

Helena Kiljo-Leinonen

Opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittäminen Kainuun ammattiopiston sosiaali- ja terveysalalla

YAMK, opinnäytetyö

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

Kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

Kevät 2017

TIIVISTELMÄ

Tekijä: Kiljo-Leinonen Helena

Työn nimi: Opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittäminen Kainuun ammattiopiston sosiaali- ja terveysalalla

Tutkintonimike: Sairaanhoidtaja (YAMK) Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Asiasanat: kehittäminen, toimintatutkimus, osallistava johtaminen

Kehittämistehtävä (opinnäytetyö) kuvasi Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen, Kainuun ammattiopiston (myöhemmin KAO) sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstön opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvää kehittämisprosessia. Kehittämistyön tavoitteena oli yhdenmukaistaa ja selkeyttää opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä opettajien työkäytäntöjä.

Kehittämistehtävän metodologisena lähestymistapana oli osallistava toimintatutkimus, joka sisältää kaksi sykliä. Ensimmäisen syklin suunnitteluvaihe muodostui systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta syksyllä 2015. Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli perehtyä aikaisempien tutkimusten avulla työssäoppimisprosessiin ilmiönä. Toimintavaihe muodostui aineiston keruusta, joka toteutettiin 6-3-5-menetelmällä toukokuussa 2016. Aineiston keruun tarkoituksena oli selvittää, mitkä ovat opetushenkilöstön kokemana opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvät kehittämistarpeet ja mitä ratkaisuehdotuksia niille esitetään. Havainnointivaiheessa kerätty aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tuloksiksi muodostuivat tutkintotilaisuuteen ohjaaminen, työssäoppimiskäyntien kuormittavuus, työssäoppimispaikkojen riittämättömyys, arviointikriteerien ymmärrettävyys, arviointikäytännöt, ohjaavan opettajan mukanaolo opiskelijan työssäoppimispaikalla, opiskelijan osaamisen tunnistaminen, opettajien toimintatavat, materiaalin hallinta, projektioppiminen ja ohjaustaitojen ajantasaisuus. Ensimmäisen syklin reflektiovaihe muodostui aineiston analyysin tulosten tarkastelusta.

Toinen sykli jatkui ensimmäisen syklin tulosten reflektion pohjalta kesäkuussa 2016. Suunnitteluvaiheessa kehittämistehtävän tarkoituksiksi asetettiin laatia toimintasuunnitelma kehittämiskohteille ja osallistaa opetushenkilöstö kehittämistyöhön. Toimintavaiheessa projektiryhmäläiset laativat syyskuussa 2016 työpajoissa kehittämissuunnitelman, johon oli kirjattu kehittämisen kohde, tavoitteet, toimenpiteet, aikataulu, vastuuhenkilöt, huomioitavat asiat ja arviointi. Koko opetushenkilöstö osallistettiin kehittämistyöhön innopajojen avulla. Havainnointivaiheessa projektiryhmäläiset tekivät joulukuussa 2016 yhteenvedon (tulokset) innopajoissa kerätyistä aineistoista ja priorisoivat kehittämiskohteet. Reflektiovaiheessa ensisijaisiksi kehittämiskohteiksi valittiin opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvät opettajien toimintatavat ja opettajan mukana olo opiskelijan työssäoppimispaikalla. Vuoden 2017 aikana arvioidaan, miten kehitettyjen toimintatapojen käyttöön ottaminen on onnistunut. Saatujen kokemusten perusteella opiskelijan työssäoppimisprosessia edelleen kehitetään ja hyviä käytäntöjä jaetaan koko KAO:n sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstön käyttöön.

Johtopäätöksenä todettiin, että opinnäytetyön aikana tehtiin suunnitelma valituille kehittämiskohteille, lista TOP-prosessin yhteisistä pelisäännöistä, tsekkilista opiskelijan työssäoppimisen ohjaamiseen ja suunnitelma kehittämiskohteelle opettajan mukana olo opiskelijan TOP-paikalla.

ABSTRACT

Author(s): Kiljo-Leinonen Helena

Title of the Publication: Development of Student On-the-job Learning Process in the Department of Social and Health Care at Kainuu Vocational College

Degree Title: Master of Health Care

Keywords: development, action research, participatory management

This development task (thesis) describes the development of the student on-the-job learning process in the Department of Social and Health Care at Kainuu Vocational College. The aim of the development work was to harmonize and clarify teachers' work practices related to the student on-the-job learning process.

The methodological approach of this development task was participatory action research which included two cycles. The planning phase of the first cycle consisted of a systematic literature review completed in autumn 2015. The purpose of the literature review was to study previous research on the on-the-job learning process as a phenomenon. Data was collected with the 6-3-5 method during the action phase in May 2016. The purpose of the data collection was to explore what the development needs related to the student on-the-job learning process were experienced by teachers and what solutions were presented to these development needs. In the observation phase the collected data was analysed using content analysis. The following development needs emerged in the data analysis: student counselling before qualifications tests, strain imposed by on-the-job learning visits on teachers, insufficient number of on-the-job learning places, understandability of evaluation criteria, evaluation practices, presence of supervising teachers in students' on-the-job learning places, recognition of student's qualifications, inconsistent teacher practices, material management, project-based learning, and up-to-date supervising skills. The reflection phase of the first cycle was based on the results of the data analysis.

The second cycle was started by reflecting the results of the first cycle in June 2016. In the planning stage, the purpose of the development task was to establish an action plan for development objectives and involve teaching staff in the development work. Project team members prepared a development plan in the action phase in September 2016. The development plan included the development target, goals, measures, timetable, persons in charge, issues to be taken into consideration, and evaluation. All the teaching staff were involved in the development work. In the observation phase in December 2016, the project team members made a summary (results) of the collected data and prioritized the development targets. In the reflection phase, inconsistent teacher practices and presence of supervising teachers in students' on-the-job learning places were selected as the primary development targets. The success of the developed practices is to be evaluated in 2017. The student on-the-job learning process is developed further on the basis of experiences gained, and good practices are shared with all the staff in the Department of Health and Social Care at Kainuu Vocational College.

As a conclusion, it can be stated that during this thesis process a plan for selected development targets was made, a list of common rules was drawn, a checklist for supervising student on-the-job learning was created and a plan for clarifying the role of supervising teachers in students' on-the-job learning places was compiled.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	METODOLOGIA.....	5
	2.1 Osallistava toimintatutkimus	5
	2.2 Lähteet.....	10
3	PROJEKTIOORGANISAATIO	12
	3.1 Projektiorganisaation perustaminen	12
	3.2 Lähteet.....	15
4	OPISKELIJAN TYÖSSÄOPPIMISPROSESSIN KEHITTÄMISEN ALKUKARTOITUS 1. SYKLI	17
	4.1 Opiskelijan työssäoppimisprosessi – systemaattinen kirjallisuuskatsaus (suunnittelu)	17
	4.1.1 Kirjallisuuskatsauksen perusteet	18
	4.1.2 Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen	18
	4.1.3 Aineiston analyysi	22
	4.1.4 Tulokset.....	24
	4.1.5 Johtopäätökset	26
	4.2 Kehittämistarpeiden kartoitus (toiminta)	27
	4.3 Aineiston analyysi (havainnointi)	30
	4.4 Opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvien kehittämiskohteiden tulokset ja johtopäätökset.....	31
	4.5 Tulosten tarkastelu (reflektointi).....	35
	4.6 Lähteet.....	36
5	OPISKELIJAN TYÖSSÄOPPIMISPROSESSIN KEHITTÄMINEN (2. SYKLI).....	39
	5.1 Toimintasuunnitelma opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämiseksi (suunnittelu)	39
	5.2 Opetushenkilöstön osallistaminen kehittämistyöhön (toiminta).....	40
	5.3 Kehittämiskohteiden priorisointi (havainnointi).....	42

5.4 Kehittämistyön arviointi (Reflektointi).....	44
5.5 Lähteet.....	45
6 OSAAMISEN KEHITTYMINEN	46
6.1 Johtamisosaaminen	46
6.2 Kehittämisaosaaminen	49
6.3 Lähteet.....	50
7 POHDINTA.....	52
7.1 Yhteenveto	52
7.2 Eettisyys ja luotettavuus	56
7.3 Arviointia.....	58
7.4 Lähteet	63

LIITTEET (7 kpl.)

Liite 1 Opinnäytetyön kirjoitussuunnitelma

Liite 2 Esimerkki aineiston analyysistä

Liite 3 Toimintasuunnitelma kehittämiskohteille

Liite 4 Suunnitelma ensisijaisille kehittämiskohteille

Liite 5 Työssäoppimisen ohjauksen pelisäännöt

Liite 6 Opiskelijan TOP-ohjauksen tšekki lista

Liite 7 Suunnitelma kehittämiskohteelle opettajan mukana olo opiskelijan
työssäoppimispaikalla

1 JOHDANTO

Toisen asteen ammatillinen koulutus uudistuu perusteellisesti. Uudistus näkyy muun muassa rahoitus, ohjaus, tutkinto- ja järjestelmärakenteen uudistumisena. Ammatillista koulutusta on välttämätöntä uudistaa, koska tulevaisuudessa työelämässä tarvitaan uudenlaista osaamista. Tulevaisuudessa ammatillisen koulutuksen odotetaan vastaavan aiempaa laadukkaammin ja joustavammin talouden, työelämän ja yhteiskunnan muutoksiin sekä tulevaisuuden osaamisperusteisiin. Uudistumista edellyttää myös käytettävissä olevan rahan väheneminen. (Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle 2016.)

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos ja sen tulosalueena toimiva Kainuun ammattiopisto vastaa ammatillisista koulutusta koskevien säädösten puitteissa opetus ja kulttuuriministeriön Kajaanin kaupungille osoittamien koulutustehtävääpäästösten mukaisesti ammatillisesta perus-, jatko- ja täydennyskoulutuksesta, oppisopimuskoulutuksesta, opiskelija palveluista, työelämän kehittämis- ja palvelutehtävistä ja tuottamiensa palveluiden kehittämisestä.

Kainuun ammattiopisto järjestää toisen asteen ammatillista koulutusta nuorille ja aikuisille. Vakituiset toimintayksiköt ovat Kajaanissa, Kuhmossa, Kuusamossa, Vuokatissa ja Suomussalmella. Lisäksi aikuiskoulutuksella on toimintayksikkö Sotkamossa ja Vantaalla. Kainuun ammattiopiston ammatillisessa perusopetuksessa opiskelee vuosittain noin 2600 nuorta ja aikuista. Muussa aikuiskoulutuksessa opiskelee noin 5000 aikuista, joista noin 450 on oppisopimusopiskelijaa. Työntekijöitä on noin 425. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstö käsittää koulutuspäällikön, opinto-ohjaajan, tutkintovastaavan ja kolme tiimiä. Tiimit ovat humanistinen ja kasvatustyön tiimi, hoitotyön tiimi sekä kuntoutuksen tiimi. (Toimintakäsikirja 2016.)

KAO:n sosiaali- ja terveysalan strategisia päämääriä ovat muun muassa prosessien sujuvuus ja taloudellisuus sekä henkilöstön aikaansaannoskyky. Prosessien sujuvuus ja taloudellisuus tarkoittavat toimivia ja yksinkertaisia prosesseja ja yhdessä tekemistä yrittäjämäisellä asenteella. Henkilöstön aikaansaannoskyky tarkoittaa, että henkilöstö on osaavaa, joustavaa, kehittämismyönteistä, sitoutunutta

ja hyvinvoivaa. (Toimintasuunnitelma 2014 ja alustavat suuntaviivat vuodelle 2018, 2013.)

Opinnäytetyönä tehtävässä kehittämistyössä kehitetään toimintatutkimuksen mukaisesti opettajan käytännön opetustyöhön liittyviä toimintatapoja. Kehittämistyö vastaa osaltaan ammatilliselle koulutukselle asetettuihin tulevaisuuden haasteisiin sekä KAO:n strategisiin päämääriin. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä opettajien työkäytäntöjä. Opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvien opettajien työkäytäntöjen kehittäminen valittiin KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden kehittämissuunnitelman kohteeksi, koska tarve kehittämiselle on tullut esille monissa eri yhteyksissä, kuten kehityskeskusteluissa, yhteisissä kokouksissa ja työolobarometrin tuloksissa. Tarve kehittämistyölle on tullut lähijohdajan ja opetushenkilöstön aloitteesta.

Erilaiset tutkintorakenteet ja aikuisten ja nuorten opiskelijoiden opiskeleminen erilaisilla rahoitusmuodoilla vaikuttavat moniin arkipäivän käytäntöihin ja toimintamalleihin. Kainuun ammattiopiston nuorisoasteen ja aikuisopiston muuttaminen samoihin tiloihin vuonna 2011 oli myös merkittävä muutos, sillä kaksi erilaista toimintakulttuuria yhdistyi. Lisäksi vuonna 2015 käyttöön otetun opetussuunnitelmauudistuksen tuomia muutoksia ovat olleet esimerkiksi osaamisperusteisuuden ja opiskelijan osallisuuden lisääminen, jotka puolestaan toivat muutoksia käytäntöihin. Opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittäminen sujuvoittaa opetushenkilöstön työtä ja työkäytäntöjä.

Toimintayksikön strategiaa ohjaavia tekijöitä poliittisten linjausten ohella on alueellinen kehitys. Kainuun maakuntaohjelman ennakointi ja seurantaryhmä seuraa maakunnan tilaa ja kehitystä. Yhtenä ennakkoinnin teemana Kainuussa on osaaminen ja koulutus, johon kuuluu koulutusketjut, osaamis- ja koulutustarpeet. Ennakointi- ja seurantaryhmän jäseniä ovat muun muassa Kainuun ammattiopisto, Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos ja Kajaanin ammattikorkeakoulu. (Ponnikas 2016.)

Opinnäytetyö on työyhteisön kehittämistyö, joka etenee toimintatutkimuksen mukaisesti sykleittäin. Ensimmäisen syklin kehittämiskysymyksinä ovat, mitä kehittä-

mistarpeita opiskelijan työssäoppimisprosessissa nykyisellään on opetushenkilöstön kokemana ja miten kehittämistarpeisiin vastataan? Kehittämistyön välittömänä hyödynsaajana ovat KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden opetushenkilöstö. Työelämän kokonaisuus koostuu arkityössä eri asioista. On tärkeää oppia ymmärtämään työympäristöstä, mitkä asiat siinä toimivat. Tarvitaan oma-aloitteisuutta ja oman työn käsittämistä sekä halua olla mukana työpaikan työn kehittämisessä. (Kallio & Kivistö 2013, 11-13.)

Johtamisen näkökulma opinnäytetyössä on osallistava johtaminen. Osallistavan johtajuuden teoria painottaa ajatusta siitä, että johtajuuden tavoitteena on syvällinen muutos. Osallistava johtajuus määritellään johtajan ja johdettavien jatkuvana yksilöllisenä kehittymisenä ja organisaation vision ohjaamana. Osallistava johtajuus perustuu vuorovaikutusprosessiin, johon yksilöt osallistuvat. Suhteen odotettuna tuloksena on tavoitteiden yhdenmukaisuus, korkea motivaatio, innovatiivisuus ja hyvä organisaation tulos. Osallistavassa johtajuudessa tulee esille ohjaava tyyli, joka korostaa yksilöllisyyttä ja yksilön omaa vastuuta. (Kallioma & Kettunen 2010.) Käytännössä osallistava johtaminen tässä yhteydessä tarkoittaa työyhteisön toimijoiden osallistamista kehittämistyöhön. Opinnäytetyön raportoin kirjoitussuunnitelman (liite 1.) mukaisesti.

Lähteet

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Tammerprint. Tampere.

Kallioma, S. & Kettunen, S. 2010. Luottamus esimiestyössä. Talentum. Helsinki.

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 3.6.2016. <http://minedu.fi/lainsaadantosunnitelma#amos>

Ponnikas, J. 2016. Kainuun ennakoinnin toimintamallit. Viitattu 15.3.2016. http://kuiskintaa.fi/wp-content/uploads/2016/03/Kainuu_ennakoinnin-toimintamallit_10.3.2016.pdf

Toimintakäsikirja. 2016. Kainuun ammattiopisto. Kajaani.

Toimintasuunnitelma 2014 ja alustavat suuntaviivat vuodelle 2018. 2013. Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos. Kajaani.

Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi 2015-2019. 2016. Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 1.4.2017.
<http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/321857/Toimintasuunnitelma+strategisen+hallitusohjelman+kärkihankkeiden+ja+reformien+toimeenpanemiseksi+2015-2019,+päivitys+2016>

2 METODOLOGIA

Ylemmän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen koulutusohjelman opinnäytetyössä kehitetään toimintatutkimuksen mukaisesti yhteistyössä Kainuun ammattiopiston sosiaali- ja terveystieteiden opetushenkilöstön kanssa opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä työkäytäntöjä. Kehittämistyössä hyödynnetään osallistavan johtajuuden periaatteita. Tämän kehittämistyön metodologiaksi valittiin osallistava toimintatutkimus, koska kehittämistyön lähtökohtana on olemassa olevien toimintatapojen kehittäminen. Metodologialla tarkoitetaan kehittämistoiminnan periaatteiden määrittelyä, jolloin vastataan kysymyksiin, millaisena kehittämistoiminnan todellisuus ymmärretään, millaista tietoa kehittämistyöllä pyritään tuottamaan, millaisesta intressistä kehitetään ja millainen on kehittämistoiminnan luonne? (Toikko & Rantanen 2009, 35).

Osallistava toimintatutkimus etenee sykleittäin. Ensimmäisen syklin tarkoitus on selvittää, mitä kehittämistarpeita opiskelijan työssäoppimisprosessissa on ja mitä ratkaisuehdotuksia kehittämistarpeisiin esitetään. Seuraava luku käsittelee osallistavan toimintatutkimuksen sopivuutta kehittämistyölle.

2.1 Osallistava toimintatutkimus

Toimintatutkimus on osallistavaa tutkimusta, jolla pyritään saamaan aikaan muutosta (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 58). Osallistamisen käsite korostaa toisaalta toimijoiden subjektiivuutta (henkilö osallistuu johonkin) ja toisaalta siihen liittyvä ulkoapäin vaikuttaminen ja objektivointi (joku osallistaa henkilöä). Huolimatta ulkopuolisesta aloitteesta itse osallistavan toiminnan oletetaan kuitenkin etenevän osallistujien omilla ehdoilla ja heidän itsensä asettamaan suuntaan. Osallistamisen ja osallistumisen käsitteet ovat yhteydessä toisiinsa. Osallistaminen tarjoaa mahdollisuuksia, kun taas osallistuminen on mahdollisuuksien hyödyntämistä. (Toikko & Rantanen 2009, 90.)

Kehittämistyö etenee KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden opettajien ehdoilla, he määrittelevät kehittämistarpeet ja ratkaisut niihin. Opiskelijoiden työssäoppimisprosessiin liittyvien opettajien työkäytäntöjen kehittäminen sujuvoittaa ja yhdenmukaistaa opettajien työtä.

Toimintatutkimuksen isänä pidetyn Kurt Lewinin, joka esitti 1940-luvulla ajatuksensa siitä, että työntekijöiden motivaatiotasoa voitaisiin nostaa sillä, että he voisivat osallistua itseään koskeviin päätöksiin. Toimimalla yhdessä ryhmässä saavutetaan parempia tuloksia kuin ylhäältä käskyttyinä. (Kananen 2014, 18.) Kehittämistyöhön osallistuvat opettajat ovat oman alansa asiantuntijoita ja opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvät asiat ovat osa heidän työtään, joten he tietävät parhaiten kehittämistä vaativat asiat.

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan metodologisia kysymyksiä ovat: millainen on kehittämistoiminnan todellisuuskäsitys, millaista tiedontuotantoa tavoitellaan, millainen on kehittämistoiminnan intressi ja millaista kehittämistoimintaa on luonteeltaan? (Toikko & Rantanen 2009, 54). Toimintatutkimus lähtee liikkeelle tutkimuksen kohteena olevan toiminnan kuvauksesta. Painopiste kuitenkin on tutkijan ja kohteen välisessä yhteistyössä, jonka tavoitteena on muutoksen aikaansaaminen. (Opetussuunnitelma 2014 – 2016, 2014.)

Toimintatutkimusta kuvataan tavallisemmin omaleimaiseksi tutkimusperinteeksi, tieteellisen tutkimuksen ja erilaisen kehittämistyön yhdistelmäksi. Toimintatutkimukselle on tyypillistä se, ettei ongelmassa tai kehittämistehtävässä ole kyse puhtaasti tiedollisesta tai loogisesta ongelmasta vaan ihmisyyden toiminnasta, yhteistyöstä tai toimintatavoista. Tutkija on prosessin alkuunpanija, muutos-agentti ja samalla tutkija, jonka pitäisi pystyä seuraamaan prosessia ja keräämään siitä tietoa. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 69.) Ylemmän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden kehittämisen ja johtamisen opinnot tarjosivat mahdollisuuden opinnäytetyönä tehtävälle kehittämistyölle, jossa opinnäytetyöntekijänä toimin kehittämistyön käynnistäjänä.

Tutkimuksen pitäisi perustua vahvaan tutkimuskumppanuuteen, jossa esimerkiksi ongelman määrittely, muutoksen suunnittelu, seuranta ja päämäärien uudelleen

muotoilu tehdään yhdessä (Ronkainen ym. 2011, 69). Kehittämistehtävässä ongelmien määrittelyn tekivät työyhteisön jäsenet ja muutosten suunnitteluun, seurantaan ja jatkokehittämiseen osallistui koko opetushenkilöstö. Toimintatutkimuksen mukaisesti kehittämistehtävä muodostui sykleistä. Yksi sykli käsittää suunnittelu-, toiminta-, havainnointi- ja reflektointivaiheen.

Kehittämisprosessi on syklimäinen (kuvio 1. s.9), eli eri vaiheet toistuvat uudelleen. Suunnitteluvaiheessa valitaan päämäärät tai määritellään kehittämisiongelma ja asetetaan työn tavoitteet. (Ojasalo ym. 2014, 60.) Tässä kehittämistehtävässä ensimmäisen syklin suunnitteluvaiheen tarkoituksena oli perehtyä kirjallisuuskatsauksen avulla opiskelijan työssäoppimisprosessiin ilmiönä ja hankkia tietoperusta työssäoppimisprosessin kehittämistä varten. Kirjallisuuskatsauksen aineiston analyysin tulokset herättivät keskustelun sosiaali- ja terveystieteiden opetushenkilöstön ja esimiesten kesken työssäoppimisprosessiin liittyvien yhteisten pelisääntöjen merkityksestä ja tarpeellisuudesta. Keskustelu mahdollisti työssäoppimisprosessin kehittämisen.

Toimintatutkimuksessa suunnitteluvaihetta seuraa toimintavaihe, joka suuntautuu käytäntöihin (Kuula 1999, 10). Ensimmäisen syklin toimintavaiheessa työyhteisön toimijat määrittivät kehittämistä vaativat kohteet sekä ideoivat niihin ratkaisuvaihtoehtoja. Toiminta perustuu interventioihin, joka on käytännönläheinen, osallistava, reflektiivinen ja sosiaalinen prosessi (Heikkinen 2010, 27). Toimintatutkimuksessa interventiolla muutetaan todellisuutta, jotta sitä voidaan tutkia. Toisaalta todellisuutta tutkitaan, jotta sitä voidaan muuttaa. Toiminnalla on tapana muuttua rutiineiksi ja itsestään selviksi käytännöiksi. Tämä voi johtaa toimintamalliin, jota ei voida perustella toiminnan päämäärän kannalta. Kun olosuhteet muuttuvat, vanha käytäntö ei olekaan enää mielekäs. Niin vain toimitaan, koska niin on totuttu toimimaan. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 45.)

Arjessa tekemät havainnot ovat myös tieteellisen havainnon perusta. Arjen havainnot eivät sellaisenaan sovi tieteellisen tutkimuksen havainnoiksi. Tieteellinen havainnointi eroaa arkipäivän havainnoinnista siten, että se on järjestelmällisempää, suunnitellumpaa ja kriittisempää kuin arkipäivän havainnointi. (Vilkkä & Vilkkä

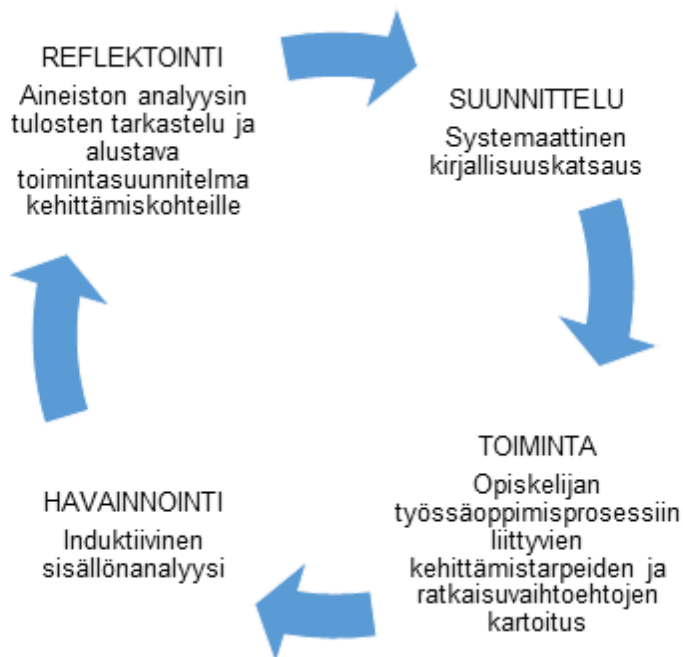
2014, 3.) Kehittämistyön ensimmäisen syklin toimintavaiheessa 6-3-5-menetelmällä kerätty aineisto analysoitiin havainnointivaiheessa aineistolähtöisellä sisälönanalyysillä.

