



**Joustavat opintopolut**  
**– merkittävä osa Kankaanpään Opiston**  
**perustehtävän kehittämistä**

Merja Haaksiluoto-Virtanen

Ammatillisen opettajankoulutuksen  
kehittämishanke  
Toukokuu 2012  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
Tampereen ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Haaksiluoto-Virtanen Merja

Joustavat opintopolut - merkittävä osa Kankaanpään opiston perustehtävän kehittämistä

Ohjaaja: KT, yliopettaja Kaarina Ranne

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 28 sivua + 2 liitesivua  
Toukokuu 2012

---

Tässä Tampereen ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun opettajaopintojen kehittämishankkeessa selvitin Kankaanpään Opiston ammatillisissa perustutkinnoissa opettavien päätoimisten opettajien näkemyksiä joustavien opintopolkujen toteuttamisesta tutkintojen sisällä ja välillä. Toteutin selvitystyön opiston johdon tukemana ja toiveesta, koska valtioneuvosto on 15.12.2011 hyväksymässään koulutuksen ja tutkimuksen 2011 – 2016 kehittämissuunnitelmassaan asettanut yhdeksi toisen asteen ammatillisen koulutuksen painopistealueeksi joustavien opintopolkujen kehittämisen.

Kuvasin kehittämishankkeessani ensin Kankaanpään opistoa koulutusorganisaationa. Sitten esittelin koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman 2011 – 2016 keskeiset tavoitteet toisen asteen ammatillisille perustutkinnoille. Sen jälkeen esittelin Kankaanpään opiston päätoimisille ammatillisissa perustutkinnoissa pääsääntöisesti opettaville opettajille suunnatun joustavia opintopolkua käsittelevän kyselyn tuloksineen.

Tein tästä kehittämishankkeestani konkreettisen työelämänlähtöisen toimintatutkimuksellisen kehittämishankkeen, josta uskon olevan hyötyä opiston joustavien opintopolkujen kehittämisprosessissa.

---

Asiasanat: Kankaanpään opisto, Koulutus ja tutkimus vuosina 2011 - 2016, joustavat opintopolut, artesaanin perustutkinto, nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinto

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	KANKAANPÄÄN OPISTO .....	6
	2.1 Kankaanpään opiston koulutustarjonnasta .....	6
	2.1.1 Vapaa sivistystyö – kansanopiston olemassa olon kulmakivi .....	6
	2.1.2 Ammatillinen peruskoulutus.....	7
	2.1.3 Ammatillinen lisäkoulutus .....	8
	2.2 Toiminta-ajatuksesta, arvoista ja toimintakulttuurista.....	9
	2.3 Laatutyöstä ja toimintajärjestelmästä .....	10
	2.4 Asiantuntijaorganisaatio asettaa johtajuudella haasteita.....	11
3	VALTION KOULUTUSPOLIITTINEN OHJELMA ASETTAA HAASTEITA TOISEN ASTEEN KOULUTUKSELLE.....	12
	3.1 Koulutustakuu yhteiskuntatakuun osana.....	12
	3.2 Joustavat opintopolut .....	13
	3.3 Joustavat opintopolut käytännössä Kankaanpään opistossa .....	13
4	TOIMINTATUKIMUKSELLISEN OSAN TOTEUTUS.....	15
	4.1 Tutkimusmenetelmän valinta .....	15
	4.2 Teemojen valinta.....	16
	4.3 Aineiston keruu .....	17
	4.4 Aineiston analysointi .....	17
5	JOUSTAVAT OPINTOPOLUT – HAASTE, UHKA VAI MAHDOLLISUUS OPETTAJAN NÄKÖKULMASTA .....	19
	5.1 Opiston koulutuskulttuuriin, koulutuskäytäntöihin ja työmenetelmiin liittyvät seikat .....	19
	5.1.1 Oppilaitoksen koko .....	20
	5.1.2 Lukujärjestystekniset seikat.....	20
	5.1.3 Suunnittelu ja suunnitelmallisuus.....	21
	5.1.4 Tutkintojen sisällöt.....	21
	5.1.5 Henkilöstöön liittyvät asiat .....	22
	5.2 Opiston sosiaalisiin suhteisiin, työnjakoon ja johtajuuteen liittyvät seikat.....	23
	5.2.1 Yhteistyö ja yhteisöllisyys .....	23
	5.3 Mitä voi tehdä.....	24
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	26
7	LÄHTEET .....	28

## 1 JOHDANTO

Tämä Tampereen ammatillisen opettajakorkeakoulun kehittämishanke on toimintatutkimuksellinen kehittämishanke, jossa selvitän teemahaastattelun avulla Kankaanpään Opiston opettajien näkemyksiä joustavien opintopolkujen toteuttamisen mahdollisuuksista Opiston ammatillisissa perustutkinnoissa. Selvitän, mitkä seikat opettajat kokevat joustavia opintopolkuja tukeviksi ja mahdollistaviksi asioiksi Opiston toimintakulttuurissa, sosiaalisissa suhteissa ja johtamisessa, millaiset asiat he kokevat tällä hetkellä esteiksi joustavien opintopolkujen luomisessa ja toteuttamisessa ja mitä Opiston toimintakulttuurissa, sosiaalisissa suhteissa ja johtamisessa pitäisi muuttua tai tapahtua, jotta joustavat opintopolut voisivat toteutua.

Lähtökohdaksi olen valinnut valtioneuvoston 15.12.2011 hyväksymän Opetus- ja kulttuuriministeriön laatiman koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman 2011 – 2016 toisen asteen koulutukselle asettaman joustavien opintopolkujen kehittämisvelvoitteen. Toisena keskeisenä lähtökohtana pidän Kankaanpään Opiston toimintasuunnitelmaa vuodelle 2012 ja laatustandardin toimintajärjestelmän prosessikuvauksia. Näihin lähtökohtiin liitän lähdemateriaalieni teoriaa työyhteisöistä ja organisaatioista, johtamisesta ja oppilaitosyhteisön toimintakulttuurista.

Esittelen aluksia Kankaanpään Opiston koulutuksen järjestäjänä ja oppilaitosyhteisönä. Luon katsauksen Opiston laatu- ja toimintajärjestelmään. Kuvaan Opetus- ja kulttuuriministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman vuosille 2011 – 2016 toisen asteen koulutukselle antamat painopistealueet keskittyen joustaviin opintopolkuihin. Tämän jälkeen kuvaan lyhyesti toimintatutkimuksen teemahaastattelun toteuttamisen prosessin. Keskityn kuvaamaan laajemmin teemahaastattelun tuloksia ja pohdin, mitä ne tarkoittavat tutkivan oppimisen, oppivan organisaation, oppilaitoksen johtamisen ja työyhteisön sosiaalisten suhteiden näkökulmista. Teen teemahaastattelujen tulosten perusteella yhteenvedon ja esityksen oppilaitoksen johdolle, mitä tulisi tehdä joustavien opintopolkujen toteutumisen edistämiseksi Opiston ammatillisissa perustutkinnoissa.

Olen rajannut joustavien opintopolkujen toteuttamisen mahdollisuuksien ja esteiden selvittämisen opiston ammatillisiin perustutkintoihin. Selvitän opettajien näkemykset, miten joustavia opintopolkuja tällä hetkellä toteutetaan ja voitaisiin toteuttaa opiston ammatillisten perustutkintojen koulutusalojen sisällä ja välillä. Tämän takia olen valinnut teemahaastatteluun opettajista ne päätoimiset, jotka pääsääntöisesti opettavat ammatillisissa perustutkinnoissa opiskelevia opiskelijoita. Opettajien näkökulmaa olen selvittänyt, koska koulutussuunnittelijoilla ja koulutuspäälliköillä on toimintajärjestelmän mukaisesti muut foorumit tuoda käsitönsä esille joustavista opintopoluista.

