

Carita Leinonen

TYÖELÄMÄLÄHTÖINEN OPPIMINEN:

opetuksen laadun kehittäminen eläinten hoidon koulutusohjelmassa

Opinnäytetyö

Syksy 2012

Maa- ja metsätalouden yksikkö

Maatalouselinkeinojen kehittämisen koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Maa- ja metsätalouden yksikkö, Ilmajoki
Koulutusohjelma: Maaseudun kehittämisen koulutusohjelma

Tekijä: Leinonen, Carita

Työn nimi: Työelämälähtöinen oppiminen: opetuksen laadun kehittäminen eläintenhoidon koulutusohjelmassa

Ohjaaja: Esala, Jussi

Vuosi 2012

Sivumäärä: 50

Liitteiden lukumäärä: 4

Eläintenhoitajilta vaaditaan monipuolista ammattitaitoa heidän työskennellessään erilaisissa eläinalan yrityksissä. Tämän ammattitaidon saavuttamiseen tarvitaan laadukasta teoria- ja käytännön opetusta niin oppilaitoksessa kuin työelämässäkin alan aidoissa työtehtävissä. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää työssäoppimisjaksojen ja ammattiosaamisen näyttöjen laadun kehittämistä työelämän näkökulmasta. Samalla selvitettiin myös millaista työpaikka-ohjaajakoulutusta tarvitaan laadukkaan ja tehokkaan työssäoppimisprosessin varmistamiseksi. Tutkimus koostuu aineistosta, joka kerättiin eläinalan yritysten työpaikka-ohjaajilta teemahaastatteluilla. Tutkimustulosten mukaan työssäoppimisjaksojen laatua voidaan parantaa ajoittamalla ensimmäinen työssäoppimisjakso alkamaan toisena opintovuotena tai kun teoriapohja on tarpeeksi vahva. Laatua nostaa myös jos työssäoppimisjakso on kestoltaan neljästä-kuuteen viikkoa, opiskelijat on valmennettu tuntemaan työelämän pelisäännöt ennen työssäoppimisjakson aloittamista, ohjaava opettaja käy työssäoppimispaikalla työssäoppimisen aikana ainakin yhden kerran ja että erilaisten oppijoiden taustasta on välttämätön tieto ennen työssäoppimisen aloittamista. Ammattiosaamisen näytön laatua voidaan parantaa järjestämällä näytöt työssäoppimisjakson lopussa. Myös opiskelijoiden taustojen tietäminen parantaa laatua. Työpaikkaohjaajakoulutuksen toivotaan sisältävän tietoa ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnista, työssäoppimisen arvioinnista, näyttösuunnitelmiin perehtymisestä, opiskelijan ohjaamiskäytänteistä ja selvitystä maatalousalan perustutkinnon opetussuunnitelmasta. Tutkimuksen tulos osoittaa, että oppilaitoksen, opiskelijan sekä työelämän yhteistyö ja avoin vuorovaikutus on tärkeää opiskelijan onnistuneelle työssäoppimisjaksolle. Työpaikka-ohjaaja koulutusta tarvitaan työelämässä tapahtuvaan oppimisen ja osaamisen arviointiin sekä työssäoppijan ohjaamiseen.

Avainsanat: työssäoppiminen, ammattiosaamisen näyttö, työpaikka-ohjaaja, työssäoppija

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Agriculture and Forestry, Ilmajoki

Degree programme: Development of Agriculture and Rural Enterprises

Author(s): Leinonen, Carita

Title of thesis: Worklife based learning: developing the quality of teaching in an animal care degree program

Supervisor: Esala, Jussi

Year: 2012 Number of pages: 52 Number of appendices: 4

Vocational education should pay special attention to the needs of working life. Education should be organized in cooperation with working life and businesses. Animal keepers working for various companies within the animal trade require diverse professional skills, and achieving them demands high quality tuition in both theory and practical studies. This tuition is realized in an institute as well as by working in authentic surroundings in the field. On-the-job learning is performed in companies where students are monitored by professionals working in the field. At the end of an on-the-job learning period students participate in a vocational skills demonstration, proving their acquired professional skills.

This thesis looks into developing the quality of on-the-job learning periods and vocational skills demonstrations from the perspective of working life. The thesis also studies what kind of education workplace tutors need to ensure the quality and efficiency of the on-the-job learning process. The data for the study was collected through thematic interviews conducted with workplace tutors in various companies in the animal trade.

The results of the study indicate that developing the quality of on-the-job learning periods and vocational skills demonstrations requires the following: students should enter the first on-the-job learning period in the second year of studies or when sufficient theoretical knowledge has been acquired. The duration of the on-the-job learning period should be 4-6 weeks. Students must be introduced to the basic rules of working life before entering the workplaces. The instructing teacher must visit the workplace at least once during the on-the-job learning period. Special educational needs of students have to be mapped out before commencing on-the-job learning. Workplace tutors want training on: the assessment of vocational skills demonstrations and on-the-job learning, on the planning of skills demonstrations, on instructing the student and on the curriculum for Vocational Qualifications in Agriculture. The results of the study show that cooperation and open dialog between student, teacher and working life is important for a successful on-the-job learning period. The teacher's role in explaining the plans and assessment forms for the vocational skills demonstrations is paramount in producing fair student assessment. Workplace tutor training is needed for assessing students' on-the-job learning and the acquired skills, as well as for the instruction of on-the-job learners.

Keywords: on-the-job learning, vocational skills demonstration, workplace tutor, on-the-job learner

SISÄLLYS

OPINNÄYTETYÖN TIIVISTELMÄ	2
THESIS ABSTRACT	3
SISÄLLYS	4
1 JOHDANTO.....	5
1.1 Tutkimuksen tausta	5
1.2 Tutkimuksen tavoitteet	7
1.3 Tutkimuksen viitekehys	8
2 TEKEMÄLLÄ OPII	11
2.1 Oppimiskäsitykset	11
2.2 Tutkiva oppiminen	15
2.3 Kokemuksellinen oppiminen	16
2.4 Mestari-kisälli.....	17
2.5 Työelämälähtöinen oppiminen	19
2.6 Erilaiset oppijat	22
3 TYÖELÄMÄLÄHTÖINEN OPPIMINEN POHJOISEN KESKI-SUOMEN OPPIMISKESKUKSEN TOIMINNASSA.....	23
3.1 Poken strategia ja arvot.....	23
3.2 Työelämäyhteydet opetuksessa.....	24
3.3 Laatujärjestelmä	25
3.4 Työssäoppiminen osana koulutuksen järjestäjän laadunhallintaa- ja arviointia.....	26
3.6 Ammattiosaamisen näytöt osana koulutuksen järjestäjän laadunhallintaa ja arviointia	27
4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO	29
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	34
5.1 Haastateltavien taustatietoja	34
5.2 Työssäoppimisen kehittäminen vastaamaan työelämän vaatimuksia	34
5.3 Ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen vastaamaan työelämän valmiuksia	38
5.4 Kokemukset erilaisten oppijoiden työpaikka-ohjaajana toimimisesta	39
5.5 Työpaikkaohjaajakoulutuksen sisällöt	39
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	41
6.1 Tulosten luotettavuus	41
6.2 Tulosten tarkastelu	43
6.3 Kehittämistoimet.....	49

1 Johdanto

Työssäoppiminen on tärkeä osa Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen eläintenhoitajaopiskelijoiden opintoja. Opettajien on tärkeää tietää, mitkä ovat opiskelijan valmiudet suoriutua työtehtävistään työssäoppijan roolissa ja mitkä ovat työelämän resurssit ohjata työssäoppijaa työssäoppimisjaksolla. Maatalousalan perustutkintoon eläintenhoiton koulutusohjelmaan kuuluu vähintään 20ov työssäoppimista. Ilman toimivaa yhteistyötä työelämän ja eläinalan yritysten kanssa tätä opetussuunnitelman mukaista työssäoppimista on mahdotonta toteuttaa. Ammattiosaamisen näytöt suoritetaan pääsääntöisesti työssäoppimisjaksoilla, joten tiivis yhteistyö oppilaitoksen, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa alkuvaiheesta alkaen ja koko työssäoppimisprosessin ajan on edellytys onnistuneelle työssäoppimiselle. Työpaikkaohjaajakoulutus antaa valmiuksia eläinalan yrittäjille ja työntekijöille toimia menestyksekkäästi työpaikkaohjaajana.

1.1 Tutkimuksen tausta

Opetushallitus päättää maatalousalan perustutkinnon perusteista (opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet). Määräystä on noudatettava opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa ja näyttötutkinnoissa. Opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa koulutuksen järjestäjän tulee laatia ja hyväksyä opetussuunnitelma noudattaen, mitä tutkinnon perusteissa on määrätty.

Maatalousalan perustutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista, jotka voivat olla pakollisia tai valinnaisia. Lisäksi perustutkintoon sisältyy pakollisia ja valinnaisia ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia (yhteiset opinnot) sekä vapaasti valittavia tutkinnon osia.

Lisäksi maatalousalan perustutkintoon tulee voida yksilöllisesti sisällyttää enemmän tutkinnonosia, jotka laajentavat suoritettua tutkintoa silloin, kun se on työelämän alakohtaisiin tai paikallisiin ammattitaitovaatimukseen vastaamisen ja tutkinnon suorittajan ammattitaidon syventämisen kannalta tarpeellista. Opiskelija tai tutkinnon suorittaja voi valita perustutkintoon tutkinnon osia myös muista ammatillisista tutkinnoista. (Maatalousalan perustutkinto 2009, 15.)

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 4§:n mukaan ammatilliset perustutkinnot antavat jatko-opintokelpoisuuden yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin (Maatalousalan perustutkinto 2009, 19).

Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen luonnonvara-alan opetussuunnitelman mukaisesti ammattiosaamisen näyttö toteutetaan jokaisessa opintokokonaisuudessa ja pääsääntöisesti aina työssäoppimisen yhteydessä. Erilaisissa näyttöympäristöissä toteutetut ammattiosaamisen näytöt edellyttävät henkilökohtaisia opiskelusuunnitelmia. Suunnitelmiin tekemiseen opiskelija osallistuu yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Osallistuminen ammattiosaamisen näytön suunnitteluun selkeyttää opiskelijalle, mitä osaamista arvioidaan ja millaisia kriteerejä arvioinnissa käytetään. Tämä kehittää opiskelija itsearviointitaitoja ja tehostaa opiskelua. Avoimuus näyttöjen suunnittelussa ja arviointikeskustelu ehkäisevät ennalta ristiriitatilanteita ja poistavat arviointiin mahdollisesti liittyviä epäselvyyksiä.

Koulutuksen järjestäjien työelämäyhteistyöllä varmistetaan ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuus, laatu ja ajantasaisuus. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on luoda opettajille ja muulle henkilöstölle yhteistyön edellytykset. Työelämän tarpeiden mukainen laadukas ammatillinen peruskoulutus pohjautuu yhdessä työ- ja elinkeinoelämän kanssa tehtävään koulutuksen, työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen. Työpaikan ja oppilaitoksen välinen yhteistyö on tulevaisuudessa aina vaan tärkeämpää, jotta työelämä saa sopivia osaajia yrityksiin. Vuosia 2011- 2016 koskevassa koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa ammatillisen koulutuksen painopisteitä ovat mm. koulutuksen laadun, työelämävastaavuuden ja vaikuttavuuden kehittäminen ammatillisen osaamisen vahvistaminen sekä ammatillisen koulutuksen tehokkuuden lisääminen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 39.)

Työssäoppimisen laadun varmistamiseksi on työssäoppimisen suunnittelulle, toteutukselle, arvioinnille ja tarkastamiselle asetettu laatuvaatimuksia. Työssäoppimisen laatuvaatimukset määritetään opetussuunnitelman perusteissa sekä tarvittaessa erillisissä kansallista arviointia varten annettavissa ohjeissa. Laadun varmistaminen pohjaa lakiin ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, 24§). Laki velvoittaa koulutuksen järjestäjää osallistumaan ulkopuoliseen toimintansa arviointiin.

Arviointi auttaa kehittämistavoitteiden laatimisessa, toiminnan sisäistämässä ja jatkuvassa parantamisessa. (Opetushallitus 2007.)

Työelämän kehittäjänä koulutuksen järjestäjällä on suuri rooli. Tulevaisuudessa koulutuksen järjestäjät ovat monialaisia ja vahvoja koulutuksen, tutkimuksen ja työelämän yhteistyöverkostoja, joiden toimintakenttänä on suurempi alue. Koulutuksen järjestäjän kumppanuusverkostoon voi kuulua työpaikkojen ja yritysten ja muiden yhteistyökumppaneiden (esim. työhallinto, TE-keskukset, sosiaalitoimi) lisäksi muita koulutuksen järjestäjiä ja toimintayksiköitä (Opetushallitus 2008).

Työelämän ja ammatillisen koulutuksen kansainvälistymisen kannalta on tärkeää, että yhteistyömuotoja etsitään aktiivisesti ulkomaisien koulutuksenjärjestäjien ja työelämän kanssa. Tärkeää on myös pitää hyvää huolta jo olemassa olevista yhteistyöverkostoista. Toimivilla yhteistyöverkostoilla voidaan edistää koulutuksen järjestäjän opetuksen kehittämistä. Myös opiskelijoiden ulkomailla suoritettavat työssäoppimisjaksot ja opetushenkilöstön työelämäjaksot lisääntyvät, kun toimivat yhteistyöverkostot ovat olemassa. (Opetushallitus 2007.)

1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämistä työpaikkaohjaajien näkökulmasta. Samalla on selvitetty työpaikkaohjaajien toivomuksia työpaikkaohjaajakoulutuksen sisällöiksi. Maatalousalan perustutkinnosta, eläintenhoidon koulutusohjelmasta valmistuu eläintenhoitajia niin opetussuunnitelmaperusteisessa kuin näyttötutkintoperusteisessäkin koulutuksessa. Koulutus on toisen asteenammattillista koulutusta ja se sisältää mm. tuotantoeläinten sekä seura- ja pieneläinten hoitamista, käytännön töitä erilaisten eläinten kanssa, maatalouden perustöitä, asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaitoja, eläintilojen suunnittelua ja rakentamista sekä yrittäjyyttä.

Työssäoppimispaikkoina toimivat esimerkiksi sikalat, lampolat, kanalat, lypsykarja-, nautakarja- ja viljanviljelytilat, eläinkaupat, eläintarhat, koirahoitolat ja kennelit. Maatalousalan perustutkinnon, eläintenhoitajan koulutusohjelman laajuus on 120 opintoviikkoa.

Työssäoppimisen laajuus on vähintään 20 opintoviikkoa. Ammattiosaamisen näytöt suoritetaan tutkinnonosittain ja ne toteutetaan pääsääntöisesti työssäoppimisjakson aikana.

Tällä tutkimuksella haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä tulisi kehittää, että ne vastaisivat parhaiten työelämässä tarvittavia valmiuksia ja tukisivat parhaiten opiskelijan oppimista?
2. Millaista työpaikkaohjaajakoulutusta tarvitaan laadukkaan ja tehokkaan työssäoppimisprosessin varmistamiseksi?

Tutkimuksen tulokset tullaan esittelemään Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen luonnonvara-alalla ja ne käsitellään tarkemmin eläintenhoitotiimissä. Tutkimustuloksista saatava tieto jalkautetaan opettajien kautta käytäntöön. Tutkimustuloksien perusteella tullaan järjestämään työpaikka-ohjaajakoulutusta. Tutkimustulokset ovat osa opetuksen laadun kehittämistä ja työelämäyhteistyötä.

1.3 Tutkimuksen viitekehys

Työssäoppimisen vakiinnuttaminen systemaattiseksi, ohjatuksi ja arvioiduksi osaksi ammatillista koulutusta pohjautuu koulutuspoliittisiin linjauksiin ja ammatillisen koulutuksen säädöksiin. Vuosia 2011- 2016 koskevassa koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa yksi tavoite on kehittää ammatillista tutkintojärjestelmää niin, että se muodostaa työelämän osaamistarpeiden näkökulmasta selkeän ja johdonmukaisen kokonaisuuden. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 39.)

Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin sekä edistää työllisyyttä (L630/1998.) Näiden tehtävien toteuttamiseksi lainsäädäntö edellyttää, että koulutusta järjestettäessä oppilaitosten tulee tehdä yhteistyötä työelämän kanssa. Koulutuksen järjestäjien tulee olla aktiivisesti mukana alueellisessa yhteistyössä työelämän kanssa, jotta ammatillinen koulutus voi tuottaa ammattitaitoista työvoimaa. Vastavuoroisesti työnantajat tarjoavat opiskelijoille työssäoppimispaikkoja.

Yhteistyö antaa mahdollisuuden kehittää opiskelijoiden ammatillista osaamista, jolloin myös työpaikkojen, yritysten ja oppilaitosten osaaminen kehittyy. Työssäoppiminen on tärkeä osa tätä yhteistyötä. Koulutusten järjestäjien on jatkuvasti arvioitava, kuinka toimivia työelämän yhteistyösuhteet ovat. Yhteistyöllä tuetaan alueellisen kehittämistyön rinnalla myös elinikäistä oppimista. (Opetushallitus 2007.)

