

Ulla Rantala

Opiskelijalähtöisiä oppimisympäristöjä lähihoitajaopiskelijoiden yksilöllisten ja työelämälähtöisten opintopolkujen laatimiseen

Opiskelijalähtöisiä oppimisympäristöjä lähihoitajaopiskelijoiden yksilöllisten ja työelämälähtöisten opintopolkujen laatimiseen

Ulla Rantala
Kehittämistyö
Syksy 2016
Sosiaali- ja terveysalan kehittä-
minen ja johtaminen
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Ylempi AMK-tutkinto, sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Ulla Rantala

Opiskelijalähtöisiä oppimisympäristöjä lähihoitajaopiskelijoiden yksilöllisten ja työelämälähtöisten opintopolkujen laatimiseen Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä, Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan yksikössä

Työn ohjaajat: yliopettaja Liisa Kiviniemi,

yliopettaja Kirsi Koivunen

syksy 2016

Sivumäärä: 60+ 4 liitteet

Kehittämistyö laadittiin ammatillisen koulutuksen reformin innostamana. Reformi edellyttää koulutuksen järjestäjältä uudenlaista lähestymistapaa ja menetelmiä opetuksen järjestämiseen yhteistyössä työelämän kanssa. Työn tilaajana on koulutusjohtaja Eija Toivanen, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan yksiköstä, jossa järjestetään lähihoitajakoulutusta. Tavoitteena on saada sosiaali- ja terveysalan opetusalan henkilöstön käyttöön uusia välineitä oppimisympäristöjen ja lähihoitajaopiskelijoiden opintopolkujen laatimiseen opiskelija- ja työelämälähtöisesti. Tavoitteena on saada palvelumuotoilun Blueprint-mallista muutosjohtamisen menetelmä ja tuottaa mielekkäitä oppimispolkuja lähihoitajaopiskelijoille heidän koulutuksensa tehostamiseksi ja opintojen keskeytymisen ehkäisemiseksi. Opiskelijat, opetusalan ja työelämän edustajat hyvinvointikeskus Taukokankaalta osallistuivat kehittämistyöhön.

Menetelminä on käytetty palvelumuotoilun Blueprint-mallia CoCoToolkit-välineillä sekä eri tavoin toteutettuja haastatteluja. Kehittämistyön tulokset osoittavat opiskelijalähtöisesti oppimisympäristöjen ja opintopolkujen uudistamistarpeita, Blueprint-malli toimii muutosjohtamisen työvälineenä ja työelämä on valmis riittävin uudistukseen, kun roolit ja vastuunjako selvitetään työelämän ja opetusalan edustajien kesken. Pitkän aikavälin tulokset, opintojen mielekkyys ja opintojen keskeytymisen ehkäisy, jäävät tulevaisuuteen arvioitaviksi. Menetelmiä voidaan soveltaa ammatillisen koulutuksen uudelleenjärjestelyissä koulutusaloista riippumatta, ne ovat nopeakäyttöisiä ja toimivia. Jatkotutkimuksena tulisi tutkia ja kehittää mm. opetusalan edustajien ja opiskelijoiden hyvinvointia muutoksessa, ja mm. yhteistä täydennyskoulutusta

Keskeiset asiasanat: ammatillisen koulutuksen reformi, lähihoitajakoulutus, muutosjohtaminen, palvelumuotoilun sovellus, oppimisympäristöt, yksilölliset opintopolut

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Master's degree in the development and management of social and health care sectors

Ulla Rantala

Student oriented learning environments for formulating individual and working life oriented study paths for the practical nurse students in the Federation of Education in Jokilaaksot, in the Social and Health Care department in Oulainen Vocational College.

Supervisors: senior teacher Liisa Kiviniemi,

Senior teacher Kirsi Koivunen

Autumn 2016 Number of pages 60 + 4 appendices

The development work was inspired by the reform of vocational education in Finland. The reform requires from the education provider a new approach and methods for organizing teaching in cooperation with working life. The research work was subscribed by Eija Toivanen, the head of the social and health care department in Oulainen Vocational College, where training for practical nurse students is being implemented.

The goal is to introduce new tools for teachers that will help them to formulate learning environments as well as study paths for practical nurse students with the main focus on students and working life. The goal is to make Blueprint model of service design the method of change management and to produce meaningful study paths for practical nurse students in order to enhance their training and to prevent dropping out of school. Students, teachers as well as the representatives of working life from the health and rehabilitation service provider Taukokangas were also involved in the developing work.

The methods used are Blueprint model of service design with Coco Toolkit -tools and interviews that were carried out in various ways. The results of developing work indicate the need to reform learning environments and study paths. Blueprint model functions as a tool of change management and the working life is ready for sufficient reforms when the roles and the division of responsibilities are clarified between the working life and the teachers.

Long term results such as the interest in the field of study among the practical nurse students and preventing their suspension of studies can only be assessed in the future. The methods can be applied in reorganizing of the vocational education irrespective of study programs, they are quickly to use and functional. In further research the focus should be on students' and teachers' well-being in the process of change as well as their shared updating education among other things.

Essential terms: reform of vocational education, training of practical nurses, change management, application of service design, learning environments, individual study paths

Sisällys

TIIVISTELMÄ.....	3
ABSTRACT.....	4
1 JOHDANTO.....	7
2 OPISKELIJALÄHTÖISIÄ OPPIMISYMPÄRISTÖJÄ LÄHIHOITAJAOPISKELIJOIDEN YKSILÖLLISTEN JA TYÖELÄMÄLÄHTÖISTEN OPINTOPOLKUJEN LAATIMISEEN	10
2.1 Ammatillisen koulutuksen reformi.....	10
2.2 JEDU, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä.....	12
2.3 Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja.....	15
2.4 Opiskelijälähtöisiä oppimisympäristöjä lähihoitajaopiskelijoiden yksilöllisten ja työelämälähtöisten opintopolkujen laatimiseen	18
2.4.1 Ammatillisen koulutuksen opetusalan edustajat.....	22
2.4.2 Työelämän edustajat.....	26
2.4.4 Muutosjohtaminen soveltaen palvelumuotoilun menetelmää	27
3 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN.....	30
3.1 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoitteet.....	30
3.3 Kehittämistyöprosessin tausta ja metodologiset lähtökohdat	32
3.4 Kehittämistyön osallistujat.....	36
3.4.1 Opiskelijaprofiilien laadinta ja analysointi, opiskelijat.....	36
3.4.2 Palvelumuotoilun sovellus Blueprint-malli tutkimusmenetelmänä ja analysointi, opetusalan edustajat.....	39
3.4.3 Haastattelu menetelmä ja analysointi, työelämän edustajat.....	44
4 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	47

Kehittämistyöhön osallistuivat lähihoitajaopiskelijat suorittavat hoidon ja huolenpidon tutkinnon osaa lähihoitajatutkinnosta nuorisosteella työssäoppimisessa ja ammattiosaamisen näytöissä. He olivat tiedon antajia opiskelijaprofiilien laatimiseksi. Opetusalan edustajat valikoituvat osallisiksi edellä mainittujen ryhmien opettajina, ohjaajina ja arvioijina. Työelämän edustajat valikoituvat kehittämistyöhön tiedonantajiksi kehittämistyössä olevien ryhmien työssäoppimispaikan edustajina. Tulokset on jaettu opiskelijaprofiilien, palvelumuotoilussa käytetyn sovelluksen Blueprint-mallin tulosten ja työelämän edustajien haastattelutuloksien pohjalta. Luvussa kolme alaluvussa 3.3 Kehittämistyöprosessin tausta ja metodologiset lähtökohdat, jossa on kerrottu ja kuvattu tutkimusmenetelmät ja tulosten analysointia. Liitteissä (liite 1. Opiskelija

haastattelukysymykset ja liite 4 Blueprint- mallilla saatu kuvaus taulukoksi.) on vaiheissaan olevaa tietoa tulosten analysoinnista. Tulokset ja johtopäätökset ovat muutosjohtamisen tuloksia, johon ovat osallistuneet opiskelijat ja opetusalan- ja työelämän edustajat. Tuloksia tarkastellaan peilaten niitä teoreettisessa osuudessa käytettyyn teoriaan ja ammatillisen koulutuksen reformiin. Tältä pohjalta on laadittu johtopäätökset..... 47

4.1	Opiskelijaprofiileista saadut tulokset ja niistä johdetut johtopäätökset.....	47
4.2	Opetusalan edustajilta palvelumuotoilusovelluksella saadut tulokset ja johtopäätökset.....	50
4.3	Työelämän edustajilta haastattelemalla saadut tulokset ja johtopäätökset.....	53
4.4	Yhteenvetoa tuloksista, johtopäätöksistä ja niiden luotettavuudesta	54
5	KEHITTÄMISTYÖTÄ OHJAAVAT LAATUSTANDARDIT, LAINSÄÄDÄNTÖ JA TEKIJÄNOIKEUDET.....	56
6	POHDINTA	58
	LIITTEET JA KUVIOT.....	72

1 JOHDANTO

Työn taustana on valtakunnallinen ammatillisessa koulutuksessa tapahtuva muutos, joka koskee koulutusten järjestämistä ja rahoitusta. Pääministeri Juha Sipilän hallitus peräänkuuluttaa ammatillisten opiskelijoiden uutta ja työelämälähtöisempää yhteistyötä koulutuksen järjestämisessä. Lisäksi aikuis- ja nuorisoasteen koulutus yhdistetään lakimuutoksella. Pääministeri Sipilän hallituksen kärkihankkeena on muun muassa ammatillisen koulutuksen uudistuminen. Ammatillisen koulutuksen reformin tarkoituksena on vahvistaa ammatillisen koulutuksen yhteiskunnallista merkitystä. Ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain 23 §:ssä säädetään kokeilusta. Pykälän mukaan opetus- ja kulttuuriministeriö tai Opetushallitus voi myöntää luvan mainitussa laissa tarkoitetun koulutuksen kehittämiseksi tarpeellisen kokeilun järjestämiseen. Kokeilulupa myönnetään määräajaksi, kuitenkin enintään kuudeksi vuodeksi. (HE 2016, viitattu 21.3.2016).

Uudistuksessa muun muassa poistetaan ammatillisen perusopetuksen ja aikuiskoulutuksen rajoja kokoamalla koulutustarjonta, rahoitus ja ohjaus yhtenäiseksi kokonaisuudeksi opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) alle. Toimintalainsäädäntöä uudistetaan yhdistämällä ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen lainsäädäntöä, ja korostetaan osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä. Ammatillista koulutusta uudistetaan laaja-alaisesti tutkintoja. Uudistuksen kohteeksi nousevat myös opiskelijahakupalvelut ja valintaprosessit. Työttömien ja työelämän koulutustarpeisiin pyritään reagoimaan mahdollisemman nopeasti. Koulutuksen järjestäjän toimintaprosesseja ja oppimisympäristöjä uudistetaan muun muassa digitalisaation avulla. Rahoitusjärjestelmä uudistuu ja työpaikalla tapahtuvaa kouluttautumista pyritään saamaan vetovoimaisemmaksi. (HE 2016, viitattu 10.7.2016.)

Tutkintoon johtavassa ammatillisessa koulutuksessa pyritään aiempaa vahvempaan osaamisperusteisuuteen ja tutkinnon osiin perustuvaan rakenteeseen. Uusissa tutkinnon perusteissa vahvistetaan ammatillisten tutkintojen osaamisperusteista määrittelyä ja tutkinnon osiin perustuvaa rakennetta, joka edistää joustavien ja yksilöllisten opintopolkujen rakentamista ja aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista osaksi tutkintoa. Lisäksi edistetään tutkintorakenteen ja sitä koskevan päätöksenteon nopeutta ja joustavuutta reagoida työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. (Opetushallitus 2014b, viitattu 10.3.2016.2016).

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän ammatillisen koulutuksen järjestäminen on uudistusten edessä. Meille opetusalan edustajille järjestettiin asiasta tiedotustilaisuus Oulaisten ammattiopiston auditoriossa. Kuntayhtymäjohtaja Keijo Makkosen (11.4.2016 ja 26.9.2016) mukaan koulutuksen järjestämisestä leikataan kansallisella tasolla yli 190 000 000 euroa. Se tarkoittaa ammatillisen peruskoulutuksen järjestämisessä ELY-keskusten työvoimapolitiittisten koulutusten vähenemistä, joka johtaa koulutuksen järjestäjät uusien haasteiden eteen: tuottamaan koulutuksia opiskelija- ja työelämälähtöisemmin sekä kustannustehokkaammin perustuen osaamisperusteisuuteen.

Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan yksikön koulutusjohtaja Eija Toivanen on kertonut tulevan muutostyön koskevan opiskelijoiden opintopolkujen uudistusta. Sosiaali- ja terveysalan yksikön helmi- ja maaliskuun palaverissa 2016 on täsmennetty yhteistä linjaa ja otettu huomioon jo hyväksi havaittuja käytäntöjä, joita lähtökohtaisesti noudatetaan myös tässä kehittämistyössä. Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan yksikössä on otettu asteittain käyttöön ilmiöpohjainen pedagoginen opetusmalli jo muutamissa lähihoitajaryhmissä. Mallin käyttöönottoa laajennetaan syksystä 2016 alkaen uusien aloittavien ryhmien opetukseen. (Toivanen 2016a)

Laadin kehittämistyöni Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä (JEDU), Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan yksikössä. Työ tehdään yhteistyössä opiskelijoiden, opetusalan ja työelämän edustajien kanssa. Kehittämistyön toteuttamisesta on sovittu koulutusjohtaja Eija Toivasen kanssa. Kehittämistyössä ja siihen kuuluvissa järjestelyissä huomioidaan koulutuksen järjestäjän, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan yksikön, kokonaisvastuu ammatillisen peruskoulutuksen järjestämisestä myös työpaikalla toteutettavan koulutuksen osalta. Opiskelijalla, opettajalla ja työssäoppimisen ohjaajalla on omat tehtävänsä ja vastuunsa työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja oppimisen suunnittelussa, ohjauksessa sekä oppimisen ja osaamisen arvioinnissa. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaava toimielin valvoo näyttötoimintaa ja päättää arvioijista (Opetushallitus 2015a, 6, viitattu 14.7.2016.)

Tässä kehittämistyössä lähtökohtana ovat Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan yksikössä edellä mainitut hyvät käytännöt. Lisäksi projektissa hyödynnetään aikaisemman Osaaminen työelämätaidoiksi 1 -hankkeen tuloksia. Hanketta koordinoi Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymästä

Ylivieskan ammattiopisto. Oulaisten ammattiopistoa hankkeessa edustavat Sanna Pietarila, Heli Pakkanen ja Maarit Tyhtilä. (Toivanen 2016b.)

Tavoitteena on tuottaa opiskelijälähtöisiä oppimisympäristöjä ammatilliseen koulutukseen sosiaali- ja terveysalan ammatillista perustutkintoa opiskelevien lähihoitajien yksilöllisten ja opiskelijälähtöisten opintopolkujen mahdollistamiseksi. Tavoitteena on myös tiivistää työelämäyhteistyötä, saada työelämän tarpeet näkyväksi opetuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa sekä saada työvälineitä muutosjohtamiseen. Pitkän aikavälin tavoitteena on edistää opiskelijoiden opintojen tehokkaampaa ja mielekkäämpää läpivientä ja ehkäistä opintojen keskeytymistä ja mahdollista syrjäytymistä.

2 OPISKELIJALÄHTÖISIÄ OPPIMISYMPÄRISTÖJÄ LÄHIHOITAJAOISKELIJOIDEN YKSILÖLLISTEN JA TYÖELÄMÄLÄHTÖISTEN OPINTOPOLKUIJEN LAATIMISEEN

Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastelen aluksi kokonaisuutena jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän (JEDUN) organisaatorakennetta, tehtävää sekä johtamista. Aloitan teoreettisen viitekehyksen kuvauksen ammatillisen koulutuksen reformista. Se linjaa tulevaisuudessa ammatillisen koulutuksen järjestämistä. Tämän jälkeen kuvaan Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän arvoja ja pääprosesseja. Seuraavaksi kerron lyhyesti Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan yksikön henkilöstön rakennetta, resursseja ja opetusalan edustajien pätevyysvaatimuksia. Lopuksi kuvaan Oulaisten ammattiopistossa sosiaali- ja terveysalan yksikössä järjestettävää opetussuunnitelmaperusteista, nuorisosaasteen sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa lähihoitajakoulutuksen rakennetta. Valmistuttuaan lähihoitajien saamia työelämän valmiuksia. Lähihoitajakoulutukseen sisältyvää työssäoppimista, ammattiosaamisen näytön arviointia, sekä lähihoitajakoulutuksessa saatavaa tukea sekä SORA-lainsäädäntöä.

Kuvauksen jälkeen tarkastelen teoreettisessa viitekehyksessä kehittämistyötäni, siihen osallistuvia lähihoitajaopiskelijaryhmiä, opetusalan ja työelämän edustajia heidän tehtävänjaostaan käsin, sekä palvelumuotoilusovellus Service Blueprintiä että sitä sovellettaessa käytettävää CoCo Toolkit -välinettä.

2.1 Ammatillisen koulutuksen reformi

Ammatillisen koulutuksen reformi linjaa koulutuksen järjestämistä: uusi koulutussopimusmalli lisää koulutuksessa käytännön työssäoppimista. Painopiste reformissa on osaamisessa ja koulutuksessa. Visiona on vuoden 2025 Suomi, jossa halutaan oppia koko ajan uutta. Yhteiskunta kaipaa uudistusta ja mahdollisuuksien tasa-arvoa. Suomi nähdään koulutuksen ja osaamisen modernina maana. Hallituskauden tavoitteet painopistealueille ovat oppimisympäristöjen uudistuminen, digitalisaatio, uuden pedagogiikan hyödyntäminen ja koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle jäävien opiskelijoiden määrän ja koulutuksen keskeytymisen väheneminen, koulutuksen ja työelämän vuorovaikutuksen lisääntyminen, tutkimuksen ja innovaatiotoiminnan lisääntyminen ja hyödyntäminen,

koulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisen yhteistyön lisääntyminen sekä koulutusviennin esteiden purkaminen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016, viitattu 12.10.2016).

“Selvityshenkilöiden rehtori Maija Aaltolan ja oikeustieteen kandidaatti Rauno Vanhasen ehdotus yksinkertaistaisi ja uudistaisi nykyisiä työpaikalla tapahtuvan oppimisen malleja. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen tapoja olisivat oppisopimus ja koulutussopimus. Koulutussopimus korvaisi nykyisen työssäoppimisen ja muodostaisi suurelta osin yhtenäisen toimintamallin oppisopimuksen kanssa. Koulutussopimus ei perustu työsuhteeseen, kun taas oppisopimuksella sovittaisiin jatkosakin työsuhteisesta työssä oppimisesta. Selvitys luovutettiin ministeri Sanni Grahn-Laasoselle keskiviikkona 13.4.” (Selvitysmiehet: Uusi koulutussopimusmalli lisäämään käytännön työssä oppimista, OKM, viitattu 12.10.2016).

Selvitystyössä koulutussopimusmallissa kuvataan koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhteistyötä ammatillisen koulutuksen reformissa. Selvitystyön mukaan malli soveltuu kaikille ammattialaa opiskeleville opiskelijoille. Koulutussopimusmallissa oppiminen työpaikoilla lisääntyy, nuorten opiskelijoiden on helpompi oppia käytännönläheisessä työssä ja työssä oppiminen lisää työpaikansaanti-mahdollisuuksia. Selvitysmiesten mukaan työpaikoilla sovitaan tutkinnon osa kerrallaan opiskelusta, mikä lisää mahdollisuuksia erilaisissa oppimisympäristöissä eri sopimuksilla oppimista. (Selvitysmiehet: Uusi koulutussopimusmalli lisäämään käytännön työssä oppimista, OKM, viitattu 12.10.20.)

Koulutussopimusmallissa opiskelija ei saa palkkaa, vaan opiskelija säilyy oppilaitoksen kirjoissa. Ohjauksesta ei makseta työpaikalle, mistä tulee säästöjä koulutuksen järjestäjälle ja mahdollisuuksia resursoida työpaikalle opetusalan henkilöstöä, mikäli ohjausvastuu on koulutuksen järjestäjällä. Näin ollen kokonaisuus kevenee työpaikan hallinnollisten tehtävien osalta ja vastuu vähenee, mutta koulutuksen järjestäjän vastuu lisääntyy. Koulutussopimus on tarkoitus kirjata sähköisesti ja muut allekirjoitettavat sopimussuunnitelmat jäävät pois. Koulutuksen järjestäjä vastaa kokonaisuudesta, työelämän koulutuksesta ja arvioinnista sekä niiden laadusta. Opettajan rooli korostuu ja muuttuu vastuullisemmaksi. Selvityshenkilöt ehdottavat, että koulutussopimusmalli ja laajemmin uudenlainen työpaikalla järjestettävän koulutuksen malli otetaan käyttöön 1.1.2018 mennessä. (Selvitysmiehet: Uusi koulutussopimusmalli lisäämään käytännön työssä oppimista, OKM, viitattu 12.10.2016.)

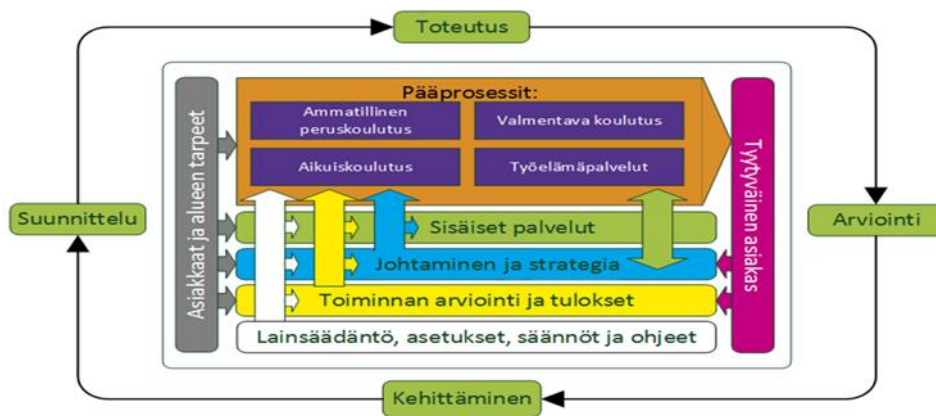
2.2 JEDU, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä Jedu koostuu Oulaisten, Haapajärven, Haapaveden, Kalliojoen, Nivalan, Piippolan ja Ylivieskan ammattiopistoista. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä tuotetaan kulttuurialan, luonnontieteiden alan, luonnonvara- ja ympäristöalan, matkailu-, ravitsemus- ja talousalan, sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan, tekniikan ja liikenteenalan, yhteiskuntatieteiden sekä liiketoiminta- ja hallinnonalan ammatillista perus- ja aikuiskoulutusta eri rahoitusmuodoissa sekä valmentavaa ja kuntouttavaa koulutusta. Oulaisissa opiskelija voi opiskella datanomiksi, kodinhuoltajaksi, kokiksi, merkonomiksi, tarjoilijaksi ja lähihoitajaksi. Oulaisten yksikössä lähihoitajaksi voi opiskella mm. ammatillisessa perustutkinnossa, aikuiskoulutuksessa ja oppisopimuskoulutuksessa. (JEDU 2015a, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 10.7.2016.)

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä järjestää monialaista ammatillista koulutusta, tukee ja vahvistaa yksilön elinikäistä kasvua, ammatillisten valmiuksien kehittymistä ja alueen kehittämisedellytyksiä. Kuntayhtymän järjestämä koulutus on alueellisesti, valtakunnallisesti sekä kansainvälisesti arvioiden tuloksellista ja laadukasta. Kuntayhtymästä valmistuvat toimivat aktiivisesti yhteiskunnassa. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän visio on laadittu vuoteen 2020. Visiossa luvatetaan olla vetovoimainen, arvostettu ja alueen hyvinvointia ja yrittäjyyttä edistävä ja osaamista uudistava sekä verkostoitunut ammatillisen osaamisen ja elinkeino- ja työelämän kehittäjä. Tavoitteena on kattaa toisen asteen koulutus koko alueella vuoteen 2020 mennessä. (JEDU 2015a, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 10.7.2016.)

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän arvoihin kuuluvat vastuullisuus ja avoimuus. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä tunnetaan vastuu toiminta-alueen osaamisesta ja kehityksestä. Toiminta on laaja-alaista ja yhteisöllistä monialaista toimintaa, ja kehittämisessä huomioidaan kestävä kehitys. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä arvostetaan ammatillista osaamista, yhteistyötä alueen toimijoiden kanssa, luovuutta, yritteliäisyyttä sekä elinikäistä oppimista. Toiminta perustuu avoimuuteen, ja se tulee esille keskustelevana, kannustavana ja vuorovaikutteisena toimintana, joka edistää luottamusta ja kehittävää ilmapiiriä ja sen syntymistä kuntayhtymässä, sidosryhmien kanssa toimiessa sekä työ- ja elinkeinoelämässä. (JEDU 2015a, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 10.7.2016.)

