

OPETTAJAT RAKENNUMUUTOKSESSA – MUUTOSTA LUVASSA

Rakennemuutoksen vaikutuksia opettajan osaamistarpeisiin, esiselvitysraportti

Anita Eskola-Kronqvist, Hanne Mäki-Hakola,
Ritva Mäntylä & Leena Nikander



HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HÄME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

Sisältö

1	JOHDANTO.....	3
2	HANKKEEN TAUSTAA.....	5
3	HANKKEEN TOIMENPITEET	6
4	HANKKEEN TULOKSET	9
5	TULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	20
6	LIITTEET.....	22

TOIMITUS: Anita Eskola-Kronqvist, Hanne Mäki-Hakola, Ritva Mäntylä & Leena Nikander

e-julkaisu

ISBN 978-951-784-750-6 (PDF)

ISSN 1795-424X

HAMKin e-julkaisuja 22/2015

© Hämeen ammattikorkeakoulu ja kirjoittajat

JULKAISIJA

Hämeen ammattikorkeakoulu

PL 230, 13101 HÄMEENLINNA

puh. (03) 6461

julkaisut@hamk.fi

www.hamk.fi/julkaisut

ULKOASU JA TAITTO: Pirjo Järvelä, Graafinen Idea

KANNEN KUVA: HAMKin kuva-arkisto

Hämeenlinna, huhtikuu 2015

1 JOHDANTO

Opettajat rakennemuutoksessa – esiselvityshanke on Etelä-Suomen hankealueella toteutettu ESR-hanke ajalla 1.5.2014 – 31.3.2015. Hankkeen toteuttajana on ollut Hämeen ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Hankkeen tarkoituksena on selvittää minkälaisia osaamisvaatimuksia meneillään oleva rakennemuutos opettajille synnyttää ammattikorkeakoulussa, ammatillisessa peruskoulutuksessa, aikuiskoulutuksessa ja vapaassa sivistystyössä.

Hankkeen tavoitteet:

- selvittää koulutuksen järjestäjien ja työvoimahallinnon näkemyksiä siitä, miten työttömiä ja työttömyysuhan alaisia opettajia voidaan tukea ja heidän osaamistaan kehittää työllistymisen varmistamiseksi ja vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin rakennemuutoksessa
- mitä osaamista ensisijaisesti tarvitaan ja miten koulutusta tulee järjestää, jotta se palvelee osallistujia parhaiten
- keskustella yhdessä työvoimahallinnon edustajien kanssa alustavasti opetushenkilöstön uraohjauksellista, joka auttaa opettajien työllistymisessä.

Tässä selvityksessä rakennemuutoksella tarkoitetaan niitä muutoksia, joita ammatillisen koulutuksen ja vapaan sivistystyön kentässä on tapahtunut viime vuosina ja tulee tapahtumaan vuoteen 2017 mennessä. Näitä ovat Uusi Ammattikorkeakoululaki ja laki Ammatillisesta peruskoulutuksesta, uusi rahoituslaki (suoritusperusteinen) ammattikorkeakouluissa, organisaatioiden yhdistyminen, koulutuspaikkojen vähennykset/lisäykset, YT-menettelyt ja irtisanomiset sekä osaamisperustaisuus/osaamisperusteisuus. Erityisesti kentässä tapahtuva rahoitusmallin muutos sekä opettajan työn muuttuminen ohjaavammaksi, edellyttää opettajilta aiempaa laaja-alaisempaa osaamista.

Ammattikorkeakoulun, ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen toiminta on opetussuunnitelmaperustaista. Vapaan sivistystyön toiminnan olennainen piirre on,

että se ei ole tutkintotavoitteista eikä sen sisältöjä säädellä lainsäädännössä.

Vapaan sivistystyön tarkoituksena on elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta tukea yksilöiden persoonallisuuden monipuolista kehittymistä ja kykyä toimia yhteisössä. Sekä edistää kansanvaltaisuuden, tasa-arvon ja monipuolisuuden toteutumista suomalaisessa yhteiskunnassa. Kaikilla edellä mainituilla organisaatioilla on yksi yhteinen piirre ja se on rakennemuutos, jonka kohteena ovat kaikki mainitut organisaatiot.

Vapaan sivistystyön organisaatioista mukaan valikoitui kansalaisopisto ja työväenopisto ja tämä siksi, että haastattelujen kohdealueella toimivat nämä organisaatiot.

Vapaan sivistystyön keskijohdon haastatteluissa kävi ilmi, että opettajat, jotka haaveutuvat vapaan sivistystyön organisaatioon

opettajaksi, valitsevat sen siksi, ettei ole opetussuunnitelmasidonnaisuutta ja organisaation tavoitteet vastaavat heidän omaa arvomaailmaansa. Keskijohdon näkökulmasta opettajan työ on vapaampaa kuin opetussuunnitelmaperusteisissa oppilaitoksissa ja siksi myös houkuttelevampaa.

Erilaista muihin haastateltuihin organisaatioihin on myös se, että vakinaista henkilökuntaa vapaan sivistystyön organisaatioissa on 2–7, lukuunottamatta pääkaupunkiseudun organisaatioita, joissa vakinaista henkilökuntaa on noin 70 henkilö. Tuntiopettajia kaikissa organisaatioissa on satoja, pienemmissäkin saattaa olla yli sata opettajaa. Tuntiopettajille tehdään vuodeksi kerrallaan määräaikainen sopimus tai koulutuskohtainen sopimus. Jos koulutukseen ei ole tulossa sovittua määrää opiskelijoita, koulutus perutaan, eikä opettajalla ole töitä.

Hankkeesta saatua tietoa tullaan hyödyntämään ammatillisista koulutusta antavissa organisaatioissa sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksissa opettajien osaamisen vahvistamiseksi ja laaja-alaistamiseksi, jotta organisaatioissa pystytään vastaamaan niihin haasteisiin joita esimerkiksi uusi rahoitusmalli ammattikorkeakoulussa ja ammatillisessa peruskoulutuksessa sekä aikuiskoulutuksessa vaativat toteutuakseen.

Erityisesti kentässä tapahtuva rahoitusmallin muutos sekä opettajan työn muuttuminen ohjaavammaksi, edellyttää opettajilta aiempaa laaja-alaisempaa osaamista.

2 HANKKEEN TAUSTAA

Työvoiman osaamisen kehittäminen on keskeinen tavoite sekä hallitusohjelmassa että uuden, 2014 alkaneen rakennerahastokauden ESR-rahoituksessa. Opettajat ovat keskeisin voimavara tämän tavoitteen saavuttamisessa, ja siksi heidän mahdollisuutensa tehdä työtään on varmistettava. Heidän osaamisensa on oltava ajan tasalla ja jopa hieman aikaansa edellä.

Opetusalan työvoimakysynnän ennakoidaan kasvavan. Tästä huolimatta etenkin ammatillista sektoria on karsittu ja karsitaan edelleen. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2014 Ammattikorkeakouluja oli 26 ja vähennystä edelliseen vuoteen oli 1 oppilaitos, ammatillisia oppilaitoksia oli tilaston mukaan 105 ja vähennystä edellisvuoteen oli 15 oppilaitosta, kansalaisopistoja oli 185 ja vähennystä edellisvuoteen oli 2. Nämäkin tiedot osoittavat sen, että vähennystä on rajusti etenkin ammatillisten oppilaitosten kohdalla. (Suomen virallinen tilasto (SVT): Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset [verkkojulkaisu].)

Rahoitusleikkauksista johtuvia yt-menettelyjä henkilöstön vähentämiseksi on ollut vuodesta 2011 lähtien ammatillisessa aikuiskoulutuksessa, ammatillisessa peruskoulutuksessa, ammattikorkeakouluissa ja vapaassa sivistystyössä. Haastatteluissa kävi ilmi, että Helsingin, Espoon ja Turun alueen organisaatioissa ei ole ollut yt-menettelyä, vaan heillä on pikemminkin pulaa kelpoisista opettajista. Kouvolan sekä Hämeenlinnan alueella kaikissa organisaatioissa on ollut opettajien irtisanomisia tai määräaikaisten työsopimusten päättämisiä. Tilanne ei kuitenkaan ole niin hyvä muualla Suomessa kuin pääkaupunkiseudulla, koska OAJ:n tilastojen mukaan ammatillisia opettajia, jotka saavat työttömyystukea, oli vuonna 2012 4,7 % ja vuonna 2013 se oli noussut 5,5 %:iin koko jäsenmäärästä. (OAJ:n tilasto)

Resurssien leikkausten vuoksi ammatillisia oppilaitoksia on yhdistetty ja muodostettu isoja konserneja. Oppilaitosten yhdistymisen lisäksi oppilaitosten omistuspohja on muuttunut siten, että esimerkiksi ammattikorkeakoulusta on tullut osakeyhtiötä. Tämä on usein tarkoittanut sitä, että konsernin

pienempiä koulutuspaikkoja on lakkautettu viiden vuoden siirtymäajan jälkeen.

Vuoden 2014 alusta ammattikorkeakouluhin kohdistettiin uusi, suoritusperusteinen, rahoituslaki. Tämä laki on aiheuttanut muutoksia koulutuksen järjestämiseen, jotta tavoitteisiin päästään. Vuonna 2017 ammatilliseen peruskoulutukseen ja aikuis-koulutukseen on tarkoitus ottaa rahoituksen perustaksi sisällöltään samansuuntainen uusi rahoituslaki. Tämä edellyttää opettajilta uutta osaamista, jotta tavoitteisiin päästään, kuten haastatteluistakin käy ilmi.

Rakennemuutoksen kourissa on myös ammatillinen aikuiskoulutus. Aikaisemmin itsenäisiä aikuiskoulutuksesta vastaavia organisaatioita on yhdistetty ammatillisen peruskoulutuksen organisaatioihin sillä ajatuksella, että hyödynnetään opettajaresursseja, opettajilta oppimisympäristöjä sekä koulutuksen järjestämistä. Tämä edellyttää opettajilta sekä ammatillisen peruskoulutusjärjestelmän ja aikuiskoulutuksen tuntemusta sekä ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkin-tojen järjestämisosaaamista.