Opetuksen laadun kehittämiseen eläintenhoidon koulutusohjelmassa on vaikutuksia mm. työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelulla, ammattitaitoisella opetushenkilöstöllä, joka pystyy kouluttamaan ja perehdyttämään työpaikkaohjaajia ja hyvällä työelämäyhteistyöllä, jonka avulla saadaan asiansa osaavia työssäoppimispaikkoja (kuvio 1).



Kuvio 1. Työelämälähtöinen oppiminen ja näytöt koulutusorganisaation ja oppimisen osana

2 TEKEMÄLLÄ OPPII

Monelle nuorelle oikeiden työtehtävien tekeminen on mieluisampaa kuin luokkahuoneessa teorianunneilla istuminen. Työtehtävien tekeminen motivoi oppimiseen. Aktiivisuus vaikuttaa oppilaan tapaan oppia. ”Hyvin aktiivinen oppilas oppii tekemällä, ei lukemalla eikä katselemalla. Hän haluaa tarttua kaikkeen, kokeilla kaikkea ja tehdä asiat itse” (Keltikangas-Järvinen 2006, 81). Nuoret opettelevat taitoja niin oppilaitoksessa kuin sen ulkopuolellakin erilaisten eläinalan harrastusten parissa. Oppiminen on väylä laadukkaaseen elämään, johon vahvasti kuuluu työelämään sijoittuminen. Työelämään sijoittumiseen on yksi hyväksi havaittu väylä eli mennä työssäoppimaan oman alansa yritykseen.

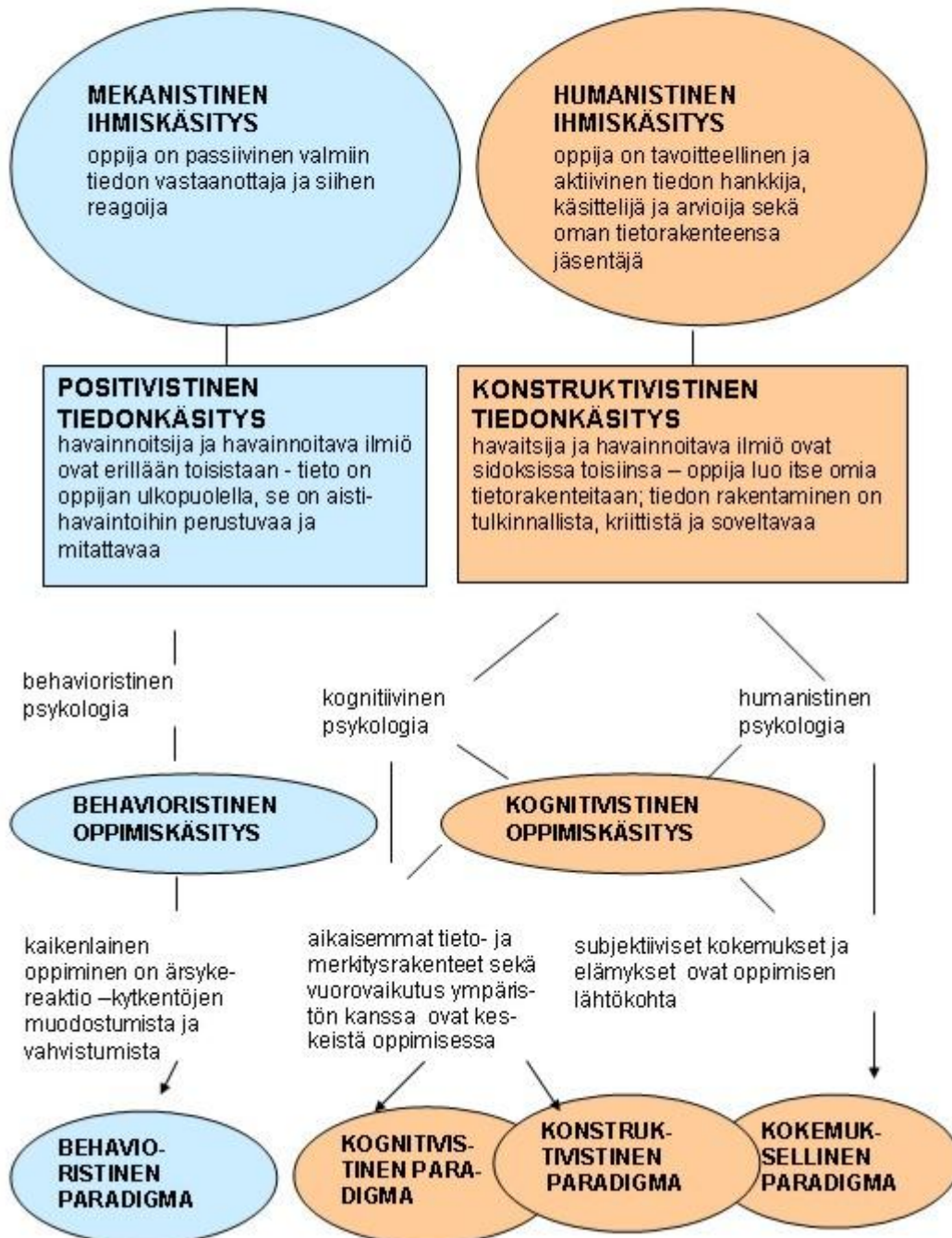
2.1 Oppimiskäsitykset

Oppimiskäsityksillä tarkoitetaan teorioita oppimisesta ja siitä, mitä periaatteita siihen sisältyy. Oppimiseen liittyviä periaatteita ovat esimerkiksi tiedon luonne, oppijan ja opettajan rooli oppimisprosessissa sekä käytännön ja teorian suhde (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2012.) Jokaisella opiskelijalla on omat käsityksensä siitä, kuinka he oppivat parhaiten ja mitä he oikeasti haluavat oppia. Opettajan työhön ja opettamiseen vaikuttavat hänen käsityksensä opetuksesta ja oppimisesta sekä millaiset resurssit hän saa opetuksensa toteuttamiseen.

Oppimiskäsitykseen kuuluu epistemologisten perusoletusten lisäksi myös pedagogisia näkemyksiä siitä, miten oppiminen tapahtuu ja miten sitä voidaan parhaiten edistää (Tynjälä 1999,28). Jokainen opiskelija on kuitenkin yksilö, joka oppii yksilöllisesti. Jokaisella opiskelijalla on omanlaisensa temperamentti. Opiskelijan henkilökohtaistaminen opintopölylle ja opintojen ”punaisen langan” löytyminen on väylä opiskelijan oppimisen edistämiseen.

Kuviossa 2 on esitetty oppimiskäsitysten teoreettiset lähtökohdat. Opettajan tulee kyetä määrittelemään omat ihmiskäsityksensä sekä tunnistamaan olemassa olevista opetus- ja oppimisenäkemyksistä ne, joihin hän nojaa omana opettajuutensa. Työlle annetut resurssit määrittelevät raamit.

OPPIMISKÄSITYSTEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT



Kuvio 2 Oppimiskäsitysten teoreettiset lähtökohdat (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2012).

Behaviorismissa pyrittiin puhtaasti luonnontieteelliseen käyttäytymisen tutkimukseen. Oppimisen peruseriaatteiden katsottiin olevan samat eläimillä ja ihmisillä: kaikki monimutkainen käyttäytyminen voidaan resusoida yksinkertaisiin osiin ja ymmärtää osista kokonaisuudeksi rakentuvaksi (Rauste-von Wright, Von Wright & Soini 2003, 148).

Kaikkien pisimmälle behavioristisen oppimiskäsityksen mukaan toteutettu opetus vietiin 1970-luvulla kehitellyssä ohjelmoidussa opetuksessa. Ensimmäiset tietokoneavusteiset opetusohjelmat rakennettiin aikoinaan juuri ohjelmoidun opetuksen periaatteiden mukaisesti. (Tynjälä, 30-31.) Kevätlukukaudella 1994 Suomessa uudistettiin opetussuunnitelmia ainutlaatuisessa oppimis- ja opetussuunnitelmateoreettisessa tilanteessa. Aikaa voi luonnehtia behavioristisen ja konstruktivistisen yhteiskunta- ja koulutusajattelun murrokseksi (Patrikainen 1999, 13). Maatalousalan perustutkinnon perusteet ovat viimeksi päivitetty vuonna 2009. Perustutkintoon on sisällytetty elinikäisen oppimisen avaintaidot, joiden yhtenä osana ovat opiskelijan ongelmanratkaisutaidot sekä valintojen ja päätösten tekeminen. Myös oman osaamisen arvioiminen on osa elinikäisen oppimisen avaintaitoja. Elettään konstruktivistisen koulutusajattelun aikaa.

Konstruktivistinen tiedonkäsitys lähtee siitä, että jokainen meistä tekee omat tulkintansa maailmasta ja siten konstruoi omat tietämysrakenteensa (Kalliokoski 2009). Konstruktivistinen tiedonkäsityksessä oppilaat saavat itse pohtia sitä, mikä heille on tärkeää ja mitä he haluavat oppia.

Yhdelle opiskelijalle tärkeintä eläintenhoitajakoulutuksessa on se, että saa valmiuksia hoitaa koiria ja pitää koirahoitolaa. Toiselle tärkein oppi voi tulla navetasta, jossa hän hoitaa ja ruokkii lehmiä. Kuitenkin molemmat opiskelevat saman tutkinnon. Oppimisessa ajattelu ja asioiden ymmärtäminen ovat aina keskeisiä asioita. Koulutuksen tavoitteena on, että eläintenhoitajaopiskelijalle syntyy omiksi ja tärkeiksi koettuja ongelmia, jotka ovat koulutuksen kannalta merkityksellisiä. Näiden omien ongelmien ratkaiseminen on oppimista.

”Hyvän opettajuuden edellytys on taito luoda oppimisympäristöjä, jotka herättävät oppijassa kysymyksiä ja auttavat häntä konstruoimaan vastauksia ymmärtäen, mihin ollaan pyrkimässä” (Rauste - von Wright 1997,19.) Oppimisympäristöinä eläintenhoitaja opiskelijoille toimivat mm. oppilaitoksen eläintilat sekä eläinalan yritykset, jotka toimivat työssäoppimispäikkoinä.

Behavioristiseen oppimiskäsitykseen opettamisensa pohjanneille opettajille ja ohjaajille uusi opettajuus, se että opiskelijalle jätetäänkin suuri vastuu omasta oppimisestaan, voi tuntua haasteelliselta oppimiskäsitykseltä. Opettajan ei annakaan enää suoria vastauksia ongelmaan, vaan hän ohjaa opiskelijaa löytämään ratkaisun ongelmaan.

Työelämässä tapahtuva oppiminen ei ole uusi asia, vaan sitä on käytetty kautta aikojen oppimismetodina. Aikaisemmin puhuttiin työharjoittelusta, mutta vuosien mittaan termi on muuttunut ja nykyään puhutaan työssäoppimisesta. Työssäoppiminen ja perinteinen luokkaopetus eivät ole toisiaan poissulkevia asioita. Molempia käytetään perus- ja ammattitutkintoihin johtavissa koulutuksissa ja oikein suunniteltuna ne täydentävät toisiaan. Työssäoppiminen tapahtuu aidoissa työtehtävissä työpaikoilla. Tämän mallin oppia mahdollistavat oppilaitosten yhteistyöyhteydet, joissa on koulutetut työpaikkaohjaajat. Työpaikkaohjaajat perehdyttävät työssäoppijan työtehtäviin. Koska oppija tulkitsee uutta tietoa aikaisemman tietonsa pohjalta, opetuksen lähtökohdaksi on hyvä ottaa oppijan olemassa olevat tiedot, käsitykset ja uskomukset opiskeltavista asioista ja työtehtävistä.

Oppilaiden ja opiskelijoiden arkikokemukseen perustuvat käsitykset asioista voivat olla hyvinkin paljon ristiriidassa sen tieteellisen tiedon kanssa, jota kouluopetuksessa käsitellään (Tynjälä 1999, 61-62). Työssäoppijan on oltava itse kiinnostunut kyselemään asioita ja aktiivinen oppimaan työtaitoja (konstruktiivinen oppimiskäsitys). Työssäoppijan oppiminen työpaikalla tapahtuu tekemällä ja soveltamalla teoriassa opittua käytännön tehtäviin, jotka usein ovat haasteellisia esim. koiran kynsien leikkaaminen.

Oppiminen työtä tekemällä jää mieleen pitkäksi ajaksi. Opiskelija valitsee työssäoppimispaikan itselleen asettamiensa oppimistavoitteiden mukaisesti ja usein aitojen työtehtävien tekeminen motivoi opiskelijaa oppimaan tavoitteiden mukaisia asioita. Työssäoppimisen tukena voidaan pitää oppimispäiväkirjaa. Konstruktiivinen oppimiskäsitys ja kognitiivinen tiedonkäsitys tukevat työssäoppimisen ideaa korostamalla opiskelijan aktiivisuutta sekä teorian ja käytännön vuorovaikutuksen merkitystä. Opiskelijoiden on oltava aktiivisia ja hakeuduttava työssäoppimisessa tilanteisiin, joissa hän saa ohjausta ja tukea. ”Työpaikalla tapahtuva oppiminen tapahtuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa työtovereiden, työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa, ja heidän kaikkien tuki työn ja teorian reflektoinnissa tukee opiskelijan oppimista” (Väisänen 2003, 10 -12).

2.2 Tutkiva oppiminen

Eläinlääkäriopiskelija voi suorittaa opintoihinsa kuuluvan työssäoppimisjakson esimerkiksi eläinkaupassa. Hän on kiinnostunut liskoista ja haluaa syventää tietojansa niihin liittyen. Näin ollen opiskelija on asettanut itselleen ongelman ja ohjaa omaa oppimistaan tiedon äärelle. Työssäoppimisjaksollaan hän hoitaa liskoja ja tutkii samalla niiden käyttäytymistä eri vuorokauden aikoihin, syömistä ja pitopaikan olosuhteita. Opiskelija etsii aktiivisesti itse ratkaisua asiaan. Opettaja ei anna opiskelijalle valmiita ratkaisuja vaan hän muodostaa asiasta omia selityksiään. ”Tutkivassa oppimisessä oppimisprosessia tarkastellaan oppimisen ja tiedonrakentamisen välisenä vuorovaikutussuhteena” (Hakkarainen ym. 2004).

Maatalousalan perustutkinnossa eläinlääkinnän koulutusohjelmassa opiskellaan maaseutu-yrittämistä sekä valinnaisena palvelujen tuottamista maaseudulla. Yhtenä oppimisympäristönä oppilaitoksessa toimii lähituotteita myyvä Puoti Kultavilja. Yrittäjyyskasvatus on yksi tärkeä osa Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen luonnonvara-alan koulukohtaista opetussuunnitelmaa. Yrittäjyyskasvatus on yksi tutkivan oppimisen toteuttamismuoto.

Tutkiva oppiminen aktivoi oppilaita ja antaa heille mahdollisuuden oivallusten tekemiseen sekä valmiuksia esimerkiksi asiantuntijuuden ja tiedonhallintataitojen kehittämiseen. Tutkivan oppimisen työtavassa edetään tieteen tavoin jostakin ongelmasta kohti ratkaisua yhdessä oppimalla ja asiantuntijuutta jakamalla (Hakkarainen 2001). Puoti Kultaviljassa ongelmana voidaan nähdä lampaantaljat, jotka opiskelija markkinoi, asettelee esille ja myy. Opiskelija kirjaa ylös tietokoneelle kuinka monta taljaa on myyty, minkä värisiä taljat olivat, mikä markkinointi keino oli hyvä ja milloin taljoja myytiin eniten. Tiedonkäsittelyprosessin kohteena ei ole ainoastaan oppiminen, vaan uuden tiedon luominen ja kehittäminen (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2004, 252). Tiettyyn pisteeseen oppiminen on oppimisympäristön asettamiin haasteisiin ja vaatimuksiin sopeutumista (Hakkarainen ym. 2004, 101).

Tutkivan oppimisen pedagogisen mallin luoja on dosentti Kai Hakkarainen ja muut Helsingin yliopiston verkko-oppimisen ja tiedonrakentelun tutkimuskeskuksen tutkijat.

Tutkivan oppimisen osa-alueita ovat yhdessä oppiminen, jaettu asiantuntijuus, opettajan ohjausmenetelmät, oppilaan valmiudet sekä arviointi. Oppilailla on siis vastuu omasta oppimisestaan (Hakkarainen ym. 2004, 101).

Opetuksen järjestämiseen kantaa ottava tutkivan oppimisen muoto on niin sanottu PBL-metodi ("problem-based learning") eli ongelmaperusteinen oppiminen. Ongelmaperusteista oppimista tapahtuu esimerkiksi opiskelijaryhmän ollessa lampolassa, jossa alkamassa on lampaiden kerintätyö. Ongelmana lampolassa on siis villojen saaminen pois lampailta. Opettaja toimii ohjaajana. Opiskelijat joutuvat ratkaisemaan sen, millä villat keritään ja mikä keritsemismetodi on lampaille ystävällisin ja kuitenkin villoja säästävin. Omimmillaan tämä menetelmä onkin koulutusprosesseissa, joissa koulutuksen tavoitteena on selkeiden ammatillisten valmiuksien oppiminen (Rauste-von Wright ym. 2003, 207).