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän pääprosessit muodostuvat ammatillisesta peruskoulutuksesta, aikuiskoulutuksesta, valmentavasta koulutuksesta sekä työelämäpalveluista. Prosessien omistaja on rehtori. Palvelut suunnitellaan asiakkaille alueen tarpeet huomioiden. Tavoitteena on tyytyväinen asiakas. Asiakastytyväisyyttä arvioidaan muun muassa opiskelijapalautteilla Aipal ja Opal. Prosesseja tuetaan sisäisillä palveluilla ja johdetaan strategisesti. Toimintaa ja tuloksia seurataan ja arvioidaan jatkuvasti tulosyksiköittäin. Kokonaistoiminta ja kehittämistyö pohjautuvat lainsäädäntöön, asetuksiin, säännöksiin ja ohjeisiin. (JEDU 2015a, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän Toimintakäsikirja, viitattu 10.7.2016.) Alla kuvio (1) Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän prosesseista havainnollistamaan kokonaisuuden organisoitua.



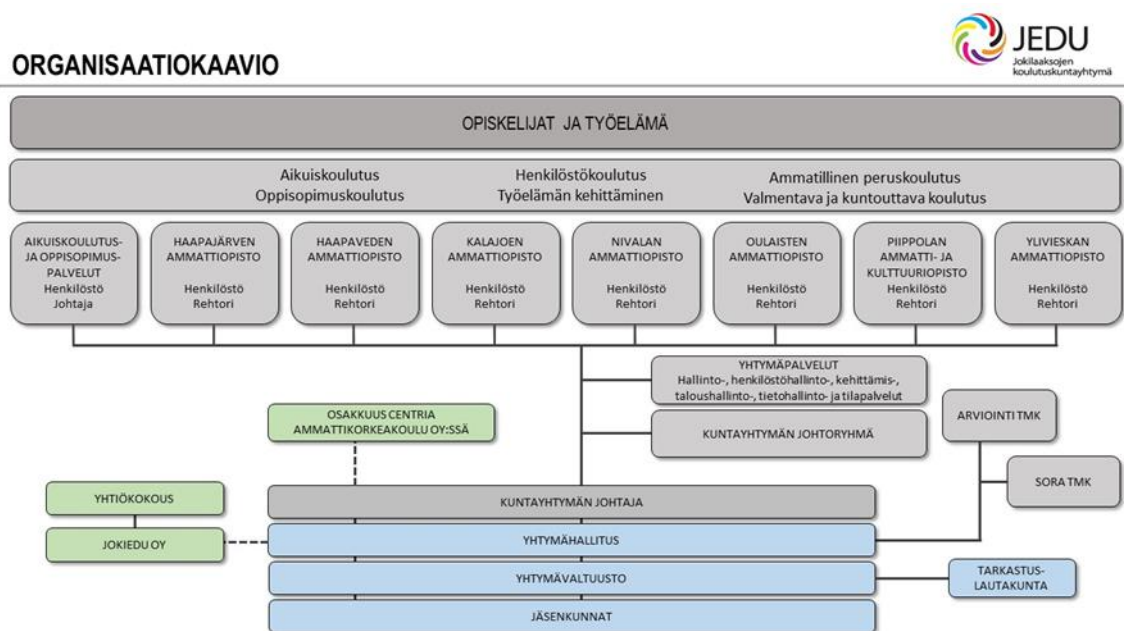
KUVIO 1. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän prosessikuvaus

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymää johtaa johtoryhmä, johon kuuluvat kuntayhtymän johtaja Keijo Makkonen ja JEDUn ammattiopistojen rehtorit. Oulaisten ammattiopiston kolmea yksikköä johtaa rehtori Sirpa Korhonen. Kuntayhtymän hallinnosta ja taloudenhoidosta sekä valtuuston päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta vastaa yhtymähallitus. Sen tehtävä on valvoa kuntayhtymän etua, edustaa kuntayhtymää, käyttää sen puhevaltaa ja tehdä sen puolesta sopimukset sekä päätökset kuntayhtymän muiden toimielinten asettamisesta ja kuntayhtymän nimen kirjoittamisesta. Yhtymähallituksen puheenjohtaja on Päivi Karikumpu. Jäseniä on yhdeksän ja varajäseniä kymmenen. (JEDU 2015a, Toimintakäsikirja, viitattu 10.7.2016.)

Kuntayhtymän tehtävänä on järjestää jäsenkuntiensa puolesta ammatillista perus- ja aikuiskoulutusta, tutkimus- ja kehittämistoimintaa ja työelämän kehittämis- ja palvelutoimintaa sekä edistää korkeakoulutoimintaa. Kuntayhtymä voi harjoittaa myös muuta toimintaansa tukevaa koulutusta. Kuntayhtymä voi olla jäsenenä tai osakkaana myös toimintansa mukaisessa muussa organisa-

tiössä. Kuntayhtymän ylintä päätösvaltaa käyttää yhtymävaltuusto muun muassa asettamalla kuntayhtymän tavoitteet ja hyväksymällä talousarvion ja taloussuunnitelman, valitsemalla hallituksen jäsenet, asettamalla kuntayhtymän liikelaitoksille palvelutavoitteet sekä taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteet, vahvistamalla kuntayhtymän tilinpäätös ja päättämällä tilikauden tuloksen käsitte-lystä. Yhtymävaltuustossa käsiteltävät asiat valmistelee kuntayhtymän hallitus.

Yhtymävaltuuston puheenjohtajana on Kai Perttu, ja siihen kuuluu 25 jäsentä. Alla kuvio (2) Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän organisaatiokaaviosta. (JEDU 2015a, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 10.7.2016.)



KUVIO 2. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän organisaatiokaavio

Oulaisten tulostuovastuualueen sosiaali- ja terveysalan yksikköä johtaa koulutusjohtaja Eija Toivanen. Opetusalan henkilöstöön kuuluu noin 30 vakituista virkasuhteessa toimivaa eri alojen asiantuntijaa, joilla on ammatillisen opettajan tehtäviin vaadittavat alan tuntemus ja kokemus, korkeakoulututkinto, pedagoginen ja NTM-pätevyys. Opetushenkilöstön lisäksi tiimiin kuuluvat kuraattori ja opinto-ohjaaja. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö järjestää muun muassa lähihoitajan sosiaali- ja terveysalan perustutkintokoulutusta kaikissa tutkinnon osissa ammatillisena peruskoulutuksena, aikuiskoulutuksena ja oppisopimuskoulutuksena. Osaamisalan suorittamiseen on useita vaihtoehtoja. Pedagogiseksi lähestymistavaksi on valittu ilmiölähtöinen pedagogiikka. (JEDU 2014a, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 10.7.2016.)

2.3 Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittanut lähihoitaja on terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun asetuksen mukaan nimikesuojattu terveydenhuollon ammattihenkilö. Koulutuksen ja tutkinnon järjestäjän tulee sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa ottaa huomioon terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain tarkoitus edistää potilasturvallisuutta sekä terveydenhuollon palveluiden laatua varmistamalla, että lähihoitajalla on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, muu riittävä ammatillinen pätevyys ja ammattitoiminnan edellyttämät muut valmiudet. Vastaavasti koulutuksen ja tutkinnon järjestäjän tulee ottaa huomioon sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista sekä sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain tarkoitus edistää asiakaslähtöisyyttä, asiakassuhteen luottamuksellisuutta sekä asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa. (Opetushallitus 2014, 28, viitattu 10.7.2016.)

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittanut lähihoitaja toimii työssään ihmisten kanssa ja heitä varten. Opinnoissaan hän saa valmiudet kohdata eri asiakasryhmiä eri elämänvaiheissa ja erilaisissa ympäristöissä. Lähihoitajan työ on aina asiakaslähtöistä. Hän toimii sosiaali- ja terveysalan tehtävissä itsenäisesti ja/tai moniammatillisen tiimin jäsenenä. Hänen tehtävänsä on edistää asiakkaiden terveyttä, turvallisuutta ja toimintakykyä sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia avustamalla, ohjaamalla ja hoitamalla. Lähihoitaja työskentelee sosiaali- ja terveysalan hoito-, huolenpito-, kasvatusta- ja kuntoutustehtävissä. Hän hyödyntää työssään tutkintoon kuuluvaa laaja-alaista sosiaali- ja terveysalan osaamista erilaisissa toimintaympäristöissä ja työskennellessään eri kulttuurista asiakkaiden ja potilaiden ja heidän läheisten kanssa. (JEDU 2015, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, viitattu 10.7.2016.)

Lähihoitajan laaja-alainen sosiaali- ja terveysalan osaaminen mahdollistaa tarvittaessa joustavan siirtymisen alan erilaisiin työtehtäviin. Lähihoitaja hyödyntää työssään valitsemaansa osaamisalan tuottamaa erikoistuneempaa osaamista. Lähihoitaja osaa huolehtia omasta työ- ja toimintakyvystään, työhyvinvoinnistaan ja ammattitaitonsa jatkuvasta kehittämisestä. Hänellä on valmiudet yrittäjyyteen sekä työskentelyyn verkostoissa ja monikulttuurisessa toimintaympäristössä. Hän ottaa työssään huomioon ympäristö- ja kustannusvaikutukset ja toimii taloudellisesti, laadukkaasti ja tuloksellisesti. Hän noudattaa työssään ympäristöä säästäviä kestävä kehityksen toimintaperiaatteita. Hänellä on elinikäisen oppimisen valmiudet, ja hän hakee ja soveltaa työssään uutta tietoa ja

osaa perustella tekemänsä ratkaisut. (JEDU 2015, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2015, Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Lähihoitaja. Opetussuunnitelman tutkintokohtainen osa, viitattu 10.7.2016.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö määrittää Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän opiskelijapaikkojen enimmäismäärät. Opiskelijapaikkojen sijoittuminen JEDUn yksiköiden kesken päätetään kuntayhtymän hallituksessa johtoryhmän esityksestä. Opiskelija jättää hakemuksen [Opintopolku-portaaliin](#). Portaalista saadaan tiedot oppilaitokseen hakeneista ja valituksi tulleista opiskelijoista. Opintopolku-portaalin pääkäyttäjinä ja sisällön ylläpitäjinä toimivat opintosihteerit. (JEDU 2014b, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 10.7.2016.)

Tässä kehittämistyössä tarkastelun ja **kehittämisen** kohteena on opetussuunnitelmaan pohjautuva **ammattillisena peruskoulutuksena järjestetty** sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Lähihoitajan opintokokonaisuus (180 osp) muodostuu ammatillisista tutkinnon osista, jotka sisältävät pakollisia tutkinnon osia. Opinnot järjestetään lähiopetuksena, etäopetuksena sekä työpaikoilla työssäoppimisena. Pakolliset tutkinnon osat ovat kasvun tukeminen ja ohjaus (20 osp), hoito- ja huolenpito (30 osp) ja kuntoutumisen tukeminen (20 osp), jotka sisältävät opintojen ohjausta (2 osp). (JEDU 2014b, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Kansilomake 1, viitattu 1.7.2016.)

Lähihoitajaopiskelija erikoistuu osaamisalaopinnoissaan (50 osp) oman valintansa mukaan asiakaspalveluun ja tietohallintaan, ensihoitoon, jalkojenhoitoon, kuntoutukseen, lasten ja nuorten hoitoon ja kasvatukseen, mielenterveys- ja päihdetyöhön, sairaanhoitoon ja huolenpitoon, vammaistyöhön tai vanhustyöhön. (JEDU 2014, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Kansilomake 1, viitattu 1.7.2016.)

Valinnaisen tutkinnon osat (15 osp) ovat päivystyspolikliininen hoitotyö, perioperatiivinen hoitotyö, immobilisaatiohoidon toteuttaminen, lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen ja vanhusien kotihoito ja huolenpito. **Paikallisesti tarjottavat tutkinnon osat** (5-15 osp) ovat haavanhoito, akuuttihoito, perheen tukeminen arjessa ja erilaiset toimenpiteet kotihoidossa. **Yleisiin tutkinnon osiin** ammatillisessa peruskoulutuksessa kuuluvat viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen (11 osp), matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen (9 osp), yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaaminen (8 osp) ja sosiaalinen ja kulttuurinen osaaminen. Suoritettuaan teoriaopintonsa opiskelija saa suoritusmerkinnän opinnoistaan. (JEDU2014, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Kansilomake 1, viitattu 1.7.2016)

Lähihoitajaopiskelijat antavat ammattiosaamisestaan näytön työssäoppimispaikallaan. He laativat näyttösuunnitelman sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon perusteiden mukaan. Näyttö toteutetaan mahdollisimman aidoissa työelämän tilanteissa työssäoppimisjakson yhteydessä. Opiskelija osallistuu työyhteisön normaaliin työtoimintaan työvuorojensa mukaisesti. Työtä tehdään siinä laajuudessa, että osoitettava osaaminen vastaa kattavasti tutkinnon perusteissa määrättyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteereitä. Siltä osin kuin tutkinnon osassa vaadittavaa osaamista ei voida työtä tekemällä ammattiosaamisen näytössä kattavasti osoittaa, sitä täydennetään muulla osaamisen arvioinnilla. (JEDU 2014e, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 1.7.2016.)

Työssäoppimisen arviointi perustuu arviointikeskusteluun ja opiskelijan tekemään itsearviointiin. Ammattiosaamisen näytön arvosanan päättää/päättävät opettaja ja työelämän edustaja yhdessä. Ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin osallistuvalla muulla henkilöllä kuin opettajalla tulee olla koulutuksella, työkokemuksella tai muulla tavalla hankittu asianomaisen alan osaaminen ja ammattitaito, jota voidaan pitää riittävänä ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa. Opettajalta edellytetään oman alansa asiantuntijuutta. Jos opettaja on kelpoinen opettamaan ko. ammattiosaamisen näytön sisältöön liittyviä ammatillisia opintoja, hän on kelpoinen arvioimaan ko. opintoihin liittyviä ammattiosaamisen näyttöjä. Arvioijien esteellisyyteen sovelletaan hallintolakia 434/2003, 27–29 §. (JEDU 2014e, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 1.7.2016.)

Tarvittaessa lähihoitajaopiskelija saa opiskeluunsa ohjausta ja tukea opinto-ohjaajalta, kuraattorilta tai erityisopettajalta. Ohjausta ja tukea voidaan järjestää opiskelijan koko opiskelun ajan. Opetushallituksen antamissa ammatillisen tutkinnon perusteissa (2010) määritellään ammatillisen koulutuksen tehtävä ja arvoperusta seuraavasti: ”Ammatillisessa peruskoulutuksessa tulee tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi sekä yhteiskunnan jäseniksi, että antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista (L630/98 5).”

Koulutuksellisen tasa-arvon toteutumiseksi tavoitteena on, että jokaisella opiskelijalla on erilaisista oppimisedellytyksistä riippumatta yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua ammatilliseen koulutukseen sekä sijoittua koulutuksen jälkeen työhön ja yhteiskuntaan täysivaltaisena kansalaisena. Erityisopetuksen tarve on määriteltävä ammatillisen koulutuksen lain (20 §:n) ja opetussuunnitelman perusteiden pohjalta opiskelijalähtöisesti. Tavoitteiden saavuttamista on tuettava yksilöllisesti

suunnitellun ja ohjatun oppimisprosessin sekä erilaisten tukitoimien avulla. (Opetushallitus 2010a, viitattu 13.7.2016.)

Erityisopiskelijoiden työssäoppiminen voi edellyttää erityisiä järjestelyjä. Oppilaitoksen ja työnantajan välisessä sopimuksessa määritellään työssäoppimisen järjestämiseen liittyvät käytännön seikat riittävästä ohjauksesta ja arvioinnista sekä muista järjestelyistä. Erityisopetusta tarvitsevalle opiskelijalle laaditaan aina kirjallinen henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma eli HOJKS. (JEDU 2014e, Toimintakäsikirja, viitattu 1.7.2016).

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijan opiskeluun ja soveltamattomuuteen on säädetty SORA-määräykset. Keskeisenä tavoitteena säädöksissä on antaa tietoa sekä koulutukseen pyrkiville, opintojaan suorittaville opiskelijoille, että opinto-ohjaajille, opettajille ja koulutuksen järjestäjille koulutusalaan sijoittuvien tutkintojen edellyttämistä opiskelijan terveydentila- ja toimintakykyvaatimuksista. (Opetushallitus 2015d, viitattu 14.7.2016.)

Ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain keskeiset SORA-säännökset koskevat opiskelijaksi ottamisen perusteita, esteettömyyttä ja opiskelijaksi ottamisen edellytyksiä, opiskelijaksi ottamiseen liittyvää tiedonsaantia, opiskeluoikeuden peruuttamista, opiskeluoikeuden peruuttamiseen liittyvää tiedonsaantia, opiskeluoikeuden palauttamista, huumausainetestausta, kurinpitoa, menettelyä opiskeluoikeuden peruuttamista ja palauttamista koskevassa asiassa sekä kurinpitoasiassa, arkaluonteisten tietojen käsittelyä, julkisuutta ja tietojensaantioikeutta sekä muutoksenhakua. (Opetushallitus 2015d, 10, viitattu 14.7.2016.)

2.4 Opiskelijalähtöisiä oppimisympäristöjä lähihoitajaopiskelijoiden yksilöllisten ja työelämälähtöisten opintopolkujen laatimiseen

Kehittämistyötä koskevassa teoreettisessa viitekehyksessä tarkastelen kehittämistyöhöni osallistuvia lähihoitajaryhmiä sekä opetusalan ja työelämän edustajia. Kuvaan lisäksi kehittämistyössä käytettävää palvelumuotoilusovellusta, Blueprint-menetelmää, sekä sovelluksessa käytettävää CoCo Toolkit-menetelmää.

Kehittämistyössäni keskeistä on **opiskelijoiden opiskelumotivaation tukeminen ja edistäminen**. Kehittämistyössä lähihoitajaopiskelijoille laadittavan haastattelulomakkeen avulla saadaan

selville heidän omia näkemyksiään ja kokemuksiaan erilaisista elämäntilanteeseen vaikuttavista asioista, opetusmenetelmistä ja oppimisympäristöistä. Vastaukset kuvastavat heidän arvopohjaansa ja vaikuttavat heidän opiskelumotivaatioonsa. Koskisen tutkimuksessa tulee esille, kuinka opiskelijan arvot ja elämäntilanteet sekä niiden pohjalta tapahtuvat arviointiprosessit ovat merkittäviä tekijöitä oppimisprosessin kannalta siinä, motivoituu ja sitoutuuko opiskelija opetus-oppimisprosessiin vai ei. (Koskinen 2016, 133, viitattu 1.7.2016.)

Kehittämistyössäni pitkän linjan tavoitteena on, ettei lähihoitajaopiskelija keskeytä opintojaan. Asiaan voidaan vaikuttaa edistämällä ja tukemalla opiskelijan motivaatiota koko opiskeluprosessin ajan ja kehittämällä oppimismenetelmiä ja -ympäristöjä opiskelijalähtöisiksi ja mielekkäiksi. Opintojen keskeyttäminen vaikuttaa opiskelijan näkökulmasta hänen kokonaisvaltaisen hyvinvointinsa toteutumiseen. Pahimmassa tapauksessa opintojen keskeytyminen voi johtaa opiskelijan syrjäytymiseen, jonka seuraukset myös yhteiskunnan näkökulmasta edellyttävät ammatillista väliintuloa ja aiheuttavat korjaavan työn kustannuksia. Lämsän (2009, 222) näkemyksen mukaan syrjäytymisessä on kysymys vallankäytöstä ja osallisuudesta. Tutkijan mukaan määrittäväksi tekijäksi nousee nuorten vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen. Tutkimuksessa tulee esille, kuinka **nuorten elämäntilanteen ja syrjäytymisen** välisellä ulottuvuudella voidaan kuvata syrjäytymistilannetta. Mitä lähempänä tapahtumat ovat syrjäytymistä, sitä enemmän tilannetta määrittävät erilaisten ongelmien ohella pakot ja kontrolli. Koulutuksesta irtautuminen ei aina merkitse yhteiskunnasta syrjäytymistä. Nuorten koulun keskeyttämisellä voidaan nähdä yhteyksiä syrjäytymiskehitykseen, jolloin se edellyttää moniammatillisen työryhmän apua opiskelijalle. (Kuronen 2013, 62, viitattu 10.7.2016.)

Tästä näkökulmasta kehittämistyössäni kiinnitetään huomiota tekijöihin, jotka aiheuttavat muun muassa haasteita opiskelijan sitoutumisessa opiskeluunsa. Työssäoppimisessa, vaikkakin se toteutuu mielenkiintoisessa, uudessa ja odotetussa oppimisympäristössä, opiskelija on usein yksin, ainoana opiskelijana ryhmästään työpaikalla. Tämä voi aiheuttaa nuorena lähihoitajaopiskelijassa turvattomuuden tunnetta ja joskus jopa ajatuksia siitä, ettei hän selviä omin avuin työssäoppimisesta.

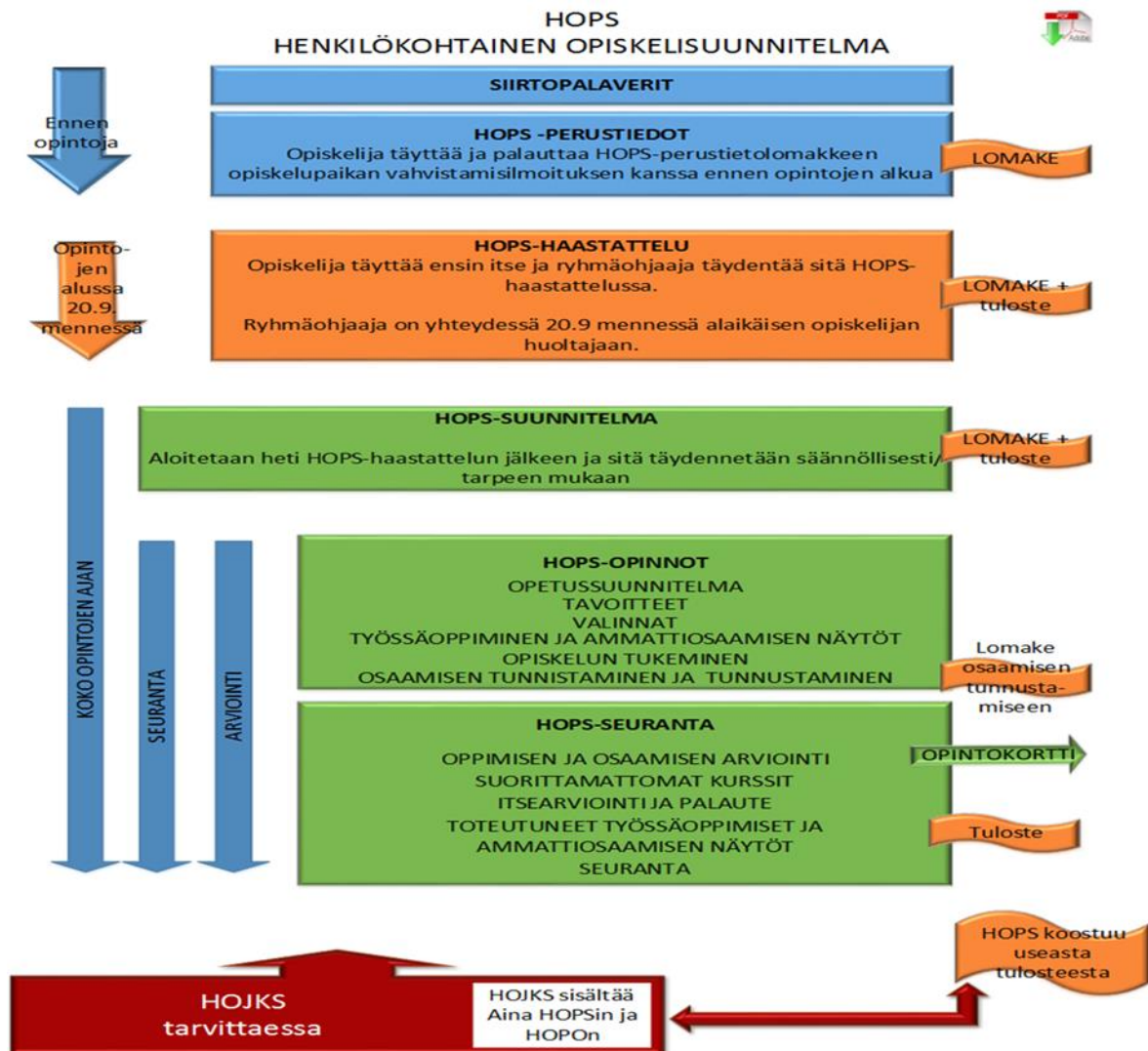
Lehtosen tutkimuksessa todettiin, että opiskelijoiden tutustuminen työssäoppimiseen ja yksikön hoitajiin toteutui erinomaisesti, kun he saivat prosessissa opettajien tuen ja ohjauksen. Opiskelijoiden paniikki, pelot ja jännittäminen laukesivat yllättävän nopeasti, kun opettaja oli heille läsnä ja saatavilla. Tutkimustulosten mukaan opiskelijoiden sosiaalinen jännittäminen on luonteeltaan hyvin

näkymätöntä, vähäteltyä ja vaiettua, ehkä myös merkitykseltään vähäpätöisenä pidetty ilmiö. Jännittäminen ei näy selvästi ulospäin ja näin ollen se on heikosti havaittavissa. Silti se on olemassa, ja moni tuntee sen ainakin jossakin määrin. Ohjaava opettaja ja työssäoppimisen ohjaaja voivat vaikuttaa tähän. (Kuuskorpi 2012, 167, viitattu 12.7.2016.)