## 2 KANKAANPÄÄN OPISTO

Kankaanpään Opisto on vuonna 1909 toimintansa aloittanut aatetaustaltaan sitoutumaton kansanopisto. Opiston ylläpitäjä on Pohjois-Satakunnan kansanopiston kannatusyhdistys ry., jonka jäsenistö muodostuu henkilöjäsenistä. Kankaanpään Opiston koulutus- ja oppimispalveluita ovat vapaan sivistystyön koulutukset, toisen asteen ammatilliset perustutkinnot, ammatilliset lisäkoulutukset ja maksupalvelukoulutukset. Lisäksi Opistolla on Opetus- ja kulttuuriministeriön ammatillisen lisäkoulutuksen järjestämisluvan yhteydessä myöntämä työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä. Opisto on mukana erilaisissa projekteissa ja hankkeissa itsenäisenä hanketoimijana, verkostohankkeissa koordinaattorina ja osallistuvana oppilaitoksena. (Kankaanpään opisto 2012.)

### 2.1 Kankaanpään opiston koulutustarjonnasta

Kuvaan seuraavassa Kankaanpään Opiston koulutustarjontaa, joka mielestäni on merkityksellinen kehittämishankkeeni taustaorientaation ymmärtämiseksi. Koulutustarjonnan kuvaaminen antaa käsityksen, millaisessa koulutusorganisaatiossa opiston opettajat toimivat. Toiminnan monialaisuus ja monimuotoisuus valottuvat tässä alaluvussa.

#### 2.1.1 Vapaa sivistystyö – kansanopiston olemassa olon kulmakivi

Vapaan sivistystyön koulutuksen järjestäminen on kansanopistojen pääasiallinen tehtävä. Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää kansanopistojen ylläpitämisluvat, joissa vapaa sivistystyö katsotaan kansanopistojen keskeisimmäksi tehtäväksi. Vuoden 2012 alusta kansanopistojen ylläpitämisluvat muuttuivat vapaasta sivistystyöstä annetun lain muuttumisen seurauksena. (Minedu 2012.) Lain mukaan vapaan sivistystyön tarkoituksena on järjestää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisyhteiskuntaa.

suutta tukevaa koulutusta. Vapaana sivistystyönä järjestettävän koulutuksen tavoitteena on edistää ihmisten monipuolista kehittymistä, hyvinvointia sekä kansanvaltaisuuden, moniarvoisuuden, kestävän kehityksen, monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden toteutumista. Vapaassa sivistystyössä korostuu omaehtoinen oppiminen, yhteisöllisyys ja osallisuus. Lain 2§:ssä kansanopistojen tehtävä on määritelty seuraavasti: Kansanopistot ovat kokopäiväistä opetusta antavia sisäoppilaitoksia, jotka järjestävät nuorille ja aikuisille omaehtoisia opintoja, edistävät opiskelijoiden opiskeluvalmiuksia sekä kasvattavat heitä yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. (Finlex 2012.) Kankaanpään opiston kannalta tämä on erittäin merkityksellistä, koska ilman vapaan sivistystyön koulutusta opistoa ei olisi olemassa. Tässä Kankaanpään opisto kansanopistona eroaa merkittävästi esimerkiksi ammatillisista oppilaitoksista.

Vapaan sivistystyön koulutusta opisto tarjoaa pitkäkestoisina lukuvuoden mittaisina koulutuksina ja kahdesta viiteen päivään kestävinä lyhytkursseina. Pitkäkestoisia linjoja ovat 35 opintoviikon askarruttaja, arkkitehtuuri, käsityökasvatuksen linja, sisustuskoulutus ja uusimpana 3D visualisointi. Lyhytkursseja on kirjansidonnasta joustavan mielen koulutuksiin. Vapaan sivistystyön koulutusten määrän ja monialaisuuden kasvattamiseen kiinnitetään erityistä huomiota lähitulevaisuudessa. Kehittämistoiminta vapaan sivistystyön osalta keskittyy uusien koulutustuotteiden sisällöntuotantoon ja koulutustuotteiden hallittuun käynnistämiseen. (Kankaanpään opisto 2012.)

### 2.1.2 Ammatillinen peruskoulutus

Toisen asteen ammatillisena peruskoulutuksena järjestetään käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinto, artesaani, tuotteen suunnittelun ja valmistuksen koulutusohjelma, ohjaustoiminta sekä nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan tutkinto. Kumpaakin koulutusta toteutetaan opetussuunnitelmapohjaisena päiväkoulutuksena ja näyttötutkintoon perustuvana oppisopimuskoulutuksena. Lisäksi artesaanitutkintoa järjestetään joka toinen vuosi alkavana näyttötutkintoon valmentavana koulutuksena. Nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja koulutuksen oppisopimuskoulutuksen kontaktiopetus tapahtuu pääosin Tampereella Pinnin oppimiskeskuksessa. Muilta osin ammatillisten perustutkintojen opetus tapahtuu työssäoppimisia

lukuun ottamatta Kankaanpään opistolla. Nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajien oppisopimuskoulutus toteutetaan non stop – periaatteella. (Kankaanpään opisto 2012.)

Ammatillinen peruskoulutus on muutaman viimeisen vuoden aikana lisännyt suosiotaan koko maassa. Opiston opetussuunnitelma perusteisesti toteuttaviin ammatillisiin perustutkintoihin hakevien määrät ovat pysyneet suunnilleen ennallaan, mutta ensisijaisten hakijoiden määrä on kasvanut. Ylläpitämislupa rajoittaa kuitenkin järjestettäviä tutkintoja ja opiskelijamääriä, joten ammatillisen peruskoulutuksen toimintaa ei voida kasvattaa. (Kankaanpään opisto 2012.)

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien kokoaminen suuremmiksi alueellisiksi kokonaisuuksiksi on edelleen meneillään. Pohjois-Satakunnan kansanopiston kannatusyhdistys haluaa opiston ylläpitäjänä säilyttää yksityisen koulutuksen vaihtoehdon Satakunnassa. (Kankaanpään opisto 2012.) Opetusministeriön suositukseen ja veloitteeseen entistä tiiviimmän yhteistyön ja verkostoitumisen lisäämisestä on vastattu käynnistämällä niin kutsuttu G6 federaatio viiden muun nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajakoulutusta järjestämän kansanopiston kanssa. (G6 Opistot 2012.)

### 2.1.3 Ammatillinen lisäkoulutus

Ammatillisena lisäkoulutuksena Kankaanpään opisto järjestää koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinnon, lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinnon, johtamisen erikoisammattitutkinnon, laatupääällikkökoulutuksia ja muistihoitajakoulutuksia. Lisäksi järjestetään organisaatiokohtaisia räätälöityjä laatu-, johtamis- ja muistikoulutuksia. (Kankaanpään opisto 2012.)

Yrittäjyys-, johtamis- ja laatukoulutukset ovat tällä hetkellä suuresti kilpailtuja. Satakunnan alueella muun muassa Sataedu ja Winnova järjestävät yrittäjän ammattitutkintoa ja yritysjohtamisen ammattitutkinto. Muistihoitajakoulutuksia opisto järjestää volyymiltaan suurimpana valtakunnallisesti. Koulutuksen vaikuttavuudesta on osoittaa tutkittua tietoa, jota muilla alalla toimivilla koulutuksen järjestäjillä ei ole. (Kankaanpään opisto 2012.)



## 2.2 Toiminta-ajatuksista, arvoista ja toimintakulttuurista

Moneen ammatillista peruskoulutusta antavaan oppilaitokseen verrattuna Kankaanpään Opistolla on pitkä organisaatiokulttuuri, joka on muovautunut reilun sadan vuoden aikana. Yhteisöllisyys on yksi Opiston kuudesta arvosta ja toiminta-ajatuksessa nousevat esille elinikäisen kasvun ja oppimisen periaate, lähimmäisen arvostus, suvaitsevaisuus, yhteisöllisyys ja monimuotoinen kulttuuriperinnön arvostaminen. Opetustyössä korostuvat muun muassa ohjaava opettajuus, yhteistyö työpaikkojen kanssa, opetettavan asian tiedollinen ja pedagoginen hallinta. (Kankaanpään Opisto 2012.) Kankaanpään Opiston perustamisen aikaan suomalaisessa yhteiskunnassa vallalla oleet nuorison sivistämisen ja kasvatuksen tarpeet vaikuttivat vahvasti kansanopistojen syntyyn eri puolille maamme. Organisaatiokulttuurissa on mukana kansansivistyksen aatetta, yhdessä asumisen kasvatuksellista vaikutusta ja modernia käsitystä opettajuudesta. Kankaanpään Opiston päättävä elin on Pohjois-Satakunnan kansanopiston kannatusyhdistys ry:n johtokunta.

