



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Hannu Autio

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RE-
FORMIN VAIKUTUKSET OPETTAJAN
TOIMINTAAN JA OSAAMISVAATI-
MUKSIIN

Tekniikka(Rakennustekniikka)
2019

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Hannu Autio
Opinnäytetyön nimi	Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutukset opettajan toimintaan ja osaamisvaatimuksiin.
Vuosi	2019
Kieli	suomi
Sivumäärä	62 + 2 liitettä
Ohjaaja	Marja Naaranoja

Opinnäytetyön aiheena on tutkia ammatillisen koulutuksen reformin vaikutuksia opettajan toimintaan ja osaamisvaatimuksiin. Hankkeen tarkoituksena on tutkia ja kehittää Vaasan ammattiopiston toiminnan tilaa suhteessa reformin tavoitteisiin.

Tutkimuksen runkona on teoreettinen aineisto. Tutkimusmenetelminä on käytetty opettaja- ja rakennusalan opiskelijakyselyjä. Rakennusalan opettajien haastattelut täydentävät kyselyitä.

Opettajan rooli tulee muuttumaan, koska luokassa tapahtuva opetus vähenee. Opettajan tehtävä tulevaisuudessa on organisoida, ohjata, kehittää oppimisympäristöä ja toimia työpaikkakouluttajana.

Ammatillista koulutusta on kehitettävä työelämälähtöisempään suuntaan. Opetusta on siirrettävä yhä enemmän yrityksiin ja ne on otettava mukaan kehittämään monimuotoisia oppimisympäristöjä. Niissä oppilaitosten antama teoria- ja käytännön opetus sekä työpaikalla tapahtuva oppiminen linkittyvät joustavasti keskenään. Tulevaisuuden opetus tulee olla asiakaslähtöistä, osaamisperusteista ja työelämälähtöistä, jossa oppilas on keskiössä. Oppilaille asiakkaana luodaan yksilöllinen opinpolku tutkinnon suorittamiseen.

Tämän opinnäytetyön tuloksena tehtiin pohjatyo toiminnan ja koulutuksen kehittämiseksi reformin mukaisesti Vaasan ammattiopistolla.

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Rakennustekniikka
(ylempi AMK)

ABSTRACT

Author	Hannu Autio
Title	Impact of Vocational Education Reform on Teacher's Activities and Competence Requirements
Year	2019
Language	Finnish
Pages	62 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Marja Naaranoja

The topic of this thesis work is to study the impact of vocational education reform on teacher activities and competence requirements. The purpose of the project is to examine and improve the functioning of the Vaasa Vocational Institute in relation to the objectives of the reform.

The research is based on theoretical material. Questionnaires for teachers and construction students have been used as research methods. Interviews with construction teachers complement the surveys.

The role of the teacher will change because classroom teaching is reduced. The teacher's task in the future is to organize, guide, develop the learning environment and work as a workplace trainer.

Vocational education must be developed in a more work-oriented way.

Teaching needs to be transferred to companies more and more, and they need to be involved in developing a diverse learning environment. There is a flexible link between the theoretical and practical teaching given by the educational institutions and the learning at the workplace.

In the future teaching should be customer-oriented, knowledge-based and work-life-oriented, where the student is at the center. As a client, a student has a unique study path for graduation.

As a result of this thesis, the groundwork was done for developing activities and training in accordance with the reform at Vaasa Vocational Institute.

Keywords Vocational school, teacher, education, reform

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	9
1.1	Tavoite ja tutkimuskysymys	9
1.2	Tutkimusmenetelmät.....	9
2	AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMI	11
2.1	Ammatillisen perustutkinnon rakenne	11
2.2	Ammatillisen tutkinnon määrittely	11
2.3	Tutkinnon suorittaminen.....	12
2.4	Koulutusmuodot työpaikoilla.....	12
2.4.1	Koulutussopimus.....	13
2.4.2	Oppisopimus	14
3	ASIAKASLÄHTÖISYYS JA OPPILAS ASIAKKAANA	15
3.1	Oppilaan asiakaskokemus.....	17
3.1.1	Hyvän oppilaskokemuksen elementit	18
3.1.2	Digitaalisuuden hyödyntäminen osana hyvää oppimiskokemusta 18	
3.1.3	Oppilaan asiakaskokemuksen parantaminen	19
3.2	Reformin merkitys opiskelijoille	20
3.3	Case; Yksilöllinen oppiminen joustavassa ryhmässä ilman lukujärjestystä 21	
3.4	Rakennustekniikan opiskelijan kokema opetus	23
4	AMMATILLISEN OPETTAJAN ROOLI.....	25
4.1	Ammatillisen opettajan taitomatriisi.....	25
4.2	Ammatillisen opettajan tulevaisuus	27
4.3	Moniulotteinen opettajan osaamisen prosessimalli (MAP)	28
4.3.1	Opetuksen ja oppimisen tietoperusta	28
4.3.2	Kognitiiviset taidot.....	28
4.3.3	Sosiaaliset taidot	28
4.3.4	Persoonalliset orientaatiot	28

4.3.5	Ammatillinen hyvinvointi	29
4.4	Ammatillisen opettajan tulevaisuuden skenaariot	29
4.4.1	Status quo	29
4.4.2	Yksilöllistymisen vahvistuminen	29
4.4.3	Yhteisöllisyyden vahvistuminen	30
4.4.4	Monimuotoiset oppimisympäristöt	30
4.4.5	Osaamisen ylivalta	30
4.5	Opettaja oppimisympäristön rakentajana.....	31
4.6	Opettajat työelämään	31
4.7	Opettajien työelämäjaksot.....	31
4.8	Työpaikkaopettajana toimiminen.....	32
4.9	Työpaikkaopettajuuden käytännön toteutus	33
4.10	Opettajan roolin muuttuminen vuosityöaikaan siirryttäessä.....	33
4.11	Rakennustekniikan opettajan erityishaasteet	33
5	TYÖPAIKALLA OPPIMINEN	35
5.1	Työpaikalla oppimisen haasteita.....	35
5.2	Työpaikalla oppimisen tavoitteet.....	35
5.3	Koulutuksen ja työpaikalla oppimisen SWOT- nelikenttä	36
5.4	Opiskelu yrityksissä kasvaa	37
5.5	Nuorten ja aikuisten koulutus yhdistyy.....	37
5.6	Rakennustekniikan oppiminen työmaalla tulevaisuudessa.....	38
6	OSAAMISPERUSTEISUUS	39
6.1	Työelämän vaatima ammattitaito ja osaaminen.....	39
6.2	Ammatilliset taidot.....	39
6.3	Osaaminen ratkaisee	42
6.4	Osaamisen tunnustaminen ja HOKS.....	42
6.5	Osaaminen osoitetaan näytöillä työpaikalla.....	42
6.6	Arviointi uudistuu	43
6.7	Oppimisympäristöt.....	43
6.8	Vaasan ammattiopiston talonrakennustekniikan oppimisympäristö.....	43
6.9	Kuinka työpaikan osaamistarpeet ja oppilaan osaamistarpeet vastaavat toisiaan? 44	

6.10	Kuinka ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet saavutetaan?	44
6.11	Kuinka henkilökohtainen eteneminen mahdollistetaan ryhmän sisällä?	44
6.12	Osaamisperusteisuuden näkökulman tuomia haasteita rakennustekniikan oppimisessa.....	46
7	KYSELYN TULOKSET	47
7.1	Yleistä reformista.....	47
7.2	Yksilölliset opintopolut.....	48
7.3	Osaamisperusteisuus	48
7.4	Asiakaslähtöisyys.....	48
7.5	Työelämälähtöisyys	49
7.6	Työelämäyhteistyö	49
7.7	Työpaikalla oppiminen	49
7.8	Oppimisympäristöjen kehittäminen	50
7.9	Opettajan osaamisen kehittäminen.	50
7.10	Ammatillisen opettajan rooli.....	50
7.11	Yhteinen opetus aikuisille ja nuorille.	50
7.12	Eriyisen tuen tarve	51
7.13	Vuosityöaika	51
7.14	Rakennustekniikan erityispiirteet verrattuna muiden alojen oppimisen ohjaamiseen	51
8	TULOSTEN TARKASTELU	52
8.1	Yleistä reformista.....	52
8.2	Yksilölliset opintopolut.....	52
8.3	Osaamisperusteisuus	52
8.4	Asiakaslähtöisyys.....	53
8.5	Työelämälähtöisyys	53
8.6	Työelämäyhteistyö	54
8.7	Työpaikalla oppiminen	54
8.8	Oppimisympäristöjen kehittäminen	55
8.9	Opettajan osaamisen kehittäminen.	56
8.10	Ammatillisen opettajan rooli.....	56
8.11	Yhteinen opetus aikuisille ja nuorille.	57

8.12 Erityisen tuen tarve	57
8.13 Vuosityöaika	58
9 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	59
LÄHTEET.....	62
LIITTEET	

LIITELUETTELO**LIITE 1.** Kysymykset opettajille**LIITE 2.** Opettajien mielipiteet

Luottamuksellinen (poistettu)

1 JOHDANTO

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi on yksi hallituksen kärkihankkeista. Ammatillinen koulutus uudistetaan reformissa kokonaisuudessaan vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita.

Ammatillisessa koulutuksessa työelämälähtöisyys ja osaamisperusteisuus ovat olleet lähtökohtina vuosia. Taustalla on yritysten tarve saada osaavaa työvoimaa. Tavoitteena on rakentaa monipuolisia oppimisympäristöjä, jotka vastaavat työelämän osaamisvaatimuksia. Toteutuakseen tavoitteen saavuttaminen vaatii tiivistä yhteistyötä oppilaitoksen ja yrityksen välillä. Oppilaan opiskelun lähtökohtana on alalta hankittu osaaminen opiskelun, työelämän tai harrastuksien avulla. Aikaisempi osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan, jolloin opiskelijan opinnot sisältävät vain hänelle uusia asioita. Tämä vaikuttaa opiskelijan motivaatioon ja voi lyhentää opiskeluaikaa.

Opettajalta tavoitteiden saavuttaminen vaatii kehitystyötä ja toimintatapojen muutosta. Oppimisympäristöjä on uudistettava niin että ne mahdollistavat yksilöllisten opintopolkujen toteutuksen. Tavoitteellista oppimista on toteutettava yrityksissä, työsaleissa, luokassa ja verkossa.

1.1 Tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, miten ammatillisen koulutuksen reformi on vaikuttanut opettajien toimintaan ja miten reformin tavoitteita on pystytty toteuttamaan kevään 2019 aikana. Lisäksi käsitellään opettajan työn kuvan muutoksia ja vaatimuksia siirtymisessä ”luokan opettajasta” ohjaavaksi opettajaksi.

1.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelminä työssäni käytän sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia menetelmiä. Opettajille teen kyselyn, jolla selvitetään reformin vaikutuksia opettajien toimintaan kevään 2019 aikana. Lisäksi kysely selvittää edellytyksiä reformin to-

teuttamiseksi ja kehittämisehdotuksia kysymyksien muodossa. Kyselyä täydennetään lisäksi rakennusalan opettajien haastatteluilla ja kyselyllä talonrakennusalan perustutkinto-opiskelijoille.

2 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMI

Ammatillista koulutusta täytyy hallituksen mukaan uudistaa. Reformissa uudistetaan rahoitus, ohjaus, toimintaprosessit, tutkintojärjestelmä ja koulutuksen järjestäjärakenteet.

Uuden lain mukaan, jossa ammatillinen perustutkinto ja ammatillinen aikuiskoulutus yhdistetään, osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys ovat keskeisiä. Työpaikoilla tapahtuva oppiminen lisääntyy ja yksilöllisiä opintopolkuja toteutetaan.

Tulevaisuuden työelämä tarvitsee uudenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Lisäksi yhtenä kriteerinä on suunnitella halvempi koulutus rakenne.

2.1 Ammatillisen perustutkinnon rakenne

Ammatillinen perustutkinnon laajuus on yhteensä 180 osaamispistettä (osp). Ammatillinen perustutkinto tulee sekä nuorilla ja aikuisilla koostumaan ammatillisesta tutkinnon osista (145 osp), ja yhteisistä tutkinnon osista (35 osp). Oppilas voi suorittaa vain osatutkintoja tai tehdä ylimääräisiä tutkinnon osia, joista oppilas saa erillisen todistuksen.

Yhteiset tutkinnon osat (35 osp) sisältää pakollisina nuorille ja aikuisille seuraavat osat:

- viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, vähintään 11 osp
- matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen, vähintään 6 osp
- yhteiskunta- ja työelämäosaaminen, vähintään 9 osp
- Valinnaisia osaamistavoitteita 9 osp opiskelijan yksilöllisen valinnan mukaan.

2.2 Ammatillisen tutkinnon määrittely

Ammatillinen tutkinto on yhdelle tai useammalle osaamisalalle suunnattu osaamiskokonaisuus. Ammatillisen tutkinnon ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet

perustuvat työelämän tarpeisiin. Ammatillisena tutkintona suoritettavan osaamiskokonaisuuden tulee olla hyödynnettävissä usean työnantajan palveluksessa ja yksilöiden tarpeiden näkökulmasta. (Kärki 2014, 9).

2.3 Tutkinnon suorittaminen

Näyttöön perustuva ja osaamisen hankkimistavasta riippumaton tapa suorittaa tutkinto. Tutkinnon osa kerralla eteneviä henkilökohtaisia polkuja, joissa oppimisympäristöt vaihtuvat suorittajan ja yritysten tarpeiden ja tutkinnon vaatimusten mukaan. (Lempinen 2016).

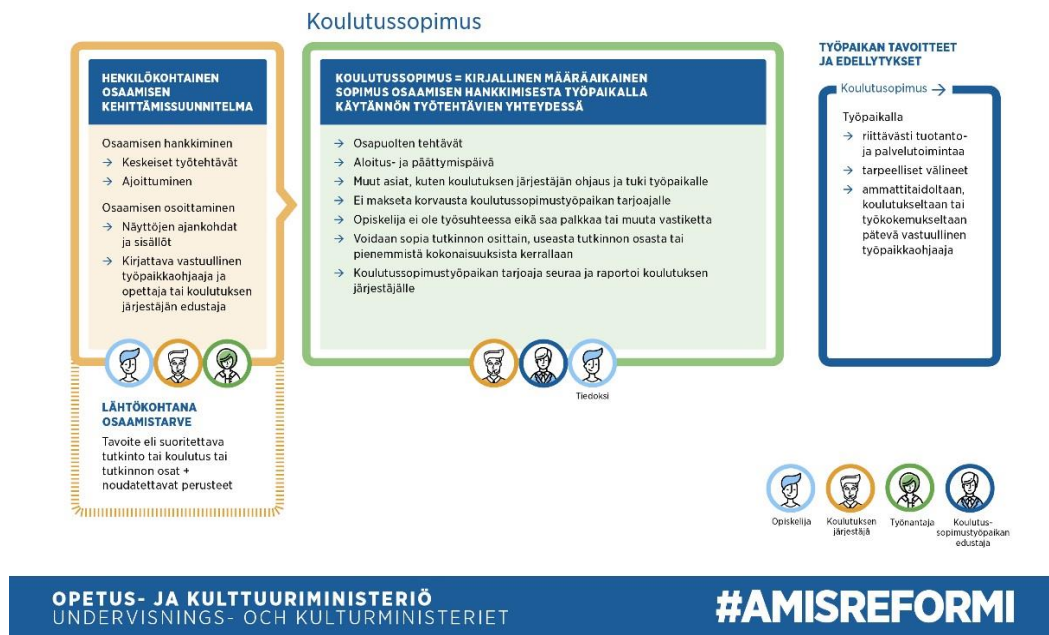
2.4 Koulutusmuodot työpaikoilla

Koulutusmuotoja työpaikalla oppimisen toteutukseen ovat opiskelu koulutussopimuksella tai oppisopimuksella. Koulutussopimuksella opiskellessa opiskelija ei saa palkkaa. Oppisopimus on palkallista opiskelua. Oppimisen tavoitteet ja sisällöt ovat molemmissa toteutustavoissa samat.

