

OPETTAJUUDEN MUUTOS HEVOSOPISTOLLA



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Biotalousliiketoiminnan kehittäminen

Visamäki Syksy 2018

Salla Varenti

Biotalouden liiketoiminnan kehittäminen
Visamäki

Tekijä	Salla Varenti	Vuosi 2018
Työn nimi	Opettajuuden muutos Hevosopistolla	
Työn ohjaajat	Terhi Thuneberg ja Antti Peltola	

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö on Hevosopiston Oy:n tilaama tutkimus opettajuuden muutoksesta Hevosopistolla. Opinnäytetyön tarkoituksena on saada ope-tushenkilökunnan ääni kuuluviin ja kartoittaa heidän näkemyksiään ope-tuksen kehittämisestä.

Opinnäytetyö pureutuu teemahaastattelun avulla Hevosopiston opettaji-en näkemyksiin oman työnsä muuttumisesta ja alan tulevaisuudennäky-mistä. Opettajat ottivat kantaa reformin ja jatkuvan haun vaikutuksesta opetukseen. He miettivät organisaation kehittymistä oppivaksi organisaa-tioksi ja kipuilevat hierarkkisen oppilaitosmenneisyytensä kanssa.

Opinnäytetyön lopussa kootaan yhteen opettajien näkemysten mukaises-ti ja teorian viitekehysten kautta kehitysehdotuksia opetukseen. Suunni-telma sisältää kokonaisvaltaista organisaation kehittämistä ja uudenlaisia opetuksen järjestämistä.

Tutkimuksen keskeisimmät löydökset opettajuuden muutoksessa Hevos-opistolla ovat opettajan osaamisen vaatimusten kasvaminen ajan hengen mukaan. Opettamiseen heijastuu alan muutos, opiskelijoiden tarpeet se-kä työelämän kasvavat vaatimukset. Ajan puute ja tehokkuusvaatimus li-säävät haastetta entisestään. Opettajuus hevosalalla yhdistää maatalou-den ulkotyöt ja kehittyvän teknologian. Yksittäisen opettajan pitää kehit-tää omaa opettamistansa tässä jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä.

Avainsanat Ammatillinen koulutus, Hevosopisto, hevostalous, oppilaitoksen ja ope-tuksen johtaminen, organisaation muutos

Sivut 60 sivua

Bio-economy Business Development
Visamäki

Author	Salla Varenti	Year 2018
Subject	Development of Teaching at Ypäjä Equine College	
Supervisors	Terhi Thuneberg and Antti Peltola	

ABSTRACT

This thesis is a study commissioned by Hevosopisto Oy on a change in teaching in Ypäjä Equine College. The aim of the thesis is to give voice to the teachers and to explore their views on the development of the teaching.

The thesis deals with what the teachers at Ypäjä Equine College think about the changes in their own work and the prospects for the field. Teachers took a stand on the impact of reform and continuous search on teaching. They gave thoughts about organizational development to a learning organization and about the challenges of a hierarchical educational institution.

At the end of the thesis, the teacher's views and the development of theoretical reference framework are summarized. The plan includes proposals for a comprehensive organizational development and new types of teaching.

The most important findings of the thesis in the change in teaching at the Ypäjä Equine College are the increasing demands of the teachers' competence according to the requirements of time. Teaching is reflected in changes in the field, students' needs and increasing demands on working life. The lack of time and efficiency requirement will challenge even further. Teaching in the horse industry combines agricultural outdoor work and evolving technology. A single teacher needs to develop their own teaching in this ever-changing environment.

Keywords Vocational training, Ypäjä Equine College, Horse farming, Leadership in education and teaching, Organizational change.

Pages 60 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE	2
3	HEVOSTALOUS JA SEN OPETUS	4
3.1	Hevostalouden kuvaus ja arvoperusta.....	4
3.2	Hevosopisto Oy	5
4	OPPIMINEN JA OPETTAMINEN	6
4.1	Sosiokonstrukttiivinen oppimiskäsitys	6
4.2	Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu.....	7
4.3	Oppimisympäristön merkitys	10
4.4	Oppia työelämän kautta.....	11
4.5	Opettajuus.....	12
4.6	Oppimisen taidot ja asiantuntijuus opettajan työssä	13
4.7	Erilaiset opiskelutavat vaativat erilaista ohjaamista.....	14
5	OPPILAITOKSEN JA OPETUKSEN JOHTAMINEN	15
5.1	Oppiva organisaatio työympäristön menestystekijänä	16
5.2	Osaamisen johtaminen on organisaation tärkein resurssi	18
6	ORGANISAATION MUUTOS	20
6.1	Mitä tarkoittaa muutos	20
6.2	Muutoksen eri muodot	21
7	UUDISTUVA AMMATILLINEN KOULUTUS.....	22
7.1	Koulutus uudistuu reformilla	24
7.2	Yhteisopettajuus ja samanaikaisopetus.....	26
7.3	Kiltakoulu.....	29
7.4	Yrittäjyyskasvatus.....	29
8	HAASTATTELUTUTKIMUS HEVOSOPISTOLLA	31
8.1	Aineisto ja menetelmät.....	31
8.2	Haastattelun eteneminen	32
8.3	Haastattelun teemat ja tulokset	33
8.3.1	Opetuksen muutoksesta.....	33
8.3.2	Oppilaiden lähtötaso	34
8.3.3	Kontaktiopetus	36
8.3.4	Harrastuneisuudesta ammattimaisuuteen	38
8.3.5	Tulevaisuuden opettajuus	42
8.3.6	Työpaikoilla oppiminen	43
8.3.7	Oppilaitoksen yhteinen linja.....	44
8.3.8	Työyhteisön kehittyminen.....	45
8.3.9	Opiskelijoiden kasvattaminen alaan ja ammattiin	48

8.4 Tulosten reliabiliteetti ja validiteetti	50
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	51
10 KEHITYSEHDOTUKSIA OPETTAJUUTEEN HEVOSOPISTOLLE	55
10.1 Oppivan organisaation luominen	55
10.1.1 Arvot ja avoimuus.....	56
10.1.2 Visio ja strategia	56
10.1.3 Osaaminen ja muutos.....	57
10.2 Opetusjärjestelyt yhteneväisiksi	58
10.3 Oppimisympäristöjen hyödyntäminen	59
10.4 Rohkeutta yrittää ja epäonnistua.....	60
LÄHTEET	61

1 JOHDANTO

Ammattikoulun kehittyminen, opetuksen reformi ja yhteiskunnan muutos ajavat myös hevostalouden opettajat uuden opettajuuden äärelle. Opettajan ydintehtävänä ei ole enää vain opettaa omaa kapeaa alaansa, vaan ammattioppilaitoksen opettajan tulee omaksua uudet roolinsa oppimisen ja opetusprosessin ohjaajana. Opettajan tulee päivittää osaamistaan niin työelämän, asiakaslähtöisyyden kuin yrittäjyydenkin saralla. Vaikka opetuksen tulee uudistua, sen perusta ja lähtökohta hevosalalla on kuitenkin hevonen ja sen hyvinvointi. Tulevaisuuden opettajan pitää kiinnostua oppilaittensa hyvinvoinnista ja osata ohjata oppilaastansa niin hyvä työntekijä kuin kunniallinen kansalainenkin muuttuvaan yhteiskuntaan.

Hevosalan koulutus on ollut vuosikausia samanlaista. Se ei ole muuttunut notkeasti vastaamaan työelämän tarpeita. Hevosalalla teknologian kehitys on maatalouteen ja muuhun yhteiskuntaan verrattuna lapsenkengissä. Osin näistä syistä hevosala ja hevosoppilaitokset mielletäänkin usein nuorten tyttöjen ponnahduslaudaksi kohti muita töitä tai ammatteja. Hevosala on matalapalkkainen ja fyysisesti raskas ala. Tällä hetkellä Suomen Ratsastajainliiton jäsenmäärä on laskussa ja nuoria tyttöjä kiinnostavat hevosten sijaan enemmän muut harrastukset. Hevoskoulujen hakijamäärissä on vajausta.

Hevoset pysyvät vuosikymmenistä seuraaviin samanlaisina, mutta maailma ja sen mukana hevosammattilaiset muuttuvat. Hevosala on muuttunut maatalousalasta palveluammattiksi. Aiemmin hevosalan yrityksissä hoidettiin hevosia ja huolehdittiin ensisijaisesti niiden tarpeista. Nykyään hevosten omistajat tarvitsevat enemmän huomioimista ja palvelua kuin ennen. On selvää, että hevosyritysten asiakkaat ja heidän tarpeensa tulevat vielä muuttumaan tulevina vuosikymmeninä. Palvelubisnes vaatii toteuttajaltaan vielä enemmän kykyä kehittää tarjontaa. Koko hevosalan ja alan opettajien tulee kyseenalaistaa ja kehittää omaa toimintaansa muuttuvan maailman mukana.

Ammatillisen koulutuksen reformi puhalttaa kouluihin uusia tuulia. Reformin myötä koulutuksen rahoituspohja muuttuu, sitä kautta opettajia vähennetään ja opetustunteja tiivistetään ja tehostetaan. Reformi tuo tullessaan myös toisenlaisia painotuksia, osaamisperusteisuuden huomiointi ja erilaiset oppimispolut näistä merkittävimpinä. Reformin kautta yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän välillä tiivistyy ja työpaikalla oppiminen korostuu. Opettaja vastaa suunnitelmallisesta työpaikalla oppimisesta. Opettajan rooli muuttuu tiedon jakajasta opiskelijan valmentajaksi ja tukijaksi. Muun muassa työssäoppimisen seuraamiseen ja siellä tapahtuvaan oppimiseen tarjoaa hyviä ratkaisuja digitalisaatio. Hevosalal-

la ei ole vielä hyödynnetty digitalisaation mahdollisuuksia muiden alojen lailla. Myös hevosalalla on tarve ottaa käyttöön uusia tapoja opettaa.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE

Tässä opinnäytetyössä on tarkoituksena avata koulutuksessa tapahtuneita muutoksia Hevosopistolle. Tarkoitus on kehittää ehdotus ammatilliseen koulutukseen uudeksi työskentelytavaksi ja tavaksi opettaa. Opetusta sekä järjeistetään, tehostetaan, että nykyaikaistetaan. Opettamisesta ja uusista toimintatavoista on tehty vuosikymmeniä tutkimusta ja nyt on aika siirtää ne käytäntöön.

Viime aikoina YT-neuvottelut ovat tulleet osaksi henkilökunnan arkea. YT-neuvottelujen päätteeksi on irtisanottu toimitusjohtajaa myöden monia esimiehiä ja työntekijöitä. Myös eläkeputken kautta opettajien lukumäärä on pienentynyt merkittävästi. Osa opettajista tekee täysin eri töitä, kuin aiemmin. Hevosopiston hevosmäärä on pienentynyt ja hevosiin liittyviä opetustunteja vähennetty. Tutkintojen perusteita on uudistettu ja oppilasmäärät pysyneet ennallaan. Opettajien haasteena on mahdollistaa tutkinnon perusteiden ja opetussuunnitelman toteuttamisen mahdollisimman kattavasti opiskelijoille. Tehostaminen on vähentänyt opetustunteja opettajilta. Opetusta on siirretty sen seurauksena enemmän työelämään.

Opettajan tai tallimestarin, joka omalta osaltaan opettaa substanssia eli hevosaineita pitäisi luoda edellytyksiä oppimiselle ja koulia oppilaista työelämässä itseohjautuvia. Oman hankaluutensa opetukseen tuo se, että kukaan ei ole varmaa tietoa siitä, millainen on tulevaisuuden hevosala ja millä tavalla voimme jatkossa hyödyntää suomalaista hevososaamista innovatiivisesti.

Hevosopiston henkilökunnalla on monipuolista osaamista ja sen saaminen organisaatiossa vielä parempaan käyttöön vaatii kehittämistä. Toisaalta opettajien pitäisi pystyä opettamaan vastuullaan olevaa tutkinnonosaa itsenäisemmin, toisaalta taas opettajilla pitäisi olla parempi kokonaiskuva siitä, mitä muut opettavat, jotta välttyttäisiin opetuksen päällekkäisyyksiltä. Opinnäytetyön kehitysehdotukset nousevat esiin opettajien haastatteluista ja heidän ideoistaan.

Hevosopiston opettajien toimenkuvat ovat lähivuosina osin muuttuneet, mutta reformin takia ne ovat vielä vakiintumattomia. Laajalla perspektiivillä katsottuna Hevosopisto on pieni oppilaitos, mutta hevosalan suunnasta katsottuna oppilaitos on iso. Hevosopistolla on noin 70 työntekijää. Jokainen heistä on jollakin tapaa sidoksissa opetukseen, vaikka oppilaitoksella on opetustehtävänsä lisäksi liiketoiminnallinen puoli. Oppilaitos ei tällä hetkellä hyödynnä täysipainoisesti kaikkea omissa tiloissaan tapahtuvaa toimintaa opetuksessa. Hevosopistolla on enemmän oppimisympäristöjä ja opetusmahdollisuuksia kuin tällä hetkellä on käytössä.

Alueella toimii myös Luonnonvarakeskus (Luke), joka tekee vuosittain tutkimusta hevosista. Tämä tieto ei aina siirry käytäntöön. On myös syytä pohtia, onko opetuksessa sellaisia käytänteitä, joita ei voida nykytiedolla perustella tarpeellisiksi.

Tutkimuskysymykset ovat teemahaastattelun mukaisesti enemmän haastattelun teemoja kuin varsinaisia tarkkoja kysymyksiä. Ensimmäinen tutkimuskysymys koskee Hevosopiston opettajuutta.

- Mihin suuntaan opettajuuden tulee muuttua Hevosopistolla? Tämän kysymyksen kautta päästään lisäkysymyksiin;
- Miten opetus ja opettajuus ovat muuttuneet ollessasi Hevosopistolla opiskelemassa tai opettajana?
- Mihin suuntaan opetuksen ja opettajuuden tulee muuttua Hevosopistolla? Millaista opetuksen tai opettajuuden pitäisi olla tulevaisuudessa?
- Miten työyhteisön pitäisi kehittyä, että se mahdollistuisi?

Toinen tutkimuskysymys koskee Hevosopiston oppilaita:

- Miten hevosopiston opiskelijat sitoutetaan alaan ja ammattiin?
- Miten opetuksella saavutetaan oppilaitoksissa sitoutuminen, jossa opiskelija kasvaa sisään hevosalaan ja hevosammattiin?

Kolmas tutkimuskysymys koskee Hevosopiston henkilökuntaa.

- Miten Hevosopiston henkilökunnan osaaminen saadaan käyttöön laaja-alaisemmin?
- Miten henkilökunta saadaan osallistumaan ja aktivoitumaan yrityksen edun mukaiseen toimintaan?

Tämä opinnäytetyö on toteutukseltaan toiminnallinen. Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämän kehittämistyö. Tämän työn tarkoituksena on tehdä kehitysehdotuksia Hevosopisto Oy:n käytännön opetukseen, ohjeistaen, järkeistäen ja tehostaen. Opinnäytetyössä luodaan ammattiteorioiden pohjalta ohjeistusta opettamiseen.

Opinnäytetyössä tarkastellaan opettajuuden muutosta hevosalalle uudesta näkökulmasta. Miten opettamisen kehitystä voisi hyödyntää esimerkiksi kiltakoulujen tai samanaikaisopetuksen kautta? Mitä sellaista osaamista kiltakoulun opettajalla on, jota kenties myös hevosalan opettaja tarvitsisi? Nykypäivänä puhutaan paljon opettajan jatkuvasta oppimisesta, muttei siitä, miten sitä voidaan toteuttaa. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan, miten käytännön toimintaa voidaan tehostaa Hevosopiston opetuksessa.

Hevosopistolle täytyy luoda yhtenäinen yhteistyömalli, jossa yhteen hiileen puhaltaa opiskelija, työssäoppimispaikka ja oppilaitos. Kun saadaan määriteltyä ja kehitettyä opetukselle yhteiset tavoitteet, niin voidaan luoda yhtenäinen toimintamalli opetukseen. Tällöin myös opettajan

osaamisprofiili selkeytyy, oppilaitoksen ja työelämän vastuunjako kirkastuu, yhteistyö vahvistuu ja ala verkostoituu tiuhemmin.

3 HEVOSTALOUS JA SEN OPETUS

3.1 Hevostalouden kuvaus ja arvoperusta

Hevostalous on toimiala, joka tarjoaa maaseudulla, kunnissa ja kaupungeissa niin elinkeinon, työtä kuin harrastusmahdollisuudenkin. Suomessa oli vuonna 2015 noin 16 000 tallia ja yli 74 000 hevosta. Ala työllistää suoraan noin 15 000 henkilöä ja välillisesti moninkertaisesti henkilöitä rehuntuotannon, rakentamisen, varustekaupan ja pienyrityksien kautta. Yhteiskunnan mukana hevosen rooli ja hevosala muuttuvat. Hevosen rooli muuttuu yhä enemmän hyvinvoinnin edistäjäksi kuntoutus-, matkailu- ja virkistyspalveluiden alalle. (Hippolis, Suomen Hippos ry, Suomen ratsastajainliitto ry, Luke hevostalous 2015, 2.)

Hevosala pitää sisällään yrittäjyyttä ja monenlaisia elinkeinoja. Alalle on tyypillistä voimakas investoiminen ja korkeat kustannukset, uusia yrityksiä syntyy jatkuvasti. Ala vaatii jatkuvaa uuden tiedon seuraamista: ympäristönsuojelu-, maankäyttö-, kanta- ja jätehuoltosäädökset muuttuvat usein. Hevosalan perustehtäviä ovat hevosten kasvatusta, hoitoa ja käsittelyä. Työskenteleminen hevosammattissa edellyttää hevosten ja talliympäristön hoidon osaamista. Hevosia käytetään erilaisiin urheilumuotoihin ja vapaa-ajan vieton tapoihin. Ammattimainen hevosenhoito edellyttää hevosen tuntemista eläimenä, taitoa ennakoita ja tulkita hevosen käyttäytymistä. Se myös vaatii pitkäaikaista harjaantumista hevostaidoissa. (Opetushallitus 2014.)

Hevosalalle on tyypillistä, että harrastuksesta tulee ammatti. Työ vaatii vastuuta omasta työstä ja työturvallisuudesta. Merkittävä osa työstä on vastuuta hoidettavissa eläimistä, yrityksen ympäristöstä, asiakkaiden turvallisuudesta ja palvelun laadusta. Työ vaatii hyvää peruskuntoa, kykyä itseenäiseen työskentelyyn ja vahvaa sitoutumista. Alan ammattilainen omaa hyvät sosiaaliset taidot ja kyvyn hyödyntää monipuolista palveluverkostoa. (Opetushallitus 2014.)

Nykyinen hevostalous on asiakaspalvelua. Merkittävimmät tuotantomuodot ovat raviurheilu ja ratsastuspalveluiden tuottaminen. Yrittäminen on monimuotoista. Verkostoituminen on tuloksellisen toiminnan edellytys. (Opetushallitus 2014.)

Hevostalous tuottaa monipuolisia palveluita, jotka antavat kontaktin eläimiin ja luontoon. Palveluille tunnuksenomaista on ulkoilu- ja liikuntamahdollisuuksien tarjonta ja sosiaalinen harrastaminen. Hevostalouden

arvokeskiössä ovat eläinten hyvinvointi, kestävä kehitys ja ympäristön huomioiminen ja hoito. Hyvinvoivat eläimet, turvallinen ja viihtyisä toimintaympäristö ja laadukas palvelu ovat taloudellisen tuottavuuden kulmakiviä. (Opetushallitus 2014.)

Hevosalan perustutkinnoissa opitaan elinikäisen oppimisen avaintaitoja. Opiskelijan tulee suunnitella toimintaansa ja kehittää tekemistään ja itseään. Hän osaa ratkaista työssään ongelmia, tehdä päätöksiä ja valintoja. Hän on innovatiivinen, aloitteellinen ja joustava. Hän osaa toimia yrittäjänä tai itsenäisenä työntekijänä. Hän osaa johtaa itseään, toimii taloudellisesti ja tuloksellisesti. Hän osaa toimia vuorovaikutustilanteissa erilaisten ihmisten kanssa. Hän osaa toimia yhteistyökykyisesti myös työryhmissä. Hän ilmaisee erilaisia näkökantoja selkeästi ja rakentavasti. (Opetushallitus 2014.)

3.2 Hevosopisto Oy

Hevosopisto Oy:n omistavat Suomen valtio (25 %), Suomen Hippos ry (25 %), Suomen Ratsastajainliitto ry (25 %) sekä Forssan, Jokioisten ja Ypäjän kunnat (yhteensä 25 %) (Hevosopisto 2015.)

”Hevosopisto Oy pitää yllä ammatillista oppilaitosta nimeltä Ypäjän Hevosopisto, joka kouluttaa työelämään kansainvälisen tason hevosalan ammattilaisia. Koulutusta tukeva palvelutoiminta on integroitu opetukseen ja sitä hyödynnetään oppimisympäristöinä. Toiminta rikastaa ammatillisen koulutuksen sisältöä ja palvelee hevosalan ammattilaisia ja harrastajia sekä henkilöstön kehittämistä. Palvelutoiminta muodostaa merkittävän osan yhtiön rahoituksesta ja luo uutta kehittämispotentiaalia. Muuta toimintaa ovat mm. erilaisten kilpailujen ja muiden hevostahtumien järjestäminen, valmennustilaisuuksien järjestäminen, hevosille tarjottavat koulutus-, valmennus- ja hyvinvointipalvelut sekä pienimuotoisesti myös jalostukseen liittyvät palvelut. Tapahtumia järjestävät myös muut organisaatiot, joille tiloja vuokrataan.” (Hevosopisto 2015.)

Hevosopistosta on tehty useita opinnäytetöitä 2010-luvulla. Kirsti Pietilä on tehnyt 2010 Liiketaloustieteen pro gradu- tutkielman Turun kauppa- korkeakoulussa aiheena Arviointitutkimus liiketoimintaosaamisen koulutuksesta Ypäjän Hevosopistossa. Pietilän tutkielmassa pyrittiin vastaamaan kysymykseen, onko liiketoimintaosaamisen koulutus Ypäjän Hevosopistossa siten suunniteltu, mitoitettu ja toteutettu tietyssä hevosyrittäjyyteen tähtäävässä koulutusohjelmista, että tutkinnon suorittaneiden osaaminen ja valmiudet olisivat riittävät menestyksellisen yritystoiminnan harjoittamiseen Hevosalalla 2000-luvun Suomessa. (Pietilä 2010.)

Anna-Kaisa Rantalainen teki Hevosopiston sisäisen viestinnän kehittämisen -opinnäytetyön 2016 liiketalouden ammattikorkeakoulututkintoon

Satakunnan ammattikorkeakoulussa. Hevosopiston sisäinen viestintä on murroksessa, tiedottaja vaihtui ja suuren työyhteisön haasteena oli saada reaaliajassa tärkeät tiedot työntekijöille. Hevosopiston viestijöiltä puuttuivat vastualueet ja varsinainen viestintäkanava. Työyhteisöviestintä nykypäivänä toimii kahteen suuntaan, dialogin omaisesti. Hevosopistolla tehdyssä tutkimuksessa työntekijät kokivat koulun sisäisen tiedon olevan huonosti saatavilla, eikä tietoa Hevosopiston koko toiminnasta ollut hyvin saatavilla. Rantalaisen opinnäytetyössä kiteytyivät osin Hevosopiston opettajakunnan silloiset haasteet; oman työnkuvan pirstaleisuus, perehdyttämisen vähyyt, tiedonkulun hitaus ja dialogin puuttuminen. (Rantalainen 2016.)

Hevosten eettisestä kohtelusta teki Sirke Kaunisto 2016 hevostalouden agrologitutkinnon opinnäytetyön Hämeen ammattikorkeakouluun. Hevosopiston hevosia kohdellaan hyvin ja eettisesti. Ainoastaan tarhausajan vähyyt, hevosten liikunnan vähyyt ja sosiaalisen kanssakäymisen vähyyt mietityttävät kyselyyn osallistujia. Lisäksi kommentoitiin opiskelijoiden tarvitsevan lisää johdonmukaista opetusta hevosten käsittelyyn. Työssä todettiin tallimestareilla olevan työssään parantamisen varaa ja opiskelijoiden vaihtuvuuden olevan haaste hevosten hyvinvoinnille. Työntekijöiden suurin haaste oli opetuskäyttöön soveltumattomat hevoset. Ristiriitatilanteissa henkilökunta ei ole aina näkemässä tapahtumia. Kaiken kaikkiaan vastaajat kokivat hevosen inhimillistäminen ja esineellistäminen olevan ongelma. Kaikki vastaajat eivät osanneet mieltää historian merkitystä tämän päivän hevoshoidossa. Sen sijaan tämän hetken analysointi ja hevosten hoitamistyön kehittäminen on tärkeää. (Kaunisto 2016.)

4 OPPIMINEN JA OPETTAMINEN

Ruohotie (2005, 5) määrittelee oppimisen seuraavasti: ”Oppiminen on oppijan sisäinen prosessi, jossa omakohtaisen kokemuksen tuloksena syntyy suhteellisen pysyvä muutos hänen suorituspotentiaalissaan.”

4.1 Sosiokonstruktioivinen oppimiskäsitys

Konstruktivismi pohjaa siihen, että yksilö kokee maailmankuvansa kautta elämäänsä. Maailmankuva muodostuu häntä itseään ja ympäröivää maailmaa koskevista uskomuksista ja arvoista. Vaikka jokainen ihminen on ainutkertainen, hän on samalla kulttuurinsa ja läheistensä muovaama. Ihminen toteuttaa itseämme niiden toimien tai harrastusten kautta, joihin osallistumme, niiden kautta voimme ilmaista keitä olemme. (Nummenmaa & Nummenmaa 1998, 69–70.)

Sosiokonstruktivismi perustuu ajatukseen, jossa tieto rakentuu sosiaalisesti eli yhteisöllisesti ja kognitiivisesti, oppijan mielen prosessien kautta. Oppija tulkitsee, analysoi ja valikoi tietoa. Opiskelijan kannalta tämä tarkoittaa sitä, että opetusmenetelmästä riippumatta opiskelija tulkitsee

oppia omien uskomuksiensa, aikaisempien tietojensa ja kokemuksiensa pohjalta. (Tynjälä & Heikkinen & Huttunen 2005, 23.)

Konstruktiivisesta oppimisnäkemyksestä puhuttaessa on otettava huomioon yksilön oppimisen yhteiskunnalliset yhteydet ja oppiminen, joka tapahtuu varsinaisten opetustapahtumien ulkopuolella kuten perhe-elämässä, harrastuksissa ja työelämässä. (Holma & Konttinen 2005, 83.)