Reflektoidessaan ihminen tarkastelee omaa subjektiivisuuttaan, omia ajatussisältöjä, kokemuksia ja itseään tajuavana ja kokevana olentona (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 36). Reflektointi palauttaa toiminnan kulun osallistujien mieliin, mutta samalla se on aktiivinen osa tutkimusta. Reflektoinnilla tarkoitetaan sitä, että osanottajat ottavat kantaa, keskustelevat, pohtivat ja tutkivat käytännössä erilaisten vaiheiden onnistumisesta ja tavoitteiden sekä mielikuvien toteutumista. Reflektoinnissa tuodaan esille erilaiset mielipiteet sekä väitteiden ja tietojen perustelut ryhmän kriittisesti tarkasteltavaksi. Kokonaisuuden onnistumisesta vastaavan henkilön tehtävänä on ”syöttää” keskustelua eteenpäin kommentoimalla sitä ja itse toimintaa. (Anttila 2014.)

Ensimmäisen syklin reflektiovaihe muodostui aineiston havainnointivaiheessa tehdyn analyysin tulosten tarkastelusta. Analysoitu aineisto sisälsi opettajien kokemia opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä kehittämistarpeita ja niiden ratkaisuehdotuksia. Muutosten suunnittelu, seuranta ja arviointi tapahtuivat työyhteisön jäsenten toimesta. Opinnäytetyöntekijänä toimin kehittämisprosessin aloittajana keräämällä tietoa kehittämistä vaativista asioista ja kehittämisehdotuksista. Interventiot toteutettiin 2016 toukokuussa 2017 tammikuussa henkilöstöä osallistavilla toiminnallisilla menetelmillä kuten innopajojen avulla. Koko KAO:n sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstöä ja lähijohtajaa osallistavia innopajoja järjestettiin kaksi. Kehittämisryhmän työpajoja oli kolme.

Reflektiivisessä prosessissa kehitettävää asiaa kokeillaan aidoissa toiminnan ympäristöissä, mutta sitä tarkastellaan myös analyttisestä näkökulmasta. Reflektiivinen prosessi edellyttää dialogista logiikkaa. Kehittämistoiminta rakentuu keskinäisen jakamisen ja ymmärtämisen kautta. Keskeisenä ajatuksena on, että dialogi synnyttää itsessään lopulta vastauksen asetettuihin kysymyksiin ja ratkaisun asetettuihin ongelmiin. (Toikko & Rantanen 2009,166.)

Kehittämishanketta seuraa usein uusi kehittäminen. Useat toisiaan seuraavat syklit muodostavat toimintatutkimuksen spiraalin, jossa toiminta ja ajattelu liittyvät toisiinsa peräkkäisinä toiminnan, havainnoinnin, reflektion ja uudelleensuuntautuneisuuden keinä Toimintatutkimusta voidaan verrata pyörteeseen, joka johtaa jatkuvasti uusiin kehittämissideihin. Todellisuudessa syklin vaiheita ei voi erottaa toisistaan, vaan ne lomittuvat toisiinsa. (Heikkinen 2010, 79 - 81.) Opinnäytetyössä syklejä on kaksi. Ensimmäisen syklin reflektion pohjalta aloitetaan toisen syklin suunnittelu.



Kuvio 1. Toimintatutkimuksen 1. syklin vaiheet mukailen (Heikkinen 2010, 35)

Toimintatutkimuksessa keskeinen piirre on ryhmässä tapahtuva, kierros kierrokselta etenevä toiminta. Hankkeeseen osallistuvat henkilöt hyväksyvät yhteisesti toimintansa viitekehyksen ja tekevät ryhmässä tarvittavan työnjaon. (Anttila 2014.)

Kehittämistyön aikana kehittämistyöhön liittyvää tietoa, osaamista ja kokemuksia jaetaan projektiryhmän ja työyhteisön toimijoiden kesken yhteisissä kokouksissa. Työssäoppimisprosessiin liittyvien toimintatapojen jatkuva kehittäminen yhdessä tapahtuvan reflektoinnin avulla osallistaa koko opetushenkilöstön tarkastelemaan

nykyisiä käytäntöjä kriittisesti ja kehittämään olemassa olevia toimintatapoja. Kehitettyjä toimintatapoja kokeillaan käytännössä ja tarvittaessa niitä edelleen kehitetään saatujen palautteiden ja arviointien perusteella.

Toimintatutkimuksen tavoitteet liittyvät tiettyyn tilanteeseen, sen otos on rajoittunut ja epäedustava eikä se pyri riippumattomien muuttujien kontrolliin. Tämän vuoksi sen tuloksilla on merkitystä vain asianomaiselle kohteelle, sen avulla ei tavoitella yleistettäviä tieteellisiä tuloksia. (Anttila 2014.) Osallistava toimintatutkimus sopii tämän kehittämistehtävän lähestymistavaksi, koska työyhteisön toimijat olivat valmiita uudistamaan toimintaansa ja tarkastelemaan kriittisesti olemassa olevia työkäytäntöjä, sekä osallistumaan uusien käytäntöjen kehittämiseen. Opinnäytetyönä tehtävä kehittämistehtävä toteutetaan KAO:n sosiaali- ja terveysalan yksikössä ja kehittämisen kohteena olevat asiat ovat myös minun työtä. Kehittämistehtävässä toimin projektipäällikkönä, opiskelijana ja kehittämistyöhön osallistujana.

2.2 Lähteet

Anttila, P. 2014. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Viitattu 18.3.2017. <https://methodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>

Heikkinen, H. 2010. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa H. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Hansaprint. Vantaa. 27, 78-81.

Heikkinen, H.L.T. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa L. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen. Siinä tutkija missä tekijä – Toiminta-tutkimuksen perusteita ja näköaloja. WSOY. Juva. 45, 36.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämisen muotona, miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Juvenes Print. Tampere.

Kuula, Anja. 1999. Toimintatutkimus. Kehittämistyötä ja muutospyrkimyksiä. Vastapaino. Tampere.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät, uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Opetussuunnitelma 2014–2016. 2016. Kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Sosiaali-, liikunta- ja terveysala. Kajaani. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.4.2016. <http://kamk.fi/loader.aspx?id=959b4604-662a-4075-9ee6-a7a1df040373>.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom - Yläne, S. & Paavilainen, P. 2011. Tutkimuksen voimasanat. WSOY. Helsinki.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampereen yliopistopaino. Tampere.

Vilka, H. & Vilka, V-M. 2014. Tutki ja havainnoi. Viitattu 14.5.2017. hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-havainnoi.pdf.

3 PROJEKTIOORGANISAATIO

Kehittämistyön suunnittelu alkoi opinnäytetyöntekijän toimesta syksyllä 2014. Kehittämistyön ensimmäisen syklin perussuunnittelun ja taustamateriaaliin perehtymisen jälkeen muodostettiin projektiorganisaatio. Projektiorganisaatio perustettiin heti tutkimusluvan saamisen jälkeen toukokuussa 2016. Seuraavassa luvussa kuvaan kehittämistyön projektiorganisaation perustamisen.

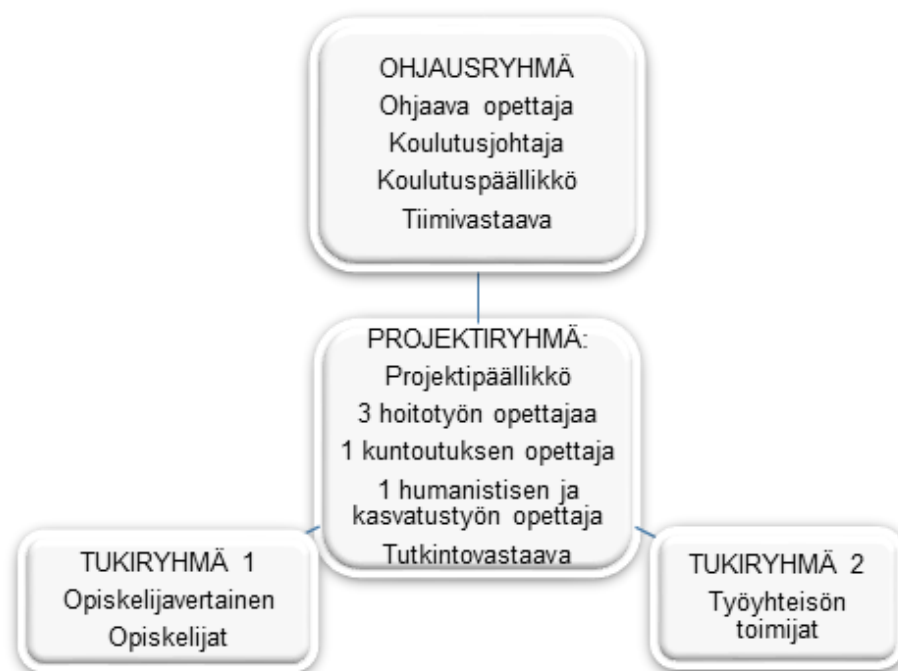
3.1 Projektiorganisaation perustaminen

KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden kokouksessa helmikuussa 2015 esittelin kehittämistyön aiheen ja metodologian työyhteisön toimijoille ja kerroin kehittämistyötä varten perustettavasta projektiorganisaatiosta. Esittelyn tarkoituksena oli herättää henkilöstön mielenkiinto ja orientoituminen kehittämistyötä kohtaan. Koulutusala-kokouksessa oli edustus kaikista kolmesta sosiaali- ja terveystieteiden tiimistä. Tiimit ovat humanistinen ja kasvatustyön, hoitotyön ja kuntoutuksen tiimi. Kokouksen puheenjohtajana toimi koulutuspäällikkö, joka on KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden opetushenkilöstön lähijohtaja. Kehittämistyön esittelyn jälkeen käyty keskustelu mahdollisti kehittämistyön käynnistymisen ja rajaamisen koskemaan opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä käytäntöjä.

Tärkeä kehittämishankkeiden onnistumisen edellytys on, että johto keskustelee henkilöstön kanssa kehittämistyön tavoitteista, koska jokaisessa muutosprosessissa tarvitaan johdon tukea ja henkilökunnan aitoa sitoutumista. (Paasivaara, Suhonen & Nikkilä 2008, 12.) Tarve kehittää opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä opettajien työkäytäntöjä tuli esille työyhteisössä useassa eri yhteydessä, kuten esimerkiksi kehityskeskusteluissa, yhteisissä kokouksissa ja työolobarometrin tuloksissa.

Kehittämistyössä projektiorganisaatio muodostuu ohjausryhmästä, projektipäälliköstä ja projektiryhmästä. Sosiaali- ja terveystieteiden ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä tehtävä kehittämistyö toteutetaan projektoituna, jossa kehittämistyöntekijä toimii projektipäällikkönä (Opinnäytetyön hallinta 2016).

Projekteiksi organisoidaan selvästi rajatut kehittämistehtävät. Projekti on kerta-luonteinen, kestoltaan rajattu ja aikataulutettu, sekä sille varatuilla resursseilla kes-täviin, ennalta määriteltyihin tuloksiin pyrkivää työtä ja toimintaa. Toiminnan kehit-tämisprojektin tavoitteena on saada aikaan toimintojen tehostuminen. Projek-tiorganisaatiolla tarkoitetaan projektin toteuttamista varten muodostettua tarkoituk-senmukaista organisaatiota. (Pelin 2008, 25-26, 65.) Tätä opinnäytetyönä tehtä-vää kehittämistyötä varten perustettiin ohjaus- ja projektiryhmä keväällä 2016. Ke-hittämistyön projektiorganisaatio on kuvattu kuviossa 3.



Kuvio 3. Kehittämistyön projektiorganisaatio

Ohjausryhmä on projektin suhteen korkein päättävä elin. Projektin ohjausryhmä antaa projektille sen tarvitsemat henkilö- ja muut resurssit ja hyväksyy projektin tuloksen sekä päättää projektin lopettamisesta. (Pelin 2002, 83.) Ohjausryhmä vastaa osaltaan opinnäytetyön ohjauksesta, tukee projektipäällikköä kehittämistyön suunnittelussa ja sen johtamisessa. Ohjausryhmä kutsuu myös tarvittaessa asiantuntijoita koolle ja hoitaa tiedonkulkua sidosryhmien välillä. (Opinnäytetyön hallinta 2016.)

Ohjausryhmään kuului Kajaanin ammattikorkeakoulun lehtori, joka toimi opinnäytetyön ohjaajana, Kainuun ammattiopiston (KAO) sosiaali- ja terveystieteiden koulutusjohtaja, joka toimi organisaation edustajana ja koulutuspäällikkö, joka toimii KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden lähijohtajana. Hän toi esille oman näkemyksensä koulutusalan opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvistä kehittämistarpeista. Opinnäytetyöntekijänä toimin ohjausryhmässä projektipäällikön ominaisuudessa. Projektipäällikkö käynnistää projektiryhmän työskentelyn ja ohjaa ryhmää. Projektiryhmän tehtäviin kuuluu huolehtia projektipäällikön määrittelemien tehtävien suorittamisesta laadullisesti hyvin ja raportoida työn edistymisestä projektipäällikölle. (Pelin 2002, 83–84.) Projektiryhmään kuului 3 KAO:n hoitotyön opettajaa, kuntoutuksen opettaja, kasvatustyön opettaja ja sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon tutkintovastaava. Projektipäällikön tukena kehittämistyössä olivat opinnäytetyön vertainen, Kajaanin ammattikorkeakoulun (YAMK) sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat ja KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden opettajat.

Projektin alussa tehdään kehittämistyön yksityiskohtaisempi suunnittelu, jossa muun muassa määritellään kehitysprojektin lopullinen laajuus ja rajaukset, perustetaan projektin hallinto ja organisaatio, sekä aikataulutetaan projekti yksityiskohteisesti. (Lahti & Salminen 2014, 225.) Projektiorganisaation yhteiset tapaamiset täsmentävät tavoitteita ja työnjakoa. Projektiryhmän tekemät ehdotukset auttavat hakemaan kokonaisuuteen sopivia ratkaisuja. (Valpola 2004, 69.)

Kutsuin ohjaus- ja projektiryhmän koolle ensimmäisen kerran projektiorganisaation perustamiskokoukseen 11.5.2016 ja viimeisen kerran kehittämistyön päättämiskokoukseen. Perustamiskokous pidettiin heti tutkimusluvan saamisen jälkeen. Perustamiskokouksessa esittelin projektiorganisaatiolle kehittämistyön tavoitteet. Esittelyn jälkeen käydyssä keskustelussa tavoitteita täsmennettiin. Projektiorganisaation perustamiskokouksessa päätettiin, että ohjausryhmä ohjaa projektin toteuttamista suhteessa projektisuunnitelmaan, tekee tarvittaessa muutosehdotuksia projektipäällikölle, hyväksyy väli- ja loppuraportit. Päätettiin myös, että projektiryhmän toimijat osallistuvat käytännössä kehittämistyön kohteena olevien asioiden suunnitteluun ja tekemiseen sekä raportoivat kehittämistyön etenemisestä projektipäällikölle. Projektipäällikkö kerää opetushenkilöstöltä opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä kehittämistarpeita ja ratkaisuehdotuksia sekä

analysoi saadun aineiston. Aineiston analyysin perusteella projektiryhmä tekee johtopäätökset ja opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämissuunnitelman.

Kokouksessa sovittiin myös, että kehittämistyöstä ja sen etenemisestä tiedotetaan koko opetushenkilöstöä kesäkuun koulutusalakokouksessa. Ohjausryhmä asetti projektiryhmälle resurssit, jona aikana projektiryhmän jäsenet kehittävät työssäoppimisprosessia yhdessä KAO:n sosiaali- ja terveystoimijoiden kanssa. Koska kehittämistyötä ei ole mahdollista saattaa kaikilta osin loppuun opinnäytetyön tekemisen aikana, sovittiin että kehittämistyötä jatketaan opintojen loputtua. Kehittämistyötä varten varattiin resursseja elokuusta joulukuuhun 20 tuntia/projektiryhmän toimija.

Avainasiana projektipäällikön onnistumiselle on toimivan projektiryhmän organisointi. Projektiryhmäläisiltä edellytetään oman osaamisen hallintaa ja yhteistyökykyä (Pelin 2002, 80, 84). Projektiryhmään kuuluvat opettajat ovat oman alansa asiantuntijoita ja heillä on monipuolinen kokemus ammatillisesta koulutuksesta ja työssäoppimisprosessista. Projektiryhmässä oli edustus kaikista kolmesta sosiaali- ja terveystoimijoiden tiimistä. Kehittämistyön onnistumisen kannalta oli tärkeää, että projektiryhmäläisillä on monipuolinen kokemus opiskelijan työssäoppimisprosessista. Onnistunut projekti saavuttaa asetetut tavoitteet, kun voimavaroja käytetään tehokkaasti ja tuottaa yhteistyötä kokoamalla eri alan asiantuntijat yhteen. Luova ajattelu edistää uusien toimintamallien ja hyvien käytäntöjen käyttöönottoa. (Paasivaara ym. 2008, 13-14.)

3.2 Lähteet

Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Viitattu 27.4.2016.
<https://remote.kajak.fi/teos/>

Opinnäytetyön hallinta. 2016. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala. Kajaani. Viitattu 21.4.2016. [http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/Ylempi-amk-\(Soteli\)/Opinnaytetyoprosessi/Opinnaytetyon-hallinta](http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/Ylempi-amk-(Soteli)/Opinnaytetyoprosessi/Opinnaytetyon-hallinta).

Paasivaara, L., Suhonen, M. & Nikkilä, J. 2008. Innostavat projektit. Silverprint. Sipoo.

Pelin, R. 2008. Projektin hallinnan käsikirja. Viides painos. Gummerus: Jyväskylä.

Valpola, A. 2004. Organisaatiot yhteen. Viitattu 20.4.2016. talentum.fi/teos/HAG-BCXETCF#kohta:68

4 OPISKELIJAN TYÖSSÄOPPIMISPROSESSIN KEHITTÄMISEN ALKUKAR- TOITUS 1. SYKLI

Koulutuspolitiikan yhtenä tarkoituksena on ollut vakiinnuttaa työssäoppiminen osaksi ammatillista peruskoulutusta. Ammatillisen koulutuksen tutkintojen vaatimukset lähtevät työelämästä ja niissä heijastuu koulutuksen ja työelämän vuorovaikutus. (Lahtinen, Lankinen, Penttilä & Suhonen 2005.) Tässä kehittämistehtävässä tavoitteena on kehittää Kainuun ammattiopiston (KAO) sosiaali- ja terveystalouden opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä opettajien työkäytäntöjä. Ensimmäisen syklin suunnitteluvaihe sisältää systemaattisen kirjallisuuskatsauksen, jonka tarkoituksena on perehtyä aikaisempien tutkimusten avulla työssäoppimisprosessiin ilmiönä ja hankkia tietoperusta opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämistä varten. Toimintavaihe sisältää KAO:n sosiaali- ja terveystalouden opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvien kehittämistarpeiden ja ratkaisuehdotusten kartoituksen. Havainnointivaihe kerätyn aineiston induktiivisen sisällönanalyysin ja reflektointivaihe aineiston analyysin tulosten tarkastelun.

Tässä kehittämistehtävässä työssäoppiminen ymmärretään prosessina, johon kuuluu opintojen alkuvaiheessa opiskelijan henkilökohtaisen opintopolun suunnittelua yhdessä opiskelijan kanssa ja opiskelijan ohjaaminen työssäoppimiseen eri tutkinnonosissa valmistavan koulutuksen aikana. Lisäksi työssäoppimisprosessiin kuuluu opiskelijan osaamisen ja oppimisen arviointi, opiskelijan itsearviointi, työssäoppimispaikkojen järjestämistä, työssäoppimisen ohjaajien ja arvioijien koulutusta ja opiskelijan työssäoppimisen ohjaamista ja arviointia. Työssäoppimisprosessiin liittyy useita toimijoita ja toimintatapoja.

4.1 Opiskelijan työssäoppimisprosessi – systemaattinen kirjallisuuskatsaus (suunnittelu)

Työssäoppiminen on ammatillisen perustutkinnon perusteiden mukaisesti osa ammatillista koulutusta. Se on koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista saavutetaan työpaikoilla työtä tehden. Työssäoppimisen toteuttamisesta vastaa koulutuksen järjestäjä, joka varaa koulutukseen tarvittavat resurssit. Koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia opetussuunnitelmassa siitä, että opiskelijalla on mahdollisuus saavuttaa tutkinnolle asetetut tavoitteet. Lisäksi opiskelijan tulee saada riittävästi opetusta ja tarvitsemaansa ohjausta riippumatta koulutuksen järjestämistavasta. Opetusta ja ohjausta tulee saada oppilaitoksen kaikkina työpäivinä, työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen aikana. (Koulutus ja tutkinnot. Opetushallitus 2016.) Työssäoppimiseen kuuluu ohjaamisen lisäksi työssäoppimispaikkojen kartoittamista, työpaikkaohjaajien perehdyttämistä ja näyttöjen arviointia (Majuri 2009, 90).

4.1.1 Kirjallisuuskatsauksen perusteet

Kirjallisuuskatsaukset ovat koottua tietoa joltakin rajatulta alueelta. Yleensä katsaus tehdään, kun haetaan vastausta johonkin kysymykseen, tutkimusongelmaan. Tutkijan tulee harkita, millainen kirjallisuuskatsaus hänen aiheeseensa on tarpeellinen ja mahdollinen. (Leino-Kilpi 2007, 2.) Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen päämääränä on koota aiemmin tutkittua tietoa ja tehdä siitä synteesi. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on itsenäinen tutkimus, jossa pyritään siihen, että tutkimus on toimiva ja virheetön. Luotettavuus on keskeinen kysymys tämän tutkimusmetodin kohdalla. (Pudas-Tähkä & Axelin 2007, 46.) Omakohtainen perehtyminen systemaattiseen kirjallisuuskatsauksen perusteisiin ja menetelmiin edistää niiden kriittistä arviointia ja hyödyntämistä (Leino-Kilpi 2007, 3).

4.1.2 Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen

Kehittämistyön esiselvitys tehtiin syyskuun 2015 ja tammikuun 2016 välisenä aikana, joka toteutettiin systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen ensimmäisessä vaiheessa asetetaan tutkimuskysymys

(Salminen 2011, 16). Tässä kirjallisuuskatsauksessa haettiin vastausta kysymykseen:

- Millaisia kehittämistarpeita opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvissä opettajien toimintatavoissa on?

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli saada aiemmin tutkittua tietoa ammatillisen koulutuksen opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvistä tekeistä, jotta voitaisiin kehittää Kainuun ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä opettajien työkäytäntöjä. Kirjallisuuskatsauksen toisessa vaiheessa valitaan kirjallisuus ja tietokannat (Salminen 2011, 16).

Kirjallisuuskatsauksen hakuprosessi aloitettiin kokeilemalla eri tietokannoista eri hakusanoja ja niiden yhdistelmiä. Tiedonhaku suoritettiin KAMK:n kirjaston sähköisen Finna-tiedonhakuportaalin kautta. Portaalista pääsee muun muassa Arto, Aleksis, Melinda, Talentum-fokus, Talentum-verkkokirjahylly, Finlex ja Ovid tietokantoihin. Tietokannat, joita tässä kirjallisuuskatsauksessa käytettiin, olivat Melinda- ja Arto-tietokanta, koska haluttiin saada tietoa suomen ammatillisen koulutuksen opiskelijan työssäoppimisprosessista.

Kirjallisuuskatsauksen kolmannessa vaiheessa valitaan hakutermit. Hakutermin huolellisella valinnalla pyritään rajaamaan hakutuloksia niin, että materiaali joka jää jäljelle, vastaisi tutkimuskysymystä. (Salminen 2011, 16.) Hakutermit tässä kirjallisuuskatsauksessa olivat työssäoppiminen, työssäoppimisprosessi ja The job learning. Hakutermit ja rajaukset on kuvattu tietokannoittain taulukossa 1. sivulla 21.

