



Ammatillisen opettajan rooli muutosten myllerryksessä

**Tiina-Liisa Räsänen
Sari Vuorisalo**

**Kehittämishankeraportti
Marraskuu 2008**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Räsänen, Tiina-Liisa Vuorisalo, Sari	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 37	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen <input type="checkbox"/> saakka	

Työn nimi

Ammatillisen opettajan rooli
muutosten myllerryksessä

Koulutusohjelma

Ammatillinen opettajakorkeakoulu,

Työn ohjaaja(t)

Karppinen, Juhani

Toimeksiantaja(t)

Tiivistelmä

Emme toimi tällä hetkellä opetustyössä, mutta se on meidän tulevaisuuden tavoite, johon nämä opinnot johtavat. Halusimme tämän koulutuksen myötä selvittää opettajan työnkuvaa, miten se on muuttunut ja millaista se on tänä päivänä. Koska itse samanaikaisesti kehitymme pedagogisesti, tarkastelemme myös omaa pedagogista kehittymistämme. Tuleeko meistä tämän päivän opettajia vai ei jää nähtäväksi, se ainakin on varmaa, ettei meistä koskaan tule *valmiita* tai *täydellisiä*.

Olemme opintojemme aikana tutustuneet opettajan työssä ja kasvatustieteissä esiintyviin käsitteisiin. Tässä asiassa huomasimme kehittyvämme ja oppivamme, kun aloimme ymmärtää mistä puhutaan. Näiden käsitteiden kautta meille muodostui oma oppimiskäsityksemme, joka on kognitiivis- konstruktivinen humanismi. Ihminen oppijana on mielestämme itseohjautuva, tutkiva, kriittisesti ajatteleva sekä sisäinen yrittäjä. Näiden käsitysten pohjalta aiomme toimia opettajina/ohjaajina kun sen aika tulee. Huomasimme, että tämän päivän muutospainneissa työskentelevien opettajien pitäisi myös toimia em. käsitystemme mukaan.

Kehittämishankkeemme kautta pyrimme hahmottamaan tämän päivän opettajan työnkuvaa ja hänen tehtäviään yhteiskunnallisen muutoksen ja kehityksen virrassa. Otimme lähempään tarkasteluun sekä yleisesti työelämässä, että opettajan työssä tapahtuvat ja tapahtuneet muutokset. Näin ollen heräsi myös kysymyksiä opettajien työ hyvinvoinnista. Aloimme pohtia miten työ hyvinvointia voitaisiin kehittää.

Kehittämishankkeemme antaa kuvan millaista opettajan työ on nyt ja tulevaisuudessa, miten työhön liittyviä haasteita voi kohdata, sekä miten kehittää työ hyvinvointia, josta koko työyhteisö ja oppilaat hyötyvät. Hankkeen kautta tavoitteenamme on päästä tulokseen, jotta voimme vastata kysymykseen: olemmeko saavuttaneet pedagogisen pätevyyden ja joitakin apuvälineitä toimiaksemme toisiamme ja itseämme kohtaan rakentavasti ja kannustavasti opetustyössä?

Työelämän muutos, ammatillinen opettaja

Muut tiedot

JYVÄSKYLÄ UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

DESCRIPTION

Date

23112008

Author(s) Tiina-Liisa Räsänen Sari Vuorisalo	Type of Publication Development project report	
	Pages 37	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title The Teacher's Role The changing role of the teacher		
Degree Programme Vocational Education College		
Tutor(s) Karppinen, Juhani		
Assigned by		
Abstract <p>Because we don't work in education, our subject of this development project is to enhance our own pedagogic knowledge. If we will be the teachers in today or future is not sure, but one is sure we will never be perfect or completed.</p> <p>During our studies we have become familiar with the concepts which are used and needed in teacher's work. In this case we noticed that we were learning and developing when we began understood what it is all about. Based on these concepts we made our own learning concept: cognitive and constructive humanism. In our opinion a pupil is self-oriented, studying, critically thinking person who has a spirit of enterprise. Through these concepts we are going to work as teachers when it is the time. We noticed that the teacher, who works in today's changes, should act according to our concepts.</p> <p>Our development project outlines the work and duties of the teacher in the flow of the change of the society in these days. We considered more closely these changes, which have occurred in the work of teacher. This being the case, some questions of working well-being of teacher arose. We started to think how these working conditions could be improved.</p> <p>The aim of our development project is to answer the question have we reached the pedagogical competence and some tools to act constructively and encouragingly toward each other in our teaching environment.</p>		
Keywords		

1

SISÄLTÖ

1. Aluksi.....	2
2. Johdanto.....	3
2.1 Opettajuuden myytit.....	3
2.2 Opettajien ajatuksia omasta työstään.....	4
3. Kehittämishankkeen lähtökohdat.....	5
3.1 Kehittämishankkeen tavoitteet.....	5
3.2 Kehittämishankkeen toteutus.....	5
4. Työelämän muutos.....	6
4.1 Opettajan työnkuvan muutos.....	9
4.2 Opettajana ennen ja nyt.....	12
4.3 Ammatillisena opettajana tänä päivänä.....	17
4.4 Opettajana tulevaisuudessa.....	18
5. Opettajan työn haasteita ja niihin vastaaminen.....	20
5.1 Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen haasteet.....	20
5.2 Työelämäyhteistyön haasteet.....	23
5.3 Toimintaympäristöjen muutoshaasteet.....	24
5.4 Opetussuunnitelmatyön haasteet.....	25
5.5 Opetus- ja ohjaustyön haasteet.....	26
6. Pohdinta.....	28
LÄHTEET.....	31

1. Aluksi

Mitä on opettajuus? Sille ei ole yksiselitteistä määritelmää, niin kuin lämpötilalle tai korkeudelle. Opettaja on ammatti, mutta opettajuus on enemmän. Opettajuus ei ole työtakki, joka aamulla puetaan ylle ja illalla ripustetaan päivän päätteeksi naulaan. Opettajuus tavallaan jää kantajansa ylle. Opettajuus on osa persoonaa ja persoona on osa sitä. Opettajuutta on monenlaista, siis riippuen opettajan persoonasta, hänen ihmis-, tieto- ja oppimiskäsityksistään ja miten hän mieltää tätä ympäröivää maailmaa. Mutta eräiksi peruspiirteiksi opettajuudelle voidaan varmaan sanoa, että opettajuus on totuuden etsimistä, erilaisista asioista kiinnostumista ja halua ymmärtää niitä. Halua jakaa eli opettaa ymmärtämystään eteenpäin ja vastuunottoa oppilaiden oppimisesta.

Nykyään Tiilikalan (2004) mukaan muuttuvassa maailmassa vastuu oppilaiden opettamisesta ei ole enää opettajan ainoa vastuu, vaan opettaja esim. perus- ja ammattikoulussa on yhä suuremmissa kasvatus ja varsinkin tapakasvatus vastuussa; siis ”poliisi”, äiti tai ohjaaja. Korkeakouluissa ja yliopistoissa opiskelijoiden paimentaminen suurten opiskelijamäärien vuoksi on yleensä mahdotonta. Lisäksi opettajan odotetaan osallistuvan tai ainakin kiinnostuvan yhteiskunnallisista asioista.

Yhä kehittyvä tekniikka, koko ajan lisääntyvä tietotaito joko pakottavat tai antavat mahdollisuuden uuden oppimiselle. Opettajuuteen kuuluu elinikäinen oppiminen, itsensä kehittäminen ja ajan hermolla eläminen. Opettajuudessa opettaja ammentaa vapaa-ajastaan ja harrastuksistaan ideoita ja jaksamista työhönsä, vapaa-ajan ja työn raja voi myös joskus hämärtyä.

Opettajuus ei ole pysyvää, vaan persoonansa mukana kasvavaa ja kehittyvää. Muuttuva maailma ja työympäristöt muokkaavat opettajuutta opettajapersonan tietyissä raameissa.



2 Johdanto

Valitsimme kehittämishankkeeksemme ajankohtaisen aiheen opettajan työnkuvan muutokset eli mitä ammatillisen opettajan työhön kuuluu tänä päivänä. Selvitimme (myös) muutoksessa elävän opettajan arkipäivän haasteita ja pohdimme ratkaisuja niihin. Samalla mietimme myös omaa opettajaksi kasvua ja siihen kohdistuvia haasteita ja kysymyksiä. Toivomme, että hankkeestamme on hyötyä opettajan opintoja suunnitteleville sekä opintojaan aloittaville, ja tietenkin meille itsellemme.

Opettajaksi hakeutumiseksi on havaittavissa eri syitä, osa pysyvän toimeentulon hankkiakseen, osittain myös opettajuutta voidaan pitää kutsumusammattina. Jo uraa valitessa sitoudutaan oppilaitoksen arvopäämääriin ja oman ammatillisen kasvun kehittämiseen. Keskeisesti on havaittavissa ammatillisen opettajan taipaleelle ryhdyttäessä esim. kutsumus ammattiin, sattuma, halu työskennellä nuorten kanssa, halu tehdä hyvää, neuvoa ja auttaa nuoria, hyvät työllistymismahdollisuudet ja palkka. (Tiilikkala 2007, 89.)

Usein erilaiset ennakkokäsitykset jostakin ammatista tai ammattiryhmästä luovat kuvan millainen ihminen ammatinedustaja on tai mitä ko. työn tekeminen on. Opettajan ammattiin liittyy useita tällaisia myyttejä, jotka voivat vaikuttaa opettajan ammattiin hakeutuviin tai jo opettajana työskenteleviin. Olemme kuulleet joidenkin jo lukio aikana sanovan, että he eivät missään nimessä halua opettajiksi; eiväthän he halua koulun loputtua palata takaisin kouluun. Opettajaa voidaan luonnehtia eritavoin, kuten esim. ajattelevaksi ammattilaiseksi, oman työnsä tutkijaksi, toimintatutkijaksi, päätöksentekijäksi tai ongelmanratkaisijaksi. (Leino 1997, 88).

2.1 Opettajuuden myytit

Opettajiin ja opettajuuteen liitetään usein erilaisia myyttejä. Painavin myytti meidän mielestämme on ns. synnynnäisyys myytti, jonka mukaan kenestä tahansa ei voi tulla opettajaa, vaan opettajuus on jollain tavoin synnynnäinen ominaisuus; sen voi ehkä periä vanhemmiltaan. Opettajaksi kasvetaan ja kypsytään, toisaalta siis tietyllä tapaa se voi olla kutsumusammatti. Opettajan rooliin kuuluu olla myös oppilas.