Konstruktivismiin keskeisiä käsitteitä ovat sisäiset mallit eli skeemat. Skeemat ovat muodostamiamme käsityksiä todellisuudesta kuten sitä, mistä asiat koostuvat, miten ne etenevät ja miten esineet toimivat. Oppiminen on sisäisten mallien rakentamista ja muokkaamista. Opiskelijan tulee tiedostaa omat sisäiset mallinsa ja pystyä peilaamaan niitä tieteellisiin käsityksiin. Opettajan tulee rakentaa oppimisympäristöjä, jotka tukevat tiedon rakentamista ja kasvattavat opiskelijoiden toimintamahdollisuuksia. Näin edistetään uuden tiedon ja toimintatapojen käyttämistä ja tuetaan opiskelijan itseohjautuvuutta. Kasvatuksen ja opetuksen päämääränä on omassa toiminnassaan oppimaansa ilmentävä ihminen. (Tynjälä & Heikkinen & Huttunen 2005, 24–27.)

Oppimisen ollessa sosiaalinen prosessi, opetuksessa on mahdollisuus hyödyntää sosiaalista vuorovaikutusta ja mallintaa asiantuntijaosaamista. Oppiminen tapahtuu toiminnassa ja toiminnallaan ihminen muuttaa ympäröivää maailmaansa. Opettajalta yhteistyö työelämän kanssa vaatii enemmän kuin ennen. Opiskelijan tulee olla aktiivinen. Opettajan rooli vaihtuu tiedon siirtäjästä oppimisen ohjaajaksi. Opettajan haasteena ovat alakohtaisten substanssiosaamisensa lisäksi tuntee oppimisen prosesseja. Opettajan tulee kyetä rakentamaan oppimisympäristöjä, jotka tukevat tiedon rakentamista, kehittävät itseohjautuvuutta ja edistävät tiedon ja hyvien toimintakäytäntöjen rakentamista. Opetustyön kulttuurin muutos on haasteellinen ja vaatii opettajilta hyvää yhteistyötä. (Tynjälä & Heikkinen & Huttunen 2005, 37- 39.)

4.2 Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu

”Kaikista moniosaajuusvaateista huolimatta ammatti on yksilön persoonallinen tapa kytkeytyä yhteiskunnalliseen tuotantoon ja työnjakoon” todetaan aikuiskasvatuksen 46. vuosikirjassa Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. (Eteläpelto & Onnismaa 2008, 12.)

Ammatillinen identiteetti tarkoittaa yksilön käsitystä itsestä ammatillisena toimijana. Ammatillisen identiteetin tarkastelussa auttavat kysymykset; mikä on tällä hetkellä suhteesi työhön ja ammatillisuuteen, millaiseksi haluat ammatissasi tulla? Mihin kuulut ja samaistut, mikä on tärkeää ja mihin sitoudut työssäsi ja ammatissasi? Identiteetti koostuu siis yksilön

omasta ja koko ammattikunnan kokemisesta. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26–28.)

Ammatti-identiteetti mielletään nykypäivänä tilannesidonnaiseksi ja dynaamiseksi. Tähän vaikuttavat työelämän tilanteet; ammatti ja työpaikka eivät nykyaikana pysy muuttumattomina läpi elämän. Palkkatyö on yhä yrittäjämäisempää ja vaatii tekijältään jatkuvaa oman osaamisen tunnistamista, näkyväksi tekemistä ja markkinointia. Samalla tavalla kuten opiskelija näyttötutkinnoissa ja portfolioissa, työntekijä joutuu peilaamaan osaamistaan ja ammatillista identiteettiään. Joskus työntekijä joutuu keskelle kohtuutonta persoonan venymistä. Ammatillinen kasvu työssä kehittyen ja oppien on erityisesti kasvattamisessa, opettamisessa, hoitamisessa ja johtamisessa kokonaisvaltaista. Ammatilliseen kasvuun sisältyy tietäminen, osaaminen, käsitys itsestä ammatin edustajana ja suhde työhön. Ammatillinen kasvu edellyttää käsitystä omasta roolista, vastuusta ja sitoutumisesta työhön. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 28–29.)

Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on opiskelijan osaamisen kehittäminen. Työpaikkakoulutuksessa oleellista on ammatinhallinnan kehittäminen. Ammatilliseen identiteettiin kuuluu käsitys itsestä toimijana, siitä mihin kuulun ja sitoudun. Osaaminen on yksilön taitoa ja ammatinhallintaa usean toimijan yhteistä tekemistä. Ammatinhallinta rakentuu kahden ulottuvuuteen, ensinnä työn subjektiiviseen mielekkyyteen ja toisaalta objektiiviseen merkitysten ja työn kohteen jakamisen kautta rakentuvaan kuvaan työstä. Ammatinhallinta on yhteisvaikutusta ja vastavuoroisuutta. Vain työnsä mielekkääksi kokeva työntekijä sitoutuu ja ottaa vastuuta tekemisestään. (Hakkarainen & Jääskeläinen 2008, 77- 80.)

Ammatillinen identiteetti muodostuu viime kädessä työyhteisössä yksilöllisen osallisuuden myötä. Ammatillisesta identiteetistä puhuttaessa on syytä nostaa keskusteluun myös elinikäisen oppimisen käsite. Ammattiin valmistutaan useimmiten oppilaitoksista, mutta työssä voidaan oppia ja ammatissa kasvaa ja kehittyä vielä kauan valmistumisen jälkeen. Mielikuvat omasta ammatillisesta tulevaisuudesta ja niistä kumpuava motivaatio oppimiseen ovat yksilön oleellista pääomaa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26–28.)

Työelämän hektisyys vaatii nykypäivän tekijää muuntautumaan joskus kohtuuttomastikin. Jos uusiin tehtävien hallintaan, työssä oppimiseen tai sosiaaliseen tukeen tai vastaavat käytettävät resurssit ovat heikkoja, voi työntekijä uupua ja hänen ammatillinen identiteettinsä voi alkaa rapautua. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 27–28.)

Ammatillisessa koulutuksessa opettajan ja opiskelijan tulisi pystyä kartoittamaan ja kehittämään oppilaan työelämävalmiuksia. Työntekijävalmiuksiin kuuluu oleellisena osana haluaminen, adaptaatiokyky, sosiaaliset valmiudet, kognitiiviset ja metakognitiiviset valmiudet, oman toiminnan ohjaamisen valmiudet ja yrittäjäyys. Työntekemisen haluaminen liittyy sii-

hen, miten yksilö kokee paikkansa yhteiskunnassa. Parhaimmillaan se voi tarkoittaa sitä, että yksilö kokee oman osaamisensa merkityksellisen osana yhteiskuntaa. Hän haluaa omaa osaamistansa hyödynnettävän, innostuu ja motivoituu onnistumisestaan. Adaptaatiokyvyllä tarkoitetaan kykyä sopeutua työelämään. Yksilö sopeutuu sellaisiin asioihin, joihin ei voi vaikuttaa ja kykenee säätelemään tunteitaan ja silti saavuttaa tavoitteensa työssään. Sosiaalisilla valmiuksilla tarkoitetaan ryhmätyötaitoja, tilanetajua ja itsensä ilmaisemisen taitoa. Yksilö, jolla on hyvät sosiaaliset valmiudet, pystyy asettumaan toisen ihmisen asemaan ja tiedostaa toisten ihmisten erilaisen arvomaailman. Kognitiivisilla ja metakognitiivisilla taidoilla tarkoitetaan muun muassa annettujen ohjeiden ymmärtämistä, ratkaisujen tuottamista, oman ajattelun rajallisuuden ymmärtämistä ja tiedostamista. Oman toiminnan ohjaamisen valmiuksilla tarkoitetaan työsuorituksen ja tuotoksen laadun, tehokkuuden ja työturvallisuuden ymmärtämistä. Kehittynyt yksilö tiedostaa oman toiminnan taustalla olevan tiedon merkityksen, kykenee muokkaamaan sitä (transaktio) ja tarvittaessa luo täysin uusia toiminnanohjauksen järjestelmiä. Yrittäjyyden valmiuksilla tarkoitetaan liiketoiminnan ja ansaitsemisen kannalta oleelliseen tekijöiden tunnistamista toimintaympäristössä. Yksilö on itseohjautuva ja hän luo asiakkaille tai toimialalle lisäarvon kohteita, joista asiakas on valmis maksamaan. Hän osaa paketoita osaamistaan ja laajentaa omaa liiketoimintaansa työllistääkseen muita ihmisiä. (Nokkala, 2012.)

Ammatillinen kasvu antaa oppijalle uusia näköaloja, kasvattaa motivaatiota ja vaikuttaa oppimisen laatuun. Oppija määrittelee itse kasvunsa suunnan. Työelämän edustajien mukaan opettajan tulee antaa opiskelijoille perustietoja ja -taitoja, kasvaminen ammattiin tapahtuu työelämässä työkokemusten karttuessa. Opettajien tulee opettaa oppilailleen myös työn arvostusta. Kouluilta odotetaan myös työvalmennusta, koska nykypäivänä vanhemmat eivät edellytä nuorilta kesätöitä tai muuta työn tekemistä. (Tiilikka 2000, 238–239.)

Ammatillinen osaaminen ei ole useinkaan todennettavissa koulun tavoin ”perinteisin” keinoin eli suullisella tai kirjallisella tavalla. Ammatillisessa osaamisessa oleellista on toimintatieto, jota voidaan osoittaa toimimalla oikein. Osaaminen on yksilöllistä ja yhteisöllistä, se on kehityksen tuloksena syntynyttä. Osaaminen on myös joustavuutta, kykyä sietää epävarmuutta ja muutoshalukkuutta. Osaaminen on sidoksissa arvoihin. Se on jatkuvaa arviointia ja toimintaa, jonka taustalla on paljon ajattelua, päätelyä ja arviointia, sillä tieto rakentuu lomittain. (Helakorpi 2001, 173–177.)

Nykymaailmassa tietojen ja taitojen nopeampoinen vanhentuminen uhkaavat eri ammattien toimijoita. Ihanteellista olisikin, jos yksilön kasvuprosessi jatkuisi läpi hänen työuransa. Todellisuudessa työmotivaation heikennyttä ja työn merkityksen vähenemisestä johtuen tehtävien hoito muuttuu rutiiniksi. Rutiinin katkaisee vain tarve oppia uutta ja lisätä omaa asiantuntemustaan. Kasvua laukaisevaa tekijöitä voi löytää organisaation

rakenteen, vastualueiden tai työtehtävien muutokset. Haasteellinen, vaihteleva ja itsenäinen työ kannustaa kehittämään itseään. Ammatillisen kasvun tukemisessa motivoiva ja kannustava ilmapiiri on avainasemassa. Yhteistoiminta esimerkiksi tiimeissä on tutkitusti tehokkaampaa kuin organisaation hierarkkiset rakenteet. Töiden haasteellisuuden kasvattaminen, töistä laveasti saatu palaute ja palkkiojärjestelmät tukevat yksilön ammatillista kasvua. Aktiivinen ja avoin kommunikointi kehittää yksilöä ammatissaan. (Ruohotie 2005, 49–64.)

4.3 Oppimisympäristön merkitys

Oppimisympäristö tarkoittaa oppimisen ja opiskelun ympäristöä, joka koostuu fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä. Oppimisympäristö ei tarkoita pelkkää yksittäistä oppimisalustaa. Oppimisympäristön psykologisen perustan muodostavat oppimista koskevat olettamukset eli oppimiskäsitykset, opettajan ja oppilaan roolit. Oppimisympäristön pedagogisia perusteita ovat toiminnot, aktiviteetit, metodit ja rakenteet. Oppimisympäristön kulttuuriset rakenteet ovat kulttuuriin ja usein oppilaitoksiin sidoksissa olevat tämänhetkiset uskomukset ja arvot. Kulttuuritekkijöiden merkitys korostuu aina kun niihin kohdistuu muutospaineita. (Lehtonen & Lehtonen 2011, 201–203.)

Huomattava määrä oppimista tapahtuu kuitenkin varsinaisen opetuksen ja opetussuunnitelmien ulkopuolella, silloinkin kun oppija ei tarkoituksellisesti pyri oppimaan. Oppimisympäristö voi edesauttaa, estää tai tuhota opiskelijan luovuutta. Oppimisympäristön tulisi olla rakennettu luovuutta edistäväksi, jolloin oppijan omaehtoinen yrittäjäyys kasvaa. Luovuus kasvaa rikastavassa yhteisössä, jonka pohjana on luottamus ja turva. Perusturvallisuutta koulumaailmassa ovat henkilöstön, tilojen ja varusteiden riittävyys. Rikastavassa yhteisössä arvostetaan toisia ja kuulutaan yhteen ”meidän porukkaan”. Porukassa halutaan onnistua yksin ja yhdessä, mutta ei jäädä yksilönä kenenkään jalkoihin. (Lehtonen & Lehtonen 2011, 204–206.)

Vanha totuus on, että koulu ei kehity, jos sen opettajat eivät kehity. Koulu yhteisön tehtävänä on huolehtia, että se oppijan on paras kasvu- ja opiskeluympäristö. Koulu yhteisön pitää kehittyäkseen oppia jatkuvasti uutta. Opettajien on itse pystyttävä tarkastelemaan ja arvioimaan vallitsevia opetuksen käytänteiden hyvyyttä ja toimivuutta. Yhdessä kollegojen kanssa ratkaisuja etsien muutos on mahdollinen. Koulun muutoksessa on ensisijaisesti kysymys koulun ilmapiirin muutoksesta ja johtamisen kulttuurista. (Aho 2002, 18.)

Oppimisympäristöistä ja opetuksesta riippumatta, oppiminen on aina oppilaan oman aktiivisen toiminnan tulosta. Oppiminen liittyy aina oppilaan aiempiin tietoihin ja motivaatioon. Oppilas antaa omia tulkintojaan opiskelemilleen asioille rakentaessaan ja järjestellessään omaa ymmärrystään. Vaikka oppijalle on viimekädessä vastuu omasta oppimisestaan, on

opettajan tehtävänä löytää oppimista edistäviä ja tukevia keinoja. Opettajan tulee arvioida omaa opetuksellisten toimintaansa, koska kerran nuoruudessa hankittu koulutus ei kannata nykypäivänä muissakaan töissä. Ammatillista kasvua syntyy kouluttautumalla ja uusiin haasteisiin tarttumalla. (Aho 2002, 24 -25.)

Perinteisistä oppimisympäristöistä, kuten koulujen luokkahuoneista eroavia toimintatapoja ovat nykypäivän toiminnalliset opetusmenetelmät, eli simulaatio ja pelit, oppimisalustat verkossa, ”Blended Learning” eli sulautuva oppiminen sekä internet-pohjainen oppiminen. Näihin yhdistyneenä työelämälähtöinen ajattelu ja tekemällä oppiminen tarjoavat oppilaitoksella merkittävän vetovoimaisuuden edun tulevaisuuden koulutuksen maailmassa. Uudenlaiset opetustavat parantavat asiakaslähtöisyyttä, opiskelu tulee joustavammaksi, eikä ole sidoksissa paikkaan tai aikaan. (Salakari 2009, 14.)

4.4 Oppia työelämän kautta

Ammatilliseen koulutukseen sisältyy odotuksia opiskelijan työllistymisestä. Ammatillisen koulutuksen reformi pyrkii lisäämään opiskelijan valmiuksia työllistyä lisääntyvän työelämäyhteistyön kautta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016.)

Työssä tapahtuva oppiminen on monitahoista. Työhön oppimiseen sisältyy koulutuspolku, jota opiskelija pääsee kulkemaan. Työhön oppimisen kautta käsitykset työn sisällöstä työtehtävien, työvälineistön, suoritteiden ja toimenkuvien osalta selkiytyvät. Työhön oppiessa opiskelija vahvistaa osaamistaan ja oppii jakamaan informaatiota ja tietoa. Hän rakentaa ja tutkii omaa toimijuuttaan suhteessa muihin. (Pirkkalainen 2005, 263–264.)

Työssäoppimisen kautta opiskelija oppii työn kohteen, sen tavoitteet ja työtä ohjaavat säännöt. Samalla hän oppii hiljaista tietoa ja -toimijuutta eli sitä, miten työpaikalla käyttäytyään ja muuta epävirallista tietoa esimerkiksi työpaikan vakiintuneissa tavoista. Työssä oppiminen tarkoittaa kokonaisuutta siitä, minkä yksilö kokee työksi. Se tarkoittaa sitä rakennettua ymmärrystä työn ja organisaation kokonaisuudesta, mistä oma työtoiminta todellistuu, mikä on työn kohde ja millaisin keinoin siitä saadaan tulos sekä myös, mihin työntekijän odotetaan sitoutuvan ja tuntevan lojaalisuutta. Työyhteisön ja yhteisen työn kautta vähäpätöisetkin tehtävät ja toimet tuntuvat merkityksellisiltä. (Pirkkalainen 2005, 265–267.)

Työssäoppimisessa oleellisinta on se, että koetaan asioita. Kaikki kokemukset eivät kuitenkaan ole aidosti tai tasavertaisesti kouluttavia, tärkeää on työssäoppimisen suunnittelu tavoitteineen, sisältöineen, menetelmineen ja arvioineineen. (Kallio 2000, 30–32.)

Työelämässä oppija oppii parhaimmillaan jo olemassa olevaan tiedon lisäksi asioita, joita ei vielä ole olemassakaan eli luo uutta. Oppipoikamaisessa oppimisessa opitaan työyhteisön tiedot, taidot ja työyhteisöä koskevaa ”hiljaista tietoa”. Usein työelämässä tekniikan kehittyminen liittyy uusien taitojen oppimiseen. (Holma & Kontinen 2005, 91–92.)

4.5 Opettajuus

1900-luvun merkittävimmän kasvatustieteilijän ja koulu-uudistajan John Deweyn mukaan opettajan tehtävänä on koulussa ei ole vain hoitaa käytännön rutiineja ja hallita taitoja teknisellä tasolla. Opettajan pitää olla aktiivinen keskipiste sille tieteelliselle ja käytännön lähestymistavalle, jota tarvitaan ymmärtämään materiaalit ja prosessit. Käytännön esimerkki opettaa enemmän kuin mikään luento. Opettajalle oppimisen jatkuvan periaatteen eli elinikäisen oppimisen tulisi olla tapa. Tämä tarkoittaa myös sitä, että opettaja voi ottaa huomioon sen, mitä on ennen tehty ja muokata sitä tavalla, joka vaikuttaa myös tulevaan. (Huhtala 2000, 21–25.)

Opettaja on asiantuntija prosessissa, jossa opiskelija itse oppii käsittelemään kokemuksiaan, käyttämään voimavarojaan, ratkaisemaan ongelmiaan ja kohdentamaan oppimistaan. Jotta oppilaalta voi vaatia itseohjautuvuutta, täytyy opettajan olla itseohjautuva. (KSAO 2016.)

Opettaminen on ihmisten välistä vuorovaikutusta. Opettajakoulutus on pohjimmiltaan hyvien tapojen opettamista. Hyvä ilmapiiri luodaan arvostuksella. Arvostus edistää henkistä hyvinvointia. Positiivinen palaute kehittää oppilasta ja palaute on rakentavaa, kun se on valittamisen sijaan toiveista puhumista. (KSAO 2016.)

Opetuksen ja kasvatuksen tarkoituksena on siirtää kulttuurin keskeiset tekijät uudelle sukupolvelle ja lisätä kulttuurin kehittymisen edellytyksiä. Kulttuuri on sen hetkisen yhteisön jäsenien oppimien käyttäytymispiirteiden ja -tapojen summa. Kulttuurissa yksilö on vuorovaikutuksessa yhteiskunnan ja luonnon kanssa. Kulttuuri kehittyy sosiaalisesti, ei biologisesti. Uuden kulttuurin syntyyn vaikuttaa vallitseva kansallinen ja yleismaailmallinen kulttuuri, poliittiset, uskonnolliset ja kasvatukselliset ideologiat, arvot, ohjaaminen, koulutuksen päämäärät ja koulutus itse. (Lahdes & Kari 1994, 20 - 21.)

Nyky päivän opettaja tarvitsee oman ammattialansa substanssiosaamisen ja pedagogisen osaamisen lisäksi tietoa työelämästä ja kykyä ymmärtää yhteiskuntaa ja talouselämää. Työnantajien suunnalta usein valitetaan koulun antavan puutteellista ammattitaitoa tai huonoa asennetta. Moni opettaja kokee oman osaamisalansa ulkopuoliset asiat uhkaavina tai turhauttavina. Työelämässä eivät oppiainejaot toimi. Opettajan tulisi olla avarakatseinen ja ymmärtää kulttuureita ja kansainvälisyyttä. Oppilaiden etu vaarantuu opettajaryhmien huonon kommunikaation takia. Oppilai-

tosten ja yritysmaailman välillä tulisi olla yhteistyötä. Tulevaisuudessa yhteistyö vaatii opettajalta uudenlaista asennoitumista, opettajuuden sijaan tutorina tai mentorina toimimista. (Visuri 2002.)

Ammatillisen opettajan tulee uskaltaa katsoa tulevaisuuteen ja tarttua haasteeseen. Ammatit, työtehtävät ja osaamisvaatimukset muuttuvat ja sitä kautta tarvitaan osaamisen päivittämistä, monialaista yhteistyötä ja uusia oppimiskäytäntöjä. Työ muuttuu yhä useammin yrittäjämäiseksi, osa-aikaiseksi tai monipaikkaiseksi. Opettajan tulee osata ennakoida ja tunnistaa mahdollisuuksia. Tietoa on enemmän kuin ennen saatavilla ja on taito osata valita ja hyödyntää sitä. (Lepänjuuri & Nurminen 2015.)

Tulevaisuuden opettajuus on ammatillisuuden ja pedagogisen osaamisen yhdistämistä yhteisöllisyyden, osallisuuden, tulevaisuusorientoituneen työtteen, oppimisen, reflektiivisyyden ja itsensä johtamisen keinoin. Vaatimus digiosaamisesta on yksi opettajan työn konkreettisempia tämän vuosikymmenen muutoksia. Tieto- ja viestintätekniikka on mukana kaikessa nykypäivän oppimisessa. Oppimisen tavat, opetusympäristöt, opetusmenetelmät ja välineet kehittyvät ja uudistuvat. Muuttumattomina pysyvät kuitenkin opettajan perustehtävät eli oppimisen ohjaaminen, ihmisen kohtaaminen ja ammatillisen kehittymisen tukeminen. (Lepänjuuri & Nurminen 2015.)

Opettajan rooli muuttuu opettamiskeskeisestä oppimiskeskeiseksi. Perinteinen opettaminen on vain osa opettajan työn kuvaa. Loppuosa on ohjaamista, valmentamista, mentorointia ja tukemista. Opettajan tulisi vahvistaa oppilaansa opiskelumotivaatiota. Motivaatio kasvaa, kun opiskelija kokee asetetut tavoitteet omikseen ja näkee tavoitteiden saavuttamisen hyödyn. (KSAO 2016.)

Opettajan tulee luopua tiedonjakajan roolistaan ohjatessaan oppilastaan itseohjautuvuuteen ja hallitsemaan omaa oppimisen prosessiaan. Nykypäivän opettaja ohjaa oppilaansa oppimisprosessia ja analysoi ja kehittää omaa työtään. (Patrikainen & Myller 2002, 182.)

Ammatillinen opettaja on työelämän ja henkilökohtaisten osaamispolkujen asiantuntija. Hän osaa rakentaa oppimisympäristöjä, jotka tukevat oppimista ja kasvattavat ammatillista identiteettiä. Ammattitaitokriteerit ja osaamisvaatimukset määrittelevät mitä opetetaan. Opettaja on ohjaus- ja arviointiosaaja. (Lepänjuuri & Nurminen 2015.)

4.6 Oppimisen taidot ja asiantuntijuus opettajan työssä

Taidon oppiminen on usein tekemällä oppimista kokemusperäisesti. Ammatin oppimisessa ensin opitaan opettajan tai kollegan mallista. Tämän jälkeen oman ajattelun ja analysoinnin merkitys kasvaa, ongelmiin löydetään vastauksia. Kokonaisuutena oppiminen tapahtuu itse koettujen tapausten myötä, tekemällä. Työyhteisö tukee oppimista ja oppia muo-

dostuu kerroksittain aiemman päälle, kun oppija on itse aktiivinen. (Salakari 2009, 170–171.)

Jotta ammattilaisesta tulee asiantuntija, hänen tulee osata vahvasti ammattinsa ja sen moninaiset erityispiirteet. Ammattilaisen tulee kyetä soveltamaan asiantuntijuutta käytännön haasteisiin sekä osata metakognitiivisia sekä korkean ajattelun taitoja. Korkean ajattelun taidot tarkoittavat kykyä analysoida asioita kriittisesti, käyttää tietoa luovasti, ennakoida tulevaa kehitystä ja sen seurauksia sekä reagoida niihin. Asiantuntijuus tarkoittaa ajan hermolla olemista. Asiantuntija osaa oppia käsitteitä ja sitä kautta ymmärtää syvällisemmin monimutkaisia ilmiöitä. Asiantuntija oppii uutta ja uudistaa omaa toimintaansa omalla alallaan. (Ruohotie 2008, 106–109.)

Metakognitio ohjaa oppijaa tarkastelemaan, ymmärtämään ja kontrolloimaan omaa oppimistaan. Oppimisesta tulee tavoitteellista toimintaa eikä se ole sattumanvaraista. Oppija rakentaa aktiivisesti edellisen oppimansa päälle uusia merkityksiä ja käyttävät tietoa tarkoituksellisesti. Oppiminen on siis tietoinen prosessi, eikä vain opetuksesta johtuvaa. (Ruohotie 2008, 106–109.)

Ammattilainen ja asiantuntija eroavat nimenomaan toisistaan itsesäätelyominaisuuksilla. Ilman oman alan tietojen ja taitojen osaamista ei parhaastaan oppijasta voi tulla asiantuntijaa. Suuri tietomäärä tai harjoittelu ei takaa automaattisesti parempaa suoriutumista tai oppimista, sen sijaan parempi itsen ja oman oppimistapansa tunteminen takaa. Työelämän kannalta on tärkeää, että ihminen keskittyy työelämän vaatimuksiin ja siellä tarvittavien taitojen kehittämiseen. Oman tekemisen itsearviointi on oiva väline tähän. (Ruohotie 2008, 110–112.)

Opetuksen onnistumisen kannalta on tärkeää, että opettaja kertoo koulutuksen alussa opiskelun tavoitteet. Opiskelusta tulee mielekästä, kun tavoitteet ovat linjassa opiskelijan omien valmiuksien kanssa. Opiskelijaa tulee tukea oppimaan hänen oma oppimistapansa. Itseohjautuvuuteen ja itsearviointiin tulee kannustaa. (Ruohotie 2008, 119–120.)

