



# Monimuoto-opintojen työelämäyhteis- työn kehittäminen hevosalan ammatilli- sessa koulutuksessa

Anne-Maria Rynnänen

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Joulukuu 2023

Luonnonvara-ala

Agrologi, Biotalouden kehittäminen

## Kuvailulehti

Ryynänen Anne-Maria

### Hevosalan monimuoto-opintojen työelämäyhteistyön kehittäminen ammatillisessa koulutuksessa

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Joulukuu 2023, 92 sivua

Agrologi, Biotalouden kehittäminen. Opinnäytetyö YAMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

## Tiivistelmä

Ammatillisessa koulutuksessa työssäoppimisen merkitys on kasvanut ammatillisen koulutuksen reformin myötä. Tämän muutoksen vuoksi opetusta siirrettiin enemmän työelämään. Tavoitteena oli kehittää ammatillisen koulutuksen opettajien ja työpaikkaohjaajien välistä työelämäyhteistyötä, ja auttaa opiskelijoita tutkintoon valmistumisessa. Tavoitteena oli vastata haasteeseen osaavan työvoiman turvaamisesta ja myös ihmisyksilöiden oikeudesta ammatilliseen kasvuun ja laadukkaaseen opetukseen tulevaisuudessa.

Toimintatutkimus toteutettiin luonnonvara-alan ammatillisessa koulutuksessa.

Tutkimuksessa kehitettiin hevosalan monimuoto-opiskelijoiden työpaikkaohjaajien, sekä opettajien välistä yhteistyötä. Tutkimuksessa haastateltiin hevosalan työpaikkaohjaajia, sekä muiden hevosalan oppilaitosten opettajia, jotka toimivat monimuoto-opiskelijoiden kanssa.

Tutkimuksen tuloksena saatiin tietoa siitä, kuinka hevosalan ammatillisessa koulutuksessa voidaan kehittää opettajan työelämäyhteistyötä vastaamaan paremmin työelämän tarpeita. Oppilaitoksen viestintään, näyttöjen arviointiin sekä työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen, kehitettiin uusia toimintamalleja. Nämä toimintamallit auttavat tulevaisuudessa työpaikkaohjaajia ja opettajia toimimaan yhdessä niin, että opiskelijoiden oppimisprosessi ja näytöt onnistuvat työelämälähtöisemmin.

Monimuoto-opiskelijoiden määrä on kasvanut viime vuosina, ja työssäoppimisen merkitys opinnoissa on suuri. Työpaikkaohjaajan rooli opiskelijalle on merkittävä, sillä opiskelija muodostaa käsityksen työelämästä sekä hevosalasta monesti työssäoppimisen perusteella. Elinikäisen oppimisen toteutuminen vaatii koulutukselta kykyä mukautua vastaamaan työelämän tarpeita ja ihmisen osaamistarpeita paremmin.

## Avainsanat (asiasanat)

Työelämäyhteistyön kehittäminen, Työelämäyhteistyö, Monimuoto-opinnot, Ammatillinen koulutus, Koulutussopimus, Oppisopimus, Hevosala, Toimintatutkimus

## Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

## Description

**Ryynänen Anne-Maria**

### **Developing working life cooperation in the equine sector in vocational education and training**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, December 2023, 92 pages

Natural resources. Master's Degree Programme in Bioeconomy Development. Master's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

## Abstract

In vocational education, the importance of on-the-job learning has increased with the reform of vocational education. As a result of this change, more education was transferred to working life. The aim was to develop working life cooperation between teachers and workplace instructors in vocational education and to help students complete their degree. The aim was to meet the challenge of securing a skilled workforce and also the right of human beings to professional growth and high-quality education in the future.

The action research was carried out in the field of vocational training in the natural resources sector. The study developed cooperation between workplace instructors, as well as teachers, of polyform students in the equine sector. The study interviewed workplace instructors in the equine field, as well as teachers from other equine schools who work with polymorphic students.

The result of the study was information on how to develop the teacher's working life cooperation in vocational training in the equine sector to better meet the needs of working life. New operating models were developed for the communication of the educational institution, the evaluation of screens and the induction of workplace instructors. In the future, these operating models will help workplace instructors and teachers work together so that the students' learning process and screens are more work oriented.

The number of diverse students has increased in recent years, and on-the-job learning is of great importance in studies. The role of a workplace counsellor for the student is significant, as the student often forms an understanding of working life and the horse industry on the basis of on-the-job learning. The realisation of lifelong learning requires the ability of education to adapt to the needs of working life and people's competence needs better.

## Keywords/tags (subjects)

Development of working life cooperation, Working life cooperation, Blended learning, Learning in working life, Vocational education, Education agreement, Apprenticeship training, Horse industry, Action research

## Miscellaneous (Confidential information)

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>4</b>
1.1	Tutkimuksen taustaa .....	4
1.2	Tutkimuksen tavoite.....	5
<b>2</b>	<b>Ammatillinen koulutus.....</b>	<b>6</b>
2.1.1	Ammattiosaamisen näytöt ja osaamisen arviointi .....	6
2.1.2	Osaamisen osoittaminen näytössä ja arvioiminen .....	7
2.1.3	Opintojen henkilökohtaistaminen .....	8
2.2	Opiskelijan työssäoppiminen .....	9
2.3	Koulutussopimus .....	12
2.4	Oppisopimus.....	13
2.5	Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutus työssäoppimiseen .....	14
2.6	Reformin haasteet.....	15
<b>3</b>	<b>Työelämäyhteistyön kehittäminen.....</b>	<b>17</b>
3.1.1	Yhteistyö työelämän kanssa .....	17
<b>4</b>	<b>Hevosala osana luontoa ja sen yhteiskunnallinen merkitys.....</b>	<b>21</b>
4.1	Hevosalan yhteiskunnallinen vaikuttavuus.....	23
4.1.1	Hevosala osana biotalousstrategiaa ja luontoon perustuvia palveluita .....	25
4.1.2	Hevosalan kestävä kehitys .....	26
4.2	Kestävä kehitys hevosalan koulutuksessa.....	28
4.3	Hyvinvoivaa kasvua luonnonvara-alalla hanke .....	29
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät .....</b>	<b>30</b>
5.1	Aiemmat tutkimukset ja tutkimusmateriaalin kerääminen.....	30
5.2	Toimintatutkimus .....	32
5.3	Tutkimusmenetelmän perustelu ja rajaus .....	33
5.4	Tutkimuksen eettisyys.....	34
<b>6</b>	<b>Tutkimusmateriaalin kerääminen ja aineiston analysointi .....</b>	<b>36</b>
6.1	Sisällönanalyysi.....	36
6.2	Kysely työpaikkaohjaajille .....	40
6.3	Haastattelut työpaikkaohjaajille .....	41
6.3.1	Strukturoitu haastattelu työpaikkaohjaajille .....	42
6.4	Kysely hevosalan oppilaitosten edustajille .....	44
6.5	Teemahaastattelu hevosalan oppilaitosten edustajille .....	45

<b>7 Tulokset</b> .....	<b>47</b>
7.1 Työpaikkaohjaajien kyselyn tulokset.....	47
7.2 Työpaikkaohjaajien haastattelun tulokset .....	57
7.3 Hevosalan oppilaitoksille lähetetyn kyselyn tulokset .....	63
7.4 Hevosoppilaitoksien edustajien teemahaastattelun tulokset .....	71
<b>8 Johtopäätökset ja pohdinta</b> .....	<b>78</b>
8.1 Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset .....	78
8.2 Pohdintaa .....	81
8.2.1 Jatkoimenpiteet ja uusien toimintamallien kehittäminen.....	85
<b>Lähteet</b> .....	<b>87</b>
<b>Liitteet</b> .....	<b>91</b>
Liite 1. Kysely työpaikkaohjaajille.....	91
Liite 2. Työpaikkaohjaajien haastattelukysymykset.....	92
Liite 3. Teemahaastattelukysymykset hevosoppilaitosten edustajille .....	92

## Kuvio

Kuvio 1. Kuinka tärkeänä työpaikkaohjaaja kokee yhteydenpidon koulun kanssa .....	47
Kuvio 2. Onko koululta oltu tarpeeksi yhteydessä työpaikkaohjaajaan .....	48
Kuvio 3. Mikä on paras tapa tavoittaa työpaikkaohjaaja.....	49
Kuvio 4. Kuinka usein työpaikkaohjaajat toivoivat yhteydenottoa .....	51
Kuvio 5. Mikä on työpaikkaohjaajille mieluisin tapa käydä opiskelijoiden näyttöjä läpi yhdessä?	52
Kuvio 6. Onko työpaikkaohjaaja saanut riittävästi tukea oppilaitoksesta .....	54
Kuvio 7. Mihin asioihin työpaikkaohjaaja toivoo enemmän osaamista .....	55
Kuvio 8. Työpaikkaohjaajien tyytyväisyys työelämäyhteisyyteen .....	56
Kuvio 9. Kuinka usein oppilaitoksista vierailaan työssäoppimispaikoilla.....	63
Kuvio 10. Mikä tapa on opettajien mielestä paras tapa tavoittaa työpaikkaohjaajat.....	64
Kuvio 11. Miten helposti vastuuopettaja saa yhteyden työpaikkaohjaajaan.....	65
Kuvio 12. Kuinka sujuvaa on työelämäyhteistyö .....	67
Kuvio 13. Mikä asia työelämäyhteistyössä vaatii eniten kehittämistä .....	69

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen taustaa

Ammatillisessa koulutuksessa työssäoppimisen merkitys on kasvanut ammatillisen koulutuksen reformin myötä, joka oli yksi suurimpia ammatillisen koulutuksen uudistuksia kymmeneen vuosiin. Reformissa hallituksen tavoitteena oli uudistaa ammatillinen koulutus vastaamaan paremmin työelämän ja elinkeinoelämän tarpeita. Reformin myötä opiskelijoiden opetusta siirrettiin enemmän työelämään. Toimivan työelämäyhteistyön avulla voidaan varmistaa, että koulutusten sisältö vastaa tämän päivän työelämän tarpeita. Oppilaitosten ja yritysten yhteistyöllä on suuri merkitys siinä, että tämä yhteistyö toimii myös tulevaisuudessa. Ammatillisen koulutuksen reformin muutokset tulivat voimaan 2018 ja sen jälkeen työssäoppiminen on lisääntynyt huomattavasti. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2021, 6–13.) Monimuoto-opinnoissa opiskeleva opiskelija on koko opintojensa ajan työssä oppimassa yrityksessä. Monimuoto-opinnot kestävät keskimäärin noin kaksi vuotta. Mikäli opettajan ja työpaikkaohjaajan välinen yhteys ei toimisi, opiskelijan olisi mahdotonta saada opintojaan suoritetuksi ja tällainen tilanne vaikuttaisi negatiivisesti oppilaitoksen ja työelämän yhteisyyöhön. Opiskelija muodostaa työssäoppimisen perusteella käsityksen koko hevosalasta ja monille nuorille työssäoppiminen yrityksessä, on ensimmäinen kosketus työelämään. Tämän vuoksi on todella tärkeää, että opettajan ja työpaikkaohjaajan välinen vuorovaikutus tukee opiskelijan oppimista ja työssäoppimisesta muodostuu hänelle hyvä kokemus, joka antaa riittävät tiedot ja taidot alalla työskentelyyn.

Työpaikkaohjaaja ohjaa ja opettaa opiskelijaa töidensä ohella ja opiskelijat suorittavat näyttöjä pääasiassa työssäoppimispaikoilla. Opiskelijoilla on välillä lähijaksoja koululla, jotka toteutetaan lähiopetuksella tai etäyhteydellä. Näitä koulupäiviä monimuoto-opiskelijoilla ei kuitenkaan ole kuin kahdesta viiteen päivään kuukaudessa. Kaiken muun ajan he oppivat työssäoppimisella hevosyrityksestä käsin. Tämä koulutustapa on tuonut opettajille tarvetta kehittää työtään, sillä opettajan pitää varmistaa, että opiskelijan lisäksi työpaikkaohjaaja on perillä niistä asioista, mitä opiskelijan opintoihin kuuluu ja mitä näyttöjä opiskelijalle pitää mahdollistaa. Erityisen tärkeää on myös se, että työpaikkaohjaaja ottaa yhteyttä opettajaan heti, jos jotain ongelmia ilmenee. Mikäli asioihin puututaan ajoissa, ne saadaan yleensä yhdessä ratkaistuakin nopeammin. Näyttöjen arvioinnin pitäisi olla myös työpaikkaohjaajille mahdollisimman sujuvaa eikä näyttöjen järjestämisen pitä nouta liian hankalaan rooliin arjen töiden ohessa.

Tällä hetkellä toimin Koulutuskeskus Salpauksessa hevosalan lehtorina ja olen vastuuopettajana kaikille Koulutuskeskus Salpauksessa hevosalalla opiskeleville monimuoto-opiskelijoille. Koulutuskeskus Salpaus on monipuolinen, aikuisia ja nuoria sekä työelämää palveleva ammatillinen oppilaitos Päijät-Hämeessä (Salpaus 2023). Olen toiminut työssäni vuodesta 2010 alkaen ja koko työurani ajan olen vastannut monimuoto-opiskelijoiden opetuksesta sekä kehittänyt työelämäyhteistyötä hevosyrittäjien kanssa.

## 1.2 Tutkimuksen tavoite

Tämän tutkimuksen tavoite on tutkia, millä keinoilla saisimme kehitettyä työelämäyhteistyötä työpaikkaohjaajien kanssa paremmin vastaamaan tämän päivän työelämän tarpeita. Tämä aihe koskettaa kaikkia Koulutuskeskus Salpauksen hevosalan monimuoto-opiskelijoita. Opiskelijoiden opintojen etenemiseen ja mahdollisuuteen valmistua vaikuttaa todella paljon se, miten paljon he saavat tukea työpaikkaohjaajalta. Tarkoitus on muokata käytäntöjä pysyvästi paremmiksi, niin että se hyödyttää jatkossa myös uusia opiskelijoita sekä työpaikkaohjaajia.

Hevosalan yrittäjien arki on kiireistä ja sitoutuminen opiskelijan ohjaukseen arjessa vie aikaa. Tavoitteena olisi välttää sitä tilannetta, että joku opiskelija olisi työssäoppimispaikalla vain työvoimana, tai että opiskelijan ohjaus veisi työpaikkaohjaajalta suhteettoman paljon aikaa. Tarkoitus olisi kehittää työelämäyhteistyötä niin, että tällä hetkellä mukana olevat hevosalan yrittäjät kokisivat opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin mahdollisimman sujuvaksi. Tämän vuoksi on tärkeää kehittää sellaisia työtapoja, jotka auttavat pysymään ajan tasalla opiskelijoiden ja hevosyrittäjien muuttuvista tilanteista. Tavoitteena on luoda sellaisia toimintamalleja, jotka ovat työelämälähtöisiä ja hyödyttävät kaikkia hevosyrittäjiä ja työpaikkaohjaajia, joilla on työssä oppimassa opiskelijoita.

Tähän kehittämiseen liittyvät tutkimuskysymykset, joilla haetaan vastauksia kehitettävään aiheeseen. Miten voimme kehittää yhteydenpitoa monimuoto-opiskelijan työpaikkaohjaajaan? Mikä on se toimintamalli, miten tämä ohjaajan, opiskelijan ja työpaikkakouluttajan välinen yhteydenpito saadaan mahdollisimman helpoksi ja toimivaksi? Mikä on paras tapa opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteydenpitoon?

Näyttöjen arvioiminen liittyy myös olennaisena osana opiskelijan valmistumiseen ja tässä tutkimuksessa halutaan etsiä keinoja siihen, miten näyttöjen arvioiminen saataisiin työpaikkaohjaajille

mahdollisimman sujuvaksi arjen töiden ohessa. Tähän kehittämistarpeeseen haetaan vastausta kysymyksellä: Miten voimme edistää työpaikkaohjaajan näyttöjen arviointiprosessia niin, että se olisi mahdollisimman sujuvaa arjessa.

Tämä tutkimus on laadullinen toimintatutkimus, jossa tutkija itse on osana toiminnan kehittämistä. Työn tavoitteena on osaltaan vastata haasteeseen osaavan työvoiman turvaamisesta ja myös ihmisyksilöiden oikeudesta ammatilliseen kasvuun ja laadukkaaseen opetukseen. Elinikäisen oppimisen toteutuminen tulevaisuudessa vaatii koulutukselta kykyä mukautua vastaamaan työelämän tarpeita ja ihmisen osaamistarpeita paremmin.

## 2 Ammatillinen koulutus

### 2.1.1 Ammattiosaamisen näytöt ja osaamisen arviointi

Ammatillista koulutusta säätelee laki ammatillisesta koulutuksesta. Laissa (531/2017,2§) on säädetty ammatillisista tutkinnoista sekä tutkintojen ja ammatillisen koulutuksen tarkoituksesta seuraavalla tavalla:

*Ammatillisen koulutuksen lain tarkoituksena on kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista, antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä, antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon sekä tukea elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua. Tässä laissa tarkoitetun koulutuksen tarkoituksena on lisäksi edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista. (Ammattikoululaki 531/2017,2§.)*

*Tässä ammatillisen koulutuksen laissa tarkoitetun koulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintovalmiuksien, ammatillisen kehittymisen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja. Koulutusta alle 18-vuotiaalle opiskelijalle suunniteltaessa, järjestettäessä ja siitä päätettäessä on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu. (Ammattikoululaki 531/2017,2§.)*

## 2.1.2 Osaamisen osoittaminen näytössä ja arvioiminen

Opiskelija osoittaa osaamista suorittamalla näyttöjä. Näyttöjen arvioiminen liittyy olennaisena osana opiskelijan työssäoppimiseen. Ammatillisen koulutuksen laki, joka koskee osaamisen osoittamista (531/2017,52§) säätelee myös näyttöjä.

*Tutkinnon osien edellyttämä ammattitaito ja osaaminen osoitetaan tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa (näyttö). Näytössä opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut tutkinnon perusteissa määritellyn keskeisen ammattitaidon tai osaamisen. Yhteisten tutkinnon osien suorittamiseksi vaadittava osaaminen voidaan tarvittaessa osoittaa myös muulla tavoin. Koulutuksen järjestäjä vastaa näytön toteuttamisesta. Näyttö toteutetaan työpaikoilla käytännön työtilanteissa. Perustellusta syystä näyttö voidaan kuitenkin järjestää myös muualla kuin työpaikalla. Näyttöympäristön tulee mahdollistaa tutkinnon perusteissa määrätyn osaamisen osoittaminen. Tarvittaessa näytössä osoitettua osaamista voidaan täydentää muulla osaamisen arvioinnilla siten kuin Opetushallitus tutkinnon perusteissa osaamisen arvioinnista 15 §:n nojalla määrää. Opiskelija voi osallistua näyttöön osaamisen hankkimistavasta riippumatta. (Ammattikoululaki 531/2017,52§.)*

Opiskelija osoittaa osaamistaan työssäoppimispaikalla näytöissä niin, että häntä arvioi työpaikkaohjaaja ja arviointiin osallistuu myös opettaja. Ammatillisen koulutuksen laissa on säädelty ohjeet, jotka koskevat näyttöjen arvioimista.

*Arvioijilla tulee olla riittävä suoritettavaan tutkintoon ja erityisesti arvioitavaan tutkinnon osaan, yhteisen tutkinnon osan osa-alueeseen tai valmentavaan koulutukseen liittyvä ammattitaito ja osaaminen sekä riittävä perehtyneisyys arviointiin ja suoritettavan tutkinnon tai valmentavan koulutuksen perusteisiin. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on perehdyttää työelämää edustavat arvioijat osaamisen arviointiin. (Ammattikoululaki 531/2017,52§).*

Työpaikkaohjaajan rooli opiskelijan arvioinnissa on merkittävä, sillä monimuoto-opiskelija on työssä oppimassa yrityksessä koko opintojensa ajan, lukuun ottamatta välillä koululla tapahtuvia lähiopetuspäiviä. Työpaikkaohjaaja näkee opiskelijaa jatkuvasti työn ohella ja sitä kautta myös hänen arviointiosaamisensa on suuressa roolissa opiskelijan arvioimisessa. Opettaja osallistuu arviointiin ja voi arvioida esimerkiksi videoiden tai koulussa käytännössä hevosten kanssa näytettyjen näyttöjen perusteella opiskelijaa. Arvioinnissa kuitenkin merkityksellistä on, miten työpaikkaohjaaja kertoo näyttöjen siellä sujuneen. Tässä opettajan ja työpaikkaohjaajan välinen yhteistyö on merkittävässä roolissa. Myös se miten hyvin opiskelija on valmisteltu näyttöihin, riippuu myös

siitä, miten hyvin vastuuopettaja ja työpaikkaohjaaja ovat käyneet läpi näyttöjen vaatimuksia ja milloin opiskelijalla on valmiuksia niitä lähteä suorittamaan.

### 2.1.3 Opintojen henkilökohtaistaminen

Opintojen henkilökohtaistaminen kuuluu olennaisena osana jokaisen opiskelijan opintojen suunnitteluun. Opintojen henkilökohtaistaminen aloitetaan jo heti opintojen alkuvaiheessa ja siinä suunnitellaan opiskelijan kanssa yhdessä, miten hänen opintonsa etenevät ja mitä niissä otetaan huomioon.

*Ammatillisen koulutuksen laki (531/2017,44§), joka käsittelee henkilökohtaista osaamisen kehittämisen suunnitelmaa painottaa, että aloittavalle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, johon sitten kirjataan jokaisen opiskelijan yksilölliset osaamisen tunnistamista, tunnustamista, hankkimista, kehittymistä ja osoittamista sekä ohjaus- ja tukitoimia koskevat tiedot (Ammattikoululaki 531/2017,44§.)*

Vastuuopettaja tai oppilaitoksen edustaja vastaa siitä, että jokaiselle opiskelijalle on tehty tämä opintojen henkilökohtaisen osaamisen suunnitelma eli HOKS. Tämä opiskelijan HOKS.in laadinta liittyy aiheeseen, sillä myös työpaikkaohjaaja osallistuu opiskelijan opintojen suunnitteluun yhdessä opiskelijan ja vastuuopettajan kanssa. Työpaikkaohjaajan kanssa opintoja suunnitellaan yleensä samalla kun käydään läpi opintojen tilannetta kokonaisuudessaan ja suunnitellaan tulevia näyttöjä sekä valmiuksia suorittaa niitä työssäoppimispaikalla. Ammatillisen koulutuksen laki (531/2017,45§) kertoo henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelmasta seuraavasti:

*Työnantaja tai muu työpaikan edustaja osallistuu henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadintaan ja päivittämiseen, jos koulutus järjestetään oppisopimuskoulutuksena tai koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena taikka osaaminen osoitetaan työpaikalla. Jos työvoimakoulutukseen sisältyy työpaikalla tapahtuvaa osaamisen hankkimista, suunnitelman laadintaan voi osallistua myös työvoimaviranomaisen edustaja. (Ammattikoululaki 531/2017,45§).*

## 2.2 Opiskelijan työssäoppiminen

Ammatillisen koulutuksen laki (531/2017,69§) säätelee myös työpaikalla järjestettävää koulutusta. *Koulutuksen järjestäjä voi järjestää tässä laissa tarkoitettua koulutusta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä (Ammattikoululaki 531/2017,69§).* Pursiainen (2016) mukaan tärkeää on myös se, että työssäoppimisen aikana opiskelijalle muodostuu kokonais käsitys työtehtävistä ja työprosesseista ja hän pääsee käytännössä harjoittelemaan niitä. Työssäoppiminen tukee oleellisesti opiskelija ammatillisen identiteetin kehittymistä (Pursiainen 2016, 95).

Kun opiskelija lähtee työssä oppimaan yritykseen, työpaikkaohjaaja ja opettaa opiskelijaa arjen työtehtävissä. Miksi työssäoppiminen sitten on niin tärkeää? Pohjola (2005, 77) toteaaakin, että ammatillisen koulutuksen kehittämisessä ja opiskelijan ohjauksen uudistamisessa on hyvä muistaa koulutuksen erityisasema kiinteän työelämäyhteistyön turvaamisessa. Ammatin vaatima osaaminen opitaan työelämässä ja ammatillisten opintojen avulla. (Pohjola 2005, 77.)

Ammatillisessa koulutuksessa koulutuskeskus Salpauksen hevosalalla opiskelija voi opiskella opintonsa erilaisilla tavoilla. Päiväopinnoissa opiskelija opiskelee oppilaitoksen tarjoamassa oppimisympäristössä. Hevosalalla tämä tarkoittaa sitä, että opiskelija opiskelee oppilaitoksen talleilla ja luokkatiloissa. Päiväopintoihin kuuluu myös lyhyempiä työssäoppimisjaksoja eri hevosalan yrityksiin, joissa opiskelija pääsee tutustumaan työelämään ja erilaisiin hevosalan yrityksiin. Työssäoppimaan lähdetään yleensä vasta sitten, kun perustiedot ja taidot hevosista on opittu koululla. Päiväopinnoissa opiskelija tulee hyvinkin tutuksi opettajille ja taitovalmentajille, jotka ohjaavat häntä joka päivä. Päiväopinnot kestävät yleensä noin kolme vuotta. Opiskelijat asuvat esimerkiksi Lahdessa opiskelija-asunnoissa tai käyvät koulua kotoa käsin. Päiväopiskelijat ovat enimmäkseen nuoria, ja peruskoulun päättäneitä, mutta mukaan mahtuu aikuisiakin.

Monimuoto-opinnoissa opiskelija aloittaa opintonsa heti hevosalan yrityksessä ja hänellä on oppilaitoksessa lähipäiviä noin kolmesta viiteen päivään kuukaudessa. Vastuupettaja on yhteydessä hevosalan yrityksiin sekä yrityksessä toimivaan työpaikkaohjaajaan, joka voi olla hevosyrittäjä itse, tai sitten tallilta tähän tehtävään nimetty työntekijä, joka ohjaa opiskelijaa arjen töissä. Monimuoto-opinnoissa voi opiskella koulutussopimuksella, oppisopimuksella tai yrittäjän oppisopimuksella. Monimuoto-opinnot kestävät yleensä noin kaksi vuotta. Opintojen kesto voi vaihdella opiskelijan henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaan kuitenkin vuodesta, kolmeen vuoteen. Opintojen keston vaikuttaa opiskelijan aikaisempi osaaminen ja työssäoppimispaikan mahdollisuudet suorittaa näyttöjä tietyssä ajassa. Keskimäärin kuitenkin kahdessa vuodessa opinnot suoritettava opiskelija saa hyvät tiedot ja taidot työssäoppimisen kautta. Na opiskelijat, jotka suorittavat opintonsa alle kahdessa vuodessa ovat yleensä yrittäjiä jo itsekin, ja heillä on pitkä kokemus hevosalasta, ja mahdollisuus suorittaa näytöt esimerkiksi omassa hevosalan yrityksessään.

Monimuoto-opiskelijoiden ikähaarukka on kuitenkin hyvin laaja. Osa opiskelijoista on peruskoulun päättäneitä nuoria ja vanhimmat ovat alan vaihtajia, jotka haluavat aikuisena tehdä hevosalasta sen oman ammatin. Suurin osa opiskelijoista on täysi-ikäisiä, noin kahdeksantoista tai kolmekymmentävuotiaita, toki vanhempiaakin opiskelijoita aina välillä on mukana.

Monilla vanhemmilla monimuoto-opiskelijalla on taustalla ehkä jo yksi ammatillinen koulutus tai kokeilu jotain muuta alaa, joko työn kautta, tai sitten opintojen kautta. Hevoset kuitenkin on alkaneet kiinnostamaan ammattina, ehkä oman lapsuuden harrastuksen kautta. Halutaan sittenkin hevosalle, sillä nautitaan työskentelystä ulkona ja eläinten kanssa.

Osalle opiskelijoista mikään muu ala ei ole ollutkaan vaihtoehto ja halutaan suoraan hakeutua hevosalalle heti peruskoulun päätyttyä. Aikuisilla alan vaihtajilla voi taustalla olla työuupumusta entisessä ammatissa tai on tultu siihen tulokseen, että haluaa vielä elämässään tehdä sittenkin jotain muuta työtä. Hevosala koetaan usein henkisesti voimaannuttavaksi alaksi ja alalle hakeutuu opiskelijoita, jotka nauttivat fyysisestä työstä ja siitä että työkavereina on myös eläimiä. Halutaan myös sellaiseen työhön, jossa saadaan olla ulkona ja lähellä luontoa.

Kaikilla monimuoto-opiskelijoilla on jo vahva harrastustausta hevosen kanssa. Useimmat ovat ratsastaneet jo pienestä pitäen tai sitten vanhemmilla tai lähellä on ollut hevostalli missä on päässyt harrastamaan ja hoitamaan hevosia. Hevosalan töiden fyysisyys on hyvin tiedossa ja ala vaatiikin hyvää kuntoa ja motivaatiota hoitaa hevosia säässä kuin säässä.

Alan haasteena hevosalan ammatillisessa koulutuksessa onkin joskus se, että alan mielikuvat eivät vastaa todellisuutta. Opintoihin välillä hakeutuu opiskelijoita, joilla on erityisen tuen haasteita tai he ovat kohdanneet vaikeuksia edellisissä opinnoissaan. He saattavat ajatella, että hevosalan opinnoissa vietetään aikaa talleilla ja hoidellaan hevosia kiireettömästi ja niistä voimaantuen. Valitettavasti hevosalan yrityksissä arki voi ollakin paljon vaativampaa kuin mitä on kuviteltu. Työssäoppimisen lisäksi opintoihin kuuluu opiskelua ja kirjallisia töitä sekä näyttöjä, joita pitää suorittaa ihan samalla tavalla kuin muissakin opinnoissa.

Työssäoppimisessa tallilla työskennellään yrityksen sääntöjen ja toimintamallien mukaisesti, esimerkiksi jos aamutalliin tullaan seitsemältä aamulla, ei opiskelija voi saapua paikalle vasta kahdeksalta. Tallitöitä tehdään yleensä reippaalla tahdilla ja päivässä on monia asioita, jotka täytyy ehtiä tekemään sovituksessa ajassa. Lisäksi kun oppimisympäristönä on yritys, on asiakaspalveluhenkisyys välttämätöntä yrityksessä toimimisen kannalta.

Avoin kommunikointi työpaikkaohjaajan kanssa on välttämätöntä, pitää uskaltaa kysyä, jos ei jostain tiedä ja opintoihin liittyvien näyttöjen sekä koulutehtävien suorittaminen työn ohella kuuluu arkeen. Tämän vuoksi ammatilliset hevosalan opinnot monimuoto-opintoina eivät onnistu, jos opiskelija kaipaa paljon erityistä tukea tai ohjausta arjessa. Pohjolan (2005, 79) mukaan ihmisen oppimisuran rakentumisen tavoite on, että hänellä on itsellään riittävät valmiudet hankkia koulutusta. Opiskelijalla on oltava riittävän myönteinen asenne ja älyllistä, moraalista ja sosiaalista kasvua kohtaan siten että he kykenevät hankkimaan ne tiedot ja taidot, kyvyt ja sen ymmärryksen, jota he tarvitsevat eri toimintaympäristöissä. (Pohjola 2005,79).

Opintojen alkuvaiheessa opiskelija on itse hankkinut itselleen hevosalan yrityksen, johon hänen on mahdollista päästä työssä oppimaan. Opiskelija ja yrittäjä monesti tuntevat toisensa jo ennakkoon, esimerkiksi opiskelija on käynyt ratsastamassa ratsastuskoulussa, johon sitten haluaa päästä

työssä oppimaan. Tämä tilanne on koulun aloittamisen kannalta ihanteellinen, sillä silloin hevosyrittäjä tietää opiskelijan tiedot ja taidot hevosista ja takaa sen, että opiskelija pystyy aloittamaan heillä työssäoppimisen. Mikäli opiskelija ja hevosyrittäjä eivät tunne toisiaan ennakkoon, koululta kehoitetaan opiskelijaa menemään tapaamaan yrittäjää, ja yrittäjä haastattelee myös opiskelijan ja tekee päätöksen siitä, onko hänen taitonsa sillä tasolla, että opiskelija voi aloittaa heillä työssäoppimisen. Joskus opiskelija ja yrittäjä sopivat, että opiskelija saapuu viikonloppuna seuraamaan tallitöitä ja tutustumaan enemmän paikkoihin. Tämä auttaa taitojen arvioinnissa ja tutustumisessa. Kun sopiva työssäoppimispaikka on löytynyt, vastuupettaja haastattelee opiskelijan ja on yhteydessä työpaikkaohjaajaan ja mahdollisuuksien mukaan menee myös käymään hevosyrityksessä. Tämän jälkeen tehdään sopimukset ja opinnot monimuotona voivat alkaa.

