

**TYÖPAIKALLA TAPAHTUVA OPPIMINEN UUDISTUVASSA
AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Lepaa, puutarhatalous

kevät, 2020

Outi Honkanen

Koulutus	Puutarhatalous	
Kampus	Lepaa	
Tekijä	Outi Honkanen	Vuosi 2020
Työn nimi	Työpaikalla tapahtuva oppiminen uudistuvassa ammatillisessa koulutuksessa	
Työn ohjaaja	Riitta Ahokas	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työpaikalla tapahtuvan oppimisen tilannetta ammatillisen koulutuksen uudistusvaiheessa erityisesti puutarha-alan perustutkinnon näkökulmasta. Työn tilaajana on Jyväskylän koulutuskuntayhtymä/ Gradia Jämsä. Ammatillisen koulutuksen reformin myötä työpaikalla tapahtuva oppiminen ja sen merkitys osana opintoja lisääntyy. Uudistuvan ammatillisen koulutuksen uutisointi on ollut melko paljon negatiivispainotteista ja jopa uhkakuvia maalailevaa, joten on tärkeää selvittää työelämän, koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden mielipiteitä ja kokemuksia asiasta.

Työn keskeinen sisältö on tutkia työelämän tämän hetkistä suhtautumista ja resursointia työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja uuteen osaamisperusteiseen oppimismalliin. Miten muutos on näyttäytynyt heidän näkökulmastaan?

Tutkimus osoitti, että työpaikalla tapahtuva oppiminen on luonteva ja merkittävä osa ammatillista koulutusta ja osaamisperusteisuus on jo alkanut muodostua osaksi oppimista. Terminä se on kuitenkin vielä huonosti tunnettu. Yksittäisten tutkinnon osien suorittamisen mahdollisuus on erinomainen tapa ammattitaidon täydentämiseen. Kehitettävää on erityisesti resurssien riittävydessä ja selkeässä yhteisessä kielessä toimijoiden välillä. Ilahduttavaa on, että työelämä haluaa jatkossakin olla aktiivisesti mukana osana puutarha-alan opiskelijan oppimisprosessia.

Avainsanat työpaikalla tapahtuva oppiminen, reformi, muutos

Sivut 51 sivua, joista liitteitä 10 sivua

Name of degree programme Horticulture

Campus Lepaa

Author Outi Honkanen **Year** 2020

Subject Work-based learning in the vocational education reform

Supervisor Riitta Ahokas

ABSTRACT

The aim of the thesis was to find out the situation of work-based learning during the educational reform especially from the point of view of the Vocational Qualification in Horticulture. The work is commissioned by the Jyväskylä Educational Consortium / Gradia Jämsä.

With the reform of vocational education and training, work-based learning and its importance as part of studies are increasing. The news of renewed vocational education has been quite negative and even threatening, so it is important to find out the true opinions and experiences of entrepreneurs, education providers and students.

The main content of this thesis is to examine current attitudes and resources of working life towards work-based learning and a new knowledge-based learning. How has the change manifested from their point of view?

The study shows that work-based learning is a natural and important part of vocational education and that competence-based learning is already beginning to become part of learning. However, the term is still poorly known. The opportunity to complete individual parts of the degree is an excellent way to supplement professional skills. In particular, there is room for improvement in the adequacy of resources and in a clear common language between the actors. It is gratifying that working life wants to continue to be actively involved as part of the horticultural student's learning process.

Keywords work-based learning, reform, change

Pages 51 pages including appendices 10 pages

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	4
2 PUUTARHA-ALAN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN VAIHEITA.....	5
2.1 Uudistumisen tarpeet	8
2.2. Reformin sisältö, tavoitteet ja osaamisperusteisuus.....	9
3 TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN OPPIMISEN VAIHEITA ENNEN JA NYT	12
3.1 Työharjoittelu.....	12
3.2 Työssäoppiminen	13
3.3 Työpaikalla tapahtuva oppiminen.....	14
4 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA -MENETELMÄT	15
4.1 Teemat haastattelujen pohjana	16
4.1.1 Osaamisperusteisuus.....	16
4.1.2 Näytöt työpaikalla	17
4.1.3 Tulevaisuuden näkymät ja toimintatavat.....	17
5 HAASTATTELUVAIHEEN HUOMIOITA	18
6 TULOKSET	18
6.1. Työelämän edustajat	19
6.1.1 Teema 1	19
6.1.2 Teema 2	21
6.1.3 Teema 3	22
6.2. Koulutuksen järjestäjät ja opiskelijat.....	24
6.2.1 Teema 1	25
6.2.2 Teema 2	28
6.2.3 Teema 3	30
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	33
8 LOPPUPOHDINTA.....	38
LÄHTEET	40

Liitteet

Liite 1	Tutkimuskysymykset, työelämän edustajat
Liite 2	Tutkimuskysymykset, koulutuksen järjestäjät
Liite 3	Tutkimuskysymykset, opiskelijat
Liite 4	Haastattelut

1 JOHDANTO

Puutarha-alan koulutukseen on aina liittynyt oleellisesti käytännön harjoittelu ja tekemällä oppiminen. Kädentaidon ammatissa itse tekemällä ja työn jäljen näkemisellä sekä reflektoinnilla ja palautteen saamisella on suuri merkitys ammatin oppimiseen. Puutarha-alan koulutuksen juuret Suomessa johtavat 1800-luvulle ja nimenomaan tekemällä oppimiseen. Teoriaopetuksen merkitys on myös nähty jo varhain tärkeänä osana alalle kouluttautumista mutta käytännössä oppimisen merkitys on silti ollut aina merkittävässä roolissa osana ammatillista koulutusta. Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen jaksojen pituus ja toteutumistapa on vaihdellut eri aikakausien koulutusjärjestelmissä. Hakeutuessa puutarhurikouluun 1980-luvulla tuli suoritettuna olla hyväksytyt, tietyn mittainen käytännön harjoittelujakso. Kolmevuotisissa puutarhuriopinnoissa esimerkiksi 1990-luvulla työpaikalla harjoittelu oli koko vuoden mittainen. Myöhemmin käytännön harjoittelujaksot lyhenivät ja ne sijoitettiin opintojen eri vaiheisiin. Viimeisimmässä, puutarha-alan perustutkinnon tutkintorakenteen sisällön tarkistuksessa alkaen vuodesta 2016, työpaikalla tapahtuvan oppimisen osuutta on jälleen lisätty ja työelämäyhteistyö on tullut entistä tärkeämmäksi osaksi koulutusta.

Päädyin tämän aiheen tutkimiseen opinnäytetyössäni, koska työskentelen itse puutarha-alan perustutkinnon opetustehtävissä ja ammatillisen koulutuksen reformi ja sen mukanaan tuomat uudistukset ovat lähellä jokapäiväistä arkea. Työnantajani koulutuksen suunnittelun edustajat olivat myös kiinnostuneita saamaan tietoa, miten muutokset ovat näyttäytyneet viime vuosina työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä, vai ovatko ne? Alallamme on hyvät ja monipuoliset työelämäyhteudet eri osaamisalojen sektoreilla ja kiinnostuin heidän reaaliaikaisista ja todellisista ajatuksistaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen käytänteistä ja tämän hetken koulutuksen suunnasta. Ammatillisen peruskoulutuksen tilannetta reformin toimeenpanon aikana on selvitetty esimerkiksi helmikuussa 2019 toteutetussa kyselyssä, johon vastasi 1432 ammatillista opettajaa. Kysely oli laaja ja seikkaperäinen ja sen toteuttivat OAJ, Työväen sivistysliitto TSL, opiskelijajärjestö Sakki, Kiiipulan ammattiopisto sekä Opetushallitus. (Manner, 2019, s. 12-15) Tämän työni tutkimuksen halusin kohdentaa erityisesti puutarha-alan perustutkinnon työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Aiheen valintaan vaikutti myös valtakunnallinen uutisointi ammatillisen koulutuksen reformista. Mielestäni mediassa on harmittavasti tuotu esille pääasiassa uudistuksen mahdollisesti mukanaan tuomia negatiivisia muutoksia. On siis syytä selvittää, mikä on juuri nyt työelämässä vallitseva ilmapiiri ja onko mikään muuttunut parempaan suuntaan, koska muutoshan tuo mukanaan aina jotain hyvääkin.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen, joka on toteutettu haastattelujen pohjalta. Kysymysten aihepiirit on jaettu kolmeen teemaan: osaamisperusteisuus, näytöt työpaikalla sekä tulevaisuuden näkymät ja

toimintatavat. Haastateltavat edustavat koulutuksen järjestäjiä, yrityksiä sekä opiskelijoita. Haastateltaville on laadittu samat kysymykset, joita on muokattu jokaiselle haastatteluryhmälle heidän näkökulmastaan katsottaviksi. Koulutuksen järjestäjien haastatteluissa on edustettuna puutarha-ala ja liiketoiminta. Liiketoiminnan ala on valittu tuomaan toisen, puutarha-alaa lähellä olevan alan näkemystä työhön. Yritykset ovat puutarha-alan eri kokoisia ja eri sektoreita edustavia työelämäyhteistyökumppaneita, joista yhdessä on opiskelijoita työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa sekä puutarha- että liiketoiminta-alalta ja eri koulutussektoreista. Opiskelijoissa on edustettuna puutarha-alalla sekä liiketoiminnassa opiskelevia henkilöitä.

2 PUUTARHA-ALAN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN VAIHEITA

Ammatillisen koulutuksen alkuvaiheet Suomessa johtavat 1600-luvulle, jolloin aloitettiin käsityöläisammatteihin opiskelu oppipoikametodilla. Oppipojiksi pääsi vain poikia ja yleisimmät opiskeltavat ammatit olivat esimerkiksi kultaseppä, kirvesmies ja suutari. Opinnot kestivät vuosia, mestariksi asti jopa kahdeksan vuotta. Ammattiin opiskelua alettiin uudistaa ensimmäisen kerran vasta 1800-luvun lopulla ja ensimmäinen ammattikoulu perustettiin Helsinkiin v. 1899. Ammattikoulun tarkoituksena oli tarjota kaupunkiin muuttaneille nuorille mielekästä tekemistä sekä vastata osaavan työvoiman tarpeeseen ja sivistyksen kehittymiseen yhteiskunnan teknillisessä, taloudellisessa ja poliittisessä murroksessa. Tämän vaiheen aikana luotiin ammatilliselle koulutukselle perusrakenteet ja opetusmenetelmälliset periaatteet. (Ennen ja nyt, 2014) Aluksi vain rannikkokaupungeissa olleiden ammattikoulujen lisäksi sisämaahan alettiin perustaa vastaavia opinahjoja vasta 1950-1970-luvuilla. Silloin elettiin suuren elinkeinorakenteen kynnyksellä ja Suomi muuttui nopeasti maatalousvaltaisesta yhteiskunnasta palveluyhteiskunnan suuntaan. Ammattikoulun tehtävää alettiin pitää tärkeänä kaikista yhteiskuntarakenteista tulevien nuorten oppimispaikkana, ei ainoastaan työläistäustasta tulevien. (Ennen ja nyt, 2014) Ammatillisen koulutuksen tarjonta lisääntyi nopeasti ja opiskelijamäärä nelinkertaistui vuodesta 1950 vuoteen 1970 (Laukia, Isacsson, Mäki & Teräs, 2015, s. 13).

Ammatillisen koulutuksen seuraava tärkeä kausi oli 1980-90-lukujen taitteessa, jolloin koulutus kiinnittyi osaksi koulutusjärjestelmää (Laukia ym., 2015, s. 14). Tällöin kaikille peruskoulunsa päättävälle tuli tarjota mahdollisuus opintoihin lukiossa tai ammatillisessa koulutuksessa. Samalla myös toteutui ammatillisen koulutuksen käyneille mahdollisuus jatkaa joustavasti opintojaan korkeamman asteen oppilaitoksissa. Koulutuksen vetovoima ja arvostus nousi. Koulutusjärjestelmän tavoitteena oli kasvattaa aktiivisia ja kansainvälisesti ajattelevia kansalaisia tasa-arvoiseen yhteiskuntaan. (Laukia ym., 2015, s. 14)

Koulutuksen kehittymistarpeet 2000-luvulla ovat perustuneet täysin erilaisiin seikkoihin kuin aiempien vuosikymmenten kasvuvaiheissa. Ennusteet ikäluokkien pienenemisestä, opiskelijamäärien väheneminen, Suomen talouden heikentynyt tilanne, koulutusmenojen leikkaaminen sekä muuttoliikkeen tuomat alueelliset koulutustarpeiden erot sävyttävät koulutus uudistus pohdintoja vahvasti. Robotiikka ja digitalisaatio muuttavat työelämää niin nopeasti, että tulevaisuuden koulutustarpeita on todella vaikeaa nähdä. (Laukia ym., 2015, s. 15-16)

Puutarha-alan opetus aloitettiin Suomessa 1841 Turun Kupittaaanpuistoon perustetussa puutarhakoulussa. Opetus perustui ympäröivien puistoalueiden hoitamiseen. Alueella on edelleen olemassa tuolloin 1880-luvulla istutetut poppelit. (Turku, n.d.) Opetusta järjesteltiin uudelleen 1878 Ossian Gauffin -nimisen puistoammattilaisen toimesta, joka oli saanut oppejaan sekä Suomessa että Keski-Euroopassa työskennellessään. Hänestä tuli samalla myös sivutoiminen kaupunginpuutarhuri Turkuun. Myöhemmin hänestä tehtiin Turun vakituinen kaupunginpuutarhuri ja hänen merkityksensä oli käänteentekevä esimerkiksi kaupunkipuistojen leviämässä muuallekin Suomeen. Gauffinin jättäessä puutarhurin toimen vuonna 1898 myös puutarhakoulun toiminta hiipui. (Agricolan Tietosanomat, n.d.) Samana vuonna perustettiin Reitkallin puutarhakoulu aluksi Sippolaan Haminan lähelle. Koulu toimi vuoteen 1991 asti Reitkallin kartanossa Vehkalahdella. Koulu tuli kuuluisaksi ainoastaan pelkkiä naispuutarhureita kouluttaneena opinahjona. (Arkistonmuodostaja, n.d.) Puutarha-alan merkittävä koulutuspaikka on ollut jo yli 100 vuotta Hattulassa sijaitseva Lepaa, jonne perustettiin ensimmäinen puutarhaopisto 1910. Ensimmäiset opiskelijat aloittivat siellä opintonsa 1912. Määrätessään tilan valtiolle, Lepaan kartanon viimeinen omistaja oli asettanut ehdoksi maanviljelys- tai puutarhurikoulun perustamisen tiluksille. (Helda, 2018)

Puutarhaopetus on ollut mukana kansakoulujen ja seminaarien opetusohjelmissa niiden alkuaikoina tavoitteena lisätä puutarhaharrastusta laajemmille piireille ja saada hyötypuutarhatoimintaa leviämään. Jyväskylän seminaariin esimerkiksi valmistui tiilirakenteinen kasvihuone vuonna 1906. Mielenkiintoinen asia suomalaisen puutarhaopetuksen historiassa olivat yhdistetyt puutarha- ja talouskoulut, jotka kohdennettiin naisopiskelijoille. Haapavedelle perustettiin vuonna 1893 kasvitarha- ja keittokoulu. (Puutarhatarinoita, n.d.)

Vuonna 1930 annettiin asetus puutarhakoulusta, jonka tarkoituksena oli antaa viljelijöiksi aikoville tietopuolista ja käytännön opetusta. Pääsyvaatimuksena oli 18 vuoden ikä, puhdasmaaineisuus, hyvä terveys, kansakoulun ylemmän oppimäärän tiedot suoritettuna sekä työkokemus vähintään kahden vuoden ajalta puutarhaharjoittelupaikaksi hyväksytystä puutarhasta. (Wikipedia, 2018) Myöhemmin perustetuista puutarha-alan oppilaitoksista moni toimi maatalousalan koulun yhteydessä. Helsingin

yliopistoon perustettiin 1956 ensimmäinen puutarhatieteen professorin virka ja tällöin alkoi mahdollisuus myös puutarha-alan yliopistotason opiskeluun.

Varsinainen alan koulutuksen uudistus käynnistyi 1947 mutta toteutuksen käytäntöönpano tapahtui vasta 1960-luvun loppuun mennessä. Puutarhakoulut olivat 1- tai 2-vuotisia. Esimerkiksi 1980-luvulla puutarha-alaa pystyi opiskelemaan puutarhakoulussa, josta valmistui puutarhatyöntekijöitä, puutarhurikoulussa, josta valmistui puutarhureita sekä puutarhaopistossa, josta valmistui hortonomeja. Puutarhurikoulun jatkokoulutuksena oli puutarhateknikkokurssi, joka kesti puoli vuotta ja oikeutti käyttämään ammattinimikettä puutarhateknikko. Mäntsälän Maatalous- ja puutarhaoppilaitoksella, Saaren kartanomiljöössä alettiin antaa opetusta 1980-luvulla ensimmäisellä peruskoulupohjaisella puutarhatalouden peruslinjalla, ylioppilaspohjaisella puistolinjalla sekä 1987 alkaneella ylioppilaspohjaisella floristilinjalla. Eri koulutusohjelmat (nykyään osaamisalat) tulivat mukaan perustutkinnon koulutustarjontaan 1990-luvulla. Opiskelija pystyi valitsemaan yhteisten alan perusopintojen jälkeen puutarhatuotannon, viheralan tai kukka- ja puutarhakaupan opintoja ja perehtyä syvemmin loppuopintojensa ajan valitsemaansa koulutusohjelmaan. (Digikirjastot, n.d.) Samat osaamisalat ovat edelleen perustutkinnon opiskelijoilla valittavina.