Opettajat mielletään jollain tavalla virheettömiksi, hyvät opettajat jopa täydellisiksi. Vain kelvottomille opettajille alkaa kasaantua ongelmia. Toisaalta opettajan työhön ei ole sopivaa puuttua, tästä pitää huolen yksityisyyden myytti. Opettajan työ on yksityisasia, joka ei kuulu muille, ovi-kiinni-luokassa, kukaan ei saa arvostella, ohjata opettajan työtä ja työn ja kollegojen ongelmat ovat kielletty puheenaihe.

2.2 Opettajien ajatuksia omasta työstään

Tutustuessamme ammatillisen opettajan työhön ja työnkuvaan esitimme kaksi kysymystä kolmelle ammatillisena opettajana tällä hetkellä toimivalle henkilölle, kysymyksemme olivat: minkälaisista tehtävistä sinun opettajan toimenkuvasi muodostuu ja mikä sinua motivoi opettajan työssäsi?

Vastaukset olivat hyvin samanlaisia kuin ajankohtaisista lehdistä on luettavissa ja minkälaisia ajatuksia sekä pohdintoja opettajan työnkuva on meissä herättänyt hankettamme tehdessämme. Vahvasti nousi esiin se, että opettajan on perinteisen luokkaopetuksen lisäksi oltava mukana opetussuunnitelmatyössä sekä muunlaisessa opetuksen suunnittelussa. Esiin tuli myös yhä kasvava erilaisten oppilaiden ryhmä, esim. oppilaat, joilla on fyysisiä tai psyykkisiä ongelmia. Opettajien työajasta vie paljon aikaa opintosuunnitelmien läpikäynti ja mahdolliset keskustelut opinto-ohjaajien ja kuraattorien kanssa.

Aloitteleva opettaja voi kokea itsensä yksinäiseksi harhailijaksi koulun tiloissa. Eräs ammatillinen opettaja kertoi seuraavaa: "Työni koostuu työkavereiden kanssa innovatiivisesta ideoinnista: monet asiat ja hankkeet saavat alkunsa kahvihuoneesta."

Esitimme myös kysymyksen miksi olet valinnut tämän ammatin ja mitkä asiat ovat toimineet motivaattoreina ammattia valittaessa? Miten hakeudutaan johonkin tiettyyn ammattiin. Saimme seuraavanlaisia vastauksia: opiskelijat yllättävät kysymyksillään, palaute työyhteisössä, onnistumisen ilo=ponnistellaan ja saavutetaan maaleja. Nuorten kanssa työn tekeminen = vierivä kivi ei sammaloidu. Ja mainittiinpa myöskin se pitkä kesäloma yhdeksi motivaation tuojaksi. Motivoivaksi tekijäksi työn tekemiseen koettiin myös mahdollisuudet kehittää itseään ja oppilaiden kanssa kehittyvä hyvä yhteishenki ja yhteisymmärrys.

3 Kehittämishankkeen lähtökohdat

Kehittämishankkeen lähtökohtana on oma opettajaksi kasvu ja tämän vuoksi halusimme perehtyä ammatillisen opettajan työnkuvaan tänä päivänä. Tavoitteenamme on perehtyä työelämässä tapahtuviin muutoksiin yleensä, opettajan työnkuvan muutokseen ja miten nämä muutokset vaikuttavat opettajan työhön tänä päivänä ja tulevaisuudessa. Tarkastelemme myös miten nämä muutokset heijastuvat opettajan työhön liittyviin käsitteisiin ja opettajuuden tuomiin erilaisiin haasteisiin. Lisäksi muutosten myötä heräsi kysymyksiä ammatillisten opettajien työhyvinvoinnista ja siitä miten sitä voitaisiin kehittää.

3.1 Kehittämishankkeen tavoitteet

Tavoitteenamme on:

- a) selvittää ammatillisen opettajan työnkuvan muuttumista yhteiskunnallisen muutoksen myötä
- b) jäsentää miten nämä muutokset vaikuttavat opettajan työhön ja miten opettajan jaksamiseen
- c) pohtia keinoja haasteiden kohtaamiseen ammatillisena opettajana

3.2 Kehittämishankkeen toteutus

Hankkeemme toteutukseen olemme käyttäneet tutkittua kirjallista tietoa, sekä mediassa näkyvää ajankohtaista keskustelua. Ammatillisten opettajien kanssa käydyt keskustelut ovat avanneet opettajien työnkuvaa ja herättivät meissä ajatuksia opettajan ammatista.

Toteutus on konkreettisesti tapahtunut mökkityöskentelynä tavaten siellä viikonloppuisin yksintyöskentelyn tuloksia työstäen.

4. Työelämän muutos

*Varmaa on vain se, ettei mikään ole
varmaa
-Plinius vanhempi*

Parin viime vuosikymmenen aikana suomalaisessa yhteiskunnassa voidaan katsoa siirrytyksi modernista ajasta postmoderniinaikaan. Modernille ajattelulle on ollut tyypillistä mekaaninen ihmiskäsitys. Modernin tietokäsityksen mukaan maailma koostuu havaittavista asioista, jotka voidaan numeerisesti mitata. Järkevyys ja havainnointi ovat olleet tärkeitä ja asiat joita ei voi mitata on jätetty huomiotta. Modernin ajan vertauskuvina on käytetty konetta ja tekniikkaa. Sekä organisaatioihin ja johtamiseen moderni ajattelu on pyrkinyt antamaan malleja, miten asiat ovat tai miten niiden tulisi olla. Moderninajan kasvatustieteissä oli vallalla behavioristinen oppimiskäsitys, kunnes kognitiotiede kuvasi ihmisen tietokoneen kaltaiseksi. (Åhman 2003, 17.)

Postmoderniutta pidetään erilaisia näkökulmia arvostavana suuntana, jota esiintyy useilla tieteen aloilla (Åhman 2003, 17). Postmoderniuden keskeinen ajatus on, ettei maailmassa ole olemassa yhtä ainutta oikeaa käsitystä, vaan on olemassa useita erilaisia tulkintoja ja näkökulmia. Postmodernien ajattelijoiden mukaan tieteenalojen rajat hämärtyvät, esim. oppimis-, kommunikaatio- ja markkinointiteorioiden välillä on havaittu yhteneväisyyksiä. Postmodernissa yhteiskunnassa siirytään mekanistisesta tuotannosta informaatioteollisuuteen ja puhtaaseen objektiiviseen todellisuuteen uskominen on väistynyt. (Åhman 2003, 18.)

Tämänhetkisessä, postmodernistisessa yhteiskunnassa tyypillisiä organisaatioympäristöjen piirteitä ja muutoksia entiseen ovat globaalisuus, nopeat, jatkuvat ja ennustamattomat muutokset, verkostoituminen, informaatioteknologian tärkeys, subjektiivisuuden ja reflektoinnin korostuminen (Åhman 2003, 23). Postmodernismissa arvostetaan positiivista ihmiskäsitystä ja yhteisöllistä yksilöllisyyttä (Åhman 2003, 22).

Miten nämä muutokset saivat alkunsa? Eri organisaatiot muuttuivat ja organisaatiot muuttivat omia näkemyksiään, esim. oppilaitosorganisaatioissa. Oppilaitosorganisaatioissa muodostettiin tiimejä ja lisättiin tiimien välistä vuorovaikutusta, kokemusten siirtoa ja sisäistä yrittäjyyttä kehittämällä henkilöstön työtapoja ja yhteistyötaitoja. Oppilaitoksissa on kehitetty toimintamalleja, joilla tuetaan organisaation kasvua aidoksi tiimiorganisaatioksi, jolla pystytään paremmin vastaamaan elinkeinoelämän ja yritysten muuttuviin tarpeisiin.

Syitä näkemysten tarkastelulle ja uudelleen asettamiselle toivat kilpailun kansainvälistyminen ja vapautuminen, asiakkaiden arvojen ja vaatimusten muutokset sekä uusi teknologia. Muutostarpeet voidaan jakaa ulkoisiin kuten asiakkaat, kilpailijat teknologia ja yhteiskunta tai sisäisiin: uudet strategiat ja linjaukset, tuotteet ja innovaatiot, johto tai henkilöstö. Goodstein ja Burke (1997, 159) ovat todenneet että muutospaineen aiheuttaa ensisijaisesti ulkoiset tekijät. (Åhman 2003, 16.)

Globalisaatio ja kansainvälistymisen pakko, jonka aiheuttavat suomalaisyritysten pääsy kansainvälisille markkinoille, kansainvälinen kilpailu, sekä kansainvälinen yhteistyö. Oppilaitoksissa kansainvälisyys näkyy mm. oppilas- ja opettajavaihtoina, näin opettajan on mahdollisuus päivittää osaamistaan muissakin kulttuureissa. Koulutuspalvelujen tarjonnan kasvu, kilpailu ja kansainvälistyminen.

Palvelut ovat digitalisoituneet ja nopeutuneet ja siirtyneet verkkoon, verkon hyödyntäminen opiskeluissa erilaisten verkkokurssien muodossa. Uusi teknologia muuttaa työskentelytapoja helpommiksi ja vähemmän työvoimaa vaativiksi. Työntekijät tarvitsevat perehdytystä uuteen toimintatapaan tai kokonaan uudelleen koulutusta toisiin työtehtäviin tai ammatinvaihtoon. Uusin tietotaito ei välttämättä löydy omasta oppilaitoksesta vaan opiskelijoiden on päästävä opettelemaan sitä alan yrityksissä.

Nuoret ikäluokat pienenevät ja luokkakoot kasvavat kun oppilaita ei ole tarpeeksi, esim. Karttulan kunnassa ei syksyllä 2008 aloita yhtään uutta oppilasta ensimmäistä lukio vuottaan.

Maahanmuuttajien määrät kasvavat (pakolaisuus ja ulkomainen työvoima) ja monikulttuurisuus lisääntyy, joka johtaa pakostakin erilaisuuden hyväksymiseen ja eri näkemysten arvostukseen.

