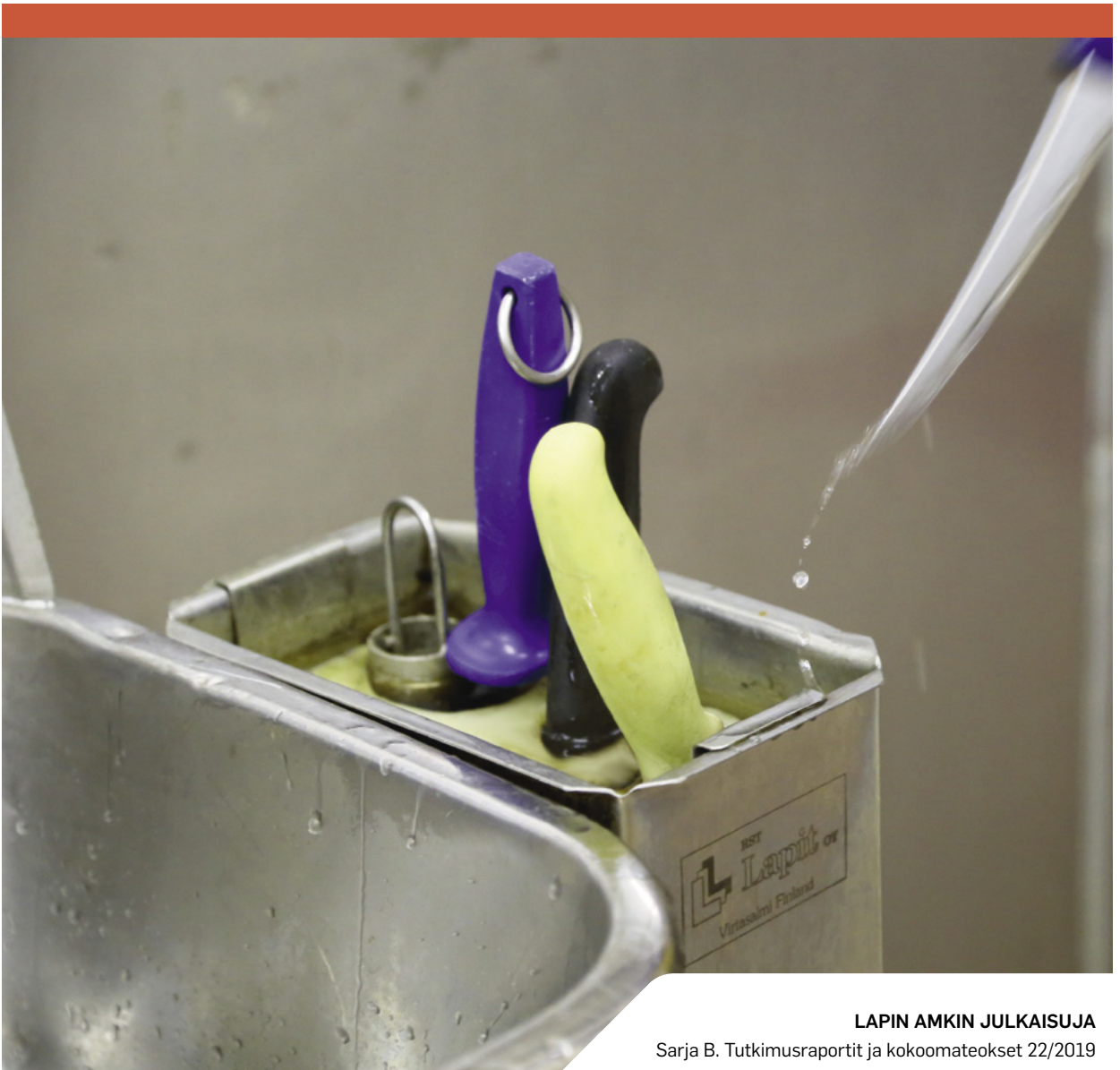


POTERO

Osaamisen kehittämisen toimintamalli ja sen pilotointi
proteurastamoilla



POTERO

Karoliina Majuri • Kirsi Muuttoranta • Helena Kangastie

POTERO

Osaamisen kehittämisen toimintamalli ja sen pilotointi
poroteurastamoilla

Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 22/2019

© Lapin ammattikorkeakoulu ja tekijät

ISBN 978-952-316-324-9 (nid.)

ISSN 2489-2629 (painettu)

ISBN 978-952-316-325-6 (pdf)

ISSN 2489-2637 (verkkojulkaisu)

Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja
Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset
22/2019

Rahoittajat: Euroopan unioni - Euroopan sosiaalirahasto, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus

Kirjoittajat: Karoliina Majuri, Kirsi Muuttoranta & Helena Kangastie

Valokuvat: Karoliina Majuri ja Kirsi Muuttoranta

Taitto: Lapin AMK, viestintäyksikkö

Lapin ammattikorkeakoulu
Jokiväylä 11 C
96300 Rovaniemi

Puh. 020 798 6000

www.lapinamk.fi/julkaisut

Lapin korkeakoulukonserni



Lapin korkeakoulukonserni LUC on yliopiston ja ammattikorkeakoulun strateginen yhteenliittymä. Konserniin kuuluvat Lapin yliopisto ja Lapin ammattikorkeakoulu.
www.luc.fi

Sisällys

ESIPUHE - KOULUTTAUTUMINEN POROTALOUDEN ARJESSA POROTEURASTAMOLLA	7
JOHDANTO	9
1. OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TOIMINTAMALLIN TAUSTAA	11
1.1. Työelämässä tarvittava osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen	11
1.2. Osaamisperustaisuus oppimisen perustana	12
1.3. Porotalouden osaamisvaatimukset	12
1.4. Osaamisen kehittämisen lähtökohtia Porukkaoppi-hankkeessa	15
2. PEDAGOGISIA LÄHTÖKOHTIA	17
2.1. Oppimisesta osaamisen kehittämisen taustalla	17
2.2. Työelämä integratiivisena oppimisympäristönä	21
2.3. Oppimisen organisointi osaamisen kehittämiseksi	22
3. PILOTOINTI POROTEURASTAMOLLA	25
3.1. Auditointilomakkeen laadinta - suunnittelu	26
3.2. Auditoinnit eli teurastamokäynnit - materiaalin hankinta	27
3.3. Teurastusvideoiden editointi - materiaalien analysointi ja muokkaus	28
3.4. Kohderyhmän suunnitellut koulutustilaisuudet – toteutus, kehittäminen	30
3.5. Lisäauditoinnit – arviointi	33
4. POTERO-MALLI HYVÄNÄ KÄYTÄNTÖNÄ	35
LÄHTEET	39
KIRJOITTAJAT	43

Esipuhe - kouluttautuminen porotalouden arjessa poroteurastamolla

Ennen Suomen liittymistä EU:hun porot teurastettiin n. 200 kenttäteurastamossa. EU-jäsenyyden myötä porojen teurastus siirtyi pääosin EU-hyväksytyihin porojen laitosteurastamoihin (poroteurastamoihin), jotka rakennettiin lähinnä 1990-luvulla. Tällä hetkellä Suomessa on 19 poroteurastamoita, joista 17 on joko paliskuntien tai poronomistajien omistamia. Niissä työskentelee syksyisin 300 poronomistajaa, jotka suorittavat porojen teurastuksen muiden porotöiden ohessa.

Nykyisen poroteurastamojärjestelmän käynnistyessä 1990-luvulla poronomistajille annettiin koulutusta porojen laitosteurastuksesta. Tämän jälkeen on järjestetty muutamia kursseja lähinnä uusien teurastamoiden valmistuttua. Paliskuntain yhdistys on järjestänyt 2000-luvun alkupuolelta lähtien syksyiset poroteurastamoiden ja poroteurastuksen esimiesten koulutuspäivät (luentotiloissa), joissa on tarjottu ajantasaista tietoa teurastuksen säädösmuutoksista ja muista ajankohtaisista asioista. Porojen teurastajia ei ole kouluttanut kukaan.

Poroteurastamoilla työskentelevät ihmiset ovat hyvä esimerkki siitä, miten koulutusta käytännön työhön on ollut vaikeasti saatavilla tutkintoon johtavan koulutuksen ulkopuolella. Osin tämä on johtunut siitä, että erikoistyöhön vaadittavan koulutustarpeen havaitseminen on vaikeaa, mutta myös siitä, että poroteurastamot toimivat vuosittain vain lyhyen aikaa ja koska koulutusalan vähentyneet resurssit ovat vaikeutaneet käytännön koulutustarpeiden integroimista koulutustoimiin. Hyvänä apuna ovat olleet EU-osarahoitteiset koulutushankkeet, joiden avulla on tarpeen tullen voitu rääkälöidä tarvittavaa koulutusta lähelle tarvitsijoita. Tämä ei kuitenkaan ole poistanut sitä epäkohtaa, että ammatissa toimivien aikuiskoulutus tarvitsee ratkaisuja, joiden avulla he pysyvät työssään ajan tasalla. Poroteurastamoilla tehtävä työ on mitä keskeisintä ajatellen poroelinkeinoa ja sen tuottaman lihan laatua. Poroteurastamot ovat keskeinen osa poroelintarvikeketjua, jonka kautta mahdollistuu useiden satojen ihmisten työllistyminen niillä seuduilla, joilla ei enää muuta työtä ole.

Käytännön työelämässä on selkeä tarve erilaisille koulutustarpeiden määrittelyille ja kohdennetuille kursseille eri työpaikoille ja -tehtäville. Poroteurastamot ovat syrjäseudulla sijaitsevina ja vain osavuotisesti toimivina yksikköinä hyvä pilottikohte koulutuksen tarpeen ennakointiin ja kohdentamiseen. Hanketoiminnan tavoitteeksi on asetettu sellaisen menetelmän luominen, jonka avulla voidaan selvittää työnteekijöiden osaaminen ja sen perusteella järjestää kohdennettuja koulutuksia vastaamaan

tarvittavan osaamisen ja kehittämisen tarpeita. Menetelmän on oltava yleistettävissä myös muille työpaikoille ja -aloille.

Etenkin nuoret jäävät helposti erikoisosaamista vaativan työn, kuten teurastamotyön, ulkopuolelle, koska siihen osallistumiseen vaaditaan lainsäädännön mukaan riittävä osaaminen, jota on kuitenkin vaikea hankkia. Muut kuin esimerkiksi porotalouden tutkintoon johtavaan koulutukseen osallistuneet jäävät sivuun ja heidän on vaikea päästä mukaan työelämään, ellei luoda järjestelmää, joka palvelee erilaisia ja muuttuvia koulutustarpeita entistä paremmin.

Matti Särkelä, toimistopäällikkö ja Kari Henttunen, porotalousneuvoja
Paliskuntain yhdistys

Johdanto

Osaamisesta ja koulutuksesta on puhuttu viime aikoina paljon. Voimakkaimmat äänenpainot ovat korostaneet osaamisen ja koulutuksen kunnianpalautusta. Elinikäinen ja jatkuva oppiminen on uudelleen nostettu osaamisen kehittämisen keskiöön ja puhutaan tulevaisuuteen investoimisesta. Perinteinen näkökulma elinikäiseen oppimiseen on, että sillä vastataan työmarkkinoiden tarpeisiin. Toinen vähintään yhtä tärkeä näkökulma on varmistaa sivistys ja ihmisenä kasvaminen. Osaaminen ja sivistys liittyvät tulevaisuuden lupaukseen sosiaalisesta noususta ja osallisuudesta yhteiskuntaan. Näitä mahdollisuuksia on jatkossakin tarjottava myös työuran aikana.

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan osaamisen kehittämistä ja uudistamista elämän ja työuran eri vaiheissa (OKM 2019). Elinikäisessä oppimisessa on kyse osaamisesta, kilpailukyvyistä ja hyvinvoinnista ja ennen kaikkea sivistyksestä, osallisuudesta ja eriarvoistumisen ehkäisystä (Sitra 2019). Jatkuva oppiminen sisältyy elinikäiseen oppimiseen, jolla tarkoitetaan kaikkea elämän aikana tapahtuvaa oppimista, jonka tarkoituksena on kehittää yksilön tietoja, taitoja ja kykyjä henkilökohtaisessa, yhteiskunnallisessa tai sosiaalisessa elämässä ja/tai työelämässä (Finto 2019).

Yhteiskunnan muutokset haastavat tässä ajassa myös koulutusta ja oppimista. Automaatio, tekoäly ja robotiikka muuttavat ja hävittävät työtehtäviä ja synnyttävät uusia työtehtäviä. Osaamisvaatimukset muuttuvat nopeasti. Perustaidot vaativat päivittämistä, uudistuvat työtehtävät edellyttävät uusia menetelmiä ja keinoja työikäisten osaamisen kehittämiseen. Osaamista olisi kyettävä hankkimaan sekä tunnistamaan paremmin että myös hyödyntämään tehokkaammin. Muutoksissa menestyminen edellyttää uudenlaista ajattelutapaa. Ei voi enää ajatella niin, että oppimista tapahtuu vain koulun penkillä. Koulujenkin on kyettävä mukautumaan ja avattava ovia työelämälle. Lisäksi on kyettävä kokoamaan yhteen eri osapuolet; koulutuksen järjestäjät, työnantajat, teknologian kehittäjät ja muut osaamispalveluiden tuottajat. (Sitra 2019.)

Myös korkeakouluille on esitetty tavoitteita elinikäisen ja jatkuvan oppimisen edistämiseksi. Koulutuksen tulee olla työelämän tarvelähtöistä ja sen toteutuksen tulee olla ajan tasalla ja ketterää. Korkeakouluissa onkin ryhdytty opetus- ja kulttuuriministeriön suositusten mukaan vahvistamaan jatkuvan oppimisen tarjontaa. Lapin ammattikorkeakoulussa on kehitetty uutta tarjontaa ja toimintamalleja (mm. avoimen korkeakoulun tarjonta, erillisvalinnat, räätälöidyt opintomoduulit, tilauskoulu-

tus) työelämän muutostilanteisiin ja muuttuviin osaamistarpeisiin. Toisen asteen ja korkeakoulujen yhteistyötä on vahvistettu ja uudistettu opiskelijavalintoja.

Lapin ammattikorkeakoulussa on viime vuosina aktiivisesti ja kokonaisvaltaisesti kehitetty koulutusta, osaamisen hankkimista ja oppimista erilaisissa oppimis- ja kehittämisympäristöissä. Oppimista, opetusta ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-toimintaa on integroitu yhä paremmin yhteen tuottamaan vaikuttavaa välitöntä ja välillistä aluekehitystä. Lapin alueen vahvuus on yhteistyössä tekeminen ja aikaansaaminen. Pitkäjänteisessä yhteistyössä alueen eri kouluasteiden, vapaan sivistystyön, alue- ja valtionhallinnon, kuntien elinkeinon ja yrittäjien kanssa toteutetusta kehittämistyöstä voi nostaa esille muun muassa koulutuskumppanuuden, erilaiset väylät ja oppimispolut, työelämälähtöisen ja -läheisen oppimisen ja yhteistyön, sujuvien siirtymien kehittäminen ja tieto-, neuvonta- ja ohjaustoiminnan (TNO) kehittäminen.