2.4.1 Koulutussopimus

Koulutussopimus korvaa aikaisemman työssäoppimisen sopimuksen. Koulutussopimuksella sovitaan kirjallisesti opiskelijan osaamisen hankkimisesta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Koulutussopimus tehdään aina määräajaksi ja korkeintaan yhden tutkinnonosan ajaksi kerrallaan. Koko tutkinto on mahdollista suorittaa myös koulutussopimuksella, mutta se edellyttää useita peräkkäisiä sopimuksia. Koulutussopimuksella opiskellessaan opiskelija ei saa palkkaa eikä ole työsuhteessa työnantajaan (Kuva 1).

KOULUTUSSOPIMUKSEN TOIMINTAMALLI

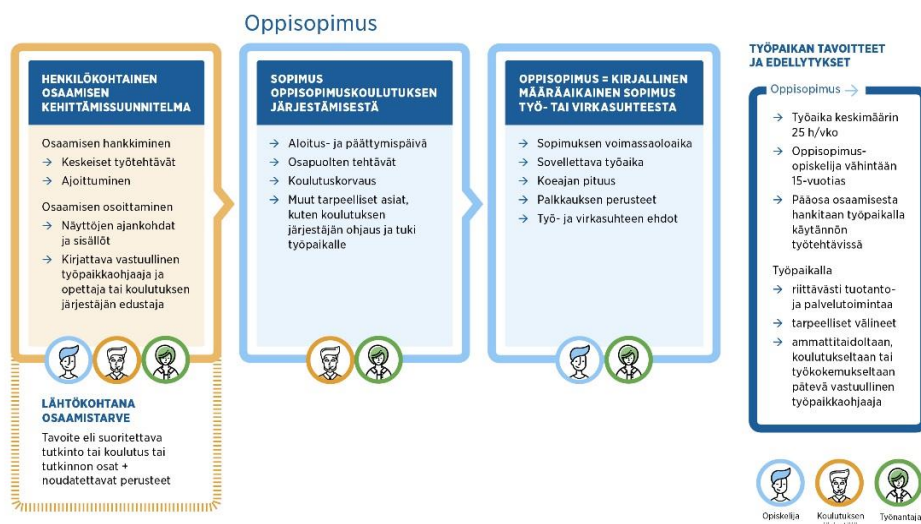


Kuva 1. Koulutussopimuksen toimintamalli. (OKM 2019.)

2.4.2 Oppisopimus

Oppisopimus on pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta (Kuva 2). Oppisopimus on määräaikainen työsuhde, jossa noudatetaan työlainsäädäntöä ja alan työehtosopimusta. Osaamista voidaan täydentää tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä. Oppisopimuskoulutus perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen työ sopimukseen tai toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen. Oppisopimusopiskelijaksi hakeutuva hankkii itse koulutukseen soveltuvan työpaikan tai sopii oman työnantajansa kanssa mahdollisuudesta aloittaa oppisopimus-koulutus. Koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat kirjallisesti oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Opiskelija saa palkkaa ja on työsuhteessa työnantajaan oppisopimuksen ajan. Oppisopimuksella opiskellaan vähintään yksi tutkinnonosa kerrallaan. Oppisopimuksella on mahdollista opiskella koko tutkinto kuten aiemminkin. (OKM 2019.)

OPPISOPIMUKSEN TOIMINTAMALLI



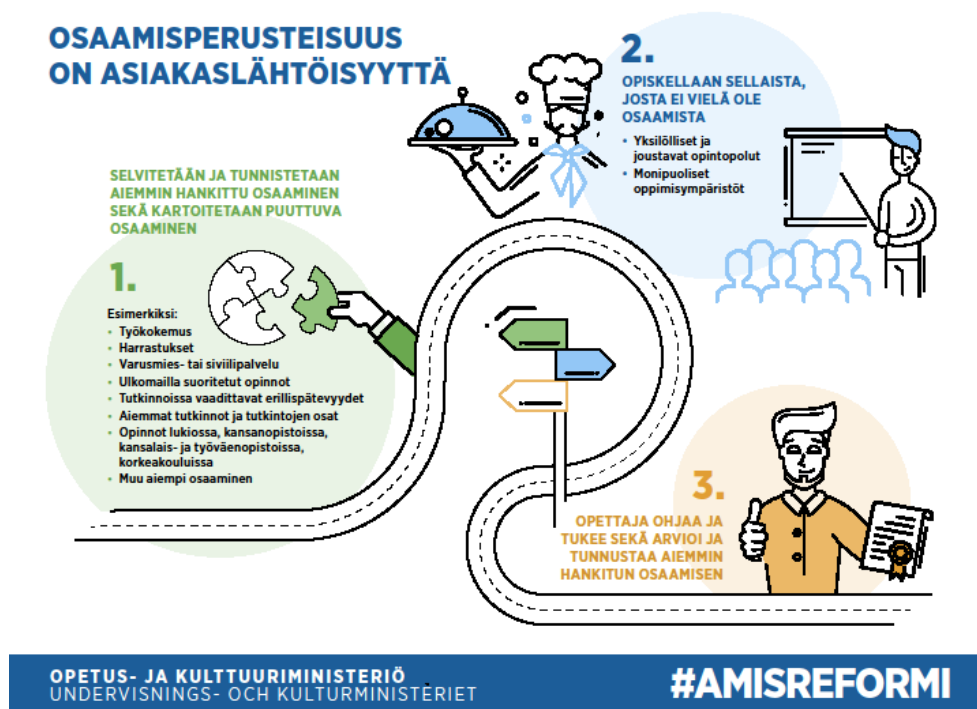
Kuva 2. Oppisopimuksen toimintamalli. (OKM 2019.)

3 ASIAKASLÄHTÖISYYS JA OPPILAS ASIAKKAANA

Oppilaitoksen tehtävänä on tuottaa koulutuspalveluja, jonka lähtökohtana ovat asiakkaiden tarpeet, ei oppilaitoksen tarjonta. (Lempinen, 2016.) Oppilaitoksen työntekijöiden tulee osana työnkuvaansa kehittää prosesseja, toimintaa ja tuotteita asiakaslähtöisimmiksi.

Asiakaskokemuksen kehittämisen ytimessä on personointi. Personointiin liittyy asiakastiedon kerääminen, analysointi ja hyödyntäminen. Asiakas tulee saamaan palvelua aikaisemman oppimishistoriansa, asiakasprofiilinsa ja tarpeen perusteella. (Gerdt 2018, 15).

Reformin periaatteiden mukaan oppilaille (asiakkaille) luodaan yksilöllisiä opintopolkuja ja pyritään huomioimaan yksilöiden erilaisia elämäntilanteita. Oppilaan osaaminen tunnistetaan ja opiskellaan vain sisältöjä, joista ei vielä ole osaamista (Kuva 3). Paikallisten yritysten tarpeiden huomioiminen opetuksessa parantaa oppilaan työllistymistä.



Kuva 3. Osaamisperusteisuus (OKM 2019.)

Asiakaslähtöisen strategian mukaan asiakkaat ovat kuin hyviä ystäviä. Asiakaslähtöiset oppilaitokset ovat kiinnostuneita siitä mitä asiakkaat eli oppilaat odottavat. Näiden oppilaitosten suurin voimavara ovat asiakassuhteet ja niiden tavoitteena on pysyä asiakkaidensa ja työelämän kasvavien vaatimusten edellä. Tyypillisiä tehtäviä ovat ihmisten johtaminen, ulkopuolisen osaamisen hyväksikäyttö (yritysyhteistyö ja työpaikalla oppiminen) ja syvien asiakassuhteiden rakentaminen. (Jalava & Vikman 2003, 67.)

Asiakaslähtöisille oppilaitoksille ovat ominaisia seuraavat seikat:

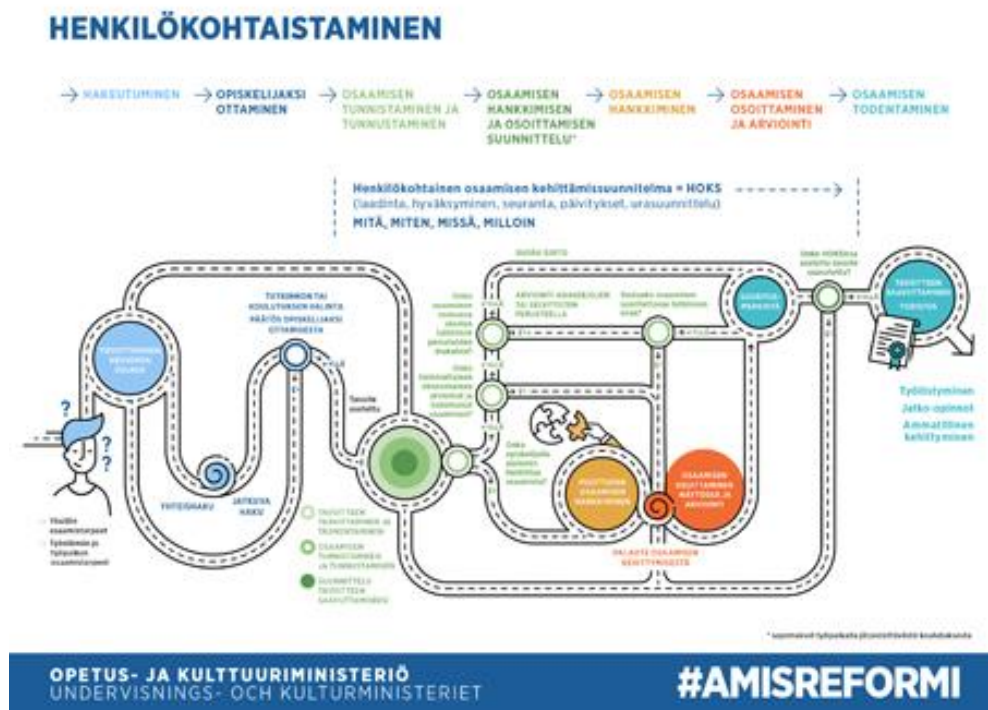
1. Ydintehtävänä on ratkaisujen luominen, sen toteutuksen johtaminen ja suhdemarkkinointi.
2. Päätöksenteko delegoidaan lähelle asiakasta oleville työntekijöille.
3. Oppilaitoksen kulttuuri suosii enemmän räätälöityjä kuin yleisiä ratkaisuja. (Jalava 2003, 67.)

Oppilaitoksen johdon tehtävänä on muun muassa luoda suhteita paikallisten yritysten ylimmän johdon kanssa. Tämä rakentaa pohjan opettajien ja yritysten työnjohdon yhteistyölle. Pyrkimyksenä on kehittää oppilaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatua ja sisällön tavoitteellisuutta. Tavoitteet kirjataan reformin mukaisesti koulutussopimukseen.

Oppilas nähdään asiakkaana toteuttamalla opetuksessa seuraavia reformin mukaisia periaatteita ja menetelmiä.

- Konstruktivinen oppimiskäsitys
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- Yksilölliset opintopolut
- Oppilaan oppimistapoja ja kykyjä vastaava opiskelu
- Työelämälähtöinen opiskelun suunnittelu ja toteutus yritysten tarpeiden mukaan, joka mahdollistaa oppilaan paremman työllistymisen.

Asiakkaalle suunnitellaan henkilökohtainen opintopolku alla olevan kaavion mukaan, jonka tuloksena saadaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma eli HOKS (Kuva 4).



Kuva 4. Henkilökohtaistaminen. (OKM 2019.)

3.1 Oppilaan asiakaskokemus

Opettaja seisoo luokan edessä, puhuu, kirjoittaa taululle ja näyttää diaesitystä. Oppilaat istuvat ja kuuntelevat. Pulpetit ovat rivissä suunnattuina opettajaan päin. Oppilaan osaamista testataan kokeilla, joissa testataan ulkoa opeteltua tietoa. Kuulostaako tutulta? Tuntuuko hyvältä asiakaskokemukselta? Kotona oppilaat pelaavat verkkopelejä maailmanlaajuisessa joukkueessa. Peli vaikeutuu pelaajien kehittyessä. Luovaa ongelman ratkaisutaitoja, kielitaitoa ja yhteistyökykyä tarvitaan. Kumpi valmistaa nuoria paremmin tulevaisuutta varten? (Gerdt 2018, 93–94.)

Digilisaation vaikutuksesta tiedon luonne, työelämän arki ja tapa toimia yrityksessä muuttuvat. Oppilaita ei enää valmisteta työskentelemään vain tehtaissa ja kontto-

reissa, joissa työtehtävät ovat selvästi määriteltyjä. Työntekijän pitää osata käsitellä, yhdistää, tuottaa ja välittää tietoa tiedon muistamisen sijaan. Työntekijältä vaaditaan myös luovuutta ja kykyä toimia yhteistyössä verkostojen kanssa. Yritykset pitävät asiakaskokemusta tärkeänä. Oppilaitokset voisivat myös ottaa opiksi ja parantaa asiakaskokemusta, jolla olisi positiivinen vaikutus oppimistuloksiin. Oppilaan asiakaskokemus on suhteellisen uusi ajatusmalli kouluissa. Opettaja ei ehkä koe olevansa palveluntuottaja, jonka tehtävä on tuottaa mahdollisimman hyvä asiakaskokemus asiakkaalle eli oppilaalle. (Gerdt 2018, 94.)

3.1.1 Hyvän oppilaskokemuksen elementit

Millainen on hyvä oppimiskokemus? Pitääkö oppilaalla olla mukavaa? Se että opitaan mahdollisimman paljon vai että päästään ennalta määrätyt oppimistavoitteet? Lähteen mukaan hyvä oppimiskokemus on hetki, joka ”imaisee” oppilaan mukaansa. Oppimishetki on kiehtova ja oppilas nauttii tästä flow-tilasta. Flow-tilassa oppilaan taidot ja tehtävän haasteellisuus ovat tasapainossa. Tehtävällä tulee olla tavoitteet, jotka ovat oppilaalle tärkeitä ja mielekkäitä. Oppimistilanteesta annetaan palaute, jotta oppilas saa kuvan edistymisestään suhteessa tavoitteeseen. Oppilaan keskittyminen tehtävään on olennaista. *Hyvässä oppimiskokemuksessa oppilas on omien taitojensa ääri rajoilla.* Opettajan tuki tulee olla oikea-aikaista, mutta rooli ei saa olla dominoiva. (Gerdt 2018, 97, 101.)

3.1.2 Digitaalisuuden hyödyntäminen osana hyvää oppimiskokemusta

Useimmiten luokkaopetuksessa on yhtä opettajaa kohden noin 20 oppilasta. Digitaalisuus antaa mahdollisuuden siirtyä kollektiivisesta yksilölliseen oppimiseen. Oppilas voi opiskella omalla tavallaan ja omaan tahtiin. Digitaaliset työkalut ovat osa oppimiskokemusta. Yleensä digilaitteita käytetään tiedon hakuun ja kirjoittamiseen. Tärkeä digitaalisuuden lisäarvo on tukea yksilöllistä opetusta. (Gerdt 2018, 101.)

Käänteinen opetus on digitalisaation hyviä puolia käyttävä opetusmenetelmä. Perinteisessä opetuksessa opettaja kertoo ensin uuden asian ja sen jälkeen oppilaat tekevät tehtäviä ja jatkavat kotitehtävien parissa. Käänteisessä opetuksessa käytetään hyväksi pilvessä olevaa materiaalia. Oppilas tutustuu niihin ensin itse. Sen jälkeen asiasta keskustellaan ja opiskellaan oppitunnilla. Käänteinen opetus painottaa oppimaan oppimisen taitoja, itsenäisyyttä ja vuorovaikutusta, jossa hyödynnetään digitaalista materiaalia. Pilvipalveluun rakennetut tehtävät ja työkalut muodostavat oppimisympäristön, jossa on monipuolinen sisältö. Virtuaalisessa ympäristössä oppimiskokemuksen mahdollistaa videopuhelut, elokuvat, podcastit, interaktiiviset esitykset ja verkkosivut. (Gerdt 2018, 110.)