Tämä vaatii opettajilta uusien tapojen omaksumista ja opettelemista, postmodernia ajattelutapaa. (Markku Koponen 03.02. 2007, Elinkeinoelämän keskusliitto)

Muutokset eri ammattialojen arvostuksessa näkyvät ammatilliseen koulutukseen hakeutumisessa ja valmistuneiden ammattilaisten määrässä. Elinkeinoelämän jäsenyrityksistä vuonna 2006 seuraavan alan yrityksistä rakentaminen (71%), teollisuus (33%) ja palvelut (32%) kokivat vaikeuksia rekrytoida alan ammattiosaajia. Työn arvostus näkyy muuttuneen erityisesti teollisuudessa; tuotantotyöntekijöiden määrä vähentynyt vaikka tarvetta olisi. Ammatillista koulutusta ja oppilaiden mielenkiintoa tulisi suunnata tälle alalle. Muutosten myötä myös nykytyöelämän yleiset osaamistarpeet ovat muuttuneet. Nykytyöelämän osaamistarpeita ovat:

- Perusosaaminen: luku-, kirjoitus- ja laskutaito; media/digitaalinen lukutaito
- Sosiaalinen osaaminen: yhteistyö- ja kommunikointitaidot
- Monikulttuurinen osaaminen: kielitaito, kyky kohdata eri kulttuureita
- Analyyttinen osaaminen: ongelmanratkaisu- ja arviointitaidot
- Yrittäjyysosaaminen: sisäisen ja ulkoisen yrittäjyyden taidot
- Elinikäisen oppimisen taito (Markku Koponen 03.02.2007, Elinkeinoelämän keskusliitto)

Puutteet työkokemuksessa, ammatillisessa peruskoulutuksessa ja työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa ovat olleet yleisimmät rekrytointivaikeuksien syyt 2006 elinkeinoelämän keskusyrityksissä. (Markku Koponen 03.02.2007, Elinkeinoelämän keskusliitto.)

Näitä puutteita voisi vähentää lisäämällä joidenkin ammatillisen alojen houkuttelevuutta ja parantaa koulutuksen sisältöjä vastaamaan työelämän tarpeita mm. oppilaitosten ja elinkeinoelämän vuorovaikutusta lisäämällä. Kehittämällä ammatilliseen koulutukseen joustavampia ja työelämälähtöisempiä ammattikohtaisia tutkintoja, joita voi suorittaa moduuleina, työharjoittelua painottaen sekä opiskelua ja työtä yhdistäen ja lisäämällä oppisopimuskoulutusta.

Uusia haasteita ammatilliselle osaamiselle tuovat toimialarajojen hämärtyminen ja uusien liiketoimintamahdollisuuksien syntyminen rajapinnoilla, kuin myös eri henkilöstöryhmien tehtävärajojen madaltuminen, esim. rehtorit tekevät palkkojen maksuun liittyviä tehtäviä (Markku Koponen 03.02.2007, Elinkeinoelämän keskusliitto)

Koska ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa huomioon erityisesti työelämän tarpeet, on koulutusta järjestettäessä oltava yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa ja tutkailtava minkälaisilla aloilla on töitä, jotta sinne kannattaa suunnata koulutusresursseja ja -tarjontaa. Kehityksen ja tieto-aidon lisääntyessä on oppilaitosten etsittävä uusia työpaikkoja, joissa järjestetään koulutusta käytännön työtehtävistä esim. oppisopimuskoulutusten työpaikat sekä työpaikat, joissa oppilaat ja koulutettavat voivat päivittää tai täydentää osaamistaan.

4.1 Opettajan työnkuvan muutos

Tiilikkala (2004) määrittelee ammatillisen opettajan seuraavasti: ”Ammatillinen opettaja on ajassa määräytyvä, muuttuva ja suhteessa esim. työhön ja ammattialaan. Ammatillista opettajuutta voidaan pitää yksilöllisenä kasvuprosessina, johon vaikuttavat muun muassa yhteiskunnalliset, kulttuuriset ja historialliset tekijät.”

Yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset heijastuvat myös opettajan toimenkuvaan. Aikaisemmin opetushenkilöstö oli vastuussa lähinnä opetussuunnitelman tavoitteiden saavuttamisesta/ toteuttamisesta, mutta nykyisin opettajat kantavat vastuuta myös oppilaiden persoonallisten, sosiaalisten ja ammatillisten kehittymisen osa-alueilta. Lisäksi oppilaitosten itsenäistyttyä tulostavastuu koskee myös opettajia. Opetuksen lisäksi opettajat ovat mm. opetussuunnitelmien suunnittelijoita, toteuttajia ja arvioijia sekä oppilaitoksensa kehittäjiä. Muutos on näkynyt lisääntyneinä opiskelijamäärinä, tehtäväkuvien pirstoutumisena, työsuhteiden pätkiytymisenä ja jatkuvana työpaineena. (Tiilikkala 2004, 65).

Elämme siis jatkuvassa muutoksen ajassa, joka näkyy kaikilla elämänaloilla sekä Suomessa että ulkomailla. Tietotekniikan kehittyminen 1900- ja 2000- luvun vaihteessa ja uudet innovaatiot ovat osaltaan olleet luomassa muuttuvaa yhteiskuntaa. Epäjatkuvasta (ja yllätyksellisestä) kehityksestä/ tiedonmäärän lisääntymisestä ja muuttumisesta on tullut pysyvä olotila, minkä vuoksi ihmiset ovat jatkuvasti uutta oppimista ja uudistuvaa pätevyyttä vaativassa tilanteessa. Kun kehitys etenee nopeasti niin pysyäkseen vauhdissa mukana on oltava valmius opetella uutta, esim. tietotekniikan kehittyminen. (Silvennoinen 1998, 221).

Sanotaan, ettei maailmassa ole mitään muuta pysyvää kuin muutos. Nykyään tuntuukin, että joudumme sopeutumaan jatkuvaan ja yhä nopeampaan muutokseen. Mistä johtuu, että jotkut ihmiset kokevat tämän innostavana, mutta toisista se on kovin ahdistavaa? (Hakkarainen 1999, 143).

Mitä nämä muutokset ovat? Monet työelämän alat teorioineen ja käytäntöineen ovat muuttuneet. Työntekijöiden odotetaan myös ottavan huomioon tulosvastuun tavoitteet. Tulosvastuu koetaan lannistavana, tehtävistä on tehty mahdottomia hallita. Vaikka yhteiskunta on siirtynyt netti ja bitti aikaan ei vuorokaudessa ole edelläänkään kuin se 24 tuntia. Maailman laajuisesti johtajat ovat erittäin huolestuneita liian pitkistä työpäivistä ja elämän tasapainottomuudesta. Kuitenkin myös johtajat odottavat samanlaista tulospanosta työntekijöiltään kuin itseltään. (Siltala 2004, 286-291.)

Ammatillisen opettajuuden yhteiseksi ja pysyviksi kulmakiviksi on Liisa Tiilikkala (2004) tutkimuksissaan tunnistanut neljä yhteistä ammatillisen opettajuuden teemaa tai perustekijää: niitä voidaan pitää ammatillisen opettajuuden kulmakivinä:

- ❖ ammatillisuus (opettajan kytkeytyminen työhön ja ammatilliseen elämään)
- ❖ kasvatuksellisuus
- ❖ vuorovaikutuksellisuus (vuorovaikutus opiskelijoiden ja kollegoiden kanssa)
- ❖ persoonallisuus (kulttuurillinen yhteys)

Nämä edellämainitut tekijät saavat erilaisen painoarvon eri aikoina ja eri aloilla. Ammatillisuuden, eli opettajan oma ammatillinen osaaminen ja kytkeytyminen työelämään on aina ajankohtainen, erityisen painoarvon se saa silloin kun tarvitaan lyhyessä ajassa osaavaa työvoimaa työvoimapulasta kärsivälle alalle ja varsinkin kun tietyllä alalla tapahtuu uusia innovaatioita tai työskentelytavat ovat muuttuneet. Opettajan on tiedettävä kuinka tällä hetkellä mikäkin työvaihe suoritetaan, joten koulusta valmistuvien on hallittava alansa uusin tekniikka.

Ammatillisen opettajan on huomioitava, että nykyään yhä useammat oppilaat tarvitsevat lisää ohjausta ja erityistä tukea opiskeluunsa. Vuorovaikutuksellisuus opettajan ja oppilaiden välillä on oppimisen kannalta erittäin tärkeää, mutta nykyään kun on tarpeen luoda yhteyksiä työelämän ja muiden oppilaitosten sekä kansainvälisten yhteistyökumppaneiden kanssa, vuorovaikutus oppilaitoksen kehittämisen kannalta korostuu. Persoonallisuus kulttuurillisuuden yhteydessä on oman persoonan ja kulttuurisen taustan kiinnostavuuden hyödyntämistä oppilaitoksen välisissä ulkomaansuhteissa. Diplomaattinen katsontakanta auttaa luomaan ja ylläpitämään suhteita toisiin kulttuurin edustajiin. Käytännön esimerkkinä mainittakoon esim. suvaitsevainen ja avoin asenne oppilasvaihtoon.

Ammatillisten opettajien työ on muuttunut työn sisällöltään, toimintatavoiltaan sekä osaamisvaatimuksiltaan. Aikaisemmin opettaja hallitsi koko opettamisprosessin, nyt opetuksen suunnittelu, kehittäminen ja arviointi on jaettu eri ammattilaisten kesken. (Tiilikkala 2007, 54) Opettajien työ on laajentunut sosiaalisesti siitä syystä, että oppilaitosten yhteiskunnallinen vastuu on syrjäytymisen ehkäisemiseksi kasvanut. Opettajalta edellytetään tukiopettajan, opinto-ohjaajan, erityisopettajan ja jopa sosiaalityöntekijän roolia. (Mikkola 2002, 193-194).

Nopeiden muutosten maailma edellyttää uudenlaista elämäntapaa ja toimintamalleja. Jokaisen muutokseen osallistujan on opittava ajattelemaan uudella tavalla. Asioita voidaan järjestää uuteen uskoon ja miettiä niiden tärkeysjärjestystä. On opeteltava reagoimaan entistä nopeammin ja ennakoivammin (Vakkuri 1998, 100).

Organisaatio-, työyhteisömuutokset ja sen toimintatapojen muutokset muokkaavat opettajuutta (Holopainen, Savon Sanomat, 15.02.2008). Opettajan ammatti-identiteetti jatkuu koko aktiivisen työuran ajan, opettajuus on siis ikuista oppimista.

Muutoksen haasteet tulevat työelämän jatkuvan muuttumisen ja opiskelijoiden taholta. Ammatillisen opettajan työ ole enää perinteistä tuntien pitämistä. Työ on muuttunut entistä kokonaisvaltaisemmaksi: ammatillisilta opettajilta vaaditaan työelämän tuntemusta, kansainvälisyyttä, tutkimusten kehittämistä, verkko-opetukseen perehtymistä. Opettajan ammatissa toimivilta tämä sai negatiivista palautetta, koska työajan puitteissa ei enää ennätä moninaisia tehtäviä hoitaa ja toisaalta palkkausta ei ole näiden perusteella muutettu. Liika ylimääräinen työmäärä aiheuttaa työntekijöille terveydellisiä haittoja. (Tiilikkala 2007, 123.)