Osaamisen tuottamisessa tarvitaan uudenlaista ajattelua ja uusia ideoita. Osaamisperustaisuus on ”landannut” jo eri kouluasteille ja nyt olisi ottamaan seuraava askel. Ajattelu- ja puhettavassa on aika siirtyä koulutusjärjestelmästä osaamisjärjestelmään, jossa eri osapuolet nykyinen koulujärjestelmä, työelämä, työnantajat, harrastus- ja järjestötoiminta sekä eri oppimisenäkemyksien - ja teknologioiden kehittäjät toimivat yhteistyössä varmistamassa elinikäistä elämänuraa, työuraa ja jatkuvaa oppimisuraa.

Tässä julkaisussa esitellään ja kuvataan Lapin ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan ja opetuksen integraatiossa syntynyt uusi idea ja käytännön toimintamalli POTERO, osaamisen tuottamiseen, hankkimiseen ja kehittämiseen. Kehittämistyössä on aktiivisesti ollut mukana ammattikorkeakoulun luonnonvarojen koulutus, Saamelaisalueen koulutuskeskus, työelämä, poroteurastamot ja Paliskuntain yhdistys. POTERO-osaamisen kehittämisen toimintamalli on rakentunut työelämän osaamistarpeista, työelämälähtöisesti ja se on toteutettu yhdessä työelämän kanssa, työelämäläheisesti.

Luvussa yksi tuodaan esille POTERO-osaamisen kehittämisen toimintamallin taustaa. Luvussa kaksi avataan tämän mallin pedagogisia, oppimiseen kiinnittyviä lähtökohtia ja ajattelutapoja. Tämän jälkeen luvussa kolme esitellään konkreettinen toteutus ja luvussa neljä tuodaan esille POTERO-osaamisen kehittämisen toimintamalli hyvänä käytäntönä.

1. Osaamisen kehittämisen toimintamallin taustaa

1.1. TYÖELÄMÄSSÄ TARVITTAVA OSAAMINEN JA SEN JATKUVA KEHITTÄMINEN

Uudenlainen työ vaatii uudenlaista osaamista. Sen takia käynnissä oleva työn murros on suuri haaste suomalaiselle osaamiselle. Miten hankkia ja kehittää työelämässä tarvittavaa alati muuttuvaa osaamista. Perinteinen polku opinnoista työelämään ja lopulta eläkkeelle on rapistumassa ja sen tilalle on noussut ajatus jatkuvasta oppimisesta ja aktiivisesta osallistumisesta läpi koko elämän. Puhutaan kokonaisuudessaan elämänurasta, joka pitää sisällään jatkuvan oppimisuran ja työuran. On uskottava, että oppimista ei tapahdu ainoastaan koulun penkillä. Osaamisen hankkiminen ja kehittäminen on tuotava vielä vahvemmin työn oheen ja osaksi työtä (Sitra 2019). Ammattiin valmistumisen jälkeen on tarvetta jatkuvalla oppimiselle ja osaamisen päivittämiselle, koska työelämän osaamisvaateet ovat alati dynaamisessa muutoksessa.

Koulutusjärjestelmän on kyettävä tuottamaan sellaista osaamista, jota työelämässä kyetään hyödyntämään ja joka edistää kilpailukykyä ja hyvinvointia. Teoreettisen tiedon rinnalla tarvitaan myös käytännön tietoa, joka oman toiminnan ja kokemuksen kautta jalostuu kokonaisvaltaiseksi osaamiseksi. Digitalisoituvaa globaali maailma ja sen osaamistarpeiden muutoksien nopeus edellyttävät oppivia yhteisöjä ja työpaikkoja. Digitalisaation vaikutuksia tutkineen selvityksen (2016) mukaan asiantuntija-tehtävissä rutiinityö automatisoituu ja ihmisen erityiskyvyt korostuvat. Ihminen on konetta parempi luovassa ja sosiaalisessa älykkyydessä, kehittyneessä vuorovaikutuksessa sekä analyyttisessä ja kriittisessä ajattelussa. Luovan ja sosiaalisen älykkyyden lisäksi selvityksessä korostui emotionaalisen älykkyyden eli tunneälyn tarve ja kyky käyttää tätä osaamista hyväksi ongelmanratkaisussa. Loppuyhteenvedon todetaan, että ihmiset ja organisaatiot tarvitsevat menestyäkseen sekä systeemijattelun ymmärrystä kokonaisuuksista, tulevaisuusajattelun tuomaa ymmärrystä muutoksista että ns. designajattelun rakentamaa ihmisymmärrystä. (Eloranta ym. 2016.)

Työelämä kytketty niin koulutuksen opetussuunnitelmiin kuin niiden toteutuksiinkin. Osaamisperustaisuus on se reitti, joka mahdollistaa työn ja oppimisen kohtaamisen korkeakoulussa ja edistää työelämäläheisyyttä (Kotila ja Mäki, 2015, 9). Osaamisperustaisessa ajattelussa korostetaan työelämärelevantssia, jolla tarkoitetaan sekä työelämälähtöisyyttä ja -läheisyyttä että työelämävastaavuutta ja -tietoisuutta. Olennainen kysymys työelämärelevantssin toteutumisen kannalta on, miten hyvin

opiskelijan on mahdollista työskennellä ja hyödyntää osaamistaan työelämässä jo opiskelun aikana. (Kullaslahti ym. 2014, 53-54.)

Työpaikka on nyt ja jatkossakin niin ammattiin opiskelevan kuin työtä tekevän ammattilaisen osaamisen kehittämisen merkittävin oppimisympäristö. Näin on myös poronhoidossa ja poroteurastamolla. Käytännön työelämässä on selkeä ajan-kohtainen tarve erilaisille koulutustarpeiden määrittelyille ja tarkemmalle kohdejoukolle kohdennetuille kursseille eri työpaikoille ja -tehtäville. Poroteurastamot ovat väljästi asutulla syrjäseudulla sijaitsevana ja vain osavuotisesti toimivina yksikköinä hyvä pilottikohde koulutuksen tarpeen ennakointiin ja kohdentamiseen. (Särkelä & Henttunen 2019.)

1.2. OSAAMISPERUSTAISUUS OPPIMISEN PERUSTANA

Osaaminen on oppimisen tulosta ja kehittyy aina suhteessa muihin ihmisiin, yhteisöihin ja yhteiskuntaan. Ammattilaisia koulutetaan työelämään, jonka osaamisvaatimukset ja tarpeet on kunakin ajankohtana huomioitava opetussuunnitelmissa, niiden sisällöissä ja toteutuksissa. Työelämä muuttuu ja ilmenee uusia osaamisvaatimuksia, joiden vastaamiseen koulutuksen on ennakoivasti tartuttava ja tarjottava erilaisia tapoja uudistaa osaamista.

Jatkuvassa ja elinikäinen oppimisessa korostetaan osaamisen uudistamista ihmisen työuran aikana. Aikuisiällä tulisi järjestää osaamisen uudistaminen pääosin työn ohessa tai osana työtä. Myös eri tavoin hankittu osaaminen on tunnistettava ja soveltuvalta osin tunnustettava osaksi tutkintoja. (Sitra 2019, 15, 17.)

Osaamisen on tietoa, taitoa ja asennetta ja sen katsotaan syntyvän neljän oppimista tuottavan prosessin avulla. Nämä oppimista tuottavat prosessit ovat sosiaaliset, reflektiiviset, kognitiiviset ja operationaaliset oppimisen prosessit. (Poikela 2002, Poikela 2013, 74). Sosiaaliset prosessit antavat konkreettisia kokemuksia opittavasta ilmiöstä sekä mahdollistavat kokemusten vaihdon muiden oppimisprosessissa mukana olevien osallistujien (opiskelijat, opettajat, ohjaajat, työelämän edustajat) kanssa. Reflektiiviset prosessit tuovat oppijan eteen tilanteita, joissa hänen tulee reflektoida sekä yksin että ryhmässä omaa ja toisten oppimista, toimintatapoja ja osaamista. Kognitiiviset prosessit suuntaavat etsimään tietoa, lukemaan kirjallisuutta ja tutkimuksia ja siten lisäämään tietämystä tarkastelun kohteena olevasta ilmiöstä. Operationaaliset prosessit johtavat aktiiviseen työn tekemiseen, kokeilemiseen ja tekemällä oppimiseen. (Kangastie ja Mastosaari 2016, 60; Kangastie ja Mastosaari 2016, 24.)

1.3. POROTALOUDEN OSAAMISVAATIMUKSET

Porotaloutta ja sen toimijoita säädellään lainsäädännön avulla. Esimerkiksi poroteurastajille lainsäädäntö asettaa vähimmäisosaamisvaatimukset. Osaamisella turvataan mm. eläinsuojelun sekä elintarvike- ja työturvallisuuden toteutuminen (Esim.

Elintarvikelaki 2006/23, Eläinsuojelulaki 1996/247 ja –asetus 1996/396). Porotalouden tehtävissä ei kaikissa edellytetä tutkintoa, mutta lain vaatimukset on aina otettava huomioon.



Kuva 1. Poroteurastamoilla noin 8 – 15 hengen porukat tekevät tiivistahtista työtä. Jokaisella on oma työpiste. Kaikkien työntekijöiden panos näkyy lopputuloksessa.

Eri koulutusasteiden opetussuunnitelmissa ja niiden osaamisvaatimuksissa huomioidaan myös lainsäädännön asettamat osaamisvaatimukset. Työelämä huolehtii omalta osaltaan ja vastaa siitä, että työntekijöillä on vaadittava ja tarvittava osaaminen esimerkiksi teurastustyössä.

1.3.1. Porotalouden osaamisvaatimukset ammatillisella toisella asteella

“Saamelaisalueen koulutuskeskus tarjoaa poronlihan tuotannossa Opetushallituksen tutkintojen perusteiden mukaista koulutusta. Porotalousalalla on kaksi erillistä tutkintoa, joista kummassakin on poron teurastukseen liittyvät tutkinnon osat. Luonto- ja ympäristöalan perustutkinnossa (porotalouden osaamisala) on valinnainen tutkinnon osa *Poronlihan jatkojalostus*, jonka ammattitaitovaatimuksista yksi on poron tuotteistaminen ruuhoksi eli käytännössä teurastus. Perustutkinto on tarkoitettu alalla aloittaville opiskelijoille. Tutkinnon perusteet on avattuna Opetushallituksen sivuilla (oph.fi: opintopolku.fi).

“Porotalouden osaamisalan suorittanut poronhoitaja osaa huolehtia poron elinolosuhteiden kannattavuudesta, porojen hyvinvoinnista ja ympäristön kestävydestä. Hän osaa toimia paliskuntayhteisössä tai itsenäisenä yrittäjänä. Poronhoitaja osaa käyttää

työssä tarvittavia koneita ja laitteita. Hän osaa toimia saamelaisen kulttuurin ylläpitäjänä ja kehittäjänä.” (Opetushallitus, 2018.)

”Porotalouden ammattitutkinnoissa on myös valinnainen tutkinnon osa *Poron laistosteurastus*. Ammattitutkinnon tai sen osia voi hakeutua suorittamaan opiskelija, jolla on perustutkinto suoritettuna tai vastaava työkokemus alalta. Ammatillisessa koulutuksessa oppimista ei ole sidottu koulunkäyntiin. Osaamista voi hankkia oppilaitoksessa, mutta ihan yhtä hyvin myös työssä, kunhan työtehtävät vastaavat tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksia, ja opiskelijalla on osaava kouluttaja työpaikan puolesta. Ammattitaitoa voi olla opiskelijalle kertynyt jo ennen koulutukseen hakeutumista. Oppilaitos voi tunnistaa osaamista työtodistuksista tai muista dokumenteista ja opiskelijaa haastatteleamalla. Osaamista verrataan tutkinnon perusteisiin ja opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen suunnitelma puuttuvan osaamisen hankkimisesta sekä ammattitaidon osoittamisesta.

Varsinaisen teurastustyön lisäksi osaamista pitää olla mm. eläinsuojelun (mm. kuljetusasetus ja lopetusasetus) ja elintarvikehygienian lainsäädännöstä, omavalvonnasta, työturvallisuudesta ja suoramyynnistä. Osaaminen osoitetaan sekä kirjallisin tehtävin että käytännön työssä.” (Jääskö 2019.)

1.3.2. Porotalouden osaamisvaatimukset ammattikorkeakoulussa

Lapin ammattikorkeakoulu on ainoa paikka Suomessa, jossa annetaan porotalouden korkea-asteen tutkintoon johtavaa koulutusta. Agrologi (AMK) voi suuntautua porotalouteen ja saada valmiudet toimia porotalousyrittäjänä ja asiantuntijana. Agrologilla on monialaista osaamista maaseutuelinkeinosta. Opinnot perustuvat vuositeemoihin, joissa ensin otetaan haltuun porotalouden perusteet. Toisena vuotena syvennetään porotalouden käytännön osaamista mm. tilatason suunnittelun ja luonnonvarojen älykkään käytön suunnittelun teemoissa. Kolmantena vuonna opiskelija oppii liiketoiminnan ja johtamisen perusteita soveltaen niitä porotalouden liiketoimintaan. Neljäntenä vuotena opiskelijan kehittämis-, innovaatio- ja liiketoimintaosaaminen syvenee. Opiskelijan valmiudet toimia yrittäjänä ja hallita muutoksia kasvavat. (Lapin amk 2019.)

Agrologikoulutuksessa painotetaan monialaista maaseutuyrittäjyyttä ja kykyä toimia pohjoisissa, vaativissa luonnonoloissa ja kansainvälisessä toimintaympäristössä. Agrologin opinnoissa korostuvat maa-, poro- ja metsätalouden ja luonnontuotealan ammattiosaaminen, asiantuntija-, kehittäjä- ja yrittäjätaidot ja ylpeys omista lähtökohdista. Perustana on pohjoisen ekosysteemin osaaminen, luonnon monialainen kestävä käyttö, käytön ohjaaminen ja eri alojen yhteistyötarpeet. (Lapin amk 2019.)

1.3.3. Osaamispolku - Väyläopinnot toiselta asteelta korkeakouluun

”Saamelaisalueen koulutuskeskus ja Lapin ammattikorkeakoulu yhdessä tarjoavat koulutusta, joka vastaa poromiehen ja paliskunnan tarpeisiin kehittää toimintaansa. Väyläopintojen kautta saadaan lisäosaamista. Väyläopinnot on suunnattu yhteistyö-

oppilaitosten (Ammattiopisto Lappian, Lapin koulutuskeskus REDUn ja Saamelaisalueen koulutuskeskuksen) opiskelijoille, jotka opiskelevat soveltuvaa ammatillista perustutkintoa. Väyläopinnot ajoittuvat pääsääntöisesti perustutkinto-opintojen viimeiselle lukuvuodelle. (Lapin amk, hakijalle 2019.)