Yhteisön organisaatiokulttuuri on kokoelma koko organisaation olemassaolajan toiminnasta, arvoista, päätöksistä ja ympäröivän yhteiskunnan vaikutuksesta. (Mäkipeska 2005, 61.) Siksi on tärkeää ymmärtää sitä yhteiskunnallista tilannetta ja aatemaailmaa, jossa kansanopistot ovat syntyneet. Kansanopistoissa yhteisöllisyyden korostus on edelleen voimakasta, ja se näkyy arvoissa, päämäärissä ja toimintamalleissa. Yhteisöllisyydellä on yli satavuotiset historialliset juuret kansanopistoaatteessa. Yksityinen kannatusyhdistyksen johtokunta tuo oman sävynsä päätöksen tekoon verrattuna esimerkiksi koulutuskuntayhtymän poliittisesti valittuun luottamushenkilöorganisaatioon.

Yhteisöllisyys sisältää mielestäni myös yksilön vastuu ja velvollisuudet. Yhteisössä yksilö on vastuussa omasta toiminnastaan. Samalla hänellä on vastuu toisten hyvinvoinnista, yhteistyöstä ja pärjäämisestä yhteisössä. Itse puhun mieluummin oppilaitosyhteisöstä kuin koulutusorganisaatiosta, oppimisyhteisöstä kuin koulutuspalveluista tai koulutustuotteista. Palveluista puhuttaessa asiakkaalla ei ole muuta velvollisuutta kuin maksaa, yhteisössä jäsenellä on vastuu ja velvollisuus osallistua yhteisön toimintaan omien kykyjensä mukaisella panoksella.

### 2.3 Laatutyöstä ja toimintajärjestelmästä

Kankaanpään Opistolla on vuosia tehty systemaattisesti laadunkehittämistyötä. Kehittämistyön tukena ovat ISO 9001 ja ISO 14001 sertifioitu toimintajärjestelmä. (Kankaanpään Opisto 2012.) Näissä on kuvattuna Opiston arvot, toimintatapa, strategiat, johtaminen, vastuut, tietyt prosessit ja konkreettiset toimintamallit, jotka takaavat sen, että kaikki työntekijät osallistuvat ja ovat mukana toiminnan suunnittelussa ja kehittämistyössä. Uudet työntekijät perehdytetään työhönsä ja heille taataan työssä tarvittava tuki esimiehen ja työtiimin taholta.

Laatutyö ja siihen liittyvä toimintajärjestelmä toimivat Opiston työyhteisön pelisääntöinä. Toimintajärjestelmään perehtyessään uusi työntekijä saa tietää, kuka vastaa mistäkin asioista, miten päätökset tehdään, mitkä ovat hänen omat vastuut ja velvollisuudet, miten asioista tiedotetaan, mitä yhteisiä kokouksia on vuosittain, minkä osa-alueiden tiimeihin eri asiat liittyvät. Nämä ovat työyhteisön kirjoitettuja, kaikkien tiedossa olevia sääntöjä ja toimintamalleja, joihin jokainen työntekijä sitoutuu. Palautteiden kerääminen, niihin vastaaminen ja toimintatapojen muuttaminen ja kehittäminen ovat kirjattuina toimintajärjestelmään. Selkeiden toimintatapojen, palautteiden ja sisäisen auditoinnin ansiosta Opistosta muodostuu yhdessä oppiva organisaatio, jossa johto, keskenään hyvin erilaisissa työtehtävissä toimivat työntekijät ja opiskelijat yhdessä suunnittelevat, toetuttavat, arvioivat ja kehittävät toimintaa.

Toimintajärjestelmällä ja sen mukaan etenevällä laatutyöllä on mielestäni muitakin keskeisiä tehtäviä; se vähentää organisaatiossa olevia piilo- ja rinnakkaisverkostoja, niiden omia toimintakulttuureja (Hyypä & Miettinen 2000, 63–64) sekä auttaa organisaatiota kohti toisen asteen muutos- ja kehittämismallia ympäristön muutosnopeuden kasvaessa ja toimintaympäristöjen monimutkaistuksessa (Hyypä & Miettinen 2000, 47). Työyhteisö ja organisaatio on aina monimutkainen systeeminen kokonaisuus, jossa vaikuttavat organisaatorakenteen, johtamisjärjestelmän, erilaisten työtehtävien ja työntekijöiden persoonallisuuksien lisäksi monenlaiset henkilökohtaiset tunteet, ihmisten odotukset, tulkinnat, ryhmädynamiikka, ja vuorovaikutus. (Hyypä & Miettinen 2000, 58-64.) Toimintajärjestelmä strategia- ja kehitystöineen auttavat mielestäni työyhteisöä pitämään mielessään perustehtävänsä, tarkastelemaan toimintakulttuuriaan ja työprosessejaan sekä huomioimaan toimintaympäristöä kulttuureineen. Nämä ovat perus-

tekijät, jotka tulee pitää mielessä, työskennelläänpä yksilön, tiimin, ryhmien välisen tai koko organisaation systeemisellä tasolla. (Hyypä & Miettinen 2000, 69-70.)

#### 2.4 Asiantuntijaorganisaatio asettaa johtajuudella haasteita

Kankaanpään Opisto on pieni oppilaitosyhteisö, jossa opettajat tuntevat omat opiskelijansa nimeltä. Kansanopistohengen mukaisesti rehtori nähdään edelleen Opiston isä- tai äitihahmona, jonka osallistumista tiettyihin yhteisöllisiin tapahtumiin odotetaan opiskelijoiden ja opettajien taholta.

Kankaanpään Opiston nykyinen rehtori aloitti tehtävässään 1.8.2010. Hän tuli tilanteeseen, jossa Opetus- ja kulttuuriministeriö halusi rakenteellisia muutoksia kansanopistoverkkoon. Kansanopistojen ylläpitoluvat olivat tarkastelun alla. Toisen asteen koulutusta haluttiin muuttaa joustavammaksi ja koulutus- ja yhteiskuntatakuuta valmisteltiin. Nämä kaikki tekijät ovat mielestäni asettaneet tavanomaisten johtajuuden haasteiden lisäksi valtavat haasteet uudelle johtajalle, jolle kansanopistotyö ja –kenttä olivat ennestään tuntemattomia.

Kankaanpään Opisto on tyypillinen asiantuntijaorganisaatio, jossa organisaation voimanlähteenä ja menestystekijänä on henkilöstön osaaminen. Organisaatiomme toiminta perustuu käytännössä täysin työntekijöiden osaamisen ja luovuuden eli inhimillisten voimavarojen hyödyntämiseen. Rehtorin on siis johtajana erityisen tärkeää ymmärtää ihmisten ajatuksia ja tunteita näiden käyttäytymisen taustalla. Työntekijöille mahdollisuuksien ja puitteiden luominen, myönteinen kannustaminen ja yhteistyön edistäminen ovat rehtorin keskeiset tehtävät. (Hyypä & Miettinen 2000, 78, 160.)

### 3 VALTION KOULUTUSPOLIITTINEN OHJELMA ASETTAA HAASTEITA TOISEN ASTEEN KOULUTUKSELLE

Valtioneuvosto on hyväksynyt 15.12.2011 Opetus- ja kulttuuriministeriön laatiman Koulutus ja tutkimus vuosina 2011 - 2016 kehittämissuunnitelman. Kehittämissuunnitelma perustuu Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelmassa asetettuihin koulutus- ja tiedepoliittisiin tavoitteisiin. Käsittelen tässä pääluvussa koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman toisen asteen koulutukselle asettamia haasteita ja painopistealueita. Keskityn omassa kehittämishankkeessani nimenomaan joustavien opintopolkujen osuuteen Kankaanpään Opiston ammatillisten perustutkintojen näkökulmasta.