Tutkinnon osien mukainen opetussuunnitelmaan perustuva lähiopetus, joka toteutuu perinteisesti pääosin oppilaitoksen tiloissa, voi nuoresta lähihoitajaopiskelijasta tuntua haastavalta ja puuduttavalta. Opiskelijoilla ei ole vielä riittävästi elämäkokemusta ja lähtökohtaista näkemystä opiskelimestaan aineista: hoitotyöstä, erityisryhmiin kuuluvien asiakkaiden kohtaamisesta, heidän ongelmistaan ja elinympäristöstä, ja niin edelleen. Opetettavat asiat voivat tuntua kaukaisilta, koska sisältöihin ei vielä ole kokemuspohjaa, ja omat elämönhallintataidot ovat vasta kehitymässä. Lisäksi opiskelijoilla voi olla erityistuen tarpeita opinnoissaan. Kaikkien yhteinen tavoite koulussa oli virallisesti ja tietoisesti oppiminen. Jokaisen tavoitteena on oma elämän mielekkyys, niin että jokainen tulee nähdyksi ja kuulluksi. Tähän perustuu opiskelijan kokema koulusta saatu hyvinvoinnin perusta, jossa hän saa oppimiselleen parhaat mahdolliset lähtökohdat lähiopetuksessa oppilaitoksen oppimisympäristössä. (Nurmi 2009, 131.)

Suunniteltaessa **lähihoitajaopiskelijan opintopolkua** tarkastellaan opiskelijan kanssa yhdessä hänen erilaisia mahdollisuuksiaan, kun laaditaan **henkilökohtaista opintosuunnitelmaa (HOPS)**. HOPSin laatii opiskelijan tukena hänen ryhmäohjaajansa. HOPS on opiskelijan kehityssuunnitelma, joka tukee opiskelijan oppimista, urasuunnittelua ja itsearviointia. Se pohjautuu opetussuunnitelmaan sekä opiskelijan yksilöllisiin tarpeisiin ja suunnitelmiin. Opiskelijalle on varmistettava riittävä tuki henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimisessa. Opiskelija osallistuu HOPSin kautta oman opiskelunsa suunnitteluun, opintojen valintoihin, yksilölliseen opinnoissa etenemisen seurantaan ja oman oppimisensa arviointiin. (JEDU2014c, Toimintakäsikirja, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, viitattu 10.7.2016.)

Kaikki opiskelijat saavat tarvittaessa tukea opiskeluunsa. Jokaiselle aloittavalle opiskelijalle tehdään luki- ja matematiikkatestit heti opintojen alussa. Myös opiskeluhuoltoryhmässä kartoitetaan laajempaa tukea tarvitsevat jo opiskelujen alkuvaiheessa. Mikäli tukea tarvitaan jatkuvasti, nimitetään opiskelija erityisopiskelijaksi ja hänelle tehdään **henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma HOJKS**. Tämän tarkoituksena on yksilöllinen opinnoissa tukeminen tarpeen vaatiessa. (JEDU, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, erityisopetus, viitattu 10.7.2016.)



KUVIO 3. Opiskelijan henkilökohtaisen opintosuunnitelman prosessi

Lähihoitajaopiskelijan opintopolkuja suunnitellaan tapahtuvaksi **oppimisympäristöissä**. Oppimisympäristökäsitteen käyttöön liittyy Helakorven (2010, 125-126) mukaan olennaisesti ajatus opiskelijan aktiivisesta oppimisesta ja ongelmalähtöisyydestä, vuorovaikutuksesta sekä kokonaisvaltaisuudesta. Uudistuvissa oppimisympäristöissä huomioidaan opiskelijälähtöisyys. Kuten Helakorpi (2010) toteaa, opiskelijat ovat hyvin erilaisia ja oppivat eri tavoin. Uudistuvissa oppimisympäristöissä menetelmiä ja oppimisessa käytettävien oppimisvälineiden käyttöä monipuolistetaan ja uudistetaan niin, ettei perinteisistä oppimisympäristöjen rajaamiskategorioista pidetä välttämättä kiinni.

2.4.1 Ammatillisen koulutuksen opetusalan edustajat

Kehittämistyöhöni osallistuneet opetusalan edustajat ovat sosiaali- ja terveysalan ammatillisia opettajia sekä lisäksi erityisopettaja, opinto-ohjaaja, kuraattori ja koulutusjohtaja. He osallistuvat kehittämistyössä valittujen ryhmien opetukseen, ohjaukseen ja arviointiin. **Sosiaali- ja terveysalan ammatillisen opettajan kelpoisuudesta** 8.11.2011 Kuntatyönantajan tiedotteen mukaan ammatillisten opintojen opettajien kelpoisuusvaatimuksiin tuli muutoksia pääasiassa tutkinnon osalta. Vaatimus pedagogisista opinnoista ja vähintään kolmen vuoden käytännön työkokemuksesta säilyvät entisellään. Sosiaali- ja terveysalalla edellytetään pääsääntönä ylempää korkeakoulututkintoa. Kelpoisuuden tuottaa kuitenkin myös soveltuva ammattikorkeakoulututkinto (esim. hammas-tekniikka). Tällöin henkilöllä tulee olla vähintään viiden vuoden käytännön *työkokemus korkeakoulututkintoa vastaavissa sosiaali- ja terveysalan tehtävissä*. (KT, Kuntatyönantajat, viitattu 10.7.2016.)

Sosiaali- ja terveysalan opettajalta voidaan edellyttää laajapohjaisen ammatillisen ja hoitotieteellisen osaamisen lisäksi myös muuta monitieteellistä osaamista ja tietoperustaa. Tämä puoltaa kelpoisuusvaatimuksen säilyttämistä nykyisellään ylempänä korkeakoulututkintona. Toisaalta sosiaali- ja terveysalalla on monia ammatteja ja tehtäviä, joissa erikoistuneempi käytännön osaaminen painottuu, ja siksi myös soveltuva ammattikorkeakoulututkinto ja vahva ja riittävän laaja-alainen työkokemus tuottaa kelpoisuuden opettajan tehtäviin. (KT, Kuntatyönantajat, viitattu 10.7.2016).

Ammatillinen opettaja on oman alansa asiantuntija. Asiantuntijuus perustuu hänen tietoihinsa, taitoihinsa, osaamiseensa ja kokemuksiinsa. Asiantuntijuuteen liittyy Helakorven (2010, 66, 76-77) mukaan myös tietämystä siitä, kuinka asiantuntija suhteuttaa tehtävänsä kulloisiinkin vaatimuksiin työssään. Asiantuntijuus on subjektiivista ja sisältää arviointinäkökulman ja eettisyyden. Ammatillisen opettajan asiantuntijuus on refleksiivisyyttä, oman työn jatkuvaa kehittämistä, oman alan, oman työyhteisön ja alan työyhteisöjen kehittämistä. Ammatilliselta opettajalta edellytetään työyhteisöosaamista, organisaation kehittämisen osaamista ja kehittämisosaamista.

Ammatillisen opettajan asiantuntijuutta ja osaamista kartoitetaan hänen työssään koko ajan eri menetelmillä. Kehityskeskustelu on perinteisin menetelmä. Se ei kuitenkaan yksistään riitä mittamaan opettajan osaamista, vaan tueksi tarvitaan opettajan osaamisesta laaditut osaamisprofiilit. Ammatillisen opettajan osaamisprofiili muodostuu hänen oman arviointinsa ja esimiehensä arvioinnin

pohjalta. Profiilissa osaaminen voidaan nähdä konkreettisesti, ja se osoittaa opettajan kehittymisen tarpeet omassa työssään. Lisäksi apuna käytetään haastatteluja, keskusteluja, asiakaspalautteita, kyselyitä ja tutkimuksia. (Paaso 2010, 216-217.)

2.4.2 Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelma ja pedagogiset periaatteet

Paason (2010, 224, 228) mukaan ammatilliselta opettajalta vaaditaan uudistumista. Oman alan substanssiosaamisen ja asiantuntijuuden lisäksi hän tarvitsee työelämäyhteistyötaitoja. Ei riitä, että työelämän kanssa tehtävä yhteistyö mielletään pelkäksi työssäoppimisessa tapahtuvaksi yhteistyöksi. Esille tulee verkosto-osaaminen: verkosto-osaajan työnkuvan mukainen toiminta verkostoissa ja verkostojen rajapinnoilla toimiminen. Paason mukaan opettajan tulee perehtyä kulloisiinkin ajassa oleviin oppimiskäsityksiin ja pohtia omaa pedagogista osaamistaan ja pätevyyttään suhteessa työelämän tarpeisiin ja haasteisiin opiskelijoiden osallisuuden lisäämiseksi.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän opetussuunnitelmat toimivat pedagogisena toimintaohjeena. Opetussuunnitelma sisältää koulutuksen järjestäjän päätäntävaltaan kuuluvan ammatillisen peruskoulutuksen linjaukset.

Opetussuunnitelman tutkintokohtaisessa osassa on kuvattu tutkinnon osien tarjonta, koulutuksen toteuttamistavat ja -ajat, oppimisympäristöt, suorittamisjärjestys ja opiskelijan osaamisen arviointi. (JEDU 2014f, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja.) Oppimisympäristöjä suunniteltaessa opettaja huolehtii opiskelijoiden turvallisuuden toteutumisesta ja välittävän ja yhteisöllisen ilmapiirin luomisesta. Jokaisella opiskelijalla on oikeus turvalliseen oppimisympäristöön. Varhaisen puuttumisen mallilla kiinnitetään huomioita kiusaamiseen, häirintään ja päihteiden käyttöön. (Haapaveden opisto, Varpu-opas 2008, viitattu 14.7.2016.)

Kehittämistyöni pedagoginen tietoperusta perustuu koulutusjohtaja Eija Toivasen omissa johtamisen erikoisammattitutkinnon opinnoissaan vuonna 2015 valitsemaan Oulaisten sosiaali- ja terveysalan yksikön pedagogiseen linjaukseen. Hänellä on ollut kehittämisen kohteena lähihoitajakoulutuksessa opettajuuden ja opetusmenetelmien uudistaminen voimaan tulleen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteita vastaavaksi. Menetelmäksi hän on valinnut Problem based learning -oppimismalliin (PBL), joka myöhemmin on muuntunut ilmiöpohjaiseksi oppimismalliksi sosiaali- ja terveysalan yksikön yhteisessä koulutuksessa.

Ilmiöpohjaisessa oppimismallissa lähtökohtana on, kuten ongelmakeskeisessä oppimismallissakin, jokin ennalta suunniteltu aito, usein asiantuntijatyöhön liittyvä ongelma. Ongelmakeskeisessä oppimisessä 3-5 opiskelijasta muodostuvat ryhmät lähtevät opettajan tukemana ratkomaan heille esitettyä ongelmaa seuraavien vaiheiden kautta: ongelman esittäminen, ongelman analysointi ja määrittelemine, olemassa olevan tiedon kartoittaminen, jatkoselvittelyiden ja tiedonhankinnan tarpeen määrittely sekä tiedon etsiminen ja muiden ryhmien konsultointi että loppupäätelmien ja analyysin teko ja raportointi. Ilmiöpohjainen oppimismalli mahdollistaa oppimisympäristöjen muutostyön ja yksilöllisten opintopolkujen henkilökohtaistamisen opiskelija- ja työelämälähtöisemmiksi. Tavoitteena on edistää opiskelijoiden tavoitteellista edistymistä opinnoissa, ehkäistä opintojen keskeytymisiä ja nuorten syrjäytymistä. (Helsingin yliopisto, Suomen virtuaaliyliopisto, viitattu 21.3.2016.)

Lähiopetus on monimuotoista ja sitä järjestetään määritellyssä paikassa tietynä aikana. Lähiopetus sopii sellaisille opiskelijoille, jotka pystyvät osallistumaan opetukseen säännöllisesti. Perinteisesti lähiopetus tarkoittaa oppilaitoksen tiloissa järjestettävää opetusta, mutta mikään ei estä sen järjestämistä työpaikoilla yhdistelemällä eri menetelmiä. Lähiopetuksesta vastaa opettaja. Opiskelijat osallistuvat opetukseen yhteisissä keskusteluissa, ryhmätöissä ja opintopiireissä. Opiskelijat muun muassa tekevät muistiinpanoja, katselevat videoita ja käyttävät internetiä lähiopiskelussa ja tekevät harjoituksia. Opiskelijat suorittavat oppimansa aineet etätehtävinä, tentteinä tai osana työssäoppimisessa. (Opintopolku 2016, viitattu 14.7.2016.)

Ammatillisen koulutuksen reformi ei ota niinkään kantaa uudistettavaan pedagogiikkaan, pääpaino on osaamisperusteisuudessa, koulutuksen järjestämisessä tehokkaasti, opetuksen siirtyessä nykyistä enemmän työpaikoille. *Uudistetaan ja digitalisoidaan koulutuksen järjestäjien toimintaprosesseja ja oppimisympäristöjä. Käynnistetään kehittämissuunnitelma, jonka puitteissa uudistetaan ammatillisen koulutuksen toimintaprosesseja osaamisperusteisiksi ja asiakaslähtöiseksi, tehostetaan ja joustavoitetaan koulutuksen järjestäjien toimintaa ja kevennetään hallintoa, lisätään ja monipuolistetaan työpaikalla tapahtuvaa opiskelua ja erityisesti nuorten oppisopimuskoulutusta, vähennetään työnantajille siitä koituvaa hallinnollista ja taloudellista taakkaa sekä parannetaan työpaikalla tapahtuvan opiskelun laatua.* (Ammatillisen koulutuksen projektiryhmä 5, 2016).

Koponen (23/2015) muistuttaa kirjoittamassaan artikkelissa Suomessa päättäjiä siitä, etteivätkö päättäjät näe nykymallin vahvuuksia, koska parhaimmillaan useat maat kehittävät koulutusta Suomen nykymallin suuntaisesti. Onko tarkoituksena pelkästään rahan säästäminen? Hänkään ei noteeraa artikkelissaan uudistuvaan pedagogiikkaan.

Monissa maissa ammatillista koulutusta kehitetään parhaillaan Suomen nykymallin suuntaan. Se herättää kysymyksiä. Eivätkö omat päättäjämme näe mallimme vahvuutta? Vai onko niin, että uudistusten päätavoite ei olekaan koulutuspoliittinen vaan tarkoitus on pelkästään säästää rahaa? OAJ:n mallilla yritämme pelastaa koulutuksen ytimen: opiskelijalla on oikeus oppia hyvin koulutettun, ammattitaitoisen ja kelpoisen opettajan opetuksessa ja ohjauksessa.

Kehittämistyössäni keskeiseksi oppimisympäristöksi muodostuvat työpaikat ja niissä tapahtuva, tutkinnon osaan kuuluva työssäoppiminen. **Työssäoppimista ohjaavan opettajan** tehtävät jakautuvat ennen työssäoppimista, sen aikana ja työssäoppimisen jälkeen tehtäviin töihin.

Ennen työssäoppimista tehtävään valittu opetusalan edustaja hankkii yhteistyössä opiskelijoiden kanssa työssäoppimispaikat, laatii työssäoppimisen asiakirjat, tutustuu työpaikan olosuhteisiin, varmistaa turvallisuusasiat ja huolehtii, että työpaikka soveltuu opetussuunnitelmaperusteiseen työssäoppimiseen. Vaarallisista työtehtävistä opettaja tekee ilmoituksen työsuojelupiiriin. Ohjaava opettaja laatii työssäoppimisen suunnitelman ja sopii opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa työssäoppimisen käytännöt, ohjaamaa opiskelijaa tavoitteiden laatimisessa ja siinä, kuinka opiskelijaa arvioidaan. Sovitut asiat kirjataan työssäoppimisen suunnitelmaan. Ohjaavan opettajan tehtäviin kuuluu opiskelijan näyttösuunnitelman ohjaus ja arviointi. Opettaja valmentaa opiskelijaa ohjaustunneilla oppilaitoksessa ja vieraillee ohjauskäynneillä työpaikalla. Mikäli opiskelija suorittaa työssäoppimisen ulkomailla, opettaja ohjaa opiskelijan koordinaattorin luo. Opettaja valmentaa työpaikkaa opiskelijan työssäoppimiseen ja varmistaa, että kaikilla osapuolilla on oma tehtävänsä ja vastualueensa selvillä. (JEDU 2013d, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 10.7.2016.)

Työssäoppimisen aikana ohjaava opettaja on työpaikkaohjaajan käytettävissä (työpaikkaohjaukset, puhelinohjaukset sekä sähköpostitse tapahtuva ohjaaminen). Hän ohjaa työpaikkaohjaajaa ja opiskelijaa tarvittaessa ja arvioi opiskelijan osaamista ja edistymistä työssäoppimisessa ennen opiskelijan ammattiosaamisen näyttöä. Tapaturman sattuessa ohjaava opettaja tekee tarvittavat oppilaitoksessa sovitut ilmoitukset ja muut toimenpiteet. (JEDU 2013d, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 10.7.2016.)

Työssäoppimisen jälkeen ohjaava opettaja hankkii palautetta työpaikalta ja opiskelijalta ja antaa itse palautetta. Lopuksi opettaja kirjaa työssäoppimisen suoritukset opintorekisteriin. (JEDU 2013e, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 10.7.2016.)

Myös opetusalan edustajat eli opettajat ovat hyödynsääjia hyvin toimivasta yhteistyöstä ja opiskelijoiden onnistuneesti/epäonnistuneesti toteutuneesta työssäoppimisesta. Opettajat oppivat kokemuksesta ja saavat siitä kehitystarpeita omalle ja tiimin työlle. Eräs koulutuksen keskeisistä tavoitteista tulee olla tiivis yhteistyö työelämän kanssa sekä opetuksen kehittäminen opiskelijälähtöisemmäksi ja yksilöllisemmäksi. (Lehtonen 2012, 169, viitattu 10.7.2016.)

Opetusalan ja työelämä edustajien yhteistyön lisääminen niin, että opetusalan edustajat toimivat aiempaa enemmän työpaikoilla, vaikuttaa opettajavoimavarojen siirtämiseen työssäoppimiseen perinteisestä oppilaitoksessa tapahtuvasta opetuksesta. Tämä osaltaan vaikuttaa koulutuksen ja opetuksen kehittämiseen niin, että se vastaa kaikkien osallistuvien tarpeisiin. Vastaavasti lähiopeutukseen käytettävä aika vähenee. Opiskelijakontaktien vähetessä ohjaustilanteet tehostuvat ja tulevat tarkoituksenmukaisemmiksi, ja niistä muodostuu yhteisiä oppimistilanteita työssäoppimisen ohjaajalle, jolloin koko tiimi hyötyy uuden tiedon saamisesta. Opetusalan edustaja puolestaan saa kokemusta teorian tiedon jäsentymisestä käytäntöön ja näkemystä uuden tiedon saamiseksi. Opiskelijalle lisääntynyt työssäoppiminen antaa näkemystä kentällä harjoitettavasta työstä ja asiakkaan palvelusta ja hänen ammatillisuutensa lisääntyy. Kokonaisuhyöty on tarpeellista tulevaisuudessa koko sosiaali- ja terveydenhuoltoa ajatellen. Tämä edistää muun muassa työpaikkojen henkilöstöresursointia, kun eläköityvien hoitajien tilalle saadaan joustavasti opiskelijoista osaavaa henkilöstöä. (Lehtonen 2012, 170, viitattu 10.7.2016.)

2.4.2 Työelämän edustajat

Työnantajan vastuisiin kuuluu työpaikan kokonaisvastuu työssäoppimisesta. Työnantaja nimeää työpaikalta riittävät valmiudet omaavan yhteyshenkilön/ työpaikkaohjaajan opiskelijan työssäoppimisen ajaksi. Työnantaja toimii osallisena työssäoppimisen suunnittelussa, järjestämisessä ja valvonnassa. Hänen tehtävänä on määritellä työssäoppimispaikan soveltuvuus ko. tutkinnon osan suorittamiseen, ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet. Hän vastaa, että opiskelijan perehdyttäminen työpaikkaan toteutuu ja opiskelija saa tietoa työpaikan olosuhteista. Työnantaja vastaa työsuojelullisista toimenpiteistä ja tiedottaa niistä. Työnantajan tehtäviin kuuluu varmistaa, että

opiskelijalla on riittävä ammattitaito ja kokemus sekä sopivuus suoritettavaan työhön ja asiallinen asuste ja suojaimet. (JEDU 2013e, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 13.7.2016.)

Työssäoppimisessa työpaikkaohjaaja ohjaa ja perehdyttää opiskelijan organisaatioon ja henki­ löstön, työaikaan ja työvuoroihin, toimintaan ja asiakkaisiin, tiloihin ja kulkuteihin, toimintatapoihin, työsuojeluun ja työturvallisuuteen, lähihoitajan omaan tehtävään sekä työpaikan pelisääntöihin. Hän myös osallistuu työssäoppimisjakson ennakosuunnitteluun. Työpaikkaohjaaja tutustuu ja ohjaa opiskelijaa työssäoppimisen tavoitteisiin ja ohjaa niiden toteutumisessa. Hänen vastuullaan on, että työpaikalla ollaan tietoisia opiskelijan tulosta työpaikalle. Opiskelijan perehdyttämisen lisäksi työpaikkaohjaaja ohjaa opiskelijaa työssäoppimisessa ja antaa hänelle palautetta opiskelijan työstä ja asiakkaan kohtaamisesta. Ammatillisessa peruskoulutuksessa työpaikkaohjaaja osallistuu opiskelijan näytön suunnitteluun ja arviointiin. Hän kuvaa opiskelijalle työpaikkaa, sen toimivuutta ja kehitystä. Hänen tehtävänsä on osallistua opiskelijan työssäoppimisen kehittämiseen työyhteisössä ja antaa oppilaitokselle tarvittavaa tietoa työhön ja työympäristöön liittyvissä asioissa. Hän seuraa opiskelijan työssäkäyntiä ja poissaoloja ja tiedottaa poissaoloista opiskelijan työssäoppimista ohjaavalle opettajalle. (JEDU 2013e, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 13.7.2016).

2.4.4 Muutosjohtaminen soveltaen palvelumuotoilun menetelmää

Muutosjohtaminen on jatkuvaa työtä ja dialogia johdon ja opetusalan edustajien välillä. Muutos ei tapahdu systemaattisesti koko organisaation tasolla, vaan se on monitasoinen prosessi. Eri opetusalan edustajat ovat eri vaiheissa asennemuutoksessa muutostyössä. Tämä edellyttää myös johtajalta avoimuutta ja valmiutta muutokseen. (Maijanen-Kyläheiko 2014, 98, viitattu 12.7.2016.)

Jupon (2011) tutkimuksen soveltaminen tässä kehittämistyössä on perusteltua, koska samankaltaisia piirteitä ja haasteita voidaan havaita ammatillisen koulutuksen ja yliopistokoulutuksen muutosjohtamisessa. Esimerkiksi muutosvastarinta ja sen vähentäminen, henkilöstön saaminen mukaan, muutoksen idean myyminen ja kuitenkin hyvän hengen säilyttäminen yksikössä ovat huomioitavia muutosjohtamiseen vaikuttavia tekijöitä. Myös ajan haasteet ja tulevaisuuden epävarmuus

tulevat esille molempien muutosjohtamisessa. Pääministeri Sipilän hallituksen ammatillisen koulutuksen reformi ja uudistuvat lait tulevat vaikuttamaan muutokseen ennakoimattomalla tavalla. Muutostyötä tehtäessä ei ole vielä riittävästi tietoa saatavana lopulliseen päätöksen tekoon. Ennakoimattomassa tilanteessa muutostyössä eteneminen on reunaehtoihin nojaavaa ja sovittujen linjausten mukaista. Haasteeksi tulee muutoksen suunnan määrittäminen. Kehittämistyön aikataulutuksen haasteellinen tilanteesta johtuen, koska tärkeät yksityiskohdat voivat jäädä huomioimatta. Uudistusprosessi vie kokonaisuuden hallinnan, kuten tutkimuksessa määritellään. (Juppo 2011, 146, viitattu 12.7.2016.)

Epävarmuudesta ja ennakkoinnin mahdollisuuden puutteesta johtuen kehittämistyöhöni on valittu käytettävyydeltään konkreettinen menetelmä, johon voidaan palata ja suunnittelua jatkaa tarpeen mukaan uusien tavoitteiden mukaan. Kehittämistyössäni käytetään soveltavasti palvelumuotoilua ja menetelmäksi valitaan Blueprint-malli, joka toimii monipuolisena, muuntuvana ja tehokkaana suunnitteluvälineenä. Kehittämistyössäni haetaan sovelletulla palvelumuotoilulla nopeakäyttöistä ja tehokasta työvälinettä Oulaisten sosiaali- ja terveysalan yksikön kehittämiseen koulutusjohtaja Eija Toivaisen käyttöön. Tarkoituksena on sitouttaa opetusalan edustajat muutokseen ja saada yhteinen näkemys tilanteesta konkreettisesti esille. Sovellettaessa palvelumuotoilua Blueprint-mallilla käyttäen CoCo ToolKit -välineistöä saadaan tulokset samanaikaisesti esille ja konkreettiseen muutostyöhön voidaan sijoittaa enemmän käytettäviä resursseja. (Tuulaniemi 2013, 217.) Opiskelijoiden osallisuus kehittämistyössä toteutuu laadittujen opiskelijaprofiilien avulla. Niistä saadaan esille asiakasymmärrys. (Tuulaniemi 2013, 168.)