Väyläopiskelijat opiskelevat Lapin ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijoiden ryhmissä eli yhdessä ensimmäisen vuoden opiskelijoiden kanssa. Väyläopinnot ovat Lapin ammattikorkeakoulun opetussuunnitelman mukaisia ja koulutuskohtaisesti määriteltyjä 30 opintopisteen kokonaisuuksia. Väyläopintojen tavoitteena on, että mahdollinen myöhempi tutkinto-opiskeluaika Lapin ammattikorkeakoulussa lyhenee väyläopintojen ja ammatillisella perustutkinnolla hankitun osaamisen ja siihen liittyvän osaamisen tunnistamisen myötä. (Majjala & Näkkäläjärvi 2019.)

Ammatillisella toisella asteella opiskeleva hakee väyläopintoihin oman oppilaitoksensa opinto-ohjaajan kautta. Opiskelija voi hakea Lapin ammattikorkeakouluun tutkinto-opiskelijaksi erillishaussa (avoimen väylän -haussa) suoritettuaan määriteltyt 30 opintopistettä Lapin ammattikorkeakoulun väyläopintoja ja tehtyään soveltuvan toisen asteen perustutkinnon. Hakija voidaan hyväksyä tutkinto-opiskelijaksi ilman valintakoetta. Väyläopinnot sopivat hyvin Saamelaisalueen koulutuskeskuksen poronhoitajaopiskelijalle, joka tähtää korkeakouluopintoihin ja haluaa kehittää porotaloutta ja sen toimintaedellytyksiä.” (Majjala & Näkkäläjärvi 2019.)

1.4. OSAAMISEN KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHTIA PORUKKAOPPIHANKKEESSA

Lapin ammattikorkeakoulu ja Saamelaisalueen koulutuskeskus ovat Suomen ainoat porotalouden toisen ja –korkea-asteen tutkintoon johtavaa koulutusta antavat oppilaitokset.

Porotalouden ja elinkeinon harjoittamisalueen erityispiirteet ovat elinkeinolle omaleimaista ja ne on huomioitava alan opetuksessa. Poronhoito on arktisen alueen vanhimpia elinkeinoja ja sen harjoittamisessa on yhä edelleen mukana hyvin vanhoja ja perinteisiä menetelmiä, kuten yhteistoiminta ja luonnonlaitumien hyödyntäminen. Poronhoito on oleellinen osa saamelaiskulttuuria ollen myös pohja saamenkielille.

Elinkeinolle tyypillistä on sen siirtyminen perheen sisällä uusien ammatinharjoittajien tullessa elinkeinon mukaan perheen sisältä sukupolvenvaihdoksena. Poronhoidolle tyypillistä onkin, että siihen kasvetaan lapsesta alkaen opetellen töihin käytännössä ikätason mukaisista tehtävistä. Alan opiskelijoilla onkin usein hallussaan ammatillisen koulutukseen piiriin tullessaan runsaasti työyhteisölleen ominaisia taitoja ja työtapoja.

Poronhoitoa ei voida tarkasti aikatauluttaa, vaan sen toimintoja ohjailevat luonnon ja sääolosuhteiden aiheuttamat tekijät. Työ on hyvin sesonkiluontoista rytmittyen vuoden kierron mukaisesti. Elinkeinon harjoittamiseen ei ole yhtä fyysistä areenaa, vaan poronhoitokenttä on jakautunut hyvin hajanaisesti ympäri laajaa poronhoito-

aluetta. Kullakin alueella harjoitetaan elinkeinoa juuri sille alueelle ominaisimmalla tavalla. Alueelliset eroavaisuudet lisäävät myös porotalouden harjoittajien osaamistarpeiden kirjoa ja vaihtelevuutta.

Porotalouden täydennyskoulutukseen vaikuttaa että, ammatinharjoittajat toimivat itsenäisinä yrittäjinä. Yrittäjien voidaan katsoa suhtautuvan palkallista kriittisemmin erilaisiin koulutuksiin osallistumiseen, sillä yrittäjällä panoksena on yksi yrityksen tärkeimmistä resursseista eli yrittäjän aika. Koulutuksen merkitys onkin avattava siten että jokainen yrittäjä pystyy sen sisäistämään. Koulutus on siis ”myytävä” jokaiselle osallistujalle, eli yritykselle erikseen. Koulutuksen merkityksen ymmärtäminen on pohjana oppimista edistävän motivaation syntymiselle.

Lapin ammattikorkeakoulussa on yhteistyössä Saamelaisalueen koulutuskeskuk-
sen ja Paliskuntain yhdistyksen kanssa kehitetty porotalouden koulutusta ESR-ra-
hoitteisessa Porukkaoppi-Porotalouden porukalle lisäoppia -koulutushankkeessa
vuosina 2017-2019. Hankkeessa luotiin porotalouden erityispiirteet huomioon ottava
osaamisen kehittämisen toimintamalli. Mallia pilotoitiin poroteurastamoilla kehittä-
en porojen laitosteurastuksen työn laatua. Pilotoinnin kohteena olivat poroteurasta-
molla työskentelevät poromiehet.

2. Pedagogisia lähtökohtia

2.1. OPPIMISESTA OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TAUSTALLA

Oppiminen on usein liitetty opettamiseen, mutta oppimistutkimusten kehittymisen myötä on yhä vahvemmin alettu korostamaan oppijakeskeistä ajattelutapaa. Oppimisen ajattelun perustana ovat käsitykset ihmisestä ja tiedosta. Oppija ei ole enää tiedon passiivinen vastaanottaja, vaan aktiivinen ja tavoitteellinen tiedon hankkija ja käsitteijä ja oman osaamisensa rakentaja.

Oppijakeskeisen oppimisen toteutuksessa kunnioitetaan oppijoiden ja heidän tarpeidensa moninaisuutta ja käytetään tarvittaessa erilaisia toteutusmuotoja. Lisäksi käytetään joustavasti monipuolisia pedagogisia menetelmiä ja niitä arvioidaan ja muutetaan säännöllisesti. Oppijakeskeisessä toiminnassa on tärkeää ajantasainen ohjaus ja tuki sekä kehittävä arviointi ja palaute. (ESG 2015.)

Oppijakeskeisyys pitää sisällään myös yhteisöllisen oppimisen. Asiantuntijuuden ei katsota olevan pelkästään yksilön sisäinen ominaisuus, vaan se kehittyy ja rakentuu aina sosiaalisessa ympäristössä (Paloniemi ym. 2010, 13-19). Nyt ja tulevaisuudessa opitaan yhä enemmän yhdessä eri yhteisöissä ja verkostoissa. Uuden tiedon luominen ja luovuus ovat kiinnittyneinä yksilölliseen ja yhteisölliseen oppimiseen ja kehittymiseen asiantuntijana. Yhteisöllinen oppiminen mahdollistaa yhdessä reflektoinnin ja dialogin. Koulutuksenkin tulee rakentaa sellaisia oppimisen tiloja, joissa oppijat saavat yhdessä harjoitella tiedon hankintaa ja sen käsittelyä. Oppimisen yksilöllinen kokemus tarvitsee toteutuakseen myös yhteisöä ja sosiaalista vuorovaikutusta.

Ajan saatossa on kehitetty erilaisia oppimisen malleja ja prosesseja, joiden on ajateltu tuottavan parasta mahdollista osaamista. Joissakin malleissa on painotettu tiedon käsittelyä tietyn prosessin mukaisesti, joissakin malleissa on korostettu yksilön kokemusta ja yhteistoiminnallisuutta.

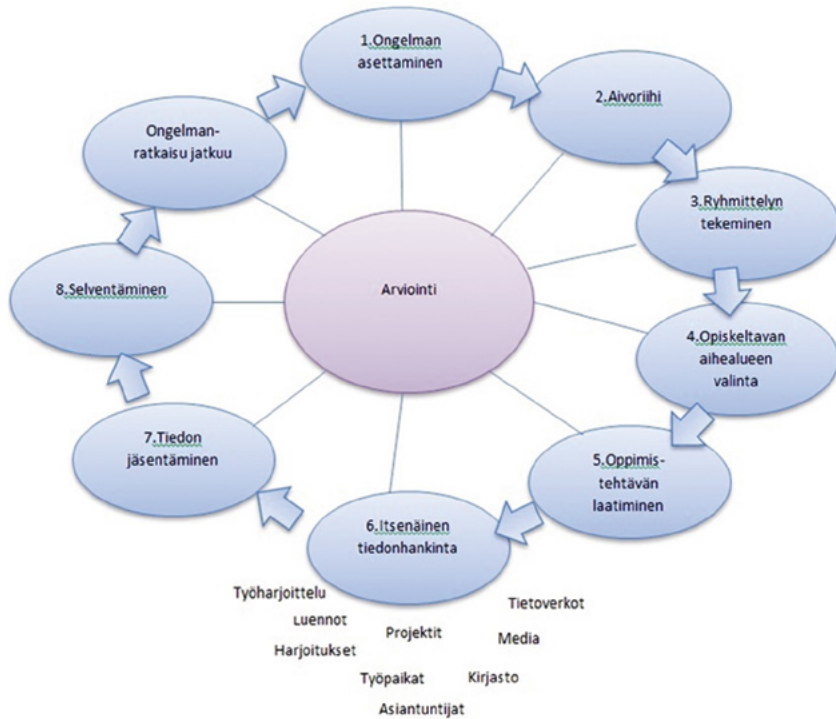
Kokemuksellisen oppiminen oppimisen tunnetuin kehittäjä on Kolb (1984). Kolb kuvaa kokemuksellisen oppimisen kehänä, jossa kokemukset ja opiskeltava aihe etenevät tarkentuvana kehänä. Kokemuksellisen oppiminen nähdään mallina ja Kolbin (1984) mukaan prosessina, jossa oppimistapahtuma tapahtuu kehämäisinä sykleinä ja oppimistapahtuma kehittyy ja syvenee jatkuvasti edetessään. Kokemuksellinen oppiminen tukee persoonallista ja sosiaalista kasvua ja kasvattaa ihmisen omaa itsetuntemusta. Malli sisältää tiedostamattoman ja tiedostetun ymmärtämisen sekä neljä siihen kuuluvaa vaihetta: Kehään kuuluvat

- *Omakehtainen kokemus* luo perustaa oppimiselle, jossa opettaja voi tuoda opiskeltavasta asiasta kokemuksia opiskelijalle. Opetusjakson alussa ohjaajan toiminta, oppimisympäristö ja tavoitteiden määrittely voi vaikuttaa opiskelijan tarkkaavaisuuteen opittaviin vai epäolennaisiin asioihin.
- *Kriittinen ja pohdiskeleva havainnointi ja reflektointi* korostavat asian eri näkökulmia. Tässä luodaan uutta pohjaa uusille käsitteille, malleille ja teorioille. Opettajan rooli ohjaajana reflektointivaiheessa on tärkeä. Opettaja voi käyttää esimerkiksi opetuskeskustelua, porinarinkejä ja kirjoittamista, jolloin opiskelijan näkemykset avartuvat.
- *Abstraktissa käsitteellistämisvaiheessa* järkevän ajattelun kautta pyritään muokkaamaan vanhoja malleja ja luomaan uusia. Tässä vaiheessa haetaan teoreettista tietoa. Opetusmenetelmänä voi olla esimerkiksi opettava esitys tai lukeminen.
- *Aktiivisen ja kokeilevan vaiheen* tarkoituksena on päästä testaamaan kokemuksista, pohdinnoista ja teorioista tehtyjä päätelmiä. Tietoa voidaan soveltaa käytäntöön esimerkiksi harjoitusten ja työssäoppimisen avulla. (Kupias & Koski 2012, 36-37.)

Reflektio on oppimisen ytimessä ja se on myös avain oppijan toiminnan ohjaamiseen ja arvioinnin ymmärtämiseen. Reflektio antaa mahdollisuuden syvempään tiedon prosessointiin.

Ongelmaperustainen oppiminen liittyy koulutuksen ja työelämän väliseen kiinteään sidokseen ja on yksi vastaus siihen, miten koulutusta ja työelämää lähennetään toisiinsa. Työelämää ja koulutusta pyritään lähentämään toisiinsa opetus- ja oppimiskäytäntöjen kautta. Kokemuksellinen oppiminen soveltuu ongelmaperustaiseen oppimiseen ja molemmissa ajatteluissa on tärkeää se, että oppijaa pidetään oman oppimisensa subjektina ja oppimisprosessin omistajana. Perusajatus on, että oppiminen kytkeytyy ongelmanratkaisuun. Oppimisen keskiössä on arviointi, joka toteutuu jatkuvasti ja ohjaa oppimisprosessia (Poikela ja Poikela 1997).

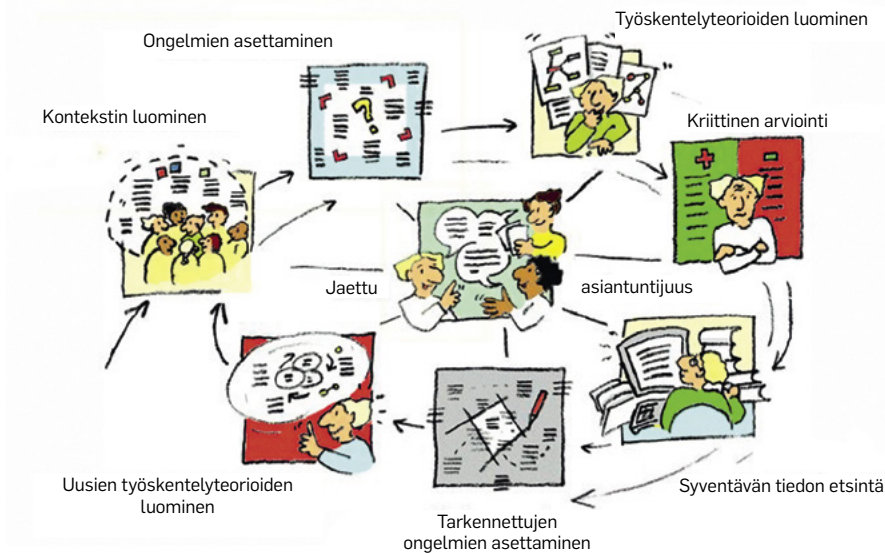
Ongelmaperustaista oppimista voidaan toteuttaa syklimallin mukaisesti (ks. Kangastie ja Mastosaari 2016, 30) ja sitä voidaan toteuttaa integroimalla projektioppimiseen (ks. Kangastie ja Mastosaari 2016, 33). Kuviossa yksi on avattu ongelmaperustainen oppiminen syklimallin mukaisesti.