#### 3.1 Koulutustakuu yhteiskuntatakuun osana

Vuoden 2013 alusta voimaan tuleva yhteiskuntatakuu tarkoittaa, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, harjoittelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. Osana tätä yhteiskuntatakuuta toteutetaan koulutustakuu, jossa jokaiselle peruskoulun päättäneelle taataan jatkomahdollisuus lukiossa, ammatillisessa koulutuksessa, oppisopimuskoulutuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin. Tavoitteena on, että kuluvan vuosikymmenen loppuun mennessä yli 90 prosentilla 20 – 24-vuotiaista on perusasteen jälkeinen tutkinto. (OKM 2011, 21-22.)

Nuorten ikäluokkien pieneneminen kehityssuunnitelmakaudella takaa sen, että koulutuspaikkoja on ikäluokkaan suhteutettuna nykyistä enemmän. Koulupaikat jakautuvat kuitenkin alueellisesti epätasaisesti. Koulutuspaikat eivät myöskään jakaudu tasaisesti; osa nuorista saattaa suorittaa useamman toisen asteen tutkinnon ja osa jää ilman koulutuspaikkaa ja sen seurauksena vaille tutkintoa. (OKM 2011, 22.)

Yhteiskuntatakuun toteutumista tuetaan osaltaan mahdollistamalla joustavat opintopolut, koulutuksen ja työn joustava yhdistäminen ja hyödyntämällä va-

paan sivistystyön oppilaitosten mahdollisuudet ja osaaminen. Ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkko on Opetus- ja kulttuuriministeriön näkemyksen mukaan edelleen osin hajanainen, eikä koulutuksen järjestäjien palvelukyky vastaa kaikilta osin yksilöiden ja työelämän tarpeita. Ammatillisen koulutuksen rakenteellista kehittämistä on siis jatkettava palvelukyvyyn vahvistamiseksi. (OKM 2011, 22-23.)

### 3.2 Joustavat opintopolut

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman 2011 - 2016 tavoitteiden ja toimenpiteiden mukaan lukiokoulutusta ja ammatillista koulutusta kehitetään edelleen erillisinä tutkintoina. Opiskelijoiden mahdollisuuksia hyödyntää eri oppilaitosten tarjontaa tulee lisätä koulutuksen alueellisen saatavuuden ja laadun turvaamiseksi sekä työelämän moninaisiin osaamistarpeisiin vastaamiseksi. Tämä edellyttää tutkinnoilta ja opetusjärjestelyiltä nykyistä suurempaa joustavuutta koulutusalojen sisällä ja välillä. (OKM 2011, 23.) Tähän haasteeseen opiston artesaani- ja nuoriso- vapaa-ajanohjaajakoulutuksen järjestäjätiimit joustavat koulutuspäälliköidensä johdolla vastaamaan lukuvuoden 2012 – 2013 alkaessa. Tämä kehittämishankkeeni on osa tuohon haasteeseen vastaamista.

Tutkinnon osien suorittamismahdollisuus ja tutkintojen joustavuus tehostavat koulutuksen voimavarojen käyttöä ja vähentävät tarpeetonta moninkertaista koulutusta. Hallituskaudella uudistetaan ylioppilastutkintoa, lukiokoulutuksen sisältöjä ja ammatillisen koulutuksen tutkintoja. Tämä antaa osaltaan hyvät edellytykset joustavuuden lisäämiseen. (OKM 2011, 23.)

### 3.3 Joustavat opintopolut käytännössä Kankaanpään opistossa

Joustavat opintopolut artesaanin ja nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan ammatillisissa perustutkinnoissa toteutetaan opistossa tällä hetkellä opiskelijan ja ryhmänvastaavan opettajan hops-keskusteluissa. Joustoa tapahtuu lähinnä opintojen ajallisessa kestossa. 120 opintoviikon laajuisen tutkinnon opiskelija voi suorittaa 2,5 – 4 vuodessa. Toisessa ammatillisessa tutkinnossa suoritettua ammattitaitoa

täydentävät niin kutsut atto-aineet luetaan aina hyväksi samoin lukio-opinnot. Osa opiskelijoista on aiemmin aloittanut vastaavan tutkinnon toisessa oppilaitoksessa ja on elämäntilanteen takia vaihtanut paikkakuntaa ja haluaa jatkaa mahdollisesti keskeyttämänsä tutkinnon loppuun. Sairausloma, äitiysloma tai vanhempainvapaa saattaa aiheuttaa opiskelijan valmistumisen myöhemmin kuin ryhmä, jossa hän opintonsa aloitti.

Valinnaisia opintoja opiskelijat voivat jonkin verran ottaa toisesta ammatillisesta perustutkinnosta. Koska opetussuunnitelmaperusteisia artesaani- ja nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajaryhmiä alkaa kunakin lukuvuonna vain yksi, on opintojen ottaminen toisesta tutkinnosta tähän saakka ollut valinnaisaineviikkoja lukuun ottamatta hankalaa, koska kurssit menevät läpi vain kerran lukuvuodessa ja ne on sidottu oman opiskelijaryhmän lukujärjestyksiin. Esimerkiksi jos artesaaniopiskelija haluaisi osallistua nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajien moniammatillisen työn opintokokonaisuuteen, hän joutuisi olemaan pois oman ryhmänsä lukujärjestyksessä olevalta kurssilta ja suorittamaan kurssin itsenäisesti.

## 4 TOIMINTATUKIMUKSELLISEN OSAN TOTEUTUS

Opetus- ja kulttuuriministeriön Koulutus ja tutkimus vuosina 2011 - 2016 kehittämissuunnitelma – asiakirjasta rehtori puhui koko henkilöstölle ensimmäisen kerran Qwartti-päivässä Jämillä 13.1.2012. Hän esitteli kehittämissuunnitelman toisen asteen koulutukselle asettamat tavoitteet, ja todettiin, että valtioneuvoston asettamiin haasteisiin on vastattava opiston tukintojen sisällä, välillä ja toisen asteen koulutusta järjestävien oppilaitosten välillä. Qwartti-päivän jälkeen sovin rehtori Marja Kallioniemen ja hyvinvointi- ja kasvatustieteiden koulutuspäällikkö Kirsi-Marja Tattarin kanssa, että teen opettajaopintoihini liittyvän kehittämishankkeena selvityksen Opiston perustutkinnoissa päätoimisesti opettavien opettajien käsityksistä joustavien opintopolkujen kehittämismahdollista. Keskustelujen jälkeen rajasimme kehittämishankkeeni koskemaan joustavia opintopolkuja Opiston järjestämien perustutkintojen sisällä ja välillä.