2.3 Kokemuksellinen oppiminen

Kokemuksellisessa oppimisessä pohjana on se, että oppiminen ymmärretään yksilön omakohtaiseen kokemukseen perustuvaksi tiedon rakentamisprosessiksi, jossa keskeisenä tekijänä on toiminnassa saatujen kokemusten reflektointi (Eteläpelto 1993, 120–121.) Kokemuksen kautta tapahtuva oppiminen jää syvälle muistiin. Tästä voisi olla esimerkkinä lehmän lypsytaito. Lehmän lypsytyössä opiskelija käyttää käsiään, aistejaan ja lehmän käsittelytaitojaan.

Lypsytyön opittuaan opiskelija osaa taidon vuosienkin jälkeen, vaikka ei harjoittaisi sitä jatkuvasti. Myös pyörällä ajamisen taito säilyy vuodesta toiseen vaikka ihminen ei harrastaisi pyöräilyä jatkuvasti.

2.4 Mestari-kisälli

Tämän päivän mestari-kisälli koulutusta omimillaan on oppisopimuskoulutus. Koulutuksessa opiskelija on työpaikassa oppimassa alaa käytännön työtehtävien kautta. Opiskelija käy oppilaitoksessa tietyin väliajoin lähiopetusjaksoilla kartuttamassa teoretietojaan. Pääpaino oppimisessa on työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa.

Mestari-kisälli termillä tarkoitetaan oppimisympäristöä, jossa harjoittelija osallistuu aluksi työhön oppipoikana, tarkkaillen varttuneempien ammatinharjoittajien työtä ja osallistuen siihen, saaden asteittain yhä enemmän vastuuta ja edeten lopulta täysivaltaiseen ammatinharjoittajan asemaan. Kokeneempien suorittajien mallista oppiminen, itse tekeminen sekä harjoittelijoiden ja ammattilaisten välinen vuorovaikutus ovat keskeisiä tekijöitä tällaisessa oppipoikakoulutuksessa. (Taikopeda 2012.)

Työpaikalla tapahtuva koulutus on varsinkin ennen ollut suosittu oppimisen muoto. Varsinkin käsityötaitoja vaativiin ammatteihin on usein kuulunut oppipoika-kisälli-mestari – asetelma. ”Vanha sananlasku ”työ tekijäänsä opettaa” kuvaa hyvin työn tekemisen ja oppimisen välistä suhdetta. Oppiminen työhön ja työn tekemiseen alkaa siitä, mitä opiskelija tietää ja osaa eikä siitä, mitä kouluttajana toimiva tietää ja osaa” (Pohjonen 2005, 80, 104). Oppipoika on huomioitu yksilönä ja hänen oppimispolkunsa on ollut selvä jo alusta lähtien. Nykyaikaan verrattuna työhön opastaja on ennen tiennyt hyvin oppipoikansa taustat ja osaamisen ennen työssäoppimisen aloittamista.

Hiljainen tieto siirtyy työntekijältä toiselle varsinkin onnistumisen kokemusten kautta. Kun hiljainen tieto määritellään produktina, sen nähdään olevan ammattilaiselle kasautunutta kontekstuaalista praktista osaamista ja taitoja sekä käsityksiä ja uskomuksia, jotka vaikuttavat ja näkyvät toiminnassa. Myös tradition myötä karttuneiden asenteiden ja arvojen nähdään sisältyvän hiljaiseen tietopohjaan. (Toom, Onnismaa & Kajanto 2008, 48.) Eläinalalla käytetään käsitettä hevosmiestaidot.

Hyvä hevosmiestaito liitetään usein nyt jo iäkkäisiin hevosmiehiin, jotka aikaisemmin olivat tehneet metsä- ja maataloustöitä hevosella. Nämä hevosmiehet olivat kasvaneet talossa, joissa hevonen oli ollut elintärkeäosa elämää.

Ilman hevosta ei ollut toimeentuloa ja hevonen miellettiin työkaverina. Hevosmiestaidot kulkivat ”verenperintönä”, niitä ei tarvinnut opetella oppikirjoista.

Maanviljelijät, jotka ovat pienestä lähtien osallistuneet vanhempiensa mukana tilan töihin, ovat myös hyvä esimerkki hiljaisen tiedon siirtymisestä sukupolvelta toiselle. Kenties tilalla on tehty tiettyjä töitä saman lailla vuosisatoja ja hiljainen tieto on siirtynyt aina tilanjatkajan mukana. Tilanjatkajilla työtehtäviin liittyvä tieto on niin ”selkärangassa”, että työtä tehdessä ei tarvitse opetella joka askelta erikseen. Myös opiskelijat, jotka ovat olleet eläinten kanssa tekemisissä koko elämänsä ajan, käsittelevät eläimiä luontevasti, eikä heille tarvitse välttämättä erikseen opettaa miten eläintä käsitellään. ”Hevosmieheksi kasvetaan” – on elävä esimerkki siitä miten ihminen omaksuu hyvän hevosmiestaidon. Hevosmiestaito on usein verenperintönä kulkeva taito ja sitä on vaikea erikseen opetella.

Jokainen uusi kokemus antaa mahdollisuuden arvioida entisen tiedon paikansäilyvyyttä ja samalla generoi edellisessä ulkoistamisvaiheessa esille tulleita tietoja edelleen. Itse asiassa jo pragmatistit (esim. Dewey 1925) kiinnittivät samana asiaan huomiota luomalla ’tekemällä oppimisen’, *learning by doing* -ideologian, johon kuuluvat harjoitukset ja käytännössä toimiminen. (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2012.)

Uutta tutkimustietoa syntyy eläinlalla koko ajan. Tutkimustietoa käytetään hyväksi opettaessa nuoria ammatillisissa oppilaitoksissa. Eläinlalan yritykset ovat ajan hermolla, koska toimeentulo perustuu toimivaan ja tuottavaan yritykseen. Opiskelijat saavat uusia kokemuksia opintopolullaan ja he saavat näin ollen valmiuksia arvioida heillä jo olemassa olevia tietoja ja taitoja.

Hiljaisen tiedon jakaminen mahdollistuu hyvin samalla tavalla kuin sen omaksuminenkin: autenttisissa tilanteissa yhdessä toisten kanssa toimimalla (Toom ym. 2008, 271). Eläinlalan yrityksissä työssäoppimassa oleva opiskelija otetaan mukaan työyhteisöön ja hän oppii tekemällä työtehtäviä sekä seuraamalla työntekijöitä, jotka työskentelevät samassa yrityksessä. Kaikkea ei ehkä tarvitse sanoa vaan asiat voi myös kokea. Onnistumisen kokemusten jakaminen on hiljaisen tiedon siirtymistä parhaimmillaan. Työssäoppimisessa painottuvat sosiaalisuus, yhteisöllisyys ja kokemuksellisuus. Arjen työkäytäntöjä sanelevat sekä rakenteelliset ja sosiaaliset esteet että toimijoiden yksilöllisyys. Työssä oppiminen näyttäytyykin keskeisenä kenttänä hiljaisen tiedon jakamisessa (Toom ym. 2008, 271).

Tekemällä oppiminen aidossa alan ympäristössä tuo oppijalle ammattitaitoa, jota vaativassa työelämässä tarvitaan. Uuden tiedon sisäistäminen kierros kierrokselta luo vahvan pohjan, joka ei murru. Tekemällä oppineen opiskelijan ei tarvitse miettiä työtehtävien tekemistä vaan osaaminen tulee ”selkärangasta”. Hän voi tuoda näitä työssäoppimispaikassaan opittuja tietoja ja taitoja mukanaan oppilaitokseen.

2.5 Työelämälähtöinen oppiminen

Työelämälähtöistä oppimista kehitettäessä ajatuksena on ollut palauttaa ammattiin oppimisen periaate eli mestari-oppipoika-oppiminen. Ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelijat oppivat työelämää varten. Tämän koulussa tapahtuvan opetuksen lisäksi eri muodoissa tapahtuva yhteistyö työelämän kanssa on tärkeää. Sekä opettajat, työpaikkaohjaajat että oppilaat pitävät oppilaiden työssäoppimispaikoilla saamia kokemuksia todella merkittävinä.

Vuosituhanneen vaihteen molemmin puolin ammatillisessa koulutuksessa on laajasti kehitetty uutta opetus- ja oppimismenetelmää, työssäoppimista, työharjoittelun tilalle. Menetelmän taustalla ei ole kyse uuden vaan vanhan periaatteen käyttöön ottamisesta ammatillisessa koulutuksessa (Häyrynen, 2005).

Työssäoppimisen taustalla on idea, että opiskelijat oppivat ammatillisia taitoja niin työelämässä kuin oppilaitoksessakin. Opettajille se on vieläkin uusi opetusmenetelmä ja aihe on herättänyt runsaasti keskustelua siltä osin, että oppivatko opiskelijat oikeasti tavoitteiden mukaisia asioita työssäoppimisjaksollaan. Opiskelijoille työssäoppiminen on taas uusi oppimismenetelmä ammatillisten taitojen oppimiseen oppilaitoksella ja erityisesti työpaikoilla. ”Työpaikoilla tapahtuvissa opinnoissa pyritään mahdollisimman laajasti ottamaan huomioon opiskelijan oppimistarpeet ja työpaikan osaamisvaatimukset” (Häyrynen, 2005).

Työssäoppimisen käsite on viime vuosina laajentunut tarkoittamaan työssäoppimisen suunnittelua, ohjaamista ja arviointia yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. Se voi olla myös opetussuunnitelmatyötä sekä työpaikkaohjaajakoulutusta. (Majuri 2009, 89.)

Merkityksellinen oppimiskokemus muistetaan pitkään koulutuksen aikaisena asiana. Opiskelijat kertovat usein vuosia valmistumisensa jälkeen oppimiskokemuksistaan työssäoppimisjaksoilla.

Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksesta valmistunut maaseutuyrittäjä Sanna Ihana-nainen kertoi kuinka hän oppi valjastamaan hevosen työssäoppimispaikallaan ja kuinka hienolta tuntuu harjoittaa nyt sitä ammattia, mitä hän silloin opiskeli. Tutkimusten mukaan näitä merkityksellisiä oppimiskokemuksia muodostuu juuri työssäoppimisen aikana. Lisäksi tutkimusten mukaan oppiminen työssäoppimisjaksoilla koetaan työelämää varten oppimiseksi ja työpaikkaohjaaja edustaa oppilaalle todellista ammatillista osaajaa, joka työskentelee siinä ammatissa mihin opiskelija haluaa opintojensa jälkeen sijoittua (Majuri 2009, 92).

Oppiminen ei aina välttämättä ole erilaista koulussa ja työssäoppimispaikalla, mutta erilaisina oppimisympäristöinä ne tarjoavat erilaisia mahdollisuuksia. Oppimisympäristön toimintakulttuuri on keskeinen oppimisen säätelijä (Rauste-von Wright ym. 2003, 65). Monissa työssäoppimispaikoissa esimerkiksi asiakaspalvelu tulee tärkeäksi osaksi oppimista ja se liittyy kiinteästi työtehtäviin. Oppilaitoksissa edetään lukujärjestyksen mukaan kuunnel-len luentoja ja tehden oppimistehtäviä. Oppimistilanteet ovat yleensä myös ryhmässä ta-pahtuvia tilanteita. Työssäoppimispaikalla edetään vähitellen helpoimmista tehtävistä vaa-tivimpiin työpaikkaohjaajan henkilökohtaisella opastuksella. Työssäoppimispaikoissa on harvoin montaa työssäoppijaa samanaikaisesti, jolloin opiskelijan itsenäisen työn osuus lisääntyy. Työpaikkaohjaajan lisäksi oppilaat ovat kontaktissa asiakkaisiin ja työtovereihin-sa.

Työssä oppia voi monella eri tavalla. Aiempien tutkimusten mukaan työssä oppiminen ta-pahtuu työn tekemisen yhteydessä, vuorovaikutustilanteissa, koulutuksessa, tarkkailun ja virheiden kautta, työkokemusta arvioimalla ja ongelmanratkaisutilanteissa. Kaiken kaikkiaan työssä oppiminen näyttäytyy vuorovaikutuksellisenä (pitäen sisällään yhteisöllisyyden, kollegiaalisuuden, konfliktit, palautteen merkityksen ja osallisuuden) prosessina, joka ta-pahtuu tilannekohtaisesti muuttuvan työn lomassa, ja jossa keskeistä on aiemman (työ) kokemuksen merkitys. (Toom ym. 2008, 262.)

Koulussa opiskelija, oppilastoverit ja opettaja muodostavat oman sosiaalisen ryhmänsä. Ihanteellisessa tapauksessa työssäoppimisen ympärille voi rakentua yhteisö, jossa kaikki oppivat toisiltaan, niin opiskelija kuin työpaikkaohjaaja sekä opettajakin (Majuri 2009, 93). Tämä edellyttää sitä, että oppilaitoksella on toimiva ja luottamuksellinen työelämäyhteistyö. Työssäoppimispaikoista on syytä pitää rekisteriä, jonka avulla opiskelijat löytävät yrityksiin. Työssäoppimispaikkojen koulutetuista työpaikkaohjaajista on oltava myös rekisteri.

Majuri (2009) luettelee kuusi piirrettä, joiden avulla voidaan hahmottaa oppimisen ja työn suhdetta:

oppiminen on kontekstuaalista ja tilannesidonnaista.

oppiminen on tavoitteellista.

oppiminen on konstruktivistista.

oppiminen on yksilöllisesti erilaista.

oppiminen on sosiaalista.

ohjaus ja arviointi voivat edistää oppimista.

Työssäoppijan perehdyttäminen yritykseen, työympäristöön ja työtehtäviin on tärkeää. Se, että työssäoppija otetaan mukaan työyhteisöön yhdeksi jäseneksi auttaa oppimisprosessissa. Työssäoppimisjaksolle on luotu opetussuunnitelman mukaiset tavoitteet ja työssäoppija määrittelee omalle oppimisilleen erityiset kehittämiskohteet. Realistinen, mutta kannustava palaute auttavat motivoimaan työssäoppijaa työtehtävissä. Palaute on oppimisen ja kehittymisen perusedellytys. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen taidot ovat ”perustyöyhteisötaitoja” ja osa ammatillisuutta (Hyvärinen 2012). Motivoituneella opiskelijalla on halua oppia uusia asioita. Työpaikkaohjaajan yksi tehtävä on antaa palautetta työssäoppijan kehitymisestä. Työssäoppimisen loputtua arvioinnin yhteydessä järjestetään palauttekeskustelu työssäoppijan ja työpaikkaohjaajan kesken. Tähän keskusteluun on mahdollista myös ohjaavan opettajan osallistua. Työssäoppija tekee itsearviointin oppimisestaan.

2.6 Erilaiset oppijat

Yleisessä ammatillisessa koulutuksessa on opiskelijaryhmiin integroitu opiskelijoita, joilla on eriasteisia oppimisvaikeuksia. (Turpeinen 2001, 32-49.) Erityisopiskelijaksi määritellään opiskelija, jolla on tarve erityisiin opetus- ja/tai opiskelijahuolto palveluihin. Työssäoppimisen suunnittelussa tulisi ottaa huomioon erilaisen opiskelijan oppimisen mahdollisuudet ja lähtökohdat.

Erilaisen oppijan työssäoppimisen suunnittelun tulee rakentua oppijan oppimisen vahvuuksille. (Turpeinen 2001,32-49.) Kaikki opiskelijat eivät opi asioita samalla lailla. Joku oppii ensin näkemällä miten työtehtävä tehdään ja sitten itse tekemällä, joku taas haluaa rauhassa lukea ohjeen ja sen jälkeen kokeilla tehdä työtehtävän itsenäisesti.

Opiskelun monimuotoistuminen tuo erilaisen oppijan työssäoppimisen ohjaajalle lisää haasteita. (Turpeinen 2001, 32-49.) Työhön opastamisessa tulisi antaa riittävästi aikaa käsitellä kaikkea uutta tietoa. Lukemisen ja kirjoittamisen vaikeudet eli lukivaikeudet ovat yleisimpiä oppimisvaikeuksia toisella asteella. Oppimisvaikeuksiin liittyvät usein hahmotamisvaikeudet. Erilainen oppija tarvitsee yksilöityä ohjausta. Pehdytystilanteessa tulee huolehtia rauhallisesta tahdistä sekä oman ilmaisun selkeydestä. Pehdytys olisi hyvä tehdä osissa. (Hämäläinen, Liias, Taara 2008, 299.) Opiskelutavoitteet ovat ammatillisessa erityisopetuksessa samat kuin muussakin opetuksessa. Koulutuksen järjestäjän eli työssäoppimisen ohjaavan opettajan tehtävänä on työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa suunnitella työssäoppimisjakso hänen oppimistaan tukevaksi.

Työssäoppimisjaksolla on tärkeä merkitys erilaisen oppijan työllistymiselle, koska hän saa tällä tavoin ”jalkansa oven väliin”. Opiskelijalla on mahdollisuus näyttää osaamisensa ja soveltuvuutensa työpaikan työtehtäviin. Laadukas työssäoppiminen kehittää erilaista oppijaa aloittelijasta kohti asiantuntijaa. Mikäli opiskelija ei saavuta T1-tason tavoitteita, mukautetaan tavoitteita ja tehdään uudet tavoitteet, joita noudatetaan myös työssäoppimisen arvioinnissa. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on tavoitteiden laatiminen. Tehtävien annossa tulisi huomioida moniaistikanavaisuus, työtehtävän voi antaa suullisesti, kirjallisesti ja näyttämällä. (Hämäläinen ym. 2008, 299.)