Kuva 2. Ongelmaperustainen oppiminen syklinä (Kangastie ja Mastosaari 2013 mukailen Poikela ja Poikela 2005)

Työelämän ilmiön tai ongelman käsittely etenee vaiheittain ja eri vaiheissa on tärkeää saada ohjausta, tietoa ja palautetta.

Tutkiva oppiminen on pedagoginen malli ja ajattelutapa, jossa oppijat pyrkivät ymmärtämään ja selittämään ilmiöitä. Tutkivan oppimisen mallin vaiheiden avulla oppija ohjaa omaa oppimistaan asettamalla ongelmia, muodostamalla omia käsityksiään ja selityksiään sekä hakemalla tietoa itsenäisesti ja rakentamalla näin syntyneestä tiedosta laajempia kokonaisuuksia (Seitamaa-Hakkarainen & Hakkarainen, 2004).



Kuva 3: Tutkivan oppimisen malli. Alkuperäinen kuva Hakkarainen, Lonka ja Lipponen 2004, s. 300.

Tutkivan oppimisen prosessi voidaan kuvata yllä olevan kuvan eri vaiheina:

1. kontekstin luomisessa kytketään opeteltavat asiat alan keskeisiin periaatteisiin ja tuetaan oppimisyhteisön muodostumista.
2. ongelmien asettamisessa oppilaat itse muodostavat tutkimuskysymykset, jotka nousevat ymmärtämisen tarpeesta.
3. työskentelyteorioiden muodostusvaiheessa oppijat rakentavat hypoteeseja ja selityksiä, jotka perustuvat aiempaan kokemukseen ja tietoon. Myönteisessä hengessä oppijat pohtivat selityksiään vuorovaikutteisesti ja ymmärtävät tiedon kehittämistarpeet.
4. kriittisessä arvioinnissa arvioidaan kehitettyjen selitysten vahvuuksia ja heikkouksia sekä tutkimusprosessissa tarvittavia taitoja. Rakentavassa vuorovaikutuksessa arvioidaan oman tutkimusprosessin edistymistä.
5. Syventävän tiedon etsintä perehdyttää oppijan eri lähteissä olevaan tietoon. Uusi tieto voi olla ristiriidassa omien kokemusten kanssa ja tämä herättää uusia oppimiskysymyksiä
6. tarkennettujen ongelmien asettamisessa tutkimuskysymykset tarkentuvat ja oppimisprosessi suuntautuu tarpeen mukaan. Prosessi syvenee ja uuden tiedon yhdistäminen aikaisempaan herättää lisää kysymyksiä.
7. uusien työskentelyteorioiden luomisen aikana oppijat löytävät tutkimuksen kannalta olennaiset teoriat ja mallit sekä luopuvat omista virheellisistä käsityksistään. Jatkuvan selittämisen prosessissa he sisäistävät tiedonalan ydinkäsitteet lisääntyvän tiedon mukana.

8. jaettu asiantuntijuus perustuu koko oppimisyhteisön vuorovaikutukseen, jossa yksilö on osa asiantuntijaverkosta, joka täydentää toinen toistensa osaamista. (Lakkala & Lallimo 2002; Seitamaa-Hakkarainen & Hakkarainen, 2004.)

Yhteistoiminnallinen oppiminen on ajattelutapa, jossa opiskelu pohjautuu ryhmään ja sen vuorovaikutukseen. Ryhmä voi toimia yhdessä reaaliaikaisesti tai erilaisissa sähköisissä oppimisympäristöissä. Yhteistoiminnalliseen oppimiseen soveltuvat useat erilaiset opetusmenetelmät. Opetusmenetelmän valintaa ohjaa koulutuksen ja oppimisen tavoitteet. Edellytyksenä yhteistoiminnalliseen oppimiseen on ryhmän jäsenten välinen kanssakäyminen ja yksilöiden vastuu omasta panostuksesta ryhmän toimintaan. (Salminen & Suhonen 2008, 15-16.)

Yhteistoiminnallinen oppiminen kartuttaa tiimi-, projektityöskentely ja vuorovaikutustaitoja. Kokemustietoa hyödyntävänä sen on todettu soveltuvan etenkin aikuisopetukseen. Ryhmässä toteutettu omien kokemusten jakaminen ja olemassa olevan osaamisen päälle rakentaminen on motivoivaa ja monipuolistaa oppimista. (Salminen & Suhonen 2008, 15-16, 20.)

2.2. TYÖELÄMÄ INTEGRATIIVISENA OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ

Työelämän tärkeyttä ja sen roolia osaamisen kehittämisessä on korostettu viime aikoina paljon esim. ammatillisen koulutuksen reformi, Oivallus-hankkeen päätelmät ja korkeakoulujen tki-toiminta ja aluekehitystyö. Koulutuksen tulee olla ennakoivaa ja katse täytyy olla tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistamisessa. Myös osaamisen tuottamisen ja kehittämisen tavat tulee olla työelämäläheisiä. Sitran (2019) selvityksen mukaan entistä suurempi osa osaamisen uudistamisesta toteutuu työpaikoilla ja osaamisen uudistamistarpeissa on vältettävä ihmisten siirtämistä turhaan työelämästä koulutusjärjestelmään. On kehitettävä ketteriä ja uudenlaisia toimintamalleja ja työelämän ja koulutuksen tuottajien verkostoitumista. (Sitra 2019, 25-26.)

Koulutusta ja työelämää yhdistää esimerkiksi kollektiivinen äly ja oppiminen, tutkiva ja kehittävä työote, dialogisuus ja reflektio. Koulutuksen ja työn yhdistämiseksi etsitään erilaisia malleja ja lähestymistapoja on esitetty työelämää ja koulutusta yhdistävä integratiivinen oppiminen, aitoa työtoimintaa korostava autenttinen oppiminen tai yhteistoimintaa painottava konnektiivinen oppiminen. Integratiivisen pedagogiikan ajattelu- ja toimintamallissa yhdistyy teoria ja käytäntö, sekä oppiminen ja työ. (Lepänjuuri ja Nurminen 2015.)

Ammattikorkeakoulujen tki-toiminnan integroinnilla koulutukseen ja opetukseen on etsitty uusia ja ketteriä tapoja kehittää sekä perustutkintoa opiskelevien että työelämässä olevien työntekijöiden osaamista. Integratiivinen oppimisympäristö on yksi tapa kehittää työelämän asiantuntijaksi ja- tuntijana kehittymistä niin, että opiskelussa ja työssä opitaan reflektiivista työtapaa sekä opitaan kehittämään itseä ja omaa työtä. (Komonen, 2006, 40).

Työelämäyhteistyö on ammattikorkeakoulun luonnollista ja jokapäiväistä toimintaa. Lapin ammattikorkeakoulussakin on viime vuosina erityisesti kehitetty tki-toiminnan ja opetuksen integrointia, (esim. Kangastie (toim.) 2016, siihen liittyviä uusia toimintamalleja esimerkiksi työn opinnollistamista (Kangastie (toim.) 2017) ja työelämäyhteistyöstä ja kumppanuutta (Jankkila ja Kangastie (toim.) 2014). Työpaikat ja kolmannen sektorin toimintaympäristöt ovat luonnollisia paikkoja toteuttaa integraatiivista pedagogiikka. Työelämäläheiset oppimisympäristöt ovat oppivia ja kehittäviä oppimisen tiloja ja yhteisöjä korkeakoulun sisällä ja työelämässä sekä välimaastossa (Karjalainen 2014, 33) Niissä voidaan yhdessä työelämän kanssa kehittää uusia osaamisen hankkimisen ja kehittämisen muotoja ja malleja, kuten esimerkiksi Porukka-oppi-hankkeessa luotu Potero -osaamisen kehittämisen toimintamalli.

2.3. OPPIMISEN ORGANISOINTI OSAAMISEN KEHITTÄMISEKSI

Ammattikorkeakoulu tehtävänä on tuottaa osaavia työntekijöitä yhteiskunnan eri alueille ja aloille. Työelämä edellyttää työntekijöiltään entistä enemmän tiedon hankinnan, tiedon käytön ja tiedon tuottamisen osaamista, vuorovaikutustaitoja, itseohjautuvuutta, kykyä reflektiivisyyteen ja jatkuvaan uuden oppimiseen. Näiden tavoitteiden saavuttamisessa oppimisen organisoinnilla on keskeinen merkitys ja se, miten opettajuus ajatellaan yhteisöllisenä toimintana. Oppimisen organisoinnissa huomio kiinnitetään oppijaan ja siihen, millaisia oppimistekoja hänen tulee tehdä saavuttaakseen tavoitellun osaamisen.

Oppimisen organisoinnin tavoitteena on vahvistaa työelämäläheistä oppimista ja vähentää ns. perinteistä opettajajohtoista opetusta. Osaamisen kehittämässä hyödynnetään yhä enemmän ohjattuja oppimisprosesseja, joissa tärkeää on oppijoiden keskinäinen vuorovaikutus, yhdessä ja yhteisöllisesti oppiminen, oppimisen ohjaus ja palautteen anto, teoria-, käytäntö- ja kokemustiedon integrointi sekä ryhmädynamiikan hyödyntäminen oppimisessa ja kehittävä arviointi. (Kangastie ja Mastosaari 2016, 13.)

Oppimisen organisoimille on yhteistä se, että oppimisen ohjaus ja kehittävä arviointi ovat oppimisen ja osaamisen kehittymisen ytimessä. Olennaista on se, miten oppimista ohjataan tai millaisilla menetelmillä sitä toteutetaan. Opettajan roolina on tukea oppimista ja olla oppijalle voimavara, ei niinkään auktoriteetti ja tiedonjakaja. Ohjaaja työskentelee opiskelijoiden vierellä, tukee heitä ja pyrkii rakentamaan oppimiselle turvallisen ilmapiirin. Ongelmaperustaisissa oppimisen organisoimilleissa ohjaus on yhteisöllistä opiskelijatiimin tai -ryhmän ohjaamista ja yksilöllistä henkilökohtaista ohjaamista. (Kangastie 2016, 90.)

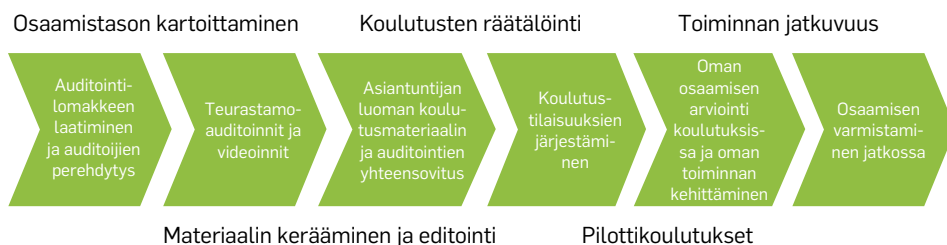
Oppimista voidaan organisoida usealla eri tavalla yhdistämällä sosiaalista vuorovaikutusta, yhteistoiminnallisuutta, tutkivaa oppimista, kokemuksellista ja ongelmaperustaista oppimista. Salminen ja Suhonen (2008) ovat kuvanneet henkilöstö- ja täydennyskoulutuksen uudenlaisia menetelmiä ja toteavat, että työelämän täydennyskoulutusta tulisikin järjestää autenttisissa työ- ja arkielämän tilanteissa. Tiedon so-

veltaminen tapahtuu tällöin välittömästi ja tarkoituksenmukaisesti. Perinteisesti toteutettu kouluttajakeskeinen henkilöstö- ja täydennyskoulutus voi olla hyvin suunniteltu ja toteutettu, mutta keskeinen kysymys on, miten paljon koulutuksessa opitusta siirtyy työssä käyttöönotettaviksi valmiuksiksi. Tämä onkin yksi perinteisen muodollisen koulutuksen ongelma ja haaste. Erilaisissa koulutuksissa on alettu etsimään syvällisempiä ja työssä hyödynnettäviä koulutusmalleja ja oppimismenetelmiä. (Salminen ja Suhonen 2008, 6,24.)

3. Pilotointi poroteurastamalla

Lapin ammattikorkeakoulun päätoteuttamassa ja Paliskuntain yhdistyksen ja Saamelaisalueen koulutuskeskuksen osatoteuttamassa Porukkaoppi-hankkeessa kehitettiin osaamien kehittämisen toimintamalli ja työkaluja oman osaamisen ja koulutustarpeen arviointiin. Tarkoituksena oli vastata porotalouden täydennyskoulutus ja koulutuksen kehittämistarpeeseen. Täydennyskoulutustarve muodostuu poronlihan tuotantoon kohdistuvista lisääntyvistä laatuvaatimuksista ja poroteurastamojen työntekijöiden tarpeesta. Uuden toimintamallin ja siihen liittyvien työkalujen kehittämisen tarpeen tuovat porotalouden erityispiirteet.

Porukkaoppi-hankkeen hankesuunnitelman mukaisesti osaamisen kehittämisen toimintamallin lähtökohtana oli etsiä ja löytää uusi tapa kouluttaa ja kehittää porotalouden työntekijöiden osaamista. Uuden tavan löytämiseksi kokeiltiin hankkeessa osallistavaa täydennyskoulutusta poroteurastamotyöntekijöille, jossa osaamisen lisääntyminen kohdennetaan työtehtävään, työympäristöön ja työporukkaan. Kokeilun lisäarvona tuotetaan samalla lisää koulutustarjontaa kehittämällä porotalouden koulutusorganisaatioille yhteistoteutuksena tuotettavaksi poroteurastamotyöntekijöiden täydennyskoulutus. Yhteistoteutukseksi suunniteltu täydennyskoulutus on myös uutta porotalouden piirissä.



Kuva 4: Potero –osaamisen kehittämien toimintamallin prosessikuvaus aikajanalla

Tuloksena hankkeessa syntyi ns. Potero-osaamisen kehittämisen toimintamalli, jonka lähtökohtana työelämälähtöinen ja -läheinen vertaisoppiminen. Pilotoinnissa toteutettiin vaiheet (kuva 4) auditointilomakkeen laadinta, auditoinnit eli teurastamokäynnit, teurastusvideoiden editointi, kohderyhmän suunnitellut koulutustilaisuudet ja lisäauditoinnit.

3.1. AUDITOINTILOMAKKEEN LAADINTA - SUUNNITTELU

Porukkaoppi-hankkeen teurastamoille suunnatun koulutuskierroksen lähtökohta oli selvittää poroteurastamojen toiminnan nykytila. Nykytilan selvittämiseksi haluttiin kartoittaa teurastamoilla työskentelevien käytännön osaamistaso. Auditoinnin merkittävimpänä huomionkohteena oli teuraslaatuun vaikuttavat tekijät.