Aikuisille suunnattu puutarha-alan perustutkinnon opetus aloitettiin 1990-luvulla ja se toimi omilla asetuksillaan erillisenä nuorisoasteen koulutuksesta aina nykyiseen, reformin mukanaan tuomaan opetuksen uudistukseen asti. Tällä hetkellä puutarha-alan perustutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (145 osaamispistettä) ja yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä). Ammatillisista tutkinnon osista pakollisia on 105 osaamispistettä ja valinnaisia 40. Perustutkinnossa on edelleen kolme osaamisalaa: puutarhatuotanto, viherala ja kukka- ja puutarhakauppa. Koko laajuus on 180 osaamispistettä ja tutkintonimike kaikissa osaamisaloissa on puutarhuri. (Opintopolku, 2017)

Puutarha-alan koulutuksessa on ollut viimeisten vuosikymmenten aikana monenlaisia vaihteita sekä erilaisia koulutusvaihtoehtoja opiskelijalle. Tällä hetkellä vuoden 2020 alussa, Suomessa on yli kymmenen koulutuksen järjestäjää, jotka tarjoavat puutarha-alan perustutkinnon opetusta. Määrä on melko suuri tämän kokoiseen maahan ja nykyisiin opiskelijamääriin nähden. Tulevina vuosina näemme, kuinka paljon puutarhureita tullaan kouluttamaan ja mihin suuntaan alan koulutusjärjestelmää yleensäkin kehitetään.

2.1 Uudistumisen tarpeet

Ammatillisessa koulutuksessa tutkintojen perusteita uudistetaan ja päivitetään säännöllisesti. Puutarha-alan perustutkinnossa voimassa olevat perusteet ovat vuodelta 2016. Tällöin uudistettiin kaikkien ammatillisten perustutkintojen perusteet. Uudet puutarha-alan perustutkinnon perusteet ovat parhaillaan työn alla. Alustava versio kävi koulutuksen järjestäjillä lausuntokierroksella loppuvuodesta 2019 ja se astuu voimaan vuonna 2021. Uudistusprosesseissa on jo pitkään tullut vahvasti esille työelämälähtöisyys ja työelämän tarpeet ja toiveet työvoiman osaamisesta. ”Ammatillisen koulutuksen uudistamisen ideana oli ja on edelleen se, että tutkinnoista saatava osaaminen vastaa työelämän nopeastikin muuttuvia osaamistarpeita” (Laukia ym., 2015, s.22). Työelämälähtöisyyttä alettiin entistä enemmän tuomaan esiin 2000-luvun alkupuolella. Työnantajilta saatiin vahvoja viestejä työelämäjaksojen pidentämisestä ja laajentamisesta. Paineita koulutuksen kehittämistä tuleekin juuri työelämästä. Koulutuksen tulisi kehittää opiskelijoissa toimintatapoja, jotka ovat ominaisia työelämässä. Työelämän organisaatiouudistukset perustuvat asiakaskeskeisyyteen, joustavuuteen ja korkeaan laatuun. Yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvien nopeiden muutosten takia tarvitaan joustavia ja monialaisesti ammattiaan hallitsevia osajia. (Helakorpi, 2001, s. 47) Työelämän uudistuminen heijastuu voimakkaasti juuri ammatilliseen koulutukseen. Edelleen koulutuksen järjestäjien tulee kehittää yhteistyötään elinkeinoelämän kanssa. Teollisuus ja työnantajat näkivät vielä 1990-luvun lopulla, että suomalainen työelämä ja koulutus toimivat liian erillään toisistaan. (Helakorpi, 2001, s. 50) Lähentymistä on tapahtunut koko ajan ja tämän hetken järjestelmä tiivistää yhteistyötä jatkuvaksi toiminnaksi koulutuksen järjestäjän ja työelämän välillä. Oman kokemuksen perusteella olen havainnut, että joillakin aloilla työelämäyhteistyö on erittäin tiivistä ja joillakin aloilla yhteistyön kehittämistä tarvitaan edelleen.

Puutarha-alan työpaikkojen määrä ja sijoittuminen haastavat myös koulutusta jatkuvasti uudistumaan. Koulutuksen järjestäjien on mietittävä osaamisatarjontaa sekä niiden sisältöjä. Työpaikkojen sijainnin valtakunnalliset alueelliset erot ovat suuret. Kasvukeskuksiin on muodostunut työpaikkoja kaupan ja asiakaspalvelun ympärille ja se on näkynyt esimerkiksi kukka- ja puutarhakaupan osaamisalan suosiona. Puutarhatuotannon ympärivuotisia työpaikkoja on nykyään yhä vähemmän tarjolla. Tuotantoyritysten koko on viime vuosina kasvanut, tuotannolliset työvaiheet automatisoituneet ja työvoiman tarve vähentynyt tai muuttunut. Kansainvälinen työvoima on tullut osaksi puutarhatuotantoa. Viheralalla esimerkiksi pienet yritykset eivät pysty automaattisesti työllistämään uutta työvoimaa, vaikka oletettua on, että piharakentamisen kysyntä kasvaa. Käytännössä kuitenkin kysyntä ei takaa asiakkuutta, koska työstä ei olla edelleenkään kovin valmiita maksamaan. Pienemmällä viheralan yrittäjillä ei näin ollen ole mahdollisuutta laajentua ja työllistää uutta, alalle valmistunutta työvoimaa.

Ala on perinteisesti kausityövaltaista. Puutarha-alan sektoreista esimerkiksi kesäkukkatuotanto on eri puolilla Suomea hyvin toimiva sektori, joka tarvitsee sesonkiaikaan työvoimaa. Muillakin alan sektoreilla tarvitaan erityisesti sesonkityövoimaa. Tämä asia tulee aina olemaan oleellinen osa puutarha-alaa. Laaja-alainen osaaminen onkin tärkeää työllistymisen kannalta.

Käytännön muutokset opetusmaailmassa ja käytänteissä tapahtuvat yleensä hitaasti. Muutos täytyy näkyä niin toimintakulttuurissa kuin opettajuudessa ja ohjaamistyössä. Osaaminen ja sen saavuttamisen tukeminen on opettajan työn lähtökohtana. (Laukia ym., 2015, s. 23) Mielenkiintoinen TYÖKE II-hanke (Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen), joka toteutettiin Länsirannikon Koulutus Oy:ssä vuosina 2014–2015, nosti esille käsitteen työpaikkaopettaja. Oppimista siirrettiin yhä enemmän työpaikoille, opettajien läsnäoloa lisättiin ja opettajan roolia ohjaajana kehitettiin aidoissa työelämän ympäristöissä. (Laukia ym., 2015, s. 44-45) Oman kokemukseni mukaan tämän kaltainen toiminta on toimivaa ja antoisaa ohjauksessa ja opetuksessa kaikille osapuolille. Se edellyttää tietenkin hyvää ja luottamuksellista työelämäyhteistyötä.

Ammatilliselta koulutukselta odotetaan jatkuvaa kehittymistä. Kansainvälisyys ja vuorovaikutteinen yhteistyö työelämän kanssa haastaa koulutusta. Tarvitaan joustavia opintopolkuja, innovatiivisia ratkaisuja ja sujuvia siirtymiä. (Laukia ym., 2015, s. 21) Nykyinen 2000-luvun opetuksen uudistumisen ja muutoksen kausi poikkeaa oleellisesti aiemmista ammatillisen opetuksen murroskausista. Yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa ja erityisesti rahoituksen leikkaaminen ammatillisesta koulutuksesta on tuonut todellisia haasteita koulutuksen järjestäjille. Tuloksellisuus on tullut myös koulutusmaailmaan ja se haastaa löytämään oikeanlaiset uudistukset opetukseen. (Pursiainen, 2016, s. 5) Uudistumisen tarpeessa ovat siis erityisesti koulutuksen menetelmät ja oppimisympäristöt. Uudistuksen keskiössä oleva osaamisperusteisuus on muuttanut käsitystä osaamisesta ja riittävän osaamisen hankkimiseen käytettävästä ajasta.

2.2. Reformin sisältö, tavoitteet ja osaamisperusteisuus

Suomessa astui voimaan vuoden 2018 alussa ammatillisen koulutuksen reformi eli ammatillisen koulutuksen suuri muutos, jossa keskeisenä periaatteena on osaamisperusteisuus. Koulutusaikoja voidaan käytännössä lyhentää, koska aika ei ole enää määräävä tekijä, vaan tarvittavan osaamisen saavuttaminen. Koulutusaikojen lyhentäminen ei kuitenkaan ole muutoksen ensisijainen tavoite, vaan osaamisen saavuttaminen. Jokaiselle opiskelijalle rakennetaan henkilökohtainen

opintopolku, jossa voidaan heti alussa määritellä opintojen arvioitu pituus jo olemassa olevaa osaamista huomioiden. Osaaminen osoitetaan näytöillä, jotka suoritetaan työelämässä osana työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Reformin mukaan on vain yksi ammatillista opetusta koskeva lainsäädäntö, jossa nuorten ja aikuisten koulutusta koskevat raja-aidat poistettiin ja aikuisopistot sulautettiin ammatillisiin oppilaitoksiin. Myös oppisopimus oli osana uudistusta. (Minedu, 2015)

Hallituksen esityksessä 2017 ammatillisen koulutuksen reformiksi madalletaan raja-aitoja nuorten ja aikuisten koulutuksen välillä. Koulutus muuttuu työelämälähtöisemmäksi. Joustavampia opintopolkuja on tarkoitus rakentaa ja yksilöllisyyttä huomioida enemmän. (Laukia ym., 2015, s. 21)

Työelämälle oleellisia reformin pääteemoja ovat nopeampi reagointi työelämän tarpeisiin sekä laadun ja joustavuuden lisääminen työpaikalla tapahtuvaan opiskeluun. Valinnaisuusmahdollisuus lisääntyy ja osaamista voi hankkia tai täydentää myös esimerkiksi yksittäisiä tutkinnon osia suorittamalla. Tutkinnon sisällä voi erikoistua. Yhteiset tutkinnon osat kuuluvat kaikkiin perustutkintoihin. Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen solmitaan koulutussopimus, jossa ei ole määriteltynä vähimmäis- eikä enimmäisaikaa sekä osaamispisteitä. Opiskelija ei ole työsuhteessa, eikä hänelle makseta palkkaa mutta hän on oikeutettu opintososiaalisiin etuihin (opintotuki, koulumatkakorvaus ja koulutuksen tarjoama maksuton ateria). Oppisopimuskoulutuksen toimintamallit yhdenmukaistuvat. Oppisopimus voi olla pituudeltaan vaihteleva, viikoittaisen työajan ollessa kuitenkin keskimäärin 25 tuntia. Oppisopimuksen työpaikalla tapahtuvaa oppimista täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä. Opiskelijan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS) suunnitellaan myös työpaikalla tapahtuva oppiminen. HOKS laaditaan kaikille opiskelijoille. Koulutuskorvauskäytännöt selkeytetään siten, että koulutussopimuksessa ei makseta korvausta ja oppisopimuksessakin vain, jos koulutuksen järjestäjä ja työelämän edustaja arvioivat koulutuksesta aiheutuvan työnantajalle kustannuksia.

Kaikkien tutkinnon osien osaaminen osoitetaan näytöissä. Näytöt järjestetään pääosin työpaikoilla aidoissa työtilanteissa ja osaamista arvioivat työelämän edustaja ja opettaja yhdessä. Koulutuksen järjestäjä on vastuussa arvioinnista. Tutkintotoimikunnista ja ammattiosaamisen näyttöjen toimielimistä siirrytään työelämätoimikuntiin, joita on valtakunnallisesti 40 kappaletta. Toimikuntien tehtävänä on varmistaa esimerkiksi koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on hallinnollinen työ. (Minedu, 2015)

Koulutuksen järjestäjälle keskeisimmät muutokset ovat yksi lainsäädäntö, yksi järjestämislupa ja yksi rahoitusjärjestelmä. Rahoituksen perusteiksi tulevat tutkinnot ja työllistyminen/jatko-opintoihin siirtyminen.

Ammatillisten tutkintojen määrä muuttuu entisestä 351 tutkinnosta 164 tutkintoon. Toimielimiä vähentämällä myös hallinto kevenee. Mahdollisuus myydä tutkintoja koulutusviennin näkökulmasta lisääntyy. Kaikki tutkinnot myöntää koulutuksen järjestäjä, samalla työn päällekkäisyys vähenee. Opettajan ja ohjaajan rooli ja työ monipuolistuu, tehdään enemmän yhteistyötä ja jaetaan opettajuutta ja asiantuntijuutta. Ohjaava ote korostuu ja työtä tehdään erilaisissa oppimisympäristöissä, myös jalkautumalla työpaikoille. (Minedu, 2015)

Opiskelijalle uusi ammatillinen koulutus tarjoaa enemmän joustavuutta, yksilöllistä opintopolkua ja ennen kaikkea osaamiseen perustuvaa oppimismallia, jossa oppimiseen käytetyllä ajalla ei ole merkitystä, vaan osaamisen hankkimisella. Tutkintoja on vähemmän mutta valinnaisuus lisääntyy ja tutkinnon sisällä on mahdollisuus paremmin erikoistua. Koulutukseen on mahdollisuus hakeutua joustavasti jatkuvan haun kautta ympäri vuoden. Yhteishaku keväisin on edelleen väylänä ammatilliseen koulutukseen peruskoulun päättäneille ja ilman toisen asteen tutkintoa oleville. Oppimista tapahtuu entistä monipuolisemmissa oppimisympäristöissä ja enemmän työelämässä. Näytöt suoritetaan osana aitoa työelämää ja osaamisen arvioinnissa on työelämän osuus merkittävä. (Minedu, 2015)

Ammatillinen koulutus uudistetaan osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. (Minedu, 2015) Ammatillisen koulutuksen uudistumisen keskeinen sisältö on osaamisperusteisuus. Osaamisperusteisuus pohjautuu osaamisen saavuttamiseen. Aika-ajattelu poistuu ja tilalle tulee malli osaamisen saavuttamisesta. Tietyn osaamistason saavuttamiseen menee toisella opiskelijalla vähemmän aikaa kuin toisella. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on tärkeä osa kokonaisuutta, joka tulee perustua aidosti opiskelijan osaamiseen. Osaamisen hankkimista ja oppimista voi tapahtua erilaisissa oppimisympäristöissä. Työelämässä tapahtuva oppiminen on keskiössä ja osaaminen näytetään ensisijaisesti työelämässä. Osaaminen arvioinnin pohjana on tutkinnon perusteiden arviointikriteerit ja osaamistasot. (Pursiainen, 2016, s. 76)

Ammatillisiin tutkintoihin otettiin mitoituspohjaksi eurooppalainen ECVET-suositus (European Credit System for Vocational Education and Training). Tämän järjestelmän avulla voidaan eri maissa suoritettuja opintoja tunnistaa ja tunnustaa. Tarkoituksena on hyödyntää ulkomailla opittua osaamista osana ammatillista tutkintoa ja edistää työvoiman liikkuvuutta. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys EQF (European Qualification Framework) on pohjana oppimistulosten ja osaamisen kuvaamisessa. Tutkinnot tai tutkinnon osat kuvataan osaamispisteinä. (Laukia ym., 2015, s. 22-23)

3 TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN OPPIMISEN VAIHEITA ENNEN JA NYT

”Työelämälähtöisyys on ammatillisen koulutuksen kivijalka” (Pursiainen, 2016, s. 93). Teoriatiedon on pohjauduttava käytännön työelämässä tarvittavaan tietoon ja opiskelijan on ymmärrettävä mihin käytännön työtehtävään opiskeltava asia liittyy. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytyksenä on hyvät ja luottamukselliset yhteistyösuhteet sekä osaamisen arvostaminen puolin ja toisin. (Pursiainen, 2006, s. 93-94)

Työpaikalla tapahtuva oppiminen on aina sisältynyt tärkeänä osana puutarha-alan koulutukseen. Käytännön töiden harjoitteluaikaa on terminologisesti kutsuttu erilaisilla nimikkeillä puutarha-alan perustutkinnon/puutarhurin koulutuksen eri aikakausina.

3.1 Työharjoittelu

Puutarha-alan koulutuksen asetuttua pysyväksi osaksi ammatillista koulutusta, kuului siihen virallinen työharjoittelu. Puutarhakoulun ja myöhemmin esimerkiksi 1980-luvun puutarhurikoulun aikana työharjoittelu tuli suorittaa ennen kouluun hakeutumista. Viralliset työharjoittelupaikat oli valtakunnallisesti listattu ja vain niissä paikoissa suoritettu työharjoittelu mahdollisti hakemisen alan koulutukseen. Virallisiin harjoittelupaikkoihin ei ollut aina helppo päästä. Tietyt paikat olivat hyvin suosittuja esimerkiksi monipuolisen tuotantotarjonnan ja myös sijainnin takia. Työharjoittelun pituus määräytyi pohjakoulutuksen mukaan (peruskoulu/lukio). Menestys pohjakoulutuksessa vaikutti myös harjoitteluun pääsyyn. Työharjoittelu oli tuolloin palkallista, käytettiin termiä harjoittelijan palkka. Opiskelijan ja yrityksen välille solmittiin työ sopimus ja opiskelijan vakuutuksista vastasi yritys. Työharjoittelun aikana täytettiin yrityksestä ja sen tuotannosta Ammattikasvatushallituksen hyväksymää puutarhaharjoittelukirjaa, jonka tarkasti ja hyväksyi lähinnä harjoittelupaikkaa olevan oppilaitoksen edustaja, piirivalvoja (kuva 1). Työpaikalla toimi harjoittelijoiden ohjaajana valvova puutarhuri. Monissa paikoissa oli yhtä aikaa useita työharjoittelijoita.