### 2.3 Koulutussopimus

Koulutussopimuksen avulla opiskelija pääsee hankkimaan osaamista aidoissa työelämän työtehtävissä. Koulutussopimuksella opiskelee enimmäkseen nuoria opiskelijoita.

*Koulutussopimus on työpaikan ja Koulutuskeskus Salpauksen välinen määräaikainen sopimus tutkinnon osista, osasta tai pienemmästä osa-alueesta. Sopimuksessa sovitaan henkilökohtaisen suunnitelman mukaisesti käytännön työtehtävistä työpaikalla. Sovittavia asioita ovat muun muassa jakson tavoitteet, osapuolten tehtävät, aloitus- ja päättymispäivät sekä muut osaamisen hankkimiseen liittyvät asiat. (Salpaus 2023.)*

Koulutussopimuksella opiskelevia opiskelijoita monimuoto-opinnoissa on eniten, syynä tähän on varmasti se, että opiskelija ei ole työsuhteessa ohjaavaan yritykseen. Työnantaja ei maksa opiskelijalle palkkaa tai tarjoa hänelle muita etuja. Monilla hevosalan yrityksillä ei ole mahdollista tarjota opiskelupaikkaa oppisopimuksella, joka taas on palkallista työssäoppimista. Nuorille tämä opiskelumuoto sopii hyvin, sillä he ovat kuitenkin oikeutettuja saamaan opintososiaalisia etuja ja monet asuvat kotonaan tai lähellä hevosyritystä, jonne ovat menossa työssä oppimaan.

## 2.4 Oppisopimus

Oppisopimuksella opiskelu perustuu aina työsuhteeseen. Oppisopimus mahdollistaa työnteon ja opiskelun. Oppisopimuksella opiskelevat ovat monesti jo hankkineet enemmän taitoja ja kokemusta alalta. Oppisopimuksella voi opiskella joko niin että on työsuhteessa yritykseen tai yrittäjän oppisopimuksella.

Yrittäjän oppisopimus tarkoittaa sitä, että opiskelijalla itsellään on jo toimiva yritys ja hän suorittaa opintojaan yritystoiminnan ohella. Opiskelijan yritystoiminnan pitää olla päätoimista, vähintään 25 tuntia viikossa töitä omassa yrityksessä (Salpaus 2023). Yrittäjän oppisopimuksella opiskelevalle nimetään mentori, joka ohjaa häntä ja voi arvioida hänen näyttöjensä. Mentorina voi toimia toinen yrittäjä, jolla on riittävä koulutus ja kokemus alalla toimimisesta.

Laki ammatillisesta koulutuksesta kertoo yrittäjän oppisopimuksesta näin: *Yrittäjälle voidaan järjestää oppisopimuskoulutusta omassa yrityksessään, jos koulutuksen järjestäjä ja yrittäjä sopivat 3 momentissa tarkoitetulla tavalla koulutuksen järjestämisestä (Ammattikoululaki 531/2017,70 §.)*

Yleisesti oppisopimus perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaaiseen työ- tai virkasopimukseen (Salpaus 2023). Oppisopimusta tehtäessä opinnot suunnitellaan niin että niissä huomioidaan opiskelija ja työnantajan tarpeet. Opintoaika sovitaan yhdessä opiskelija osaaminen ja tavoitteet huomioiden yhdessä työnantajan kanssa. Oppisopimuksessa opiskelija on työsuhteessa ja noudattaa alan työehtosopimuksen mukaisia ehtoja.

Oppisopimuksessa opiskelijalla on työpaikalla työpaikkaohjaaja, joka voi olla yrittäjä tai joku muu työntekijä, joka on läsnä arjen töissä.

## 2.5 Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutus työssäoppimiseen

Ammatillisen koulutuksen reformi uudisti ammatillisen koulutuksen vuonna 2018. Reformi on ollut yksi suurimmista koulutuksen muutoksista koko Suomessa kymmeneen vuosiin. Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutukset tuntuvat nykyisessä ammatillisessa koulutuksessa lisääntyneenä työssäoppimisena ja säästöinä.

*Ammatillisen koulutuksen uudistamiseen vaikuttivat erityisesti yhteiskunnan, työelämän ja työn muutokset. Uudistus muuttaa toimintatapoja ja syventää yhteistyötä työelämän kanssa. Sen myötä ammatillinen koulutus saadaan vastaamaan toimintaympäristön luomiin haasteisiin entistäkin paremmin. (Reformi tavoitteista toiminnaksi 2018, 8.)*

Reformi on osa Sipilän hallituksen päättämien kärkihankkeiden sarjaa, joiden kautta määriteltiin hallituskauden alussa kunkin politiikkasektorin keskeisimmät uudistukset (Lampinen 2019). Reformin taustalla oli isot säästötoimenpiteet ja tämä oli yksi syy, miksi sitä alettiin toteuttaa. Hallitus mietti taustalla ammatillisen koulutuksen muuttamista enemmän työelämälähtöiseksi vastaamaan tulevaisuuden työelämän vaatimuksia paremmin. Tavoitteena oli saada opiskelijoille työelämän vaatimaa ammattitaitoa siirtämällä opetusta enemmän työelämään. (Lampinen 2019, 1–2.)

*Ammatillisen koulutuksen valitsevilta, tai sinne ohjatuilta, nuorilta edellytetään jatkossa entistä aktiivisempaa otetta ja vastuuta oman koulutuspolun ja osaamisen rakentamisesta sekä entistä yksilöllisempää päätöksentekoa koulutuksen sisältöihin ja kulkuun liittyen. Keskiöön nousevat itsevastuullisuus ja oman aktiivisen kansalaisuuden rakentaminen oppimisen, osaamisen ja työelämärelevanssin rakentamisen kautta. (Lampinen 2019,2.)*

Valtiovarainministeriön tarkastuskertomuksen mukaan (Ammatillisen koulutuksen reformi 2021) työpaikoilla tapahtuva oppiminen on tärkeä osa ammatillista koulutusta. Koulutuksen suunnittelussa pitää ottaa huomioon elinkeinoelämän ja työelämän tarpeet. Toimiva työelämäyhteistyö varmistaa sen, että koulutusten sisältö vastaa myös muuttuvan työelämän tarpeita. Oppilaitosten vastuulla on myös kehittää työelämäyhteistyötä yrittäjien kanssa, jotta tähän tarpeeseen pystytään vastaamaan myös tulevaisuudessa. Ammatillinen koulutus on vakaalla pohjalla, jos tämä työelämäyhteistyö saadaan hyvin toimivaksi. Mikäli työelämäyhteistyö ei toimi se voisi aiheuttaa laajoja ongelmia koko koulutus järjestelmässä. Reformia koskenut lainsäädäntö tuli voimaan 2017.

Ammatillisen koulutuksen määrärahaa leikattiin 400 miljoonalla eurolla näiden kahden vuoden aikana. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2021, 6–13.)

## 2.6 Reformin haasteet

Koulutuksen rahoituksesta tehtiin säästöjä ja sitä pienennettiin. Karoskoski (2020) kuitenkin pohtii aikuiskoulutuspolitiikkaa käsittelevässä tieteellisessä artikkelissaan, miten koulutuksesta tehdyt leikkaukset ovat vaikuttaneet ammatillisten opettajien mahdollisuuteen kehittää työtään. Karoskosken (2020) mukaan leikkaukset vaikuttavat siihen, että toimintaa aletaan kehittää pienemmillä resursseilla. Säästäminen naamioidaankin toiminnan kehittämiseksi ja sen seuraukset eivät ole hyviä. Korostetaan yksilöllisiä opintopolkuja ja sitä että jokaisen opiskelijan on mahdollista valita opintoihinsa hänelle itselleen sopivia aineita ja suoritustapoja. Ryhmiä ei enää ole samalla tavalla kuin ennen. Ryhmään tullaan ja siitä lähdetään omien polkujen mukaisesti ja hädin tuskin tuntee ketään muuta samasta ryhmästä. Monet aikuisopiskelijatkin hyötyisivät vielä ryhmästä, saati sitten nuoret. Ryhmässä voit aina kysyä muilta ja olet samassa tilanteessa kuin muut, vertaistukeakin olisi tarjolla. Teorian opettaminen jää vähemmälle, kun opintoja siirretään työpaikoille. Yksilöllisten opintopolkujen saattamana, opiskelija voi valita vain niitä aineita mitä kokee tarvitsevansa ja koulussa ei tarvitse yhtään istua turhaan. Saavatko opiskelijat tarvitsemansa teorian tällä tavoin? Teoriapohja olisi hyvä olla tarpeeksi vakaa ennen käytäntöä niin sitten olisi helpompi alkaa soveltaa sitä käytännön työssä. (Karoskoski 2020, 361–263.)

Karoskosken (2020) mukaan monesti työpaikoilla yritysten ensimmäinen intressi on pyörittää yrityksen perustoimintoja. Yritystoiminnan kannalta on tärkeää, että arjen toiminnot sujuvat hyvin. Opiskelijan ohjaaminen ei ole ensimmäisenä mielessä. Opiskelijaa ohjataan sitten kun aikaa siihen jää, jos sitä edes jää. Opettajien aika ei riitä tarpeeksi työelämäyhteistyöhön eikä opettamiseen. Opettajien pitää tehdä paljon erilaisia kirjauksia ja käyttää monia järjestelmiä työssään. Näiden kirjausten tekemiseen menee paljon aikaa, kaikki tämä aika on pois opettajan ja opiskelijan välisestä kommunikoinnista. Opettajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus kärsii. Useat opettajat yrittävät koko ajan kehittää työtään, että selviäisivät sen tuomista haasteista. Oppilaitoksissa on standardeitua laatujärjestelmiä mihin opettajien työtä peilataan. Oppilaitoksen rahoituksen pienentyessä opettajia voidaan irtisanoa ja lomauttaa. Irtisanomiset ja lomautukset johtavat siihen, että ryhmäkokoja kasvatetaan ja muutetaan opetusta etäopetukseen. Etäopetuksessa yksi opettaja voi opettaa paljon isompaa joukkoa opiskelijoita kerralla ja toiminta on näin tehokkaampaa oppilaitoksen

näkökulmasta. Valitettavan usein pedagogiset ratkaisut jäävät talouden varjoon. (Karoskoski 2020, 361–263.) Karoskoski (2020) kertoo esimerkissään millaisia muutoksia yksilölliset opintopolut sekä kirjallisten töiden lisääntyminen on tuonut opettajien arkeen:

*Yksi uudistuksen tuoma muutos on muita suurempi: henkilökohtaistaminen ja yksilölliset opintopolut ovat aiheuttaneet melkoisen määrän lisätyötä opettajille. Aiemmin lukujärjestys koski koko opiskelijaryhmää, nykyisin esimerkiksi kullakin oppisopimusopiskelijalla saattaa olla oma opinto-ohjelmansa. Joku ne polut oppilaitoksessa suunnittelee, vie järjestelmään, kiinnittää opiskelijat luotuihin opetustapahtumiin, seuraa toteutusta, tekee tarvittavat päivitykset ja lähettää suoritukset valtakunnallisiin järjestelmiin. Matkan varrella opiskelijan suunnitelmat ja toteutustavat muuttuvat, ja työn voi joutua tekemään monta kertaa uudestaan. Aikuiskouluttajien kertoman mukaan rekisterien ja järjestelmien opiskelijakohtaisessa ylläpidossa on järjetön määrä työtä. (Karoskoski 2020, 362.)*

Opettajan työkuormaan on tullut pikkuhiljaa paljon edellä mainittujen asioiden kaltaisia lisäyksiä. Itse olen ollut opettajana vuodesta 2010 alkaen ja aloitin opettajan urani silloisessa ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Nykyisin tätä jakoa aikuisiin ja nuoriin ei enää ole, vaan puhutaan monimuoto-opinnoista. Ryhmässä siis voi olla opiskelijoita peruskoulun päättäneistä opiskelijoista viisikymmentä vuotiaisiin alan vaihtajiin.

Opettajan aika ei meinaa riittää tarpeeksi laadukkaaseen opiskelijoiden ohjaamiseen työssäoppimispaikoilla. Opiskelijamäärät lisääntyvät ja jatkuva haku tuo koko ajan lisää opiskelijoita ryhmään kesken lukuvuotta, tämä asettaa omat haasteensa opettajalle, sillä jokaista opiskelijaa haluaisi ohjata yhtä hyvin kuin muitakin. Opettaja tekee koulutusopimukset ja oppisopimukset itse, vastaa siitä, että opiskelija ja työpaikkaohjaaja ovat kaikki ajan tasalla siitä, mitä opintoihin kuuluu ja mikä on tilanne opintojen etenemisen suhteen. Monimuoto-opinnoissa opiskelijat ovat työssäoppimispaikoilla koko opiskeluiden ajan, ja myös työpaikoilla sattuvat tapahtumat vaikuttavat opiskelijan työssäoppimiseen ja koko opintojen suorittamiseen.

Opiskelijat saattavat myös vaihtaa työssäoppimispaikkoja kesken opintojen, joko henkilökohtaisista syistä tai sitten sen vuoksi, että työssäoppimispaikalla ei jostain syystä opiskelu onnistukaan kuten oli ajateltu. Nämä kaikki tilanteet vaativat tiivistä yhteistyötä opiskelijan ja työpaikkaohjaajien kanssa ja siihen menee aikaa. Työ on mielenkiintoista ja on palkitsevaa, kun saa opiskelijan opinnot etenemään ja siksi välillä resurssien vähyyys työelämäyhteistyöhön voi näkyä työn toteutustavoissa.

Kinnunen (2020) on tutkinut ammatillisen koulutuksen reformin vaikutusta, ja hänen haastattellessaan työpaikkaohjaajia yrityksissä, on hän saanut työpaikkaohjaajilta palautetta, että ohjaavat opettajat ovat kiireisempiä kuin aiemmin. Lisäksi hän toteaa haastatteluidensa pohjalta, että hakijoita koulutuksiin on vähemmän ja kaikki ovat tervetulleita. Tämä tuo mukanaan sen, että kaikilla opiskelijoilla ei ole opiskeluun vaadittavia valmiuksia. Opiskelija-aines on osaamattomampaa ja hauraampaa kuin ennen reformia ja juuri nämä opiskelijat joutuvat kärsimään siitä, että lähiope- tusta oppilaitoksissa vähennettiin reformin myötä. (Kinnunen 2020,28–30.) Opiskelijoiden lähtö- taso ja tuen tarve vaihtelee hyvin paljon monimuoto-opiskelijoilla, tämä tuo opettajalle lisää poh- dittavaa kuinka kaikkia opiskelijoita pystytään tukemaan myös siellä työssäoppimispaikoissa niin, että opiskelija saa tarvittavaa oman tasonsa mukaista ohjausta.

### **3 Työelämäyhteistyön kehittäminen**

#### **3.1.1 Yhteistyö työelämän kanssa**

Opiskelijan työpaikkaohjaajan ohjaamisen laadulla on merkitystä opiskelijan opintojen etenemisen ja valmistumisen kannalta. Työssäoppimispaikassa opiskelija oppii käytännön työtehtävissä tutkin- non perusteiden vaatimat asiat ja työpaikkaohjaaja opettaa ja arvioi häntä arjessa. Työpaikkaoh- jaajan sitoutuminen opiskelijan ohjaamiseen vaikuttaa todella paljon siihen, miten hyvää ohjausta opiskelija saa työssäoppimisessa.

Osa yrityksistä pitää opiskelijoita työvoimana ja harjoittelijoina, ei työssä oppijoina, minkä seu- rauksena opiskelijan ohjaaminen ja työtehtäviin perehdyttäminen jää puutteelliseksi. Työpaikan todellisuudessa työssäoppimisen merkitys tai hyöty on eri kuin koulutuksen järjestäjän. (Tynjälä, Räisänen, Määttä, Pesonen, Kauppi, Lempinen, Ede, Aaltonen & Hietala 2006, 71.)

Tynjälä ja muut (2006) toteavatkin, että työssäoppiminen aloitetaankin enemmänkin opetussuun- nitelman eikä työssäoppimisen kannalta. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta on joskus hankalaa löytää opiskelijoille sopivia työssäoppimispaikkoja, jossa opiskelijaa ohjataan tarpeeksi laaduk- kaasti. Monissa työpaikoissa opiskelijoita tarvitaan työssä oppimaan tasaiseen tahtiin, mutta opis- kelijat eivät kuitenkaan voisi olla oppimassa vain silloin kun työpaikat tarvitsevat lisää henkilöstöä. Jotkut työnantajat haluavat vain hyviä opiskelijoita. Lisäksi eri oppilaitoksilla on erilaisia tapoja olla

yhteydessä ja tehdä sopimuksia työssäoppimispaikkojen kanssa ja tämä voi herättää hämmennystä työpaikoilla. Sopimukset kuitenkin ovat tärkeitä sillä koulutuksen kannalta niillä tulee varmistaa, että työpaikalta löytyy työpaikkaohjaaja ja yhteisesti sovitut asiat toteutuvat. Koulutuksen järjestäjien resurssipula vaikuttaa myös työssäoppimisen tavoitteiden saavuttamista. Suurin puute on yhteisestä ajasta opettajan ja yrityksen välillä. Ajanpuutteen takia, tärkeitä ohjaus tai arviointikeskusteluja ei voida järjestää tarpeeksi useasti. Välimatkat ja henkilöstön niukkuus vaikuttavat opettajien kohdalla siihen, että tarpeellisia työpaikkakäyntejä ei voida suorittaa niin useasti kuin olisi tarvetta. Opettajilla kehittämiseen ei ole aikaa. Koska työpaikoillakin on kiire, se asettaa koulutuksen järjestäjille haasteen on suunniteltava joustavaa yhteydenpitoa työpaikkaohjaajien kanssa. Koulutuksen järjestäjät kaipaavat työelämältä vielä suurempaa sitoutumista työssä ohjaamiseen. (Tynjälä ym. 2006, 70–72.)

Positiivisena asiana työssäoppimispaikoista voidaan kuitenkin todeta, että kun oppilaitos on löytänyt hyvän yhteistyöyrityksen, jossa opiskelijan ohjaamiseen sitoudutaan ja oppilaitoksen käytännöt ja sopimukset ovat tulleet tutuiksi on tällaisen yrityksen kanssa helppo toimia. Opettaja tietää, että oppilaan opinnot etenevät ja jos eivät etene on yhteydenpito työpaikkaohjaajan kanssa reaaliaikaista ja luottamuksellista.

Parhaimmillaan työpaikkaohjaaja ottaa yhteyttä vastuuopettajaan jo ennen kuin ongelmia alkaa muodostua. Kun asioita käsitellään yhdessä niin, että myös opiskelija on mukana, saadaan usein hyviä tuloksia. Opettaja voi tukea opiskelijaa enemmän, jos tietää että jossain asioissa hän tarvitsee tukea. Lisäksi kun opiskelija huomaa, että työpaikkaohjaaja ja opettaja pitävät yhteyttä se luo luottamusta myös opiskelijalle siitä, että opinnot etenevät ajallaan ja myös vaikeista asioista voi ottaa yhteyttä opettajaan ja työpaikkaohjaajaan. Tämä vähentää opintojen keskeyttämistä tai sitä että opiskelija haluaa lähteä vaihtamaan työssäoppimispaikkaa siellä kokemiensa ongelmien vuoksi. Mitä avoimempaa keskustelu on sitä paremmin opinnot sujuvat.

Pursiaisen (2016) mukaan opettajan tehtävä ei ole enää olla vain tiedon jakajana vaan enimmäkseen kannustaa opiskelijaa kohti yhteisöllistä toimintatapaa ja elinikäistä oppimista. Opettajan rooli on toimia myös kasvattajana tarpeen vaatiessa. Opiskelijat tarvitsevat ohjausta omien työelämäntaitojensa kartuttamiseen. Monille työssäoppiminen voi olla ensimmäinen askel työelämään.

Työelämän pelisäännöt ja elämänhallintataidot ovat yhtä tärkeitä oppia kuin ammatillisen osaamisenkin taidot. Opettajan rooli luotettavana aikuisena on varsinkin nuorille tärkeää. Opettajaa sitoo vaitiolovelvollisuus ja luottamus opiskelijaan on asia, jota on hyvä rakentaa kaikissa vuorovaikutustilanteissa. Opettajalle kuuluu myös vastuullisuuteen kasvattaminen. Vastuullisuuteen kuuluu myös työaikojen noudattaminen ja se että annetut tehtävät suoritetaan sovitusti. Työelämässä työntekijänä opiskelijan täytyy tehdä vastuullisesti tehtävänsä ja tästä syystä samaa tulee vaatia myös oppilaitoksissa. (Pursiainen 2016, 54–57).

Opettajien ja oppilaitosten vastuulla on myös kehittää omaa työtään vastaamaan muuttuvia työelämän tarpeita. Opettajilla on vahva osaaminen omasta alastaan, sekä pedagogista osaamista. Haasteena on se, että opettajien tulisi tietää myös ajantasaisesti se, mitä työelämässä tapahtuu. Harra, Raitaniemi ja Ruohotie (2000), käsittelevät työssäoppimisen opetusmenetelmiä ja toteavat että tulevaisuudessa opettajien ammattitaitovaatimukset kasvavat seuraavilla alueilla: Työelämän tuntemus ja tulevien kehityssuuntien tuntemus sekä kyky suunnitella, kehittää ja arvioida työelämälähtöistä koulutusta yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. (Harra ym. 2000, 14). Tämän asian olen huomannut omassa työssäni konkreettisesti, ilman toimivaa työelämäyhteistyötä alan yritysten kanssa olisi monimuoto-opiskelijoiden koulutuksen järjestäminen työssäoppimispaikoilla mahdotonta. Työpaikkaohjaajan rooli opiskelijan ohjauksessa on todella merkittävä.

Työpaikkaohjaajienkin on tärkeää kehittää ammattitaitoaan vastaamaan tämän hetken työelämän tarpeita. Lähtökohtaisesti työpaikkaohjaajat vastaavat omasta ammatillisesta ammattitaidostaan itse, mutta monilla on taustalla jokin hevosalan koulutus tai sitten pitkä kokemus yrittäjänä toimimisesta. Parasta opiskelijan kannalta on, jos työpaikkaohjaajalla on nämä molemmat, tällöin hänen on helppo peilata omaa osaamistaan tutkinnon perusteiden mukaisiin vaatimuksiin, kun omatkin näytöt ovat vielä muistissa.

Lisäksi työpaikkaohjaajalle tarjotaan oppilaitoksesta opetusta työpaikkaohjaajana toimimiseen, sillä työpaikkaohjaajana toimiminen voi olla heille vieraampaa. Harra ja muut (2000) toteavat, että käytännössä työpaikkakouluttajan valinta opiskelijalle on tarkkuutta vaativa asia. Työpaikkakouluttajalla tulee olla erittäin hyvä ammattitaito ja hänen tulee olla motivoitunut ja kiinnostunut toimi-

maan työpaikkakouluttajana. Tähän tehtävään ei voi ketään määrätä, jos kiinnostusta oppilaan ohjaamiseen ei ole. Mikäli henkilö ei ole kiinnostunut koulutuksesta ei ohjaamisestakaan tule mitään. Motivaatiota asiaan tulee olla. (Harra ym. 2000,15).

Opiskelijallakin tulee olla motivaatiota oppimiseen ja hänen sitoutumisensa työssäoppimiseen vaikuttaa myös työpaikkaohjaajan motivaatioon ohjata opiskelijaa. Kansainvälisesti tutkimusta opiskelijoiden motivaatiosta eri kouluasteilla Espanjassa tehneet Expósito-López, Parejo-Jiménez, Olmedo-Moreno ja Chacón-Cuberos (2023) toteavat, että ammatillisessa koulutuksessa opiskelijoilla oli suurempi motivaatiokehitys kuin esimerkiksi lukio-opinnoissa opiskelevilla. Tutkimuksessa oli mukana 3049 espanjalaista opiskelijaa. Tutkimuksessa tutkittiin myös opiskelijoiden sisäisten motivaatioiden tasoa. Selvisi, että niillä opiskelijoilla, jotka opiskelivat ammatillisessa koulutuksessa ja olivat läheisessä yhteydessä työelämään ja käytännön työssäoppimiseen, oli korkeampi sisäinen motivaatio koulunkäynnin suhteen. Kun sisäinen motivaatio on hyvä, se ehkäisee myös keskeyttämisä. Yhteys työelämään nähtiin tässä tärkeänä asiana. (Expósito-López ym. 2023.)

Ihannetilanteessa opiskelija olisi motivoitunut oppimaan ja työpaikkaohjaaja sitoutunut opettamaan opiskelijaa töiden ohella. Yhteistyö oppilaitoksen vastuuopettajan kanssa olisi reaaliaikaista, ja opettaja sekä työpaikkaohjaaja mahdollistaisivat opiskelijalle mahdollisuuden oppia tärkeitä työelämän taitoja. Opiskelijalle mahdollistettaisiin opintojen eteneminen siinä tahdissa, kun hän on valmis asioita oppimaan ja omaksumaan. Opinnot tulisivat valmiiksi suunnitellussa ajassa ja opintojen jälkeen opiskelijalla olisi hyvät valmiudet siirtyä eteenpäin työelämään. Tärkeää olisi myös se, että hänelle olisi muodostunut hyvä kokemus työssäoppimisen kautta työelämästä ja myös koko hevosalasta, sillä jokainen nuori, joka haluaa jatkaa alalla työskentelyä tai päätyy alan yrittäjäksi, on myös tärkeä koko hevosalan tulevaisuutta ajatellen.

## 4 Hevosala osana luontoa ja sen yhteiskunnallinen merkitys

Hevosala kuuluu aloihin, jota harjoitetaan enimmäkseen maaseudulla ja se on yksi maaseudun toimialoista. Hevosala elävöittää maaseutua, mutta tuo myös harrastusmahdollisuuksia lähelle kaupunkeja. Hevosala koetaan monesti sellaisena alana, joka tarjoaa mahdollisuuden toimia ulkona ja vuorovaikutus isojen eläinten kanssa on myös voimaannuttavaa. Monet alalle hakeutuvat opiskelijat kokevat myös voivansa paremmin, kun saavat työskennellä talleilla ja tehdä fyysisistä töitä istumatyön sijaan. Hevoset ja hevosala luovat nuorille hyvää luonto suhdetta jo pienestä pitäen, sillä suurin osa talleista on sijoittunut maaseudulle. Talliympäristöstä löytyy usein peltoja, laitumia ja metsää. Ihminen tarvitsee läheistä, emotionaalista luontoyhteyttä voidakseen yksilönä, yhteisön jäsenenä sekä lajina henkisesti sekä fyysisesti hyvin (Salonen 2020,3). Talliympäristössä ihminen pääsee lähelle luontoa ja eläimiä.

Luonnon monimuotoisuuden lisääminen on tärkeää. Ensiksikin säännöllinen kosketus maahan, kasveihin ja eläimiin ja muuhun luontoon vahvistaisi ihmisen immuunipuolustusta. Yhteyttä nimitetään terveyden biodiversiteetti hypoteesiksi, ja sen mukaan biologisen monimuotoisuuden kato ja monien ei-tarttuvien kroonisten sairauksien yleistyminen liittyvät toisiinsa (Sverdrub-Thygeson 2020, 228.)

Nykyään monet ihmiset tekevät töitä sisätiloissa ja myös lasten kosketus luontoon jää vähäisemmäksi. Talliympäristö ja hevoset tarjoavat tätä tärkeää kosketusta luonnon mikrobeihin sekä eläimiin. Tallilla kädet saavat likaantua ja hevosia hoidettaessa tulee liikuttua ulkona ja luonnossa ihan kuin huomaamatta. Biologi Sverdrub-Thygeson (2020) toteaa, että mitä vähemmän altistumme maalle, eläimille ja vihreälle luonnolle, sitä vähemmän mikrobeja me kohtaamme ja sitä heikomaksi immuunipuolustuksemme jää, mikä helpottaa sairastumista. Biodiversiteettihypoteesia tukevia tutkimustuloksia tulee nykyään solkenaan (Sverdrub-Thygeson 2020,229). Tämän vuoksi onkin tärkeää, että saisimme lapset ja nuoret ulos ja eläinten pariin, ja sama koskee meitä aikuisiakin. Hevosilla ja talliympäristöllä on siis meille ihmisille paljon hyvää tekeviä vaikutuksia.

Ulkoilu ja eläinten kanssa harrastaminen sekä työskentely myös laskee stressiä, jota meillä nykyajan ihmisillä on arjessa ihan liikaa. Kun pääsemme eroon mobiililaitteista edes hetkeksi, se lisää hyvinvointia kaiken ikäisille. Hevoset ovat hyviä ottamaan huomion itseensä, kun ratsastat tai hoidat hevosta, on viisaampaa keskittyä siihen mitä tekee ja laittaa puhelin taskuun.

Hevoset myös liikuttavat ihmistä tehokkaasti ja lisäävät sitä kautta hyvinvointia. Ratsastusta harrastaa 160 000 henkilöä (Hevostalous lukuina 2022, 3). Valtakunnallisessa koululaiskyselyssä 2022 ratsastus oli toivomuksissa suosituin tyttöjen laji (Mattila, Kajander & Mäki-Tuuri 2022, 3). Ratsastuksen lisäksi nuoret voivat harrastaa poniraviurheilua sekä raviurheilua, hevoskerhoja ym. Ravikilpailuja järjestetään 42 raviradalla, joilla kilpailee vuosittain lähes 6 000 hevosta ja ponia. Ravitahtumat kokoavat paikan päälle vuosittain satoja tuhansia suomalaisia. (Tietoa hevosalasta. N.d.)

Hevosten kanssa voi myös harrastaa kuulumatta sen ihmeemmin mihinkään lajiin, hevosen kanssa yhdessä touhuaminen ja vaikka metsässä käveleminen on matalan kynnyksen liikuntaa, joka omalta osaltaan myös vahvistaa luontosuhdetta. Pelkästään tallitöitä tekemällä askelia kertyy helposti päivässä huomattava määrä yli päivittäisen suosituksen, joka on pitkään ollut yli 10 000 askelta päivässä, mutta kuten Kelly (2023) toteaa tuoreessa yhdysvaltalaisessa koostetutkimuksessaan- pääasia on, että liikkuu joka päivä. Tutkijat tekivät samassa tutkimuksessa myös havainnon, mitä enemmän askelia päivässä otettiin, sitä enemmän terveyshyötyjä saavutettiin. Pelkästään 5 500 askelta päivässä vähentää jo ennenaikaisen kuoleman riskiä enemmän, kuin pienemmät määrät. (Kelly 2023.)

Tallitöissä otetut askeleet ovat monesti vielä normaaleja tehokkaampia, sillä ne voivat sisältää myös esimerkiksi vesien tai tavaroiden kantamista, kottikärryjen työntämistä tai hevosten taluttamista, jota tehdään kävelyn ohessa. Lisäksi askeleet, joita hevosten kanssa otetaan, tehdään useasti ulkona ja vaihtelevissa sääolosuhteissa.