Vapaan sivistystyön organisaatioita on yhdistetty vuoden 2014 alusta ammatillisen peruskoulutuksen organisaatioihin, resurssien hyödyntämisen ja laajemman koulutustarjonnan takaamiseksi. Tämä vaikuttaa myös opettajien osaamisvaatimuksiin niitä laajentavasti.

Opetussuunnitelmat ovat osaamisperusteisia ja erityisesti uusia opetussuunnitelmia laadittaessa tämä pitää ottaa huomioon. Tämän ajattelutavan omaksuminen tuottaa opettajille selkeästi ongelmia ja vaatii toteutuakseen sekä asennemuutosta että osaamista.

3 HANKKEEN TOIMENPITEET

Projektihenkilöstö

Hankkeelle valittu projektipäällikkö **Anita Eskola-Kronqvist** vastasi projektin hallinnoinnista. Tämän tehtävän lisäksi hänen tehtäviinsä kuului haastattelijana toimiminen, hankkeen tulosten levittäminen ja hankkeen raportointi. Haastattelujen litterointi ja tulosten analysointi ovat kuuluneet myös kiinteästi projektipäällikön työhön. Projektin assistentti vastasi osin hallinnollisista tehtävistä ja toimi samalla kokousten sihteerinä. Tutkimusjohtaja on vastannut hankkeen toteutumisesta ja ohjannut esiselvityksen tekemistä. Yksi lehtori ja kaksi yliopettajaa ovat osallistuneet esiselvitykseen kuuluvan tutkimusaineiston hankintaan projektipäällikön lisäksi. Tähän ratkaisuun päädyttiin siksi, että yliopettajat ovat toimineet ammattikorkeakoulumaailmassa kun taas lehtorit ovat toimineet enemmän ammatillisessa peruskoulutuksessa, aikuiskoulutuksessa ja vapaassa sivistystyössä niin opettajien kuin opiskelijoiden kanssa. Tämä oli hyvä ratkaisu, sillä haastattelupareina toimivat yliopettaja ja lehtori ja näin molempien osaaminen karttui kaikissa koulutusmuodoissa.

Oppilaitosten valinta, oppilaitokset

Esiselvitykseen valittiin viisi Uudenmaan ELY-keskuksen toiminta-alueella sijaitsevaa ammatillisista oppilaitoksista ja vapaan sivistystyön oppilaitoksista muodostuvaa kokonaisuutta siten, että niissä kaikissa oli ammattikorkeakoulu, toisen asteen ammatillinen oppilaitos ml. aikuiskoulutus ja vapaan sivistystyön organisaatio. Alueiden keskuspaikat olivat Helsinki, Espoo, Kouvola, Hämeenlinna ja Turku. Kuvassa 1. ovat alueiden organisaatiot, joissa haastattelut tehtiin.

Kaikissa organisaatioissa tehtiin ns. keskijohdolle ryhmähaastattelut. Keskijohdon määritteli kunkin organisaation rehtori/johtaja.

Ryhmähaastatteluihin osallistui yhteensä 71 keskijohdon edustajaa, jotka organisaatioiden johto nimesi. Ammattikorkeakouluista osallistui 18 henkilöä, ammatillisesta peruskoulutuksesta 35 henkilöä ja vapaasta sivistystyöstä 18 henkilöä.

Alue	Organisaatiot
Espoo	Laurea Omnia Espoon työväenopisto (1.1.2015 alkaen osa Omniaa)
Helsinki	Metropolia Stadin ammattiopisto Helsingin suomenkielinen työväenopisto
Hämeenlinna	Hämeen ammattikorkeakoulu (HAMK) Forssan ammatti-instituutti (FAI) ja FAKTIA aikuisopisto Vanajaveden Opisto
Kouvola	Kymenlaakson ammattikorkeakoulu (KYAMK) Kouvolan seudun ammattiopisto (KSAO) Kouvolan kansalaisopisto
Turku	Turun ammattikorkeakoulu Turun ammatti-instituutti Turun suomenkielinen työväenopisto

Kuva 1. Haastatellut organisaatiot Etelä-Suomen hankealueella.

Ammattikorkeakoulujen keskijohtoon kuuluvien henkilöiden asemaan liittyivät seuraavat nimikkeet: koulutuspäällikkö, kehittämispäällikkö, tutkimuspäällikkö ja aluepäällikkö. Ammatillisen peruskoulutuksen vastaavat nimikkeet olivat: koulutuspäällikkö, aikuiskoulutuspäällikkö, kehittämispäällikkö ja apulaisrehtori. Vapaan sivistystyön keskijohtoon kuuluvat nimikkeet olivat: rehtori, apulaisrehtori, koordinaattori, tiimikoordinaattori, suunnittelijaopettaja, tiimivastaava, opintopäällikkö, koulutuspäällikkö, vararehtori, projektikoordinaattori ja erityissuunnittelija.

Ammattikorkeakoulujen keskijohto ilmoitti edustavansa seuraavia aloja: tekniikka ja liikenne, rakennustekniikka, tekniikka, matkailu- ja ravitsemusala, tietojenkäsittelyala, sosiaali- ja terveysala, rakentaminen ja konservointi, tietotekniikka, kulttuuri- ja media-ala, liiketalous ja musiikki ja esittävät taiteet.

Ammatillisen peruskoulutuksen keskijohto edusti seuraavia aloja: catering-ala, sähkö- ja rakennusala, liiketalous ja kauppa, tieto- ja viestintätekniikka, sosiaali- ja terveysala, tekniikan alat, ravintola-ala, puhdistuspalvelu ja ympäristöhoito, auto- ja logistiikka-ala, erityisopetus, matkailu, ravitsemus ja talousala, aikuiskoulutus, tekniikka ja liikenne, luonnonvara-ala, lentokoneala, valmistavat koulutukset, kotityö- ja puhdistuspalveluala, hius- ja kauneudenhoitoala, rakennus, puu ja maanmittausala ja lääkeala.

Vapaan sivistystyön osallistujat edustivat seuraavia aloja: tietoineet, taideaineet, kielet, koti- ja vapaa-aika, yhteiskunta- ja aktiivinen kansalaisuus, tietotekniikka, suomen kieli, kielet ja kulttuuri ja käden taidot.

Ammatillisen koulutuksen ja vapaan sivistystyön organisaatioiden keskijohdolle tehdyn haastattelun lisäksi lähetimme sähköisen kyselyn (liite 1) neljään TE-toimistoon hankealueella Etelä-Suomessa: Hämeen, Kaakkois-Suomen, Uudenmaan ja Varsinais-Suomen TE-toimistojen johtajille. Pysimme vastaukset yhteensä seitsemästä em. TE-toimistojen toimipisteestä.

Haastattelijat – Haastattelut: menetelmät (parityöskentely) – haastattelun aikainen toimintatapa

Esiselvityksen tutkimusaineisto koottiin ryhmähaastatteluna siten, että oppilaitoksen johdon ilmoittamat haastateltavat koottiin pienryhmiksi, joiden koko vaihteli 1-14 välillä. Haastatteluun varattiin aikaa kaksi tuntia. Haastattelijat muodostivat parin siten, että kummassakin parissa oli mahdollisimman kattava eri oppilaitosmuotojen tuntemus. Haastattelut teoitetettiin (haastattelurunko liite 2) muutamaaan isompaa alueeseen. Aluksi selvitettiin Opettajat rakennemuutoksessa -esiselvityksen tavoitteita ja viitekehystä. Tässä yhteydessä käytiin lyhyesti läpi uusien lakien, asetusten ja muutostekijöiden vaikutusmekanismeja oppilaitosten toimintaan. Tämän jälkeen keskusteltiin rakennemuutosten vaikutuksista opetushenkilöstön tilanteisiin. Muutosten vaikutukset opetushenkilöstön osaamiseen puhuttivat paljon. Uudenlaisen osaamisen tarpeet tulivat keskusteluissa nopeasti esille, mutta enemmän aikaa käytettiin siihen, miten saataisiin nykyisen opetushenkilöstön osaaminen kehittymään muutosten edellyttämälle tasolle. Tässä yhteydessä oli tarpeellista ottaa esille osaamisen johtamisen kysymys. Muutamissa haastatteluissa arvioitiin ammatillisen opettajankoulutuksen sisältöjä ja toimintatapoja. Saadut palautteet kirjattiin ylös, mutta niitä ei käsitellä tässä raportissa.

Muutosten vaikutukset opetushenkilöstön osaamiseen puhuttivat paljon.

Haastattelutilanteiden järjestämiseen käytettiin paljon aikaa, kun haettiin erilaisia vaihtoehtoisia ajankohtia, jotta mahdollisimman moni olisi päässyt mukaan haastatteluun. Monen haastatteluun ilmoittautuneen oli kuitenkin peruttava osallistumisensa, koska työn hektisen luonteen vuoksi tilanteet vaihtuivat nopeasti ja työ edellytti jatkuvaa työtehtävien priorisointia. Ne, jotka osallistuivat haastatteluihin, kokivat yhteisen keskustelun erittäin positiivisena. Moni kiittelikin tilannetta sanoen: *”ulkopuolisten mukana oleminen jämäköitti oman talon porukan puhetta ja tuotti uusia ideoita käytännön johtamistyöhön.”* Ulkopuolinen haastattelijapari koettiin ikään kuin työnohjauksen tai fasilitoinnin toimijana, kun kysymyksessä oli työn uudenlainen jäsentäminen ja oman työn ja oppilaitoksen toiminnan kehittäminen.

Haastattelut tehtiin syyslukukauden 2014 aikana. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Aineiston analysointi käynnistyi tammikuussa 2015 ja sitä jatkettiin helmikuun 2015 loppuun saakka. Aineiston analysointia varten haettiin erilaisia jäsennyksiä ja viitekehyksiä tavoitteena saada mahdollisimman paljon autenttisia kuvauksia osaamisesta. Jäsennyksen avulla pyrittiin kuvaamaan tavoitteena oleva osaaminen tavalla, joka toisi uutta näkökulmaa ja uusia ideoita sekä ammatillisesta osaamisesta vastaaville johtajille että opettajankouluttajille.