Kuva 1. Puutarhaharjoittelukirja

Puutarhatalouden peruslinjan alkaessa työharjoittelu sijoitettiin keskelle opintoja. Koulutus oli kolmevuotinen ja se jakautui siten, että ensimmäinen vuosi oli oppilaitoksessa tapahtuvaa, kaikille opiskelijoille yhteistä opiskelua, toinen vuosi työharjoittelua ja kolmas vuosi valitsemallaan erikoistumislinjalla oppilaitosopiskelua. Opiskelija pystyi erikoistumaan joko puutarhatuotantoon tai viheralaan. Työharjoitteluvuosi suoritettiin yleensä samassa yrityksessä. Vuoden aikana näki hyvin tuotannon koko elinkaaren mutta käänttöpuolena oli mahdollisesti harjoittelun yksipuolisuus, mikäli opiskelija oli sijoittunut esimerkiksi tomaattiviljelmälle. Tässä vaiheessa harjoittelijalle maksettiin edelleen pääsääntöisesti palkkaa ja työpaikoille maksettiin koulutuskorvausta.

3.2 Työssäoppiminen

Osaamisalojen (entisten koulutusalojen) tullessa 1990-luvulla mukaan tutkinnon perusteisiin, myös työharjoittelun termi uudistettiin työssäoppimiseksi. Työssäoppimisjaksot muuttuivat palkattomiksi, osana opintoja oleviksi jaksoiksi. Opiskelijalla oli oikeus opintososiaaliin etuihin (opintotuki) ja opiskelija oli jaksojen ajan oppilaitoksen kirjoilla ja vakuutuksien alaisena. Työsopimuksen sijaan työssäoppimisjaksoille solmittiin koulutuksen järjestäjän, työpaikan ja opiskelijan välille koulutussopimus tai oppisopimus. Työssäoppimisen jaksot sijoitettiin koulutusajan sisälle eri ajanjaksoihin ja tässä vaiheessa opiskelijan oli joustavampaa suorittaa jaksota erilaisissa puutarha-alan yrityksissä. Tarkoituksena oli saada laaja-alaisempaa kokemusta työtehtävistä.

Työpaikalla suoritettavat näytöt alkoivat tulla osaksi koulutusta vuodesta 2008 alkaen. Työssäoppiminen painottui valittuun osaamisalaan mutta opiskelija teki joitakin jaksoja kaikille yhteisten opintojen aikana myös laajemmin alan erilaisissa yrityksissä. Tarkoituksena oli saada aikaan enemmän työelämälähtöinen järjestelmä ja uudistumistoiveissa kuunneltiin juuri työelämän intressejä. Tämän järjestelmän alkuvaiheessa keskusteltiin paljon siitä, onko opiskelijalla riittävästi valmiutta työssäoppimiseen, koska ensimmäiselle jaksolle lähdettiin usein melko pian opintojen alettua. Yrityksen edustajat toivoivat opiskelijalta enemmän tietopohjaa ja valmiuksia työelämässä toimimiseen eli enemmän oppilaitoksella tapahtuvaa oppimista ennen ensimmäistä työelämäjaksoa. Toisaalta työelämän toiveena oli laajempi ja nopeammin työelämään kiinni tarttuva järjestelmä. Kokemukseni mukaan tässä koulutuksen vaiheessa työelämän toiveet ja tarpeet työssäoppimisen sisällöistä, määrästä ja monipuolisuudesta eivät heti kohdanneet opetussuunnitelman sen hetkisen uudistumisen toteutuksen kanssa. Alkukupiilua kesti aikansa, kunnes yrityksen edustajat eivät enää haikailleet entisen työharjoittelun perään.

Jaksoihin perustuva työssäoppiminen mahdollisti puutarha-alalla sesonkien hyödyntämisen tehokkaammin ja antoi joustavuutta opiskelijan työskennellä yrityksissä 3-4 päivänä viikossa yrityksen kiireisempien päivien aikana. Esimerkiksi kukka- ja puutarhakaupan osaamisalan opiskelijoille järjestelmä on mahdollistanut järkevää, työelämälähtöistä joustoa. Terminä työssäoppiminen säilyi aina vuoden 2018 reformiin asti. Tämän hetken uudistuneessa järjestelmässä on edelleen paljon samoja käytänteitä.

3.3 Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Ammatillisen koulutuksen uudistusvaiheessa 2018 työelämäjaksoista alettiin käyttää yhteistä nimikettä työpaikalla tapahtuva oppiminen. Koulutus sopimus korvasi sanan työssäoppiminen. Sopimus tehdään järjestäjän ja työpaikan välille kirjallisena tutkinnon osasta tai pienemmästä kokonaisuudesta kerrallaan. Sopimus on opiskelijakohtainen ja se annetaan myös opiskelijalle tiedoksi. Opiskelija voi myös solmia oppisopimuksen työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksolle. Hän voi myös toimia yrittäjänä ja solmia yrittäjän oppisopimuksen.

Kaikilla tavoilla on tavoitteena hankkia tutkinnon osiin perusteissa määriteltyä osaamista ja valmiutta tutkinnon osan näyttöön. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ei määritellä enää millään aikamääreellä, vaan osaamisen hankkimisena. Työpaikalla tapahtuva oppiminen voi olla yksilöoppimista tai esimerkiksi ohjaajavetoista ryhmäoppimista. Koulutuksen järjestäjä ja yritys elämä voivat tehdä yhteistyötä esimerkiksi erilaisissa projekteissa ja tapahtumajärjestelyissä, joissa opiskelijat ovat

mukana työelämälähtöisessä työskentelyssä. Tällaisesta toimintamallista opiskelijat saavat kokemusta kartuttavaa tietoa ja rohkeutta lisäävää oppimista. Oppimisympäristöt voivat olla erilaisia. Opiskelija voi erikoistua selkeästi johonkin tiettyyn työhön tiettyssä työpaikassa, josta hän parhaimmillaan saa opintojen päätyttyä työpaikan. Työelämän muutos puutarha-alallakin voi tarvita juuri tällaista erikoistunutta osaajaa. Toisaalta tarvitaan myös moniosaajia, jolloin tutkinnon perusteiden mukainen osaaminen on hankittava useassa työpaikassa. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on joustavaa ja sen tavoitteena on vastata työelämän muutokseen. Kehittyvä teknologia, uusien ammattien syntyminen, elinikäinen oppiminen ja osaamisen uudistaminen läpi työuran haastaa ammatillista koulutusta erityisesti työpaikalla tapahtuvan oppimisen kautta. (Minedu, 2015)

4 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA -MENETELMÄT

Opinnäytetyö perustuu haastatteluihin, jotka on toteutettu lokakuun 2019 ja helmikuun 2020 välisenä aikana. Haastateltavina on ollut työelämän edustajia puutarha-alan eri sektoreiden työpaikoilta eri puolilta Keski-Suomea, kahden eri koulutuksen järjestäjän edustajia puutarha-alalta (Keski-Suomi ja Uusimaa) ja yhden koulutuksen järjestäjän edustajia liiketoiminnan alalta (Keski-Suomi) sekä opiskelijoita puutarha-alalta ja liiketoiminnan alalta. Haastatteluja on toteutettu 11 kappaletta ja niihin osallistui yhteensä 16 henkilöä (liite 4). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on käytetty laadullisia metodeja aineiston hankinnassa. Tutkimus on perustunut teemahaastatteluun. Teemoja on kolme ja ne on nostettu tutkimukseen aiheen keskeisistä sisällöistä.

Haastattelut on toteutettu yksilöhaastatteluina ja opiskelijoiden osalta ryhmähaastatteluina. Kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti. Haastattelut on toteutettu yhtä lukuun ottamatta kasvotusten samalla muistiinpanoja tehden. Haastattelut on myös nauhoitettu haastateltavien suostumuksella. Jokaisessa teemassa on ollut kolme pääkysymystä ja jokaiseen kysymykseen on laadittu 4-5 apukysymystä. Apukysymyksiä on ollut tarpeen käyttää kaikissa haastatteluissa, mutta joissakin haastatteluissa niitä on käytetty vähemmän kuin toisissa. Haastattelun kesto on pidetty kaikissa haastatteluissa suurin piirtein samana eli 40 minuuttia. Ajan ylitystä on ohjattu johdattamalla haastateltavia tarpeen mukaan eteenpäin asiassa. Haastateltavat ovat saaneet etukäteen tietoa aiheesta ja pääteemoista, mutta ei kysymysten sisällöistä.

Tutkimuskysymykset ovat nousseet ammatillisen koulutuksen uudistuksen sisällöstä ja ne on kohdennettu työpaikalla tapahtuvan oppimisen käytänteisiin. Kysymysten avulla on etsitty vastauksia ja mielipiteitä muun muassa seuraaviin seikkoihin: Miten muutos on näyttäytynyt työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa vai onko? Miten ammatillisen koulutuksen

uudistuksen keskeisin teema osaamisperusteisuus toimii käytännössä työpaikoilla tapahtuvan oppimisen jaksoilla? Miten yrityksen edustajat näkevät roolinsa osana ammatillista koulutusta tulevina vuosina? Miten opiskelijan henkilökohtainen opinpolku on osana oppimisprosessia? Miten yrityksen edustajat ja koulutuksen järjestäjät kokevat yhteistyön toimivan? Minkälaiset ovat opiskelijan ajatukset uusiutuvan ammatillisen koulutuksen keskiössä?

4.1 Teemat haastattelujen pohjana

Haastattelujen kysymykset on rakennettu kolmen keskeisen teeman ympärille. Teemat ovat osaamisperusteisuus, näytöt työpaikalla sekä tulevaisuuden näkymät ja toimintatavat. Teemojen avulla on saatu jäseneltyä ammatillisen koulutuksen uudistuksen keskeisiä asioita kysymyksiin sisällöiksi. Kysymykset ovat kaikille samanlaiset, mutta ne on muotoiltu jokaiselle vastaajaryhmälle heidän näkökulmastaan katsottaviksi (liitteet 1-3). Teemat on valittu keskeisimmistä reformin osa-alueista, joissa uudistus on konkreettisesti vaikuttanut työpaikalla tapahtuvan oppimisen käytänteisiin. Kaikki vastaajaryhmät vastasivat jokaisen teeman kysymyksiin ja tarvittavaan määrään apukysymyksiä.

4.1.1 Osaamisperusteisuus

Osaamisperusteisuuden teemassa keskeisenä tutkimuksen kohteena on tietoisuus termistä ja sen sisällöstä. Teema on yksi ammatillisen koulutuksen uudistuksen keskeisiä termejä ja oltuaan nyt käytössä noin kaksi vuotta, on tärkeää ottaa selvää, onko termi ja sen sisältö tullut osaksi työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Tutkimuksessa kiinnostaa termin tunnettavuus sanana sekä sen siirtyminen käytäntöön osana oppimisprosessia.

Keskeiset kysymykset ovat: Onko termi osaamisperusteisuus tuttu asia? Voiko osaamiseen perustuva oppiminen käytännössä vaikuttaa opiskelijan opintojen etenemisnopeuteen työpaikalla tapahtuvan oppimisen näkökulmasta? Tutkimuksessa halutaan selvittää, onko osaamisperusteisuuden pääperiaate eli osaamiseen perustuva oppiminen siirtynyt jo osaksi työpaikalla tapahtuvan oppimisen arkea. Onko ajatusmalli siirtynyt pois aikamääreeseen sidotusta ja perustuvasta työelämäjaksosta? Onko osaamiseen perustuva oppimismalli näkynyt jo käytännössä osana opiskelijan opintoja ja miten eri vastaajaryhmät kokevat asian olevan? Samassa yhteydessä tiedusteltiin kaikilta vastaajaryhmiltä työpaikalla tapahtuvan oppimisen yleistä sujuvuutta ja siihen suhtautumista työelämässä.

4.1.2 Näytöt työpaikalla

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä näyttö annetaan jokaisesta opiskeltavasta tutkinnon osasta ja niiden suorittaminen tapahtuu työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoilla. Kaikki näytöt on tarkoitus suorittaa työelämässä aidossa työympäristössä. Tutkimuskysymyksillä on tarkoitus saada selville, miten näyttötoiminta työelämässä käytännössä sujuu ja kokevatko vastaajat sen olevan oikea toimintatapa. Onko näyttöjen järjestäminen hankaloittanut työelämän arkea vai koetaanko ne osaksi tavanomaista toimintaa? Miten opiskelija kokee roolinsa näytönantajana ja työelämän edustaja sen vastaanottajana? Onko näyttöjen ajankohdat olleet sopivia ja onko niissä todellisuudessa mahdollista tehdä tavanomaisia yrityksen töitä, kuten opetuksen uudistuksessa on ollut tavoitteena? Onko näyttöjen vastaanottajilla työelämässä riittävästi resurssia olla mukana toiminnassa? Tutkimuksessa on tarkoitus myös ottaa selvää opiskelijan omasta roolista ja vastuunotosta sekä kaikkien osapuolien tietoisuudesta näyttöjen käytänteistä ja tutkinnon sisällöistä. Tutkimuksessa kiinnostaa kaikkien osapuolien yhteistyö näyttöjen järjestämisessä sekä mahdollisten ongelmatilanteiden selvittäminen.

4.1.3 Tulevaisuuden näkymät ja toimintatavat

Tulevaisuuden näkymien osalta tutkimuksessa haluttiin suunnata ajatuksia muutaman vuoden periodilla eteenpäin. Miten työelämä näkee roolinsa osana ammatillista koulutusta tulevina vuosina, onko heillä tahtoa ja mahdollisuutta olla edelleen mukana järjestelmässä, kokevatko he roolinsa tärkeänä osana opiskelijan oppimisprosessia yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa? Tässä osiossa otetaan selvää, onko työelämän edustajilla tietoa uudistuvasta koulutuksesta ja mistä ja miten he ovat tietoa saaneet. Onko koulutuksen järjestäjän kautta saatu informaatiota riittävästi? Tutkimuksessa tiedustellaan yhteistyön sujuvuutta koulutuksen järjestäjän ja työelämän välillä. Kaikilta osapuolilta tiedustellaan myös mikä/mitkä nykyajan viestimistä ovat heille ominaisimpia yhteydenpidon välineitä.

Tutkimuksessa tiedustellaan, miten ammatillinen koulutus on muuttunut vastaajan näkökulmasta kahden viimeisen vuoden aikana ja miten mahdollinen muutos on näyttäytynyt arjessa. Ovatko mahdolliset muutokset olleet positiivisia vai negatiivisia? Viimeisenä tutkimuskysymyksenä on toiveet ammatillisen koulutuksen kehittymisestä tulevina vuosina.

5 HAASTATTELUVAIHEEN HUOMIOITA

Haastattelujen sopiminen eri tahojen kanssa oli yllättävän helppoa. Kaikki suhtautuivat asiaan positiivisesti ja myötämielisesti. Opiskelijat pohtivat aluksi, osaavatko vastata tämänkaltaiseen kyselyyn, mutta lähtivät sitten hyvällä mielellä mukaan. Totesin, että haastattelujen ajankohta lokamarraskuussa ja toisaalta alkuvuodesta tammi-helmikuussa oli puutarhalaan työelämän näkökulmasta sopiva ajankohta haastattelujen suorittamiselle. Olin tervetullut työelämän edustajien työpisteisiin käymään hedelmällisiä keskusteluja ammatillisesta koulutuksesta. Koulutuksen edustajia ja opiskelijoita tapasin koulun tiloissa. Yhden koulutuksen järjestäjän haastattelun toteutin puhelimitse.

Ensimmäisen haastatteluni aikana huomasin jo laatineeni kysymykset siten, että apukysymyksiä on liikaa ja niiden vastauksissa tulee tarpeetonta toistoa. Toteutin ensimmäisen haastattelun käymällä läpi kaikki kysymykset. Ensimmäiselle haastateltavalle lähetin myös kaikki kysymykset etukäteen. Tämän totesin kuitenkin olevan tarpeetonta ja seuraavat haastateltavat saivat etukäteen tiedoksi vain aiheen ja pääteemat. Koko kysymysmäärän lähettäminen etukäteen hämmensi vastaajaa turhaan ja tämä tuli esiin ensimmäisen haastattelun aikana. Seuraavissa haastatteluissa käytin vain tarpeellisen määrän apukysymyksiä ja eri haastatteluissa myös eri kysymyksiä. Tällä metodilla sain kuitenkin kaiken tarvittavan tiedon vastauksista.

Haastattelut olivat tärkeää rajata aikamääreellisesti kestämään kukin saman verran. Tämän vinkin sain ohjaavalta opettajaltani heti aluksi. Haastatteluja tehdessäni huomasin, että käydessäni läpi kysymykset, niihin käytettävä kokonaisaika oli yllättäen lähes sama kaikissa haastatteluissa. Ylimääräistä, liian rönsyilevää keskustelua ei juurikaan ollut. Syynä katsoisin olleen haastattelujen nauhoituksen, joka piti otteen aiheen keskiössä paremmin.

6 TULOKSET

Tuloksien analysoinnissa ja kokoamisessa vastaajat on jaettu kahteen kategoriaan. Työelämän edustajat ovat omassa osiossaan ja koulutuksen järjestäjät sekä opiskelijat on laitettu samaan osioon. Työelämän edustajien nostaminen omaan tutkimustulokseen johtuu siitä, että tämän työn keskiössä on ollut työpaikalla tapahtuva oppiminen. Työelämän näkemykset ja kokemukset ja heiltä esiin tulevat mielipiteet toimintatavoista ja koulutuksen uudistuksen vaikutuksesta ovat tärkeää saatua tietoa. Työelämäyhteistyö on erittäin merkittävä osa ammatillista koulutusta ja työn tilaajan näkökulmasta työelämän tuntemukset tämän

hetkisestä tilanteesta ovat tärkeää tietoa koulutuksen suunnittelijalle. Koulutuksen järjestäjät ja opiskelijat edustavat samaa puolta kyselyyn vastanneista. Heidän vastauksissaan on kuitenkin havaittavissa eri näkökulmia asioihin, mikä tekee tuloksista mielenkiintoisia. Tuloksien kokoaminen vain kahteen kategoriaan johtuu myös käytännön syistä koota ja esittää lopputulokset. Toivon tämän selkiyttävän tulosten luettavuutta melko laajan ja monitahoisen kyselyn lopputuloksista.