### 4.1 Tutkimusmenetelmän valinta

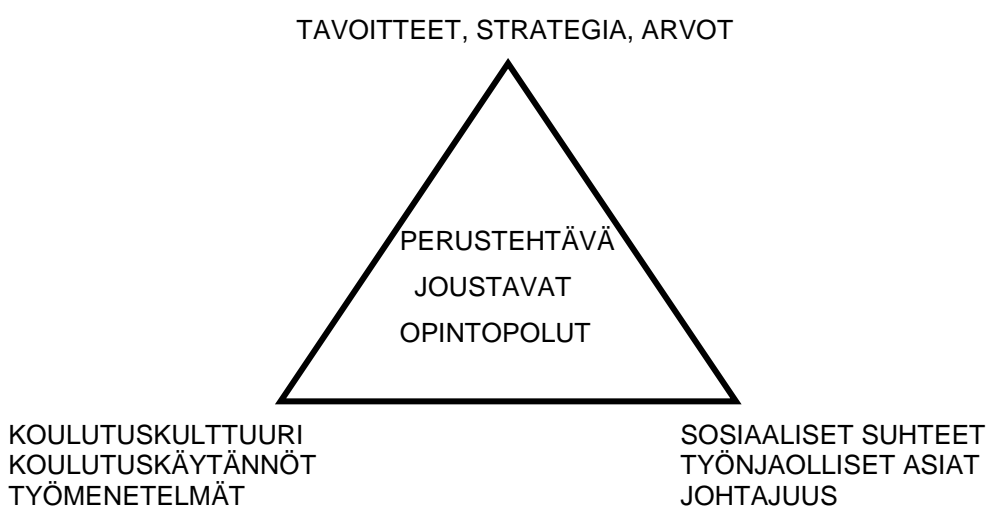
Valitsin tutkimusmenetelmäksi toimintatutkimuksellisen kehittämishankkeen ja tiedonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun. Tämä siksi, että opettajaopintojen kehittämishankkeen on tarkoitus olla työelämälähtöinen opettajaopiskelijan omaa työssä kehittymistä ja hänen työyhteisöään palveleva kehittämissuunnitelma, ei niinkään tieteellinen tutkimus tai opinnäytetyö. Toimintatutkimuksellinen kehittämishanke on soveltuva menetelmä erityisesti tässä tapauksessa, kun itse olen sisällä oppilaitosyhteisössä ja tutkin omassa työyhteisössäni ilmevästä asiasta, ilmiötä. En lähde tässä perustelemaan tieteenteoreettisesti valitsemaani suuntausta ja menetelmää, koska katson, että opettajaopintojen kehittämishankkeeseen se ei kuulu. Totean kuitenkin, että Jyväskylän Yliopiston opiskelijoille suunnatussa tutkimus- ja kehittämissopissa Koppassa toimintatutkimus määritellään seuraavasti: ”Toimintatutkimukseksi kutsutaan tutkimusstrategiaa, jonka tarkoituksena on vaikuttaa tutkimuskohteeseen, sen toimintaan tai ympäristöön niitä kehittävästi ja parantavasti” (Jyu 2012). Toimintatutkimuksessa vaikuttaminen tapahtuu tutkijan osallistumisella tutkimuskohteen toimintaan. Vaikuttamisen ja kehittämisen perustana on toiminta tai tutkimus, jota tutkija tekee tutkimuskohdeympäristössä. Strategian lähtökohtana on tie-

teellisyys ja käytännöllisyys yhdistäminen. Toimintatutkimus sisältää tutkimusstrategiana hyvin runsaasti erilaisia näkökulmia ja sitä voidaan toteuttaa hyvin erilaisten tiedonkeruun- ja analyysimenetelmien avulla. (Jyu 2012.)

#### 4.2 Teemojen valinta

Toimittuani puolitoista vuotta Kankaanpään Opistossa nuoriso- ja vapaa-aikatyön opettajana ja yhden nuva-ryhmän vastaavana opettajana ja syvennytystäni opettajaopinnoissani työyhteisön, organisaation toimintakulttuuriin vaikuttaviin tekijöihin, johtamiseen ja sosiaalisiin suhteisiin, näihin asioihin liittyvät aihepiirit tuntuivat liittyvän opistolla opettajien keskuudessa käytäviin epävirallisiin keskusteluihin opiskelijoiden ohjaamisessa ja joustavien opintopolkujen toteuttamisessa.

Teemojen valinnassa ja rajaamisessa sain arvokasta apua ja ohjausta ryhmänohjaaja opettajaltani Kaarina Ranteelta. K. Ranteen ja H. Heinilän laatimassa opettajaopintojemme oheismateriaalissa oli kuvio organisaation toimintakulttuuriin vaikuttavista tekijöistä. Tuosta kuviosta ja kokemuksistani muotoutuivat Kaarina Ranteen ohjauksessa seuraava kuvio kehittämishankkeeni teemoista.



**Kuvio 1. Oppimisympäristön havainnoinnin malli**

(Heinilä, H. & Ranne, K.2005. Ammatillisen opettajankoulutuksen materiaalia)



### 4.3 Aineiston keruu

Aineistonkeruun menetelmäksi ja valitsin kyselylomakkeen (LIITE 1), jossa oli neljä avointa kysymystä. Kuvasin kyselylomakkeessa ennen kysymyksiä edellä olevalla kaaviokuvalla, mitä tarkoitan kysymyksissä esiintyvillä teemoilla ja käsitteillä. Rajasin kysymykset koskemaan kuviossa esitettyjen teemojen mukaisesti opiston koulutuskulttuuria, koulutuskäytäntöjä työmenetelmiä sekä sosiaalisia suhteita, työnjaollisia asioita ja johtajuutta. Työyhteisön strategian, arvot ja tavoitteet jätin teemana pois, koska ne ovat selkeitä ja yhdessä sovittuja laatu-järjestelmässä ja ilmenevät selkeästi toimintasuunnitelmasta. Kehittämishankkeesta ja siihen liittyvästä kyselystä opettajille tiedotin henkilöstökoulutuksen ja tiimipalaverien yhteydessä, joten opettajat olivat etukäteen tietoisia kyselystä. Kävimme myös epävirallista keskustelua kehittämishankkeestani.

Lähetin kyselylomakkeen sähköpostin liitetiedostona kymmenelle opettajalle. Valitsin opiston päätoimiset opettajat, jotka pääsääntöisesti opettavat käsi- ja taideteollisuuden perustutkinnon (artesaani) tai nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinnon (nuva) opiskelijoita. Sähköpostiviestissä oli ohje kyselyyn vastaamista varten. Kyselyn vastusohjeena oli, että sen voi palauttaa sähköpostilla liitetiedostona tai tulostaa ja palauttaa postilokeroon nimettömänä. Pari opettajaa esitti kyselystä tarkentavia kysymyksiä lähinnä koskien kysymysten teemoja ja sitä, kuinka tärkeää on vastata juuri ja vain asianomaiseen kysymykseen. Korostin heille, että aineiston purkamisen ja analysoinnin yhteydessä jaottelen vastaukset oikeisiin kohtiin. Tärkeintä on saada aineistoa ja opettajien käsityksiä esille. Kyselyyn vastasi kymmenestä opettajasta seitsemän. Sähköpostin liitetiedostona tulleet vastataukset kuittasin perille tulleiksi ja tulostin nimettöminä. Tämän jälkeen poistin vastaukset sähköpostista ja roskakorista. Lokeroon tuli kaksi vastausta nimettöminä. Vastausten saapumisen jälkeen en pyytänyt puuttuvaa kolmea vastausta.

### 4.4 Aineiston analysointi

Kokosin kysymyksiin tulleet vastaukset teemoittain ja järjestin osan vastuksista uudelleen niille kuuluviin paikkoihin. Jaottelin yksittäisiä vastauksia suurempien

kokonaisuuksien alle osittain vastaajien anonyymiteetin säilyttämisen vuoksi. Aineiston määrällisen pienuuden vuoksi en ole tehnyt taulukointia tai muuta analyysia siitä, kuinka monta mitäkin vastausta tuli. Tulosten esittelyn yhteydessä tuon kuitenkin esille, mikäli jotain vastausta tai aihepiiriä nousi esille useammassa kuin puolessa vastauksista.

Analysoinnissa olen noudattanut kysymysten teemoja. Jotakin vastauksia oli vaikea liittää yksinomaan yhteen teemaan, mutta näissä tapauksissa olen tehnyt sen valinnan, jota vastaaja tekstissään on mielestäni tarkoittanut.

Aineistoa analysoidessani oli mielenkiintoista, kuinka paljon huomiota ja keskustelua kehittämishankkeeni kysely herätti opettajien keskuudessa. Sain palautetta siitä, että kysely nosti esille monia ajatuksia ja pohdintoja sekä synnytti epävirallista keskustelua teemoista.

## 5 JOUSTAVAT OPINTOPOLUT – HAASTE, UHKA VAI MAHDOLLISUUS OPETTAJAN NÄKÖKULMASTA

Seitsemän opettajaa kymmenestä vastasi kyselyyni. Tarkastelen tässä pääluvussa saamiani vastuksia teemojen mukaisesti. Ensimmäisenä teemana ovat Kankaanpään opiston koulutuskulttuuriin, koulutuskäytäntöihin ja työmenetelmiin liittyvät seikat, jotka estävät tai mahdollistavat joustavien opintopolkujen luomisen. Toisena teemana ovat opiston sosiaalisiin suhteisiin, työnjaollisiin asioihin ja johtamiseen liittyvät joustavia opintopolkuja estävät tai mahdollistavat seikat. Kolmanteen alalukuun olen koonnut opettajien esittämät muutostoiveet ja uudet ideat liittyen joustavien opintopolkujen nykyistä parempaan toteuttamiseen Opistossa. Osaa vastuksista oli vaikea liittää selkeästi vain yhteen teemaan. Olen ratkaissut asian tuomalla vastauksen esille vain kerran sen teeman yhteydessä, johon se tulkintani mukaan vastauksen oheistekstin perusteella on liitettävissä.