Jupon näkemystä mukaillen muutosjohtaminen on avointa johtamis- ja keskustelukulttuuria. Muutoksen johtaminen edellyttävää johdon kyvykkyyttä, henkilöstön ja sidosryhmien osallistamista ja mielipiteiden analysointia. Johtaja, joka tunnistaa oman työyhteisönsä erityispiirteet sekä siellä vallitsevat kulttuurit ja jännitteet, osaa valita parhaimmat toimintatavat muutoksen johtamisen keinovalikoimasta. Tällä tapaa toimien saavutetaan tavoiteltu tila ja muutokset toteutetaan kaikkia osapuolia tyydyttävästi. (Juppo 2011, 164, viitattu 12.7.2016.)

Menetelmänä Blueprint-malli on eräs palvelumuotoilun sovellus, joka tuottaa asiakaslähtöistä ja ajantasaista tietoa kehittävästä kohteesta/asiasta. Tässä kehittämistyössä valitaan Blueprint-menetelmä, koska sillä saadaan konkreettisesti uutta tietoa ja toimintakonsepteja, jota kehittämistyöhön osallistuvat opetusalan ja työelämän edustajat ovat itse suunnittelemassa ja toteuttamassa. Mallin toteuttamisessa käytetään CoCo ToolKit -välineistöä (alla kuva (4)), joka koostuu valkoisesta

alustasta ja erivärisistä symboleista. Välineet ovat monikäyttöiset: alustalle ja symboleihin voidaan piirtää ja kuvata tarvittavia asioita ja samalla tehdä tarvittavia korjauksia. Osa symboleista on valmiina, osa piirretään tai kirjoitetaan itse, joten niistä saadaan tarkoituksenmukaisia ja toimivia.

Palvelumuotoilutapahtuma valokuvataan ja analyysi voidaan tehdä muun muassa kuvien perusteella (Tuulaniemi 2013, 214-215). Myös M. Sc. Tjihien Liaon (2016,28, 188, viitattu 16.10.2016) mukaan palvelumuotoilussa on etunsa, koska kokonaisuus saadaan visualisoituna esille ja sitä voidaan myös jäsentää pienempiin osiin tapahtuman edetessä tai niin vaatiessa. Aineiston tulee hänen mukaansa olla empiirisesti rajattua, ja siinä tulee olla selkeä painopiste; tässä tutkimuksessa teorettinen viitekehys muodostaa rajat ja tavoitteiden kautta piirtyy painopiste. Muuten prosessi on luova, joten rajausta ja selkeät pelisäännöt ovat tarpeen tavoitteen saavuttamisessa. Alla kuva (4) CoCo ToolKit- välineistöä.



KUVIO 4. CoCo ToolKit -välineistöä

3 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN

3.1 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoitteet

Kehittämistyössäni on tarkoituksena tuottaa tehokas ja nopea välineistö muutosjohtamisen tueksi soveltaen palvelumuotoilun Blueprint-mallia ja CoCo ToolKit -välineitä. Mittarina on välineiden toimivuus. **Tavoitteena on tuottaa** opiskelijalähtöisiä oppimisympäristöjä ammatillisessa koulutuksessa perustutkinnossa opiskelevien lähihoitajien yksilöllisten ja opiskelijalähtöisten opinpolkujen mahdollistamiseksi. **Tavoitteena on** myös työelämäyhteistyön tiivistäminen ja muutostarpeiden näkyväksi tekeminen opetuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. **Pitkän ajan kehitystavoitteena on** edistää opiskelijoiden sitoutumista tavoitteelliseen opiskeluun ja ehkäistä opintojen keskeytymisiä sekä sen seurauksena syrjäytymisiä. Lisäksi **tavoitteena on**, että työelämän edustajat saavat uusia välineitä opiskelijan työssäoppimisen ohjaamiseen. Opetusalan edustajat saavat vastavuoroisesti tietoa työelämän haasteista ja tätä kautta uusia välineitä opetustyön suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin uusissa oppimisympäristöissä. Mittarina on toimintatapojen muutos: muun muassa opiskelijan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa suunniteltaessa opiskeluaikojen lyheneminen, opiskelujen keskeytymisprosentin pieneminen, opiskelijan valmistuttua lähihoitajaksi sijoittuminen työelämään. Henkilökohtaisena oppimistavoitteenani on laajentaa osaamistani nuorisoasteen lähihoitajakoulutuksen rakenteen, ammatillisen koulutuksen opetustyön kehittämisen ja palvelumuotoilun soveltavien menetelmien käyttämisessä muutosjohtamisen välineenä. Mittarina ovat palvelumuotoilussa sovellettavien menetelmien käytön luontevuus ja kokonaisuuden ymmärrys. Kehittämistyölleni luonteenomaisesti tutkimuskysymykset ovat muuntuneet tavoitteiksi, joiden ratkaisussa saadaan aineistosta ratkaisut erilaisilla kehittämistyön menetelmillä, joilla perinteinen tutkimusongelma tai ongelmat saadaan ratkaistua. (Kananen 2014, 60.)

Valitsin kehittämistyöni aiheeksi opiskelijalähtöiset oppimisympäristöt lähihoitajaopiskelijoiden yksilöllisten ja työelämälähtöisten opintopolkujen laatimiseen Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä, Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveystieteiden yksikössä. Aihe valikoitui ajankohtaisuuden ja kiinnostavuuden vuoksi. Ammatillisessa koulutuksessa eletään muutosten aikaa ammatillisen koulutuksen reformin vuoksi. Tuleva ”koulutuksenjärjestämisuudistus” edellyttää meiltä opettajilta uutta asennetta ja muutosmyönteisyyttä sekä -hallintaa. Koulutuksen järjestäjiltä reformi

edellyttää puolestaan uusia menetelmiä haasteeseen vastaamiseen. (Kananen 2014, 29.) Kehittämistyöni kohde on selkeästi määritelty ja siitä on hyötyä työyhteisöllemme, opiskelijoille sekä työelämän edustajille. Se on sisällöltään myös perusteltavissa ja linjassaan niin työelämässä tapahtuvan muutoksen kuin ammatillisen koulutuksen muutoksen kanssa. (Vilkkä 2015, 31.)

Kehittämistyöni **noudattaa laadullisen kehittämistyön prosessia**, joka tulee esille tämän luvun sisällöstä. Tässä kehittämistyössä olen, laadullisen tutkimuksen mukaan, ollut kiinnostunut siitä, kuinka lähihoitajaopiskelijat sekä opetusalan ja työelämän edustajat ovat valmiita muutokseen ja kuinka he näkevät muutoksen toteutuvan omalta osaltaan. Jokaisen kehittämistyöhön osallistuvan osallisuus ja tiedonanto tukevat sitä, kuinka he näkevät ja ymmärtävät muutoksen, jota elämme ammatillisen koulutuksen reformin myötä. Kehittämistyöni on induktiivinen, siinä edetään yksittäisistä havainnoista kokonaisuuksiin, tuloksiin. (Kananen, 2014, 19-20.) Kehittämistyönprosessissa kuvaan omaa motivaatiotani ja taustaa kehittämistyöhöni sekä aineiston keräämistä, teoreettista viitekehystä että kehittämistyön tavoitteista ja menetelmiä sekä tuloksia ja lopulta pohdintaa kokonaisuudesta.

Eettisyyden toteutumista kehittämistyössäni perustelen sitoutumalla huolellisesti laadittuun kehittämissuunnitelmaan. Lisäksi kehittämistyölläni on työnantajani kirjallinen lupa. Olen pyrkinyt eettisyyteen perehtymällä kehittämistyössäni esille tuleviin käsitteisiin ja niiden tieteellisiin perusteluihin sekä lähteiden oikeellisuuteen ja merkitsemiseen. Suunnitelman rakenteesta poiketen olen lisännyt raporttia kirjoittaessani teoreettiseen viitekehykseen kuvauksen ammatillisesta reformista, joka alkuaan oli kuvattu pelkästään johdannossa. Kehittämistyössä olen noudattanut Oulun ammattikorkeakoulun tutkimustyön ohjeita ja valinnut teoreettisen viitekehyksen sisällön niin, että se johdonmukaisesti jatkaa kehittämistyössäni kautta linjan. Menetelmät on valittu niin, että niillä saadaan selkeät vastaukset tavoitteisiin ja niissä toteutuu hyvän kehittämistyön tapa. Olen pyrkinyt kehittämistyössäni hyvään laadulliseen suunnitteluun, toteutukseen ja raportointiin. Kehittämistyöni olen raportoinut avoimesti, ja korjaukset ja kokonaisuus ovat kontrolloitavissa. Eettisyyttä osoittaa myös yhteistyö kehittämistyöni tilaajan kanssa. Olemme sopineet hyvin tarkkaan kehittämistyössä toteutettavan linjan, tehtävien jaon. Niiden mukaan kehittämistyö on myös edennyt ja toteutunut. (Vilkkä 2015, 45.)

3.3 Kehittämistyöprosessin tausta ja metodologiset lähtökohdat

Kehittämistyöstäni olemme sopineet yhdessä koulutusjohtaja Eija Toivasen kanssa. Toteutin kehittämistyöni käytännön tehtävät sykleissä, jotka sijoittuivat vuoden 2016 kevääseen ja syksyyn. Kehittämistyössä en ole määritellyt tutkimusongelmia, vaan asettanut tarkoituksen ja tavoitteita, jotka ovat ohjanneet kehittämistyötä eteenpäin. Olen määritellyt kehittämiskohteeksi muutosjohtamisen avulla tapahtuvan muutoksen, joka toteutetaan soveltamalla palvelumuotoilun Blueprint-mallia. Kuten Kananen (2014, 20) toteaa, tutkimusongelma voi olla asian kehittäminen tai muutoksen aikaansaaminen. Hänen mukaansa, kuten tässäkin kehittämistyössä, käytettävät menetelmät nivoutuvat toisiinsa muodostaen ketjun. Lähestymistapani kehittämistyössä määräytyy hyvin pitkälle valittujen menetelmien pohjalta. Kehittämistyöni laadullisuus perustuu käytännön ilmiöiden ymmärtämiseen. (Kananen 2014, 18.)

Luonteeltani olen innovatiivinen: kehittäminen, muutostyö ja uuden oppiminen innostavat ja antavat haasteita omaan opettajan työhöni. Kehittämistyöni avulla olen perehtynyt uuteen työpaikkaani Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä, Oulaisten sosiaali- ja terveysalan yksikössä. Olen perehtynyt henkilöstön toimintaan, opetussuunnitelmaan perustuvaan ammatillisen perustutkinnon, lähihoitajan koulutuksen järjestämiseen ja toteuttamiseen. Aikaisempi osaamiseni on pääosin yksityiseltä sektorilta aikuiskouluttajana.

Teoreettisen viitekehyksen työstämisen tarkoituksena oli saada tarvittavaa tietoa ja perusteita ilmiön tarkasteluun. Kehittämistyöni taustana on ammatillisen koulutuksen reformiuudistus ilmiönä, joka vaikuttaa haasteellisesti ja aiheuttaa muospaineita muun muassa ammatillisen koulutuksen järjestäjälle, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymälle. Tässä kehittämistyössä ei ole suoraan pyritty selittämään ilmiötä tai perehtymään itse ilmiöön tarkemmin. Sen sijaan tässä perehdytään ilmiön seurauksiin, joiden pohjalta koulutuksen järjestäjältä edellytetään toimia. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä, Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan yksikössä järjestetään muutosjohtamisen avulla reformin edellyttämiä uusia oppimisympäristöjä ja yksilöllisiä opintopolkuja lähihoitajaopiskelijoille, käyttäen apuna Blueprint-menetelmää ja CoCo ToolKit -välineistöä. (Kananen 2014, 17.)

Kehittämistyöni **kirjoittaminen on monivaiheinen prosessi**; olen useasti palannut kirjoituksiini ja pohtinut niiden sisältöä ja muokannut tekstiäni teoreettisen viitekehyksen kautta. Käsin en ole juuri

kirjoittanut muistiinpanoja, sillä olen aina kirjoittanut edellistä kirjoitustani täsmentäen, mikä onnistuu teknisesti tietokoneella. Teoreettisessa viitekehyksessä olen palannut lähdekirjallisuuteen useasti uudelleen tarkastaen ja laajentaen teoreettista ymmärrystäni ja perehtynyt syvemmin lähdekirjallisuuteen. Tämä on auttanut minua sisäistämään asioita syvällisemmin ja selkeämpinä kokonaisuuksina. Näin ovat toteutuneet kirjoittamisen suunnittelu-, luonnostelu-, muokkaus- ja viimeistelyvaiheet prosessinomaisesti. Olen käynyt ohjauskeskustelujen lisäksi eräänlaista dialogia sisällön ja omien asenteitteni ja osaamiseni kanssa. (Vilka 2015, 80.)

Kehittämistyössäni olen toiminut aineiston kerääjänä. Aineistoa on kerätty kehittämistyön kaikissa vaiheissa. Aineiston kerääminen on ajoittunut hyvin pitkälle kesäaikaan, joten olen hyödyntänyt lähteiden hakuprosessissa digiajan mahdollisuuksia; Internetiä tiedon haussa perehtyessäni alan tutkimuksiin ja julkaisuihin sekä työpaikkani Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän intranetiä laatiessani Toimintakäsikirjasta teoreettista viitekehystä työlleni. (Kananen 2014, 18) Kehittämistyöni aineisto on edellä mainitun teoreettisen tiedon lisäksi monilähteistä. Kehittämistyössäni olen saanut aineistoa eri tavoin tehdyillä haastatteluilla sekä soveltanut Blueprit-menetelmää CoCo ToolKit- välineistöllä ja valokuvaamalla. Teoreettinen viitekehys ja käsitteet määrittelevät kehittämistyötäni; niiden avulla kehitystyölle on laadittu kehys, joka antaa näkökulmaa kehitystyölleni. (Vilka 2015, 36-37.)

Kehittämistyöni taustalla vaikuttava ammatillisen koulutuksen reformi on vaiheissaan ja aiheuttaa muutoksia ammatillisen koulutuksen järjestäjille. Tässä kehittämistyössä olen viitannut reformiin johdannossa, avannut sitä lisää teoreettisessa viitekehyksessä, prosessin kirjoittamisvaiheessa ja tuloksissa. Ammatillisen koulutuksen reformi ilmiönä on kehittämistyöni alkuun paneva voima. (Kananen, 2014, 19-20.)

Opiskelija- ja työelämälähtöisyys ovat työssäni keskeisiä. Kyseessä ovat arvot, joihin sitoudun työssäni ja tässä kehittämistyössä. Kuten Vilka (2015, 198) toteaa, kehittämistyön ei tarvitse olla täysin kehittäjän arvoista vapaa, koska kehittäjän arvot kuitenkin vaikuttavat hänen tekemiin valintoihin kehittämistyössä. Vilkan mukaan arvojen tulee olla läpinäkyviä: silloin kehittämistyö on luotettava.

Olen saanut **välineitä kehittämiseen ja johtamiseen** nykyisissä opinnoissani sosiaali- ja terveystieteiden alan kehittämisen ja johtamisen ylemmässä AMK-tutkinnossa. Kehittämistyöni aihe, jonka keski-

össä ovat lähihoitajaopiskelijoiden yksilölliset opintopolut ja oppimisympäristöjen kehittäminen työelämälähtöisesti, kiinnostaa minua erityisesti pedagogisesta ja opiskelijoiden hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Olen aiemmin suorittanut Terveystieteiden edistämisen ja ennaltaehkäisevän työn ylemmän AMK-tutkinnon ja opettajan pedagogisen pätevyyden, jotka antavat työssäni näkökulmaa hyvinvoinnin tarkasteluun. Aiheen hallittavuuden kannalta olen rajannut kehittämistyöni koskemaan nuorisosteen lähihoitajakoulutusta ja menetelmäksi Blueprint- menetelmän, joka on selkeä ja nopea väline muutosjohtamiseen ja tukee nopeaa perusteltua päätöksentekoa. Olen opiskellut menetelmää ja harjoitellut sen käyttöä nykyopinnoissani. (Kananen 2014, 29.)

Kehittämistyössäni on heuristinen ote. Se antaa vapautta ja sallivuutta, mikä näkyy esimerkiksi metodien käyttötavoissa, jotka mahdollistavat kehittäjän intuitiivisen näkemyksen. (Vilka 2015, 119.) Kehittämistyö perustuu laatimaani kehittämistyön suunnitelmaan, jonka olen laatinut huolellisesti teoriakuvauksia myöten. Se on ohjannut johdonmukaisesti kehittämistyöni etenemistä helpottaen kokonaisuuden hallintaa ja edistäen omaa sitoutumista kehittämistyöhön. (liite 3: Kehittämistyön suunnitelma ja liite 2: Kehittämistyön vaiheet: määrittely-, suunnitelma- ja toteutusvaiheet.) (Vilka 2015, 75.)

Laadulliseen kehittämistyöhöni kohderyhmäksi ja hyödynsaajiksi ovat valikoituneet Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä, Oulaisten ammattiopistossa sosiaali- ja terveystieteiden yksikössä nuorisosteen ammatillisessa koulutuksessa perustutkintoa suorittavat lähihoitajaopiskelijat. Opetusalan edustajat ovat samasta yksiköstä heitä opettavat, ohjaavat ja arvioivat opettajat. Työelämän edustajat ovat Oulaisissa sijaitsevan hyvinvointikeskus Taukokangas oy:n tehostetun hoiva- ja hoitopalveluiden palveluesimies Aila Laitilan johtaman kahden osaston tiimiin kuuluva henkilöstö. (Kananen 2014, 31.)

Kehittämistyön hyöty kertoo siitä, mitä tavoitteiden saavuttamisesta seuraa, ja samalla hyöty viittaa laadullisen lähestymistavan ja kehittämistyön strategioiden valintaan. Lähihoitajaopiskelijoille työni tavoite on, että heille voidaan suunnitella opiskelijalähtöisiä opintopolkuja uudistetuissa oppimisympäristöissä, joita tavoitellaan opiskelijaprofiilien laatimisella. Heidän opiskeluaikansa tehostuu ja tulee mielekkäämmäksi, ja mahdolliset keskeytykset minivoituvat ja syrjäytyistä voidaan ehkäistä. Työelämän edustajat saavat vaikutusmahdollisuuden työssäoppimisen suunnitteluun ja uutta tietoa ja osaamista, jota tavoitellaan haastattelulla. Opetusalan edustajat saavat käyttöönsä asiakaslähtöisen suunnitteluvälineen, jolla saadaan tehokkaasti ja nopeasti päätöksiä ja resursseja

voidaan kohdentaa tehokkaasti muutostyöhön. Koulutusjohtaja Eija Toivanen saa muutosjohtamiseen tehokkaan työvälineen ja kehittäjä Ulla Rantala saa osaamista konsultoivaan työhön, jota tavoitellaan palvelumuotoilun sovelluksen käytöllä. (Kananen 2014, 20-21.)

Riskien ja muutoksen hallintaan suhtauduttiin erittäin positiivisesti. Kehittämistyöni suurin riski oli käytännön toteutuksen tehokas läpiviemi ja toisena riskinä sovellettavan palvelumuotoilumenetelmän onnistuminen. Tehokasta läpiviemistä perustelen huolellisesti laaditulla kehittämistyön suunnitelmalla, valmistelevilla töillä, keskusteluilla ohjausryhmän kanssa ja heidän ohjeisiinsa sitoutumisella. Palvelumuotoilun sovelluksen toteuttaminen edellyttää harjoitusta ja muotoiluvaiheessa myös ”pelisilmää”. Kehittämistyössä riskit hallittiin käytännön tilanteissa suunnittelulla ja luovuudella. Ohjausryhmään kuuluivat koulutusjohtaja Eija Toivanen, yliopettaja Liisa Kiviniemi ja yliopettaja Kirsi Koivunen. Koulutusjohtaja Eija Toivanen vastasi viestinnän linjauksesta ja toteutuksesta. Hän vastasi viestinnästä opetusalan ja työelämän edustajien kanssa. Kehittäjänä vastasin viestinnästä opiskelijoiden ja ohjausryhmän kanssa. Laadin väliraportin palvelumuotoilun sovelluksen tuloksesta, joka tehtiin heinäkuun 2016 loppuun mennessä. Loppuraportti valmistuu joulukuuhun 2016 mennessä. (Kananen 2014, 46.)

Kehittämistyössä on käytetty asian ymmärrykseksi ja tavoitteiden ratkaisemiseksi erilaisia menetelmiä, joita puoltavat kehittämistyön monivaiheisuus ja kehittämissuunnitelmaan osallistuvien opiskelijoiden sekä opetusalan ja työelämän edustajien roolit tiedonantajina. Kananen (2014, 120) mukaan kyseessä on triangulaatio, jossa on käytetty eri menetelmiä. Kuten kehittämissuunnitelmani opiskelijoiden haastattelulomaketta käytettiin opiskelijaprofiilien laatimiseksi ja teemahaastattelua työelämän edustajien tiedon saamiseksi. Työelämän haastattelut toteutettiin työntekijöiden keskuudessa omana keskustelunaan palveluesimies Aila Laitilan toteuttamana, etukäteen laaditun haastattelulomakkeen avulla, joka laadittiin opetusalan edustajien tulosten pohjalta.

Kehittämissuunnitelma toteutui kahdessa vaiheessa. Ensimmäinen vaihe työstettiin yhdessä Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan yksikössä toimivien opetusalan edustajien kanssa. Kehittämissuunnitelmissa käytettiin apuna palvelumuotoilun Blueprint-mallia, joka toteutettiin CoCo ToolKit -välineistön saatujen opiskelijaprofiilien avulla. **Aivan ensimmäisenä, ennen palvelumuotoilun sovelluksen käyttöä, laadittiin opiskelijaprofiilit** kehittämissuunnitelmaan valittujen lähihoitajaryhmien kyselylomakkeen vastausten pohjalta. (Kananen 2014, 149.)

Kehittämistyön ensimmäisessä vaiheessa osallistuvat opetusalan edustajat ja toisessa vaiheessa työelämän edustajat. Tavoitteena on saada kaikki toimijat yhtä aikaa saman pöydän ääreen, mutta kehittämistyön resurssien suunnittelusti tämän toteutumisen. Toisessa vaiheessa käytettiin apuna valokuvattua palvelumuotoilusovellusta, joka visualisoitiin CoCo ToolKit -välineillä työelämän edustajille. Valitettavasti molempien edustajien läsnäolo toisessa vaiheessa ei onnistunut resurssien puuttuessa. Dialogi opetusalan ja työelämän edustajien välillä jäi tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Dialogisuus olisi lisännyt osallistujien itseohjautuvuutta ja oman toiminnan reflektointia (Vähämäki 2008, 197, viitattu 10.7.2016), joten lähetin työelämän edustajalle, palveluesimies Aila Laitiselle, sähköpostitse selkeät ja yksiselitteiset avoimet kysymykset, jotka pohjautuivat kehittämistyön ensimmäisen vaiheen opetusalan henkilöstön tuloksiin. Soitin ensin palveluesimies Aila Laitilalle ja kerron kysymysten taustasta ja vastausten merkityksestä oppimisympäristöjen kehitykselle. Lähetin avoimet kysymykset sähköpostin välityksellä, jotta henkilöstö voi vapaasti keskustella kysymysten pohjalta ja laatia vastaukset ilman ulkoisia paineita. Toteutui palveluesimies Aila Laitisen suorittama haastattelu, joka toteutui avoimen haastattelun tapaan vuorovaikutteisesti heidän omissa tiimeissä. Hän syvensi keskustelussa kysymyksiä hoitotyön kontekstista suhteessa ensimmäisen vaiheen tuloksista laadittuihin kysymyksiin. (Vilka 2015, 127.)

3.4 Kehittämistyön osallistajat

3.4.1 Opiskelijaprofiilien laadinta ja analysointi, opiskelijat

Kehittämistyöhöni osallistui kaksi hoidon- ja huolenpidon tutkinnon osaa opiskelevaa lähihoitajaryhmää. Ryhmät soveltuivat osalliseksi kehittämistyöhön, koska heillä oli aiempaa kokemusta ilmiölähtöisestä oppimisesta, joka on valittu Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan yksikön pedagogiseksi perustaksi. Kehittämistyöni aikataulu voitiin myös luontevasti sovittaa heidän opiskeluaikatauluunsa. Opiskelijat aloittivat työssäoppimisen keväällä 2016 ja jatkavat opintojaan teoriaopinnoissa ja työssäoppimisessa syksyllä 2016. Opiskelijat ovat nuorisoasteen sosiaali-terveysalan perustutkinnon hoidon ja huolenpidon tutkinnon osan opiskelijoita, jotka antavat osaamisestaan ammattiosaamisen näytön. Lähihoitajaopiskelijat ovat iältään 17–18-vuotiaita, suurin osa heistä on naisia, ja he asuvat opiskelun aikana pääsääntöisesti omassa kodissaan. Ammatillinen

osaaminen ei rakennu pelkästään oppilaitoksissa saadulle oppimiselle vaan myös muuttuvan työelämän väliseen suhteeseen. Ammattiin vaadittujen asioiden ymmärtämiseen ja hallintaan tarvitaan laajempaa näkökulmaa. (Lehtonen 2012,167, viitattu 1.7.2016.)