6.1. Työelämän edustajat

Työelämän edustajia mukana haastatteluissa oli yhteensä 6 henkilöä ja he edustivat viittä eri yritystä. Mukana oli eri sektoreiden puutarha-alan yrityksiä, joista kaikissa on vuosittain säännöllisesti opiskelijoita työpaikalla tapahtuvan oppimisen eri pituisilla jaksoilla. Osassa yrityksistä (2) on opiskelijoita puutarha-alan lisäksi liiketoiminnan, ravintola-alan ja visuaalisen alan tutkinnoista. Puutarha-alan opiskelijoita on osassa yrityksiä (2) säännöllisesti sekä perustutkinnon että ammattitutkinnon opinnoista. Muissa yrityksissä opiskelijat ovat aina perustutkinnon suorittajia. Ammattikorkeakouluopintojen suorittajia on ollut yhdessä yrityksistä. Yrityksien koon ja toiminnan mukaan vuosittainen opiskelijamäärä on maksimissaan 10-20 henkilöä/vuosi ja minimissään 1-2 henkilöä/vuosi. Yritykset edustavat puutarhantuotantoa, viheralaa sekä kukka- ja puutarhakauppaa. Työelämän edustajien vastauksissa selkeä yhteinen tekijä oli positiivinen suhtautuminen opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen sekä halu tulevaisuudessakin olla mukana tarjoamassa paikkoja opiskelijoille. Työyhteisöjen suhtautuminen opiskelijoiden mukanaoloon työpaikoilla oli myös kaikilla positiivinen ja tervetullut lisä henkilöstön arkeen. Eräs yrittäjä kiteytti hyvin vastauksensa kysymykseen, miten opiskelijoiden työpaikalla tapahtuva oppiminen on osa yrityksen toimintaa. ”Se on ollut aina isona osana yrityksemme toimintaa koko 23 vuoden ajan, niin hyvässä kuin pahassa.”

6.1.1 Teema 1

Uudistuvan ammatillisen koulutuksen keskeinen käsite osaamisperusteisuus oli ykkösteemana haastatteluissa. Työelämän edustajien tietoisuus itse käsitteestä sanana oli hyvin samankaltaisella tasolla. Vastajista ainoastaan yksi kuudesta tunsi termin entuudestaan. Osaamiseen perustuva oppiminen sisältönä kuitenkin näyttäytyi yrityksissä apukysymysten avulla saadun tiedon perusteella positiivisena ja hyvänä asiana. Erityisesti osaamisperusteisuutta arvostettiin kukka- ja puutarhakaupan sektorilla. Tarkemmin asiaa mietittyään kaikki yrittäjien edustajat pitivät osaamiseen perustuvaa työpaikalla tapahtuvaa oppimista parempana vaihtoehtona kuin vanhan järjestelmän selkeisiin

viikko/tuntimääriin perustuvaa mallia. Yksi työelämän edustaja pohti vastauksissaan vielä vanhan mallin eri puolia. Opiskelijan nykyisen, vapaamman ja itseohjautuvamman mallin koettiin kääntyvän joissain tapauksissa negatiiviseksi. Saattaa käydä niin, että opiskelija ei pysy opinnoissaan aktiivisesti kiinni. ”On tärkeää käydä läpi niitäkin asioita, jotka jo hallitsee eli minkälaista sama osaaminen on toisella alalla. Kyllä se jollain tapaa näkyy opiskelijoissa, se vapaa tapa opiskella. Siinä helposti näkyy, että vastuun kantaminen ei ole niin aktiivista, kun tässä on vielä esimerkiksi kolme viikkoa aikaa ennen kuin alkaa seuraava jakso.”

Yrityksen edustajista 100% vastasi, että ohjauksessa pystyy ottamaan huomioon jo olemassa olevan osaamisen sekä antamaan tähän perustuen nopeammin vastuullisempia työtehtäviä. Opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) voidaan myös huomioida paremmin. Sen edellytyksenä kuitenkin on, että opiskelija tuo itse aktiivisesti omat opiskelusuunnitelmansa ja aikataulunsa tietoisesti työpaikkaohjaajalle jo heti jakson alussa. Opiskelumudolla (perustutkinto, ammattitutkinto) on myös merkitystä työtehtäviin ja niiden vastuullisuuteen. Ammattitutkinto-opiskelijan kanssa voidaan aloittaa suoraan haasteellisemmista työtehtävistä mutta vastauksista ilmeni myös, että silloin opiskelijat haastavat yrityksessä ohjaajiakin enemmän.

Kaikissa yrityksissä osaamisperusteisuuden katsottiin vaikuttavan opiskelijan opintojen etenemisnopeuteen myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen näkökulmasta. Sen koettiin toimivan erityisen hyvin juuri puutarha-alalla eli käytännön tekemisen alalla. Eteneminen haastavampiin työtehtäviin ja sitä kautta valmiuteen antaa näyttöjä antavat opiskelijalle mahdollisuuden vaikuttaa valmistumisaikatauluun. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että vastuun antaminen ja omien siipien kokeileminen tuo opiskelijalle onnistumisia ja sitä kautta selkeää oppimisen etenemistä. Nopeasti oppivien opiskelijoiden on mahdollisuus edetä hyvinkin pian työtehtävissään.

Kysymykseen eri tavalla oppivien opiskelijoiden ohjauksen järjestämisestä selvisi, että asia otetaan kyllä huomioon ja tiedostetaan tarpeet. Paikan hakuhaastattelussa oppimisen tarpeet kartoitetaan. Yrityksen edustajat toivovat, että haasteet tuodaan aina avoimesti esille, jolloin ohjaustarve on helpompi ottaa huomioon ja työpaikkaohjaaja on alusta asti tietoinen asioista. Opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma auttaa tässäkin asiassa. Resurssipula erityiseen ohjaukseen näkyi myös vastauksissa. Pienissä yksiköissä etenkin asia korostuu. Osa pienistä yrityksistä on resurssipulan takia päättänyt linjata itsensä pois erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden koulutuksesta. Eri tavalla oppivien ohjauksessa käytetään esimerkiksi toistoja ja eri ohjaajia eri työvaiheissa. Opiskelijalle tehdään tiettäväksi, että täytyy uskaltaa kysyä useaan kertaan. Opiskelijan oppimistapaa myös tarkkaillaan ja ymmärretään, että yksilöt oppivat eri tavalla.

Yhteisenä tekijänä osaamisperusteisuus-teeman vastauksissa työelämän edustajat korostivat opiskelijan omaa vastuuta ja sitoutumista opintoihin. Opiskelijan ollessa itse tietoinen ja selvillä opintopolustaan, toteutuu heidän mielestään osaamisperusteisuuden periaatteet työelämäjaksoilla loistavasti ja opintojen suunniteltu etenemisnopeus mahdollistuu hyvin. Samalla tuli esiin huoli etenkin nuorten, suoraan peruskoulusta tulevien opiskelijoiden selviytymisestä osaamisperusteisuuden mallissa.

6.1.2 Teema 2

Työelämän edustajien keskuudessa vallitsi yksimielisyys siitä, että näyttöjen siirtyminen kokonaan työelämään on oikea toimintatapa ammatillisessa koulutuksessa. Yhdessä yrityksessä koettiin niiden työllistävän kyllä, mutta olevan myös työelämän ”suola”. Toinen yrittäjä toivoi näyttöjärjestelmän pysyvän sopivissa rajoissa eikä aiheuttavan yrittäjälle ylimääräisiä kustannuksia. Tämän hetkinen uudistunut toimintamalli katsottiin kaikissa vastauksissa sopivaksi. Vastaajista 6/6 koki, että näytöt eivät ole hankaloittaneet heidän elämäänsä ja toimintaansa liikaa. Näyttöjen katsottiin olevan joustavasti osa yrityksen arkea. Yrityksen edustajat kokevat, että näytöissä on nimenomaan mahdollista tehdä tavanomaisia yrityksen töitä. Näyttötyöt voivat olla esimerkiksi yrityksen normaaleja viljely- tai tilaustöitä, osana tuotteiden esillepanoa ja esimerkkinä asiakkaille tuotteiden käytöstä.

Näyttöjen vastaanottaminen koettiin helpoksi järjestää ja vastaanottajien pystyvän hoitamaan sen joustavasti oman työnsä ohessa. Aikataulujen sopimista ajoissa pitivät kaikki vastaajat tärkeänä. Yritykset kokivat myös yhteisesti, että heidän toiveitaan näyttöjen ajankohdista oli kuultu ja kiirehuippuihin ei ollut tarjottu näyttöjä. Tätä mieltä olivat kaikki vastaajat. Opiskelijoiden koettiin ottavan kokonaisuutena kohtuullisen hyvin vastuuta näytöistään. Vastuunotto on paljon kiinni opiskelijasta, joten vastauksia tuli sekä puolesta että vastaan. Edelleen toivottiin lisää vastuunottoa, huolellisempaa huomiota näyttöjen aikataulutukseen ja oma-aloitteisuutta näyttöjen suunnittelussa yhdessä työelämän edustajien kanssa. Työelämän edustajat toivoivat opiskelijoilta edelleen lisää perehtyneisyyttä tutkinnon osiensa perusteisiin.

Työelämän edustajista 6/6 koki yhteistyön näyttöjen osalta koulutuksen järjestäjien ja eri alojen edustajien kanssa sujuvan hyvin. Yritykset ovat kaikki mielestään saaneet näytöistä riittävästi tietoa. Kysymykseen opiskelijan tietoisuudesta omista näyttökäytänteistään vastaajista 4/6 oli sitä mieltä, että opiskelijat ovat olleet hyvin tietoisia. Kaksi vastaajista koki, että etenkin opiskelijan ensimmäisen näytön ollessa kyseessä, on aluksi mukana hämmennystä ja epätietoisuutta. Vastaajista 1/6 oli sitä mieltä, että opiskelijan näyttöihin liittyvät paperit ovat uuvuttavia ja siitä syystä opiskelijakin on välillä hieman ulkona käytänteistä.

Vastaajista 100 % oli sitä mieltä, että koulutuksen järjestäjien yhteyshenkilöt ovat tietoisia näyttöjen käytänteistä ja että koulutuksien järjestäjiä on helppo lähestyä näyttöihin liittyen. Työelämän edustajista 50 % koki näytöissä olleen jonkinlaisia pieniä ongelmatilanteita. Ne ovat kuitenkin olleet heidän mielestään helposti selvitettävissä koulutuksen järjestäjien kanssa. Vastaajista 50 % oli sitä mieltä, että ongelmatilanteita näytöissä ei ole ollut.

6.1.3 Teema 3

Tulevaisuuden näkymistä yrityksen edustajat olivat varovaisia mutta positiivisia. He olivat varovaisia nimenomaan yritystoiminnan jatkuvuudesta nopeasti muuttuvina aikoina mutta positiivisia opiskelijayhteistyöstä. Kysymykseen yrityksen roolista osana ammatillista koulutusta viiden vuoden kuluttua vastaajista 6/6 oli sitä mieltä, että he haluavat olla samankaltaisesti mukana tarjoamalla paikkoja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Tämän teeman vastauksissa näkyi selkeästi positiivinen halu jatkaa yhteistyötä koulutuksen järjestäjien kanssa opiskelijan hyväksi. "Voidaan jatkaa samalla tavalla. Opiskelijat tuovat haastetta itsellekin, positiivinen asia. Työyhteisön kannalta hyvä, ei kangistuta kaavoihin." Yksi vastaajista ilmaisi halunsa jatkaa toimintaa samankaltaisena ja arvioi samalla, että painopiste on tulevaisuudessa jopa enemmän työelämän puolella. Vastaaja näki tärkeänä pitää yllä toimintaa työntekijöiden rekrytoinninkin kannalta. Kauppapuutarhan yrittäjä vastasi: "Olemme jatkossakin osana ja mielellämme olemme sekä oppisopimuksen että koulutusopimuksen kautta."

Kaikki työelämän edustajat näkivät, että työpaikalla tapahtuva oppiminen tulee olemaan osa yrityksen strategiaa ja/tai visiota tulevinakin vuosina. Toiminnan resursointiin tulevina vuosina vastaajista 4/6 oli sitä mieltä, että yrityksellä on todennäköisesti mahdollista jatkaa sitä samalla tavalla. Vastaajista 2/6 koki resursoinnin olevan vaikeasti ennustettavissa, koska heillä on menossa suuri organisaatiomuutos.

Kysymykseen kokevatko työelämän edustajat roolinsa tärkeänä opiskelijan oppimisprosessissa yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa tulevinakin vuosina vastasi kaikki 6/6 myöntävästi. Yksi vastaajista totesi, että tilanne on nyt hyvä mutta jos lähes kaikki oppiminen siirtyy työelämässä tapahtuvaksi, ei malli ole hyvä. Siinä tapauksessa yrityksille tulisi maksaa korvausta. Yksi vastaaja sanoi, että yrityksen osuus ei täällä hetkellä ole liikaa, asia on hyvässä tasapainossa.

Yhteistyö koulutuksen järjestäjien kanssa koettiin sujuvan hyvin. Vastaajista 6/6 oli tätä mieltä. Kysymykseen siitä, olivatko yrityksen edustajat saaneet tietoa ammatillisen koulutuksen uudistuksesta, vastaajista 5/6 koki saaneensa jonkin verran tietoa. Yksi vastaajista oli sitä

mieltä, että tietoa ei ole saatu tarpeeksi mutta samalla pohti myös, että saatu tieto on voinut jäädä arjen kiireen seassa huomaamatta. Tieto on tullut pääasiassa opiskelijoiden kautta ja opettajilta työpaikoilla käyntien yhteydessä. Yrityksistä 1/6 oli osallistunut aktiivisesti koulutuksen järjestäjien tilaisuuksiin, joissa olivat saaneet ajantasaista informaatiota koulutuksen uudistuksesta. Vastaajista 2/6 totesi, että lisätietoa saa helposti kysymällä koulutuksen järjestäjän edustajilta, joita on helppo lähestyä. Selkeää ja tiivistettyä täsmäinformaatiota toivoi vastaajista 3/6 lisää. Yksi vastaajista totesi, että valtakunnan uutisoinnista on ollut vaikea saada kiinni juuri sitä tietoa, mitä työpaikalla tapahtuvan oppimisen uudistumiseen on tarvittu ja mikä koskee yrityksiä roolia siinä.

Yrityksen edustajilta kysyttiin, millä viestimillä he haluavat pitää yhteyttä koulutuksen järjestäjään. Vaihtoehtoina olivat kaikki tämän hetken yleisimmät viestimet, esimerkiksi puhelut, sähköposti, tekstiviestit, WhatsApp, sosiaalinen media ja Skype. Vastaajista 6/6 halusi pitää yhteyttä puhelimella ja sähköpostilla. Kaikki myös pitivät työpaikkakäyntejä ja tapaamisia kasvotusten tärkeänä.

Kysymykseen miten ammatillinen koulutus on muuttunut viimeisen kahden vuoden aikana oman yrityksen näkökulmasta, oli vastauksissa nähtävissä kaksi päälinjaa. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että puutarha-alalla työpaikalla tapahtuvan oppimisen ei katsottu radikaalisti muuttuneen, koska alalla on pitkät perinteet työelämäyhteistyöstä ja opiskelijoiden työskentelystä yrityksissä. Suurin muutos koettiin tapahtuneen opiskelijan lisääntyneessä vastuussa omista opinnoistaan. Vastaajista 1/6 oli huolissaan opiskelijan saamasta tietopohjan määrästä sekä juuri ammattiin valmistuneen työkokemuksen määrästä. Vastaajista 1/6 piti näyttöjen lisääntymistä yrityksissä muutoksena.

Kyselyssä pyydettiin tuomaan esiin mahdollisia positiivisia ja negatiivisia muutoksia. Opiskelijan vastuun lisääntymistä pidettiin sekä positiivisena että negatiivisena muutoksena, koska asioiden etenemisen katsottiin riippuvan todella paljon opiskelijasta ja hänen asenteestaan. Positiivisena pidettiin sitä, että oppimista tapahtuu paljon työpaikoilla ja että opiskelijalle ei tarvitse maksaa palkkaa. "Olisi huippua, jos yritystä tuettaisiin ottamaan opiskelijoita. Toisaalta opiskelijoille ei tarvitse maksaa palkkaa eli asia on kaksipiippuinen." Vastaajista 1/6 piti uutta oppisopimusmallia positiivisena, koska se mahdollistaa lyhyempiä ja juuri sesonkiaikoihin ajoittuvia oppisopimuksia. Hän piti myös hyvänä asiana, että silloin opiskelijalle voi maksaa palkkaa.

Koulutuksen kehittymistoiveista tuli monia erilaisia vastauksia. Kaikki vastaajat toivoivat edelleen hyvää yhteistyötä koulutuksen järjestäjien kanssa. Yhteistyön toivottiin syventyvän siten että työelämä ja koulutuksen järjestäjä puhuisivat asioista yhteistä kieltä. Vastaajista 1/6 toivoi lisää vuorovaikutusta ja ajan hermolla pysymistä. Vastaaja pohti myös: "Ja mitä ne on ne tulevaisuuden työpaikat sitten puutarha-alalla, ei

me sitäkään tiedetä.” Työelämä toivoi saavansa uusinta, ajantasaista informaatiota. Koulutustapahtumia toivottiin jatkossa enemmän ja työpaikkaohjaajakoulutusta säännöllisesti. Vastaajista 2/6 esitti toiveena koulutuksen järjestäjän laativan jonkinlaisen sähköisen, esimerkiksi Wilmassa työstettävän infopakettin, josta selkeästi näkyy mitä tutkintoon liittyviä perusasioita lähiopetuksessa on käyty läpi. Sen avulla työelämä voi nähdä mistä jatkaa ohjausta. Tämä paketti olisi myös opiskelijan itsensä käytettävissä sekä hyvä työväline työjakson aloituskeskustelussa. Samat vastaajat korostivat puutarha-alalla kasvituntemuksen merkitystä opiskelijalle. Kasvituntemuksen tärkeys alan ammattilaiselle ja tieteellisten nimien merkitys tulisi saada opiskelijalle selväksi ja ymmärrettäväksi jo opintojen alussa. Vastaajista 1/6 toivoi, että heidän yritystään pidettäisiin esillä mainostamalla sitä alan opiskelijoille sopivana työpaikalla tapahtuvan oppimisen paikkana. Kaikilla vastaajilla oli toive alan pysymisestä edelleen osana suomalaisen yhteiskunnan toimintaa.