3 TYÖELÄMÄLÄHTÖINEN OPPIMINEN POHJOISEN KESKI-SUOMEN OPPIMISKESKUKSEN TOIMINNASSA

3.1 Poken strategia ja arvot

Kuntayhtymän perustehtävänä, toiminta-ajatuksena on: Ammattitaidolla hyvinvointia seudun parhaaksi. Toimintaa ohjaavat arvoina yhdessä tekeminen, vastuullisuus sekä uudistuminen ja kehittyminen. Tavoitteena on, että kuntayhtymä ja POKE on vetovoimainen osaamisen kehittäjä. Keskeisiä perustehtävän toteuttamiseksi ja tavoitetilan saavuttamiseksi ovat asiakaslähtöisyys, toimiva työyhteisö ja motivoitunut henkilöstö sekä tuloksellinen toiminta ja talous. (Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus 2012, 7.)

Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskusta ylläpitää ja oppisopimuskoulutusta järjestää Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä. Sen omistavat 13 pohjoisen Keski-Suomen kuntaa. Alueen kunnat perustivat Äänekosken ammattikoulun kuntainliiton vuonna 1961 ammattikoulun aikaansaamiseksi nuorille. Toimintansa ammattikoulu aloitti vuonna 1963. Oppilaitos alkoi järjestää aikuiskoulutusta vuonna 1986, jolloin perustettiin kursiosasto, myöhemmin aikuiskoulutusosasto. (Poken verkkosivut[viitattu 14.8.2012].)

POKE syntyi vuonna 1996, kun Suolahden sosiaalialan oppilaitoksen, Keski-Suomen maatalous- ja metsäopiston ja Äänekosken kauppaoppilaitoksen ylläpitämisoikeudet siirtyivät kuntayhtymälle. Alueen oppisopimuskoulutus siirtyi Jyväskylän koulutuskuntayhtymältä kuntayhtymän omaksi toiminnaksi vuonna 1997. (Poken verkkosivut[viitattu 14.8.2012].)

Luonnonvara-ala, johon kuuluu maa-, metsä- sekä ympäristöala, tukeutuu moneen osaamisalaan. Luonnonvara-alan koulutus pystyy tarjoamaan valmiuksia myös uuteen yrittämiseen. Oppilaitoksessa on tällä hetkellä n. 250 perustutkinto-opiskelijaa, nuoria ja aikuisia. Sen lisäksi järjestetään myös aikuisille suunnattua lisäkoulutusta. Nuorisoasteen opiskelijat ovat pääasiallisesti seutukunnalta. Aikuiskoulutuksessa on enemmän valtakunnallisuutta opiskelijoiden ollessa ympäri Suomea. Työntekijöitä on viitisenkymmentä. Tarvaalassa on yli 20 rakennusta ja ne lämmitetään kotimaisella energialla eli pelleteillä.

Maatalousalan perustutkintoa eläintenhoitajan koulutusohjelmassa opiskelee tällä hetkellä noin seitsemänkymmentä nuorta. Pääasiassa opiskelijat ovat tyttöjä. Aikuisia eläintenhoitajan osaamisalan valmistavassa koulutuksessa on tällä hetkellä hieman vajaa neljäkymmentä.

Oppilaitos tarjoaa monipuolisen oppimisympäristön opiskelijoille. Oppilaitos tekee yhteistyötä paikallisen yrityksen Puuhapuisto Veijarin kanssa ja heidän eläinkantansa aina gerbiileistä pyhtonkäärmeeseen asuu koulutilalla syyskuusta toukokuun alkuun. Eläinten muuttaminen Puuhapuistoon ja sieltä takaisin oppilaitokselle tehdään oppilastyönä. Oppilaitoksella on lisäksi lypsyrobotti, pihattonavetta lehmiseen, lampaita sekä maatiaskanoja. Alan työssäoppimispaikat ovat oppilaitokselle tärkeitä. Alueella on lomittajapulaa ja moni opiskelija käykin lomittamassa jo opintojen aikana.

Kestävää kehitystä toteutetaan POKE:n luonnonvara- ja ympäristöalalla arjen käytänteissä. Kestävä kehitys on ekologista, taloudellista sekä sosiaalista ja kulttuurista. Koulun opiskelijat ja henkilökunta toimivat yhdessä kestävien päämäärien saavuttamiseksi mm. energian- ja veden säästötoimenpiteitä noudattaen. Okka-säätiö luovutti Poken luonnonvara-alalle ympäristösertifikaatin toistamiseen 15.3.2012.

3.2 Työelämäyhteydet opetuksessa

Eläintenhoitaja opiskelijoiden opiskeluun opetussuunnitelmaperusteissa koulutuksessa kuuluu työssäoppimista vähintään 20 opintoviikkoa (Opetushallitus 2007). Työssäoppiminen on ohjattua, tavoitteellista ja arvioitua opiskelua työpaikalla. Näyttötutkintoperusteissa valmistavassa koulutuksessa opiskelijat menevät työssä oppimaan henkilökohtaisammis suunnitelman mukaisesti. Työssäoppimispaikkoja ovat esimerkiksi sikalat, lampolat, kanalat, lypsykarja-, nautakarja- ja viljanviljelytilat, eläinkaupat, eläintarhat, koirahoitolat ja kennelit.

Näyttötutkintoperusteisessa koulutuksessa kolmikannassa toimii oppilaitoksen edustajan lisäksi myös työnantajinedustaja sekä työntekijöiden edustaja.

Opetuksen sisältöihin kuuluu yritysvierailuja alan yrityksissä, jolloin työelämää saatetaan opiskelijoille tutuksi ja toisin päin.

POKE:n luonnonvara- ja ympäristöalalla järjestetään myös erilaisia tapahtumia yhteistyössä työelämän kanssa. Opiskelijat ovat tiiviisti mukana tapahtumien suunnittelussa sekä toteutuksessa. Viimeisin taidonnäyte oli SM-kyntöjen oheisohjelmana järjestetty lasten maatalousnäyttely. Tapahtuma veti paikalle tuhatpäisen yleisön.

Koulukohtaisen opetussuunnitelman laadintaan on otettu mukaan myös työelämän edustajia. Työelämään ollaan yhteydessä aktiivisesti esim. opiskelijoiden työssäoppimisasioita hoidettaessa. Tätä työelämäyhteistyötä tekevät oppilaitoksen eri opettajat oman osaamisalansa mukaisesti. Olemme mukana myös Taitaja kilpailuissa eläintenhoitaja lajin ohjausryhmässä. Ammattiosaamisen näytöt ovat olleet käytössä kaikissa opetussuunnitelmaperusteisissa perustutkinnoista 1.8.2006 lähtien ja POKEN eläintenhoiton koulutusohjelmassa näytöt annetaan kaikista ammatillisen opintojen opintokokonaisuuksista. Ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen, organisointi, ohjaus ja arviointi sekä laadunvarmistus vaativat opettajilta uudenlaista osaamista ja yhteistyövalmiuksia.

3.3 Laatujärjestelmä

Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus pohjautuu Euroopan unionin ammatillisen koulutuksen Kööpenhaminan-prosessin yhteydessä kehitettyyn yhteiseen eurooppalaiseen viitekehykseen (CQAF, Common Quality Assurance Framework). Euroopan unionin neuvosto on lokakuussa 2004 antanut suosituksen viitekehyksen käyttöönoton edistämisestä jäsenvaltioissa. Laadunvarmistuksen yhteisen viitekehyksen tarkoituksena on auttaa kehittämään, seuraamaan, arvioimaan ja parantamaan laatujärjestelmiä ja laadunhallinnan käytäntöjä sekä kansallisella että koulutuksen järjestäjien tasolla. Lisäksi halutaan kannustaa ammatillisen koulutuksen eri toimijoita vapaaehtoiseen kokemusten vaihtoon, hyvien käytäntöjen tunnistamiseen ja hyödyntämiseen sekä toisilta oppimiseen. Tarkoituksena on myös helpottaa toiminnan ja tulosten vertailua eri jäsenvaltioissa ja koulutusjärjestelmän eri tasoilla. (Opetushallitus 2008.)

Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksessa on aloitettu laatutyö. Ensimmäisessä vaiheessa kuvataan nykyiset käytänteet prosesseiksi, jotka kootaan yhteiseksi aineistoksi. Toisessa vaiheessa ydinprosesseja yhtenäistetään ja kehitetään. Sisäiset auditoinnit aloitetaan myös toisessa vaiheessa. Syksyllä 2013 tehdään vertaisarviointeja toisiin oppilaitoksiin. Laatujärjestelmä ISO 9001 otetaan käyttöön vuoden 2014 alussa.

3.4 Työssäoppiminen osana koulutuksen järjestäjän laadunhallintaa- ja arviointia

Koulutuksen järjestäjällä on tärkeää olla toimintajärjestelmä, joka luo perustan ohjata ja johtaa toimintaa ja sen kehittämistä kokonaisvaltaisesti. Dokumentoitu toimintajärjestelmä sisältää osana ydinprosessia työssäoppimisprosessin, josta ilmenevät muun muassa sen eri vaiheet, vastuut, yhteisesti sovitut toimintatavat sekä ohjeet. (Opetushallitus 2007,38).

Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksessa on olemassa oleva oppilashallintojärjestelmä, johon dokumentoidaan työssäoppimisiin liittyvät asiakirjat ja arvioinnit. Dokumentoinnista vastaa kunkin ryhmän luokanvalvoja. Kehitettäessä työssäoppimisen laatua on tärkeää ottaa huomioon niiden yhteydet ja rajapinnat muihin alaprosesseihin, esimerkiksi ammattiosaamisen näyttöihin ja opetussuunnitelmaprosessiin. Työssäoppimisprosessin laatua on tärkeää arvioida jatkuvasti ja parantaa sitä omista lähtökohdista käsin. Laadun kehittäminen ei ole kuitenkaan vain arviointia tai tulosten seuranta.

Laatutyö vaatii aina myös innovatiivisuutta, halua oppia omasta ja muiden toiminnasta sekä toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten jatkuvaa seuraamista ja niihin reagoimista. (Opetushallitus 2007).

Koulutuksen järjestäjän vastuulla on työssäoppimisen palautejärjestelmien kehittäminen, tiedon keruu ja sen hyödyntäminen työssäoppimisen laadun varmistamisessa. Työssäoppiminen on luonteva väline kehitettäessä koulutuksen järjestäjien laatujärjestelmiä työelämän käytäntöjen mukaisesti. (Opetushallitus 2007).

Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksessa on meneillään laatutyö. Jokaiseen yksikköön (luonnonvara- ja ympäristöala, sosiaali- ja terveysala, kauppa- ja hallinto, tekniikka- ja liikenne sekä matkailu-, ravitsemus- ja talousala) on perustettu laaturyhmä. Tällä hetkellä laaturyhmät tekevät alakohtaisia prosessikuvauksia mm. työssäoppimisista. Työssäoppimisprosessit ovat olleet suhteellisen ongelmattomia kuvata, koska työssäoppimiseen liittyvät asiakirjat ovat hyvin hallussa eri yksiköillä. Työ jatkuu vuoden 2012 loppuun, jonka jälkeen alkaa varsinainen laatutyö. Laatutyön on määrä olla valmis vuonna 2015.

3.6 Ammattiosaamisen näytöt osana koulutuksen järjestäjän laadunhallintaa ja arviointia

Näytöt sisältyvät toimintajärjestelmän ydinprosessiin. Toimintajärjestelmään tulee dokumentoida muun muassa näyttöjen eri vaiheet, vastuut, yhteisesti sovitut toimintatavat, sekä ohjeet. Kehitettäessä näyttöjen ja näyttöprosessin laatua on tärkeää ottaa huomioon niiden yhteydet ja rajapinnat muihin alaprosesseihin, esimerkiksi työssäoppimiseen ja opetussuunnitelmaprosessiin. (Opetushallitus 2007). Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksessa meneillään olevan laatutyön puitteissa eri koulutusalat laativat prosessikuvaukset olemassa olevista ammattiosaamisen näyttöprosesseista. Nyt olemassa olevaan oppilastietojärjestelmään dokumentoidaan näyttöjen eri vaiheet. Dokumentoinnista huolehtii kunkin ryhmän luokanvalvoja.

Ammattiosaamisen näytöt ovat opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa olennainen osa opiskelija-arviointia ja pohjautuvat konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen.

Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua, toteuttamista ja arviointia säätelevät laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta muutoksineen (L 630/1998, L 479/2003, L 601/2005, A 811/ 1998, A 603/2005) sekä Opetushallituksen määräys (M 32/011/2005) ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelman perusteista. Ammattiosaamisen näytöt ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelema, toteuttama ja arvioima työtilanne tai työprosessi. Ammattiosaamisen näytöt annetaan kaikista ammatillisten opintojen opintokokonaisuuksista (90ov). (Opetushallitus 2007.)

Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksessa eläintenhoitaja opiskelijat suorittavat ammattiosaamisen näytöt osana työssäoppimisjaksoaan. Ammattiosaamisen näyttö on pääsääntöisesti ajastettu työssäoppimisjakson loppuun ja se kestää kolmesta päivästä viikkoon. Eläintenhoitajaopiskelijat suorittavat ammattiosaamisen näyttöinä myös eläinten muuton Puuhapuisto Veijarista syksyllä oppilaitokselle. Keväällä eläimet muutetaan takaisin Puuhapuisto Veijariin.

Osana strategiaprozessia ja vuosittaista suunnittelua koulutuksen järjestäjä asettaa näyttöjä koskevia tavoitteita sekä seuraa niiden toteutumista. Näyttöprosessin laatua on tärkeää arvioida jatkuvasti ja parantaa sitä omista lähtökohdista käsin. Arvioinnissa voidaan käyttää itsearviointin ohella vertaisarviointia ja ulkoista arviointia.

Näyttöjärjestelmä tuottaa koulutuksen järjestäjälle myös vertailutietoa kansallisesta tasosta. Arviointi- ja seurantatiedon pohjalta koulutuksen järjestäjä asettaa uusia tavoitteita näyttöjen laadun kehittämiseksi. Näyttöjärjestelmä antaa hyvän työvälineen oppimistulosten seurantaan. Kansallinen oppimistulosten arviointi tuottaa myös koulutuksen järjestäjälle tärkeää tietoa oppimistulosten arviointiin ja kehittämistoimien suuntaamiseen. Näyttöihin liittyviä tuloksia on tärkeää seurata paitsi koko organisaation tasolla, myös erikseen eri opiskelijaryhmien osalta. (Opetushallitus 2007).

Työpaikkaohjaajien kouluttaminen arviointityöhön ja opettajien mahdollisuus työelämäosaamisensa päivittämiseen tuovat laatua ammattiosaamisen näyttöihin ja työssäoppimiseen. (Opetushallitus 2007). Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen yhteistyöyrityksinä toimivien eläinalan yritysten työpaikka-ohjaajat on pääsääntöisesti perehdytetty arviointityöhön ohjaavan opettajan toimesta työssäoppimiskäynnin yhteydessä. Perehdytystilanne on usein koettu hätäiseksi ja perehdyttäminen on jäänyt joiltain osin pin-tapuoliseksi johtuen kiireestä työpaikalla. Ohjaava opettaja on ollut tarvittaessa myös puhelinyhteydessä työssäoppimispaikkoihin.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

Tässä opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelmänä laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Tietoa haettiin teemahaastattelun avulla. Tähän päädyttiin mm. sen vuoksi, että teemahaastattelua käytetään paljon kasvatustieteellisessä tutkimuksessa, koska se vastaa monia kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtia (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2003, 195.) Teemahaastattelun avulla tiedon kerääminen koettiin luontevana tapana hankkia tietoa oppilaitoksen yhteistyöyrityksistä. Kerättävä aineistoa kerättiin vähemmän strukturoidusti kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Tutkimuksessa kohdetta tutkittiin mahdollisimman laajasti ja ainutlaatuisena. Työssäoppimispaikat ovat kaikki erilaisia ja työpaikkaohjaajat ovat omana alansa asiantuntijoita. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää tutkimuksen kohdetta ja saada selville hänen päätöksensä motiiveja. (Heikkilä 2008, 13-17).

Lähtökohtana kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Tutkimusmenetelmä koettiin sopivana, koska tutkimuksenkohteena olivat työpaikkaohjaajat, jotka työskentelevät eläinalan yrityksissä. Asioita voidaan katsoa monelta eri puolelta. Tutkimuksessa on kuitenkin otettava huomioon, että asioita ja todellisuutta ei voida laittaa moneen eri osaan. Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyy monensuuntaisia näkökulmia ja suhteita. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti.

Haastattelutilanteissa tulee esille myös muita asioita, joita ei kuitenkaan oteta mukaan tutkimuksen tuloksia analysoitaessa. Tutkija ei voi myöskään sanoutua irti omista arvolähtökohdistaan, mutta hänen on pystyttävä olemaan johdattelematta haastateltavaa omien arvojensa suuntaan. Objektiivisuuttakaan ei ole mahdollista saavuttaa perinteisessä mielessä, koska tutkija ja olemassa oleva tieto nivoutuvat toisiinsa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä löytää uutta tutkittavaa tietoa. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2000, 152.)