Nykyisin nuoret tiedostavat luontoarvoja koko ajan enemmän ja heitä kiinnostaa luonnon hyvinvointi myös oman tulevaisuutensa kannalta. Ilmastonmuutos, lämpenevät talvet ja sen vaikutus on myös huomattu hevosalalla. Toiminta vaikeutuu, jos sään ääri-ilmiöt vaikuttavat esimerkiksi heinäsattoon. Ratsastaminen kentällä talvisin ei enää onnistukaan, mikäli maa sulaa ja jäätyy vuorotellen, eikä kunnollista lumipeitettä enää tule. Hevosten tarhojen pohjat on vaikeampia pitää kunnossa. Luonnosta ja eläimistä halutaan pitää huolta. Jokainen nuori, joka haluaa pitää huolta ympäristöstä ja omaa hyvän luonto suhteen, vie asiaa omalta osaltaan eteenpäin myös hevosalan tulevaisuudessa.

## 4.1 Hevosalan yhteiskunnallinen vaikuttavuus

Hevosten ihmisiä työllistävä vaikutus jakautuu monenlaisiin eri ammattikuntiin ja sidosryhmiin. Suomen Hippoksen, hevosala vaikuttaa (N.d) sivuston erittelyn mukaan, hevosalan yritysmuotoja ja niihin kuuluvia sidosryhmiä on todella monenlaisia ja tässä esimerkkejä niistä. Taliyrittäjät, jotka tarjoavat asiakkaille täysihoito palveluita, Valmentajat, Ratsastuksen opettajat, Ratsuttajat, Hevostenhoitajat, Kengittäjät. Hevoskasvattajat, joihin kuuluu myös siittolayrittäjät. Hevoskauppiaat. Hevosalaan kuuluu myös kilpailu ja näyttelytoimintaa esimerkiksi raviohjastajat sekä kilparatsastajat. Hevosalalla on myös monia erilaisia järjestöjä, järjestöjen ja raviratojen työntekijät ovat myös yksi osa hevosalaa. Näyttelytoiminnan alla on myös monia sidosryhmiä. Hevosmatkailu sekä muut elämyspalvelut. Hevosavusteiset palvelut ja kuntouttavat palvelut ihmisille. Lisäksi hevosalaan liittyy myös hevostarvikkeiden tuottajat, maanviljelijät ja rehuntuottajat, talli ja harjoituspaikkojen rakentajat, hevoskuljetus välineiden valmistajat ja kuljettajat. Hevosilla käytetään myös terveyspalveluita turvaamaan niiden hyvinvointia, eläinlääkärit ja klinikka työntekijät, hevoshierojat, osteopaatit ja kiropraktikot ym. Hevosalalla myös koulutetaan uusia ammattilaisia ja tehdään tutkimusta. Hevosalan oppilaitosten opettajat ja henkilökunta. Hevostutkimus ja tutkimukseen liittyvät henkilöt. (Näin hevonen työllistää ihmisiä. (Tietoa hevosalasta. N.d.)

Hevosala onkin hyvin moniulotteinen ja sillä on vaikutuksia monilla yhteiskunnan osa-alueilla, niin taloudellisesti kuin kulttuurillisestikin. Hevostalouden vaikuttavuutta ei voi mitata vain taloudellisilla mittareilla vaan sillä on myös sosiaalista merkitystä. Ratsastus tarjoaa tasa-arvoisen urheiluharrastuksen kaikille, vaikka se onkin erityisesti naisten ja tyttöjen suosima laji. Ratsastuksessa kaikki sukupuolet kilpailevat samoissa luokissa. Hevosala auttaa syrjäytymisen ehkäisyssä ja antaa myös mahdollisuuden rauhoittua kiireisen arjen keskellä.

Hevosala työllistää yli 15 000 henkilöä (Hevosala vaikuttaa 2022), tarjoaa töitä useille eri ammattikunnille kuten esimerkiksi ratsastuksen opettajille, hevosalan opettajille ammatillisessa koulutuksessa, tutkijoille, kengittäjille, eläinlääkäreille, hevosyrittäjille kuten ravivalmentajille, ratsastuskoulu tai täyshoitotallien yrittäjille, ratsuttajille, valmentajille, hevostenhoitajille ja hevosavusteisten palveluiden tarjoajille ja matkailuyrittäjille. Hevosalaan liittyy myös sidosryhmiä kuten heinäntuottajat, rehukauppa, varustekauppa, maanomistajien maiden vuokraus ym.

Suomessa on 75 000 hevosta, jotka liikuttavat ja koskettavat yli 600 000 suomalaista. Hevosten, hevosalan ja hevosyrittäjyyden työllistävyys- ja hyvinvointivaikutukset niin yhteisön kuin yksilöiden kannalta ovat todellisia ja merkittäviä. (Hevosala vaikuttaa 2022.)

Hevosalan yritykset ovat osana kuntien palvelutarjontaa ja ne elävöittävät kaupunkikuvaa, sekä tuovat maaseutua lähemmäs kaupunkia. Hevosalan yrittäjän näkökulmasta hyvät kulkuyhteydet ovat tärkeitä, että asiakkaat pääsevät tallille mahdollisimman helposti. Tämän vuoksi esimerkiksi monet ratsastuskoulut ovat sijoittuneet mahdollisimman lähelle kaupunkia, toki osa on edelleen maaseudulla. Myös harrastajan näkökulmasta on helpompaa, mikäli harrastusmahdollisuus löytyy julkisten kulkuyhteyksien varrelta, tai ainakin kohtuullisen ajomatkan päästä.

Tällä hetkellä maailman tilanne ja inflaatio voi osaltaan vaikuttaa myös harrastusmahdollisuuksiin. Kustannusten nousu kaikilla aloilla voi vaikuttaa negatiivisesti myös hevosalan tulevaisuuteen. Vanhemmat voivat miettiä mitkä harrastukset ovat lapsille mahdollisia. Hevosalan harrastukset on koettu kalliimmiksi sillä hevosten kustannukset näkyvät myös palveluiden hinnoissa. Esimerkiksi ratsastuskoulu- ja yrittäjälle maneesin rakentaminen on valtava kustannus, jonka yrittäjä Suomessa maksaa monesti omasta elannostaan. Kylmän ilmaston takia maneesi on laadukkaan yritystoiminnan kannalta välttämätön investointi, sillä ratsastustuntien tarjoaminen asiakkaille ei onnistu huonolla säällä talvisissa oloissa.

Hevosalan työllistävään ja yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen kuuluu myös hevosalan eri tapahtumat ja messut sekä niiden vaikutukset alueen yrityksille sekä toimijoille. Hevosalan eri tapahtumia ja messuja seuraa vuosittain paikan päällä yli 800 000 katsojaa. Suurimmat yksittäiset hevostapahtumat keräävät yli 50 000 hengen yleisön, ja niillä on merkittävä aluetaloudellinen, parhaimmillaan yli 10 miljoonan euron vaikutus. (Tietoa hevosalasta N.d.)

#### 4.1.1 Hevosala osana biotalousstrategiaa ja luontoon perustuvia palveluita

Elinkeinoministeri Mika Lintulan mukaan biotalous on Suomessa merkittävä osa kansantaloutta. Vuonna 2019 sen luoma arvonlisä oli 26 miljardia euroa (biotalousstrategia 2020). Biotalousstrategian tavoitteena on, että suomi on ilmastoneutraali vuonna 2025. Biotalousstrategiassa pyritään biologisten resurssien kestäväan käyttöön. (biotalousstrategia 2020.)

Luonnonvarakeskuksen johtavana tutkijana toimiva Markku Saastamoinen toimii myös hevostutkimuksen erikoistutkijana ja yhtenä asiantuntijuusalueenaan hänellä on hevostalous ja sen vaikuttavuus. Saastamoisen (2022) mukaan uudessa biotalousstrategiassa on kasvattaa ekosysteemipalveluihin perustuvaa arvonlisää esimerkiksi palveluiden tarjontaa ja uusia liiketoimintamalleja kehittämällä. Hevosalan näkökulmasta hevosmatkailulla voi olla merkittävä rooli tulevaisuudessa luonnon hyödyntämisessä. Kun hevosella liikutaan luonnossa voi samalla kokea ympäröivän luonnon ilmiöitä. Hevosmatkailu on kuitenkin suomessa vielä pientä verraten esimerkiksi sen johtaviin maihin, joita ovat Islanti, Ranska ja USA. Saastamoinen myös näkee, että tulevaisuudessa hevosen käyttö ihmisen hyvinvointia tukevissa toimintamuodoissa on kasvussa. Hevosalalla hevosavusteiset palvelut ja Green Care ovat ihmisten hyvinvointia tukevia palveluita. (Saastamoinen 2022.)

*Ne hevosalan muodot, joissa hevonen kiinnostaa koko ajan laajempaa joukkoa ihmisiä ja sosiaalisia ryhmiä, ja joissa ympäristöarvot, jotka liittyvät rotujen ja luonnon monimuotoisuuteen menestyvät parhaiten tulevaisuudessa (Saastamoinen 2022).*

Ihmiset haluavat kokea luontoa ja ympäristöä matkaillessaan, sillä se tuo heille hyvinvointia. Hevosmatkailusta kansainvälistä tutkimusta tehneet Tolls ja Neil (2020) avasivat tutkimuksessaan sitä, mitä matkailijat odottavat saavansa kokea maastoratsastuksella Otagossa Uudessa-Seelannissa. Heidän tutkimuksensa perustuu 26 turistilta saatuun haastatteluun ja tutkimuksen tulokset vahvistavat luonnon merkityksen maastoratsastajien odotuksissa. Vastaukset herättivät myös ajatuksia siitä, millä välineellä luontoon lähdetään. Hevosten kanssa luonnossa liikkuminen herättää ihmisissä romanttisia mielikuvia, joita käytetään luontopohjaisten matkailutuotteiden markkinoinnissa. Luonnonmaisemalla oli ratkaiseva merkitys hevosmatkailijoiden valinnoissa. (Tolls & Neil 2020 1258–1263.)

Ratsastusmatkailun maailmanlaajuisesta rakenteesta tutkimusmuistion tehnyt Ollenburd (2008) toteaa artikkelissaan, että maailmanlaajuisesti monet tuotteet, joita tarjotaan turisteille pohjautuvat hevosiin. Osa näistä tuotteista on tehokkaasti maailmanmatkailua, osa seikkailumatkailua ja osa kaupunkimatkailua. Julkaistuja analyyssejä tai tutkimuksia aiheesta on kuitenkin vähän. Hevosia käytetään matkailussa monella eri tavalla, tarjotaan vaellusratsastusta tai matkailija voi mennä katsomaan hevoskilpailuja. Hevosia käytetään monissa eri maissa turistien kanssa erilaisissa palveluissa. Näyttää siis siltä, että hevosalalla on tulevaisuudessa paljon tarjottavaa matkailulle. (Ollenburd 2008, 47.)

#### **4.1.2 Hevosalan kestävä kehitys**

Kestävä kehitys on käsite, joka ulottuu kaikille yhteiskunnan tasoille ja aloille. Virtanen ja Rohweder (2008) selventävät, että kestävän kehityksen tavoite on vastata nykyisten sukupolvien tavoitteisiin ilman, että vaarannetaan tulevien sukupolvien elinolosuhteita ja mahdollisuuksia. Kestävä kehitys on ajallisesti moniulotteinen käsite, johon kuuluvat paikalliset prosessit, jotka ovat yhteydessä yhteiskunnan globaaleihin ilmiöihin. Tähän käsitteeseen yhdistyy ihmisen, yhteiskunnan ja luonnon yhdistäminen toisiinsa. Kestävään kehitykseen liittyy ekologisen, taloudellisen, sosiaalisen ja kulttuurisen kestävän kehityksen näkökulmat. Tavoitteena on löytää kompromissi näiden tekijöiden kesken. Tällöin kestävä kehitys voidaan määritellä jatkuvaksi prosessiksi, joka tähtää luonnonvarojen kestävään käyttöön ja suojeluun unohtamatta talouden kehitystä sekä yhteisöjen hyvinvointia ja kulttuurien kukoistusta. (Virtanen & Rohweder 2008.)

Hevosalalla kestävän kehityksen ekologinen näkökulman keskeisiä piirteitä on huomioida vesistöjä mm lanta ja jätehuolto ja kaikki ympäristön kuormituksen vähentämiseen perustuva toiminta. Hevosalalla pitää huomioida sitä, että hevosyrityksen toiminta tähtää ekologiseen tuotantoon ja luonnon monimuotoisuuden säilyttämiseen. Esimerkiksi hevosten laiduntaminen omalta osaltaan rikastuttaa luontoa ja on myös osa kulttuurillista perinnemaisemaa. Valitettavasti laiduntavia eläimiä nähdään koko ajan vähemmän. Kukkosen (2016, 10) mukaan laiduntavat eläimet ylläpitävät perinnemaisemaa ja perinnebiotooppeja. Laiduntavat eläimet ylipäättään luovat positiivista mielikuvaa maaseudusta. Perinnebiotooppien luontoarvot ovat aikoinaan muovautuneet perinteisen karjatalouden laiduntamisen ansiosta. Laiduntava hevonen on helppo tapa hoitaa perinnemaisemaa. (Kukkonen 2016, 10–11.)

Lanta on omalta osaltaan asia, joka pitää huomioida hevosalan ekologisessa kestävässä kehityksessä. Näin toteavat myös (Keskinen, Saastamoinen, Nikama, Särkijärvi, Myllymäki, Salo ja Uusi-Kämpä 2017) He painottavat kansainvälisessä artikkelissaan, että lanta on ravinteiden lähde, joka tulisi tehokkaasti kierrättää maataloudessa. Hevosala on maailmanlaajuisesti kasvanut viime vuosikymmeninä ja tällä hetkellä EU:n jäsenmaissa asuu noin 6 miljoonaa harrastus ja urheiluhevosta. Näiden hevosten tuottama lanta muodostaa huomattavan ravinnevaran. Nämä EU:n alueen hevoset voivat tuottaa noin 300 miljoonaa kiloa vuodessa lantaa. Hevosien lannan hyödyntämistä maatalous ja puutarhataloudessa lannoitteena, tai maanparannusaineena on tehostettava. Lantaa pitää säilyttää ja käsitellä huolellisesti, sillä jos tämä määrä lantaa huuhtoutuisi ympäristöön huonon lannankäsittelyn vuoksi hevosen lanta voi aiheuttaa riskin paikalliselle vesistölle ja lopulta Itämerelle. Keskinen ym. (2017, 68–69)

Taloudellinen kestävä kehitys tähtää toimintaan, jossa hevosyrittäjä huomioi hevosten hyvinvointia ja ympäristöä yrityksen toimintakyvyn ylläpidossa. Kestinmäki, Kupiainen, Myllymäki, Pulkka, Saastamoinen, Särkijärvi, Rantala, Pussinen ja Louhelainen (2010) tuovat esiin, että yritystoiminnan pitkäjännitteinen suunnittelu ja alan imago sekä elinkaariajattelu kuuluvat osana taloudelliseen kestäväan kehitykseen. Sosiaalinen kestävä kehitys huomioi erilaisten ihmisten ja esimerkiksi asiakkaiden sekä työntekijöiden hyvinvointia. Avoimuus ja syrjinnän ehkäisy ja yrittäjien verkostoituminen ovat myös osa tätä sosiaalista kestäväan kehitystä. kulttuuriseen kestäväan kehitykseen kuuluu hevosalla hyvien hevosmiestaitojen ja perinteiden vaaliminen sekä alkuperäisrotujen kuten suomenhevosen käytön turvaaminen. Perinnemaisemat ja laitumet ovat myös osa kulttuuria, jota halutaan säilyttää. Myös eri hevosurheilulajien säilyttäminen on tärkeä osa kulttuuria. (Kestinmäki ym. 2010, 19–22.)

Saastamoisen (2022) mukaan hevosalalla pitää myös uudistua kestäväan kehityksen ajattelussa. Uutta on ilmastonmuutos, ympäristövastuullisuus, eettinen ajattelu ja tietenkin eläinten hyvinvointiin ja asiakaslähtöisyyteen panostaminen. Hevoset ja ympäristö pitää sovittaa yhteen ja tallinpitäjän tulee ajatella hevosen koko elinkaaren ajan toimintansa vaikutuksia. Ennen panostettiin enemmän lantaloihin mutta nykyään hevosten hyvinvointiin. Vaikka hevostalous vaikuttaa positiivisesti ilmastotavoitteisiin pitää yrittäjien tehdä aktiivisia toimia kestäväan kehityksen eteen. Olisi hyvä vähentää fossiilistenenergianlähteiden käyttöä ja tulevaisuudessa panostaa enemmän esimerkiksi aurinkoenergiaan. Maneesit, tallit ja isot rakennukset voisivat käyttää sitä energianaan

enemmän. Suomenhevonen on myös rotuna muistettava osana kulttuuriperintöä. Suomenhevonen alkuperäisrotuna on tärkeä ja sen jalostamiseen ja käyttöön pitää myös tulevaisuudessa kiinnittää huomiota, että rotu säilyy. (Saastamoinen 2000.)

## 4.2 Kestävä kehitys hevosalan koulutuksessa

Salpaus on aktiivinen ydintoimija Päijät-Hämeen kestävän kehityksen ja kiertotalouden edistämisessä. Ydinosastamamme on opiskelijoiden ja yritysten henkilöstön kouluttaminen ja vastuujattelun kehittäminen. Ympäristövastuullisuus näkyy myös kaikessa salpauksen toiminnassa, mm luomu- ja lähiruoassa, kiinteistöohjelmassa sekä vastuullisissa hankinnoissa. (Salpaus 2023.)

Kestävä kehitys sisältyy ammatillisiin opintoihin. Opiskelijat voivat suorittaa useita valinnaisia tutkinnon osia tai kestävään kehitykseen painottuvan tutkintopolun. Salpauksen Asikkalan kampuksella koulutetaan ympäristöalan ammattilaisia. Eri alojen ammattilaisille tarjotaan henkilöstö- ja täydennyskoulutusta, lyhytkoulutuksia sekä ammatti- ja erikoisammattitutkinto-koulutuksia. Salpaus on myös Salpausselkä UNESCO Global Geopark -opaskouluttaja. (Salpaus 2023.)

Hevosalan opiskelijat perehtyvät hevosalan kestävään kehitykseen opetuksessa sekä työssäoppimisessa. He miettivät kestävää kehitystä ekologisen, taloudellisen, sosiaalisen sekä kulttuurillisen kestävän kehityksen kannalta. He esittävät erilaisissa tehtävissä ja näytöissä miten esimerkiksi kestävä kehitys näkyy arjen toimissa hevostenhoitajien työssä. Työssäoppimispaikoilla he tuovat esiin konkreettisesti erilaisia käytänteitä, millä voivat huomioida kestävää kehitystä omassa toiminnassaan. Valot sammutetaan maneesista tai tallista, kun lähetään kotiin. Hevosten jalkoja voi kylmätä käyttämällä kylmäsuojia tai lunta. Opiskelijat miettivät myös, miten ympäristöarvoihin voidaan vaikuttaa valitsemalla kotimaisia rehuja ja käyttämällä lähituottajan heinää. Miten lämmitystä käytetään tallissa tai sosiaalityötiloissa, jos sähkön hinta kohoaa tai ulkona on paljon pakkasta. Tavaroita ei vaihdeta heti uusiin vaan käytetään edelliset loppuun ja kierrätetään. Myös toisten ihmisten kohtelu ja tasa-arvoisuus ovat tärkeitä asioita. Hyvät hevosmiestaidot ja sitä kautta hevosten hyvä kohtelu ovat myös avainasemassa. Monimuoto-opiskelijat oppivat yrityksen toimintatavat, jossa ovat työssä oppimassa ja soveltavat koulussa saamaansa tietoa yrityksen toimintaan. On tärkeää, että kestävä kehitys on osana jokaisen opiskelijan arkea ja mahdollistaa näin ympäristö arvojen huomioimisen myös käytännön tallitöissä.

### 4.3 Hyvinvoivaa kasvua luonnonvara-alalla hanke

Hyvinvoivaa kasvua luonnonvara- alalla hanke on mahdollistanut myös tähän tutkimukseen teema- haastattelun järjestämisen, joka liittyi monimuoto-opiskelijoiden työelämäyhteistyön kehittämiseen. Hanke on opetushallituksen rahoittama ja se toteutetaan kotimaisten hevosalan oppilaitosten kanssa.

*Salpauksen hevosalalla on hankkeelle kolme päätavoitetta: Hankkeessa kehitetään kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevaa toimintaa, jolla lisätään oppilaitosviihtyvyyttä, yhteisöllisyyttä ja opintoihin kiinnittymistä, opiskelijoiden arjenhallintataitojen ja sosiaalisten valmiuksien parantaminen sekä eri tavoin opiskelevien opiskelijoiden ohjaus ja järjestelyt työpaikoilla. (Salpaus 2023.)*

*Tavoitteet, hankkeessa kehitetään kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevaa toimintaa, jolla lisätään oppilaitosviihtyvyyttä, yhteisöllisyyttä ja opintoihin kiinnittymistä, opiskelijoiden arjenhallintataitojen ja sosiaalisten valmiuksien parantaminen sekä eri tavoin opiskelevien opiskelijoiden ohjaus ja järjestelyt työpaikoilla. (Salpaus 2023.)*

Tähän tutkimukseen liittyvät toimenpiteet hankkeessa ovat olleet Teams-palaverit yhdessä yhteistyöoppilaitosten edustajien kanssa, joissa hankkeessa olevia muiden oppilaitosten edustajia on haastateltu. Hankkeen yhteistyöoppilaitoksille on myös lähetetty kysely, jossa selvitettiin työelämäyhteistyöhön liittyviä teemoja. Hankeen työryhmän kanssa viedään tämän tutkimuksen tuloksia, myös käytäntöön tulevaisuudessa yhdessä Suomen Ratsastajainliiton hyvä Talli järjestelmän kautta. Hankeen kohderyhmiä ovat hevosalan opiskelijat, sekä päiväopiskelijat että monimuodot.

Hankkeessa yhteistyössä ovat Koulutuskuntayhtymä Brahe, Keski-Pohjanamaan koulutuskuntayhtymä, Harjun oppimiskeskus, Hevosopisto Oy, ylä- Savon ammattiopisto YSAO sekä Koulutuskeskus Salpaus. Hankeen kesto on 19.12.2022- 30.4 2025.

## 5 Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät

Tämä tutkimus toteutettiin toimintatutkimuksena. Tutkimusmenetelmäksi valittiin toimintatutkimus, sillä tutkittava ilmiö on monimuotoinen ja monitahoinen, ja se liittyy ihmisten kommunikointiin ja viestintään. Tämän vuoksi laadullinen ja monimenetelmäinen tutkimusote sopii parhaiten. Monimenetelmällinen tutkimusote sopii myös parhaiten eri tavalla kerättyjen tutkimustulosten tulkintaan. Tutkimus on luontevaa toteuttaa toimintatutkimuksena, niin että itse olen tutkijana tutkimuksessa mukana tutkimassa asiaa, sekä toteuttamassa muutoksia. Tutkimusaineistoa kerättiin sähköisellä Webropol-kyselyllä, sekä haastatteleamalla työpaikkaohjaajia sekä toisten oppilaitosten opettajia.

### 5.1 Aiemmat tutkimukset ja tutkimusmateriaalin kerääminen

Kirjoja aiheeseen liittyen on haettu kirjaston tietokannoista ja sähköisiä lähteitä korkeakoulujen Finna tietokannoista. Janet Finnasta on löydetty vertaisarvioituja artikkeleita, sekä e- kirjoja sekä kansainvälisiä artikkeleita. Kotimaisia Journal.fi tiedelehtien artikkeleita on myös käytetty muutamia. Lähdekirjallisuuden kielenä on ollut suomi ja englanti. Haussa on käytetty toimintatutkimuksen aiheisiin liittyviä sanoja esimerkiksi ”työelämäyhteistyö”, ”työelämäyhteistyön kehittäminen”, ”ammattillinen koulutus”, ”oppisopimus”, ”työssäoppiminen”, ”koulutussopimus”, kansainvälisiin lähteisiin ”vocational training” AND ”on the job learning”, ”education”, ”apprenticeship training”. Tiedonhaussa on käytetty apuna Jyväskylän Ammattikorkeakoulun informaattikkoa, jonka kanssa on etsitty aiheeseen liittyviä lähteitä. Lisäksi on etsitty tietoa käyttämällä Google Scholar hakua. Hakuja on tehty käyttämällä vertaisarvioituja lähteitä ja uusin ensin toimintoa. Tarkoituksena oli käyttää mahdollisimman tuoretta tietoa aiheesta. Lähteiden luotettavuuden määrittämänä piettiin myös niiden asiantuntemusta aiheesta, sekä vaikuttavuutta, jos niitä peilataan saman aiheen tutkimuskirjallisuuteen. Huomattiin myös, että etsittäessä kansainvälisiä lähteitä, koskien hevosalan kestävästä kehitystä tai hevosalan merkitystä luonnolle ja sen vaikutusta ilmastomuutokseen, melkein kaikki kansainväliset lähteet päättyivät monesti hevosen lannan käsitteeseen tai biokaasun tuotantoon. Suoraan hakua vastaavia kansainvälisiä lähteitä oli hankala löytää.

Kirjallisuudesta aiempia tutkimuksia ammatillisen koulutuksen työssäoppimisesta löytyy, mutta suurin osa tutkimuksista painottuvat oppisopimuskoulutukseen ja aikaan ennen reformia. Tutkimuksia, jotka liittyvät opiskelijan oppimiseen työpaikalla on mm. (Polo 2005, Pohjola 2005, Toom 2017, Pursiainen 2016, Lampinen 2019.) Lisäksi tutkimuksissa painotetaan melkein poikkeuksitta

sitä miten ammatillinen opettaja ohjaa opiskelijaa työssäoppimisessa tai miten opiskelija oppii työssäoppimisessa. Todella vähän löytyy tutkittua tietoa siitä, miten vastuopettaja ja työpaikkaohjaaja kehittävät yhteistyötään opiskelijan ohjaamisessa tai näyttöjen arvioimisessa.

Yhteisiä teemoja lähteissä on työssäoppiminen, joka käsittää suurimaassa osassa lähteitä päiväopiskelijoiden työssäoppimisjaksoja. Nämä työssäoppimisjaksot ovat paljon lyhyempiä jaksoja työssäoppimispaikalla, kuin mitä monimuoto-opiskelijoilla on. Näitä lyhyempiä esimerkiksi kahden tai kolmen kuukauden työssäoppimisjaksoja, ei voi verrata kaikilta osin siihen, että opiskelijat ovat koko opiskelunsa ajan (noin kahden vuoden ajan) työssä oppimassa yrityksessä.

Opettajan valmiuksia ohjata opiskelijaa työssäoppimisessa käsitellään monissa lähteissä (Harra 200, Polo 2005). Opiskelijan ammatillinen kasvu ja työssäoppiminen (Toom 2017). Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutuksesta opiskeluun ja opetukseen löytyy myös paljon lähteitä (Karoskoski 2020, Lampinen 2019). Mutta nämä teokset painottuvat nimenomaan opiskelijan ohjaamiseen työssäoppimispaikalla.

Kirjallisuudessa yhteistyöstä työelämän kanssa kirjoittavat (Tynjälä, Räisänen, Määttä, Pesonen, Kauppi, Lempinen, Ede, Aaltonen & Hietala 2006), jossa käsitellään jonkin verran opettajan resursseja hoitaa työssäoppimista ja sen tärkeydestä. Kirjasta löytyy ehkä parhaiten työssäoppimisen vahvuudet ja kehittämiskohteet oppilaitoksen näkökulmasta. Samasta aiheesta (Pursiainen 2016, 95) painottaa työssäoppimisen tärkeyttä. Pohjonen (2000) on tutkinut ammatillisen koulutuksen työssäoppimista ja käsittelee työssäoppimista osana oppimisen kokonaisprosessia ja elinikäisen oppimisen ideologiaa.

## 5.2 Toimintatutkimus

Toimintatutkimus on kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen menetelmä. Toimintatutkimuksessa korostuu tukijan itsensä merkitys tutkimuksen tekijänä ja oman työnsä tai työyhteisönsä kehittäjänä. Toimintatutkimuksella pyritään ratkaisemaan todellisia käytännön ongelmia. Tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään syvällisemmin mistä ongelmat johtuvat ja etsimään niihin ratkaisuja. Toimintatutkimus on yleensä tilanteisiin sidottua. Toimintatutkimuksessa vaaditaan yhteistyötä muiden ihmisten kanssa ja omaa toimintaa tarkkailevaa otetta. Toimintatutkimuksen tavoitteena on monesti koko työyhteisön toimintatapojen muutos ja tutkimuksessa keskitytään johonkin käytännön toiminnassa havaittuun ongelmaan, joka halutaan kehittää toimivammaksi niin, että se hyödyttää koko työyhteisöä. (Metsämuuronen 2001, 28–29; Kananen 2019, 84.)

Kananen (2019) selventää että toimintatutkimuksen ja kehittämistutkimuksen välinen ero on vähäinen ja osittain tulkinnan varainen. Molemmat pyrkivät muutokseen intervention kautta. Kehittämistutkimuksessa tukija ei itse ole mukana muutoksessa. Toimintatutkimuksessa tukija itse on mukana toteuttamassa muutos prosessia muiden ihmisten kanssa. Näistä molemmista tutkimusmuodoista käytetään nimitystä interventionistinen tutkimus. (Kananen 2019, 84–85)

Toimintatutkimuksessa on pyrkimyksenä ymmärtää tutkittavan ongelman merkitys esimerkiksi työyhteisön toiminnalle. Kananen (2019) mukaan toimintatutkimus ei ole oma tutkimusotteensa, sillä siinä käytetään muiden tutkimusmenetelmien erilaisia aineistonkeruuta ja analysointi menetelmiä. Kaikki kehittäminen ei kuitenkaan ole tutkimusta. Työyhteisöissä kehittämistä tapahtuu koko ajan. Toimintatutkimuksessa on ajatus ongelman ratkaisun merkityksellisyydestä koko toiminnalle. Tutkimuksessa voidaan havaita selkeitä syklejä. Syklejä ovat toiminnan kehittäminen ja muutos. Toimiminen yhdessä, tutkimus ja tutkijan mukanaolo koko tutkimuksen ajan. Nämä syklit tähtäävät ongelman ratkaisuun. Toimintatutkimuksessa esiintyy myös samoja syklin vaiheita kuin kehittämistutkimuksessa, joita ovat tavoite, suunnittelu, toiminta ja seuranta. (Kananen 2019, 84.)

Toimintatutkimuksen kulkua Metsämuuronen (2001) kuvaa seuraavasti: Arkipäivän tilanteesta lähtevän ongelman identifiointi, arviointi ja muotoilu. Asiasta keskustelu ja neuvottelu niiden kanssa, jotka ovat asiasta kiinnostuneita. Asiasta voidaan myös tässä vaiheessa etsiä aiempaa tutkimuskirjallisuutta, mutta käytännössä näin ei aina tapahdu. Kun ongelma on todettu, sitä määritetään ja muotoillaan uudelleen. Tutkimuksen kulku suunnitellaan ja tutkimuksen arviointi (evaluaatio) suunnitellaan. Tämän jälkeen uusi projekti käynnistetään ja lopuksi aineistoa tulkitaan ja projektia arvioidaan. (Metsämuuronen 2001,31.)

### **5.3 Tutkimusmenetelmän perustelu ja rajaus**

Tämän tutkimuksen voi katsoa kuuluvan toimintatutkimuksen, koska itse olen tukijana mukana kehittämässä uusia ja parempia toimintamalleja. Nämä uudet toimintamallit hyödyttävät koko työyhteisön toimintaa sekä opiskelijoita ja työpaikkaohjaajia. Ajatus tämän tutkimuksen tekemisen nousi omasta työstäni monimuoto-opiskelijoiden vastuuopettajana, sillä huomasin työssäni tarvetta kehittää työelämäyhteistyötä vielä paremmin vastaamaan tämän päivän työelämän tarpeita. Opiskelijan oppimisen kannalta on merkittävää saada työpaikkaohjaajat tukemaan opiskelijoita työssäoppimisen aikana vielä paremmin.