Ne, jotka osallistuivat haastatteluihin, kokivat yhteisen keskustelun erittäin positiivisena.

4 HANKKEEN TULOKSET

Tässä osiossa käsittelemme haastattelujen tuloksia niillä käsitteillä ja sanoilla, joita haastateltavat käyttivät. Katsoimme parhaaksi käsitellä aineistoa koulutusasteittain eli erikseen ammattikorkeakoulu, yhdessä ammatillinen peruskoulutus ja aikuiskoulutus, koska ne haastateltiin yhdessä ja vapaan sivistystyön organisaatiot. Johtopäätöksissä käsittelemme niitä yhteneviä osaamistarpeita, joita analyysistä nousi esille. Haastateltavien suorat lainaukset on merkitty kursiivilla.

Ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen keskijohdon edustajat olivat samassa haastattelutilaisuudessa. Heidän vastauksensa ja ajatuksensa opettajien osaamistarpeista eivät poikenneet toistaan kovinkaan paljon. Tuloksissa otetaan huomioon painotukset, mikäli niitä on jokin osaamistarpeen kohdalla.

4.1 Ammattikorkeakoulu

Ammattikorkeakoulun opettajan osaamisen perusta ja kivijalka on **substanssin** hallinta. Tekniikan alalla tätä osaamista painotettiin erityisesti. Ilman vahvaa substanssiosaamista ammattikorkeakouluissa ei voi toimia opettajana. Jokaisella opettajalla pitäisi olla myös taito erottaa ydinasiat yleisemmästä osaamisesta sekä päivittää tätä jatkuvasti tulevaisuuden työelämää ja sen tarpeita ennakkoiden.

Muuttuvasta opettajuudesta on käyty keskustelua viimeisten vuosien aikana nimenomaan siitä näkökulmasta, että opetuksesta tulisi siirtyä enemmän oppimisen ohjaamiseen. Kysymys on ammatillisen opettajan **ammatti-identiteetistä**. Opettajan uudesta roolista keskusteltaessa esille nousivat opettajan uudet nimikkeet, jotka paremmin vastaisivat oppimisen ohjaustehtävää. Nimikkeissä painottuivat valmentaja ja fasilitoija, joilla tarkoitettiin opiskelijan oppimistapahtuman johtamista. Opettajan roolin pohtiminen oli tärkeää myös siitä näkökulmasta, kiinnittykö opettaja edustamansa substanssiammatin edustajaksi vai ammatilliseksi opettajaksi. Haastatteluissa todettiin, ettei oppiainelähtöisyys voi kuitenkaan olla etusijalla opettajan työssä. Opettajan oman

työn arvostaminen näkyy helposti opetuksen innostavuutena ja innostuneisuutena.

Ammatillisen opettajan **pedagoginen osaaminen** herätti monia periaatteellisiakin kysymyksiä. Yksi keskeinen asia liittyi siihen, miten *tuunataan* tai *freesataan* käytössä olevat pedagogiset menetelmät vastaamaan nykyaikaa. Nykyaikaisilla opetus- ja ohjausmenetelmillä tarkoitettiin lähinnä yhteisopettajuuden tai tiimimäisen työskentelyn osaamista, ts. yhdessä toimiminen ”pakottaa” suunnittelemaan yhteisen työn uudella tavalla. *Mietitään yhdessä pedagogisia ratkaisuja, koska muuten ei tuloksia synny*. Edelleen todettiin, että – *vanhasta roolista, jossa pidetään vain lähitunteja, on siirryttävä uusiin toimintamalleihin*. Pedagoginen kehittäminen ja uusien menetelmien ja muotojen yhteinen määrittelemine sitouttaa opettajat hyvin, koska yhteistyössä pyritään löytämään juuri omaan oppilaitokseen ja omalle alalle sopivia ratkaisuja. Lähiesimiesten kommentti: *”ei estradille jos pedagogiset taidot puuttuu”* kuvaa hyvin pedagogisten taitojen merkitystä ammattikorkeakouluopettajan osaamisessa.

Pedagogiseen osaamiseen liittyi läheisesti myös suhtautumistapa oppimiseen. Opetus nähtiin opiskelijan ja opettajan yhteisenä projektina, missä tuetaan opiskelijan yksilöllistä oppimista ja otetaan huomioon yksilölliset tarpeet. Opiskelijoiden ohjaamisessa yksilöllisyyden lisäksi painottuivat ryhmä- ja tiimikohtaiset ohjausvalmiudet. Oppilaitoksen alueen työelämän kehittämistehtävään liittyivät myös erilaiset menetelmät luoda innovaatioita yhteistyössä toiminta-alueen eritysten ja työelämän kanssa.

Monimuotoisten oppimisympäristöjen kehittyminen ja digitaalisuuden vahvistuminen haastavat opettajat **verkkopedagogiseen osaamiseen**, josta haastateltavat käyttivät myös nimikkeitä digiosaaminen ja virtuaaliosaaminen. Kyseessä on myös näkemys ja taito uusien oppimisympäristöjen rakentamiseen ja niiden jatkuvaan kehittämiseen. Tavoitteena pidettiin yhteistä interaktiivista luokkatilaa, missä opiskelijat kohtaavat monissa eri yhteyksissä. Toimiminen ja ohjaaminen uusissa oppimisympäristöissä edellyttää opettajalta uudenlaisia taitoja, samalla kun hänen tulee edistää opiskelijoidensa opiskelutaitojen kehittymistä verkossa. Haastatteluissa korostui se, että uuden tietoteknisen osaamisen ja oppimisympäristöjen rakentamisen lisäksi opettajalla tulee olla tietoa ja taitoa käyttää näitä pedagogisesti järkevällä tavalla. Laitteet ja ympäristöt ovat oppimisen ja ohjaamisen palveluksessa!

Ohjausosaamiseen (myös fasilitointi) kuuluivat erottamattomasti läheisyys ja opiskelijan kohtaaminen. Ohjaajalla tulee olla kyky suhtautua opiskelijan asemaan, jolloin ohjaus lähtee aina yksittäisen opiskelijan lähtötilanteesta. Ohjauksesta käytetään monia nimikkeitä (HOPS-ohjaus, uraohjaus, ryhmäohjaus...), mutta niitä kaikkia yhdistää oppilaitosmaailmassa pedagoginen ymmärrys ohjauksen prosessiluonteesta. Pedagoginen ohjaus nähtiin kuuluvan kaikille ammattikorkeakoulun toimijoille. Myös uusien oppimis- ja toimintaympäristöjen mahdollistamat ohjausmuodot olivat haastatteluissa esillä: puhuttiin innovatiivisesta ja yrittäjämäisestä ohjauksesta.

Opettajilla pitää olla tieto siitä keiden kanssa ollaan tekemisissä. Voidaan puhua **opiskelijatietoisuudesta**. Tähän tietoon kuuluu mm. se, että opiskelijoiden valmiudet ovat muuttuneet vuosien varrella. Erityisesti tekniikan koulutusvastuun alueella toimivat esimiehet totesivat, että *opiskelijoiden valmiuksien muuttuminen aiemmin olleesta työelämäkokemuksesta nykyiseen tietotekniikkaan ja kieleen on pakko ottaa huomioon viimeistään nyt*. Tämä vaatimus vaikuttaa paitsi opetuksen sisällöllisiin myös menetelmällisiin valintoihin.

Opettajan oman työn arvostaminen näkyy helposti opetuksen innostavuutena ja innostuneisuutena.

Työyhteisössä toimiminen (työyhteisöosaaminen) nousi haastatteluissa keskeiseksi asiaksi. Keskiöön nousivat tiimityötaidot, yhteisöllinen osaaminen, tiimiosaaminen ja yhteissuunnittelu. Tästä huolimatta täysin vastakohtainen toteamus liittyi opettajien *haluun toimia yksinäisinä susina*. Yhdessä työskentely auttaa opettajia tunnistamaan paremmin oman asemansa työyhteisössä ja näin vaikuttamaan omaan työhön. Tällä edistetään samalla työhyvinvointia. Oman työn jatkuva kehittäminen nähtiin myös taitona, joka kehittyy yhteiskehittelyn avulla – *kaikki ovat kiinni kaikessa*. Oman työn hahmottaminen osana tiimin tai yhteisön ja organisaation toimintaa kehittää systeemistä ajattelua.

Todettiin, että *kiinnostus omaa työtä kohtaan on noussut tiimiorganisaation myötä*. On nähty myös jonkin verran ahdistumista yhteisöllisyyden vaatimusten edessä. On havaittu, että yhteisopettajuuden ja pariopettajuuden myötä sitoutuminen oppilaitoksen arvoihin on parantunut.

Opettajilta vaaditaan tavoite- ja tulostietoisuutta, tietoisuutta taloudesta ja mm. tuloskorttiajattelusta. Näiden lisäksi haastateltavat pitivät tärkeänä, että opettajat tietävät ja ymmärtävät uuden rahoitusmallin ja sen vaikutukset opetukseen. Uusi rahoituslaki kääntää kaikkien ammattikorkeakoulun toimijoiden tavoitteet tuloksellisuusajatteluun, mistä yhtenä esimerkkinä mainittiin 55 opintopisteen suoritusvaatimukset/opiskelija/lukuvuosi.

Moni haastateltava piti hyvänä käytäntönä tuloksellisuusajattelun kehittäjänä tiimitoimintaa, jossa tiimi suunnittelee ja päättää omat tulostavoitteensa. Näihin tavoitteisiin sitten palataan säännöllisin väliajoin.

Ajanhallintataidot olivat tärkeimpiä ns. **geneeristen** taitojen ryhmässä. Muita haastatteluissa esiin nousseita yleisiä työelämätaitoja olivat elämänhallinta, joustavuus ja adaptoituminen. Joustavuutta ja adaptoitumista tarvitaan erityisesti monimuotoisessa yhteistyöhön perustuvassa työssä. Toisaalta oma-aloitteisuus ja itsensä johtaminen nähtiin tärkeänä vastapainona yhteisöllisyydelle. Kysymyksessä on tasapainottelu yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden välillä.