Teemahaastattelua käytetään usein, kun aihe on arka tai kun halutaan selvittää vähän tunnettuja ja tiedettyjä asioita (Metsämuuronen 2005: 226). Haastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi myös silloin, kun ei tiedetä, millaisia vastauksia tullaan saamaan, tai kun vastaus perustuu haastateltavan henkilön omaan kokemukseen. Haastattelua käytetään myös, kun halutaan syventää tietoa jostakin asiasta. (Hirsjärvi ym. 2000: 35.)

Teemahaastattelu voidaan toteuttaa esimerkiksi haastattelulomakkeen tai avoimen haastattelun avulla. Teemahaastattelulle on ominaista, että tarkat kysymykset ja muodot puuttuvat. Haastattelun teema-alueet ovat tarkasti tiedossa. Teemahaastattelua voidaan käyttää niin kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmänä kuin kvantitatiivisesti painottuneessa tutkimuksessakin. Aineistosta voidaan laskea frekvenssejä esimerkiksi niin, että kuinka monta kertaa tietty teema-alueessa oleva sana toistuu haastatteluissa. Teemahaastattelun tuloksista voidaan myös tehdä tilastollisia analyyssejä. Saatuja tuloksia voidaan analysoida ja tulkita monin tavoin. (Hirsjärvi ym. 2000, 195)

Haastattelu on sosiaalinen puhetilanne. Se on kahden henkilön välinen vuorovaikutustilanne, joka perustuu kielen käyttöön. Haastattelijan tutkimuksen kohteena on haastateltavan puheen sisältö.

Haastateltavan vastaus heijastaa aina myös haastattelijan läsnäoloa ja vaikutusta tilanteeseen. (Hirsjärvi & Hurme 2000: 49–52.) Tutkimuksen tekijä on toiminut työssäoppimisten ohjaavana opettajana.

Tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään aineiston keruumenetelmänä teemahaastattelua. Haastateltavan kokemukset ja ajatukset liittyen työssäoppimiseen sekä ammattiosaamisen näyttöihin saatiin koottua ilman haastattelijan johdattelua, koska haastatteluissa käytettiin teemahaastattelulomaketta. Koska aihe oli tuttu, haastattelija sai tehdä töitä sen eteen, ettei mennyt johdattelemaan. Teemahaastattelulla voidaan tutkia yksilön ajatuksia, tuntemuksia, kokemuksia ja myös sanatonta kokemustietoa. Siinä korostuu haastateltavien oma elämäns maailma. Teemahaastattelu tuo tutkittavien äänen kuuluviin (Hirsjärvi & Hurme 2000: 47–48.)

Tämän tutkimuksen haastattelija tunsu aihepiiriin, koska toimii opettajana ja opiskelijoiden ohjaajana. Haastattelija tiesi haastattelun tarkoituksen, koska oli asettanut tutkimusta varten teemat.

Haastattelutilanteet pidettiin selkeinä ja kysymyksiä esitettiin selvästi ja yksinkertaisesti. Haastattelija oli kiinnostunut työpaikkaohjaajien käyttäytymisestä ja erilaisista työyhteisöistä. Tutkimuksessa pystyttiin havainnoimaan kielellisiä ja ei kielellisiä viestejä. Haastattelija tiedosti oman käyttäytymisensä vaikutuksen haastateltavana oleviin työpaikkaohjaajiin ja hän tuli toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Tutkimuksen tekijä suhtautui tutkimuksen tavoitteisiin vakavasti ja oli luottamusta herättävä ja huomiota herättämätön. (Hirsjärvi – Hurme 2000: 68–69.)

Tähän tutkimukseen valittiin haastateltavaksi yhteensä kahdeksan henkilöä. Haastateltavat toimivat työpaikkaohjaajina erilaisissa eläinalan yrityksissä. Yritykset olivat olleet haluttuja työssäoppimispaikkoja eläintenhoitaja opiskelijoiden keskuudessa. Yrityksien valinta ei ollut helppo, koska työssäoppimispaikkoja on paljon. Yksi valintakriteeri oli se, että yrityksissä oli pitänyt olla työssäoppijoita vähintään yhden vuoden ajan ja mieluummin useamman vuoden ajan. Yksi valintakriteeri oli työpaikkaohjaajien aktiivisuus ohjaamistehtävään ja yhteistyöhön oppilaitoksen kanssa. Tämän seikan selvittämiseksi keskusteltiin Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen eläintenhoitoon koulutusohjelman tutkintovastaavan kanssa ja yhdessä päädyttiin kahdeksaan työpaikkaohjaajaan.

Haastateltavista yhdellä oli eläinkauppa koirien trimmauspalveluineen, yhdellä oli maatilamajoitukseen ja islanninhevosvaelluksiin erikoistunut yritys, yksi toimi ratsastuskouluyrittäjänä, yksi toimi eläintenhoitajana oppilaitoksen pieneläintenhoitotiloissa, yksi toimi koirahoitolayrittäjänä, yhdellä oli oriasema ja yksi toimi eläinlääkärinä omalla eläinklinikallaan. Haastateltavien ohjattavana oli ollut useita eläintenhoitaja opiskelijoita ja he olivat toimineet myös arvioijina ammattiosaamisen näytöissä vähintään vuoden ajan. Haastateltavat olivat ajan hermolla olevia yrittäjiä ja aktiivisesti itseään kehittäviä eläinalan osaajia. Tällä tavalla valitsemalla työpaikkaohjaajat haastateltaviksi saatiin laaja ja monipuolinen otos.

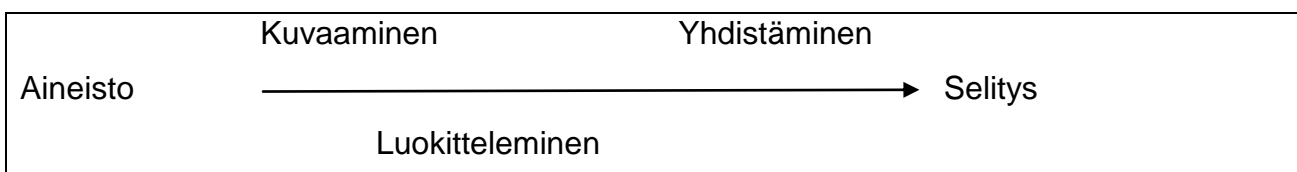
Haastateltavilta suostumus haastatteluun kysyttiin pääsääntöisesti puhelimitse toukokuussa 2012. Yhden haastateltavan suostumus kysyttiin kasvotusten. Yksi, jota pyydettiin haastateltavaksi sähköpostitse, ei vastannut. Hän ei myöskään vastannut puhelimeen. Haastattelututkimuksen tarkoitus kerrottiin haastateltaville ja samalla sovittiin, että anonyymius säilyisi. Haastateltaville kerrottiin myös haastattelun olevan luottamuksellinen. Kaikki haastattelut suoritti tutkimuksen tekijä.

Haastattelulomakkeen tarkisti kollegani eläintenhoidon opettaja sekä itsekin työpaikkaohjaajana toimiva perheenjäsen. Haastattelulomakkeen tarkisti myös Poken luonnonvaralan koulutusjohtaja. Tarkoituksena oli selvittää kysymysten toimivuus ja ymmärrettävyys. Haastattelulomaketta muokattiin joiltain osin tämän tarkastuskierroksen jälkeen. Haastattelulomake oli valmis toukokuun lopussa 2012.

Haastattelut tehtiin haastateltavan työpaikalla kesä-heinäkuussa 2012. Haastattelut nauhoitettiin Nokia N8 puhelimelle, josta ne purettiin tietokoneelle. Sen jälkeen aineisto purettiin teema-alueittain yhtenäisiksi kokonaisuuksiksi. Kaikki haastateltavat suostuivat siihen, että haastattelut nauhoitetaan, eikä sen käyttö näyttänyt vaikuttavan haastateltaviin häiritsevästi. Alussa oli ehkä jännitystä ilmassa, mutta keskustelun edetessä nauhoitus unohtui. Haastattelut kestivät keskimäärin tunnin ja viisitoista minuuttia. Teema-alueissa käsiteltiin haastateltavan taustatietoja, työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämistä työelämän ja opiskelijan näkökulmasta, erilaisten oppijoiden ohjaamista työssäoppimisjaksoilla sekä työpaikkaohjaajakoulutuksen tarvetta. Haastateltavat saivat teemahaastattelun kysymykset (LIITE 1).

Haastatteluaineisto litteroitiin kesä-heinäkuussa 2012. Aineistoa luettiin ja jokainen haastattelu tallennettiin omaksi tiedostokseen. Tämän jälkeen haastattelut jaettiin teemoittain etukäteen alustavasti mietityn jaon perusteella, joka mukaili pitkälti haastattelulomakkeen runkoa. Jokaisen haastateltavan samaa teemaa koskevat tiedot kopioitiin peräkkäin. Tämä tutkimuksen työvaihe tehtiin heinä-elokuussa 2012. Teemat luokiteltiin haastateltavien yksittäisten vastausten perusteella, jotka haastatteluissa tulivat esille.

Analyysia ei tehty vain yhdessä tutkimusprosessin vaiheessa vaan pitkin matkaa. Teemoittelu- ja tulosten analyysivaihe oli pitkä joka alkoi heti haastattelujen päätyttyä ja jatkui vielä kirjoittamisvaiheenkin aikana (Kuvio 4).



Kuvio 4. Analyysi vaiheittaisesti etenevänä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 208).

Aineiston kuvaus-, luokittelu- ja yhdistämisvaiheessa kävi ilmi, että Pokelta eläinten hoidon koulutusohjelmasta puuttuu työssäoppimisen perehdyttämislomake, ja näyttösuunnitelmat olivat olleet poissa käytöstä lukuvuoden ajan (pelkästään arviointilomake oli ollut käytössä). Niinpä sen lisäksi, että tutkimustulokset esitellään tässä työssä luvussa 5, tulosten perusteella laadittiin mainittu perehdyttämislomake ja näyttösuunnitelmat päivitettiin saatujen palautteiden perusteella. Viimemainittuja käsitellään tarkemmin luvussa 6 ja ne ovat lisäksi työn liitteenä.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Haastateltavien taustatietoja

Haastateltavia oli yhteensä seitsemän, joiden osaamisalat voidaan kuvailla seuraavasti. Viidellä haastateltavista oli vähintään jokin eläinalan koulutus. Yhdellä haastateltavista on agrologiopinnot kesken, mutta hän oli käynyt siittola-avustaja kurssin. Hänen yrityksessään oli ollut työssäoppijoita neljän vuoden ajan. Kahdella haastateltavista oli pieneläinhoitajan koulutus ja molempien yritykset olivat suosittuja työssäoppimispaikkoja. Toisen pieneläinhoitajan yrityksessä työssäoppijoita oli ollut yli viisi vuotta kun taas toisen yrityksessä ohjattavia oli ollut reilun vuoden verran. Yhdellä haastateltavista oli eläintenhoitajan koulutus ja hän oli toiminut työpaikka-ohjaajana kolme vuotta. Yksi haastateltavista oli koulutukseltaan eläinlääketieteen tohtori ja hän oli toiminut työpaikka-ohjaajana reilun vuoden. Yksi haastateltavista oli sosiaalipedagoginen hevostoiminnan ohjaaja ja hänen yrityksessään oli ollut työssäoppijoita kahden vuoden ajan. Yksi haastateltavista oli markkinointimerkonomi ja hän oli toiminut työpaikka-ohjaajana jo 15 vuotta. Haastateltavat olivat iältään 35-54 vuotiaita. Kaikki haastateltavat olivat naisia.

5.2 Työssäoppimisen kehittäminen vastaamaan työelämän vaatimuksia

Työssäoppimisjakson pituuden määrittäminen neljästä kuuteen viikkoa oli kuuden työpaikkaohjaan mielestä sopiva jakson pituus. Yksi haastateltava oli sitä mieltä, että sopiva työssäoppimisjakson pituus on kaksi viikkoa. Sopivan työssäoppimisjakson pituus määriteltiin niin, että työssäoppimisjaksolla opiskelija oppii tekemään yrityksessä olevia työtehtäviä. Yhden haastateltavan mukaan opiskelija näkee työssäoppimisjakson aikana sen, mitä työtehtäviä yrityksessä tehdään. Haastateltavien mukaan oppijasta on kiinni, kuinka nopeasti hän omaksuu annetut työtehtävät.

Työssäoppimisjakson sopivasta ajankohdasta haastateltavat antoivat värikkäitä vastauksia. Yhden haastateltavan mukaan opintojen ensimmäinen työssäoppimisjakso voi olla aika alussakin opintoja, koska työelämään pääsy olisi opiskelijalle motivoiva tekijä suorittaessaan opintoja.

Kahden haastateltavan mukaan opiskelijan pitäisi hallita teoriassa perusasiat ennen kuin hän tulee työssäoppimisjaksolle. Ensimmäinen työssäoppimisjakso voisi olla keväällä, jos koulu on alkanut syksyllä. Neljän haastateltavan mukaan ensimmäinen **työssäoppimisjakso voisi olla toisena opiskeluvuotena** tai kun opiskelija on opiskellut puolet opinnoistaan. Tätä perusteltiin sillä, että kun opiskelija on oppinut jo ennen työssäoppimisjaksoaan perustiedot, hänestä on yritykselle jotain hyötyäkin. Kaksi haastateltavista oli sitä mieltä, että opiskelija oppii paremmin työssäoppimisjaksolla, kun hän on opiskellut oppilaitoksessa perustaidot. Tätä perusteltiin sillä, että jos opiskelija ei tiedä oikein mistään mitään, niin ei hän osaa kysyäkään oikein mitään.

Haastateltavien mielestä opiskelijalla olisi oltava **etukäteisvalmiuksia ennen työssäoppimisjaksoa**. Kaikki seitsemän haastateltavaa pitivät tärkeänä sitä, että opiskelija tietää, miten työpaikalla ollaan. Yleisien asioiden, kuten työaikojen noudattaminen ja vaitiolovelvollisuuden noudattaminen, sisäistäminen ja niiden mukaan toimiminen nähtiin tärkeänä. Yksi haastateltavista piti tärkeänä sitä, että opiskelija tietää mihin on sitoutumassa, kun on tulossa työssäoppimisjaksolle ”*ehkä ne on sitten yleisiä taitoja, miten työpaikalla ollaan Että opiskelija ymmärtää oman vastuuna ja että on sitoutunut johonkin. Jotkut eivät sitä ymmärrä. Kerran olin varannut yhdelle kuuden viikon jaksos ja hän ei tullutkaan. Laittoi tekstiarilla viestin etten tulekaan*”. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että opiskelijan on ymmärrettävä tulevaisuutensa oikeasti töihin, että ei tulla kaveripohjalta vaan kuluttamaan aikaa. Yhden haastateltavan mukaan lisäksi turvallisuusasiat olisi käytävä läpi ennen työssäoppimisjakson aloittamista. Turvallisuusasioihin hänen mielestään kuuluu turvakenkien käyttö ja asianmukaisten työhansikkaiden pitäminen. Erään haastateltavan mielestä on tärkeää, että opiskelija ei suostu orjaksi ja tajuaa mikä on sallittua työaikojen puitteissa. Haastattelussa kävi ilmi, että asianmukaisen vaatetuksen ymmärtäminen kuuluu opiskelijan etukäteisvalmiuksiin ennen työssäoppimisjaksoa. Asiakaspalvelutilanteissa opiskelijan on ymmärrettävä pitää asianmukaisia vaatteita. Asiakkaan kohtaamista ja asiakaspalvelua pidettiin yleisesti kaikkien haastateltavien mielestä tärkeässä asemassa ajatellen opiskelijan etukäteisvalmiuksia.

Työssäoppimisjaksojen alkamisajankohta pitäisi haastateltavan mielestä sijoittaa alkamaan huhtikuun alussa ja loppumaan elokuun lopussa, koska se on hevosalan yrityksen kiireisintä aikaa. Yhden haastateltavan mukaan työssäoppimisjaksot voivat olla milloin vain, mutta eivät kesällä.

Yhden haastateltavan mukaan hyvä aika työssäoppimisjaksolle on ennen joulua, koska silloin on lisähenkilökunnalle tarvetta. Neljän haastateltavan mielestä ei ole väliä mihin vuodenaikaan työssäoppimisjaksot ovat, koska eläimet on hoidettava joka päivä. Kevät ja kesä kuitenkin koettiin kiireisimpänä aikana. Keväällä ja kesällä työssäoppijat näkevät alan työtehtäviä laajemmin ja he pääsevät tekemään monipuolisesti töitä, joka haastateltavien mielestä tukee heidän oppimistaan.

Opettajan käynti työpaikalla kerran työssäoppimisen aikana oli kaikkien haastateltavien mielestä tärkeää. Käynti koettiin tärkeänä sekä työpaikan että työssäoppijan kannalta. Yksi haastateltavista koki, että oppilaitoksen tulee olla vankasti työssäoppimisen ajan taustatoimijana ”molemmille osapuolille on kiva, että koulu on siellä taustalla, ettei opiskelijaa vaan heitetä työpaikalle, jos on kysymistä tai sanomista”. Ohjaavan opettajan toivottiin olevan yhteydessä työpaikka-ohjaajiin myös puhelimitse. Opettajilla valmiudet kohdata työelämän edustajia olivat hyvät kuuden haastateltavan mielestä. Erään haastateltava oli sitä mieltä, että opettajien valmiudet vaihtelevat henkilöittäin.