Vastaajien anonymiteetin turvaamiseksi olen jättänyt vastauksissa ilmenevät tunnistetiedot, kuten esimerkiksi opettajan opettamat aineet tai opintoryhmät pois. Olen muotoillut vastauksia sen mukaan, mitä opettaja on vastauksensa selvennystekstissään tulkintani mukaan tarkoittanut.

### 5.1 Opiston koulutuskulttuuriin, koulutuskäytäntöihin ja työmenetelmiin liittyvät seikat

Opiston koulutuskulttuuriin, työkäytäntöihin ja työmenetelmiin olen liittänyt asiat, jotka koskevat oppilaitoksessamme vallalla olevia normatiivisia, ”näin meillä tehdään” tapoja järjestää ja toteuttaa ammatillisia perustutkintoja. Näitä ovat esimerkiksi jaksojärjestelmä ja kurssin toteuttaminen jaksojen sisällä sekä luku- ja järjestystekniset asiat. Opetuksen suunnitteluun liittyvät asiat olen ottanut tässä esille, koska koulutussuunnittelijat eivät ole organisatorisesti opettajien esimiehiä. Tässä ovat mukana myös organisaatiokulttuuriin liittyvät oppilaitoksen koko ja asema ammatillisen koulutuksen järjestäjänä.

### 5.1.1 Oppilaitoksen koko

Neljän vastaajan mielestä oppilaitoksen pienuus on nykytilanteessa esteenä joustavien opintopolkujen luomiseen ja syntymiseen. Vastajaat perustelivat käsitystään sillä, että vain kaksi perustutkinto linjaa eivät mahdollisista opintojen valitsemista toisesta perustutkinnosta tai ammattitutkinnoista, koska kurssit ja/tai opintokokonaisuudet järjestetään vain kerran lukuvuoden aikana. Kurssien valinnanvara jää opiskelijan näkökulmasta tämän takia vähäiseksi. Ammattitutkinnoissa opetus järjestetään iltaopetuksena, ja tämä on päiväopiskelijan näkökulmasta hankalaa. Opiskelijat eivät halua tai jaksaa enää kahdeksan tunnin opiskelupäivän jälkeen osallistua iltaopetukseen.

Vain kaksi perustutkintolinjaa aiheuttaa vastaajien mielestä myös sen, että muiden toisen asteen koulutusta Kankaanpäässä järjestävien oppilaitosten (lukio ja Sataedu) kanssa on vaikea neuvotella yhteensopivia lukujärjestysteknisiä käytäntöjä. Vain muutama opiskelija olisi ehkä kiinnostunut lukion ja Sataedun tarjoamista kursseista, eikä oppilaitoksilla ole mahdollisuutta tai halua räätälöidä opetustaan näin yksilöllisesti.

Kolme vastaajaa näki oppilaitoksen pienen koon joustavia opintopolkua edistävänä tekijänä. Ryhmäkoot ovat pienet, opiskelijoiden on helppo lähestyä opettajia ja opiskelijat saavat jo tällä hetkellä paljon henkilökohtaista ohjausta opettajilta ja ryhmävastaavilta. Pieni yhteisö antaa mahdollisuudet vaikka millaisiin joustaviin opintopolkuihin ja yksilöllisiin ratkaisuihin, jos vain halua ja visioita on.

### 5.1.2 Lukujärjestystekniset seikat

Oppilaitoksen koulutuskäytäntöihin liittyvänä joustavia opintopolkua estävänä tekijänä opettajat pitivät lukujärjestysteknisiä seikkoja, joihin osittain oppilaitoksen pienuuden yhteydessä viitattiin (kurssit toteutuvat oppilaitoksen pienuuden takia vain kerran vuodessa). Kurssit ja työssäoppimiset toteutuvat samassa järjestyksessä eli ensimmäisenä opiskeluvuotena ovat tietyt kurssit, toisena ja kolmantena vuotena tietyt kurssit. Työssäoppimiset on artesaani- ja nuvaopiskelijoilla eri aikaan, jolloin opiskelija ei työssäoppimisensa aikana voi valita päiväopetuksessa meneillään olevia opintoja. Toisaalta opiskelija ei voi olla

työssäoppimassa silloin kun se työssäoppimispaikalle parhaiten sopisi, koska tällöin hän on poissa opistolla meneillään olevasta opetuksesta.

Suunnittelu kuuluu osittain lukujärjestysteknisiin seikkoihin. Suunnitteluun liittyvät asiat saivat kuitenkin ylivoimaisesti eniten mainintoja, joten nostan sen tässä omaksi osakseen osana koulutuskäytäntöihin ja koulutuskulttuuriin liittyvää teemaa.

### 5.1.3 Suunnittelu ja suunnitelmallisuus

Vuosisuunnittelu, jaksojärjestelmän suunnittelu, lukujärjestyssuunnittelu, opettajien työnjaon suunnittelu tai suunnittelemattomuus sai maininnan jokaisessa seitsemässä vastauslomakkeessa. Kuusi vastaaja seitsemästä viittasi suunnittelun toimimattomuuteen tai lyhytjännitteisyyteen joustavien opintopolkujen luomisen ja toteutumisen esteenä. Muutokset suunnitteluun nähtiin yhtenä keskeisenä tekijänä, joka tulisi muuttua, jotta joustavat opintopolut toteutuisivat.

Oppilaitoksen pienuutta pohtiessaan vastaajat mainitsivat kurssien toteutuvan tiettyjen vuosikurssien aikana. Vastaajat näkivät kuitenkin vuosi ja jaksosuunnitelmien puuttumisen keskeisenä joustavien opintopolkujen toteutumisen esteenä. Opettajat eivät tiedä etukäteen, milloin mikäkin kurssi tai opintojakso toteutetaan ja tämä estää ryhmävastaavia opettajia suunnittelemasta yhdessä opiskelijan kanssa opiskelijan opintoja. Kun opettaja ei tiedä omien tai muiden opettajien kurssien toteuttamisajankohtaa etukäteen, hän ei voi ohjata opiskelijaa valitsemaan kyseistä kurssia niin kutsuttujen hops-keskustelujen yhteydessä. Kun opettaja ei itsekään tiedä, mitä on tarjolla tutkinnon sisällä tai toisessa tutkinnossa, opiskelijan ohjaaminen on vastaajien mukaan mahdotonta.

### 5.1.4 Tutkintojen sisällöt

Tutkintojen sisältöön liittyvät asiat nähtiin estävän joustavien opintopolkujen toteutumista. Artesaani ja nuva-koulutukset nähtiin niin erilaisina, että opintojen yhteensovittaminen on mahdotonta. Käsityökoulutuksella on opistolla pitkät perinteet, ja nuva-koulutuksen sovittaminen sen koulutuskulttuuriin nähtiin haasta-

vana, jopa mahdottomana. Vapaan sivistystyön opiskelijat ovat opistolla paikalla päiväopiskelijoina, mutta koska nämä koulutusalat eivät ole tutkintoon johtavaa koulutusta, vastaajista osa koki vaikeana sovittaa tutkintoon johtavan, opetus-suunnitelmaperusteisen koulutuksen opintoja vapaan sivistystyön opintoihin.

Kolme vastaajaa näki asian niin, että molemmat perustutkinnot ovat ohjaajuuteen liittyviä koulutusaloja, ja ohjaajuuden ammatilliset perusopinnot olisi mahdollista yhdistää. Ohjaajuuteen kuuluvat perusteet voisi molemmissa tutkinnoissa opettaa kaikille yhdessä ja sen jälkeen kukin valitsisi oman suuntautumisen sa.

Pari vastaajaa mainitsi, että artesaani ja nuva-koulutus ajatellaan olevan kaksi eri asiaa ja niin erilaisia, että ne on sen takia pidettävä erillään.