4.7 Erilaiset opiskelutavat vaativat erilaista ohjaamista

Opetus on aina tavoitteisiin pyrkivää toimintaa. Tavoitteisiin pääsy on helpompaa, jos opetuksessa on sekä teoriaa, että käytäntöä. Teoria tukee käytännön tekemistä ja antaa sille kokonaiskuvaa opetettavasta asiasta. Käytäntö ilman teoriaa on vain sarja suorituksia. Teoria puolestaan ilman käytännön harjoittelemista jää usein pinnalliseksi oppimiseksi. (Lahdes & Kari 1994, 20–21.)

Oppimisen näkökulmasta on mahdollista ajatella, että tekemällä oppii, eikä opetusta silloin edes tarvita. Aidot tilanteet esimerkiksi työssäoppimassa opettavat opiskelijoille toki paljon asioita, mutta ilman pedagogis-

ta ohjausta ja toiminnan ymmärtämistä, tekeminen tuottaa myös sellaista oppimista, jota ei ole tarpeen oppia, esimerkiksi huonoja toimintakäytänteitä. Pedagogista ohjaamista edellyttää myös käsitteellisen ymmärryksen kehittyminen. (Kalli & Malinen 2005, 35.) Erilaiset kokemukset opettavat erilaisia asioita, niiden arvot oppimisen lähteenä ovat erikokoisia. Kokemus, joka on ei-opettava, on sellainen joka estää tai vääristää tuntelevaisuuden kokemusten kasvua. Kokemuksen pitäisi lisätä vastuuntuntoa, vuorovaikutusta, herkkyyttä ja huolehtimista, sen pitäisi muuttua kokemusten jatkumoksi. (Salakari 2009, 162.)

Tekemällä oppimisen ja taidon hankkimisen ydin on siinä, että ensin saadaan perustiedot tehtävästä, jotta tekeminen voidaan aloittaa turvallisesti. Oppimisen yhteydessä hankitaan tietoa sitten lisää. Tekemällä oppiminen on todella perinteinen tapa oppia. Taitojen oppimisessa oikeanlaisen harjoittelun riittävä määrä on ainoa tapa oppia taito perusteellisesti. (Salakari 2009, 19- 25.)

Nykypäivänä yhä helpommin ja enemmän informaatiota on löydettävissä Internetistä. Media- ja digilukutaito on oppijalle merkitykseltään oleellinen taito. Informaatiotulvasta täytyy löytää oleellinen tieto ja sitä on voitava arvioida kriittisesti. Oppiminen perustuu tiedon muokkaamisen taitoon ja soveltamiseen, tiedoista on osattava tehdä johtopäätöksiä. Simulaatioihin ja peleihin perustuvat oppimisympäristöt voivat antaa tarpeellista harjoitusta esimerkiksi valmistautumisessa kriisitilanteisiin. (Salakari 2009, 28–30.)

Blended Learningin käsite tarkoittaa sulautuvaa oppimista eli monenlaisia opetuksen toteutustapoja sulatettuna yhteen. Yhteen voidaan sulauttaa verkko-opetusta, luokkaopetusta, kokemusperäistä oppimista koulussa tai työpaikoilla, opettajajohtoisia tilanteita ja itsenäistä oppimista. Blended Learning-opetusta järjestäessä, tärkeintä on hyvä suunnittelu, missä ympäristössä on tarkoituksenmukaisinta mikäkin taidon osa oppia. Blended Learning on tutkitusti opintojen joustavuutta lisäävää, kustannustehokasta ja opetuksen laatua parantavaa. (Salakari 2009, 96–103.)

Sulautuvaa oppimista voidaan toteuttaa neljällä tasolla: 1) aktiviteettitasolla, jolloin verkko- ja vuorovaikutusopettaminen vaihtelevat samassa tilassa, 2) kurssitasolla, jolloin verkko- ja lähiopetusta yhdistyy kurssikokonaisuudeksi, 3) opetussuunnitelmatasolla, jolloin opiskelija voi valita omaan tutkintoonsa eri tavoilla järjestettyjä kursseja ja 4) instituutiotasolla, jolloin oppilaitos sitoutuu järjestämään sekä lähi- että verkko-opetusta. (Joutsenvirta & Kukkonen 2009, 10 -11)

5 OPPILAITOKSEN JA OPETUKSEN JOHTAMINEN

5.1 Oppiva organisaatio työympäristön menestystekijänä

Nykyisen käsityksen mukaan yritysten välisessä kilpailussa osaaminen ja tieto ovat muita resursseja arvokkaampaa kilpailuetua. Kyse on yrityksen tekijöiden oppimiskyvyn tehokkuudesta ja nopeudesta sekä kokemuksen hyödyntämisestä. Kehittämiskohteina ovat kolme yrityksen pääoman muotoa: ihmiset (inhimillinen pääoma), ihmisten väliset suhteet (sosiaalinen pääoma) ja järjestelmät (rakenteellinen pääoma). (Ramste 2017.)

Oppilaitokset ovat kehittyneet 1900-luvun alussa pyrkimyksenään suuret yksiköt ja toimintokohtainen jaottelu. Tällöin opettajat olivat alansa korkeasti koulutettuja asiantuntijoita ja heillä oli työnään oppituntien pitäminen opetusvelvollisuuden mukaisesti. Opettajat olivat oppilaitoksen hierarkiassa rehtorin alapuolella ja jokaisella oli tarkkaan määritelty rooli. Opettaja pitäytyi tiukasti omissa tehtävissään, huolehti sääntöjen noudattamisesta ja piti yllä vakiintuneita menettelytapoja. (Sarala & Sarala 1996, 203–205.)

Oppivan organisaation oppimistaitoja kuvataan Peter M. Sengen mukaan osa-alueittain. Näitä osa-alueita ovat kokonaisuuksien hahmottaminen eli systeemijattelu, itsensä hallitseminen tai johtaminen. Kokonaisuuksien hahmottaminen tarkoittaa koko organisaatiota koskevien asioiden ymmärrystä, ei vain osia siitä. Kaikki lopulta vaikuttaa kaikkeen. Itsensä johtamisella tarkoitetaan tiedon hallintaa, muun muassa kykyä erotella oleellinen ja epäoleellinen tieto, kykyä tunnistaa kehittämiskohteita, sitoutumista elinikäiseen oppimiseen ja aloitteellisuuteen. Mentaalisiin malleihin liittyy henkilön maailmankuva. Maailmankuva ohjaa ihmistä valinnoissaan ja toiminnassaan. Muita osa-alueita ovat ajattelua koskevat mallit, joilla tarkoitetaan keskustelukykyä, uskallusta tuoda omia ajatuksia esille ja jalostaa niitä yhteistyössä kollegojen kanssa. Henkilöstön tulee voida kyseenalaistaa jatkuvasti toimintaansa ja muokata sitä. On voitava kokeilla, tehdä virheitä ja saavuttaa tuloksia, joihin pyrkii. Mentaalisten mallien sisään kuuluvat myös organisaatiokulttuuri ja arvot. Oppivan organisaation osa-alueisiin kuuluu myös yhteinen visio ja tiimissä oppiminen. Visio tarkoittaa sitä, että organisaatioon kuuluvat henkilöt ovat tietoisia, sitoutuneita ja valmiita toteuttamaan organisaation tavoitteita, arvoja ja missioita. Tiimioppiminen tarkoittaa yhteistyön voimaa, kukin oppii tahollaan, mutta yhdessä opittu on aina enemmän kuin oppijoittensa osaamisen summa, osaajat täydentävät toisiaan. (Senge 1990, 6-11.)

Organisaation oppimistaitoja ovat myös dialogi, strateginen oppiminen, palautejärjestelmän, tietojärjestelmät ja osaamisen sekä tiedon jakaminen. Dialogi on hedelmällistä vuoropuhelua kuunnellen, kyseenalaisten ja pohtien niin omia kuin keskustelukumppaneidenkin argumentteja. Palautejärjestelmällä tarkoitetaan yksilöä, ryhmää ja organisaatiota koskevaa järjestelmää, jolla mitataan onnistumista. Oikea-aikainen palaute antaminen ja saaminen estävät ongelmia ja edistää kasvua. Strateginen oppiminen tarkoittaa ympäristön muutokseen ja asiakkaiden muuttuviin tar-

peisiin kohdentuvaa ketterää reagoimista. Osaamisen ja tiedon jakaminen yhteisön oppimistaitona tarkoittaa sellaista älykästä yhteisöä, jossa osaaminen leviää, koska sitä ei pantata. (Sydänmaanlakka 2007, 58 -62.)

Oppivan organisaation valttikortteina on henkilöstön ottaminen mukaan toimintaan, päätöksentekoon ja strategian tekemiseen. Henkilöstön sitouttaminen ja motivoiminen oli kiinni avoimesta tiedottamisesta ja siitä, että työntekijät tietävät sekä oman organisaationsa kokonaiskuvan että toimintaympäristönsä ulkopuoliset toimijat, sekä oppivat muilta organisaatioista. (Sydänmaanlakka 2007, 136–138.)

Sydänmaanlakka (2007, 220–222) toteaa älykkään organisaation olevan arvo johdettu. Kun arvot ohjaavat työyhteisön toimintaa kehittyvä kulttuuri, joka tukee päämäärän saavuttamista. Organisaatio tukee uusiutumista ja sillä on selkeä visio. Visio ja strategia ovat ymmärrettäviä ja siten ne ohjaavat työntekijöiden toimintaa. Vaikka kaikki muu on muutoksessa, päämäärä on selkeä ja yhteinen.

Organisaatioiden on menestyäkseen uusiuduttava. Oppivan organisaation etuihin luetaan sen kyky muuttaa toimintatapaansa ja luoda tulevaisuutta. Oppivaa organisaatiota voidaan soveltaa koulumaailman lisäksi tuotanto- ja palveluyrityksiin. Opetuksen tulee pysyä ajan hermolla, jolloin voidaan luoda tavoitteita tulevaisuuteen ja toteuttaa niitä arjessa. (Visuri 2002, 2.)

Oppiva organisaatio on mahdollista rakentaa. Rakentaminen tapahtuu useiden osatekijöiden suunnitelmallisella luomisella. Rakentaminen alkaa yhteisen vision luomisella. Visio muuttuu käytäntöön strategian tavoitteilla. Avoimuuden, positiivisuuden ja kyseenalaistamisen kulttuurin tulee olla pysyvä. Visio ja arvot viitoittavat tietä johtajuuden hajauttamisen koko organisaatioon. Oppivan organisaation tiedon saatavuus, hallinta ja sen vapaa liikkuvuus ovat elintärkeitä. Henkilöstön motivaatio on sidoksissa asiakkaiden tarpeiden tyydyttämiseen ja tuloksen saavuttamiseen. Oppivan organisaation rakentaminen alkaa konkreettisesti miettimällä missä toiminnassa olemme jo mukana ja mitä erityisosaamista meillä on ja suunnitella siten tulevaisuutta. Muutos on aloitettava johtoryhmästä ja sitten toteutettava osasto kerrallaan. Oppivan organisaation kehittämisskohteita on paljon: työkulttuuri, ilmapiiri, laatu, tuottavuus, prosessit, oppimisen edistäminen, kannustusjärjestelmät, verkostot ja niin edelleen. Kehittäminen on tehtävä rehellisesti, tosiasiat tunnustaen. (Visuri 2002, 8 – 9.)

Oppivan organisaation lähtökohtana on joustava ympäristöön sopeutuminen ja organisaation ainoan kestävä kilpailuedun olevan kilpailijoita nopeampi oppimiskyky. Tulevaisuudessa menestyvät ne organisaatiot, jotka osaavat hyödyntää ihmisten kapasiteettia oppia ja sitoutua jokaisella tasollaan. Siten oppivan organisaatio vaatii johtajan, joka jakaa vastuuta eikä ole hierarkkinen. Kaikilla tasoilla työn tekemisen pitää olla omaeh-

toista, eikä vain johdon määräyksestä johtuvaa. Organisaation johtajan tulee johtaa ihmisiä ja antaa tilaa vapautena ja vastuuna alaisilleen. Johtajan pitäisi osata luoda visioita ja toimia esikuvana. Hänen pitäisi sietää erilaisuutta ja epävarmuutta. (Heiskanen, 2008.)

Koulutus ja oppiminen eroavat siten toisistaan, että oppiminen on yksilön sisällä tapahtuvaa toimintaa ja koulutus yhteiskuntalähtöistä. Jos yksilön arvoissa, asenteissa, käsityksissä, käyttäytymisessä, tavoissa, tiedoissa tai toimissa kouluttamisen kautta jää pysyviä toimintamalleja, voidaan sanoa oppimista tapahtuneen. Koulutuksen kautta annetaan yksilölle tietoja sovellettavaksi. Ilman yksilön omaa halua koulutuksessa ei tapahdu oppimista. Oppiminen edellyttää teoretietoja, yleis- tai perusosaamista, jotka auttavat huomaamaan oleellisen opitusta asiasta. Tämä oleellinen asia, opitun ydin, voidaan siirtää uuteen tilanteeseen tai työtehtävään. Ilman teoriaosaamista oppiminen on jatkuvaa kokeilua, yrityksiä ja erehdyksiä. Organisaation oppimisprosessissa pyritään prosessoimaan tietoa organisaation ulkopuolisista asioista, kuten asiakkaista ja markkinatilanteesta. Tietoa kerätään myös organisaation sisältä, kuten henkilöstöstä ja sen toiminnasta. Näitä tietoja arvioidaan ja suunnitellaan tulevaa. Oppiva organisaatio tekee itsearviota toiminnastaan ja korjaa toimiaan reaaliajassa. (Heiskanen 2008.)

Henkilöstön oppimista voidaan edistää systemaattisesti. Edistämiseen kuuluu työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon, ongelmanratkaisuun, johtamiseen ja toiminnan jatkuvaan kehittämiseen, sekä työntekijöiden rohkaiseminen oman työnsä refleksiiviseen tarkasteluun. Itsestään selviäkin asioita saa kyseenalaistaa. Työstä saa kysyä ja siitä saa ajankohdasta palautetta. Työssä voidaan tehdä kokeiluja, eikä niiden seurauksista tarvitse olla huolissaan. Työyhteisössä vallitsee keskinäinen luottamus ja kunnioitus. Työntekijöitä rohkaistaan itseohjautuvaan oppimiseen ja heitä rohkaistaan ottamaan vastuuta työstään. (Sarala & Sarala 1996, 25–27.)

5.2 Osaamisen johtaminen on organisaation tärkein resurssi

Suomen työelämä on maailman huipputasoa innovointia tukevien toimintatapojen osalta. Osaaminen on kuitenkin nostettava samanlaisen huomion ja tarkastelun kohteeksi kuten talous ja laatu ja muut menestyksen perustekijät. Osaaminen on keskeinen kilpailutekijä ja organisaation tärkein resurssi. Osaaminen on yksilön tietoa, taitoa ja asennetta. Organisaatio ei itsessään osaa mitään. Osaaminen on henkilöiden teoretiedon lisäksi käytännön kokemusta, verkostoitumistaitoa, kumppanuutta ja kyky löytää tietoa. Työntekijällä tällainen osaaminen on myös työhyvinvointia ja itsensä johtamista. Osaamisen johtaminen on sitä, että organisaatiolle strategisesti tärkeää osaamista luodaan, vaalitaan ja kehitetään kaikilla tasoilla. (Koponen 2015.)

Onnistuakseen osaamisen johtamisessa organisaatio tarvitsee tulevaisuuden ennakointia. Ennakointityössä on tavoitteena tunnistaa toimialan ja toimintaympäristön kehitys. Silloin voidaan määrittellä askelmerkit tulevaisuuteen ja sitä kautta visio (tulevaisuuden tahtotila) ja strategia (miten päästään visioon). Koulutusorganisaatioilla ennakkoinnin merkitys on todella suuri, jotta opiskellut asiat ja työelämä kohtaisivat tulevaisuudessa. Ilman ennakointityötä ammatillinen koulutus ei kykene uudistumaan. (Koponen 2015.)

Osaamisen johtamisen keskeisiä teemoja ovat tulevaisuus, sen määrittämät osaamistarpeet, kilpailijoiden muuttuminen, asiakkaiden käyttäytymisen ja tarpeiden muuttuminen. Oleellista tulevaisuudessa on myös se, miten voimme kehittää ja hyödyntää osaamistamme. (ESR 2015.)

Osaamisen johtaminen käytännössä tiivistetään olevan vision, strategian ja tavoitteiden kirkastamista. Osaamisen johtamisella parannetaan toiminta- ja kilpailukykyä siten, että ne kestävät markkinoiden ja kilpailuympäristössä mullistukset. Organisaation tulee uudistua ja ydinosaaminen voi muuttua ajan kuluessa. Osaamisen kehittäminen on järjestelmällistä toimintaa varmistamaan tarvittavan osaamisen säilyminen organisaatiossa. (Koponen 2015.)

Strategia voidaan määrittellä valituiksi toimintatavoiksi, joilla yritys haluaa markkinamenestystä. Organisaation sisällä tehdään valinta siitä mitä alaa, aluetta ja asiakkaita halutaan palvella. Organisaation tärkeintä osaamista kutsutaan ydinosaamiseksi. Ydinosaaminen on sitä osaamista, jonka avulla yritys saavuttaa päämääränsä ja strategiset tavoitteensa. Ydinosaaminen linkittyy toiminta-ajatukseen siten, mikä osaaminen luo asiakkaille lisäarvoa. Ydinosaaminen linkittyy visioon, siten mikä on organisaation tulevaisuuden osaamisen taso. Ydinosaaminen liittyy itse toimintaan siten, mikä on sellaista toimintaa, joka erottaa yrityksen kilpailijoista. (Koponen 2015.)

Osaamisen johtamisen tärkeimmät osatekijät ovat siis strategian mukaisen ydinosaamisen tarpeen määrittelemisen ja organisaation työntekijöiden osaamiskartoitus. Osaamista tulee arvioida ennakoiden tulevaisuudentarpeiden näkökulmasta. (Koponen 2015.)

Ruhotien (2008, 69) mukaan Brown, Hitchcock & Willard (1994) määrittelivät oppivan organisaation kehittymistä edistäviä strategioita kuten seuraavassa taulukossa esitetään.

Organisatoriset Strategiat	Johtamisstrategiat	Tiimistrategiat
Oppimisen infrastruktuurin luominen	Toimiminen yhteisen vision puolesta	Vuorovaikutustaidon harjoittaminen

Kokeilujen edistäminen ja tukeminen	Epävarmuuden hallinta	Reflektiivisten taitojen hallinta
Vastuun ja valtuuksien antaminen työntekijöille	Mallioppiminen	Muutoksen hallinta

Taulukko 1. Oppivan organisaation kehittymistä edistävät strategiat.

Koulutus antaa perusvalmiudet ammattiin, mutta yhteiskunnallisen muutoksen takia työt muuttuvat jatkuvasti. Vain muutos on pysyvää. Erityisesti asiantuntija ja palveluorganisaatioissa henkilöstön osaaminen luo merkittävää kilpailuetua. Osaaminen on tulosta oppimisesta. Työntekijän osaamisella tarkoitetaan yleisesti työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin. Tämä pitää sisällään motivaatiota ja oikeaa asennetta. Tulevaisuuden työntekijän avainosaamistaitoja ovat yhteistyötaidot, viestintätaidot, verkostoituminen, luovuus ja innovatiivisuus, rohkeus ja riskinotto, innostus, kyky visioida, joustavuus, kyky muutokseen, sinnikkyys, sitoutuminen, yrittäjäyys, myynti- ja markkinointitaidot, kansainvälisyys ja itsensä johtaminen. (Vanhanen 2008.)

Osaamisen johtaminen on ajattelun ja tekemisen järjestelmä, johon kuuluvat organisaatio ja työn organisointitavat, suunnittelu ja seurantajärjestelmä, osaamisen kehittämisjärjestelmä, osaamista tukevat muut henkilöstöjohtamisen toiminnot, oppimista tukevat toimintamallit, käytännöt ja niitä tukevat mallit, tietohallintoa ja tietojärjestelmät sekä osaamisen riskien hallinta. Merkittävintä sisältöä ovat työhön liittyvän kehittymisen osia: työtä voidaan kierrättää, jolloin hiljainen tieto siirtyy yksiköstä toiseen, sijaisuuksia hoidetaan toimivalla sijaisjärjestelmällä vähentäen näin organisaation riskejä ja projekteihin, hankkeisiin tai kokeiluihin voidaan osallistua saaden uutta tietoa. Työtä voi kehittää tutorointina tai mentoointina, työnohjauksena, jolloin työnohjaaja ohjaa henkilön tai ryhmän oppimista ja ammatillista kasvua. Työtä voi kehittää myös opintokäynteinä ja hyvistä käytänteistä oppimisena tai mallintamisena, jolloin tuotetaan näkyvä malli. (Viitala)

6 ORGANISAATION MUUTOS

6.1 Mitä tarkoittaa muutos

Kaikkialla ympärillämme tapahtuu muutosta. Muutoksen ajalle on tyypillistä se, ettei mikään aiempi toimintatapa enää toimikaan. Muutoksessa selviytymiseen tarvitaan uusia tapoja tehdä. Muutos voi tapahtua pitkällä aikavälillä tai niin nopealla tahdilla, ettemme tajua sitä tai sen merkitystä. Yksilö ja organisaatio voi suhtautua nopeaan muutokseen kahdella tavalla

la. Ensimmäinen tapa on pitäytyä vanhassa. Silloin toimitaan vanhoilla tavoilla ja luotetaan, että asiat palaavat ennalleen. Toinen tapa on muutoksen hyväksyminen niin, että kulkee virran mukana ja ymmärtää sitä, kun se paremmin aukeaa. Joustavimmin muutoksessa pysyy mukana organisaatio, jossa matala byrokratian taso, vapaa informaation kulku ja luovia ihmisiä. (Ruohotie 2000, 17–18.)

Vanha totuus on, ettei mikään ole niin varmaa kuin muutos. Organisaatioissa toimintaympäristöstä ulkoapäin tulevia muutosvoimia kutsutaan globalisaatioksi. Koska ihmiset, informaatio, pääoma ja tavarat kulkevat nopeasti paikasta toiseen, on organisaatioiden varauduttava aiempaa kovempaan kilpailuun. Hyvin usein paine ulkoapäin saa aikaan tarvetta parantaa organisaation suorituskykyä sisältäpäin. (Kvist & Kilpiä 2006, 14.)

Jos organisaatio ei halua pysähtyä, sen on muututtava. Muutos on jatkuvaa. Muutos voidaan johtaa yhdessä työntekijöiden kanssa tai hierarkkisesti. Muutoksen vaikutukset eivät ole koskaan ennustettavissa tai ennalta määrättyjä. Muutoksessa haasteellisinta on se, että organisaatiot koostuvat ihmisistä ja kukin kokee muutokset yksilöllisesti ja henkilökohtaisesti. (Kvist & Kilpiä 2006, 17.)

6.2 Muutoksen eri muodot

Muutoksen erilaiset tasot ovat parannus, uudistus ja muodonmuutos. Kun muutoksen aste on lievä eli parantaminen tai jatkuva parannus, kyseessä on olemassa olevan toiminnan kehittäminen. Se voi olla jonkin prosessin tai työkalun hyödyntämistä, mutta siihen ei tarvita uuden keksimistä. Kun muutoksen aste on keskitasoa, puhutaan uudistuksesta. Uudistuksen avulla voidaan korjata jokin olemassa oleva ongelma tai huomioida käyttämätön mahdollisuus. Uudistusta varten on luovuttava jostakin vanhasta tavasta toimia ja luotava tavoitetila. Henkilöstön kohdalla uudistus saattaa aiheuttaa haasteita puuttuvan osaamisen, rajoitetun tiedonkulun, muutoksen tarpeellisuuden tai vanhojen toimintatapojen muuttamisen vaikeutena. Tämän muutosvastarinta vähenee henkilöstöä osallistamalla ja osaamisen kehittämällä. Suurimmillaan organisaation muutos on muodonmuutos. Tarve näin merkittävään muutokseen tulee suuresta toimintaympäristön muutoksesta kuten uusista kilpailijoista tai asiakkaiden vähenemisestä. Muodonmuutos on dynaaminen prosessi, jossa tavoite ja toimintatavat kristallisoituvat vasta matkan varrella. Muodonmuutoksessa johdon on opittava saamastaan palautteesta ja otettava huomioon epävarman tilanteen aiheuttama stressi henkilökunnalle. Muodonmuutos vaatii uusia visioita ja ihmisten johtamista, jotta voidaan yhdessä oppia ja kasvaa. (Kvist & Kilpiä 2006, 27–36.)

Toimintaympäristön muutokset ovat muutoksia teknologiassa, innovaatioissa, taloudessa, poliittisessa ja sosiaalisessa ympäristössä. Nämä muutokset näkyvät seurannaisvaikutuksina organisaatioissa, työtehtävissä ja ihmisissä, kun työn luonne muuttuu tai töitä ja organisaatorakenteita jär-

jestellään uudelleen. Muutokset asettavat uudenlaisia haasteita koulutukselle ja vaativat ihmistä kehittymään. Työelämässä solmitaan lyhyempiä työsopimuksia ja esimiesten tehtävät ja roolit muuttuvat. Muutokset edellyttävät kehitystä yksilön elämänhallinnassa, kommunikointitaidoissa, sekä ihmisten ja tehtävien johtamisessa. (Ruohotie 2000, 28–29.)

Muutos voi tapahtua organisaation rakenteessa, kulttuurissa, kustannusten sopeuttamisessa tai prosessissa. Rakennemuutoksessa kyse on yleensä yrityksen fuusiosta tai ostopista. Rakennemuutoksen tärkein ja vaikein osa on ihmisten johtaminen. Ihmisten johtamisessa auttaa tehokas viestintä, jossa vastataan kysymyksiin ”miksi” ja ”miten”. Tämä auttaa näkemään rakennemuutoksen myönteisesti. Kulttuurierojen tunnistaminen ja kulttuurimuutoksen huomioiminen tapahtuu luomalla yhteiset arvot ja kulttuurin koulutusinvestointeineen. Henkilöstöä kehoitetaan ideointiin ja toimimaan aktiivisesti muutoksen edistäjinä. Motivoitu henkilöstö kannattaa valtuuttaa toteuttamaan muutos. (Kvist & Kilpiä 2006, 48–51.)