6.2. Koulutuksen järjestäjät ja opiskelijat

Koulutuksen järjestäjien edustajina haastatteluissa oli kahden eri järjestäjän opettajia puutarha-alalta ja liiketoiminnan alalta. Koulutuksen järjestäjät olivat Keski-Suomen ja Uudenmaan alueilta. Ajatuksena oli saada otanta sekä ruuhka-Suomen että keskisemmän Suomen alueelta. Opiskelijat edustivat puutarha-alaa ja liiketoiminnan alaa. Opiskelijoissa oli mukana eri vaiheessa opintojaan olevia, eri ikäluokkia edustavia perustutkinnon opiskelijoita. Heillä oli suoritettuna 1-4 jaksoa työelämässä. Osalla oli kokemusta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta myös edellisen tutkinnon opintojen ajalta. Opiskelijat olivat mielestään saaneet helposti paikkoja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Vastaajista 1/7 oli pyydetty tulemaan yritykseen, ennen kuin hän oli ehtinyt hakeutua mihinkään. Vastaajista 1/7 koki paikkojen saamisen välillä myös vaikeaksi mutta myönsi olleensa joskus liian myöhään hakemassa paikkaa, jonka takia paikkaan ei ollut päässyt.

Koulutuksen järjestäjien edustajat vastasivat, että opiskelijat hakevat itse ja saavat yleensä hyvin paikkoja työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoille. Yksi koulutuksen järjestäjän edustaja totesi, että jonkin verran opiskelijat joutuvat vaihtamaan paikkoja. Tämä johtuu siitä, että kaikissa yrityksissä opiskelijat eivät pääse kehittymään ja etenemään oppimisessaan. Tätä ilmiötä toisen koulutuksen järjestäjän edustajat eivät maininneet omista kahden eri alan opiskelijoistaan. Koulutuksen järjestäjistä 1/3 totesi, että perustutkinnon opiskelijoille löytyy paikkoja helpommin kuin ammattitutkinnon opiskelijoille. Heistä 1/3 taas koki, että ammattitutkinnon opiskelijat saavat paikkoja helposti, johtuen heillä jo olemassa olevista työelämän kontakteista.

Koulutuksen järjestäjien edustajista ja opiskelijoista 100 % oli sitä mieltä, että työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen suhtaudutaan hyvin ja positiivisesti. Vastaajista yksi mainitsi, että näytöt haastavat yrityksiä, vaikka suhtautuminen onkin pääsääntöisesti positiivista.

6.2.1 Teema 1

Osaamisperusteisuus terminä on ollut tässä kyselyssä vaikea tieto. Koulutuksen järjestäjien edustajista kaikki vastasivat, että työpaikoilla ei ehkä täysin olla tietoisia termin merkityksestä. Vastaajista 1/3 oli sitä mieltä, että tällä hetkellä ei ole enää riittävästi resurssia käydä läpi uusia asioita työelämän edustajien kanssa.

Opiskelijoista kukaan ei osannut avata termiä ensikysymällä. Opiskelijoista 7/7 vastasi, että termi ei ole heille tuttu, vaikka he kaikki opiskelevat parhaillaan ja osaamisperusteisuus on osa heidän henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS). Apukysymysten avulla opiskelijoilta saaduista vastauksista kuitenkin huomasi, että he ovat melko hyvin tietoisia osaamisperusteisuudesta käytännössä ja siitä, miten se näkyy työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Vastaajista 100 % koki, että tämän mallin mukaan työpaikalla on mahdollista ottaa huomioon jo olemassa olevaa osaamista sekä päästä nopeammin etenemään haastavampiin ja vastuullisempiin työtehtäviin. Asiakaspalveluosaaminen ja työelämätaidot nousivat vastauksissa esiin esimerkkeinä jo olemassa olevasta osaamisesta, jota pystyy hyvin hyödyntämään osana työpaikalla tapahtuvaa oppimista.

Koulutuksen järjestäjien edustajat olivat kaikki sitä mieltä, että osaamiseen perustuva oppimismalli on parempi ja oikeaan suuntaan menevä käytäntö kuin vanha, selkeisiin viikko/tuntimääriin perustuva toimintamalli. Vastaajista 1/3 koki työelämän edustajien jonkin verran ajattelevan, että uudistuneen mallin mukaan opiskelijan valmistuminen ammattiin tapahtuu liian nopeasti ja valmiudet osaamiseen eivät ehdi kehittyä riittävästi.

Opiskelijoista 5/7 koki vanhan, aikamääreisiin perustuvan mallin paremmaksi. He uskoivat selkeään aikamääreen pitävän opiskelijan paremman kiinni opinnoissa. ”Vanha aikamääre on parempi, ettei tule houkutusta mennä sieltä, missä aita on matalin.” Kaksi opiskelijaa oli sitä mieltä, että uusiutunut käytäntö on ehdottomasti hyvä.

Kysymykseen opiskelijoiden tietoisuudesta tavoitteistaan lähtiessään työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen vastasivat koulutuksen järjestäjien edustajat kaikki, että asia riippuu todella paljon opiskelijasta ja hänen motivaatiostaan. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että tavoitteet ei ole yleensä sisäistetty. Kaikki vastaajat, 3/3 totesivat että tutkinnon

perusteiden sisällöt avataan opiskelijalle ja henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) pitäisi myös toimia aputyökaluna.

Sekä opiskelijat että koulutuksen järjestäjien edustajat näkivät selvästi, että osaamiseen perustuva oppiminen voi vaikuttaa positiivisesti opintojen etenemisnopeuteen. Puutarha-alan käytännönläheisyys ja tekemällä oppiminen sopivat erityisen hyvin yhden koulutuksen järjestäjän edustajan mielestä osaamisperusteisuuden malliin. Koulutuksen järjestäjien edustajista 1/3 vastasi opintojen etenemisnopeuteen siten, että jos opiskelijalla on hyvin monipuolisia ja järkeviä töitä työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa, se lisää halua valmistua nopeasti. Kääntöpuolena hän näkee opiskelijan mahdollisuuden käyttää osaamisen tunnustamista siten, että halukkuus ammatitaitoa tukeviin ammatillisiin valinnaisiin tutkinnon osiin vähenee ja tällöin edetään nopeinta mahdollista reittiä kohti valmistumista. Tässä tapauksessa ammattiosaaminen saattaa jäädä liian pintapuoliseksi.

Kysymykseen eri tavalla oppivien opiskelijoiden ohjauksesta työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa koulutuksen järjestäjien edustajat kokivat erilaisten tapojen olevan tässä avuksi. Vastaajista 1/3 totesi, että yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa lisätään esimerkiksi tietopuolista ohjausta ja selvitetään opiskelijalle tarkemmin, miksi asioita tehdään. Toinen kolmesta vastaajasta kertoi työjaksoa pidennettävän tarpeen mukaan sekä tarvittaessa osaamista täydennetään seuraavassa työelämäjaksoissa. Yksi kolmesta vastaajasta oli huolissaan siitä, että tukea tarvitseva opiskelija voi joutua jatkuvasti liian helppoihin ja yksinkertaisiin töihin, eikä osaaminen kehity eteenpäin. Opiskelijoista vain 1/7 osasi ottaa kantaa tähän kysymykseen. Hän koki, että eri tavalla oppivien opiskelijoiden ohjauksessa on paljon eroja yritysten välillä. Osassa yrityksistä asiaan keskitytään paremmin, osassa huonommin. ”Eroja on paljon, joissain sanotaan, että tee vaan, siinä kaikki!”

Nopeasti oppivien opiskelijoiden on sekä koulutuksen järjestäjien edustajien että opiskelijoiden mielestä mahdollista saada haastavampia ja vastuunalaisempia tehtäviä työjakson aikana. Olemassa olevaa osaamista otetaan myös huomioon. Koulutuksen järjestäjien edustajista 1/3 vastasi että valitettavasti henkilökemiat voivat joskus myös vaikuttaa asiaan.

Työpaikkaohjaukseen koulutuksen järjestäjien edustajat ovat pääosin tyytyväisiä. Yritysten välillä koetaan olevan tässäkin osa-alueessa eroja. Opiskelijat ovat tuoneet oppilaitoksiin tästä asiasta pääsääntöisesti hyvää palautetta. Sesonkiajat koetaan haasteena ohjauksen kannalta sekä koulutuksen järjestäjien että opiskelijoiden näkökulmasta. Koulutuksen järjestäjien edustajista 1/3 koki hyvänä toimintamallina sellaista, että opiskelija on ollut työpaikalla osana työtiimiä ja päässyt näin hyvin alan työskentelyyn kiinni. Vastaajista yksi toi hyvänä asiana esiin positiivisen suhtautumisen opiskelijan vieraskieliseen taustaan. Opiskelijoista 6/7 vastasi ohjaukseen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa olleen riittävästi

resursseja. Vastaajista yhdellä oli kokemusta sekä riittävästä että puutteellisista resursseista. Kaikki opiskelijat kokivat saaneensa eniten ohjausta työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen työpaikkaohjaajalta ja vähemmän ohjaavalta opettajalta.

6.2.2 Teema 2

Kysymykseen onko näyttöjen siirtyminen kokonaan työelämään oikea toimintatapa, vastasivat sekä koulutuksen järjestäjien edustajat (3/3) ja opiskelijat (7/7) kaikki myöntävästi. Opiskelijoista 3/7 halusi tuoda esiin myös koulusta saatavien perustietojen tärkeää merkitystä näyttöihin valmistautumisessa. Koulutuksen järjestäjien edustajat ja opiskelijat kokivat kaikki yhteisesti, että näytöt eivät hankaloita yrityksen jokapäiväistä toimintaa. Molemmat vastaajaryhmät olivat myös sitä mieltä, että näytön voi saada järjestymään joustavasti osaksi yrityksen arkea. Näyttöjen ajankohdat ovat kaikkien vastaajien mielestä helppo saada sopimaan yrityksiin ajankohtia sovitellen. Opiskelijoista 1/7 kertoi yksittäisestä negatiivisesta kokemuksesta näytön siirtymisestä useaan kertaan ja lopulta peruuntumisesta kokonaan. Kaikki puutarha-alan vastaajat olivat kokemuksiansa perusteella sitä mieltä, että yritysten ei tarvitse kohtuuttomasti panostaa näyttöihin vaan ne tukevat yritysten omaa toimintaa. Liiketoiminnan tämän hetkisten tutkinnon perusteiden sisällöstä löytyy tutkinnon osa tuloksellinen toiminta, jonka näyttö on koulutuksen järjestäjän edustajan mielestä osoittautunut haasteelliseksi suorittaa osana yrityksen tavanomaista arkea. Muutoin alan näytöt saadaan pääsääntöisesti suoritettua osana tavanomaisia työtehtäviä.

Kysymykseen näytön vastaanottajien resursseista työpaikalla olla mukana suunnittelemassa ja vastaanottamassa näyttöä näkyi vastauksissa eri alojen väliset erot. Puutarha-alan koulutuksen edustajat ja opiskelijat olivat kaikki sitä mieltä, että resurssia on ollut hyvin. Asian koetaan sujuvan hyvin siitäkkin syystä, että näyttöjä ei ajoiteta alan kaikkein kiireisimpiin ruuhka-aikoihin, vaan sovitellaan ne yhdessä tasaisempiin ajankohtiin. Liiketoiminnan koulutuksen järjestäjän edustaja sekä alan opiskelijat kokivat tässä asiassa olevan työpaikkakohtaista vaihtelua ja vastauksena oli kyllä ja ei.

Koulutuksen järjestäjien edustajilta ja opiskelijoilta kysyttiin toiveita näyttöihin liittyen nimenomaan opiskelijan näkökulmasta. Koulutuksen järjestäjien edustajista 3/3 toivoi opiskelijalta edelleen lisää vastuunottoa, oikeanlaista asennetta sekä suunnittelua ja tavoitteellisuutta. "Pois kevyt asenne, huolellista ja vakavasti otettavaa tekemistä lisää!" Koulutuksen järjestäjien edustajista 2/3 halusi korostaa opiskelijan oman osaamisen kartoittamisen tärkeyttä sekä parempaa tutkinnon perusteisiin tutustumista. Opiskelijoista 4/7 toivoi Wilmaan tehtävän suunnitelman näytöstä olevan selkeämpi toteuttaa ja selkeästi informoitu ennen näyttöä. Tässä vastauksessa on huomioitava, että opiskelijat olivat aloittaneet opintonsa aiempien tutkinnon perusteiden ollessa voimassa. Tämän hetken tutkintojen perusteiden suunnitelma näytöstä on yksinkertaisempi ja selkeämpi kuin edellisten. Kolme opiskelijaa totesi, että toiveita ei ole, kaikki toimii hyvin.

Kysymykseen koulutuksen järjestäjien edustajien ja opiskelijoiden näkemyksen mukaan yhteistyön sujuvuudesta yritysten kanssa näyttöihin liittyen vastasivat kaikki 10/10 yhteistyön sujuvan hyvin. Koulutuksen järjestäjien edustajista 1/3 kertoi yritysten näkevän suunnan oikeana näyttöjen siirryttyä kokonaan työelämässä järjestettäväksi. Toinen koulutuksen järjestäjän edustaja kertoi yhteistyön sujuvan hyvin mutta toiveena olisi aina lisätä jalkautumista yrityksiin. Joissakin poikkeustilanteissa nimetty työpaikkaohjaaja ei ole ollut ottamassa näyttöä vastaan, mutta silloin henkilön vaihto on sujunut ongelmitta.

Yritykset ovat koulutuksen järjestäjien edustajien mukaan sisäistäneet näyttöihin liittyvää tietoa pääsääntöisesti hyvin. Heidän mukaansa uusi yritys tarvitsee luonnollisesti enemmän tietoa ja näissä tapauksissa myös jalkautuminen on tärkeää. Koulutuksen järjestäjien edustajista 1/3 koki opiskelijan vievän pääosin tiedon yrityksiin ja näki henkilöstön valitettavan resurssipulan vaikuttavan informointiin.

Opiskelijan tietoisuudesta näyttöön liittyvistä käytänteistä vastasivat koulutuksen järjestäjien edustajat asian vaihtelevan paljon. Kaikki vastasivat, että asiaa käydään paljon läpi ja toivoivat tietoisuutta olevan riittävästi. Käytännössä tietoisuuden omaksumisessa on eroja. Liiketoiminnan koulutuksen edustaja totesi alan uusien tutkinnon perusteiden olevan selkeämmät kuin edelliset ja näin ollen asioiden olevan myös helpommin selvitettävissä opiskelijalle. Opiskelijoista 3/7 vastasi samaan kysymykseen tietoisuuden vaihtelevan tutkinnon osan mukaan. Heistä 3/7 vastasi olevansa hyvin selvillä näyttöjen käytänteistä. Opiskelijoista 1/7 vastasi ettei tutustunut lainkaan ensimmäisiin näyttöihinsä liittyviin käytänteihin tai tutkinnon osan sisältöihin. ”Mä olen vaan mennyt paikalle ja tehnyt mitä käsketty. Mä olen sellainen riskinottaja!”

Työpaikkaohjaajien tietoisuudesta näyttöjen käytänteistä vastasivat kaikki opiskelijat asian olevan hyvällä mallilla. Kaikille on aina myös nimetty työpaikkaohjaaja. Koulutuksen järjestäjien edustajien vastaukset asiasta vaihtelivat jonkin verran. Vastaajista 1/3 totesi, että tietoisuuden viemistä yrityksiin olisi parannettava. Vastaajan mielestä yrityksen edustajat luottavat, että opettaja avaa heille asiat, eivätkä itse perehdy niihin. Vastaajista 1/3 totesi että yrityksissä pitäisi olla enemmän jalkautuneena ja avaamassa asioita ja 1/3 koki yritysten edustajien olevan melko hyvin selvillä näyttöjen käytänteistä. Tämä johtuu yritysten pitkästä kokemuksesta näyttöjen vastaanotosta.

Kysymykseen yrityksen edustajien lähestyttävyydestä näyttöjen järjestämiseksi vastasivat sekä koulutuksen järjestäjien edustajat että opiskelijat sen olevan helppoa. Opiskelijoista 1/3 totesi asiaan jonkin verran vaikuttavan henkilökemiat. Näyttöjen mahdolliset ongelmatilanteet ovat joko olleet helposti selvitettävissä tai niitä ei ole juurikaan ollut. Opiskelijoista 1/3 oli ollut tilanteessa, jossa näyttö oli

peruttu kokonaan ja tästä oli jäänyt hänelle huono kokemus. Koulutuksen edustajien vastauksissa (1/3) tuli esiin esimerkiksi kokemus arvioinnin tarkennuksen tarpeesta. Usein tämän kaltaisessa tilanteessa opiskelija arvioi itseään liian alhaisella arvosanalla, yritykset liian korkealla ja opettajat selvittää keskustellen tilannetta realistiseen tasoon. Toinen koulutuksen järjestäjän edustaja totesi, että ongelmatilanne on tärkeää käydä opiskelijan kanssa läpi heti eikä viiveellä.