#### 5.1.5 Henkilöstöön liittyvät asiat

Vakituisten opettajien vähäisyys, opettajien vaihtuvuus tai opettajaresurssien vähäisyys mainittiin neljässä vastauslomakkeessa joustavia opintopolkuja estävinä seikkoina. Kun opettajat vaihtuvat usein, uuden opettajan aika menee opintoalaan perehtyessä ja talon käytäntöihin tutustuessa ja oppiessa. Aikaa ei ole yhteistyölle eikä uusien käytänteiden luomiseen.

Viisi vastaajaa näki, että ohjausvastuu on liikaa ryhmävastaavan opettajan harteilla. Opinto-ohjaukseen perehtynyttä opettajaa kaivattiin ryhmävastaavien opettajien tueksi opiskelijoiden ohjauksessa ja yksilöllisten opintopolkujen suunnittelemisessa opiskelijan kanssa.

Opiskelijoiden ohjaukseen ei osan vastaajista mielestä ole resursoitu tarpeeksi aikaa. Osan mielestä opettajat toteuttivat ohjausta liikaa oman persoonansa ja oman osaamisensa varassa; toiset tietävät ja tuntevat tutkinnon sisällön paremmin ja käyttävät enemmän aikaa opiskelijoiden ohjaamiseen ja näiden opintojen suunnitteluun kuin toiset.

Opettajat nähtiin myös joustavien opintopolkujen mahdollistajana omien kurssiensä puitteissa. Opiskelijat tekevät omia projektejaan, joita opettaja arvioi ja

näin opiskelija saa opintoviikkoja suoritetuksi. Opiskelijat voivat perustellusti osoittaa osaamistaan muilla tavoin ja osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan opettajien toimesta. Opettajat ovat vastaajien mielestä hyvin selvillä aiemmin suoritettujen tutkintojen tai opintojen hyväksiluvusta ja esimerkiksi valinnaisaineopintoja voidaan tarjota opiskelijalle osaksi tämän ammatillisia opintoja. Näin opiskelijat voivat saada kolmelle vuodelle mitoitettun ammatillisen perustutkintonsa suoritettua 2,5 tai 2 vuodessa.

## 5.2 Opiston sosiaaliin suhteisiin, työnjakoon ja johtajuuteen liittyvät seikat

Otan tässä alaluvussa esille vastuksista nousseet seikat, jotka liittyvät opiston yhteisöllisyyteen työyhteisönä, yhteistyöhön opettajien, koulutussuunnittelijoiden, koulutuspäälliköiden ja rehtorin välillä, työnjakoon sekä johtajuuteen. Tähän teemaan liittyviä asioita nousi vastauksissa esille huomattavasti vähemmän kuin koulutuskulttuuriin ja – käytäntöihin liittyviä asioita.

Opinto-ohjauksen työnjakoon liittyvät vastaukset olen käsitellyt edellisessä alaluvussa. Koska opistolla ei ole varsinaista opinto-ohjaajaa tai opinto-ohjauksesta vastaavaa opettajaa, opinto-ohjauksen työnjaolliset asiat eivät mielestäni liity tähän teemaan.

### 5.2.1 Yhteistyö ja yhteisöllisyys

Vastauksissa yhteistyön ja yhteisöllisyyden kokemuksen merkitys nousi esille joustavien opintopolkujen edistämisessä. Vastaajista viisi nosti esille yhteisen ajan ja yhdessä suunnittelemisen, ideoinnin tai yhdessä olemisen. Vastaajat kokivat, ettei aikaa yhteiselle suunnittelulle ja keskustelulle nykyisessä oppilaitoskulttuurissa ole tarpeeksi. Opettajien, koulutussuunnittelijoiden ja koulutuspäälliköiden yhteiselle keskustelulle ei tällä hetkellä ole varattu tarpeeksi aikaa. Opettajien keskuudessa ei ole keskusteltu, mitä joustavat opintopolut opistolla tutkintojen sisällä ja välillä tarkoittavat ja edellyttävät.

Kolme vastaajaa toivoi, että opistolla olisi enemmän yhteisiä tapahtumia, teemapäiviä tai ryhmäytymiseen liittyviä asioita, joihin kaikki opiskelijat ja opettajat

osallistuisivat. Yhteisöllisyyden kokeminen katsottiin merkittäväksi tekijäksi joustavien opintopolkujen edistämässä.

Neljä vastaajaa koki olevan liian vähän yhteistyötä koulutussuunnittelijoiden ja koulutuspäälliköiden kesken. Pari vastaajaa toi esille, etteivät koulutuspäälliköt ja koulutussuunnittelijat tee yhteistyötä lainkaan. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että koulutuspäälliköiden välillä oli ristiriitoja tai ”kissanhännän” vetoa.

Muutaman vastaajan mielestä rehtori ei johtanut tai ohjannut yhteistyötä, yhteistä suunnittelua tai asioista yhdessä keskustelemista tarpeeksi vahvasti. Rehtorin rooli ja johtajuus nähtiin merkittävänä tekijänä joustavien opintopolkujen edistämässä; rehtorin tulee johtaa suunnittelua ja kehittämistä. Rehtorin toivottiin suosittavan ja veloittavan opettajia, koulutuspäälliköitä ja koulutussuunnittelijoita yhteistyöhön, koska tämä edistäisi vastaajien mielestä mahdollisuuksia joustavien opintopolkujen luomiseen. Osa vastaajista koki, että rehtorin aika menee liikaa muissa hallinnollisissa ja kehittämistehtävissä, eikä hän ehdi paneutua perustehtävän, opetustyön kehittämiseen.

### 5.3 Mitä voi tehdä

Tähän olen koonnut opettajien ajatuksia siitä, mitä koulutuskulttuurissa, -käytännöissä, sosiaalisissa suhteissa, työnjaossa ja johtamisessa tulisi muuttua tai tapahtua, jotta joustavia opintopolkua voitaisiin nykyistä paremmin toteuttaa Kankaanpään opiston ammatillisissa perustutkinnoissa. Opettajien vastaukset sisälsivät molempia suurempia teemoja ja teemat nivoutuvat joiltakin osin toisiinsa, en ole teemoittanut kehittämisajatuksia. Tuon tässä esille ne asiat, jotka eivät ole nousseet esille aikaisemmissa alaluvuissa.

Suunnitteluun kaivattiin pitkäjännitteisyyttä ja jämäkkyyttä. Konkreettisenä toimenpiteenä ehdotettiin, että lukuvuoden alussa kaikki opettajat saavat tietoonsa koko lukuvuoden aikana pitämänsä kurssit ja opintojaksot ja milloin kyseiset opinnot toteutetaan. Tämä tieto tulee jakaa kaikille opettajille listana kaikkine opintojen toteuttamisesta, koska näin ryhmävastaavat opettajat voivat ohjata



opiskelijoita ja suunnitella yhdessä opiskelijan kanssa tällä parhaiten soveltuvat opintopolut.

Opettajia tulee hyödyntää ja käyttää nykyistä paremmin yli tutkinnon rajojen. Näin opettajien moniosaajuus tulee hyödynnettyä nykyistä paremmin ja opiskelijat saavat monipuolista ja moniammatillista näkökulmaa. Tähän konkreettisena ehdotuksena tuli, että kaikki opettajat toimisivat yhden koulutuspäällikön alaisuudessa ja tutkintojen rajat poistetaan ammatillisten perustutkintojen osalta.

Erään toimenpide-ehdotuksen mukaan tulee Opistolle laatia nykyistä selvemmät ja yksityiskohtaiset toimenkuvat ja tehtäväkuvaukset. Näistä tulee ilmetä konkreettiset tehtävät, vastuut ja päätäntävalta.

Resurssien kohdentamista tulee miettiä neljän vastaajan mielestä uudelleen. Opiskelijoiden ohjaukseen tulee varata aikaresurssia muillekin kuin ryhmänvastaavalle opettajalle. Näin opettaja voi oman kurssinsa sisällä nykyistä paremmin tunnistaa ja tunnustaa osaamista, tehdä opiskelijan kanssa suunnitelman jonkun projektin toteuttamisesta tai miettiä kontaktiopetukseen osallistumisen tarpeellisuutta. Suunnittelun ja perusopetustyön välistä resurssien jakoa tulee tarkastella. Opinto-ohjaukseen kaivattiin lisää resurssia.