3.1.3 Oppilaan asiakaskokemuksen parantaminen

Parannuskeinoja voidaan löytää kysymällä asiakkailta. Opettaja yhdessä oppilaiden tekevät listan asioista jotka turhauttavat. Tämän jälkeen opettaja miettii laaja-alaisesti, miten ne voidaan poistaa esimerkiksi teknologiaa hyödyntämällä. (Gerdt 2018, 26.)

Yhtenä asiakaskokemuksen parannuskeinona voisi olla, että valitaan kolme teknologiaa joita opettaja voisi olla lähteä testaamaan tämän vuoden aikana. Asiakas voitaisiin yllättää tarjoamalla jotain ainutlaatuista, jota muilla oppilaitoksilla ei ole tarjota.

Opettaja voisi seuraavaksi miettiä, miten voisi verkostoitua ja partneroitua alan toimijoiden kanssa saavuttaakseen etuja ja oppia uutta. Verkostoitua voi myös toimialan ulkopuolelle.

Kun oppilas on saanut kokemusta omasta alastaan, niin tämän jälkeen hän voisi asiakkaana suunnitella omaa opintopolkuaan. Miltä se näyttäisi? Miten päästäisiin lähemmäksi oppilaan toivomaa tavoitetilaa? (Gerdt 2018, 74.)

Asiakaslähtöisyyden parantaminen on koko joukkueen tehtävä. Johdon tulee varmistaa, että jokainen osana omaa työnkuvaa kehittää prosesseja, toimintaa ja tuotteita asiakaslähtöisemmiksi. Miten hyödyntää uusia työvälineitä asiakaskokemuksen kehittämiseksi? (Gerdt 2018, 60.)

Oppilaitoksissa on sisäisiä prosesseja. Ovatko ne kaikki tarpeellisia? Voisiko ne sisäiset prosessit poistaa, jotka eivät edistä asiakkaan hyvää kokemusta? Onko mahdollista että vanhoista toimintamalleista luovuttaisiin? (Gerdt 2018, 78.)

3.2 Reformin merkitys opiskelijoille

Reformin myötä asiakas-termi on noussut esille koulutussuunnittelussa. Opiskelija voi reformin myötä hakea koulutukseen hänelle sopivana ajankohtana, koska opintoihin on jatkuva haku. Jatkossa opintoja pyritään lyhentämään ja opiskeluun käytetyllä ajalla ei ole merkitystä. Oppilaan osaaminen on tärkeintä ja vain se ratkaisee. Osaamisella oppilas voi lyhentää opiskeluaikaa ja näin ollen olla aikaisemmin työmarkkinoilla. Oppilaalla on mahdollisuus kehittää osaamistaan myös kesällä mikä nopeuttaa valmistumista.

Nuorilla ja aikuisilla on jatkossa yhteinen opetussuunnitelma. Tämä mahdollistaa, että nuoret ja aikuiset opiskelevat yhdessä samassa ryhmässä. Tällä hetkellä (tammikuu 2019) opiskelu tapahtuu eri ryhmissä, mutta tulevaisuudessa nuoret ja aikuiset voivat opiskella yhdessä. Jatkuvan haun myötä oppilaat muodostavat sekaryhmiä.

- jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma opiskeluun, johon kirjataan mm. urasuunnitelma.
- yhteiset tutkinnon osat (esim. ruotsi, englanti, matematiikka) sisältyvät myös aikuisille
- ”Koulutussopimus on koulutuksen järjestäjän ja koulutussopimustyöpaikan välinen kirjallinen sopimus opiskelijan osaamisen hankkimisesta käytännön työtehtävien yhteydessä ilman, että opiskelija on työsuhteessa koulutussopimuspaikkaan.” (Luovi 2019.)

3.3 Case; Yksilöllinen oppiminen joustavassa ryhmässä ilman lukujärjestystä

Yksilöllinen opintopolku voidaan suorittaa joustavasti ja työvaltaisesti ilman yhteisiä lukujärjestyksiä. HOKS:iin kirjataan ne opintokokonaisuudet, jotka opiskellaan koulussa ja mitä opiskelija voi oppia työpaikalla tai mitä osaamista on jo olemassa. Joustavan työvaltaisen menetelmän tavoitteena on suorittaa tutkinto 2–3 vuodessa. Oppilaat etenevät oman aikataulun mukaan koululla, kun he eivät ole työpaikalla oppimassa. Tärkeää on parantaa työllistymistä ja estää syrjäytymistä. Muita tavoitteita on nuoren ammatillinen kasvu, itseluottamuksen lisääminen, vastuun ottaminen ja työelämävalmiudet. Tärkeintä on tarjota osaamista, jota työelämässä tarvitaan. Menetelmä sopii oppilaalle, joka pystyy itsenäiseen työskentelyyn ja vastuunottoon. (Laukia J., Isacson A., Mäki K., Teräs M. 2015, s.107–109). Oppilaan motivaatio lisääntyy, kun opiskellaan yksilöllisen opintopolun mukaan ja unohdetaan aikataulut ja liialliset säännöt. Opiskeluryhmä voi koostua erilaisista oppijoista: toiminnallisesti lahjakkaita, erityistä tukea tarvitsevista, tavoitteellisista ja niistä jotka eivät jaksakaan käydä säännöllisesti koulussa ja töissä. Opiskelijat ovat myös eri vuosikursseilta. Joustavalla opiskelulla pystytään hyvin huomioimaan erityisopiskelijat, koska oppimista voidaan eriyttää ja henkilökohtaista ohjusta antaa tarvittaessa. Osa opiskelijoista voi opiskella kaksoistutkintoa, osa haluaa nopeuttaa opintojen kesto kahteen vuoteen ja toisilla opinnot venyvät neljään vuoteen. Opiskelija voi myös jatkaa ammattikorkeakouluun. (Laukia 2015, 107–114).

Joustavassa ryhmässä oppilas on keskiössä. Oppilaan vahvuudet tunnustetaan ja käytetään niitä hyväksi. Oppimista eriytetään vahvuudet huomioiden, jolloin motivaatio lisääntyy ja tästä seuraa onnistumisia sekä halua oppia lisää. Eriyttäminen on itsestäänselvyys, koska oppilaiden oppimistavat ja kyvyt oppia ovat erilaiset. Oppilaat etenevät omassa tahdissa ja omalla tavallaan. Yhteisiä oppitunteja voidaan tarvittaessa pitää. Yksilöllisillä menetelmillä voidaan opintoja nopeuttaa ja käydä välillä töissä (oppisopimus), työpaikalla oppimassa ja huomioida kesätöissä saatu osaaminen. Oppilaan osaamista seurataan jatkuvasti. Kun osaamistaso on riittävä, niin oppilas suorittaa näytön. (Laukia 2015, 107–114).

Sosiaalisuus ja yhteisöllisyys ovat tärkeitä yksilöllisissä opintopoluissa, jossa ryhmän merkitys oppilaalle korostuu. Oppilaat haluavat myös yhdessä tekemistä. Lukuvuoden aikana voidaan järjestää yhteisiä tapahtumia, joita voisivat olla musiikkitapahtumat, retket ja yhteiset liikuntatunnit. Mikäli oppilas ei halua osallistua yhteisiin tapahtumiin hän voi myös toimia niin. Työelämässäkään ei työntekijää aina vaadita osallistumaan yhteisiin tilaisuuksiin. (Laukia 2015, 107–114).

Työvaltaisessa menetelmässä opetus on opettajakeskeisen opetuksen sijaan oppilakeskeistä. Opetus on yksilöllistä ohjausta erilaisine työtehtävineen, jota täydennetään verkkokursseilla ja projekteilla, joissa oppilas hakee tietoa. Opettaja ohjaa, motivoi, innostaa, arvioi ja rakentaa materiaalipankkia sekä luo työpaikkaverkostoja. Yritykset ovat tärkeässä osassa työvaltaisessa koulutuksessa. Yritys joka tarjoaa työpaikalla oppimispaikan kantaa yhteiskuntavastuuta ja saa samalla työntekijöitä. (Laukia 2015, 107–114).

3.4 Rakennustekniikan opiskelijan kokema opetus

Kyselyyn vastasi 25 rakennusalan oppilasta 1. ja 2. vuosiluokalta. Kyselyllä haettiin vastauksia oppilaiden työtehtäviin ja oppimiskokemuksiin. Oppimisympäristöinä ovat olleet koulun oma työmaa, työpaikalla oppimispaikat ja työsalit. Seuraavassa taulukossa verrataan oppilaiden työtehtäviä koulun työmaalla ja työpaikalla oppimispaikoilla.

Taulukko 5. Rakennusalan oppilaiden työtehtävät.

Rakennusalan työtehtävä	Koulun työmaa Oppilaiden lukumäärä	Työpaikalla oppimispaikka: Oppilaiden lukumäärä
Muuraus, harkkoja	23	6
Aputyö: Materiaalin kantoa, suojaamista, siivousta	21	19
Perustustyö	20	8
Mittaustyö	20	11
Eristystyö	15	9
Maalaus- ja tasoitustöitä	14	7
Puurunkotyö	10	8
Väliseinätyö	12	9
Vesikattotyö	4	2
Listoituksia	8	7
Lattiamateriaaliasennuksia	0	7
Maanrakennustöitä	3	1
Järjestelytöitä	4	13
Elementtien asennusta	0	5

Taulukon 5 mukaan oppilaat ovat saaneet tehdä työpaikalla oppimispaikalla myös ns. ammattitöitä, eikä pelkästään ns. aputöitä. Työpaikalla oppiminen on kyselyn mukaan siis onnistunut työtehtävien sisällön mukaan hyvin.

Oppilaiden ohjauksen tasosta kysyttiin koulun työmaalla ja työpaikalla oppimispaikoilla. Vastausten perusteella ohjaamisen taso on ollut riittävää eli myöntävästi vastattiin seuraavasti:

Työmaalla	24	kyllä vastausta
Työpaikalla oppimispaikalla	23	kyllä vastausta

Kyselyn perusteella hyvä työryhmäkoko koulun työmaalla on 3 oppilasta.

Seitsemän oppilaan mielestä paras työpaikalla oppimisajan pituus koko opiskeluaikana on 1–5 viikkoa. Oppilaskohtainen pituus ja 5–10 viikkoa saivat kuuden oppilaan kannatuksen. Parhaat oppimistulokset on saavutettu koulun omalla työmaalla (15), työharjoittelupaikoilla (7) ja työsalissa (3) vastausta.

Oppilaat saivat kertoa kehittämiskohteista työmaaopiskelusta. Palaute oli positiivista eikä parannusideoita saatu. Samanlainen palaute tuli myös työsaliopetuksesta.

Työpaikalla oppimisen palaute oli huonompi, sillä neljän oppilaan mukaan pitäisi saada tehdä enemmän rakennustöitä eikä aputöitä, kuten esimerkiksi siivousta.

Kysymykseen onko osaaminen tärkeämpää kuin opiskeluun käytetty aika saatiin myös myönteinen vastaus.

4 AMMATILLISEN OPETTAJAN ROOLI

Opettajan työnkuvan muutoksia:

- opettajasta organisaattori ja ohjaaja
- opettajasta tulee työpaikkakouluttaja
- opettaja luo oppimisympäristön yritysten sisälle
- jatkuva yhteydenpito yrityksiin ja verkostojen luominen
- luokassa tapahtuva opetus vähenee.

Opettajalla on hyvä olla kykyä integroida oppiaineita keskenään. Koska eihän se elämässä mene niin, että nyt oppilas tarvitsee matematiikkaa ja sitten äidinkieltä vaan eri aineet nivoutuvat toisiinsa.

4.1 Ammatillisen opettajan taitomatriisi

Hyvällä valmentajalla on ja vaaditaan samanlaisia ominaisuuksia kuin opettajalta.

Valmentaja- ja opettajataitomatriisiin voidaan kirjata seuraavia ominaisuuksia:

- hyvä kokonaisnäkemys
- toiminnan tavoitteellisuus
- vuorovaikutustaidot
- palautetaidot
- kuuntelutaidot
- sitouttamistaito
- ryhmän ohjaustaidot
- suunnittelu- ja seurantataidot.

Opettaja itsearvioi kykyjensä ja taitojensa nyky- ja tavoitetilanteen alla olevan opettajataitomatriisi- taulukon mukaan. Opettaja peilaa nykytilaansa vaadittuja kriteerejä vastaan ja asettaa itselleen kussakin kriteerissä tavoitetilan. (Jalava 2003, 199–200).

Taulukko 1. Esimerkki opettajataitomatriisista.

Opettajataitomatriisi										
Nimi: Pekka										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hyvä kokonaisnäkemys						x				o
Toiminnan tavoitteellisuus								x		o
Vuorovaikutustaidot							x			o
Kuuntelutaito							x			o
Sitouttamistaito						x			o	
Ryhmän ohjaustaidot							x			o
Suunnittelu- ja seurantataidot					x				o	
Projektityöskentely				x				o		
Merkitään nykytila x:llä ja tavoitetila o:lla										
Missä ominaisuuksissa koen tarvetta kehittyä?										
Sitouttaminen, Suunnittelu- ja seurantataidot ja projektityöskentely										
Millä tavalla vien asiaa käytännössä eteenpäin?										
Työskentelen ja harjoittelen näiden asioiden parissa. Kysyn mielipiteitä opiskelijoilta ja kollegoilta.										
Kuka tai ketkä seuraavat edistymistäni tässä asiassa?										
Kollega Matti.										

4.2 Ammatillisen opettajan tulevaisuus

Taulukko 2. Ammatillisen opettajan työnkuva vuonna 2020 ja osaamisen edellytykset opetuksessa ja tutkimus-, kehitys-, ja innovaatiotoiminnassa.

Osaava ammatillinen opettaja	Opetus/Yksilö	Opetus/Yhteisö	Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta/Yksilö	Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta/Yhteisö
Työelämälähtöinen osaaja	yksintekijän autonomiasta kohti vastuullista yhteisöllisyyttä (Paaso 2011.)	kollegiaalinen, pedagoginen asiantuntijayhteisö	ammatillisen opettajan ammatti, profesiosista kohti dynaamista ammattia	koulutusorganisaation strateginen ja toiminnallinen kehittäminen alueellisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti
Koulutuksen ja työelämän verkosto-osaaja	Työssäoppimisen ohjaamisesta kohti saumatonta työelämän verkostoyhteistyötä	opettajayhteisön jäsenten toiminta aidoissa työelämän oppimisympäristöissä ja verkostoissa	työssäoppiminen verkosto-oppiminen	asiakaslähtöinen työelämäpalvelu- ja kehittämistehtävä työelämän osaamistarpeiden ennakointi ja työelämän tarpeisiin kohdistuva koulutus
Opiskelijan kohtaaja ja kuuntelija	didaktisesta osaamisesta opiskelijan osallisuuden lisäämiseen	toiminta opiskelijoiden oppimista tukevissa moniammatillisissa verkostoissa	ihmiskäsitys, yksilölliset oppijat, henkilökohtaistaminen tukioppijan identiteettityöhön	opettamisen kehittämistä oppijan oppimista mahdollistavaan tutkimukseen ja kehittämiseen oppijayhteisö/opettajayhteisö
Oppimisprosessin tukija ja ohjaaja	oman ammatin taitajasta opiskelijan ammattioppimisen edistäjäksi	opettajayhteisön perustehtävät ja ammatin työnkuvasuhteessa opiskelijoiden ja erilaisiin oppimisympäristöihin	ammatillisen opettajan osaaminen, kvalifikaatiot ja kompetenssi	opetuskulttuurin ja teknologian muutos
Oman ammattialansa kehittäjä	ammattialansa taitajasta alansa asiantuntijaksi	opettajuus osana ammattialaa ja yrittäjämäisesti toimivaa verkostokumppanuutta	ammatillisen opettajan ammatti-identiteetin murros, työidentiteetti, työhön liittyvät identiteetit	koulutusorganisaation ja työelämän uudet toimintamallit

4.3 Moniulotteinen opettajan osaamisen prosessimalli (MAP)

Moniulotteinen opettajan osaamisen prosessimalli (MAP) on OVET-hankkeessa kehitetty, tutkimusperustainen opettajuuden malli. MAP-malli kuvaa laajasti kaikkea sitä osaamista, jota opettaja tarvitsee työssään. (Ovet-hanke).