Melinda -tietokannasta haku suoritettiin hakusanalla työssäoppiminen, julkaisu vuosi 2006-2016, vain e-aineisto, kieli suomi. Haku tuotti 124 viitettä. Kaikki hakujen perusteella löytyneet tutkimukset käytiin läpi otsikkotasolla. Otsikot luettiin ja otsikoiden perusteella tarkempaan tarkasteluun valittiin 22 viitettä, joista osa oli samoja. Mukaan tarkempaan tarkasteluun hyväksyttiin tutkimukset, jotka otsikon perusteella käsittelivät ammatillisen koulutuksen työssäoppimista. Pois jätettiin ammattikorkeakoulun opinnäytetyöt. Vielä tarkempaan tarkasteluun valittiin 13 vii-

tettä. Viitteiden abstraktit ja sisältö luettiin ja niiden perusteella valittiin kirjallisuuskatsaukseen mukaan 6 viitettä. Valintaperusteena oli, että sisältö vastasi kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksille asetettuja kriteereitä.

Monikenttähakuna Melinda -tietokannasta hakusanalla the job-learning, e-aineistoja, julkaisuajankohta 2006 – 2016. Hakutuloksia ei tullut yhtään. Hakua tarkennettiin lisäämällä hakuun hakusanoiksi the job learnin and vocational school. Tulokseksi saatiin 24 viitettä. Otsikkotason perusteella tarkempaan tarkasteluun valittiin kolme viitettä. Valintaperusteena oli, että sisältö vastasi kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksille asetettuja kriteereitä. Viitteet eivät olleet saatavana e-aineistona, joten niitä ei voinut käyttää.

ARTO -tietokannasta haku suoritettiin haulilla hakusanalla ”työssäoppiminen?”, rajauksina julkaisuajankohta 2006 – 2016 ja vain e-aineisto. Haku tuotti 10 viitettä. Abstraktien sisällön perusteella kirjallisuuskatsaukseen valittiin mukaan 2 tutkimusta. Hakusanoilla the job learnin and vocational school, julkaisuajankohta 2006 - 2016, vain e-aineisto hakutulokseksi sain 91 viitettä. Kaikki viitteet käytiin läpi otsikkotasolla. Otsikoiden perusteella tarkempaan tarkasteluun ei valikoitunut yhtään viitettä, koska otsikot viittasivat sisältöön, joka ei vastannut kirjallisuuskatsaukselle asetettujen tutkimuskysymysten kriteereitä.

Taulukko 1. Tarkasteluun ja kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut hakutulokset

Hakusanat tietokannoista	Tietokanta	Hakutulos	Otsikon perusteella mukaan otetut hakutulokset	Abstraktin perusteella mukaan otetut hakutulokset	Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut hakutulokset
työssäoppiminen	Melinda	n=124	n=22	n=13	n=6
	Arto	n=10	n=10	n=10	n=2
työssäoppimisprosessi	Melinda	n=6	n=6	n=0	n=0
	Arto	n=0	n=0	n=0	n=0
the job learning and vocational school	Melinda	n=24	n=3	n=0	n=0
	Arto	n=91	n=0	n=0	n=0
Yhteensä		255	41	23	8

Poissulkukriteereinä olivat otsikon perusteella sopimattomat artikkelit ja tutkimukset, kieli muu kuin suomi tai englanti, tutkimus käsitteli työssä oppimista, ammattikorkeakoulujen perusopiskelijoiden opinnäytetyöt tai aineisto ei ollut saatavana e-aineistona. Taulukossa 2. on kuvattu sisäänotto ja poissulkukriteerit.

Taulukko 2. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Yhteensä 134 hakutulosta, joista sisäänotto kriteerit täyttäviä 8. Hakukoneet olivat Melinda (n=6) ja Arto (n=2)	
Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Aineiston kieli suomi tai englanti	Artikkelin/tutkimuksen kieli muu kuin suomi tai englanti
Tutkimus käsitteli työssäoppimista	Tutkimus käsitteli pelkästään työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamista
Aineisto saatavana e-aineistona	Aineisto ei ole saatavana Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjaston aineistotietokannasta
Ylemmän korkeakoulun tutkielmat ja opinnäytetyöt	Perusopiskelijoiden opinnäytetyöt
Julkaisuajankohta 2006 - 2016	Tutkimus käsitteli työssä oppimista

Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen valitut viitteet olivat:

- Haapa-aho, M-L. 2015. Työssäoppimisen verkostoyhteistyö. YAMK-opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Happonen, R. 2011. Ammatillisen koulutuksen kehittäminen töissä ja työssäoppimispaikoilla. YAMK-opinnäytetyö. Savonia ammattikorkeakoulu.
- Jansson, M. 2012. Työssäoppimisen merkitys työpaikkaohjaajan arvioimana. Pro Gradu. Tampereen yliopisto.
- Kekkonen, A. 2008. Teoriaopintojen ja työelämäharjoittelun integraatio. Pro Gradu. Tampereen yliopisto.
- Lehtonen, P. 2014. Koulutuksen järjestäjien ja työelämän edustajien yhteistyö sosiaali- ja terveysalalla. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Vainio, S. 2009. Lähihoitajaopiskelijoiden onnistunut työssäoppiminen. Pro Gradu. Tampereen yliopisto.
- Virtanen, A. 2013. Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Pro Gradu. Tampereen yliopisto.
- Väyrynen, O. 2010. Kyllin hyvä työssäoppimisorganisaatio. YAMK-opinnäytetyö. Savonia ammattikorkeakoulu.

4.1.3 Aineiston analyysi

Ensimmäisen syklin suunnitteluvaihe jatkui systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aineiston analyysillä ja tulosten esittelyllä. Aineiston analyysin alussa etsittiin ha-
kuehdot täyttävien tutkielmien johtopäätöksistä ja pohdinnoista vastauksia kirjalli-
suuskatsaukselle asetettuihin kysymyksiin. Laadullisen aineiston sisällönanalyysi
voidaan tehdä joko aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Aineis-
tolähtöinen analyysi on kolmivaiheinen prosessi, johon kuuluu aineiston redusointi
eli pelkistäminen, aineiston klusterointi, eli ryhmittely ja aineiston abstrahointi eli
teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston redusointi voi tapahtua siten, että
auki kirjoitetusta aineistosta etsitään tutkimustehtävän kysymyksillä niitä kuvaavia
ilmaisuja, jotka alleviivataan erivärisillä kynillä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 110–114.)
Toisin sanoen aineisto koodataan.

Aineiston koodaamisessa aineisto käydään läpi ja erotetaan siitä esimerkiksi mer-
kitsemällä alleviivauksella ne asiat, jotka sisältyvät kiinnostuksen kohteeseen.
Koodaamisen tehtävä on muun muassa jäsentää sitä, mikä tutkijan mielestä ai-
neistossa käsitellään. Koodimerkit toimivat tekstin kuvauksen apuvälineenä ja ai-
neiston jäsenyyksen testausvälineenä. Koodimerkkien avulla voidaan myös etsiä
ja tarkistaa tekstin eri kohtia eli ne toimivat ikään kuin osoitteena. (Tuomi & Sara-
järvi 2013, 92–93.) Tässä aineiston analyysissä koodimerkkinä käytettiin nume-
roita ja aakkosia.

Aineiston klusteroinnissa aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi
tarkasti ja aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia
käsitteitä. Aineiston abstrahoinnissa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen
tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Aluksi
aineisto luettiin useaan kertaan kokonaiskuvan saamiseksi. Ennen analyysin aloit-
tamista sisällönanalyysissä määritellään analyysiyksikkö, joka voi olla sana, lause
tai ajatuskokonaisuus, joka sisältää useita lauseita. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 110–
114). Tässä sisällönanalyysissä analyysiyksikkönä käytettiin virkettä. Virkkeet
koodattiin juoksevilla numerolla alkaen numerosta 1. Aineiston analyysissä alku-
peräisilmauksia tuli 35. Näistä neljä kokonaista virkettä jätettiin analyysin ulkopuo-
lelle, koska ne eivät vastanneet kirjallisuuskatsaukselle asetettuihin kysymyksiin.

Seuraavaksi alkuperäisilmaukset pelkistettiin. Pelkistettyjä ilmauksia tuli 69, koska alkuperäisilmauksien virkkeet muodostuivat useammasta lauseesta. Lauseet koodattiin lisäämällä juoksevan numeron perään pien aakkonen (1a, 1b, 2a, 2b, 2c jne.). Analyysivaiheessa luotiin luokittelurunko sisällöllisen merkityksen mukaan. Lähtökohtana luokittelulle on luokittelukategoriat: luokat/teema-alueet (Seitamaa-Hakkarainen 2014). Pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin aihetta kuvaaviksi alaluokiksi, jotka koodattiin roomalaisin numeroin alkaen numerosta I. Taulukossa 3. sivulla 24 on esimerkki aineiston analyysistä.

Taulukko 3. Esimerkki aineiston analyysistä

Alkuperäiset ilmaisut	Pelkistetyt ilmaisut ja ryhmittely	Alaluokka
<p>1. Opiskelijat kokivat koulussa tapahtuvan opetuksen tukevan oppimista sekä sisällöllisesti että pedagogisesti.</p> <p>2. Erityisesti korostuivat motivoiva, energinen ja myönteinen ilmapiiri, yhteistoiminnallinen oppiminen, luottamus ja kunnioittaminen sekä kannustava palaute.</p> <p>10. Tavoitteiden ja arvioinnin ymmärrettävyyttä ja osaamisperusteisuutta on lisättävä.</p>	<p>1 a opetus tuki oppimista sisällöllisesti 1 b opetus tuki oppimista pedagogisesti.</p> <p>2a motivoiva ilmapiiri 2b energinen ilmapiiri 2c myönteinen ilmapiiri 2d. yhteistoiminnallinen oppiminen 2e luottamus 2f kunnioittaminen 2g kannustava palaute</p> <p>10a tavoitteet ymmärrettävämmiksi 10b arviointi ymmärrettävämmäksi 10c osaamisperusteisuutta lisättävä 10d selkeämmät sisältöjen määrittelyt</p>	<p>I Opiskelijan ohjaaminen työssäoppimiseen valmistavan koulutuksen aikana 1a, 1ba, 2a, 2b, 2c, 2d, 2e, 2f, 2g, 10 a, 10 b, 10c.</p>
<p>8. Työpaikoista kerätyn tiedon dokumentointi oli puutteellista ja työssäoppimisprosessin ohjeistuksissa oli päivitystarpeita.</p>	<p>8a puutteellinen dokumentointi 8b ohjeistusten päivitystarpeet</p>	<p>II 8a, 8b, Työssäoppimisprosessin selkeyttäminen</p>

Kirjallisuuskatsauksen analyysissä syntyi 14 alaluokkaa ja 5 yläluokkaa. Yläluokat koodattiin isoilla aakkosilla. Taulukossa 4. on esimerkki alaluokkien yhdistämisestä yläluokiksi (taulukko 4.s. 24).

Taulukko 4. Esimerkki alaluokkien yhdistämisestä yläluokiksi.

Alaluokka	Yläluokka
I Työssäoppimisprosessin selkiyttäminen (8a, 8b) II Opiskelijan ohjaaminen työssäoppimiseen (9, 10a, 10b, 10c)	A Yhtenäiset käytänteet oppilaitoksessa (I, II)
IV Opintojen aikainen tuki ja ilmapiiri (1a, 1b, 2a, 2b, 2c, 2d, 2e, 2f, 2g) X Opiskelijan odotukset työssäoppimisesta (30a, 30b, 30c, 30d, 30f, 30g, 30h)	E Opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä tekijöitä (IV, IX, X, XI, XII)

Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa aineiston analyysissä muodostui viisi yläluokkaa. Yläluokkia olivat yhtenäiset käytänteet oppilaitoksessa, osaamisperusteinen opetussuunnitelma, yhteistyö, käytännönläheisyys, opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvät tekijät. Kirjallisuuskatsauksessa haettiin vastausta kysymyksiin:

- Millaisia kehittämistarpeita opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvissä opettajien toimintatavoissa on?

4.1.4 Tulokset

Yläluokka *yhtenäiset käytänteet oppilaitoksessa* koostui alaluokista työssäoppimisprosessin selkiyttäminen ja opiskelijan ohjaaminen työssäoppimiseen. Tulosten perusteella työssäoppimisprosessiin liittyvä dokumentointi koettiin puutteelliseksi ja osa työssäoppimisprosessiin liittyvistä ohjeistuksista vaati päivitystä.

Yläluokka *osaamisperusteinen opetussuunnitelma* koostui alaluokasta teorian ja käytännön yhdistäminen. Opiskelijat kokivat, että käytännön opetusta ja työssäoppimista tulisi lisätä ja kehittää oppilaitoksessa sekä työssäoppimispaikoilla.

Yläluokka *yhteistyö* koostui alaluokista opettajien, opiskelijoiden ja ohjaajien asiantuntijuuden kehittymisen mahdollistuminen ja resurssien vapautuminen. Tässä luokassa työelämän ja koulutuksen järjestäjän välisen yhteistyön koettiin lisäävän kaikkien osapuolten ammattitaitoa ja verkottumisen kehittymistä. Opiskelijoiden ja

opettajien työpanos työssäoppimispaikoilla antaa työntekijöille mahdollisuuden tehdä rästitöitä ja osallistua koulutuksiin. Lisäksi yhteistyö koulutuksen järjestäjän ja työelämän kanssa kehittää verkottumista ja mahdollistaa sen, että työelämällä on mahdollisuus vaikuttaa koulutuksen sisältöön ja tavoitteisiin.

Yläluokka *käytännölläheisyys* koostui alaluokista työssäoppimisen merkitys opiskelijalle, opiskelijan oppimisprosessia tukevia tekijöitä ja tulevaisuuden näkymät. Opiskelijat kokivat, että työssäoppiminen opettajan opastuksella on turvallinen tapa tutustua työhön ja ammattiin ja pelko työelämää kohtaan poistui. Opiskelijat kokivat myönteisenä sen, että he pääsevät tekemään oikeita työtehtäviä ja oppivat työelämän vaatimaa osaamista. Mahdollisuus työssäoppimiseen lisää koulutuksen ja ammattitaidon kiinnostavuutta, sekä lisää työllistymismahdollisuutta ja ammattitaidon kehittymistä.

Yläluokka *opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvät tekijät* muodostuivat alaluokista opintojen aikainen tuki ja ilmapiiri, opiskelijan odotukset työssäoppimisesta, opiskelijan odotukset työssäoppimisen ohjaamisesta ja työssäoppimisen organisointi työpaikoilla.

Opiskelijat kokivat koulussa tapahtuneen opetuksen tukeneen oppimista. Opintojen aikaisen ilmapiirin ja tuen merkitys oppimiselle koettiin myönteiseksi. Työssäoppimispaikassa työssäoppimisen onnistumiseen myönteisesti vaikuttavia tekijöitä olivat muun muassa opiskelijan vastaanotto, perehdytys, käyttäytyminen opiskelijaa kohtaan, riittävä tuki, ohjaus ja palaute.

Ohjaajalta opiskelijat odottivat muun muassa kiinnostusta ja ammattitaitoa ohjaamiseen, halua yhteistoiminnallisten asioiden reflektointiin, teoreettisten asioiden hallintaa ja opiskelija kunnioittamista yksilönä. Työssäoppimisen organisoinnilla työssäoppimispaikassa oli merkitystä työssäoppimisen onnistumiseen. Työssäoppimispaikoilla on erilaisia oppimiskulttuureita ja käytäntöjä. Työssäoppimisprosessin onnistumista voidaan työpaikoilla tukea siten, että työpaikoilla on yhteneväinen käsitys siitä, mitä työssäoppimisjaksoja työpaikassa voi suorittaa, milloin opiskelijan työssäoppimisjakso alkaa ja mitkä ovat opiskelijan tavoitteet työssäoppimiselle. Lisäksi sitä voidaan tukea sillä, että työssäoppimista johdetaan organisaatiossa samalla tavalla kuin muutakin toimintaa. Työssäoppimisen onnistumiseen

myönteisesti vaikuttaa se, minkä verran työssäoppimispaikalla käytetään yhteistä aikaa opiskelijan työssäoppimisen suunnitteluun ja toteutukseen.

4.1.5 Johtopäätökset

Systemaattinen kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli perehtyä aikaisempien tutkimusten avulla opiskelijan työssäoppimisprosessiin ilmiönä ja hankkia tietope-
rusta opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämistä varten. Kirjallisuuskatsauk-
sessa haettiin vastausta kysymykseen, millaisia kehittämistarpeita opiskelijan
työssäoppimisprosessiin liittyvissä opettajien toimintatavoissa on?

Opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämistarpeina kirjallisuuskatsauksessa
tuli esille muun muassa oppilaitoksessa tapahtuva opiskelijan työssäoppimispro-
sessiin liittyvä dokumentointi, ohjeistusten päivityksen tarve sekä yhtenäiset käy-
tännöt oppilaitoksessa. Tavoitteiden ja arvioinnin ymmärrettävyyttä ja osaamispe-
rusteisuutta on saatujen tulosten mukaan lisättävä. Ennen työssäoppimista tapah-
tuvaan valmennukseen tulee kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota ja opet-
taa itsearviointitaitoja. Opiskelijan perehdyttämiseen on paneuduttava työssäoppi-
mispaikalla ja kokemuksia työssäoppimisesta on reflektoitava työssäoppimisen
jälkeen oppilaitoksessa opettajan johdolla. (Haapa-alho 2015, 87.) Koska tavoit-
teena oli kehittää KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijan työssäoppimisproses-
siin liittyviä opettajan työkäytäntöjä, työssäoppimisprosessiin liittyvät muut toimijat
jätettiin kehittämistyön ulkopuolelle.

Kirjallisuuskatsauksen vaiheet pyrittiin kuvaamaan ja kirjaamaan mahdollisimman
tarkkaan virheiden minimoimiseksi ja katsauksen toistettavuuden mahdollista-
miseksi. Kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta vähentää se, että kirjallisuuskat-
sauksessa käytettiin vain kahta hakukonetta, joten työssäoppimisprosessiin liitty-
viä tutkimuksia ja artikkeleita on saattanut jäädä haun ulkopuolelle.

Kirjallisuuskatsauksen haussa tuli esille, että opiskelijan työpaikalla tapahtuvaa
työssäoppimista on tutkittu paljon. Koska kuitenkin kirjallisuuskatsauksessa halut-
tiin saada tietoa opiskelijan työssäoppimisprosessista ja siihen liittyvistä tekijöistä,

lopulliseen tarkasteluun tutkimuksia ja artikkeleita käytetyillä hakukoneilla ja hakusanoilla löytyi vähän. Tästä johtuen kirjallisuuskatsaukseen hyväksyttiin mukaan myös pro gradu-tutkielmat ja ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyöt. Kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta vähentää myös se, että kirjallisuuskatsaukseen mukaan valituissa tutkimuksissa oli tutkittu muidenkin kuin sosiaali- ja terveysalan ammatillisen koulutuksen työssäoppimisprosessiin liittyviä tekijöitä. Eri koulutusaloilla on erilaisia käytäntöjä ja kehittämistarpeita, eivätkä ne välttämättä ole keskenään vertailukelpoisia.

Koska tarkoituksena on kehittää opettajien työkäytäntöjä, osaa tuloksista voidaan hyödyntää kehittämistyössä. Kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittivat, että opiskelijan työssäoppimisprosessi on monivaiheinen ja eri tekijät vaikuttavat sen onnistumiseen. Työssäoppiminen on toimintaa, jossa työssäoppija on toiminnan keskiössä. Tämä on perusteltua, mutta ei kuitenkaan voida ohittaa myös muita tasoja ja toimijoita, joita työssäoppimiseen liittyy. (Väyrynen 2010, 8.) Opiskelijan työssäoppimispaikkaan, opiskelijan työssäoppimisen ohjaajiin ja arvioijiin liittyviä tuloksia voidaan hyödyntää muussa työssäoppimisen kehittämisessä.

4.2 Kehittämistarpeiden kartoitus (toiminta)

Kehittämistyön ensimmäisen syklin suunnitteluvaihe muodostui systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta. Saatujen tulosten perusteella opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä kehittämistarpeita olivat yhtenäiset käytänteet, osaamisperusteinen opetussuunnitelma, yhteistyö, käytännönläheisyys ja opiskelijan työssäoppimiseen liittyvät tekijät. Kirjallisuuskatsauksen tulokset toimivat työyhteisössä kehittämistyön orientaationa ja mielenkiinnon herättäjänä tulevaa kehittämistyötä kohtaan.

Kehittämistyön ensimmäisen syklin toimintavaihe lähti liikkeelle alkukartoituksella, jonka tavoitteena oli saada selville opetushenkilöstön kokemana, mitä kehittämistarpeita KAO:n sosiaali- ja terveysalan opiskelijan työssäoppimisprosessissa on nykyisellään ja mitä ratkaisuvaihtoehtoja opetushenkilöstö esittää kuvaamiinsa ongelmiin. Aineistonkeruun toteutin 6-3-5-tekniikalla. 6-3-5 -tekniikkaa kutsutaan

myös muistiin taltioiduksi pyöreänpöydän istunnoksi, jossa osallistujat tuottavat kehittämistarpeet ja kehittämissuhteet kirjallisesti. 6-3-5 –ryhmä muodostuu 6 jäsenestä, jotka istuvat saman pöydän ympärillä. (Eloranta 1986, 17.) 6-3-5 menetelmän valitsin aineistonkeruu tavaksi sen vuoksi, että se on tehokas tapa kerätä nopeasti tietoa työyhteisössä, jossa työtahti on kiireinen ja toimipaikat sijaitsevat ympäri Kainuuta.

Toukokuussa 2016 kutsuin koolle KAO:n sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstöä työssäoppimisprosessiin liittyvien ongelmien kartoittamista ja niiden ratkaisuideointia varten. Koolle kutsuminen tapahtui Doodle-kalenterin avulla. Ohjeen mukaan jokainen kalenterin saanut merkitsi siihen itselle sopivat ajankohdat. Tarkoituksena oli löytää yksi yhteinen aika, jolloin mahdollisimman moni pääsisi osallistumaan kehittämistyön ongelmien kartoitukseen ja ideoimaan ongelmille ratkaisuja. 26 opettajasta viidelle kävi sama aika. Koska 6-3-5- menetelmässä ideana on, että osallistujia on 6, yksi opettaja sai pyydettyä järjestettyä aikaa niin, että pääsi osallistumaan 6-3-5 ryhmään. Ryhmässä oli edustus kaikista kolmesta sosiaali- ja terveysalan tiimistä. Tämä oli aineiston keruun kannalta tärkeää, koska kolmen tiimin kokemukset työssäoppimisprosessiin liittyvistä ongelmista lisää aineiston moninaisuutta.

Aineiston keruuta varten varasin neuvotteluhuoneen, joka sijaitsee rauhallisessa paikassa ja jossa on pyöreä pöytä työskentelyä varten. Valmistelin istunnon jakamalla ennakoon kaikille ryhmäläisille kolme paperia, kynän ja kirjallisen ohjeen 6-3-5 -tekniikasta (kuva 1.). Ennen aineistonkeruun aloittamista kerroin osallistujille 6-3-5 -menetelmän idean ja pyysin jokaista lukemaan kirjallisen toimintaohjeen. Suullinen ja kirjallinen oheistus mahdollistivat sen, että aineistonkeruu tapahtui sujuvasti ja sille varattu aika riitti.

Kysymykset, jotka esitin ryhmäläisille, olivat: Mitä kehittämistarpeita opiskelijan työssäoppimisprosessissa nykyisellään on? Mitä ratkaisua esität kyseiseen kehittämistarpeeseen?



Kuva 1. 6-3-5 –pyöreän pöydän istunnon valmistelu

6-3-5 -menetelmän mukaisesti ohjeistin osallistujia olemaan puhumatta aineiston keruun aikana (Eloranta 1986, 17). Tämän jälkeen jokainen osallistuja siirsi yhden paperin, johon oli kirjoittanut yhden työssäoppimisprosessiin liittyvän ongelman, vasemmalla puolella istuvalle osallistujalle, joka kirjoitti kehittämistä vaativaan ongelmaan yhden ratkaisuvaihtoehdon. Ennalta sovitun ajan jälkeen ryhmänohjaajana pyysin osallistujia antamaan paperit edelleen seuraavalle osallistujalle, joka kirjoitti paperissa olevaan ongelmaan ratkaisuehdotuksen, tai jatko kehitti aikaisempien vastaajien ratkaisuehdotuksia. Näin jatkettiin viisi kierrosta, eli jokaiseen ongelmaan saatiin viisi ratkaisuvaihtoehtoa. Tämä toistettiin vielä kaksi kertaa. Ryhmässä oli siis kuusi vastaajaa, jotka jokainen tuottivat kolme ongelmaa ja jokaiseen kolmeen ongelmaan viisi ratkaisuvaihtoehtoa, eli ongelmia tuli 18 ja ratkaisuehdotuksia 90. Aineistonkeruutilanne onnistui hyvin ja kaikki osallistujat toimivat ohjeiden mukaan.