Yhden haastateltavan mielestä on tärkeää, että työssäoppimisen alussa ensimmäisellä viikolla opettaja kävisi työpaikalla selvittämässä työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet sekä selvittäisi ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät toimenpiteet. Haastateltavan mielestä opiskelijat eivät itse tiedä kuuluuko työssäoppimiseen ammattiosaamisen näyttöä vai ei. Haastateltavan mielestä yhteistyötä saisi olla enemmän työpaikan ja yrityksen välillä, koska työssäoppijan kannalta on tärkeää, että opettaja on kiinnostunut heidän oppimistaan asioista. Haastateltavien mielestä työpaikkaohjaajalle pitäisi tulla oppilaitokselta tietoa opiskelijan taustoista, että tiedettäisiin miten kyseistä opiskelijaa ohjataan työtehtävissä. Työssäoppijan henkilökohtaiset heikkoudet ja ongelmat olisi oltava työpaikka-ohjaajan tiedossa. Yhden haastateltavan mielestä on pahinta, jos opiskelija yrittää salaa pärjätä työssäoppimispaikallaan ja ei sitten pärjääkään, vaan hän väsy liikaa. Haastateltavista yksi halusi, että hänelle laitettaisiin työssäoppimiseen liittyvät ohjeet sähköpostitse ennen työssäoppimisen alkamista.

Opiskelija oppii parhaiten työelämässä tarvittavia valmiuksia tekemällä työtehtäviä työssäoppimispaikalla, tätä mieltä oli kuusi työpaikkaohjaajaa ”*tekemällä töitä. Olen sanonutkin jokaiselle harjoittelijalle, että se että en hiihdä koko ajan perässä, ei tarkoita sitä, että mennä kotia makaamaan sohvalle, vaan kun antaa omaa aikaa touhuta, niin opiskelija joutuu itse miettimään ongelmia. Seuraan kuitenkin mitä ne tekee ja miten ne tekee, kantapään kautta oppii kaikkien parhaiten. Siitä on sovittu että puhelin on aina mukana, voi soittaa. Moni on sanonutkin, että siellä on mukava olla, kun kokoajan ei joku ahista, saa itse miettiä mitä tekee. Ei tietenkään ensimmäisenä päivänä jätetä itsekseen*”. Yhden haastateltavan mukaan työssäoppijalla tulee olla teoreettiset valmiudet olemassa, jotta niitä voi soveltaa käytäntöön.

Yksi haastateltava näki erityisen tärkeänä oppimisen kannalta sen, että työssäoppija otetaan osaksi työyhteisöä ja että hän on mukana työtehtävissä ja tekee töitä oikeasti. Kahden haastateltavan mielestä oli erityisen tärkeää, että työssäoppijaan luotetaan ja hän saa tehdä itsenäisesti töitä yrityksessä. Toinen näistä haastatelluista oli sitä mieltä, että kantapään kautta oppii kaikkien parhaiten.

Kahden haastateltavan mielestä perusopetuksessa **työpaikkojen ja koulumaailman käsitteistö sekä kieli** kohtaavat hyvin, mutta arviointilomakkeissa eivät sitten enää kohtaan ”*toki kun on erilaisia työpaikkoja, niin kaikki kriteerit eivät sovellu. Vaatii kunnan keskustelua*”. Yhden haastateltavan mielestä työpaikkojen ja koulumaailman käsitteistö ja kieli kohtaavat kaiken kaikkiaan huonosti. Hänen mukaansa koulutuksen sisältö tuntuu välillä olevan melko kaukana todellisesta työstä. Kahden haastateltavan mielestä työpaikat ja koulumaailma eivät puhu samaa kieltä, johtuen työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen arviointilomakkeista. Eräs haastateltavista koki koulumaailman käsitteistön ja kielen hankalana. Hänen mielestään kolmiportainen arviointiasteikko on huono. Haastateltava koki, että H2 (hyvä) arvosanaa annetaan työssäoppijalle liian helposti, sen tarkemmin miettimättä, mikä ei ole haastateltavan mielestä oikein työssäoppijaa kohtaan. Arvosanaa K3 (kiitettävä) ei uskalleta antaa, kun pelätään sen olevan liian hyvä arvosana. Arvosanaa T1 (tyydyttävä) ei taas uskalleta antaa, koska ajatellaan sen olevan liian huono arvosana.

5.3 Ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen vastaamaan työelämän valmiuksia

Yksi haastateltava koki **ammattiosaamisen näytön arviointilomakkeet** hankalaselkoisina, joissa kiitettävän (K3) tason kriteerit ovat ihan hepreaa.

Kiitettävällä tasolla vaaditaan haastateltavan mielestä sellaisten työtehtävien osaamista, joita ei anneta heidän yrityksessään tehdä. Hänen mielestään arviointilomakkeen vanha viisiportainen (T1-K5) arviointiasteikko oli parempi, kuin nykyinen kolmiportainen (T1-K3) arviointiasteikko. Erään haastateltavan mielestä ammattiosaamisen näyttöjen arviointilomakkeet voivat olla hankalia sellaisille ihmisille, jotka eivät niitä käytä jatkuvasti ”*melkoinen arpalipuke on arviointilomake. Teko arvotte numerot niiden mukaan? Ei aukea noin tosta vaan.*” Hänen mielestään lomakkeet kyllä ymmärtää, mutta ne saisivat olla yksinkertaisempia. Yhden haastateltavan mielestä ammattiosaamisen näyttöjen arviointilomakkeet ovat hankalat ja niissä on paljon kehittämisen varaa. Hänen mielestään eri tutkinnonosissa on paljon samaa, kun taas toisen haastateltavan mielestä **koulutuksen sisältö ja ammattiosaamisen näyttöjen kriteerit** tuntuvat välillä olevan melko kaukana todellisesta työstä.

Keskustelua oppilaitoksen ja työelämän kesken ammattiosaamisen näyttöjen kriteerien ja arviointilomakkeiden laatimisessa tarvitaan kaikkien haastateltavien mielestä. Nykyisellään ammattiosaamisen näyttöjen kriteerit eivät ole helposti tulkittavissa.

Kolmen haastateltavan mielestä ammattiosaamisen näyttö on hyvä ja tarpeellinen asia, kun se järjestetään työssäoppimisjakson yhteydessä. Heidän mukaansa työssäoppija joutuu panostamaan työtehtäviä tehdessään valmistautuessaan näyttöviikkoon. Eräs haastateltava piti paljon tehokkaampana ja selkeämpänä yhden päivän kestäväää näyttöä kuin kokonaista näyttöviikkoa.

Ammattiosaamisen näytöt ovat haastateltavien mielestä opiskelijan oppimista tukevia tilaisuuksia ja ne järjestetään opiskelijan kykyjen mukaisesti. Heidän mukaansa eläinlalla käytännön työtehtävät ja työskentelyn ohessa haastattelu, on paljon parempi ammattiosaamisen näyttö kuin kirjallinen työ ”*ammattiosaamisen näyttö hyvä, likat joutuvat tsemppaamaan näyttöön*”.

5.4 Kokemukset erilaisten oppijoiden työpaikka-ohjaajana toimimisesta

Kahden haastateltavan mukaan ei voi tietää, ketkä ovat erilaisia oppijoita. Heidän mukaansa olisi helpompi ottaa huomioon työssäoppijan vaikeudet omaksua tietoa ja keskittyä, jos tietäisi taustat ”ei voi tietää onko ollut erilaisia oppijoita, koska opiskelijoiden taustoista ei kerrota. Olisi kyllä hyvä kun tietäisi. Olisi opiskelijan etu, jos taustoista kerrotaan. Meilläkin on monenlaisia hommia. Ja erilaiset oppijat menevät töissä, kun tiedetään mitä hommia heille annetaan”. Erään haastateltavan mielestä työssäoppijat ovat erilaisia. Joku ymmärtää asiat heti ja toista pitää ohjeistaa tarkemmin ja monta kertaa sekä seurata, että asiat ovat menneet perille asti. Hänen mielestään on tärkeää huomioida työssäoppijan herkkyyys ja henkinen puoli. Toiselle voi sanoa topakammin, toisen kanssa on luovittava. Haastateltavan mielestä olisi tärkeää, että työpaikkaohjaaja saisi tietää työssäoppijan taustat. Hänen mukaansa työssäoppijaa olisi rohkaistava juttelemaan asioista. Yhden haastateltavan mielestä on tärkeää, että asennoituu oikein. Hänen mukaansa, kun pidetään sovituista asioista kiinni, niin työssäoppiminen sujuu. Yhden haastateltavan mukaan työssäoppimisen sujuminen on paljolti kiinni siitä, miksi työssäoppija on erilainen oppija. Hänellä ei ole ollut suurempia ongelmia erilaisten oppijoiden kanssa, ainostaan yksi työssäoppija oli kerran pyörtnyt syömättömän aamupalan takia. Yhdellä haastateltavalla oli pelkästään hyviä kokemuksia erilaisten oppijoiden ohjaamisesta. Hänen mukaansa erilaisilla oppijoilla tulee paremmin taidot esiin työssäoppimisen aikana kuin, että he työskentelevät koko ryhmän kanssa. Haastateltavan mukaan, kun tietää työssäoppijan heikot kohdat, osaa häntä ohjata oikealla tavalla. Yhdellä haastateltavalla oli vain hyviä kokemuksia erilaisten oppijoiden työpaikka-ohjaajana toimimisesta. Hänen mukaansa välillä vaaditaan vähän mielikuvitusta, että saa kaikille soveltuvia hommia keksittyä.

5.5 Työpaikkaohjaajakoulutuksen sisällöt

Yksi haastateltavista ei nähnyt tarpeelliseksi työpaikkaohjaaja koulutuksen järjestämistä. Toisaalta eräs haastateltava kaipasi vinkkejä työssäoppimisen ohjaamiseen ja arvioinnin tarkkuuteen sekä tiukkuuteen ”*ammattiosaamisen arviointiin kaipaisin koulutusta ja kokonaankin työssäoppimisen ohjaamiseen*”. Erään haastateltavan mielestä koulutuksessa tulisi käydä läpi työssäoppimisen sekä ammattiosaamisen arviointilomakkeita. Hänen mielestään olisi tärkeää tutustua kyseessä olevan koulutuksen opetussuunnitelmaan.

Yksi haastateltavista halusi työpaikkaohjaajakoulutuksen sisällöiksi perusasioiden opettamisen työpaikkaohjaajan tehtävistä ja sen, miten erityistapausten kanssa tulisi toimia. Eräs haastateltavista ehdotti työpaikkaohjaajakoulutuksen sisällöiksi erilaisten opiskelijoiden tukemisen ja ohjaamisen neuvonnan. Hänen mielestään koulutuksessa olisi tärkeää käydä läpi eläinten hoidon koulutusohjelman opetuksen sisällöt sekä ammattiosaamisen arviointilomakkeiden sisällöt ”*teoriaselittäminen koulutuksessa ei hyvä juttu. Ohjausta siihen, mitä opetetaan perustutkinnossa, mitä opetuksessa on, mitä on sisällöissä. Opetuksen sisällön tunteminen on tärkeä asia. Kaavakkeet voisi käydä kohta kohdalta läpi ja selvittää mitä ne tarkoittaa, mitä niillä haetaan. Se on haastavaa, kun ensimmäiset kaavakkeet tulevat*”.

Yksi haastateltava halusi koulutuksessa käytävän lävitse työssäoppimisen arviointia ja kolmiportaisen arviointiasteikon soveltamista. Kuuden haastateltavan mielestä sopiva koulutuksen pituus oli yksi päivä.

Haastateltavista suurin osa koki, että opettajien osallistuminen samaan koulutukseen ei olisi pahitteeksi, koska vuorovaikutus on tärkeää ja koulutuksessa voisi syntyä hyviä keskusteluja aiheeseen liittyen. Sopiva ajankohta järjestää työpaikkaohjaajakoulutusta haastateltavien mielestä on syksy tai talvi. Kevät-kesä koettiin liian kiireisenä aikana eläinlalla. Sopiva koulutuksen pituus haastateltavien mielestä oli yksi päivä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Tulosten luotettavuus

Tutkimuksessa kehitettiin opetuksen laatua eläinten hoidon koulutusohjelmassa työelämä-
lähtöisen oppimisen näkökulmasta. Samalla selvitettiin myös millaista työpaikkaohjaaja-
koulutusta kentällä tarvitaan. Tutkimus toteutettiin teemojen avulla haastattelemalla seit-
semää eläinalan yrityksessä toimivaa työpaikkaohjaajaa. Kaikkia haastateltavia voitiin pi-
tää aktiivisina osajina ja kahden tai useamman vuoden työpaikkaohjaajana toimineena.

Teemahaastatteluilla saatiin esille työpaikka-ohjaajien omia kokemuksia ja näkemyksiä
työssäoppijoista ja työssäoppimisjaksoista sekä ammattiosaamisen näytöistä. Tämän tut-
kimuksen haastattelut onnistuivat tavoitteiden kannalta, koska asetettuihin tutkimuskysy-
myksiin saatiin vastaukset.

Henkilökohtaisessa haastattelussa syntyy aito vuorovaikutustilanne haastateltavan kanssa
ja tarvittaessa voidaan esittää tarkentavia kysymyksiä haastattelun teemojen alueista.
Myös haastateltavan perustelut asioille saatiin hyvin esille. ”Teemahaastattelua käytetään
paljon kasvatus- ja yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa, koska se hyvin vastaa monia
kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtia” (Hirsjärvi ym. 2003, 195). Aihepiiri ja haastateltavat
olivat haastattelijalle tuttuja työssäoppimiskäynneiltä, joten haastattelutilanteet olivat välit-
tömiä ja rakentavia.

Teemahaastatteluissa kokoon saatavan aineiston määrä oli riittävä. Aineisto on riittävä,
kun samat asiat alkavat toistua haastatteluissa ja saavutetaan saturaatio (Hirsjärvi ym.
2003, 169). Haastatteluissa saatiin hyvin esille ne asiat, joita haluttiin tutkia. Haastattelut
olivat hyvin antoisia ja välillä haastattelija sai tosissaan tehdä työtä, että palattiin haastatte-
lun teemaan. Haastateltava voi antaa tietyistä aiheista tietoa, vaikka tutkija ei kysykään
(Hirsjärvi ym. 2003, 193).

Tutkimuksissa pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta silti tulosten luotettavuus ja
pätevyys vaihtelevat. Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta.

Mittauksen tai tutkimuksen reliabelius tarkoittaa siis sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validius (pätevyys). Validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita. (Hirsjärvi ym. 2003, 213-215.) Opinnäytetyöhöni olen kuvannut tutkimuksen kaikki vaiheet ja ajankohdat.

Tutkimuksen edetessä pohdin sitä, että oliko otos eläinalan yritysten työpaikka-ohjaajista kattava. Haastateltavat olisi voinut valita monella eri kriteerillä esimerkiksi rajata tutkimus koskemaan vain kotieläinpihoja. Kvalitatiivisen aineiston keruussa käytetään aineiston riittävyteen, kylläisyyteen, viittaavaa saturaation käsitettä, jonka Eskola ja Suoranta (1996) ovat suomentaneet aineiston kylläntymiseksi.

Itse olin rajannut haastateltavien määrän, koska ensimmäistä tutkimusta tehdessäni, en ollut varma siitä, milloin kohde ei enää tuota uutta informaatiota (Hirsjärvi ym. 2003, 169.) Jäin myös miettimään sitä, että olisivatko työpaikkaohjaaja koulutuksen käyneiden työpaikkaohjaajien antamat vastaukset olleet samansuuntaisia vai erilaisia kuin nyt haastateltavina olleiden ei-koulutusta omaavien työpaikkaohjaajien vastaukset.

Tutkimuksen edetessä minua jäi harmittamaan se, että en ollut tajunnut laittaa teemahaastattelun kysymyksiksi muitakin aiheeseen liittyviä kysymyksiä. Aiheeseen liittyvät kysymykset tulivat kristallinkirkkaana ajatuksiini sen jälkeen, kun olin edennyt haastattelututkimuksessani askel kerrallaan eteenpäin. Yhdellä tutkimuksella on kuitenkin vaikea saada tutkittua montaa asiaa tai ainakin tutkimuksesta tulee liian laaja. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tavoitteena ymmärtää tutkimuskohdetta (Hirsjärvi ym. 2003, 169.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistosta ei tehdä päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen (Hirsjärvi ym. 2003, 169).

Tämän tutkimuksen tekeminen oli minulle ensimmäinen tutkimus. Aiemmin olen tehnyt kehittämistöitä, kartoituksia ja selvityksiä. Teemahaastatteluiden tekemisen koin antoisana. Mielelläni olisin tehnyt niitä enemmänkin. Nyt jälkeinpäin huomaa, että monta asiaa olisi voinut tehdä paremminkin. Haastattelut olisi ehkä pitänyt analysoida nopeammalla tahdilla. Kaiken kaikkiaan tässä elämäntilanteessa olen tyytyväinen tutkimukseeni ja sen tuloksiin. Matka oppimisteorioiden maailmaan oli haastava, mutta antoisa.