Kustannuksen sopeuttamisen muutosta tarvitaan usein laskukauden aikana tai kun tulostaso ei täytä tavoitteita. Kustannusten sopeuttamisen muutokset organisaatiossa vaativat johtajalta paljon. Johtajan pitää pysyä linjassaan ja uskoa tulevaisuuteen, muttei saa ottaa asioita henkilökohtaisesti. Hänen pitää kuunnella ja kertoa tekemisistään, jotta henkilöstön epävarmuus vähenee. (Kvist & Kilpiä 2006, 59–60.)

Prosessit ovat organisaatioiden tapa toimia ja prosessimuutoksessa asiakkaalle arvoa tuottavan työn määrä kasvaa. Prosessimuutoksen ydin tunnistaa organisaation oleelliset parantamistarpeet ja tehdä niille mittarit ja tavoitearvot. (Kvist & Kilpiä 2006, 72–73.)

Organisaatiokulttuurin muutos on osana kaikkia suuria muutoksia. Organisaatiokulttuuri on organisaation arvoja ja sen jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa syntynyttä yhteistä käsitystä siitä, mikä on organisaation tehtävä ja millä tavoin organisaatiossa tulee toimia, tuntea ja reagoida. Organisaatiokulttuuri on summa näkyviä toimintatapoja, virallisia toimintamalleja, kuten julkilausuttuja arvoja ja normeja sekä arvoja ohjaavia ajatuksia ja perusoletuksia. (Kvist & Kilpiä 2006, 85–86.)

Yhteiskunta, työelämä ja koko maailma on kaiken aikaa liikkeessä. Opettaja on keskellä muutosta. Tulevaisuutta rakennetaan koko ajan, vaikka kellään ei ole tarkkaa varmuutta siitä, mitä tulee. Rakenteelliset, teknologiset ja taloudelliset tekijät muuttavat isoa kuvaa ja kiintopisteitä. Kukin ihminen voi itse valita, näyttäytykö muutos uhkana, kyseenalaisena, mahdollisuuksina vai ikkunoina tulevaisuuteen. (Lepänjuuri & Nurminen 2015.)

7 UUDISTUVA AMMATILLINEN KOULUTUS

Toisen asteen ammatillinen koulutus on merkittävää yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti, koska tämä koulutusjärjestelmä tuottaa työelämään käytännön ammattilaisia. Järjestelmän kehittäminen on tärkeää yhteiskunnallisesti, mutta myös opiskelijan kannalta, koska hänen täytyy selviytyä jatkuvassa muutostilassa olevasta työelämästä. (Salakari 2009, 140) Ammatillinen koulutus uudistetaan reformilla. Reformi on suurin opetus- ja kulttuuriministeriön lainsäädäntöhanke 2000-luvulla. (Opetushallitus, 2016.)

7.1 Koulutus uudistuu reformilla

Ammatillisesta koulutuksesta muokataan asiakaslähtöinen ja osaamisperusteinen kokonaisuus. Nuorten ja aikuisten ammatillinen koulutus yhdistetään yhteen lainsäädäntöön ja koulutusta aletaan toteuttaa työelämässä aiempaa enemmän. Reformissa uudistetaan muun muassa koulutuksen rahoitus, ohjaus ja tutkintorakenne. Opiskelijoille rakennetaan aiempaa tarkemmin omat oppimispolkinsa ja niitä voidaan muokata opintojen edistyessä. (Opetushallitus, 2016.)

Ammatillisessa koulutuksessa työelämälähtöisyys on perustelematta selvää. Yksi koulutuksen onnistumisen mittari on työllistyminen koulutuksen jälkeen. Työelämän tietojen, taitojen ja asenteiden tunteminen on sekä opettajan että oppilaan kannalta merkittävää. Reformissa painotetaan koulutuksen laadun varmistamista. Laadun varmistaminen kohdistuu työelämävastaavuuteen, opetushenkilöstön osaamiseen, laadukkaisiin oppimisympäristöihin, digitalisaation käyttöön ja tarvittaviin resursseihin, joilla opetus ja ohjaus on mahdollista toteuttaa. (Opetushallitus, 2016.)

Osaamisen hahmottaminen on reformin myötä saatava sujuvaksi. Yksi reformin myötä tulevista työkaluista on henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jossa aiempi osaaminen tunnistetaan ja tunnustetaan, jolloin päästään toteuttamaan opiskelijan tarpeiden mukaista koulutusta ja mahdollisesti lyhentämään opiskelupolkua tai päättämään tukitoimista. (Opetushallitus, 2016.)

Osaamisperusteisuus tarkoittaa ajattelun ja toiminnan muutosta, jolla oppiaine- ja opetuslähtöinen opetus muuttuvat työelämälähtöiseen osaamisperusteiseen oppimiseen. Tarkoituksena on monipuolistaa oppimisympäristöjä ja tunnustaa jo hankittua osaamista. Tutkinnon perusteista ilmenevät ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja kriteerit ovat perustana oppimiselle, opettamisella ja arvioinnille. Opiskelussa otetaan huomioon yksilölliset opintopolut. Koulutuksen tuloksena toivotaan opiskelijan kehittyvän tasapainoiseksi ihmiseksi ja yhteiskunnan jäseneksi. Koulutus antaa opiskelijalle persoonallisuuden kehittymisen avaimia ja jatko-opiskeluvaihtoehtoja ja mahdollistaa ammatillisen kehityksen. (Kärki, 2014.)

Vuoden 2018 alusta tuli voimaan työssäoppimisen korvaava koulutusoppimuskäytäntö. Koulutusoppimuskäytännöllä opiskelija hankkii osaamista työpaikalla. Opiskelija säilyy etujen osalta opiskelijana, palkkaa ei makseta, eikä työsuhdetta synny. Koulutusoppimuskäytäntö suunnitellaan yhdessä työnantajan kanssa ja se voi sijoittua 1-5 päivän ajaksi viikossa. Työnantaja ja koulutuksen järjestäjä tekevät sopimuksen ja sopivat mihin tutkinnon osaan tai tutkinnon osiin koulutus kohdentuu. Koulutusoppimuskäytännön solmimalla työpaikalla on velvollisuus seurata ja raportoida koulutuksen järjestäjää opiskelijan tutkinnon edistymisestä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.)

Reformin myötä ammatillinen opettajuus muuttuu osaamistarpeiden muuttuessa ja opintopolkujen yksilöllistyessä. Oppimisen ympäristöt monimuotoistuvat työpaikkojen, digitaalisten ympäristöjen ja oppilaitosten oppimisympäristöjen kehittyessä. Työelämän osaamistarpeiden muutokset tulee tunnistaa ja luoda opiskelijoille yksilöllisiä opintopolkua. Oppimista tulee tukea monimuotoistuvissa oppimisen ympäristöissä ja aikaisemmin hankittu osaaminen tulee tunnistaa. Kaiken kaikkiaan yksilöllistä toimintamallista pyritään kohti yhteisöllistä toimintaa. (Kurkela 2016.)

Reformin haasteet opettajan näkökulmasta liittyvät toimintaprosessien uudistamiseen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen tukeen. Oppilaat siirtyvät yhteen tapaan suorittaa tutkinto aiempien useamman tavan sijaan. Kaikki opiskelijat henkilökohtaistetaan ja koulutukseen on mahdollista hakeutua jatkuvasti. Osaamisen osoittaminen ja arviointi uudistuvat. Opettajien asiantuntijuus ja asiantuntijayhteisöt vaativat kehittämistä. Digitaalisten oppimisympäristöjen ja digitaalisten välineiden laajempi käyttöönotto vaatii opettajalta oppimisen ohjaamista ja tukemista eri tavalla kuin ennen. (Kurkela 2016.)

Reformin haasteisiin koulutuksen järjestäjän näkökulmasta liittyvät lähinnä toimintatapojen uudistamiseen, toiminnan organisointiin uudella tavalla ja laadun varmistukseen. Toimintatavoista selvää on se, että jokaisen työ muuttuu ja muutokseen suhtautuminen vaihtelee. Kestävät uudistukset edellyttävät toimintakulttuurin muutosta, muutosta tulee tukea ja ihmisten tulee sitoutua siihen. Johtaminen on muutoksessa avainasemassa ja digitaalisuuden hyödyntäminen uusissa toimintamalleissa oleellista. Koulutuksen järjestäjän tulee miettiä uudenlaista toimintatapaa, jos nykyinen organisaatio ei tue muutosta. Niukkenevat resurssit tulee kohdentaa ydintoimintaan ja osaamisen kehittämiseen. Strategian merkitys oppilaitoksissa kasvaa. (Kurkela 2016.)

Reformissa on turvattava opiskelijan oikeus pätevän opettajan antamaan opetukseen, tukeen ja ohjaukseen. Opettajan tulisi olla mukana polun kaikissa vaiheissa, niin opiskelijavalinnassa ja opinnoista tiedottamisessa, henkilökohtaistamisessa ja opiskellessa eri oppimisympäristöissä sekä tutkintoa suorittaessa. Kiinteä yhteistyö työelämän ja muiden oppilaitosten kanssa kasvaa. (Kurkela 2016.)

Reformia ei tapahdu ilman opettajia. Opettajan tulee olla valmis kehittämään omaa osaamistaan jatkuvasti. Reformia varten tarvitaan koulutusta. Opetusta, ohjausta ja arviointia tulee suunnitella yksin ja yhdessä. Opetusmenetelmät, oppimisympäristöt ja yhteisöllisyys vaativat päivittämistä. Opettajalle tulee olla selvää, mistä hän on vastuussa. Hän tarvitsee tukea henkilökohtaisessa kehittymisessään. Tämän päivän opettajalle tulee verkostoitua tiimien, työelämän ja alan vaikuttajien ja kehittäjien kanssa. Opettaja markkinoi omaa oppilaitostaan ja omaa työtään. (Kurkela 2016.)

Reformin tuomiin muutoksiin varautuminen vaatii muutosjohtamista ja työyhteisön hyvinvoinnista huolehtimista. Työyhteisössä voidaan hyvin, jos muutokset arkikäytänteissä voidaan tehdä yhdessä ja avoimesti. Opetustyön arvostuksen ylläpitäminen ja työn vetovoima pitää osaavan henkilöstön oppilaitoksessa jatkossakin. Ammatillisen koulutuksen laatu ja tutkintojen tuottama osaamisen arvostus on tärkeää. (Kurkela 2016.)

7.2 Yhteisopettajuus ja samanaikaisopetus

Samanaikaisopetus tarkoittaa käytännössä sitä, että luokkahuoneessa työskentelee vähintään kaksi opettajaa yhtä aikaa. Opettajat jakavat kaisen vastuun oppilaista: suunnittelevat, arvioivat ja toteuttavat opetusta yhdessä. (Saloviita 2016, 7-8) Samanaikaisopetusta toteuttaessaan opettajat kokivat oppilaantuntemuksensa lisääntyneen ja oppilaan saavan kohdennetumpaa tukea opiskeluunsa. Opettajat kokivat oman ammattaitonsa kehittyvän yhdessä tehden ja työparilta saadun palautteen johdosta. (Aarnio & Kilpimaa-Lipasti 2016, 55–56)

Samanaikaisopetuksen opetustilanteissa opettajat jakavat suunnittelu-, opetus- ja arviointivastuun yhdessä. Useamman opettajan läsnäolo luokassa ei pelkästään riitä, vaan samanaikaisopetuksen kriteereinä ovat vuorovaikutteisuus ja yhteisvastuullisuus. Samanaikaisopetusta toteutetaan vuorottelevan opetuksen, jaetun ryhmän opetuksen, pistetyöskentelyn, eriytyvät opetuksen, joustavan ryhmittelyn sekä tiimiopettamisen keinoin. (Rimpilä & Bruun 2016, 57–62)

Yhteisopettajuus tarkoittaa sitä, että opetuksen suunnittelu on yhteistä, mutta opetusta tehdään yhdessä suurluokassa tai ryhmiin jakautuneena. Yhteisopettajuus vaatii paljon suunnittelua. Se mahdollistaa työpareilta saatavan vertaistuen ja työn kehittämisen. Opetuksen eriyttäminen mahdollistuu paremmin. Yhteisopettajuus vaatii kompromisseja eri osapuolilta, henkilökiemiat ja opetusfilosofiat pitää nitaa yhteen. (Saloviita 2016, 37 - 44) Yhteisopettajuus lisää opettajien mukaan oppilaiden vuorovaikutuksen taitoja. Opettaja-oppilas-suhde muuttuu vähemmän hierarkkiseksi. Oppilaat oppivat mallista työelämässä vaadittuja taitoja, kuten neuvottelutaitoa. (Rimpilä & Bruun 2016, 60–65)

Samanaikaisopetusta voidaan toteuttaa erilaisilla tavoilla tilanteesta riippuen, kuten seuraavassa taulukossa on esitetty.

Kaikki oppilaat yhdessä		
1	Avustava opetus	Yksi opettaa Toinen kiertää ja avustaa
2	Täydentävä opetus	Opetusta vuorotellen Vapana oleva voi avustaa
3	Tiimiopetus	Saumaton yhteistyö Opettajilla on sama rooli
Oppilaat jaettu ryhmiin		
4.1	Pysäkkiopetus	Oppilaat kiertävät työ- asemilla Niissä on erilaisia tehtäviä
4.2	Pysäkit + Eriyttäminen	Ryhmät ovat erilaisia Opetus ryhmille on erilaista
5.1	Rinnakkaisopetus	Luokka on jaettu osiin Opetus on samaa joka ryh- mässä
5.2	Rinnakkaisopetus + Eriyttäminen	Luokka on jaettu osiin Opetus on erilaista joka ryhmässä
5.3	Henkilökohtainen ope- tus	Luokka yhtenä ryhmänä Joku saa yksilöllistä opetus- ta

Taulukko 2. Samanaikaisopetuksen perusmallit (Saloviita 2016, 19.)

Samanaikaisopetus on eriyttämiseen ja joustavien järjestelyiden kaltainen yksilöllisen opettamisen toimintatapa. Opetus voi pohjautua opetussuunnitelmaan tai yksilöllistettyihin tavoitteisiin. Samanaikaisopetus tarkoittaa pääasiassa sitä, että kaksi tai useampi opettaja työskentelee samassa opetustilassa samaan aikaan yhteisten oppilaiden kanssa. Yhteisopettajuuden edellytyksenä on hallinnollisen ja logistinen tuki. Samanaikaisopetus ei ole pelkästään tekninen järjestely, se on työskentelytapa, jossa kohdataan useampi oppilas kerralla, tutustutaan ja vähennetään kurinpito-ongelmia ja tukiovetuksen tarvetta. Oppilaan ja oppimisympäristön yhteensopivuutta tarkastelemalla huomataan erityisen opettamisen tarve. (Helsingin yliopisto 2016.)

Onnistunut samanaikaisopetus lähtee siitä olettamuksesta, että opettaja kokee työparinsa tiedot ja taidot yhtä arvokkaina kuin omansa ja omaa ammattitaitoaan kartuttavina. Opettaja kunnioittaa toista. (Korpi 2010.)

Samanaikaisopetus sopii yhteen myös työelämän muutoksen kanssa. Nykyisessä työelämässä yhteisöllisyys ja yksilöllisyys korostuvat. Samanaikaisopetuksessa opettaja voi kokea perinteisten käytäntöjen tuoman varmuuden vähenevän ja jopa asettuvan vastakkain oppilaan edun kanssa, yhteistoiminta voi edetä vasta kun löydetään yhteisymmärrys. Yhteisöllisestä toimintamallissa opettajat joutuvat muuttamaan suunnitelmiaan ja tekemään päätöksiä hetkessä. Yhteistoiminnallisuuden perimmäinen mekanismi on luottamus. Toiminnan etuja ovat ihmisten syvempi sitoutuminen, parempi tiedon tuottaminen ja jakaminen sekä innovaatioiden syntyminen. (Helsingin yliopisto 2016.)

Samanaikaisopetuksen parasta antia on niiden oppilaiden saama tuki, jotka eivät selviydy opetuksesta ilman tukitoimia, mutta eivät kuitenkaan tarvitse erityisopetusta. (Korpi 2010.)

Samanaikaisopetuksen avulla voidaan ottaa perinteistä opetusta paremmin huomioon taidoiltaan ja oppimisvalmiuksiltaan erilaiset oppijat. Opettajat saavat mahdollisuuden seurata toistensa opettajantyötä, jolloin hiljainen tieto ja kokemuseräinen käytännöntieto välittyvät eteenpäin. (Louhela-Risteelä 2016, 75–79.)

Samanaikaisopetuksen ytimessä on kahden tai useamman opettajan yhteisesti suunnitteleman kokonaisuuden vuorotteleva opetus. Opetettava asiasisältö voidaan jakaa työpisteisiin tai ryhmä voidaan jakaa eri- tai samankokoisiin ryhmiin. Opettajat työskentelevät tiiminä, jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Samanaikaisuus tuo mukanaan tutkimusten mukaan yhteisyyttä, yhteistä linjaa ja yksilöllisyyttä. Samanaikaisopetus on portti jaettuun opettajuuteen. Jaetun opettajuuden kautta syvennyttään myös omaan opettajuuteen, tutkitaan mitä ja miten itse opetan. Jaetussa opettajuudessa otetaan riski haavoittua ja epäonnistua. (Helsingin yliopisto 2016.)

Samanaikaisopetuksen etuihin lasketaan mahdollisuus jatkuvaan vertaistukeen. Vertaistuki parantaa työssä jaksamista ja vähentää stressiä. Samalla kun opettajan itsevaltiaan rooli luokassa pienenee niin opettajien itsenäisyys tehdä omaa opetustaan koskevia päätöksiä kasvaa. (Louhela-Risteelä 2016, 83–85)

Samanaikaisopetuksen onnistumiseen tarvitaan vanhan ammattitradition hylkäämistä. Opettaja ei ole yksin määräämässä luokahuoneen tapahtumista. Jotta samanaikaisopetus onnistuu, opettajien tulee suhtautua itseensä opettajana, työtovereihinsa ja oppilaisiin uudella tavalla. Opetta-

jan tulee jakaa valtaansa, tietojaan ja taitojaan. (Louhela-Risteelä 2016, 83–85)

”Yhteiset oppimistilanteet ja niiden jälkeen käydyt neuvottelut sekä vahvistavat opettajien ammattitaitoa että toimivat työssä jaksamista tukevia työnohjauksellisina hetkinä” kirjoittaa Saarenketo kirjassa Samanaikaiskulttuurista ei halua pois. (Saarenketo 2016, 106)

7.3 Kiltakoulu

Ammattiopisto Tavastiassa on kehitelty uudenlaisen ammatillisen opetuksen malli, jota kutsutaan kiltakouluksi. Kiltakouluajatus kumpuaa oppipoika-kisälli-mestari-perinteestä ja on maustettu nykyaikaisilla oppimismetodeilla. Kiltakoulun tärkein ajatus on yhdessä tekeminen ja vertaisoppiminen. Tavoitteena on saada nuoret työntekijät oppimaan ammattiin nopeasti ja tehokkaasti ja motivoitumaan työntekoon. (YLE 2013.)

Opiskelun tärkeä elementti on teoreettisen opiskelun vähentäminen ja käytännön tekemisen lisääminen. Eri vuosikurssien opiskelijat tekevät työprojekteja yhdessä. Projektin alussa opettaja ohjaa oppilaat alkuun, työvaiheet kuvataan blogiin ja ongelmakohtista selvittää yhdessä opettajan kanssa. Opettajan lisäksi tunneilla on mukana työn ohjaaja. Teoriaopinnoissa keskitytään reaaliajassa siihen, mitä on opittu käytännössä. Verkossa oppilaat käyttävät Wiki-sivustoa, joka on koko ajan päivittyvä oppikirja. Opiskelijat kirjoittavat myös blogia, joka on verkossa kaikkien nähtävillä ja toimii myös opiskelijan cv:nä töitä haettaessa. (YLE 2013.)

Yksi kiltakoulujen oleellinen osa on siis myös materiaalin jakaminen yleiseen tietoon ja verkkoon. Kyseessä on uusi toimintakulttuuri, jossa oppilaat ovat aktiivisia. Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijat eivät aina ole vahvimmillaan kirjallisissa töissä, joten oppimistulosten seuraaminen kuvin ja blogista toimii paremmin. Hyvän ammattitaidon lisäksi oppilaat opivat yhdessä tekemistä ja saavuttavat hyvän yhteishengen. (YLE 2013.)

7.4 Yrittäjyyskasvatus

Yrittäjyyttä on omaehtoista, sisäistä ja ulkoista. Omaehtoinen yrittäjyys tarkoittaa yksilön tapaa ja sisäinen yrittäjyys yhteisön tapaa toimia yritteliäästi. Yhteisö tässä yhteydessä tarkoittaa vanhempia, koulua tai muita yhteistyötahoja. Ulkoinen yrittäjyys tarkoittaa yrittäjyyden levittämistä opettaen tai resursseja kuten sosiaalisten, tiedollisten tai materiaalistien luoden. (Heinonen, Hytti & Tiikkala 2011, 12–15.)

Yrittäjyyskasvatus on ammatillisen koulutuksen ”peruskauraa”. Yrittäjyyskasvatus on ensisijaisesti asennekasvatusta, jossa kehitetään oppilaan yritteliäisyyttä, aktiivisuutta, innovatiivisuutta ja yhteistoiminnallisuutta. Yrittäjyyskasvatus kehittää oppilaan elämänhallinnan taitoja ja ammattiin kasvamista. Ammattiin kasvamisesta muodostuu sitoutumista, opiskelija

oppii ymmärtämään talouden realiteetteja ja liittää niitä omaan toimintaansa. Yrittäjyyskasvatus on enemmän opetusmetodi ja opetuksen sisältöä kuin oppiaine. Yrittäjyyskasvatus kehittää myös opettajaa, se asettaa odotuksia opetuksen avoimuudesta ja vastaanottavuudesta. Opetuksen tulos ei ole aina ennalta-arvattava. Se voi johtaa uusiin innovatiivisiin loppuratkaisuihin. (Lepistö 2011, 22- 25.)

Yrittäjämäiset taidot ovat ennen kaikkea henkistä pääomaa. Yrittäjyys sisältää aloitteellisuutta ja vastuunottoa. Se tarjoaa kasvua itseohjautuvuuteen ja sisältää yhteistoiminnallisuuden veloitteen. Yrittäjyys on yksi kansalaisen avaintaito, johon sisältyy kyky suunnitella ja johtaa toimintaa tavoitteiden saavuttamiseksi. Yrittäjyyskasvatuksella pyritään vahvistamaan kokemuksia siitä, että yksilö voi vaikuttaa omaan elämäänsä ja sitä kautta luoda uskoa omaan kykyihinsä. Sitä kautta oppilaiden on mahdollista kasvaa yhteiskunnan täysivaltaiseksi ja aktiiviseksi kansalaisiksi. Yrittäjämäinen oppiminen on yhtä lailla mahdollisuuksien havaitsemista ja niihin vastaamista kuin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toimimistakin. (Lepistö 2011, 26 – 27.)

Arkielämässä yrittäjyyttä ajatellaan pääasiassa yritystoimintana, kuten yrityksen perustamisena ja johtamisena. Todellisuudessa yrittäjyys on myös yrittäjämäisten mahdollisuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen. Liikeidean ja yrittämisen ydin on mahdollisuus. Mahdollisuuksia havaitsemalla voi luoda liiketoimintaa. Liiketoimintaa syntyy, kun tuotantoa tai palvelua voidaan myydä sen tuottamiseen käytettävää hintaa kalliimmalla. Nämä havaittavissa olevat mahdollisuudet voivat olla uusia tuotteita, palveluita tai raaka-aineita. Mahdollisuudet voivat olla myös uusia tapoja organisoida palvelua tai tuotantoa. (Hytti 2011, 78–79.)

Yrittäjämäisesti toimiminen on mahdollista kaikilla elämänalueilla. Yrittäjyyskasvatus tähtää ideoiden kehittämiseen ja omien vahvuuksien tunnistamiseen. Yrittäjyyteen kuuluu aktiivinen tiedonhankinta, luova toiminta suuntautuen tulevaisuuteen, innovatiivinen toiminta uusien toimintamallin hakemiseen ja yhteistoiminta muiden kanssa. Yrittäjyyteen liittyy asiakastarpeiden tunnistaminen, vastuullisuuden korostaminen, ympäristövaikutuksen ja sosiaalisen hyvän tekemisen asiat. (Hytti 2011, 80- 84.)

Yrittäjyyskasvatusta voidaan määritellä kahdella tavalla, liiketalouden näkökulmasta ja yritteliäisyyden, taitojen vahvistamisen ja asennekasvatuksen näkökulmasta. Jälkimmäinen näkökulma tarkoittaa myös laavammin yhteiskunnassa toimimista, niitä taitoja, ymmärrystä ja tietoja joita tarvitaan elämänhallinnassa ja työelämässä. Yrittäjyyskasvatus on ongelmanratkaisukykyä, yhteisöllisyyttä, osallistumista, vaikuttamista ja vastuullisuutta. Yrittäjämäisten taitojen hallitseminen tarkoittaa taloudellisuutta, epävarmuuden sieto- ja riskinottokykyä. Yrittäjä tarvitsee ympärilleen verkostoja ja kykyä verkostoitumiseen. Yhteiskunnan ja työelämän muutokset suhdannevaihteluineen ja globalisaatioineen vaativat työntekijöiltäkin enemmän henkistä pääomaa kuin ennen. Maailman muuttuessa

vuorovaikutustaidot, medialukutaidot, kriittisen arvioinnin taidot, talouslukutaidot ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen tarvittavat taidot antavat työnhakijalle merkittävän edun työmarkkinoilla. (Rytkölä & Kesler & Karhuvirta 2011, 129–134.)

8 HAASTATTELUTUTKIMUS HEVOSOPISTOLLA

8.1 Aineisto ja menetelmät

Tutkimusmenetelmät voidaan yleisesti jakaa määrällisiin eli kvantitatiivisiin tutkimuksiin ja laadullisiin eli kvalitatiivisiin tutkimuksiin. Kvantitatiiviset menetelmät painottuvat numeerisiin tuloksiin, tosiasioihin ja kontrolloituun mittaukseen. Lähestymistapa on looginen ja kriittinen. Kvalitatiiviset tutkimukset perustuvat haastatteluineen tai havaintojen kautta kerättyyn tietoon. Tutkimusongelmissa halutaan keskittyä haastateltavan henkilön kokemukseen tai toimintaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa asioiden taustat, esiintymisympäristö ja ilmaisun merkitykset voivat korostua. Asian ymmärtäminen on osa tutkimusta. (Ramste 2017.)

Opinnäytetyön tutkimus pohjautuu opettajien käytännön työhön. Kysely on objektiivinen, mutta yleistämisen tarvetta Hevosopiston ulkopuolelle ei ole. Tarkoitus on selvittää, miten Hevosopiston opetusta voitaisiin paremmin järjestää. Haastattelun avulla haluttiin kuulla opettajien ääni.