4.3.1 Opetuksen ja oppimisen tietoperusta

Opettaja tarvitsee työssään vahvan opetuksen ja oppimisen tietoperustan. Tämä tarkoittaa opettajan pedagogista ja sisällöllistä tietopohjaa sekä käytännöllistä ja kontekstuaalista tietoa, joiden pohjalta hän rakentaa opetustilanteet ja oppimisympäristöt. Opettaja pystyy tällöin oppitunnilla tekemään ratkaisuja, jotka parhaiten tukevat oppilaan oppimista. (Ovet-hanke).

4.3.2 Kognitiiviset taidot

Opettajalle on tärkeitä kognitiiviset taidot, kuten kommunikaatio, kriittinen ajattelu ja ongelmanratkaisu, luovuus sekä metakognitio. Opettajan tulee esimerkiksi osata luopua tuntisuunnitelmastaan tilanteen mukaan. (Ovet-hanke).

4.3.3 Sosiaaliset taidot

Vuorovaikutus- ja tunnetaidot ovat tärkeimpiä taitoja, joita opettaja tarvitsee työssään. Opettajan toimii vuorovaikutuksessa oppilaiden, vanhempien ja työtovereiden kanssa. Sosiaalisesti kyvykkäältä opettajalta edellytetään moninaisuutta ja monikulttuurisuutta koskevaa osaamista ja vuorovaikutusta. (Ovet-hanke).

4.3.4 Persoonalliset orientaatiot

Opettajan vuorovaikutteisessa työnkuvassa keskeisenä osaamisalueena nähdään persoonalliset orientaatiot. Tähän osa-alueeseen liittyvät muun muassa opettajan erilaiset minäkäsitykset, ammatillinen identiteetti sekä uskomukset, arvot ja etiikka. Opettajan tulee esimerkiksi jatkuvasti kehittää itseään omien arvojensa pohjalta. (Ovet-hanke).

4.3.5 Ammatillinen hyvinvointi

Opettajan ammatillinen hyvinvointi koostuu työhyvinvoinnista, stressinhallinnasta ja resilienssistä. Resilienssi tarkoittaa selviytymis- ja sopeutumiskykyä ennakoimattomissa, yllättävissä muutostilanteissa. Ammatillisen hyvinvoinnin merkitys on korostunut sekä opettajan itsensä että hänen työnsä vaikuttavuuden näkökulmasta. (Ovet-hanke).

4.4 Ammatillisen opettajan tulevaisuuden skenaariot

Lähteen mukaan ammatillisen opettajan tulevaisuuden skenaariot ovat

1. status quo
2. yksilöllistymisen vahvistuminen
3. yhteisöllisyyden vahvistuminen
4. monimuotoiset oppimisympäristöt
5. osaamisen ylivalta.

4.4.1 Status quo

Status quo skenaariona tarkoittaa, että nykyistä toimintaa pidetään hyvänä ja toimivana mallina. Osaamisen hankintaa tapahtuu yhä enemmän perinteisen oppilaitoksen ulkopuolelta. Lisäksi tarvitaan koulutusta ja tutkintoja, joissa yhdistyy eri koulutusaloilta hankittu osaaminen. Tulevaisuudessa opiskellaan vain tutkinnon osia eikä koko tutkintoa. Yritysten uudet tuotantotavat, työtehtävät ja tuotteet asettavat uusia vaatimuksia. Tähän skenaarioon kuuluu se, että edellä mainittuja muutosvoimakkaita kieltäydytään näkemästä. (Laukia 2015, 14,15,34.)

4.4.2 Yksilöllistymisen vahvistuminen

Reformin tavoitteena on luoda yksilöllisiä opintopolkuja, jotka perustuvat oppilaan henkilökohtaiseen osaamiseen. Opettajan toimintaa tulevat ohjaamaan opiskelijoiden yksilölliset tarpeet, kiinnostukset ja päämäärät. Opettajasta tulee personal pedagogical trainer, joka toteuttaa räätälöityjä oppimisen ja osaamisen ratkaisuja.

Ammatillinen opettaja voi tulevaisuudessa korostaa yksilöllisyyttään ja ainutlaatuisuuttaan sekä tehdä työtä ja kehittyä vahvimilla osaamisen, lahjakkuuden ja kiinnostuksen alueillaan. (Laukia 2015, 32.)

4.4.3 Yhteisöllisyyden vahvistuminen

Yhteisöllisyyden vahvistumisen skenaario sopii hyvin reformin tavoitteisiin, jotka ovat asiakas- ja työelämälähtöisyys. Ammatillisen opettajan työ muuttuu yhä enemmän osaamisen jakamiseksi. Yhteistyössä opiskelijoiden ja yritysten kanssa työ suunnitellaan ja toteutetaan. Teknologiset ratkaisut, kuten pilvipalvelut edistävät vuorovaikutusta. Opettajan työssä painottuvat oppimista tukevien verkostojen luominen ja ylläpito. (Laukia 2015, 32.)

4.4.4 Monimuotoiset oppimisympäristöt

Monimuotoistuvien toimintaympäristöjen skenaario on haastava. Ammatilliselta opettajalta vaaditaan kyky hallita ja hyödyntää ristiriitaisia tilanteita, jotka ovat seurausta kulttuuristen monimuotoistumisen lisääntymisestä. Pedagogilta vaaditaan taitoa tunnistaa kulttuurit ja niiden erot sekä hyödyntää erilaisuutta. Tulevaisuudessa oppimisympäristöt teknologisoituvat, koska se on nuorille ominainen toimintatapa. Toimintaympäristöt ylittävät ajan ja paikan rajoitukset. Vapaa-aika, koulutus ja työelämä yhdentyvät monimuotoiseksi oppimisympäristöksi. Oppimisen ytimessä ovat kokemuksellisuus, elämyksellisyys, kilpailullisuus ja pelillisuus. (Laukia 2015, 33.)

4.4.5 Osaamisen ylivalta

Osaamisen ylivallan skenaariossa osaamisen merkitys syrjäyttää formaalin koulutuksen, opetuksen ja oppimisen tuloksena saadut tutkinnot. Nonformaali ja informaali osaamisen hankinta kasvaa. Tietoja ja taitoja hankitaan kaikkialta yksilön elämänpiiristä. Opettajan tulee tällöin tunnistaa ja tunnustaa yksilön osaamista elämän eri osa-alueilta. Tämä on myös reformin hengen mukaista. Tärkeintä on työ-

elämässä kertyvä osaaminen. Työpaikoilla tullaan yhä enemmän arvioimaan ammatillisia tietoja ja taitoja ja oppilaitokset menettävät merkitystään fyysisinä ympäristöinä. (Laukia 2015, 36.)

4.5 Opettaja oppimisympäristön rakentajana

Opettaja suunnittelee eri opintokokonaisuudet opetussuunnitelman mukaan ja missä oppimisympäristössä ne toteutetaan. Työpaikalla oppiminen voi ihannetilanteessa liittyä saumattomasti muuhun toteutustapaan (teorialuokat, työsalit ja verkko-opetus). Työpaikalla oppiminen edellyttää opettajalta paikallisen elinkeinoelämän tuntemusta. Opettajan tulee rakentaa ja ylläpitää monipuolisia yhteistyöverkostoja työpaikalla oppimisen laadukkaaseen toteutukseen. Oppimistilanteet suunnitellaan ja toteutetaan usean eri yrityksen kanssa. Oppilaitos ja yritys solmivat koulutussopimuksen opetuksen toteuttamisesta.

4.6 Opettajat työelämään

Reformin tarkoituksena on kehittää ammatillinen koulutus asiakas- ja työelämälähtöiseksi. Työelämän merkitys kasvaa opiskelijoiden osaamisen kehittämisessä. Tämä tarkoittaa, että tulevaisuudessa yritysmaailma toimii yhä enemmän opiskelijan oppimisympäristönä. Opettajat tulevat käyttämään suuremman osan työajastaan yrityksissä ja perinteinen opetus luokassa vähenee entisestään. Ammatillinen koulutus pyritään jo nyt järjestämään mahdollisimman käytännönläheisenä, mutta reformin myötä työelämän osuus kehittämisessä ja toteutuksessa kasvaa. Opetuksen sisällön ja toteutuksen sekä oppimisympäristöjen kehitystyö tulee olemaan opettajien ja työelämän yhteistyötä, mikä on yksi reformin tavoite. Opettajan yhteistyö on ollut työpaikalla oppimisen valvontaa ja näyttöjen suunnittelua, mutta tulevaisuudessa yhä enemmän yhteistä kehittämistä ja suunnittelua.

4.7 Opettajien työelämäjaksot

Opettajien työelämäjaksot ovat yksi henkilöstön kehittämiskeino. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen (Opetushallitus 2008) mukaan koulutuksen

järjestäjän tulee kartoittaa säännöllisesti henkilöstönsä osaamista ja laatia kartoituksen pohjalta henkilöstölleen kehittämissuunnitelmat. Suosituksessa kehoitetaan lisäksi koulutuksen järjestäjää luomaan opettajille edellytykset osallistua työelämäjaksoille ja mahdollistamaan työelämäyhteyksien jatkuva kehittäminen. (Frisk 2012).

4.8 Työpaikkaopettajana toimiminen

Työpaikkaopettaja-toimintamallissa opettaja jalkautuu työpaikalle, jossa hän yhteistyössä työpaikkaohjaajan kanssa antaa tukea ja ohjaa opiskelijoiden työpaikalla oppimista. Työpaikalla on useampia opiskelijoita yhtä aikaa ja opettaja viettää työyksikössä kokonaisia päiviä ja viikkoja. Opiskelijat saavat paljon ohjausta, joka helpottaa työn oppimista ja motivoi oppimaan uutta. Opettaja pääsee näkemään heidän työskentelyään aidoissa työelämän tilanteissa ja osaamisen arviointi on oikeudenmukaista.

Malli elävöittää verkostoyhteistyötä, sillä ihmiset tulevat toisilleen tutuiksi ja viestintä on tehokasta. Työpaikan omat näkemykset työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta tulevat paremmin näkyviin. Malli lisää oppilaitoksen ja työnantajien välistä yhteistyötä.

Työpaikkaoppiminen hyödyttää opiskelijoita ja opettajia myös siten, että he saavat käyttää työpaikan välineitä ja laitteita sekä uusinta teknologiaa pystytään hyödyntämään opiskelussa.

Työpaikkaopettajana toimiminen lisää opettajan substanssiosaamista. Tämä on tärkeää, kun ollaan siirtymässä osaamisperusteiseen opetussuunnitelmaan. Opettajan kontaktit työelämään paranevat ja toimintamalli voi lisätä työpaikalla oppimispaikkoja.

Työpaikalla oppimisen kriittisenä kysymyksenä voidaan pitää minkälaisen oppimisympäristön työpaikka mahdollistaa. Eri työpaikat eivät voi tarjota samanlaisia olosuhteita kaikille opiskelijoille. Jos ja kun oppimista siirretään yhä enemmän työpaikoille, niin opiskelijat joutuvat eriarvoiseen asemaan. Työpaikan toimintatavat

eivät välttämättä vastaa kaikkia ammattitaitovaatimuksia, joten opiskelijat saavat tavoitteisiin nähden riittämättömän oppimisympäristön. (Laukia 2015, 107–114.)

4.9 Työpaikkaopettajuuden käytännön toteutus

Työpaikkaopettajuudesta voitaisiin järjestää kokeiluja eri toimialoilla. Toimiala etsii yhteistyökumppaneiksi tarpeeksi suuria yrityksiä, jotka kykenevät ottamaan vastaan useita opiskelijoita samalla kertaa työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Työpaikalle voitaisiin ottaa esimerkiksi neljästä kuuteen oppilasta. Opettaja voi viettää koko päivän yrityksessä. Oppilaat voivat videoita ja kuvia aidoista työtilanteista ja jakaa niitä muille opiskelijoille ja opettajille.

4.10 Opettajan roolin muuttuminen vuosityöaikaan siirryttäessä

Opettajien siirtyminen vuosityöaikaan mahdollistaa oppimisympäristön kehitystyön yritysten kanssa. Vuosityöajassa ei erotella oppitunteja ja muuta työtä. Työaikaan lasketaan oppitunnit, työpaikalla oppimisen järjestelytehtävät, työpaikkaopettajana toimimisen, oppituntien valmistelu ja jälkityöt, kokoukset, palaverit, tapaamiset, kouluttautumisen ja kaikki opettajalle määrättävät työtehtävät.

4.11 Rakennustekniikan opettajan erityishaasteet

Rakennustekniikan haasteena on oppilaiden osaaminen 1. ja 2. luokalla. Vaativampia tehtäviä ei välttämättä voida kaikille antaa itsenäisesti tehtäviksi. Rakentamisen laatuvaatimukset tulee täyttää opiskelijavoimin.

Rakennustyömaalla on työturvallisuuteen kiinnitettävä huomiota koko ajan, sillä kyseessä on nuoret kokemattomat oppilaat. Heidät pitää perehdyttää ja kertoa työmaan turvallisuusriskit. Putoamissuojaukset pitää olla kunnossa ja huolehtia henkilökohtaisten suojainten käytöstä.

Opettajien tulee työmaalla tulla toimeen erilaisten oppilaiden kanssa. Varsinkin erityistä tukea vaativien oppilaiden määrä on kasvanut. Vaaditaan pitkää pinnaa ja sosiaalisia taitoja oppilasryhmien opettamiseen ja johtamiseen.

Työpaikalla oppimispaikkojen haasteena on oppimistehtävien laatu, vaativuus ja sisältö, kuten rakennusalan opiskelijakyselyssä tuli esille. Koska työtehtävät eivät ole yrityksissä riittävän vaativia, näyttöjen suorittaminen on myös hankalaa. Näyttöjen suorituspaikka tulee reformin mukaan olla aidoissa työelämän työtehtävissä.

5 TYÖPAIKALLA OPPIMINEN

Perinteisesti oppimisympäristöksi käsitetään luokkahuone tai muu fyysinen tila. Tilassa tapahtuva opetus mielletään perinteisesti opettajakeskeiseksi opetukseksi, jossa opettaja toimii tiedon jakajana. Oppijan rooli on kuunnella ja suoriutua annetusta yksilö- sekä ryhmätehtävästä. Kokemuksellista oppimista saadaan jossain määrin työsaliharjoittelussa. Pääasiassa vasta työelämässä, työpaikalla oppimisjaksoilla sitten vasta opitaan, miten työt käytännössä ”oikeasti” tehdään. (Jalava 2003, 99.)

5.1 Työpaikalla oppimisen haasteita

Työpaikalla oppimisen toteutus ohjauksineen vaatii taloudellisia resursseja. Yrityksen johto ja henkilöstö ovat tärkeä motivoida työpaikalla oppimisen prosessien toteutukseen. Yrityksen on tärkeä saada konkreettista hyötyä työpaikalla oppimisen järjestämisestä, opiskelijoiden ottamisesta ja heidän ohjaamisestaan. Työpaikoilla opiskelevat voivat olla helpottamassa työruuhkaa ja työvoimapulaa. Uuden oppiminen saattaa jäädä toissijaiseksi tavoitteeksi. Reformin tavoitteena on kuitenkin uuden osaamisen kehittäminen eikä oppilaitoksessa jo opitun harjoittelu. Opiskelijoiden valmius tuottavaan työntekoon on opintojen alkuvaiheessa heikko, joten opiskelija tarvitsee ohjausta ja neuvontaa. (Pohjonen 2005, 130.)

5.2 Työpaikalla oppimisen tavoitteet

Työpaikalla oppimisen tavoitteina ovat:

- lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta
- helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin
- tehdä tutuksi työelämän pelisääntöjä
- syventää ammatillista osaamista
- helpottaa nuorten työelämään siirtymistä
- mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa
- vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta. (Pohjonen 2005, 42.)

5.3 Koulutuksen ja työpaikalla oppimisen SWOT- nelikenttä

Taulukko 3. Koulutuksen ja työpaikalla oppimisen SWOT- nelikenttä. (Pohjonen 2005, 43.)