4.2 Opettajana ennen ja nyt

”Opettajien koulutus pohjautui ennen vahvasti traditioon ja kouluttajien kokemukseen ja viisauteen” (Tiilikkala 2007, 25.)

Aikaisemmin, varhaiskehityksen kaudella kirkko vaikutti kasvatustieteiden kehitykseen ja sitä kautta opetukseen, kuten koko yhteiskunnan toimintaan yleensäkin. Myöhemmin opetusta ovat muokanneet yhteiskunnalliset muutokset, joista ulospäin näkyvimmit liittyvät koulumaailman kehitykseen ja sitä kautta opetuksen kehittämistarpeisiin. Ammatillisen koulutuksen lisääntyminen, yliopistojen kehittyminen, peruskoulujärjestelmään siirtyminen jne. vaikuttivat kaikki osaltaan opettajan koulutuksen kehittämiseen ja vaatimukseen. (Siltala 2004, 54.)

Ammatillisilla opettajilla on ollut ennen taustalla perinteinen käsitys, että oppiaineen hyvä hallinta on välttämätöntä ja siihen tarvitaan lisäksi vain oppiaineiden didaktisia ja pedagogisia näkökulmia. Käsitys on vanhentunut ja Leinon (1997) mukaan opettajan ensimmäinen työvuosi aiheuttaa todellisuussokin. Opettajuuden ydin on siirtynyt tiedon jakajan roolista oppimisen ja kasvun ohjaajan rooliin.

Asiantuntevaksi opettajaksi kehittymistä ei voi mitata virkavuosina, vaan se perustuu sekä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin sekä olosuhteisiin. Opettajien sekä perus- että täydennyskoulutuksen pitäisi olla elinikäinen, jatkuva prosessi, jossa työ ja koulutus vuorottelevat. Tällainen järjestelmä pitää jatkuvaa kehittämistä ja oman työn prosessointia vireillä. Tärkeää on kuitenkin löytää ja säilyttää myönteinen ammattilypeys.

<http://ktl.jyu.fi/arkisto/arkisto/tied271003.htm>

Materiaalien moninaisuus ja tietyillä joukoilla materiaalien niukkuus pakottavat opettajat itsenäisempään opetussuunnitteluun ja toteutukseen. Monissa ammatillisissa oppilaitoksissa on opetussuunnitelmat pyritty laatimaan opiskelijakohtaisesti. Henkilökohtainen opetussuunnitelma (HOPS) voidaan toteuttaa joustavasti tiettyjen raamien sisällä. Ne voivat poiketa sisällöltään toisistaan, mutta ovat vaatimustasoltaan yhdenvertaisia.

Aikaisemman käsityksen mukaan tietoa on pidetty hyvin jäykkänä, pysyvänä ja vakiintuneena kirjallisuuteen liittyvänä tietona. Aikaisemmin pidettiin opettajan tehtävänä tiedon siirtämistä ja välittämistä oppilaille. Tiedon jakaminen kytkettiin sanaan tehokkuus ja tämän merkityksenä oli hakea paras mahdollinen menetelmä tavoitteen toteuttamiseen. Nykyisin tietoa halutaan enemmän kytkeä tekemiseen ns. käytännölliseen tietoon. Tällaisella tietokäsityksellä on hyötyä nimenomaan opetuksessa. Tietämisessä on olennaista muisti, havainnointi, kieli, kulttuuri ja toiminta ja sitä käsitellään aktiivisesti, laaja-alaisesti ja kriittisesti. (Kansanen 2004, 56.)

Opetuksen ja oppimisen käsitys ovat lähellä toisiaan, koska opetuksen tarkoituksena on saada aikaan oppimista. Opetukseen tarvitaan paljon muutakin kuin ainoastaan sisältöalueen tuntemusta, opettamansa aineen hallinnan lisäksi tarvitaan tietoa- ja taitoa opetuksesta, opettavien kehittämismahdollisuuksista ja erilaisista opetusmenetelmistä. Perinteisesti opettajan tehtävänä ollut tiedon jakaminen ja kysymysten esittäminen, nykyajattelun mukaisesti opettamisesta on siirrytty ohjaukseen. Ohjauksessa opettaja auttaa oppilasta ohjaamaan omaa oppimisprosessiaan, esim. kannustamalla oppilaita hakemaan tietoa erilaisista lähteistä ja arvioimaan omaa oppimistaan.

Ominaista perinteisenä pidetylle eli behavioristiselle oppimiskäsitykselle on ollut sen opettajakeskeisyys: opettaja viitoittaa tien ja on vastuussa siitä, että tietä seurataan. Taustalla oli oletus, jonka mukaan ihminen pyrkii suorittamaan hänelle annetut tehtävät; oppiminen on siten eräänlaista suorittamista. Oppijan rooli on olla passiivinen vastaanottaja ja oppiminen tapahtuu tiettyjen ärsykkeiden aiheuttamista reaktioista. Liian ankaralla kurilla on kuitenkin huomattu olevan seurauksensa, sillä pelko opettajaa kohtaan estää oppilasta oppimista.

Behavioristinen oppimiskäsitys lienee tällä hetkellä eniten ristiriitoja aiheuttava oppimiskäsitys. Kuitenkin kasvatustieteessä behavioristisen tutkimuksen tukema opetusteknologinen malli jäi sitkeästi henkiin, ehkä siksi, että tämä malli yhtäältä nivoutuu vanhaan didaktisen opettamisen perinteeseen. (Rauste-Von Wright, Soini 2003, 165.)

Perinteistä opetuksen mallia ei voi pitää vanhentuneena ja etteikö se toimisi tänäkin päivänä, siinä opetus pohjataan opetuksen tavoitteisiin, opetusjärjestelyjen suunnitteluun, suunnitelman toteuttamiseen ja oppimisen tulosten arviointiin. Kun sitten oppija saadaan käyttämään mahdollisimman monipuolisesti aikaisempaa tietorakennettaan, tapahtuu hyvää oppimista. (Leino 1997, 45.) Allan Feldman (1997) tarkastelee opettajaa tiedon näkökulmasta, jolla hän tarkoittaa sitä, mitä yksilön tarvitsee tietää, että voi toimia opettajana. Tämä käsitys perustuu ajatukseen, että opettajat ovat sellaisia ihmisiä joilla on hallussaan erityislaatuinen tietomäärä, jota tarvitaan opettajan ammatin harjoittamiseen. Nykyisin opetusta pidetään kokeilevampana, kokemukseen ja entiseen tietoon pohjautuvana.

Omien kokemusten kautta on löydettävä itselle uusia keinoja ja tapoja opettaa. Ja tietenkin pyrkiä pois toivottuun lopputulokseen pääsemättömistä menetelmistä.

Opetusmenetelmissä on yleisestikin tapahtunut siirtymä behavioristisesta lähestymistavasta kohti kognitiivista ja konstruktivistista näkökulmaa. Opettaja toimii ohjaajana ja tukijana ja oppilaille on sisäistä motivaatiota sekä sitoutuneisuutta opittavaan. Oppimisympäristö pyritään pitämään tässä suuntauksessa mahdollisimman aktivoivana sekä vuorovaikutteisena.

Humanistisen ihmiskäsityksen ajatuksena on itsensä kehittäminen ja aktiivinen kasvaminen. Humanistisessa ihmiskäsityksessä kehitetään oppilaiden luottamusta ja tasa-arvoista kohtelua sekä persoonallisuuden kunnioittamisena. Oppilaita kannustetaan mahdollisimman itseohjautuvaan opiskeluun tästä esim. henkilökohtaiset opetussuunnitelmat.

Humanistisella psykologialla on ollut vaikutusta myös opetukseen kokemuksellisen oppimisen mallin välityksellä. Kokemuksellisen oppimisen mallia on sovellettu runsaasti etenkin aikuisluteruksessa. Mallissa painotetaan itsetuntemuksen ja itsereflektion merkitystä oppimisprosessissa, erilaisten toimintastrategioiden kokeilua sekä arvojen ja asenteiden sisäistämistä. Oppijan kokemuksilla ja elämyksillä on keskeinen rooli oppimisessa. ([Hanna Salovaara](#) ja Sanna Järvelä Oulun Yliopisto, 1997)

Tietotekniikan tuomien mahdollisuuksien lisääntyminen on tuonut opettajien ammattiin uusia ulottuvuuksia. Se on apuna oppimateriaaleissa (opetusohjelmat), tiedonhankinnan välineenä (sähköposti, internet) sekä tiedon työstämistävälineissä (teksinkäsittely, taulukko-ohjelmat). Lisäksi sen sovelluksia voidaan käyttää hyväksi etäopiskelussa kuten videoneuvotteluissa ja yleistymässä olevissa verkkokursseissa. Opettajan olisi hallittava myös näitä tekniikoita, joiden opettelu voi olla työlästä ja aikaavievää, haasteena on myös ohjelmien päivitykset ja esim. verkkoyhteyksien toimivuus.

Käsityksemme hyvästä opettajasta ei juurikaan ole muuttunut. Hänen pitäisi voida luoda turvallinen ja innostava oppimisympäristö ja omata esiintymistaitoja ja tilanteen hallinta. Sen kuitenkin lisäisimme entisiin käsityksiimme, että hyvä opettaja on enemmän tukihenkilön ja ohjaajan kuin perinteisen opettajan roolissa.

Persoonansa ei pitäisi piilottaa vaan tuoda sitä mieluummin työssään esille. Opetella käyttämään persoonallisuuden eri puolia eri tilanteissa, näin opetella hyödyntämään persoonallisuuttaan. Tämä edellyttää opettajalta hyvää itsetuntemusta ja itsetarkastelua, jolla opettaja voi kehittää itseään ja huomaamaan mitkä persoonallisuuden piirteet sopivat mihinkin tilanteeseen ja opetella hallitsemaan niitä. Oppiminen on elinikäistä kasvua, jota säätelevät mm. oppijan erilaiset ominaisuudet, taustatekijät ja ympäristö.

Opetuksen tavoitteena voidaan pitää kasvatettavan auttamista hyvään elämään. Tämän edellytyksenä on opettajan eettisen arvopohjan, yhteiskunnan edellyttämän tietomäärän ja oman persoonan kasvun mahdollisimman laajaa ja soveltuvaa tuntemusta. (Leino 1997, 9.)

Opettajan opettaessa tilanteet ja toiminta ovat vaihtuvia tekijöitä. Opettajan on opetuksessaan muistettava opetussuunnitelmien tavoitteet ja se miten toiminta tuottaa tulosta. Pedagogisessa ajattelussa tätä kutsutaan tavoitteellisuudeksi, joka ilmaisee, kuinka perusteellisesti opettaja on perehtynyt opetussuunnitelman tavoitteisiin ja sen arvotaustaan sekä huomioi sen arvioinnissa. (Kansanen 2006, 92.)