Menetelmäksi valittiin teemahaastattelu, koska koettiin kyselykaavakkeen rajoittavan oikeiden aiheiden löytymistä. Perusteita haastatteluun on muun muassa lomaketutkimukseen verrattuna haastatteluissa on pienempi kieltäytymisprosentti, tunneperäisissä asioissa haastattelu on lomaketta intiimimpi ja haastattelijalle on mahdollisuus tulkita kysymyksiä. Haastattelua voidaan käyttää haasteiden kartoitukseen, jolloin voidaan saada selville uusia selityksiä ilmiöille ja syyseuraussuhteita. (Hirsjärvi & Hurme 1979, 15.)

Teemahaastattelu on menetelmä, joka sallii tutkimuksen kohteen mahdollisimman luontevan ja vapaamuotoisen reagoinnin. Kun tietojenkeruumenetelmä on keskustelunomainen, tutkittavat saattavat paljastaa asioita, joita muilla tutkimusmenetelmillä tuskin voisi saada selville. Kuitenkin kaikkein perusteellisoin tapa selvittää käyttäytymistieteisiin liittyviä haasteita olisi useammalla menetelmällä tehdyt tutkimukset. (Hirsjärvi & Hurme 1979, 8.)

Tutkimusosuudessa haastateltiin teemahaastatteluin Hevosopiston aiempia ja nykyisiä opettajia ja muistiinpanoja tehtiin nauhoittamalla ja käsin. Kysymykset olivat vapaamuotoisia ja mukailivat tutkimuskysymyksiä.

Haastatteluun osallistui viisitoista opettajaa tai opetustyössä olevaa työntekijää. Haastateltavat muodostuivat siitä joukosta opettajia, jotka suosituivat haastateltaviksi. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluita. Osa haastatteluista tehtiin puhelimitse ja osa kasvotusten. Haastattelut kestivät puolesta tunnista tuntiin.

Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu eli haastattelun aihepiirit eli teemat ovat päätetty etukäteen. Kysymykset eivät kuitenkaan ole tarkassa muodossa tai järjestyksessä. Haastattelussa on tärkeää, että haastateltavan on saatava tuoda esille kaikki haluamansa näkökohdat. Haastattelun tulisi auttaa haastateltavia kuvaamaan ilmiön erilaisia merkityksiä. Haastattelussa täytyy ottaa huomioon myös haastateltavien ominaisuuksia ja aiempaa kokemusta, koska niiden kautta määräytyvät merkitykset, joita he ilmiöille antavat. (Hirsjärvi & Hurme 1979, 35–37.)

Teemahaastattelu tarkoittaa haastattelua, joka ei etene tarkkojen, ennalta muotoiltujen ja yksityiskohtaisten kysymysten kautta vaan se kohdentuu väljemmin ja keskustellen ennalta suunnattuihin teemoihin. Teemat ovat kaikille haastateltaville samat, mutta etenemisjärjestys vaihtelee. Haastattelussa pyritään huomioimaan ihmisten tulkinnat asioista ja niiden erilaiset merkitykset. Kaikkien haastateltavien kanssa asioista ei puhuta samassa laajuudessa ja vapaalle keskustelulle jätetään tilaa. Teemahaastattelussa haastattelijan tulee tuntea hyvin aihepiirinsä ja haastateltavien tilanne. (Tampereen yliopisto 2017.)

Haastattelun avulla pyritään keräämään aineistoa, josta voidaan luotettavasti tehdä päätelmiä tutkittavasta ilmiöstä. Tarkkojen haastattelukysymysten sijaan tehdään teema-alueuuttelo. Teema-alueet ovat haastattelijan muistilistan ja ohjaavat keskustelua. Teemojen konkretisoituminen tutkittavien elämässä riippuu tutkittavasta ja hänen elämäntilanteestaan. (Hirsjärvi & Hurme 1979, 40–41.)

Haastattelun lähtöasetelmana oli, että Hevosopiston opettajat ovat oman työnsä asiantuntijoita. Haastattelun edellytyksenä oleva motivaatio aiheeseen oli siis olemassa jo valmiiksi.

8.2 Haastattelun eteneminen

Haastatteluja purettaessa keskeisiä aiheita teemoitettiin, siten kun ne haastatteluissa yhteneväisinä tai eriävinä esiintyivät. Opettajien taustatiedot jätettiin pois kirjatessa, jotta he eivät olisi tunnistettavissa. Opettajia on oppilaitoksessa niin vähän, että huomio asiasta saattaisi vaarantua opettajien henkilöllisyyden arvailuun.

Tutkimuskysymyksiä oli kolme, mutta keskustelu versoi niistä eteenpäin.

1. Miten Hevosopiston opiskelijat sitoutetaan alaan ja ammattiin.
2. Mihin suuntaan opettajuuden tulee muuttua Hevosopistolla?

3. Miten Hevosopiston henkilökunnan osaaminen saadaan käyttöön laaja-alaisemmin?

8.3 Haastattelun teemat ja tulokset

Haastattelun teemat mukailevat tutkimuskysymyksiä, mutta lopullisesti ne avautuivat tutkimuskysymyksiin vastanneilta opettajilta. Haastatteluaineisto koostui 15 opettajan haastattelusta. Haastatteluissa esiin nousi ajatuksia muutoksesta, ammattimaisuudesta, työssäoppimisesta, yhteisestä linjasta, tiimityöstä, luottamuksesta, tasapuolisuudesta, vastuusta ja ristiriidoista.

Haastatteluja analysoitiin niiden asiasisällön kautta. Osa opettajista kertoi kantansa jo ennen kuin aiheista ehdittiin edes kysyä. Samat teemat ja huolet nousivat keskusteluissa itsestään esille. Opetuksen reformi ja sen toteuttamisen aiheuttama epävarmuus sekä opettajien oman työn jatkumisen epävarmuus heijastuivat lähes kaikkien opettajien vastauksissa.

Ammatillisen opettajan tulee uskaltaa katsoa tulevaisuuteen ja tarttua haasteeseen. Ammatit, työtehtävät ja osaamisvaatimukset muuttuvat ja sitä kautta tarvitaan osaamisen päivittämistä, monialaista yhteistyötä ja uusia oppimiskäytäntöjä. (Lepänjuuri & Nurminen 2015.) Opettajat ovat oman työnsä asiantuntijoita, mutta tulevaisuuteen he katsovat kovin varovaisesti. Kaikilla opettajilla oli oman työnsä ja omien vastualueidensa oivallisia kehitysideoita, mutta epävarmuus tulevasta koettiin lamaannuttavana.

8.3.1 Opetuksen muutoksesta

Haastateltavien opettajien opetuskokemus vaihteli huomattavasti. Osalla oli vuosikymmenien kokemus ammattioppilaitoksessa opettamisesta, osa oli vasta aloittanut opettamisen. Osa opettajista opettaa teoria-aineita, osa käytännön aineita. Suurin osa opettajista oli myös opiskellut Hevosopistolla tai sitä edeltäneellä Suomen Ratsastusopistolla. Opettajan omaan opettamiseen vaikuttaa näin tiedostamatta tai tietoisesti jo opiskellessa Ypäjällä saatu opettamisen malli.

Tulevaisuuden opettajuus on ammatillisuuden ja pedagogisen osaamisen yhdistämistä. Vaatimus digiosaamisesta on yksi opettajan työn konkreettisimpia muutoksia. (Lepänjuuri & Nurminen 2015). Haastattelussa ei huomattu yhteyttä opettajien työkokemuksen pituuden ja muutoksen sietokyvyn välillä. Nuoremmat opettajat suhtautuivat kuitenkin digitalisaatioon iäkkäämpiä myönteisemmin. Näin ollen vastauksissa oli suurta vaihtelua. Maailman ja oppilaiden intressien muuttuminen vauhdikkaasti yllätti useimmat opettajat. Lähes jokainen opettaja totesi vuorollaan omien opetusmenetelmiensä olevan päivittämisen tarpeessa. Yksi aine-

opettajista totesi henkilökohtaisen kehittymisensä lisäksi välineiden muuttuneen digitalisaation takia.

Työ ei ole varsinaisesti muuttunut, mutta työkalut ovat.
Yhteisten aineiden opettaja

Tekemällä oppimisen ja taidon hankkimisen ydin on siinä, että ensin saadaan perustiedot tehtävästä, jotta voidaan aloittaa turvallisesti. Taitojen oppimisessa oikeanlaisen harjoittelun määrä on ainoa tapa oppia taito perusteellisesti. (Salakari 2009, 19–25). Hevosopistolla opetus on muuttunut siitä, että aiemmin sai pitää niin paljon tunteja, kuin aihe vaati. Nyt tunteja pidetään rajoitetusti. Opettajien mukaan rajat eivät ole oppimisen kannalta aina vedetty oikeisiin paikkoihin.

Niukkenevat määrärahat ja kontaktiopetuksen väheneminen vaativat opettajalta innovatiivisuutta, että tutkinnon tavoitteet täyttyvät.
Yhteisten aineiden opettaja

Opettajan rooli on muuttunut opettamiskeskeisestä oppimiskeskeiseksi. Nykypäivänä opettaja ohjaa oppilaansa oppimisprosessia ja kehittää omaa työtään. (Patrikainen & Myller 2002, 182.) Vähäisimmän opetuskokemuksen omaava opettajat eivät kokeneet opetuksen muuttuneen omista kouluajoista katsoen juuri lainkaan. Opettajan rooli on kuitenkin muuttunut oleellisesti vuosikymmenien opetuskokemuksen omaavien opettajien mukaan. Eri-ikäisten kokemus opettajan roolista on toki myös erilainen, aiemmin opettaja edusti viisautta, valtaa ja auktoriteettia. Nykyisin opettaja voi olla oppilaan näkökulmasta ”yksi meistä”, ei välttämättä esikuva.

Laiskimmat oppilaat osaavat hyödyntää opea ja reippaimista tulee osa meidän jengiä.
Yhteisten aineiden opettaja

8.3.2 Oppilaiden lähtötaso

Opiskelijat myös tulevat kouluun yhä epätasaisemmillä lähtötaitoilla. Kaikki eivät osaa peruskoulun perustaitoja, kuten aakkosia.
Yhteisten aineiden opettaja

Oppilaiden peruslaskutaito on myös huonontunut viimeisen 10 - 15 vuoden aikana. Tarvetta tukiopetukseen on enemmän.
Yhteisten aineiden opettaja

Oppija rakentaa aktiivisesti tietoa ja uusia merkityksiä edellisen oppimansa päälle. (Ruohotie 2008, 106–109.) Aiemmin Hevosopistolla oli isoja ha-

kijamääriä, jolloin oppilaita voitiin valita. Nykyisin hakijoita on riittävästi, mutta pääsykokeisiin ei ole lainsäädännön takia mahdollisuutta. Iso muutos on siis oppilasmateriaalin heikkeneminen. Oppilasmateriaali on muuttanut entistä kokemattommaksi ehkä myös ikäluokkien pienenemisen, ehkä hakijamäärien vähentymisen takia. Opettajien huoli opetukseen valittavan oppilasmateriaalin heikkotasoisuudesta oli yhteinen. Aiemmin oppilaat ovat olleet harrastaneet hevosia monipuolisesti ja siten osa seurannut hevosammattilaisuutta läheltä.

Osa opiskelijoista on ilmeisesti päässyt peruskoulun läpi vähän kuin vahingossa, hyvän käytöksensä takia. He eivät ole tulleet oppineeksi tärkeitä perustaitoja kuten lukemista ja laskemista.

Yhteisten aineiden opettaja

Taidon oppiminen on usein tekemällä oppimista kokemusperäisesti. Ensin tehdään ottamalla mallia, tämän jälkeen oman analysoinnin ja ajattelun merkitys kasvaa. (Salakari 2009,170–171.) Jokainen opettaja puhui vuorollaan siitä, miten huonot oppimisen perustaidot vaikeuttavat oppilaiden opiskelua. Oppilaat eivät välttämättä sisäistä opetusta, taikka eivät edes huomaa saavansa opetusta. Oppimistaitoja tarvitaan enemmän, sillä kontaktiopetusta on aiempaa vähemmän. Yleisesti koettiin opetuksen johtaneen parempiin tuloksiin aiemmilla opetustavoilla ja -määrillä.

Nyt oppilaat kertovat avoimemmin, jopa ylpeinä ongelmistaan ja vaikeuksistaan. Yhä useammalla on lukihäiriö, mielenterveysongelmia tai jotain erityistarpeita.

Yhteisten aineiden opettaja

Nuorten asenne on myös elämään toisenlainen kuin ennen. Aiemmin ammatillinen opettaja ei kohdannut välttämättä oppilaita muuten, kuin oppitunneilla. Nyt opettaja selvittelee oppilaiden välejä ja kotiasioita. Opettajan tulee olla yhteydessä alaikäisten oppilaiden vanhempiin, elämänhallintaan liittyvissä asioissa tai poissaoloista. Aiemmin nämä asiat hoituivat oppilashuollon kautta.

Erilaisuus on monille nuorille niin tärkeää, että sitä tavoitellaan.

Ammattiaineen opettaja

Normaalinuoria ei taida enää olla.

Ammattiaineen opettaja

Nykypäivänä oppilaat tunnistavat oppimisen haasteet helpommin, mutta haasteiden voittamiseksi ei olla valmiita muuttamaan tai kehittämään itsessä mitään. Jos oppilaalla on ongelmia ratsastuksessa ryhdin kanssa, havaitaan se ja todetaan, että ”mun ryhti nyt vaan on tällainen.” Hevos-

taidot, hevosen lukeminen ja käyttäminen urheilussa eivät ole yhdestä malliesimerkistä kiinni, opittavaa on paljon. Opiskelijan oma asenne ja henkilökohtainen innostuminen asiasta ovat oppimisen ja sen jäsentämisen kannalta oleellisia asioita. Henkilökohtaiset haasteet omassa fysiikassa tai psyykessä ovat opettajien mielestä voitettavissa, eivät esteenä tulevalle. Opettajat tuntevat, että heidän aikansa tai ammattitaitonsa ei aina riitä erityisopettamiseen.

Nykypäivän opettaja tarvitseekin ammattialansa substanssiosaamisen ja pedagogisen osaamisen lisäksi tietoa työelämästä, ja kykyä ymmärtää yhteiskuntaa ja talouselämää. (Visuri 2002.) Oppilaan yksilöllisyyden korostaminen on johtanut siihen, että opettajan pitää osata substanssinsa lisäksi paljon muitakin taitoja. Opettajan tulee osata oppimisesta, erilaisista oppijoista ja ihmissuhteista paljon enemmän kuin mihin on aiemmin tottunut ja omassa opiskelussaan saanut koulutusta. Opettajan täytyy osata ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja, vaikka hänen oma koulutuksensa ei olisi niitä edes sivunnut. Opettajan roolin muuttuminen aineopettajasta oppilaan ohjaajaksi ja tutoriksi aiheutti etenkin iäkkäämmässä opettajakunnassa huolta. Opettajista tuntuu, etteivät he oppilaiden perään katsomiseltaan enää ehdi opettaa itse aihetta.

Yhteiskunta, työelämä ja koko maailma ovat kaiken aikaa liikkeessä. Opettaja on keskellä muutosta. Tulevaisuutta rakennetaan koko ajan, vaikka kellään ei ole tarkkaa varmuutta, mitä tulee. (Lepänjuuri & Nurminen 2015.) Hevosopiston opettajilla huolta aiheuttaa myös minimitason tavoittelu. Mistä saadaan tulevaisuuden tekijät ja alan kehittäjät, kun opilaitokselle riittää oppilaan vähin mahdollinen panos?

8.3.3 Kontaktiopetus

Valmisteleeko peruskoulu opiskelijat itseohjautuvuuteen?
Yhteisten aineiden opettaja

Oppimisen näkökulmasta on mahdollista ajatella, että tekemällä oppii, eikä opetusta tarvita. Ilman pedagogista ohjausta ja toiminnan ymmärtämistä tekeminen tuottaa myös huonoja toimintatapoja, eli sellaista oppimista, jota ei ole tarpeen oppia. Erilaiset kokemukset opettavat erilaisia asioita, niiden arvot oppimisen lähteinä ovat erikokoisia. (Salakari 2009, 162.) Niukkenevat määrärahat ja kontaktiopetuksen väheneminen vaativat opettajalta innovointia, jotta tutkinnon tavoitteet täyttyvät. Osa oppiaineista muuttuu itsenäisesti opiskeltaviksi, jolloin opiskelijan opiskelutavoista riippuu mikä on oppimistulos. Itseopiskeluun ei oppilaita opettajien puolesta ohjata, eikä sitä valvota. Yksittäinen oppilas saattaa jäädä muiden jalkoihin, jos ei ole tottunut pitämään itsestään huolta. Opettajien tuntien vähentyessä oppilaille jää liikaa vapaa-aikaa. Opiskelijoiden koulutus on kuitenkin vuosien mittainen. Yhden oppilaan opetus kohti jokaista yksittäistä testiä tai tavoitetta on epätaloudellisempaa kuin koko-

naisen ryhmän. Ryhmässä opitaan paljon hyödyllisiä taitoja, eikä kaikkia kompurointeja tai virheitä tarvitse jokaisen tehdä itse.

Lisäohjauksen tarve on valtava etenkin niillä opiskelijoilla, joiden elämänhallinnan taidot ovat vasta kehittymässä.
Yhteisten aineiden opettaja

Opetus on aina tavoitteisiin pyrkivää toimintaa. Teoria tukee käytännön tekemistä. Käytäntö ilman teoriaa on vain sarja suorituksia. (Lahdes & Kari 1994, 20–21.) Yksi opettaja uskoo isoimman konkreettisen muutoksen vasta olevan tulossa. Opettaja on huolissaan siitä, tekeekö itsenäinen opiskelu yhä enemmän epätasa-arvoa oppilaiden välille. Ne oppilaat, joilla on hyvä elämän hallinta ja paremmat oppimisen taidot selviävät koulutuksesta hyvin. Alkeellisimmilla oppimistaidoilla varustetut oppilaat ovat vaarassa pudota opiskelun kelkasta ja kun se huomataan, on vahinko jo ehtinyt tapahtua.

Opetuksesta on tullut kiireistä ja liukuhihnamaista. Opetus on urakkatyötä.
Yhteisten aineiden opettaja

Nykypäivänä on yhä helpompi löytää tietoa Internetistä. Media- ja digilukutaito on oleellisia taitoja oppijalle. Informaatiotulvasta täytyy löytää oleellinen tieto ja arvioida sitä kriittisesti. (Salakari 2009, 28–30.) Opettajien mukaan nykyinen itsenäinen opiskelun suuntaus on opetuksessa huonompi kuin entinen jäsenelty. Kun opettaja ja oppilas eivät näe toisiaan jatkuvasti oppitunneilla, opiskelijan edistymistä on vaikeaa seurata. Kaikilla opiskelijoilla ei ole valmiuksia opiskella itseksensä verkossa. Koska opettajan tulee hallita montaa eri oppiainetta ja oppilasryhmää, opetuksessa on kaiken aikaa kiireen tuntu.

Tällä hetkellä vain lähiopetuksen tunneista maksetaan opettajalle palkkaa. Opetus tapahtuu kuitenkin entistä enemmän henkilökohtaisesti verkossa ja muulla ajalla.
Yhteisten aineiden opettaja

Aiempi opetustapa teetti opettajalla vähemmän työtä kuin nykyinen. Nyt opettajat ovat solmussa henkilökohtaistamisessa ja jatkuvassa säätämisessä eri aikaan tehtävien näyttöjen kanssa. Koska jokainen oppilas saa mahdollisuuden suorittaa näytön, heti kun on valmis siihen, yksittäin tehtynä näytöt vievät aikaa muiden oppilaiden opettamiselta. Taitoja ei kuitenkaan opita vain näyttöön valmistautuen. Paperitöiden lisääntyminen vie sekin aikaa opetukselta. Opettaminen on joskus tarpeettomankin henkilökohtaistamisen myötä vähentynyt ja supistunut.

8.3.4 Harrastuneisuudesta ammattimaisuuteen

Huono keskiarvo tai oppimisvaikeudet eivät korreloi hyvän hevosenhoitajan ominaisuuksien kanssa.

Yhteisten aineiden opettaja

Opetusmenetelmästä riippumatta opiskelija tulkitsee oppia omien uskomuksiinsa, aikaisempien tietojensa ja kokemuksiensa pohjalta. (Tynjälä & Heikkinen & Huttunen 2005.) Eräs opettajista arvioi, että ikäluokkien pienentyessä oppilaita tulee yhä enemmän heikoilla tai olemattomilla hevos- taidoilla. Hevostaitoja ei kouluun valittaessa päästä tarkistamaan. Hevos- taitojen opetuksessa aloitetaan aivan alkupisteestä. Oppilaiden oma har- rastuneisuus ja into ovat kuitenkin oppimisen avainasemassa.

Arki hevosen kanssa on vierasta ja hevosta ei tunneta eläi- menä. Oppilas ei ole koskaan opetellut mitään kantapään kautta, eikä esimerkiksi pudonnut hevosen selästä. Oikeaa hevostahan ei voi korvata virtuaali-, digi- eikä keppihevose- la.

Ammattiaineen opettaja

Juuri harrastuneisuus on se mittari, jolla saadaan aikaan oppimista ja vä- hitellen myös ammatillista kasvua. Opettajat kokevat, että opiskelijan matka kohti ammattilaisuutta ammattilaiseksi on usein kovin pitkäksi. Opiskelijat eivät ole välttämättä tehneet itse mitään aiemmin hevosen kanssa. Ammatilliseen identiteettiin kuuluu käsitys itsestä toimijana, siitä mihin kuulu ja sitoutuu (Hakkarainen & Jääskeläinen 2008,77–80).

Ratsastaminen on taitolajina vaikea, koska siinä ei tule kos- kaan valmiiksi. Nykypäivän opiskelijat ovat helposti todella lyhytjännitteisiä.

Ammattiaineen opettaja

Ammatillinen kasvu on asioiden tietämistä ja osaamista, se on suhde omaan työhön ja käsitys itsestä ammatin edustajana (Eteläpelto & Vä- häsantanen 2008, 28 – 29). Opettajat kokevat oman oppimisensa olevan elinikäistä ja osa uskoo, etteivät useimmat oppilaat ole sisäistäneet sa- maa. Valmistuessaan koulusta oppilas on vasta matkansa alussa.

Arki kaikkine yllätyksineen hevosen kanssa voi olla tosi etäistä nykypäivän oppilaille.

Yhteisten aineiden opettaja

Jotta organisaatiosta tulee kehittyvä ja oppiva, sen sisällä tarvitaan sys- teemiajattelua eli kokonaisuuksien hahmottamista. Organisaatioon tarvi- taan yhteinen visio ja sitä kautta luodaan yhteinen organisaatiokulttuuri ja arvot. (Senge 1990, 8 - 11.) Opettajat toivovat opetukseen yhteistä rai- detta, jota kulkemalla opetussuunnitelma toteutuisi annettujen resurssi-

en ja kiristyvien vaatimusten määrittelemällä reitillä. Teoriaopintojen tulisi olla mahdollisimman lähellä käytännön tekemistä. Hevonen on suuri ja joskus yllättävästi uusiin asioihin reagoiva pakoeläin.

Ratsastusta ei opi kuin ratsastamalla. Tuntien lukumäärä on vähennetty huomattavasti. Aiemmin ratsastusta saattoi olla useita hevosia päivässä, kesäisin jopa viisi hevosta oppilasta kohden.

Ammattiaineen opettaja

Ratsastuksen opettajan työ Hevosopistolla on vuosien aikana muuttunut vain vähän. Ratsastus on vaativa taitolaji, jossa jokainen oppija oppii omassa tahdissaan, saadessaan tehdä laadukkaita toistoja. Taidon oppimisessa yksittäisiä toistoja tarvitaan kymmeniätuhansia. Itsenäinen ratsastus opettaa opiskelijalle enemmän huonoja kuin hyviä asioita. Mitä enemmän oppilas viettää aikaa hevosen kanssa tai katsoen hevosten kanssa työskentelemistä, sitä vahvemman pohjan hän saa hevostunteemukseen. Hevosenhoitoa ja ratsastusta ei oppilaan etua ajatellessa kannata vähentää, vaikka joillain opettajilla on paljon opetustunteja.

Opetus vaatii oppilaiden elämän ohjaamista. Eli opetus ei ole pelkkää ratsastuksen tai hevostaitojen opettamista, vaan opettajan tehtäviin kuuluu oppilaiden kaitsemista, vahtimista, poissaolojen selvitystä ja huolien kuuntelua entiseen verrattuna enemmän.

Ammattiaineen opettaja

Oppiminen on sosiaalinen prosessi, jossa voidaan hyödyntää sosiaalista kanssakäymistä ja mallintaa asiantuntijaosaamista. Opettajan tulee kyetä rakentamaan oppimisympäristöjä, jotka muun muassa tukevat tiedon rakentamista, kehittävät itseohjautuvuutta ja hyvien toimintakäytäntöjen rakentamista. (Tynjälä & Heikkinen & Huttunen 2005, 37- 39.) Myös ratsastuksen opettajien työnkuva on muuttunut aiempaa enemmän oppilaan ohjaamiseen. Aiemmin työn fokus oli ratsastuksen opettamisessa. Paneuduttiin opettamaan tärkeää asiaa ja sitä kautta saatiin työelämään vahvoja taidon osaajia. Nyt opetusta on vähennetty ja opettaja joutuu joustamaan vaaditusta taitotasosta.

Onko turvallisuudessa menty liiallisuuksiin ja yritetty tehdä vaativasta taitolajista kaiken kansan harrastus ja ammatti?

Ammattiaineen opettaja

Kouluyhteisön tehtävänä on huolehtia, että se on oppijan paras kasvu- ja kehitysympäristö (Aho 20002, 18). Hevosopiston opetukseen vaikuttaa myös se, että hevosmateriaali on muuttunut puoliverisistä opetusestareista oppilaitoksessa koulutettuihin suomenhevosiiin. Suomenhevonen on käytössä turvallinen, luotettava ja monipuolinen. Se sopii heikompiensoisenkin oppilaan ratsuksi tai ajettavaksi. Hyvin koulutettu suomenhevonen on jokaisen opettajan unelmatyökaveri. Kääntöpuolena

erästä opettajaa mietityttää oppilaiden pärjääminen myöhemmin työelämässä, kun kaikki hevoset eivät toimikaan kuten oppikirjoissa kuvailaan. Oppilaitoksen hevosten koulutustasoa on laskettu tietoisesti, koulutustarjonnan muuttuessa.