<p>VAHVUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> + teorian ja käytännön kohtaaminen + käytännönläheinen täsmäkoulutus +osaamisen kehitys ja työkokemus + koulutuksen monipuolisuus, yksilöllisyys ja tavoitteellisuus + opiskelijan persoonallisuuden kehitys + uudet ideat ja kehitysnäkökulmat + eri osapuolten välinen yhteistyö 	<p>MAHDOLLISUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> + alueellisten työvoimatarpeiden ja koulutuksen parempi vastaavuus + edullinen ja nopea tapa kouluttaa uusia työntekijöitä + työelämän ja koulutuksen lähentyminen, uusi rekrytointikanava + turvallinen sisäänajo työelämään, vahvistuva ammattitaito + lisääntyvä yhteistyö ja verkostoituminen
<p>HEIKKOUEDET</p> <ul style="list-style-type: none"> — ei aikaa ohjaukseen — ohjauksen laatukysymykset, puutteelliset koulutusresurssit ja pedagogiset taidot — eritasoiset oppimisympäristöt — jäykkä jaksotus, aikataulujen sovittamisongelmat — mahdolliset väärät asenteet — sitoutumattomuus 	<p>UHAT</p> <ul style="list-style-type: none"> — lisääntyvä kiire ja ohjauksen puute — riittämätön yhteistyö oppilaitosten ja yritysten välillä — järjestelmän väärinkäyttö, ”orjatyövoima” — vaikeat suhdannevaihtelut — opiskelijoiden valikoituminen, yrityksiin otetaan ”parhaat päältä” — yritysten motivaation lasku, pula työpaikkaohjaajista ja työpaikalla-oppimispaikeista — opiskelijoiden motivaatio loppuu, kun työstä ei saa palkkaa — työturvallisuuskysymykset — syrjäytymisvaikutukset, pettymykset — muun henkilöstön suhtautuminen, kielteiset asenteet

5.4 Opiskelu yrityksissä kasvaa

Koulutus järjestetään työpaikalla oppisopimuskoulutuksena tai koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena. Oppisopimuksella opiskelija saa vähintään harjoittelijan palkkaa yrityksessä. Koulutussopimuksella yrityksessä opiskeleva ei saa palkkaa.

Opiskelija voi siirtyä koulutussopimuksesta oppisopimukseen ja päinvastoin. Työelämä tulee jatkossa olemaan enemmän mukana koulutuksen kehittämisessä ja sen tarpeet on tarkoitus jatkossa huomioida paremmin.

Ovatko yritykset valmiita lisäämään osallistumistaan koulutukseen työpaikoilla ja käyttämään resurssejaan siihen? Saako työelämä riittävästi vastinetta panostukselleen? Työntekijöiden työajasta kuluu yhä enemmän opiskelijoiden ohjaamiseen. Toisaalta yritys saa koulutettua työntekijöitä haluamallaan tavalla omiin työtehtäviin, mikäli ammattitaitoista työvoimaa ei ole saatavilla. Työpaikkaohjaajien koulutukseen tulee reformin myötä panostaa. Ammattitaitoisia työpaikkaohjaajien tarvitaan ohjaamaan opiskelijoita ja arvioimaan näyttöjä. Oppilaan kannalta on tärkeää, että työpaikalla oppiminen on hyvin ohjattua tavoitteellista osaamisen kehittämistä eikä nuorta jätetä ”tappamaan aikaa” työpaikalla.

5.5 Nuorten ja aikuisten koulutus yhdistyy

Reformin myötä enää ei puhuta aikuisten ja nuorten koulutuksesta, vaan jatkossa on yksi yhteinen ammatillinen koulutus. Sekä aikuisilla että nuorilla toteutetaan perustutkinnot samoilla tutkinnon perusteilla 1.8.2018 alkaen. Tällöin nuoret ja aikuiset voivat myös opiskella samoissa ryhmissä. Aikuisille tulee opintojen sisältöön muutos eli edellä mainitut yhteiset aineet tulevat sisällyttämään heidän opintoihinsa. Kun nuoret ja aikuiset opiskelevat samalla opintosisällöllä, niin ryhmien koot saadaan pysymään riittävän suurina ja näin ollen taloudellisesti kannattavina. Opinnot suoritetaan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) mukaan, joten aikuiset voivat edetä opinnoissa nopeammin aiemman osaamisensa ansiosta.

5.6 Rakennustekniikan oppiminen työmaalla tulevaisuudessa

Tällä hetkellä talonrakennustekniikan opiskelevat pääasiassa koulun omalla työmaalla ja työsalissa. Yhteistyötä yritysten kanssa pitää tiivistää, jotta työpaikalla oppimisen laatuun ja tavoitteelliseen sisältöön saadaan parannusta. Opettajien täytyy kiertää työmaita ja luoda verkostoja. Kun opettaja tietää missä vaiheessa työmaa on, niin oppilaita voidaan laittaa työpaikalla oppimaan oikeaan aikaan esimerkiksi tekemään runkotyötä tai vesikattotöitä. Koulutussopimukseen kirjataan työpaikalla oppimisen sisällöt ja tavoitteet ja niiden toteutumista seurataan.

Tavoitteena on luoda opiskelijalle oppimispolku, jossa työpaikalla oppiminen on vahvasti mukana. Tutkinnon suorittaminen on tavoitteena, eli kolmivuotinen talonrakentajan perustutkinto. Rakennusalan opettajat yhdessä yritysten toimijoiden kanssa muodostavat tiimin, joka suunnittelee opiskelijalle erilaisia opintopolkuja suoritettaviksi. Opintopolut on räätälöity painottaen rakennusalan eri osaamisalueita. Opintopolkua valitessa otetaan huomioon yritysten erilaiset työvoimatarpeet. Opiskelija voi halutessaan erikoistua osaamisalaan, jolla on hyvät edellytykset työllistyä ja joka häntä kiinnostaa. Opiskelija suorittaa tutkinnon pakolliset osaamisalueet, mutta erikoistuminen tapahtuu jo opiskelun aikana valinnaisia tutkinnon osia soveltaen. Yritysten tarpeet otetaan huomioon tutkinnon valinnaisten osien avulla. Opiskelija haluaa esimerkiksi muurariksi tai betoniraidoittajaksi ja yritykset tarvitsevat alan osaajia, niin työtehtävät ja teoriaopinnot painottuvat kyseiseen osaamisalaan.

Yhtenä opiskeluvaihtoehtona voitaisiin tulevaisuudessa käyttää oppisopimusta, jolloin oppilas on suurimman osan ajasta työmaalla työsuhteessa ja yhteiset opintoaiheet opiskellaan koululla ja verkossa.

6 OSAAMISPERUSTEISUUS

6.1 Työelämän vaatima ammattitaito ja osaaminen

Mitä tarkoittaa hyvä osaaminen ja ammattitaito? Tarkoittaako se sitä, että osaa valmistaa hyviä tuotteita tai että osaa korjata koneen? Aikaisemmin ammatillista arviointiin näin, mutta nykypäivän työelämän vaatimukset ovat monimuotoisempia. Yritykset kaipaavat työntekijöiltään laajan tiedollisen osaamisen lisäksi kriittistä ajattelua, ongelmanratkaisukykyä, yhteistyökykyä, sopeutumiskykyä, aloitteellisuutta, ritteliäisyyttä, suullista ja kirjallista kommunikaatioita, informaation hankintataitoja. (Pohjonen 2005, 47.)

Ammattitaito ja osaaminen muodostuvat kyvyistä ja valmiuksista toimia ammattiin liittyvissä työtehtävissä erilaisissa tilanteissa ja työympäristöissä. Ammattitaito on yksilön ominaisuus, joka ei ole pysyvä vaan dynaaminen. Ammattitaito ja osaaminen muuttuvat toimintaympäristön, tehtävien ja työpaikan vaatimusten sekä yksilön kehittymisen mukaan. Ammattitaito on kyky yhdistää ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot toimivaksi kokonaisuudeksi. Ammattitaito ei ole vain eri taitojen summa. (Pohjonen 2005, 47.)

6.2 Ammatilliset taidot

Ammatillinen osaaminen voidaan jakaa seuraaviin ammatillisiin taitoalueisiin, jotka on esitetty myös taulukossa 2: ydintaidot, reunataidot, äänettömät taidot, näkymättömät taidot ja avaintaidot. (Pohjonen 2005, 48.)

Ydintaitoja ovat työntekijän yleisesti käyttämät taidot, kuten työn tekninen suorittaminen, vuorovaikutussuhteet, yhteistoiminta ja erilaiset ammattitaitojen yhdistelmät. Ydintaidot vaativat alan tieto- ja taitoperustan hallintaa sekä niiden soveltamista työtilanteissa. Lisäksi ydintaitoihin kuuluu oikea asenne ja sitoutuminen työhön. Ydintaidot opitaan koulutuksen, siinä tapahtuvan työpaikalla oppimisen ja työn kautta. (Pohjonen 2005, 48.)

Reunataitoja ovat taidot, jotka ovat työssä ydintaitojen apuna ja joita ei tarvita jatkuvasti. Reunataidot voivat liittyä työn tekniseen suorittamiseen ja työssä tarvittaviin oheisvalmiuksiin kuten vuorovaikutustaitoihin, asiakaspalveluun jne. Reunataidot ovat ydintaitoja laajempia ja syvällisempiä ja niitä tarvitaan ammatin keskeisten tehtävien suorittamiseksi erityistilanteissa. (Pohjonen 2005, 48.)

Äänettömät taidot ovat tärkeä osa ammattipätevyyttä. Äänetön taito ilmenee käytännöllisenä tietona, joka on osa työn kokonaishallintaa. Äänetöntä taitoa käytetään työn ongelmatilanteissa ja sen kehittyminen edellyttää pitkäaikaista työkokemusta.

Piilotetut taidot ovat salaisia taitoja, joita ei haluta paljastaa muille työntekijöille eikä esimiehelle. Piilotetuilla taidoilla vaikutetaan omaan statukseen ja arvostukseen. (Pohjonen 2005, 48.)

Avaintaitojen avulla voidaan hankkia uusia taitoja ja ratkaisutapoja työn ongelmatilanteisiin. Avaintaitoja ovat mm. yhteistyötaidot, johtamistaidot ja oppimistaidot. (Pohjonen 2005, 49.)

Taulukko 4. Ammattitaitojen (osaamisen) tyypit oppimiskontekstin ja koulutus-suhteen mukaan. (Pohjonen 2005, 49.)

Taitotyytit	Keskeiset piirteet	Tärkein oppimis-konteksti	Suhde koulutukseen
Ydintaidot	Yleisimmät käytössä olevat taidot työn suorittamiseksi rutiininomaisesti.	Työ ja koulutus	Alustava tutustuminen koulutuksessa, käytännöllisempi yhteys työpaikalla oppimisessa
Reuna- taidot / oheistaidot	Käytännössä satunnaisesti, apuna ammatin keskeisten tehtävien suorittamiseksi poikkeavissa tilanteissa	Työssä harjaantuminen	Vähäinen yhteys, lähinnä teoreettinen tutustuminen koulutuksessa
Äänettömät taidot	Vaikeasti ilmaistavissa, ei mielletä taidoiksi, ”tiedostamattomia”	Pitkäaikainen käytännön kokemus työssä	Ei yhteyttä koulutukseen
Piilotetut taidot	Liittyvät valtaan, tietoisesti salattuja	Työelämässä, työprosessissa ja työpaikan valtasuhteissa	Ei yhteyttä koulutukseen
Avaintaidot	”Avaimia” muuttuvan työn hallitsemiseen ja uuden oppimiseen	Kokemus, eläminen muutos- ja ongelmatilanteissa	Voidaan periaatteessa harjoittaa myös koulutuksessa: ongelmanratkaisukyky, kommunikatiotaidot, yhteistyötaidot, oppimaan oppiminen

6.3 Osaaminen ratkaisee

Jatkossa opiskeluun käytetyllä ajalla ei ole merkitystä. Opinnoissa edetään joustavasti omaan tahtiin. Jokaiselle opiskelijalle tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), jota päivitetään tutkinnon suorittamisen aikana. Kun opiskelija on hankkinut tutkinnon osassa tarvittavan osaamisen, hän suorittaa näytön, jolla osoittaa osaamisensa. Perustutkintojen näytöt arvioidaan asteikolla 1–5 ja arvioinnin suorittaa työelämän edustaja ja opettaja.

6.4 Osaamisen tunnustaminen ja HOKS

Aiemman osaamisen tunnustaminen tulee koulutuksen järjestäjälle velvollisuudeksi. Oppilas on hankkinut osaamista harrastusten, kodin toiminnoista, yritysten palveluksessa ollessaan ja edeltävistä opinnoista.

Henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa (HOKS) sovitaan aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisesta ja tunnustamisesta. Siinä sovitaan hankittavasta osaamisesta ja osaamisen hankkimistavasta ja näytöistä sekä tarvittavasta ohjauksesta ja tuesta, myös erityisestä tuesta. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma laaditaan opintojen alkuvaiheessa.

6.5 Osaaminen osoitetaan näytöillä työpaikalla

Osaaminen osoitetaan kaikissa tutkinnoissa näyttämällä se ensisijaisesti käytännön työtilanteissa työpaikoilla (näyttö). Yhteisten tutkinnon osien osaaminen voidaan osoittaa myös muulla tavoin kuin näytössä. Kun osaaminen näytetään työpaikoilla, niin se on asiakaslähtöistä ja ajan tasalla olevaa osaamista. Oppilaitoksen on tärkeää löytää yhteistyöyritykset, joissa osaamista voidaan monipuolisesti osoittaa. Mikäli yrityksessä voi tehdä vain avustavia ja ei vaativia työtehtäviä, niin opiskelijalle ei kerry HOKS:in mukaista osaamista. Tällöin yritystä voidaan joutua vaihtamaan toiseen, jotta opinnot edistyvät. Tämä vaatii jatkossa yrityksiltä laadukkaampaa osallistumista opiskelijan opintojen suunnitteluun ja toteutukseen.

6.6 Arviointi uudistuu

Ammatillisten tutkinnon osien osaamisen arvioivat opettaja ja työelämän edustaja yhdessä. Osaaminen arvioidaan tutkinnon osittain. Yhteisten tutkinnon osien ja niiden osa-alueiden sekä valmentavien koulutusten osien osaamista arvioi myös jatkossa opettaja.

6.7 Oppimisympäristöt

Oppilas suorittaa opintojaan erilaisissa oppimisympäristöissä kuten käytännön työtehtävissä esim. oppilaitoksen työmaalla, teorialuokassa, tietotekniikkaluokassa tai esimerkiksi simulaattorin avulla. Oppimisympäristö pyritään valitsemaan oppilaan omien oppimistapojen mukaan mikä parantaa oppimistuloksia. Kaikkeen työelämän vaatimaan osaamiseen ei pystytä vastaamaan pelkällä kouluoppimisella, joten oppimisympäristöiltä vaaditaan monipuolisuutta. Olennaista on oppiminen, ei oppimisen paikka. (OKM 2019.)

6.8 Vaasan ammattiopiston talonrakennustekniikan oppimisympäristö

Vamian rakennustekniikan oppimisympäristöinä ovat oppilaitoksen oma työmaa, työsalit, yritykset työpaikalla oppimispaikkoina ja teorialuokat. Oppimisen kannalta tärkein ympäristö on koulun oma työmaa, jossa rakennetaan myyntiin 2-kerroksisia omakotitaloja. Taloja rakennetaan kymmenelle vierekkäiselle tontille, joista kolme on tällä hetkellä myyty ja neljännen talon perustuksia tehdään keväällä 2019. Siellä pystytään opettamaan talonrakentajan perustutkinnon opinnot riittävällä tasolla. Työmaalla on opettajien lisäksi kaksi ammattimestä oppilaita ohjaamassa. Työsälissä rakennetaan varastoja ja roskakatoksia, jolloin saadaan työkalujen käyttö hallintaan sekä mittausoppia. Rakennusalan yrityksissä täydennetään taitoja ja opetellaan työelämän pelisääntöjä.