4.3 Aineiston analyysi (havainnointi)

Kehittämistyön ensimmäisen syklin havainnointivaihe muodostui 6-3-5 -menetelmällä kerätyn aineiston analyysistä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä määritellään analyysiyksikkö ennen analyysin aloittamista. Analyysiyksiköt eivät siis ole ennalta määriteltyjä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 110.) Analyysiyksiköksi valitsin lauseen. Lauseet muodostuivat useista virkkeistä. Koska aineistona on tekstiksi purettua materiaalia, joka on monitulkinnallista, analyysin eteneminen ja päättely edellyttävät aina jonkinlaista tulkintaa, jonka varaan seuraavat valinnat rakentuvat (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 82-83).

Aluksi luin aineiston useaan kertaan saadakseni kokonaiskuvan vastaajien kuvaamista työssäoppimisprosessiin liittyvistä ongelmista ja ratkaisuehdotuksista. Lukiessa pyrin objektiivisuuteen ja vältin tekemästä tulkintoja. Analysoitaessa aineistoa, ensimmäisessä vaiheessa tutkija tutustuu aineistoonsa mahdollisimman vähien ennakkokäsitysten varassa. Ongelmallista on, jos tutkimuksen tekijällä on hyvin voimakas ennako-oletus tutkimustuloksesta ja siksi onkin tärkeää huolehtia, että subjektiiviset ennakkokäsitykset eivät muuta aineistoa, jota käsitellään. (Ronkainen ym. 2011, 124, Metsämuuronen 2008, 47.)

Kirjoitin saamani aineiston taulukkomuotoon word-tiedostoon. Taulukkoon kirjasin esitetyt kehittämistarpeet (18) allekkain ja toiseen taulukkoon kirjasin esitetyt ratkaisuehdotukset (90) allekkain. Koodasin kehittämistarpeet käyttäen numerointia. Ensimmäinen numero tarkoittaa vastauskierrosta, toinen numero tarkoittaa kierroksen kehittämistarvetta. Ensimmäisen kierroksen numero on siis 1, ensimmäisen kierroksen ensimmäinen kehittämistarve on 1.1, toinen kehittämistarve 1.2 jne. Koodaamisen tehtävä on muun muassa jäsentää sitä, mitä tutkijan mielestä aineistossa käsitellään. Koodimerkit toimivat tekstin kuvauksen apuvälineenä ja aineiston jäsenyyksen testausvälineenä. Koodimerkkien avulla voidaan myös etsiä ja tarkistaa tekstin eri kohtia eli ne toimivat ikään kuin osoitteena. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 92–93.) Kehittämistarpeille esitetyt ratkaisuehdotukset (90) koodasin kehittämistarpeiden mukaisin numeroin. Ratkaisuehdotusten numeroinnin perään lisäsin pienenäkkösen a, b, c.

Koodaamisen jälkeen muodostin alkuperäisilmauksista pelkistetyt ilmaukset. Pelkistämällä alkuperäisilmaukset, tutkimusaineistosta saadaan karsittua pois turha tieto, hävittämättä kuitenkin tutkimuksen kannalta oleellista tietoa (Vilkkä 2005, 140). Aineiston klusteroinnissa aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi tarkasti ja aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Aineiston abstrahoinnissa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 110–114.)

Analysoin kehittämistarpeet ja kehittämistarpeiden ratkaisuehdotukset, jotka yhdistin toisiinsa. Muodostin pelkistetyistä ilmauksista alaluokkia aineistosta nousevien samankaltaisuuksien mukaan. Alaluokista muodostin teoreettisia käsitteitä, yläluokkia. Kehittämistarpeiden aineiston yläluokat vastasivat kysymykseen, mitä kehittämistarpeita opiskelijan työssäoppimisprosessissa on? Ratkaisuehdotusten yläluokat vastasivat kysymykseen, mitä ratkaisua esität kyseiseen kehittämistarpeeseen? Liitteessä 2. on esimerkki aineiston analyysistä.

Seuraavassa luvussa on kuvattu aineiston tulokset. Tuloksissa on tummennettu opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvä kehittämistarpeet ja niihin esitetyt ratkaisuehdotukset on kursivoitu.

4.4 Opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvien kehittämiskohteiden tulokset ja johtopäätökset

Opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämistä vaativiksi asioiksi aineistosta muodostui **tutkintotilaisuuteen ohjaaminen, työssäoppimiskäyntien kuormittavuus, työssäoppimispaikkojen riittämättömyys, arviointikriteerien ymmärrettävyys, arviointikäytännöt, ohjaavan opettajan mukana olo opiskelijan työssäoppimispaikalla, opiskelijan osaamisen tunnistaminen, opettajien toimintatavat, tarvittava materiaali, projektioppiminen ja ohjaustaitojen ajantasaisuus**. Kehittämistä vaativiin asioihin aineistosta nousi konkreettisia ratkaisuehdotuksia. Ratkaisuehdotuksia olivat esimerkiksi tutkintotilaisuuteen ohjaamisen kehittäminen, ohjaaminen ja koulutus ja yhteisten pelisääntöjen luominen.

Tutkintotilaisuuteen ohjaamisessa ratkaisuksi muodostui ohjaamisen kehittäminen. Tutkintotilaisuuteen ohjaaminen pitäisi aloittaa jo koulussa, kunkin tutkinnon osan aikana. Ratkaisuna oli myös ohjausmateriaalin tekeminen Moodleen, josta se katsottaisiin yhdessä opiskelijoiden kanssa ja opiskelijat voisivat esittää kysymyksiä tarpeen mukaan. Ohjaus koulussa ja oppilaitoksessa on jatkuvaa, vuorovaikutteista ja tavoitteellista toimintaa. Ohjaus on kaikkien oppilaitoksessa, sekä erilaisissa oppimisympäristöissä työskentelevien yhteistyötä. (Ammattikoulutus Suomessa 2010.)

Työssäoppimiskäyntien kuormittavuudessa ratkaisuksi tuli opettajien ohjauskäyntien organisointi. Haasteena tässä kehittämiskohteessa oli, miten saadaan nykyaikaistettua opettajien tekemät opiskelijoiden työssäoppimisen ohjauskäynnit huomioiden opiskelijoiden etu. Opiskelijan työssäoppimista ohjaavat opettajat ajavat autolla pitkiä matkoja, koska työssäoppimispaikat ovat koko Kainuun alueella. Esitettiin, että yksi opettaja voisi käydä samalla suunnalla olevien opiskelijoiden ohjauskäynnit, vaikka opiskelijat olisivat eri ryhmistä, näin välttyttäisiin päällekkäisiltä käynneiltä. Nykyisellään tietylle opiskelijaryhmälle nimetty ohjaava opettaja käy vain oman ryhmänsä opiskelijoiden ohjauskäynnit, vaikka samassa työssäoppimispaikassa voi olla myös toisen ryhmän opiskelija. Lisäksi ratkaisuksi tähän kehittämistarpeeseen esitettiin tekniikan ja digisovellusten hyödyntämistä tarvittaessa opiskelijan työssäoppimisen ohjaamisessa, jos matka on pitkä.

Työssäoppimispaikkojen riittämättömyys oli yksi kehittämistä vaativa asia. Ratkaisuksi tähän tuli työssäoppimispaikkojen organisointi. Työssäoppimispaikkoja koordinoi työssäoppimistiimi Kainuun alueella. Koska työssäoppimispaikkoja on vähän suhteessa opiskelijoiden määrään. Ratkaisuksi työssäoppimispaikkojen riittämättömyyteen esitettiin, että on tärkeää saada opiskelijoita nykyistä enemmän terveyskeskuksiin ja erikoissairaanhoidon. Myös vastuuta ottamalla opit -mallin ja sen etujen aktiivinen markkinointi koettiin yhtenä menetelmänä saada TOP-paikkoja lisää. Tämä vaatii vastuuta VOO -malliin mukaan haluavien työpaikkojen systemaattista kartoitusta. Kehittyvä ja uudistuva työelämä haastaa koulutuksen järjestäjät ja työelämän tiiviiseen yhteistyöhön ja kehittämään opetukseen ja ohjaukseen uusia työelämälähtöisiä toimintamalleja. VOO -harjoittelumenetelmässä yhtenä tavoitteena on tiivistää opiskelijoiden, opettajien ja hoitohenkilökunnan välistä

moniammatillista yhteistyötä. Tämä toteutuu koko opiskelijaryhmän yhteisohjauksella. Toimintamalli mahdollistaa aikaisempaa isomman opiskelijamäärän sijoittamisen osastoille ja erillisten työssäoppimispaikkojen tarpeen vähenemisen. (Vastuullista ja moniammatillista oppimista VOO-harjoitteluohjausmenetelmän avulla. 2016.)

Arviointikriteerien ymmärrettävyys koettiin opiskelijan työssäoppimisprosessin haasteeksi. Ratkaisuksi tähän haasteeseen esitettiin arviointikriteerien avaamista. Kriteerit tulee avata tunnilla konkreettisesti opiskelijoiden kanssa selkokielellä ja sitoa opetus kriteereihin entistä selkeämmin kertomalla opiskelijalle, mihin kriteeriin tunnin sisällöllä vastataan. **Arviointikäytännöt** kehittämiskohteeseen ratkaisuksi esitettiin koulutusta kaikille osapuolille. Haasteena arviointikäytännöissä on niiden epäyhtenäisyys. KAO:n arvioijakoulutus on kattava kokonaisuus ja koulutettuja työssäoppimisen arvioijia on jo paljon. Koulutus on kuitenkin uudistunut, joten päivityksiä tarvitaan. Kun koko opetushenkilöstökin osallistuu koulutukseen, kaikilla on samat ohjeet ja säännöt.

Ohjaavan opettajan mukana olo työssäoppimispaikalla koettiin kehittämistä vaativaksi. Ratkaisuksi tähän tuli opettajien osaamisen kehittäminen. Osaamisen kehittäminen on organisaatiolla osa strategiaa ja sen toteutumista (Kauhanen 2012). Opettajien mukana oloa opiskelijan työssäoppimispaikalla aiempaa enemmän pidettiin tärkeänä. Esitettiin täydennyskoulutusta opettajille, tutustumista ennakoon opiskelijan työssäoppimispaikkaan ja säännöllisiä opettajien työelämäjaksoja, jotta tulee valmiuksia jalkautua työssäoppimispaikalle. Opettajien työelämäyhteyttä tuetaan parhaiten säännöllisellä käytännön yhteistyöllä esimerkiksi työelämäjaksoilla. Työelämäläheisyyttä on kehitettävä nimenomaan oppilaitosten ja opettajien tietoja, taitoja, ja verkostoja kehittämällä. Oman alueen työelämän tuntemus ja käytännön yhteistyö oppilaitoksessa on merkittävää. (Jauhiainen & Mäkinen 2016.)

Opiskelijan osaamisen tunnistaminen kehittämiskohteeseen ratkaisuksi esitettiin opiskelijan osaamisen näkyväksi tekemistä. Esitettiin, että opettajat tiedottavat opiskelijalle jo opintojen hakeutumisvaiheessa selkeästi, välttämättä kapulakieltä,

mitä aiempaa osaamista voidaan tunnistaa. Opiskelijaa ohjataan ja tuetaan aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisessa. Opiskelijan itsearviointitaitojen kehittämistä tukemaan esitettiin laadittavaksi lomake, jonka mukaan itsearviointia toteutetaan. Myös itsearvioinnin pyytäminen eri tilanteissa ja itsearvioinnin harjoittelu ja opastus kehittävät itsearviointitaitoja. Lisäksi voidaan kehittää vaihtoehtoja kirjoitetulle, esimerkiksi kuvat, blogit ja mindmap. **Tarvittava materiaali** oli yksi kehittämisen kohde. Ratkaisuehdotukseksi tähän esitettiin materiaalin hallintaa. Tulostettavan materiaalin karsimiseen esitettiin työssäoppimisen saatekirjeen laittamista sähköpostilla ja materiaalin viemistä Wilmaan, jolloin top-ohjaajien ei tarvitse muistaa kuin yksi osoite. Toisaalta tuotiin esille, että tiettyjen asiakirjojen lähettäminen ennakoon työpaikoille kuuluu näyttötutkintojärjestelmään.

Opettajien epäyhtenäiset toimintatavat kehittämiskohteeseen ratkaisuksi tuli yhteisten pelisääntöjen luominen. Haasteena koettiin, että opiskelijan tutkintotilaisuuteen ohjaaminen systemaattisesti ontuu ja opettajilla on erilaisia toimintatapoja koko TOP-prosessin aikana. Yhteisten pelisääntöjen luomisessa mietitään, mitkä ovat välttämättömiä pelisääntöjä, laaditaan yhdessä pelisäännöt ja tallennetaan ne helposti löydettävään paikkaan, josta myös uudet opettajat löytävät ne. **Projektioppiminen** koettiin opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyväksi kehittämistä vaativaksi asiaksi. Haasteeksi koettiin se, että opettajilla ei ole riittävästi osaamista projektioppimisen ohjaamiseen. Ratkaisuksi esitettiin kouluttaminen ja perehdyttäminen. Koulutetaan ja perehdytetään ensin opettajat projektioppimiseen ja sen ohjaamiseen sekä uusien menetelmien käyttöön ottoon, sitten työssäoppimispaikkojen toimijat. Projekteissa opiskelijoilla on mahdollisuus oppia työelämän avaintaitoja, pienetkin projektit lisäävät osaamista. Projekteja vastaanottaville opiskelijan työssäoppimispaikoille tarjotaan vastapalveluksena esimerkiksi koulutusta.

6-3-5 –menetelmä aineistonkeruu antoi työyhteisön toimijoille mahdollisuuden tuoda esille opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä kehittämistarpeita ja ratkaisuehdotuksia. Aineiston keruussa, analysoinnissa ja tulosten kuvaamisessa olen noudattanut tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita. Osallistuminen aineiston keruu tilanteeseen perustui vapaaehtoisuuteen. Osallistujissa oli edustus kaikista kolmesta KAO:n sosiaali- ja terveysalan tiimistä, mikä tuo luotettavuutta

tuloksiin. Aineiston keruu tilanteeseen osallistujien henkilöllisyys ei tule esille missään vaiheessa. Se, että työ on eettisesti oikein toteutettu, tukee työn luotettavuutta (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 174).

Kehittämistyön ensimmäisen syklin toimintavaihe lähti liikkeelle alkukartoituksella, jonka tavoitteena oli saada selville opetushenkilöstön kokemana, mitä kehittämistarpeita KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijan työssäoppimisprosessissa on nykyisellään ja mitä ratkaisuvaihtoehtoja opetushenkilöstö esittää kuvaamiinsa kehittämistarpeisiin?

4.5 Tulosten tarkastelu (reflektointi)

Toimintatutkimukselle on tyypillistä se, ettei ongelmassa tai kehittämistehtävässä ole kyse puhtaasti tiedollisesta tai loogisesta ongelmasta vaan ihmisyyden toiminnasta, yhteistyöstä tai toimintatavoista. Tutkija on prosessin alkuunpanija, muutos-agentti ja samalla tutkija, jonka pitäisi pystyä seuraamaan prosessia ja keräämään siitä tietoa. Tutkimuksen pitäisi perustua vahvaan tutkimuskumppanuuden ideaan, jossa esimerkiksi ongelman määrittely, muutoksen suunnittelu, seuranta ja päämäärien uudelleen muotoilu tehdään yhdessä. (Ronkainen ym. 2011, 69.) Kehittämistyön ensimmäisen syklin reflektointi toimii toisen syklin suunnittelun perustana. Aineiston analyysin tuloksiksi muodostuivat tutkintotilaisuuteen ohjaaminen, työssäoppimiskäytännön kuormittavuus, työssäoppimispaikkojen riittämättömyys, arviointikriteerien ymmärrettävyys, arviointikäytännöt, ohjaavan opettajan mukana olo opiskelijan työssäoppimispaikalla, opiskelijan osaamisen tunnistaminen, opettajien toimintatavat, tarvittava materiaali, projektioppiminen ja ohjaustaitojen ajantasaisuus. Projektiryhmän kokouksessa 18.5.2016 esittelin projektiryhmälle 6-3-5- menetelmällä kerätyn aineiston tulokset. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tuloksissa oli yhteneväisyyksiä opetushenkilöstöltä kerätyn aineiston tuloksien kanssa. Kirjallisuuskatsauksen aineiston analyysin tulosten perusteella esimerkiksi työssäoppimisprosessiin liittyvä dokumentointi koettiin puutteelliseksi ja osa työssäoppimisprosessiin liittyvistä ohjeistuksista vaati päivitystä.

Tulokset herättivät keskustelua projektiryhmän toimijoiden kesken. Keskustelussa tuli esille se, että kehittämistä vaativat asiat ovat juuri niitä ongelmia, joista on useaan kertaan keskusteltu koulutusalakokouksissa. Ongelmiin on koulutusalakokouksissa esitetty usein erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja, mutta ne ovat jääneet keskustelun tasolle. Ennen kuin jotain lähdetään kehittämään, täytyy olla tiettyjä ennakkokäsityksiä asioista (Turunen 1995, 251). Työyhteisössä kehittämistyöt (projektit) ovat menetelmä tietoisien kehittämisen aikaansaamiseen ja tukemiseen. Kehittämisellä tarkoitetaan uudistamista, joka ilmenee muun muassa toimintatavoissa. Toimintoja ja niiden sisältöjä on kehitettävä niiden ihmisten kanssa, joita ne koskevat. (Paasivaara, Suhonen & Nikkilä 2008, 19.) Kehittämistyön toisen syklin tavoitteeksi asetettiin kuvata toimintasuunnitelma opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämiseksi ja opetushenkilöstön osallistaminen kehitystyöhön.

4.6 Lähteet

Eloranta, K. 1986. Nominaaliryhmäteknikat ja strukturoitu ryhmätyö. Tampereen yliopisto. Tampere.

Haapa-aho, M-L. 2015. Työssäoppimisen verkostoyhteistyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.1.2016. <http://www.theseus.fi/handle/10024/88164>

Happonen, R. 2011. Ammatillisen koulutuksen kehittäminen töissä ja työssäoppimispaikoilla. YAMK opinnäytetyö. Savonia-Ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.1.2016. <https://remote.kajak.fi/bitstream/handle/10024/28718/DanaInfo=www.theseus.fi>

Hyvän ohjauksen kriteerit. 2014. Opetushallitus. Viitattu 6.5.2017. http://oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/ohjeita_koulutuksen_jarjestamiseen/hyvan_ohjauksen_kriteerit.

Jauhiainen, J. & Mäkinen, K. 2016. Mikä on tärkeää ammatillisen koulutuksen kehittämisessä. Viitattu 6.5.2016. http://www.oph.fi/download/173963_amkesu_tulokset_ja_jatkotarkastelut_13012016.pdf.

Jansson, M. 2012. Työssäoppimisen merkitys työpaikkaohjaajan arvioimana. Pro Gradu-tutkielma. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Tampere. Viitattu 28.1.2016. <http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/83372/gradu05762.pdf?sequence=1>.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma Pro. Helsinki.

Kekkonen, A. 2008. Teoriaopintojen ja työelämäharjoittelun integraatio bio-analyttikko-opiskelijoiden ja harjoittelun ohjaajien kokemana. Tampereen yliopisto. Viitattu 6.2.2016. <https://remote.kajak.fi/bitstream/handle/10024/79298/,DanaInfo=tampub.uta.fi>.

Koulutus ja tutkinnot. 2016. Opetushallitus. Tutkinnonperusteet. Viitattu 19.4.2016. http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/tyossaoppiminen.

Lahtinen, M., Lankinen, T., Penttilä, A. & Suhonen, A. 2005. Koulutuksen lainsäädäntö käytännössä. Tietosanoma. Helsinki.

Lehtonen, P. 2014. Koulutuksen järjestäjien ja työelämäedustajien yhteistyö sosiaali- ja terveysalalla. Tampereen yliopisto. Juvenes Print. Tampere. Viitattu 6.2.2016. <https://remote.kajak.fi/F/,DanaInfo=linda.linneanet.fi>

Leino-Kilpi H. 2007. Kirjallisuuskatsaus – tärkeää tiedonsiirtoa. Teoksessa K. Johansson & A. Axelin. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteenlaitoksen julkaisuja A:51. 2007.

Majuri, M. 2009. Työssäoppiminen. Teoksessa J. Helander. (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja. Saarijärven Offset. Saarijärvi. 90.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Gummerus Oy. Jyväskylä.

Paasivaara, L., Suhonen, M. & Nikkilä, J. 2008. Innostavat projektit. Silverprint. Sipoo.

Pudas-Tähkä, S-M. & Axelin, A. 2007. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajaus, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa K. Johansson, A. Axelin, M. Stolt & R-L. Ääri. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun Yliopisto.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Yläne, S & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. WSOY. Porvoo.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 4.2.2016. http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Toimintakäsikirja. 2016. Kainuun ammattiopisto. Kajaani.

Tuomi, J.& Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Hansaprint. Vantaa.

Turunen, Kari. E. 1995. Tieto ja tiede. Atena. Jyväskylä

Vainio, S. 2009. Lähihoitajaopiskelijoiden onnistunut työssäoppiminen. Tampereen yliopisto. Tampere. Viitattu 28.1.2016. <https://remote.kajak.fi/bitstream/handle/10024/80589/DanaInfo=uta32-kk.lib.helsinki.fi,SSL+gradu03552.pdf>.

Vastuullista ja moniammatillista oppimista VOO-harjoitteluohjausmenetelmän avulla. 2016. OSAO. Viitattu 6.5.2017. <http://www.osao.fi/nyt/blogit/nyt-blogi/2016/03/vastuullista-ja-moniammatillista-oppimista-voo-harjoittelunohjausmenetelman-avulla.html>.

Virtanen, A. 2013. Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Viitattu 28.1.2016. https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41842/978-951-39-5270-9_vaitos27062013.pdf?sequence=1.

Väyrynen, O. 2010. Kyllin hyvä työssäoppimisorganisaatio: -näkökulmia työssäoppimisen organisaatiolähtöisiin tekijöihin. Savonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.1.2016. https://remote.kajak.fi/bitstream/handle/10024/21738/DanaInfo=www.theseus.fi+Vayrynen_Outi.pdf.

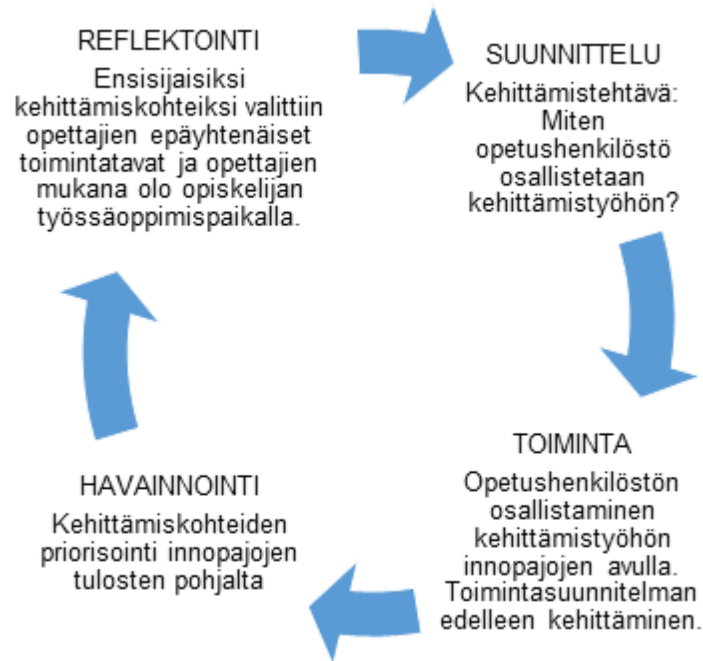
5 OPISKELIJAN TYÖSSÄOPPIMISPROSESSIN KEHITTÄMINEN (2. SYKLI)

Tämä artikkeli koostuu kehittämistyöstä, jolla opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä opettajien toimintatapoja kehitetään Kainuun ammattiopiston sosiaali- ja terveysalalla. Artikkelin kuvaus kehittämistyön 2. syklin suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektoinnin. Syklin vaiheet on kuvattu kuviossa 5. sivulla 40.