Opiskelijan ohjaamiseen sitoutunut työpaikkaohjaaja auttaa opiskelijaa saavuttamaan tavoitteensa ja oppimaan työelämässä sekä opinnoissa tarvittavat tiedot ja taidot. Tavoitteena on saada aikaan toimivia hyviä käytänteitä sekä toimintamalleja, joista on todellista hyötyä vastuuopettajien työssä. Vaikka tutkimus on rajattu vastuuopettajan sekä työpaikkaohjaajan välisen vuorovaikutuksen parantamiseen, kaiken pohjana on kuitenkin etsiä keinoja monimuoto-opiskelijoiden opintojen kehittämiseen, niin että heillä olisi helpompaa opiskella yrityksistä käsin.

Kun työpaikkaohjaaja saadaan mukaan ohjaamaan opiskelijoita aktiivisesti työssäoppimispaikalla opiskelijoiden opinnot etenevät ja keskeytykset vähenevät. Kun työpaikkaohjaaja on hyvin perillä tulevista näytöistä, hän pystyy ohjaamaan opiskelijaa työn ohessa niin että näyttöjen suorittaminen helpottuu ja valmistuminen ajallaan mahdollistuu opiskelijalle. Tästä minulla on kokemusta oman työni kautta ja siksi halusin tässä tutkimuksessa keskittyä nimenomaan työpaikkaohjaajan ja vastuuopettajan välisen vuorovaikutuksen parantamiseen. Tavoitteena on, että yhteydenotto koululle olisi mahdollisimman helppoa ja yhteydenottojen määrä saataisiin lisääntymään. Kun vuorovaikutus toimii reaaliajassa, päästään ongelmiin puuttumaan nopeasti.

Tutkimus kysymyksistä on rajattu opiskelijoiden kysymykset pois, sillä työpaikkaohjaajien ja opettajan väliseen yhteistyön parantaminen, auttaa eniten opiskelijan edistymistä monimuoto-opinsoissaan. Opiskelijoiden kysymykset olisivat tuoneet tutkimukseen todella laajan lisän, joka voisikin olla yksi tutkimuksen jatkokysymyksistä tulevaisuudessa, mutta tähän aiheeseen se olisi ollut liian iso kokonaisuus.

Monimuoto-opiskelijoilta on kysely vuosien saatossa millä tavalla yhteydenpito olisi koululle helppointa. WhatsApp sovellus on ollut kyselyissä aina ensimmäisenä, sillä monet nuoret käyttävät puhelinta jatkuvasti. Opiskelijoiden kanssa on kokeiltu erilaisia WhatsApp ryhmiä ja viestintää opettajan kanssa ja tämän sovelluksen avulla saadaan opiskelijoilta vastaukset kysymyksiin parhaiten reaaliajassa. Nuorille on myös matala kynnyks laittaa opettajalle WhatsApp viestejä, sillä he käyttävät sitä koko ajan muuhunkin viestintään.

#### **5.4 Tutkimuksen eettisyys**

Tässä tutkimuksessa on huomioitu tulosten keräämisessä ja aineiston käsittelyssä tutkimuksen eettisyys. Tutkimusaineistoa on kerätty kyselyillä sekä haastatteluilla. Kyselyihin ja haastatteluihin osallistuminen on ollut täysin vapaaehtoista ja siinä on kunnioitettu yksityisyyttä. Kaikki kyselyihin vastanneet ovat olleet tietoisia siitä, että heidän vastauksensa ovat olleet täysin anonyymeja.

Haastatteluissa olen kertonut haastateltaville, että vastaukset käsitellään anonyymisti. Haastatteluissa litteroin vastaukset heti kirjalliseen muotoon jo haastattelun aikana ja kierroin haastateltaville mitä olen kirjoittanut. Haastateltavien oli mahdollista myös tarkentaa näkemystään haastattelun aikana.

Teemahaastattelussa haastatelllessani ryhmää, kirjoitin haastattelusta yhteenvedon ja se lähetettiin kaikille haastatteluun osallistuneille luettavaksi. Tutkimuksen eettisyys ja läpinäkyvyys on osa tutkimuksen todenmukaisuutta ja tieteellistä arvoa. Tutkijana olen pyrkinyt refleктоimaan omaa toimintaani niin että tutkimuksen tulokset ovat totuudenmukaisia.

Tutkimuksen aineistoa on kerätty samalta kohderyhmältä hyödyntämällä menetelmätriangulaatiota, eli käyttämällä tiedonkeräykseen erilaisia tiedonkeruun tapoja, haastattelua sekä kyselyä. Vilkka (2021b) toteaaakin, että menetelmätriangulaatio on tutkimusmenetelmä, jossa laadullista ja määrällistä aineistoa yhdistetään. (Vilkka 2021b, 70–72). Tämä tuo vastauksiin luotettavuutta, sillä asiaa on käsitelty monesta eri näkökulmasta.

Tutkimuksessa on kerätty tietoa ainoastaan Koulutuskeskus Salpauksen monimuoto-opiskelijoiden työpaikkaohjaajilta, joilla on yrityksissään tällä hetkellä opiskelijoita työssä oppimassa. Työpaikkaohjaajat on valittu niin, että heillä on tietoa ja kokemusta aiheesta pidemmältä ajalta, esimerkiksi näyttöjen arvioinnista.

Uudet työpaikkaohjaajat on tästä rajattu pois sillä heille ei ole vielä ehtinyt muodostua tarvittavaa kokemusta vastata tutkimuksen kysymyksiin. Vastaajien määrä ei ole tämän vuoksi kovin suuri, mutta se riitti hyvin kohderyhmään ja heiltä saatiin tarvittava tieto. Teemahaastatteluun osallistuneet hevosalan muiden oppilaitosten edustajat sen sijaan toivat tutkimukseen läpileikkauksen muiden Suomen hevosoppilaitosten näkökulmasta. Nämä eri näkökulmat antoivat tutkimukselle luotettavuutta.

## 6 Tutkimusmateriaalin kerääminen ja aineiston analysointi

### 6.1 Sisällönanalyysi

Laadullisen aineiston tulkinnassa olen käyttänyt sisällönanalysointi tapaa. Metsämuurosen (2021) mukaan sisällönanalysointi tuottaa raaka-aineet teoreettiseen pohdintaan, mutta itse pohdinta tapahtuu tutkijan järjellisen ajattelun keinoin (Metsämuuronen 2021, 51). Metsämuuronen (2021) toteaaakin, että kun kentältä kerättyä tutkimusaineistoa aletaan käsitellä, voidaan siihen sisällyttää seuraavia vaiheita:

- Tutkijan herkistyminen aiheelle, jossa edellytetään oman aineiston tuntemusta sekä keskeisten käsitteiden haltuunottoa teoreettisen kirjallisuuden avulla.
- Aineiston sisäistäminen ja teoretisointi, ajatustyön avulla.
- Aineiston karkea luokittelu, keskeisimmät luokat ja teemat.
- Tutkimustehtävän täsmennys, käsitteiden täsmennys.
- Ilmiöiden esiintymistiheyden toteaminen, poikkeusten toteaminen, uusi luokittelu.
- Ristiin validointi. Saatujen luokkien puoltaminen ja horjuttaminen aineiston avulla.
- Johtopäätökset ja tulkinta. (Metsämuuronen 2001,54.)

Metsämuurosen (2001) mielestä aineiston sisällöllistä analyysia voi helpottaa miellekartan avulla. Kartan tekemistä visuaaliseen muotoon tukija voi hahmottaa suuresta kokonaisuudesta eri osia yhtä aikaa ja se selkiyttää asian hahmottamista niin, että aineistosta on mahdollista nostaa esiin tutkimuksen kannalta olennaiset ja epäolennaiset asiat. (Metsämuuronen 2001, 54.)

Tutkimusongelman muodostaminen käytännön tarpeesta kehittää työelämäyhteistyötä, on määrittänyt tutkimusongelman muodostamisen laajemmasta kokonaisuudesta. Ennen tutkimusongelman muodostamista on käyty keskusteluja hevosalan opettajien ja työn tilaajan kesken tästä tarpeesta. Yhteistyö työelämän kanssa ja sieltä esiin nousevat toiveet, sekä opiskelijoiden opinnoista nousseet tarpeet on huomioitu, kun tutkimusongelmaa on muodostettu. Tutkimusongelman muodostamisen jälkeen on mietitty tavoitteet tutkimukselle ja muodostettu niiden pohjalta kaksi teemaa, joiden alle tutkimuskysymykset voidaan jaotella. Tutkimuskysymysten on lopulta tarkoitus vastata tutkimusongelmaan.

Sisällönanalyysia mukaillen, tutkimuskysymyksiin on haettu vastausta muodostamalla alakysymyksiä, joissa tutkimuskysymyksiä jaetaan pienempiin osiin, joilla haetaan vastauksia laajempaan kokonaisuuteen. Näillä pienemmillä kysymyksillä saatiin kerättyä aineistoa, joka analysoidaan tuloksiin, jotka luokitellaan kahteen teemaan ja pelkistettiin. Pelkistämisen kautta aineisto saatiin paremmin hallittavaan muotoon. Pelkistämisessä käytettiin vastauksien kokoamista Word taulukkoon, josta teemoittain nousi esiin toistuvia vastauksia tai asioita, jotka nostettiin esiin ja niiden avulla muodostettiin vastauksia kysymyksiin. Vastauksista muodostettiin tulokset ja niistä muodostuivat ratkaisut tutkimuskysymyksiin ja lopulta tutkimusongelmaan.

**Tutkittava ilmiö:** Monimuoto-opintojen työelämäyhteistyön kehittäminen hevosalan ammatillisessa koulutuksessa.

**Tutkimuskysymykset voidaan luokitella kahteen teemaan, joita ovat:**

**Teema 1** Opettajan ja työpaikkaohjaajan välisen yhteydenpidon kehittäminen mahdollisimman sujuvaksi arjessa.

Tähän vastataan seuraavilla tutkimuskysymyksillä:

1. Miten voimme kehittää yhteydenpitoa monimuoto-opiskelijan työpaikkaohjaajaan/ mentoriin?
2. Mikä on se toimintamalli, miten tämä ohjaajan, opiskelijan ja työpaikkakouluttajan välinen yhteydenpito saadaan mahdollisimman helpoksi ja toimivaksi?
3. Mikä on paras tapa opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteydenpitoon seuraavista, Puhelu, Teams-kokous, WhatsApp-viesti, työpaikkakäynti vai joku muu, mikä?

**Teema 2.** Näyttöjen arvioiminen mahdollisimman sujuvaksi työpaikkaohjaajille Tutkimuskysymys, joka vastaa teemaan:

Miten voimme edistää työpaikkaohjaajan näyttöjen arviointiprosessia niin, että se olisi mahdollisimman sujuvaa arjessa

## Tutkimuskysymyksiin liittyvät täsmentävät kysymykset

Tutkimuskysymyksiin liittyvät täsmentävät kysymykset on rakennettu niin, että ne olisivat mahdollisimman helposti etenevä sarja kysymyksiä, jossa helpommat kysymykset tulevat ensin. Helpoimmalla tarkoitetaan kysymystä, joka käsittelee vastaajalle tuttua aihepiiriä ja ei vaadi vielä suurempaa pohdintaa aiheesta. Loppuun jätetään kysymykset, joissa on mahdollista pohtia asiaa enemmän. Sen jälkeen, kun suurempi kokonaisuus on jaettu pienempiin osiin, saadaan lopulta muodostettua laajempi aineisto, josta saadaan enemmän tietoa kuin yhdestä laajemmasta kysymyksestä. Vastaajia on erilaisia ja johdattelevilla kysymyksillä saadaan enemmän pohdintaa aikaiseksi kuin esittämällä yksi laaja kysymys, johon olisi mahdollista vastata suppeasti.

Tutkimuskysymyksiin haettiin vastausta työpaikkaohjaajille lähetetyllä Webropol-kyselyllä, sekä työpaikkaohjaajille toteutetulla yksilöhaastattelulla. Lisäksi vastauksia kysymyksiin haettiin lähettämällä Webropol-kysely kaikille hyvinvoivaa kasvua luonnonvara-alalla hankkeessa mukana oleville hevosalan oppilaitoksille (hyvinvoivaa kasvua luonnonvara-alalla 2023). Hankkeen oppilaitosten edustajia myös haastateltiin teemahaastatteluna, joka toteutettiin Teams-yhteydellä.

Työpaikkaohjaajille lähetetyn Webropol-kyselyn kysymykset:

1. Kuinka tärkeänä koet yhteydenpidon oppilaitoksen kanssa?
2. Onko koululta oltu tarpeeksi useasti yhteydessä sinuun?
3. Mikä on paras tapa tavoittaa sinut: Puhelinsoitto, WhatsApp, Sähköposti, Teams, Sovittu tapaaminen
4. Mitä mieltä olisit opiskelijan ja työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteisestä WhatsApp-ryhmästä?
5. Kuinka usein toivoisit yhteydenottoa koululta?
6. Mikä näistä tavoista olisi sinulle mieluisin tapa käydä opiskelijan opintojen tilannetta ja näyttöjen suorituksia yhdessä läpi niin, että paikalla olisi samaan aikaan myös opiskelija ja opettaja?
7. Parannusehdotuksia näyttöjen arviointiin
8. Koetko että olet saanut koululta riittävästi tukea työpaikkaohjaajana toimimiseen? jos vastasit ”en” niin minkälaista tukea toivoisit?
9. Missä asioissa koet tarvitsevasi enemmän osaamista? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto; opiskelija ohjaamisessa, Näyttöjen arvioimisessa, työsuhteasioissa, en missään, jokin muu, mikä?
10. Toiveita työelämäyhteistyön kehittämiseksi

Haastattelukysymykset työpaikkaohjaajille, jotka toteutettiin yksilöhaastatteluna:

1. Miten yhteistyö koulun kanssa toimii?
2. Onko vastuupettajaan helppo ottaa yhteyttä ja mikä väline yhteydenottoon on toimivin ja helpoin arjessa? WhatsApp, Soitto, Teams?
3. Mitä kehitysideoita tai toiveita sinulla olisi koulun ja työpaikkaohjaajan väliseen yhteydenpitoon?
4. Koetko opiskelijan näyttöjen arvioimisen helpoksi Teamsilla?
5. Kuinka kuormittavaksi tai aikaa vieväksi koet opiskelijan ohjaamisen arjessa?
6. Sana vapaa

Webropol-kyselyt hyvää kasvua luonnonvara-alalla hankkeen hevosalan eri oppilaitosten opettajille ja monimuotojen kanssa työskenteleville henkilöille:

1. Kuinka useasti oppilaitoksestanne vierailaan työssäoppimispaikalla?
2. mikä on mielestänne paras tapa tavoittaa työpaikkaohjaaja tai mentori?
3. Kuinka helppo vastuupettajan on saada yhteys työpaikkaohjaajaan?
4. Mistä työpaikkaohjaajat pääsevät seuraamaan opiskelijan opintojen etenemistä?
5. Minkä tavan olette kokeneet toimivimmaksi, kun haluatte keskustella yhdessä opintojen tilanteesta ja /tai näytöistä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa?
6. Kuinka sujuvana pidätte työelämäyhteistyötä työpaikkaohjaajien tai mentorien kanssa?
7. Kuinka hyvin keksimääräisesti työpaikkaohjaajat sitoutuvat opiskelijan ohjaamiseen työn ohessa? Esimerkiksi järjestävät mahdollisuuden näyttöjen suorittamiseen ja käyttävät aikaansa opiskelija ohjaamiseen?
8. Mikä asia työelämäyhteistyössä vaatii eniten kehittämistä? Vaihtoehdot:
  - a. Yhteydenpito työpaikkaohjaajan ja oppilaitoksen välillä
  - b. Näyttöjen arviointi
  - c. Työpaikkaohjaajien sitoutuminen opiskelijan ohjaamiseen
  - d. Opintojen etenemisen seuraaminen yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa?
  - e. Kerro omin sanoin
9. Ideoita tai hyviä käytänteitä työelämäyhteistyön kehittämiseen

## 6.2 Kysely työpaikkaohjaajille

Yksi tapa kerätä aineistoa on kysely. Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2019) mukaan kysely on yksi perinteisimmistä tavoista kerätä tietoa. Kyselytutkimuksen etuja on se, että siihen voidaan saada paljon vastauksia eri henkilöiltä ja kyselyssä voidaan kysyä kerralla monia eri asioita. Kyselylomakkeen suunnittelu on tärkeää vastausten analysoinnin kannalta. Kyselytutkimukseen liittyy myös heikkouksia. ei voida tietää kuinka vakavissaan vastaaja on suhtautunut tutkimukseen, kuinka hyvin hän on selvillä aihealueesta. Kyselyyn on helppo myös jättää vastaamatta. (Hirsjärvi ym. 2019, 188–190.)

Työpaikkaohjaajat, joille kysely lähetettiin, valittiin sillä perusteella, että heillä on ollut Salpauksen hevosalalta yksi tai useampi monimuoto-opiskelija työssä oppimassa viimeisen vuoden aikana, tai että heillä oli opiskelija työssä oppimassa tällä hetkellä. Kyselyä ei lähetetty ihan uusille työpaikkaohjaajille, sillä kyselyssä oli kysymyksiä koskien näyttöjen arviointia sekä työelämäyhteistyön kehittämiseen liittyviä kyselyitä, joihin vastaamiseen tarvitaan kokemusta työpaikkaohjaajana toimimisesta riittävän pitkä aika. Riittävän pitkänä aikana kokemukselle pidin sitä, että opiskelija olisi ollut heillä työssä oppimassa ainakin sen aikaa, että hän on saanut näyttöjä suoritettua työssäoppimapaikassaan. Tällöin työpaikkaohjaajalle oli jo kertynyt kokemusta myös näyttöjen arviointiin liittyen, joka on toinen tutkittavista teemoista.

Kysely oli tehty sähköisellä Webropol-kyselylomakkeella, joka sisälsi yhteensä yksitoista kysymystä, joista kuusi oli monivalintakysymystä ja viidessä oli annettu mahdollisuus vapaaseen vastaamiseen. Kysymykset oli muodostettu niin että niillä haettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kysely lähetettiin työpaikkaohjaajille linkkinä WhatsApp sovelluksen kautta, sillä tutkittavaan aiheeseen liittyen halusin lähettää kysymykset heille tällä sovelluksella, jota he käyttävät arjessa päivittäin. Tiedettiin, että työpaikkaohjaajina toimivat hevosalan yrittäjät ovat kiireisiä ja jos kyselyt olisi lähetetty sähköpostilla tai kirjeenä, tuskin olisi saatu niihin kovinkaan montaa vastausta. Kysely haluttiin pitää mahdollisimman lähellä arkipäiväistä toimintaa ja jo kyselyn lähettämistavalla pyrittiin kehittämään mahdollisimman helppoa tapaa kehittää työelämäyhteistyötä. Kyselyä testattiin ensin muutaman oman organisaation henkilön kanssa ja todettiin se toimivaksi. Kyselyä testattiin myös organisaation ulkopuolisella henkilöllä ennen sen lähettämistä. Ennen kyselylinkin lähettämistä työpaikkaohjaajille lähetettiin WhatsAppilla saateviesti, jossa kerrottiin, että kyselyllä halutaan kehittää hevosalan työelämäyhteistyötä ja tämän jälkeen laitamme linkin lyhyeen kyselyyn, johon

vastaamiseen menee aikaa alle yksi minuutti. Tällä haluttiin kannustaa kiireistä työpaikkaohjaajaa vastaamaan kyselyyn töidensä lomassa. Kerrottiin, että kyselyyn vastataan täysin anonyymisti ja että vastaaminen on todella tärkeää. viestissä tuotiin myös esiin, että vastauksia käytetään toimintamme kehittämiseen sekä opinnäytetyöhön. Kyselyjä lähetettiin noin kolmelle kymmenelle työpaikkaohjaajalle ja vastauksia saatiin kaksikymmentäyksi kappaletta. Lähetin itse suurimman osan kyselyistä, mutta osan kyselyistä lähetti kollegani, joka myös työskentelee näiden samojen monimuoto-opiskelijoiden kanssa. Tarkoituksenamme oli saada kyselyihin mahdollisimman monta vastausta. Lähetin kyselylinkkejä myös uudestaan niille työpaikkaohjaajille, joiden kanssa olin tekemisissä muutenkin opiskelijoiden asioihin liittyen, mikäli ilmeni että heiltä oli jäänyt vastaamatta. Tämän vuoksi on mahdotonta sanoa aivan tarkkaa määrää, kuinka monta kyselyä ohjaajille on lähetetty. Kyselyt lähetettiin toukokuussa 2023 ja niihin vastaaminen on ollut mahdollista marraskuuhun 2023 saakka.

### **6.3 Haastattelut työpaikkaohjaajille**

Haastattelu on siinä suhteessa ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, että siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997). Hirsjärvi ym. (1997) ovat tuoneet esiin, että haastattelussa on sekä hyviä että huonoja puolia. Suurimpia etuja on joustavuus aineistoa kerätessä. Tiedonkeruumenetelmänä haastattelun tulee olla kuitenkin perusteltua. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu on yksi päämenetelmistä. Vilkka (2021) myös toteaa, että tutkimushaastattelu on yksi suosituimmista aineiston keräämistavoista myös muissa tutkimusmenetelmissä, sillä kulttuurimme perustuu pitkälti puhumiseen ja vuorovaikutukseen toisten ihmisten kanssa. Haastattelussa saatuun tietoon kuitenkin vaikuttaa paljon haastattelu tilanne, kokemukset ja käsitykset haastattelusta ja sen tavoitteista. Asiayhteys ja haastattelijan ja haastateltavan roolit voivat vaikuttaa haastatteluun ja siihen millaisena tilanne koetaan. (Vilkka 2021, 74; Hirsjärvi ym. 1997, 199–201.)

### 6.3.1 Strukturoitu haastattelu työpaikkaohjaajille

Metsämuurosen (2001) mukaan haastattelun tyyppi, joka pohjautuu lomakkeeseen ja jossa kysymykset on ennalta suunniteltu, on tyypiltään strukturoitu haastattelu. Strukturoidussa haastattelussa kysymykset esitetään kaikille haastateltaville lomakkeelta samassa järjestyksessä. Strukturoitu haastattelu sopii silloin, kun on monta haastateltavaa ja haastateltavat kuuluvat samaan ryhmään tai joukkoon. (Metsämuuronen 2001, 21.)

Tässä tutkimuksessa on haastateltu työpaikkaohjaajia käyttämällä haastattelussa pohjana ennalta laadittua kysymysrunkoa. Haastattelut toteutettiin työssäoppimispaikalla käyntien yhteydessä, Teams-yhteydellä tai puhelimitse. Haastattelut työpaikkaohjaajille toteutettiin yksilohaastatteluina. Metsämuurosen (2001) selventää myös, että haastattelulle luonteenomaista on haastattelun ennalta suunnittelu sekä se, että haastattelu on haastattelijan alulle laittama tapahtuma. Haastatteliija joutuu tavallisesti pitämään yllä myös haastateltavan motivaatiota haastattelun aikana. Haastateltavan itsensä pitää tuntea oma roolinsa haastattelussa ja voitava luottaa siihen, että hänen sanomiaan asioita käsitellään anonymisti. (Metsämuuronen 2021,40.)

Ennen haastattelua sovittiin aika etukäteen ja ehdotettiin helpointa tapaa toteuttaa haastattelu. Esimerkiksi, jos opettaja oli menossa työpaikkakäynnille, haastattelu oli luontevinta tehdä samalla kerralla, kun tavattiin muutenkin. Suurin osa haastatteluista toteutui parhaiten Teamsilla, samalla kun käsiteltiin ensin opiskelijoiden asioita, ja heillä oli varattu aika etäkokoukselle jo etukäteen. Osalle ehdotin päivää, jolloin soittaisin heille puhelimitse tehdäkseen haastattelun. Puhelinhaastattelu aikaa ehdottaessani kerroin myös heille, että jos tämä päivä ei sovi he voisivat ehdottaa heille sopivaa aikaa. Haastattelun kysymyksissä mietittiin ajankäyttöä, sillä ei haluttu tehdä kysymyksistä liian pitkää listaa, jonka läpikäymiseen menisi liian kauan aikaa. Haastatteluun osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja kerrottiin, että kaikki vastaukset käsitellään anonymisti. Itse haastattelijana koin tärkeäksi sen, että haastattelu ei tuntunut liian viralliselta. Tämä ei aina ollut helppoa, sillä kiireiset aikataulut ja haastattelukysymysten läpikäyminen vaati suunnittelua. Kiireettömän ja luottamuksellisen ilmapiirin luominen haastatteluun kuitenkin johti laajempiin vastauksiin ja keskustelua syntyi selvästi enemmän. Hirsjärvi ym. (1997, 201) toteaaakin, että haastattelussa haasteena voi olla se, että haastateltava haluaa antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Tämän asian huomioon haastattelussa kertomalla haastateltaville, että teen haastattelua kehittääkseni meidän toimintaamme tulevaisuudessa ja kannustin heitä tuomaan esiin kehitettäviä kohtia ja toiveita.

Tärkeää on tuoda esiin, että haastattelulla on laajempi tarkoitus parantaa toimintaa ja käytänteitä, eikä sitä tehdä vain minun takiani.

Hirsjärvi ym. (2019) korostavat, että ihminen on nähtävä haastattelutilanteessa subjektina ja haastateltavan on annettava tuoda näkemyksiään esille mahdollisimman vapaasti. Haastattelijan on vaikea tietää etukäteen mihin suuntaan vastukset alkavat tilannetta kuljettaa. Haastattelutilanteessa hyviä puolia on se, että siinä on mahdollista nähdä vastaajan ilmeet ja eleet. Haastattelutilanteessa pitää varautua siihen, että haastateltava voi alkaa kertoa asioista laajemmin mitä oli ajateltu ja joskus haastattelussa saatetaan ajautua käsittelemään hyvinkin henkilökohtaisia tai syviä asioita. Ennalta tiedetään, että vastausten laajuus ja suunta voi olla hyvinkin monitahoista. Mikäli haastattelussa asia alkaa rönsyillä voidaan vastauksia tarkentaa jatkokysymyksillä, sillä tavoite on kuitenkin saada selviä vastauksia, joista saadaan tietoa tutkittavaan asiaan. Haastattelijalla voi esimerkiksi pyytää perusteluja saamilleen vastauksille ja sitä kautta tarkentaa saamaansa tietoa. (Hirsjärvi ym. 2019, 199–202.)

Haastatelllessani työpaikkaohjaajia huomasin, että he kokivat aiheen tärkeäksi. Osan kanssa keskustelu pysyi kehitettävässä asiassa mutta kun tultiin viimeiseen kohtaan, jossa oli sana vapaa heiltä, lähti tulemaan todella hyviä huomioita muihinkin asioihin, mitkä eivät suoranaisesti liity tutkittavaan aiheeseen, vaikka toisaalta liittyvätkin. Tässä kohtaa on vaikea tehdä rajauksia. tämän ”vapaa sana” kohdan olisin voinut jättää pois kyselystä mutta toisaalta koen, että juuri se keskustelu, jota käytiin lopuksi, oli todella hyvää työelämäyhteistyön kehittämistä. Kaikki nämä asiat liittyvät kuitenkin omalta osaltaan opiskelijan opintojen etenemiseen ja se, että työpaikkaohjaajan ja minun välillä syntyi kehittävä ja syväkin keskustelua opiskelijoiden asioista, oli minulle todella merkittävää.

Vilka (2021) tarkentaa, että haastattelu on kuitenkin aina ainutlaatuinen kokemus sekä haastattelijalle ja haastateltavalle. Onnistuessaan se saattaa tuottaa oivaltamisen kokemuksen ja asioiden näkemisen eri lailla kuin ennen haastattelua. Asiat saattavat siis alkaa muuttua jo silloin, kun niitä aletaan miettimään yhdessä. (Hirsjärvi ym. 2019, 199–201; Vilka 2021, 74–76.)

Haastattelussa oli seitsemän kysymystä ja haastatteluihin vastasi kahdeksantoista työpaikkaohjaajaa. Työpaikkaohjaajat valitsin samalla periaatteella kuin kyselyssä. Haastateltavat työpaikkaohjaajat olivat ennen haastattelua vastanneet heille lähetettyyn kyselyyn. Sain haastattelun lähestulkoon kaikilta työpaikkaohjaajilta, keneltä pyysin sitä. Vain kaksi haastattelua jäi toteutumatta. Sain asian tutkimiseen tarpeeksi vastauksia näillä haastatteluilla, sillä vastauksissa asiat alkoivat toistua samalla tavalla. Haastattelut kirjoitettiin suoraan paperille tai Word tiedostoon haastattelun aikana tai heti sen jälkeen. Aineiston litterointi tapahtui siis tällä tavalla haastattelun ohessa. En halunnut nauhoittaa haastatteluja, sillä halusin pitää tutkimuksen mahdollisimman lähellä arkipäiväistä käytännön tilannetta. Haastattelussa pyrin puolueettomuuteen ja objektiivisuuteen. Kerroin jokaiselle haastatellulle mitä haastattelusta kirjoitin ja tarkensin vastauksia, mikäli ne olivat epäselviä. Kun haastattelut oli kirjoitettu puhtaaksi, numeroitiin jokainen haastattelu erikseen ja niistä tehtiin taulukko, johon siirrettiin vastaukset jokaisesta haastattelusta erikseen haastattelu kysymysten alle. Kun kysymykset olivat taulukoitu, poimittiin vastauksista esiin ne kohdat, jotka toistuvat useasti tai ne kohdat, joissa oli kehitysideoita. Näiden avulla pystyttiin pelkistämään vastaukset helpommin hallittavaan muotoon ja sitten muodostamaan niistä vastaukset tutkimuskysymyksiin.

#### **6.4 Kysely hevosalan oppilaitosten edustajille**

Kysely oli suunnattu Hyvinvoivaa kasvua luonnonvara-alalla (Hyvinvoivaa kasvua luonnonvara-alalla 2023) hankkeen monimuoto-opintojen kehittämisen pienryhmälle, joka koostui kuuden eri hevosoppilaitoksen edustajista. Suomessa on tällä hetkellä seitsemän hevosalan oppilaitosta. Koulutuskeskus Salpauksen hevosala on yksi mukana olleista oppilaitoksista, mutta kysely lähetettiin vain muille oppilaitoksille, sillä haluttiin saada tietoa siitä, miten muut hevosalan ammatillisessa koulutuksessa monimuoto-opiskelijoiden kanssa toimivat kokevat tämän tutkimusongelman. Haluttiin myös saada tietoa, minkälaisia eri toimintamalleja muilla samaa työtä tekevillä opettajilla on ja saada myös kehitettyä hyviä käytänteitä asiaan tulevaisuutta varten. Kysely toteutettiin Webropol-kyselyllä ja siihen vastasi yhdeksän monimuoto-opiskelijoiden kanssa toimivaa opettajaa tai muita henkilöitä, jotka toimivat näiden opiskelijoiden kanssa työnsä puolesta., esimerkiksi opinto-ohjaaja yms. Vastauksissa oli edustajia viidestä eri oppilaitoksesta. Kyselyyn jätti vastaamatta kolme henkilöä, joille viesti oli lähetetty. Oppilaitoksissa kyselyyn vastasi opettajia sekä vastaavia henkilöitä, esimerkiksi opinto-ohjaaja, joka työskenteli monimuoto-opiskelijoiden kanssa.

Kysely lähetettiin sähköpostilla ja kyselyn lähetti meillä hankkeesta vastaava henkilö, sillä hänellä oli jo valmiit kontaktit näihin oppilaitosten edustajiin, ja hän oli pohjustanut asiaa jo aikaisemmissa hankkeen tapaamisissa. Kyselyn saateviestissä kerrottiin, että seuraavassa monimuoto-opiskelijoita koskevassa pienryhmäpalaverissa käydään läpi kyselyn vastauksia. Kyselyn tarkoitus oli pohjustaa aiheeseen, josta sitten tehtiin teemahaastattelu Teams- yhteydellä kahdella eri kertana. Viestissä pyydettiin myös lähettämään kyselyä eteenpäin organisaatiossanne monimuoto-opiskelijoista vastaaville opettajille. Viestissä perusteltiin kyselyyn vastaamista tarpeella saada kehitettyä yhdessä työelämäyhteistyötä palvelemaan nykyaikaisia työelämälähtöisiä monimuoto-opintoja. Lisäksi kerrottiin, että kyselyssä käydään läpi oppilaitoskohtaisesti käytänteet oppilaitoksen ja työpaikkaohjaajan tai mentorin välillä koskien monimuoto-opiskelijoita, jotka opiskelevat koulutus-, tai oppisopimuksella.