Auditointilomake ja kysymyspatteristo – laatukriteerit ja tarvekartoitus

Nykytilan ja osaamistason selvittämiseksi hankkeessa tuotettiin auditointilomake. Auditointilomake sisälsi kolme kokonaisuutta; teurastamon ulkoalueet, teurastamon likainen puoli (liite 1) ja teurastamon puhdaspuoli + laitoksen hygieniä.

Lomakkeissa arvioitiin yksityiskohtaisesti laitoksen toimintaympäristöä sekä työsuoritteita. Sen tarkoitus oli määritellä selkeät ja yhtenäiset laatukriteerit, joiden täytymistä seurattiin ja arvioitiin seuraavassa vaiheessa tehtävillä teurastamoauditoinneilla. Auditointilomakkeella varmistettiin, että teurastamojen toiminnan arviointi oli yhteneväinen ja että vaikuttavat yksityiskohdat tulivat huomioituksi.

Auditointilomakkeen lisäksi hanketoteuttajat laativat etukäteen kutakin teurastustyövaihetta koskevan kysymyspatteriston. Kysymyspatteriston tarkoitus oli ohjata teurastajia oman työn arviointiin, täydentää auditointilomakkeelle kirjattavien havaintojen taustalla olevia tekijöitä ja valaista teurastajien osaamistasoa. Kysymyspatteriston kysymykset olivat tyyliltään työntekijän toimintaa selittäviä (Miksi, miten, milloin jne.) sekä osaamisen tasoa avaavia (saako, riittääkö, pitääkö jne.).

Auditointilomakkeen pohjan hankkeelle laati eläinlääkäri ja hirvieläintautien dosentti Sauli Laaksonen. Laaksonen asiantuntijuuden varmisti mm hänen kattava käytännön kokemus lihantarkastuksesta ja elintarvikehuoneistojen auditoinneista. Lomaketta täydennettiin hankevetäjien toimesta ja se viimeisteltiin työpajassa hankkeen toteuttajaorganisaatioiden kesken. Hankkeen täydennys ja viimeistelyvaiheessa sen sisältöä arvioitiin, verrattiin ja testattiin työelämän lähtökohdista mm kolmen eri teurastamon näkökulmasta.

Asiantuntijan materiaalipaketit – koulutusmateriaali

Hankkeelle ostettiin asiantuntija Sauli Laaksonen laatimaa koulutusmateriaalia. Koulutusmateriaali käsitti PowerPoint-esitykset aiheista: poron rakenne ja elintoiminnot, taudinaiheuttajat, loiset, ympäristömyrkyt, sairaudet ja teurashygienia.

Nämä rakennetut esitykset sisälsivät sanallista ja kuvallista (valokuvia ja piirroksia) tietoa ja ohjeistusta liittyen eläinten hyvinvointiin, terveyteen ja teurashygieniaan. Kaikki nämä tekijät vaikuttavat lopputuotteen eli poronlihan laatuun. Materiaalien käyttöön liittyvät oikeudet varmistettiin hankkeen toteuttaja organisaatioille siten, että niitä saa käyttää ja jakaa ja yksittäisiä ppt-dioja saa irrottaa esityksestä muihin yhteyksiin.

3.2. AUDITOINNIT ELI TEURASTAMOKÄYNNIT - MATERIAALIN HANKINTA

Teurastamoauditointeja tehtiin poronhoitovuoden 2017 aikana paliskuntien ja poromiesten osuuskuntien teurastamoille sekä Toivoniemen opetusteurastamolle, yhteensä 27 kappaletta. Joillakin teurastamoilla suoritettiin useita auditointeja, sillä samalla teurastamolla saattoi toimia useita eri teurastusporukoita.

Laitosteurastus suoritetaan käytännössä linjatyöskentelynä, jossa tietty henkilö/ henkilöt suorittavat yhtä työvaihetta, ruhon siirtyessä linjalla eteenpäin työn edessä. Linjastoon kuuluvat työvaiheet ovat; tainnutus, veren lasku, pään, kielen ja ruokatorven irrotus, nylky, taljan veto, suolistus, elinten otto, ruhon viimeistely. Ulkotiloissa toteutuva vaihe on taljojen suolaus (ja muu mahdollinen sivutuotteiden käsittely).

Auditointi käytännössä - dokumentointi

Käytännössä auditoinnit suoritettiin siten, että koko teurastuslinjan kaikkia työvaiheita seurattiin, sekä teurastamon toimintaympäristöä arvioitiin auditointilomakkeen mukaisesti, kirjaten havainnot auditointilomakkeeseen. Lomakkeeseen kirjattavia havaintoja olivat: kuinka laatukriteerit täyttyivät ja millä menetelmillä teurastamolla työskenneltiin.

Työvaiheet ja toimintaympäristö dokumentoitiin lisäksi valokuvaten ja videoiden. Auditointilomakkeen täyttäminen ja työvaiheiden kuvaus ja videointi tehtiin yhtäaikaaisesti kahden henkilön toimesta.

Kuvausympäristönä teurastamo on haastava. Tilat ovat ahtaita, lämpötilan vaihtelevat ja kosteus vaikuttavat linssin huurtumiseen ja valaistus on vaihteleva. Elävien eläinten ja liikkuvien ihmisten kuvaamisessa tulee olla ennakkoon käsitys siitä mihin kuvattavat ovat menossa ja mitä tekevät seuraavaksi. Näin varmistetaan turvallisuutta käyttökelpoisen kuvamateriaalin lisäksi. Riittävän yksityiskohtaisen kuva- ja videomateriaalin keräämiseksi kuvaajan on tärkeää tuntee laatukriteerit.

Poroteurastamoilla kuvaamisessa huomioitavaa on, että kuvattavan kohteen luotamuksen saavuttaminen on ensiarvoisen tärkeää. Teurastamo kuvausympäristönä tuo mahdollisuuden vahingoittaa elinkeinon imagoa, jos kuvamateriaalia käytetään väärin tai ilman harkintaa. Lisäksi ihmisen työsuorituksen kuvaaminen tuo tietynlai-

sen paineen työtehtävän suorittamiseen, joten kuvattavan on voitava luottaa siihen, että henkilöstään otettua kuvamateriaalia käytetään positiivisessa yhteydessä.

Koko teurastuslinjaston auditointi on prosessi, johon tulee varata runsaasti aikaa. Auditointikäynnit olivat kestoaltaan useiden tuntien mittaisia/kerta.

Yksilölliset haastattelut – oman osaamisen arviointi

Teurastajia haastettiin oman osaamisen arviointiin haastatteleamalla heitä työn lomassa. Haastattelujen pohjana käytettiin auditointilomakkeen laatimisen yhteydessä luotua kysymyspatteristoa. Haastattelut olivat keskustelunomaista jutustelua, joissa työntekijä sai kertoa syitä toimia tietyllä tavalla. Vastauksista oli myös suoraan arvioitavissa haastateltavan teoreettinen osaamistaso, kuten teurastukseen liittyvän lainsäädännön tai teurastushygienian tuntemus ja merkitys.

Tiettyjä haasteita haastattelujen toteuttamiseen toi teurastamon meteli ja kuulo-suojainten käyttö. Haastattelujen toteuttamisella työn ohessa, auditoinnin ja dokumentoinnin yhteydessä, oli kuitenkin positiivinen merkitys. Auditoiden ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus ja auditoiden osoittama kiinnostus teurastajien työtä kohtaan lisäsi merkittävästi luottamusta ja vapautti ilmapiiriä. Lisäksi haastateltavan vastaukset olivat spontaaneja, aitoja ja luonnollisia. Työtilanne-haastatteluun sisältyi myös mahdollisuus havainnollistaa vastausten tarkoitusta. Haastateltavat osallistuvat haastatteluihin pääsääntöisesti hyvin aktiivisesti.

Erikseen järjestetyt haastattelutilaisuudet olisivat vieneet runsaasti resursseja ja olleet mahdollisesti luonteeltaan jäykempiä. Pelkän metelissä suoritettua kohteliaan small talk-vuorovaikutuksen varassa olleella kuvaamisella ja työn seuraamisella olisi ollut auditointeihin erittäin negatiivinen ja työn ”kyttäämistä” antava vaikutus.

Varsinaista palautetta itse auditointikäynneillä annettiin vain vähän. Palautteen anto jätettiin tulevien koulutustilaisuuksien yhteyteen, jotta se tavoittaisi koko teurastuslinjaston työntekijät. Myös teurastamon ääniolosuhteet ja aikataulut rajoittivat palautteen antoa. Lisäksi auditointitilaisuuksista haluttiin jättää työntekijöille positiivinen mielikuva, jossa heidän osaamisensa ja työnsä hyvät käytännöt olivat pääosassa.

3.3. TEURASTUSVIDEOIDEN EDITOINTI - MATERIAALIEN ANALYSOINTI JA MUOKKAUS

Hankkeessa oli tarkoitus tulla järjestämään teurastajienkoulutuskierros teurastamopaikkakunnille. Koulutustilaisuuksien tulisi lisätä teurastajien osaamista sekä motiivoida laatua edistävään työhön.

Koulutustilaisuuksiin tarvittiin koulutusmateriaalia. Koulutusmateriaalien laadinnassa kiinnitettiin huomiota siihen, että koulutusten tuli olla riittävän houkuttelevia osanottajien tavoittamiseksi.

Teurastamoille suoritetuilla auditointikäynneillä koottua video- ja kuvamateriaalia kertyi hankkeen käyttöön todella runsaasti. Lisäksi hankkeella oli käytettävissään auditointilomakkeille kerätyt tiedot jokaiselta teurastamovierailulta, sekä haastatteluaineisto teurastajilta. Hankkeen käytössä olevat materiaalit kruunasi asiantuntija Sauli Laakoselta ostettu kattava koulutusmateriaalipaketti (esitelty kohdassa 1).

Sytä, miksi hankkeessa päädyttiin laatimaan koulutusmateriaali videoiden muotoon, oli useita. Asiantuntijalta hankkeelle ostettu ppt-pohjainen koulutusmateriaali olisi sellaisenaan ollut käyttökelpoista aineistoa teurastajien koulutuksiin. Kohderyhmälle, eli teurastajina toimiville poromiehille perinteinen luentomuotoinen koulutusmenetelmä ei ole toimiva, eikä houkuttele.

Hankkeessa oli tavoitteena luoda ja kokeilla uutta työelämä- ja oppijälhtöistä opetusmenetelmää. Koulutuksista haluttiin luoda kiinnostavia, motivoivia ja teurastajien näkökulmasta rakennettuja ja omaksuttavia koulutuksia. Tässä kontekstissa videomuotoinen koulutusmateriaali, jossa asiantuntijan perinteinen ppt-aineisto liitetään yhteen autenttisiin teurastamoilla kuvattuihin videoihin, todettiin kokeilemisen arvoiseksi.

Koulutusmateriaalin pohjana toimi asiantuntija Sauli Laakoselta hankkeelle ostettu powerpoint-muotoinen materiaali. Materiaali käsittää seuraavat esitykset: poron rakenne ja elintoiminnot, taudinaiheuttajat, loiset, ympäristömyrkyt, sairaudet ja teurashygienia.

Hankkeessa luotiin ”Poroteurastuksen hyviä käytänteitä”-videot. Videoita oli yhteensä yhdeksän, joissa esitettiin teurastuksen eri työvaiheet (elävät eläimet, tainnutus, pisto, pään otto, taljan piirtäminen, taljan veto, suolistus, elinten otto ja ruhon viimeistely).

Laakososen materiaaleista osa ”Teurashygienia” toimi hankkeessa luodun koulutusmateriaalin, eli hyvien käytänteiden videoiden, käsikirjoituksena. Hyvien käytänteiden -videoissa esiintyi teurashygieniaesityksestä irrotettuja dioja, joita teurastamoilla aidoissa työtilanteissa kuvatut video- ja valokuvat elävöittivät, havainnollistivat ja täydensivät. Lisäksi videoissa oli lisäinformaatiota tuovia tekstejä, sekä omina teksti klippeinä, että kuvamateriaalin päälle sovitettuna.

Videoissa esitettiin tarkoituksella mahdollisimman monipuolisesti kuvamateriaalia eri teurastamoilta. Tarkoituksena olikin esitellä erilaisia käytäntöjä. Jos kuvamateriaalissa oli jotain epäkohtia teurastamo/teurastajaa ei tunnista. Videomateriaali oli lavastamatonta, elävästä elämästä ja aidoista työtilanteista kuvattua.

Videoissa ei ollut ääntä. Äänityslaitteiston käyttö teurastamossa ja ääniraidan soveltaminen videoihin olisi vaatinut lisää resurssia ja edellyttänyt ”lavastetumpaa” otetta kuvauksissa. Katseluvaiheessa videoiden ääni tuli ohjaajan live-selostuksena.

3.4. KOHDERYHMÄN SUUNNITELLUT KOULUTUSTILAISUUDET – TOTEUTUS, KEHITTÄMINEN

Kohderyhmälle, eri poroteurastamoissa työskenteleville poromiehille järjestettiin eri teurastamopaikkakunnilla koulutustilaisuudet 14 kertaa. Koulutustilaisuuksiin osallistuminen oli vapaaehtoista, eli teurastamot eivät edellyttäneet niihin osallistumista työntekijöiltään. Kohderyhmän riittämätön sitoutumattomuus ja teurastajien motivoitumattomuus koulutuksiin sisältyivät hankkeen riskeihin.

Vaikka poroteurastajien toimintakenttänä oleva poronhoitoalue onkin maantieteellisesti laaja kokonaisuus, ovat poroteurastajina toimivat poronomistajat tietyllä tapaa tiivis ryhmä. Toimijoita on arviolta n. 300 kpl:tta, jotka verkottuvat jollakin tapaa toisiinsa sukulaissuhteiden, paliskuntien ja niiden välisen yhteistyön, teurastamojen välisen yhteistyön sekä porotalouden sosiaalisen median foorumeiden välityksellä.

Koulutustilaisuuksien suunnittelussa kiinnitettiin paljon huomiota siihen, että sana koulutustilaisuuksien mielekkyydestä kiirii toimijoiden keskuudessa nopeammin kuin koulutuskierron etenee. Positiivisen kokemuksen tuominen koulutustilaisuuksien osallistujille oli tästä syystä välttämätöntä koulutuskierron floppaamisen estämiseksi.

Haasteena olikin tehdä koulutustilaisuudesta positiivinen kokemus, jossa hyvien käytäntöjen levittämisen lisäksi ruodittiin ja annettiin palautetta osallistujien omasta osaamisesta ja toiminnasta.