5.1 Toimintasuunnitelma opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämiseksi (suunnittelu)

Kehittämistyön toinen sykli jatkui ensimmäisen syklin tulosten reflektoinnin pohjalta kesäkuussa 2016. Kehittämiskysymyksenä toisessa syklissä on, miten opetushenkilöstö osallistetaan opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämistyöhön. Kehittämistyön tarkoitus oli laatia toimintasuunnitelma opettajien toimintatapoihin liittyviin kehittämiskohteisiin. Kehittämiskohteisiin esitettyjä ratkaisuvaihtoehtoja tarkasteltiin kriittisesti projektiryhmän kokouksessa. Kokouksessa päätettiin pitää syyskuussa 2016 olevassa koulutusalakokouksessa koko sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstöä ja lähijohtajaa osallistavat innopajat. Päätettiin, että projektipäällikkö laatii innopajoja varten pohjan toimintasuunnitelmalle opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämiseksi. Toimintasuunnitelmaan kirjataan kehittämisen kohde, tavoitteet, toimenpiteet, aikataulu, vastuuhenkilöt, huomioitavat asiat ja arviointi. Kehittämisen kohteet tulivat 6-3-5-menetelmällä kerätyn aineiston analyysin tuloksista.

Onnistunut vuoropuhelu edellyttää yleensä sitä, että johto ja henkilöstö kykenevät tarkastelemaan asioita myös toisen osapuolen tehtävästä ja tilanteesta käsin. Siksi on hyvä, jos muutostilanteessa johdolla ja henkilöstöllä on mahdollisuus suoraan keskinäiseen vuoropuheluun. (Järvinen 2008, 152-153.) Tämän kehittämistyön suunnitteluvaiheessa työssäoppimisprosessiin liittyvistä kehittämistarpeista käytiin keskustelua koulutusalan lähijohtajan ja opettajien kesken useissa koulutusalan yhteisissä kokouksissa.



Kuvio 5. Toimintatutkimuksen 2. syklin vaiheet mukailen (Heikkinen 2010, 35)

Työpaikan toimintatavat ja kulttuuri sisältävät asioita, joissa voidaan sanoa että ”näin meillä on tapana tehdä.” Reilun työpaikkakulttuurin kehittymisessä toimivat pelisäännöt ovat välttämättömiä. (Kallio & Kivistö 2013, 85.) Vaikka muutosten perusteet ja hyödyt olisivat ymmärrettävissä, se ei vielä ole riittävä muutosten onnistumiselle. Muutosten kohteena olevien henkilöiden ideat ja asiantuntemus tulee huomioida jo suunnittelun alkuvaiheessa. (Järvinen 2008, 154.) Tässä kehittämistehtävässä työyhteisö tiedosti muutoksen perusteet ja hyödyt. Tämä tuli esille koulutusalan yhteisissä kokouksissa. Työssäoppimisprosessin kehittäminen on pitkäkestoista työtä ja siksi on tärkeää, että koko työyhteisö otetaan mukaan kehittämistyöhön.

5.2 Opetushenkilöstön osallistaminen kehittämistyöhön (toiminta)

Opinnäytetyön toisen syklin suunnitteluvaiheessa projektiryhmäläiset päättivät ke- säkuussa 2016 projektiryhmän kokouksessa laatia projektipäällikön johdolla ensimmäisen syklin reflektion pohjalta työssäoppimisprosessin kehittämissuunnitel-

man. Kokouksessa päätettiin osallistaa koko KAO:n sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstö ja lähijohtaja kehittämään opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä käytäntöjä. Interventiona käytettiin innopajoja eli yhteiskehittämisen työpajoja.

Toisen syklin toimintavaiheessa laadittiin kehittämissuunnitelma kehittämiskohteille saatujen ratkaisuehdotusten pohjalta (liite 3). Kehittämissuunnitelmaan kirjattiin kehittämisen kohde, tavoitteet, toimenpiteet, aikataulu, vastuuhenkilöt, huomioitavat asiat ja arviointi. Syyskuussa 2016 koulutusalakokouksessa koko opetushenkilöstö osallistettiin kehittämistyöhön innopajojen avulla. Projektiryhmän toimijat toimivat pajaisäntinä ja -emäntinä sekä opetushenkilöstö että lähijohtaja pajoihin osallistujina. Innopajojen tarkoitus oli perehdyttää ja osallistaa henkilöstö jatkokehittämään projektiryhmäläisten laatimaa alustavaa opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämissuunnitelmaa. Pajaisännät ja -emännät kirjasivat muistiin pajalaisten kommentit ja jatkokehittämissideat (aineisto). Kehittämiskohteiden määrä aiheutti keskustelua pajoissa, koska aikataulu kaikkien kehittämiskohteiden samanaikaiselle kehittämiselle koettiin liian tiukaksi. Pajatyöskentelyn jälkeen koulutusalakokouksessa kuitenkin todettiin, että osaa kehittämisen kohteista on jo kehitetty ja uudet toimintatavat on otettu käyttöön.

Esimerkiksi kehittämiskohteeseen **tutkintotilaisuuteen ohjaaminen**, on otettu aikaisempaa laajemmin käyttöön käytäntö, jossa opiskelijoiden kanssa käsitellään ja konkretisoidaan heti tutkinnonosan alussa ammattitaitovaatimukset. Opettajat tuovat ammattitaitovaatimuksia esille opetuksen aikana: mihin ammattitaitovaatimukseen kyseisellä opetuksella vastataan. Tutkinnon perusteiden ja opetuksen yhteys avataan niin, että jokainen sen ymmärtää. Kehitetyn käytännön onnistumista arvioidaan pyytämällä opiskelijoilta palautetta, hyödyntämällä webropol -kyselyä kahdesti vuodessa.

Työssäoppimispaikkojen riittämättömyyteen on otettu käyttöön käytäntö, jossa TOP-tiimi lisää työssäoppimispaikkojen yhteydenottokirjeeseen liitteen, jossa kerrotaan vastuuta ottamalla opit -mallin toteutuksesta ja kokemuksista. Lisäksi opettajat markkinoivat aktiivisesti VOO-mallia työpaikoilla. Yhteistyökumppanit, jotka lähtevät mukaan VOO-mallin toteutukseen, kartoitetaan vuoden 2017 aikana. VOO-mallissa mukana olleille opiskelijoille tehdään päättökysely, jossa kerätään

palautetta VOO-mallista. TOP-tiimi järjestää työpaikkaohjaajille ja arvioijille lounastapaamisen kevään 2017 aikana ja järjestää webropol-kyselyn VOO-mallissa mukana olleille työpaikka ohjaajille ja arvioijille. työelämän palaute käsitellään ohjaajille ja arvioijille järjestettävässä lounastapaamisessa. Tavoitteena on, että VOO-malli vahvistuu Kajaanissa ja laajenee koko Kainuuseen.

Toinen kehitetty käytäntö työssäoppimispaikkojen riittämättömyyteen on kokeilu, jossa opiskelija menee työssäoppimispaikkaan siten, että siellä on vielä edellisen ryhmän opiskelija. Opiskelija, jolla on työssäoppiminen jo loppumassa, perehdyttää uuden opiskelijan. Tämä niin sanottu saattaen vaihto -käytäntö helpottaa työpaikkaohjaajien työtä. Saattaen vaihto kokeilua arvioidaan toukokuussa 2017 opiskelijakyselyllä.

Joulukuussa 2016 projektiryhmä kokoontui projektipäällikön johdolla suunnittelemaan valittujen kehittämiskohteiden edelleen kehittämistä. Kokouksessa oli mukana ohjausryhmästä KAO:n sosiaali- ja terveysalan koulutuspäällikkö. Kokouksessa päätettiin jakaa projektiryhmän toimijat kahteen kehittämisryhmään. Toinen ryhmä otti vastuun kehittämiskohteesta opettajan mukanaolo opiskelijan työssäoppimispaikalla ja toinen ryhmä otti vastuun kehittämiskohteesta yhteiset pelisäännöt. Kokouksessa tuli esille ideoita ja ajatuksia kumpaankin kehittämiskohteeseen. Opettajan mukana olo työssäoppimispaikalla kehittämiskohteeseen on tärkeää suunnitella, miten usein ja missä vaiheessa opettaja on mukana, miten työpaikat saadaan mukaan uuteen käytäntöön, mitkä ovat mahdolliset haasteet ja miten ne ratkaistaan?

5.3 Kehittämiskohteiden priorisointi (havainnointi)

Toisen syklin havainnointivaiheessa projektiryhmän toimijat tekivät joulukuun 2016 kokouksessa yhteenvedon (tulokset) innopajoissa kerätystä aineistosta. Innopajoissa keskustelua herätti muun muassa yhteiset pelisäännöt. Pajalaiset keskustelivat, mitkä ovat asioita, joihin tarvitaan yhteiset pelisäännöt ja miten pelisäännöt rajataan. Keskustelujen ja tulosten perusteella projektiryhmän toimijat

priorisoivat kehittämistä vaativat asiat opiskelijan työssäoppimisprosessin suunnitelmaan, jonka koulutuspäällikkö ohjausryhmän edustajana hyväksyi kokouksessa. Ensisijaisiksi kehittämiskohteiksi valittiin **yhtenäiset toimintatavat ja opettajien mukanaolo opiskelijan työssäoppimispaikalla.**

Tässä kehittämistyössä kehittäminen voidaan nähdä työskentelynä, jossa opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvien käytäntöjen kehittäminen ja yhteisten pelisääntöjen luominen ovat rinnakkaisia prosesseja, joita kehitetään koko ajan. Työssäoppimisprosessin kehittämisessä korostuu työyhteisön jäsenten osallistaminen kehittämistyöhön, sillä onnistunut toteutus on riippuvainen sosiaali- ja terveysalan opettajien osallistumisesta ja sitoutumisesta kehittämistyöhön. Kehittämistyön onnistumisen edellytys on, että koko työyhteisön ideat ja asiantuntemus tulee huomioitua, kun kehitetään olemassa olevia käytäntöjä. Toisen syklin tavoitteena oli tehdä toimintasuunnitelma kehittämiskohteille, priorisoida kehittämiskohteet ja tehdä toimintasuunnitelma valittujen kehittämiskohteiden implementoinnille.

Projektiryhmä priorisoi kehittämiskohteet opetushenkilöstöltä saadun aineiston perusteella. Valituille kehittämiskohteille tehtiin toimintasuunnitelmat. Liitteessä 4. on suunnitelma valituille kehittämiskohteille, opettajan mukanaolo opiskelijan työssäoppimispaikalla ja yhteiset pelisäännöt. Liitteessä 5. on kuvattu opiskelijan työssäoppimisen ohjauksen pelisäännöt. Liitteessä 6. on opiskelijan työssäoppimisen ohjauksen tsekkilista ohjaavalle opettajalle. Liitteessä 7. on suunnitelma kehittämiskohteelle opettajan mukanaolo opiskelijan työssäoppimispaikalla.

Tuloksena oli valitun kehittämiskohteen, yhteiset pelisäännöt alustava suunnitelma siitä, missä asioissa opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvissä opettajien toimintatavoissa tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä. Pöytäkirjaan kirjattiin asioita, joissa tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä:

- työssäoppimisen ohjaaminen
- materiaalin saatavuus
- opettajan rooli ohjaamisessa
- opiskelijan ohjaaminen valmistavan koulutuksen aikana
- tiimioppiminen oppimisprosessissa

- yrittäjyyden sisällyttäminen opetukseen
- opiskelijan osaaminen näyttämällä

Kehittämiskohteeseen opettajan mukanaolo opiskelijan työssäoppimispaikalla tehtiin suunnitelma, johon kirjattiin esimerkiksi, milloin ja miten opettajat ovat opiskelijan työssäoppimispaikalla, miten opettajat ylläpitävät omaa hoitotyön käytännön osaamista. Jokainen opettaja vastaa omasta osaamisen kehittämisestä ja tietojen päivittämisestä. Suunnitelmaan kirjattiin myös, että järjestetään yleinen tiedottaminen opiskelijoiden työssäoppimispaikkojen henkilöstölle siitä, että opettajat tulevat opiskelijan työssäoppimispaikoille. Selvitystyö siitä, mitä opettaja voi/saa tehdä opiskelijan työssäoppimispaikalla Kainuun sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristöissä käynnistettiin kehittämistyön aikana. Organisaatioiden ja yksilöiden arkipäivässä tapahtuvat nopeat ja jatkuvat muutokset edellyttävät käytännönläheisiä, riittävän moniulotteisia menetelmiä, joilla on konkreettista vaikutusta ryhmien ja ihmisten toimintaan (Soikkanen 2012,17). Projektiryhmän toimijat osallistavat jatkossa koko työyhteisön pienryhmätyöskentelyn avulla jatkokehittämään priorisoituja kehittämiskohteita.

5.4 Kehittämistyön arviointi (Reflektointi)

Kehittämistyön toisen syklin reflektiovaiheessa arvioidaan vuoden 2017 aikana, miten opettajien yhtenäisten pelisääntöjen käyttöön ottaminen ja heidän mukanaolonsa opiskelijan työssäoppimispaikoilla yhdenmukaistaa opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä käytäntöjä. Jatkossa opiskelijan työssäoppimisprosessia kehitetään laaditun opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämissuunnitelman mukaisesti ja arvioidaan suunnitellusti ja vuorovaikutteisesti saatujen palautteiden mukaisesti.

Muutosten onnistuneessa läpiviennissä on tärkeää, että koko henkilöstö ymmärtää, miksi muutosta tarvitaan, mitä se käytännössä tarkoittaa sekä miten se toteutetaan (Järvinen 2014,1). Muutoksen kohteena olevien henkilöiden, eli tässä tapauksessa KAO:n sosiaali- ja terveysalan opettajien ideat ja asiantuntemus ovat olleet kehittämistyön lähtökohta. Opetushenkilöstö määritteli kehittämiskohteet ja

ideoi ratkaisuvaihtoedot kehittämiskohteille, sekä jatko kehitti projektiryhmän laatimaa kehittämissuunnitelmaa.

Jokaisen osaston ja tiimin pitää rakentaa ja sopia omat, juuri sen toimintaan liittyvät yksityiskohtaiset pelisäännöt. Vapautta ja vastuuta korostavassa tämän päivän työyhteisössä pelisääntöjen noudattamisen valvonta kuuluu koko työyhteisölle. Toimivan työyhteisön yksi tunnusmerkki on, että yhteisiä pelisääntöjä käydään läpi säännöllisesti, niitä tarkistetaan ja luodaan uusia epäselviin tilanteisiin. (Järvinen 2008, 93-94.)

5.5 Lähteet

Järvinen, P.T. 2014. Uudenlaisen suorituksen johtaminen. Teoksessa P.T. Järvinen, J. Rantala & P. Ruotsalainen. 2014. Johda suoritusta. Talentum. Viitattu 29.12.2016. <http://kamezproxy01.kamit.fi:2060/teos/>.

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. WSOY. Helsinki.

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Tammerprint. Tampere.

Soikkanen, A. 2012. Toimiva kuva kaaoksessa. Kopijyvä. Kuopio.

6 OSAAMISEN KEHITTYMINEN

Ylemmän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelmaan kuuluvan opinnäytetyön toteutui kehittämistehtävänä Kainuun ammattiopiston sosiaali- ja terveystieteiden alalla. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden opetushenkilöstön opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä työkäytäntöjä. Kehitetyt käytännöt yhtenäistävät ja sujuvoittavat opettajien työtä. Yhtenäiset ja sujuvat, yksinkertaiset prosessit ovat osa KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden strategiaa.

Ylemmän ammattikorkeakoulun koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit muodostavat opiskelijan ammatillisen asiantuntijuuden perustan (Auvinen, Heikkilä, Ilola, Kallioinen, Luopajarvi, Raji & Roslöf 2010, 6). Kompetenssit ovat laajoja osaamiskokonaisuuksia, jotka kuvaavat pätevyyttä, suorituspotentiaalia ja kykyä suoriutua ammattiin kuuluvista työtehtävistä (Yleiset työelämävalmiudet eli kompetenssit 2016). Tässä artikkelissa kerron opinnäytetyön aikaisesta kehityksestäni johtamis- ja kehittämisosaamisessa.

6.1 Johtamisosaaminen

Ylemmän ammattikorkeakoulun kompetenssien mukaan johtamisosaamisen tavoitteina on muun muassa omien johtamisvalmiuksien tunnistaminen, johtamistaitojen vahvistuminen ja vastuunottaminen työyhteisön hyvinvoinnin edistämisestä ja työhyvinvoinnin johtamisesta. (Opetussuunnitelma 2014 - 2016. 2014.) Opinnäytetyössä johtamisen näkökulma oli osallistava johtaminen. Osallistavan johtajuuden teoria painottaa ajatusta siitä, että johtajuuden tavoitteena on syvällinen muutos. Osallistava johtajuus määritellään johtajan ja johdettavien jatkuvana yksilöllisenä kehittymisenä ja organisaation vision ohjaamana. Osallistava johtajuus perustuu vuorovaikutusprosessiin, johon yksilöt osallistuvat. Suhteen odotettuna tuloksena on tavoitteiden yhdenmukaisuus, korkea motivaatio, innovatiivisuus ja hyvä organisaation tulos. Osallistavassa johtajuudessa tulee esille ohjaava tyyli,

joka korostaa yksilöllisyyttä ja yksilön omaa vastuuta. (Kalliomaa & Kettunen 2010.)

Tavoiteltavien kompetenssien kehittymiseeni näiden opintojen aikana ovat vaikuttaneet opintojaksojen sekä sisällölliset että pedagogiset valinnat, jotka ovat myös vaikuttaneet oman johtamisosaamiseni kehittymiseen. YAMK-opintoihin vaikuttavat useat eri tekijät: opetussuunnitelma, ammattikorkeakoulun strategia, opintojen suunnittelu ja opetuksen toteutus. YAMK-opiskelijat toimivat ammattikorkeakoulun ja työelämän rajapinnoilla toimimalla kehittämiskumppaneina, muutosagentteina ja innovaattoreina. (Leinonen & Moisanen 2015, 218.)

Osaamisen käsite on laaja ja sen on kytköksissä henkilön motivaatioon, sosiaaliin kyvykkyyteen, arvoihin ja henkiseen orientaatioon sekä esimerkiksi siihen, miten itse arvostat osaamistasi. Asiantuntijana, johtajana ja esimiehenä kehittymiselle oman osaamisen kehittäminen on hyvä lähtökohta. Yksilön näkökulmasta voidaan puhua oman identiteetin vahvistumisesta tai muutoksesta. (Aaltonen, Pitkänen & Ristikangas 2015.) Opintojen aikana merkittävä omaa osaamista edistävä tekijä on ollut opinnäytetyön seminaarit, joissa opiskelijoilla oli mahdollisuus hyödyntää vertaisoppimista. Ohjaavilta opettajalta ja toisilta opiskelijoilta saatu tuki antoi uusia näkökulmia omaan kehittämisen- ja johtamisosaamisen kehittymiseen.

Osallistava johtajuus määritellään johtajan ja johdettavien jatkuvana yksilöllisenä kehittymisenä ja kasvuna vision ohjaamana. Osallistava johtajuus perustuu vuorovaikutusprosessiin, johon yksilöt osallistuvat. Osallistavassa johtajuudessa tulee esille ohjaava tyyli, joka korostaa yksilöllisyyttä ja yksilön omaa vastuuta. (Kalliomaa & Kettunen 2010.) Opinnäytetyön aikana osallistava johtajuus toteutui mielestäni hyvin. Projektiryhmän kokouksissa kehittämistyön suunnitelmaa täydennettiin jakamalla vastuuta ja velvollisuuksia. Interventiona kehittämistyössä käytettiin innopajoja. Innopajoissa koko KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden opetushenkilöstö ja koulutuspäällikkö pääsivät osallistumaan kehittämistyöhön. Innopajojen tarkoitus oli jatko kehittää opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvien kehittämiskohdeiden ratkaisuja. Innopaja-ryhmiä oli yhteensä viisi. Kunkin pajan osallistujat ja pajojen vetäjät nimesimme etukäteen yhden projektiryhmän toimijan kanssa. Halusimme saada jokaisen pajaan edustuksen kaikista kolmesta sosiaali- ja terveystieteiden

alan tiimistä, jotta saisimme mahdollisimman moninaisen asiantuntemuksen kehittämiskohteiden suunnitelmiin. Haasteena ensimmäisen innopajan toteuttamisessa oli osallistujien määrä. Koska osallistujia oli paljon, keskustelua käytiin vilkkaasti ja jo olemassa olevien ratkaisuehdotusten lisäksi esitettiin uusia ratkaisuehdotuksia. Pajojen vetäjät joutuivat rajaamaan keskustelua jo olemassa oleviin ratkaisuehdotuksiin ja niiden jatkokehittämiseen.

Osallistamiseen sisältyy mahdollisuus vaikuttaa asioihin, joita muutos koskee. Henkilöstön osallistaminen heti alusta lähtien auttaa henkilöstöä muutoksen syiden ymmärtämisessä ja hyväksymisessä. Myös luottamus muutoksen tarpeellisuudesta ja tavoitteiden saavuttamisesta lisääntyy. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 87-88.) Osallistavaa ja yhteistyöhakuista johtamista soveltaen pyrin tässä kehittämistehtävässä kuuntelemaan kehittämistyöhön osallistuvien mielipiteitä ja tuin heidän asiantuntijuuttaan päätösten tekemisessä ja päämäärien saavuttamisessa. Osallistava johtamistyyli painottaa yhteisöllisyyttä, vuorovaikutusta ja yhteistyön merkitystä (Kuusela 2013, 2). Vuorovaikutus opinnäytetyöntekijän ja projektiryhmän toimijoiden välillä oli luontevaa ja kaikkien mielipiteitä kunnioittavaa. Yhteisissä keskusteluissa innovatiiviset kehittämisideat otettiin avoimesti vastaan ja tietoa jaettiin.

Opinnäytetyöntekijänä laadin oppimistavoitteet, jotka ovat linjassa ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tavoitteiden kanssa. Lisäksi vastasin siitä, että projektinhallinta oli hyvän tavan mukaista. Kutsuin projektiorganisaation koolle tarpeen mukaan, laadin esityslistat ja muistiot sekä toin esille kehittämis- ja muutostarpeita. Vastasin myös opinnäytetyön raportoinnista kirjoitussuunnitelman mukaisesti. Kajaanin ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijana tavoitteenani oli ensisijaisesti kehittää omaa kehittämisosaamistani ja kykyä soveltaa käytäntöön erilaisia tutkimus- ja kehittämistoiminnan menetelmiä yhdessä Kainuun ammattiopiston sosiaali- ja terveystieteiden opetushenkilöstön kanssa.

Projektipäällikkönä vastasin omien oppimistavoitteideni toteutumisesta ja siitä, että johtaminen tapahtui projektijohtamisen periaatteiden mukaisesti. Projektipäälliköllä on kokonaisvastuu projektista, sen suunnittelusta, toimeenpanosta ja tehtävien valvonnasta. Projektiorganisaatio oli mukana kehittämistyön suunnittelussa.

Ohjausryhmän toimijoista osa seurasi kehittämistyön etenemistä aktiivisesti ja antoi neuvoja ja ohjeita. Projektiryhmän toimijat toimivat tehtyjen suunnitelmien mukaan ja raportoivat tekemisensä projektipäällikölle. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja ottaa vastuuta yhteisestä kehittämistyöstä, on perusta mielekkäälle työlle (Kallio & Kivistö 2013).

6.2 Kehittämisaaminen

Ylemmän ammattikorkeakoulun (YAMK) opinnäytetyöt tehdään yhteistyössä työelämän kanssa. Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön tavoitteena on työelämän kehittäminen. Tavoitteena on myös opiskelijoiden ja työelämän yhteistyön lisääminen. Opinnäytetyönä tehtyjen kehittämishankkeiden tunnetuksi tekemisessä tarvitaan toimivia yhteistyökäytäntöjä työelämään alueellisen vaikuttamisen varmistamiseksi. (Heikkinen, Kananen, Koivunen & Lohilahti 2012, 207.)

Toimintatutkimus metodologisena lähestymistapana kehittämistyössä on mahdollistanut teorian ja käytännön yhdistämisen. Opinnäytetyön tekemisen aikana toimintatutkimus lähestymistapana on tullut aikaisempaa tutummaksi ja tutkimusosaamiseni on kehittynyt erilaisten aineisonhankinta menetelmien ja niiden analysointien myötä. Myös tutkimustyössä tärkeä tiedon kriittinen arviointitaito on kehittynyt opinnäytetyön edetessä. Paineensietokyky ja usko omiin selviytymismenetelmiin on lisääntynyt.