Opettajan autonomia, eli hänen henkilökohtainen, ammatillinen vapautensa on muutosten aikakaudella myös myllerryksessä. Ammatillinen autonomia määritellään ammatinharjoittajan suhteelliseksi vapaudeksi hänen tehdessään valintoja ja päätöksiä, jotka koskevat hänen ammatillista toimintaansa. (Hoyle & John 1995, 34.) Tämän on todettu olevan keskeinen tekijä opettajan viihtymisen kannalta. Mitä tyytyväisempi opettaja on organisaatiossaan, sitä paremmin hän sitoutuu työhönsä. Tämän seurauksena työuupumuksen on todettu vähentyvän.

Opettajan ammatti on melko itsenäinen ammatti, itsenäisyys merkitsee vapautta pakotteista, mutta edellyttää oman henkilökohtaisen pedagogiigan luomista ja toisten opettajien pedagogiigan kunnioittamista (Leino 1997, 94).

Perinteisesti opettajan on katsottu olevan moraalisisessa ja laillisessa vastuussa opetuksestaan. Opettajan vastuu voidaan jakaa Leinon (1997) mukaan kolmeen pääalueeseen, joita ovat vastuut: opiskelijoille, oppilaitokselle (kollektiivinen vastuu) ja ylläpitäjälle sekä kouluviranomaisille. Pitää saada aikaan enemmän vähemmillä resursseilla. Nykyään puhutaan samassa yhteydessä myös tulovastuusta.

Ennen oppilaitoksessa kansainvälisyyden näkökulmaa edustivat vieraiden kielten opettajat, sitten matkailu on lisääntynyt ja kansainvälinen yhteistyö löytänyt uusia ulottuvuuksia.

Kansainvälisyyskasvatus nousi mm. rauhankasvatuksen ja ympäristökasvatuksen rinnalle. Tieto- ja viestintätekniiikan mahdollisuudet ovat avanneet enemmän opettajille suoria kansainvälisiä yhteyksiä.

Opetuksessa pitäisi tänä päivänä toteutua luottamuksellinen, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu sekä persoonallisuuden kunnioittaminen. Opettaja on oppijan ihmisenä kasvamisen ohjaaja ja tukija, eräänlainen opas, joka on asiantuntijana paikalla. Korostetaan ihmisen yksilöllisyyttä, itsemääräämistarvetta sekä suotuisaa oppimisympäristöä.

4.3 Ammatillisena opettajana tänä päivänä

Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan mukaan opettajan ammattitaidon perusasioita ovat:

- kasvun ja kehityksen yleispiirteiden tuntemus
- oppimisen teorioiden ja erilaisten opetustapojen ja oppimistilanteiden perusluonteen tuntemus
- työyhteisön vuorovaikutuksen periaatteiden ja käytännön tuntemus
- kyky tulkita yhteiskunnallisia ilmiöitä
- koulutusta säätelevien normien tuntemus
- tutkivan opettajan valmiudet ja ammatillisen osaamisen tietoinen kehittäminen.

Opettajan ammatillisen kehittymisen välineenä pidetään nykyisin reflektoivaa asennetta. Opettajan tehtävänä on tarkkailla toimintansa tuloksellisuutta ja kyseenalaistaa tarvittaessa aikaisempia toimintatapojaan ja mahdollisia uskomuksia. Reflektoinnin käsitettä on alettu käyttää opettajan omaan työhön kohdistamasta itsearviointista. (Leino 1997, 78.)

Opettajat kokevat nykyisen työnkuvansa monimutkaisena, epäselvänä ja stressaavana. Oma työntekoni on kuin pomppiva pallo, jokainen päivä moninainen, yllätyksiä, venymistä, innostamista, iloista naurua, selvittelyä, pettymystä. (Auranen 2004, 87.)

Opettajat tekevät töitä yksin ja yhdessä, edellytykset yhteistyöhön toisten samassa organisaatiossa toimivien opettajien kanssa on oltava olemassa tai kehitettävissä. Opettaja vaikuttaa koko persoonallaan työyhteisöön olemalla oma itsensä. Oppilaitoksessa tulee hierarkia esille, muutoin vähän "löysät" suhteet.

Muutospaineessa tiimityöskentely on havaittu parhaimmaksi tavaksi toimia ja sen merkitys on korostunut. Opettajayhteisö voidaan määritellä väljäkytkentäiseksi, löyhäsidonnaiseksi. Työyhteisöä luonnehditaan jopa susilaumaksi, jossa jokainen pakertaa yksin, eikä aikaa asioiden yhteiselle pohtimiselle löydy. (Auranen 2004, 134.)

4.4 Opettajana tulevaisuudessa

*”Koulu ei kehity, elleivät sen opettajat kehity”,
Stenhousen (1975) perusväittäjä.*

Jos tulevaisuuden ammatillisen opettajuuden osaamisvaatimukset määräytyvät työelämän ja koulutuksen muutoksen mukaan, on opettajan oltava: hyvä substanssiosaaja, pedagogi, työnsä tutkija, ohjaaja, kasvattaja ja oppimisympäristön luoja. Näiden lisäksi myös moniosaaja, yhteyksien luoja, kouluttaja, markkinoija ja konsultti. Ja vielä kansainvälistynyt tietotekniikka- ja tiimityöosaaja ja yrittäjä.

Ollakseen hyvä, ”päivitetty” opettaja, tulisiko opettajan selviytyä tällaisesta vaatimus viidakosta? On muistettava, että opettaja on ihminen, ei kone. Aika ei yksinkertaisesti riitä kaikkeen, vaikka vapaa-ajan ja työajan raja hämärtyykin. Pahoin pelkäämme, että jos opettaja yrittää olla kaiken tuon em. vaatimusten mukainen, ei hänellä koskaan ole vapaa-aikaa ja työssäkään on aina kiire. Ei ihminen kestä tuota vaatimusta. Opettajan on osattava hyödyntää tietotekniikkaa ja valjastettava se niin käyttöönsä että se auttaa ja nopeuttaa työn tekoa.

Ei riitä, että opettaja opettaa nykyistä tietoa, vaan oppijalle on luotava edellytykset oppia jatkuvasti uutta: oppimaan oppimisen taito on tullut hitaasti, mutta selvästi koulutuksen keskeiseksi tavoitteeksi (Rauste von-Wright, Soini 2003, 52).

Opettaja on oppimistilanteen järjestäjä, joka esittää opiskeltavan asian ja saa aikaan oppijan päässä ristiriidan, jonka oppija haluaa ratkaista. Tuloksena tästä on opiskelutilanne, jossa oppija muuttuu uuden tiedon etsijäksi. Samalla perinteiset opetustilanteet muuttuvat oppilaan omaehtoiseksi informaation etsinnäksi ja käsittelyksi. Oppimisessa ymmärtäminen on tärkeämpää kuin ulkoluku.

Opettajan vaatimustaso kasvaa. Miten opettaja saa järjestettyä sellaisen oppimistilanteen, että pystyy suuntaamaan oppilaiden tarkkaavaisuutta oppimisen kannalta tärkeisiin asioihin. Tulevaisuuden kuva opetuksesta voisi olla esimerkiksi vastavuoroinen opettaminen, jossa oppilaat toimivat vuorotellen opettajina. Kun oppilaat edistyvät opettajan roolissa, varsinainen opettaja siirtyy vähitellen taka-alalle, mutta ei jätä oppilaitaan yksin, vaan tukee oppimista ja antaa tarvittaessa palautetta. (Tynjälä 2000, 135.)

Uusissa tilanteissa konstruktivistisen oppimiskäsityksen soveltaminen riippuu väistämättä opettajan tavasta hahmottaa tehtävänsä, sekä hänen tietoistaan, taidoistaan ja luovasta joustavuudestaan. Näin nostetaan esiin opettajuus, joka kyseenalaistaa monia perinteisiä selviöitä. (Rauste-Von Wright, Soini 2004, 176.)

Haasteita tulevaisuuden opetustyössä riittää, opettajan täytyy tietojen ja taitojen hallitsemisen lisäksi myös hallita ihmissuhdetaitoja. Nämä opetettavan (esim. jonkun ammattialan) tiedot muuttuvat koko ajan alati muuttuvassa yhteiskunnassa.

Ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön merkittävin kysymys on työpaikalla oppiminen osana ammatillista peruskoulutusta. Oppilaitokset tai työpaikat yksin eivät kumpikaan ole ihanteellinen koulutuksen ympäristö, vaan osa sitä kulttuuria, jossa ammatillinen kasvu voi tapahtua, sanoi puheenvuorossaan opetusministeri Maija Rask Tampereella avatessaan Suomen EU-puheenjohtajakautteen liittyvän konferenssin.

Yhteistyöllä on mahdollista edistää myös uusien innovaatioiden käyttöönottoa ja kehittää työorganisaatioiden toimintaa. Yhteistyötä tarvitaan kaikissa vaiheissa koulutustarpeiden ennakoinnista koulutuksen suunnitteluun, opetukseen ja arviointiin. Parhaimmillaan tämä yhteistyö on pitkäjänteistä ja jatkuvaa ja toimivalla yhteistyöllä parannetaan koulutuksen laatua ja saadaan koulutus vastaamaan entistä paremmin työnantajien odotuksia.

5 Opettajan työn haasteita ja niihin vastaaminen

”Paras tietää, mitä etsit, ennen kuin aloitat etsimisen”

-A. A. Milner/ Nalle Puh

Miten opettaja voisi kohdata nämä jatkuvan muutoksen aiheuttamat haasteet, niin etteivät hänen voimavaransa ehdy? Eräs keino piilee asennoitumisessa. Jos vain kauhistelee eikä itse osallistu muutokseen, jää pois muutoksen virrasta. Muutoshalukkuus ja itsensä kehittäminen tulee kokea positiivisena ja sisältyä työhön, eikä ylimääräisenä ponnisteluna.

<http://ktl.jyu.fi/arkisto/arkisto/tied271003.htm>

5.1 Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen haasteet

Opettajan työnkuvaan liittyvät muutokset haastavat opettajan jaksamisen arjessa. Opettajan perinteisiä työtehtäviä on laajennettu mm. tutkimus- ja kehittämistoimintaan. Työstä on tullut vaativampaa ja ajan puutteen vuoksi mm. ylitöiden määrä on lisääntynyt. Samalla voimavarat ovat vähentyneet. Nykyinen tilanne aiheuttaa usein mm. stressiä ja työterveysongelmia.