Markkinointi

Koulutustilaisuuksien markkinoinnissa vältettiin tietoisesti termiä ”koulutus” ja niitä markkinoitiin ”elokuvailtoina”. Tällä pyrittiin lisäämään tilaisuuksien houkuttelevuutta ja edistämään tilaisuuksien rentoa ilmapiiriä. Haasteita tilaisuuksien markkinointiin loi se, että tilaisuudet oli suunnattu poronlaitosteurastamoilla toimiville ammatinharjoittajille, sekä tuleville teurastajille. Eli kohderyhmän tavoittaminen edellytti laajaa markkinointia. Kuitenkaan tilaisuuksia ei suunnattu, eikä suotu laajemmalle yleisölle, joita markkinoinnissa käytetty ”elokuvailta” -termi voisi houkuttaa.

Tilaisuuksista oltiin postitse ja puhelimitse yhteydessä poroteurastamoiden esimiehiin ja paliskuntien poroisäntiin. Lisäksi tilaisuuksista lähetettiin kutsut tekstiviestinä niille teurastamoauditointeihin osallistuneille teurastajille, joiden yhteystiedot olivat julkisesti saatavilla. Tilaisuuksia markkinoitiin lisäksi alan ammattilehdessä, sekä somekanavilla.

Koulutustilaisuuksien eli elokuvailtojen kulku

Tilaisuuksissa panostettiin vahvasti rennon ilmapiirin luomiseen, mikä oppijan näkökulmasta tuottaa myös oppimista. Elokuvailta-kokemusta tilaisuuksissa syvennet-

tiin tarjoamalla koulutustilaisuudessa popcornia ja karkkeja. Tarjottavat rentoutuivat selkeästi ilmapiiriä luoden edellytykset oppimistilanteelle, jossa oppija osallistuu aktiivisesti ja omalla vuorovaikutuksellaan oppimiskokemuksen luomiseen ja oppijalähtöiseen opetukseen.

Tilaisuudet alkoivat introlla, jossa osallistujia orientoitiin ja motivoitiin vastaanottamaan tulevien elokuvien sisältö. Introssa avattiin kuulijoille mitä riskejä piittämättömyys eläinten hyvinvoinnista tai elintarvikehygieniasta voi teurastamotoiminnalle ja koko elinkeinolle aiheuttaa. Introssa muistutettiin osallistujia myös siitä, että tilaisuudessa esitetyn materiaalin tallentaminen omalle puhelimelle ei ole sallittua. Kuvauskielto johtui siitä, että teurastamalla kuvattu videomateriaali voi asiayhteydestä irrotettuna vahingoittaa elinkeinon imagoa. Intron orientointi ja motivointi viritivät osallistujia rennosti tilaisuudesta huolimatta vastaanottamaan myös tilaisuuden koulutuksellista sisältöä.

Hyvien käytänteiden videot viimeisteltiin kunkin teurastamopaikkakunnan kohderyhmän mukaisesti. Videoissa ei ollut ääninauhaa, vaan kouluttajan roolissa oleva hanketoimija selosti videoiden tapahtumia niiden aikana. Tilaisuuksissa pyrittiin rohkaisemaan myös osallistujia aktiiviseen keskusteluun videoiden aikana. Tämä oli mahdollista koska videoissa ei ollut ääntä, vaan ne perustuivat reaaliaikaiseen selostukseen. Keskustelut videoiden aikana ohjasivat oppimistilanteen juuri osallistuvan ryhmän osaamistason ja lähtökohdat huomioon ottavaan opetukseen.

Oman työn arviointi

Elokuvailtojen, eli koulutustilaisuuksien oppimisprosessiin sisältyi osallistujien oman työn arviointia kahdessa eri ohjatussa kokonaisuudessa; omien työsuoritteiden videoilla sekä teurastamokohtaisessa palautteessa.

Omia, editoimattomia työsuoritteita osallistujat saivat katsoa koulutusmateriaalina olevien Hyvien käytänteiden- videoiden jälkeen. Omien työsuoritteiden -videoiksi oli valittu satunnaisesti otoksia jokaisesta teurastusvaiheesta varmistaen kuitenkin, että videoissa ei ilmennyt yllättäviä vahinkoja tms. poikkeavaa, vaan mahdollisimman tekijälleen tyypillistä suoritusta.

Omien videoiden katsominen hyvien käytänteiden videoiden jälkeen toi osallistujille mahdollisuuden seurata omaa työtä ulkopuolisen silmin. Omien videoiden katsominen toi osallistujille myös mahdollisuuden peilata omaa suoritustaan juuri opittuun; näin omat videot toimivat myös henkilökohtaisena palautteena jossa osallistuja sai itse arvioida osaamisensa, onnistumisensa ja kehittymistarpeensa ilman osaamistason sanoittamista isossa ryhmässä. Halukkuus omien videoiden katsomiseen varmistettiin ennen videoiden esittämistä, kaikki osallistujat halusivat nähdä videota omasta työstään.

Oman osaamisen kehittämisen lisäksi käsittelemättömät videot omista työsuoritteista toivat mahdollisuuden myös saman teurastamon eri nylkyporukoille vertailla tapojaan tehdä samat työvaiheet, samoissa tiloissa mutta eri tavoin. Leikkaamattomi-

en työsuorite-videoiden seuraaminen toi vertaisoppimisen oman teurastamon muilta teurastusporukoilta osaksi oppimiskokonaisuutta.

Teurastamokohtaiset palautteet olivat kooste auditoinnella tehdyistä havainnoista. Palaute oli ppt-diasarjaan laadittu kuvakooste, jota avattiin täsmällisin lyhyin lausein. Palautteessa raportoitiiin auditoinnin mukaisesti teurastamon kehityskohteista sekä auditoinnissa havaituista toimivista ja kunnossa olevista kohteista ja ratkaisuisista. Teurastamokohtaiset palautteet jaettiin paperisina teurastamon esimiehille ja/tai poroisännille.

Oman työn kehittäminen - osaamisen muutos

Oman työn kehittämistä tilaisuuksissa käytiin läpi sekä ohjatusti, että osallistujien kesken reflektoiden ja oma-aloitteisesti aktivoituen.

Ohjattua oman työn kehittämistä tilaisuuksissa edistettiin kokeilemalla erilaisia toimintatapoja teurastamokohtaisten riskien tunnistamiseksi ja kehittämiseksi. Tätä kokeiltiin kolmella erilaisella tavalla kohderyhmälle parhaiten soveltuvan menetelmän löytämiseksi:

1. Kehittämiskohteiden kirjaaminen ylös yhdessä
Kehittämiskohteita kirjattiin ylös jokaisen työvaiheen videon jälkeen. Kirjaamiseen käytettiin valkokankaalle heijastettua pohjaa, johon osallistujien esiin nostamia aiheita kirjoitettiin kaikkien nähtäville. Menetelmä ei kannustanut osallistujia keskusteluun, vaan pikemminkin tyrehtytti yleisen kommentoinnin muuttaen sen pienissä ryhmissä käydyksi supatteluksi. Osallistujat ikään kuin ”pelästyivät” omien havaintojen tuloa näkyväksi valkokankaalla.
2. Kehittämiskohteiden kirjaaminen ylös henkilökohtaisesti
Osallistujille jaettiin lomakkeet, joihin pyydettiin kirjaamaan omia havaintoja koko koulutuksen ajan. Yleisö kuitenkin keskittyi materiaaliin ja keskusteluun, eikä pimeässä salissa nähnyt täyttää lomakkeita. Muutama nuori, kehityshaluinen oppija täytti lomakkeen ja piti sitä hyvänä. Valtaosa oppijoista kuitenkin unohti lomakkeen kokonaan. Totesimme, että lomakkeita ei pidetty tarpeellisina, sillä niiden täyttäminen jäi vähäiseksi.
3. Sihteeri kirjaa kehittämiskohteet
Kehittämiskohteiden kirjaamisessa hedelmällisimmäksi menetelmäksi havaittiin tapa, jossa sihteeri kirjaa käydystä keskustelusta poimimalla muistiinpanoja ylös. Tällä menetelmällä osallistujat kertoivat halukkaimmin mielipiteitään ja havaintojaan. Sihteeri voi myös osallistua itse keskusteluun ja ohjata keskustelua toivottuun suuntaan. Muistiinpanot luovutettiin lopuksi teurastamon esimiehelle.

Merkittävässä asemassa oman työn kehittämisessä olivat myös osallistujien kahvitauoilla käymät vapaat keskustelut. Laaja videomateriaali, jossa näkyi runsaasti erilaisia tapoja ja työympäristöjä viritti osallistujia aktiiviseen ja spontaaniin keskusteluun

oman toiminnan kehittämistä, nykytilanteen laadusta, oman teurastamoympäristön muokkaamisesta ja sen ”tuunaamisesta” ja monipuolistamisesta.

Koulutustilaisuudet olivat monin paikoin ensimmäinen kerta, kun saman teurastamon eri työporukat näkivät toistensa toimintaa. Tämä mahdollista vertaisoppimista ja yhteistä pohdintaa toiminnan kehittämiseen kokonaisuutena. Joissakin teurastamoissa toisen työporukan työtavoista ei ollut juurikaan tietoa. Tilaisuus keskustella rauhassa toisten työstä oli hedelmällistä työympäristön ja osaamisen kehittämisen kannalta.

3.5. LISÄAUDITOINNIT – ARVIOINTI

Koulutuskierroksen jälkeen, seuraavalla teuraskaudella hankkeesta suoritettiin 4 lisäauditointia. Lisäauditoinneilla seurattiin koulutuskierroksen vaikutuksia teurastustyöhön eli oliko muutosta tapahtunut ja osaaminen kehittynyt. Lisäauditointeja ei kuitenkaan ollut mahdollista tehdä kaikille aikaisemmin auditoiduille teurastamoille ja työporukoille. Lisäauditoinneilla tehdyt havainnot osoittivat selkeästi teurastajien kehittymisen etenkin suurimpien riskien alueella. Toisaalta havaittiin myös pinttyneitä tapoja, joihin yksi koulutuskierrös ei vielä ollut tehonnut. Oppiminen on pitkä prosessi. Jos työntekijä on vuosikymmeniä tehnyt työtään tietyllä tavalla, on tapojen muuttaminen hidasta.

4. POTERO-malli hyvänä käytäntönä

Hyvää käytäntöä on vaikea määritellä, se ymmärretään eri tavoin eikä siihen ole olemassa yksiselitteistä yhtä määritelmää. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) käsitteistössä hyvä käytäntö viittaa tavallisesti sellaisiin toimintatapoihin, joilla on yhteiskunnassa myönteistä vaikutusta. Hyvä käytäntö tuottaa tavoiteltua muutosta yksilöiden elämässä ja yhteiskunnan rakenteessa. (THL)

ESR-projektin tietyn käytännön (toimintamalli, työtapa, työkalu) tunnistaminen hyväksi käytännöksi edellyttää onnistumista kahdella ulottuvuudella. Ensimmäinen käytännön hyvydestä on oltava riittävä määrä luotettavaa tietoa. Hyvän käytännön todentaminen voi tapahtua käyttämällä erilaisia käytännön ominaisuuksia kuvaavia tunnuspiirteitä. Toiseksi hyvän käytännön tunnistaminen tarvitsee tunnistajia. Käytännön hyvyyden tunnistaminen edellyttää jaettua kehittämisvastuuta. (Hyvät käytännöt käsikirja 2004.)

Hyvän käytännön kuvauksissa käytettyjä tunnuspiirteitä ovat tarve- ja kysyntälähtöisyys, toimivuus ja tuloksellisuus, mallinnettavuus ja tuotteistaminen, käytettävyyden ja hyödynnettävyyden, siirrettävyyden ja levitettävyyden, tilannesidonnaisuus ja jaettu kehittämisvastuu. (Hyvät käytännöt käsikirja 2004.). Hankkeiden toiminnan ja toteutuksen tarkoituksena on, että niissä kehitetyt tulokset ja aikaansaannokset jäävät käytäntöön hyödynnettäväksi arkitoiminnassa hankkeen päättymisen jälkeen. Paras keino on jo hankkeen toiminnan aikana levittää aikaansaatuja tuotoksia. Hyvän käytännön kuvaus ja sen levittäminen on yksi tapa tehdä uutta kehitettyä asiaa näkyväksi. (Kangas 2018,16.)



Kuva 5: Potero –osaamisen kehittämisen toimintamalli kaaviona.

Taulukko 1: Potero–osaamisen kehittämisen toimintamallin sisältöjä

Auditointilomakkeen laadinta	Auditoinnit eli teurastamokäynnit	Materiaalien analysointi ja muokaus	Koulutus-tilasuudet kohde-ryhmille	Vaikutavuuden arviointi Lisäauditoinnit
Osaamisen sisällöt	Auditointilomakkeen täyttö	Hyvien käytäntöjen elokuvat	Elokuvien räätälöinti	Onko toiminnassa tapahtunut muutosta
Laatukriteerit	Haastattelut yksilöllisesti	Materiaalina auditointilomakkeet, videot ja haastattelut	Videot omasta toiminnasta	Onko osaaminen kehittynyt
Osaamisen arvioinnin lomake	Videoinnit ja valokuvat		Teurastamokoh- tainen palaute	
Asiantuntija materiaalit			Reflektiokeskus- telut	
Tarpeet ja tavoit- teet Osaamiskartoi- tukset			Vapaamuotoinen keskustelu omalla porukalla	

Potero-osaamisen kehittämisen toimintamallissa lähtökohtana oli työelämän tarve ja kysyntä kehittää ja uudistaa osaamista poroteurastamalla (työelämälähtöisyys). Toimivuutta testattiin pilotoinnilla ja palautteen keräämisellä (työelämäläheisyys). Toimintamalli kuvattiin tähän julkaisuun, jotta sitä voi käyttää myös muut työyhteisöt osaamisen uudistamiseksi. Mallia voi levittää ja se on siirrettävissä mihin tahansa työpaikkaan, jossa työntekijöiden osaamista kehitetään.

Mallin ytimessä on työelämän tutkiminen yhdessä työntekijöiden kanssa (audiotointilomake ja haastattelut), esille saatujen työ- ja osaamiskäytäntöjen tekeminen näkyväksi (videointi), osaamisen uudistaminen ja kehittäminen koulutustilaisuuksilla (elokuvaillat), yhteisöllisillä vertaisoppimisen keskustelutilaisuuksilla. Kokonaisuuden toteutukseen liittyi olennaisena osana kehittävä arviointi osana toimintamallin kehittämistä sekä osallistujien oppimis- ja ohjausprosessin eri vaiheissa.

Hankkeessa luotiin lisäksi ”Poron teurastuksen hyviä käytänteitä”-videot ja eläinlääkäri Laaksosen materiaaleista osa ”Teurashygienia” toimi hankkeessa luodun koulutusmateriaalin, eli hyvien käytänteiden -videoiden, käsikirjoituksena. Poroteurastuksen hyvät käytännöt julkaistiin myös kirjallisena ohjeistuksena. Julkaisu jaettiin Poromies-lehden välissä lähes 2 700 tilaajalle.