Vastaukset kerätään anonyymisti ja kyselyn tuloksia hyödynnetään Hyvinvoivaa kasvua luonnonvara-alalla hankkeessa monimuoto-opiskelijoiden opiskelijahyvinvoinnin kehittämiseen sekä Salpauksen hevostalouden lehtori Anne-Maria Rynäsen YAMK-Agrologi opinnäytetyössä, joka koskee hevosalan työelämäyhteistyön kehittämistä. Kysely muodostui yhdestätoista eri kysymyksestä, joista viisi kysymystä oli monivalintakysymyksiä ja kuusi oli avoimia kysymyksiä. Kyselyyn linkki lähetettiin sähköpostilla, sillä oppilaitoksen opettajat käyttävät työssään sähköpostia päivittäin ja sähköpostista viestin lähettäminen edelleen oman organisaation sisällä toisille henkilöille on helppoa ja nopeaa. Kysymyslinkin lähettämisen tapa oli tässä siis eri kuin työpaikkaohjaajille, joille linkki päädyttiin lähettämään WhatsApp viestillä. Lähetystavan haluttiin olevan kohdehenkilöille mahdollisimman lähellä arkipäivästä toimintaa.

## **6.5 Teemahaastattelu hevosalan oppilaitosten edustajille**

Omassa tutkimuksessani käyttämäni teemahaastattelu oli luonteva tapa kerätä tietoa. Opinnäytetyössä aihetta täytyy rajata tiettyihin tutkimuskysymyksiin ja aiheiden pitää pysyä tietyssä aihepiirissä. Tutkimusaineiston keräämisessä on haastateltu muiden kuuden eri hevosalan oppilaitosten vastaavassa työssä toimivia opettajia ja oppilaitosten henkilöitä, jotka toimivat monimuoto-opiskelijoiden kanssa. Lisäksi on haastateltu työpaikkaohjaajia. Haastattelussa on käytetty Teams-yhteyttä, työpaikkakäyntejä ja soittoa puhelimella. Vilkan (2021) mukaan teemahaastattelun ja avoimen tutkimushaastattelun ero voi olla joskus liukuva. Teemahaastattelu kulkee aina

haastateltavan ehdoilla ja siinä käsitellään ennalta suunniteltuja teemoja. Teemoja voidaan käsitellä erilaisissa järjestyksissä ja silti niistä saatava tulos on silti vertailukelpoinen. Teemahaastattelussa keskustellaan teemojen aiheista ja pyritään pääsemään mahdollisimman aitoon keskusteluun. (Vilka 2021, 76.) Toteutin teemahaastattelua muiden hevosoppilaitosten opettajien kanssa Teams-yhteydellä, ja keskustelu pääsi hyvin nopeasti vauhtiin. Opettajan ja työpaikkaohjaajan välinen yhteistyö koettiin tärkeäksi ja monissa vastauksissa korostui tarve löytää jostain aikaa lisää panostaa tähän asiaan. Tässä teemahaastattelussa mukana oli 6 haastateltavaa ja siinä oli fokusryhmähaastattelun piirteitä. Vilka (2021, 76–77) selventää, että fokusryhmähaastattelussa on yleensä mukana 4–8 henkilöä ja käsiteltävinä noin kuusi aihetta. Haastattelussa syntyy keskustelua, joissa apuna on teemoista strukturoitu kysymysrunko. Itse käytin kysymysrunkoa, joka oli johdettu kyselystä, joihin haastateltavat, olivat jo vastanneet aikaisemmin.

Keskustelua syntyi niin paljon, että ensimmäisessä Teams-yhteydellä järjestettävässä keskustelussa ehdimme käydä läpi vain noin puolet siitä mitä oli tarkoitus. Aikaa tähän oli varattu tunti, mutta se ei riittänyt. Toisaalta oli todella hienoa huomata, miten tärkeä aihe tuntui olevan myös muille monimuoto-opiskelijoiden kanssa toimiville. Vilka (2021) jatkaakin aiheesta, että kehittämiseen painottuvissa fokusryhmähaastatteluissa haastattelusta saadaan yleensä hyvin tietoa. Ryhmän muodostamisen kannalta olisi hyvä, jos osallistujat olisivat toisiinsa nähden tasalaatuisessa asemassa. Osallistujilla olisi hyvä olla yhdistäviä tekijöitä, jotta haastattelu lähtisi etenemään hyvin. Haastattelijan oma taito virittää keskustelua aiheesta ja johdatella aiheita eteenpäin vaikuttaa haastattelun laatuun. Haastattelijan tavoitteena on, että fokusryhmähaastattelussa saataisiin esiin mahdollisimman paljon myös erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä teemoista. (Vilka 2021, 76–77.)

Tässä fokusryhmähaastattelussa, joka oli kohdistettu hevosalan eri oppilaitoksissa toimiville opettajille ja oppilaitoksissa monimuotojen kanssa toimiville muille henkilöille, yhtenä yhdistävänä tekijänä oli osallistuminen Hyvää kasvua luonnonvara-alalla hankkeeseen. (Hyvää kasvua luonnonvara-alalla 2023.) Tämän lisäksi yhdistävänä tekijänä kaikille oli toimiminen monimuoto-opiskelijoiden sekä työpaikkaohjaajien kanssa hevosalan ammatillisessa koulutuksessa.

## 7 Tulokset

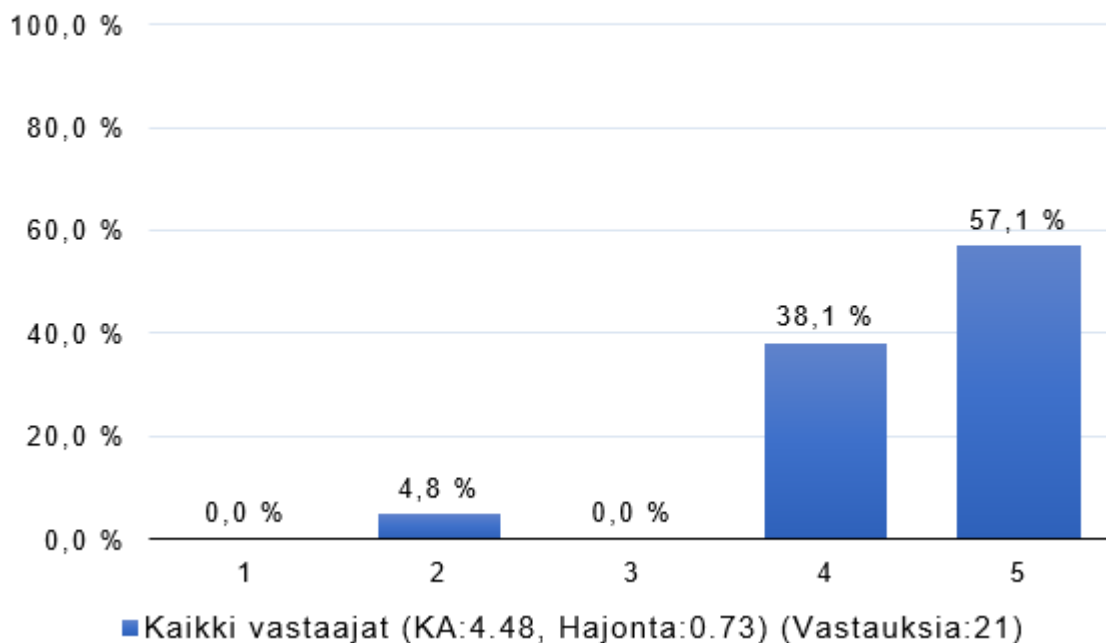
### 7.1 Työpaikkaohjaajien kyselyn tulokset

#### Kysymys 1

Kysyttäessä kuinka tärkeänä koet yhteydenpidon oppilaitoksen kanssa, 57 % vastaajista vastasi kokevansa yhteydenpidon erittäin tärkeäksi. Melko tärkeäksi yhteydenpidon koki 38,1 % vastaajista. Kuitenkin 4,8 % vastaajista oli sitä mieltä, että yhteydenpito oppilaitoksen kanssa ei ole kovinkaan tärkeää.

#### Kuinka tärkeänä koet yhteydenpidon oppilaitoksen kanssa?

##### Arviointiasteikko1-5

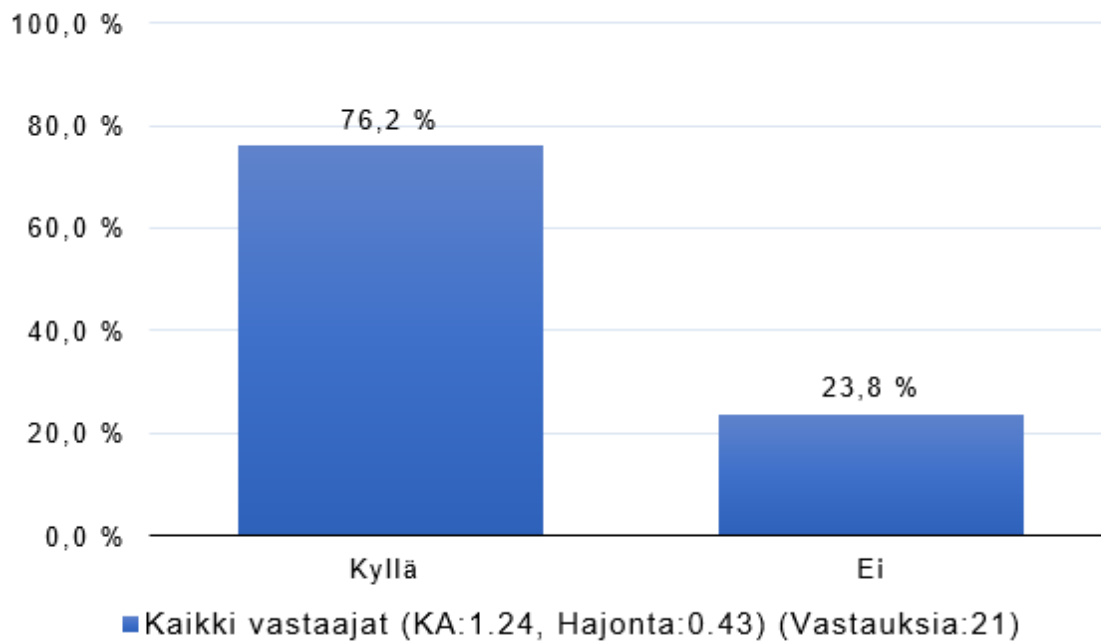


Kuvio 1. Kuinka tärkeänä työpaikkaohjaaja kokee yhteydenpidon koulun kanssa

## Kysymys 2

Työpaikkaohjaajista 76.2 % oli sitä mieltä, että koululta on oltu heihin tarpeeksi yhteydessä. Kuitenkin 23,8 % mukaan yhteydenpito ei ole ollut riittävää.

### Onko koululta oltu tarpeeksi useasti yhteydessä sinuun?

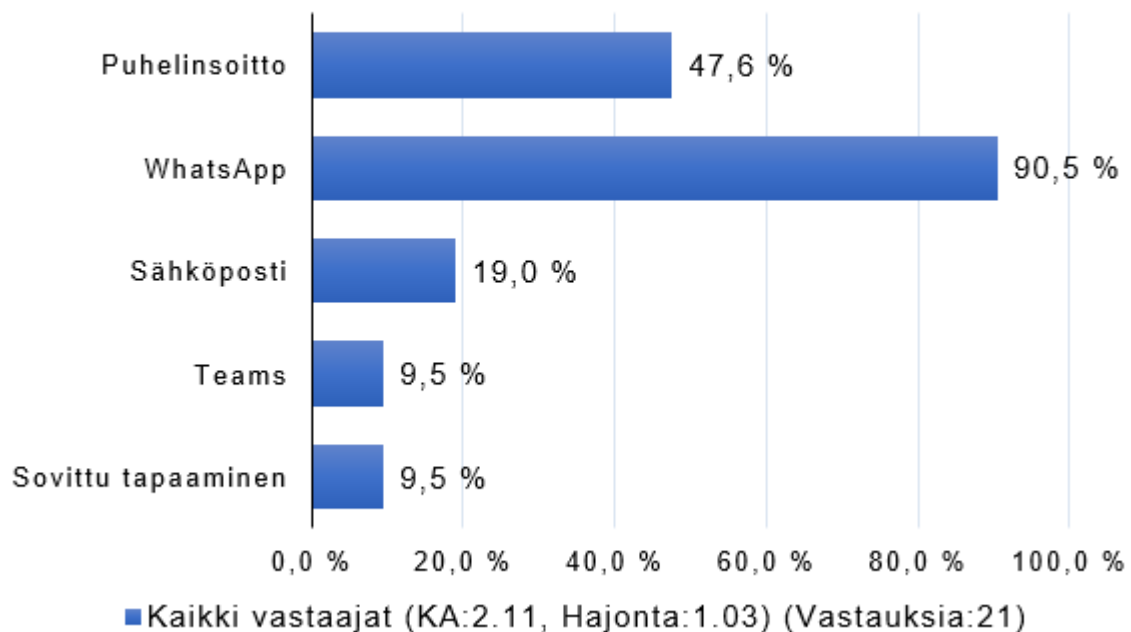


Kuvio 2. Onko koululta oltu tarpeeksi yhteydessä työpaikkaohjaajaan

### Kysymys 3

Kysymyksellä haluttiin selvittää mikä olisi paras tapa tavoittaa työpaikkaohjaajat arjessa. Tässä kysymyksessä vastaajilla oli mahdollista vastata yhteen tai useampaan kohtaan. Kyselyyn vastanneista 90,5 % oli sitä mieltä, että WhatsApp on paras ja helpoin tapa tavoittaa heidät. Seuraavaksi paras tapa oli puhelinsoitto, jota toivoi 47,6 % kyselyyn vastanneista. Sähköpostia toivoi 19 %, Teams-yhteydenottoa, 9,5 % ja sovittua tapaamista 9,5 % vastaajista.

#### Mikä on paras tapa tavoittaa sinut?



Kuvio 3. Mikä on paras tapa tavoittaa työpaikkaohjaaja

#### Kysymys 4.

##### **Mitä mieltä olisit opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteisestä WhatsApp-ryhmästä?**

Tämä kysymys oli vapaan vastaustavan salliva kysymys. Kysymyksellä haluttiin kartoittaa mitä työpaikkaohjaajat olisivat mieltä yhteisestä whatsapp ryhmästä, olisiko se toimiva arjessa? Kysymykseen saatiin 20 vastausta, joista yksi oli tyhjä. Vastaajista 18 oli sitä mieltä, että ryhmää voitaisiin kokeilla ja se olisi hyvä idea. Tässä esimerkki muutamasta vastauksesta:

” Uskon että olisi erittäin hyvä ja toimiva tapa että kaikki kolme samalla aaltopituudella, kun asia koskee kaikkia” ja ” Toimii käytännössä hyvin. Helppo ja nopea”

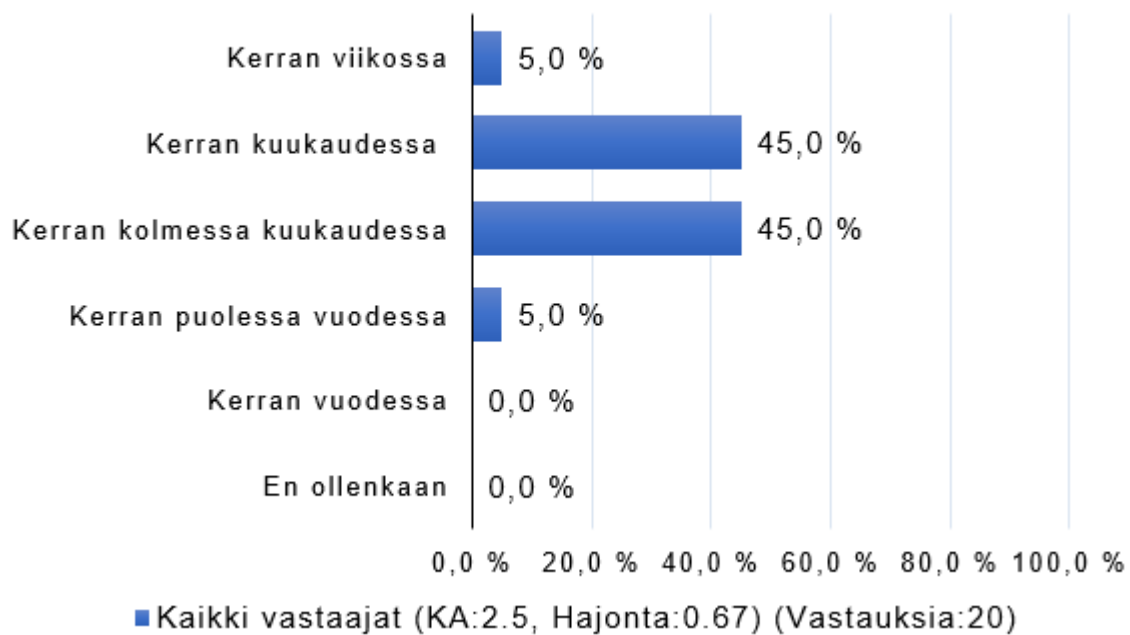
Vastaajista kaksi kuitenkin oli sitä mieltä, että yhteinen WhatsApp ryhmä ei olisi hyvä idea.

” Kuulostaa työläältä. Toisaalta voisi helpottaa viestintää”

### Kysymys 5.

Tässä kysymyksessä halusin kartoittaa työpaikkaohjaajien toiveita siitä, kuinka usein he toivoisivat yhteydenottoa koululta. Vastauksista 5 % toivoi yhteydenottoa kerran viikossa ja 45 % toivoi yhteydenottoa kerran kuukaudessa ja toiset 45 % toivoi yhteydenottoa kerran kolmessa kuukaudessa. Kerran puolessa vuodessa tapahtuvaa yhteydenottoa toivoi vain 5 % työpaikkaohjaajista eikä kukaan valinnut vaihtoehtoja kerran vuodessa tai ei ollenkaan.

#### Kuinka usein toivoisit yhteydenottoa koululta?

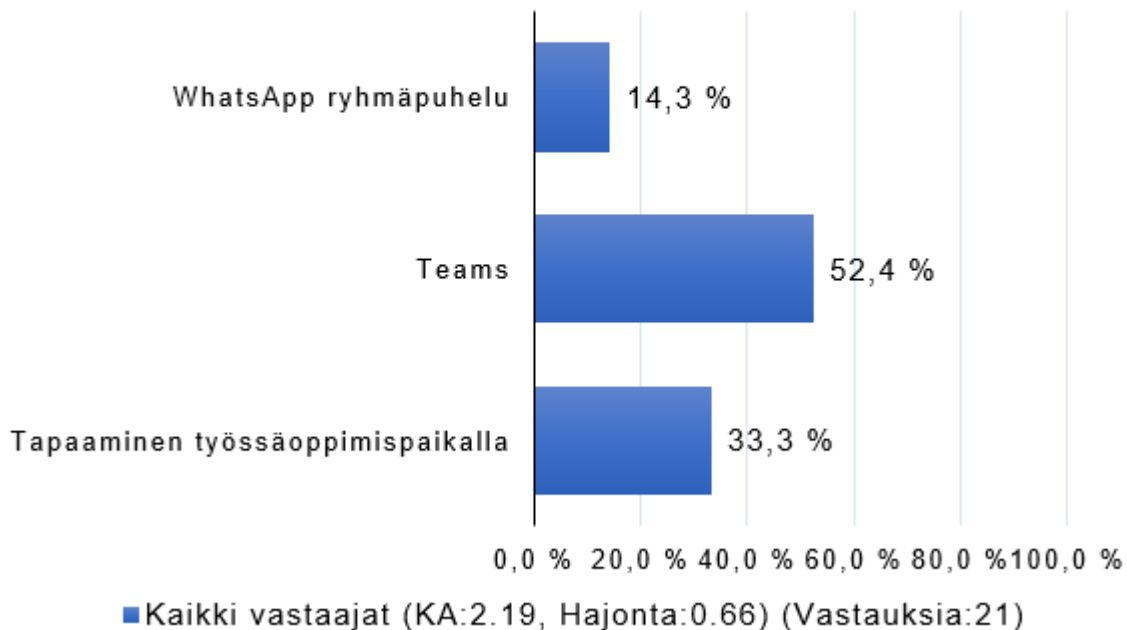


Kuvio 4. Kuinka usein työpaikkaohjaajat toivoivat yhteydenottoa

## Kysymys 6

Tässä kysymyksessä haluttiin selvittää millä tavalla näyttöjen arviointi olisi työpaikkaohjaajan mielestä kaikista mieluisinta, jos mukana olisi opettaja, työpaikkaohjaaja sekä opiskelija yhdessä samaan aikaan. Tällä samalla tavalla voidaan käydä myös opiskelijan opintojen tilannetta läpi yhdessä. Teams-kokouksen koki parhaaksi 52,4 % vastaajista ja tapaamista työpaikalla ehdotti 33,3 % ja WhatsApp ryhmäpuheluun päätyi 14,3 % vastaajista.

**Mikä näistä tavoista olisi sinulle mieluisin tapa käydä opiskelijan opintojen tilannetta ja näyttöjen suorituksia yhdessä läpi niin, että paikalla on samaan aikaan myös opiskelija ja opettaja?**



Kuvio 5. Mikä on työpaikkaohjaajille mieluisin tapa käydä opiskelijoiden näyttöjä läpi yhdessä

## Kysymys 7

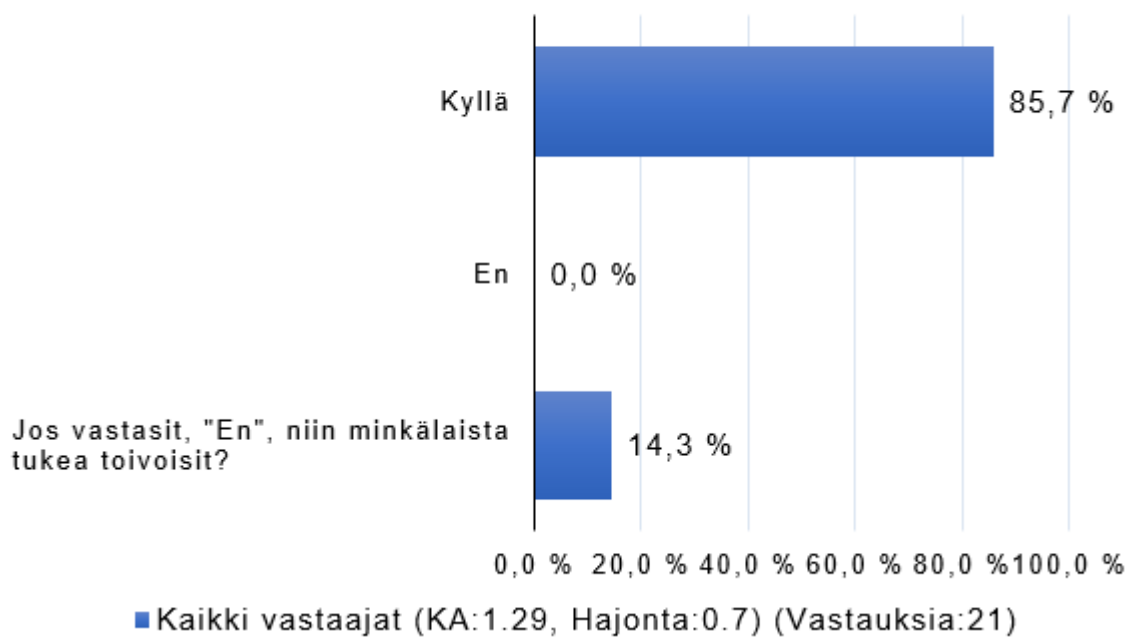
### **Parannusehdotuksia näyttöjen arvioimiseen.**

Tämä kysymys oli vapaan vastaustavan salliva kysymys. Parannusehdotuksia tuli yhteensä seitsemältä vastaajalta ja neljätoista vastaajaa oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen. Vastauksista nousi esiin toiveita selkeämpiin näyttöjen tavoitteisiin ja käytänteisiin. Työpaikkaohjaajat toivoivat selkeää ja ajantasaista listausta siitä, mitä näyttöjä vielä puuttuu ja mitä on tehty. Lisäksi he miettivät miten oppilaita saisi aktivoitua enemmän siihen, että oppilaat itse tutustuisivat paremmin näyttöjen kriteereihin. Toivottiin myös useammin Teams-palaveria ennen näyttöjä, että niissä voitaisiin vielä kerrata näyttöjen asioita. Vastaajista neljä oli täysin tyytyväisiä tämän hetken toimintaan näyttöjen suhteen.

## Kysymys 8

Kysymyksessä halusin selvittää tämänhetkistä tilannetta siitä, että onko työpaikkaohjaaja saanut tarpeeksi tukea koululta työpaikkaohjaajana toimimiseen. Suurin osa 85,7 % vastasivat, että olivat saaneet tarpeeksi tukea. Vastaajista 14 % oli kuitenkin sitä mieltä, että eivät olleet saaneet tarpeeksi tukea. Kysymyksessä oli vaihtoehto siitä, jos vastasit "En" minkälaista tukea toivoisit. Tähän oli kolme vastannut ja vastauksista nousi esiin toive käydä useammin yhdessä näyttöihin liittyviä asioita. Lisäksi oli mietitty, miten paljon työpaikkaohjaajan tulee kasvattaa opiskelijaa työntekemiseen vaikeina hetkinä.

### Koetko, että olet saanut koululta riittävästi tukea työpaikkaohjaajana toimimiseen?

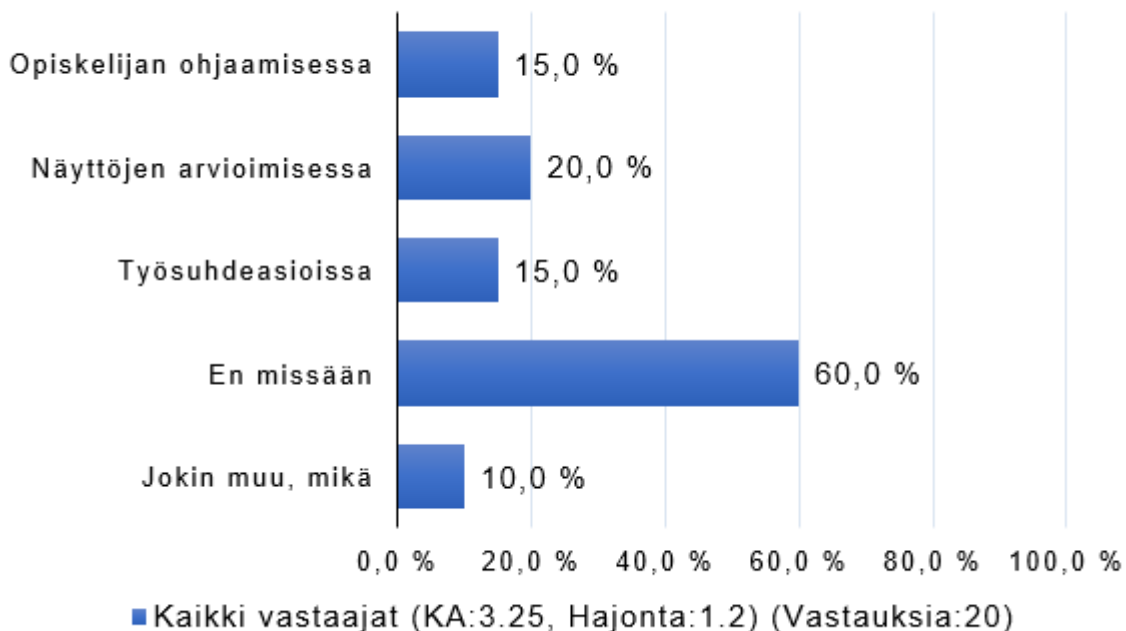


Kuvio 6. Onko työpaikkaohjaaja saanut riittävästi tukea oppilaitoksesta

## Kysymys 9

Tämän kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, tarvitseeko työpaikkaohjaaja enemmän osaamista jossain asioissa. Tarkoitus oli myös kysymyksen avulla miettiä, voitaisiinko oppilaitoksesta käsin auttaa työpaikkaohjaajia niissä asioissa mihin he toivovat perehdytystä lisää. Suurin osa työpaikkaohjaajista eli 60 % vastasi, että eivät tarvitse lisää osaamista missään asiassa. Näyttöjen arvioinnissa osaamista toivoi lisää 20 %, Opiskelijan ohjaamisessa 15 %, työsuhdeasioissa 15 %, ja kohdan ”Jokin muu, mikä” valitsi 10 %. Näistä 10 % vastaajista yhteinen viesti oli, että oppilaitoksen kanssa on yhdessä hyvä tehdä asioita ja sen puoleen ei lisää osaamista tarvita.

### Missä asioissa koet tarvitsevasi enemmän osaamista?



Kuvio 7. Mihin asioihin työpaikkaohjaaja toivoo enemmän osaamista

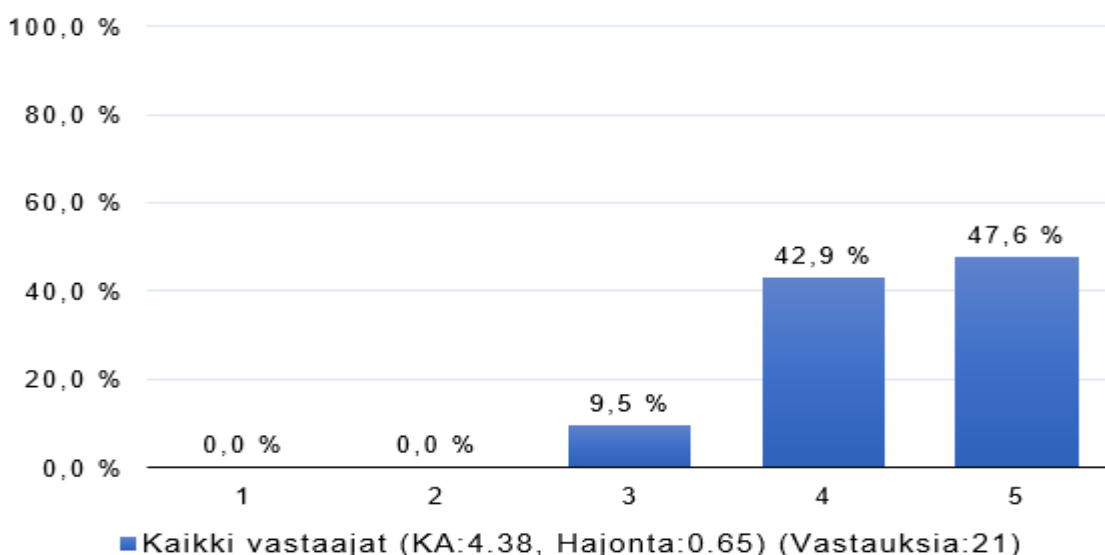
## Kysymys 10

**Toiveita työelämäyhteistyön kehittämiseksi.** Tämä kysymys sisälsi avoimia vastauksia. Vastauksia kysymykseen tuli yhteensä viisi kappaletta ja loput kuusitoista vastaajaa eivät olleet vastanneet tähän kysymykseen ollenkaan. Vastauksista nousi esiin toiveita lukujärjestyksestä ja sen reaaliaikaisesta saatavuudesta myös työpaikkaohjaajille, sekä opiskelijan yleisestä asenteesta töitä kohtaan. ”Opiskelijoilla usein asenne, että töitä ei tarvitse tehdä”. Lisäksi toivottiin vielä selkeämpää perehdyttämistä näyttöihin ja niiden vaatimuksiin.