6.2.3 Teema 3

Kysymykseen tulevaisuuden näkymistä ammatillisessa koulutuksessa viiden vuoden kuluttua vastasivat kaikki koulutuksen järjestäjien edustajat tilanteen olevan heidän näkemyksensä mukaan samankaltainen kuin tilanne on nyt. Kaikki uskoivat yritysten edelleen tarjoavan paikkoja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja pitävän tätä toimintaa osana yritystensä strategiaa ja/tai visiota. Vastaajista 1/3 toi esiin yritysten positiivisen suhtautumisen työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja heidän halunsa saada työhön konkreettista panosta sekä tätä kautta helpottaa uusien työntekijöiden rekrytointia. Hän halusi verrata asiaa Keski-Euroopassa vallitsevaan käytäntöön ja vastuuseen oman alan jatkuvuudesta ja kehittämisestä. Vastaajista 1/3 oli sitä mieltä, että puutarha-ala ei voi muuttua niin nopeasti, että tämän kaltaista toimintaa ei viiden vuoden kuluttua enää olisi. Koulutuksen järjestäjien edustaja liiketoiminnan alalta toi esiin huolen alan työelämän muutoksesta ja myönsi sen mietityttävän kaikkia alan toimijoita, myös opiskelijoita. Hän kuitenkin uskoi edelleen työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen osana opiskelijan oppimisprosessia ja piti ”oppipoika-kisälli”-tyyppistä käytännönläheistä toimintatapaa hyvänä kouluttajana.

Kaikki koulutuksen järjestäjät uskovat yritysten jatkossakin resursoivan opiskelijoiden ohjaamiseen ja kokevat yritysten näkevän roolinsa osana opiskelijan oppimisprosessia yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa tärkeänä tehtävänä. Koulutuksen järjestäjien edustajista 1/3 vastasi että yritykset haluavat juuri nyt lisätä yhteistyötä. Vastaajista 1/3 näki tilanteen myös positiivisena mutta oli saanut yrityksiltä palautetta siitä, että opiskelijat aloittavat ensimmäisen työpaikalla tapahtuvan oppimisjakson liian nopeasti opintojen alettua.

Opiskelijoiden vastauksissa tulevaisuuden näkymistä tuli esiin huoli tämän hetken uudistuvan mallin lisääntyneestä opiskelijan omasta vastuusta opinnoistaan. Opiskelijoiden kaikissa vastauksissa (7/7) tuli esiin huoli esimerkiksi peruskoulusta tulevan nuoren selviytymisestä uudistuneesta osaamisperusteisesta käytännössä. Opiskelijoiden vastauksissa toivottiin lisää resursseja opetukseen ja tiukempaa ohjausta.

Opiskelijoiden vastaajista 1/7, itse opetusmaailmassa työskennellyt uuden alan opiskelija, näki tilanteen todella pelottavana juuri peruskoulusta päässeen nuoren näkökulmasta. Hänen mielestään harppaus peruskoulusta ammatilliselle puolelle on liian iso. Vastaajista 1/7 ehdotti peruskoulun jälkeen jokaiselle pakolliseksi vuoden ”elämänkoulu- jaksoa”, jonka aikana saisi valmiuksia jatko-opintoihin suhtautumiseen. Yksi opiskelijavastaajista oli sitä mieltä, että opiskelun painopiste tulee siirtymään enemmän työelämään. Kaikki opiskelijat toivoivat yritysten näkevän roolinsa osana opiskelijan oppimisprosessia tärkeänä myös tulevina vuosina ja että resursointi opiskelijaohjaukseen pysyy ennallaan tai jopa lisääntyy. Opiskelijat kokivat saaneensa työelämästä rakentavaa palautetta ja uskovat tältä pohjalta asioiden jatkuvuuteen. Opiskelijoista 1/7 halusi tuoda esiin positiivisen kansainvälisen kokemuksen työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja sen, kuinka ulkomailla opiskelija on luonteva osa yhteisöä.

Koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden näkökulmasta yhteistyö koulutuksen järjestäjien ja yritysten välillä toimii hyvin. Koulutuksen järjestäjien edustajista 2/3 koki ongelmaksi, että opettajat eivät ehdi käydä riittävästi työpaikoilla, vaikka halua olisikin. Saman ryhmän edustajista 1/3 oli pahoillaan siitä, että edustamansa koulutuksen järjestäjä ei tällä hetkellä resursoi lainkaan työpaikkaohjaajien koulutukseen.

Kysymykseen, ovatko yritykset saaneet tietoa ammatillisen koulutuksen uudistumisesta ja onko koulutuksen järjestäjän taholta annettu tietoa riittävästi, eivät opiskelijat osanneet tarkemmin vastata. Opiskelijoiden mielestä tietoa työelämässä on vaihtelevasti mutta työpaikalla tapahtuvan oppimisen arjessa ei uudistuksesta juuri puhuta. Opiskelijat kokevat kyllä olevansa tiedon viejinä sen verran kuin heillä sitä on.

Koulutuksen järjestäjien edustajista 3/3 vastasi, että yritykset ovat saaneet tietoa mutta ei tarpeeksi. Tietoa on tarvetta selkeyttää ja henkilökohtainen informaatio on heidän mielestään paras tapa. Ongelmaksi vastaaja koki, että yrittäjät eivät kovin aktiivisesti saavu järjestettyihin tilaisuuksiin. Vastaajista yksi oli sitä mieltä, että etenkin pienissä yrityksissä ei ole aikaa perehtyä tällaisiin asioihin eikä niissä tiedetä yksityiskohtia reformista. Hänen mielestään ajantasaista informaatiota tarvitaan koko ajan. Vastaajista 1/3 koki, että opiskelijan viemä tieto ei ole riittävää ja asioissa on silloin epäselvyyttä. Heidän organisaatiossaan on järjestetty yritysten edustajille Parempi aamu -tapahtumia, joissa on jaettu koulutukseen liittyvää ajankohtaista tietoa. Tapahtumat ovat olleet melko suosittuja.

Koulutuksen järjestäjien edustajilta ja opiskelijoilta kysyttiin millä viestimillä he haluavat olla yhteydessä yrityksen edustajiin. Erilaisista vaihtoehtoista suosituimmat olivat sähköposti, viestit ja puhelut. Kaikki vastaajat mainitsivat myös tapaamisten olevan tärkeä yhteydenpitotapa. Yhteistyöhön liittyviä, vielä esille nousseita asioita tuli koulutuksen järjestäjän toimesta edelleen halu ja tarve selkeyttää viestintää sekä

yrityksiin että opiskelijoihin päin. Opiskelijoista 1/7 halusi tuoda esiin, että työssäoppimispäiväkirjan täyttäminen Wilmassa on hyvä asia.

Kysymykseen ammatillisen koulutuksen konkreettisista muutoksista viimeisen kahden vuoden aikana vastasi koulutuksen järjestäjien edustajista 1/3, että omalla alalla muutokset eivät ole olleet niin suuria kuin ennalta oli odotettavissa. Iso muutos on ollut perustutkinnon opetuksen siirtyminen vain yhden tutkinnon alle mutta koska aikuisia opiskelijoita on ollut jo vuosikausia paljon, ei muutos siltä osin ole näyttäytynyt kovin haastavana. Hän koki muutoksena lisääntyneet kirjaamiset ja niin sanotun ”paperityön” määrän. Koulutuksen järjestäjien edustajien vastaajista 1/3 koki suurina muutoksina opettajien vuosityöaikamuutoksen, yhden tutkinnon muutoksen sekä kaikille opiskelijoille tulleet yhteisten aineiden opinnot. Yksi vastaajista koki, että suuri muutos on ollut lähiopetuksen sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen muuttuminen aikataulullisesti entistä rikkonaisemmiksi. Aikamääreiden poistuminen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa on myös iso muutos.

Opiskelijat eivät kokeneet heidän opiskeluaikanaan tapahtuneen suuria muutoksia. He eivät myöskään kokeneet muutoksia tapahtuneen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa omien opintojensa aikana. Opiskelijoista 2/7 koki opiskelijaetuuksien vähenemisen harmittavana muutoksena, esimerkiksi työpaikalla tapahtuvan oppimisen päivistä maksettavan ruokarahen aleneminen.

Muutoksista positiivisina piti 1/3 koulutuksen järjestäjän edustajista entisestään tiivistynyttä yritys yhteistyötä ja vastuuta ottavien opiskelijoiden hyötymistä osaamisperusteisuudesta. Negatiivisena muutoksena vastaaja piti sitä, että uudessa järjestelmässä heikon valmiuden omaavat opiskelijat kärsivät tilanteesta. Koulutuksen järjestäjien edustajista 1/3 piti uudistumisen suuntaa oikeana. Hän totesi, että positiivisia uudistuksia ovat helppolukuisemmat ja yksinkertaisemmat tutkinnon perusteet, paluu viisiportaiseen arviointiasteikkoon ja se, että vaatimustaso on noussut hieman. Yksi vastaajista piti positiivisena jatkuvaa hakua, opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) laatimista ja jo olemassa olevan osaamisen tunnustamista osaksi opintoja. Hän piti erittäin positiivisena myös yksittäisten tutkinnon osien suorittamisen mahdollisuutta. Kääntöpuolena vastaaja mainitsi osaamisen tunnustamista siten, että ammatillisia tutkinnon osia valitaan vain pienin mahdollinen määrä. Näin ollen ammatillinen kasvu ja osaaminen ei kehity opintojen aikana riittävälle tasolle, kun mennään sieltä missä ”aita on matalin”. Hän oli huolissaan esimerkiksi puutarha-alalla tärkeiden kasvituntemuksen ja tuotetuntemuksen tasosta.

Kysymykseen koulutuksen kehittymisen toiveista vastasi 1/3 koulutuksen järjestäjien edustajista, että koulutussuunnittelussa kokonaisuuden

hahmottaminen on tärkeää. Tähän työhön tulisi olla riittävästi aikaa. Näin vältyttäisiin tällä hetkellä vallitsevasta ”tulipalojen sammuttelu -toimintatavasta” uudistusten ja muutosten tullessa hyvin lyhyellä aikavälillä käytäntöön. Koulutuksen järjestäjien edustajista 1/3 toivoi opetusta enemmän käytännönläheiseksi ja toivoi opetusaiheita järjestettävän enemmän opiskelijoiden vinkeistä. Vastaajista yksi koki hieman pelkoa vuonna 2021 voimaan astuvista puutarha-alan perustutkinnon uusista tutkinnon perusteista. Ammatilliset valinnaiset tutkinnon osat muuttuvat ja joidenkin osa-alueiden osalta supistavat valinnaisuutta. Myös yrittäjyysopintojen tutkinnon osan laajuuden supistaminen mietityttää vastaajaa.

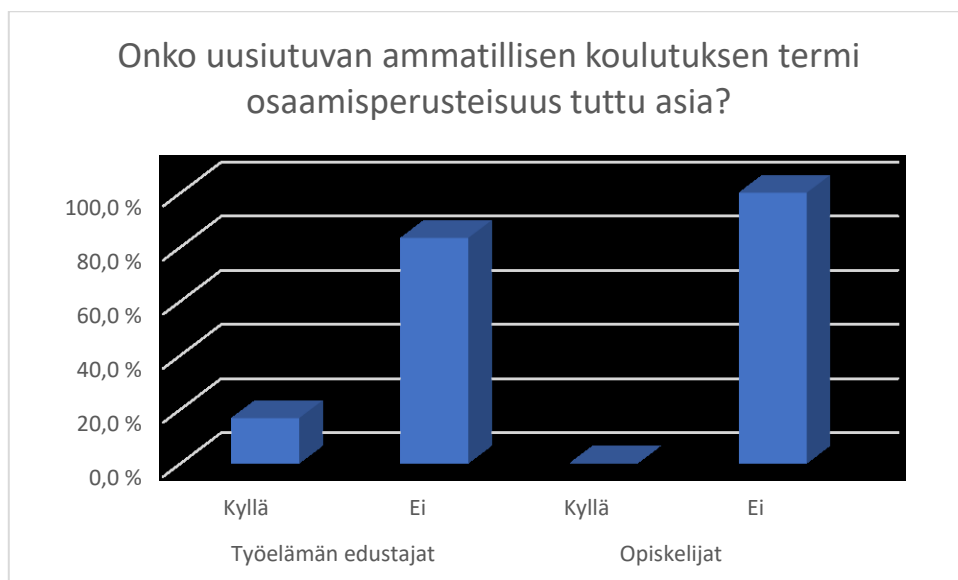
Opiskelijat nostivat koulutuksen kehittymisen toiveista esiin esimerkiksi tällä hetkellä olevan käytännön, aikuisten ja nuorten olemisen saman lainsäädännön alla. Opiskelijat pohtivat onko menetelmä kuitenkaan hyvä muutos? Opiskelijoista 2/7 toivoi ettei vapautta tulisi opiskelijalle liikaa. Vastaajista 3/7 toivoi, että liian pitkät opettajien vastausajat sähköpostiin ja Wilmaan poistuisivat ja päästäisiin nopeampaan kommunikointiin. He toivoivat opettajan kommentoivan kysymyksiin edes jotenkin, että opiskelijat tietäisivät, miksi vastaus viipyy. Vastaajat myös toivoivat koulutuksen järjestäjältä enemmän apua ja koordinoitua työpaikalla tapahtuvan oppimisjakson yrityspaikan etsintään, ettei esimerkiksi pienellä paikkakunnalla tulisi jatkuvasti päällekkäisyyttä paikkojen kyselyistä. Opiskelijoista 2/7 koki tämän hetken toimintamallin olevan suhteellisen hyvä. Tasapaino koulusta saaduilla perusopinnoilla ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen välillä on hyvä. Vastaajat pitivät erilaisia oppimisympäristöjä, toimintatapoja ja työelämälähtöisyyttä hyvänä asiana.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kokonaisuutena aiheen tutkimustulos on pääpainoltaan positiivinen ja samalla realistinen ammatillisen koulutuksen tilannekatsaus erityisesti puutarha-alan työpaikalla tapahtuvan oppimisen näkökulmasta. Työelämä on pääosin erittäin positiivisella mielellä mukana toiminnassa. Tutkimus tuotti hyviä käytännön vinkkejä eri tahojen yhteistyön syventämiseksi ja asioiden joustavan sujuvuuden takaamiseksi. Koulutuksen järjestäjät ovat vaihe vaiheelta sopeutuneet reformin mukanaan tuomiin muutoksiin ja kokevat monen asian alallaan olevan hyvin. Parannettavaa on edelleen etenkin suunnittelutyössä ja ohjausresursoinnissa. Opiskelijat kokevat tämän hetken koulutuksen asioita vaihtelevasti, pääosin positiivisesti mutta samalla entistä mallia kaivaten. Johtopäätöksissä tulisi siis selvittää onko reformin ideoita jalkautunut työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.

Teemoista osaamisperusteisuus oli tutkimuksessa ensimmäinen. Terminä se oli huonosti tunnettu. Se oli tuttu ainoastaan yhdelle työelämän

edustajalle. Tuloksena on, että koulutukseen liittyvä termistö on usein vaikeaselkoista ja hankalaa. Ongelman aiheuttaa myös termistöjen säännöllinen vaihtaminen uusiin nimikkeisiin. Kaikki vastaajat kokivat termit ja niiden vaihtuvuuden hankalana asiana. On huolestuttavaa, että ammatillisen koulutuksen uudistuksen peruseriaate osaamisperusteisuus on tällä hetkellä työelämän edustajille ja opiskelijoille lähes tuntematon sana.



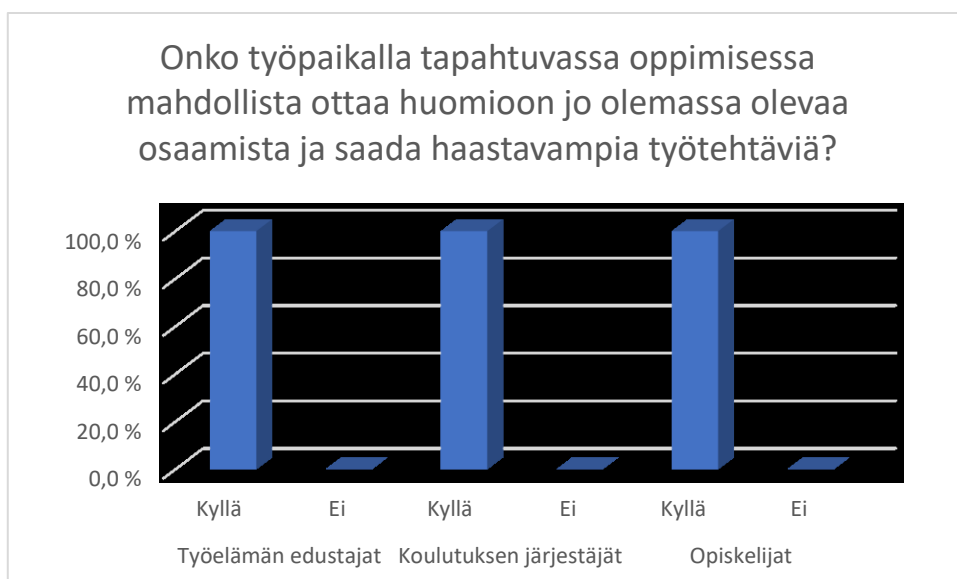
Kuva 2. Osaamisperusteisuus terminä

Apukysymysten avulla selvisi kuitenkin, että osaamiseen perustuva oppiminen on käytännössä osana tämän hetkistä työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja siinä vaiheessa vastaajat osasivat yhdistää asian sisällön termiin. Johtopäätöksenä on, että osaamiseen perustuva oppimismalli katsottiin kyselyssä hyväksi ja toteuttamiskelpoiseksi oppimismalliksi. Voidaan nähdä, että paluuta entiseen aikamääreisiin sidottuun malliin eivät halua enää työelämän edustajat eivätkä koulutuksen järjestäjät. Opiskelijoiden mielipide ei ollut yksimielinen. Heistä 71,4 % toivoi edelleen aikamääreisiin sidottua mallia, jossa esimerkiksi työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen määritellään selkeät aikaraamit. Opiskelijat eivät ole yksimielisesti uuden, joustavamman käytännön kannalla. Voidaan todeta, että opiskelijoista osa on konservatiivisempien ja perinteisten toimintamallien kannattajia. Vapaampi ja itseohjautuva tapa opiskella ei heidän mielestään sovi kaikille. Tutkimuksessa tuli monessa yhteydessä esiin huoli erityisesti nuorten, peruskoulusta suoraan ammatilliselle puolelle siirtyvien opiskelijoiden selviämisestä osaamisperusteisuuden oppimismallissa. Huoli oli kaikille vastaajaryhmille yhteinen. Koulutuksen suunnittelijoilla tulee olemaan edelleenkin haasteena saada osaamisperusteisuuden malli toimivaksi kaikille opiskelijoille.