Kyselylomakkeet laadittiin mm. osaamisperusteisuuden ja Oulaisten ammattiopistossa opiskelevalle opiskelijalle laaditun opiskelijaprosessin pohjalta (Hakijan opas, Osaamisperusteisuus todeksi – askelmerkkejä koulutuksen järjestäjille TUTKE 2 -toimeenpanon tukimateriaali Oppaat ja käsikirjat 2015:9, Pedagoginen strategia (Strategiakirja 2014-17) Toimintakäsikirja JEDU, Arvioinnin opas 2015 Ammatillinen peruskoulutus Näyttötutkinnot, JEDU Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto, Lähihoitaja Opetussuunnitelman tutkintokohtainen osa, Liite1. Opiskelijaprofiilien kysymysten pohjana käytetty tieto, Liite 2. Opiskelijaprofiilikysymykset. Kehittämistyön tulosten luotettavuutta eli käsite- ja rakennevaliditeettia voi peilata suhteessa kysymysten laadintaan, joka on suoraan suhteessa kehittämistyön teoreettiseen perustaan ja osaamisperusteisuuteen. Se on lähtökohtana ja tavoitteena tulevaisuudessa opiskelijan opintopolun laatimisessa eri oppimisympäristöissä. (Kananen 2014, 149.)

Opiskelijaprofiilit laadittiin valittujen ryhmien lähihoitajaopiskelijoille haastattelukysymysten vastausten pohjalta. (Opiskelijoiden haastattelukysymykset liite 1). Opiskelijaprofiilien laatimisessa kokosin opiskelijoiden antamat vastukset niiden yhdenmukaisuuden pohjalta yhdelle tyhjälle lomakkeelle. Koonnin pohjalta muodostuivat samankaltaisuuden pohjalta profiilit. Kysymysten laatimisessa on käytetty mittareina JEDUn, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän Toimintakäsikirjan sähköisessä muodossa olevaa ammatillisen peruskoulutuksen prosessia, jossa on tallennettuna toimintaohjeet ja oppaat opiskelijan opintopolun eri vaiheisiin. Lisäksi tulevaisuuden näkökulman huomioiden kysymysten laadinnassa on käytetty TUTKE 2 -toimeenpanon tukimateriaalin mukaan osaamisperusteisuutta. (Ammatillisen peruskoulutuksen prosessikuvaus, TUTKE 2 -toimeenpanon tukimateriaali. 2015:9, viitattu 24.3.2016.)

Kysymykset olivat osaksi sekamuotoisia kysymyksiä, joissa vastausvaihtoehdot olivat osaksi valmiiksi annettuja ja osaksi avoimia. Sekamuotoisilla kysymyksillä saavutettiin vertailukelpoisuutta ja avoimilla kysymyksillä spontaanisuutta, joiden pohjalta opiskelijaprofiilien laadinta oli johdonmukaista ja selkeää. (Vilka 2015, 106.) Laadullisessa kehittämistyössä käytettiin strukturoituja kysymyksiä taustoitukseen saamiseen. Kuten Kananen (2014, 74) toteaa, laadullisessa kehittämistyössä tutkimuskohde ja ilmiöt voidaan liittää reaali maailmaan faktatiedoilla.

Opiskelijaprofiilit laadittiin opiskelijoiden 24 vastauksen pohjalta. Osa kysymyslomakkeista palautettiin tyhjänä, osa jäi palauttamatta. Kysymykset annettiin 30 opiskelijalle vastattavaksi. Kehittämistyön luotettavuutta lisää opiskelijoiden osallistumisprosentti. Keskustelin kehittämistyöni merkityksestä ja tavoitteista lähihoitajaopiskelijaryhmien kanssa ennen, kun he vastasivat kyselyyn. Molempien ryhmien jäsenet toivat esille innostuksensa uudistukseen, jossa he ovat keskiössä ja heillä on mahdollisuus opiskella eri menetelmillä omista tarpeista käsin. Opiskelijat olivat ennakkoluulottomia ja innostuneita siitä, että heitä kuullaan muutostilanteessa ja he pääsevät vaikuttamaan omaan opiskeluunsa ja tuleviin oppimisympäristöihinsä.

Opiskelijaprofiilit ja kyselyn tulokset on taulukoitu analysoimalla samankaltaisuuksia, yhdistelmällä ominaisuuksia ja laatimalla kokonaisuuksia, jotka edustavat mahdollisimman laajasti ja tarkasti opiskelijoiden ominaisuuksia, jotta ne voidaan yhdistää profiileiksi. Profiileilla kuvataan opiskelijoiden eli tiedonantajien näkemystä siitä, mitä he odottavat koulutukselta ja mitkä heidän ominaisuuksistaan määrittävät odotuksia ja sitä, miten he kokevat opetuksen ja opetusmenetelmät (Tuulaniemi 2013, 74, 154.) Johtopäätökset ovat laadittu profiileista saadun tiedon pohjalta.

Opiskelijaprofiilit muotoituivat vastausten pohjalta seuraavasti:

1. Leena epäilijä: Oppii parhaiten lähiopetuksessa oppilaitoksen tiloissa. Positiiviset kokemukset henkilökohtaistamisesta. Pitää monipuolisista opetusmenetelmistä
2. Eeva epävarma: Henkilökohtaistamiseen tyytyväinen, epävarma siitä, millä menetelmillä haluaa oppia. Innostunut oppimaan työssäoppimisessa. Ei jaksakaan keskittyä.
3. Paula positiivinen: Ulkoileva, kaveruutta arvostava uuden oppija, positiivisia kokemuksia oppimisesta. Innostunut myös opettajajohtoisesta opiskelusta, arvostaa monimuotoisia oppimisympäristöjä.

3.4.2 Palvelumuotoilun sovellus Blueprint-malli tutkimusmenetelmänä ja analysointi, opetusalan edustajat

Ensimmäisessä vaiheessa kehittämistyössäni toteutettiin johtamisen muutostyö palvelumuotoilua soveltaen lähihoitajan ammatillisessa peruskoulutuksessa hoidon ja huolenpidon tutkinnon osassa, Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveystieteiden yksikössä, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä. Blueprint-malli soveltuu toimivuudessaan muutosjohtamisen työvälineeksi. Muutoksen tulee olla organisaatiolähtöistä. Muutoksen suunnittelussa, eteenpäin viemisessä, johtamisessa ja kehittämisessä sekä arvioimisessa huomioidaan organisaation perustehtävä ja yleistavoitteet, niitä ohjaavat lait ja linjaukset sekä henkilöstön sisäinen dynamiikka. Muutostyöstä laaditaan suunnitelma, jota kehittämistyössäni kuvaa projektin toteutussuunnitelma. Muutostyön päätyttyä muutos visualisoidaan Blueprint-mallin avulla osallistujille (valokuvat ja väliraportti) muutoksen jalkauttamiseksi ja uuden toimintamallin laatimiseksi. Muutostyön loputtua arvioidaan kokonaisuutta. (Luomala 2008, 4-6, viitattu 12.7.2016.)

Kehittämistyön ensimmäisessä vaiheessa seuraavaksi opetusalan edustajien palaverissa sovellettiin palvelumuotoilusovellusta CoCo ToolKit -välineistöllä. Ensimmäiseksi kerrottiin kehittämistyöstä, pelisäännöt, ja annettiin ohjeet CoCo ToolKit -välineistön käyttöön ja symbolien määrittämiseen. Palaveri toteutettiin non stop -tyylisesti. Opetusalan edustajat olivat saaneet aiemmin koulutusjohtaja Eija Toivaselta sähköpostin, jossa kerrottiin tulevasta palvelumuotoilusovellustapahtumasta. Muuta tietoa asiasta heillä ei ollut. Yhteisessä kehittämispäivässä lähdimme koulutusjohtajan ohjeistamana kehittämistyöhön. Siirryimme atk-luokasta neuvotteluhuoneeseen, jossa kehittämistyön palvelumuotoilusovellus toteutettiin.

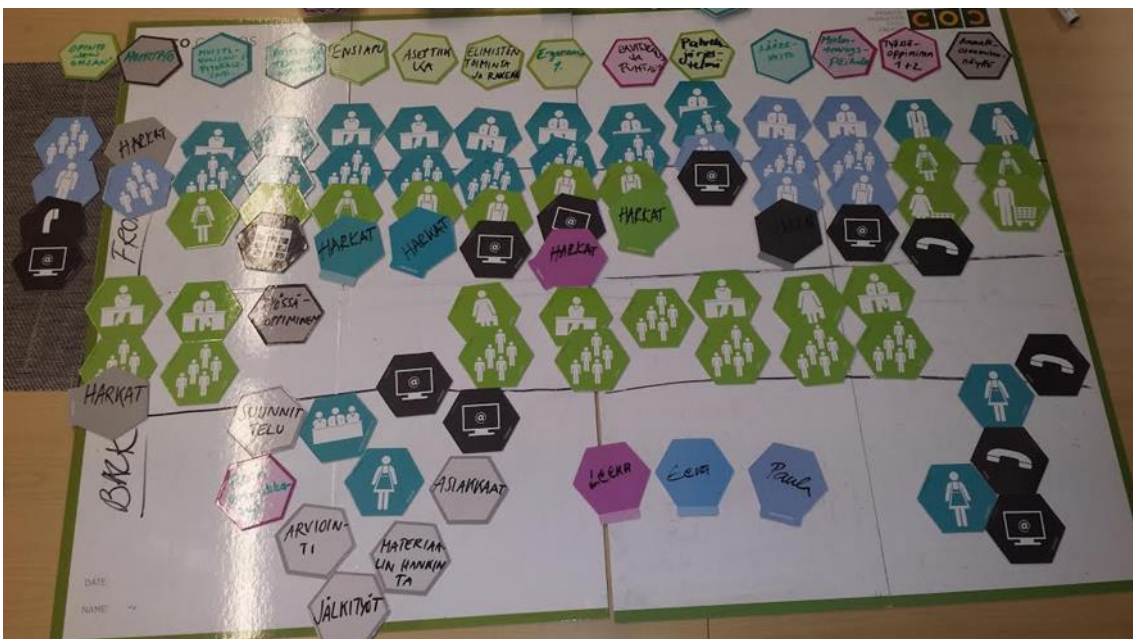
Aluksi osallistujille kerrottiin kehittämistyön taustaa muun muassa kehittäjä Ulla Rantalan omasta opiskelusta, ammatillisen koulutuksen reformista, kehittämistyöstä kokonaisuudessaan ja sen tavoitteista ja saaduista opiskelijaprofiileista. Sen jälkeen kehittäjä kuvasi lyhyesti käytettävän metodin palvelumuotoilun Blueprint-mallista, jolla saadaan tietoa tulevaan kehittämistyöhön. Sitten esiteltiin Blueprint-menetelmä, joka oli piirretty CoCo ToolKit alustalle, perehdyttiin symboleihin ja niiden käytettävyyteen.

Opetusalan edustajat määrittivät osan käytettävistä symboleista, joiden avulla kuvattiin koulutuksen nykytilanne. Määrittelyssä periaatteena oli sopia symbolien merkitys: kuinka ne värien mukaan

jakautuivat opetustyöhön oppilaitoksessa ja opetustyöhön työelämässä ja erotettiin opetusalan ja työelämän edustajat eri väreillä toistaan saman mallin mukaan. Seuraavaksi eroteltiin symbolien mukaisesti menetelmät (ryhmäopetus, yksilöohjaus jne.) Aluksi kuvattiin pelkistettynä nykytilanne (Kuvio 6). Opetettavat kokonaisuudet valittiin opetusalan edustajien kesken sattumanvaraisesti (omavalintaisesti oman substanssiaineen pohjalta) hoidon ja huolenpidon tutkinnon osasta. Sovittiin valokuvaaja, joka valokuvasi palvelumuotoilusovelluksen toteutumisen vaiheittain. Tuloksena saatiin koulutuksen järjestämisen nyky- ja muutostilanne.



Kuvio 6: Nykytilanteen kuvaus



Kuvio 7: Muutostilanteen kuvaus

Kehittämistyösuunnitelmaa laatiessani en huomionnut sitä, kuinka paljon enemmän palvelumuotoilusoikeudesta olisi saanut irti etukäteissuunnitelmalla kehittäjän osallistuvasta havainnoinnista. Kehittämistyö olisi laajentunut menetelmien osalta ja olisi saatu tuloksia avartavaa laadullista tietoa esimerkiksi videoimalla tai äänittämällä tilanne. Kehittäjänä osallistuin tapahtumaan osaltani, opetusalan edustajana, joten tilanteen kokonaisvaltainen ulkopuolinen havainnointi ei ollut mahdollista. Kehittämistyössäni painopistealueena menetelmän käytössä oli enemmän välineiden käytettävyyden arvo. Ennalta määriteltyä havainnoinnin kohdentamista ei tapahtunut. Mutta sovellustilanne antoi kehittäjälle hiljaista tietoa opetusalan edustajien pystyvyydestä, innostumisesta ja muutostyövalmiudesta. (Vilkka 2015, 143-144.)

Monikäyttöisen Blueprint-mallista tekee sen kerroksisuus, jonka avulla voitiin kuvata ja kehittää. Blueprint visualisoitiin uimaratamalliksi, **jonka ensimmäisellä uimaradalla (FRONT OFFICE)** kuvattiin opetussuunnitelmaan kuuluvat hoidon ja huolenpidon tutkinnon osan opintojaksot vasemmalta ylärivistä alkaen: opintojen ohjaus (vaaleanvihreä), toinen hoitotyö (harmaa, mustareunainen), kolmas kansansairaudet, pitkäaikaissairaudet ja muistisairaudet (vaaleaturkoosi vahvistetuilla reunoilla), neljäs hoitotyön teoreettinen perusta (sama väri kuin edellisessä), viides ensiapu (vaaleanvihreä tummilla reunuksilla) kuudes aseptiikka (vaalean vihreä tummilla reunuksilla), seitsemäs elimistön rakenne ja toiminta (samanvärinen kuin kaksi edellistä), kahdeksas ergonomia 1, (vaaleanvihreä tummilla reunuksilla), yhdeksäs ravitsemus ja puhtaanapito (vaaleanpunainen tummilla reunuksilla), kymmenes palvelujärjestelmä (vaaleanvihreä tummilla reunuksilla), yhdestoista lääkehoito (turkoosi tummilla reunuksilla), kahdestoista mielenterveys- ja päihdetyö (vaaleanpunainen tummilla reunuksilla), kolmastoista työssäoppiminen 1+2 (samanvärinen kuin edellinen), neljästoista ammattiosaamisen näyttö (harmaa mustilla reunuksilla). Toteutus valokuvattiin tulosten analysointia varten.

Oppimisympäristöt tulivat esille kuvassa sen mukaan, kuinka symbolien värejä käytetään sijoittelussa. Värit taas kertovat, onko oppimisympäristö oppilaitoksella (vaaleanharmaa) tai työpaikalla (vaaleanvihreä). Oppimisympäristöt syntyivät hetkessä opetusalan edustajien siirrellessä symboleja ja valitessaan, mitä he opettavat lähiopetuksessa, mitä voidaan siirtää työpaikalle ja kuka sen opettaa: opetusalan vai työelämän edustaja? (Tuulaniemi 2013, 2014-2015.)

Toisella uimaradalla (FRONT OFFICE) tapahtuvat totuuden hetket eli opiskelijaprofiilien kulku kuvatuissa oppimisympäristöissä. Opiskelijaprofiilit laadittiin opiskelijoille tehtyjen haastattelukysymysten vastausten perusteella. Niistä saatiin kolme edellä mainittua profiilia. Ajan puutteen vuoksi

opiskelijoita ei kuljetettu yksittäin, vaan ryhmänä, jolloin erityispiirteet huomioitiin kokonaisuutena. (Tuulaniemi 2013, 2014-2015.)

Oppimisympäristöjä täsmennetään symbolien avulla, jolloin voitiin erottaa eri väreillä työssäoppimisessa tai työpaikalla tapahtuva koulutus tai lähiopetus oppilaitoksella ja opetusalan edustajien osuus opiskelijan ohjauksessa ja opetuksessa. Opetusmenetelmistä erotettiin opettajajohtoinen opetus (perinteinen lähiopetus), verkko-opetus, ryhmissä opiskelu (lähiopetuksessa tai työpaikoilla), itsenäinen opiskelu, opiskelijan esitykset sekä opetuksessa käytettävät välineet ja järjestelmät. Esimerkkinä ensimmäinen, eli opetustilanne, joka tapahtuu kuvauksen mukaan ryhmässä oppilaitoksella, opetusalan edustajan toimesta, yhteydet puhelimitse ja sähköpostilla työelämän edustajien ja opiskelijoiden kanssa. Toinen esimerkki kuvaa hoitotyön harjoituksia, joita voidaan pitää työpaikalla ryhmäohjauksena ja oppilaitoksella ryhmäohjauksena opettajan lähiopetuksessa. (Tuulaniemi 2013, 214-215.)

Kolmannella uimaradalla (BACK OFFICE) kuvattiin symbolien avulla taustatyö, opiskelijoille näkymätön työ. Uimaradalla tulevat esille käytettävät välineet ja valmistelevat taustatyön työvaiheet (suunnittelu, materiaalin hankinta ja niin edelleen). Kolmannella uimaradalla nähdään opettajien henkilökohtainen ja ryhmissä tapahtuva suunnittelutyö (face to face, sähköpostilla, puhelimitse) ja yhteydenpito työssäoppimispaikalle. Jokainen vaihe tehtiin asiakaslähtöisesti. Työtehtäviä olivat muun muassa opetussuunnitelman mukainen ennakkotyö, arviointi, materiaalihankinta ja jälkityö. (Tuulaniemi 2013, 214.)

Neljännelle uimaradalle voidaan palvelumuotoilusovellutuksen päätyttyä ja/tai kuvien perusteella analyysivaiheessa tehdä kustannuslaskelma. Kustannuslaskelma voidaan tehdä muutoksista: kuinka paljon oletustunnit muuttuvat esimerkiksi lähiopetuksen viemisessä työpaikalle? Miten resurssien muutos toteutetaan? Taulukosta tulee esille konkreettinen muutos siitä, mihin opetusalan edustajat ovat valmiita. (Tuulaniemi 2013, 2014-2015.)

Tulosten analysoimiseksi siirsin valokuvatut tulokset taulukkoon, josta niiden tulkinta tutkimustulosten tarkastelua varten on luotettavampaa, kaikki asiat tulevat huomioiduksi. Liite 4 Blueprint- mallilla saatu kuvaus taulukoksi.

Front office		henkilök ohtaista minen	ohjaus	Lähi- opetus	Työssä- oppimin en	Ammatti osaamis en näyttö	Valmis- tumi- nen	
	Opiskelija							
	vuorokäitus	vuorokäitus	vuorokäitus	vuorokäitus	vuorokäitus	vuorokäitus	vuorokäitus	
	Opetusala n edustaja/t yöelämän edustaja							
Back office	järjestelmä t							
	Valmistele vat työt							
kustannuslaskenta								

Kuvio (5) Blueprint-mallista laaditusta lomakkeesta (Tuulaniemi 2013, 2014-2015.)

KUVIO 5. Blueprint-malli

Opetusalan edustajat työstivät CoCo Toolkit -välineillä nopeasti (n. 1,5 h) selkeän kuvauksen nuorisosaasteen lähihoitajaopiskelijoiden hoidon ja huolenpidon tutkinnon osan nykytilasta ja tulevaisuudesta; siitä, kuinka he ovat valmiita järjestämään opetuksen ammatillisen reformin mukaisesti työelämälähtöisesti. Kokonaisuudesta näkyy muutos nykytilan ja uuden välillä.

Palvelumuotoilu soveltuu hyvin jopa non stop -tyylisesti toteutettuna työn uudistamisen välineeksi. Kun menetelmä otetaan käyttöön, vähennetään palaveriaikoja ja saadaan aikaan päätöksiä, joihin henkilöstö sitoutuu. Opetusalan edustajien ammattitaito ja yhteistyökyky tulivat perustellusti esille, kun Blueprint-mallia sovellettiin lähihoitajien opiskelun nykytilanteen ja muutostilanteen näkyväksi tekemiseen. Asia sisäistettiin nopeasti ja päätökset syntyivät symbolien siirtoja tehdessä. Muutoksesta koulutusjohtaja voi laskea euromääräisesti muutoksen tuloksen. Resurssien määrittelyn jälkeen koulutusjohtaja voi tehdä taulukon pohjalta laskelman kokonaiskustannuksista ja siitä, missä toiminta on kustannuksiltaan tehokasta ja miten tehotonta opetustyötä voidaan tehostaa niin, että kaikkien opiskelijoiden tarpeet tulevat huomioiduiksi ja heidän motivoitumistaan opiskeluun voidaan edistää.

Opetusalan edustajilta saadut tulokset palvelumuotoilusovelluksesta olivat heti näkyvillä Blueprint-mallissa. Tulokset valokuvattiin ja taulukoin ne selvyyden ja luettavuuden vuoksi. Tuloksia saatiin kahdesta osasta: nykytilanteen kuvauksesta ja muutostilanteesta. Näitä vertailemalla saadaan esille muutos, joka Blueprint-mallilla voidaan laskea euroiksi laskemalla tuloksen tuntihinta. (Liite 4 Blueprint-mallilla saatu kuvaus taulukoksi.)

3.4.3 Haastattelu menetelmä ja analysointi, työelämän edustajat

Kehittämistyössäni työssäoppimispaikaksi valikoitui Oulaisissa sijaitseva hyvinvointikeskus Taukokangas oy. Se on kotimainen hoiva-, kuntoutus- ja terveystaloyritys. Taukokangas oy tarjoaa monipuolisia kotihoito-, hoiva-, terveys-, kuntoutus- ja tutkimuspalveluita eri asiakasryhmille. Taukokangas oy:n tavoitteena on asiakkaiden terveyden sekä toiminta- ja työkyvyn edistäminen kaikissa elämäntilanteissa. Taukokankaan tehostetusta hoiva- ja hoitopalveluista kehittämistyöhön osallistuvat palveluesimies Aila Laitisen johdolla kahden osaston tiimit, joissa on 5-6 hoitajaa/osasto. Tiimit toimivat opiskelijoiden työssäoppimisjaksolla heidän työssäoppimisensa ohjaajina. (Taukokangas, viitattu 10.7.2016.)

Kehittämistyön toisen vaiheen tulokset, eli työelämän edustajien näkökulma kehittämistyön tuloksiin saatiin opetusalan edustajien edellisen vaiheen tulosten pohjalle asetetuilla kysymyksillä. Kysymyksissä tavoiteltiin tietoa siitä, kuinka työelämän edustajat suhtautuvat reformin tuomaan muutokseen, opetusalan edustajien jalkautuessa enemmän työelämään opiskelijoiden ohjaukseen ja opetukseen. Soitin Taukokankaan hyvinvointikeskuksen tehostetun hoidon osaston palveluesimies Aila Laitilalle ja muistutin aiemmin keväällä sovitusta, kehittämistyötäni koskevasta haastattelusta hänen henkilöstölleen. Kävimme läpi kehittämistyöni keskeiset asiat ja tutkimustulokset, joiden syventämiseksi ja työelämälähtöisyyden toteutumiseksi haastattelin hänen henkilöstöään. Aikaresurssin puitteissa päädyimme ratkaisuun, että lähetän kysymykset hänelle ja hän omissa tiimeissään, rauhallisessa tilanteessa käy kysymykset läpi oman henkilöstönsä kanssa. Kysymykset on laadittu kehittämistyön tavoitteiden mukaan. Ne käsittelevät yhteistyön tiivistämistä ja muutostarpeiden näkyväksi tekemistä opetuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. (Vilka2015, 107.)

Lähetin haastattelukysymysten liitteenä saatekirjeen. Sen tarkoituksena on saada tiedonantajat vakuuttamaan kehitystyön merkityksestä ja vakuuttavuudesta ja innostumaan kysymyksiin vastaamisesta. Saatekirjelmä antoi tietoa kehittämistyöstä, yhteistyöstä ja tulevaisuuden näkymistä. Saatekirjelmä noudatti hyvää tieteellistä käytäntöä. (Vilka 2015, 189-190.)

Lähihoitajakoulutusta koskevassa reformiuudistuksessa eräänä kehittämisen kohteena on, että yhteistyötä opetusalan henkilöstön ja työpaikkojen henkilöstön välillä lisätään niin, että opiskelijat voivat suorittaa opetussuunnitelman mukaisia opintojaan aiempaa enemmän työpaikoilla. Vastuu koulutuksesta ja opintojen suorituksesta on edelleen koulutuksen järjestäjällä. Tämä edellyttää yhteistyötä ja uusien oppimisympäristöjen laatimaista työpaikoille. Muutos ei tarkoita sitä, että nykyiseen työssäoppimiseen lisätään opetussuunnitelman mukaista opetusta itsestään selvytensä, vaan tämä edellyttää uusia yhdessä sovittuja käytäntöjä esim. työpaikalla opiskelijan opinnot yhteistyössä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa laaditaan henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan. Sovitaan tehtäväkokonaisuudet, joita ohjataan yhdessä, opettajat siis jalkautuvat nykykäytäntöön verraten työpaikoille.