Mielestäni onnistuin hyvin siinä, että tutkimuskysymyksiin löytyivät vastaukset ja että kehittämistoimenpiteitä pääsen konkreettisesti viemään eteenpäin organisaatiossani.

6.2 Tulosten tarkastelu

Haastattelujen tuloksena saatiin myös sellaisia kehittämissuhteita, joita en teemahaastattelukysymyksillä suoranaisesti hakenut. Teemahaastattelulle on tavanomaista, että haastattelun teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttavat (Hirsjärvi ym. 2003, 195). Vaikka haastattelujen pohjana pidettiin kysymyslomaketta, niin keskustelu ei välttämättä mennyt lomakkeen mukaisesti vaan rönsyili aihepiiristä toiseen.

Haastateltavat näkivät tärkeänä vastata haastattelututkimukseen, koska mielestään he saivat tuoda esille sellaisia ongelmia ja asiasisältöjä, joita ei normaalisti työssäoppimiskäynnillä ehditä läpi käymään. Tämä johtuu yrittäjän kiireistä, mutta myös opettajan työssäoppimisen ohjaamisen saadusta resurssista. Haastattelun etuna on se, että vastaajiksi suunnitellut henkilöt saadaan yleensä mukaan tutkimukseen (Hirsjärvi ym. 2003, 193).

Tekemääni haastatteluun valitsin kahdeksan työpaikkaohjaajaa, joista seitsemän osallistui haastatteluun. Haastateltavat olisi ollut mahdollista tavoittaa helposti myöhemminkin, jos aineistoa olisi ollut tarpeen täydentää tai jos halutaan tehdä vaikkapa seurantatutkimusta (Hirsjärvi ym. 2003, 193).

Työpaikkaohjaaja tulisi perehdyttää rooliinsa ohjaavan opettajan toimesta aina ennen työssäoppimisjakson alkua, mutta valitettavan usein yrittäjillä on kiire perehdyttämistilanteissa. Tämän takia olisi tärkeää, että työpaikkaohjaajat osallistuisivat päivän kestävään työpaikkaohjaajakoulutukseen. Oppimisen suunnittelu ja organisoiminen asettavat vaatimuksia myös työpaikalle. Opetushallituksen (2012) julkaiseman yhteistyöllä osaamista oppaan mukaan työpaikan henkilöstön on tärkeää tietää, mitä työpaikalla tapahtuvalta oppimiselta odotetaan ja vaaditaan. Työyhteisön toimintatapojen ja yhteistyötapojen kehittäminen on yhteinen oppimisprosessi ja se liittyy olennaisesti hiljaisen tiedon siirtymiseen työntekijältä toiselle (Hyvärinen 2012).

Tutkimuksen tavoitteita ei ehkä olisi voinut saavuttaa millään toisella menetelmällä kuin teemahaastattelulla. Itse koin myös tärkeänä työelämäyhteistyön kannalta mennä fyysisesti paikalle yrityksiin. Olin myös aistivani myönteistä ilmapiiriä haastateltavista sen vuoksi, että olin tullut heiltä oikeasti kysymään mielipiteitä siitä, miten työssäoppimista pitää kehittää. Työpaikkaohjaajat osallistuvat mielellään opetuksen suunnitteluun.

Monesti ohjeet tulevat oppilaitokselta työpaikoille päin. Tästä voi vetää sellaisen johtopäätöksen, että oppilaitosten edustajien pitäisi ehtiä käymään yhteistyöyhteisissä keskustelemassa yhteistyökuvioista muulloinkin vain kiireisesti työssäoppimiskäyntien yhteydessä. Työpaikkaohjaajien mielestä ensimmäinen työssäoppimisjakso tulisi olla opiskelijan toisena opiskeluvuotena ja/tai kun opiskelijalla on tarpeeksi hyvä teoriapohja eläinalalta työpaikalle mennessään. Tämä on todellinen haaste oppilaitokselle. Eläintenhoitajaksi opiskelevia on monta ryhmää ja kaikkia ryhmiä ei voi laittaa samanaikaisesti työssäoppimaan. Asiasta on keskusteltu syksyn aikana eläintenhoitotiimin palaverissa, koska muualtakin työelämästä on saatu palautetta siitä, että ensimmäistä opiskeluvuottaan suorittavat opiskelijat eivät vielä selviydy työssäoppimisjaksoistaan tavoitteiden mukaisesti. Tutkimukseni tulos vahvistaa tätä työelämän palautetta.

Työssäoppijalle pitää olla oppilaitoksessa opetettu, miten työelämässä toimitaan -vastuut ja velvoitteet - ennen työssäoppimisjakson aloittamista. Tästä huolehditaan oppilaitoksessa, mutta nuoren oppijan ollessa kysymyksessä, opettamista tullaan tehostamaan ja jatkamaan. Vanhempien illoissa keskustellaan nuorten työssäoppimisiin liittyvistä asioista. Tavoitteiden mukainen työssäoppimispaikka edistää opiskelijan oppimista. Oppimisympäristön työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa olennaisesti siihen, mitä opiskelijan on mahdollista oppia. ”Riittävän turvallisessa oppimisympäristössä on mahdollista ottaa riskejä, kyseenalaistaa omaa ja toisten ajattelua ja herätä kysymään vaikeita miksi-kysymyksiä” (Rauste-Von Wright ym. 2003, 65).

Sopiva työssäoppimisjakson pituus on neljästä - kuuteen viikkoa ja se voi olla mihin vuodenaikaan tahansa. Työssäoppimisjaksojen pituudet on määritelty koulukohtaisessa opetussuunnitelmassa. Työssäoppimisjakson pituus edellisen kaltaisena on hyvin perusteltu nuoren oppimisen kannalta – lyhyemmässä ajassa vaikea aikuisenkaan oppia uutta työtä. Uuden oppiminen rakentuu aina aiemman opitun perustalle (konstruktivismi).

”Sitä mukaa kuin yksilö oppii tietoja ja taitoja, hänen edellytyksensä oppia myös uusia asioita lisääntyvät” (Rauste-Von Wright ym. 2003, 73). Työssäoppimisen arviointilomakkeet ja ammattiosaamisen arviointilomakkeet tulee kääntää selkokielelle, niin että työpaikkaohjaaja että työssäoppija ne ymmärtävät. Kolmiportainen (T1-K3) arviointiasteikko koettiin huonona.

Työssäoppimisjaksojen ja ammattiosaamisen näyttöjen arviointilomakkeita on melko mahdotonta lähteä kehittämään, koska ne ovat valtakunnallisesti käytössä ja opetushallitus velvoittaa meitä niitä käyttämään. Eläinten hoidon koulutusohjelmassa on käyttöön otettu syksyllä 2012 ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät näyttösuunnitelmat, jotka avaavat mm. arviointikriteerejä paremmin. ”Näyttökoe on konstruktivistisen oppimiskäsityksen sovellutus oppia. Sen takana on ajatus, jonka mukaan opitun hallinta tulee selvemmin esiin prosesseissa, jotka edustavat kulloistakin ammatillista osaamista” (Rauste-Von Wright ym. 2003, 188).

Työssäoppimisjakson päätyttyä työpaikkaohjaaja arvioi työssäoppijan oppimista työtaidoissa, oppimistaidoissa ja sosiaalisissa taidoissa. Arvioinnissa saatu palaute ja sen tulkinta ohjaa sitä, mitä pidetään jatkossa tärkeänä oppia (Rauste-Von Wright, M., Von Wright, J., Soini, T. 2003, 178). Työssäoppimisen arviointiin liittyy myös työssäoppijan työtaitojen, oppimistaitojen ja sosiaalisten taitojen itsearviointi. Oppimisen arvioinnin yksi tavoite on itsearviointitaidon kehittäminen. ”Itsearviointi on taito, jonka oppiminen on kytköksissä itse-reflektiivisen ajattelun kehittämiseen. Itsearviointi on viime kädessä prosessi, jonka välityksellä niin oppija kuin opettajakin oppii tuntemaan itseään” (Rauste-Von Wright ym. 2003, 186).

Eläin hoitotiimissä tullaan käsittelemään uudelleen ohjaavan opettajan roolit. Uudet opettajat on perehdytettävä huolellisesti työssäoppimisen ohjaavan opettajan tehtäviin. Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymän tavoitteena on, että palveluksessa on tavoitteisiin sitoutunut, työssään ja sen kehittämisen osaava ja oma-aloitteinen henkilöstö. Kuntayhtymässä käytössä olevan perehdyttämissuunnitelman (2005) mukaan uuden työntekijän perehdyttämisestä vastaa lähin esimies. Perehdyttämiseen kuuluvia osatehtäviä voi suorittaa myös joku muu esimiehen määräämä henkilö. Tällä tavoin uudelle työntekijälle siirtyy arvokasta työssäoppimisen ohjaamiseen liittyvää tietoa.

Johtopäätöksenä voidaan myös sanoa, että laadukkaan ja opiskelijan edunmukaisen arvioinnin tekemiseen tarvitaan työpaikkaohjaajakoulutusta. Ohjaavalla opettajalla tulee olla resursseja ainakin yhteen käyntiin työpaikalla työssäoppimisen aikana. Tämä on mielestäni toteutunut suhteellisen hyvin, mutta parannettavaa asiasta löytyy. Opettaja ei usein pysty menemään työssäoppimiskäynnille juuri silloin, kuin työssäoppija työpaikalla aloittaa. Myös kaukana oppilaitokselta suoritettujen työssäoppimisen ohjaamiset joudutaan hoitamaan puhelimitse.

Työpaikkaohjaajan pitää saada tietää erilaisten oppijoiden taustat heidän tullessaan työssäoppimisjaksolle. Ohjaavat opettajat eivät saa puhua opiskelijoiden taustatiedoista ellei heillä ole opiskelijan lupaa asiaan. Välttämättä myös opettaja ei tiedä erilaisten oppijoiden taustoja. Lisäksi työpaikoilla selvästi tarvittiin apuvälineitä opiskelijoiden perehdyttämiseen. Johtopäätöksenä tästä voi vetää, että keskustelua opiskelijoiden taustoista ja työssäoppimisesta on käytävä oppilashuoltoryhmässä mahdollisia kehittämistoimenpiteitä varten.

Ammatillisissa opettajakorkeakouluissa on tehty useita tutkielmia liittyen työssäoppimisiin ja ammattiosaamisen näyttöihin. Opetuksen laadun kehittämisen tutkimusta eläintenhoidon koulutusohjelmassa työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen näkökulmasta ei ole ennen tehty, joten vertailupohjaa ei tähän tutkimukseen löytynyt. Toisaalta taas kaikki työpaikkaohjaajat perehdytetään tehtävänsä työssäoppimisjakson alussa, mutta mielestäni järjestelmä ei ole aukoton. Työssäoppimiskäynneillä on harvoin aikaa keskustella työpaikka-ohjaajien kanssa syvällisesti teema-alueista ja koinikin haastatteluhetkien olleen todella antoisia tulevaisuuden yhteistyölle oppilaitoksen ja yritysten välillä. Työpaikkaohjaajilta sain hyvää palautetta haastatteluistani, koska he kokivat päässeensä purkamaan sydäntään työssäoppimisjaksoihin liittyvistä ongelmista.

Mietin myös sitä, miksi en tullut valinneeksi haastateltavaksi ulkomailla sijaitsevia työssäoppimispaikkoja. ”Ammatillisen koulutuksen ja työelämän kansainvälistymisen kannalta on keskeistä luoda ja ylläpitää kumppanuussuhteita myös ulkomaisten oppilaitosten ja työelämän kanssa” (Opetushallitus 2012, 27). Ehkä en olisi päässyt fyysisesti paikalle haastattelemaan, mutta esimerkiksi puhelimitse tai sosiaalisen median kautta heidät olisin tavoittanut.

Opetus- ja kulttuuriministeriön koulutuksen – ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman mukaan vuosina 2011 - 2016 ammatillisessa koulutuksessa tehostetaan ulkomailta suoritettuja opintojen, työssäoppimisen ja työkokemuksen hyväksilukemista osana ammatillisen tutkinnon suorittamista.

Tutkimuksen tulokset eivät kaikilta osin tulleet minulle yllätyksenä. Esimerkiksi opiskelijoiden taustojen tietämys on usein kompastuskivi oppilaitoksessa. Mielestäni olisi täysin kohtuullinen asia saada opiskelijan taustat tietoon, koska se antaisi varmuutta opetustilanteisiin. Vaitiolovelvollisuus sitoo kuitenkin vahvasti oppilaitosta ja monesti myöskään opettajat eivät tiedä opiskelijoiden taustoista edellä mainitusta syystä. Vaitiolovelvollisuuden järkevyyttä tietyiltä osin voitaisiin mielestäni pohtia laajemminkin ja ylemmälläkin taholla. Asia tullaan käsittelemään Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen oppilashuoltoryhmässä, jossa mukana on koulutusjohtaja sekä opinto-ohjaaja.

Oppilaitos voi myös vastata muihin kehittämissuunnitelmiin, joita tutkimustuloksissa kävi ilmi. Yksi tärkeä ja aina ajankohtainen kehittämistoimenpide on hyvä ja tiivis yhteistyö työelämän ja oppilaitoksen välillä.

Keinoja tämän yhteistyön kehittämiseen ja vaalimiseen olisi löydettävä, koska opiskelijat koulutetaan työelämää varten. Yksi toimenpide on työssäoppimispaikkojen rekisterin ylläpitäminen ja yhteydenpito työpaikkaohjaajiin.

Työelämän edustajien kutsumisen mukaan opetussuunnitelmatyöhön ja suunnitteluun näen tärkeänä. Ehdotankin seuraavassa eläintenhoitotiimin palaverissa, että opetuksen suunnitteluun kutsuttaisiin mukaan eri eläinalan yritysten työpaikkaohjaajia. Työelämän mukana oleminen suunnittelutyössä on ensi arvoista ajatellen tulevien eläintenhoitajien työllistymistä alalle.

”Ammatillisen oppilaitoskoulutuksen sovellus kouluympäristöön on kognitiivinen oppilaitoskoulutus, jossa oppilaita ohjataan käyttämään samanlaisia ongelmanratkaisustrategioita kuin opiskeltavan alan ekspertit käyttävät” (Tynjälä 1999).

Tutkimuksen tulokset ovat joko suoraan tai soveltuvin osin käytettävissä maatalousalan perustutkinnon eläintenhoitokoulutusohjelman koulukohtaisen opetussuunnitelman perustana.

Tulokset ovat joiltain osin monistettavissa myös muiden koulutusohjelmien käyttöön. Opin-
näytetyön tulokset tullaan liittämään osaksi työssäoppimisen prosessiin.

Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen laatutyön yhtenä tavoitteena on saada eri
prosessien hyvät käytänteet laajemmin eri yksiköiden käyttöön. Tutkimuksen tulokset ovat
siis käytettävissä muissakin Poken yksiköissä kuin luonnonvara-alalla.

Haastattelujen perusteella olen laatinut luettelon keskeisimmistä kehittämistoimenpiteistä,
jotka on jaoteltu heti kehitettäviin toimenpiteisiin, vuoden kahden aikana toteutettaviin toi-
menpiteisiin sekä myöhempään ajankohtaan toteuttavaksi jääviin toimenpiteisiin. Liitteen-
seen 2 on kerätty haastattelussa nousseet työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttö-
jen kehittämisaiheet. Näkökulmaksi haastatteluissa otettiin työelämän vaatimukset sekä
opiskelijan (työssäoppija) oppimisen tukeminen. Onnistuneeseen ja opiskelijan oppimista
tukevaan työssäoppimisjaksoon tarvitaan hyvä ja tiivis yhteistyö työssäoppijan, työpaikka-
ohjaajan ja ohjaavan opettajan kesken.

Heti kehitettävät toimenpiteet:

- työssäoppimisen perehdyttämislomakkeen käyttöön ottaminen eläintenhoi-
don koulutusohjelmassa
- ohjaavien opettajien perehdyttäminen työssäoppimisen ohjaamiseen ja am-
mattiosaamisen näyttöjen ohjeistamiseen / arviointiin
- päivitettyjen ammattiosaamisen näyttösuunnitelmien käyttäminen
- työpaikkaohjaaja koulutuksen järjestäminen
- rekisterin tekeminen koulutetuista työpaikkaohjaajista

Seuraavan vuoden aikana toteutettavat toimenpiteet:

- työssäoppimisen palautejärjestelmän käyttöön ottaminen
- opetussuunnitelmien päivittäminen työssäoppimisjaksojen ja ammattiosaa-
misen näyttöjen osalta

Myöhempään ajankohtaan jäävät kehittämistoimenpiteet:

- tiedonkulun paraneminen työssäoppijan valmiuksista oppia työtehtäviä oppi-
laitoksen ja työpaikkaohjaajan välillä

Liitteessä 3 on työpaikkaohjaajakoulutuksen sisällöt. Nämä aiheet nousivat tärkeimmiksi haastatteluissa. Johtopäätöksenä tästä voi sanoa, että työpaikkaohjaajakoulutusta tarvitaan ja työpaikkaohjaajilla on selvästi halua sellaiseen osallistua. Työpaikkaohjaajakoulutuksen ajankohta on suunniteltava huolella ja haastattelujen perusteella paras ajankohta koulutukselle onkin syksy-talvi.