Työhyvinvoinnin kehittäminen sekä opettajilla että monilla muillakin ammattialoilla on astunut avainasemaan. Parantavina tekijöinä voidaan mainita mm. työn organisointi, työtehtävien tärkeysjärjestyksen miettiminen ja uusiin asioihin perehdyttäminen. Henkinen rasittavuus on vähäisempää työpaikolla joissa työt on organisoitu hyvin ja joissa ilmapiiri on keskustelevalta, avoin ja rohkaiseva.

Sairaspoissaoloja voidaan pitää työhyvinvoinnin indikaattorina. Työuupumuksen on todettu olevan neljänneksi yleisin syy työstä poissaoloihin, yhteistyö työterveyden kanssa on selvästi vähentänyt poissaoloja. Työyhteisön ilmapiiriin voidaan vaikuttaa positiivisesti esim. opettajien yhteisten hyväksi havattujen toimintatapojen luomisella ja niitä noudattamalla. Olipa kyseessä sitten vakituisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa oleva henkilö, on tasa-arvoisuus ja tasapuolinen kohtelu henkilöstön keskuudessa kannattavaa. Pätkätyöt korostavat keskinäisiä eroja ja työntekijöiden välistä kilpailua. (Siltala 2004, 370.)

Työyhteisössä mm. kannustavuus, palautteiden käsitteleminen, vanhoista toimintatavoista pois oppiminen ja mahdollisimman vähän byrokratiaa sisältävien toimintatapojen luominen synnyttää laadukasta työilmapiiriä. Pätkätyöt aiheuttavat osaltaan sen, että opettajanhuone jakautuu kolmeen kastiin: vakinaisiin, jotka voivat vaikuttaa työhönsä, määräaikaisiin opettajiin ja nöyriin sijaisiin. Pohdimme, että nopeasti muuttuvissa tilanteissa määräaikaiset työsopimukset voivat olla tietyllä tavalla käyttökelpoisia niin työntekijälle kuin työnantajallekin.

Henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan karkeasti jakaa kahdelle tasolle: yksilö- ja yhteisötasolle. Edistämisen keinoja työhyvinvointiin yksilötasolla on sovittaa työn sisältö ja vaatimustaso oikein ja realistisesti, saada riittävästi tietoa oman työn onnistumisesta ja sen jatkuvuudesta, luoda ergonomisesti ja fyysiseltä ympäristöltään turvallisia työpisteitä, sekä kiinnittää huomiota terveyteen ja jaksamiseen.

Edistämisen keinoja yhteisötasolla voisi olla esim. riittävien materiaalien resurssien takaaminen, ja pyrkiminen tietoisesti suunnittelemaan ja hallitsemaan yhteisön toimintaprosesseja. Luomalla toimivat tiedon ja kokemuksen vaihtokanavat taataan dialogin jatkuvuus yhteisössä, sekä ennakoimalla henkilöstön toimintakyvyn ja terveyden muutoksia.

Yhteisötasolla työhyvinvoinnin kehittäminen vaikuttaisi myös niin, että tiedon kulun katkokset vähenisivät ja yhteistyön esteet mataloituisivat ja eripuraa olisi vähemmän, mikä taas auttaisi henkilöstöä tiedostamaan paremmin yhteisiä tavoitteita.

Ajankohtaiseksi aiheeksi on noussut myös sisäinen yrittäjäyys, koska on tunnistettu yritysten ja muiden työyhteisöjen tarvitsevan uutta elinvoimaa ja peräänkuulutettu yrittäjämäistä käyttäytymistä myös suuriin organisaatioihin. Yrittäjyyteen liitettäviä piirteitä, kuten innovatiivisuutta ja joustavuutta, on alettu pitää tavoiteltavana. (Koiranen-Pohjansaari 1994, 31.)

Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan ympäristöön sidoksissa oleva asennetta, kuten korkeaa ammattitaitoa ja itsenäistä vastuuta vaativia tehtäviä. Asioilla on taipumusta kasaantua. Puhutaan lumipallovaikutuksesta, myönteisestä tai kielteisestä kehästä. Sisäinen yrittäjyys tai sen puute näkyy yrityksen lopullisessa tuloksessa menestyksenä tai menestymättömyytenä. (Äikäs-Kohonen 1994, 50.)

Sisäinen yrittäjyys on vapaaehtoista vastuun ottamista omista tekemisistään ja oman työn arvostamista. Yrittäminen toisen palveluksessa on ajatuksena tuore ja vaatii omaa osaamistaan. Sisäinen yrittäjyys on moderni ajattelutapa, jolla pyritään myönteiseen kehitykseen, se kattaa niin yrityksen kuin henkilöstönkin edut.

Eräs tapa pärjätä muutoksessa on noudattaa sisäisen yrittäjyyden periaatteita, joita ovat mm. omatoimisuus, sitoutuminen, itseohjautuvuus, sopeutumiskyky, elinikäinen oppiminen, hyvä yhteistyökyky, hyvä elämänhallinta, tuloksellinen ja tavoitteellinen toiminta. (Huuskonen 1998,).

Yritteliäs elämänsä asenne on itsensä tuntemista ja sitä kautta itsensä kehittämistä, kun on tällainen asenne suhtautuu ihminen aktiivisesti asioihin ja myös vaikuttaa positiivisesti ympärillä oleviin ihmisiin. Yritteliääksi kehittyminen alkaa halusta, eli motivaatiosta kehittää itsessään tietyn tavoitteen saavuttamiseksi. Ihminen on sisäisen yrittäjyyden omaksumana oma-aloitteinen ja aktiivinen toimija. Sisäinen yrittäjyys ei tarkoita sitä, että jokainen tekee työtään maksimisuorituksella sekä ajallisesti, että henkisesti. Käytännössä sisäinen yrittäjyys merkitsee oikeaa määrää työtä, oikean laatuista työtä ja oikealla asenteella tehtyä työtä.

Työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen voi myös olla riski hyvinvoinnille. ”Se, ettei enää ole aikaa, jolloin psyykkinen energia ei olisi työn käytettävissä, ruokkii loputonta työssäolon tunnetta.” toteaa tutkija Jari Hakanen Työterveyslaitokselta (Siltala 2004, 233).

Hyvässä työympäristössä vallitsee tietynlainen avoimuus ja siellä voidaan puhua kaikista asioista, myös ikävistä ja mieltä vaivaavista. Kaikki työympäristön jäsenet ovat tasavertaisia ja heillä on mahdollisuus osallistua keskusteluihin, oikeastaan onkin velvollisuus esittää mielipiteitä.

(Heikkonen J, 21.4.2008) Mielipiteitä on voitava esittää ja erilaisia mielipiteitä tulee myös sietää.

Hyväksytyt ehdotukset johtavat käytännön toimenpiteisiin. Terveessä työympäristössä jäsenet kokevat keskustelun ja mielipiteen kautta itsensä tärkeäksi ja aidosti vaikuttaviksi, myös työntekijöiden itsetunto kohenee mistä seuraa keskittymiskyvyn parantuminen ja ihmissuhteiden kehittyminen. Myös itsekontrolli kehittyy ja vihan ja masennuksen tunteita pystyy käsittelemään paremmin, silloinkin kun oma työ on kyseessä. (Heikkonen J, 21.4.2008.)

Vinkkejä opettajan henkilökohtaiseen työssä jaksamiseen viitaten Savon Sanomien (25.02.2008) artikkeliin:

Listaa tekemättömät työt tärkeys järjestykseen	Varaa riittävästi vapaa-aikaa
Älä lykkää tylsien tai vaikeiden töiden aloittamista	Etsi itsellesi sopiva rentoutumiskeino: ulkoilu, liikunta tai muu harrastus
Sunnittele ajankäyttö: jaa isot tehtävät osatavoitteiksi	Huolehdi ihmissuhteistasi, seurustele ystäväsi ja perheesi kanssa
Aseta realistisia tavoitteita	Älä pohdi yksin huoliasi, kerro niistä jollekin
Älä vaadi itseltäsi liikaa äläkä liian vähän	Pidä lomaa kun mahdollista, lyhytkin tauko virkistää
Opettele sanomaan EI	Syö ja nuku hyvin
Epävarmuus aiheuttaa stressiä, hanki tietoa tulevasta	Jos stressi aiheuttaa unettomuutta rauhoita illat

5.2 Työelämäyhteistyön haasteet

Opettajien lisäksi oppilaatkin ovat joutuneet kohtaamaan muutosten tuomat haasteet. Uudet opetussuunnitelmat, HOJKS:t, oppimis- ja opetuskäsitysten muuttuminen hiljalleen behaviorismista konstruktivismiin, suljetuista erityisluokista integraatioon ovat vaikuttaneet opiskeluun.

Oppilaitokset ovat muuttumassa yhä moniammatillisemmiksi, tämä vaatii opettajilta itsereflektointia ja sopeutumista. Opettajat ovat ammattiryhmä, jossa ei ole ”epäonnistujia”. Oma toimintaa ja opetusta ja arjesta selviytymistä ei välttämättä ole haluttu pysähtyä miettimään itseksensä saati sitten työkavereiden kanssa. Vaikka muutoksia ja kehitystä tapahtuu nykyään jatkuvalla syötöllä tämän hetken yhteiskunnassa, arvot ja asenteet ovat lämmenneet yksilökeskeisemmiksi. (Laitvirta Saara & Saarelainen Suvi, 2003.)

Opettajan tulisi olla yhä paremmin selvillä sekä koulun sisällä, että koulun ulkopuolella vallitsevista odotuksista. Tiedon määrän ja erilaisten vaihtoehtojen määrän kasvaessa tätä muuttuvaa tehtäväkenttää ei ole helppo hallita. Opettajan ja koulun kehittyminen näyttäisi yhä enemmän olevan kiinni opettajien mahdollisuuksista ja kyvystä pitää yllä monipuolista ja ajankohtaisiin tarpeisiin reagoivaa yhteistyöverkostoa.

5.3 Toimintaympäristöjen muutoshaasteet

Kun tulevaisuuden ennustaminen tulee yhä vaikeammaksi ja kohtalaisenkin ennustettavuuden aikajännite lyhentyy, opettajan työn haasteena on entistä joustavampi ja dynaamisempi reagoiminen toimintaympäristön muutoksiin ja erityisesti muutoksesta tuleviin heikkoihin signaaleihin (Sahlberg 1996, 62). Kehitys johtaa kasvatustoiminnan peruskäsitusten uudelleenarvioimiseen, ja siinä korostuvat moniarvoisuus, yksilöllisyys, valinnanvapaus ja erityisosaaminen. Tämän vuoksi yhteistyö- ja kommunikaatiovalmiuksien merkitys korostuu, sitä mukaa kuin valinnanmahdollisuuksien määrä kasvaa sekä päätösvallan hajauttaminen ja verkostoituminen etenevät. Edellä kuvattuja muutosilmiöitä yhdistää opettajien yhteistyötarpeen korostuminen.