Ammattikorkeakoulujen **työelämäyhteistyö** ja siihen liittyvät kehittämishankkeet haastavat opettajat entistä enemmän verkottumaan oppilaitoksen ulkopuolelle – jopa kansainvälisesti. Alueen työelämän ja yritysten kanssa tehtävä työ on haastattelujen perusteella kuitenkin vain harvojen opettajien osaamista, mikäli ei oteta huomioon perinteistä tutkintoihin sisältyvää harjoittelua ja sen ohjaamista. Työelämän kanssa tehtävät kehittämishankkeet ja -projektit tuntuivat olevan erityisesti ns. projektihenkilöstön työtä. Monelle opettajalla omaan työsuunnitelmaan ja opiskelijaryhmän lukusuunnitelmaan ei tahdo mahtua yhteistyötä olemassa olevienkaan projektien kanssa. Syiksi mainittiin mm. aikataululliset vaikeudet.

Työelämäyhteistyötä pitää olla ja sen pitää olla systemaattista. Esimiesten näkökulmasta työelämän työntekijöiden ja opettajien kesken tapahtuvat vaihdot lisääisivät puolin ja toisin tietoisuutta muuttuvista työelämän osaamisvaatimuksista. Jatkuva yhteistyö voisi parhaimmillaan kehittää yritys yhteistyömuotoja.

Alueilla olevien ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen välinen yhteistyö toimii monella paikkakunnalla. Ammatillisen peruskoulutuksen yhteistyöprojekteja toivottiin lisää. Monilla alueilla toisen asteen ammattioppilaitokset ja alueen ammatti-

korkeakoulu ovat tehneet kumppanuussopimuksia opiskelijoiden ”valmentamisesta” ammattikorkeakouluopintoihin. Ammattikorkeakoulujen yhdistyminen tai yhdistymissuunnitelmat eivät ole vielä vaikuttaneet kovinkaan paljon opetushenkilöstön liikkuvuuteen. Ammattikorkeakoulun ja yliopiston välinen yhteistyö nähtiin hyvin harvinaisena – tosin muutama erikoisasiantuntija pitää luentoja myös yliopiston puolella. Ammattikorkeakouluilla on niiden strategioissa mainittuja **sidosryhmä- tai verkostokumppaneita**, jotka liittyvät usein ajallisesti pitkiin tutkimus- ja kehittämishankkeisiin. Kaikissa em. yhteistyön muodoissa ja eri tasoilla tehtävissä hankkeissa ja projekteissa tarvittavaa osaamista on haastattelujen perustella liian vähän – tai osaaminen on keskittynyt muutamille toimijoille.

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-toiminta (TKI) on ammattikorkeakoulujen yksi tehtäväkokonaisuus opetuksen ja työelämän kehittämisen ohella. Haastateltavat pitivät tätä kokonaisuutta vahvana osana opettajan työtä tulevaisuudessa. Työ edellyttää *joustavuutta, muutoskykyisyyttä ja epävarmuuden sietoa*. Nämä ominaisuudet liittyvät läheisesti aikaisemmin mainittuihin geneerisiin taitoihin. Esimiehet kokivat TKI-toimintaan osallistumisen erityisesti asenteellisena kysymyksenä. Asenteisiin liittyen esimerkiksi kehittämishankkeiden hyödyntäminen opetuksessa on juurikin asenteesta – ei niinkään – osaamisesta kiinni. Hanketyössä opettajat voivat parhaimmillaan päivittää ja uudistaa omaa osaamistaan. TKI-toiminta vaatii toki osaamista projektien ja hankkeiden johtamisesta ja/tai ohjauksesta. Toiminta vaatii myös ymmärrystä olemassa olevan osaamisen hyödyntämisestä hanketyössä. Pelkkä tutkinto ei kuvaa opettajan osaamista kovin paljon.

Haastatteluissa tuli esille hyvin vähän kommentteja **kansainvälisyyteen** liittyvästä osaamisesta. Olisiko syynä se, että melkein jokainen ammattikorkeakoulu on ilmoittanut olevansa aidosti kansainvälinen korkeakoulu? Kielitaidon lisäksi painottuivat monikulttuurisessa toimintaympäristössä tapahtuva

toiminta. Kansainväliset toimintaympäristöt liittyvät myös sidosryhmä-verkostotoimintaan ja sen osaamiseen.

4.2 Ammatillinen peruskoulutus ja aikuiskoulutus

Ammatillisen peruskoulutuksen haastateluissa esille nousi voimakkaasti opettajien osaamisena **kasvatustyö**, joka heidän mukaansa kuuluu jokaiselle opettajalle. Eräs haastateltava kuvasi asiaa näin: *”Aivan liian monet opettajat asennoituivat siten, että he ovat tulleet opettamaan substanssia, eivätkä kasvattamaan opiskelijoita. Kasvatukselliset ohjaustaidot ja substanssiosaaminen eivät ole ristiriidassa keskenään”*.

Haastateltavien mukaan kasvatustyössä nousee keskiöön, kasvatusosaaminen ja nuorten maailman tunteminen. Haastateltavien mukaan opettajat eivät tunne sitä maailmaa, jossa nuoret tänään elävät, mitä he ajattelevat ja miten he toimivat. Tämä ”tietämättömyys” aiheuttaa sen, että opetusta ei osata järjestää niin, että se motivoisi ja innostaisi opiskelijaa oppimaan. Erään haastateltavan ohje kuuluu: *”Opettajien pitäisi tehdä työtään niin, että hän on ihminen opiskelijoiden joukossa ja kuuntelee heitä, eikä pidä ainoastaan substanssia tärkeänä. Se on paras tapa päästä sisälle opiskelijoiden maailmaan”*.

Opettajilla pitäisi olla *rohkeutta opastaa opiskelijaa arkipäivän asioissa ja puuttua tilanteisiin*, kun huomataan, että opiskelijan oppiminen ei etene. Selvittää opiskelijan kanssa ne syyt, miksi oppimista ei tapahdu ja ohjata opiskelijaa eteenpäin.

Nuorisotakuun myötä ammatillisen peruskoulutuksen opiskelija-aines on nuorentunut ja erityistä tukea tarvitsevien ja lahjakkaiden opiskelijoiden määrä on lisääntynyt ja tämä aiheuttaa opettajille suuria haasteita. Miten motivoida opiskelijat siten, että innostuvat alasta, eivät keskeytä ja valmistuvat ajallaan.

Eräs opettaja kertoi, että *”jos kasvatustyö epäonnistuu ensimmäisenä vuotena, turha on odottaa, että opiskelija sitoutuu opiskeluunsa ja*

valmistuu”. Kasvatustyöhön liittyvät läheisesti myös seuraavat haastattelussa nousseet opettajien osaamistarpeet; opettajan asenne, opiskelijan henkilökohtainen ohjaus, erityisen tuen tarpeen tunnistaminen, ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot.

Oikea **asenne** työhön ja opiskelijoihin on myös haastateltavien mielestä asia, jonka avulla rakennemuutoksen tuomista paineista selvitään. Opettajilla pitäisi olla halua ottaa vastaan erilaisia tehtäviä, jotka saattavat poiketa totutusta työnkuvasta sekä joustavuutta asioiden ja tehtävien toteuttamisessa. Tästä esimerkkinä oli muun muassa, että opettajalla pitää olla, oman osaamisen rajoissa, kykyä, halua ja uskallusta siirtyä opettamaan alalta toiselle. Asenne vaikuttaa suuresti yhteistyön onnistumiseen ja oman työyhteisön kehittymiseen. Tässä taloudellisessa tilanteessa opettajien on opittava sietämään epävarmuutta ja kuitenkin pystyttävä toimimaan tuloksellisesti.

Negatiivinen tai vähättelevä asenne opiskelijoita kohtaan heijastuu siten, että opiskelijoiden motivaatio laskee ja yhteistyö opiskelijoiden kanssa oppimistulosten saavuttamiseksi on huono.

Ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot opettajan osaamisena pidettiin keskeisenä niin opiskelijoiden kanssa kuin työyhteisössä sekä yhteistyössä työelämän kanssa.

Opettajilla pitäisi olla halua ottaa vastaan erilaisia tehtäviä, jotka saattavat poiketa totutusta työnkuvasta sekä joustavuutta asioiden ja tehtävien toteuttamisessa.

Erityisesti opiskelijoiden kanssa työskennellessä peräänkuulutettiin kykyä kohdata nuori ihminen ja nuoren ihmisen maailma. Opettajalla pitää olla kyky ja halu ymmärtää opiskelijoiden ajattelu- ja toimintamalleja. Haastatteluissa tuotiin esille monta kertaa, että opettaja toimii nuorelle opiskelijalle aikuisen mallina ja tämä vaatii opettajalta tunneälyä.

Hyvät ja toimivat ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot luovat perustan toimivalle työyhteisölle ja työyhteisön kehittämiseksi sekä kaikenlaiselle verkosto- ja yhteistyölle niin organisaation sisällä kuin ulkopuolella.

Jotta rakennemuutoksessa pärjätään, organisaation keskijohdon mielestä, tarvitaan opettajien **ajattelutavan muutosta**. Uusien oppimisympäristöjen tunnistaminen, laajentaminen ja hyväksyminen edellyttää ajattelutavan muutosta siitä, että *”ainoastaan minun luokassani, minun tunneillani voi oppia”*, kuten eräs haastateltava kommentoi. Toinen ajattelutavan muutos on se, että enää ei opiskelijan ei tarvitse suorittaa koko tutkintoa, vaan hän voi suorittaa tutkinnon osia. Tämä tuottaa toisille opettajille sopeutumsvaikeuksia. Uusissa tutkinnon perusteissa, jotka tulevat voimaan 1.8.2015, painotetaan oppimisen ja osaamisen arvioinnin eriyttämistä sekä osaamisperusteisuutta. Tämä on myöskin uusi asia opettajille ja vaatii uudenlaista ajattelutapaa opettamiseen ja arviointiin.