6.9 Kuinka työpaikan osaamistarpeet ja oppilaan osaamistarpeet vastaavat toisiaan?

Tämän päivän työelämässä ei pelkkä substanssialueen osaaminen riitä vaan työntekijöiltä edellytetään erilaisia työelämän taitoja, kuten kommunikointitaitoja, elämänhallinnan taitoja ja asiakaspalvelutaitoja sekä ongelmanratkaisutaitoja. Osa näistä taidoista liittyy työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Kun ammatillista koulutusta viedään lähemmäs työelämää, niin oppilaat ovat valmiimpia vastaamaan edellä mainittuihin työelämän tarpeisiin. Oppilaalta ammatillisen osaamisen kokonaisuudessa on osa-alueita, joihin vain työpaikalla oppiminen voi vastata.

6.10 Kuinka ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet saavutetaan?

Opintojen tavoitteena on saavuttaa tutkinnon ammattitaitovaatimukset ja työelämän vaatima osaaminen paikalliset yritykset huomioiden. Ensisijainen tavoite on, että oppilas pääsee heti opiskelun jälkeen mukaan työelämään. Tämä mahdollistetaan reformin tavoitteen mukaan parhaiten, kun työelämä ja yritykset ovat mukana toteuttamassa oppilaan opintoja. Tällöin saavutetaan se osaamistaso, mitä yritys uudelta työntekijältä vaatii. Tämä vaatii yritykseltä panostusta oppilaan ohjaukseen ja työpaikalla oppimisen työtehtävien tavoitteellisuuteen ja laatuun. Oppilas ei saa olla työpaikalla oppimisen aikana vain helppoja rutiinitehtäviä suorittava työntekijä.

6.11 Kuinka henkilökohtainen eteneminen mahdollistetaan ryhmän sisällä?

Oppilaan etenevät HOKS:in mukaan, jolloin yksilöllinen opiskelu mahdollistaa opintojen etenemisen omaan tahtiin. Näyttöjä suoritetaan eri tahdissa osaamisen karttuessa. Tähän reformin mukaiseen tavoitteeseen on vaikeaa päästä, jos yhdellä opettajalla on esimerkiksi 20 oppilasta. Ohjauksen tarve lisääntyy, jolloin koulutuskustannukset kasvavat. Oppimisprosessin toteutukseen voidaan käyttää erilaisia malleja, joita esitellään seuraavalla sivulla.

Joustava ryhmittäminen

Joustavalla ryhmittelyllä tarkoitetaan sitä, että suuri oppilasmäärä jaetaan uudelleen ryhmiin. Oppilaat voivat olla eri vuosiluokilla olevia nuoria tai aikuisia. Ryhmät muodostetaan jonkin yhteisen ominaisuuden perusteella, jotta ryhmistä tulisi mahdollisimman homogeeniset ja opetettavaa asiaa lähestytään ryhmässä tavalla, joista juuri kyseiset oppilaat hyötyvät. Näin tukea saa tehokkaammin ja paremmin. Jotta tämäntapainen ryhmittely on järkevää ja hyödyllistä, vaatii se tarpeeksi oppilaita. On kuitenkin muistettava, että opetusryhmät saadaan homogeeniseksi vain yhden ominaisuuden perusteella. Oppilaat voidaan jaotella erilaisiin ryhmiin esimerkiksi:

- oppimistyylien
- erilaisten etenemisnopeuksien
- oppisisällön
- opetustavan (verkko-opetus, luokkaopetus)
- oppimistavoitteiden mukaan.

Ryhmittelyperuste on pedagogisesti hyödyllinen ominaisuus. Ideana on, että jokaisessa ryhmässä opetellaan ja opitaan samat asiat, mutta opetus toteutetaan kunkin ryhmän yhteisen ominaisuuden perusteella. Oppilaiden tulisi olla kuitenkin mahdollisimman paljon heidän omassa heterogeenisessä luokkayhteisössään, jonka he tuntevat omakseen. (Frilander 2017).

Tasoryhmittely

Tasoryhmittely on yksi tapa ryhmitellä oppilaita. Tasoryhmittelyn avulla opetus voidaan räätälöidä tehokkaammin oppilaille, joilla on erilaiset taitotasot ja lähtökohdat. Tällöin oppilailla on mahdollista saavuttaa mahdollisimman korkea taitotaso. (Frilander 2017).

6.12 Osaamisperusteisuuden näkökulman tuomia haasteita rakennustekniikan oppimisessa

Osaamisen taso määritellään opetussuunnitelmassa. Lisäksi työelämän vaatimukset asettavat osaltaan tason, millä valmistuvan talonrakentajan tulisi työskennellä. Oppilaiden lähtötaso vaihtelee, jolloin opettajan tulee hallita osaamisen tunnistaminen. Tällöin ihannetilanteessa oppilaalle voidaan omalle osaamisen tasolla olevia työtehtäviä, jolloin motivaatio pysyy hyvänä. Osaamisen perusteella oppilaita voidaan jakaa ryhmiin työtehtävien vaatimustason mukaan. Kun osaaminen on saavutettu, oppilas voi tehdä näytön esimerkiksi perustustöistä tai runkotöistä. Yksilöllisten opintopolkujen toteutus osaamisperusteisuuden mukaisesti on haasteellista ja vaatii resursseja. Kaikki oppilaat, varsinkin erityistä tukea vaativat, eivät välttämättä saavuta osaamistasoa jota opetussuunnitelma edellyttää.

7 KYSELYN TULOKSET

Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutuksia opettajien toimintaan ja osaamisvaatimukseen tutkittiin kyselylomakkeella (Liite 1) oppilaitoksen opettajilta. Tutkimukseen osallistui 44 opettajaa eri aloilta. Kysely suoritettiin määrällisellä tutkimuksella, joka käsitti reformin eri osa-alueita. Määrällinen tutkimus suoritettiin keväällä 2019. Vastauksien määrä olisi tietenkin voinut olla suurempi. Tutkimuksen luotettavuus on mielestäni melko hyvä. Sen avulla saadaan kuva nykytilanteesta ja opettajien haluamista kehittämiskohteista keväällä 2019.

Kyselyn vastanneiden palvelualuejakauma oli seuraava:

- Liike-elämän palvelut 10
- Energiapalvelut 6
- Teknologiapalvelut 6
- Hyvinvointipalvelut 12
- Yhteiset opetuspalvelu 2
- Oppisopimuspalvelut 2
- Matkailupalvelut 6

7.1 Yleistä reformista

Opettajien mielestä reformi ei kehitä ammatillista koulutusta oikeaan suuntaan, sillä kielteisen vastauksen antoi 25 opettajaa. Kyselyn mukaan reformi on vaikuttanut opettajien (39) opetustyöhön.

Vamian tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi opettajat kokivat yksilölliset opintopolut (13), työelämäyhteistyön (11) ja oppimisympäristöt (6).

- Yksilölliset opintopolut 13
- Työelämäyhteistyö 10
- Oppimisympäristöt 6
- Osaamisperusteisuus 5
- Asiakaslähtöisyys 5
- Työpaikalla oppiminen 4

Opettajista 29 on pystynyt toteuttamaan opetustyössään edellä mainittuja reformin tavoitteita.

7.2 Yksilölliset opintopolut

Yksilöllinen eteneminen ryhmässä on tällä hetkellä mahdollista 77 %:lla vastaajista esim. verkkomateriaalin ja työtehtävien avulla. Opettajista 91 % on suunnitellut oppilaalle yksilöllisiä opintopolkuja, jotka poikkeavat ryhmän opinnoista. Seuraavassa on jakauma kuinka henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) on laadittu: opettaja ja opo yhdessä 64 %, opettaja 27 %, opettaja ja opo sekä erityisopettaja yhdessä 9 %, opettaja ja erityisopettaja yhdessä 0 %.

Vastaajista 67 % kokee, että HOKS:iin on mahdollista valita tutkinnon osia muista tutkinnoista. Näistä 14 on ohjannut oppilaita valitsemaan tutkinnon osia muista tutkinnoista osaksi HOKS:ia. HOKS:in laatiminen nykyisellä ohjelmalla on pääosin vaikeaa (61 %) ja sen seuraaminen (75 %) on työlästä.

Vastaajista 73 % palkkaisi Vamiaan työelämäkoordinaattorin. Hänen tehtävänä on ohjata valmistuneet oppilaat työelämään ja etsiä työpaikkoja ja tietää minkälaista osaamista yritykset tarvitsevat.

7.3 Osaamisperusteisuus

Opettajien mielestä osaaminen ratkaisee (98 %), ei opiskeluun käytetty aika. Opettajat osaavat myös tunnistaa ja tunnustaa osaamista (98 %) mikä lyhentäisi opiskeluaikaa. Suurin osa opettajista (73 %) kokee, että oppilaskohtainen näyttöjen aikataulutus on mahdollista toteuttaa.

7.4 Asiakslähtöisyys

Oppilaitoksen tärkein asiakas on opettajien mielestä oppilas (43 %), yhteiskunta ja yritykset ovat myös asiakkaina (29 %) merkittäviä. Opettajista 77 % pystyy ottamaan oppilaita reformin mukaisesti jatkuvalla haulla opiskelemaan.

7.5 Työelämälähtöisyys

Suurin osa opettajista (86 %) haluaa suunnitella opetusta yhdessä yrityksen kanssa. Yritysten osaamisvaatimukset tulee opettajien (93 %) mielestä huomioida opetuksessa.

7.6 Työelämäyhteistyö

Opettajista noin puolella (55 %) on yhteydet yrityksiin, joihin he voivat laittaa opiskelijoita (non stop -periaatteella) työpaikalla oppimaan. Verkostojen luominen yrityksiin on 75 %:lle opettajista helppoa. Verkostojen luominen yrityksiin ei ole lisääntynyt reformin myötä, sillä (70 %) vastasi kielteisesti.

Opettajat haluavat, että yritysvierailuja ja yhteistyötä on lisättävä (86 %) ja Vamian tulee järjestää koululle yhteisiä tapahtumia työelämän edustajien kanssa (93 %).

7.7 Työpaikalla oppiminen

Reformi painottaa tavoitteellista työpaikalla oppimista. Opettajien mielestä sopivat työpaikalla oppimisen määrät ovat:

- oppilaskohtainen pituus (19 opettajaa)
- 11–20 viikkoa (13 opettajaa)
- 1–10 viikkoa (9 opettajaa).

Suurin osa opettajista (84 %) on tehnyt yrityksen kanssa koulutus sopimuksen, johon on kirjattu työpaikalla oppimisen sisällöt ja tavoitteet.

Opettajien mielestä (64 %) on vaikea löytää yrityksiä, joissa voi opiskella koko tutkinnon osan. Sen sijaan sama prosentti (64 %) opettajista on sitä mieltä että, näyttöjen suorittaminen yrityksissä onnistuu hyvin.

Vastaajien mukaan 27 työpaikalla oppiminen on reformin myötä muuttunut sisällöltään tavoitteellisempaan suuntaan.

Opettajista 26 vastaa että yritykset järjestävät työpaikkaohjauksen hyvin.

Opettajista 68 % on valmiita vaihtamaan työpaikalla oppimispaikkaa, mikäli työn sisältö ja oppimistavoitteet eivät yrityksessä toteudu koulutussopimuksen mukaan.

Opettajat osaavat (40/44) tarjota oppilaille oppisopimusta yhtenä opiskeluvaihtoehtona.

Vastaajista 25 haluaa toimia työpaikkaopettajana yrityksessä työpaikalla oppimisen aikana.

7.8 Oppimisympäristöjen kehittäminen

Oppimisympäristöjä on opettajien mukaan (93 %) kehitettävä yhteistyössä työelämän kanssa.

Kyselyn mukaan (75 %) Vamialla on hyvät työelämää vastaavat oppimisympäristöt, jotka mahdollistavat reformin mukaisen opetuksen/oppimisen.

Opettajista 70 % haluaa kehittää opetusmateriaalia verkkoon ja 80 % ovat kehittämässä avointa oppimisympäristöä, jossa oppilaat voivat edetä omaan tahtiin tehtäviä (teoria/työ) tekemällä.

7.9 Opettajan osaamisen kehittäminen.

Opettajista 70 % ovat valmiita lähteä työelämäjaksolle kehittämään itseään ja 68% saa tarvitsemaansa koulutusta osaamisensa kehittämiseksi.

7.10 Ammatillisen opettajan rooli

Kyselyn mukaan 50 % opettajista voisi toimia yrityksessä työpaikkaopettajana. Mukana yrityksessä esim. 4–6 oppilasta.

7.11 Yhteinen opetus aikuisille ja nuorille.

Opettajista 77 % on opettanut ryhmää, jossa on sekä nuoria että aikuisia ja 67 %:n mielestä aikuiset ja nuoret voidaan laittaa yhdessä opiskelemaan.

7.12 Erityisen tuen tarve

Erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden määrä on kasvanut, kuten opettajat 98 %:sti vastasivat. Opettajista 64 % ei saa riittävästi apua erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden opetukseen.

7.13 Vuosityöaika

Kyselyyn vastaajien mielipiteet jakautuvat kahtia (53 %) kysymyksessä miten vuosityöaika mahdollistaa reformin tavoitteiden toteutusta.

7.14 Rakennustekniikan erityispiirteet verrattuna muiden alojen oppimisen ohjaamiseen

Vamian rakennusalalla opiskellaan pääasiassa omalla työmaalla. Opiskelijat saavat kokemusta ja näkemystä kaikista rakennusvaiheista. Kaikki talot myydään markkinahintaan, joten työn laatu ja lopputuote pitää olla hyvä. Opettaja toimii työmaalla sekä ohjaavana opettajana että työnjohtajana. Työt tehdään työmaan aikataulun mukaan. Muilla aloilla ei välttämättä tehdä heti lopputuotetta vaan tehdään ensisijaisesti harjoitustöitä, jotka eivät liity kokonaisuuteen.

Koulun työmaalla voi kerralla olla 20 opiskelijaa ja yksi opettaja ammattimies apuna ohjaamassa. Ohjaaminen on vaativaa, kun verrataan yrityksen rakennustyömaahan, jossa olisi 20 työntekijää. Työmaa olisi yritysmaailmassa iso työmaa ja siellä olisi useampia työnjohtajia. Opiskelijat vaativat lisäksi paljon enemmän ohjausta verrattuna yrityksen ammattimiehiin.

Rakennustyömaalla työskennellään usein pienissä ryhmissä eri työvaiheissa, joten opettaja toimii ryhmänohjaajana. Yksilölliset opintopolut voitaisiin näin ollen opiskella ryhmissä, jolloin ne olisi helpompi toteuttaa. Opiskelijoille olisi tavallaan sama henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Opettaja voisi toimia myös työpaikkaopettajana yrityksessä pienen oppilasryhmän kanssa. Ammattiopiston työryhmä voisi rakentaa esimerkiksi kerrostalon yhden huoneiston opiskelijatyönä ainakin osittain.

8 TULOSTEN TARKASTELU

8.1 Yleistä reformista

Reformi jakaa opettajien mielipiteet vastaajien kesken tasan puolesta ja vastaan. Reformi on kiistatta vaikuttanut opettajan arkeen ja uudistuksen tavoitteita on pystytty toteuttamaan. Kokonaisuuden hallinta on nyt haastavampaa ja opettajalta vaaditaan enemmän pedagogista osaamista opetustyön pirstaloitumisen vuoksi.

Reformin kehityssuuntia pidetään hyvinä, mutta samaan aikaan toteutetut rahoitusleikkaukset eivät mahdollista uudistuksien toimeenpanoa. Lähiopetuksen vähentyminen vaikuttaa oppimistuloksiin heikentymiseen ja lisäksi yksilöllinen opetus vaikeutuu.

8.2 Yksilölliset opintopolut

Yksilöllisten opintopolkujen toteutus on Vamiolla koettu reformin tärkeimmäksi kehityskohteeksi. Valtaosa opettajista pystyy ja on toteuttanut yksilöllisiä opintopolkuja, myös rakennusalalla. Oppilaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma pääasiassa laadittu opinto-ohjaajan kanssa. Sen sijaan ohjelma, jolla HOKS laaditaan saa arvostelua osakseen. Jotta yksilöllinen ohjaus saadaan myös opintojen loppuvaiheeseen, niin tarve työelämäkoordinaattorille on suuri.