Mitä saamme enää opettaa niille, jotka ovat lähtötasoltaan hyviä?

Ammattiaineen opettaja

Jos opetus tähtää vain näyttöjen suorittamiseen rimaa hipoen, eivät oppilaiden taidot pääse oikeasti kasvamaan. Opettajat ovat huolissaan siitä, kun oppitunneilla edetään aina ryhmän heikoimman oppilaan mukaan, opetus ei ole kehittävää kokeneemmille ratsastajille. Taitavimmat ratsastajat saavat reformin hengessä suorittaa näyttönsä heti. Jos oppilaille ei tarjota mahdollisuutta kehittyä esimerkiksi ohjaajina tai ratsastajina, miksi sitten hakeuduttaisiin hevoskouluun?

Oma pedagogiikkaa parantunut, ammatillisesti on tapahtunut kehitystä.

Yhteisten aineiden opettaja

Opin, mitä tietä kuljen.

Ammattiaineen opettaja

Työelämässä oppija oppii parhaimmillaan jo olemassa olevan tiedon lisäksi asioita, joita ei vielä ole olemassakaan eli luo uutta. (Holma & Kontinen 2005, 91–92.) Ratsastuksenopettaja kuvailee työnsä olevan kuitenkin perusluonteeltaan samanlaista. Se on yhä ratsastuksen perusopettamista. Muutos opettamisessa on tapahtunut oman henkilökohtaisen kehittymisen kautta.

Jos opetusta annetaan vain heikomman oppilaan tasolla, kokeneemmat oppilaat turhautuvat, eikä opiskelu tunnu enää mielekkäältä. Vuosien aikana ratsastuksen opetuksessa näkökulma on muuttunut urheilulajin opettamisesta harastuksen opettamiseen.

Ammattiaineen opettaja

Osaamisperusteisuus tarkoittaa ajattelunsa toiminnan muutosta, jolla oppiaine- ja opetuslähtöinen opetus muuttuvat työelämälähtöiseen osaamisperusteiseen oppimiseen. (Kärki 20014) Useat opettajat nostivat haastattelussa esiin koulutuksen suunnan muuttumisen. Jos koulutukseen hakeutuu taidoiltaan jo hyvällä tasolla oleva oppilas, hänet pitää ohjata heti näyttöön. Kuitenkaan todellista mahdollisuutta koko opiskelujen nopeuttamiseen ei ole, sillä usein oppilaalla on kokemusta vain koulutuksensa yhdestä osasta. Taitavampien opiskelijoiden osaaminen pitäisi hyväksilukea heti, jolloin opiskelija ei saa osallistua oppitunneille. Näytöt eivät kuitenkaan kata koko ammatin kirjoa, oppitunneilla opitaan ammat-

tiin laajemmin. Miksi siis hankkia koulutusta, jos opetusta ammattiin ei saa? Samalla kun opetetaan esimerkiksi ratsastusta vain heikoimmille oppilaille, oppilaitos tekee karhunpalveluksen omille opetushevosilleen. Aiemmin taitavammat oppilaat ovat ajaneet nuorempia tai haasteellisempia hevosia sisään tehtäviinsä ja oppineet kouluttamaan niitä eteenpäin. Näin taitavammat ratsastajat ovat saaneet kehittymismahdollisuuksia ja hevoset vahvaa pohjaa kohti tulevaisuuden tehtäviä.

Koulutukseen tulisi saada mukaan myös urheilusta kiinnostuneita opiskelijoita.
Ammattiaineen opettaja

Reformin myötä oppilaat siirtyvät yhteen tapaan suorittaa tutkinto aiempien useamman tavan sijaan. Kaikki opiskelijat henkilökohtaistetaan ja koulutukseen voi hakeutua jatkuvasti. (Kurkela 2016.) Osa opettajista huolestui kovasti siitä, ettei työelämässä vaadittavia taitoja voida edellyttää oppilailta heidän päästessään kouluun. Opetus muuttuu osin harrastuksen opettamiseen ja silloin näkökulma ammattimaisuudesta muuttuu ja rajoittuu. Hevosalan ammattilainen, kun voi työssään kouluttaa tai kilpailla hevosilla tai opettaa harrastajia. Hevosurheilu on kuitenkin näyteikkuna hevosharrastukseen. Kilpaurheilu ja harrasteratsastus ovat kuitenkin pohjimmiltaan samalla perustalla.

Osalla tyypeistä on aina kiire pois tallista.
Ammattiaineen opettaja

Suurin osa opettajista on huolissaan opetustuntien määrän pienemisestä. Lyhyessä ajassa opettajan pitäisi pystyä opettamaan valtavasti asioita tulevaisuuden vastuullisille hevosammattilaisille. Aivan perinteisen opetuksen ympärillä on paljon hiljaista tietoa ja käytäntöjä, joita oppii osallistumalla tallien arkeen.

Tallivuorossa joku tekee hommia, joku hiihtelee perässä.
Ammattiaineen opettaja

Suurimmalla osalla ei ole paloa hevosiin, he eivät halua jatkaa hevosalalla.
Yhteisten aineiden opettaja

Oppilaiden kiinnostus alaa kohtaan rajoittuu usein oppitunteihin. Oppilas opiskelee usein melko motivoituneina, mutta hevoset eivät kiinnosta ammatiksi asti. Johtuuko tämä alan matalista palkoista vai vaan isosta työmäärästä, sitä ei arvuuteltu.

Tiedot voi oppia, taidot voi oppia, asennetta ei.
Yhteisten aineiden opettaja.

Työelämän kannaltaan tärkeää, että ihminen keskittyy työelämän vaatimuksiin ja siellä tarvittavien taitojen kehittämiseen. (Ruohotie 2008, 110 - 112.) Kaikki haastatellut opettajat harrastavat hevosia myös vapaa-ajallaan. Oppilaita on nykypäivänä vaikea saada mukaan harrastamaan vapaa-ajalla. Opettajat kokivat oppilaiden asenteen hevosia kohtaan toisinaan huonoksi.

Aika sissejä ovat ne oppilaat, jotka näillä eväillä jatkavat suoraan työelämään.

Ammattiaineen opettaja

Oppilaat ovat koulussa kolmekin vuotta, silti lähes kaikista opettajista tuntui, että oppilaita ehditään opettaa aivan liian vähän.

8.3.5 Tulevaisuuden opettajuus

Tulevaisuudessa opettaja on isompien kokonaisuuksien hallitsija.

Yhteisten aineiden opettaja

Opettajasta tulee työnohjaaja.

Yhteisten aineiden opettaja

Aineopettaja uskoo opettajuuden muuttuvan lähinnä oppilaan ohjaamiseen. Oppilasta ohjataan näytöstä kohti seuraavaa. Varsinainen perusopetus vähenee. Ammatillinen opettaja on työelämän ja henkilökohtaisten osaamispolkujen asiantuntija. Hän osaa rakentaa oppimisympäristöjä, jotka tukevat oppimista ja kasvattavat ammatillista identiteettiä. (Lepänjuuri & Nurminen 2015.) Osaa opettajista huoletti opettajuuden häviäminen. Katoaako koko ammattikunta, koska opettaja ei "saa" enää opettaa. Oppilaiden kykyyn itse hankkia tietoja ja taitoja luotetaan yltäkyläisesti. Kärjistettynä nyky maailmassa uskotaan opettamisen sijaan oppijan oppivan itsekseen. Opettaja vain osoittaa suuntaa.

Opettajan tulee hallita hevosala ja opettaa hevosalaa talliympäristössä samalla kun opettaa esimerkiksi matematiikkaa. Työkalut tähän ovat kuitenkin vielä puolittaisia. Opettajan voi olla vaikeaa miettiä, miten omaa opettamista voi kehittää. Miten linkittää oma opettaminen hevosmaailmaan?

Tulevaisuuden suuri muutos on myös se, että osaamista arvioidaan, ei opiskelua eikä oppimista.

Ammattiaineen opettaja

Tulevaisuudessa oppimista edistetään teknologialla ja grafiikalla. Oikealta hevoselta opittuja asioita, hevosenukemis- ja käsittelytaitoja ei voi oppia lukemalla, peleistä tai virtuaalisesti. Hevostaidot, tallien hoitaminen ja perushoitaminen ja ratsastaminen tai ajotaidot on kunkin oppilaan opit-

tava ihan konkreettisesti itse harjoitellen. Työssäoppimassa oppia saa vain niistä asioista, mitä kunkin tallin liiketoiminta tarjoaa. Hevosopistolla tarjotaan kaikkea sitä opetusta, mitä tutkintojen perusteista löytää.

8.3.6 Työpaikoilla oppiminen

Työpaikoilla työntekijät tekevät töitä ja täällä koulussa me olemme oppilaiden ohjaamista varten.

Ammattiaineen opettaja

Työssä tapahtuva oppiminen on monitahoista. Työhön oppimiseen sisältyy koulutuspolku, jota opiskelija pääsee kulkemaan. Oppiessaan työhön oppilas saa käsityksen työn sisällöstä työtehtävien, työvälineistön, suoritteiden ja toimenkuvien osalta. Opiskelija vahvistaa osaamistaan ja oppii jakamaan tietoa ja informaatiota. Oppilas rakentaa ja tutkii omaa toimijuuttaan suhteessa muihin. (Pirkkalainen 2005, 263 - 264.) Yksi Hevosopiston opettajista arvioi myös oppilaitoksen tarpeellisuutta työvaltaisen opiskelun vahvistaessa asemiaan yhteiskunnassa. Toisaalta oppilaitosta tarvitaan teorian tiedon levittämiseen toisaalta taas oppilaitos voi jossain määrin antaa alasta väärää kuvaa, jos opettajat eivät itse ole aktiivisia kehittämään omaa työtään, alaansa tai ylipäätään ”pysymään kärryillä”.

Opettaminen edellyttää suurta sitoutumista myös työssäoppimispaikoilta.

Ammattiaineen opettaja

Jatkossa pahimmillaan opiskelu toimii kuin huono oppisopimus, eli mikään ei toimi.

Ammattiaineen opettaja

Työssäoppimisessa oleellisinta on se, että koetaan asioita. Kaikki kokemukset eivät ole kuitenkaan tasavertaisesti kouluttavia. Tärkeää on työssäoppimisen suunnittelu tavoitteineen, sisältöineen, menetelmien ja arvioineen. (Kallio 2000, 30–32.) Ratsastusta opettavat ammatilliset opettajat miettivät lisääntyvää työssäoppimista. Suuria haasteita tuovat pitenevät työssäoppimisjaksot ja yhteistyö työssäoppimispaikkojen kanssa. Esimerkiksi sopivien työssäoppimispaikkojen löytyminen voi olla hankalaa. Näyttöjen tekeminen työelämässä on toistaiseksi hämärän peitossa. Kuka päättää osaamisesta ja valvoo sitä. Epävarmuutta lisää se, mihin koulua ja opettajaa enää tarvitaan. Onko opettajalla aikaa kiertää valvomassa näyttöjä vai voidaanko suorituksia seurata vain videoilta? Videoiden välityksellä nähty näyttö voi olla kaukana todellisuudesta. Kun oppilas on työelämässä, pystyykö työnantaja arvioimaan oppilasta objektiivisesti? Ehditäänkö työelämässä opettaa oppilaita riittävästi?

Jatkossa on ensisijaisesti oppilaan omasta motivaatiosta kiinni, miten pärjää.

Yhteisten aineiden opettaja

Opiskelijan vastuulle jää opiskelu.
Ammattiaineen opettaja

Opettajista tulee ehkä työpaikkakouluttajia tai opiskelijoiden etujen valvojia. Opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittymisen suunnittelun myötä jokaisella opiskelijalla on omanlaisensa oppimispolku. Opettajia huolestuttaa yksilöllisten oppimispolkujen aiheuttamat käytännönjärjestelyt. Aikaa on rajallisesti ja yhdelle tehtävät erikoisjärjestelyt ovat muiden opetuksesta pois. Yhtä oppilasta varten rakennetaan näyttöjä tai opetusta.

Työvaltaisuuden lisääntyessä opetetaan jatkossa tietyt asiat kuten teoriaopintoja vain etänä ja verkossa. Miten toimitaan, jos oppilas ei saa opintoja kerta kaikkiaan yksin sujumaan. Opetuksesta tulee henkilökohtaisempaa – todetaan oppilaan taitotaso ja määritellään hänen tavoite- tasonsa. Opettajia arveluttaa massaopetuksesta yksilölliseen opetukseen siirtyminen. Sen arvellaan syövän enemmän resursseja kuin vanha tapa opettaa. Yksilöllinen opettaminen, opettajien ja tuntien vähentäminen tarkoittaa vääjäämättä työn tuloksen huononemisesta.

8.3.7 Oppilaitoksen yhteinen linja

Koululla olisi hyvä opettaa edes yksi tapa pitää ja hoitaa hevosia, mutta yhtenäiseen linjaan tarvittaisiin työyhteisön tuki.

Ammattiaineen opettaja

Koulussa opitaan punainen lanka, jota seuraat. Perustapa tehdä opitaan koulussa, työelämässä sitten lisää.

Ammattiaineen opettaja

Nykyisen käsityksen mukaan yritysten välisessä kilpailussa osaaminen ja tieto ovat muita resursseja arvokkaampaa kilpailuetua. (Ramste 2017.) Hevosopistolla on monta tallia ja monta ammattilaista. Oppilaita on useampi sata ja opiskelut jakautuvat eri talleihin ja yksiköihin oppilaiden suuntautumisen mukaan. Opettajilla ja tallihenkilökunnalla on yhteistä suunnittelu-aikaa vuositasolla todella vähän.

Eri talleissa voi olla erilaisia malleja työn tekemiseen, mutta opetuksessa hevosen edun ja nykyaikaisen tiedon pitäisi näkyä.

Yhteisten aineiden opettaja

Opettajat haluaisivat, että koululla näytettäisiin tietynlainen hevosenpidon malli ja systeemi. Malli, joka olisi arvioinnin kestävä. Sen päälle kukin

opiskelija oppii sitten työelämässä oman tapansa tehdä. Koululla pitäisi opettaa, mikä on työntekijän vastuut ja työn tekeminen kunnolla ja perusteellisesti. Erään opettajan mukaan tämän takia oppilaitoksessa pitäisi olla nykyaikaiset metodit opettaa ja modernit työvälineet. Opetusta voisi tehdä yrittäjämäisemmin, kustannuksia, tulosta ja työaika seuraamalla.

Opettajat ovat huolissaan siitä, ettei Hevosopisto pysy sloganinsa mukaan ”alansa ykkösenä”, koska opettajia ja oppilaita tasapäistetään. Jokaisen opettajan pitäisi hallita laaja-alaisesti asioita, eikä olla huippuosaaja josakin tietyssä osaamisalassa. Samoin oppilaista tehdään perusduunareita, eikä heidän erityislahjakkuuttaan tai henkilökohtaista kiinnostustaan saa viedä eteenpäin ja uudelle tasolle.

8.3.8 Työyhteisön kehittyminen

Työyhteisöä voitaisiin kehittää avaamalla organisaatiokäytäntöä, opettajien ja henkilökunnan toimen- tai työnkuvaa.
Yhteisten aineiden opettaja

Oppivan organisaation lähtökohtana on joustava ympäristöön sopeutuminen ja organisaation ainoan kestävä kilpailuedun olevan kilpailijoitaan nopeampi oppimiskyky. (Heiskanen 2008.) Eräs opettaja kertoo, että opettajuuden muutoksessa uuden työnkuvan sisäistäminen on ollut vaikeaa. Joskus tuntuu siltä, ettei tiedä keneltä kysyä neuvoa. Tilanteissa saattaa olla vaikeaa tavoittaa ketään. Työssä pitäisi olla visio ja työntekijöillä strategia siitä, mihin suuntaan mennään.

Mikä on minun hommani ja miten voin tehdä sen riittävän hyvin. Työstä puuttuu usein hallinnan tunne ja työn määrä ei ole aina kohtuullinen.
Yhteisten aineiden opettaja

Oppivan organisaation valttikortteina on henkilöstön ottaminen mukaan toimintaan, päätöksentekoon ja strategian tekemiseen. Henkilöstön sitouttaminen ja motivoiminen on kiinni avoimesta tiedottamisesta ja siitä, että työntekijät tietävät sekä oman organisaationsa kokonaiskuvan että toimintaympäristönsä ulkopuoliset toimijat. (Sydänmaanlakka 2008, 136-138.) Opettajien kesken on epäselvää, kenellä on vastuu mistäkin. Vastuuta on epäonnistumisen pelossa vaikeaa ottaa. Osaltaan tunne työn arvostuksesta puuttuu ja osin on totuttu vahvaan hierarkiaan. Nyt tunne siitä, että omassa työssä saa vastuuta ja arvostusta on olematon. Tunnollinen opettaja tuntee riittämättömyyttä omassa toiminnassaan. Työasiat pyörivät mielessä vapaa-ajallakin ja vastuu tuntuu painavalta.

Reformia ei tapahdu ilman opettajia. Opettajan tulee olla valmis kehittämään omaa osaamistaan jatkuvasti. Tämän päivän opettajan tulee verkostoitua tiimien, työelämän, alan vaikuttajien ja kehittäjien kanssa. (Kurkela 2016.) Hevosopiston opettajien työ ei ole ollut aina tiimityötä, jonka

takia jokainen on joutunut johtamaan itseään ja oma tapa tehdä tuntuu nyt muutoksen alla melkein kiveen kirjoitetulta. On vaikeaa muuttaa mieltään, koska ”aina on tehty näin”. Muutoksessa toisaalta pelätään vastuuta, toisaalta voidaan todeta, että tehdään jo paljon ”ylimääräistäkin”. Osa on sellaista ”näkyvätöntä työtä”, josta ei makseta.

Työ on mukavaa, mutta pääasiassa tuntuu siltä, että pitää jatkuvasti päivystää ja vastata puhelimeen työtä koskien ympärivuorokautisesti.

Ammattiaineen opettaja

Eräs opettaja kokee toimineensa esimiehensä juoksupoikana muiden asioilla työhöntulostaan alkaen. Työpäivän alkamista ja päättymistä ei voi seurata lukujärjestyksestä. Työhyvinvointi kärsii esimiehen turhanpäiväisistä pikkuasioilla juoksemisesta.

Henkilöstön oppimista voidaan edistää systemaattisesti. Edistämiseen kuuluu työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon ja toiminnan kehittämiseen. Työssä voidaan tehdä kokeiluja, eikä niiden seurauksista tarvitse olla huolissaan. Työyhteisössä vallitsee keskinäinen luottamus ja kunnioitus. (Sarala & Sarala 1996, 25–27.) Opettajat toivovat, että kaikkien työtä arvostettaisiin. Peruskysymyksistä on oppilaitoksen sisällä suuria ristiriitoja liittyen hevosten käyttöön, hoitoon ja työskentelytapaan. Nämä ristiriidat näkyvät arvomaailman eroina ja vaikuttavat henkilökemioihin.

Joitakin päätöksiä olisi mukava voida tehdä ilman, että tarvitsee kysyä ja varmistaa muilta niitä. Toivoisin luottamusta siihen, että minä ammattilaisena osaan oman työni.

Ammattiaineen opettaja

Toimenkuvien muuttuessa töihin perehdytystä ei ole.

Yhteisten aineiden opettaja

Esimieheltä kaivattaisiin opettajien tukemista. Kun tulee epäselvyyksiä tai kriisejä niin opettajaa ei leimattaisi hankalaksi.

Voi kun puhuttaisiin asioista asioina ja työstä työnä. Työstä pitäisi voida puhua pahoittamatta kenenkään mieltä ja pelkäämättä seurauksia. Ettei tarvitsisi väkisin kaveerata tai kieroilla saavuttaakseen samoja etuja kuin toiset.

Ammattiaineen opettaja

Työyhteisössä tarvittaisiin aitoa keskustelua ja luottamusta ihmissuhteisiin. Kaikkien työtä pitäisi pystyä arvostamaan. Ihmisten pitäisi arvostaa toistensa työtä. Työtehtävien määrä on oltava kaikille tasainen.

Kentän ääni kuuluviin.

Ammattiaineen opettaja

Yksittäinen henkilö ei saisi päättää mitään. Erilaisista linjauksista pitäisi tehdä yhdessä yhteneväiset käytänteet.

Ammattiaineen opettaja

Opettajat kokevat, että oppilaitosta johdetaan ylhäältä alaspäin. Opettajat ja työt ovat keskenään eriarvoisia. Osa opettajista kokee töitään ja tekemisiään vähäteltävän. Asioissa, joissa esimies ei ole osaaja, täytyy saada sen henkilön mielipide esiin, jota asia koskettaa.

Jos työyhteisössä olisi tiedossa, mikä on meidän linjamme, mitkä ovat tavoitteemme, millä tyylillä ja mitä kohden menisimme, olisi työtä helpompi tehdä.

Ammattiaineen opettaja

Kaikilla organisaation tasoilla työn tekemisen pitäisi olla omaehtoista, eikä vaan johdon määräyksistä johtuvaa. Johtajan tulee antaa tilaa vapautena ja vastuuna alaisilleen. (Heiskanen 2008.) Työyhteisön kehittymisessä tärkeintä olisi maalaisjärjen käyttöönotto. Pidemmän työuran tehneet opettajat kokevat vahvasti, ettei heidän näkemyksiään arvosteta. Asian tuntijoita tulisi kuulla.

Johtajan olisi hyvä laskeutua duunareiden tasolle edes kahvituntien ajaksi.

Yhteisten aineiden opettaja

Johtajalta kaivataan kehityskeskusteluita. Kehityskeskusteluiden tulisi olla muutakin kuin muodollisuus. Laitetaan asiat parempaan kuntoon. Kahvipöydissä keskustellaan päivänpolttavista aiheista. Yhteisöltä toivotaan yhtenäistä ammatillista näkemystä ja kollegiaalisuutta.

Hevosopiston arvoista avoimuus toteutuu työyhteisössä huonosti. Nyt luetaan lehtien palstoilta, mitä meillä töissä tapahtuu.

Yhteisten aineiden opettaja

Opettajilla on epävarmuutta siitä, mitä konkreettisesti tulevaisuus tuo tullessaan. Työssä kehittyminen ja siinä hyvinvointi edellyttää uudenlaista otetta työyhteisön viestinnässä.

Luodaan hevosalalle uusi kulttuuri.

Ammattiaineen opettaja.

Blended Learning tarkoittaa monenlaisia opetuksen tapoja sulautettuna yhteen. Yhteen voidaan sulauttaa verkko-opetusta, luokkaopetusta, kokemusperäistä oppimista kouluissa tai työpaikoilla, opettajajohtoisia tilanteita ja itsenäistä oppimista. (Salakari 2009, 96- 103.) Osa Hevosopis-

ton opettajista olisi valmiita ottamaan merkittävän harppauksen kohti uudenlaisia opetustapoja ja uudenlaista Hevosopistoa.

Opettajan täytyy osallistua tekemiseen. Oppilaista tehdään tasavertaisia tiimien jäseniä.

Ammattiaineen opettaja

Tiimioppiminen tarkoittaa yhteistyön voimaa, kukin oppii tahollaan, mutta yhdessä opittu on enemmän kuin oppijoittensa summa. (Senge 1990, 8-11.) Edistysmielisimmät opettajat ovat valmiita muuttamaan opettaja-oppilas valtasuhteita enemmän tiimityömäisiksi.

Osaaminen on organisaation tärkein resurssi. Osaaminen on tietoa, taitoa ja asennetta. Se on teorian lisäksi käytännön kokemusta. (Koponen 2015.) opettajat toivovat, substanssiosaamista arvostettavan myös oppilaitoksen sisällä. Opettajat arvostavat omaa työtään ja kokevat onnistuvansa suuristakin paineista ja vastatuulesta huolimatta.

Hevosopistolle tullaan yleensä opiskelemaan siitä syystä, että Hevosopistolla on hyvä maine, hyvät hevoset ja korkea opetuksen taso.

Ammattiaineen opettaja

Ikään tai opetuskokemuksen katsomatta opettajat ovat hyvin ylpeitä Hevosopistosta, sen historiasta ja perinteistä. Oma työtä arvostetaan. Opettajat kertovat ylpeinä olleensa mukana luomassa suomalaista hevoskulttuuria. Osa kuvaili suhdettansa Hevosopistoon sanoilla elämäntyö tai perintö.

Pidetään lippu korkealla ja Hevosopisto alansa ykkösenä!

Ammattiaineen opettaja

8.3.9 Opiskelijoiden kasvattaminen alaan ja ammattiin

Opettajan pitäisi toimia yrittäjänä. Yritetään tehdä työstä asiakaslähtöistä.

Ammattiaineen opettaja

Ammattiin kasvamisen kysymys koettiin selvästi haastavimpana kysymyksenä. Se aiheutti eniten taukoja puheessa ja vähiten pohdintaa. Eräs opettaja pohti, onko hevosalan koulutus ylipäänsä asiakaslähtöistä. Opettajan tarvitsisi pohtia omaa toimintaansa niin, että hän voisi olla esimerkiksi ammattilaisesta hevosalalla.

Kiltakoulusta somea ja mobiilia hyödyntäen vahva ammattitaito ja työelämävalmiudet. Opetellaan tarttumaan toimeen. Tiimityö ja työnohjaustaidot opettavat oppimaan.

Ammatillinen kasvu tulee havainnoinnista, dokumentoidusti ja reflektoidessa.
Ammattiaineen opettaja

Yksi opettaja kurkottaa jo kohti tulevaisuuden kiltakoulutusta.

Tallityö yhteistoiminnalliseksi oppimiseksi.
Ammattiaineen opettaja

Yksi opettaja uskoo yhteistoiminnallinen oppimisen voimaan. Vastuullisuus ja yhteistyötaidot kasvavat. Oppilaat alkavat tavoitella yhteisiä päämääriä.

Jos joku oppii ratsastuksellisesti koulutuksen aikana lisää, se on vain plussaa.
Ammattiaineen opettaja

Ratsastuksenopettajan oleellisin tapa opettaa oppilaansa hevosalaan on näyttää esimerkkiä. Oppilas oppii mallioppien. Opettajan pitää innostaa ja motivoida oppilaitaan. Opettajan tulee näyttää perustapa tehdä työtä ja antaa punainen lanka. Sen päälle opiskelija sitten rakentaa omaa osaamistaan. Oppilaiden tulisi oppia tilannetajua ja vastuunottoa. Opettajat uskovat oppilaiden hevostaitojen kasvuun, mutta ratsastustunneista ja hevosten kanssa tekemisestä vähentäminen koetaan ehdottoman huonona asiana.