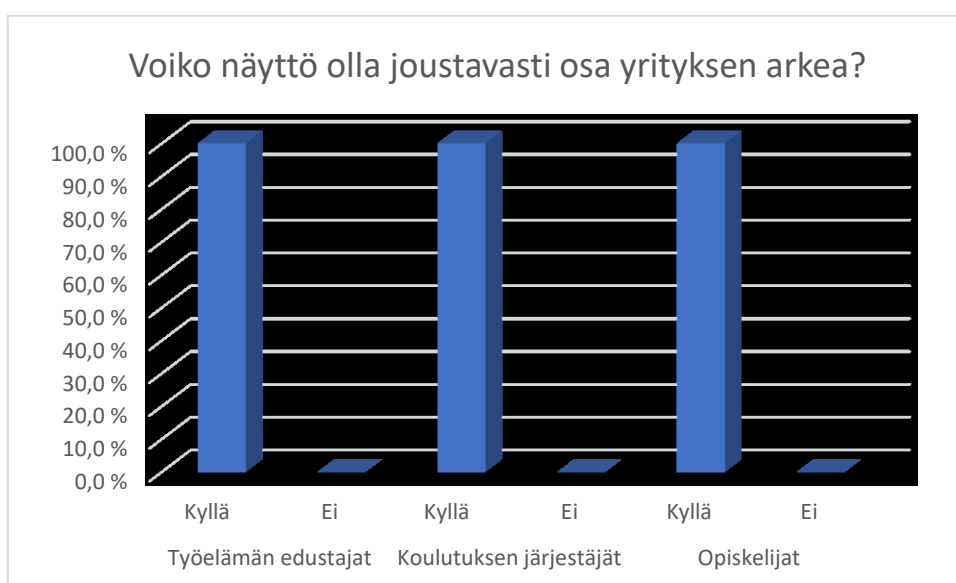
Kuva 3. Osaamisperusteisuus/aikamääreisiin sidottu malli

Osaamisperusteisuuden hyviä puolia on tutkimuksen mukaan ehdottomasti jo olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen osana opintoja ja samalla työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoilla joustava eteneminen vastuullisempiin, ammattitaitoa kehittäviin työtehtäviin. Tätä seikkaa piti 100 % vastaajista toimivina, myös ne opiskelijat, jotka olivat vanhan järjestelmän kannalla. Johtopäätöksenä sanoisin, että opiskelijat eivät ole sisäistäneet osaamisperusteisuuden ideaa ja vastauksissa oli tästä syystä ristiriitaisuutta. Osaamisperusteisuus on käytännössä kuitenkin jo toiminnassa työelämäjaksoilla ja työelämän edustajat haluavat jatkaa tällä oppimismallilla eteenpäin.



Kuva 4. Osaamisperusteisuuden idea

Toisena teemana oli näytöt työpaikalla. Näyttöjen siirtyminen kokonaan työelämään ammatillisessa koulutuksessa on tämän tutkimuksen mukaan hyvä ja oikea toimintatapa. Tutkimuksessa tuli ilmi, että näytöt voidaan joustavasti integroida osaksi työelämän tavanomaista arkea. Näytöt eivät hankaloita yrityksiä liikaa ja niissä voidaan suorittaa normaaleja yrityksen työtehtäviä. Tällä hetkellä työelämän edustajat ovat tyytyväisiä näyttöjen käytänteisiin ja siihen, että heitä on kuultu hyvin aikatauluttamisessa. Tutkimuksesta selvisi, että osalle opiskelijoista toivotaan lisää vastuunottoa ja oma-aloitteisuutta näyttöjen suunnitteluun sekä enemmän perehtyneisyyttä tutkintojensa sisältöihin. Tutkimus osoitti, että näyttöjen hallinnollisiin asioihin tarvitaan lisää selkeyttä. Tutkimuksessa ilmeni myös, että koulutuksen järjestäjät tarvitsevat lisää resurssia työelämään jalkautumiseen ja informointiin uudistuvista käytänteistä.



Kuva 5. Näyttö

Resurssikysymyksessä tuli ilmi tämän tutkimuksen selkeä alakohtainen ero. Puutarha-alalla resurssit näyttöjen vastaanottamiseen ovat toimivat ja alan kiireisimmät sesonkiajat työelämän toiveiden mukaan on jätetty näyttötoiminnan ulkopuolelle. Liiketoiminnassa resursseissa koetaan olevan enemmän vaihtelua. Kaiken kaikkiaan näytöt työelämässä toimivat kuitenkin hyvin. Näyttöjen ongelmatilanteita on tutkimuksen mukaan vähän. Ongelmatilanteet ovat helposti selvitettävissä eri tahojen kesken ja tärkeäksi todettiin myös käydä mahdolliset ongelmat välittömästi läpi opiskelijan kanssa.

Tulevaisuuden näkymät ja toimintatavat oli kolmas teema, joka toi tutkimukseen eniten pohdittavaa ja pureskeltavaa. Yhteisesti voi todeta, että tulevaisuuteen suhtaudutaan kaikissa vastaajaryhmissä pääosin positiivisesti. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on tulevaisuudessakin tärkeä osa ammatillista koulutusta puutarha- ja liiketoiminta-alalla. Tutkimus osoitti, että uudistuvien käytänteiden informaation jakamiseen

täytyy kiinnittää enemmän huomiota. Tällä hetkellä tiedon viejinä toimivat usein opiskelijat ja näin ollen voimme todeta, että faktatietoa ei välity työelämään tasapuolisesti ja riittävästi. Työpaikkaohjaajakoulutusta on tutkimuksen mukaan syytä ylläpitää jatkuvana toimintana. Koulutuksen järjestäjien edustajilla on tahto jalkautua enemmän työelämään mutta käytännössä tähän ei riitä resurssit. Hyvän yritysyhteistyön jatkuvuuden kannalta kannattaa koulutuksen järjestäjän vakavasti miettiä tämän asian resurssikysymystä, jotta uudistuvan koulutuksen pääperiaatteet toteutuvat. Kääntäen tutkimus toi myös esiin faktan, että koulutuksen järjestäjien työelämälle järjestämissä tilaisuuksissa käy vain pieni osa yritysten edustajista. Ajantasaisen tiedon siirtäminen työelämään on koulutuksen järjestäjille haaste, joka kannattaa ottaa vastaan.

Yhteydenpitoa eri tahojen välillä kaikki vastaajat kokivat parhaana ylläpitää sähköpostilla, puhelimitse, teksti/WhatsApp-viesteinä ja konkreettisina tapaamisina. Muut yhteydenpitotavat eivät saaneet lainkaan suosiota tässä tutkimuksessa.

Hyvä, konkreettinen ehdotus koulutuksen järjestäjän, opiskelijan ja työelämän yhteistyön joustavan sujuvuuden kannalta ilmeni tutkimuksessa erään työelämän edustajan haastattelussa. Ehdotuksena tuli esimerkiksi Wilmassa toimiva alusta, infopaketti, johon koulutuksen järjestäjä ajantasaisesti täydentää kunkin tutkinnon osan keskeiset lähiopetuksessa läpikäytyt teemat. Opiskelijan siirtyessä työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksolle, näkee työpaikkaohjaaja tilanteen ja tietää mistä jatkaa ohjausta. Opiskelija voisi myös itse täydentää infopakettia. Tätä voidaan tarpeen mukaan tarkastella yhteisesti työpaikkaohjaajan kanssa, erityisesti alkukeskustelussa.

Tutkimuksessa tuli esiin uudistuvan ammatillisen koulutuksen positiivisina käytänteinä jatkuva haku- järjestelmä, mahdollisuus yksittäisten tutkinnon osien suorittamiseen ja näin ammattitaidon täydentämiseen sekä jokaiselle opiskelijalle laadittava henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Myös tämän hetkistä koulutussopimus- ja oppisopimusjärjestelmää pidettiin työelämlähtöisenä ja järkevänä. Näillä kaikilla seikoilla todettiin saavutettavan hyötyä ja positiivista ammattitaidon etenemistä työpaikalla tapahtuvan oppimisen näkökulmasta. Työelämän edustajat näkivät opiskelijoiden työpanoksen merkittävänä ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen tärkeänä uusien työntekijöiden rekrytointikanavana.

Uudistumista tarvitsevana käytänteenä tutkimuksessa tuli esiin toive ”yhteisestä kielestä” koulutuksen järjestäjien ja työelämän välillä ja jo aiemmassa yhteydessä mainittu opetuksen termistön vaikeus. Tutkimuksessa tuli esiin työelämän toive saada selkeää ja ajantasaista informaatiota koulutuksen uudistumisesta ja käytänteistä säännöllisesti. Opiskelijan vastuunottoa omista opinnoistaan tulisi saada paremmalle tasolle, mutta millä keinolla? Tutkimus toi esiin opiskelijoiden toiveen

koulutuksen järjestäjille lisäresurssista opetukseen ja tiukemmasta ohjauksesta oppimiseen. Opiskelijoiden toiveet ja uudistuvan koulutuksen tavoite joustavammista opintopoluista ja yksilöllisemmästä opiskelusta ei tällä hetkellä löydä vielä riittävästi yhteistä säveltä. Koulutuksen suunnittelussa on jatkossa tärkeää ottaa huomioon keinoja tämän yhteyden löytymiseksi.

8 LOPPUPOHDINTA

Tämän työn tekeminen osoitti, että työelämäyhteistyö on erittäin tärkeä osa ammatillista koulutusta ja sen merkitys on ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä edelleen syventynyt myös puutarha-alalla, jossa on pitkät perinteet toimivalla työelämäyhteistyöllä. Lähentymistä tarvitaan edelleen esimerkiksi koulutuksessa käytettävien termien yhteisessä ymmärrettävyydessä ja koulutuksen uudistuksen tavoitteiden ja periaatteiden toteutumisessa.

Reformin perusajatuksena on ollut positiivinen muutos. Uudistus tuo aina tulleessaan jotain hyvää, mutta ammatillisen koulutuksen uudistuksessa positiivinen muutos on ollut vähällä hautautua negatiivisempien asioiden ja uutisoinnin jalkoihin. Valtion rahoitusjärjestelmä koulutuksen järjestäjille muutti myös perusajatusta. Mittavat valtionosuusrahoituksen leikkaukset aiheuttivat käytännön toteutusvaiheen ongelmia. Vuodelle 2020 on rahoitus kasvanut hieman edellisistä vuosista ja painopiste on ollut nimenomaan työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ja työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Työn tilaajan edustajan kanssa käymässämme ohjauskeskustelussa pohdimmekin, mikä oli ammatillisen koulutuksen uudistuksen tarkoitus ja mikä taas on koulutuksen tämän päivän tilannekuva. Näkyväksi nousee se, kuinka ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat pystyneet vastaamaan uudistuksiin.

Helmikuussa 2019 tehtiin kysely OAJ:n jäseninä oleville ammatillisille toiseen asteen opettajille, jossa tiedusteltiin koulutuksen tilaa reformin toimeenpanon ollessa edelleen kesken. Vastaajista 60 % koki, että opiskelijan henkilökohtainen ohjaaminen on lisääntynyt. Tässä kyselyssä vain 28 % opettajista oli sitä mieltä, että työelämäyhteistyö on reformin myötä lisääntynyt. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että yhteistyön määrä on samalla tasolla kuin ennenkin. Kyselyssä 60 % totesi, ettei heillä ole resurssia käydä riittävästi työpaikoilla. (Manner, 2019, s. 12-14) Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa samanlaiseen lopputulokseen päädyttiin opiskelijan ohjaamisen ja resurssien määrän osalta. Selkeä ero on työelämäyhteistyössä, joka oman tutkimukseni mukaan koetaan selvästi lisääntyneen ja syventyneen reformin myötä.

Lisätutkimusta asiasta tarvitaan ja tullaan varmasti tekemään, kun reformin täytäntöönpanosta on kulunut hieman enemmän aikaa ja toimeenpano on saatu kokonaan tehtyä. Jatkotutkimuksen aiheina voisi olla se, miten pystytään paremmin seuraamaan osaamisen kehittymistä ja kuinka ohjauksen jalkautuminen on käytännössä toteutunut.

Ammatillisen koulutuksen uudistuksien käytäntöönpanossa ja toimivuudessa on paljon eroja sekä alueellisesti että alakohtaisesti. Tämän työn tutkimuksen tuloksena voin kiteyttää, että puutarha-alalla työelämälähtöisyys on hyvässä mallissa ja edelleen syventymässä. Reformin yksi tärkeimmistä ideoista osaamisperusteisuus, on myös hyvin päässyt kiinni osaksi oppimisprosessia. Tärkeintä on, että työelämä ja koulutuksen järjestäjä tekevät tiivistä yhteistyötä opiskelijan parhaaksi.

LÄHTEET

- Agricolan Tietosanomat. (n.d.). Haettu 4.1.2020 osoitteesta <https://agricolaverkko.fi/vintti/julkaisut/tietosanomat-1998-2005/numero4-98/puistot.html>
- Arkistonmuodostaja. (n.d.). Haettu 4.1.2020 osoitteesta <http://www.narc.fi:8080/VakkaWWW/Selaus.action;jsessionid=F01057AAD127138728DE2E26EABB2E68?kuvailuTaso=AM&avain=38449.KA>
- Digi-kirjastot. (n.d.). Haettu 9.1.2020 osoitteesta <https://digi.kirjastot.fi/files/original/7c521164633a594f29b4490bcef77220.pdf>
- Ennen ja nyt. (2014). Historian tietosanomat. 17.3.2014. Haettu 3.1.2020 osoitteesta <http://www.ennenjanyt.net/2014/03/jari-laukia-tavoitteena-sivistynyt-kansalainen-ja-tyontekija-ammattikoulu-suomessa-1899-1987-lectio-praecursoria-21-11-2013/>
- Helakorpi, S. (2001). *Koulutuksen strateginen ja operationaalinen suunnittelu*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Helda. (2018). Haettu 3.5.2020 osoitteesta https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/304899/Linden_ym_VY01_18.pdf?sequence=1
- Laukia, J., Isacson, A., Mäki, K. & Teräs, M. (toim.). (2015). *Katuuskottava ammatillinen koulutus -Uusia ratkaisuja oppimiseen*. Helsinki: Unigrafia
- Manner, M. (2019). Askel eteen, toinen taakse. *Opettaja* 7/2019, ss. 12-15.
- Minedu. (2015). Amisreformi. Haettu 26.1.2020 osoitteesta <https://minedu.fi/amisreformi>
- Opintopolku. (2017). Puutarha-alan perustutkinnon perusteet. Haettu 13.1.2020 osoitteesta <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3282472/reformi/rakenne>
- Pursiainen, S. (2016). *Uudistuva opettajuus ja yksilölliset opinpolut ammatillisessa koulutuksessa*. 1.painos. Tampere: Sirpa Pursiainen ja FACE training center
- Puutarhatarinoita. (n.d.). Haettu 4.1.2020 osoitteesta <http://www.puutarhatarinoita.fi/historiaa/>

Turku. (n.d.). Haettu 4.1.2020 osoitteesta
[https://www.turku.fi/kulttuuri-ja-
liikunta/ulkoilualueet/puistot/kupittaaapuisto](https://www.turku.fi/kulttuuri-ja-liikunta/ulkoilualueet/puistot/kupittaaapuisto)

Wikipedia. (2018). Puutarhakoulu. Päivitetty 16.8.2018. Haettu 4.1.2020
osoitteesta <https://fi.wikipedia.org/wiki/Puutarhakoulu>

TUTKIMUSKYSYMYKSET, TYÖELÄMÄN EDUSTAJAT**TEEMA 1 OSAAMISPERUSTEISUUS, TYÖELÄMÄN EDUSTAJA:****1. Miten opiskelijoiden työpaikalla tapahtuva oppiminen on osa yrityksenne toiminta**

1a) Kuinka monta opiskelijaa yrityksessänne on vuosittain?

1b) Ovatko opiskelijat perustutkinnon vai ammattitutkinnon suorittajia, entä ammattikorkeakouluopiskelijoita? suhteet

1c) Vaikuttaako opiskelumuoto opiskelijan työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen? Jos, niin miten?

1d) Miten työyhteisössänne suhtaudutaan työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen?

2. Onko uusiutuvan ammatillisen koulutuksen termi osaamisperusteisuus tuttu asia?

2a) Onko osaamiseen perustuva oppimismalli parempi vai huonompi kuin entinen tiukkoihin viikko/tuntimääriin sidottu malli? perustelut

2b) Onko opiskelijaa ohjattaessa mahdollista edetä osaamiseen perustuen? perustelut

2c) Pystyykö osaamiseen perustuvassa oppimisessa ottamaan huomioon opiskelijan henkilökohtaisen opinpolun?