Mielipiteiden mukaan yksilöllistäminen vaatii hyvää suunnittelua ja toteutusresursseja. Rakennusalan opettajan mukaan yksilöllinen eteneminen ei aina ole mahdollista ja opetustyö pirstaloituu sekä aiheuttaa lisätöitä. Opettaja voi kuitenkin ohjata vain yhtä oppilasta tai pienryhmää kerralla. Nuorten ja aikuisten samanaikainen yksilöllinen opettaminen vaatii opettajalta energiaa.

8.3 Osaamisperusteisuus

Ammatillisen koulutus on järjestettävä osaamisperusteisena. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustamisen taito on opettajilla hallussa. Opiskeluajan lyhentäminen

mahdollistetaan verkko-opinnoilla ja koko opintopolun suunnitelmallisella toteutuksella. Näyttöjen järjestäminen oppilaskohtaisesti on suurimmalla osalla mahdollista toteuttaa. Rakennusalan opettajat ottavat näyttöjä vastaan myös pienryhmissä.

8.4 Asiakaslähtöisyys

Oppilaitoksen tärkein asiakas on opettajien mielestä oppilas. Rakennusalan opettajan mukaan hyvän asiakaskokemuksen lähtökohtana on riittävä aika oppilaan yksilölliseen ohjaukseen. Lähiopetustunteja on kuitenkin vähennetty, mikä heikentää opetuksen laatua. Oppilaan henkilökohtainen motivointi ja vahvuuksien tunnistamiseen koetaan tärkeiksi.

Koulutuksen suunnittelua tulisi kehittää esimies-tasolla. Organisaation hallinnollista toimintaa tulisi tehostaa, jolloin aikaa olisi enemmän asiakastyöhön. Laadukkaat suunnitellut työ- ja teoriatehtävät, joilla voi edetä omaan tahtiin ovat tärkeitä. Yhteisten opintojen opiskeleminen verkossa on mahdollistettava. Yhteistyötä ja projekteja työelämän kanssa kaivattiin ja työelämäkoordinaattoria jokaiselle palvelualalle. Oppilaille voisi järjestää lyhyitä työelämäjaksoja tehtävien kanssa.

8.5 Työelämälähtöisyys

Työelämälähtöisyys todettiin kyselyn perusteella olevan tärkeää. Rakennusalan opettajan mukaan työelämälähtöisyys toteutuu, kun koulun työmaalla tehdään samoja töitä kuin yrityksissä. Opettajat haluavat suunnitella opetusta yhdessä yritysten kanssa ja niiden osaamisvaatimukset tulee huomioida opetuksessa. Työelämälähtöisyys todettiin olevan lähinnä opettajien varassa, joten tukea esimiehiltä kaivattiin. Näin voitaisiin kehittää opettajien valmiuksia työelämäyhteistyöhön.

Tutkinnon osan sisällössä tulisi tarkastella, miltä työmarkkinat näyttävät sillä hetkellä. Opiskelijat toivovat keskustelua ja ohjausta siihen, miten he henkilökohtaisesti löytävät itselleen mieleistä työtä.

8.6 Työelämäyhteistyö

Opettajilla on toimivia yhteyksiä yrityksiin. Verkostojen luominen yrityksiin ei ole kuitenkaan lisääntynyt reformin myötä. Opettajilta vaaditaan aktiivisuutta, sillä muuten työelämäyhteistyö ei edisty. Yhteistyön tulisi olla kitkatonta, ei pakonomaista, toimintaa yrityksen ja oppilaitoksen välillä. Yrityksillä ei välttämättä ole aikaa ja resursseja yhteistyön lisäämiseen. Opettajat haluavat, että yritysvierailuja ja yhteistyötä on lisättävä ja Vamian tulee järjestää koululle yhteisiä tapahtumia työelämän edustajien kanssa. Yhteistyö työelämän kanssa tuo opiskeluun motivaatiota ja ymmärrystä siitä, mitä taitoja tulisi opetella. Lisäksi se on tärkeää oppilaan työllistymisen kannalta.

8.7 Työpaikalla oppiminen

Reformi painottaa tavoitteellista työpaikalla oppimista. Suurin osa opettajista on tehnyt yrityksen kanssa koulutussopimuksen, johon on kirjattu työpaikalla oppimisen sisällöt ja tavoitteet. Mikäli tavoitteet eivät toteudu sopimuksen mukaan, niin yritystä voidaan vaihtaa. Työpaikalla oppiminen on reformin myötä kuitenkin muuttunut sisällöltään tavoitteellisempaan suuntaan, ei kuitenkaan rakennusalalla. Työpaikalla oppimisen sisältö ja laatu merkitsevät paljon, että siitä tulee positiivinen kokemus oppilaille. Ne vaihtelevat yritysten välillä merkittävästi. Ongelmana koetaan, myös rakennusalalla, että työpaikat eivät voi mukautua opetussuunnitelmaan vaan siellä tehdään niitä tehtäviä mitä yrityksessä on. Tällöin opiskelijan motivaatio heikkenee ja oppilas turhautuu.

Työpaikkaohjaajan taidoista riippuu myös paljon, miten opiskelija saa harjoittelujaksosta mahdollisimman paljon irti. Yritykset järjestävät työpaikkaohjauksen pääasiassa hyvin, mutta rakennusalalla huonommin. Koetaan myös, että työelämä voi myös olla erittäin joustavaa ja yhteistyö hedelmällistä.

Opettajilla tulisi olla enemmän aikaa käytettävissä työpaikalla oppimisen ohjaamiseen. Työpaikkaopettajana toimiminen kiinnostaa suurinta osaa opettajia. Opettajalla pitäisi olla mahdollista olla alkuun ohjaamassa niin ohjaajaa kuin opiskelijaa kohteessa.

Kokonaisen tutkinnon osan suorittaminen on vaikeaa. Näyttöjen suorittaminen yrityksissä onnistuu melko hyvin. Rakennusalalla se on vaikeaa, koska työtehtävät eivät ole tarpeeksi vaativia. Opettajat osaavat tarjota oppilaille oppisopimusta yhtenä opiskeluvaihtoehtona. Oppisopimusopiskelija oppii pääosan puuttuvasta osaamisesta oppisopimustyöpaikalla, joten työpaikan pitää täyttää sille asetetut kriteerit.

8.8 Oppimisympäristöjen kehittäminen

Oppimisympäristöjä on opettajien mukaan kehitettävä yhteistyössä työelämän kanssa. Rakennusalalla tämä koetaan myös tärkeäksi. Suunnitellaan minkä osatutkinnon oppilas voi opiskella yrityksissä. Toteutetaan joustava yksilöllinen opiskelumahdollisuus Vamiolla, yrityksissä ja verkossa.

Vamiolla on hyvät työelämää vastaavat oppimisympäristöt, jotka mahdollistavat reformin mukaisen opetuksen ja oppimisen. Rakennusalan oma työmaa vastaa riittävän hyvin työelämän mukaista toimintaa. Oppimisympäristöjen tulisi vastata työelämän haasteisiin. Niiden pitäisi myös olla sellaisia, jotka antavat mielekkyyttä opiskelemiseen sekä myös opettamiseen.

Opettajat haluavat kehittää opetusmateriaalia verkkoon. Avoimen oppimisympäristön luominen saa myös laajaa kannatusta, jossa oppilaat voivat edetä omaan tahtiin tehtäviä (teoria/työ) tekemällä. Oppimisympäristöt tulee olla suunniteltu niin, että niissä on jatkuvasti ohjausta saatavilla. Itsenäistä opiskelua voi olla lähiopetusta tukevana, mutta itsenäinen opiskelu ei voi olla pääasiallinen opiskelumuoto.

Opinnot pitäisi moduloida. Verkko-opiskelua voisi olla yhteisistä aineista, joista olisi yhteinen perusopintomateriaali verkossa. Työpajamaista toimintaa voisi myös kehittää, jossa voisi saada erityistä tukea. Sisältönä esimerkiksi lomakkeiden täyttöä, työnhakua ja jatko-opintojen hakua. Kehitystyöhön tarvitaan resursseja, suunnitelmallisuutta ja esimiesten tukea.

8.9 Opettajan osaamisen kehittäminen.

Opettajista osa on kiinnostuneita lähtemään työelämäjaksolle, joille tulisi olla mahdollisuus päästä säännöllisesti. Osaamisen kehittämiseksi pitää laatia opettajille suunnitelmat. Substanssiosaamista halutaan ensisijaisesti kehittää.

Opettajista suurin osa saa tarvitsemaansa koulutusta osaamisensa kehittämiseksi. Jatkuva itsensä kehittäminen on erittäin tärkeää opetustyössä, jolloin opettajan tulee olla itse aktiivinen. Rakennusalan opettajan työelämäjakso voisi keskittyä uusiin työmenetelmiin, rakennustyömaan digitalisaatioon ja uusiin rakennusmateriaaleihin.

8.10 Ammatillisen opettajan rooli

Opettajat painivat samojen ongelmien kanssa kuin ennen, mutta ongelmien määrä on kasvanut. Opettajan rooli on muuttunut ohjaajaksi ja valmentajaksi. Vastaajista puolet voisi toimia yrityksessä työpaikkaopettajana. Rakennusalan opettaja on toiminut ohjaajan roolissa työmaalla ennen reformia, joten siinä mielessä rooli ei ole muuttunut. Seuraavaksi esitän vastanneiden suoria lainoja osana tulostarkastelua.

”Kaiken muutoksen myötä lähiopetus on vähentynyt ja näin vuorovaikutus opiskelijoiden kanssa myös vähentynyt. Erilaisia ongelmia tullut lisää. Oman erityisosaamisen käyttö on vähentynyt. Tällä hetkellä joutuu tekemään paljon sellaista, mikä ei välttämättä ole omaa osaamista parhaimmillaan. Ei ole mielestäni silloin kovin tehokasta.”

”Pitää ymmärtää laajasti tutkintoa ja sen suorittamista ja mahdollisuuksia joita on olemassa. Vanha luokkamuotoinen opetus ajattelu täytyy unohtaa ja keskittyä luomaan sellaisia ympäristöjä, jotka palvelevat uudenlaista oppimista ja opettamista. Joillekin erityisen vaikeaa.”

Opettajia työnkuvan muutoksia ovat kyselyn mukaan muun muassa vuosityöaikaan siirtyminen, reformi, säästöpainet, opiskelijoiden lisääntyneet ongelmat, erityisop-

pilaiden riittämätön tuki ja sekavat käytännöt sekä yhteisen opetuksen järjestäminen aikuisille ja nuorille. Opetustyö on muuttunut hallinnollisempaan suuntaan ja oppimista yritetään siirtää työpaikoille, mikä on osan mielestä huono suunta.

8.11 Yhteinen opetus aikuisille ja nuorille.

Vastanneista suurin osa on opettanut ryhmää, jossa on sekä nuoria että aikuisia. Enemmistön mielestä aikuiset ja nuoret voidaan laittaa yhdessä opiskelemaan. Aikuiset ovat motivoituneempia opiskelemaan ja olisivat esimerkkeinä nuorille sekä voisivat rauhoittaa nuoria. Toisaalta aikuiset pystyvät etenemään usein nopeammin, jolloin he saattavat turhautua epäkypsien nuorien kanssa. Toimialakohtaisia eroja saattaa olla. Seuraavaksi esitän vastanneiden suoria lainoja osana tulostarkastelua.

”Annetaan nuorten olla nuoria, nauttia opiskelusta omanikäisten seurassa. Joissakin tapauksissa voi toimia, mutta pääsääntöisesti ei.”

Rakennusalan opettajan mukaan yhteinen opetus on huono idea, sillä 16-vuotiaasta ei opeteta samoilla metodeilla kuin 48-vuotiaasta alanvaihtajaa.

”Nyt on haastetta, kun on 16 alaikäistä opiskelijaa ja aikuista mamua. Ei tahdo kohdata käyttäytymistavat eikä oikein muutkaan tavat.”

8.12 Erityisen tuen tarve

Vastaajat ovat yksimielisiä, että erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden määrä on kasvanut. Elämänhallinnan ongelmat, luki-vaikeudet, mielenterveysongelmat ovat myös lisääntyneet, jotka huonontavat koulukuntoisuutta. Nämä ongelmat voivat johtaa syrjäytymiseen. Lisäksi kieliongelmat vaikeuttavat uuden tiedon omaksumista.

Opettajilla on tarvetta saada ohjaajia myös työn opetukseen, sillä erityistä tukea tarvitsevat eivät saa tarvitsemaansa tukea. Yhteisten aineiden opiskelussa erityisopettajat pystyvät antamaan apua. Seuraavaksi esitän opettajien suoria lainauksia aiheesta erityisen tuen tarve.

” Heidät pitäisi ryhmänä eriyttää, vievät muilta oppilailta mahdollisuuden saavuttaa potentiaalinsa. Samanaikainen eriyttäminen on mahdotonta. Joko muut tai erityisen tuen tarpeiset kärsivät yhden opettajan ja ryhmään mallissa. Tavoitteena on vain säästää rahaa.”

”Suurin osa opiskelijoista ovat erityisen tuen tarpeessa.”

”Työmäärä lisääntynyt huimasti. Eri opettajien kanssa sovitaan tapaamisia ja sitten opiskelija jättää tulematta, haaskataan asiantuntijoiden aikaa. Paljon tarjotaan apua, jos vaan haluaa ottaa vastaan itse.”

Rakennusalan opettajan mukaan erityisen tuen tarvisijoita on yli puolet luokasta ja aikaa heille ei ole. Tulisi opettaa pienryhmissä, jotta heistä saataisiin työtä tekeviä kansalaisia.

8.13 Vuosityöaika

Kyselyyn vastaajien mielipiteet jakautuvat tasan, kun kysyttiin miten vuosityöaika mahdollistaa reformin tavoitteiden toteutusta.

Vuosityöaika saa osakseen arvostelua. Vastuupettajan työhön ja työpaikalla oppisen ohjaamiseen on liian vähän tunteja. Työmäärä on lisääntynyt ja ohjeistukseen kaivataan yhtenäistä käytäntöä. Hallinnollisiin tehtäviin kuluu liikaa työaika, joka ei palvele oppilasta. Työtuntien kirjaaminen ei kaikkia miellytä. Vuosityöaikaan siirtyminen kasvatti palkkakustannuksia, mikä tulee vaikuttamaan opettajien määrään. Toisaalta palautteen mukaan kokemukset vuosityöajasta eivät vielä ole riittäviä.

9 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Ammatillisen koulutuksen reformin sisältö ja tavoitteet jakavat opettajien mielipiteet. Tämä on kehitystyön kannalta haastavaa, mihin johdon tulee kiinnittää huomioita. Koska mielipiteet vaihtelevat, niin kehitystyön voisi aloittaa palvelualoittain tai ammattialoittain. Vamian tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi opettajat valitsivat yksilölliset opintopolut ja työelämänyhteistyön.

Hyvin suunniteltu ja moduloitu koulutusrakenne mahdollistaa yksilölliset opintopolut. Perustukset tähän valetaan ammattialakohtaisesti, mihin resurssit pitää kohdistaa. Opettajakohtaiset tehtävät käydään läpi ammattialakohtaisissa kehityskeskusteluissa. Moduulin opetus suunnitellaan toteutettavaksi lähiopetuksena yksilöllisesti tai ryhmässä, verkkotehtävinä tai työelämässä. Tutkinnon osan sisällössä tulisi tarkastella, miltä työmarkkinat näyttävät sillä hetkellä.

Yhteiset aineet olisi hyvä suunnitella koko talon sisällä tehtäviksi avoimessa oppimisympäristössä, jossa hyödynnetään verkko-opetusta. Avoimessa ympäristössä edetään omaan tahtiin ja annetaan ohjausta sitä tarvitseville oppilaille. Avoimen oppimisympäristön suunnittelu sai muutenkin kannatusta ja sen mahdollisuuksia voisi tutkia ammattialakohtaisesti.