Kysymykset:

1. Minkälaisia valmiuksia koette teillä olevan esim. edellä mainittuun uuteen toimintaan? (Tarkoituksena on, että opiskelija suorittaa osan opinnoistaan työpaikoilla esim. lääkehoito, palvelujärjestelmä, sairaudet ja hoitomenetelmät jne?)
2. Mitä odotatte opetusalan henkilöstöltä?
3. Oletteko valmiita kouluttautumaan uudenlaiseen toimintamalliin, mikäli opetusalan henkilöstö järjestää teille koulutusta omassa työyhteisössänne niin, että henkilöstöstä jokainen voi osallistua?

Haastattelun aikana työelämän edustajat ovat saaneet kaikessa rauhassa keskustella kysymyksistä ja luoda yhteisen näkemyksen vastauksissaan. Kehittämistehtävään osallistuneina he ovat saaneet tietoa tulevasta ammatillisen koulutuksen reformista ja siitä, kuinka se vaikuttaa heidän arkityöhönsä ja sen uudelleenjärjestelyihin. Heidän näkemyksensä on kuultu. Sillä on merkitystä, kun varsinainen yhteistyön kehittäminen koulutussopimuksen pohjalta alkaa. (Vilka2015, 126.)

Palveluesimies Aila Laitinen suoritti ryhmähaastattelun aiemmin kuvatulla tavalla kahdella osastolla olevalle tiimille, jotka koostuvat kahdesta sairaanhoitajasta ja 4-5 lähihoitajasta. Haastattelut kestivät kummallakin osastolla noin 20 minuuttia. Haastattelumenettelyn tavoitteena oli luoda reformin aiheuttamien muutosten, kehittämistyön ja työelämän kohtaamiseen emansipatorinen tunnelma,

jossa haastateltavat voivat keskustella turvallisesti ja luottamuksellisesti keskenään luodakseen yhteisen mielipiteen suhteessa omaan työhönsä ja siinä tapahtuvaan lähihoitajaopiskelijan ohjaukseen ja opetusalan edustajien kanssa tehtävään yhteistyöhön heidän työpaikallaan. Vilkka (2015, 126.) Aila Laitisen kokoamat vastaukset olivat erittäin selkeät ja kirjattu yksiselitteisesti tulkittaviksi, mikä auttoi niiden analysoinnissa.

1. Valmiudet uuteen toimintaan?

Valmiuksia on, mutta aika- ja henkilöstöresurssit vaikuttavat. Osaamista myös tarvitaan esim. uusista menetelmistä hoitotyössä

2. Odotukset opetushenkilöstöltä?

selkeät tavoitteet opiskelijoiden oppimiseen

tukea oppilaitoksen puolelta

missä roolissa on opettaja ollessaan työelämässä opiskelijan mukana

3. Valmiudet kouluttautua uuteen toimintamalliin?

valmiuksia on, mahdollisimman monen osallistua koulutukseen (toteutustapa) suotavaa

4 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kehittämistyöhön osallistuivat lähihoitajaopiskelijat suorittavat hoidon ja huolenpidon tutkinnon osaa lähihoitajatutkinnosta nuorisoasteella työssäoppimisessa ja ammattiosaamisen näytöissä. He olivat tiedon antajia opiskelijaprofiilien laatimiseksi. Opetusalan edustajat valikoituvat osallisiksi edellä mainittujen ryhmien opettajina, ohjaajina ja arvioijina. Työelämän edustajat valikoituvat kehittämistyöhön tiedonantajiksi kehittämistyössä olevien ryhmien työssäoppimispaikan edustajina. Tulokset on jaettu opiskelijaprofiilien, palvelumuotoilussa käytetyn sovelluksen Blueprint-mallin tulosten ja työelämän edustajien haastattelutuloksien pohjalta. Luvussa kolme alaluvussa 3.3 Kehittämistyöprosessin tausta ja metodologiset lähtökohdat, jossa on kerrottu ja kuvattu tutkimusmenetelmät ja tulosten analysointia. Liitteissä (liite 1. Opiskelija haastattelukysymykset ja liite 4 Blueprint-mallilla saatu kuvaus taulukoksi.) on vaiheissaan olevaa tietoa tulosten analysoinnista. Tulokset ja johtopäätökset ovat muutosjohtamisen tuloksia, johon ovat osallistuneet opiskelijat ja opetusalan ja työelämän edustajat. Tuloksia tarkastellaan peilaten niitä teoreettisessa osuudessa käytettyyn teoriaan ja ammatillisen koulutuksen reformiin. Tältä pohjalta on laadittu johtopäätökset.

4.1 Opiskelijaprofiileista saadut tulokset ja niistä johdetut johtopäätökset

TULOS: *Ensimmäisen laaditun opiskelijaprofiilin mukaan opiskelija oppii parhaiten lähiopetuksessa oppilaitoksen tiloissa ja pitää monipuolisista opetusmenetelmistä.* Koskisen (2016,133, viitattu 8.10.2016) mukaan opiskelijan omat arvot ja elämänhallinta vaikuttavat hänen oppimiseensa. Kuuskorven (2012, 167, viitattu 8.10.2016) mukaan opiskelija voi myös kokea olevansa yksin työssäoppimassa, eikä saa tarvittavaa tukea oppimiselleen. Selvitystyön mukaan työpaikoilla tapahtuvaa oppimista tulee lisätä niin, että kukin opiskelija kokee oman oppimispolkunsa mielekkääksi (OKM 2016 Selvitysmiehet: Uusi koulutusoppimismalli lisäämään käytännön työssä oppimista, viitattu 12.10.2016.) Paason (2010, 173,176) mukaan opettajien pedagoginen osaaminen, tiedot ja taidot ovat hyvällä tasolla, mutta erilaisten menetelmien käyttämisen osaaminen vaihtelee opettajakohtaisesti. Hänen mukaansa opettajat suunnittelevat tuntinsa hyvin ja tuntevat opetussuunnitelman sisällön. Sen sijaan opettajat eivät valitettavasti ole aiempaan verraten yhtä kiinnostuneita työyhteisön kehittämisestä, vaan ovat näin ollen yhteisöllisyyden tiellä, mikä osaltaan johtuu resurssien vähyydestä ja opettajien väsymisestä.

JOHTOPÄÄTÖS: Lähiopetus on olennainen osa opetusta. Osa opiskelijoista kokee sen parhaaksi tavaksi oppia. Ryhmän merkitys vaikuttaa positiivisesti. Opetusmenetelmiä tulee monipuolistaa ja pohtia erilaisia pedagogisia ratkaisumalleja. Opetusalan edustajien tulee oman kehittymisen ja ammattitaidon ylläpitämiseksi käydä myös pedagogisia keskusteluja keskenään palavereissa, osallistua toistensa tunneille ja nähdä kehittämistyö yhteiseksi haasteeksi myös oppilaitoksessa tapahtuvan lähiopetuksen suhteen. Täydennyskoulutus ja työelämäjaksot ovat opetusalan edustajille suotavia jo kehittämissivaiheessa. Samoin suotavaa on perehtyminen opiskelijoiden oppimisen tarpeisiin tutustumalla opettavan sukupolven kokemusta ja oppimista määrittävään kontekstiin.

TULOS: *Toisessa opiskelijaprofiilissa tulee esille tyytyväisyys henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan, mutta opiskelija osoittaa epävarmuutta siitä, miten ja millä opetusmenetelmillä hän oppii. Opiskelija on innokas oppija työssäoppimisessa, mutta tunneilla hän ei jaksakaan keskittyä aiheeseen.* Kuuskorpi on tuonut esille sen, kuinka merkittäviä opiskelun kokemisessa ovat opiskelijan oma arvomaailma ja elämähallintataidot. (Kuuskorpi 2012, 167, viitattu 8.10.2016.) Nurmen (2009, 13, viitattu 8.10.2016) tutkimuksessa tulee esille, kuinka opiskelija tarvitsee osakseen huomioita ja tukea, dialogista keskustelua, oman opettajan kanssa, mikä parhaiten toteutuu lähiopetuksessa tai sen lomassa. Hän kokee tulevansa kuulluksi, on osallisena ryhmässä. Myös Paason (2010, 203) mukaan ammatilliselta opettajalta edellytetään yhä enemmän dialogista osaamista opiskelijan osallisuuden toteutumisen vuoksi.

Opiskelijan kanssa käytävässä hops-keskustelussa voidaan arvioida, missä oppimisympäristössä ja miten hän oppii parhaiten. Oppimisympäristöjen laajenemista työpaikoille tukevat työssäoppimisjaksot tukevat myös opiskelijan itsenäistymistä, kuten aloitteellisuutta, itseluottamusta ja itsenäistä toimimista, mutta samalla myös ammatillisia taitoja, oppimistaitoja, yhteistyötaitoja ja itsearviointia. Opiskelijat kehittyvät myös laaja-alaisemminkin ammatillisina toimijoina. (Virtanen 2013, 110, viitattu 8.10.2016.)

Opettajat voivat vaikuttaa opiskelijan kokemukseen oppimisesta pedagogisilla menetelmillä ja malleilla. Ilmiöpohjaisessa oppimismallissa opiskelijan rooli on aktiivinen: opiskelija opiskelee osaksi oppilaitoksella, hakee tietoa työpaikalta ja palaa tiedon kanssa oppilaitokselle, jossa opittua asiaa tarkastellaan yhdessä teorioiden valossa. Näin oppimisesta tulee monimuotoisempaa ja oppilaitoksella koettu ”puuduttava” istuminen jää vähemmälle. (Helsingin yliopisto, Suomen virtuaaliyliopisto, viitattu 8.10.2016.)

Ammatillisella opettajalla on taitoja toimia eri verkostoissa ja niiden rajapinnoilla ja laajentaa näin oppimisympäristöjä tarpeiden mukaan. (Paaso 2010, 214.) Paason mukaan opettajien ops-osaaaminen on vahvaa ja työelämäyhteistyöhön pohjautuvaa, mikä näkyy jo nyt opiskelijoiden laajana työyhteisöissä oppimisena. Mielestäni se lisää opiskelijan motivoitumista. Opettajien pitää vain kiinnittää enemmän huomioita tähän työyhteisöosaamiseen ja yhteistyömahdollisuuksien luomiseen opiskelijan oppimisessa. (Paaso 2010, 193.)

JOHTOPÄÄTÖS: Opiskelijan henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatiminen yhteistyössä opiskelijan kanssa niin, että hän ymmärtää sen sisällön ja tarjottavat opiskelumahdollisuudet eri oppimisympäristöissä yksilöllisesti räätälöitynä on perusteltua. Opiskelija ei osaa välttämättä itse kertoa, miten ja missä oppimisympäristössä hän oppii parhaiten. Hänen kanssaan tulee laatia oppimistyylyt omien oppimistapojen selville saamiseksi. Hops-keskustelussa opiskelijan otetta omaan opiskeluun voidaan tukea häntä aktivoimalla. Opetusalan edustaja tarvitsee aikaresursseja aiempaa enemmän oppimispolkujen yksilölliseen räätälöimiseen. Hänen tulee keskustella opiskelijan kanssa, jotta opiskelija ymmärtää eri oppimisympäristöjen sisältömahdollisuudet ja niiden merkityksen omalle oppimiselleen. Oppimisympäristöjen ja yksilöllisten polkujen kuvaus tulee tehdä opiskelijalle konkreettisesti näkyväksi opiskelijan henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa niin, että opiskelija itse ymmärtää kokonaisuuden ja oman osallisuutensa ja vaikuttamismahdollisuutensa siinä. Jotta opiskelija jaksaa keskittyä tunneilla, oppimisympäristöt voivat vaihdella opiskelupäivän aikana. Monipuolisiin pedagogisiin menetelmiin tulee kiinnittää huomioita, jolloin oppimista voidaan tehostaa eri menetelmillä ja välineillä. Opettajan rooli muuttuu enemmän valmentajan rooliksi.

TULOS: *Kolmannen opiskelijaprofiilin edustaja on liikunnallinen, nauttii ulkoilusta. Hän arvostaa kaveruutta, ja hänellä on positiivisia kokemuksia oppimisesta. Hän innostuu opettajaohjoisesta opetustyylistä ja arvostaa monimuotoisia oppimisympäristöjä.* Helakorven mukaan (2010,125) opiskelijakeskeiset oppimisympäristöt luovat perustan opiskelijan työllistymiselle, ammatilliselle osaamiselle, jatko-opinnoille ja yleensä mallin selviytymiselle elämässä. Kuten Vuopala toteaa, opiskelijoiden kokemukset pienryhmäkeskusteluissa edistävät tavoitteiden saavuttamista ja oman substanssin ymmärtämistä. Opiskelijat kokevat vertaisarvioinnin ryhmässä edistävän myös ryhmässä koettavaa yhteisöllisyyttä ja yhteisöllistä oppimista yhteisöilmapiiriin ansiosta. (Vuopala 2013, 124-125, viitattu 8.10.2016.) Paason (2010, 191) mukaan uudet opettajasukupolvet tuovat uutta asennetta, oppimismalleja ja menetelmiä (multimedia) opetukseen, joiden seurauksena vanhat, jumittuneet käytännöt uusiutuvat.

JOHTOPÄÄTÖS: Oppimisympäristöt voivat poiketa tavanomaisista luokkahuoneista, esimerkiksi liikuntasali tai ulkoilu opiskelussa: ei vain liikuntatunneilla, vaan myös aineopinnoissa tulee mahdollistaa liikkumisen eri muotoja yhdistettynä opintoihin. Ryhmä ja ryhmädynamiikan merkitys on huomioitava. Ryhmäopetuksessa erilaisten teknologisten välineiden, kuten älypuhelimien, käyttö oppimisvälineenä nuorten keskuudessa on perusteltua. Älypuhelimissa on internet-yhteys, jonka avulla voidaan syventää oppimista tietoa hakemalla ja katsoa esimerkiksi opiskeltavaan aineeseen liittyviä Youtube-videoita esimerkiksi asiakas- ja potilas-caseina opetuksen elävöittämiseksi, jolloin opiskelija "saa kokemuksen" ko. asiakkaan kohtaamisesta. Jokaisella opiskelijalla ei tarvitse olla älypuhelin: voidaan hyödyntää myös oppilaitoksen yksittäisiä tietokoneita, atk-luokkaa ei välttämättä kaikessa opetuksessa tarvita. Opetusalan edustajan tulee huomioida opiskelijoiden yksilöllisyys ja mahdollistaa positiivisia kokemuksia oppimisesta erilaisilla oppimistyyeillä ja muuntuvilla oppimisympäristöillä. Olisi suotavaa ottaa opiskelijat mukaan kehittämistyöhön.

Uusiutuvien oppimisympäristöjen laatimiseen voidaan käyttää opiskelijaprofiilien laatimista. Ne tuovat esille **opiskelijoiden yksilöllisten ja opiskelijalähtöisten opinpolkujen tarpeen. Työelämän edustajilla on halukkuutta ja ammatillista näkökulmaa tiiviimpään yhteistyöhön. Muutostarpeiden näkyväksi tekeminen on mahdollista opetuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa.** (Vilka 2015, 197.)

4.2 Opetusalan edustajilta palvelumuotoilusovelluksella saadut tulokset ja johtopäätökset

TULOS: *Opiskelijalle näkyvä työ (Front). Tässä kuvataan opetusalan edustajien työn jakautuminen oppilaitoksella järjestettävästä ja työpaikoilla järjestettävästä työstä ja siitä, kuinka ja millä välineillä kokonaisuus toteutetaan nykytilanteessa ja tulevaisuudessa. Kuvauksessa ei määritelty aikaa, eikä selkeää työn jakoa siitä, kuinka paljon opetusta kussakin oppimisympäristöissä toteutetaan. Blueprint-mallissa tulee esille myös se, mikäli muutosta ei tapahdu. Tämä tieto pohjautuu nykytilan ja tulevaisuuden vertailuun.* Paason tulosten (2010, 197,199) pohjalta ammatilliset opettajat tiedostavat muutoksen tarpeen, strategisen toiminnan

muutoksen ja muutoksia työyhteisöosaamisessa. Hänen tutkimuksen mukaan on huolestuttavaa, että neljäsosa ammatillista opettajista ei kuulu mihinkään työyhteisöverkostoon. Opetusalan edustajien jalkautuminen työelämään edellyttää kehyksien ja säädösten tarkastelua ja sopimuksia, joista tulevat esille vastuualueet ja tehtäväkuvat opiskelijan ohjaamisessa ja työpaikalla tehdyssä yhteistyössä. Ajatusta tukee Paason (2010, 214) tutkimuksessa huomio ammatillisen opettajan työn dynaamisesta luonteesta, jonka vuoksi työssä tulee huomioida vaikuttavien tahojen vaatimukset, reunaehdot, osaamistarpeet sekä rajapinnat.

Helakorven mukaan (2010, 76) koulutuksen järjestäjällä ja opetusalan edustajilla on yhteisiä pelisääntöjä, jotka velvoittavat opetusalan edustajia vastuisiin ja velvollisuuksiin asiantuntijoina toimissaan. Ammatilliset tutkinnot muodostuvat työelämälähtöistä osista, joten niiden opettaminen aiempaa enemmän työyhteisöissä mahdollistuu. Työpaikoilla kouluttautumisesta tulisikin selvityshenkilöiden mukaan sopia tutkinnon osa kerrallaan. Tämä mahdollistaa opiskelijalle joustavan mahdollisuuden pohtia eri ympäristöjen vaikuttavuutta ja tehdä valintoja niiden suhteen. Selvityksen pohjalta voidaan todeta, että koulutussopimus mahdollistaa eripituiset sopimukset ja mahdollisuuden saada oppimispaikkoja. Koulutussopimukset mahdollistavat työpajatyypiset oppimisympäristöt. (OKM 2016 Selvitysmiehet: Uusi koulutussopimusmalli lisäämään käytännön työssä oppimista, viitattu 12.10.2016.)

JOHTOPÄÄTÖS: *Opetusalan edustajat ovat pääosin valmiita jalkautumaan työyhteisöihin ja jakamaan osan opetussuunnitelmapohjaisesta opetuksesta työyhteisöissä opittavaksi. Kaikkea opetusta ei tarvitse viedä työyhteisöihin – osa opetuksesta järjestetään edelleen oppilaitoksella. Opetus oppilaitoksella voidaan järjestää työpajoissa perinteisen luokahuoneopetusmallin sijasta. Ajan näkyväksi tekeminen ei ole olennaista tässä vaiheessa, koska koulutusjohtaja määrittelee opetusalan edustajan käyttämän aikaresurssin, joka osaltaan vaikuttaa halukkuuteen jalkautua työpaikoille.*

TULOS: *Suunnittelutyöstä tulee näkyväksi yhteisen suunnittelun osuus opetussuunnitelman mukaan, materiaalin hankinta ja tehtävä jälkityö. Uutena ideana tuli siirtyminen työelämään ja palaverien pitäminen sähköisesti. (Back). Yhteisen suunnittelun tueksi organisaatio eli oppilaitos voi laatia opettajakohtaiset ja tiimikohtaiset kehittämissuunnitelmat, joiden pohjalta mm. yhteinen suunnittelu on linjassa organisaation tulevaisuuden skenaarion kanssa. (Paaso 2010, 218-219.) Paason (2010, 190) tutkimuksen mukaan ammatillisilla opettajilla on parannettavaa taloudellisessa osaamisessa; tässä kehittämistyössä tulee esille opettajien ymmärrys taloudellisesta tilanteesta.*

JOHTOPÄÄTÖS: Opetusalan edustajat ovat valmiita tehostamaan työtään kustannuksien vähentämiseksi ja aikaresurssien säästämiseksi ja täsmentämään yhteistä suunnittelua käyttäen apunaan internet-yhteyttä. Yhteissuunnittelua voidaan siis laajentaa kotona tehtävään suunnittelupäivään. Opetusalan edustajat ovat tänään yhä enemmän tietoisia taloudellisesta tilanteesta, mistä voidaan kiittää oppilaitoksemme johtoa.

TULOS: *Blueprint-menetelmällä saadut tulokset tukevat organisaation muutostyötä ja -johtamista.* Kuten M.Sc. Tjhien Liaon (2016,28, 188) toteaa, sovelluksen selkeys ja muotoilun tarkka rajaus ennustavat palvelumuotoilun toteutumista. Heidi Ahokallio-Leppälä (2016, 198, viitattu 8.10.2016) toteaaakin osaamisen johtamisen ja kehittämisen tarkoittavan entistä kokonaisvaltaisempaa näkemystä organisaation tulevaisuudesta ja strategisen johtamisen osaamista. Paason mukaan heikkoja signaaleja muutoksesta tulee tiedostaa ajoissa, koska koulutusorganisaatio taipuu hitaasti muutokseen. Parempi olla liikkeellä ajoissa kuin myöhään. Hänen tutkimuksen tuloksen vahvistavat sen, että hyvä strategiayhteistyö mahdollistaa organisaation johdon ja henkilöstön aktiivisen vuoropuhelun ja osallistumisen kehittämistyöhön. (Paaso 2013,197, 232; Junno 2011, 164, viitattu 16.10.2016.)

JOHTOPÄÄTÖS: Osallistamalla palvelumuotoilun sovelluksen Blueprint-menetelmän käyttöön opetusalan edustajan pysähtyivät katsomaan hoidon ja huolenpidon tutkinnon osan suunnittelua ja toteutusta sekä arviointia kokonaisuutena, mikä mahdollistaa siihen vaikuttavien taustatekijöiden, kuten organisaation toimintatavan ja yhteisten pelisääntöjen ja strategisen toiminnan tarkastelua luontevasti. Konkreettisuus lisää kokonaisuuden ymmärrystä ja sitä, missä on osallisena, omaa tehtäväkuvaa ja vastuualuetta suhteessa työpaikalla tapahtuvaan opetukseen. Jokaisella oli mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä toteutuksen suunnitteluun yhdessä. Johtaminen on kokonaisvaltaista organisaatio-osaamista, joka koulutusorganisaatiossa käsittää substanssiosaamisen johtamisen lisäksi myös strategisen johtamisen.

Kehittämistyön käytännön osuuksiin käytetty **aikaresurssi puoltaa palvelumuotoilun käyttöä opetusalan edustajien tekemässä koulutuksen järjestämisuudistustyössä.** Palvelumuotoilun Blueprint-malli ja CoCo Toolkit-välineistö antavat nopeasti konkreettisen näkymän, jonka pohjalta saadaan tuloksia ja tehokkuutta palaverikäytäntöihin. Jokainen osallistuja sai äänensä kuuluviin. Valokuviin eli kehittämistyön tuloksiin voidaan palata, niitä voidaan jatkojalostaa, tai ne voivat toimia kehittämistyön seuraavassa vaiheessa keskustelun pohjana. Opiskelijoiden ja työelämän

edustajien tiedonanto tapahtui mutkattomasti, ja vastaukset kysymyksiin saatiin tehokkaasti. Sisälöt vastasivat kehittämistyön tavoitteisiin. (Vilka 2015, 193.)

4.3 Työelämän edustajilta haastatteleamalla saadut tulokset ja johtopäätökset

Tulos: *Työelämän edustajat ovat valmiita yhteiseen muutostyöhön. Heidän antamiensa vastausten perusteella heillä on resursseja muutokseen, eli opiskelijoiden lisääntyvään opiskeluun työpaikalla. He ovat valmiita ottamaan opetusalan edustajia mukaan työpaikan lisääntyvään opiskelijoiden opetukseen ja ohjaukseen.* Opetusalan edustajat toimivat opiskelijoille resurssina, oppimisympäristön suunnittelijoina ja rakentajina, oppimisen ohjaajina, itsetunnon vahvistajina ja läsnäolollaan luovat opiskelijoille turvallista ilmapiiriä, jota työelämä tulee tukemaan omalla toiminnallaan ja innostuksellaan kouluttautua uuteen toimintatapaan. Se kertoo sitoutumisesta yhteistyöhön ammatillisen koulutuksen reformin mukaisesti. (Lehtonen 2014, 165, viitattu 8.10.2016.)

Työelämän edustajat kokevat tarvitsevänsä asiaan lisää koulutusta, että jokainen voi osallistua ja saada tarvitsemaansa ohjausta muutokseen. Lisäksi he odottavat opetusalan edustajien roolien selkeyttämistä työpaikoilla. Työelämän tarpeisiin vastaaminen edellyttää opetusalan edustajilta ja koulutuksen järjestäjiltä osaamistarpeiden tunnistamista ja jatkuvaan oppimiseen perustuvaa toimintatapaa, jota opetusalan edustajilla on kokemuksena kertynyt muun muassa työpaikkakouluttajien ja -ohjaajien kouluttamisesta. (Paaso 2010, 178, 189). Yhteinen arvopohja opetusalan ja työelämän edustajien kanssa edistää yhteistyötä (Lehtonen, 2014, 165. Viitattu 30.9.2016).