Koulun viimeaikaisen muutoskehityksen yhteisenä nimittäjänä on yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen merkityksen korostuminen. Jos työssä olemassa olevat tavoitteet ovat riittävän selvät ja kaikkien hyväksymät, ovat työn tavoitteet ihmisiä yhdistävä tekijä, työyhteisön jäsenillä tulee olla suurin piirtein yhdenmukainen käsitys yhteistyön tarkoituksesta (Vakkuri 1998, 30.)

Tietynlainen organisaatorakenne voi myös auttaa muutospaineitten kohdatessa. Sengen mukaan uuden oppiminen on tulevaisuudessa avainasemassa. Oppivassa organisaatiossa tiimin jäsenet luovat itse oman todellisuutensa ja tiedostavat sen ja pystyvät myös tarvittaessa muokkaamaan toimintaympäristöään. Oppivassa organisaatiossa kaikki oppivat, koska toiminnan taustalla on tietoinen pyrkimys edistää henkilöstön osaamista. (Stranius 2001, 3-4.)

Työn muutoksen tuomia haasteita keitetään terveessä työympäristössä paremmin kuin huonossa,

terveestä työyhteisöstä voidaan löytää seuraavia tunnusmerkkejä:

- Tietoisuus tavoitteista
- Johtajuus selkeä, mutta siitä ei tehdä "numeroa"
- Tehtäväjako selkeä, joustava
- Tiedonkulku riittävä
- Kuormituksen säätelymahdollisuus
- Sitoutuneisuus, motivaatio (yrittäjäyys)
- Luovuuden tukeminen
- Yhteistyön sujuminen
- Tunnetaan toisten elämäntilanne ja henkilökohtainen tila
- Tuetaan toisia, ryhmässä ei ole erakoita
- Nähdään erilaisuus "mausteena" (Heikkonen J, 21.4.2008)

5.4 Opetussuunnitelmatyön haasteet

Opettajan tehtävänä on paitsi toteuttaa opetussuunnitelmaa, myös jatkuvasti kehittää sitä. Hänen tulee myös arvioida opetussuunnitelman toteutumista ja opetussuunnitelmaan liittyviä muutostarpeita. Opettajalta vaaditaan lisääntyvässä määrin näyttöä koulun toiminnan laadusta ja tilasta. Tämä edellyttää yhteistä keskustelukulttuuria, yhteistä käsitystä opetussuunnitelman edustamista arvoista, ihmiskäsityksestä ja oppimiskäsityksestä sekä mahdollisuutta arvioida näiden käytännön toteutumista.

<http://herkules.oulu.fi/isbn9514264053/html/c58.html#AEN67>

Vertaisopettajien tuki on tärkeää, yhteistyön merkitys muiden opettajien kanssa kannustaa jaksamaan työssä, esim. tiedon jakaminen ja vaihtaminen. Eräässä koulussa opettajat kokivat että kun oli yhteinen tila, jossa jokaisella on oma työpöytä, tunnit pystyi suunnittelemaan koulun tiloissa omalla paikallaan, mutta yhdessä. Näin syntyi ihan arkipäivän vertaistukea ja yhteistyötä esim. keskustellessa eri opetusmenetelmistä. Mutta nyt kun yhteistä työtilaa ei ole, jokainen suunnittelee ja työskentelee yksin joko oman pöytänsä ääressä luokassa tai sitten vie työt kotiin. Tämä vähentää opettajien mahdollisuutta yhteisölliseen työskentelyyn ja ideoiden vaihtoon.

5.5 Opetus- ja ohjaustyön haasteet

Opettajan roolin muutos tiedonjakajasta oppimisen ohjaajaksi vahvistuu ja silloin merkitykselliseksi kohoaa ihmiskäsitys - ihmisen kohtaaminen ja kyky tehdä yhteistyötä.

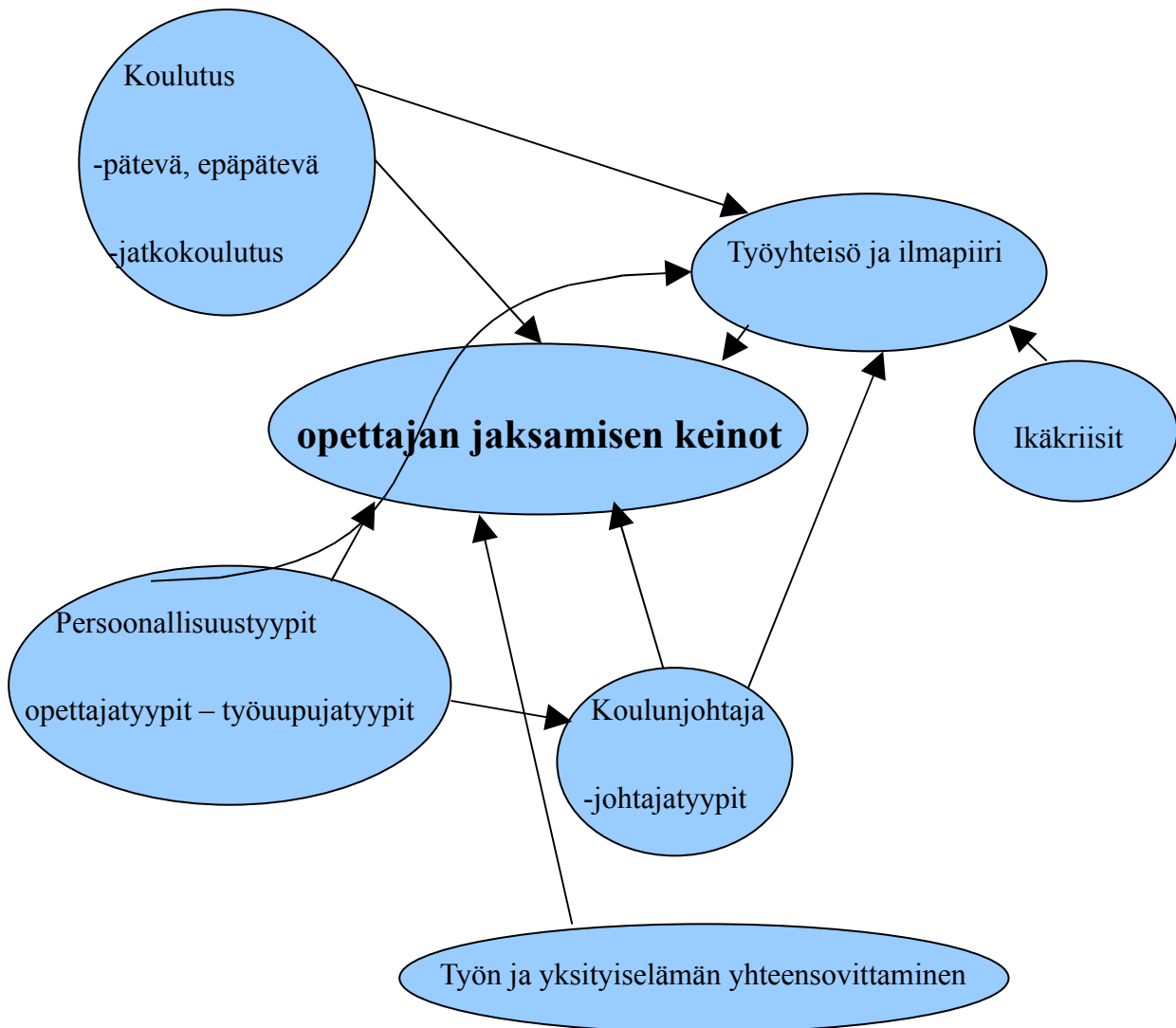
Opettajan ohjaajan rooli korostuu: sen sijaan, että pyrkisi itse olemaan tähtenä tavoitteena on kukoistaa sillä, että saa muut kukoistamaan. Tämän seurauksena oppimistilanteiden uskotaan olevan tulevaisuudessa yhä enemmän vuorovaikutteisia ja yhteistoiminnallisia.

Pedagoginen ajattelu ja sen kehittäminen on opettajan ammatin peruskysymys. Opettajan työn perustana on oltava syvälinen oppimisteoreettinen tietämys (opettajan oltava oppimisen ja opettamisen asiantuntija) - tiedon sisältö voi vaihdella, vaikka opettamisen laatu on samankaltainen.

Kaksi keskeistä ja tärkeää kysymystä ja haastetta ammatti-opetukselle :

- 1) tunnistaa ja tunnustaa opiskelijan henkilökohtaiset ominaisuudet uniikkeina kykypotentiaaleina
- 2) rakentaa opiskelu ja koulutusprosessit niin, että ne tukevat ja motivoivat persoonallisten taipumusten pohjalle rakentuvaa oppimista ja ammatillista kasvua (Seppo Helakorpi, 20) (<http://ope.aokk.fi/~shelakorpi/tyonmuutos.ppt>)

Opetustyötä tehdään opettajan koko persoonallisuudella ja opetuksen hyvä onnistuminen edellyttää opettajan työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen olevan hyvällä tasolla. Hyvin työssään jaksavat ja motivoituneet opettajat pystyvät ylläpitämään opetuksen korkeaa laatua ja tekemään tarvittavaa moni ammatillista yhteistyötä ja yhteistyötä myös huoltajien kanssa sekä osallistumaan koulun jatkuvaan kehittämistyöhön. Tutkimusten mukaan opettajan ihmiskäsitys määrittää eniten opettajuuden laatua, siksi valinnassa pitäisi selvittää henkilön ihmiskäsityksen eettistä ulottuvuutta ja yhteistyötaitoja. Tähän tulisi yrittää löytää joitain testistöjä tai mittareita. Mutta motivaation mittaaminen tärkeätä, nykyisin painotetaan kirjatenttejä. Toisaalta opettajan organisointikyky, kyky johtaa on tärkeää. <http://ktl.jyu.fi/arkisto/arkisto/tied271003.htm>



6 Pohdinta

*”Tiedosta ei ole mitään hyötyä, ellei sitä
jaa muille” (Savon
Sanomat, 2008)*

Elämme siis vahvasti muuttuvassa yhteiskunnassa, ja rattaissa on vaan yritettävä pysyä mukana. Mielestämme on selvää, että yhteiskunnalliset muutokset ja kehitys heijastuvat sekä opetuksen sisältöön, että oppilaitoksissa tapahtuvaan opetukseen.

Työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin vastaaminen edellyttää meiltä opettajiksi opiskelevilta sekä opetustyössä toimivilta yhteistyötaitojen lisäksi kykyä yhdistää opetusta tutkimus- ja kehittämistoimintaan. Muutokset vaikuttavat opettajan osaamistavoitteisiin ja heijastavat opettajan työn dynaamista luonnetta. Hanketta tehdessämme olemme mielestämme tutustuneet mahdollisimman laaja-alaisesti siihen, minkälaista ammatillisen opettajan työ on tänä päivänä ja kuinka se on muuttunut vuosikymmenten kuluessa. Hanke on auttanut meitä löytämään keinoja pysyäksemme mukana työelämän jatkuvassa muutosten myllerryksessä, tunnistamalla ja sitten kehittämällä omia vahvuuksia pystymme mukautumaan muutokseen. Jos olemme muutosta vastaan, emmekä päivitä itseämme, ei kehittymistä tapahdu. Jäämme pois sekä yhteiskunnallisesta, että oman itsensä kehittämistä. Kun hanketta on työistetty kaksin, on opittu kehittävässä mielessä huomioimaan molempien ajatuksia ja mielipiteitä ja ne ovat herättäneet yhteisiä pohdintoja.

Mielestämme opettajan ammatissa toimisen edellytyksenä on tullut vahvasti esille jatkuva itsensä ja työnsä kehittäminen. Ihmis-, tieto- ja oppimiskäsitykset ovat oleellinen osa opettajan ajattelua ja vaikuttavat asennoitumisessa opettajuuteen. Nykyaikainen yksilö- ja minäkeskeinen ilmapiiri on luonut pohjan opetuksen ja oppimisen yksilöllistämiseksi ja edistää opiskelijalähtöistä oppimiskäsitystä.

Mieleemme nousi kysymyksiä: Onko olemassa oikeaa tapaa opettaa? Tarvitaanko erilaisia asioita opettaessa erilaisia menetelmiä? Opettajien opetustavoissa kuvastuu heidän asenteensa, saamansa koulutus ja sen välittämä oppimiskäsitys, usein myös kulttuuriset arvot. Jokaisella opettajalla on oma persoonallinen tapa opettaa, kahta samanlaista opettajapersoonaa tuskin löytyy. Opettajan ikä, kokemus, elämäntilanne ja sukupuoli ovat henkilökohtaisia tekijöitä, jotka muovaavat jokaisesta opettajasta oman persoonansa.

Opettaja luo myös aina jonkinlaisen suhteen oppilaisiin, se voi olla hyvä tai huono tai jotain siltä väliltä. Opettajalla on myös mahdollisuus jatkuvaan työn ja itsensä kehittämiseen mm. erilaisten lisäkoulutusten muodossa, erilaisten opetusmenetelmien avulla voidaan saada parempaa oppimista ryhmästä, että opetettavasta asiasta riippuen. Omalta kohdaltamme pedagoginen ajattelu on avartunut siten, että emme jämähtäisi vain käyttämään perinteisiä ajattelumalleja, vaan rohkeasti kokeilisimme uusia ideoita. Opettajan ei tarvitse olla täydellinen eikä pakertaa vain yksin. Olemme huomanneet, että opettajien työyhteisössä on mahdollista jakaa ajatuksia ja tarvittaessa pyytää tukea oman työn tekemiseen.

On helppoa tuoda esille uusien oppimiskäsitysten käyttömahdollisuuksia, ongelmana on kuitenkin perinteisten menetelmien juurtuminen opettajien ajatteluun. Tiedot ihmisestä psyko-sosiaalisena eläimenä ja ihmisen eri tavoista oppia antavat opettajalle erilaisia välineitä hyvään opettamiseen ja oppimisen toteutumiseen. Opettajana mielestämme keskeisenä ohjenuorana voisi pitää jokaisen opiskelukohteen yhteydessä oppimaan oppimisen tavoitetta.

Opettajan erityisosaamisen olemme huomanneet koostuvan tiedoista, taidoista sekä asenteista. Opettajan on samalla oltava sekä muuntautumiskykyinen, että omaksuttava myös päällekkäisiä ammattirooleja. Perehtyessämme opettajan ammattiin tuli selkeästi ilmi, että opetustyön lisäksi opettaja on oppimisprosessin ohjaaja, verkostojen luoja, kuuntelija ja asiantuntija--mutta ennen kaikkea persoona, joka olemuksellaan on oppijan tukena.

Tieto lisääntyy, sitä jaetaan Internetissä kaikkien saataville, mutta tietotulvaan ei saisi ”hukkaa”. Opettajilla on tänä päivänä runsaudenpula, ja se voi ahdistaa monia, kun täytyy valita se tieto mikä on opetuksen kannalta tärkeää. Mielestämme opetussuunnitelman sisältö rajaa opetettavan tiedon määrää, jos sitten mielenkiintoa riittää voi jokainen hakea sitä lisää eri lähteistä. Viestinnän tekninen kehitys tarjoaa myös uusia mahdollisuuksia opetukseen, kunhan tietotekniikan osaamista ja kehittämistä pidetään ajantasalla.

Pärjätäkseen muutoksessa täytyy uskoa itseensä ja kykyyn kehittää positiivisella ajattelulla omaa yritteliästä elämänasennetta. Työyhteisössä työntekijän on ymmärrettävä oma osuutensa koko työprosessissa ja huomioitava työyhteisön toiset jäsenet, -tämä ei kuulu mulle- asenne vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin. Kuitenkin työntekijän asennoitumiseen ja työn arvottamiseen vaikuttaa työsuhteen luonne. Vakituisen työpaikan varmuus sitouttaa työntekijän, kun taas määräaikainen saattaa pitää työntekijän pinnallisena ja ”vierailijana”, jota vakituinen työyhteisökään ei välttämättä ota tosissaan. Määräaikaisen sanomisia ja puuttumisia ei katsota hyvällä ja voi olla ettei hän tule valituksi uudelleen jos esittää liian topakoita mielipiteitä tai kritiikkiä esim. työyhteisöstä ja asioiden uudelleen organisoinnista.

Henkilöstö ja muut toimijat on alusta alkaen otettava mukaan muutokseen virtaan. Moni väsyä jatkuvaan muutokseen ja ainainen uusiutuminen ilman hengähdystaukoa alkaa ottaa suoranaisesti päähän. Muutokset pitäisi kokea rakentavasti ja mahdollisuudeksi, mutta samalla työntekijöiden työ ei saisi olla uhattuna. Ongelmat pitää nostaa pöydälle ja puhua niistä avoimesti.

Aktiivinen kuuntelu ja rakentava keskustelu sekä arvojen kunnioittaminen auttavat oikeiden ratkaisujen tekemisessä.

Työssäkävien ammatillisen osaamisen jatkuva päivittäminen on suuri haaste ammattiopettajille. Elinkeinoelämä ja yrittäjäyys heijastuvat ammatillisen opettajan työhön, ei pelkästään siten, että opettajan olisi hallittava yrittäjäyteen liittyviä asioita, vaan myös opettajan asenne omaan työhönsä tulisi olla yrittäjämäinen. Itsensä päivittäminen monialaosaajaksi projekteihin ja tutkimus- ja kehittämistoimintaan osallistuminen vie käytännössä oman aikansa ja tunne ettei kaikkea työtä ennätä tehdä työ ajan puitteissa vie opettajalta voimavaroja. Tutkimus ja kehitys pitäisi ottaa osaksi opetusta ja opettajan itsensä päivittäminen ja kurssittaminen pitäisi kuulua kokonaistyöaikaan.

Pedagogiikkaa, opettajuutta ja opettajan roolia tulisi selkeyttää ja kiinnittää huomiota opetuksen laatuun. Kaikkien ei ole hallittava eikä oltava mukana kaikessa, vaan jokainen tunnistaisi omat vahvuutensa ja keskittyisi kehittämään niitä. Opettajan on myös itse selkiytettävä asenteensa muutokseen, jottei tuntuisi jäävänsä sen jalkoihin.

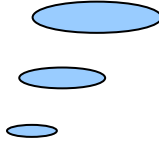
Yhteiskunnalliset haasteet nostavat esiin mm. epäinhimillistä käyttäytymistä joka uhkaa kouluyhteisöjen turvallisuutta. Fyysisistä ja henkisistä voimavaroista huolehtiminen on koko yhteiskunnalle tärkeää. Ammatillisen opettajan haasteet kasvavat ja niihin pyritään vastaamaan ja hallitsemaan ne, unohtamatta kuitenkaan inhimillisiä rajoja.

*”Kaikki muuttuu paitsi se,
että kaikki muuttuu”*

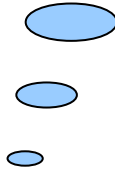


”Matka jatkuu tuttuun ja tuntemattomaan” Salla syksy 2007, Sari Vuorisalo

! Kun tulet umpikujaan, muutu – muuttuneena pääset läpi.
I Ching



Kukka ja lintu ovat ilon opettajia.
Sören Kierkegaard



LÄHTEET

Heikkonen Jalmari

Kari, J., Moilanen, P., Räihä, P. 2001. Opettajan taipaleelle. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopaino.

Kansanen, P. 2004. Opetuksen käsitemaailma. Juva. Ps-kustannus, Opetus 2000.

Kauppila, R. 2003. Opi ja Opetä tehokkaasti. Psyykinen valmennus oppimisen tukena. Juva. Ps-kustannus, opetus 2000.

Koiranen, M. Pohjansaari, T. 1994. Sisäinen yrittäjäyys, innovatiivisuuden, laadun ja tuottavuuden perusta. Tammer-Paino oy. Tampere.

Leino, Anna-Liisa., Leino, Jarkko. 1997. Opettaminen ammattina. Rauma. Kirjapaino Oy West Point.

Milne, A.A. 2000. Nalle Puhin pieni kirja viisaudesta. Hongkong

Patrikainen, R. 1999. Opettajuuden laatu. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Savon Sanomat, 2006-2007. Opetukseen ja opettajuuteen liittyvät lehtileikkeet.

Siltala, Juha. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu. Otava.

Stranius, Leo , 2001. Oppiva organisaatio ja yksilö. Muutoksen hallinta uudessa toimintaympäristössä

Tiilikkala, L. 2004. Mestarista Tuutoriksi. Suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus.

Vakkuri, Raimo. 1998. Pelimerkeistä persooniksi. Keuruu. Otava.