Nuorisotakuu ja Opetushallituksen ohjeet lisäävät **opiskelijan henkilökohtaista ohjausta**, jotta opiskelijan erilaiset opintopolut mahdollistuvat sekä koulutukselle asetutut tavoitteet saavutetaan. Opiskelijan henkilökohtainen ohjaus vaatii opettajalta osaamista, joihin kuuluu opiskelijan kuuntelemisen taitoa, oppimaan oppimisen ohjaustaitoa sekä taitoa huomioida opiskelijan yksilöllinen eteneminen. Sekä nuorten että aikuiskoulutuksen opettajilta vaaditaan kykyä ymmärtää ja tuntea nuoren ja aikuisen oppimiseen liittyviä tekijöitä.

Haastateltavien mielestä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä on nuorisotakuun myötä lisääntynyt. Opettajat tarvitsevat

Haastavaksi koettiin myös se, miten saada opiskelijan kuvitelmat koulutusalaista ja todellisuus kohtaamaan.

osaamista **erityisen tuen tarpeen tunnistamiseen**. Haastateltavien mielestä tähän kuuluu erilaisten opiskelijoiden kohtaamisen taidot, haastavan opiskelijan kohtaaminen ja rohkeutta puuttua vaikeisiin asioihin, kun huomataan, ettei opiskelija edisty tavoitteiden mukaisesti. Varsinkin nuorten opiskelijoiden kohdalla opettaja tarvitsee kärsivällisyyttä opiskelijan motivaation herättämiseksi opiskelua kohtaan.

Opettajilla pitää olla myös kykyä tunnistaa opiskelun etenemiseen vaikuttavia ongelmia, kuten mielenterveys- ja päihdeongelmia. Samalla todettiin myös, että opettajilla täytyy olla kyky tunnistaa omat osaamisen rajat ongelmien ratkaisemisessa ja osata ohjata opiskelijaa eteenpäin saamaan apua erityisasiantuntijoilta. Tämä edellyttää myös opiskelijan ohjausprosessien tuntemista.

Haastavaksi koettiin myös se, miten saada opiskelijan kuvitelmat koulutusalaista ja todellisuus kohtaamaan. Media antaa monesta koulutusalaista aivan erilaisen kuvan kuin mitä se on todellisuudessa ja varsinkin opiskeluvaiheessa. Esimerkkejä ovat television lääkärisarjat (lähihoitajat), kokki-ohjelmat ja autojen tuunausohjelmat. Haastavaa on, miten opettaja pystyy tekemään alasta niin mielenkiintoisen opiskeluvaiheessa, että se kantaa valmistumiseen saakka.

Oppilaitokset monikulttuuristuvat maahanmuuttajien myötä yhä enemmän, mikä tuo omat haasteensa opettajien osaamiselle. Haastavana koetaan *maahanmuuttajaopiskeli-*

joiden ongelmien tiedostaminen, usein opiskelijan huonon kielitaidon vuoksi. Ylipäätään *monikulttuurinen osaaminen* pitäisi olla opettajilla, jotta opiskelijat oppivat ja tavoitteisiin päästään. Tämä osaamistarve tunnistettiin sekä ammatillisessa peruskoulutuksessa että aikuiskoulutuksessa.

Aikuiskoulutuksessa opettajan pitää pystyä tunnistamaan opiskelijoiden erilaiset tukitarpeet ja ohjata opiskelijaa eteenpäin tukien piiriin.

Kaikki haastateltavat toivat esiin huolensa opettajien **tietoteknisestä osaamisesta**. Tietotekniikan mukaan ottaminen opetukseen edellyttää tietoteknisiä taitoja ja ymmärrystä siitä, miten sitä opetuksessa voidaan hyödyntää. Suurella osalla opettajista näitä taitoja ei ole, haastateltavien mukaan. Erityisen haasteen tuo virtuaalisten toimintaympäristöjen käyttöönotto opetuksessa. Jokaisessa oppilaitoksessa oli opettajia, jotka omasivat hyvät tietotekniset taidot ja kehittivät opetusta niiden avulla, mutta se on liian harvojen intressissä.

Opettajien **oman substanssialan osaamista** pidettiin itsestään selvytenä. Sen pitää olla vahva. Haastateltavien mielestä opettajan työ asiantuntijatyötä, joka vaatii arjen osaamista. Ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen tuntemus luo pohjaa opettajan työlle.

Jos substanssialan osaamista pidettiin itsensä selvytenä, **niin substanssiosaamisen päivittämisessä** nähtiin haasteita. Tämä edellytti haastateltavien mielestä *oman alan työelämälähtöistä ajantasaista tietoa*, jotta opettaja pysyy alan kehityksen perässä. Tämä edellyttää *työelämäyhteyden pitämistä tuoreena ja vahvaa yhteistyötä työelämän kanssa*. Ammatillisessa peruskoulutuksessa on pidetty tärkeänä, että opettajat osallistuvat säännöllisesti määräajoin viikon – 2 kuukauden työelämäjaksoille. Tässä on huomattavia alakohtaisia eroja miten innokkaasti opettajat näihin osallistuvat.

Pedagogisen osaamisen osalta peräänkukulutettiin opettajilta perusopetusmenetelmien

hallintaa ja monipuolisuutta sekä opiskelijaa aktivoivien oppimisympäristöjen valintaa.

Ammatillista koulutusta pyritään viemään yhä enemmän työelämään, jotta koulutuksessa toteutuu työelämälähtöisyys ja työelämän ajantasaisuus. Tämä vaatii opettajilta **työssäoppimisen ohjausosaamista**, joka pitää sisällään sekä *opiskelijan ohjaamisen työssäoppimiseen ja ohjauksen työpaikalla* että *työpaikkaohjaajan ohjauksen*. Varsinkin työpaikkaohjaajien ohjaaminen on ongelmallista, koska työpaikkaohjaajien vaihtuvuus on merkittävää.

Opettajilla pitää olla myös *kyky tunnistaa työpaikan oppimismahdollisuudet*, jotta saadaan ”oikea opiskelija oikeaan työpaikkaan oikeaan aikaan”. Edelleen opettajien osaamistarpeeksi nähdään opettajien kyky järjestää ammattiosaamisen näyttöjä sekä tutkintoja. Ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutusten organisaatioiden yhteydessä tämä asia nousee tärkeäksi, koska opettajien pitää osata järjestää sekä arvioida ammattiosaamisen näyttöjä ja tutkintoja.

Verkosto-osaaminen on keskeinen opettajan osaamisvaatimus, joka *sisältää verkostojen rakentamisen taidon* organisaation sisäisten ja ulkoisten verkostojen kanssa sekä vahvan yhteistyön verkostojen kanssa. Tärkeimpänä ulkoisena verkosto-osaamisena koetaan *yrittäjäyhteistyö* sekä *yhteistyö muiden oppilaitosorganisaatioiden kanssa*. Osaamista kaivataan myös *virtuaalisten toimintaympäristöjen hyödyntämisessä opettajien välisessä yhteistyössä*. Kansainvälistyminen, kuten opiskelijavaihtoissa, edellyttää opettajilta verkosto-osaamista.

Yhteistyöosaamisen yhteydessä haastateltavat puhuivat lähinnä työyhteisössä tapahtuvasta yhteistyöosaamisesta. He puhuivat tässä yhteydessä opettajien tiimityötaitoista, koska tiimityö on vasta tulossa ammatilliseen peruskoulutukseen ja aikuiskoulutukseen. Tiimivastaaville kaivataan esimiestaitoja. He mainitsivat opettajien kyvystä tehdä moniammatillista yhteistyötä oppilaitoksen sisällä sekä alaistaidoista. Alaistaidot tarkoittavat heidän mukaansa opettajien kykyä

hallita omaa työaikaansa, ottaa itse selvää asioista, olla itseohjautuvia, joustavia ja kykyä reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa ja aikuiskoulutuksessa **yhteisopettajuus/pariopettajuus** on noussut esille, haastateltavien mielestä, tavoitteisiin pääsemisen vuoksi. Opiskelijaryhmät ovat suurentuneet ja siksi yhteisopettajuus/pariopettajuus on ratkaisu opetuksen suunnitteluun. Haastattelussa kävi ilmi, ettei yhteisopettajuus/pariopettajuus ole yleistä ammattioppilaitoksissa, koska opettajat eivät koe sitä mielekkääksi ja se on resurssikysymys. Haastateltavat olivat samaa mieltä siinä, että yhteisopettajuuden/pariopettajuuden käyttöönotto on asennekysymys. Tämä toimintatapa on erityisesti hyvän hakemista opetustyöhön ja edellyttää opettajilta kykyä ja halua avata omaa työtä ja tehdä se näkyväksi. Tällä toimintatavalla kehitetään opetusta ja opiskelijoiden oppimista.

Kaikissa haastatelluissa organisaatioissa puhuttiin paljon opettajien sisäisestä **yrittäjyydestä ja yritysosaamisesta**. Tällä tarkoitettiin opettajien työajan ja ajanhallintaa ja itsensä johtamista. Lisäksi puhuttiin opettajien markkinointiosaamisesta eli opettajien kyvystä markkinoida omia koulutuksia ja näin tehdä opiskelijahankintaa. Opettajien pitäisi osta myydä omaa osaamistaan organisaation sisällä ja ulkopuolella. Aikuiskoulutuksessa toimiva haastateltava totesi, että *”opettaja on yrittäjä organisaatiossa”*. Tämä tarkoittaa myös sitä, että opettaja luo ulospäin vetovoimaisen kuvan omasta alastaan ja organisaatiostaan. Rahoituslain muuttuessa ja resurssien vähetessä opettajien pitäisi ymmärtää ja tarvittaessa osallistua talousresurssien suunnitteluun ja käyttöön. Pitäisi ymmärtää, mistä toiminnasta eurot tulevat, ja miten pedagogisilla ratkaisuilla voidaan saada ohjattua rahaa johonkin muuhun toimintaan, opiskelijan parhaaksi.