Konkreettisena toimenpide-ehdotuksena joustavien opintopolkujen toteuttamiseksi esitettiin kaikkien opintojen sovittamista yhteiselle "tarjottimelle", joka esitellään kaikille opiskelijoille lukuvuoden alussa. Tältä tarjottimelta kukin opiskelija valitsisi tarvitsemansa ja haluamansa opinnot. Tämä edellyttää ehdottajan mielestä vanhojen käytäntöjen hylkäämistä ja käytännön järjestelyjen miettimistä aivan uudesta oppimiskäsityksen ja toimintakulttuurin näkökulmasta.

Viisi mainintaa avaimena muutokseen ja nykyistä joustavampiin opintopolkuihin sai yhteinen tahtotila tai yhteinen halu muutokseen. Kolme vastaajaa totesi yhteisen halun, yhteisen näkemyksen ja asenteen muuttumisen olevan keskeinen tekijä asioiden kehittymiseen, kehittämiseen ja muuttamiseen.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän toimintatutkimuksellisen kehittämishankkeen tekeminen työyhteisölleni oli antoisaa ja innostavaa. Rehtori ja koulutuspäällikkö esimiehinäni suhtautuvat kannustavasti opettajaopintoihini ja kehittämishankkeeseeni. Opettajakollegat olivat kiinnostuneita kehittämishankkeestani ja sen etenemistä ja halusivat omalla osallistumisellaan kyselyyni vaikuttaa opintojeni loppuun saattamiseen. He kertoivat kehittämishankkeeni nostaneen esiin kysymyksiä ja pohdintaa sekä aiheuttaneen keskustelua.

Perehdyin tämän kehittämishankkeen aikana tarkemmin työyhteisöni strategiaan, arvioihin ja toimintakulttuuriin sekä teoreettiseen tietoon oppilaitosyhteisöistä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Oman organisaation laatu- ja toimintajärjestelmä sekä toimintasuunnitelma tulivat tutummiksi. Kävin opettajakollegoiden kanssa enemmän epävirallisia keskusteluja koulutuskulttuurimme ja –käytäntöihin liittyvistä asioista.

Kankaanpään Opisto on selkeä asiantuntijaorganisaatio, jossa työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen korostuvat. Opiston opettajat ovat kiinnostuneita työstään, opiskelijoiden osaamisesta, oppimisesta ja edistymisestä. He haluavat kehittää opistoa entistä paremmaksi oppilaitosyhteisöksi. Opettajat ovat valmiita muuttamaan toimintatapoja ja kehittämään uudenlaisia toimintamalleja joustavien opintopolkujen edistämiseksi ja mahdollistamiseksi opiskelijoille.

Opettajien vastauksista nousi esille, että he kokevat opettajuuden nimenomaan ohjaavan opettajuuden näkökulmasta. Opintopolkuja suunnitellaan ja halutaan suunnitella yhdessä opiskelijoiden ja toisten opettajien kanssa. Yhteisöllisyyden kokemisen tarve on voimakas. Nykytilan vahvuudet ja mahdollisuudet nähtiin selkeästi. Nykyisistä käytännöistä opettajat vetävät omien kokemustensa perusteella johtopäätöksiä ja haluavat muuttaa omaa ja koulutusorganisaation toimintaa niin, että koulutus palvelisi nykyistä enemmän opiskelijoiden tarpeita.

Opettajien toivomat selkeät tehtäväkuvaukset, joissa tehtävät, vastuut, velvollisuudet ja päätäntävalta on kirjattu, osoittavat mielestäni sen, etteivät nykyiset

laatujärjestelmässä olevat prosessikuvaukset ole riittävän konkreettiset ja selvät.

Opettajilla on oman kokemuksensa perusteella kehittämisideoita ja ehdotuksia. Nämä ajatukset olen tässä kehittämishankkeessa koonnut ja ne ovat opiston johdon käytettävissä. Muutokseen nykyisestä ei suhtauduta kielteisesti vaan se nähdään itsestään selvyutenä ja asiana, joka tulee tehdä.

Muutosprosessi joustavien opintopolkujen nykyistä paremmaksi toteuttamiseksi Kankaanpään opiston ammatillisten perustutkintojen sisällä ja välillä on alullaan. Opettajat vaikuttavat olevan siihen valmiita ja halukkaita. Opettajat odottavat opiston johdolta tämän muutosprosessin resursointia ja johtamista haluttuun suuntaan.

## 7 LÄHTEET

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980632> viitattu 21.4.2012

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/toimintatutkimus> viitattu 22.4.2012

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/Vapaa\\_sivistystyx/liitteet/yllapitamisluvat.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/Vapaa_sivistystyx/liitteet/yllapitamisluvat.pdf) viitattu 21.4.2012

Hyyppä, H. & Miettinen, A. (toim.) 2000. Johtajuus ja organisaatiodynamiikka. Metanoia-instituutti. Oulu

Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus – Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Edita Prima Oy. Helsinki.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016 Kehittämissuunnitelma. Helsinki.

Julkaisemattomat lähteet

Heinilä, H. & Ranne, K. 2005. Ammatillisen opettajankoulutuksen materiaalia

Kankaanpään opisto Toimintasuunnitelma 2012. Pohjois-Satakunnan kansanopiston kannatusyhdistys ry

G6 Opistot suunnitelmaluonnos 2012

Liitteet

Kysely opettajille

LIITE 1

**Merja Haaksiluoto-Virtanen****KYSELY OPETTAJILLE**

Kankaanpään Opisto

Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu

PoToB11/Kaarina Ranne

[merja.haaksiluoto-virtanen@kankaanpaa.fi](mailto:merja.haaksiluoto-virtanen@kankaanpaa.fi)**26.3.2012**

**KYSELY KANKAANPÄÄN OPISTON AMMATILLISISSA  
PERUSTUTKINNOISSA OPETTAVILLE PÄÄTOIMISILLE OPETTAJILLE  
JOUSTAVIEN OPINTOPOLKUJEN KEHITTÄMISESTÄ**

Teen opettajaopintoihini liittyvää kehittämishanketta Tampereen ammatilliseen opettajakorkeakouluun. Kehittämishankkeenä tarkoituksena on kartoittaa Kankaanpään Opiston ammatillisten perustutkintojen joustavien opintopolkujen (valtioneuvoston hyväksymä koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2012 – 2016) kehittämistarvetta ja mahdollisuuksia Opiston päätoimisten opettajien näkökulmasta. Kehittämishankkeenä ohjaavana opettajana on yliopettaja Kaarina Ranne.

Tämä kysely sisältää neljä teemahaastattelukysymystä, joihin toivon Sinun vastaavan. Voit vastata tällä kyselylomakkeella kirjoittamalla vastauksesi kysymysten perään ja lähettää lomakkeen sähköpostiini liitetiedostona tai tulostaa vastauksesi ja toimittaa sen lokerooni. Yksittäisten opettajien vastauksia ei tulle julkaisemaan kehittämishankkeessani, eikä vastaajia yksilöimään.

Kysymysten teemojen selventämiseksi olen laatinut alle oheisen kuvion, jossa kuvaan teemojen liittymistä Opistoon työyhteisönä ja koulutusorganisaationa.



## TEEMAKYSYMYKSET:

1. Mitkä seikat Opiston nykyisessä koulutuskulttuurissa ovat mielestäsi tähän asti estäneet joustavien opintopolkujen luomista/syntymistä?
2. Mitkä seikat Opiston nykyisessä koulutuskulttuurissa mielestäsi mahdollistavat joustavien opintopolkujen toteuttamista?
3. Mitä muutoksia Opiston koulutuskulttuurissa, sosiaalisissa suhteissa, johtamisessa pitäisi tapahtua, jotta joustavat opintopolut voisivat toteutua?
4. Mitä muita ajatuksia, kehittämisideoita, huomioon otettavia seikkoja haluat tuoda esiin joustavien opintopolkujen kehittämiseen ja toteuttamiseen liittyen Opiston ammatillisten perustutkintojen osalta?

Kiitos vastauksistasi. Opinnäytetyöni valmistuu 3.5.2012 mennessä.