Lähteet

- Elinikäinen oppiminen. Finto: elinikäinen oppiminen. Viitattu 29.3.2019. <https://finto.fi/keko/fi/page/p26>
- Eloranta, E., Niinistö-Sivuranta, S. & Aho, M. 2016. Osaaminen säilyttää työpaikat robottien aikakaudella. Viitattu 13.6.2019. <https://ek.fi/ajankohtaista/2016/01/29/osaaminen-sailyttaa-tyopaikat-robottien-aikakaudella>
- Finlex. Elintarvikelaki 2006/23. Hakupäivä 2.4.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060023>
- Finlex. Eläinsuojeluasetus 1996/396. Hakupäivä 2.4.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960396>
- Finlex. Eläinsuojelulaki 1996/247. Hakupäivä 2.4.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960247>
- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. (1999) Tutkiva oppiminen. Älykkään toiminnan rajat ja niiden ylittäminen. WSOY.
- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2004. Tutkiva oppiminen: Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. 6. uudistettu painos. WSOY.
- Hyvät käytännöt. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Viitattu 18.8.2019. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/hankkeet-ja-hanketuki/arviointi/hyvät-kaytannot>
- Hyvästä paras. Jaettu kehittämismastuu ESR-projekteissa. Hyvät käytännöt käsikirja. 2004. Työministeriö. Viitattu 18.8.2019. http://www.rakennerahastot.fi/vanhat_sivut/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/esitteet_ja_oppaat/oppaat/03_hyvät_kaytannot-kasikirja.pdf
- Jatkuva oppiminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 29.3.2019. <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>
- Kangastie, H. 2016. Osaamis- ja ongelmaperustainen oppiminen. Teoksessa H. Kangastie (toim.) Laadukasta oppimista ja osaamista Lapin ammattikorkeakoulussa. Sarja B. Raportit ja selvitykset 2/2016. Viitattu 29.3.2019. <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=9b408803-967c-4f32-a4d5-f6c5760e11a2>
- Kangastie, H. 2018. Tieto-, neuvonta- ja ohjaustoiminnan (TNO) hyviä käytänteitä. Viitattu 18.8.2019. <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=ee9352ae-454a-4212-bafo-abba1e72e363>.

- Kangastie, H. & Mastosaari, P. 2016. Arvostelusta oppimisen ja osaamisen kehittävään arviointiin. Teoksessa H. Kangastie (toim.) Laadukasta oppimista ja osaamista Lapin ammattikorkeakoulussa. Sarja B. Raportit ja selvitykset 2/2016. <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=9b408803-967c-4f32-a4d5-f6c5760e11a2>
- Kangastie, H. & Mastosaari, P. 2016. Oppimisen organisointi-opas opettajille. Osaamis- ja ongelmaperustainen oppiminen Lapin ammattikorkeakoulussa. Lapin AMKin julkaisuja C. Oppimateriaalit 1/2016.
- Karjalainen, L. 2014. Työelämäläheiset oppimis- ja kehittämissympäristöt. Teoksessa H. Jankkila & H. Kangastie (toim.) Työelämälähtöisyys ja -läheisyys Lapin ammattikorkeakoulussa. Toimintamallin avaus. Lapin AMKin julkaisuja. Sarja B. Raportit ja selvitykset 21/2014.
- Kohti elinikäistä oppimista. Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshaasteet. 2019. Sitran selvityksiä 150. Erweko, Helsinki.
- Kolb, D. A. 1984. *Experiential learning: Experience as a source of learning and development*. Engelwood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kotila, H & Mäki, K. 2015. Johdanto. Teoksessa Kotila, H & Mäki, K (toim.) 21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja. Haaga-Helia ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Komonen, K. 2006. Integratiivinen oppimisympäristö- työelämässä oppimisen pedagoginen malli. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 9(2)36-46. OKKA- säätiö. Viitattu 16.8.2019. <https://docplayer.fi/12228487-Tyoelaman-hahmottaminen-integratiivinen-oppimisymparistona-tyoelamaoppimiseen-pedagoginen-malli-katja-komonen-johdanto.html>
- Kullaslahti, J., Nisula, L. & Mäntylä, R. 2014. Osaamisperustaisuus opetussuunnitelmassa. Teoksessa Kullaslahti, J & Yli-Kauppara, A (toim.) Osaamisperustaisuudesta tekoihin. Osaamisperustaisuus korkeakoulussa (ESR)-hankkeen loppujulkaisu. Turun yliopiston Brahea-keskus, Turun yliopisto.
- Kupias, P. & Koski, M. 2012. Hyvä Kouluttaja. Sanoma Pro.
- Lakkala, M. & Lallimo, J. (2002). Verkko-oppimisen organisointi ja ohjaaminen kohti tutkivaa ongelma-keskeistä oppimista. Teoksessa K. Koskinen, T. Renko & E. Vihervaara (toim.), *Etälukion käsikirja* (46-59). Ohjeita ja malleja etäopetuksen aloittamiseen ja käytännön työhön. Helsinki: Opetushallitus.
- Lapin AMK internetsivut, "hakijalle". Viitattu 19.8.2019. <https://www.lapinamk.fi/fi/Hakijalle/Avoin-AMK/Ammatillinen-vayla>
- Lapin ammattikorkeakoulu, 2019. Maaseutuelinkeinot, opetussuunnitelma. Viitattu 19.8.2019. https://soleops.lapinamk.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/sea?koulohj_id=7188075&ryhmyttyp=1&lukuvuosi=5420303&stack=push
- Lopetusasetus 2009, Neuvoston asetus (EY) N:o 1099/2009 eläinten suojelusta lopetuksen yhteydessä.
- Maijala, V. & Näkkäläjärvi, J. 2019. Opiskele yhtä aikaa SAKKissa ja Lapin AMKissa - väyläopinnot. *Poromies* 3/2019, s. 41-43
- Opetushallitus, 2018. Porotalouden ammattitutkinnon perusteet. Viitattu 19.8.2018. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/4766969>

- Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H & Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuudesta identiteettiin- Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa K, Collin, S, Paloniemi., H, Rasku-Puttonen ja P, Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY, s 13–37.
- Poikela, E & Poikela, S. 1997. Ongelmaperustainen oppiminen. PBL-metodi vai strategia. *Fysioterapia* 44(1997):2, 7-12. <https://www15.uta.fi/kirjasto/nelli/verkkoaineistot/kasv/poikelag7B.pdf>
- Poikela, E. 2002. Osaamisen arviointi. Teoksessa: Koulutuksen lumo – retoriikka, politiikka ja arviointi. R. Honkonen (toim.). Tampere University Press. S.229-245.
- Poikela, E. 2013. Oppimista ja osaamista kehittävä arviointi. Teoksessa Oppimisen arvioinnin kontekstit ja käytännöt. Anu Räisänen (toim.). Raportit ja selvitykset 2013:13. Koulutuksen seurantaraportit, Opetushallitus. Viitattu 14.11.2015. http://www.oph.fi/download/149650_Oppimisen_arvioinnin_kontekstit_ja_kaytannot_s.61-85.
- Ruokavirasto 2019. Pakkaamattoman helposti pilaantuvan elintarvikkeen käsittely elintarvikehuoneistossa. Osoitteessa: https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/yriytykset/elintarvikeala/elintarvikealan-yhteiset-vaatimukset/pakkaamattoman-helposti-pilaantuvan-elintarvikkeen-kasittely/pakkaamattoman_helposti_pilaantuvan_elintarvikkeen_kasittely-taulukko-13.3.2019.pdf
- Salminen L. & Suhonen R. 2008. Oppiminen ja opetusmenetelmät ja niiden hyödyntäminen ammatillisen kehittymisen tukena –raportti täydennyskoulutuksesta ja sen mahdollisuuksista. Turun yliopisto, hoitotieteen laitos ja Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. <https://docplayer.fi/21284866-Oppiminen-ja-oppimismenetelmat-ja-niiden-hyodyntaminen-ammattillisen-kehittymisen-tukena.html>
- Seitamaa-Hakkarainen, P. & Hakkarainen, K. 2004. Tutkiva oppiminen. Viitattu 18.8.2019. http://mlab.uiah.fi/polut/Yhteisollinen/teoria_tutkiva_oppiminen.html
- Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). (2015). Brussels, Belgium.
- Vinblad S. & Muuttoranta K. 2017. Porukkaoppi- Porotalouden porukalle lisäoppia –koulutuksen kehittämishanke 2017 -2019. Hankesuunnitelma. Viitattu 19.8. 2019. <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektiid=S20988>

Julkaisemattomat lähteet:

- Jääskö O. 2019. Ammatillisen toisen asteen osaamisvaatimukset porotaloudessa.
- Särkelä M. & Henttunen K. 2019. Kouluttautuminen porotalouden arjessa proteu-rastamoilla.

Kirjoittajat

Majuri, Karoliina
Agrologi (YAMK)
Projektisuunnittelija, Porukkaoppi-hanke
Lapin ammattikorkeakoulu

Muuttoranta, Kirsi
Maatalous- ja metsätieteiden tohtori, MMT
Projektipäällikkö, Porukkaoppi-hanke
Lapin ammattikorkeakoulu

Kangastie, Helena
Terveystieteen maisteri, TtM
Erityisasiantuntija (TKI, O)
Ohjausryhmän jäsen, Porukkaoppi-hanke
Lapin ammattikorkeakoulu

POROTEURASTAMON PORUKKA-ARVIOINTI - LUOTTAMUKSELLINEN!

Teurastamo:
Teur.porukka:
Paliskunta:
Läsnä:
Pvm:

ULKOALUE

Punaisella fontilla merkitty lain minimivaatimukset, lihavoinnilla muut erityisen tärkeät kohdat

ei kyllä	<p>Onko alue aidattu?</p> <p><i>Sivullisten pääsy ja ulkopuolinen häirintä estetty, porojen hyvinvointi kärsii ylimääräisistä henkilöistä Jos poroja karkaa esim. autosta siirrettäessä, ne pysyvät alueella Esim. irtokoirat, ketut, supit pysyvät aidan takana eivätkä pääse sivutuotteisiin</i></p>
Kehit. OK	<p>Alueen yleissiisteys?</p> <p><i>Näkykö roskia, jätteita, tupakantumpeja, haaskalintuja, sivutuotteita Onko paliskunnan varstoalue? Säilytyskatokset ovat ok, kunhan ne ovat eriytetty muusta alueesta. Bensiinin haju jne aiheuttavat porolle stressiä Onko lumen auraus mahdollista, saahan roskat haettua ja porot tuotua kunnolla?</i></p>
Kehit. OK	<p>Sivutuotteiden varastointi</p> <p><i>Onko varastointi asiallista? Onko katos tai erillinen katettu tila varastointiin? Eihän sivutuotteita jää teurastamon pihalle? Myös suolikontit jne oltava katettu, etteivät eläimet pääse levittelemään sivutuotteita.</i></p>
kyllä ei	<p>Eiväthän korpit ja varikset lentele alueella?</p> <p><i>Eihän alueella näy niiden levittelemiä sivutuotteita?</i></p>



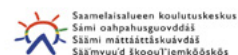
Euroopan unioni
European Union

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

LAPIN AMK⁷
Lapland University of Applied Sciences



Saamelaisalueen koulutuskeskus
Sámi oahpahuiguovddáš
Sámi máttáhtáskuvdás
Sámmvuođ skoolu'tjemkkoškos

TEURASELÄIMET / TARHAT	
kuvaa tekstinä	Elävien porojen kuljetusmenetelmä? <i>kuja/eriyinen kontti tai auto varattu vain teuraskuljetuksiin / poronhoitajien omat kuljetusvälineet?</i>
Kehit. OK	Eläinten purku tarhoihin <i>Käsin, sillat, rampit; ovatko rakenteet kunnossa?</i>
Kehit. OK hyvä	Ulkotarhojen turvallisuus (eläinten ja ihmisten kannalta)? <i>käytävät, liukkaus, terävät kulmat, naulat ym</i> <i>Veräjät, ovatko riittävän leveitä (suhteessa käytäviin)? Ovatko lukittavia?</i>
Kehit. OK hyvä	Tarhojen kunto? <i>materiaalit, lahous ym.</i>
ei kyllä	Tarhojen valaistumismahdollisuus? <i>Onko ulkotarhassa valaistumismahdollisuus? Valaistus oltava, että eläimet voi tarkastaa ja niiden hyvinvointia voidaan seurata</i>
ei kyllä	Osastointi? <i>Osastoidaanko eläimet, onko mahdollisuus osastoida?</i> <i>Sekoitetaanko eläimiä eri erotuksista? (Erotuksissa tehdyt ante mortemit eivät enää voimassa yhdistämisen jälkeen).</i> <i>Ovatko vasat ja vaatimet erikseen? Vasoille tutun vaatimen voi laittaa vasojen joukkoon rauhoittamaan niitä.</i> <i>Toisilleen vieraiden eläinten yhdistäminen saa aikaa välienselvittelyä.</i>
Kehit. OK	Leputus <i>Leputtaminen estää tervalihan syntymistä. Jos porot tuodaan vain lyhyen kuljetusmatkan päästä, ja ne ovat levänneet erotuksen rasituksista jo aidalla, ei niitä tarvitse lepuuttaa.</i> <i>Jos taas porot tuodaan teurastamolle erotuspäivänä, teurastaminen kannattaa aloittaa aikaisintaan seuraavana päivänä.</i>

Kehit. OK

Ulkotarhan pohja

märkyys, puhtaus, katemateriaali, eläinten puhtaus

Kehit. OK

vesi lumi mol.

Vesi*poroille on oltava juomavesi/puhdas lumi tarjolla. Riittävästi vesipisteitä (tai puhdasta lunta), että kaikki pääsevät juomaan. jäätyminen huomiointi, jos vesikupit*

Kehit. OK

Ruokinta*Laki: eläimet on ruokittava niiden saavuttua, jos ne teurastetaan myöhemmin kuin 12 tunnin kuluessa niiden saapumisesta teurastamolle. Annettava "riittävästi rehua sopivin väliajoin."
Miten ruokintaan, millä rehulla? Mieluiten jäkälää tai kuivaa heinää, sillä tuorerehu saa helposti pötsin sisällön vetiseksi. Rehun tarjoaminen ruokintapöydältä tai kaukalosta, että rehu pysyy puhtaana. Mahtuvatko kaikki eläimet syömään? Onko ruokkijaksi nimetty vastuuhenkilö? Onko henkilö sellainen, joka osaa tarkistaa porojen hyvinvoinnin? Ruokinta ja märehminen vähentävät stressiä ja poro juo paremmin (ei keviä niin pahoin, talja irtoaa paremmin).*

Kehit. OK

Porojen kunnon, terveydentilan ja hyvinvoinnin tarkastaminen*"Teuraseläinten kunto ja terveydentila sekä hyvinvointi on tarkastettava päivittäin aamulla ja illalla ja tarvittaessa useamminkin", sanoo asetus. Onko vastuuhenkilö nimetty ja onko hänellä riittävä osaaminen?*

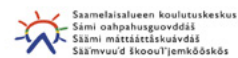
Kehit. OK

Porojen määrä tarhassa*Täyttyykö pinta-alavaatimus 1 m²/vasa ja 2 m²/raavas? Vaatimus ei perustu suoraan lainsäädäntöön, vaan teurastamojen hyväksymisen ratkaisukäytäntöön
Onko karsinassa merkintä siihen sopivasta eläinmäärästä?*

Kehit. OK

1 2 3

Porojen käyttäytyminen : 1 = levottomia, 2 = enimmäkseen rauhallisia 3= rauhallisia

*rauhallisia, levottomia, äänitelee?**huomioidaanko "tuttuus" osastoinnissa / sijoittelussa, esim vaami vasojen joukkoon tmv?*Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020LAPIN AMK⁷
Lapland University of Applied Sciences

kyllä ei

Näkykö verisiä korvia, sairaita poroja?