4.3 Vapaa sivistystyö

Haastateltavat näkivät, että vapaan sivistystyön opettajat ovat ehdottomasti oman alansa asiantuntijoita ja oman **alan substanssiosaaminen on vahvasti hallussa**. He kuitenkin korostivat, että opettajan **osaamisen pitää olla laaja-alaista**, jotta hän pärjää paremmin kun osaaminen riittää useamman erilaisen kurssin opettamiseen eli vaikuttaa tuntiopettajan työn jatkuvuuteen. Vapaan sivistystyön opettajilla on usein opetusta muissakin organisaatioissa, kuten lukioissa, ammatillisessa peruskoulutuksessa ja ammattikorkeakoulussa. Tästä johtuu haastateltavien mielestä se, että opettajien on vaikea *sitoutua oman organisaation, opiston, tavoitteisiin ja arvostaa sitä työpaikkana*. Haastattelussa toivottiin, että *tulevaisuudessa opettajien ammattiyhteisyys lisääntyisi opiston työntekijänä*, koska tämä näkyy myös opettajien työssä ja tuloksissa.

Haastateltavat näkivät, että **opettajan rooli on muuttunut opettajasta oppimisen ohjaajaksi**. Kurseille tulevat opiskelijat ovat pääsääntöisesti erittäin motivoituneita ja siksi opettajan rooli on olla *fasilitoija, kanssakulkija opiskelijan rinnalla*. Opettajilla pitäisi olla *kykyä ymmärtää, mitä oppiminen on ja osata yksilöllistää ja joustaa* opetustaan opiskelijoiden mukaan. Hänen pitäisi *pystyä opettamaan haastavia opiskelijoita*, motivoimaan heitä opiskeluun erilaisilla opetusmenetelmillä ja tehtävillä. Opettajan pitäisi opetuksessaan pitää aina oppimisen näkökulma ensisijaisena, joka edellyttää sosiaalisuutta, vertaisuutta ja toiminnallisuutta.

Opettajalla pitää olla hyvä **opiskelijatuntemus**. Vapaa sivistystyö onkin ottanut haasteen vastaan kohdentamalla palvelujaan kaikille yhteiskunnan jäsenille eli maahanmuuttajille, erityisryhmille (afaatikot, kehitysvammaiset, jne.), vanhuksille, nuorille ja lapsille. He kohdentavat tarjontaansa koulutustaustasta riippumatta kaikille henkilöille. *”Samassa ryhmässä voi opiskella taustaltaan henkilöitä lukutaidottomasta tohtoriin”*, kuten eräs haastateltava totesi. Tämä edellyttää opettajilta *kykyä kohdata kaikenlaisia ihmisiä*. Opettajan *pitää tuntea erilaisia kulttuureja*,

joista nämä ihmiset tulevat esimerkiksi maahanmuuttajat ja suomalaiset, maalla ja kaupungissa asuvat. Ryhmässä saattaa edellisten lisäksi olla myös edellisten lisäksi eri ikäisiä opiskelijoita, joten *ryhmänohjaustaidot* ovat välttämättömiä.

Opettajalla pitää olla *kykyä tulla toimeen erilaisten opiskelijaryhmien kanssa*, koska monilla varsinkin pääkaupunkiseudun opiskelijoilla on kovat tavoitteet oman oppimisensa suhteen, mutta myös ryhmän oppimisen suhteen. Opettajalta vaaditaan *herkkää korvaa* kuulla opiskelijoiden toiveet ja odotusten suhteen opiskelun suhteen ja *kykyä keskustella opiskelijoiden kanssa* koulutuksen tavoitteista.

Opettajilta vaaditaan *erityisosaamista* esimerkiksi luku- ja kirjoitustaidon opettamisessa, opettaessaan lapsia ja nuoria sekä tuntea iän tuomia normaaleja muutoksia, kun opetetaan iäkkäitä henkilöitä. ”*Maahanmuuttajaopiskelijoiden kohdalla opettaminen edellyttää kotouttamisprosessin tuntemista ja hallintaa, oli opetettava aihe mikä tahansa*”, kuten eräs haastateltava totesi.

Vapaan sivistystyön opetusryhmissä on myös **erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita** ja edellyttää opettajalta *kykyä nähdä oppimista estäviä tekijöitä*. Haastavaa tämä on opettajille siksi, etteivät opettajat tiedä etukäteen opiskelijoistaan juurikaan mitään. Kaikissa organisaatioissa ei ole mahdollisuutta konsultoida esimerkiksi erityisopettajaa, koska sellaisia ei ole organisaatioissa. Tarve erityisopettajien palkkaamiseen tuli haastateluissa esille. Opettajille kaivattiin osaamista erityispedagogiikan osaamista, erityisryhmien ohjausosaamista, kykyä havainnoida oppimisvaikeuksia sekä auttaa ja tukea niiden voittamisessa.

Yhtenä keskeisenä opettajan osaamisena pidetään työyhteisössä toimimista. Opettajien pitää tehdä entistä enemmän yhteistyötä, jotta toiminnalle asetetut tavoitteet saavutetaan. Tämä edellyttää opettajilta *sosiaalisia taitoja, tiimityötaitoja sekä opettajien keskinäistä tuntemista*. **Yhteistyötaidot** niin kotimaassa kuin ulkomailla ovat tulevaisuudessa

entistä keskeisemmällä sijalla. Verkostojen kautta pystytään luomaan ja kehittämään uusia koulutuksia ja koulutusaiheita vapaan sivistystyön organisaatioihin. Yhteistyötä pitää olla entistä enemmän muun muassa kolmannen sektorin kanssa. Yhteistyötaitoihin liittyy läheisesti myös yhteissuunnittelu eri ainealueiden välillä ja ajattelua poissa-aluealalaisesta tuntiajattelusta. Tämä edellyttää kiinnostusta ja halua keskustella kollegoiden kanssa.

Työsuhdetaidot, joita kutsuttiin myös **alaistaidoiksi ja organisaatio-osaamiseksi**, nousivat voimakkaasti esille. Koska organisaatioiden opettajista valtaosa on tuntiopettajia, se vaatii opettajilta aktiivisuutta ja omatoimisuutta seurata oman esimerkiksi organisaation tiedotusta. Tuntiopettajilla on organisaatiosta riippuen vain 1–2 yhteistä tapaamista vuodessa esimiestensä kanssa. Eräs haastateltava sanoikin, että ”*opettajan on etsittävä asiat itse eli itse itsensä perehdyttäminen*”. Tällä hän tarkoitti sitä, että opettajan pitää olla aktiivinen, kun hän tarvitsee jotain tietoa esimerkiksi tuntien suunnittelussa, palkanmaksussa jne.

Opettajien on vaikea mieltää sitä, että koska rakennemuutoksen myötä opistojen omistuspohja on muuttunut, toiminnan tavoitteet tulevat esimerkiksi kaupungilta ja ne on otettava huomioon opetusta suunniteltaessa. Kaiken kaikkiaan opettajilla pitäisi olla halua ja kykyä ”*opiston toiminnan suuntaviivojen kirkastamiseen ja kirkastamiseen*”.

Työsuhdetaitoihin haastateltavat liittivät myös opettajien *asenteen* omaan työhönsä ja työnsä kehittämiseen. Erään haastateltavan mukaan ”*opettajien tulisi omaehtoisesti hakea lisää osaamista, oivaltaa itse mitä tarvitsee ja tarjota sitä opistolle*”. Opettajilla pitäisi olla kykyä ja halua ilmaista esimiehelle, mitä hän haluaisi opettaa enemmän tai olisiko jokin uusi kurssi jonka hän haluaisi ottaa opetukseen. Samoin pitäisi olla omaehtoisuutta oman osaamisensa kehittämisessä ja laajentamisessa sekä ajan tasalla pitämisessä. Opettajien pitäisi saattaa esimiehelle tiedoksi oma urasuunnitelmansa.

Opettajilla pitäisi olla *kykyä nähdä oma alan-
sa kokonaisuutena*. Erään haastateltavan mu-
kaan ”*opettajan tulisi ajatella suunnittelussaan
koko musiikin alaa, eikä ainoastaan omaa opet-
tamaansa instrumenttia*”. Opettajien pitäisi
pystyä *ennakoimaan* omalla alalla tapahtuviin
muutoksiin ja *ryhtyä toimenpiteisiin ajoissa*.

**Yrittäjämäistä työtä – sisäistä yrittä-
jyyttä** ja siihen liittyvää osaamista kaivataan
opettajille. Tämä tarkoittaa haastateltavien
mielestä erityisesti sitä, että opettajilla on
kyky markkinoida oman organisaation
koulutuksia ja näin hankkia opiskelijoita. Se
on myös halua ja kykyä suunnitella omaa
opetusta niin, että opiskelijat tulevat yhä
uudestaan omalle kurssille ja organisaation
muille kursseille. Eräs haastateltava kuvasi
opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen
eroa vapaan sivistystyön koulutuksiin siten,
että ”*opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuk-
sessa opiskelijat halutaan sisään koulutukseen
ja nopeasti ulos, mutta vapaassa sivistystyössä
haluamme opiskelijat sisään ja heidän pysyvän
aina koko loppuelämänsä opiskelijoinamme*”.
Markkinointiosaaminen vapaan sivistys-
työn piirissä tarkoittaa tuotesuunnittelua ja
tuotteistamista, joka on tärkeää niukkenevien
resurssien vuoksi.

Opettajien pitäisi **päivittää opetusmenetel-
miään nykyaikaa vastaavimmiksi**. Heidän
pitäisi ottaa *sosiaalinen media* uutena oppi-
misympäristönä käyttöön. Heiltä vaaditaan
*kykyä sopeutua erilasiin olosuhteisiin opetuk-
sessaan*, kuten luokkatiloihin ja välineisiin.
Heidän pitää *päivittää tietojaan ja taitojaan
peruspedagogisiin asioihin* liittyen, kuten op-
pimaan oppimisen taitoihin, oppimistyylei-
hin ja ryhmäyttämismenetelmiin.