Kykyni ymmärtää, arvioida ja tulkita tieteellistä ja tutkimukseen perustuvaa tekstiä on kehittynyt opinnäytetyön tekemisen aikana. Samoin tieteellisen tekstin kirjoittamisen taito on kehittynyt. Kirjoittamisessa suurena apuna ovat olleet opinnäytetyötä ohjaavat opettajat, jotka ovat kärsivällisesti kerta toisensa jälkeen ohjanneet kirjoittamista oikeaan suuntaan. Kirjoittaminen on oleellinen osa tutkimusprosessia. Tieteellinen kirjoittaminen on haastavaa ja kirjoittamisen taito kehittyy tekemisen myötä. Tieteelliseen ajatteluun kuuluu reflektiivisyys, eli oman ajattelun ja toiminnan arvioiva tarkastelu sekä relatiivisuus, eli tiedon näkeminen suhteellisena ja tulkittavissa olevana. Tieteellisessä ajattelussa pyrkimyksenä on nähdä oman

ajattelun rajoitukset. On myös suvaittava erilaisia näkemyksiä ja vältettävä jyrkkien, perusteettomien mielipiteiden esittäminen. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2011, 156.)

Oman toiminnan ja ajattelun arviointia tein koko opinnäytetyön prosessin ajan. Opinnäytetyön prosessi lisäsi valmiuksiani johtaa työelämän kehittämissuunnitelmia ja kehitti valmiuksiani ratkaista työelämästä käytännön kehittämishaasteita.

6.3 Lähteet

Aaltonen, T., Pitkänen, E. & Ristikangas, V. 2015. Asiantuntija esimiehenä. Talentum. Viitattu 5.2.17. [https://kamezproxy01.kammit.fi:2217/teos/JABBBXXUBGAJ#kohta:ESIMIES\(\(20\)OSAAJANA](https://kamezproxy01.kammit.fi:2217/teos/JABBBXXUBGAJ#kohta:ESIMIES((20)OSAAJANA)

Auvinen, P., Heikkiä, J., Ilola, H., Kallioinen, O., Luopajarvi, T., Raij, K. & Roslöf, J. 2010. Suositus tutkintojen kansallisen viitekehyksen (NQF) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakouluissa. Viitattu 11.2.2017. <http://www.arene.fi/sites/default/files/PDF/2015/NQF.pdf>

Heikkinen, E., Kananen, M-L., Koivunen, J. & Lohilahti, K. 2012. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetöiden silloittaminen työelämään hankekirjoittamisen avulla. Teoksessa A. Töytäri. (toim.) Kehittyvä YAMK – Työelämää uudistavaa osaamista. Tammerprint. Tampere. 207.

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Tammerprint. Tampere.

Kallioma, S. & Kettunen, S. 2010. Luottamus esimiestyössä. Talentum. Helsinki.

Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Talentum. Helsinki.

Laaksonen, H., Niskanen, J. & Ollila, S. 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Edita Prima Oy. Helsinki.

Leinonen, R. & Moisanen, K. 2015. Ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelija työelämän tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan kehittäjänä. Teoksessa L. Timonen, J. Mäkelä & A-M. Raivio. Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Suomen yliopistopaino – Juvenes Print. Jyväskylä. 218.

Opetussuunnitelma 2014-2016. 2014. Kajaanin ammattikorkeakoulu.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom - Yläne, S. & Paavilainen, P. 2011. Tutkimuksen voimasanat. WSOY. Helsinki.

Yleiset työelämävalmiudet eli kompetenssit. 2014. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.3.2017. <http://kamk.fi/loader.aspx?id=95b6572e-e83e-40f3-830a-3f543b575e0d>

7 POHDINTA

Työyhteisö, jossa työtä tehdään tiimeissä, käytetään tietoisesti hyväksi ihmisten erilaista osaamista (Ahola, Kivistö & Vartio 2006, 58). Tämän kehittämistyön kohteena olevien tiimien erilainen osaaminen ja asiantuntemus muodostuvat eri alojen opettajien koulutustaustasta ja monipuolisesta työkokemuksesta. Seuraavassa luvussa on yhteenveto kehittämistyöstä. Luvussa käsitellään myös opinnäytetyön eettisyyttä, luotettavuutta ja onnistumista.

7.1 Yhteenveto

Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyöstä on käytössä useita käsitteitä. Yksi niistä on työelämän kehittämistehtävä. Opinnäytetyönä tehtävä kehittämistehtävä liittyy työelämästä nousseen ongelman tai haasteen ratkaisemiseen. Tarkoituksena on tuottaa sekä oman osaamisen, että opinnäytetyöhön osallistuvien toimijoiden avulla uusia ratkaisuja muutosta ja kehittämistä vaativiin työelämän tarpeisiin. (Ylempi amk -opinnäytetyö 2017.)

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Kainuun ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan opiskelijan työssäoppimisprossiin liittyviä opettajien työkäytäntöjä. Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa tein systemaattinen kirjallisuuskatsauksen, jonka tarkoituksena oli perehtyä aikaisempien tutkimusten avulla työssäoppimisprosessiin ilmiönä ja hankkia tietoperusta työssäoppimisprosessin kehittämistä varten. Opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämistarpeina kirjallisuuskatsauksessa tuli esille muun muassa oppilaitoksessa tapahtuva opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvä dokumentointi, ohjeistusten päivityksen tarve sekä yhtenäiset käytännöt oppilaitoksessa. Tavoitteiden ja arvioinnin ymmärrettävyyttä ja osaamispe-
rusteisuutta on saatujen tulosten mukaan lisättävä. Ennen työssäoppimista tapahtuvaan valmennukseen tulee kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota ja opettaa itsearviointitaitoja. Opiskelijan perehdyttämiseen on paneuduttava työssäoppimispaikalla ja kokemuksia työssäoppimisesta on reflektoitava työssäoppimisen jälkeen oppilaitoksessa opettajan johdolla.

Opinnäytetyön ensimmäisen syklin toimintavaiheen tarkoituksena oli kartoittaa KAO:n sosiaali- ja terveystalalan opettajien kokemana opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvät kehittämistarpeet. Kehittämiskysymyksinä olivat, mitkä kehittämistarpeita opiskelijan työssäoppimisprosessissa on ja mitä ratkaisua esität kehittämistarpeeseen? Kehittämiskysymyksiin saatiin vastaukset keräämällä aineisto 6-3-5-menetelmällä. Aineistonkeruutilanteeseen osallistui kuusi KAO:n sosiaali- ja terveystalalan opettajaa.

Kehittämistarpeiksi opiskelijan työssäoppimisprosessissa aineistosta nousi osittain saman sisältöisiä kehittämistarpeita, kuin systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aineiston analyysin tuloksena. KAO:n sosiaali- ja terveystalalan opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä kehittämistarpeita olivat **tutkintotilaisuuteen ohjaaminen, työssäoppimiskäyntien kuormittavuus, työssäoppimispaikkojen riittämättömyys, arviointikriteerien ymmärrettävyys, arviointikäytännöt, ohjaavan opettajan mukana olo opiskelijan työssäoppimispaikalla, opiskelijan osaamisen tunnistaminen, opettajien toimintatavat, tarvittava materiaali, projektioppiminen ja ohjaustaitojen ajantasaisuus**. Aineistosta nousi konkreettisia ratkaisuehdotuksia kehittämistarpeisiin. Ratkaisuehdotuksia olivat esimerkiksi opiskelijan tutkintotilaisuuteen ohjaamisen kehittäminen, opettajien ohjaaminen ja koulutus ja yhteisten pelisääntöjen luominen opettajille.

Koko KAO:n sosiaali- ja terveystalalan opetushenkilöstö osallistui kehittämistyöhön. Kehittämismenetelmänä käytettiin innopajoja, eli käytäntöjen yhteiskehittämisen työpajoja. Innopajojen tarkoitus oli perehdyttää ja osallistaa henkilöstö jatkokehittämään projektiryhmäläisten laatimaa alustavaa opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittämissuunnitelmaa. Pajaisännät ja -emännät kirjasivat muistiin pajalaisten kommentit ja jatkokehittämissideat (aineisto).

Kehittämiskohteiden määrä aiheutti keskustelua pajoissa, koska aikataulu kaikkien kehittämiskohteiden samanaikaiselle kehittämiselle koettiin liian tiukaksi. Pajatyöskentelyn jälkeen koulutusalakokouksessa kuitenkin todettiin, että osaa kehittämisen kohteista on jo kehitetty ja uudet toimintatavat on osittain otettu käyttöön. Esimerkiksi kehittämiskohteeseen tutkintotilaisuuteen ohjaaminen, on otettu

aikaisempaa laajemmin käyttöön käytäntö, jossa tutkinnonosan ammattitaitovaatimukset käsitellään ja konkretisoidaan opiskelijoiden kanssa heti tutkinnonosan alussa ja koko valmistavan koulutuksen aikana. Opettajat ohjaavat opiskelijoita opetuksen aikana, mihin ammattitaitovaatimukseen kyseisellä opetuksella vastataan. Tutkinnon perusteiden ja opetuksen yhteys avataan niin, että jokainen opiskelija ymmärtää sen. Kehitetyn käytännön onnistumista arvioidaan pyytämällä opiskelijoilta palautetta, hyödyntämällä webpropol -kyselyä kaksi kertaa vuodessa.

Työssäoppimispaikkojen riittämättömyyteen yhdeksi ratkaisuksi on otettu käyttöön käytäntö, jossa TOP-tiimi lisää työssäoppimispaikkojen yhteydenottokirjeeseen liitteen, jossa kerrotaan vastuuta ottamalla opit -mallin toteutuksesta ja kokemuksista. Lisäksi opettajat markkinoivat aktiivisesti VOO-mallia työpaikoilla. Yhteistyökumppanit, jotka lähtevät mukaan VOO-mallin toteutukseen, kartoitetaan vuoden 2017 aikana. VOO-mallissa mukana olleille opiskelijoille tehdään päättö kysely, jossa kerätään palautetta VOO-mallista. TOP-tiimi järjestää työpaikkaohjaajille ja arvioijille lounastapaamisen kevään 2017 aikana ja järjestää webpropol-kyselyn VOO-mallissa mukana olleille työpaikka ohjaajille ja arvioijille. Työelämän palaute käsitellään ohjaajille ja arvioijille järjestettävässä lounastapaamisessa. Tavoitteena on, että VOO-malli vahvistuu Kajaanissa ja laajenee koko Kainuuseen. Toinen jo käyttöön otettu ratkaisu työssäoppimispaikkojen riittämättömyyteen on kokeilu, jossa opiskelija menee työssäoppimispaikkaan siten, että siellä on vielä edellisen ryhmän opiskelija. Opiskelija, jolla on työssäoppiminen jo loppumassa, perehdyttää uuden opiskelijan. Tämä niin sanottu saattaen vaihto -käytäntö helpottaa työpaikkaohjaajien työtä. Saattaen vaihto kokeilua arvioidaan toukokuussa 2017 opiskelijakyselyllä.

Projektiryhmän toimijat tekivät joulukuun 2016 kokouksessa yhteenvedon (tulokset) innopajoissa kerätystä aineistosta. Innopajoissa keskustelua herätti muun muassa yhteiset pelisäännöt. Pajalaiset keskustelivat, mitkä ovat asioita, joihin tarvitaan yhteiset pelisäännöt ja miten pelisäännöt rajataan. Keskustelujen ja tulosten perusteella projektiryhmäläiset priorisoivat kehittämistä vaativat asiat opiskelijan työssäoppimisprosessin suunnitelmaan, jonka koulutuspäällikkö hyväksyi myöhemmin. Ensisijaisiksi kehittämiskohteiksi valittiin **yhtenäiset toimintatavat ja**

opettajien mukana olo opiskelijan työssäoppimispaikalla. Tässä kehittämistyössä kehittäminen voidaan nähdä työskentelynä, jossa opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvien käytäntöjen kehittäminen ja yhteisten pelisääntöjen luominen ovat rinnakkaisia prosesseja, joita kehitetään koko ajan. Työssäoppimisprosessin kehittämisessä korostuu työyhteisön jäsenten osallistaminen kehittämistyöhön, sillä onnistunut toteutus on riippuvainen sosiaali- ja terveysalan opettajien osallistumisesta ja sitoutumisesta.

Toisen syklin toimintavaiheessa joulukuussa 2016 projektiryhmä kokoontui projektipäällikön johdolla suunnittelemaan valittujen kehittämiskohteiden edelleen kehittämistä. Kokouksessa oli mukana ohjausryhmästä KAO:n sosiaali- ja terveysalan koulutuspäällikkö. Kokouksessa päätettiin jakaa projektiryhmän toimijat kahteen kehittämisryhmään. Toinen ryhmä otti vastuun kehittämiskohteesta opettajan mukana olo opiskelijan työssäoppimispaikalla ja toinen ryhmä otti vastuun kehittämiskohteesta yhteiset pelisäännöt.

Kokouksessa tuli esille ideoita ja ajatuksia kumpaankin kehittämiskohteeseen. Opettajan mukana olo työssäoppimispaikalla kehittämiskohteeseen on tärkeää suunnitella, miten usein ja missä vaiheessa opettaja on mukana, miten työpaikat saadaan mukaan uuteen käytäntöön, mitkä ovat mahdolliset haasteet ja miten ne ratkaistaan? Lisäksi mietittiin jo alustavasti, missä asioissa tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä. Mietinnän tuloksena kirjattiin pöytäkirjaan asioita, joissa tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä:

- työssäoppimisen ohjaaminen
- materiaalin saatavuus
- opettajan rooli ohjaamisessa
- opiskelijan ohjaaminen valmistavan koulutuksen aikana
- tiimioppiminen oppimisprosessissa
- yrittäjyyden sisällyttäminen opetukseen
- opiskelijan osaaminen näyttämällä

Projektiryhmän kokouksessa päätettiin myös, että jatkossa projektiryhmän toimijat osallistavat koko työyhteisön pienryhmätyöskentelyn avulla kehittämistyöhön. Organisaatioiden ja yksilöiden arkipäivässä tapahtuvat nopeat ja jatkuvat muutokset

edellyttävät käytännönläheisiä, riittävän moniulotteisia menetelmiä, joilla on konkreettista vaikutusta ryhmien ja ihmisten toimintaan (Soikkanen 2012,17).

Johtopäätöksenä on, että opetushenkilöstö määritteli kehittämiskohteet ja ideoi ratkaisuvaihtoedot kehittämiskohteille, sekä jatko kehitti projektiryhmän laatimaa kehittämissuunnitelmaa. Projektiryhmä priorisoi kehittämiskohteet opetushenkilöstöltä saadun aineiston perusteella. Valituille kehittämiskohteille tehtiin toimintasuunnitelmat. Muutoksen kohteena olevien henkilöiden, eli tässä tapauksessa KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden opettajien ideat ja asiantuntemus on ollut kehittämistyön lähtökohta. Kun henkilöstölle tarjotaan vaikutusmahdollisuutta ja itsenäisyyttä, tuetaan samalla ammatillista kasvua ja kehittymistä (Aldahdouh, Nokelainen & Korhonen 2017, 10). Toimintatapoja tulee arvioida kriittisesti ja muutostarpeet tulee tunnistaa. Työyhteisön kehittämisprojekteissa uusien toimintamallien kehittäminen edellyttää sekä projektinvetäjän että muiden projektiryhmän jäsenten luovuutta. Ideat kehittyvät ihmisten tietoisuuden ja toiminnan kautta. (Paasivaara, Suhonen & Nikkilä 2008, 61-83.)

7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkijan (tässä yhteydessä opinnäytetyöntekijän) eettiset ratkaisut ja tutkimuksen (opinnäytetyön) uskottavuus kulkevat käsikädessä. Tutkimuksen eettiset kysymykset eivät koske vain tutkijan (opinnäytetyöntekijän) toimintaa tutkimusaineiston hankinnassa tai raportoinnissa, vaan eettiset kysymykset ovat koko tutkimustoiminnan lähtökohta. (Tuomi 2007, 143.)

Opinnäytetyö on pyritty tekemään hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti. Opinnäytetyön suunnitelma on hyväksytetty ohjaavalla opettajalla ennen toimeksiantosopimuksen tekemistä. Opinnäytetyössä käytetyt aineistonkeruumenetelmät ovat olleet tunnettuja menetelmiä ja aineistojen analyysien vaiheet on kuvattu mahdollisimman tarkasti. Tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää, luotettavaa ja sen tulokset uskottavia vain, jos tutkimus on tehty hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Lainsäädäntö määrittelee rajat hyvää tieteellistä käytäntöä koskevien ohjeiden soveltamiselle. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen

loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012, 6.) Lähdemerkinnät on tehty opinnäytetyön ohjeiden mukaan, mikä varmistaa sen, että toisten tutkijoiden tutkimustietoa on kunnioitettu. Luotettavuuden lisäämiseksi olen myös perustellut kehittämistyön metodologisia valintoja luvussa 2.

Kehittämistutkimuksessa pyritään mahdollisimman hyvän muutoksen aikaansaamiseen eli lopputulokseen. Jo suunnitteluvaiheessa pyritään siihen, että muutosprosessi onnistuisi mahdollisimman hyvin. Luotettavan tuloksen saamiseksi tehdään ennakkosuunnitelma. Ennakkosuunnitelmalla pyritään varmistamaan tuloksen oikeellisuus. (Kananen 2015, 11.) Opinnäytetyötä varten tein kirjoitussuunnitelman, jonka opettaja hyväksyi. Kirjoitussuunnitelma on tehty hankekirjoitussuunnitelman mukaisesti. Hankkeessa kirjoitettu teksti on apuväline, jonka avulla hankkeeseen luodaan ymmärrettävä ja työelämälähtöinen käsitteellinen välineistö. Opinnäytetyötä varten tehty kirjoitussuunnitelma on ohjannut opinnäytetyön raportointia.

Kehittämistyössä tavoitteena oli erilaisten interventioiden, kuten innopajojen avulla tehdä opiskelijan työssäoppimisprosessin kehittäminen tunnetuksi opetushenkilöstölle ja saada aikaan muutos. Hankekirjoittamisessa tavoitteena on tuottaa tekstiä yhdessä työelämän toimijoiden kanssa. Kirjoittaminen yhdessä työelämän toimijoiden kanssa toteutui projektiryhmän jäsenten kirjoittaessa opiskelijan työssäoppimisprosessiin kehittämissuunnitelmaa ja innopajojen tuloksia. Yhteiskirjoittaminen toteutui myös valittujen kehittämiskohteiden, yhteiset pelisäännöt ja opettajan mukana olo opiskelijan TOP-paikalla, tšekki listojen ja yhteisten pelisääntöjen kirjoittamisessa. Projektiryhmän toimijat keräsivät koko työyhteisön kommentit kehittämissuunnitelmaan. Tekstin tavoitteena on saada osalliset reagoimaan muutokseen ja keskustelemaan kehittämistyöhön liittyvistä asioista. (Heikkinen, Kananen, Koivunen & Lohilahti 2012, 2010.)

Luotettavuutta tarkastellaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. (Kananen 2015, 112.) Käsite validiteetti perustuu ajatukseen, että on erillinen tutkija (subjekti), joka esittää väitteen ulkoisesta todellisuudesta (objektista). Toimintatutkimuksessa tutkija on subjekti, joka nähdään eräänlaisena aineistonkeruun välineenä. Tulosten raportoinnissa näkyvät hänen omat tulkintansa tutkittavasta. (Huttunen, Kakkori & Heikkinen 1999, 113.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, kuinka samana tutkimustulos pysyy, jos tutkimus toistetaan. Toimintatutkimuksen luotettavuuden arviointiin validiteetti ja reliabiliteetti eivät sellaisenaan sovi, koska toimintatutkimus perustuu interventioon, eli väliintuloon. Sen tarkoituksena on muuttaa toimintaa. Näin ollen sama tulos ei periaatteessa ole mahdollista, koska tilanne on muuttunut intervention jälkeen. (Huttunen ym. 1999, 113.) Tämä voidaan tulkita siten, että muutos on seurausta interventiosta, eikä johdu sattumasta. Validiteetti tarkoittaa myös sitä, että tutkitaan oikeita asioita (Kananen 2015, 112).

Validia toimintatutkimusta ei voi tehdä yksin. Toimintatutkimukseen kuuluu ryhmä ihmisiä, esimerkiksi työtovereita, opettajia, ohjaajia ja opiskelutovereita. Tutkija tarvitsee sekä tukijoita, että vastustajia, jotka esittävät vastalauseita ja haasteita. Opinnäytetyön vertainen, ohjaavat opettajat ja opiskelutoverit ovat yhteisissä opinnäytetyön seminaareissa haastaneet moneen kertaan tarkastelemaan valintojani ja auttaneet löytämään kehittämistyöhön liittyviä aukkopaikkoja. Kehittämistä vaativien asioiden lisäksi he ovat auttaneet hiomaan teoriaa ja käsitteitä opinnäytetyön prosessin edetessä. Tutkimuksen validiteetti liittyy myös systemaattisen palautteen hyväksikäyttöön ja syklien monikertaiseen läpikäymiseen. Yhdellä kertaa koko aineistoa ei saa koottaa yhteen. (Anttila 2014.) Myös toimiva vuorovaikutus kehittämistyöhön osallistuneiden työelämän toimijoiden kanssa lisäsi opinnäytetyön luotettavuutta.

Ammatillisen toiminnan vastuu perustuu tietoon ja ammattitaitoon sekä työn arvo- ja normipohjaan. Opettajan työn vastuullisuus edellyttää jatkuvaa oman ammattitaidon ylläpitämistä. Kehittämistyössä olen pyrkinyt noudattamaan opettajan ammatin edellyttämää vastuuta ja suhtautumistapaa työhön. Opettajan ammatti edellyttää toimimista korkeaa ammattietiikkaa noudattaen.

7.3 Arviointia

Kehittämistyön lähtökohtana oli selvittää ne tekijät, jotka vaativat kehittämistä opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvissä opettajien työkäytännöissä. Tarkoituk-

senä oli aikaansaada toimiva, sujuva opiskelijan työssäoppimisprosessi. Mielestäni tavoite saavutettiin valittujen kehittämiskohteiden osalta. Työssäoppimisprosessiin kuuluu eri vaiheita ja toimijoita, joten asiaa voi tarkastella useista eri näkökulmasta. Kuitenkin tarkoitus oli selkeyttää opettajien työkäytäntöjä, kehittämistyön ulkopuolelle jätettiin muut toimijat ja niihin liittyvät kehittämistarpeet. Eri yhteyksissä käytiin keskustelua muun muassa siitä, miten opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvissä työkäytännöissä ja toimintatavoissa on eroavaisuuksia opetushenkilöstön kesken. Eroavaisuudet työkäytännöissä aiheuttivat aika-ajoin hämmennystä ja tyytymättömyyttä opetushenkilöstössä.

Organisaatioissa on yhteisiä ohjeita, mutta eri työyksiköihin kehittyi nopeasti omat tavat toimia. Mitä selkeämmät yhteiset pelisäännöt ovat, sitä sujuvampaa ja tehokkaampaa työskentely on. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 7.) Opettajille oli jo ennen kehittämistyön aloittamista opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä toimintaohjeita. Oppilaitoksissa työssäoppiminen jakautuu kahteen systeemistasoon, jotka voidaan nimetä taustasuunnitteluksi ja asiakkaalle näkyviksi palveluiksi. Työssäoppimista ohjaavat normit ja koulutuksen järjestäjän laatujärjestelmiin sidotut ohjeistukset kuuluvat taustasuunnitteluun. Normien ja ohjeistusten tarkoituksena on määrittää ja yhdenmukaistaa toimintaa sekä varmistaa työssäoppimisen laatua. Koulutuksen järjestäjät pyrkivät omilla laatujärjestellillään luomaan sisäisesti yhtenevät toiminnalliset käytänteet. (Haapa-aho 2015, 7.)

Aineiston keruu mahdollisti sen, että opetushenkilöstö pääsi tuomaan esille ne asiat, jotka heidän mielestään vaativat kehittämistä opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvissä opettajien työkäytännöissä. Lisäksi opetushenkilöstö pääsi ideoimaan ratkaisuvaihtoehtoja kehittämistä vaativiin asioihin. Työelämän kokonaisuus koostuu arkityössä monista asioista. On tärkeää oppia näkemään työympäristöstä, mitkä asiat työoloissa toimivat kaikkien hyvinvointia tukien. Tarvitaan oma-aloitteisuutta ja oman työnteon käsittämistä suuremman kuvion osana sekä halua olla mukana työpaikan työn kehittämisessä. (Kallio & Kivistö 2013, 11-13.)

Opinnäytetyössä työelämän kehittäminen tapahtui toimintatutkimuksen metodologian mukaisesti sykleittäin. Opinnäytetyön aikana saatiin kehitettyä opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä opettajien työkäytäntöjä ja osa kehitetyistä käyt-

tännöistä otettiin käyttöön opinnäytetyön tekemisen aikana. Työelämässä osaaminen ja kehittyminen näkyvät arjen tekemisessä. Teoria ja jäsentynyt tieto voivat auttaa ymmärtämään arjen tapahtumia ja oivalluttaa, mitä konkreettisia asioita kannattaa milloinkin kannattaa tehdä, mutta hienoimmastakaan teoretiedosta ei ole hyötyä, jos se ei jollain tavalla näyttäytyä arjen toiminnassa. (Kupias ym. 2014, 7.) Opinnäytetyönä tehdyn kehittämishankkeen perustana on ollut Kainuun ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstön halu kehittää omaa työtään. Kehittämisessä on kysymys muutoksesta ja oppimisesta (Kupias 2014, 1).