## Kysymys 11

Kysymyksessä kuinka tyytyväinen olet työelämäyhteistyöhön tällä hetkellä tuli vastauksia 21 kappaletta ja vastaajista 47,6 % oli oikein tyytyväinen työelämäyhteistyöhön tällä hetkellä, 42,6% oli aika tyytyväisiä ja 9,5 % oli jonkin verran tyytyväisiä. Muihin vaihtoehtoihin ei tullut lainkaan vastauksia.

### Kuinka tyytyväinen olet työelämäyhteistyöhön tällä hetkellä?



Kuvio 8. Työpaikkaohjaajien tyytyväisyys työelämäyhteistyöhön

## 7.2 Työpaikkaohjaajien haastattelun tulokset

Haastatteluun vastasi yhteensä kahdeksantoista työpaikkaohjaajaa. Useilla ohjaajista on ollut opiskelijoita muistakin Suomen hevosalan oppilaitoksista. Tässä kartoitettiin kuitenkin ensisijaisesti Salpauksen hevosalan työelämäyhteistyötä ja sen kehittämistä.

**Haastattelussa kysymykset 1–3 liittyivät teemaan opettajan ja työpaikkaohjaajan välisen yhteydenpidon kehittäminen mahdollisimman sujuvaksi arjessa.**

### **Kysymys 1. Miten yhteistyö koulun kanssa toimii?**

Tähän kysymykseen vastaajista neljätoista oli sitä mieltä, että yhteistyö on tällä hetkellä ihan hyvällä tasolla, mutta kahden vastaajan mielestä opettajissa on eroa, jonkun opettajan kanssa yhteydenpito toimii paremmin kuin toisten. Kahden vastaajan mielestä yhteistyötä pitää kehittää vielä paremmalle tasolle. Tyytyväistenkin vastaajien joukosta kuitenkin toivottiin samalla lisää työpaikkakäyntejä, sillä niiden koettiin parantavan yhteistyötä.

### **Kysymys 2. Onko vastuupettajaan helppo ottaa yhteyttä ja mikä väline yhteydenottoon on toimivin ja helpoin arjessa? WhatsApp, Soitto, Teams?**

Tähän kysymykseen vastaajista viisitoista toivoi ensisijaiseksi yhteydenpitovälineeksi ainoastaan WhatsApp viestejä. Tämä perusteltiin sillä, että työpaikkaohjaajat käyttävät päivittäin WhatsApp viestejä kaikessa toiminnassaan ja siksi sen käyttäminen koetaan luontevaksi ja helpoksi tavaksi kommunikoida myös koulun kanssa. WhatsApp viesti myös huomataan helposti, sillä sitä seurataan kaikessa viestinnässä muutenkin päivän aikana. Kaksi vastaajista sanoivat, että WhatsApp tai soitto, molemmat tavat sopivat heille. Yksi toivoi puhelinsoittoa. WhatsApp koettiin hyväksi viestintään, silloin kun halutaan laittaa esimerkiksi ääniviestejä tai nopeita viestejä tai sopia esimerkiksi soittoaikoja tai Teams-kokouksia. Mikäli tulisi jotain akuuttia ongelmaa tai asia vaatisi suurempaa selvittelyä puhelinsoitto olisi silloin parempi. Sähköposti koettiin liian jäykäksi ja hankalaksi viestintävälineeksi arkiseen viestintään. WhatsApp oli näistä tavoista selkeästi paras ja toivotuin yhteydenpitoväline.

### **Kysymys 3. Mitä kehitysideoita tai toiveita sinulla olisi koulun ja työpaikkaohjaajan väli- seen yhteydenpitoon?**

Tällä kysymyksellä haluttiin saada tietoon juuri niitä kehityskohteita, joita työpaikkaohjaajat ovat kokeneet haasteelliseksi arjessa. Vastauksista nousi eniten esiin tarve lisätä työpaikkakäyntejä opettajille. Toivottiin että koululta tultaisiin käymään useammin sillä, koettiin sen saavan oppilaisiin lisää puhtia ja myös opettaja on paremmin kartalla tilanteesta, kun on käynyt paikan päällä. Yhteydenpitoa toivottiin lisää, vaikka sitten ihan WhatsApp viesteillä kuulumisia useammin. Lisäksi toivottiin, että työpaikkaohjaajat pääsisivät näkemään monimuoto-opiskelijoiden ajantasaisen lukujärjestyksen, sillä he eivät pääse opiskelijan Wilmaan ja jos opiskelija ei aina kerro mitä koulussa opetetaan, asiaa pitää kysellä opettajalta. Toivottiin, että yhteydenpito opettajien kanssa olisi mahdollisimman helppoa ihan arkisissa asioissa, silloin tulisi laitettua viestiä useammin. Yksi vastaajista ei halunnut lisätä työpaikkakäyntejä vaan koki niiden järjestämisen aikaa vieväksi. Hänen mielestään Teams-yhteydellä tapaamiset olivat parempi tapa tavata, sillä ne pystyivät sovittamaan helpommin kiireisen arjen keskelle. Yleisellä tasolla vastauksista nousi esiin, että mikäli ongelmia tulee tai jos yrityksissä oli erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita, silloin kaikki toivoivat lisää työpaikkakäyntejä opettajilta.

### **Seuraavat kysymykset liittyivät teemaan Näyttöjen arvioiminen mahdollisimman sujuvaksi työpaikkaohjaajille**

#### **Kysymys 4. Koetko opiskelijan näyttöjen arvioimisen helpoksi Teamsilla?**

Näyttöjä on arvioitu yhdessä Teams-yhteydellä työpaikkaohjaajien kanssa nyt noin kolme vuotta. Käytäntö jäi pysyväksi korona-ajan jälkeen. Teams-yhteydellä kokoukseen osallistuu opiskelija, työpaikkaohjaaja sekä opettaja. Työpaikkaohjaajista melkein kaikki suhtautuivat tähän hyvin myönteisesti. Haastatelluista vastaajista kuusitoista kokivat näyttöjen arvioinnin Teams-yhteydellä hyväksi tavaksi toimia. Vastaajat kokivat, että on helpompi arvioida opiskelijaa ja perustella numeroita, kun näytöistä voidaan yhdessä keskustella niin, että opettajakin on paikalla. Lisäksi koettiin, että tällä tavoin keskustelemalla ei arvioinnit jää mietityttämään ketään, sillä asiat saadaan juteltua yhdessä kaikkien kanssa läpi. Opiskelija saa myös osallistua keskusteluun ja kysyä jos jokin asia tuntuu epäselvältä tai haluaa lisää perusteluita. Tällä tavoin tilanne on myös opettavainen ja tunnelma on melkein sama kuin

työpaikkakäynnillä. Osa työpaikkaohjaajista kuitenkin toivoi, että myös opiskelijalla olisi kamera päällä silloin kun on yhteinen Teams, silloin vuorovaikutuksesta tulee parempaa, kun näkee toisen ilmeet ja eleet.

Osa työpaikkaohjaajista toteutti yhteisen Teamsin niin, että hän ja opiskelija kirjautuivat samalta koneelta tai puhelimelta kokoukseen eli he olivat vierekkäin samassa tilassa, tämä toimintamalli koettiin hyväksi tavaksi toimia. Ihan kaikki eivät kuitenkaan kokeneet Teamskokousta hyvänä vaihtoehtona näyttöjen arviointiin. Tähän esteeksi muodostui näillä vastaajilla tekninen osaaminen tai huono internet yhteys tallilla. Vastaajista kahden mielestä työpaikkakäynti olisi paras tapa arvioida näyttöjä. Muutamalla vastaajalla, joilla oli huolta teknisen osaamisen kanssa, opiskelijat olivat auttaneet heitä kirjautumaan Teamsiin niin, että opiskelija oli linkin kautta kokouksessa ja ohjaaja oli opiskelija vieressä samassa tilassa. Näissä tapauksissa ohjaajat suhteutuivat Teams kokoukseen positiivisesti.

Eräs haastateltava kiteyttää Teamsin käytön hyvin kuvaavasti:

” Teams keskustelu on hyvä tapa. Arviointi ei ole koskaan helppoa ja silloin varsinkin, jos ei voi antaa hyviä numeroita. Teamsilla on työpaikkaohjaajan helpompi nähdä se koko kokonaisuus ja sitten keskustella numerosta yhdessä. Pelkkä arviointikaavake jää perusteluiden osalta suppeksi”.

### **Kysymys 5. Olisiko näyttöjen arviointiin kehitysideoita?**

Tällä kysymyksellä haluttiin kartoittaa mitä kehitysideoita työpaikkaohjaajilla olisi koskien näyttöjen arviointia yleisesti. Keskustelua haastatteluissa syntyi todella runsaasti ja tästä oli tutkimuksen kannalta merkittävää hyötyä. Nostan tähän vastauksista useammin toistuneita kehitysideoita.

Työpaikkaohjaajat kokivat, että hevostalouden perustutkinnossa näyttöjä on todella paljon ja välillä on mahdotonta pysyä kartalla siitä mitä näyttöjä on tehty ja mitä pitää vielä suorittaa. Työpaikkaohjaajat eivät pääse opiskelija Wilmaan niin, että pystyisivät seuraamaan sieltä näyttöjen suorittamisen tilannetta. Käytännössä siis sitä, mitä on tehty ja mitä vielä puuttuu. Tämä koettiin suurimmaksi kehityskohdaksi koskien näyttöjen arviointia. Vastaajista seitsemän työpaikkaohjaajaa nosti tämän aiheen eniten kehitettäväksi. Tällä hetkellä käytössä on Word-tiedosto, joka on opettajan OneDrivessa niin, että opettaja jakaa työpaikkaohjaajille linkin tiedostoon ja oikeudet vain lukea, mutta ei muokata asiakirjaa. Tar-

koitus on, että tämän linkin kautta työpaikkaohjaajat pääsevät näkemään koko ajan näyttöjen ajantasaisen tilanteen, tiedostossa on yleisellä tasolla kirjattuna näyttöjen kuvaukset sekä suoritukset. Tarkemmat näyttöjen tiedot opettaja kirjaa sitten opiskelija Wilmaan, kun arviointikeskustelut on käyty. Haastatteluista kuitenkin nousi esiin kehittää tätä toimintamallia vielä paremmaksi ja pelkistetyimmäksi työpaikkaohjaajan kannalta katsottuna. Tässä muutama esimerkki työpaikkaohjaajien haastatteluista:

- ” Mitä paremmin ja selkeämmin näytöt on ohjaajalle esitetty, sitä varmemmin seuraava opiskelija on tervetullut”
- ”Näytöt voisi olla selvemmin pelkistetty, että tietää mitä tehdään. Näyttöjä on niin paljon, että tuntuu raskailta tietää ne kaikki mitä pitää arvioida”

Työpaikkaohjaajat ovat myös kokeneet, että olisi hyvä, jos sama opettaja olisi näytöissä yhteyshenkilönä heidän kanssaan samalle opiskelijalle. Oppilaitoksissa opettaja saattaa vaihtua välillä ja heille ja opiskelijoille olisi selvempää toimia saman henkilön kanssa.

Työpaikkakäyntejä toivottiin lisää myös tässä kysymyksessä viiden vastauksen verran.

Opettaja haluttiin mukaan arvioimaan näyttöjä työssäoppimispaikalle.

Tässä erään haastateltavan näkemys ” Helppojen opiskelijoiden kanssa tämä tapa Teamsilla toimii, mutta jos opiskelija olisi heikommalla tasolla, olisi parempi, että koululta tulisi opettaja useammin paikanpäälle katsomaan opiskelijaa ja mukaan arvioimaan näyttöjä”.

Lopuissa vastauksissa todettiin, että videoinnit ovat hyviä ja niitä toivottiin jatkossakin osaksi arviointiaineistoa. Videointi koettiin helpoksi ja pitkän matkan päässä oleva opiskelija pystyy näyttämään osaamistaan niiden avulla hyvin. Paperiset arviointikaavakkeet koettiin muutaman vastaajan mielestä hankaliksi ja he halusivat painottaa arviointia Teams-keskusteluun.

**Kysymys 6. Kuinka kuormittavaksi tai aikaa vieväksi koet opiskelijan ohjaamisen arjessa?**

Tämän kysymyksen tarkoituksena oli selvittää sitä, miten rankkaa tai aikaa vievää opiskelijan ohjaaminen oli työpaikkaohjaajien näkökulmasta. Viiden vastaajan mielestä töiden ohessa opiskelijan ohjaaminen ei ollut lainkaan kuormittavaa tai ei vienyt heiltä enempää aikaa. Näillä työpaikkaohjaajilla opiskelijat olivat suuremmaksi osaksi itseohjautuvia aikuisia, jotka olivat hyvällä tasolla ammatillisessa osaamisessaan. Kolmentoista vastaajan mielestä opiskelijan ohjaaminen arjessa koettiin kuormittavaksi. Näissäkin vastauksissa oli eroja, osa koki ainoastaan näyttöjen järjestämisen ja niihin ohjaamisen aikaa vieväksi asiaksi, joka tulee päivään vielä normaalien arkisten töiden lisäksi. Suurimassa osassa vastauksia nousi esiin toteamus että ”riippuu opiskelijasta”, ja ne työpaikkaohjaajat, joilla oli ollut haasteita opiskelijoiden kanssa, kokivat ohjaamisen paljon kuormittavammaksi kuin muut. Tässä erään haastateltavan näkemys:

”Alussa on aikaa vievää ennen kuin perusrutiinin on kunnossa, silloin ohjaamisessa on täysin kiinni ja ei pysty suunnittelemaan omaan päivään muuta.

Tietysti riippuu myös paljon opiskelijan tasosta ja motivaatiosta oppia asioita. Kun on ollut jo pidempään ja voi luottaa siihen, että työtehtävät hoituvat ja ajankäyttö jonkin verran helpottuu, mutta monesti jos itse hoitaisi työt niin menisivät nopeammin. Tekemällä oppiminen on kuitenkin kaikista tärkeintä, jos haluaa tälle alalle, ja hevosala tarvitsee nyt osavia hevosenhoitajia”.

### Kysymys 7. Sana vapaa

Tämän kysymyksen kohdalla syntyi todella hyvää keskustelua työelämäyhteistyön kehittämistä ylipäättäen ja syvällisemmän keskustelun ansiosta päästiin hyvään vuorovaikutukseen työpaikkaohjaajien kanssa. Tämä kysymys oli tarkoitettukin siihen, että jos oli vielä jotain asioita, joita joista ei ollut erikseen kysytty haastattelussa tai Webropol-kyselyssä tässä oli mahdollisuus kertoa mitä muita asioita voisi olla, jotka auttaisivat kehittämään tutkittavaa asiaa.

Näytöistä keskustelu jatkui ja eräskin työpaikkaohjaaja herätteli ajatusta siitä, että koulun ja opettajien sekä ohjaajien välinen vuorovaikutus voisi olla vielä enemmän rentoa eikä niin asiallista tai jäykkää. Esimerkiksi opettajien tapa viestiä asioista sähköposteilla voidaan kokea hankalaksi. Näyttöjen arvioinnissa myös, jos tulee tunne, että ollaan liian virallisia, nousee kynnys näyttöjen tekemiseen ja yhteydenottoihin suuremmaksi.

Tämä vastaaja kiteytti vastauksensa nyt koskemaan kaikkia hevosalan oppilaitoksia, sillä hänellä oli tälläkin hetkellä työssä oppijoita kolmesta eri hevosalan oppilaitoksesta. Keskustelussa päästiin siihen, että opiskelija suorittaa tässä tutkinnossa hevosalan perustutkintoa, jolloin arvioinnin ei pitäisi olla liian hankalaa tai vaikeaa ja mitä paremmin näytöt istuisivat hevosyrityksen arkeen, sitä helpompi olisi niitä lähteä suorittamaan työelämälähtöisesti omien töiden ohessa.

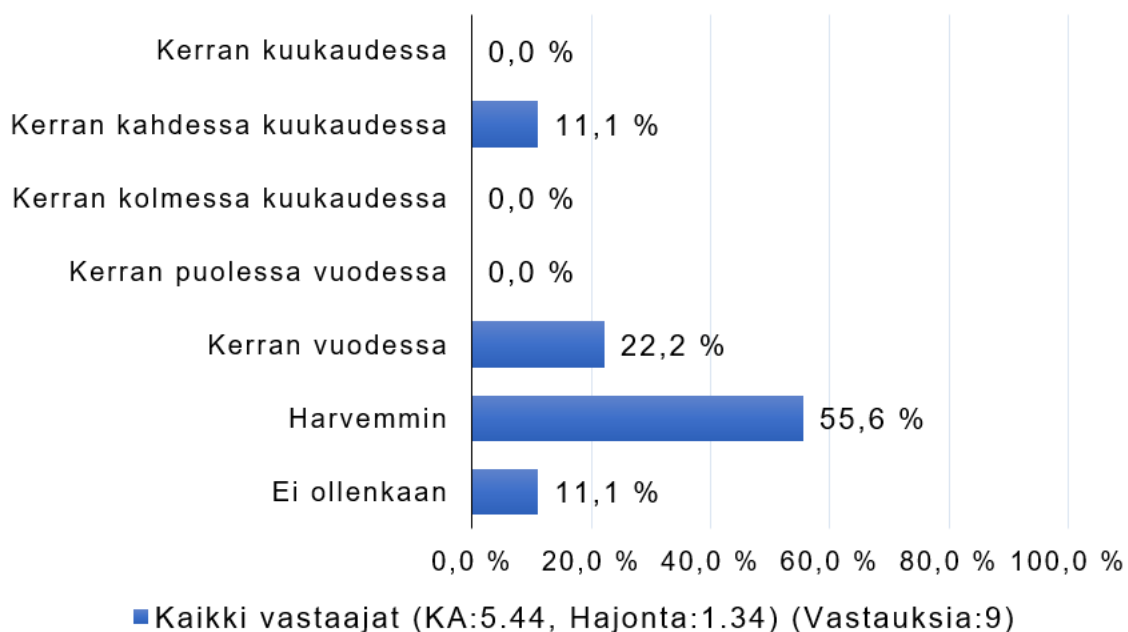
### 7.3 Hevosalan oppilaitoksille lähetetyn kyselyn tulokset

Näillä kysymyksillä haluttiin selvittää miten muut hevosalan oppilaitosten opettajat, ja monimuoto-opiskelijoiden kanssa toimivat henkilöt kokevat työelämäyhteistyön kehittämisen ja siihen liittyvät haasteet. Kyselyihin vastasi yhteensä yhdeksän henkilöä, jotka edustivat vastuksillaan kuutta eri hevosalan oppilaitosta suomessa.

#### Kysymys 1.

Työpaikkaohjaajien haastatteluissa oli nousut esiin toiveita siitä, että oppilaitoksista tulnaisiin useammin käymään työssäoppimispaikoilla. Tällä kyselyllä haluttiin selvittää muidenkin hevosalan oppilaitosten tapaa toimia. Vastaajista 55,6 % oppilaitoksista vieraili työssäoppimispaikoilla harvemmin kuin kerran vuodessa. Vastaajista 22,2 % vieraili työssäoppimispaikoissa kerran vuodessa ja vain 11,5 % kerran kahdessa kuukaudessa. Vastaajista 11,1 % ei vierailut työssäoppimispaikoissa kertaakaan.

#### Kuinka useasti oppilaitoksestanne vierailaan työssäoppimispaikalla?

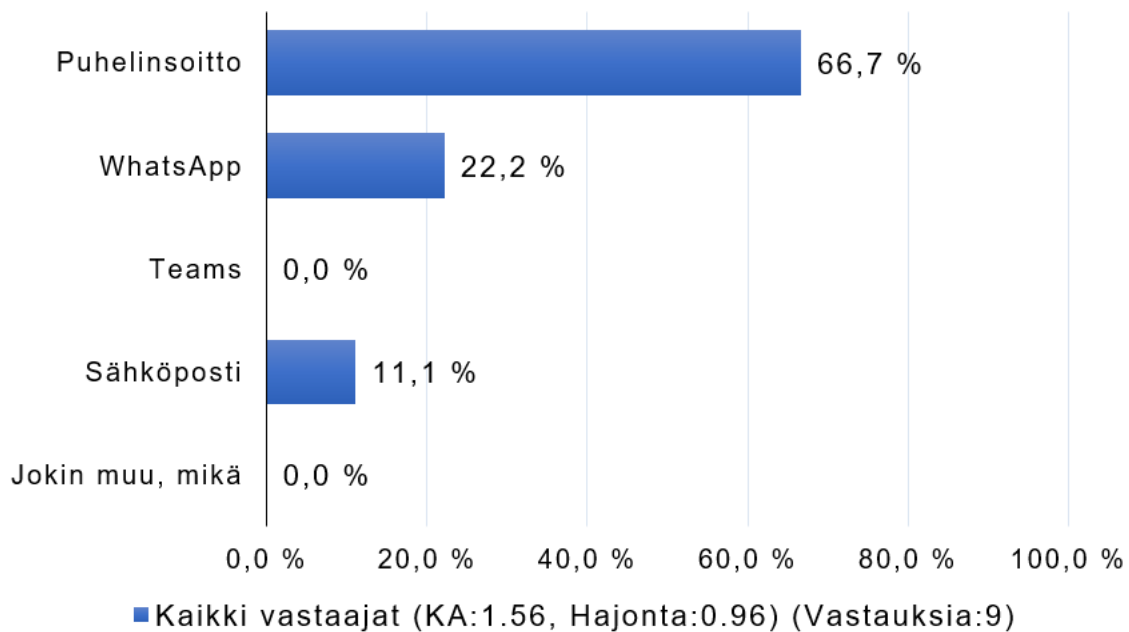


Kuvio 9. Kuinka usein oppilaitoksista vierailaan työssäoppimispaikoilla

## Kysymys 2.

Kysymyksessä kartoitettiin mikä tapa hevosoppilaitoksilla on eniten käytössä, kun opettaja haluaa tavoittaa työpaikkaohjaaja. Vastauksista 66,7 % vastaajista käytti eniten perinteistä soittoa puhelimella. Seuraavaksi usein käytettiin WhatsApp viestejä 22,2 % vastauksista, joka on kuitenkin aika paljon vähemmän. Kolmanneksi suosituin tapa oli sähköpostin lähettäminen 11,1 % vastauksista. Muihin kohtiin ei tullut lainkaan vastauksia.

### Mikä on mielestänne paras tapa tavoittaa työpaikkaohjaaja tai mentori?

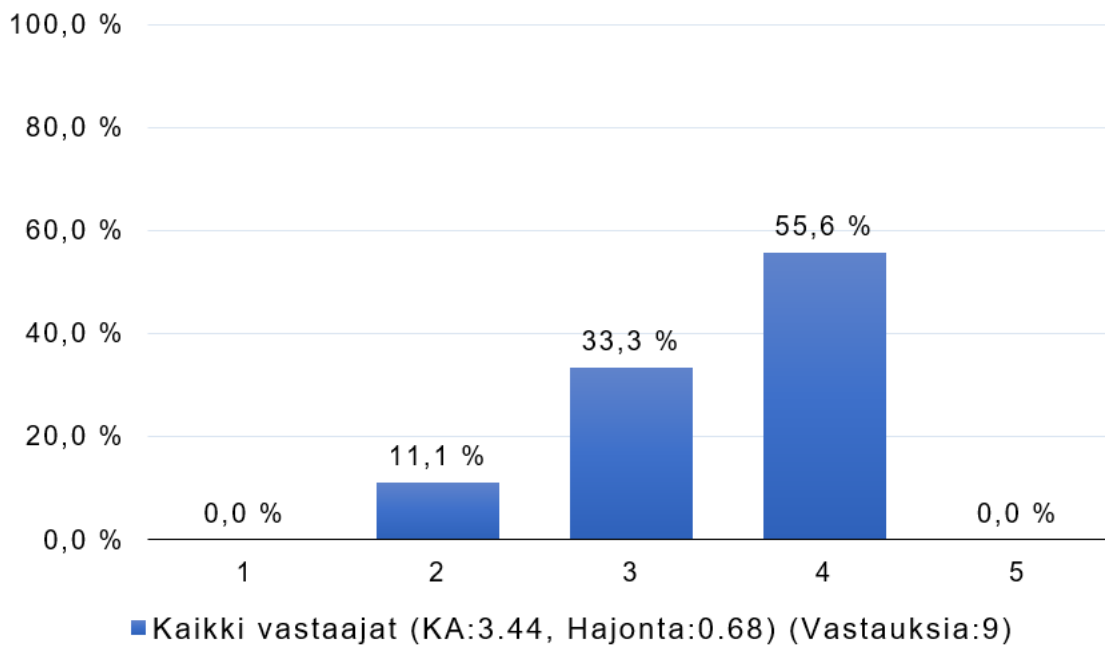


Kuvio 10. Mikä tapa on opettajien mielestä paras tapa tavoittaa työpaikkaohjaajat

### Kysymys 3.

Kuinka helpoksi opettajat kokivat työpaikkaohjaajan tavoittamisen? Vastauksista 55,6 % kokivat, että työpaikkaohjaajat olivat tavoitettavissa aika hyvin, mutta ei erinomaisen hyvin. Vastaajista 33,3 % kokivat, että ohjaajat olivat tavoitettavissa hyvin. Vastaajista 11,1 % koki, että ohjaajia tavoitettiin vain tyydyttävästi, mutta kukaan ei kokenut, että ohjaajia ei tavoitettu ollenkaan.

#### Kuinka helppo vastuopettajan on saada yhteys työpaikkaohjaajaan?



Kuvio 11. Miten helposti vastuopettaja saa yhteyden työpaikkaohjaajaan

**Kysymys 4.****Mistä työpaikkaohjaajat pääsevät seuraamaan opiskelija opintojen etenemistä?**

Tässä kysymyksessä vastaustyyppinä oli avoin vastaus. Suurin osa vastaajista sanoi, että työpaikkaohjaajat pääsevät seuraamaan opintojen etenemistä ainoastaan olemalla yhteydessä vastuupettajaan. Osalla oppialitoksista oli käytössä Wilman työssäoppimispäiväkirja, mutta sieltäkään ei näe suoraa näyttöjen tilannetta. Työpaikkaohjaaja voi soittaa opettajalle tai laittaa esimerkiksi sähköpostia. Opiskelija voi kertoa ohjaajalle näyttöjen tilanteesta. Osa vastaa, että työpaikkaohjaaja ei pääse näkemään opiskelijan näyttöjen tilannetta mistään. ”Eivät suoraan mistään. Vain sen mitä opettaja heitä informoi” kiteyttää eräsikin vastaaja.

Tämä asia nousi merkittävään rooliin näyttöjen arvioimiseen liittyvissä kehittämisen kohteissa, sillä näyttöjen tilanteen reaaliaikaista seuraamista toivoivat sekä opettajat, että työpaikkaohjaajat.

**Kysymys 5.****Minkä arviointitavan olette kokeneet toimivimmaksi, kun arvioitte opiskelijoiden näyttöjä yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa?**

Tähän kysymykseen on tullut todella monenlaisia vastuksia. Puhelu koetaan kaikista parhaaksi tavaksi, kun arvioidaan työpaikkaohjaajan kanssa kahdestaan. Työpaikalla tapahtuva arviointi ihan paikan päällä on seuraavaksi toimivin tapa arviointiin. Muutamassa vastauksessa parhaaksi tavaksi on koettu Teams-palaveri.

### Kysymys 6.

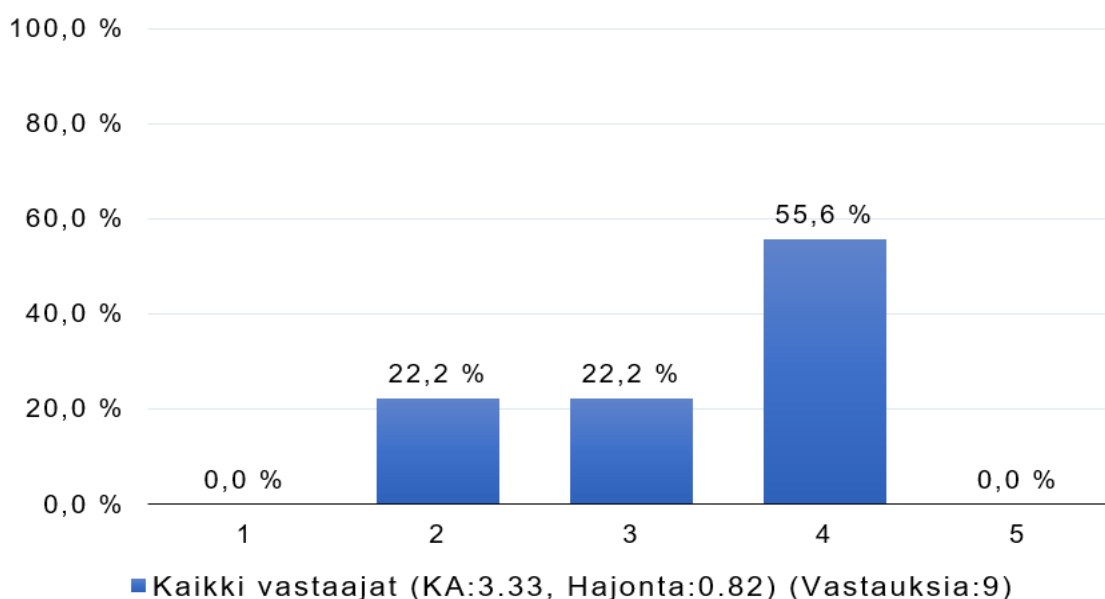
**Minkä tavan olette kokeneet toimivimmaksi, kun haluatte keskustella yhdessä opintojen tilanteesta ja/tai näytöistä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa?**

Tällä kysymyksellä kartoitetaan parasta tapaa, kun kaikki ovat paikalla yhteisessä keskustelussa, opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja. Vastaus oli avoin ja parhaaksi tavaksi nousi Teams-kokous, sitä toivoi suurin osa vastaajista. Toiseksi paras tapa oli työpaikkakäynti ja sen jälkeen puhelinsoitto.

### Kysymys 7.

Kuinka sujuvana työelämäyhteistyötä työpaikkaohjaajien kanssa pidettiin? Vastauksista 55,6 % koki työelämäyhteistyön olevan aika sujuvaa, mutta kukaan ei pitänyt sitä erinomaisen sujuvana. Vastauksista 22,2 % piti sitä hyvin sujuvana, ja 22,2 % tyydyttävänä. Kukaan ei pitänyt sitä täysin sujumattomana.

#### Kuinka sujuvana pidätte työelämäyhteistyötä työpaikkaohjaajien tai mentorien kanssa?



Kuvio 12. Kuinka sujuvaa on työelämäyhteistyö

## Kysymys 8.

**Kuinka hyvin keskimääräisesti työpaikkaohjaajat sitoutuvat opiskelijan ohjaamiseen työn ohessa?** (Esim. järjestävät mahdollisuuden näyttöjen suorittamiseen ja käyttävät aikaansa opiskelijan ohjaamiseen)

Tämän kysymyksen tarkoituksena oli kartoittaa oppilaitoksen ja opettajan näkökulmasta työpaikkaohjaajien sitoutumista opiskelijoiden ohjaamiseen työssäoppimispaikoilla. Vastauksista nousi esiin se, että yritysten ja työpaikkaohjaajien sitoutumisessa opiskelijan ohjaamiseen on paljon vaihtelua. Toiset ohjaajat kokevat sen kuormittavaksi ja toiset ohjaavat opiskelijaa mielellään.

Opettajien mukaan työpaikkaohjaajan motivaatio ohjata opiskelijaa on paljon kiinni myös siitä, minkälainen opiskelija on. Tai millaisella motivaatiolla opiskelija haluaa oppia, kaikkien kanssa vaan ei aina onnistu.