Opettajilla pitäisi olla **uudistumisen taitoa**,
joka merkitsee opettajan työssä *luovuutta ja
rohkeita pedagogisia ratkaisuja, tulevaisuuden
ennakointia ja siihen varautumista* ja ennen
kaikkea *tulevaisuuteen katsomista*. Tällä pys-
tytään takaamaan se, että vapaan sivistystyön
opetustarjonta jatkossakin on ajanmukaista
ja jopa aikaansa edellä. Tämä edellyttää opet-
tajilta *uutta ajattelua siihen, ettei opettajan
itse tarvitse osata kaikkea*, vaan esimiehiltä ja
kollegoilta voi pyytää apua. Hajautetun työn
hallinta edellyttää, haastateltavien mielestä,

kykyä hahmotta työn kokonaisuus eli pois
sirpalemaisesta ajattelusta.

Keskeisimpiä osaamisvaatimuksia ovat tällä
hetkellä ja tulee korostumaan tulevaisuu-
dessa **tietotekniset taidot**. Tämä tarkoittaa
haastateltavien mukaan, tietotekniikkataitoja,
kurssisuunnitelmien tekemistä sähköisesti
verkkovälineiden ja tietotekniikan hyödyn-
tämistä opetuksessa. Opettajien pitää oppia
järjestelmätaitoja, kuten oppia käyttämään
sähköpostia, päiväkirjaa, sekä sähköisiä
kokouskäytäntöjä ja tiedonhankintaa. Yli-
päättään opettajilla pitäisi olla positiivinen
suhtautuminen asiaan.

4.4 Koulutus opettajien osaamisen kehittämisessä

Haastateltavien näkökulmasta opettajien
osaamisen kehittämisenä toimii edelleen
koulutus, mutta ei välttämättä sellainen täy-
dennyskoulutusmalli, jota toteutetaan tänä
päivänä. Haastateltavien mielestä yksittäiset
koulutukset eivät palvele ketään, vaan ne
pitää ketjuttaa kokonaisuudeksi.

Esimiesten näkemyksen mukaan perinteiset
täydennyskoulutukset eivät siis ole enää toi-
mivia ratkaisuja opettajien osaamisen kehittä-
jänä millään koulutusasteella. Poikkeuksen
tekevät tietysti ne ajankohtaiset ja hyvinkin
kapea-alaiset osaamisen päivityskoulutuk-
set, jotka kohdentuvat niin substanssin kuin
pedagogiikan kehittämiseen. Liian usein on
edelleen niin, että opettajat liikkuvat omalla
mukavuusalueellaan ja hankkivat osaamista
heille tutuista teemoista. Erityisesti vapaan
sivistystyön oppilaitoksissa esimiehet toi-
vovat riittävän laaja-alaisia täydennyskou-
lutuskokonaisuuksia, jotta koko opisto saa
maksimaalisen hyödyn. Isommassa kaupun-
geissa on toteutettu kaupungin sisäisinä val-
mennus- tai koulutustapahtumia, joihin on
kaikilla opetusalan toimijoilla mahdollisuus
osallistua. Tällaiset koulutustapahtumat ovat
olleet esim. monikulttuurisuuden ja verk-
ko-opetuksen kohdalla erityisen suosittuja.

Kuten edellä on mainittu toisen asteen ja
vapaan sivistystyön oppilaitoksissa kaivataan
lisää osaamista erityisen tuen tarpeessa ole-

vista opiskelijoista ja heidän ohjaamisestaan. Näihin koulutuksiin osallistuvat lähinnä ne opettajat, joilla on jo melko paljon ko. asiaan osaamista, mutta he haluavat kuitenkin ”tuunata” tai ”freesata” osaamistaan. Oppilaitosten sisäisinä tapahtumina nämä koulutustapahtumat ovat work shop-tyyppisiä ja vuosikelloon sijoitettuja tilanteita. Koulutukseen osallistumista on tuettu varaamalla työaikasuunnitelmaan resursseja oman työn kehittämisen teemalla.

Koulutuspäiviä ei myöskään voida enää lisätä, vaan ”*opettajien oppimisen tulisi tapahtua työaikana työssä*”, kuten eräs haastateltavista totesi. Monissa organisaatioissa on niin sanottua talon sisäistä osaamista, jota pitäisi hyödyntää koulutusten järjestämisessä. Taloudellisista syistä on alettu suosia ”talon” sisäisiä täydennyskoulutuksia.

Jotkut haastateltavista olivat sitä mieltä, että ”*profetta ei ole omalla maallaan*”, joten koulutuksen pitää olla ulkopuolisen tahon järjestämiä. Koulutus nähtiin opettajien osaamisen kehittämisessä välttämättömäksi, koska koulutusannin jakamisen kautta opettajille syntyy yhteinen kieli muun muassa opetukseen liittyvistä käsitteistä.

4.5 Opettajien työllistymisen edistäminen

Opettajien työllistymisen edistämiseksi teimme TE-toimistoille sähköisen kyselyn 3.2.2015 (liite 1). Olemme saaneet määräraikaan mennessä vastauksen kahdelta TE-toimistolta. Vastausten mukaan työttömiä työnhakijoita on, mutta emme saaneet täsmällisiä lukuja tässä esitettäväksi.

Syitä ammatillisten opettajien ja vapaansivistystyön opettajien työttömyydelle ovat muun muassa; halukkuus vaihtaa ammattia, määräraikaisuudet, työkyky ei vastaa työn vaatimusta ja osalla ei ole työhön tarvittavaa pätevyyttä. Opettajia on työttöminä usealta eri ammattialalta, esimerkiksi taiteiden ja kielten opettajia.

Kysymykseen minkälaista tietoa TE-toimiston henkilöstö tarvitsisi ammatillisen koulutuksen ja vapaan sivistystyön opetusalaista ja opettajan tehtävistä vastattiin, että muun muassa nykyajan vaatimuksista, haasteista ja työmarkkinatilanteesta. Lisäksi haluttiin laaja-alaista tietoa esimerkiksi vapaan sivistystyön erityispiirteistä, missä kaikkialla työpaikkoja on tarjolla ja minkälaista osaamista työ antaa ja mitä se toisaalta vaatii. Haluttiin tietoa, joka auttaisi asiakkaan työnhauun ja urasuunnitelmien tukemisessa, mutta myös tietoa alalle hakeutuvia varten.

Vastauksista kävi ilmi, ettei TE-toimistoilla ole käytössään opettajille suunnattua uraohjausmallia, vaan asiakkaat voivat käyttää kaikkia palveluita palvelutarpeen mukaan. Asiakastyössä lähdetään aina asiakkaan tilanteesta ja pyritään auttamaan asiakasta eteenpäin palveluiden kautta. Psykologien uraohjauspalvelussa edetään asiakkaan tilanteen ja tarpeiden mukaan. Ohjauskustelua pidetään tärkeimpänä työvälineenä ja tarvittaessa voidaan käyttää esimerkiksi psykologisia testejä ohjauksen tueksi.

Vastaaajien mukaan yhteistyötä tehdään ammatillisen koulutuksen ja vapaan sivistystyön organisaatioiden kanssa niin paljon kuin niukkenevat resurssit sen sallivat.

4.6 Haasteita opettajan osaamisen kehittymiselle

Haastattelun ”sivutuotteena” nousi esille asioita, jotka vaikuttavat opettajien toimintaan ja osaamisen kehittämiseen. Ensinnäkin **rakenteellisten tekijöiden merkitys** opettajan työssä ja osaamisessa koettiin merkittäväksi. Näitä ovat muun muassa oppilaitosten ja opetustilojen sijoittuminen maantieteellisesti eri paikkoihin. Tämän koettiin vaikuttavan opettajien keskinäiseen yhteistyöhön, vaikka sähköisiä kokousvälineitä on pienessä mittakaavassa otettukin käyttöön. Oppilaitokset ovat sen verran vanhoja, etteivät opetustilat vastaa eivätkä jousta nykyajan opetukseen. **Virkaehtosopimukset**

opetuslalla eivät taivu yhteisopettajuuteen, joustavien oppimispolkujen toteuttamiseen ja monipuolisten oppimisympäristöjen käyttämiseen, koska opettajien palkanmaksun peruste ovat tunnit.

Haastatteluista kävi ilmi, että myös **esimiehillä on tarpeita oman osaamisensa kehittämiseen**. Koulutuspäällikkö tai vastaava esimies valitaan usein oman yksikkönsä opettajista, eikä hänellä ole koulutusta eikä kokemusta esimiehenä toimimiseen. Tämä näkyy selkeästi osaamisen johtamisessa.

Osaamisen johtaminen kaiken kaikkiaan nousi haastatteluissa yllättävänkin isoon rooliin. Emme kuitenkaan pohdi tätä ongelmaa tässä raportissa, koska se ei ole tämän hankkeen tavoitteissa. Lyhyesti voidaan tässä yhteydessä todeta, että toimintaympäristön muutos on johtanut siihen, että ammatillisten oppilaitosten tehtävät ovat tulleet monimuotoisimmiksi ja niistä selviäminen edellyttää moniammatillista osaamista ja verkostoitumista. Yksinkertaisimmillaan osaamisen johtaminen tarkoittaa sitä, miten organisaatio tunnistaa, rekrytoi ja pitää ne henkilöt, joita organisaatio tarvitsee kasvaakseen ja menestyäkseen. Osaajat ja asiantuntijat haluavat työskennellä paikassa, jossa heillä on haasteita ja virikkeitä, jossa he voivat kasvaa ja oppia ja

jossa heidän ponnistuksilleen annetaan arvoa. Osaamista tulee kasvattaa ja se tulee valjastaa suunnitellun muutoksen ja kasvun saavuttamiseksi.

Osaamisen johtamisen keskiössä (kuvio 1) ovat vuorovaikutus, työryhmätoiminta, verkostot ja yhteistyön mahdollistaminen. Haastatteluaineiston perusteella erilaisten yhteistyömuotojen kehittäminen ja niistä oppiminen tuottaisi parhaimmillaan suuren osan siitä osaamisesta, jota esimiehet pitävät tärkeänä nyt ja tulevaisuudessa.