Ammatillisen opettajan pitää olla herkkävaistoinen, mutta paksunahkainen.
Ammattiaineen opettaja

Ammatillisessa koulutuksessa oppilaan tulisi oppia, mitä tarkoittaa hevosenhoitajan työ, mitä pitää osata ja millä valmiuksilla töihin mennään. Oppilaan tulee oppia vastuullisuutta ja oppia tunnistamaan vahvuutensa. Ammatillinen opettaja on monipuolinen ihmistuntija, avoin ja joustava. Hän on ylpeä ammatistaan ja rohkea pitämään kiinni osaamisestaan. Työssä ei voi olla vain hevosten takia, vaan pitää haluta opettaa oppilaita.

Ammatillisen opettajan tärkeintä ydinosaa on monenlaista. Ammatillisuus koostuu ammatin pluspuolista ja ammatin tärkeydestä. Opettajat hahmottavat tulevaisuuden, jossa työelämään siirtyy yhä enemmän koulutusvastuuta. Se miten koulu ja työelämä jatkossa tekevät yhteistyötä, on vielä avointa. Ammatillisuuden siirtäminen oppilaisiin ja kasvu ammattiin koetaan vaikeana aiheena. Keinoja ammatillisen kasvun tukemiseen ei oikein löydetä.

8.4 Tulosten reliabiliteetti ja validiteetti

Reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että samaa henkilöä tutkittaessa kahdella tutkimuskerralla tutkimuksen tulos on sama. Kuitenkin on syytä olettaa, että ajan myötä ihmisen elämässä tapahtuu muutosta ja olosuhteet muuttuvat. Tämä ei tarkoita, että haastattelu olisi tutkimusmenetelmänä huono, vaan ajan kuluessa ja muuttuneiden tilanteiden seurauksena tulos muuttuu. Reliabiliteetti voi tarkoittaa myös sitä, että kaksi arvioijaa tulee samanlaiseen lopputulokseen. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 186.)

Haastatteluita analysoitaessa ja raportoitaessa on todettava, että haastatteliija tulkitsee aina itse vastauksia oman persoonansa kautta. Siihen vaikuttavat muun muassa havainnoivan huomiokyky ja kulttuuri, josta hän on peräisin, eli mitä puhuja tarkoittaa sanoillaan ja mistä juuri nyt ollaan puhumassa. Tutkijan tehtävä on myös päätellä mikä on oleellista tietoa, vastaako haastateltava tutkimuksen kannalta tarpeellisiin kysymyksiin. (Ruusuvuori 2010, 428.)

Tutkimusmenetelmänä teemahaastattelu sopi hyvin tutkittavaan aiheeseen ja tuotti hyödyllisiä vastauksia asetettuihin teemoihin. Tutkimus olisi toistettavissa. Tilanne kevästä 2017 Hevosopistolla on kuitenkin muuttunut oleellisesti, osa opettajista on irtisanottu ja reformi on astunut muutoksineen voimaan, joten teemakyselyn tulokset olisivat varmasti erilaiset. Aineisto vastasi tutkimuskysymyksiin.

Haastattelu oli toteutettu Hevosopiston opettajilla, eli se kuvaa Hevosopiston opettajien näkemyksiä opetuksesta keväällä 2017. Suurin osa kysymyksistä on ollut sellaisia, että niillä on saatu haluttuja asioita selvitettyä. Kaikilla opettajilla oli kuva tästä hetkestä ja kehitysehdotuksia työyhteisön. Tulevaisuuden opettajuus oli monilla haastateltavilla aika hämärän peitossa. Kysymys siitä ei tuottanut oikein minkäänlaisia konkreettisia vastauksia.

Haastattelut ovat toteutettavissa uudelleen, mutta teemahaastattelun hengessä, tärkeämpää on saada sen hetkistä, kontekstisidonnaista laadullista informaatiota kuin mitattavissa olevaa dataa. Jos haastattelun tekee eri ajankohtana, tulos on toisenlainen. Jos samat kysymykset toistettaisiin 15 eri opettajalle, tulos olisi varmasti erilainen.

Kaikkia haastatteluja ei nauhoitettu, että vaikeistakin asioista saatiin keskusteltua ilman, että opettajilla oli huoli aineiston väärinkäytöstä. Samoin haastatteliija koki, että opettajien anonymiteettiä ei tullut vaarantaa yksilöllisellä opettajilla sukupuolen tai iän perusteella.

Haastattelu menetelmänä toimi tässä tutkimuksessa hyvin, sillä kyselylomakkeella ei olisi ollut mahdollista saada näin laajaa materiaalia ja erilaisia näkökulmia aiheisiin. Haastattellessa voi myös havainnoida onko kysymykset ymmärretty oikein, tarvitaanko tarkentavia kysymyksiä lisää.

Kaikkea haastattelussa ollutta aineistoa ei tietenkään voi opinnäytetyön sisään kirjoittaa, koska haastatteluissa materiaalia on todella paljon. Sen takia haastattelun purku edellyttää aina tutkijalta valikointia ja on siitä syystä epätäydellinen. Aineiston purkamisen ratkaisut heijastavat tutkijan esiymmärrystä teorioista ja oletuksia ilmiöistä. Sitä kautta tutkija miettii millä tasolla ja miten tutkittavaa ilmiötä on mielekästä lähestyä. (Nikander 2010, 433.)

Tutkimuksen validiteetista kannalta on tärkeää miettiä, onko tutkija oikeassa tavoitellessaan jonkin kuvan antamista haastateltavan puheesta. (Nikander 2010, 439) Validiteetti tarkoittaa seuraavien tutkimuskertojen tuloksen ennustettavuutta tai tutkimuksessa käytettävien käsitteiden oikeellisuutta kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 186.)

Kvantitatiivista tutkimuksessa itse tutkija vaikuttaa tutkimukseen huomattavan paljon. Kyse on tutkijan tulkinnoista ja käsitteistöstä. Tutkijan tulee voida dokumentoida, miten hän on päätenyt luokittelemaan ja kuvaamaan tutkimaansa ilmiötä. Reliabiliteetti koskee tutkijan toimintaa, kuinka luotettavaa analyysi haastatteluista todella on ja aineiston huomiointa sen kaikilta osin. Haastattelu on kuitenkin todellisuudessa aina haastattelijan ja haastateltavan yhteispeliä. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 188 – 189.)

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opettaja on ammatillisen oppilaitoksen tärkeimmän tavoitteen eli hyvän ammatillisen opettamisen väline ja mahdollistaja. Jokainen opettaja on kokemuksensa ja persoonansa summa. Opettajat kokevat opettajuuden ja substanssinsa kukin omalla henkilökohtaisella tavallaan. Teemahaastattelun tulokset kertovat siitä, miten haastattelun ajankohdassa keväällä 2017 opettajat kokivat työnsä ja opettajuutensa. Monilla opettajilla oli täysin inhimillinen epävarmuus tulevasta ja elämäntyön katoamisesta. Haastatteluajankohtana opettajuuden muutos oli aiheena ajankohtainen ja tärkeä.

Osa opettajista on ammatillisen kasvun polulla jo pitkällä. He ovat hyväksyneet, että muutos työympäristössä on ainoa asia, mikä on varmaa. On siis muututtava itse, pysyäksesi kiinni työssä ja toimeentulossa. Jos ei omassa muuttuvassa työnkuvassaan jokin miellytä, on joko opittava pitämään uudenlaisista haasteista tai vaihdettava työpaikkaa ja kohdattava uusia työnteon tapoja. Osa opettajista esiintyy muutosvastarintaa, he ottivat yhteiskunnan muutokset henkilökohtaisesti ja kokivat, että heidän työtään ei arvosteta tai heidän mielipiteitään ei huomioida. Osa opettajista tuntuu antavan paineille periksi ja pienentävän omaa työpanostaan.

Ajan henki on se, että työmarkkinat vaativat uudistumista. Nyt on se hetki, jolloin opettajien tulisi katsoa tulevaisuuteen ja alkaa kehittää ja hyödyntää osaamistaan monipuolisesti. Muutos ei ole kuitenkaan minkään yksittäisen tahon suunnittelema. Osin se perustuu taloudellisiin tosiasioihin, kuten valtiolta tulevan rahoituksen rajuihin leikkauksiin. Oppilaitoksen toiminta vaatii enemmän kaupallista toimintaa kuin ennen. Muutoksen syynä ovat osin reformin teemat, kuten yksilölliset oppimispolut ja uudenlaiset oppimismenetelmät.

Yksilöllisten oppimispolkujen hyötynä on koulutuksessa mahdollistuva nopea vastaaminen työelämän muuttuviin tarpeisiin. Käytännössä kuitenkin valtaosa oppilaista kulkee koulutuksessaan samaa polkua samaan aikaan aloittaneiden kanssaopiskelijoiden mukana. Henkilökohtaistaminen onnistuu vasta, kun opiskelijalla on aiempaa osaamista, jolloin osaaminen voidaan tunnistaa ja tunnustaa. Henkilökohtaistaminen on tärkeää myös silloin, kun oppilas opiskelee työvaltaisesti, jolloin hän on koulunpenkillä harvemmin. Perinpohjainen henkilökohtaistaminen, jossa tutkinonosa tutkinnonosalta sisältöineen käydään läpi, on oiva työkalu opettajalle.

Ammatillisen koulutuksen tavoite on tuottaa oppilaista ammattilaisia. Hevosalalla ammatillisen koulutuksen opettaja on opiskelijan esikuva. Jotta opettaja pysyy ajan hermolla ja antaa oppilailleen tuoretta tietoa hevosalasta ja työstä hevosalalla, hänen täytyy päivittää osaamistaan ja uskoa elinikäiseen oppimiseen, olla mukana luomassa Suomeen vahvaa hevoskulttuuria. Hevoskulttuurilla on pitkät perinteet isoissa hevosmaisissa. Suomessa Ypäjä on ollut hevoskulttuurin suunnannäyttävä jo armeijan ajoista alkaen. Hevosopiston tuottama hevosammattilaisten määrää Suomen mittakaavassa todella suuri ja opettajat ovat heistä ylpeitä.

Haastatteluissa opettajilla ei ollut konkreettista ajatusta siitä, miltä hevosala näyttää ja sitä kautta millaista osaamista tulevaisuuden hevosammattilaiset tarvitsisivat. Yksi konkreettisista muutoksista on kaupallistuminen, johon koulutus ole osannut vastata. Nyt 2010-luvun myötä on Suomeen rantautunut seuratoiminnan hiipuessa kaupallinen kilpailutoiminta. Uusissa ratsastuskeskuksissa on modernimmat puitteet ja joustavammat tavat kuin perinteikkäissä paikoissa. Yrityskulttuuri näkyy uusimmassa ratsastuskeskuksissa erinomaisena asiakaspalveluna ja pyrkimyksenä toteuttaa asiakkaiden toiveet. Asiakkaat tavoittavat yrityksen työntekijät lähestulkoon koska vain ja heitä halutaan palvella. Jokainen asiakas on yrityksille merkityksellinen ja tärkeä. Aikakautena, jolloin ihmiset tavoittelevat omaa etuaan enemmän kuin yhteistä hyvää, on erittäin vaikea pärjätä ja erottua edukseen oppilaitoksena näiden huipputasoisien yritysten seassa. Näissä yrityksissä muutamien ihmisten muodostama ydinjoukko toteuttaa kilpailut. Kilpailuiden kannattavuus on hyvä ja toimihenkilöiden osaamiseen luotetaan. Jos Hevosopisto haluaa pysyä mukana kehittyvässä kilpaurheilussa, sen kannattaneen valita kohderyhmänsä vähempään kuin luksukseen tyytyvien asiakkaiden suuntaan.

Hevosopistolla on pitkät perinteet ja hyvät suhteet muihin alan oppilaitoksiin. Oppilaitosten välinen kilpailu hakijoista ja muuttuvat olosuhteet ovat saaneet oppilaitokset kehittämään toimintatapojaan. Opiskelu toteutetaan oppilaslähtöisesti ja monipuolisin menetelmin. Osa opiskelusta toteutetaan etänä verkossa ja osa oppilaitoksessa. Oppilaiden edistymisestä ollaan kiinnostuneita ja heidän opintojaan pusketaan eteenpäin. Maksulliset palvelut tai osa opinnoista järjestetään kiinnostavien ja ajankohtaisten valmentajien vetäminä. Oppilaitokset toimivat yhteistyössä erilaisten yhdistysten kanssa ja toteuttavat ennakkoluulottomasti uusia kursseja tai klinikoita heidän kanssaan. Tapahtumat lisäävät oppilaitosten myyntiä ja toimivat myös markkinointiväylänä. Tulevaisuudessa se oppilaitos, jonka vahvuutena on kohdata ja kouluttaa erilaisista lähtökohdista tuleva opiskelija, on alansa ykkönen. Myös Hevosopiston on aika arvioida ja kehittää opetusta ja palveluja.

Käytännössä Hevosopiston kaltaisessa suuressa oppilaitoksessa opiskelijan oppimisen takaamiseksi on tärkeää saada opiskelija mukaan kaikkeen perusopetuksen. Opetus on sitä tehokkaampaa, mitä enemmän aikaa opettajalla on oppilasta kohden. Tänä päivänä oppilaita on sama määrä kuin ennen ja opettajia vähemmän. Tästä syystä myös Hevosopiston opettajien tulee olla valmiita päivittämään opetusmenetelmiään. Oppilaille on luotava entistä monipuolisemmin tilaisuuksia oppia.

Resurssien muuttuessa opettajan aika oppilasta kohden vähenee. Ryhmänohjaajien vastuu kasvaa, osa ryhmänohjaajista ei tee ohjaamansa ryhmän kontaktiopetusta juurikaan. Kiltakoulun opetusmalli perustuu siihen, että opettajan lisäksi työnohjaajat ja kokeneemmat opiskelijat opettavat uusia oppijoita. Kiltakouluissa verkkoon tehtävä oppimispäiväkirja tai työnäytteiden esittely jäsentävät opiskelijan oppeja. Hevosoppilaitoksen sisällä kiltakoulumainen opettamistapa sopii valjasverstaalle ja kengityspajalle, jossa opiskelu on käsityömaista ja luovaa. Taitoa voi kartuttaa itse yrittämällä ja mallioppien. Oppiminen tapahtuu vertaisoppien ja opetuksen tuloksena syntyy uusia tuotteita. Oppiminen on mahdollista tehdä näkyväksi esimerkiksi Instagramin avulla. Hevosten hoidossa, kasvatuksessa, valmentamisessa ja ratsastuksenohjaamisessa oppimisen tulos ei ole nähtävissä konkreettisena tuotteena. Hevosten kanssa toimiessa vertaisoppiminen ei aina toimi. Jos oppilaat ovat taitotasoltaan heikkoja ja tuntevat hevosten käyttäytymistä, käyttöä ja talon tapoja huonosti on opettajan tuki oppimisessa todella tarpeen. Hevostaloudessa suuret linjat, kuten kustannusten hallinta ja hevosista huolehtiminen turvallisesti ja tehokkaasti ovat merkittävä osa tarpeellisia taitoja ajatellen oppilaiden jatkoa työelämässä.

Kiltakoulumaisen opettamismetodin varteenotettava vaihtoehto olisi laajasti peruskouluissa, yliopistoissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa käytössä oleva tiimiopettaminen. Vastuu ryhmästä toimisi tehokkaammin, jos se jaettaisiin usealle opettajalle. Tiimiopettamisen parhaita puolia ovat ne,

että opettajien työhyvinvointi paranee ja opettamista voidaan toteuttaa henkilökohtaisemmin. Tiimiopettaminen mahdollistaa suurtenkin oppilasmäärien opettamisen kerralla ja esimiestyö helpottuu, kun opettajat vastaavat laajemmista kokonaisuuksista itse.

Hevostalouden opettajilla on suuria muutoksia edessään. Opetusta ei ole viety verkkoon samaan tapaan kuin muissa ammattialoissa. Osa opettajista työskentelee suuriltaan ”ulkotöissä”. Tietokoneen käyttö erilaisissa sääoloissa on haastavaa. Älypuhelimien käyttö on sen sijaan kaikille kaikissa olosuhteissa mahdollista. Älypuhelinien kautta käytettävä tietotekniikka on aivan riittävää.

Osittain opettajat purnaavat työnkuvan muuttumista sillä, että hevonen ei muutu, vaikka maailma muuttuu. Tämän hetken maailmassa suuri osa töiden toiminnoista pyritään siirtämään verkkoon, jotta työtä ja sen toimivuutta voidaan mitata aiempaa tehokkaammin. Hevosala laahaa teknologian käytön osalta maatalouteenkin verrattuna jäljessä. Yrity maailmassa hevosala pysyy niin kauan ”kivikautisella” tasollaan, kunnes alan sisällä ollaan valmiita kehittymään. Osittain opettajat eivät ole ymmärtäneet, että oma työ helpottuu, kun opetusmateriaalin saa verkkoon ja oppijat hyötyvät monipuolisemmista tavoista opettaa. Perinteiset ja uudet tavat opettaa tukevat, eivät poissulje toisiaan.

Osittain opettajia vaivaa kollegiaalisuuden puute ja osittain kaivataan auktoriteettia tai esimiestä. Nykyaikainen tapa opettaa poikkeaa kuitenkin aiemmasta siten, että vastuu oppimisesta on siirtynyt opettajalta oppijalle. Tämän johdosta tiimiopettaminen olisi opettajan työtä ja hyvinvointia edistävää. Hevosopiston kokoisessa oppilaitoksessa ei rehtori tai muu opettajien esimies voi olla jokaisen alan erityisosaaja. Vastuuta ja valtaa on pakko jakaa.

Tutkimuksen haasteina oli valtava materiaalin määrä. Aiheesta puhumisen oli opettajille tärkeää. Monilla opettajilla oli kuitenkin voimaton olo muutoksien edessä. Tutkijan kannalta yksinkertaisiin kysymyksiin oli opettajien vaikea tarttua. Positiivinen asenne omaan työhön ja työpaikkaan oli osalla haastateltavista kateissa. Taustalla vaikuttanee aiheellinen pelko tulevaisuudesta ja mahdollisesta työpaikan menettämisestä.

Osittain opettajien otetta alaa kehittäväksi voisi parantaa työssäoppimisella. Tällä hetkellä oppilaitoksessa toteutetaan opettajien mukaan enemmän kasvatus- kuin opetustehtävää. Oppilaitoksessa monet asioista tehdään yhä samalla tavoin kuin vuosikymmeniä sitten, vaikka eläinsuojelusäädökset ja hevostutkimus on muuta osoittanut. Tutkimuksessa ei tullut ilmi yrittäjämäisyys tai yrittäjämäinen asenne työntekoon, joka kuitenkin olisi työelämän kannalta yksi oleellinen asia koulutuksessa. Työelämätaitojen ja asiakaspalvelun opettaminen saisivat olla oppilaitoksessa tärkeitä asioita. Asiakaspalvelussa tärkeimpänä elementtinä asiakas kohtaaminen, asioiden hoitaminen ja lupauksien lunastaminen. Ehkä

opettajakunnalla olisi tarvetta päivittää osaamistaan työelämässä Hevosopiston ulkopuolella.

Haastattelussa opettajilla oli päällimmäisenä ajatus opetuksen supistamisesta, vähentämisestä ja karsimisesta. Sanoiksi sopisi paremmin tehostaminen ja järjeistäminen. Oppilaan itsenäinen opiskelu vaatii opettajilta enemmän vaivannäköä kuin perinteinen luokkahuoneopetus. Opettajan on mahdollista luoda verkkoon toimivia kokonaisuuksia, jotka tukevat opiskelijan polkua ammattilaiseksi. Nykypäivänä digitaalisuus mahdollistaa enemmän kuin rajoittaa.

Osa opettajista oli huolestuneita työnkuvansa muuttumisesta. Perinteinen opettajan rooli tuntui heistä tutummalta ja turvallisemmalta kuin heittäytyminen oppimisen ohjaajan rooliin.

Jatkotutkimusaiheita Hevosopistolla voisi olla siitä, miten opettajuus todella muuttui sekä minkälainen on oppilastyytyväisyys.

Haastatteluineen ajankohdasta on kulunut aikaa, Hevosopistolla on opettajistoa vaihtunut, muutosta ja kehitystä on tapahtunut. Haastatteluissa olisi ollut kiinnostavaa saada myös johdon näkemys muutoksesta ja tulevaisuudesta.

10 KEHITYSEHDOTUKSIA OPETTAJUUTEEN HEVOSOPISTOLLE

Hevosopistolla on pitkät perinteet alan johtavana oppilaitoksena. Opistolla on eniten hevosalan opiskelijapaikkoja ja eniten mahdollisuuksia alan opintoihin. Opettajien ja asiantuntijoiden määrää on karsittu viime vuosina rankalla kädellä. Nyt on opetukseen tehostamisen aika. Opetuksen vähentämiseen ei ole enää varaa, jos se halutaan pitää laadukkaana. Koko hevosala tulee kärsimään tulevaisuudessa näinä tiukkoina aikoina tehdyistä huonoista ratkaisuista.

10.1 Oppivan organisaation luominen

Organisaatioiden on menestyäkseen uusiuduttava. Oppiva ja älykäs organisaatio pystyy muuttamaan toimintatapaansa ja luomaan tulevaisuuttaan. Opetuksen tulee pysyä ajan hermolla, jolloin voidaan luoda tavoitteita tulevaisuuteen ja toteuttaa niitä arjessa. (Visuri 2002, 2.) Oppivan organisaation luomisessa oppilaitokseen on tärkeää kehittää ihmisten osaamista ja tietoa, ihmisten välisiä suhteita ja järjestelmiä, joiden mukaan oppilaitoksessa työskennellään. Hevosopiston opettajilla on paljon monipuolista osaamista. Opettajien itsensä johtamisen taidot vaativat vielä harjaannuttamista. Tietoa pitää saada levitettyä myös työyhteisön sisällä, muuten oppilaitos ei kehity.

Palautejärjestelmillä tarkoitetaan yksilöä, ryhmää ja organisaatiota koskevaa järjestelmää, jolla mitataan onnistumista. Oikea-aikainen palaute antaminen ja saaminen estävät ongelmia ja edistää kasvua. (Sydänmaalakka 2007, 58 - 62.) Oppilaitokseen tarvitaan työn kehittämistä ja aloitteellisuutta tukeva palkitsemisjärjestelmä. Sillä lisätään uskallusta katsoa tulevaan ja kehittyä. Virheistäni voi oppia. Oman ja toisten työn arvostaminen lisääntyy, kun opettajat pääsevät suunnittelemaan ja toteuttamaan opetusta yhdessä. Yhteistyö auttaa tarkastelemaan ja peilaamaan omaa tekemistä suhteessa muihin.

10.1.1 Arvot ja avoimuus

Organisaation kehittämiseksi tarvitaan työntekijöiden sitoutumista työyhteisön yhteisiin tavoitteisiin. Työyhteisön ei voi sitoutua, jos työntekijät eivät ole vuorovaikutuksessa keskenään. Hevosopiston arvot ovat avoimuus, vastuu omasta tekemisestä, luottamus ja toisen kunnioittaminen sekä hevosen hyvinvointi ja luonnon ja ympäristön arvostaminen. (Hevosopisto 2016.) Hevosopiston arvojen tulisi näkyä jokaisen työntekijän työssä ja olla siten esimerkkinä oppilaille. Avoimuus saa näkyä avoimempaan tiedottamisena tapahtumista, tulevasta ja toteutuneesta elämästä. Avoimuus on tärkeää sekä henkilökunnalle ja opiskelijoille, sitä kautta luodaan me-henkeä, asiakkuuksia ja verkostoja.

Opistolle tarvitaan yhteinen tapa viestiä. Sovitaan pelisäännöt siitä, miten ja mistä asioista viestitään ja mikä on se kanava, jolla virallinen tiedotus kulkee. Viestintä henkilöstölle ja henkilökohtaisesti ennen kuin asioista tiedotetaan ulospäin. Tiimiviestiminen on myös tärkeää, jotta käytännön asiat saadaan sujumaan. Viestiminen ylläpitää opettajien peräänkuuluttamaa me-henkeä ja hyvä ilmapiiri parantaa osaltaan työhyvinvointia.

Avoimen tiedonkulun ja tallien kustannusrakenteen avaamisen kautta voidaan opettaa opiskelijoille vastuullisuutta ja yrittäjyyttä muutenkin kuin teoriassa. Annetaan opiskelijoille ja henkilökunnalle mahdollisuus ottaa vastuuta omasta tekemisestään ja tehdä itse työstään tuottavampaa ja tehokkaampaa. Otetaan käyttöön Luonnonvarakeskuksen (Luke) ja muiden hevostutkimusta tehneiden tahojen keräämät tiedot hevosen hyvinvoinnista ja muutetaan rohkeasti vanhoja käytänteitä, jotta saadaan yhä parempaa hyvinvointia hevosille.

10.1.2 Visio ja strategia

Oppivan organisaation osa-alueisiin kuuluu yhteinen visio ja tiimissä oppiminen. Visio tarkoittaa sitä, että organisaatioon kuuluvat henkilöt ovat tietoisia, sitoutuneita ja valmiita toteuttamaan organisaation tavoitteita, arvoja ja missiota. (Senge 1990, 8-11.) Hevosopiston henkilökunnan kannalta on tärkeää, että yrityksessä selkiytetään sen visio, mitä tavoitellaan ja strategia, miten tavoitteeseen ollaan menossa. Visiota tarkistetaan ja

uudelleen määritellään säännöllisin väliajoin ja koko henkilökunnan tulee ymmärtää ja sitoutua visioon. Strategian kannaltaan tärkeää, että kukin opettaja tietää, mitä strategian toteuttaminen omalta kohdalta tarkoittaa.

Strateginen oppiminen tarkoittaa ympäristön muutokseen ja asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin kohdentuvaa ketterää reagoimista. Osaamisen ja tiedon jakaminen yhteisön oppimistaitona tarkoittaa sellaista älykästä yhteisöä, jossa osaaminen leviää, koska sitä ei pantata. (Sydänmaanlakka 2007, 58–62.)

Opettajien ja muiden työntekijöiden työnkuvaa selkiyttämään tarvitaan ensin selkeä oppilaitoksen organisaatiokaavio, josta selviävät opettajien ja henkilökunnan esimiehet ja kunkin henkilön vastualueet. Siten saadaan selville vastuunjako, keneen asioissa otetaan yhteys ja mikä on asioiden hoitamisen tavoiteaika. Kokonaisvastuun ottaminen omasta työstä, ennen kuin siihen saadaan ylemmältä tasolta lupa, voi tuntua hierarkkiseen oppilaitokseen tottuneelta opettajalta kovin pelottavalta tai röyhkeältäkin.