Selvitystyön pohjalta voidaan todeta, että työpaikoille kohdistuvia hallinnollisia menettelyjä tulisi keventää ja vastaavasti koulutuksen järjestäjien vastuuta työpaikkojen tukemisessa sekä tarvittavien palvelujen toteuttajana vahvistaa. Koulutus sopimus laaditaan sähköisesti osana opiskelijan henkilökohtaista suunnitelmaa ja se voitaisiin tehdä, nykykäytännöstä poiketen, ilman erillisiä allekirjoitettavia sopimusasiakirjoja. (OKM 2016 Selvitysmiehet: Uusi koulutus sopimusmalli lisäämään käytännön työssä oppimista.) Laadukas työpaikalla tapahtuvan koulutuksen kokonaisuus edellyttää opettajilta muutoksia. Opettajan rooli kasvaa, hänen tehtävänä on huolehtia ja varmistaa, että työpaikalla tapahtuva oppiminen toteutuu suunnitelmallisesti ja laadukkaasti. Selvittäjät koros-

tavat, että koulutuksen järjestäjien on varmistettava riittävästi voimavaroja työssäoppimisen järjestelyihin ja ohjaukseen ja toisaalta osaamista työpaikoilla lisääntyvän oppimisen johdosta (OKM 2016 Selvitysmiehet: Uusi koulutussopimusmalli lisäämään käytännön työssä oppimista.)

JOHTOPÄÄTÖS: Aiemmin käydyissä keskusteluissa opetusalan edustajien kesken tuli useasti esille, kuinka työelämän edustajat ovat nihkeitä suhtautumisessaan siihen, että opiskelijat opiskelevat nykyistä enemmän työpaikoilla työssäoppimisen lisäksi. Tämä stereotypia ei pidä paikkansa. Roolien selkiyttämisestä uudessa mallissa ei löydy tapaa tai mallia, mutta työelämän edustajat ovat valmiita uudistukseen. Meidän opetusalan edustajien tulee kiinnittää huomioita omiin asenteisiin ja siihen, kuinka asioita tuodaan esille työelämän edustajille. He tarvitsevat koulutusta kokonaisuuden ymmärtämiseen ja vastuunjaon toteutumiseen opiskelijan lisääntyvän oppimisen toteuttamiseen yhteistyössä opetusalan edustajien kanssa työpaikoilla.

4.4 Yhteenvedoa tuloksista, johtopäätöksistä ja niiden luotettavuudesta

Tulosten ja johtopäätösten mukaan kehittämistyön pätevyys toteutuu: tarkoitus ja tavoitteet saavutettiin. Kehittämistyöhön osallistujat ovat ymmärtäneet kysymykset ja tehtävät. Tulosten selkeys osoittaa, että kehittämistyön aineisto on kerätty huolella ja se on jo suunnitelmavaiheessa tuotu koko laajuudessaan esille. **Kehittämistyön luotettavuudesta kertoo tehty kolmiomittaus, joka yhdistyy samassa kehittämistyössä tiedon saamiseen asiantuntijoilta.** Kehittämistyössä menetöt on valittu harkiten; niiden käytössä on huomioitu se, että ne tukevat toisiaan. (Kananen 2014, 212.)

Tulokset valokuvattiin kehittämistyön tulosten validiuden varmistamiseksi. Kehittämistyön sisältövaliditeetti kertoo siitä, että kehittämistyössä on mitattu välineiden sopivuutta menetelmänä. Sen avulla voidaan tehdä suunnitelma, päätös tai tuottaa näkyväksi suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheet nopeasti ja konkreettisesti. Jokainen opetusalan edustaja sai tehdä oman siirtonsa nykytilanteesta muutostilanteeseen. Lopputilanteen pohjalta voidaan jatkaa asian työstämistä keskustelemalla muun muassa valintojen vaikuttavuudesta. (Kananen 2014, 148.)

Kehittämistyön yleistettävyys toteutuu, sillä tuloksia voidaan tarkastella lähtötilanteesta. Kehittämistyön teoreettinen viitekehys ja siinä käytetyt tutkimuslähteet tukevat kehittämistyön tuloksia ja asettavat kehittämistyön sosiaaliseen ja kulttuuriseen todellisuuteen. (Vilka 2015, 196.)

Tärkeintä on, että kehittämistyön laatija osaa ottaa kantaa prosessissa tapahtuneisiin pieniin virheisiin, kuten tässä kehittämistyössä viestintään ja menetelmien käyttöön varattuun aikaresurssiin. Toisaalta ne tukevat Blueprint-mallin käyttöönottoa nopeana tiedonantajana. Kehittämistyön luotettavuus perustuu suurelta osin kehittäjän rehellisyyteen ja kehittämistyön läpinäkyvyyteen, jotka tässä kehittämistyössä toteutuvat. (Vilka 2015, 198.)

Pitkän ajan kehitystavoitteet tulevat näkyviin myöhemmin, kun kehitystyö alkaa ja kehitys toteutuu. **Henkilökohtainen oppimistavoitteeni** oli lisätä osaamistani nuorisoasteen lähihoitajakoulutuksen rakenteen, ammatillisen koulutuksen opetustyön kehittämisen ja palvelumuotoilun soveltavien menetelmien käyttämisessä muutosjohtamisen välineenä. Tavoitteet toteutuivat tutkimuksessa. Kehittämistyön tulokset ovat luotettavia: kuten Vilkan (2015, 197) tutkimuksessa, laadullisessa kehittämistyössä saadut tulokset ovat luotettavia (reaalibeleja) ajassa ja paikassa eikä niitä tarvitse yleistää pätevyysalueen ulkopuolelle.

5 KEHITTÄMISTYÖTÄ OHJAAVAT LAATUSTANDARDIT, LAINSÄÄDÄNTÖ JA TEKIJÄNOIKEUDET

Koulutuspalvelut ovat kokonaisvaltaisia ja korkealaatuisia ja vastaavat yksilöiden ja työelämän muuttuviin tarpeisiin. Koulutuspalveluissa toteutuvat kestävän kehityksen periaatteet, ja ne ovat sekä kansallisesti että kansainvälisesti läpinäkyviä ja vetovoimaisia, kun tarkastellaan sekä prosesseja että tuloksia. Ammatillinen koulutus tarjoaa monipuolisesti joustavia opintopolkuja, yksilö- ja työelämälähtöisesti räätälöityjä polkuja työelämään ja työuran eri vaiheissa mahdollisuuden osaamisen kehittämiseen. Opetus ja ohjaus toteutuvat opiskelijoiden osaamistavoitteiden mukaisesti ja laajuisesti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011,12, viitattu 21.3.2016.)

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä JEDUssa on laadittu toimintajärjestelmän toimivuuden itsearviointi vuonna 2015, jonka raporttikooste on luettavissa JEDUN Intrassa. JEDUn laatutyöryhmä on vastannut Toimintakäsikirjan valmistelusta ja arvioinnista. Toimintajärjestelmää kehitetään edelleen ja henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua sen kehittämiseen Sillan kautta Intrassa. Suuremmista kehityslinjoista päättää kuntayhtymän johtoryhmä. (JEDU 2015, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Toimintakäsikirja, viitattu 3.3.2016.)

Itsearviointikoosteessa on arvioitu laatukulttuuria ja laadunhallinnan kokonaisuutta arvosanalla kehittyvä. Strateginen johtaminen ja toiminnan ohjaus on arvioitu myös kehittyväksi. Henkilöstö ja muut toimijat on arvioitu kokonaisarvosanalla kehittyvä. Perustehtävän laadunhallinnan kokonaisuus on arvioitu arvosanalla kehittyvä. Oppilaitosmuotoisena ammatillisena peruskoulutuksena järjestetty koulutus on arvioitu kokonaisarvosanalla kehittyvä. Näyttötutkintojen järjestäminen ja niihin valmistava koulutus (perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot) on arvioitu kokonaisarvosanoilla kehittyvä. Oppisopimuskoulutus on arvioitu kehittyvänä. Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat koulutukset, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus ja työpajatoiminta) on arvioidut kokonaisarvosanoilla kehittyvä. Maksullinen palvelutoiminta on arvioitu kokonaisarvosanalla kehittyvä. Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut on arvioitu arvosanalla kehittyvä. Arviointi-, palaute-, ja tulostieto on arvioitu kokonaisarvosanalla alkava ja parantaminen on arvioitu arvosanalla alkava. (JEDU 2015, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä. Toimintakäsikirja, viitattu 3.3.2016.)

Tekijänoikeudet työhön ovat koulutusjohtaja Eija Toivaisella ja kehittämistyön laatijalla Ulla Rantalalla.

Ammatillista koulutusta koskevia lakeja ja valtioneuvoston asetuksia

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) säätelee ammatillista peruskoulutusta ja siinä suoritettavia tutkintoja. Laissa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998) säädetään näyttötutkintoina suoritettavista ammatillisista perustutkinnoista, ammattitutkinnoista ja erikoisammattitutkinnoista ja niihin valmistavasta koulutuksesta sekä muusta kuin näyttötutkintoon valmistavasta ammatillisesta lisäkoulutuksesta. Valtioneuvoston asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta (811/1998) säädetään muun muassa koulutusaloista, opetussuunnitelmasta ja koulutuksen järjestäjän ja työntekijän välisestä yhteistyöstä. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (812/1998) säättää muun muassa koulutusaloista, tutkintotoimikunnista, näyttötutkintosihteeristöistä sekä todistuksista. Valtioneuvoston asetuksessa ammatillisen koulutuksen, lukiokoulutuksen ja perusopetuksen jälkeisen valmistavan koulutuksen yhteisistä hakumenettelyistä (294/2014) säädetään ammatillisen peruskoulutuksen ja lukiokoulutuksen yhteishausta sekä perusopetuksen jälkeisen valmistavan koulutuksen (perusopetuksen lisäopetus, lukiokoulutukseen valmistava koulutus sekä ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavat koulutukset) yhteisistä hakumenettelyistä. Valtioneuvoston päätöksessä tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa (213/1999) säädetään ammatillisen perustutkinnon opinnoista. Asetuksessa opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998) säädetään soveltamisaloista, koulutuksen opintoviikoista ja opintopisteistä, rehtorin ja opetusalan henkilöstön kelpoisuudesta. Valtioneuvoston asetuksessa opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen muuttamisesta (1168/2010) säädetään muun muassa ammatillisten opettajien pedagogisesta ja erityisopettajan kelpoisuudesta. (www.finlex.fi. Viitattu 25.10.2016)

6 POHDINTA

Kehittämistyöni on ollut monimuotoinen ja innostava prosessi uudessa työssäni ammatillisena opettajana nuorisoasteen lähihoitajan perustutkintokoulutuksessa Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä, Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveystieteiden yksikössä. Aikaisempaa kokemusta vastaavasta työstä olen saanut opettaessani lähihoitajaopiskelijoita Lapin ammattiopistossa Sodankylän Instituutissa. Pääasiassa olen toiminut aikuiskouluttajana, joten kehittämistyöni kautta olen perehtynyt paitsi uuteen työhöni, myös Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän organisaatioon, sen arvoihin, toiminta-ajatukseen sekä toiminta- ja hallintotapaan. Kiinnostukseni kokonaisuuteen pohjautuu nykyisiin opintoihini sosiaali- ja terveystieteiden kehittämiseen ja johtamiseen ylemmässä AMK-tutkinnossa, Master-tutkinnossa. Havaitseen jo tässä vaiheessa, kuinka paljon opintoni ja sen pohjalta työstyö kehittämistyö ovat antaneet valmiuksia ja näköalaa ammatillisen koulutuksen reformiuudistukseen, jossa nuorisoasteen ja aikuiskoulutus yhdistyvät. Mielestäni suurempi kuva kokonaisuudesta auttaa valmistumista uudistustyöhön.

Kehittämistyöni on edistynyt sykleissä opetustyöni rytmittämänä. Laadin huolellisesti kehittämistyöni suunnitelman. Sain sen kesään mennessä valmiiksi ja olen noudattanut sitä kehittämistyötä tehdessäni. Työ vei mukanaan ja innostus asiaan kasvoi perehtyessäni teorioihin. Ne avasivat näkemystäni opettajana ja motivoivat minua myös omassa työssäni.

Opiskelijälähtöisyyteen olen saanut näkemystä aiemmin suoritettusta ylemmästä AMK-tutkinnosta terveyden edistäminen ja ehkäisevä työ ja pitkältä hoitoyön uraltani. Tässä innostumisen vauhdissa kirjallinen lupahakemus jäi aika myöhäiseen vaiheeseen. Mutta kehittämistyötäni on suunnitella ja toteuttamista on työstyö yhdessä koulutusjohtaja Eija Toivaisen kanssa. Olemme säännöllisesti kehittämistyön prosessissa pysähtyneet kehittämistyön äärelle ja keskustelleet asioista. Olen saanut ohjausta ja tukea kehittämistyöni suunnittelussa, laatimisessa ja arvioinnissa ohjaavilta yliopettajilta Liisa Kiviniemeltä ja yliopettajalta Kirsi Koivuselta. Heidän avulla oma oppimisprosessini on edennyt suunnitelmallisesti ja oppimiskokemukseni on eheytyntä. Lupa on ollut alusta alkaen suullisesti voimassa ja näin olen kunnossa.

Tässä on monessa suhteessa kysymys omasta ammatillisesta oppimisesta ja asennemuutokses-tani, joita uudistukset edellyttävät. Olen perehtynyt kehittämistyössäni ammatillisen koulutuksen

uudistusreformiin ja sen sisältämään koulutus sopimukseen, joka mahdollistaa lisääntyvän yhteistyön koulutuksen järjestäjän ja työyhteisöjen välillä. Kehittämistyöni on ajankohtainen ja tarpeellinen, sillä muutoksesta selviytymiseen tarvitaan uutta tietoa uusien opetus- ja ohjausmenetelmien sekä uudistuvien oppimisympäristöjen laatimiseksi. Kehittämistyöni pohjalta toimin yhtenä opetusalan edustajana kehittämässä Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän, Oulaisten ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan yksikön lähihoitajakoulutuksen uudelleen järjestämistä. Kehittämistyö aloitettiin tässä kokoonpanossa tänä syksynä 2016. Valmista mallia koulutuksen järjestämiseen on tarkeitus työstää pilotointia varten jo ensi keväälle 2017. Varsinaiset ammatillisen koulutuksen reformista seuraavat muutokset lähihoitajakoulutuksessa toteutuvat kaikkien lähihoitajaryhmien osalta keväällä 2017. Kehittämistyössäni saadut tulokset ovat pohjana kehitystyöllemme.

Taustalta olen yrittäjä, joten taloudellisten näkökulmien huomioiminen työn järjestämisessä ja toteuttamisessa ovat minulle luontevia. Tässä taloudellisessa tilanteessa yhteistyön merkitys opetusalan ja työelämän edustajien kanssa korostuvat. Mikäli löydämme yhdessä parhaat mahdolliset ratkaisut opiskelija- ja työelämälähtöisten oppimisympäristöjen ja yksilöllisten opintopolkujen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin, niin kehittämistyöllämme on vaikutuksia myös sosiaali- ja terveysalan kehittämiseen. Kehittämistyössäni olen nostanut pedagogiikan merkityksen, joka yleisessä keskustelussa ja ammatillisen koulutuksen reformin valmistelussa on jäänyt vähemmälle, pääpaino on koulutuksen järjestämisen tehokkuudessa.

Johtaminen ja siinä apuna käytettävät välineet kiinnostavat minua. Olen toiminut johtotehtävissä sosiaali- ja terveysalan yksityisellä ja julkisella sektorilla ja näissä puitteissa suorittanut johtamisopintoja jo aiemmin Lapin yliopiston hallintotieteiden tiedekunnassa. Nykyisissä Master-opinnoissani olen syventänyt ja laajentanut johtamisosaamista näistä näkökulmista opetusalan edustajana. Kehittämistyöni olisi saanut uuden ulottuvuuden, mikäli olisin käsitellyt kehittämistyössäni opetusalan edustajien hyvinvointia, koska mielestäni opetusalan edustajien työhyvinvointi mahdollistaa myös opiskelija- ja työelämälähtöisyyden toteutumisen paremmin.

Aluksi laatimani teoreettinen viitekehys kehittämistyössäni oli aika kapea. Tilanne korjaantui, kun tunnistin oman lähestymistapani, laadullisen kehittämistyön. Aikaisempaan työhistoriaani viitaten aidossa työympäristössä toimiminen ja osallistava yhdessä tekeminen, joiden perustelut nousevat myös sosionomin koulutuksestani, tuntuivat mielekkäiltä ja perustelluilta valinnoilta. Ylemmän ammattikorkeakoulun Master-opinnoissa kehittäminen ja johtaminen sosiaali- ja terveysalalla olemme

perehtyneet muun muassa palvelumuotoiluun ja sen vaikuttavuuteen sekä harjoitelleet menetelmän käyttöä.

Palvelumuotoilu, tai kehittämistyössäni palvelumuotoilun sovellus, vaikutti sopivalta mallilta menetelmäksi sen selkeyden ja luotettavien tulosten nopean aikaansaamisen vuoksi. Palvelumuotoilun sovelluksen käyttöön ottoa perustelen myös opetusalan edustajien ammattiosaamisella ja pystyvyydellä toimia uusissa tilanteissa. Palvelumuotoilun sovelluksen Blueprint- mallin avulla ja kuvattuna Toolkit- välineillä saimme luotettavaa tietoa, jota pystyimme yhdessä käsittelemään muotoilutilanteessa ja tekemään päätöksiä tuloksen pohjalta.

Kehittämistyössäni paneuduin oppimisympäristöihin ja lähiopiskelijoiden elämänhallintataitoihin sekä eri opetusmenetelmiin eri ympäristöissä. Olin eritellyt niitä kehittämistyöhöni osallistuville lähihoitajaopiskelijoille kysymyslomakkeessa, jonka vastausten pohjalta laadin opiskelijaprofiilit. Kehittämistyössäni luotettavuutta kuvaa kyselylomakkeen laatiminen reformin linjassa osaamisperusteisuuden ja Oulaisten ammattiopistossa opiskelevalle opiskelijalle laaditun opiskelijaprosessin ja TUTKE 2 -toimeenpanon tukimateriaalin sekä pedagogisen strategian pohjalta. Opiskelijaprofiilit ovat keskeisessä tiedonantajan roolissa tässä kehittämistyössä. Kokonaisuutta pohtiessani huomaan, että kysymyslomake toimi tässä kohtaa hyvin, ja sain kehittämistyötäni varten vastaukset, joilla opiskelijälähtöisyys toteutui kehittämistyössäni.

Tulokset osoittavat, että oppimisympäristöjen uudistaminen on ajankohtaista ja yksilöllisten opintopolkujen suunnittelu ja suunnittelun näkyvämmäksi tekeminen opiskelijan henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa on perusteltua. Opetusalan edustajat tarvitsevat jatkuvaa osaamisen päivittämistä, muun muassa täydennyskoulutusta. Kun ohjasin Blueprint-mallia opetusalan edustajille, vakuutuin opetusalan edustajien substanssiosaamisesta ja nopeasta kehittävän työotteen omaksumisesta heidän kuvatessaan omaa työtään. Tämä osuus kehittämistyössä toteutui non stop -tyylishästi. Tilanne oli uusi myös minulle, vaikka olin harjoitellut edellisenä päivänä CoCo Toolkit- välineiden käytettävyyttä. Kaikki olivat asiassa mukana. Eräs opetusalan edustajista sai puhelun kesken palaverin, kuulin hänen vastaavan puhelimeen, ettei jouda nyt keskustelemaan, kun hän haluaa katsoa tämän palapelin loppuun. Voidaankin todeta tutkimuksen mukaisesti, että uudet menetelmät innostavat yhteistyöhön ja mielestäni lisäävät opetusalan edustajien aktiivisuutta osallistua palaveriin. Tulokset olivat selkeät ja toivat uudenlaista näkökulmaa opetusalan edustajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Mielestäni nämä kolme menetelmää tukevat tuloksien luotettavuutta ja pätevyyttä.

Tämä oli kehittämistyössäni mielenkiintoisin vaihe, sillä palvelumuotoilun sovellus CoCo Toolkit-välineillä oli lopulta hyvin selkeä tapahtuma. Jokainen opetusalan edustaja sai toteuttaa muutoksen hänelle sopivalla tavalla. Heidän siirtäessään symboleja nykytilanteesta lopputulemaan näki, kuinka he sitoutuivat siirtoihin ja tekivät siirtonsa harkiten. Kuten tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, niin muutosjohtamisessa voidaan käyttää innostavia menetelmiä. Tulokset tukevat ammatillisen koulutuksen reformin onnistumisen mahdollisuuksia ja tuovat esille sen, kuinka olemme valmiita työssämme kustannustehokkaisiin ratkaisuihin.

Työelämän edustajien kanssa olisi ollut mielenkiintoista keskustella asioista saman pöydän ääressä, mutta kehittämistyössä käytettävä aikaresurssi ei sitä mahdollistanut. Mutta toisaalta haastattelu, jonka he tekivät keskenään, osoittautuikin hyväksi valinnaksi. Heillä oli vapaus keskustella asioista ja miettiä oman työnsä kautta vastauksiaan. Mielestäni näin menetellen sain kehittämistyöhöni parhaan mahdollisen luotettavan tuloksen, johon he sitoutuvat. Opetusalan edustajat olivat varautuneet siihen, että työelämän edustajat ovat kuormittuneita työssään, eivätkä halua mitään lisätyötä. Mutta tuloksista saatiin päinvastaista tietoa. Työelämän edustajilla on resursseja ja halukkuutta lisääntyvään opiskelijatyöhön työpaikoilla, joten tässä on todiste siitä, ettei asioita pidä olettaa, vaan keskustella niistä avoimesti ja kuulla toisen osapuolen mielipiteitä ennen päätelmien tekemistä. Menetelmä oli myös eettinen, koska heidän keskustelunsa yksityisyys toteutui ja heillä oli mahdollisuus vapaaseen keskusteluun keskenään, ennen vastausten antamista.

Tarkastellessani kehittämistyön tuloksia, joissa tiedonantajina olivat opiskelijat, työelämän ja opetusalan edustajat, laajensivat omaa näkökulmaani opetuksen järjestämisessä kokonaisvaltaisemmaksi. Jokaisen osapuolen kanssa tehty yhteistyö kehittämistyössä tekevät työstäni eheämmän ja monipuolisemman. Oma näkemykseni kokonaisuudesta on laajentunut.

Tulosten perusteella voi todeta, että opiskelijoiden tarpeet ja odotukset koulutuksen järjestämiselle ovat erilaisia, jotkin heistä kokevat oppilaitoksen ympäristön parhaaksi oppimisympäristöksi. Perinteinen luokassa tapahtuva opettaminen koettiin mielekkäänä, kunhan opetusmenetelmät ovat monipuolisia. Mielestäni näkökulma tulee huomioida oppimisympäristöjä suunniteltaessa. Kehityksen ja uudistumisten kulkeminen kellon heiluriliikkeen tavoin ei ole tarkoituksen mukaista. Voidaan edetä myös pienin askelin. Tuloksen pohjalta voidaan sanoa, ettei ammatillisen opetuksen siirtäminen sellaisenaan työpaikoille opittavaksi ole tarpeen, eikä se opiskelijaprofiilien mukaan edistä kaikkien opiskelijoiden oppimista ja valmistumista nopeammalla aikataululla. Muutostyö voidaan aloittaa oppilaitokselta, opetusmenetelmiä ja oppimisympäristöjä muuttamalla työpajatyyliseksi.

Työpajoissa tapahtuvassa opetuksessa voidaan tehostaa opettajien resursointia ja mahdollistaa monipuolisempien menetelmien käyttöä sekä mahdollistaa kokonaisvaltaisempaa opetusta. Työpajoissa voivat toimia rinnastusten esim. hoitotyön ja kasvatusalan opettajat, joten saadaan monimuotoisempi tuki opiskelijoiden kasvulle ja oppimiselle.

Opetuksen järjestäminen uusilla menetelmillä, yhdistämällä esimerkiksi liikunta osaksi oppimista helpottaa opiskelijoiden keskittymistä ja motivoitumista opiskeluun. Puuduttava tunneilla istuminen ehkä passivoi opiskelijoita eikä tue kuntouttavaa asennetta lähihoitajan työssä. Lähihoitotyö on käytännössä tapahtuvaa hoitotyötä, jossa aktivoidaan asiakkaita ja potilaita itseohjautuvuuteen. Opiskelijat saavat liikunnasta valmiuksia asiakkaiden ohjaamiseen ja erilaisia menetelmiä käyttöönsä. Liikunta voi sisältyä opetusmenetelmiin mm. ryhmitöissä. Ryhmissä tai pareittain voidaan samalla kun kävellään keskustella opittavan asian sisällöstä tai opetustuntien lomassa voidaan yhdessä pelata esim. pallopelejä tai harrastamalla muuta liikunnallisia pelejä. Pieni liikuntaa sisältävä katkos opetuksessa aktivoi opiskelijoita uuteen asiaan ja auttaa heitä jaksamaan.

Oppimisympäristöjen laajentuessa työpaikoille oppiminen ei ole sidottu oppilaitoksen tiloihin. Opiskelijoilla on älypuhelimet ja useilla työpaikoilla opiskelijat voivat käyttää tietokonetta tiedon hakemiseen, joten opiskelun ja opetuksen siirtäminen osittain työpaikoille on mahdollista. Teorian ja työtehtävien vuorottelu antaa uudenlaista näkökulmaa kokonaisuuteen. Aidoissa asiakas-/potilastilanteissa opiskelijat motivoituvat oppimiseen, saavat kaipaamaansa tartuntapintaa asioihin huolimatta siitä, oliko heillä aiempaa kokemusta hoitotyöstä vai ei. Opettajat voivat hyödyntää opetuksessaan aitojen työtilanteiden esille tuomaa tietoa, jota voidaan yhdessä reflektoida teorian tiedon avulla. Työtehtävät voivat sisällöltään muuttua ja kehittyä opiskelijan oppimisprosessissa, jota opettaja kykenee oikea-aikaisesti ohjaamaan ja tukemaan. Työpaikoilla on paljon tehtäviä, joihin hoitajilla ei ole tarpeeksi aikaa, kuten asiakkaiden vaatehuolto, ulkoiluttaminen ja yhdessäolo ja yhdessä tekeminen.