Opiskelijat toivovat keskustelua ja ohjausta siihen, miten he henkilökohtaisesti löytävät itselleen mieleistä työtä. Ammattialakohtaisesti yhden opettajan työnkuvaan voisi varata resurssit työelämäkoordinaattorin tehtävälle.

Vamialla on hyvät työelämää vastaavat oppimisympäristöt, jotka mahdollistavat reformin mukaisen opetuksen ja oppimisen. Kehitystyötä on kuitenkin jatkettava. Opettajat haluavat suunnitella opetusta yhdessä yrityksiensä kanssa ja siihen pitää keskittyä esimiesten johdolla. Työelämäkoordinaattorit voisivat aloittaa yhteydenpidon yrityksiin ja selvittää alojen osaamistarpeita, jotka huomioitaisiin moduulien suunnittelussa. Yritysvierailut ja yhteiset tapahtumat koululle lisäävät yhteistyötä.

Työpaikalla oppiminen pitää olla tulevaisuudessa tavoitteellista opiskelua. Kun yritysten tarpeet otetaan huomioon moduulien suunnittelussa, niin tavoitteellisuuskin toteutuu paremmin.

Opettajilla tulisi olla enemmän aikaa käytettävissä työpaikalla oppimiseen. Työpaikkaopettajana toimiminen kiinnostaa suurinta osaa opettajia, mikä tulee huomioida työsuunnitelmassa ja kehityskeskustelussa. Opettaja voisi alkuun olla ohjaajana niin ohjaajaa kuin opiskelijaa työpaikalla. Työpaikkaohjaajan perehdyttäminen on oppilaalle tärkeää.

Opettajista suurin osa saa tarvitsemaansa koulutusta osaamisensa kehittämiseksi. Opettajilla on kiinnostusta lähteä työelämäjaksolle, joille tulisi olla mahdollisuus päästä säännöllisesti. Osaamisen kehittämiseksi pitää opettajille laatia suunnitelmat. Ensisijaisesti halutaan kehittää substanssiosaamista.

Opettajan rooli on muuttunut ohjaajaksi ja valmentajaksi. Opettajia työnkuvan muutoksia ovat muun muassa vuosityöaikaan siirtyminen, reformi, säästöpaineeet, opiskelijoiden lisääntyneet ongelmat, erityisoppilaiden riittämätön tuki ja sekavat käytännöt sekä yhteisen opetuksen järjestäminen aikuisille ja nuorille. Opetustyö on muuttunut hallinnollisempaan suuntaan ja oppimista yritetään siirtää työpaikoille, mikä on osan mielestä huono suunta.

Enemmistön mielestä aikuiset ja nuoret voidaan laittaa yhdessä opiskelemaan. Aikuiset ovat motivoituneempia opiskelemaan ja olisivat esimerkkeinä nuorille sekä voisivat rauhoittaa nuoria. Toisaalta aikuiset pystyvät etenemään usein nopeammin, jolloin he saattavat turhautua epäkypsien nuorien kanssa. Seuraavassa opettajan mielipide yhteisestä opetuksesta.

”Annetaan nuorten olla nuoria, nauttia opiskelusta omanikäisten seurassa. Joissakin tapauksissa voi toimia, mutta pääsääntöisesti ei.”

Rakennusalan opettajan mukaan yhteinen opetus on huono idea, sillä 16-vuotiasta ei opeteta samoilla metodeilla kuin 48-vuotiasta alanvaihtajaa.

Erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden määrä on kasvanut. Opettajilla on tarvetta saada ohjaajia myös työn opetukseen, sillä erityistä tukea tarvitsevat eivät saa tarvitsemaansa tukea.

Vuosityöaika saa osakseen arvostelua. Vastuuopettajan työhön ja työpaikalla oppisen ohjaamiseen on liian vähän tunteja. Työmäärä on lisääntynyt ja ohjeistukseen kaivataan yhtenäistä käytäntöä. Hallinnollisiin tehtäviin kuluu liikaa työaikaa, joka ei palvele oppilasta.

Reformin tavoitteet eivät vielä näy toiminnassa täysipainoisesti, koska aikaväli reformin voimaantulosta on liian lyhyt. Työelämän mukaantulo suunnitteluun, tavoitteellisen työpaikalla oppimisen sisäänajo ja verkostojen kehittäminen vaativat ammattialoilta aikaa ainakin 2 vuotta ennen kuin tuloksia voidaan odottaa. Mikäli avointa oppiympäristöä kehitetään niin opiskelumateriaalin tekeminen ja siirtäminen verkkoon vie saman ajan. Vuosityöaikaan siirtyminen antaa tilaa reformin toteutumiselle, mikäli opettajan työnkuvan annetaan muovautua sen mukaan. Kehitystyötä ei tehdä muutoksen vuoksi vaan asiakkaan eli opiskelijan osaamisen jalostamiseksi työelämän vaatimuksia vastaaviksi.

LÄHTEET

Frilander, H. 2017. Matematiikan opetuksen joustava ryhmittely oppilaiden näkökulmasta. Pro gradu-tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta Luokanopettajakoulutus. Lapin yliopisto.

Gerdt, B., & Eskelinen S. 2018. Digiajan asiakaskokemus. Oppia kansainväliseltä huipulta. Alma Talent Oy.

Jalava U. & Vikman A. 2003. Työ ja oppiminen yrityksissä. Helsinki. Werner Söderström Osakeyhtiö.

Kärki, S. Opetushallitus. 2014. www.oph.fi/julkaisut. Verkkojulkaisu. Osaamisperusteisuus todeksi. Viitattu 8.12.2018 http://www.oph.fi/download/159910_osaamisperusteisuus_todeksi_askelmerkkeja_koulutuksen_jarjestajille.pdf.

Laukia, J & Isacsson, A. & Mäki K. & Teräs M. 2015. Katu-uskottava ammatillinen koulutus, Uusia ratkaisuja oppimiseen. Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu. Helsinki. Unigrafia.

Lempinen, P. 2016. Mitä reformi muuttaa ammatillisessa koulutuksessa? Ammatillisen osaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry. Viitattu 18.11.2018. <http://www.sli-deshare.net>.

Luovi 2019. Ammattiopisto Luovi. Viitattu 15.1.2019. <https://luovi.fi/hakijalle/oppisopimuskoulutus/tuettu-oppisopimus/>.

OKM 2019. Koulutusoppimus. Viitattu 13.12.2018. http://minedu.fi/documents/1410845/5677458/OKM_AMIS_koulutusoppimuksen_malli_131117.jpg/3e9def49-b7f6-4371-aaa3-f5a58b8ce24a?t=1510920298389.

OKM 2019. Oppisopimus. Viitattu 13.12.2018 http://minedu.fi/documents/1410845/5677458/OKM_AMIS_oppisopimuksen_malli_131117.jpg/0abced8e-4d31-4075-b475-ecac47aa6c49?t=1510920328805.

Paaso, A. 2011. Osaava ammatillinen opettaja 2020 osaamisen ennakointi ja kehittäminen verkostoissa. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Viitattu 8.12.2018. <https://image.slidesharecdn.com/ailapaaso-110823041833-phpapp02/95/osaava-ammattillinen-opettaja-nyt-ja-tulevaisuudessa-aila-paaso-14-728.jpg?cb=1314073449>.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen, ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä. PS-kustannus.

Ovet-hanke. Metsäpelto, R. Viitattu 1.2.2019. <https://sites.utu.fi/ovet/hanke/moniulotteinen-opettajan-osaamisen-malli-map>.

Frisk T. (toim.) Opas ammatillisten opettajien työelämäjaksojen toteuttamiseen.pdf. Viitattu 20.2.2019. Julkaisija Educa-Instituutti.

LIITE 1 Kysymykset opettajille

Kysymykset koskevat aikaa 1.8.2018 – 13.4.2019

1. *Palveluala*

- Liike-elämän palvelut*
- Energiapalvelut*
- Teknologiapalvelut*
- Hyvinvointipalvelut*
- Yhteiset opetuspalvelu*
- Oppisopimuspalvelut*
- Matkailupalvelut*

A. Kysymyksiä opettajille aiheena yleistä ammatillisen koulutuksen reformista

2. *Reformi on vaikuttanut opetustyöhöni.*

- Kyllä*
- Ei*

3. *Mikä on mielestäsi reformin tärkein kehittämiskohde?*

- Yksilölliset opintopolut*
- Osaamisperusteisuus*
- Työelämäyhteistyö*
- Asiakaslähtöisyys*
- Työpaikalla oppiminen*
- Oppimisympäristöt*

4. *Olen opetustyössäni pystynyt toteuttamaan edellä mainittuja reformin tavoitteita verrattuna aikaan ennen reformia.*

- Kyllä*
- Ei*

5. *Reformi kehittää ammatillista koulutusta oikeaan suuntaan.*

- *Kyllä*
- *Ei*

6. *Kerro mielipiteesi reformista, muutokset opettajan työhön.*

B. Kysymyksiä opettajille aiheena yksilölliset opintopolut

7. *Yksilöllinen eteneminen ryhmässäni on tällä hetkellä mahdollista esim. verkkomateriaalin (teoria) ja työtehtävien avulla.*

- *Kyllä*
- *Ei*

8. *Olen suunnitellut oppilaalle yksilöllisiä opintopolkuja, jotka poikkeavat ryhmän opinnoista.*

- *Kyllä*
- *En*

9. *Koen että HOKS:iin on mahdollista valita tutkinnon osia muista tutkinnoista.*

- *Kyllä*
- *Ei*

10. *Olen ohjannut oppilaita valitsemaan tutkinnon osia muista tutkinnoista osaksi HOKSia.*

- *Kyllä*
- *En*

11. *Olen tehnyt HOKS:in*

- *Itse*
- *Opon kanssa*
- *Opon ja erityisopettajan kanssa*
- *Erityisopettajan kanssa*

12. *HOKS:in* tekeminen nykyisellä ohjelmalla on

- helppoa
- vaikeaa

13. *HOKS:in* seuraaminen on työlästä.

- Kyllä
- Ei

14. *Vamiaan* tarvitaan työelämäkoordinaattori, joka ohjaa valmistuneet oppilaat työelämään. Hän etsii työpaikkoja ja tietää minkälaista osaamista yritykset tarvitsevat.

- Kyllä
- Ei

C. Kysymyksiä opettajille aiheena osaamisperusteisuus

15. *Osaaminen* ratkaisee, ei opiskeluun käytetty aika.

- Kyllä
- Ei

16. *Oppilaskohtainen näyttöjen aikataulutus* on mahdollista toteuttaa.

- Kyllä
- Ei

17. *Osaan tunnistaa ja tunnustaa* osaamista, joka lyhentää opiskeluaikaa.

- Kyllä
- En

D. Kysymyksiä opettajille aiheena asiakaslähtöisyys

18. Oppilaitoksen asiakas on

- *Yhteiskunta*
- *Oppilas*
- *Yritykset*

19. Oppilaan päivittäinen asiakaskokemus on tärkeä. Miten kehittäisit sitä?

20. Pystyn ottamaan ryhmääni oppilaita jatkuvalla haulla.

- *Kyllä*
- *En*

E. Kysymyksiä opettajille aiheena työelämälähtöisyys

21. *Haluan suunnitella opetusta yhdessä yrityksiensä kanssa.*

- *Kyllä*
- *En*

22. *Yritysten osaamisvaatimukset tulee huomioida opetuksessa.*

- *Kyllä*
- *Ei*

23. *Kerro mielipiteesi työelämälähtöisyydestä.*

F. Kysymyksiä opettajille aiheena työelämäyhteistyö

24. *Minulla on yhteydet yrityksiin, joihin voin laittaa opiskelijoita (non stop) työpaikalla oppimaan.*

- *Kyllä*
- *Ei*

25. *Verkostojen luominen yrityksiin on minulle helppoa.*

- Kyllä*
- Ei*

26. *Verkostojen luominen yrityksiin on lisääntynyt reformin myötä.*

- Kyllä*
- Ei*

27. *Yritysvierailuja ja yhteistyötä on lisättävä.*

- Kyllä*
- Ei*

28. *Vamian tulee järjestää koululle yhteisiä tapahtumia työelämän edustajien kanssa.*

- Kyllä*
- Ei*

29. *Kerro mielipiteesi työelämäyhteistyöstä.*

G. Kysymyksiä opettajille aiheena työpaikalla oppiminen

30. *Reformi painottaa tavoitteellista työpaikalla oppimista. Valitse alallesi mielestäsi sopiva työpaikalla oppimisen määrä.*

- 1-10 vkoa*
- 11-20 vkoa*
- 21-30 vkoa*
- 31-40 vkoa*
- oppilaskohtainen*

31. Olen tehnyt yrityksen kanssa koulutussopimuksen, johon on kirjattu työpaikalla oppimisen sisällöt ja tavoitteet.

- Kyllä
- En

32. Yrityksiä joissa voi opiskella koko_tutkinnon_osan on vaikea löytää.

- Kyllä
- Ei

33. Näyttöjen suorittaminen yrityksissä alallani onnistuu hyvin.

- Kyllä
- Ei

34. Työpaikalla oppinen on muuttunut sisällöltään tavoitteellisempaan suuntaan.

- Kyllä
- Ei

35. Yritykset järjestävät työpaikkaohjauksen hyvin.

- Kyllä
- Ei

36. Vaihdan työpaikalla oppimispaikkaa, mikäli työn sisältö ja oppimistavoitteet eivät yrityksessä toteudu koulutussopimuksen mukaan.

- Kyllä
- En

37. Osaan tarjota oppilaille oppisopimusta yhtenä opiskeluvaihtoehtona.

- Kyllä
- En

38. Haluan toimia työpaikkaopettajana yrityksessä työpaikalla oppimisen aikana.

- Kyllä
- En

39. Kerro mielipiteesi työpaikalla oppimisesta.

H. Kysymyksiä opettajille aiheena oppimisympäristöjen kehittäminen

40. Oppimisympäristöjä on kehitettävä yhteistyössä työelämän kanssa.

- Kyllä
- Ei

41. Vamiassa on hyvät työelämää vastaavat oppimisympäristöt, jotka mahdollistavat reformin mukaisen opetuksen/oppimisen.

- Kyllä
- Ei

42. Haluan kehittää opetusmateriaalia verkkoon.

- Kyllä
- En

43. Haluan kehittää avointa oppimisympäristöä, jossa oppilaat voivat edetä omaan tahtiin tehtäviä (teoria/työ) tekemällä.

- Kyllä
- En

44. Kerro mielipiteesi oppimisympäristöjen kehittämisestä.

I. Kysymyksiä opettajille aiheena opettajan osaamisen kehittäminen

45. Haluan lähteä työelämäjaksolle kehittämään itseäni.

- Kyllä
- En

46. Saan tarvitsemaani koulutusta osaamiseni kehittämiseksi.

- Kyllä
- En

47. Kerro mielipiteesi opettajan osaamisen kehittämisestä.

J. Kysymyksiä opettajille aiheena ammatillisen opettajan rooli

48. Haluan toimia yrityksessä työpaikkaopettajana. Mukana esim. 4-6 oppilasta.

- Kyllä
- En

49. Kerro mielipiteesi ammatillisen opettajan roolin muuttumisesta.

K. Kysymyksiä opettajille aiheena yhteinen aikuisten ja nuorten opetus

50. Olen opettanut ryhmää, jossa on sekä nuoria että aikuisia..

- Kyllä
- En

51. Aikuiset ja nuoret voidaan laittaa yhdessä opiskelemaan.

- Kyllä
- Ei

52. Kerro mielipiteesi aikuisten ja nuorten koulutuksen yhdistämisestä.

L. Kysymyksiä opettajille erityisen tuen tarve

53. *Erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden määrä on kasvanut.*

- a. *Kyllä*
- b. *Ei*

54. *Saan riittävästi apua erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden opetukseen.*

- c. *Kyllä*
- d. *En*

55. *Kerro mielipiteesi erityisen tuen tarpeesta opetuksessa.*

M. Kysymyksiä opettajille aiheena vuosityöaika

56. *Vuosityöaika mahdollistaa reformin tavoitteiden toteutusta.*

- o *Kyllä*
- o *Ei*

57. *Kerro mielipiteesi vuosityöaikaan siirtymisestä.*