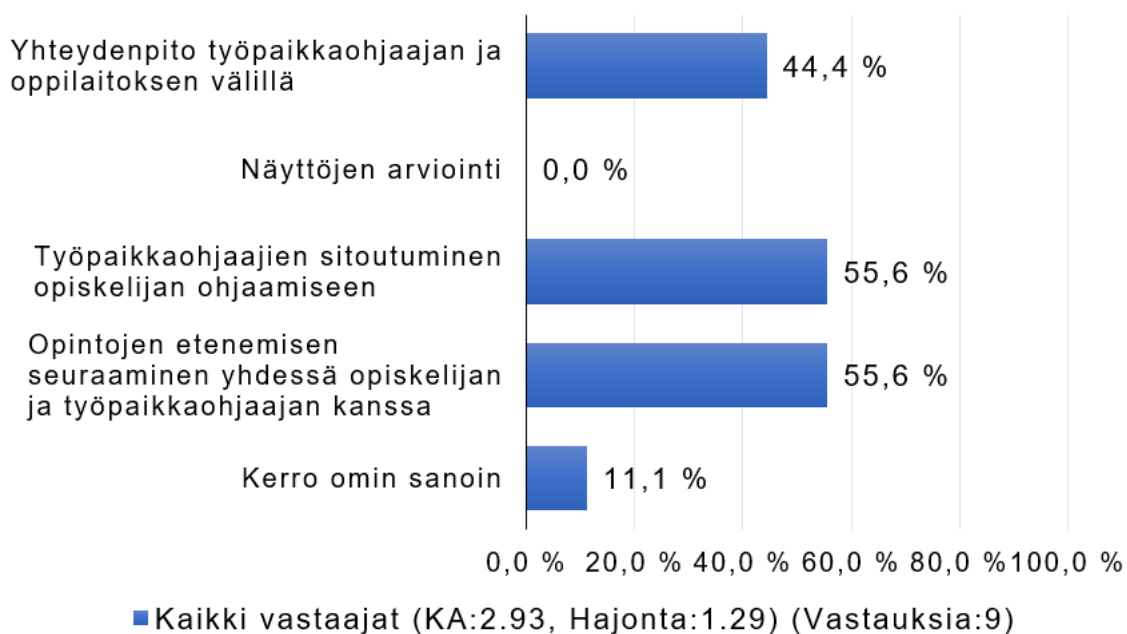
Vastauksista tässä muutamia lainauksia” Riippuu työpaikkaohjaajan sisäisestä palosta ohjata opiskelijaa ja se vaihtelee paljon”, tai ” Opiskelijan ohjaamisessa on monesti haasteita, kuten myös monipuolisten työtehtävien teossa. Usein työaika työssäoppimispaikoilla kuluu perus talletöiden tekemiseen”

Vastauksista nousi esiin työpaikkaohjaajien motivaation tärkeys opiskelijan etenemiseen. Mikäli työpaikkaohjaaja on aktiivisesti mukana ja järjestää näyttöjä sekä on innostunut ohjaamaan, asiat toimivat silloin hyvin.

### Kysymys 9.

Hevosoppilaitosten opettajien mukaan eniten työelämäyhteistyössä on kehitettävää työpaikkaohjaajien sitoutumisessa opiskelijoiden ohjaamiseen 55.6 % on tätä mieltä. Yhtä tärkeänä kehittämisen kohtana opettajat näkevät opiskelijan etenemisen seurannan yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa, vastauksista 55.6 % on tätä mieltä. Toiseksi tärkein asia työelämäyhteistyön kehittämisessä oli yhteydenpito työpaikkaohjaajan ja oppilaitoksen välillä, 44,4 % vastauksista. Yksi vastauksista on kohdassa ”kerro omin sanoin” ja vastaus on kiteytetty yhteen lauseeseen ”yrittäjän aika on kortilla” joka kuvaa hyvin asiaa. Mielenkiintoista kuitenkin on se, että kukaan ei ole valinnut kohtaa näyttöjen arviointi tärkeimmäksi kehittämisen kohdaksi, vaikka näyttöjen arvioinnissa on koettu olevan kehitettävää muuten.

#### Mikä asia työelämäyhteistyössä vaatii eniten kehittämistä?



Kuvio 13. Mikä asia työelämäyhteistyössä vaatii eniten kehittämistä

**Kysymys 10.**

Mikä asia työelämäyhteistyössä vaatii eniten kehittämistä? - Kerro omin sanoin

Tämä liittyy kysymyksen 9 vastausvaihtoehtoon kohdassa: kerro omin sanoin, siihen on tullut yksi asiaa hyvin kuvaava vastaus: ”yrittäjän aika on kortilla”.

**Kysymys 11.****Ideoita tai hyviä käytänteitä työelämäyhteistyön kehittämiseen?**

Tämä kysymys on avoimen vastauksen kysymys ja opettajien vastauksista eniten nousee esiin työelämäyhteistyöhön käytettävän ajan vähäisyys omassa työssä. Opettajien työnkuvassa resurssipula tähän asiaan, toistuu suurimassa osassa vastauksia.

Tässä yksi esimerkki vastauksista ” Opettajalla pitäisi olla riittävä resurssi yhteydenpitoon ja opiskelijoiden ohjaamiseen työpaikoille. Meillä tämä tehtävä on keskitetty tietyille opettajille, mutta resurssi on puutteellinen, eivätkä työjärjestelyt tue sitä, että tätä tehtävää pystyisi parhaalla mahdollisella tavalla hoitamaan. Tarvetta yhteydenpidolle ja ohjaukselle kyllä olisi. Tällä hetkellä liian paljon ohjauksesta jää työpaikkaohjaajan harteille ilman, että heillä on siihen välttämättä aikaa tai osaamista. Tämän vuoksi opintojen eteneminen ja näyttöjen tekeminen jää liikaa opiskelijoiden itseohjautuvuuden varaan”

Opettajat toivoivat myös enemmän mahdollisuuksia päästä käymään työssäoppimispaikoilla, mutta aika ei kenelläkään tunnu riittävän.

Lisäksi toivotaan selkeämpiä näyttöjen arvioimisen kaavakkeita sekä työpaikkaohjaajille lisää koulutusta ohjaajana toimiseen. Näyttöjen arvioiminen selkeämmäksi ja pelkistetyimmäksi. Vastauksissa nousee esiin tarve saada työpaikkaohjaajat osallistumaan heille tarjottaviin koulutuksiin jopa niin, että koulutuksiin olisi osallistuttava ennen kuin voisi saada opiskelijan työssä oppimaan yritykseen.

## 7.4 Hevosoppilaitoksien edustajien teemahaastattelun tulokset

Hevosoppilaitosten edustajat, jotka osallistuivat teemahaastatteluun, olivat samoja, joille oli ensin lähetetty edellisessä luvussa 7.3 käsitelty Webropol-kysely hevosalan työelämäyhteistyön kehittämiseksi. Haastattelu toteutettiin kahtena eri kertana Teams-yhteydellä. Haastatteluihin osallistui edustajia kuudesta eri hevosalan oppilaitoksesta ja yhteensä haastattelussa oli keskustelemassa yhdeksän eri henkilöä. Haastatteluissa käytiin syventäviä keskusteluja kysymysten pohjalta.

### **Miten usein opettaja pääsee käymään työpaikoilla missä on monimuoto-opiskelijoita työssäoppimassa?**

Erään oppilaitoksen edustaja toi esiin, että heillä monimuoto ryhmät on jaettu yhteisopettajuutena niin, että opettaja on päässyt käymään työssäoppimispaikoilla jopa kerran kahdessa kuukaudessa. Tuloksia on tullut tällä mallilla kiitettävästi ja oppilaitoksessa oli heti huomattu, että opinnot olivat lähteneet etenemään opiskelijoilla paremmin, kun oli päästy käymään työssäoppimispaikoilla useammin.

Muut oppilaitokset olivat pääosin sitä mieltä, että eivät ehdi käydä tarpeeksi usein. Kerran vuodessa on normaali määrä työpaikkakäynneille, eikä useammin ole mitään mahdollisuutta päästä käymään, sillä opettajilla on jatkuva resurssipula käytettävän ajan suhteen.

Tässä olisi selvästi asia, jota pitäisi kehittää, sillä se vaikuttaa suoraan opiskelijoiden opintojen edistymiseen ja siihen, miten ohjaajat motivoituvat opiskelijoita ohjaamaan. Mitä useammin päästään käymään, sitä paremmin ohjaaja ja opiskelija ovat kartalla ja opinnot etenevät. Työpaikkakäyntejä toivovat lisää myös työpaikkaohjaajat.

**Kuinka paljon aikaa on käytettävissä työelämäyhteistyöhön:**

Opettajan ajankäytössä ei aina ymmärretä mitä työnkuva pitää sisällään. Opettajan työnkuva on moninainen, johon kuuluu paljon opetuksen lisäksi kirjaamisia ja esimerkiksi koulutussopimusten ja oppisopimusten tekoa, haastatteluita, ohjaamista, tilanteiden selvittelyä ja työelämäyhteistyötä ym. Opiskelijat saattavat vaihtaa hevosyriyuksestä toiseen ja uudet paikat teettävät aina uudet sopimukset ja selvitykset opettajilta. Näyttöjen arvioimiseen ja niiden ohjaamiseen ja kirjaaminen menee todella paljon aikaa. Opiskelijan ja työpaikkaohjaajan pitäisi tietää mitä opintoihin kuuluu ja mitä näyttöjä on tulossa, tämän ohjaaminen ei aina ole helppoa. Opettajista tuntuu, että vaikka asiasta keskustellaan ja laitetaan kirjallisia ohjeita, saattaa silti käydä niin, että opiskelija tai ohjaaja eivät tiedä mitä työssäoppimisessa olisi pitänyt suorittaa. Asiat unohtuvat ja arjessa aletaan tehdä vain perustallityötä.

Eriyistä tukea tarvitsevat opiskelijat tarvitsisivat tukea valtavasti enemmän. Pahimmassa tapauksessa opiskelija on saattanut olla työssä oppimassa kolme vuotta mutta vasta kolmantena vuotena on mahdollista tavata hänet ihan kasvokkain. Ohjaukseen on tietysti kuulunut yhteydenpitoa muilla tavoilla kuten puhelinsoitoilla, mutta tapaamista ei voita mikään.

Opettajat haluaisivat käydä useammin työssäoppimispaikoilla ja tuntevat syyllisyyttä siitä, jos ei ole mahdollista mennä käymään silloin kun tarvitsee. Aikuisten opiskelijoiden kanssa monesti asiat sujuvat paremmin, koska heillä on paremmat valmiudet pitää huolta opinnoistaan ja niiden etenemisestä, mutta esimerkiksi 16-vuotias monimuoto-opiskelija ei useinkaan pysty huolehtimaan siitä, että opinnot etenevät sovitusti.

Erään oppilaitoksen edustaja toi esiin, että päiväopiskelijoiden kanssa on ollut haasteita jopa siitä, että heitä täytyy käydä herättelemässä asuntolasta aamuisin. Päiväopiskelijoiden asioihin menee paljon aikaa. Monimuotojen työssäoppimispaikoille ei opettajan aika enää riitä. Yleisesti kaikilla on mielipiteenä se, että aika ei riitä ja kehitettävää olisi niin paljon.

## Mikä on paras tapa saada yhteyttä työpaikkaohjaajaan

WhatsApp on kaikista paras tapa ottaa yhteyttä, siihen vastataan helpommin. Puhelinsoittokin on hyvä, mutta jos ei työpaikkaohjaaja pääse siinä hetkessä vastaamaan, voi olla, että takaisin soitto jää tekemättä.

Yhdessä oppilaitoksessa työpaikkaohjaajat seuraavat Wilmassa työssäoppimispäiväkirjan täyttöä. Työpaikkaohjaajat eivät kuitenkaan näe Wilmasta näyttöjen tilannetta, eli sitä mitä on tehty ja mitä vielä puuttuu. Opettajat vievät näyttöjä Wilmaan ja eräessä oppilaitoksesta opettaja kirjaa niitä ensin lomakkeelle mihin työpaikkaohjaajat sekä opiskelijat pääsevät. Tällöin näyttöjä kirjaan kahteen eri paikkaan ja tämä tuo lisää työtä. Tässä tarkoituksena on se, että työpaikkaohjaajat ja opiskelijat olisivat ajan tasalla siitä mitä näyttöjä on tehty ja mitä puuttuu. Tässä asiassa koettiin olevan paljon kehitettävää.

Hevostalouden perustutkinnon perusteiden mukaan tehtäviä on todella paljon. Osanäyttöjen tekemisessä ja niiden edistymisen seurannassa on paljon kartalla pysyttävää. Yhdessä oppilaitoksessa on päädytty ratkaisuun, jossa monimuoto-opiskelijat tekevät juuri tämän takia työssäoppimispaikoilla vain kokonäyttöjä. Vastuupettajan tehtävänä on pitää työpaikkaohjaaja ja opiskelija kartalla siitä, mitä on tehty ja mitä puuttuu, tämä tuntuu olevan kaikille aikaa vievää ja hankalaa juuri sen takia että tutkinnon perusteiden mukaan tehtävää on niin valtavan paljon.

Opettajat kaipaavat helppoa sovellusta, juuri opiskelijan näyttöjen etenemisen seurantaan niin, että sama näkymä olisi myös työpaikkaohjaajilla ja opiskelijoilla puhelimessa. Puhelin nousi keskusteluun sillä hevosalan yrittäjät/työpaikkaohjaajat ovat kiireisiä ja aina tallilla tai ulkona, on liian suuri kynnyksille, että tietokonetta aukaistaan ja sieltä aletaan etsiä opiskelijan näyttöjen tilannetta tai ohjeita. Lisäksi hankalat kirjautumiset ja salasanat kartoittavat työpaikkaohjaajat. Kirjautumisen pitäisi olla helppoa ja nopeaa ja niin että puhelinta voi siinä käyttää. Opiskelijat turhautuvat siihen, jos työpaikkaohjaaja ei ohjaa heitä arjessa tai ei ole aktiivisesti suunnittelemassa heidän kanssaan näyttöjä. Tämä lisää keskeyttämisiä ja paikkojen vaihtamista. Työpaikkaohjaajienkin olisi hyvä ymmärtää, että opiskelijat tarvitsevat tiedon siitä, milloin näyttöjä ollaan suorittamassa ja minkä takia jotain asioita harjoitellaan. Nämä asiat lisäävät opiskelijan mielenkiintoa työssäoppimista kohtaan.

### **Näyttöjen arvioimisesta:**

Näyttöjen suorittamisesta tulee helposti liian iso peikko, niin opiskelijalle kuin ohjaajallekin. Opiskelijat jännittävät näyttöä ja ohjaajat saattavat olla epävarmoja siitä mitä näytössä pitää tehdä ja mille paperille sitä pitikään arvioida. Tässä olisi kehitettävää, näyttöjen kynnystä pitäisi madaltaa ja niitä pitäisi saada tehtyä enemmän töiden ohessa.

Ongelma on se, että tutkinnon osat ovat valtavan laajoja kokonaisuuksia, joissa on paljon osanäytöjä, kaikkien suorittaminen töiden ohella ei aina onnistu. Kaikki näytöt eivät välttämättä onnistu edes samassa paikassa ja näitä osanäytöjä tulee paljon. Tämä voi johtaa siihen, että näyttö nousee liian suureksi asiaksi ja sitten niiden suorittamista lykätään. Mikäli opettajilla olisi enemmän resurssia päästä käymään työssäoppimispaikoilla ja jutella näytöistä ja niiden suorittamisesta se voisi madaltaa kynnystä alkaa niitä siellä tekemään. Työpaikkaohjaajillakin olisi siinä helppo ottaa puheeksi mitä näyttöön kuuluu ja kysyä jos ei ole varma.

### **Työssäoppimisen haasteet: Mitä jos opiskelija olisi työssäoppimisessa vain yksi työntekijöistä ja hän ei saisi ohjausta eikä opinnot etene?**

Osassa oppilaitoksista koetaan, että nämä asiat eivät ole yksiselitteisiä ja niihin vaikuttavat hyvin monet asiat, tuntuu että välillä siihen on vaikea puuttua tarpeeksi ajoissa. Tietysti asiaan puututaan ja siitä keskustellaan, mutta valitettavasti näitä paikkoja löytyy. Keskustelua heräsi siitä, millä tavoin me oppilaitoksena saisimme työpaikkaohjaajia motivoitua enemmän. Voisiko heille olla joku yhteistyötallin laatumerkki tai vastaava millä voitaisiin palkita hyvästä opiskelijan ohjaamisesta?

Osa yrityksistä on sellaisia, joissa opiskelijan työpaikkaohjaaja on jo hyvin motivoitunut ja tämä näkyy sillä, että näistä paikoista melkein kuka tahansa opiskelija valmistuu ajallaan ja saa hyvän ammattitaidon. Opiskelijat antavat opettajille palautetta työpaikkaohjaajista ja heiltä saa parhaiten tiedon siitä missä homma toimii ja missä ei. Tietysti henkilökemia asiat ja erilaiset oppijat vaikuttavat tähän palautteeseen ja se pitää niissä huomioida.

**Millaisia kehitysideoita oppilaitosten edustajat ehdottivat:**

Onko olemassa työpaikkaohjaajien laatukäsikirjaa? Onko monimuoto-opiskelijan ohjaamisen laatua määritelty? Jos laatua ei ole määritelty, on laatua vaikea arvioida. Tietävätkö työpaikkaohjaajat mitä heiltä odotetaan? Voisiko heille olla joku selkeä laatukäsikirja siitä, mikä on hyvää työssäoppimisen ohjaamista. Voitaisiinko tällainen laatukäsikirja tehdä ja sitä kautta oppilaitokset voisivat myös palkita yrityksiä laadukkaasta ohjaamisesta. Opiskelija osallistuisi myös tähän arvioimiseen ja laatua tarkistettaisiin aina säännöllisin väliajoin.

Hyvästä ohjaamisesta yrittäjä voisi saada vaikka kehystetyn todistuksen tallinsa seinälle ym. Oppilaitoksissa on erilaisia laatukäsikirjoja, mutta tuntuu että huomio on aina perustoiminnoissa esimerkiksi päiväopiskelijoissa ja nuorissa. Monimuoto-opiskelijoiden opintojen kehittäminen tuntuu olevan aina vähän sivuseikka. Asian ei pitäisi olla näin sillä monissa oppilaitoksissa monimuoto-opiskelijoiden määrä on koko ajan kasvanut ja koulutuksen ja ohjaamisen laatua pitäisi kehittää sillä tulevaisuudessa tämä opiskelumuoto tuntuu olevan se mihin opiskelijoita tulee koko ajan lisää.

Lisäksi kehitysideoista nousi esiin esimerkiksi Workseed tai vastaava sovellus, joka kommunikoisi Wilman kanssa ja toimisi puhelimella. Sovelluksen pitäisi olla sellainen, jolla näyttöjen arvioiminen ja opiskelijan opintojen tilanteen seuraaminen helpottuisi myös työpaikkaohjaajille. Tämä kaikki auttaisi opiskelijaa valmistumaan ajallaan. Olisi tärkeää, että työpaikkaohjaaja, opiskelija ja opettaja näkisivät näyttöjen ajantasaisen tilanteen helposti sovelluksen kautta. Sovelluksen pitäisi myös toimia puhelimella.

**Kuinka hyvin keksimääräisesti työpaikkaohjaajat sitoutuvat ohjaamiseen työn ohessa.**

Keskustelussa nousi esiin että, jos opiskelija ei pääse oppimaan ja tekemään niitä töitä mitä pitäisi ja opinnot eivät etene, silloin suhde tänne paikkaan pitää katkaista. Näytöt pitää suunnitella yksilöllisesti ja kaikki eivät voi tehdä kaikkia näyttöjä samaan aikaan. Laadukas ohjaus, joka tapahtuu työpaikkaohjaajien perehdyttämisen kautta, on tärkeää. Mutta miten heidät perehdytetään ja sitoutetaan tekemään laadukasta ohjausta? Miten työpaikkaohjaajat saadaan osallistumaan perehdyttämiseen ja sitoutumaan todella opiskelijan ohjaamiseen?

Eikö työpaikkaohjaajalle ole tarpeeksi motivoivaa, jos joku koulutusopimuksella tekee työtä satoja tunteja yritykselle. Opiskelijalla on oikeus saada laadukasta ohjausta. Voisiko olla joku hevosalan työpaikkaohjaajien perehdytys päivä, tai verkkokurssi johon ohjaajat voisivat osallistua ja saisivat siitä suorituksen, että se on käyty.

Opiskelijoita kohtaan olisi reilua, jos työpaikkaohjaajilla olisi käytynä ohjaamiseen ja näyttöjen arviointiin liittyvät perusasiat ennen kuin ovat ottaneet opiskelijan. Oppilaitoksissa oli työpaikkaohjaajille tarjottuja yleisiä perehdyttämiseen tarkoitettuja verkkokursseja tai kokonaisuuksia, joihin työpaikkaohjaajat ohjattiin. Keskustelua käytiin kuitenkin siitä, osallistuvatko työpaikkaohjaajat näihin perehdyttämisiin, ja todettiin että eivät välttämättä osallistu.

Keskustelua kuitenkin heräsi siitä voisiko olla ihan alakohtaista perehdyttämistä heille tarjolla, vaikka hevosoppilaitosten yhteisellä verkkokurssilla. Päättavoite kuitenkin olisi se, että työpaikkaohjaaja sitoutuisi käymään tämän perehdytyksen ennen kuin hän ottaa yritykseensä opiskelijan työssä oppimaan.

## **Mikä asia työelämäyhteistyössä vaatii eniten kehittämistä**

Pitäisi olla työpaikkaohjaajalle, opettajalle ja opiskelijalle yhteinen alusta mihin opiskelijan näyttöjen tilanne kirjataan. Pelkistetysti mitä puuttuu ja mitä on tehty. Tämä auttaisi todella paljon, jos kaikki pääsisivät näkemään tämän esimerkiksi puhelimitse. Yleisesti ohjaajan sitoutuminen opiskelijan ohjaamiseen herätti keskustelua, asia on todella tärkeä. Opiskelijan opintojen eteneminen ja näytöt riippuvat kaikki siitä, miten hyvää yhteydenpito on työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa.

Monesti yhteydenpito jää pelkästään opettajan varaan. Arviointiin myös vaikuttaa opettajan ja ohjaajan välinen yhteistyö. Näyttöjen arviointia tehdään osassa oppilaitoksista jo nyt Teamsilla ja osalla oppilaitoksista oli tapana soittaa työpaikkaohjaajille ja tehdä näyttöjen arviointia puhelimitse.

## **Kuinka helppo on saada työpaikkaohjaajiin yhteyttä**

Vastauksissa työpaikkaohjaajien tavoitettavuus sijoittui asteikolla 1–5, tasolle kolme. Tässä olisi vielä kehitettävää. Erilaisia keinoja on kokeiltu oppilaitoksissa, esimerkiksi erityisen tuen opiskelijoiden ohjaamisessa kerran viikossa 15min Teams, missä käydään läpi mitä opiskelijalla on tällä viikolla. Tällaista resurssia kaikille ei voi olla, mutta olisi hyvä, jos olisi opiskelijoille ylipäätään enemmän aikaa.

Kehittämiskohteita: Työpaikkaohjaajien perehdyttäminen paremmaksi, esimerkiksi heille suunnattu alan verkkokurssi, jonka he voisivat käydä. Työpaikkaohjaajien tiedostettava se, että opiskelija ei ole yksi työntekijöistä. Jos opiskelijat jäävät sinne vain karsinan siivoojiksi, opiskelija menettää hirveästi tietoa.

Työpaikka käynnit ovat todella tärkeitä yhteydenpidossa, niitä ei voi korvata millään muulla tavalla. Työpaikkakäynteihin pitäisi olla opettajilla enemmän aikaa.

Mitkä asiat voivat vaikuttaa yhteydenpitoon? Voisiko olla, että heillä ei ole aina esimerkiksi näyttöjen arvioimiseen tarvittavaa tietoa? Uskaltavatko kaikki sanoa, että eivät ehkä tiedä tarpeeksi arvioitavasta asiasta. Luottamuksen ilmapiiriin luominen työpaikkaohjaajan ja opettajan välillä voisi auttaa siinä, että myös ohjaajan kanssa voidaan keskustella avoimesti näytöistä. Yhteyttä pitäisi pitää useammin, jolloin myös epäselvistä asioista kysyminen tulisi helpommaksi.

## 8 Johtopäätökset ja pohdinta

### 8.1 Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa haluttiin kehittää työelämäyhteistyötä hevosalan ammatillisessa koulutuksessa. Tutkimuskysymyksillä haettiin vastauksia siihen millä tavoin saisimme kehitettyä opettajan ja työpaikkaohjaajan välistä yhteydenpitoa mahdollisimman helpoksi arjessa niin, että se auttaisi monimuoto-opiskelijaa etenemään opinoissaan työssäoppimispaikalla. Toinen tutkimuksen kysymyksistä oli, miten saisimme monimuoto-opiskelijan näyttöjen arvioimisen mahdollisimman sujuvaksi työpaikkaohjaajille, sillä näyttöjen eteneminen suunnitellusti auttaa opiskelijaa valmistumaan ajallaan ja säilyttää opiskelijalla ja työpaikkaohjaajalla motivaation jatkaa opintojen parissa työskentelyä arjen töiden ohessa.

Opettajan ja työpaikkaohjaajan väliseen yhteydenpitoon työpaikkaohjaajat toivoivat yksimielisesti helpompaa ja arkisempaa lähestymistapaa opettajilta. WhatsApp viestit nousivat tässä kaikista suosituimmaksi tavaksi olla yhteydessä oppilaitoksen kanssa. Työpaikkaohjaajat perustelivat tätä sillä, että heillä on puhelimesta käytössä WhatsApp, jolla toimitaan muidenkin kanssa, se on helppo ja nopea tapa ottaa yhteyttä ja siihen tulleet viestit huomataan. Kiireisen arjen keskellä työpaikkaohjaajat haluavat laittaa viestin heti kun asia tulee mieleen ja esimerkiksi ääniviesti on helppo tapa, jos tulee jotain tarvetta pidemmälle viestille. Opettajista sen sijaan moni halusi käyttää sähköpostiviestejä tai soittaa puhelimesta. Tässä on opettajilla ja työpaikkaohjaajilla selvästi erilainen toimintamalli, sillä opettajilla taas sähköpostit ja puhelinsoitot ovat päivittäistä toimintaa. Useimmat opettajat kyllä olivat jo käyttäneet myös WhatsApp viestejä, mutta työpaikkaohjaajien toiveesta ne tulisi nyt ottaa käyttöön arjen viestinnässä. Tässä tulee ottaa huomioon WhatsApp viestien tietosuoja asiat, eli mitään henkilökohtaisia tietoja niillä ei olekaan tarkoitus lähettää. Pikaiset yhteydenotot tai kysymykset olisi helpoin laittaa WhatsApp viesteillä, tällöin

myös opettajat tulisivat viestinnässään lähemmäs arjen toimintamalleja, joita työpaikkaohjaajat ja opiskelijat tällä hetkellä jo käyttävät.

Työpaikkaohjaajat ja opettajat toivoivat molemmat lisää opettajan käyntejä työssäoppimispaikoilla. Työpaikkaohjaajat toivoivat opettajan käyvän työssäoppimispaikoilla keskimäärin kahden tai kolmen kuukauden välein. Opettajat tiedostavat tämän tarpeen, mutta opettajien resurssit eivät riitä näin useisiin käynteihin työssäoppimispaikoilla. Tässä asiassa olisi kehitettävää, sillä opettajat olivat huomanneet, että yhdenkin työssäoppimispaikalla käynnin jälkeen opiskelijan opinnot lähtivät heti sujumaan paremmin. Työpaikkaohjaajat mahdollistivat näyttöjä opiskelijoille paremmin, kun työssäoppimispaikalla oli käyty. Työpaikkaohjaajien mukaan, myös opettaja oli perillä paljon paremmin heidän tilanteestaan sen jälkeen, kun hän oli käynyt paikan päällä. Tämä asia on tärkeä opiskelijan opintojen etenemisen ja valmistumisen kannalta. Työpaikkaohjaajat myös toivoivat, että opiskelijaa ohjaisi sama tai samat opettajat, oppilaitoksissa henkilökunnan vaihtuvuus lisäsi stressiä opiskelijalle ja työpaikkaohjaajille.

Työelämäyhteistyön kehittämiseen opettajilta nousi suuresti esiin työpaikkaohjaajien parempi perehdyttäminen opiskelijan ohjaamiseen ja näyttöjen arvioimiseen. Oppilaitoksilla on tarjolla työpaikkaohjaajille koulutusta asiaan esimerkiksi verkkokursseilla, mutta miten työpaikkaohjaajat saadaan sitoutumaan siihen, että he käyvät nämä kurssit. Ratkaisuna tähän voisi olla se, että aletaan oppilaitoksissa vaatia, että tämä kurssi on käytävä ennen kuin on mahdollista ottaa opiskelijaa työssä oppimaan. Tällä hetkellä kursseille osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Monesti opettaja perehdyttää työpaikkaohjaajaa näihin asioihin mikä taas vie paljon aikaa, kun asian voisi tehdä myös toisella tavalla. Työpaikkaohjaajien vastauksista taas nousi esiin se, että he toivoisivat lisää tietoa näytöistä tai arvioinnista yleisesti. Kaikki alakohtaiset asiat eivät tietenkään ratkea yleisen verkkokurssin avulla, mutta arviointiin saa kyllä näissä kaikille aloille suunnatuissa koulutuksissa hyvän pohjan.

Opettajat toivoivat myös työpaikkaohjaajilta parempaa sitoutumista opiskelijan ohjaamiseen arjessa. Tämä saavutettaisiin sillä, että ollaan useammin yhteydessä opiskelijan lisäksi myös suoraan työpaikkaohjaajaan. Tarkoitus on, että päästään puuttumaan mahdollisesti alkaviin ongelmiin jo heti, ennekuin ne kasvavat liian suuriksi. Arjessa opettajat sekä työpaikkaohjaajat ovat kiireisiä, opiskelijan vastuulle ei voi jättää informaation kulkua oppilaitoksen ja työpaikkaohjaajan välillä. Opettajien ja työpaikkaohjaajien pitää molempien olla kiinnostuneita opiskelijan ohjaamisesta ja olla enemmän yhteydessä suoraan toistensa kanssa. Tämä tukee opiskelijan oppimista ja antaa myös opiskelijalle varmuutta siitä, että hän on tekemässä oikeita asioita, kun sekä opettaja ja työpaikkaohjaaja tietävät mitä hänen opintoihinsa kuuluu.

Näyttöjen arvioiminen Teams-kokouksen avulla helpottaa näyttöjen suorittamista. Teams-kokouksessa päästään keskustelemaan yhdessä näytöistä niin, että paikalla on opiskelija, opettaja sekä työpaikkaohjaaja. Keskustelu näytöistä edistää oppimista ja arviointeja pysytään perustelevaan heti opiskelijalle. Työpaikkaohjaajat kokivat, että Teams-kokouksen järjestäminen arjessa johonkin sopivaan väliin on helppoa ja lisäksi kokoukseen voi osallistua helposti paikasta riippumatta. Tässä koettiin myös isoksi asiaksi se, että Teams-sovellus toimii myös puhelimesta, eli erillisiä laitteita ei kokousta varten tarvitse etsiä. Näyttöjen arvioimiseen työpaikkaohjaajat toivoivat selkeää pelkistettyä runkoa siitä mitä opiskelija pitää näytöissä suorittaa.

Lisäksi työpaikkaohjaajat ja opettajat tarvitsevat yhteisen alustan tai sovelluksen missä näkyy monimuoto-opiskelijan näyttöjen tilanne, eli se mitä on tehty ja mitä vielä puuttuu. Tällä hetkellä työpaikkaohjaajat eivät pääse opiskelijan Wilmaan sisälle niin, että he pääsisivät sieltä seuraamaan opiskelijan näyttöjen tilannetta. Wilman työssäoppimispäiväkirja oli joillain käytössä, mutta se ei vastaa tähän tarpeeseen. Opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan pitäisi päästä helpolla tavalla katsomaan näyttöjen tilannetta yhteisestä sovelluksesta niin, että siinä näkyvät suoritukset reaaliajassa. Tällä hetkellä tämän näyttöjen tilanteen selvittäminen työpaikkaohjaajalle on opettajan sekä opiskelijan informaation varassa ja työpaikkaohjaajat kokevat sen hitaaksi ja sekavaksi. Hevosoppilaitoksilla oli tähän asiaan monia eri käytänteitä, mutta toimiva helppo sovellus tai alusta jonne työpaikkaohjaajilla ja opiskelijoilla kirjautuminen olisi helppoa koettiin olevan paras ratkaisu tähän ongelmaan.