Tulosten pohjalta opetusalan edustajat ovat valmiita muutostyöhön omassa opetuksessaan. Mutta jokainen opetusalan edustaja ei näe omaa jalkautumista työelämään sellaisenaan mahdollisena. Joissakin opetusaineissa työpaikoilla toiminen ryhmissä ei toteudu tavoitteiden mukaan työtehtävien luonteesta johtuen. Potilasturvallisuus on esimerkiksi vaikuttava asia, jota voidaan edesauttaa mm. yhteisellä opetuksen suunnittelulla työelämän edustajien kanssa.

Ammatillisen koulutuksen reformissa esille tuleva koulutussopimus mahdollistaa uudenlaisen yhteistyön työelämän edustajien kanssa. Yhteistyö työpaikoilla tuo myös etuja opetukseen. saadaan tarkoituksenmukaisia tiloja ja opetukseen uusia välineitä, joihin oppilaitosten ei tarvitse investoida. Aidot asiakas-/potilaskohtaukset ja hoitotilanteet syventävät oppimista ja opetusta. Samanaikaisesti yhteistyössä opettajat voivat luoda ja päästä osalliseksi verkostotyöhön. Verkostoissa toiminen laajentaa opetusalan edustajien näkökulmaa opetustyön suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Tulosten pohjalta opetusalan edustajat ovat valmiita muuttamaan käytäntöjään mm. suunnittelutyössä keskenään, mutta miksipä ei yhteistä suunnittelua voisi laajentaa työyhteisöihin. Työelämästä saadun tiedon pohjalta heillä on tämän suuntaisia odotuksia.

Opiskelijaprofiileissa tulee esille henkilökohtaisten opintosuunnitelmien merkitys opiskelijalle. Mikäli henkilökohtaista opintosuunnitelmaa ei ole laadittu opiskelijalähtöisesti ja avattu hänelle käytännön merkitysten näkökulmasta, niin hän ei välttämättä ymmärrä oman opintopolkuunsa liittyviä yksilöllisiä mahdollisuuksia eri oppimisympäristöissä. Kokemukseni mukaan opiskelija ei aina tavoita omaa oppimistaan kokonaisuuksien kautta, vaan irrallisina menetelminä. Silloin opiskelija ei välttämättä koe oppimistaan mielekkäästi, eikä opetus motivoi häntä keskittymään omaan opiskeluun. Opiskelijan odotukset ja oppimisen tarpeet eivät toteudu.

Opiskelijaprofiileissa tuli esille, etteivät opiskelijoiden elämänhallintataidot ole riittäviä siihen, että he kykenisivät vastaamaan omasta opiskelustaan ja ottamaan vastaan opetuksessa esille tulevia asioita. Pelkästään teoreettinen opetus ei aina ole riittävä jokaisen opiskelijan kohdalla. Opettajan rooli on keskeinen opiskelijan yksilöllisten opintopolkujen suunnittelussa ja niiden toteuttamisessa yhdessä opiskelijan kanssa. Opiskelijat kokevat tarvitsevansa myös ryhmältä saatavaa tukea kokeeseen osallisuutta opinnoissaan ja kouluyhteisössä. Opettajan ja ryhmän tuella he voivat kokea omia vahvuuksiaan ja saada tarttumapintaa opetukseen. Työpaikoilla arka opiskelija voi puolestaan kokea olonsa turvattomaksi ja yksinäiseksi ilman edellä mainittuja tukimuotoja.

Opiskelijaprofiilien välityksellä välittyy ryhmän merkitys heidän omalle kasvulle lähihoitajaksi ja aikuistumiseen. He saavat ryhmässä vertaistukea omalle oppimiselleen ja osaamiselleen yhdessä tekemällä ja jakamalla tietopuolista osaamistaan toisen opiskelijoiden kanssa ryhmissä. Mielestäni ryhmätyöskentelyä voidaan viedä myös työpaikoille ennen työssäoppimista. Näin menettelemällä opiskelijat saavat vertaistukea myös työpaikoilla oppimiseen. Usealla opiskelijalla ei ole aiempaa

kokemusta hoitoalan työstä, yleensä työyhteisöstä ja pelisäännöistä työpaikoilla. Ryhmässä toteutuva opiskelu opettajan johdolla työpaikoilla lisää heidän osallisuuden kokemusta, vahvistaa heidän omaa toimintaansa ja tukee heidän rohkeuttaan itsenäiseen työhön yhteisen kokemuksen pohjalta.

Työelämän edustajat ovat valmiita muutokseen, kun työpaikoilla lisääntyvässä yhteistyössä opetusalan edustajien kanssa roolit ja vastuunjako selvitetään. Mielestäni yhteisiä tehtäviä opetusalan ja työelämän edustajien välillä voidaan laajentaa osaksi opiskelijan henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimista, jossa sitoudutaan yhdessä opiskelijan oppimiseen, voidaan yhdessä kartoittaa työtehtäviä ja niiden teoreettista perustaa. Koulutussopimus mahdollistaa opetusalan ja työelämän edustajien välillä lisääntyvään yhteistyön opiskelijan opetuksessa ja ohjauksessa vastuiden ja hallinnollisten töiden näkökulmasta. Hyvin suunnitellulla yhteistyöllä molemmat osapuolet voivat keskittyä ensisijaisesti omaan perustehtäväänsä ja tukea toisiaan yhteisissä tehtävissä.

Tulosten pohjalta opetusalan edustajilla on valmiuksia muutostyöhön, työn uudelleen suunnitteluun ja toteutukseen ammatillisen koulutuksen reformin mukaan. Mutta tutkimusten pohjalta huomioon ottaen, että tarvitaan vielä enemmän strategista organisaatioiden toiminnasta ja tukea uudelle osaamiselle muutoksen läpiviemiseen täydennyskoulutuksella. Asenteet ja arvot muuttuvat hitaasti, vaikka uuden oppiminen innostaakin. Opetusalan edustajat eivät välttämättä ole tottuneet yhteistyöhön työelämän edustajien kanssa työelämälähtöisesti, vaan yhteistyö on toteutunut perinteisesti enemmän opettajalähtöisesti. Asiaa voidaan helpottaa esim. uusien välineiden käyttöön ottamisella, kuten käyttämällä palvelumuotoilun sovelluksia.

Positiivisesti yllättäväkin tieto työelämän edustajilta oli se, että heillä on valmiuksia ja riittävästi resursseja osallistua lisääntyvään ohjaustyöhön ja opettajien jalkautumiseen työpaikoille. Tulosten pohjalta he ovat valmiita ottamaan opetusalan henkilöstöä vastaan yhteistyöhön opiskelijoiden ohjaukseen ja opetukseen työpaikoille. Työelämän edustajat kokevat tarvitsevansa lisää opetusta tässä muutoksessa. Mielestäni yhdessä kouluttautumalla asiaan saadaan yhteinen, innovatiivinenkin tapa tuottaa uudenlaista opetusta työpaikoilla.

Olen tarkastellut kehittämistyössäni tämän hetkisiä tutkinnon perusteista, jotka tulevat muuttamaan ammatillisen koulutuksen reformissa kokonaisvaltaisimmiksi ja saavutettava osaaminen vastaa enemmän yhteiskunnan tarpeisiin. Saan kehittämistyössäni käytetyn materiaalin pohjalta tietoa perusopetuksessa järjestettävän lähihoitajakoulutuksen sisällöistä, jolloin muutos on helpompi ottaa

vastaan ja lähteä työstämään eteenpäin. Tutkintojen osaamisalat tulevat olemaan aika lailla entisensä.

Opintopolkuja tarkastellessani perehdyin opiskelijoiden henkilökohtaiseen opinto-ohjelmaan, opintojen henkilökohtaistamiseen, HOJKSiin ja pedagogiikkaan. Osa termeistä oli minulle aikuiskoulutajana uusia, mutta niihin perehtyminen oli antoisa oppimisprosessi tässä kehittämistyössä. Pedagogisia keskusteluja tarvitaan enemmän, ne tulisi liittää osaksi palavereja, jolloin aktiivisesti uudistaisimme menetelmiä ja kokeilisimme erilaisia tapoja opiskelijoiden oppimisen edistämiseksi. Tutkimustuloksista tulee esille palaverien tehostamisen mahdollisuus, opetusalan edustajilla on valmiuksia päätöksiin, kun menetelmät palaverissa ovat suunniteltuja ja käytettävyydeltään tarkoituksen mukaisia.

Kehittämistyön pitkän aikavälin tavoitteena oli edistää opiskelijoiden mielekästä oppimista ja motivoitumista niin, että tutkinnot suoritetaan loppuun eikä syrjäytymistä tapahdu. Opiskelijaprofiilien työstäminen oli kehittämistyöni haastavin vaihe. Perehdyin laaja-alaisesti kysymysten valmisteluun, koska haluisin varmistua, että opiskelijoiden ääni saadaan oikeassa mittakaavassa esille, että opiskelijälähtöisyys toteutuu ja profiilit on laadittu validisti tulosten luottavuutta ajatellen.

Mielestäni sain esille keskeisiä asioita. Mutta varmasti tässä suhteessa on erilaisiakin lähestymistapoja. Prosessi vei tulosten määrittelyssä eniten aikaa verrattuna muihin tuloksiin. Olin kuitenkin tyytyväinen kehittämistyöni lopputulemaan. Opiskelijaprofiileja laatiessani ja opiskelijoiden vastauksia lukiessani minulle selvisi, että jokainen haluaa valmistua ja saada parasta mahdollista osaamista, mutta ohjaus tai opetus ei kiinnosta tai se ei ole riittävän innostavaa. Opiskelijan mielenkiinnon puute opiskeltavaa asiaa kohtaan ei siis aina johdu itse opintojen sisällöstä, vaan kuten tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, että meidän opetusalan edustajien pitää tässä suhteessa tarkastella omaa osaamistamme, sen päivittämisen tarpeita ja tutustua tämän sukupolven intresseihin.

Kehittämistyötä tehdessäni olen perehtyminen ilmiöpohjaiseen oppimismalliin, joka soveltuu hyvin nykytilanteen vaatimukseen ja tukee lähihoitajaopiskelijoiden itseohjautuvuutta ja ammatillisuuden kehittymistä. Tässä kehittämistyössä ei ole paneuduttu asiaan muuten kuin teoreettisen tarkastelun tasolla. Huomaan kuitenkin nyt jälkeenpäin, että opettajat, jotka käyttävät ilmiöpohjaista opetusta,

suoriutuivat nopeammin palvelumuotoilun prosessista, joten siinä on lähtökohtia uudistukseen. Valmis malli opittavaksi.

Yleensä pedagogista puhetta opetusalan edustajien kesken on yllättävän vähän. Oulaisten ammatitopiston sosiaali- ja terveysalan yksikössä puhutaan ja varmasti tämä asia on yksi tulevassa kehittämistyössämme. Työssäoppiminen ja sen ohjaus on selkeästi prosessoitu, työelämän edustajien ja opetusalan edustajien tehtävät ja vastuualueet ovat selkeät nykymallissa. Ammatillisen koulutuksen reformissa otetaankin kantaa myös muuhun tehtävään yhteistyöhön, joka tulee keskeiseksi kehitystehtäväksi. Tässä kehittämistyössä tuli hyvin esille työelämän positiivinen suhtautuminen lisääntyvään yhteistyöhön, kunhan pelisäännöistä sovitaan. Mielestäni tämä on yksi rohkaiseva tulos ja johtopäätöksenä meidän opetusalan edustajien tulee pohtia tykönämme työelämän edustajien asennetta ja tarttua siihen. Mielestäni tässä on hyvä alku uudistukselle.

Kehittämistyö on ollut prosessina varsin selkeä, vaikka se on toteutunut syklisesti. Kehittämistyön luotettavuus toteutuu sen läpinäkyvässä toteutumisessa. Kaikki vaiheet on kuvattu näkyväksi. Kehittämistyön prosessin eri vaiheet tulevat tarkemmin esille liitteistä. Saan tästä kehittämistyöstä varmuutta palvelumuotoilusovellusten käyttöön, ja voin tarvittaessa käyttää välineinä opetuksessa, työelämäyhteistyössä tai yksikkömme kehittämistyössä. Tarkoituksena on esittää kehittämistyön tulokset opetusalan edustajille ja työelämän edustajille Oulaisissa. Näistä tuloksista ja selvityksistä on hyvä jatkaa kehittämistyötä yksikössämme.

Jatkotutkimusaiheeksi ehdotan osallistavaa tutkimusta opiskelijoiden ja työelämän sekä opetusalan edustajien hyvinvoinnin toteutumisesta muutoksessa ja etenkin sitä, kuinka heidän hyvinvointinsa on suunniteltu toteutettavaksi yhteistyöneuvotteluissa ja koulutuksen ammatillisen koulutuksen reformin mukaisessa uudelleen järjestämisessä. Toisen jatkotutkimusehdotuksena tuon esille ammatillisen koulutuksen pedagogiikan kehittämisen yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. Kolmantena aiheena näen tarpeellisenä kehittää opetusalan ja työelämän edustajien yhteistä täydennyskoulutusta yhteisten ohjaus- ja opetusmenetelmien sekä oppimisympäristöjen kehittämiseksi.

LÄHTEET

Finlex

(www.finlex.fi. Viitattu 16.10.2016.)

LUONNOS 10.3.2016 JA 11.3.2016 TYÖPAJOJA VARTEN

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMIN TOIMEENPANON SUUNTAVIIVAT

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain sekä ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain 9 § muuttamisesta. HE 35/2016. Viitattu 10.7.2016, Viitattu 12.11.2016.

<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2016/20160035>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu

http://www.oph.fi/download/174689_nao_reformi_okm.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016, Selvitysmiehet: Uusi koulutussopimusmalli lisäämään käytännön työssä oppimista 13.4.2016. Viitattu 12.4.2016.

<http://minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2016/04/koulutussopimus.html>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011–2020. Viitattu 21.3.2016.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/tr09.pdf?lang=fi>

Opetushallitus 2010a. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja 2010. MÄÄRÄYS 17/011/2010. Viitattu 10.7.2016.

http://www.oph.fi/download/124811_SoTe.pdf

Opetushallitus 2015b. Osaamisen hankkiminen työpaikoilla ammatillisessa peruskoulutuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2015:6. Viitattu 10.7.2016

http://www.oph.fi/download/167955_osaamisen_hankkiminen_tyopaikalla_ammattillisessa_peruskoulutuksessa.pdf

Opetushallitus 2015c. Osaamisperusteisuus todeksi – askelmerkkejä koulutuksen järjestäjille TUTKE 2 -toimeenpanon tukimateriaali. Oppaat ja käsikirjat 2015:9. Viitattu 21.3.2016.

http://www.oph.fi/download/170260_osaamisperusteisuus_todeksi_askelmerkkeja_koulutuksen_jarjestajille_2015.pdf (30-31.2015)

Opetushallitus 2015d Koulutuksen järjestäjälle keinoja puuttua opiskeluun soveltamattomuuteen. Uudistettu opas SORA-säädösten ja -määräysten toimeenpanoon ammattikoulutuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2015:12. Viitattu 14.7.2016.

http://www.oph.fi/download/170668_koulutuksen_jarjestajille_keinoja_puuttua_opiskeluun_soveltamattomuuteen.pdf

KT, Kuntatyönantaja, Ammatillisen koulutuksen opettajien kelpoisuusvaatimukset väljenevät Viitattu. 10.7.2016.

<http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/sopimukset/opettajat/amatillinen-koulutus/Sivut/amatillisten-opettajien-kelpoisuudet.aspx>

JEDU 2014a.Toimintakäsikirja.Viitattu 3.3.2016.

<https://www.jedu.fi/group/intranet/toimintakasikirja-toiminnan-kehittaminen>

JEDU 2014b. Toimintakäsikirja."Enemmän Yhdessä" JEDUN arviointi- ja laadunvarmistussuunnitelma vuosille 2014-2015. Viitattu 3.3.2016. <https://www.jedu.fi/group/intranet/toimintakasikirja-amatillinen-peruskoulutus-hops-prosessi>

JEDU 2014c, Toimintakäsikirja, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Kansilomake1. Viitattu 1.7.2016.Viitattu 1.7.2016. <http://www.jedu.fi/documents/10157/5483127/Sosiaali-+ja+terveys-alan+pt%2C%20%C3%A4hihoitaja+aon+toteuttamis-+ja+arviointisuunnitelma+18.5.2015+lopullinen.pdf/a8da7276-1544-4231-9510-35a5e791be90>

JEDU 2015d, Toimintakäsikirja, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän toimintajärjestelmän toimivuuden itsearviointi 2015. Kooste OPH:n itsearvioinnista 13.3.2015.Viitattu 3.3.2016.

JEDU 2013e Toimintakäsikirja, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, työpaikkaohjaajan opas 1, 7-9). Viitattu 10.7.2016.

<https://www.jedu.fi/documents/10157/58285/Ty%C3%B6paikkaohjaajan+opas.pdf?version=1.0>

JEDU 2014f Toimintakäsikirja. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2015, Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto. Lähihoitaja Opetussuunnitelman tutkintokohtainen osa. Viitattu 10.7.2016

<http://www.jedu.fi/documents/10157/5483127/Sosiaali-+ja+terveysalan+perustutkinto%2C%20%C3%A4hihoitaja%2C%20rakenne2.pdf/d31c6b40-b118-4f0e-afcb-a8ad2e020285>

Suomen kuntatyöntekijät. Viitattu 10.7.2016.

<http://www.kuntatyöntekijat.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/2014/Sivut/opettajat-patevia.aspx>

Suomen virtuaali yliopisto.. Oppimisen teoriasta tukea tieto- ja viestintätekniiikan pedagogiseen käyttöön. Viitattu 21.3.2016 http://tievie oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku_6/ongelmakeskeinen.htm

Haapaveden opisto 2008, Varpu –opas. Opas varhaiseen puuttumiseen toisen asteen toimijoille huolta herättävissä tilanteissa. Viitattu 14.7.2016.

<https://www.jedu.fi/c/portal/alfresco/page/proxy/alfresco/api/node/content/workspace/SpacesStore/b588e32d-ac31-4385-a4f6-8ddf3f554498/VARPU-opas.pdf>

Koppanen artikkelissa Opettaja-lehti 2015/23 Veret seisauttava reformi. Viitattu 12.11.2016

<http://www.opettaja.fi/cs/opettaja/jutut&juttuID=1408912529309>

Opintopolku 2016 .Lähiopetus: luokkaopetus, luento-opetus, ryhmätyöskentely. Viitattu 14.7.2016

<https://opintopolku.fi/wp/aikuiskoulutus/mietitko-aikuiskoulutusta/opiskelumuodot/lahiopetus-luokka-opetus-luento-opetus-ryhmatyoskentely/>

Taukokangas, kuntoutuspalvelut. Viitattu 10.7.2016.

<http://taukokangas.fi/kuntoutuspalvelut>

Väitös:

Paaso.A. 2010. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Tutkimus ammatillisen opettajan tulevaisuuden työkuvasta. Rovaniemi 2010. Lapin yliopisto. Lapin yliopistopaino.

Sähköiset väitökset:

Ahokallio-Leppälä 2016. Osaaminen keskiössä. Ammattikorkeakoulun uusi paradigma. Acta Electronica Universitatis Tamperensis. ISBN 978-952-03-0005-0 (pdf). Viitattu 12.7.2016., Viitattu 8.10.2016

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0005-0>

Juppo 2011. Muutoksen johtaminen suomalaisessa yliopistouudistuksessa rehtoreiden näkökulmasta. ACTA WASAENSIA NO 235.JULKISJOHTAMINEN 15. Viitattu 12.7.2016, Viitattu 16.10.2016.)

http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-335-6.pdf

Koskinen 2016. Mielekäs oppiminen matematiikan opetuksen lähtökohtana Systemaattinen analyysi Journal for Research in Mathematics Education aikakauslehden artikkelien pohjalta. Helsinki. ISBN 978-951-51-1136-4 (pdf). Viitattu.1.7.2016., Viitattu 8.10.2016

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160172/mielekas.pdf?sequence=1>

Kuuskorpi 2012. Tulevaisuuden fyysinen oppimisympäristö. Käyttäjälähtöinen muunneltava ja joustava opetustila. Turun yliopisto University of Turku Turku 2012. ISBN 978-951-29-4956-4 (Sähköinen/PDF) Painosalama Oy – Turku 2012. Viitattu 10.7.2016. Viitattu 8.10.2016.

<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/76724/vaitoskirja2012Kuuskorpi.pdf>

Lehtonen 2012. Koulutuksen järjestäjien ja työelämäedustajien yhteistyö sosiaali- ja terveysalalla Tapaustutkimukseen pohjautuva substantiivinen teoria. Acta Electronica Universitatis Tamperensis ISBN 978-951-44-9430-7 (pdf)Viitattu 1.7.2016.

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95226/978-951-44-9430-7.pdf?sequence=1>

Lämsä 2009. Tuhat tarinaa lasten ja nuorten syrjäytymisestä. Lasten ja nuorten syrjäytyminen sosiaalihuollon asiakirjojen valossa. Oulu 2009: University press. Viitattu 1.7.2016.

<http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514290213.pdf>

Maijanen-Kyläheiko.P. 2014 Pursuit of change versus organizational inertia: A study on strategic renewal in finnish broadcasting company. .Acta Universitatis Lappeenrantaensis 613. Lappeenranta University of Technology Yliopistopaino 2014.Viitattu 12.7.2016.

<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/102199/V%c3%a4it%c3%b6skirja%20P%c3%a4ivi%20M-K%20A4%203%2012%20.pdf?sequence=2>

Nurmi P.2009. A Teacher as an Improver of Overall Well-being in School How Teachers in Upper Secondary Education Regulate their Dialogue and Authenticity.Koiop Jyvä 2009.Kuopio. Viitattu 12.7.2016. Viitattu 8.10.2016

http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1300-4/urn_isbn_978-951-27-1300-4.pdf

Tjhien Liao 2016. Storied Design:Narrative mattersin designpresentation

Aalto University publication series DOCTORAL DISSERTATIONS, 91/2016, Viitattu 16.10.2016

<https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/21757>

Virtanen A. 2013. Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Publishing Unit, University Library of Jyväskylä. Viitattu 1.7.2016.

https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41842/978-951-39-5270-9_vaitos27062013.pdf?sequence=1

Vuopala E. 2013. Onnistuneen yhteisöllisen verkko-oppimisen edellytykset näkökulmina yliopisto-opiskelijoiden kokemukset ja verkkovuorovaikutus. Tampere 2013: Juvenes print. Viitattu 1.7.2016.

<http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526202259.pdf>

Vähämäki. M. 2008. Dialogi organisaation oppimisessa. Itseohjautuvan muutoksen mahdollistaminen tuotantotyössä. Sarja/Series A-2:2008. Turun Kauppakorkeakoulu. Tampere: Esaprint. Viitattu 1.7.2016

https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/99382/Ae2_2008Vahamaki%20pdf.pdf?sequence=2

Kirjalähteet

Helakorpi.S. 2010. Ammatillinen opettaja. Teoksessa Helakorpi.S, Aarnio.H & Martti Majuri 2010. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Saarijärven Offset Oy. Saarijärvi.

Tuulaniemi.J. 2013. Palvelumuotoilu. Talentum 2013. Liettua.2013. Balto print.

Kananen.J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. 2014. Suomen Yliopistopaino OY- Juvenes Print
Vilka.H. 2015. Tutki ja kehitä. 2015 Ps-Kustannus

Sähköiset oppikirjat

Luomala.A.2008. Muutosjohtamisen ABC. Ajatuksia muutoksen johtamisesta ja ihmisten johtamisesta muutoksessa. Ihmisten ja työhyvinvoinnin johtamisen tutkimus- ja kehittämissryhmä HYWIN.Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Viitattu 1.7.2016.
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/muutoskirja.pdf>

Luento

Koulutuskuntayhtymäjohtaja Makkonen Keijo.2016. Henkilöstökokous Oulaisten ammattiopiston auditorio.

Palaverit

Toivanen Eija 2016. Palaveri. Oulaisten ammattiopisto, sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö.

LIITTEET ja KUVIOT:

Liitteet: liite (1) Opiskelija haastattelukysymykset
liite (2) Kehittämistyön toteutus suunnitelma
liite (3) Kehittämistyön suunnitelma liite
liite (4) Blueprint- mallilla saatu kuvaus taulukoksi.

Kuviot (1) JEDU, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän prosessikuvaus
(2) Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän organisaatiokaavio
(3) Opiskelijan henkilökohtaisen opintosuunnitelman prosessi
(4) CoCo Tool Kit - välineistöä
(5) Blueprint-malli
(6) Nykytilanteen kuvaus
(7) Muutostilanteen kuvaus