KAO:n sosiaali- ja terveysalan yhtenä strategisena päämääränä on prosessien sujuvuus. Prosessien sujuvuus tarkoittaa toimivia ja yksinkertaisia prosesseja. (Toimintasuunnitelma 2014 ja alustavat suuntaviivat vuodelle 2018. 2013.) Koska huomattiin, että opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvissä toimintatavoissa on kehittämistä, asiaa lähdettiin kehittämään KAO:n sosiaali- ja terveysalan strategian mukaiseksi. Toimintatutkimuksessa on yleensä lähtökohtana jokin ongelma tai kehittämistehtävä, johon vastaamiseksi tutkimus toteutetaan. Kyse ei ole puhtaasti tiedollisesta tai loogisesta ongelmasta, vaan esimerkiksi ihmisyhteisön toiminnasta tai toimintatavoista. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 69.)

Kehittämistyön ensimmäisen syklin suunnitteluvaiheessa tein systemaattisen kirjallisuuskatsauksen. Kirjallisuuskatsauksen avulla tutustuin työssäoppimisprosessista aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Toimintatutkimuksessa tutkija (opinnäytetyöntekijä) on kaksoisroolissa: hän hyödyntää tutkimusta muutoksen tuottajana ja on samalla tutkija, jonka pitäisi pystyä seuraamaan prosessia ja keräämään siitä tietoa (Ronkainen ym. 2011, 69). Alustavan tutkimusteeman selvittyä haetaan yhteistyökumppanit, joiden kanssa kehittämistyötä lähdetään kehittämään (Suojanen 2014). Toimeksiantosopimus opinnäytetyönä tehtävästä kehittämistyöstä allekirjoitettiin 4.5.2016 toimeksiantajan edustajan, ohjaavan opettajan ja opinnäytetyöntekijän kesken. Tämän jälkeen perustettiin projektiorganisaatio.

Toimintatutkimus soveltui kehittämistyön metodologiaksi, koska kehittämistyön alkuvaiheessa olin yksi sosiaali- ja terveysalan opettajista ja samalla toimin kehittäjänä. Tämä mahdollisti sen, että pystyin kehittämistyön alkuvaiheesta lähtien suunnittelemaan ja ideoimaan kehittämistyötä yhdessä toisten opettajien kanssa.

Toimintatutkimus metodologiana tuli myös tunnetuksi projektiryhmän toimijoille ja KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden opetushenkilöstölle ja he voivat hyödyntää metodologiaa tulevissa kehittämistehtävissä. Käytännön kehittämistyö perustuu erilaisiin suhteisiin tutkijan ja tutkittavien välillä. Tutkija voi olla itse osa tutkimuskohdetta tai hänellä on kokemusta tutkittavasta asiasta. Tutkijan positiolla tarkoitetaan tutkijan suhdetta tutkittaviin ja tutkimuksen kohteeseen sekä tutkijan tietoisesti valitsemaa roolia. (Ronkainen ym. 2011, 71.)

Kehittämistyössä pyrin siihen, että projektiryhmän toimijat ja sosiaali- ja terveystieteiden opettajat kokevat, että jokainen pääsee osallistumaan kehittämistyöhön ja jokaisen mielipidettä kuunnellaan. Mielestäni onnistuin osallistamisessa ja kuuntelemisessa hyvin. Kehittämistyöhön osallistujat toimivat tavoitteellisesti ja sitoutuivat kehittämistyöhön. Haasteena kehittämistyön eteenpäin viemiselle oli ajan puute. Opettajien työ on kiireistä ja yhteisen ajan löytäminen on hankalaa. Koulutuspäällikön myönteinen suhtautuminen kehittämistyöhön mahdollisti sen, että koulutusosalakokouksien aikaa saatiin käyttää työpajatyöskentelyihin.

Projektiryhmä kokoontui projektiorganisaation perustamiskokouksen jälkeen yhteensä neljä kertaa. Yksi kokoontuminen tapahtui Skype yhteyden välityksellä. Toukokuussa 2015 projektiryhmän kokouksessa keskusteltiin 6-3-5 -menetelmällä kerätyn aineiston tuloksia. Esiin tulleiden kehittämiskohteiden ja ratkaisuehdotusten pohjalta projektiryhmä laati suunnitelman, johon kirjattiin suunnitteluajat ja kehittämiskohteiden vastuuhenkilöt. Kokouspöytäkirjaan kirjattiin, että vastuuhenkilöillä on päävastuu kehittämiskohteiden käytännön suunnittelusta ja uusien käytäntöjen kehittämisestä. Päätettiin, että projektiryhmän toimijat tekevät yhdessä koko henkilöstön kanssa opiskelijan työssäoppimisprosessiin kehittämissuunnitelman.

Opinnäytetyön tekemisen aikana opiskelijan työssäoppimisprosessin liittyviä toimintatapoja kehitettiin laaditun suunnitelman mukaisesti. Kehittämiskohteita oli paljon ja siksi päätettiin, että priorisoidaan. Toinen syy, miksi priorisointia tehtiin, oli se, että vuonna 2018 voimaan tuleva toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi tuo mukanaan muutoksia, jotka tulevat vaikuttamaan opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviin toimintatapoihin. On järkevää odottaa tulevat muutokset, ennen kuin kehitetään uusia toimintatapoja. Valitut kehittämiskohteet ovat niitä,

jotka vaativat nopeimpia kehittämistoimenpiteitä opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyvien opettajien työkäytäntöjen sujuvoittamiseksi.

Opinnäytetyön aikana opettajat tekivät kehittämiskohteelle, yhteiset pelisäännöt tsekkilistan opiskelijan työssäoppimisen ohjaavalle opettajalle työssäoppimisen ohjausta varten. Lisäksi tehtiin lista työssäoppimisprosessin pelisäännöistä. Kehittämiskohteelle opettajan mukana olo opiskelijan työssäoppimispaikalla tehtiin suunnitelma. Tsekkilista, lista yhteisistä pelisäännöistä ja suunnitelma opettajan mukana olosta opiskelijan työssäoppimispaikalla, vietiin wilmaan, josta ne ovat helposti löydettävissä ja niitä voidaan käyttää myös uusien opettajien perehdyttämisessä.

Koska vuosien aikana moni asia ammatillisessa koulutuksessa on muuttunut, myös toimintatapoihin on tullut muutoksia. Kehittämistyön suunnitteluvaiheessa ei ollut selkeää käsitystä siitä, mitä lähdetään kehittämään. Kehittäminen voi lähteä liikkeelle jostain näkemyksestä, sen ei kuitenkaan välttämättä tarvitse olla selkeä. Toimintaa kehitettäessä kerätään kokemuksia, jotka voivat muuttaa näkemyksiä. Kaikkia kokemuksia ei välttämättä voida tarkasti jäsentää, silti saadut kokemukset voivat olla merkittäviä ja niitä voidaan hyödyntää muussa kehitystyössä. (Turunen 1995, 251-251.) Opinnäytetyön tekeminen vei odotettua kauemmin aikaa. Osittain tämä johtui muuttamisestani toiselle paikkakunnalle ja osittain projektiryhmän toimijoiden kiireisestä työtahdistista.

Opinnäytetyön esitysseminaarissa KAO:n sosiaali- ja terveystieteiden opetushenkilöstön, koulutuspäällikön, opinnäytetyön ohjaavan opettajan ja vertaisen kesken käydyssä keskustelussa todettiin, että työelämän kehittäminen on vaativaa, koska muutoksia työelämään tulee koko ajan nopealla aikataululla. Ammatillinen koulutus uudistuu perusteellisesti vuoden 2018 aikana. Nyt jo tiedetään, että opiskelijan työssäoppimisprosessiin tulee uudistuksia ja osa siihen liittyvistä käsitteistäkin uudistuu. Kuitenkin valittuihin kehittämiskohteisiin tehdyt uudistukset ovat tarpeellisia, koska ne selkeyttävät opiskelijan työssäoppimisprosessia ja sujuvoittavat opettajien työtä. Tämä tuli esille opinnäytetyön esitysseminaarissa.

Kehittämistoiminta etenee systemaattisena prosessina, jonka onnistumista voidaan arvioida sen mukaan, kuinka hyvin prosessin alussa määritelty tavoite saavutetaan (Toikko & Rantanen 2009, 14). Kehittämiprojektien merkitystä voidaan arvioida sillä perusteella, miten ne vaikuttavat työyhteisön tai laajemmin koko organisaation toimintaan (Paasivaara ym. 2008, 27). Kehittämistyön tavoitteena oli kehittää opiskelijan työssäoppimisprosessiin liittyviä opettajien työkäytäntöjä. Tavoitteeseen päästiin priorisoitujen kehittämiskohteiden osalta. Opinnäytetyön tekemisen aikana ei ollut mahdollista tehdä arviointia siitä, miten opettajien yhtenäiset käytännöt opiskelijan työssäoppimisprosessissa ja opettajan mukana olo opiskelijan työssäoppimispaikalla yhtenäistävät ja sujuvoittavat opettajien työkäytäntöjä. Kehittämistyöhön osallistuneiden toimijoiden osaaminen, ammattitaito ja sitoutuminen kehittämistyöhön varmistivat sen, että kehittämistyö etenee laaditun suunnitelman mukaisesti ja arviointia tehdään saatujen kokemusten pohjalta vuorovaikutteisesti reflektoiden.

7.4 Lähteet

Ahola, K., Kivistö, S. & Vartio, M. 2006. Työterveyspsykologia. Vammalan kirjapaino. Vammala.

Aldahdouh, Tahani Z., Nokelainen, P. & Korhonen, V. 2017. How does an organization's culture relate to professional growth? Ammattikasvatuksen aikakauskirja. (2), 10. Suomen yliopistopaino Oy. Tampere.

Anttila, P. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Viitattu 15.5.2017. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>.

Haapa-aho, M-L. 2015. Työssäoppimisen verkostoyhteistyö. Viitattu 23.5.2017. <https://www.theseus.fi/handle/10024/88164>.

Heikkinen, E., Kananen, M-L., Koivunen, J. & Lohilahti, K. 2012. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetöiden silloittaminen työelämään hankekirjoittamisen avulla. Teoksessa A. Töytäri. (toim.) Kehittyvä YAMK – Työelämää uudistavaa osaamista. Tammerprint. Tampere. 207. 66.

Huttunen, R., Kakkori, L. & Heikkinen, H.L.T. 1999. Toiminta, tutkimus ja totuus. Teoksessa L. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä – Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. WSOY. Juva. 66.

Jauhiainen, J. & Mäkinen, K. 2016. Mikä on tärkeää ammatillisen koulutuksen kehittämässä. Viitattu 6.5.2016. http://www.oph.fi/download/173963_amkesu_tulokset_ja_jatkotarkastelut_13012016.pdf.

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Tammerprint. Tampere.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämisen muotona, miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Juvenes Print. Tampere.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. [https://kamezproxy01.kamit.fi:2219/teos/EABBIXGTFF#kohta:HENKIL\(\(d6\)ST\(\(d6\)VOI-MAVAROJEN\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)\)](https://kamezproxy01.kamit.fi:2219/teos/EABBIXGTFF#kohta:HENKIL((d6)ST((d6)VOI-MAVAROJEN((20)JOHTAMINEN((20))).

Kupias, P. 2014. Kokemuksia ja näkökulmia osaamisen kehittämiseen. Teoksessa P. Kupias, R. Peltola & J. Pirinen. (toim.) Esimies osaamisen kehittäjänä. Sanoma Pro. Helsinki.

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Sanoma pro. Helsinki.

Ammattikoulutus Suomessa. Opetushallitus 2010. Ammattiosaamista, tietoja ja taitoja työelämään sekä jatko-opintoihin. Viitattu 4.2.2017. http://www.edu.fi/download/130002_ammattikoulutus_suomessa_2010.pdf

Vastuullista ja moniammatillista oppimista VOO-harjoitteluohjausmenetelmän avulla. OSAO. 2016. Viitattu 6.5.2017. <http://www.osao.fi/nyt/blogit/nyt-blogi/2016/03/vastuullista-ja-moniammatillista-oppimista-voo-harjoittelunohjausmenetelman-avulla.html>.

Paasivaara, L., Suhonen, M. & Nikkilä, J. 2008. Innostavat projektit. Silverprint. Sipoo.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Yläne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. WSOY. Porvoo.

Soikkanen, A. 2012. Toimiva kuva kaaoksessa. Kopijyvä. Kuopio.

Suojanen, U. 2014. Toimintatutkimus ammatillisen kehittymisen välineenä. Viitattu 29.4.2017. <https://metodix.fi/2014/05/19/suojanen-toimintatutkimus/>.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampereen yliopistopaino. Tampere.

Toimintasuunnitelma 2014 ja alustavat suuntaviivat vuodelle 2018. 2013. Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos. Kajaani.

Turunen, Kari. E. 1995. Tieto ja tiede. Atena. Jyväskylä.

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Gummerus kirjapaino. Jyväskylä.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Ylempi amk -opinnäytetyö. 2017. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.5.2017. [http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/Ylempi-amk-\(Soteli\)/Opinnaytetyoprosessi/Lahtokohdat-ja-tavoitteet](http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/Ylempi-amk-(Soteli)/Opinnaytetyoprosessi/Lahtokohdat-ja-tavoitteet).

Liitteet

Liite 1 Opinnäytetyön kirjoitussuunnitelma

Liite 2 Esimerkki aineiston analyysistä

Liite 3 Toimintasuunnitelma kehittämiskohteille

Liite 4 Suunnitelma ensisijaisille kehittämiskohteille

Liite 5 Työssäoppimisen ohjauksen pelisäännöt

Liite 6 Opiskelijan TOP-ohjauksen tšekki lista

Liite 7 Suunnitelma kehittämiskohteelle opettajan mukana olo opiskelijan

Mitä?	Miksi ja missä tarkoituksessa? Missä vaiheessa vaihannetta?	Minne? (julkaisufoorumi) Keille? (lukijat)	Keiden kanssa? (kirjoittajakumppanit) Kehittämisen tilat? missä yhdessä tämä asia tekstin avulla viedään eteenpäin	Miten? (tekstilaji, genre) (kognitiiviset, dialogiset ja audiovisuaaliset työvälineet)	Tekstin aikaansaama keskustelu, ”vastakaiku”
Opinnäytetyön tausta ja lähtökohdat	Mielenkiinnon herättäminen Henkilöstö orientoituu kehittämistyöhön Helmikuu 2015	KAO: n sote-alan intra Moodle Koulutus-päällikölle, sote-alan opettajille Yamk-opiskelijoille	Opinnäytetyön tekijä Opinnäytetyön seminaarit Sote-alan koulutusosalakokous	Työelämä-lähtöinen asiakirjoittaminen. Power-Point esitys.	Opinnäytetyönä tehtävän kehittämistyön rajaaminen Opinnäytetyönä tehtävän kehittämistyön mahdollistava keskustelu ja kehittämiskohteen valinta esimiesten ja henkilöstön kesken
Essee (Metodologian kuvaus)	Perustelut toimintatutkimuksen valinnalle kehittämistyön metodologiaksi. Luomaan raamit kehittämistyölle ennen tietoperustan hankkimista Kevät 2015	Moodle Ohjaava opettaja, YAMK opettajalle ja opiskelijoille, vertaiselle	Opinnäytetyön tekijä YAMK opinnäytetyön seminaarit	Tieteellinen teksti	Toimintatutkimuksen valinta kehittämistyön metodologiaksi
Artikkeli 1.sykli: Työssäoppimisprosessin kehittämisen lähtökohdat <u>Suunnittelu:</u> Työssäoppimisprosessiin perehtyminen Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. <u>Toiminta:</u> Työssäoppimisprosessiin liittyvien kehittämistarpeiden kartoitus. Työssäoppimisprosessiin liittyvien kehittämistarpeiden ratkaisuvaihtoehtojen kartoitus. <u>Havainnointi</u> Aineiston analyysi ja tulokset <u>Reflektointi:</u> aineiston analyysin pohjalta työssäoppimisprosessin jatkokehittäminen	Työssäoppimisprosessiin perehtyminen ilmiönä Tietoperustan hankkiminen Työssäoppimisprosessin kehittämistä varten Työssäoppimisprosessiin liittyvien ongelmien ja ratkaisuehdotusten kartoitus Syksy 2015 - kevät 2016.	Sote-alan intra Yamk: opinnäytetyön seminaarit Koulutusala-kokous	Opinnäytetyön seminaarit Kajaanin ammattikorkeakoulu	Tieteellinen teksti	Työssäoppimisprosessin kehittämisen mahdollistuminen – keskustelu opetushenkilöstön ja esimiehen kesken yhteisten toimintamallien (pelisääntöjen) merkityksestä ja tarpeellisuudesta.

Essee: Projektiorganisaation kuvaaminen	Projektiorganisaation perustaminen ohjaamaan kehittämistyötä ja kehittämään työssäoppimisprosessia Kevät 2016	Moodle YAMK opiskelijoille ja opinnäytetyön ohjaavalle opettajalle	Projektipäällikkö YAMK opinnäytetyön seminaarit	Tieteellinen teksti Dialogi projektiorganisaation toimijoiden kesken	Ohjausryhmän ja projektiryhmän jäsenten valinta, jotta kehittämistyö etenee suunnitelmallisesti Ohjausryhmän ja projektiryhmän tiedottaminen jäsenten vastuista ja työnjaosta Keskustelun herättäminen kehittämistyöhön käytettävissä olevista resursseista ja sitoutumisesta kehittämistyöhön.
Opinnäytetyön suunnitelma Toimeksiantosopimus	Sote-alan opetushenkilöstön ja esimiesten sitouttaminen työssäoppimisprosessin kehittämiseen. Työssäoppimisprosessin kehittämisen suunnitelma ja arviointi. Syksy 2016.	KAO:n sote-alan Intra, sähköposti. YAMK opiskelijoille, projektiorganisaation jäsenille.	Projektipäällikkö Opinnäytetyön seminaarit, ohjausryhmän kokous	Tieteellinen teksti	Keskustelu työssäoppimisprosessin kehittämistä. Lupa toteuttaa kehittämistyö opinnäytetyön suunnitelman mukaisesti
Artikkeli 2.sykli Uudet toimintamallit (pelisäännöt) työyhteisön arjen toiminnan tueksi. <u>Suunnittelu:</u> Kehittämiskohdeiden ja pelisääntöjen priorisointi <u>Toiminta</u> työyhteisön osallistaminen ja sitouttaminen uusien toimintamallien implementointiin. <u>Havainnointi</u> Pelisääntöjen edelleen kehittäminen saatujen kokemusten pohjalta <u>Reflektointi:</u> uusien toimintamallien (pelisääntöjen) käyttö ja arviointi arjen opetustyössä.	Kehittämistyön vieminen työyhteisöön. Syksy 2016	KAO:n sote-alan Intra, Moodle Opinnäytetyön loppujulkaisu Esimies, työyhteisön jäsenet YAMK-opiskelijat, opinnäytetyön ohjaaja	Projektipäällikkö YAMK opiskelijat, ohjaava opettaja Koulutusala-kokous Opinnäytetyön seminaarit	Tieteellinen teksti	Keskustelun herättäminen kehittämiskohteiden priorisoinnista ja ratkaisuvaihtoehtojen sopivuudesta. Sitoutuminen pelisääntöjen implementointiin
Artikkeli (kypsyysnäyte)	kehittämisaamisen osoittamiseksi Joulukuu 2016	Ammattikasvatuksen aikakauskirja	Projektipäällikkö	Tieteellinen teksti	Työssäoppimisprosessin kehittäminen osallistavan johtamisen avulla
Kehittämistyön loppujulkaisu edellä kuvatuista teksteistä	Työssäoppimisprosessin kehittämisen vakiinnuttaminen ja arviointi. Joulukuu 2016	Sote-alan Intra Theseus Moodle Sote-alan opetushenkilöstölle ja esimiehille	Projektipäällikkö. Opinnäytetyön esitykseminäari joulukuussa 2016. Theseus	PowerPoint esitys Asiateksti Tieteellinen teksti	Työssäoppimisprosessin kehittäminen Kainuun ammatitopiston sote-alalla

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetyt ilmaisut	Alaluokka	Yläluokka
<p>1 Tutkintotilaisuuteen ohjaaminen systemaattisesti ontuu</p> <p>1.6 Arvioijien käytännöt kirjavuus – ei yhteneväiset</p> <p>2.6 Yhtenäiset käytänteet kaikilla opettajilla</p> <p>3.1 Opettajilla erilaisia toimintatapoja koko top-prosessissa, esim. kuinka usein ohjataan kirjoittamaan päiväkirjaa + vastataan siihen, kuinka tiukasti luetaan arviointikriteerejä</p>	<p>1.6 systemaattinen tutkintotilaisuuteen ohjaaminen puutteellista</p> <p>1.6 arvioijilla ei yhtenäisiä käytäntöjä</p> <p>2.6 opettajille yhtenäiset käytänteet</p> <p>3.1a opettajilla erilaiset top-prosessin toimintatavat</p> <p>3.1b päiväkirjan kirjoittamisen ohjaus</p> <p>3.1c päiväkirjaan vastaaminen</p> <p>3.1d kuinka tiukasti arviointikriteerejä luetaan</p>	<p>I Systemaattisuuden puuttuminen (1.1, 1.4a)</p> <p>V</p> <p>Epäyhtenäiset arviointikäytännöt (1.6)</p> <p>VIII</p> <p>Opettajien toimintatavat (2.6, 3.1a, 3.1b, 3.1c, 3.1d)</p>	<p>A Opettajien epäyhtenäiset toimintatavat</p> <p>I, V, VIII</p>
Alkuperäisilmaisu ratkaisuehdotukseksi	Pelkistetyt ilmaisut ratkaisuehdotuksista	Ratkaisuehdotusten alaluokka	Ratkaisuehdosten yläluokka
<p>1.1 Pelisäännöt yhtenäisiksi</p> <p>1.2 Tutkintotilaisuuden ohjaamiset eli ”tötsöt” voisi työstää Moodle-materiaaliksi, esim. videot. Katsotaan yhdessä ja opiskelijat kysyvät lopuksi epäselvät asiat</p> <p>1.3 Pidetään kiinni siitä, että tähän on mahdollista käyttää aikaa. Kahden päivän aikana ehtii hyvin perehdyttää</p> <p>1.4 Käydään tunnilla asiat läpi ja materiaalit löytyvät Moodlesta</p> <p>1.5 Koulupäivä TOP-jakson aikana, jolloin tehdään suunnitelmat ja käydään vielä läpi ammattiosaamisen näytön/tutkintotilaisuuden toteuttaminen</p> <p>4.1 avataan konkreettisesti tunneilla opiskelijoiden kanssa, sekä top-ohjaajien kanssa, kun opettaja menee työpaikalle. Jos opettajalla olisi resursseja olla työpaikalla niin kriteereistä voisi keskustella toiminnan aikana.</p> <p>4.2 Avataan kriteerit ”selkokielellä” esimerkkien avulla</p> <p>4.3 ”Sidotaan” opetus kriteereihin entistä selkeämmin. Eli kerrotaan esim.</p>	<p>1.1 Yhtenäiset pelisäännöt</p> <p>1.2a Moodleen materiaali, esim. video</p> <p>1.2b yhdessä katsotaan materiaali, opiskelijat kysyvät, jos epäselvyyksiä</p> <p>1.3a kiinnittäminen tutkintotilaisuuteen ohjaamisajasta</p> <p>1.3b kaksi päivää riittää perehdyttämiseen</p> <p>1.4a tunnilla asioiden läpikäyminen</p> <p>1.4b materiaalit Moodleen</p> <p>1.5a Työssäoppimisesta koululle suunnitelmaa tekemään</p> <p>1.5b Työssäoppimisesta koululle ammattiosaamisen/tutkintotilaisuuden kertaamiseen</p> <p>4.1a tunnilla opiskelijoiden kanssa konkreettisesti avaamalla</p> <p>4.1b jos opettaja enemmän työpaikalla, kriteereistä voisi keskustella toiminnan aikana</p> <p>4.2 Kriteerien avaaminen selkokielellä</p> <p>4.3a opetuksen sitominen kriteereihin entistä selkeämmin</p> <p>4.3b kerrotaan, mihin tunnin sisällöllä vastataan</p> <p>4.3c Kerrotaan mitä osaamista saavutetaan</p> <p>4.4 arviointikriteerien linkittäminen opetukseen esimerkkien avulla</p> <p>10.4a kriteerien avaaminen ja läpikäyminen konkreettisin esimerkein</p>	<p>A</p> <p>Tutkintotilaisuuteen ohjaaminen</p> <p>1.1, 1.2a, 1.2b, 1.3a, 1.3b, 1.4a, 1.4b, 1.5a, 1.5b</p> <p>D</p> <p>Ammattitaitovaatimusten ja kriteerien avaaminen opetuksessa</p> <p>4.1a, 4.1b, 4.2, 4.3a, 4.3b, 4.3c, 4.4, 10.5a, 10.5b, 10.5c, 11.1a</p> <p>F</p> <p>Koulutus kaikille osapuolille</p> <p>6.1a, 6.1b, 6.2a, 6.2c 6.3a, 6.3b, 6.3c, 6.3d, 6.3e</p>	<p>Aa Yhteiset pelisäännöt</p> <p>A, D, F</p>