Lisäksi opettajat ja työpaikkaohjaajat kokivat, että hevostalouden perustutkinnossa on niin paljon erilaisia osanäyttöjä, että niistä muodostuu liian laaja kokonaisuus, jonka pelkistäminen olisi tarpeen. Näytöt määräytyvät tutkinnonperusteiden mukaan, mutta ainakin näyttöjen ohjeissa ja tehtävänannoissa pitää oppilaitosten ottaa paremmin huomioon asioiden tiivistäminen mahdollisimman pelkistetyksi kokonaisuudeksi. Kun tämä asia on otettu huomioon, työpaikkaohjaajien on helpompi suunnitella näyttöjä työn ohella suoritettavaksi kuten ammattitutkinnossa on tarkoituskin toimia.

Näytöistä ei saa muodostua opiskelijoille ja työpaikkaohjaajille liian raskaita ja vaikeasti hahmotettavia kokonaisuuksia, jolloin niiden suorittaminen alkaa nousta liian isoon mittakaavaan. Tämä johtaa siihen, että näyttöjen suorittaminen siirtyy arjessa eteenpäin tai nousee liian isoksi asiaksi opiskelijalle, joka alkaa sitten helposti jännittämään näyttöjä liikaa.

## 8.2 Pohdintaa

Työelämäyhteistyön kehittäminen on todella tärkeä asia ammatillisessa koulutuksessa, sillä opettajan toimiva yhteistyö alan yritysten kanssa takaa myös opiskelijoille mahdollisuuden päästä oppimaan työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja käytännön töiden ohessa. Monelle nuorelle opiskelijalle ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen harjoittelu on ensimmäinen kosketus työelämässä toimimiseen. Ammatillisen koulutuksen reformi uudisti koko ammatillisen koulutuksen ja uudistuksen tavoitteena oli saada opiskelijoille työelämässä vaadittavaa ammattitaitoa lisää siirtämällä opetusta enemmän työelämään. (Lampinen 2019, 1–2.) Tämä uudistus muutti oppilaitoksissa toimintatapoja ja sen tarkoituksena oli syventää oppilaitosten yhteistyötä työelämän kanssa. Opettajien yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa on merkittävässä roolissa opiskelijan opintojen etenemisessä. Mitä paremmin tämä yhteistyö toimii, sitä paremmin opiskelija saa ohjausta työssäoppimispaikalla.

Opettajien on huomioitava yhteydenotoissa työelämän tarpeet ja tuotava oma viestiminen vastamaan enemmän työelämän tarpeita. Yrittäjän ja opettajan arki on kiireistä ja juuri siksi viestimisessä pitää käyttää niitä välineitä, jotka ovat molemmilla helposti saatavilla, viestinnän esteeksi ei saa muodostua hankalat kirjautumiset tai tavat, joita varten työpaikkaohjaaja joutuu esimerkiksi avaamaan erikseen tietokonetta. Työpaikkaohjaajien toiveesta puhelimesta toimivat sovellukset

kuten WhatsApp koetaan parhaiksi viestinnän välineiksi kiireisen arjen keskellä, joten oppilaitoksissa opettajienkin on hyvä ottaa tämä huomioon.

Työelämän toiveiden mukaan opettajien pitää tulevaisuudessa lisätä työpaikkakäyntejä työssäoppimispaikalle. työpaikkakäynnit ovat olennainen osa työelämäyhteistyötä ja sen kehittämistä. Valittavasti opettajat kokevat, että heillä ei ole riittäviä resursseja tarvittaviin työpaikkakäynteihin, vaikka ne hyödyttäisivät kaikkia. Arkista viestintää ja yhteydenpitoa voidaan nopeuttaa ja lisätä esimerkiksi käyttämällä WhatsApp viestejä, mutta mikään ei silti korvaa sitä, että tavataan opiskelija ja työpaikkaohjaaja työssäoppimispaikalla. Ammatillisen koulutuksen reformin myötä ammatillisen koulutuksen määrärahaa kuitenkin leikattiin neljällä sadalla miljoonalla eurolla ja tämä vaikutti siihen, että koulutusta alettiin järjestämään pienemmillä resursseilla kuin ennen.

(Ammatillisen koulutuksen reformi 2021, 6–13.) Reformin leikkauksista seurauksena, opettajien työkuvaan siirtyi paljon muutakin kuin opettamiseen liittyviä töitä. Opettajien työkuorma on kasvanut. Opettajilla aikaa ei jää työelämäyhteistyöhön ja opettamiseen tarpeeksi. (Karoskoski 2020, 361–263.) Työpaikkakäynteihin menee paljon aikaa ja monet työssäoppimispaikat ovat kaukana, yhden opiskelijan työpaikka käyntiin saattaa mennä opettajalta yksi päivä. Oppilaitosten pitäisi kuitenkin muistaa, että opetusta tehdään monimuoto-opiskelijoille työelämän tarpeet huomioiden ja tästä syystä opettajille pitäisi resursoida enemmän aikaa vastata työssäoppimispaikan tarpeisiin.

Työpaikkaohjaajien sitoutuminen opiskelijoiden ohjaamiseen sekä heidän perehdyttämisenä työpaikkaohjaajana toimimiseen vaikuttaa oleellisesti opiskelijan opintojen etenemiseen. Kun työpaikkaohjaaja on motivoitunut ohjaajamaan opiskelijaa hän mahdollistaa näin opiskelijalle ainutlaatuisen mahdollisuuden opiskella ammattiin tarvittavat tiedot ja taidot aidossa työelämän ympäristössä. Tynjälän ym. (2006, 71) mukaan työpaikan todellisuudessa työssäoppimispaikan hyöty voi olla kuitenkin eri kuin koulutuksen järjestäjän. Yrityksissä yrityksen perustoiminnan pitää pyöriä ongelmitta ja se on työpaikkaohjaajan ensisijainen kiinnostuksen kohde. Toimivalla työelämäyhteistyöllä opettajan täytyy kuitenkin varmistaa, että ohjaaja on motivoitunut ja ohjaa opiskelijaa eikä opiskelija ole yrityksessä pelkästään rinnastettuna yhteen työntekijään. Ammatillisen koulutuksen lain mukaan työpaikkaohjaajien perehdyttäminen on koulutuksen järjestäjän vastuulla. (Ammattikoululaki 531/2017,52§.) Opettajien olisi hyvä aktiivisesti varmistaa, että työpaikkaohjaajat varmasti osallistuvat perehdyttämiseen, jos käytössä on esimerkiksi oppilaitosten tarjoamia yleisiä kursseja koskien työpaikkaohjaajien koulutuksia. Nämä koulutukset säästävät

opettajan työaika, kun perehdyttämistä ei tarvitse tehdä kokonaan itse. Hyvin perehdytetty työpaikkaohjaaja on myös sitoutuneempi ohjaamaan opiskelijaa, sekä hänellä on motivaatiota ottaa yhteyttä useammin myös opettajaan opiskelijan asioista. Tämä yhteydenpito lisää työelämäyhteistyötä.

Näyttöjen arvioinnin tulisi olla mahdollisimman sujuvaa opiskelijan ja työpaikkaohjaajan arjessa. Työpaikkaohjaajista suurin osa piti näyttöjen arviointia Teams-yhteydellä erittäin hyvänä tapana ja toivoo tätä tapaa käytettävän myös tulevaisuudessa. Tämä lisää opettajien saavutettavuutta ja toimii hienosti myös arjen kiireisessä aikataulussa. Työpaikkaohjaajat ja opettajat kokivat, että tällä tavalla järjestetty näyttöjen arviointi on sujuvaa ja kun keskusteluun pääsee mukaan myös opiskelija, siinä päästään hyvin perustelemaan asioita. Keskustelu ja asioiden perustelut lisäävät opiskelijan oppimista, ja motivaatiota näyttöjä kohtaan.

Työelämän toiveesta oppilaitosten olisi hyvä pelkistää näyttöjen ohjeet paremmin yrityksen arkeen sopivammiksi ja mahdollistaa työpaikkaohjaajille jokin helppo tapa, mistä he voivat nähdä opiskelijoiden näyttöjen suoritusten tilanteen. Kun työpaikkaohjaaja kokee näyttöjen arvioinnin helpoksi, hän tarjoaa seuraavallekin opiskelijalle mahdollisuuden tulla omaan yritykseensä työssä oppimaan.

Opettajien olisi hyvä madaltaa työpaikkaohjaajien näyttöihin ja arviointiin liittyvää kynnystä. Näytöt sujuvat paremmin, kun saadaan rakennettua työpaikkaohjaajan ja opettajan välille sellainen luottamuksen ilmapiiri, että kaikesta uskaltaa kysyä ja virheetkin sallitaan. Helposti vuorovaikutuksen esteeksi nousee työpaikkaohjaajilla epävarmuus siitä, tehdäänkö oikein ja opettajien kiire heijastuu myös heille ja sitä kautta opiskelijoihin.

Kun viestiminen työpaikkaohjaajien ja opettajien välillä on ajantasaista ja helppoa se on avain onnistuneisiin opintoihin ja vaikuttaa siihen millaisena opiskelija kokee työssäoppimisen. Pohjolan (2005, 77) mukaan tulee muistaa, että ammatillisen koulutuksen erityisasema kiinteään työelämäyhteistyön kehittämisessä on merkittävä. Monet nuoret opiskelijat muodostavat käsityksen koko hevosalasta työssäoppimisen perusteella ja päättävät työssäoppimisen aikana tai viimeistään koulun päättyessä, haluavatko he jäädä hevosalle töihin tai ryhtyvätkö alan yrittäjiksi. Tällä on

merkitystä myös koko hevosalan sekä yhteiskunnan näkökulmasta. Jokainen opiskelija, joka päättää tehdä hevosalasta itselleen ammatin tai jokainen uusi koulutettu alan toimija vie hevosalaa positiivisesti eteenpäin. Hevosalan ja hevosyrittäjyyden työllistävyys- ja hyvinvointivaikutukset niin yhteisön kuin yksilöiden kannalta ovat merkittäviä. Hevostaloudella on vaikutuksia monilla yhteiskunnan osa-alueilla niin taloudellisesti kuin kulttuurillisesti, lisäksi hevosalalla on myös sosiaalista merkitystä. (Hevosala vaikuttaa 2022).

Tässä tutkimuksessa olen kerännyt aineistoa ja käsitellyt niistä saatuja vastauksia täysin anonymisti. Kyselyyn vastanneet ovat osallistuneet tutkimukseen täysin vapaaehtoisesti, ja heille tutkitavan asian aihepiiri on ollut tuttu. Tutkimuksen pätevyyttä voidaan arvioida sillä, että haastatteluihin ja kyselyihin vastaaminen on perustunut luottamukseen ja hyvään tieteelliseen käytäntöön. Vastusten keräämisessä samalta kohderyhmältä on käytetty menetelmätriangulaatiota, joka lisää saatujen vastausten luotettavuutta. Vilkan (2021) mukaan menetelmätriangulaatiolla voidaan kerätä aineistoa käyttämällä erilaisia menetelmiä. (Vilka 2021b, 70–72.) Kyselyihin ja haastatteluihin vastanneet työpaikkaohjaajat ovat olleet asiaan perehtyneitä, ja heillä on ollut riittävästi kokemusta asian kehittämiseen. Kohderyhmä on ollut tähän tutkimukseen riittävä, vaikka vastaajien joukko ei ollut kovin suuri. Tutkijana olen käsitellyt vastauksia ja tuloksia täysin puolueettomasti ja objektiivisesti.

Tutkimuksessa kyselyiden kysymyksiä oli aika paljon ja niiden määrää olisi voitu rajata paremmin. nyt kysymyksistä muodostui todella paljon vastauksia. Kysymyksien muotoilussa osaa kysymyksistä olisi voinut tarkentaa vielä paremmin, esimerkiksi kohta ”sana vapaa” tuotti todella laajoja vastauksia ja aiheet vastuksissa eivät pysyneet aina tutkittavassa asiassa. Tämän kysymyksen tuottaman aineiston analysointi oli haastavaa ja vei paljon aikaa poimia sieltä tutkimuksen kannalta olennaisia kohtia. Toisaalta juuri tämä kysymys oli se, joka tuotti eniten uusia näkökulmia ja antoi ajattelemisen aiheita monista asioista, jotka omalta osaltaan auttavat kehittämään työelämäyhteistyötä tulevaisuudessa. Nämä ideat olisivat jääneet minulta huomiotta ilman tätä kysymystä. Haastatteluissa huomasin myös sen, että työpaikkaohjaajat olivat mielellään mukana kertomassa ajatuksiaan, monesti haastattelussa pohdittiin asioita pitkäänkin yhdessä minkä koen jo itsessään kehittävän työelämäyhteistyötä. Tutkimuksen tuloksista saatiin konkreettisia kehitysehdotuksia, jotka viedään käytäntöön. Uusien käytänteiden esittelemisen työpaikkaohjaajille on helpompaa, kun he ovat olleet itse mukana kehittämässä niitä.

### 8.2.1 Jatkotoimenpiteet ja uusien toimintamallien kehittäminen

Tämän tutkimuksen tuloksien perusteella saadaan kehitettyä työelämäyhteistyötä vastaamaan todellisia työelämän tarpeita. Näillä kehittämistoimilla saadaan työelämäyhteistyö toimivammaksi ja helpotetaan työpaikkaohjaajien ja opettajien toimintaa, sekä saadaan kehitettyä uusia toimintamalleja, joista on hyötyä oppilaitoksille sekä hevosalan yrityksille.

Tulosten perusteella työpaikkaohjaajat sekä opettajat toivoivat näyttöjen arviointiin sellaista sovellusta, josta opettaja, työpaikkaohjaaja sekä opiskelija pääsisivät seuraamaan opiskelijan näyttöjen tilannetta. Keskusteltuani työn tilaajan kanssa, Koulutuskeskus Salpauksessa on mahdollista rakentaa myös hevosalan opiskelijoille Elsa-oppimisalustalle oma sivu, jossa jokaiselle opiskelijalle tehdään näyttöihin selkeä listaus siitä, mitä on suoritettu ja mitä vielä puuttuu. Tälle alustalle pääsee työpaikkaohjaaja, opiskelija sekä opettaja. Työpaikkaohjaajille annetaan kirjautumista varten käyttäjätunnukset, jotka pysyvät samana koko opiskelijan opintojen ajan. Tähän samaan alustaan on mahdollista rakentaa näyttöihin pelkistetty versio, josta näkee selkeästi mitä näyttöjä on tehty ja mitä vielä puuttuu. Alavalikkojen alle saadaan lisätietoja, sekä ohjeita niitä kaipaaville työpaikkaohjaajille. Tämän Elsa-sivun rakentaminen ja testaaminen aloitetaan heti kun mahdollista. Tulosten perusteella työpaikkaohjaajat nimenomaan toivoivat selkeämpää ja pelkistetympää ohjetta näyttöihin, sillä siitä heidän on helpompi nähdä mikä tilanne näytöissä on. Tällä pystymme vastaamaan tähän toiveeseen.

Tutkimuksessa tehtyjen teemahaastattelujen perusteella muillakin hevosoppilaitoksilla oli sama toive tällaisesta sovelluksesta tai alustasta, josta opettajat, opiskelijat sekä työpaikkaohjaajat pääsevät näkemään selkeästi opiskelijan suoritukset. Kaikilla hevosoppilaitoksilla ei ole mahdollista lähteä kokeilemaan samanlaista Elsa-alustaa, kun Salpauksessa, mutta hyvää kasvua luonnonvara-ala hankeen jatkuessa vielä vuoteen 2025 (hyvinvoivaa kasvua luonnonvara-alalla 2023) mahdollistaa tämän asian kehittämisen vielä eteenpäin. Tutkimusten tulosten pohjalta hevosalan oppilaitoksille hankkeessa on jo esitetty mahdollisuutta kokeilla tähän asiaan ratkaisuksi digitaalista oppimisympäristö Workseediä. (Workseed 2023.) Digitaalisen oppimisympäristön esittelijä tarjosi hevosalan oppilaitoksille mahdollisuutta testata tätä oppimisympäristöä pilottihintaan. Osa oppilaitoksista on ilmaissut kiinnostuksensa testata tämän toimivuutta monimuoto-opiskelijoiden ohjaamisessa. Mikäli käytäntöön saadaan kaksi eri toimintamallia, on mielenkiintoista sitten verrata

tuloksia Elsa-alustan, tai tämän Workseedin toimivuudesta tämän asian ratkaisuksi. Pääasia kuitenkin on se, että näillä keinoilla muutkin hevosalan oppilaitokset saivat kehitettyä asiaa eteenpäin työelämän toiveiden mukaan.

Työpaikkaohjaajien ohjaamisen laatua sekä työpaikkaohjaajien perehdyttämistä työpaikkaohjaajina toimimiseen, haluttiin kehittää teemahaastattelusta saatujen tulosten perusteella. Haastattelut tehtiin hyvinvoivaa kasvua luonnonvara-alalla hankeen toimijoille ja hankeen yhteistyöverkostojen avulla työpaikkaohjaajien ohjauksen laadun kehittäminen saatiin mukaan osaksi Suomen Ratsastajainliiton uuden Hyvä talli -työryhmän työtä.

Hyvä Talli on vapaaehtoinen järjestelmä talleille, jotka haluavat dokumentoida ja kehittää toimintaansa. Järjestelmän perustaso kuitenkin määrittää jatkossa myös kaiken hevosalan keskusjärjestöjen alaisen tallitoiminnan, mikä edistää alan hyvinvointi- ja laatutyötä ja tekee siitä entistä läpinäkyvämpää”, Hyvä Talli -projektityöryhmää vetänyt Virpi Ylitalo Varsinais-Suomen hevosjalostusliitosta kertoo. (Suomenratsastajainliitto 2023.)

Tämä asia on merkittävä, sillä koko hevosala hyötyy siitä, että hevosyrityksissä kiinnitetään huomiota tallien toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Työssäoppimispaikoilla toimivat yrittäjät saavat ohjausta työpaikkaohjaajina toimimiseen ja oppilaitosyhteistyöhön jatkossa myös tätä kautta. Tällä on merkittävä vaikutus myös kaikille monimuoto-opiskelijoille, jotka ovat yrityksissä työssä oppimassa. Opiskelija voi olla työssä oppimassa hevosalan yrityksissä minkä tahansa hevosoppilaitoksen kautta, mutta kun työpaikkaohjaajat saavat tietoa myös Hyvä Talli järjestelmän kautta se hyödyttää kaikkia opiskelijoita ja hevosoppilaitoksia.

## Lähteet

Ammatillisen koulutuksen reformi. 2021. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 2/2021. Viitattu: <https://www.vtv.fi/app/uploads/2021/03/VTV-Tarkastus-2-2021-Ammatillisen-koulutuksen-reformi.pdf>

Ammattikoululaki. 531/2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta. Viitattu 27.10.2023. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>

Biotalousstrategia. 2022. Biotalousstrategia 2022–2035. Kestävästi kohti korkeampaa arvonlisää. Viitattu 18.11.2023 <https://www.biotalous.fi/biotalousstrategia-2022-2035-kestavasti-kohti-korkeampaa-arvonlisaa/>

Expósito-López, J. Parejo-Jiménez, N. Olmedo-Moreno, E. Chacón-Cuberos, R. 2023. Type of school and origin as conditioners of motivational development in post-compulsory secondary education. *Cogent education*, 10, 1, Viitattu 18.11.2023 <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2188800>

Halsvaha, T. (2022) Ammatillinen opettaja laajenevan työelämäyhteistyön kehittäjänä, *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 12(4), 62–72. Viitattu: 29.10. 2023 <https://journal.fi/akakk/article/view/114715>

Harra, K. Raitaniemi, V & Ruohotie, R. 2000. Työpaikkakouluttajan opas. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus ja koulutuskeskuksen julkaisuja.

Hevosala vaikuttaa. 2022. Suomen hippos Ry. Viitattu 23.19.23 <https://www.hippos.fi/uploads/sites/1/2023/02/f21f6617-hevosalan-vaikuttavuusluvut-tavoitteet-paattajamateriaali.pdf>

Hevostalous lukuina. 2022. PDF tiedosto. Hippolis, Suomen hippos Ry, Suomen Ratsastajainliitto Ry, Luke Hevostalous. Viitattu 22.10.23 <https://www.hippolis.fi/site/wp-content/uploads/Hevostalous-lukuina-2022-LOPULLINEN.pdf>

Hirsjärvi, P. Remes, P & Sajavaara. P. 1997. P Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Hyvinvoivaa kasvua luonnonvara-alalla. Salpaus 2023. Viitattu 12.11.2023 <https://www.salpaus.fi/info/kehitamme-toimintaamme/hankkeet/hyvinvoivaa-kasvua-luva-alalla/>

Karoskoski, P. 2020. Ristiriitainen reformi. *Aikuiskasvatus* 40, 4, 359–363. Viitattu 27.10.2023 DOI: <https://doi.org/10.33336/aik.100548>

Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas. Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.

Kelly, S-L. 2023. Experts Share How Many Steps You Actually Need to Walk Each Day. Viitattu 24.10.2023 <https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/how-many-steps-a-day-to-be-healthy-study-suggests->

[this\\_uk\\_64d36f7ee4b0d52beea15d26#:~:text=In%20fact%2C%20a%20new%20study%20by%20Johns%20Hopkins,from%20all%20causes%20is%20around%204%2C000%20per%20day.](https://doi.org/10.1016/j.jas.2023.100244)

Keskinen, R., Saastamoinen, M., Nikama, J., Särkijärvi, S., Myllymäki, M., Salo, T., & Uusi-Kämpä, J. 2017. Recycling nutrients from horse manure: effects of bedding type and its compostability. *Agricultural and Food Science*, 26, 2, 68–79. Viitattu 18.11.2023

DOI: <https://doi.org/10.23986/afsci.60443>

Kestinmäki, S., Kupiainen, E., Myllymäki, M., Pulkka, J., Saastamoinen, M., Särkijärvi, S., Rantala, M., Pussinen, S., Louhelainen, S., 2010. Hevosyrityksen ympäristöosaaminen. Hevosyritys huippukuntoon (2010–2013) Opas 4/4. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.11.2023

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/90750/Hevosyrityksen\\_ymparisto-osaaminen\\_2010.pdf;jsessionid=50FE353B08B53E52A13197E4ED42FF7F?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/90750/Hevosyrityksen_ymparisto-osaaminen_2010.pdf;jsessionid=50FE353B08B53E52A13197E4ED42FF7F?sequence=1)

Kinnunen, S. 2020. Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutus työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Restonomi (YAMK), Palveluliikenteen tutkinto-ohjelma. Viitattu 29.10.2023 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020060717530>

Koulutussopimus. Salpaus 2023. Viitattu 27.10.2023 <https://www.salpaus.fi/opiskelija/koulutussopimus-ja-oppisopimus/koulutussopimus/>

Koulutuskeskus Salpaus 2023. Viitattu 23.10.23 <http://www.salpaus.fi/>

Kukkonen, J. 2016. Hevoslaidunnus varsinaissuomalaisilla perinnemaisema-alueilla ja suojavyöhykkeillä. Opinnäytetyö. AMK. Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma. Hevostalous. Viitattu 23.10.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605259877>

Lampinen, M. 2019. Oleellista tässä on muutoksen ymmärtäminen-Työntekijäkansalaisuuden vaateet ammatillisen koulutuksen reformissa. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Yleinen ja aikuiskasvatustiede. Pro gradututkielma. Helsingin yliopisto. Viitattu 27.10.2023 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201902271359>

Mattila, E. Kajander, A & Mäki-Tuuri, S. N.d. Hevostellen-Hevonen ja luonto liikuttaa opettajan opas. Hippolis Ry, Hevostellen- hevonen ja luonto liikuttaa -hanke. Viitattu 24.10.2023 <http://www.hippolis.fi/site/wp-content/uploads/Hevostellen-Opettajan-opas-nettiin-pieni.pdf>

Metsämuuronen, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 2. tark. p. Helsinki: International Methelp.

Ollenburg, C. 2008. Research Note Worldwide Structure of the Equestrian Tourism Sector. International Centre for Ecotourism Research, Griffith University, Southport Qld, Australia. Vol.4, No, 2005. Viitattu 16.11.2023 <https://doi.org/10.1080/14724040508668437>

Opiskele oppisopimuksella. Salpaus 2023. Viitattu 27.10.2023 <https://www.salpaus.fi/koulutus/opiskele-oppisopimuksella/>

Polo, S. 2004. Minästäkö kaikki riippuu? Ammatillisen aikuisopettajan valmiudet selviytyä muuttuvassa toimintaympäristössä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteen laitos.

Pohjola, P. 2005. Työssä oppiminen. Jyväskylä: PS- Kustannus.

Pursiainen, S. 2016. Uudistuva opettajuus ja yksilölliset opintopolut. Toisen asteen nuorten ammatillisessa peruskoulutuksessa. FACE training center.

Pussinen, S. 2018. Uudistuva hevostalous, artikkelikokoelma, Hämeen ammattikorkeakoulu, HAMK: in e-julkaisuja 7/2018. Viitattu 24.10.2023 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-801-5>

Reformi tavoitteista toiminnaksi. 2018. Kokemuksia ammatillisen koulutuksen johtamisesta. Raportit ja selvitykset 2018:14a. Opetushallitus. Viitattu 27.10.2023 [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/194600\\_reformi\\_tavoitteista\\_toiminnaksi.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/194600_reformi_tavoitteista_toiminnaksi.pdf)

Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P. ja Postareff, L. 2016. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät, Ammatikasvatuksen aikakauskirja, 17, 4, 9–21. Viitattu 27.10.23: <https://journal.fi/akakk/article/view/89448>

Räsänen, K. 2022. Hevosalan työvoiman nykytilan selvitys. Opinnäytetyö. YAMK. Savonia Ammattikorkeakoulu, Luonnonvara- ja ympäristöala, Maaseudun kehittämisen tutkinto-ohjeilma. Viitattu 27.9.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022052210995>

Saastamoinen, M. 2022. Hevosala työllistää tuhansia suomalaisia- Islannista ja Ranskasta mallia kasvulle? Viitattu 24.10.2023 <https://www.biotalous.fi/hevosala-tyollistaa-tuhansia-suomalaisia-islannista-ja-ranskasta-mallia-kasvulle/>

Suomen Ratsastajainliitto 2023. Hyvä talli järjestelmän tallipilotit alkavat jo tänä syksynä- haluatko mukaan. Viitattu 26.11.2023 <https://www.ratsastus.fi/uutiset/hyva-talli-jarjestelman-tallipilotit-alkavat-tana-syksyna-haluatko-mukaan/>

Sverdrup-Thygeson, A. 2020. Luonnon varassa: Lajien monimuotoisuus elämän suojelijana. EU: Bazar kustannus

Salonen, K. 2020. kokonaisvaltainen luontokokemus hyvinvoinnin tukena. Väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopisto. Viitattu 23.10.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1563-4>

Tolls, C. Neil, C. 2020. The role of nature on horse trail rides: tourist experience expectations, 1258-1263. Viitattu 16.11.2023 <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1774515>

Tietoa hevosalasta. N.d. Suomen Hippos Ry:n verkkosivut. Viitattu 4.12.2023 <https://www.hippos.fi/vastuullisuus/tietoa-hevosalasta/>

Toom, A. Rautiainen, M. Tähtinen, J. 2017. Toiveet ja todellisuus. Kasvatus osallisuutta ja oppimista rakentamassa. Kasvatusalan tutkimuksia. Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Workseed. 2023. Digitaalinen oppimisympäristö. Viitattu 26.11.2023 <https://www.workseed.fi/web/fi/>

Vilka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, A & Rohweder, L. 2008. Kestävä kehitys luonnonvara- ja ympäristöalan koulutuksessa. Suomen maataloustieteellisen seuran tiedoite. Numero 23. Viitattu 18.11.2023 DOI: <https://doi-org.ezproxy.jamk.fi:2443/10.33354/smst.75917>

## Liitteet

### Liite 1. Kysely työpaikkaohjaajille

Työpaikkaohjaajille lähetetyn Webropol-kyselyn kysymykset:

11. Kuinka tärkeänä koet yhteydenpidon oppilaitoksen kanssa?
12. Onko koululta oltu tarpeeksi useasti yhteydessä sinuun?
13. Mikä on paras tapa tavoittaa sinut: Puhelinsoitto, WhatsApp, Sähköposti, Teams, Sovittu tappaminen
14. Mitä mieltä olisit opiskelijan ja työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteisestä WhatsApp-ryhmästä?
15. Kuinka usein toivoisit yhteydenottoa koululta?
16. Mikä näistä tavoista olisi sinulle mieluisin tapa käydä opiskelijan opintojen tilannetta ja näyttöjen suorituksia yhdessä läpi niin, että paikalla olisi samaan aikaan myös opiskelija ja opettaja?
17. Parannusehdotuksia näyttöjen arviointiin
18. Koetko että olet saanut koululta riittävästi tukea työpaikkaohjaajana toimimiseen? jos vastasit ”en” niin minkälaista tukea toivoisit?
19. Missä asioissa koet tarvitsevasi enemmän osaamista? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto; opiskelija ohjaamisessa, Näyttöjen arvioimisessa, työsuhdeasioissa, en missään, jokin muu, mikä?
20. Toiveita työelämäyhteistyön kehittämiseksi

## Liite 2. Työpaikkaohjaajien haastattelukysymykset

Haastattelukysymykset työpaikkaohjaajille, jotka toteutettiin yksilöhaastatteluna:

1. Miten yhteistyö koulun kanssa toimii?
2. Onko vastuuopettajaan helppo ottaa yhteyttä ja mikä väline yhteydenottoon on toimivin ja helpoin arjessa? WhatsApp, Soitto, Teams?
3. Mitä kehitysideoita tai toiveita sinulla olisi koulun ja työpaikkaohjaajan väliseen yhteydenpitoon?
4. Koetko opiskelijan näyttöjen arvioimisen helpoksi Teamsilla?
5. Kuinka kuormittavaksi tai aikaa vieväksi koet opiskelijan ohjaamisen arjessa?
6. Sana vapaa

## Liite 3. Teemahaastattelukysymykset hevosoppilaitosten edustajille

Webropol-kyselyt hyvää kasvua luonnonvara-alalla hankkeen hevosalan eri oppilaitosten opettajille ja monimuotojen kanssa työskenteleville henkilöille:

1. Kuinka useasti oppilaitoksestanne vieraillaan työssäoppimispaikalla?
2. mikä on mielestänne paras tapa tavoittaa työpaikkaohjaaja tai mentori?
3. Kuinka helppo vastuuopettajan on saada yhteys työpaikkaohjaajaan?
4. Mistä työpaikkaohjaajat pääsevät seuraamaan opiskelijan opintojen etenemistä?
5. Minkä tavan olette kokeneet toimivimmaksi, kun haluatte keskustella yhdessä opintojen tilanteesta ja /tai näytöistä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa?
6. Kuinka sujuvana pidätte työelämäyhteistyötä työpaikkaohjaajien tai mentorien kanssa?
7. Kuinka hyvin keksimääräisesti työpaikkaohjaajat sitoutuvat opiskelijan ohjaamiseen työn ohessa? Esimerkiksi järjestävät mahdollisuuden näyttöjen suorittamiseen ja käyttävät aikaansa opiskelija ohjaamiseen?
8. Mikä asia työelämäyhteistyössä vaatii eniten kehittämistä? Vaihtoehdot:
  - a. Yhteydenpito työpaikkaohjaajan ja oppilaitoksen välillä
  - b. Näyttöjen arviointi
  - c. Työpaikkaohjaajien sitoutuminen opiskelijan ohjaamiseen
  - d. Opintojen etenemisen seuraaminen yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa?
  - e. Kerro omin sanoin
9. Ideoita tai hyviä käytänteitä työelämäyhteistyön kehittämiseen