2d) Onko osaamisperusteisuudella ja vastuun antamisella työssä yhteisiä vai eriyttäviä tekijöitä?

3. Voiko osaamiseen perustuva oppiminen käytännössä vaikuttaa opiskelijan opintojen etenemisnopeuteen työpaikalla tapahtuvan oppimisen näkökulmasta?

3a) Miten eri tavalla oppivien opiskelijoiden ohjaus on järjestetty?

3b) Onko nopeasti oppivien opiskelijoiden käytännössä mahdollista saada haastavampia työtehtäviä oppimisjakson aikana?

3c) Onko mahdollista ottaa huomioon opiskelijan jo olemassa olevaa osaamista, jos niin miten?

3d) Onko ohjaukseen resursseja silloin kun sitä tarvitaan paljon?

TEEMA 2 NÄYTÖT TYÖPAIKALLA, TYÖELÄMÄN EDUSTAJA:**1. Onko näyttöjen siirtyminen kokonaisuudessaan työelämään oikea toimintatapa?**

1a) Ovatko opiskelijoiden näytöt hankaloittaneet jokapäiväistä toimintaanne?

1b) Voiko näyttö olla joustavasti osa yrityksenne arkea?

1c) Ottaako opiskelija näytöistään riittävästi vastuuta?

1d) Onko näytön vastaanottaminen yrityksessänne helppo järjestää?

2. Aiheuttaako opiskelijoiden näytöt yrityksenne näkökulmasta kohtuuttomasti lisäpanostusta?

- 2a) Ovatko näyttöjen ajankohdat olleet toimintanne kannalta sopivia? perustelut
- 2b) Onko kokemuksen mukaan näyttössä mahdollista tehdä tavanomaisia yrityksen töitä vai onko näyttöä varten järjestettävä jotain, joka ei tue normaalia toimintaanne?
- 2c) Onko näytön vastaanottajilla riittävästi resursseja olla mukana suunnittelemassa ja vastaanottamassa näyttöä?
- 2d) Mitä toivoisitte opiskelijalta näyttöihin liittyen?

3. Onko yhteistyö koulutuksen järjestäjän kanssa näyttöjen vastaanottamiseen liittyen sujuvaa?

- 3a) Oletteko saaneet näytöistä riittävästi tietoa?
- 3b) Onko opiskelija itse tietoinen näyttöön liittyvistä käytänteistä eli onko hän mielestänne saanut koulutuksen järjestäjältä riittävästi tietoa?
- 3c) Ovatko koulutuksen järjestäjän yhteyshenkilöt tietoisia järjestelmän käytänteistä?
- 3d) Onko koulutuksen järjestäjää helppo lähestyä?
- 3e) Onko näyttöjen ongelmatilanteet helposti selvitettävissä koulutuksen järjestäjän kanssa?

TEEMA 3 TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT JA TOIMINTATAVAT, TYÖELÄMÄN EDUSTAJA:**1. Mikä on mielestänne yrityksenne rooli osana ammatillista koulutusta viiden vuoden kuluttua?**

- 1a) Onko intressinne olla edelleen viiden vuoden kuluttua osana koulutusta tarjoamalla paikkoja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen?
- 1b) Uskotteko että työpaikalla tapahtuva oppiminen voi olla osana yrityksenne strategiaa ja/tai visiota tulevina vuosina?
- 1c) Onko työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen resurssointi mahdollista myös tulevina vuosina?
- 1d) Koetteko että roolinne on tulevaisuudessakin tärkeässä osassa osana opiskelijan oppimisprosessia yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa?

2. Miten yhteistyö koulutuksen järjestäjän kanssa toimii tällä hetkellä?

2a) Koetteko saaneenne tietoa ammatillisen koulutuksen uusiutumisesta? Jos, niistä lähteistä?

2b) Onko tietoa tullut koulutuksen järjestäjän taholta riittävästi?

2c) Onko koulutuksen järjestäjä informoinut työpaikalla tapahtuvan oppimisen toimintatavoista ja käytänteistä riittävästi?

2d) Toimiiko yhteistyö yrityksenne ja koulutuksen järjestäjien yhteishenkilöiden välillä?

2e) Millä viestimillä haluatte pääsääntöisesti pitää yhteyttä koulutuksen järjestäjään; sähköposti, puhelut, tekstiviestit, Skype tms.

2f) Onko jotain yhteisyyöhön liittyvää, mitä vielä haluatte ottaa esille?

3. Onko ammatillinen koulutus teidän näkökulmastanne muuttunut oleellisesti viimeisten kahden vuoden aikana?

3a) Onko opiskelijan tilanne työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa oleellisesti muuttunut viimeisten kahden vuoden aikana?

3b) Mitkä asiat ovat muuttuneet eniten?

3c) Ovatko muutokset positiivisia vai negatiivisia? Perustelut.

3d) Miten toivoisitte koulutuksen kehittyvän tulevina vuosina?

TUTKIMUSKYSYMYKSET, KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ

TEEMA 1 OSAAMISPERUSTEISUUS, KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ:

1. Miten opiskelijoiden työpaikalla tapahtuva oppiminen tällä hetkellä pääsääntöisesti sujuu?

- 1a) Miten opiskelijat hakevat oppimispaikkoja ja auttaako koulutuksen järjestäjä heitä?
- 1b) Onko eroa oppimispaikan saamisessa perustutkinnon/ammattitutkinnon opiskelijoilla?
- 1c) Ovatko opiskelijat tietoisia omista tavoitteistaan lähtiessään työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksolle?
- 1d) Miten kokemuksenne mukaan työpaikoilla suhtaudutaan työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen?

2. Onko uusiutuvan ammatillisen koulutuksen termi osaamisperusteisuus tuttu asia työpaikoilla?

- 2a) Onko osaamiseen perustuva oppimismalli koulutuksen järjestäjän näkökulmasta parempi vai huonompi kuin entinen tiukkoihin viikko/tuntimääriin sidottu malli? Perustelut.
- 2b) Onko työpaikoilla kokemuksesi mukaan opiskelijaa ohjattaessa mahdollista edetä osaamiseen perustuen? Perustelut.
- 2c) Pystyykö osaamiseen perustuvassa oppimisessa ottamaan huomioon opiskelijan henkilökohtaisen opinpolun myös työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä?
- 2d) Onko osaamisperusteisuudella ja vastuun antamisella työssä yhteisiä vai eriyttäviä tekijöitä?

3. Voiko osaamiseen perustuva oppiminen käytännössä vaikuttaa opiskelijan opintojen etenemisnopeuteen työpaikalla tapahtuvan oppimisen näkökulmasta?

- 3a) Miten eri tavalla oppivien opiskelijoiden ohjaus on järjestetty?
- 3b) Onko nopeasti oppivien opiskelijoiden käytännössä mahdollista saada haastavampia työtehtäviä oppimisjakson aikana?
- 3c) Onko mahdollista ottaa huomioon opiskelijan jo olemassa olevaa osaamista, jos on, niin miten?
- 3d) Onko ohjaukseen koulutuksen järjestäjän näkökulmasta riittävästi resursseja, entä työpaikalla?

TEEMA 2 NÄYTÖT TYÖPAIKALLA, KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ:**1. Onko näyttöjen siirtyminen kokonaan työelämään oikea toimintatapa?**

- 1a) Koetteko koulutuksen järjestäjän näkökulmasta, että näytöt hankaloittavat yrityksissä jokapäiväistä toimintaa?
- 1b) Voiko näytön saada järjestymään yrityksiin joustavasti osaksi tavanomaista arkea?
- 1c) Ottaako opiskelija näytöistään riittävästi vastuuta?
- 1d) Onko näyttöjen vastaanottaminen yrityksiin helppo järjestää?

2. Aiheuttaako opiskelijoiden näytöt yrityksissä koulutuksen järjestäjän näkökulmasta kohtuuttomasti lisäpanostusta?

- 2a) Ovatko näyttöjen ajankohdat olleet sopivia? Perustelut.
- 2b) Onko kokemuksen mukaan näytössä mahdollista tehdä tavanomaisia yrityksen töitä vai onko näyttöä varten järjestettävä jotain, joka ei tue yrityksen normaalia toimintaa?
- 2c) Onko yrityksissä näytön vastaanottajilla riittävästi resurssia olla mukana suunnittelemassa ja vastaanottamassa näyttöä?
- 2d) Mitä toivoisitte opiskelijalta näyttöihin liittyen?

3. Onko yhteistyö yritysten kanssa näyttöjen vastaanottamiseen liittyen sujuvaa?

- 3a) Ovatko yritykset sisäistäneet näyttöihin liittyvää tietoa?
- 3b) Onko opiskelija itse tietoinen näyttöön liittyvistä käytänteistä?
- 3c) Ovatko työpaikkaohjaajat tietoisia järjestelmän käytänteistä?
- 3d) Onko yritysten edustajia helppo lähestyä?
- 3e) Onko näyttöjen ongelmatilanteet helposti selvitettävissä yritysten kanssa?

TEEMA 3 TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT JA TOIMINTATAVAT, KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ:**1. Mikä on mielestänne koulutuksen järjestäjän rooli ammatillisessa koulutuksessa viiden vuoden kuluttua?**

- 1a) Uskotteko että edelleen viiden vuoden kuluttua yritykset haluavat olla osana koulutusta tarjoamalla paikkoja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen?
- 1b) Uskotteko että työpaikalla tapahtuva oppiminen voi olla osa yritysten strategiaa ja/tai visiota tulevina vuosina?
- 1c) Onko työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen resurssointi koulutuksen järjestäjän näkökulmasta mahdollista myös tulevina vuosina?

Liite 2/3

1d) Koetteko että yritykset näkevät roolinsa tulevaisuudessa tärkeässä osassa osana opiskelijan oppimisprosessia yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa?

2. Miten yhteistyö koulutuksen järjestäjän ja yritysten välillä toimii tällä hetkellä?

2a) Uskotteko, että yritykset ovat saaneet tietoa ammatillisen koulutuksen uusiutumisesta? Jos, niin mistä lähteistä?

2b) Onko tietoa annettu koulutuksen järjestäjän taholta riittävästi?

2c) Onko koulutuksen järjestäjä informoinut työpaikalla tapahtuvan oppimisen toimintatavoista ja käytänteistä riittävästi?

2d) Toimiiko yhteistyö koulutuksen järjestäjän ja yritysten yhteyshenkilöiden välillä?

2e) Millä viestimillä haluatte pääsääntöisesti pitää yhteyttä yrityksiin; sähköposti, puhelut, tekstiviesti, Skype tms.

2f) Onko jotain yhteistyöhön liittyvää, mitä vielä haluatte ottaa esille?

3. Onko ammatillinen koulutus koulutuksen järjestäjän näkökulmasta muuttunut oleellisesti viimeisten kahden vuoden aikana?

3a) Onko opiskelijan tilanne työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa oleellisesti muuttunut viimeisten kahden vuoden aikana?

3b) Mitkä asiat ovat muuttuneet eniten?

3c) Ovatko muutokset positiivisia vai negatiivisia? Perustelut.

3d) Miten koulutuksen järjestäjän näkökulmasta koulutuksen tulisi kehittyä tulevina vuosina?

TUTKIMUSKYSYMYKSET, OPISKELIJAT**TEEMA 1 OSAAMISPERUSTEISUUS, OPISKELIJAT:****1. Kuinka monta työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoa opintoihisi on sisältynyt?**

1a) Mitä tutkintoa ja missä olet opiskelemassa?

1b) Onko työpaikkoja ollut helppo vai vaikea saada?

1c) Miten koet työpaikoilla suhtauduttavan työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen?

2. Onko uusiutuvan ammatillisen koulutuksen termi osaamisperusteisuus tuttu asia?

2a) Onko osaamiseen perustuva oppimismalli hyvä asia? Perustelut.

2b) Onko opiskelijan mahdollista edetä työpaikalla tapahtuvalla oppimisjaksolla osaamiseen perustuen? Perustelut.

2c) Pystyykö osaamiseen perustuvassa oppimisessä ottamaan huomioon opiskelijan henkilökohtaisen opinpolun?

2d) Onko osaamisperusteisuudella ja vastuun antamisella työssä yhteisiä vai eriyttäviä tekijöitä?

2e) Koetko, että työpaikalla tapahtuvan oppimisen pituus on järkevää määräytyä osaamisperusteisuuden mukaan vai mieluummin selkeänä viikko/tuntimääränä?

3. Voiko osaamiseen perustuva oppiminen käytännössä vaikuttaa opiskelijan opintojen etenemisnopeuteen työpaikalla tapahtuvan oppimisen näkökulmasta?

3a) Koetko että eri tavalla oppivien opiskelijoiden ohjaus on työpaikoilla hyvin järjestetty?

3b) Onko käytännössä mahdollista saada haastavampia työtehtäviä oppimisjakson aikana, mikäli oppiminen etenee joustavasti ja nopeasti?

3c) Otetaanko työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä huomioon opiskelijan jo olemassa olevaa osaamista, jos otetaan, niin miten?

3d) Onko ohjaukseen mielestäsi resursseja riittävästi?

3e) Onko ohjausta ollut työpaikkaohjaajan toimesta vai ohjaavan opettajan toimesta?

TEEMA 2 NÄYTÖT TYÖPAIKALLA, OPISKELIJAT:**1. Onko näyttöjen siirtyminen kokonaan työelämään oikea toimintatapa?**

1a) Koetko näytön antajan näkökulmasta, että näytöt hankaloittavat yrityksissä jokapäiväistä toimintaa?

1b) Voiko näytön saada järjestymään yrityksiin joustavasti osaksi tavanomaista arkea?

1c) Otatko opiskelijana näytöistäsi riittävästi vastuuta?

1d) Onko näyttöjen ajankohtien sopiminen yrityksissä helppo järjestää?

2. Aiheuttaako opiskelijoiden näkökulmasta katsottuna näytöt yrityksissä kohtuuttomasti lisäpanostusta?

2a) Ovatko näyttöjen ajankohdat olleet sopivia? Perustelut.

2b) Onko näytössä mahdollista tehdä tavanomaisia yrityksen töitä vai onko näyttöä varten järjestettävä jotain, joka ei tue yrityksen normaalia toimintaa?

2c) Onko yrityksissä näytön vastaanottajilla riittävästi resurssia olla mukana suunnittelemassa ja vastaanottamassa näyttöä?

2d) Mitä toiveita opiskelijan näkökulmasta olisi näyttöihin liittyen?

3. Onko yhteistyö opiskelijan ja yrityksen välillä näyttöihin liittyen sujuvaa?

3a) Ovatko yritykset sisäistäneet näyttöihin liittyvää tietoa?

3b) Oletko opiskelijana itse tietoinen näyttöön liittyvistä käytänteistä?

3c) Ovatko työpaikkaohjaajat tietoisia järjestelmän käytänteistä?

3d) Onko yritysten edustajia helppo lähestyä?

3e) Onko näyttöjen ongelmatilanteet helposti selvitettävissä yritysten edustajien kanssa?

TEEMA 3 TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT JA TOIMINTATAVAT, OPISKELIJAT:

1. Minkälaisena näet ammatillisen koulutuksen viiden vuoden kuluttua?

1a) Uskotko, että edelleen viiden vuoden kuluttua yritykset haluavat olla osana koulutusta tarjoamalla paikkoja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen?

1b) Uskotko, että työpaikalla tapahtuva oppiminen voi olla osa yritysten strategiaa ja/tai visiota tulevina vuosina?

1c) Onko työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen resurssointi mahdollista myös tulevina vuosina?

1d) Koetko, että yritykset näkevät roolinsa tulevaisuudessa tärkeässä osassa osana opiskelijan oppimisprosessia yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa?

2. Miten yhteistyö yrityksen ja koulutuksen järjestäjän välillä toimii mielestäsi tällä hetkellä?

2a) Uskotko, että yritykset ovat saaneet tietoa ammatillisen koulutuksen uusiutumisesta? Jos, niin mistä lähteistä?

2b) Onko tietoa annettu koulutuksen järjestäjän taholta riittävästi?

2c) Onko koulutuksen järjestäjä informoinut työpaikalla tapahtuvan oppimisen toimintatavoista ja käytänteistä riittävästi?

2d) Toimiiko mielestäsi yhteistyö koulutuksen järjestäjän ja yrityksen yhteyshenkilöiden välillä?

2e) Millä viestimillä haluat itse pääsääntöisesti pitää yhteyttä yrityksiin ja koulutuksen järjestäjään; Wilma, sähköposti, puhelut, tekstiviesti, Skype tms.

2f) Onko jotain yhteistyöhön liittyvää, mitä vielä haluat ottaa esille?

3. Onko ammatillinen koulutus muuttunut oleellisesti opintojesi aikana?

3a) Onko opiskelijan tilanne työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa oleellisesti muuttunut viimeisten kahden vuoden aikana?

3b) Mitkä asiat ovat muuttuneet eniten?

3c) Ovatko muutokset positiivisia vai negatiivisia? Perustelut.

3d) Miten koulutuksen tulisi kehittyä tulevina vuosina?

HAASTATTELUT

Työelämän edustajat:

Viherlandia Oy, Jyväskylä	2.10.2019
Jämsän kaupunki/puistotoimi	9.10.2019
Plantagen Oy, Jyväskylä	25.10.2019
Kokon puutarha Oy, Äänekoski	11.11.2019
Kukkakauppa Ruusupu, Jyväskylä	4.2.2020

Koulutuksen järjestäjät:

Gradia Jämsä/puutarha-ala	21.10.2019
Gradia Jämsä/liiketoiminta	21.10.2019
Keuda Mäntsälä/puutarha-ala	1.11.2019

Opiskelijat:

Gradia Jämsä/liiketoiminta	22.1.2020
Gradia Jämsä/puutarha-ala	29.1.2020
Gradia Jämsä/puutarha-ala	11.2.2020