10.1.3 Osaaminen ja muutos

Hevosopiston opettajat ovat oman työnsä asiantuntijoita ja oman alansa osaajia. Heidän osaamisensa hyödyntäminen Hevosopistolla lisääntyneen työhyvinvoinnin lisääntyessä. Tulevaisuuden ennakointi on yksi tärkeä aihe osaamisen kehittämisessä. Hevosopisto osallistuu merkittävällä panoksella erilaisiin hankkeisiin hevosalalla, niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Hankkeiden tuloksista ja tulevaisuuden ennakoinnista tarvittaisiin lisää keskustelua esimerkiksi opettajien kokouksissa. Keskustelua tarvitaan myös markkinatilanteesta, kilpailijoista ja työelämän suuntauksista. Kun tiedetään missä mennään nyt, voidaan suunnata tulevaan.

Jos työyhteisö ei sopeudu ympäristön nopeaan muutokseen, se ei ole oppiva organisaatio. Oppiminen saa aikaan enemmän kilpailuetua muihin oppilaitoksiin nähden. Jotta työyhteisössä halutaan olla kehittämässä jotain aiempaa parempaa, työntekijät tulee ottaa mukaan toiminnan kehittämisen lisäksi ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon. Tehtyä työtä täytyy tarkastella kriittisesti ja jatkuvasti, mutta ei virheitä osoitellen, eikä syyllisiä etsien.

Ympäristön muutoksen hyväksyminen jokaisen työntekijän kansalaisvelvollisuus. Maailma ei palaa ennalleen, vaan se muuttuu päivä kerrallaan. Pysähtyminen ei ole vaihtoehto. Oppilaitoksen suorituskyvyn parantaminen lähtee sisältäpäin. Hevosopiston muutoksen tarve on organisaatioiden muutoksista vähäisin, eli olemassa olevan toiminnan kehittäminen. Organisaatiossa on jo tehty kustannusten sopeuttamista ja yrityksen tulos on parantunut. Nyt kun toiminnan taloudelliset edellytykset on turvattu,

tarvitaan enää toiminnan kehittämistä ja suuntaamista tulevaan. (Kvist & Kilpiä, 2006, 27–36.)

10.2 Opetusjärjestelyt yhteneväisiksi

Opettajien ja yksilöllisten oppimispolkujen kannalta on selkeintä luoda Hevosopistolle kiinteä kurssimuotoinen opetusjärjestelmä samaan tapaan kuin on muissa suurissa opetusyksiköissä, kuten ammattioppilaitoksessa ja lukioissa. Selkeästi esimerkiksi 5 - 6 jaksoa lukuvuoteen, jolloin jaksot kestävät noin 7 – 8 viikkoa. Erilaiset jaksot olisivat ennalta suunnitellulla kurssitarjottimella. Tällöin nopealla aikataululla opiskeleva opiskelija voi suunnitella opintojensa etenemisen ennakkoon. Silloin myös jokaiselle tutkinnonosalle on mahdollisuus saada selkeä alku ja loppu.

Opetukseen luodaan selkeä järjestelmä. Jokaiselle oppilaalle luodaan mahdollisuus saada tarvittava määrä opetusta, jos siihen on oppilaan oman oppimisen kannalta tarve. Oppilaalle luodaan opintokortisto, jossa eritellään tarkasti opeteltavat asiat. Henkilökohtaistaminen tehdään opintokortiston pohjalta. Henkilökohtaisten opintopolkujen tekeminen ei saa jäädä oppilaan vastuulle tai oman arvion varaan. Opintopolkuja pitää muuttaa tarpeen mukaan opintojen edetessä. Opetus muuttuu oppimiskeskiseksi. Ryhmänohjaaja on opiskelijan opintojen vastuuhenkilö, mutta ryhmänohjaaja ei voi järjestää yksityisopetusta jokaiselle opiskelijalle erikseen.

Ihmisten välisten suhteiden kehittämiseksi muodostetaan työtiimejä. Hevostenkäytön osalta tiimejä voisi olla esimerkiksi 1) ravi-, 2) perusratsastus- 3) remontti- ja ohjaajaryhmätiimit ja 4) teoriaopettajien tiimi. Tiimien opetusryhmät olisivat isompia, mutta opettajia olisi aina paikalla vähintään kaksi. Tiimien sisällä voidaan sopia myös opettajien lyhyet sairaslomat tai vapaapäivät niin, että opettajat hoitavat opetusryhmiä yhdessä.

Tiimeissä mukana olisi vanhempien vuosikurssien oppilaita, siten, että jos he saisivat opetuksesta opintopisteitä tai niin, että tilaisuus tarjottaisiin vain tutor- oppilaiksi pyrkiville. Tutor-oppilaat saavat hyvän tilaisuuden opettaa osaamistaan eteenpäin. Tämä on tärkeää työelämää ajatellen. Jatketaan niin, että opettajat eivät vaan opeta tai tallimestarit vain valvo tallitöiden tekemistä. Tehdään töitä yhdessä. Otetaan oppilaat tasavertaisiksi tiimien jäseniksi.

Jokaisen tiimin ytimessä toimisi useampi asiantuntija yhteen vastaamaan opetuksesta sisältöineen ja käytännön realiteetteineen. Silloin tiimin sisällä voidaan myös jakaa opetusvastuuta haastavien tilanteiden, erityistarpeiden ja poissaolojen aikaan. Näillä tiimeillä on vastuu opettamisesta, kunkin opetusryhmän hevosta ja niiden hoidosta ja varusteista. Tiimin sisällä arvioitaisiin yrittäjämäisesti hevosten käyttömäärää, tarpeellisuut-

ta ja esimerkiksi lääketieteellisen hoidon tarvetta. Asioita tehtäisiin järkevästi ja tehokkaasti.

Hevosopiston tallien kulurakenne avattaisiin opettajille ja oppilaille: Mikä maksaa, miten kannattaa, mitä voidaan tehdä, että saadaan toiminta kannattavaksi, miten saadaan asiakaspalvelua parannettua ja lisää asiakkuuksia palvelutarjontaa ajatellen. Kulurakenteen avaamisella opettajien ja oppilaiden valinnat saadaan yrityksen kannalta ohjattua oikeaan suuntaan. Samalla voidaan opettaa opiskelijoille yritystoimintaa yrittäjän ja työntekijän näkökulmasta, joka taas puolestaan kasvattaa heitä ammattiin. Esimerkiksi hevosen ostaminen oppilaitokseen ei ole oppilaitokselle ratkaisevan suuri kustannus, sen sijaan useamman tarpeettomankin hevosen ylläpitokulut ovat.

Tiimeillä olisi yrittäjämäinen vastuu myös hevoshankinnoista. Tietyllä summalla saa hankkia uuden hevosen ja kun kokonaisuusmäärä halutaan pitää tietyn kokoisena, myös hevosten poistot tai siirrot toisiin ryhmiin sovitaan tiimien välillä. Hevosen myynnistä vapautuu rahaa seuraavaan hevoshankintaan. Tällä tavoin opettajien ja henkilökunnan vastuu hevosta olisi todellinen ja hevosten sopivuus työtehtäviin olisi helpompi ja notkeammin järjestettävissä.

Teoriaopettajista kootaan myös tiimi. Teoriaopettajatiimi vastaa yhdessä teoriaopetuksesta ja verkko-opetuksesta. Kun Hevosopistolle saadaan luotua verkkomateriaali, sen käyttäminen ja päivittäminen on helppoa. Vaikka opettaja olisi sairaana tai oppilas poissa, ei opetus jää toteutumatta. Verkkomateriaalin luominen on tärkeää ajatellen sekä Blended Learningia, aikuisopiskelijoita että uudenlaista tulonmuodostusta. Useissa muissa oppilaitoksissa opintokokonaisuuksista muodostetaan lyhytkursseja ja niitä myydään eteenpäin kiinnostuneille.

10.3 Oppimisympäristöjen hyödyntäminen

Hevosopistolle tulisi luoda teoriapohjainen oppimisympäristö verkkoon. On selvää, ettei verkossa tapahtuva opetus voi korvata oppia, jota saa vain hevosilta. Verkossa voi oppia teoriaa ja hyviä toimintatapoja. Linkittämällä oppimateriaaliin videoita, oppija voi löytää sellaisia ulottuvuuksia esimerkiksi ratsastuksesta, hevosen ilmeistä, eleistä tai vastaavista asioista, jotka menevät ohi reaaliajassa niin nopeasti, että niiden oppimiseen menee vasta-alkajalta vuosia. Verkko-opetus on mahdollista yhdistää käytäntöön niin, että opiskelussa on mahdollisuus käyttää erilaisia opetustapoja, kuten kasvokkain tapahtuvaa opetusta, tiimityötä ja tapahtumien kautta tapahtuvaa Case-opetusta.

Verkko-opetuksen ei tule olla kaikkien saatavilla ilmaiseksi kuten kiltatoiminnassa on ollut tapana. Hevosalalla on jo paljon yleishyödyllisiä toimijoita. Hevosalalla ei luoda uusia tapoja tehdä, vaan tavat tehdä eroavat toisistaan laadun ja lähestymiskulman kautta; tehdäänkö asiat hevosen,

asiakkaan, työntekijän vai yrittäjän edun mukaan. Aina näkökulmat eivät ole ristiriidassa keskenään.

Hevosopistolla on mahtavat oppimisympäristöt kaikkeen käytännön tekemiseen. Opettajat ovat vuosien varrella tottuneet toimimaan kuitenkin niin, että opetuksen puoli ja kaupallinen puoli ovat kaksi erillistä Hevosopiston tehtävää. Vaikka hevosalan ammattiopetus on se syy, miksi Hevosopisto on olemassa, on korkea aika integroida opetus muuhun toimintaan.

Hevosala on palveluala. Palvelualalla asiakkaan maksama hinta muodostuu tuotantokustannusten lisäksi tuotteen arvosta. Arvo koostuu muun muassa tuotteesta saatavasta hyödystä ja palvelun ollessa kyseessä, myös palvelukokemuksesta. Palvelut eri talleilla ja toiminnoissa ovat nyt työntekijöiden harteilla. Miksi oppilaille ei opeteta näitä asioita? Mikäli oppilaitos haluaa oppilaidensa jäävän työskentelemään hevosalalle, on tässä juuri se tapa erottua. Opetetaan oppilaista tulevaisuuden hevospalveluiden tarjoajia. Jos oppilaita ei oteta mukaan oppilaitoksen tarjoamiin palveluihin, menetetään opetuksessa se potentiaali, jolla voidaan erottua muista alan toimijoista. Opiskelijat, jotka ottavat vastuuta toiminnasta ja järjestelyistä tarjoavat uuden, raikkaan näkökulman perinteisiin palveluihin ja tapahtumiin. Opetusta voitaisiin toteuttaa esimerkiksi tapahtuma tapahtumalta niin, että vastuun tekemisestä ottaa oppilasryhmät itse.

Palvelualalla jokainen asiakas on uusi mahdollisuus. Jokainen asiakas tuo taloon rahaa, maksaa työntekijöiden palkat ja auttaa välillisesti infran ylläpidossa. Ketään asiakasta ei ole varaa käännättää pois tai jättää huomiotta. Muut yritykset ja oppilaitokset tarjoavat heille ehkä parempia tuotteita tai tilaisuuksia. Oppilaitoksen työntekijöiden ei pitäisi miettiä, mitä he eivät voi tai saa tehdä. Heidän pitäisi miettiä mitä voivat tehdä asiakkaan ja yrityksen eteen. Hevosopiston asiakkaita ovat myös opiskelijat. Heille suunnatun palvelulupauksen tulisi olla se, että opetusta järjestetään sovitusti ja järjestelmällisesti.

10.4 Rohkeutta yrittää ja epäonnistua

Hevosopistolla on paljon potentiaalia oppilaissa ja henkilökunnassa. Tämän potentiaalın valjastamiseen tarvitaan kulttuurinmuutosta. Tärkein tekijä on uskallus yrittää ja rohkeus myös epäonnistua. Ilman yritystä ei ole mahdollisuutta päästä eteenpäin. Paikallaan pysyminenkin vaatii tänä päivänä ponnisteluja. Kulttuuri, jossa ajatellaan, että on hyvä tehdä tietyllä tavalla siksi, että "Aina on tehty näin" on syytä muuttaa avoimesti ja ennakkoluulottomasti kokeilevaksi. Kokeillaan uusia tapoja ja jos ne eivät sellaisenaan toimi, palataan vanhaan tai jalostaa toimintatapaa vielä. Ihminen kun voi muuttaa vain omaa tekemistään. Hevosopiston johdolta ja opettajistolta tarvitaan tulevaisuuden ennakointia ja ihmisen lukutaitoa.

Suurimmat yksittäiset ristiriidat Hevosopistolla ovat yksin puurtamisen kulttuuri ja yrittäjämäisen ajattelun vajuus. Talousajattelu ja oppilaitos eivät ole vastakohtia. Jokainen opettaja, työntekijä tai tiimi voi omalta osaltaan säilyttää oman työpaikkansa. Tähän ei päästä säästämällä vaan asioita järjeistämällä ja lisäämällä myyntiä. Myynti tarkoittaa kaikkia niitä tapahtumia ja palveluita, joita voidaan tuottaa.

Hevosopisto on erittäin potentiaalinen suomalaisen hevospolttuurin suunnannäyttäjät tulevaisuudessaakin, mutta sekä yrityksen että työyhteisön on vastattava tämän päivän vaatimuksiin. Ne kohdistuvat niin palveluiden laatuun kuin sisältöönkin. Nykypäivänä asiakaspalvelutyössä on tärkeää tehdä lupauksia asiakkaalle ja pitää ne. Hevosopiston lupaus voisi olla se, että oppilas ja asiakas ovat aina Hevosopistolla etusijalla!

LÄHTEET

Aarnio, S. & Kilpimaa-Lipasti, N. (2016). Luokanopettajan kokemuksia yhdessä opettamisesta teoksessa Saloviita, T. *Samanaikaisopetus*. Juva: Bookwell Oy

Aho, L. Koulu, opetus ja oppiminen. (1998) Teoksessa Julkunen, M-L (toim.) *Opetus, oppiminen, vuorovaikutus*. Helsinki: WSOY.

Eteläpelto, A. Onnismaa, J. 2008. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Hansaprint Oy.

Eteläpelto, A. Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Hakkarainen, P & Jääskeläinen, P. (2006). Osaamisesta ammatinhallintaan. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Vantaa: Kansanvalistusseura, 77–80.

HAMK <http://www.hamk.fi/opiskelijalle/valitse-opiskelutapasi/Sivut/default.aspx> 10.3.2017

Heiskanen, H. 2008. *Tavoitteena oppiva organisaatio - Tutkimus aikuis-koulutusorganisaatiossa*. Informaatioteknologian ja kauppatieteiden tiedekunta. Pro gradu. Kuopion yliopisto. Luettu 5.1.2018 osoitteesta <http://uran.fi/uran:nbn:fi:uef-20090024>

Helakorpi, S. (2001). *Osaamisen arviointi*. Toim. M. Räkköläinen, I. Uusitalo (toim). *Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa*. Helsinki: Tammi.

Helsingin yliopisto (2016). http://www.helsinki.fi/ce/opetuksenjaoppimisentuki/koulu/yleinen_tehostetu_ja_erityinen_tuki/yhteistyö_roolit_ja_oppilashuolto/yhteisopettajuus.html 3.3.2017

Hevosopisto Oy. Hevosopiston vuosikatsaus 2015. (2016.) Haettu 12.11.2017 osoitteesta: <http://docplayer.fi/24187826-vuosikatsaus.html>

Hevosopiston vuosikatsaus 2015. Viitattu 20.2.2016. <http://www.hevosopisto.fi/fin/hevosopisto/vuosikatsaus>

Hippolis, Suomen Hippos ry, Suomen ratsastajainliitto ry, Luke hevostalous. (2015). Hevostalous lukuina 2015 Haettu 5.2.2017 osoitteesta: http://www.hippolis.fi/userfiles/Hippolis/file/pdf-esittelet/hevostalous_lukuina_2015.pdf

Hirsjärvi, S. Hurme, H. 1979. *Teemahaastattelu*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S & Hurme, H 2010. *Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Tallinna: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä.

Holma, K. & Konttinen, T. (2005). Filosofinen realismi ja oppimisteoreettinen konstruktivismi toiminnan teoreettisessa oppimisenäkemyksessä. Teoksessa P. Kalli & A. Malinen (toim). *Konstruktivismi ja realismi*. Vantaa: Dark Oy. Kansanvalitusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusasema.

Huhtala, A. Työssäoppimisen filosofia John Deweyn mukaan. (2000). Teoksessa P. Ruohotie & J. Honka & L. Mustonen (toim). *Työssäoppimisen haasteet ammattikasvatukselle*. Saarijärven offset Oy: Hämeen ammatti-korkeakoulu.

Hytti, U. (2011). Yrittäjyys perus- ja toisen asteen yrittäjyyskasvatuksessa. Teoksessa T. Rytkölä & E. Ruskovaara & M. R. Järvinen (toim). *Yrittäjyys-*

kasvatus perus- ja toisella asteella – näkökulmia pedagogiikan kehittämiseen. Vammalan kirjapaino Oy: Sastamala.

Joutsenvirta, T. & Kukkonen, A. (toim). 2009. *Sulautuva opetus – uusi tapa opiskella ja opettaa.* Tampere: Juvenes Print.

Kallio, J (2000). Työpaikalla tapahtuva oppimis- ja koulutusprosessi. Teoksessa P. Ruohotie, J. Honka, L. Mustonen, 2000. *Työssäoppimisen haasteet ammattikasvatukselle.* Hämeenlinna: Saarijärven Offset Oy.

Karvonen, M (2013). Miten automaalausten mestarista tuli koulutuksen kehittäjä. <http://YLE.fi/uutiset/3-6975841>

Kaunisto, S. (2016). *Hevosten eettinen kohtelu.* Opinnäytetyö. Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma. Hämeen ammattikorkeakoulu. Haettu 10.10.2017 osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:AMK-2016060912489>

Koponen, S. (2015) *Strategisen osaamisen johtaminen - Työkaluja Kelan asiakaspalvelun osaamisen johtamiseen.* YAMK- Opinnäytetyö. Lahden Ammattikorkeakoulu. Haettu 16.5.2017 osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi:AMK-2015092814943>

Korpi, M. Samanaikaisopetus. Artikkelit *Erika-lehti*. 1/2010. Luettu 1.3.2017.

KSAO (2016). Opas askelmerkit - ope valmentajana. Haettu 10.10.2017 osoitteesta <https://www.ksao.fi/images/webattach>

Kurkela, K. 2016. OAJ Kanta-Häme Ammatillinen reformi-diasarja 9.11.2016. Hämeenlinna.

Kvist, H. & Kilpiä, T. 2006. *Muutosaskeleita.* Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Kärki, S-L. 2014. Osaamisperusteisuus todeksi Tutke 2 toimeenpano; Opetushallitus. Haettu 20.6.2017 osoitteesta http://www.oph.fi/julkaisut/2015/osaamisperusteisuus_todeksi_askelmerkkeja_koulutuksen_jarjestajille

Lahdes, E & Kari, J. (1994) Didaktiikka kasvatustieteen osa-alueena ja sen keskeiset teoriamallit. Teoksessa J. Kari. *Didaktiikka ja opetussuunnittelu.* Juva: WSOY.

Lehtonen, H & Lehtonen, H. (2011). Rikastavat oppimisympäristöt yrittäjyyskasvatuksessa. Teoksessa J. Heinonen & U. Hytti, & A. Tiikkala. *Yrittäjämäinen oppiminen: tavoitteita, toimintaa ja tuloksia.* Uniprint: Turku.

Lepistö, J. (2011.) Tarvitseeko opettajankoulutus yrittäjyyskasvatusta vai Yrittäjyyskasvatus opettajankoulutusta? Teoksessa T. Rytkölä & E. Rusko-vaara & M. R. Järvinen (toim). *Yrittäjyyskasvatus perus- ja toisella asteella – näkökulmia pedagogiikan kehittämiseen*. Vammalan kirjapaino Oy: Sas-tamala.

Lepänjuuri, A & Nurminen, R. (2015). Opettajuus liikkeessä – opettaja työelämän muutoksen tulkkina ja tunnistajana. jamk.fi Elinikäisen oppi-misen verkkolehti. Haettu 9.5.2018 osoitteesta <http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2015/05/12/opettajuus-liikkeessa-opettaja-tyoelaman-muutoksen-tunnistajana-ja-tulkkina/>

Louhela-Risteelä, V. Samanaikaisopetukset yhteiseen opettamiseen (2016) Teoksessa Saloviita, T. *Samanaikaisopetus*. Juva: Bookwell Oy

Nikander, P. (2010). Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa J. Ruusuvuori & P. Nikander & M. Hyvärinen (toim). *Haastattelun analyysi*. Tallinna: Vastapaino.

Nokkala, J. (2017) Työntekijävalmiuksien kehittäminen 2012, 20.8.2017 Avoin luento, Fentec Partners Oy.

Nummenmaa, A. & Nummenmaa, M. Toisen asteen näkökulma. (2002) Teoksessa Julkunen, M-L (toim.) *Opetus, oppiminen, vuorovaikutus*. Hel-sinki: WSOY.

Opetusministeriö (2016). Ammatillisen koulutuksen reformi. Haettu 2.2.2018 osoitteesta: http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2016/11/Amisreformi_lausunnot.html

Opetushallitus. (2014). Hevostalouden perustutkinto. Liite 1. Haettu 1.11.2017 osoitteesta: http://www.oph.fi/download/162882_hevostalouden_pt_01082015.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Työpaikalla tapahtuva oppiminen. Luettu 13.3.2018 osoitteesta <http://minedu.fi/tyopaikalla-oppiminen>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Haku ja valinta ammatilliseen koulutukseen. Luettu 13.3.2018 osoitteesta <http://minedu.fi/koulutukseen-hakeutuminen-ja-opiskelijavalinnat>

Opetusministeriö (2016). Ammatillisen koulutuksen reformi. Haettu 2.2.2018 osoitteesta: http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/ammatillisen_koulutuksen_reformi

Osaamme-hanke(ESR) Osaamisen johtamisen käsikirja. 2015- osaamisen ennakoinnista osaamisen kehittämiseen - EU-hanke. Haettu 10.5.2017

osoitteesta

https://www.google.com/IRL?sa=t&source=web&rct=j&url=http://redu.fi/loader.aspx%3Fid%3D283831a3-dbf6-4ce2-82cd-7251322e8b03&ved=2ahUKEwjEpOa0v-_aAhWKyKYKHaZRA8AQFjAAegQIBRAB&usg=AOvVaw1seogtxUbRVSarqNX5Ti4q

Patrikainen, R & Myller, L. Opettajan pedagogisen ajattelun peruspilareita. (2002) Teoksessa Julkunen, M-L (toim.) *Opetus, oppiminen, vuorovaiutus*. Helsinki: WSOY.

Pietilä, K. 2010. *Arviointitutkimus liiketoimintaosaamisen koulutuksesta Ypäjän Hevosopistossa*. Pro gradu-tutkielma. Liiketaloustiede. Turun Kauppakorkeakoulu. Haettu osoitteesta 12.11.2017 <http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/114054/14118.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Pirkkalainen, J. 2004. Toimijuus ja työhön liittyvä oppiminen. Teoksessa M. Tuominen & J. Wihersaari (toim). *Ammatti ja kasvatus, Ammattikasvatuksen tutkimuksia vuonna 2004*. Tampere: Tampereen yliopisto.

Ramste, H. (2017) Societal Change study material, Luento 28.1.2017, Hämeen ammattikorkeakoulu.

Rantalainen, A-K. 2016 *Hevosopiston sisäisen viestinnän kehittäminen*. Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Rimpiläinen, P. & Bruun, J. (2016) Jakamalla enemmän Teoksessa Salovirta, T. *Samanaikaiskasvatus*. Juva: Bookwell Oy

Ruohotie, P. (2008.) Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asian tuntijakoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.

Ruusuvuori, J. (2010). Litteroijan muistilista. Teoksessa J. Ruusuvuori & P. Nikander & M. Hyvärinen (toim). *Haastattelun analyysi*. Tallinna: Vastapaino.

Rytkölä, T & Kesler, M & Karhuvirta, T. (2011). Yrittäjyys-, kansalais- ja tiedekasvatus yhteisen sateenvarjon alla. Teoksessa T. Rytkölä & E. Ruskoavaara & M. R. Järvinen (toim). *Yrittäjyyskasvatus perus- ja toisella asteella – näkökulmia pedagogiikan kehittämiseen*. Vammalan kirjapaino Oy: Sastamala.

Rytkölä, T. Ruskovaara, E. Järvinen, M. 2011. Yrittäjyyskasvatus perus- ja toisella asteella – näkökulmia pedagogiikan kehittämiseen. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.

Saarenkate, T. 2016. Samanaikaisopetuksen kulttuurista ei halua pois. Teoksessa Saloviita, T. *Samanaikaisopetus*. Juva: Bookwell Oy

Salakari, H. 2009. Toiminta ja oppiminen – koulutuksen kehittämisen tu-levaisuuden suuntaviivoja ja menetelmiä. Helsinki: Hakapaino Oy.

Sarala, U. & Sarala, A. 1996. Oppiva organisaatio – oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Tampere: Tammer-paino.

Sarala, U. 1988. Kohti oppivaa organisaatiota – aikuiskoulutus organisaa-tiossa. Salpauselän kirjapaino.

Senge, P. 1990. The fifth discipline. USA: Currency and Doubleday.

Sydänmaanlakka, P. 2007. Älykäs organisaatio. Gummerus kirjapaino Oy.

Tampereen yliopisto. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Haettu 12.6.2017 osoitteesta http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvaliL6_3_2.html

Tiilikkala, L. Ammattikasvatuksen työelämäyhteydet. (2000) Teoksessa P. Ruohotie & J. Honka & L. Mustonen (toim). *Työssäoppimisen haasteet Ammattikasvatukselle*. Saarijärven offset Oy: Hämeen ammattikorkea-koulu.

Tynjälä, P., Heikkinen, H. & Huttunen, R. (2005). Konstruktiivinen oppimis-käsitys oppimisen ohjaamisen perustana. Teoksessa P. Kalli & A. Malinen (toim). *Konstruktivismi ja realismi*. Vantaa: Dark Oy. Kansanvalitusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusasema.

YLE. 2013. Miten automaalauksen mestarista tuli koulutuksen kehittäjä. Haettu 10.8.2017 osoitteesta: <http://YLE.fi/uutiset/3-697584>

Vanhanen, R. 2008. *Miten johdat osaamista*. Kehittämishankeraportti. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Visuri, T. 2002. Strategiset tavoitteet oppivan organisaation rakennusai-neena. Pro forma didactica -tiivistelmä. Oamk.