Leikataanko merkkejä korviin / onko pudonneita piltoja?

Teuraspeurojen leikkaamisen asemesta pitäisi käyttää muovipiltoja tai lammasmaalia, jos ei luota pelkkään teuraspiltaan.

kyllä ei

Ovatko eläimet märkiä tai likaisia?

Märkiä tai likaisia poroja ei saa teurastaa, hygieniariski. Etenkin tainnutuskoppiin vievän kujan pohjan tulee olla puhdas.

kehit. OK

Ajaminen tainnutukseen

väylän vetävyys, ajotapa, onko hätistelyä vai menevätkö jouhevasti? Onko riittävä valaistus? Ajaminen valoa kohti luontevaa

Onko riittävästi ihmisiä siirtämässä poroja?

kehit. OK

Teurasjärjestys

Ensin teurastetaan sairaat (selkeästi sairata ei tuoda teurastamolle!), sitten vasat ja viimeiseksi raavaat

Sairaat tulee teurastaa ensimmäisinä siksi, että kipeän poron odotusaika ei muodostu yhtään liian pitkäksi.

Ensiksi tulleet porot teurastetaan ensin (jos teuraseriä on tuotu esim. aamulla ja illalla tai tuontiaikojen välillä on paljon eroa).

kyllä ei

Onko teurastuksen sivutuotteisiin kontaktia

Laki: elävillä eläimillä ei saa olla kontaktia teurastuksen sivutuotteisiin = Ei näkö- haju- tai kuuloyhteyttä sivutuotteisiin.

Näköyhteys voidaan estää kiinteällä aidalla (joko porojen tai sivutuotteiden ympärille).

Kehit. OK

kuvaa tekstinä

1

2

3

kyllä ei

kyllä ei

ei kyllä

ei kyllä

kuvaa tekstinä

ei kyllä

TEURASTAMO, LIKAINEN PUOLI**Odotustila ennen tainnutustilaa**

*Onhan odotustila ennen tainnutustilaa, jotta siitä voidaan ottaa eläin kerrallaan tainnuttavaksi?
Miten paljon eläimiä on odotustilassa? Mustelmariski ja stressaavaa, jos eläimiä on liikaa
Ritilälattia helppo pitää puhtaana, hyvä valaistus helpottaa porojen ajamista odotustilaan, ei liikaa meteliä.*

Tainnutus ja pisto**Tainnutus, riittävä henkilömäärä**

*1 = vain yksi tainnuttaja, joka myös ajaa porot ulkoa; 2 = tainnuttaja ja yksi apumies; 3= tainnuttaja ja useita apulaisia
Laki määrää, että on pystyttävä pitämään kiinni eläimestä eikä yksi henkilö riitä siihen. Laki vs. €*

Odottavan eläimen näköyhteys tainnutukseen?

*Elävillä eläimillä ei saa olla näköyhteyttä teurastamon linjalle tai muiden eläinten tainnutukseen
Eihän ole näköyhteyttä kuolleisiin?
Näkevätkö muut porot tainnutuksen?*

Tainnutetaanko vain yksi kerrallaan?

Tainnutus vain yksi poro kerrallaan, että pistäminen tapahtuu riittävän nopeasti

Tainnutuskohta

Onko tainnutuskohta oikea, että eläin taintuu kunnolla?

Tainnutusväline (tyyppi, kunto, varaväline)

*Ruuti vai paineilma? Puhdistetaanko tainnutusväline riittävän usein (joka teurastuksen jälkeen)?
Onko ruutiaseessa eri panokset vasoille ja pailakoille? Paineilmavälineestä puuttuu CE-merkintä, työsuojelu ei hyväksy niitä.*

Toimiva varaväline mukana tainnuttamossa?

Toimintakuntoinen varaväline on oltava mukana tainnutuskopissa. Sitä on käytettävä heti, jos varsinainen väline ei toimi.

1 2 3

Tainnutuksen onnistumisen seuranta

1 = kaikki tarkistetaan, 2 = omavalvontaohjeen mukaan, 3 = ei tarkisteta

Kaikki tarkastettava. Kuinka toimitaan, jos ei tainnu? Vastuu tainnuttajalla ja pistäjällä sekä teurastuksen esimiehellä.

Hyvin taintunut: välitön lyhyistyminen, pään ja korvien sekä kielen veltostuminen, silmät elottomat ja eivät reagoi kosketukseen, ei säännöllisiä hengitysvaihteluita, ääntelyä tai pään nostelua tai yli 20 s jatkuvia lihaskouristeluja.

Kehit. OK

Tainnutusalueen puhtaana pito (veri, oksennus)

Helposti puhtaana pidettävä lattia. Kiinteä lattia siivotaan säännöllisesti lastalla, ei vesipesua jos se kastelee poroja.

Ritilälattia on hyvä, jos se ei räminälläan aiheuta stressiä porolle. Kumimatto on huokoista materiaalia eikä sovellu käyttöön.

ei kyllä

Verenlaskun aloitus alle 60 sek tainnutuksesta

Mahdollisimman nopeasti tainnutuksen jälkeen, vähintään minuutin sisällä tainnutuksesta.

kuvaa tekstinä

Pistotapa

pisto riippuvulle/makaavalle, rintapisto/ leuanalus/yhdistelmä, ihoviilto ennen pistoa?

Pisto riippuvulle, rintapisto (+ 1 minuutin kuluttua avaus leuan alta), ihoviiltoa ei tarvita eikä kaulaa saa nylkeä ennen pistoa

ei kyllä

Pistopuukon sterilointi

*sterilointiallas toimii, kahden puukon tekniikka, puukon pesu ja sterilointi jokaisen poron jälkeen
altaan puhtaus ja lämpötila seurattava omavalvonnassa*

kyllä ei

Otetaanko verta elintarvikekäyttöön (saisi ottaa vain omaan käyttöön)

Keruun puhtaus: Käytetäänkö hakijoiden astioita? Onko ulkopuolisia teurastamossa?

Suositus: nahkaan viilto ennen pistoa verta otettaessa, teurastamon omiin astioihin, joista siirretään ulos meneviin astioihin.

Verta saa ottaa virallisesti vain omaan käyttöön, ellei sitä kerätä hyväksytyllä laitteistolla.

(Elintarvikehygieniä vs. suhdetoiminta muiden elinkeinojen edustajien kanssa...)

ei kyllä

Teurastuksen jatkaminen piston jälkeen, odotetaanko riittävän kauan

*odotetaanko tarpeeksi pitkään (5 min sääntö edelleen hyvä) ennen teurastuksen jatkamista (esim. ruokatorven irrotus) kuinka jatketaan, reagoiko eläin jatkotoimenpiteisiin?
jatkaminen ennen eläimen kuolemaa aiheuttaa stressireaktion, jolloin veri ei poistu kunnolla*

kyllä ei

Pestäänkö likaiset nylkemättömät porot piston jälkeen?

Ei saa pestä linjalla, sillä märkien porojen märkä karva aiheuttaa todennäköisimmin ruhon saastumisen

1 2 3

Esiintyykö oksentelua tainnutuksen jälkeen?

*1 = paljon 2 = jonkin verran, 3= vähän tai ei ollenkaan
Oksentelu voi johtua liian voimakkaasta tainnuttamisesta, vetisestä pötsin sisällöstä, liian täydestä pötsistä jne
Oksennus keuhkoissa siirtää bakteerit puhtaalle puolelle ja on hygieniariski*

Kehit. OK

Pään irrotus, tekniikka

*katkaako karva ja likaa kaulan katkaisukohdan?
Ei saa viiltää veitsellä karvapuolelta, vaan viillot tehdään sisältä ulospäin. Päitä ei kierretä irroitettaessa.*

Kehit. OK

Päänirrottajan hygienia

tekeekö pistäjä, peseekö kädet jokaisen eläimen jälkeen, puukon sterilointi aina jokaisen eläimen jälkeen

Kehit. OK

Päiden varastointi

*ulos saman tien, varastoidaanko teurastilassa esim. laatikoissa, heitelläänkö laatikoihin, likaamismahdollisuus
CWD-merkintävaatimus voi antaa väliaikaisesti väljyyttä ko. kohdan tulkintaan*

kuvaa tekstinä

Kielen irrotus

Tekniikka, ennen vai jälkeen pään irrottamisen

Kehit. OK

Kielten pesu

juokseva vesi, ei vesiallas jossa vesi seisoo

Kehit. OK

Kielen ripustaminen

koukkujen puhtaus, usein tilassa jossa roiskemahdollisuus on suuri, lävistetäänkö lihaskudos, telineen puhtaus

Kehit. OK

Kielten merkintätapa

numero, teurastusjärjestys, täytyy voida yhdistää ruhoon

Kehit. OK

Kielitelineen siirto puhtaalle puolelle

likaiselta puolelta ei saa liikkua puhtaalle puolelle, ei edes esimies vaihtamatta vaatteita.

Suositus: eri saappaat ja vaatteet likaiselle ja puhtaalle puolelle.

kuvaa tekstinä

Ruokatorven (emätin) sitominen

Solmu vai niitti? Kaavitaanko lihaskerros solmittaessa? Puhtaus ja pysyvyys tärkeintä.

kuvaa tekstinä

Ruokatorven irrotus palleasta

missä vaiheessa? Käsin vai irrotuspuikolla? Käsin nykyisy emätin sitomisen yhteydessä vai reikä rintaonteloon (ei suositella).

Kehit. OK

Irrotuspuikon hygienia

Irrotuspuikko suositeltava, kun se on puhdas. Steriloidaanko, kuinka usein, pitää tehdä jokaisen poron jälkeen.

Kehit. OK

Irrottajan käsihygienia

kädet pestään joka poron jälkeen, tarkista pesumahdollisuus



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



LAPIN AMK¹
Lapland University of Applied Sciences



Saimelaisten koulutuskeskus
Sämi oahpuhugvoovdäs
Sämi mättäättskuävädäs
Säämvuud škooUTjemkööskös

Kehit. OK

Nylky:

Ruhon lasku nylkypukille
rojhtaako, likaako edellä menevää, roiskuuko rapa, mustelmia tulee vielä tässäkin vaiheessa

Kehit. OK

Ruhojen etäisyys toisistaan
Likaako edellä menevää, jääkö vinssillä roikkuvan ruhon alle ja sotkeutuu siksi?

Kehit. OK

Tehdäänkö ihon läpäisy eri puukolla kuin varsinainen viilto
kahden puukon taktiikka aina

Kehit. OK

Piirtämislinjat
onko suositusten mukaiset, kulkeeko puukko aina sisältä ulospäin

Kehit. OK

Maidossa olevien utareiden poisto (poistetaan pukilla)
tarkkaile hygieniää, valuuko maito kudoksille? Utare kierrettävä kahta puolta, muuten taljan veto menee vinoon

Kehit. OK

Piirtopuukon hygienia
malli, sterilointitiheys, vaihto, kahden puukon tekniikka

Kehit. OK

Raajojen irrotus
nyljetäänkö ensin, nylkemättä virhe soveltuuko nahka käsitöihin, millainen irrotustekniikka? Takakoivet irti vinssillä, nyljetystä katkaisukohdasta.

Kehit. OK

Raajojen varastointi
ulos heti, varastoidaanko teurastilassa esim. laatikoissa, heitelläänkö laatikoihin, likaamismahdollisuus, ei heitetä linjan yli



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



LAPIN AMK¹
Lapland University of Applied Sciences



Saamelaisalueen koulutuskeskus
Sámi oahpahusguovddáš
Sámi máttááhtskuvváš
Sámmvuođ skuohtjemkooškos

Kehit. OK

Piirtäjien veitsi- ja käsihygienia

onhan pesu- ja sterilointimahdollisuus, kuinka usein se tehdään, kahden puukon taktiikka

Kehit. OK

Rinnan ja vatsan nylky

tekniikka, kaksi miestä, koskeeko karva lihaan, ei nyrkkinylkyä

Kehit. OK

Eturaajojen osuminen nyljettyyn rintapähän

estetään parityöskentelyllä. Voidaan tehdä myös siten, että toinen tekee etu- ja toinen takapäätä.

Kehit. OK

Taljan veto

koneellinen, onhan varalaite olemassa. Onhan vinsillä riittävä korkeus? Jalkakytkimet hygieenisin käyttötapa. Roikkuvat kapulat pitäisi suojata muovipusseilla.

Kehit. OK

Vetojälki ja -nopeus

vedon jälki, lähteekö kudoksia, kommentit tarvittaessa piirtäjille. Hyvä seurata verenlaskun onnistumista potkien verisyydestä

kuvaa tekstinä

Piltan irrottaminen / vaihtaminen / kiinnittäminen

Miten, kuka, hygieniä?

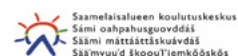
TEURASTAMO, PUHDAS PUOLI seuraavassa välilehdessä



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences



Porukkaoppi - Porotalouden porukalle lisäoppia –hankkeessa mallinnettiin Potero-osaamisen kehittämisen toimintamalli, joka kuvataan tässä julkaisussa. Uutta toimintamallissa on koulutuksen toteuttajien ja työelämän välinen luonteva yhteistyö, työkäytäntöjen tutkiminen, kehittämiskohteiden esille nostaminen ja osaamisen kehittäminen yhteisöllisillä, elämyksiä tuottavilla vertaisoppimisen keskustelutilaisuuksilla ja elokuvailloilla.

Julkaisu on tarkoitettu kaikille, jotka ovat innostuneita kehittämään ja uudistamaan osaamista yhdessä työelämän kanssa uudella tavalla.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Saamelaisalueen koulutuskeskus
Sámi oahpahušguovddáš
Säämi máttááttáskuávdáš
Säämvuud škoou'jemkõöskõs

LAPIN AMK

Lapland University of Applied Sciences

www.lapinamk.fi

ISBN 978-952-316-325-6