6.3 Kehittämistoimet

Haastattelujen aikana kävi ilmi se, että ammattiosaamisen näyttösuunnitelmien poistuminen käytöstä yhdeksi lukuvuodeksi ei ollut käyttökelpoinen idea. Työpaikkaohjaajat eivät osanneet kaivata näyttösuunnitelmia, mutta olisivat selkeästi tarvinneet työkalun työssäoppijan perehdyttämistä varten.

Asiasta keskusteltiin eläintenhoitotiimin palaverissa ja todettiin, että käytössä oli ollut pelkästään arviointilomake, jossa oli suoraan tutkinnon perusteista otetut arviointikriteerit. Arviointilomake ei kerro esimerkiksi sitä, millaisia työtehtäviä työpaikkaohjaaja voi työssäoppijalla teettää. Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät näyttösuunnitelmat päivitettiin ja otettiin uudelleen käyttöön tänä syksynä.

Työssäoppimisen perehdyttämislomake työpaikoille annettavaksi (liite 4) syntyi ensin ajatuksissa näiden työpaikkaohjaajien haastatteluhetkien aikana ja jalostui elokuussa paperille asti. Sain lomakkeelle pohjan kollegaltani Teppo Rakilta, mikä taas oli tulosta opetustilanteesta syntyneestä keskustelusta suorittaessani työelämälähtöinen oppiminen-opintokokonaisuutta Jyväskylän ammatillisessa opettajakorkeakoulussa.

Työssäoppimisen perehdyttämislomake on otettu käyttöön Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen eläintenhoitaja-opiskelijoiden työssäoppimispaikoilla ja tulokset tästä ovat nähtävissä myöhemmin.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että työpaikkaohjaajakoulutusta tarvitaan. Yksi kehittämistoimenpiteeni on työpaikkaohjaaja koulutuksen järjestäminen Pokelle ensi talvena.

Koen tarpeellisenä seikkana sen, että voin ottaa työelämän toivomukset huomioon koulutuspäivän sisältöjä mietittäessä. Opetushallitus tukee työssäoppimisen kehittämistä. Tähän tarkoitukseen varatulla määrärahalla voidaan rahoittaa myös työpaikkaohjaajien koulutusta.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteena on edistää työssäoppimista ja osaamisen arviointia sekä parantaa työpaikoilla järjestettävän koulutuksen laatua (Opetushallitus 2007). Koulutetuista työpaikkaohjaajista aletaan pitämään rekisteriä. Näyttötutkintojärjestelmän parissa toimiville arviointikoulutus toteutetaan tammikuussa 2013.

Tutkimuksen aikana oppilaitoksessa keskusteltiin myös työssäoppimisen palautejärjestelmästä, jota ei ole käytössä. Mielestäni olisi ensiarvoisen tärkeää, että toimiva palautejärjestelmä olisi olemassa ja palautteet päästäisiin analysoimaan eläintenhoitotiimissä. Palautejärjestelmä on nyt kehittämisvaiheessa osana Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen laatutyötä. Toimiva palautejärjestelmä on toiminnassa vuonna 2014.

LÄHTEET

Ammatillisen koulutuksen laatupalkinto, Opetushallituksen verkkosivut. Saatavana: http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/laatupalkinnot/ammattillisen_koulutuksen_laatupalkinto

Eteläpelto, A. 1993. Oppijälähtöiseen osaamiseen kehittämiseen. Teoksessa A. Eteläpelto & R. Miettinen (toim.) Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen 25-vuotisjuhlajulkaisu. Helsinki: Painatuskeskus. s, 109–135.

Hakulinen, J. 2010. Mestari, kisälli, oppipoika –Hiljainen tieto vallankäytön välineenä.

Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2004. Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. Porvoo: Wsoy.

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P., 2008. Tutki ja kirjoita. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P., 2003. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P., 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hyvärinen, P. 2012. Kouluttaja. Valmennus- ja koulutuspalvelu Oivallus. Työhyvinvointiluento 23.11.2012.

Hämäläinen R, Liias S. & Taara V. 2008. Erilaisen oppijan käsikirja: Erilaisten oppijoiden liitto.

Häyrynen, T. 2005. Mestarin pajassa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2012. [Viitattu 15.8.2012]. Saatavana:

<http://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskasitykset/>

Jyväskylän yliopisto. 2012. [Viitattu 19.11.2012]. Saatavana:

<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/hiljainen-tieto>

Ihanainen, S. 2012. Lomittaja. Saarijärven kaupunki. Puhelinkeskustelu 10.8.2012.

Keltikangas-Järvinen, L. 2006. Temperamentti ja koulumenestys. Helsinki: Werner Söderström osakeyhtiö

Kivinen, O., Tulkki, P. & Metsä-Tokila, T. 1998. Työperäiseen koulutukseen: Turun yliopisto.

Kalliokoski, K. 2009. Oppimiskäsitykset sähkökitaransoiton opetuksessa, pedagoginen opinnäytetyö, Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Laki 630/1998, 6§. Laki ammatillisesta koulutuksesta.

Majuri, M. 2009. Työssäoppiminen. Teoksessa J. Helander (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja: Hämeenlinna. Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu.

Metsämuuronen, J. 2005: Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus.

Opetushallitus. 2007. Ammattiosaamisen näytöt käyttöön. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Opetushallitus. 2009. Maatalousalan perustutkinto. Ammatillisen perustutkinnon perusteet.

Opetushallitus. 2007. Työssäoppimisen opas –kehittyvä työelämäyhteistyö. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Opetushallitus. 2008. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus. Saatavana: http://www.oph.fi/download/46734_ammattillisen_koulutuksen_laadunhallintasuositus.pdf

Opetushallitus. 2012. Yhteistyöllä osaamista. Opas työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluun. Helsinki.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012. Koulutus- ja tutkimus vuosina 2011-2016 kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1.

Patrikainen, R. 1999. Opettajuuden laatu. Ihmiskäsitys, tiedonkäsitys ja oppimiskäsitys opettajan pedagogisessa ajattelussa ja toiminnassa. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Poken verkkosivut. [Viitattu 14.8.2012]. Löydettävissä: www.poke.fi/poke/poke/hallinto/kuntayhtyma

Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus. 2012. Tutkintokohtaisten opetussuunnitelmien yhteinen osa 2012 - 2013.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen –Ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Rauste-Von Wright, M. 1997. Opettaja tienhaarassa. Juva: WSOY-Kirjapainoyksikkö.

Seitamaa-Hakkarainen, P- Hakkarainen, K. Tutkiva oppiminen. [Viitattu 17.11.2012]. Löydettävissä: http://mlab.taik.fi/polut/Yhteisollinen/teoria_tutkiva_oppiminen.html

Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. 2008. Hiljainen tieto tietämisestä, toimimisesta, taitavuudesta. Gummerruksen kirjapaino Oy.

Taikopeda. Taidekorkeakoulupedagogiikan verkkosivut. Oppaita opettamiseen. [Viitattu 25.9.2012]. Löydettävissä: <http://www.taikopeda.fi/oppaitaopettamiseen/oppiminen/oppipoika-kisalli-mestari.html>

Turpeinen, V. 2001. Työssäoppimisella ammattiin. Teoksessa: A-H. Anttila & A. Suoranta. Ammattia oppimassa. Vantaa: Tammavuoren kirjapaino, 32-49.

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Virtainlahti, Sanna 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.

Virtuaaliammattikorkeakoulu. Ylemmän ammattikorkeakoulun keskustelufoorumi. [Viitattu: 25.9.2012]. Saatavissa:
<http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289457551/1194290763710.html>

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot, ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Joensuun yliopisto.

Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä. 2005. Perehdyttämissuunnitelma.

LIITE 1: Haastattelututkimuksen teemat

Teemahaastattelu 2012

1. **Kertoisitteko hiukan omasta taustastanne?**
 - a. ikä?
 - b. koulutus?
 - c. kuinka kauan olette toimineet työpaikkaohjaajana?

2. **Miten työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä tulisi kehittää, että ne vastaisivat parhaiten työelämässä tarvittavia valmiuksia ja tukisivat parhaiten opiskelijan oppimista?**
 - a. millainen on sopiva työssäoppimisjakson pituus?
 - b. missä opintojen vaiheessa työssäoppimisjaksot tulisi olla?
 - c. mitä etukäteisvalmiuksia opiskelijalla tulisi olla ennen työssäoppimisjaksoa?
 - d. mihin vuodenaikaan työssäoppimisjaksot olisi paras sijoittaa?
 - e. millaista tulisi olla oppilaitokselta saatava tuki opiskelijan ohjaukseen työssäoppimisen aikana (kuinka paljon, henkilökohtainen käynti ja tuttuus, puhelu, muu)?
 - f. miten opiskelija oppii parhaiten työelämässä tarvittavia valmiuksia työssäoppimisjaksolla?
 - g. miten työpaikkojen ja koulumaailman käsitteistö ja kieli kohtaavat?
 - h. millaiset ovat mielestäsi opettajien valmiudet kohdata työelämän edustajia?

3. **Erilaisten oppijoiden ohjaaminen työpaikalla.**
 - a. millaisia kokemuksia ?
 - b. kehittämisehdotuksia?

4. **Millaista työpaikkaohjaajakoulutusta tarvitaan laadukkaan ja tehokkaan työssäoppimisprosessin varmistamiseksi?**
 - a. ohjauspainotteisuus?
 - b. arvioinnit, sisällöt?
 - c. milloin ja kuinka pitkä koulutus?
 - d. pitäisikö opettajien olla samassa koulutuksessa?

LIITE 2:

Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen.
Kooste tutkimustuloksista.

Mikä on sopiva jakson pituus?	
Työssäoppimisjakso: sopivaksi pituus neljästä kuuteen viikkoa.	Ammattiosaamisen näyttö: kaksi haastateltavaa piti selkeämpänä ja tehokkaampana yhden päivän kestävää näyttöä kuin kokonaista näyttöviikkoa.
Missä opintojen vaiheessa opintoja jaksojen tulisi olla?	
Työssäoppimisjakso: toisena opiskeluvuotena tai kun opiskelijalla on hallussaan tarpeeksi hyvä teoriapohja	Ammattiosaamisen näyttö: työssäoppimisjakson lopulla.
Mitä etukäteisvalmiuksia opiskelijalla tulisi olla ennen työssäoppimisjaksoa?	
Opiskelijan tulee tietää miten työpaikalla ollaan: työaikojen noudattaminen, vaitiolo-velvollisuuden sisäistäminen. Sitoutuminen työssäoppimiseen. Tietämys työturvallisuuden liittyvistä asioista esim. työvaatteet. Ymmärrys siitä, miten toimitaan asiakaspalvelutilanteissa.	Opiskelijan tulee tietää miten työpaikalla ollaan: työaikojen noudattaminen, vaitiolo-velvollisuuden sisäistäminen. Sitoutuminen työssäoppimiseen. Tietämys työturvallisuuden liittyvistä asioista esim. työvaatteet. Ymmärrys siitä, miten toimitaan asiakaspalvelutilanteissa.
Mihin vuodenaikaan työssäoppimisjaksot olisi paras sijoittaa?	
Pääsääntöisesti ei ole väliä, mutta kevät ja kesä ovat kuitenkin kiireisimpiä aikoja eli silloin on lisäkäsien tarvetta.	
Millaista tulisi olla oppilaitokselta saatava tuki opiskelijan ohjaukseen työssäoppimisen aikana?	
Ohjaavan opettajan tulee käydä kerran työssäoppimisen aikana työpaikalla. Oppilaitoksen on oltava tiiviisti mukana koko prosessissa.	Opiskelijoilla oltava tieto, että ammattiosaamisen näyttö otetaan tullessaan työpaikalle.

Puhelinsoitot työpaikkaohjaajalle koettiin hyvänä asiana.	
Miten opiskelija oppii parhaiten työelämässä tarvittavia valmiuksia työssäoppimisjaksolla?	
Työtehtäviä tekemällä. Työssäoppijalla tulee olla teoreettiset valmiudet olemassa, että hän voi soveltaa niitä käytäntöön. Tärkeää on, että työssäoppija otetaan osaksi työyhteisöä. Kantapään kautta oppii parhaiten.	Ammattiosaamisen näyttöä pidettiin hyvänä, koska opiskelijat panostavat työtehtäviin valmistautuessaan näyttöihin.
Miten työpaikkojen ja koulumaailman käsitteistö ja kieli kohtaavat?	
Työssäoppiminen: kolmiportainen arviointiasteikko koetaan huonona. Arviointilomakkeet koetaan vaikeaselkoisina.	Ammattiosaamisen näytöt: kolmiportainen arviointiasteikko koetaan huonona. Arviointilomakkeet koetaan vaikeaselkoisina.
Millaiset ovat opettajien valmiudet kohdata työelämän edustajia?	
Hyvät. Yhden työpaikka-ohjaajan mielestä vaihtelevat.	
Erilaisten oppijoiden ohjaaminen työpaikalla.	
Opiskelijoiden taustojen tuntemusta pidettiin tärkeänä. Tärkeää on huomioida työssäoppijan herkkyyys ja henkinen puoli. Kun pidetään sovituista asioista kiinni, niin työssäoppiminen sujuu.	Ammattiosaamisen näytöt järjestetään opiskelijan kykyjen mukaisesti. Tähän auttaa se, että kyse on erilaisesta oppijasta.

LIITE 3: Työpaikkaohjaajakoulutuksen sisällöt

1. Työssäoppimisen ohjaamisen käytänteet
2. Työssäoppimisen arviointimenetelmät ja – lomakkeet
3. Ammattiosaamisen näyttöjen näyttösuunnitelmat, arviointimenetelmät ja arviointilomakkeet
4. Pehdytys maatalousalan perustutkinnon eläintenhoidon koulutusohjelman koulukohtaisen opetussuunnitelmaan
5. Erialaisten oppijoiden ohjaaminen työpaikalla

Liite 4: Työssäoppimisen perehdyttämislomake

Opiskelijan perehdyttäminen työssäoppimisjaksolle

Opiskelija	
Yritys	
Työpaikkaohjaaja	
Ohjaava opettaja	
Työssäoppimisjakson ajankohta	

Merkitse rasti ja päiväys, kun asiat on käsitelty yhdessä opiskelijan kanssa.
Opiskelija ja työpaikkaohjaaja allekirjoittavat lomakkeen perehdytyksen jälkeen.

Käytännöt	Päiväys	Työympäristö ja -turvallisuus	Päiväys
<input type="checkbox"/> Tutustuminen yrityksen tiloihin		<input type="checkbox"/> Työpisteeseen tutustuminen	
<input type="checkbox"/> Yrityksen pelisäännöt		<input type="checkbox"/> Lähimmät työtoverit	
<input type="checkbox"/> Työaika, tauot, tupakointi		<input type="checkbox"/> Koneet ja laitteet	
<input type="checkbox"/> Ruokailu, sosiaaliset tilat		<input type="checkbox"/> Perehdyttäminen työtehtäviin	
<input type="checkbox"/> Yrityksen erityisolosuhteet		<input type="checkbox"/> Työtehtäväkohtainen turvallisuus	
<input type="checkbox"/> Työvaatetus		<input type="checkbox"/> Työturvallisuusohjeet	
<input type="checkbox"/> Menettely tapaturman sattuessa		<input type="checkbox"/> Suojavarusteet ja -vaatetus	
<input type="checkbox"/> Poissaolokäytäntö		<input type="checkbox"/> Hälytysnumerot, poistumistiet	
<input type="checkbox"/> Siisteyden ja järjestyksen ylläpito		<input type="checkbox"/> Kokoonumispaikka	
<input type="checkbox"/> Jätteiden lajittelu/ohjeet/paikat		<input type="checkbox"/> Paloturvallisuus, sammutusvälineet	
<input type="checkbox"/> Yhteydenpito yritys/opettaja		<input type="checkbox"/> Ensiapuvälineet	
<input type="checkbox"/> Pysäköiminen		<input type="checkbox"/> Käyttöturvallisuustiedotteet	
<input type="checkbox"/> Tiedon kulku		<input type="checkbox"/> Työn erityiset turvallisuusriskit	

Yrityksen yleisesittely	Päiväys	Työtehtävät, vastuut	Päiväys
<input type="checkbox"/> Tuotteet/palvelut		<input type="checkbox"/> Perehdyttäminen työtehtäviin	
<input type="checkbox"/> Asiakkaat		<input type="checkbox"/> Työpaikkaohjaaja	
<input type="checkbox"/> Organisaatio		<input type="checkbox"/> Työssäoppijan oikeudet, velvollisuudet	
<input type="checkbox"/> Yrityksen toimintatavat		<input type="checkbox"/> Vaitiolovelvollisuus	
<input type="checkbox"/> Laatujärjestelmä		<input type="checkbox"/> Tietoturvasitoumus	
<input type="checkbox"/> Luottamusmiesjärjestelmä		<input type="checkbox"/> Avaimet, puhelimet	
<input type="checkbox"/> Perehdyttämisaineisto			

Allekirjoitukset

Opiskelija		Päiväys	
Työpaikkaohjaaja			