<p>mihin tämän tunnin sisällöllä vastataan/mitä osamista saavutetaan</p> <p>4.4 Linkitetään arviointikriteerit esimerkein opetukseen</p> <p>10.4 Avataan kriteerit ja käydään ne läpi konkreettisin esimerkein</p> <p>10.5 ammattitaitovaatimukset liimataan opettajan käteen, kun hän aloittaa opetuksen – näin hän muistaa kertoa niistä koko valmistava koulutuksen aikana.</p> <p>Top-ohjaajakoulutuksessa tulisi avata ammattitaitovaatimukset, samoin top-käynneillä tulisi käyttää aikaa siihen, että ammattitaitovaatimukset käsitellään hyvin.</p> <p>Voisiko tästä tehdä opetusvideon?</p> <p>6.1 Perehdyttäminen, koulutukset sekä työpaikoille, että meidän henkilöstölle</p> <p>6.2 Arvioijakoulutukset työpaikoille sekä opettajille -> samat säännöt ja ohjeet.</p> <p>6.3 Meillä on hyvä määrä arvioijakoulutuksen käyneitä henkilöitä työpaikoilla, mutta koulutuksen päivittäminen...Arvioijakoulutusta on päivitetty osaksi työpaikkaohjaajakoulutusta ja työpaikkaohjaajakoulutusta markkinoitaisiin aktiivisesti, koska antaa kattavan kokonaisuuden</p> <p>6.4 Koulutuksia ja "muistutuksia" työpaikoille, että olisi hyvä päivittää tiedot</p>	<p>10.5a ammattitaitovaatimuksesta kerrotaan koko valmistavan koulutuksen ajan</p> <p>10.5b top-ohjaajakoulutuksessa ja top-käynneillä avataan ammattitaitovaatimukset hyvin</p> <p>10.5c Opetusvideon tekeminen</p> <p>6.1a Koulutus ja perehdyttäminen henkilöstölle</p> <p>6.1b Koulutus ja perehdyttäminen työpaikoille</p> <p>6.2a Arvioijakoulutukset työpaikoille</p> <p>6.2b arvioijakoulutukset opettajille</p> <p>6.2c kaikille samat säännöt ja ohjeet</p> <p>6.3a työpaikalla hyvä määrä arvioijakoulutuksen käyneitä</p> <p>6.3b arvioijakoulutuksen päivittäminen</p> <p>6.3c Päivitetty arvioijakoulutus osaksi työpaikkaohjaajakoulutusta</p> <p>6.3d työpaikkaohjaajakoulutuksen aktiivinen markkinointi</p> <p>6Ce koulutus on kattava kokonaisuus</p> <p>6.4 Koulutuksia ja muistutuksia työpaikoille tietojen päivittämisestä</p>		
--	---	--	--

KEHITÄMISEN KOHDE	TAVOITTEET	TOIMENPITEET	AIKATAULU	VASTUHENKILÖT	HUOMIOITAVAA	ARVIOINTI
Tutkin- totilai- suuteen ohjaami- nen	<p>- Kaikki opiskelijat saavat yhtenäisen ja laadukkaan ohjauksen ennen työssäoppimista</p> <p>- Opiskelijat tietävät ko. Tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset ja osaavat soveltaa niitä</p> <p>- Arvioijakoulutukset toteutuu 100%:sti</p>	<p>- Tutkinnon osan alussa käsitellään ja konkretisoidaan ammattitaitovaatimukset</p> <p>- Opetuksen aikana tuodaan esille mihin ammattitaitovaatimuksiin ko. opetuksella vastataan</p> <p>-Ensimmäisen tutkinnon osan työssäoppimisen ohjaukseen 2 päivää, muulloin 1 päivä</p> <p>- Opiskelijat kutsutaan koululle työssäoppimisjaksolta tekemään tutkinto- ja näyttösuunnitelmat. Paikalla tällöin työssäoppimisenohjaaja sekä NTM</p> <p>- Pidetään Wilman lista työpaikkaohjaaja- ja arvioijalista ajan tasalla. Jokainen opettaja on velvollinen pitämään Wilman listan ajan tasalla</p>	<p>Syksy 2016</p> <p>Otettu käyttöön.</p> <p>Miten opettajat tässä toimivat? (Rii-kalea)</p> <p>Käsittelevätkö kaikki opettajat?</p> <p>Onko oletus, että kaikki käsittelevät opintojen alussa? Tutkinnon perusteiden ja opetuksen yhteys? Miten saadaan käytäntöön aidosti?</p> <p>(Merja, Rii-kalea ja Krisse)</p> <p>Käytössä? miten varmistetaan ja seurataan</p> <p>On jo käytäntö? Nuoret voidaan kutsua-onko tarve kaikissa tutk. osissa? Voisiko olla esim. Pakollisissa tutkinnon osissa nuorilla?</p> <p>Osittain jo käytössä</p> <p>Tämä on käytössä, koskee</p>	Kristina ja Tuija	<p>Yhteisesti sovitut pelisäännöt varmistavat sen, että ohjaaminen on tasalaatua. Kaikkea ei kuitenkaan pidä opettaa koulussa, vaan jätetään opittavia asioita top- paikkaan. Kaikilla ryhmillä on samat asiat opittavana käytännössä, joten asioiden opiskelu työpaikoilla tulisi olla järjestelmällistä. Tämä tulisi huomioida suunnittelussa niin, että hyödynnetään resur-</p>	<p>Opiskelijoiden läsnäolo työssäoppimishauspäivinä</p> <p>Opiskelijapalaute, tutkinnon osan ja Wilman opiskelijapalaute</p> <p>NTM-tiimin webropol kyselyn hyödyntäminen x 2/vuosi</p> <p>Koulutuskalenterin arvioija- ja ohjaajakoulutusten toteuttaminen</p>

			myös näyttö- tutkintoa Sha- repointissa (meneillään olevat koulu- tukset) Voisiko top- ohjaaja päi- vittää tiedot Wilmaan? Käytännössä helpottaisi ar- kea.		itunteja tähän.	
Työssä- oppimis- käyntien kuormit- tavuus	- opetta- jien pääl- lekkäiset käynnit vähenevät etäpaikka- kunnilla. -TOP-oh- jausten koordina- ointi to- teutuu tut- kinnon osan opet- tajien kes- ken	- Samanai- kaisten top- jaksojen opettajat ja- kavat top- paikkojen ohjauksia, niin että yksi opettaja huo- lehtii yhden paikkakun- nan. Opetta- jat keskuste- levat mah- dollisuudesta keskenään- katsovat ja- nalta top- ajankohdat. -Arvioidaan ohjauskäyn- nin tarvetta ennen käyn- tiä, onko sil- loin digiso- vellukselle mahdollis- uus. -Huomioi- daan jo ryh- mäjaossa eri paikkakun- nalta tulevat opiskelijat. - Hyödynne- tään digiso- velluksia oh- jauksessa	Kevät 2017 Kevät 2017 Tammikuu 2017	Miia ja Tuija	Digiso- velluk- set eivät korvaa vaan täyden- tävät TOP- käyntejä	Kehityskeskustelut Koulutusalakokouk- sissa käytävä keskus- telu- Palautekeskustelu ke- säkuu 2017
Työssä- oppimis- paikko- jen riit- tämättö- myys	Jokainen opiskelija pääsee ammatti- taitovaati- musten	Työelämäyh- teistyö Verkostoitu- minen TOP-tiimi koordinoi	2016 –2017? Kaikki opis- kelijat pääse- vät <u>ammatti- taitovaati-</u>	Top- tiimi, omaoh- jaajat, ohjaavat opettajat	Yhteis- työ- kumppa- neiden osuus	Päätökysely valmis- tuville opiskelijoille

	<p>mukaiseen työssäoppimispaikkaan</p> <p>Erilaiset työssäoppimistavat toteutuvat</p> <p>Jokainen opiskelija saa mahdollisuuden opin-tojen aikana väh. X 1 VOO-mallin työssäoppimisessa. VOO-malli vahvistuu Kajaanissa ja laajenee koko Kainuuseen</p>	<p>paikkojen hankintaa Kajaanissa</p> <p>Lounastapaaminen työelämän kanssa</p> <p>Top-tiimi lisää yhteydenottokirjeeseen liite, jossa kerrotaan voo-mallin toteutuksista ja palautteesta</p> <p>Jo janasuunnittelussa mietitään ja koordinoidaan seuraavan lukuvuoden voo-to-teutuksia</p> <p>Opettajat markkinoivat aktiivisesti VOO-mallia työpaikoilla Opettajat miettivät TOP-käyntien yhteydessä soveltuisiko ko. työpaikka VOO-mallin työssäoppimispaikaksi - > tuodaan ehdotuksia tiimeihin</p> <p>Asiasta tiedotetaan sovitusti työpaikkoja, ja markkinoidaan asiaa tiimikeskustelujen jälkeen kaikkien osapuolten saamista</p>	<p><u>musten mukaiseen</u> ympäristöön jo nyt</p> <p>Kevät 2017</p> <p>2017 kevät</p> <p>Materiaalin työstäminen LH15B/VOO, sahu, Inhk</p> <p>2016-2017</p> <p>2016-2017</p> <p>2016-2017</p> <p>Esitteen päivitys 11/2016 -> tiedoston jakaminen kaikille opettajille 11/2016</p> <p>Osittain jo toteutettu top-paikkojen kartoituksen vaiheessa. Tätä voisimme markkinoida vielä enemmän esim. Työelämätaapaamisessa "hyvänä käytäntönä" jonkin työpäi-kan esimerk-killä?</p>	<p>TOP-tiimi</p> <p>11/2016, 1/2017</p> <p>Koulutus-pääl-likkö, tiimivas-taavat Top-tiimi.</p> <p>Kaikki</p> <p>Kaikki</p> <p>Kaikki</p> <p>Top-tiimi katsoo, olisiko joku ko-keilu-paikka</p>	<p>selvite-tään v.2017 aikana Oma op-pimis-ympä-ristö?</p> <p>Projekti-työsken-tely sopii har-van tutk.tilaisuuden/näy-tön am-mattitai-tovaati-muksiin yksittäi-senä toi-mintata-pana. Osaa-misalan muuta-mat vii-kot voisi omistaa projek-tille, mutta tästä ei tule ko-konais-ratkai-sua. (Näyttö-tutkin-noissa?) Voo-malli tu-lee hel-potta-maan asiaa omalta osaltaan.</p>	<p>Palautekeskustelu ta-paamisen yhteydessä, kysely?</p> <p>Webpro-pol-kysely ohjaajille kokeilusta Työelämän palaute TOP-tiimin lounasta-paamisessa keväällä 2017</p> <p>VOO-mallin työssäoppimispaikko-jen kartoitus vuosit-tain keväällä</p> <p>Voo-tilanteen kartoi-tus 5/2017</p> <p>"Saattaen vaihto"-kokeilu arvioidaan 5/2017 opiskelijaky-selyllä</p>
--	---	--	--	--	--	--

		<p>hyödyistä sekä ohjauspainetta helpottavana -> yleisesite voo-mallista käytössä</p> <p>Kokeilu: opiskelija menee top-paikkaan sitten, että siellä on vielä "vanha" opiskelija. "Vanha" opiskelija perehdyttää uuden -> helpottaa työpaikkaohjaajien kuormaa</p>			Kevät 2017	
--	--	---	--	--	------------	--

KEHITTÄMI- SEN KOHDE	TAVOIT- TEET	TOIMENPI- TEET	AIKATAU- LU	VAS- TUU- HENKI- LÖT	HUOMIOI- TAVAA	ARVIOIN- TI
Opettajien epäyhtenäiset toimintatavat	<p>Yhteiset pelisäännöt -> kestävän kehityksen teemavuotteen valmistautuminen (2017)</p> <p>Osallista- va ja yhteisöllinen toimintakulttuuri</p>	<p>-Mietitään, mitkä ovat välttämättömiä pelisääntöjä. -Laaditaan yhdessä pelisäännöt ja käydään ne läpi. Pelisäännöt kirjataan ja tallennetaan helposti löydettävään paikkaan, uudetkin opettajat saavat näin saman ohjeistuksen. Lähihoitajapäivän toteutus v. 2017?</p> <p>Meneillään oleva projektityöskentely kootaan intraan, jotta kollegat näkevät, mitä on meneillään. Päiväkirjan korvaamista koululla tapahtuvalla ohjauksen käytännöllä, tai kun opettaja on enemmän työpaikalla, päiväkirjaa ei tarvita.</p>	<p>9/2016 koulutus- alakokouk- sessa suunni- telma</p> <p>Omaohjaa- jan peli- säännöt on laadittu 3/2017 top-oh- jauksen pelisään- nöt laadittu 3/2017</p> <p>-kaikilla on tiedossa mitä teh- dään, mistä tieto löytyy -kaikki lo- makkeet samassa paikassa, tieto siitä mitä lo- makkeita opiskeli- joille tu- lostetaan, mitkä lo- makkeet tarvitaan tulostet- tuna arkis- tointia varten, kaikilla opiskeli- joilla on yhteiset lomakkeet ja yhtei- nen paikka, mistä ne löytyvät helposti</p>	<p>Tuija, Sanna- mari, Miia</p>	<p>Yhteisten pelisääntöjen luominen Tiimi/koulutus- päivän käyttäminen prosessien hiomiseen. Perehdytys- kansio, jolloin kaikki tarvittava materiaali on yhdessä paikassa. Kun yhteiset pelisäännöt on kirjattu, pidetään kiinni sovituista asioista. Esimerkiksi, jos on kirjattu, että opettaja on vähintään 3 päivää top-paikalla tai on sovittu x-määrä top-käyntejä, niin silloin toimitaan niin. Selkeät pelisäännöt! Epäyhtenäisiä käytäntöjä on esimerkiksi päiväkirja ja siihen liittyvät käytännöt. Ratkaisuna tähän esitettiin (vrt. ed. itsearviointi). Mietitään yhdessä mitä päiväkirjalla haetaan?</p>	<p>Työ- tyytyväi- syyskysely vuosittain Opiskelija- palautteet Yhteiset keskuste- lut</p>

KEHITTÄMI- SEN KOHDE	TAVOIT- TEET	TOIMENPI- TEET	AIKATAU- LU	VAS- TUU- HENKI- LÖT	HUOMIOI- TA- VAA	ARVIOIN- TI
Opettajien epäyhtenäiset toimintatavat	<p>Yhteiset pelisäännöt -> kestävän kehityksen teemavuoteen valmistautuminen (2017)</p> <p>Osallistava ja yhteisöllinen toimintakulttuuri</p>	<p>-Mietitään, mitkä ovat välttämättömiä pelisääntöjä.</p> <p>-Laaditaan yhdessä pelisäännöt ja käydään ne läpi. Pelisäännöt kirjataan ja tallennetaan helposti löydettävään paikkaan, uudetkin opettajat saavat näin saman ohjeistuksen. Lähihoitajapäivän toteutus v. 2017?</p> <p>Meneillään oleva projektityöskentely kootaan intraan, jotta kollegat näkevät, mitä on meneillään. Päiväkirjan korvaamista koululla tapahtuvalla ohjauksikäynnillä, tai kun opettaja on enemmän työpäikällä, päiväkirjaa ei tarvita.</p>	<p>9/2016 koulutuslaku-kouksessa suunnitelma</p> <p>Omaohjaajan pelisäännöt on laadittu 3/2017 top-ohjauksen pelisäännöt laadittu 3/2017</p> <p>-kaikilla on tiedossa mitä tehdään, mistä tieto löytyy -kaikki lomakkeet samassa paikassa, tieto siitä mitä lomakkeita opiskelijoille tulostetaan, mitkä lomakkeet tarvitaan tulostettuna arkistointia varten, kaikilla opiskelijoilla on yhteiset lomakkeet ja yhteinen paikka, mistä ne löytyvät helposti</p>	Tuija, Sannamari, Miia	<p>Yhteisten pelisääntöjen luominen</p> <p>Tiimi/koulutuspäivän käyttäminen prosessien hiomiseen. Perehdytys-kansio, jolloin kaikki tarvittava materiaali on yhdessä paikassa. Kun yhteiset pelisäännöt on kirjattu, pidetään kiinni sovituista asioista. Esimerkiksi, jos on kirjattu, että opettaja on vähintään 3 päivää top-paikalla tai on sovittu x-määrä top-käyntejä, niin silloin toimitaan niin. Selkeät pelisäännöt! Epäyhtenäisiä käytäntöjä on esimerkiksi päiväkirja ja siihen liittyvät käytännöt. Ratkaisuna tähän esitettiin (vrt. ed. itsearviointi). Mietitään yhdessä mitä päiväkirjalla haetaan?</p>	<p>Työtyytyväisyyskysely vuosittain</p> <p>Opiskelijapalautteet</p> <p>Yhteiset keskustelut</p>

Ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit:

Ammattitaitovaatimukset käsitellään jokaisen tutkinnon osan alussa

- Konkretisoidaan mitä tarkoittaa

Ammattitaitovaatimuksia käsitellään ja niihin palataan säännöllisesti tutkinnon osan opetuksessa

- Mihin ammattitaitovaatimukseen päivän opetus liittyy?
- Mitkä arviointikriteerit liittyvät ko. Ammattitaitovaatimukseen?
- Itsearviointi?
- Mitä arvioidaan?

TOP-ohjaus koululla

- Ensimmäisessä tutkinnon osassa käytetään 2 päivää muissa 1 päivä
 - TOP ajankohta
 - Info-kirje työpaikalle
 - Milloin mennään, mihin aikaan, minne mennään?
 - Työvuorot ja työvuorotaulukko: <https://portal.kao.fi/toimintakasikirja/Olomakkeet/Tyovuorolomake.pdf>
 - Ohjaaja, ohjaaminen
 - Työpaikkaohjaajan palautelomake työssäoppimisesta aikuisilla: https://portal.kao.fi/toimintakasikirja/Olomakkeet/AIKO_tyopaikkaohjaajan_palaute_tyossaoppimisesta1.pdf
 - Opiskelijat tulostavat Wilmasta
 - Salassapitovelvollisuus
 - Pehdytys
 - Lomake Wilmassa
 - Lomake intrassa: https://portal.kao.fi/toimintakasikirja/Olomakkeet/Pehdyttamisen_lomake.PDF
 - Opiskelijat tulostavat Wilmasta
 - Ohje ulkoasusta
 - Muista tarvittaessa tilata opiskelijoille työvaatteet KAKS:lle/Kajaanin TK
 - Ohje: <https://portal.kao.fi/Koulutusalat/hyvoa/Jaetut%20asiakirjat/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fKoulutusalat%2fhyvoa%2fJaetut%20asiakirjat%2fTOP&FolderCTID=0x0120008C08C722B6AB0749A2CD69EEDF3CE9CA&View=%7b621EBD34%2d8D81%2d4964%2d8860%2dA13B541B78AA%7d>
 - SOME-, kännykkä- sekä tupakointiohjeet
 - (Opiskelijan, ohjaajan, opettajan laatusuosituksat Kainuun SOTE:ssa:)
http://www.e-julkaisu.fi/kainuun_sote/opiskelihaohjauksen_laatusuosituksat/
 - Ruokailu
 - Ateriakorvaushakemus: <https://portal.kao.fi/toimintakasikirja/Olomakkeet/Ateriakorvaushakemus.pdf>
 - Opiskelijat tulostavat Wilmasta
 - Tapaturmat, verialtistus, toimiminen väkivaltatilanteissa
 - (lääkehoitopassi)
 - (säteilysuhteellisuus)
- TOP-suunnitelmat ko. päivänä
- Tutkinto- ja näyttösuunnitelmat tehdään koululla. Se on opiskelijoilla työaika.

Kehittämiskohde: Yhteiset pelisäännöt:

Tšekki lista TOP-käynnille:

1. Sovi TOP-käyntiaika ja varmista, että se käy myös TOP-ohjaajalle
2. Ota tarvittava materiaali mukaan
 - Allekirjoitettava TOP-sopimus (3 kpl)
 - Ammattitaitovaatimukset + arviointikriteerit ko. tutkinnon osasta
3. Tarkista, että opiskelijalla on pukukoppi
4. Varmista työvaatetus riittävyys + työkengät. Asun siisteys (ei koruja, ei lävistyksiä kasvojen alueella, ulkoinen siisteys)
5. Kertaa tupakoinnin ja puhelimen käytön säännöt
6. Tarkista ja käy läpi opiskelijan perehdytyslomake
7. Tarkista opiskelijan oppimistavoitteet
 - tavoitteita päivitetään ja lisätään jakson edetessä
 - tavoitteet näkyville yksikön ilmoitustaululle
8. Käy keskustelu opiskelijan ja ohjaajan kanssa työvuorojen "pelisäännöistä"
 - opiskelija mahd. paljon samoissa vuoroissa ohjaajan kanssa
 - työvuorot näkyviin yksikön ilmoitustaululle
9. Poissaolojen ilmoittaminen
 - ensin työpaikka sitten ohjaava opettaja
10. Varmista, että ohjaajalla WILMA-tunnukset
 - päiväkirjan kirjoittaminen
11. Opiskelijan ja ohjaajan toivomukset sekä palaute oppimisesta
12. Tarkista onko ohjaaja saanut perehdytyksen/koulutuksen arviointi
 - tarvittaessa perehdytä
13. Varmista arviointikeskustelun ajankohta
14. Muistuta näyttösuunnitelmasta
 - nuoret tekevät koululla
 - ohjaajan/arvioijan/arvioijien hyväksyttävä suunnitelma
15. Ota allekirjoitukset TOP-suunnitelmaan/-sopimukseen.

Suunnitelma kehittämiskohteelle OPETTAJAN MUKANA OLO OPISKELIJAN TYÖSSÄOPPIMISPAIKALLA:

Opettajat aktiivisesti mukana työpaikoilla ohjaamassa opiskelijaa (ylläpitää tuntumaa työelämään)

Toisten arviointeihin ja top-ohjauksiin osallistumalla opettajat

- oleminen työpaikalla on top-jaksolla ja projektien yhteydessä
- mietintään, miten toteutetaan systemaattisesti?
- mietintään, miten varmistetaan, että kaikki opettajat osallistuvat tähän? Toisin sanoen kaikki opiskelijat saavat saman ohjauksen
- opettajat sopivat keskenään, kuka käy työpaikalla ja miten opetukseen osallistumaan
- kaikki toimivat tämän käytännön mukaisesti

Säännölliset työelämäjaksot tarvittaessa yksilöllisesti suunnitellen

- kehityskeskustelussa sovittava

Osaamisen kehittäminen, jokaisella opettajalla vastuu tietojen päivittämisestä/ajantasaisuudesta

- täydenniskoulutus
- digiloikka esim. digiasioiden opiskelu tiimeissä tai pienissä porukoissa
- lukupiirit harkittavaksi
- uusia ideoita yhteisen tiedon lisäämiseksi
- "elävät kirjastot"
- monialaisuuden ylläpitäminen esim. tiimien sekoittuessa uuden opsin myötä
- materiaalien jakaminen
- kouluttautuminen tiimijajalla

Opettajilla säännölliset yhteydet työpaikoille, esim. nimetyt opettajat & työpaikat

- nimetyt työpaikat ehkä rajoittavat työskentelyä
- mahdollisuuksien mukaan opettaja käy samoissa työpaikoissa ja ylläpitää sinne suhteita (huomioidaan työelämälähtöisyys ja opiskelijan etu)

Pitkäkestoisten projektien suunnittelussa hyödynnetään opettajien työpaikkojen tuntemusta

- opiskelijat voivat olla ohjattuna ottamassa yhteyttä

Työpaikan lähihoitajan työtehtävät tulee olla opettajilla tiedossa

- tutustumispäivänä opiskelija listaa ohjaajan työtehtävät

Työssäoppimisen prosessikuvauksen päivittäminen/selkeyttäminen, lisätään opettajien läsnäolo työpaikalla

- top-tiimi on jo tehnyt tämän

Yleinen tiedottaminen opiskelijoiden työssäoppimispaikkojen henkilöstölle siitä, että opettajat tulevat työpaikalle

- lähihoitajapäivät, top-tiimi
- muuta tiedotusta? Eri kanavia?
- kansio, johon yleistä materiaalia
- tapauskohtainen tiedottaminen