Osaamisen johtamisen tavoitteet voidaan jaotella Smedlundin (2009) mukaan sen perusteella, onko tavoitteena tehostaa toimintaa (tehdä asioita paremmin), kehittää toimintaa (tehdä asioita uudella tavalla) vai uudistaa toimintaa (tehdä uusia asioita). Toiminnan tehostaminen ammatillisissa oppilaitoksissa on ehtona esim. rahoituksen saamiselle. Kysymyksessä on siis perusta kaikelle toiminnalle. Nykyisen toiminnan tehostamisessa erilaiset palautteen saamisen ja käsittelyn prosessit ovat tutkijoiden (mm. Oikarinen & Pihkala 2010) mukaan tehokkaita organisaatioiden tasolla. Palautetietoa kerätään oppilaitoksissa paljon, mutta ongelmana tuntuu olevan se, että tietoa ei analysoida yhdessä eikä se vaikuta jatkuvaan kehittämiseen.



Kuvio 1: Osaamisen johtaminen – johtamisen kohde

5 TULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kuten edellä olevasta analyysistä ammattikorkeakoulun, ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen sekä vapaan sivistystyön osalta voidaan todeta, rakennemuutoksen vaatimia opettajien osaamisvaatimuksia on runsaasti ja ne painottuvat osin eri tavalla eri koulutusasteilla. Kuitenkin sieltä löytyy paljon samoja osaamisvaatimuksia, joita käsitellään seuraavaksi.

Opettajien **asenne ja muutoshalukkuus** opettajien osaamisena nousee tärkeimmäksi tekijäksi. Varsinkin muutostilanteessa asenteen ja muutoshalukkuuden pitää olla kohdallaan ja positiivinen, jotta päästään haluttuun tulokseen ja tavoitteisiin. Asennetta ja muutoshalukkuutta on vaikea muuttaa, mutta on huomattu, että tekemisen kautta ja yhteistyössä muiden kanssa saadaan parhaat tulokset.

Opettajilla on vahva **ammatti-identiteetti**. Tämän haastattelun mukaan ammatti-identiteetti pitää sisällään opettajan työhön ja rooliin liittyviä tekijöitä. Työ ja tehtäväkenttä muuttuvat nopeasti ja asettavat näin haasteita opettajan työlle. Opettajien pitää olla valmiita luopumaan vanhoista työtavoistaan ja jopa ajattelutavastaan, jolla he ovat ennen jäsentäneet omaa työtään ja rooliaan opettajana. Heillä pitää olla ennen kaikkea ennakoitiosaamista, jotta opetus kulkee kehityksen mukana ja mieluummin vielä hieman edessä. On pystyttävä vastaamaan niihin haasteisiin, joita esimerkiksi työelämä tai opiskelijat koulutukselta odottavat.

Maailma muuttuu ja opiskelijat sen mukana, joten opettajilla pitää olla **opiskelijatietoisuutta**. Tämä tarkoittaa sitä, että opettaja tietää millaisessa maailmassa opiskelijat elävät, mikä heitä kiinnostaa ja miten he toimivat. Haastateltavien mukaan opiskelijoilla on erilaisia taitoja ammatilliseen koulutukseen tullessaan kuin ennen. Aikaisemmin heillä oli kädentaitoja, nykyään heillä on kielitaitoa sekä kykyä ja halua toimia digitaalisessa maailmassa. Opettajien haasteena on järjestää opetus siten, että se motivoi erilaisia opiskelijoita ja opiskelijat valmistuvat sovitussa ajassa. Tämä tarkoittaa myös sitä, että

opettajat ottavat käyttöön erilaisia oppimisympäristöjä, ohjaavat opiskelijoita niissä ja valitsevat sellaisia opetusmenetelmiä, jotka motivoivat ja mahdollistavat opiskelijan oppimisen. Tämä edellyttää opettajilta **vahvaa pedagogista osaamista**. **Opiskelijan ohjaaminen** on laaja-alaista, jokaiselle opettajalle kuuluvaa toimintaa, joka tapahtuu koko ajan erilaisissa oppimisympäristöissä. Tässä haastattelussa vastaajat kuvasivat opiskelijan ohjaamista yksilöllisenä ja henkilökohtaisena ohjaustyönä, opiskelijan rinnalla kulkemiseksi koko koulutuksen ajan.

Jotta rakennemuutoksen tuomista haasteista selvitään, opettajilla pitää olla **työyhteistyötaitoja**, joita myös **alaistaidoiksi** kutsuttiin. Nämä taidot sisältävät opettajien kykyä tunnistaa missä organisaatiossa on töissä, mitä se heiltä edellyttää ja mitkä ovat organisaation työskentelytavat. Tämä edellyttää opettajilta omatoimisuutta ja aktiivisuutta toimia omassa työyhteisössä. Toinen tähän samaan liittyvä asia on opettajien **sisäinen yrittäjäisyys**, joka näkyy siinä, että opettaja kaikissa toimissaan on tietoinen siitä, että hän on oman organisaationsa käyntikortti. Opettajan tulee olla tietoinen niistä taloudellisista tekijöistä, jotka ohjaavat hänen työtään. Eräs haasteltava sanoi, että *”oikeilla pedagogisilla ratkaisuilla voidaan säästää rahaa johonkin muuhun tärkeään asiaan, esimerkiksi opiskelijan ohjaukseen”*.

Kaikilla koulutusasteilla korostettiin myös **yhteistyötaitoja** organisaation sisällä ja ulkopuolella. Pariopettajuus, yhteisopettajuus ja tiimiopettajuus tuotiin esille uusina toimintamuotoina, jotka mahdollistavat paremmin tavoitteiden saavuttamisen. Nämä vaativat kuitenkin opettajilta osaamista, jota heille ei

ole kertynyt aiemmin. Haastateltavat toivat esille, että opettajat työskentelevät asiantuntijaorganisaatiossa, jossa he ovat tottuneet työskentelemään yksin ja hoitamaan ”oman tonttinsa”.

Ammatillisessa koulutuksessa korostuu yhteistyö työelämän toimijoiden kanssa. Tämän päivän koulutuksessa ei pärjää ilman ulkopuolisten verkostojen kanssa tehtävää yhteistyötä, joten verkosto-osaaminen on keskeinen taito. Tämä sisältää osaamista verkostojen luomisesta sekä niissä toimimisesta. Vapaan sivistystyön puolella verkostot ovat laajentuneet kolmannen sektorin alueelle ja toimiminen siellä vaatii omaa osaamistaan.

Jokaisella koulutusasteella edellytetään entistä globaalimpaa toimintaa ja asettaa haasteita opettajien osaamiselle niin kielitaidon kuin erilaisten kulttuurien kanssa toimimisen suhteen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön ja opetushallituksen tavoitteena on, että opetusta tapahtuu yhä enemmän verkossa. Haastatteluissa tuli voimakkaasti esille opettajien osaamisvaatimus, joka koskee **verkossa tapahtuvaa opetusta ja ohjaamista sekä tietoteknisiä taitoja**. Ammattikorkeakouluissa osaamisen kärki on verkkopedagogiikan osaamisessa, kun taas ammatillisen peruskoulutuksen, aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön piirissä se on tietoteknisiä taitoja.

Kaiken kaikkiaan haastattelut ovat olleet positiivisia ja usein haastattelun jälkeen saimme osallistujilta positiivista palautetta siitä, että haastattelu oli jäsentänyt osallistujien ajatuksia rakennemuutoksen tuomista opettajien osaamisvaatimuksista. Eräässä oppilaitoksessa on jopa ryhdytty toimenpiteisiin opettajien osaamisen lisäämiseksi haastattelun jälkeen. Näyttää siltä, että tämän tapainen haastattelu toimii hyvin eräänlaisena ”koulutusmuotona”. Eri koulutusasteilla organisaatiot voivat hyödyntää saatuja tuloksia oman oppilaitoksensa opettajien osaamisen kehittämisessä.

Opettajien haasteena on järjestää opetus siten, että se motivoi erilaisia opiskelijoita ja opiskelijat valmistuvat sovitussa ajassa.

Haastattelijoiden osaaminen eri koulutusasteista on lisääntynyt ja näin tuonut lisää ymmärrystä ammatillisten opettajien kouluttamiseen. Lisäksi haastattelut ovat tuottaneet sellaista tietoa, jota pystytään siirtämään ammatilliseen opettajankoulutukseen. Tämä toimintatapa voisi olla moniammatillisuutta ja verkostotyötä tukevaa.

Haastattelutuloksia on levitetty syksyn ja kevään aikana lukuisissa eri tilaisuuksissa, joissa on ollut koolla n. 200 koulutuksen asiantuntijaa ja opettajaa. Näissä tilaisuuksissa on esitetty kuulijoiden puolelta hyviä kysymyksiä, jotka ovat puolestaan edesauttaneet aineiston analyysissä ja käsittelyssä.

Lähteet:

Suomen virallinen tilasto (SVT): Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset [verkkojulkaisu]. ISSN=1796-3796. 2014. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 16.2.2015].
Saantitapa: http://tilastokeskus.fi/til/kjarj/2014/kjarj_2014_2015-02-12_tie_001_fi.html

Oikarinen, T. & Pihkala, T. 2010. Monenlaista osaamisen johtamista. Teoksessa T-P. Uotila (toim.) Ikkunoita osaamisen johtamisen systeemiseen kokonaisuuteen. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 293. 48–73.

Smedlund, A. 2009. Network Approach to Fundamental Tasks in Knowledge-based Organizations. Helsinki University of Technology, 2009/13.

OPETTAJAT RAKENNEMUUTOKSESSA -ESISELVITYSHANKE

1.5.2014 - 31.3.2015

KYSELY TE-TOIMISTOILLE

Hankkeessa selvitetään koulutuksenjärjestäjien ja työvoimahallinnon näkemyksiä siitä, miten työttömiä ja työttömyysuhan alaisia ammatillisia ja vapaan sivistystyön opettajia voidaan tukea ja heidän osaamistaan kehittää työllistymisen varmistamiseksi ja vastaamaan tulevaisuuden tarpeita.

1. Kyselyyn vastaaja

Nimi _____

Asema/tehtävä _____

2. TE-toimisto ja toimipiste

- Hämeen TE-toimisto, Forssan toimipiste
- Hämeen TE-toimisto, Hämeenlinnan toimipiste
- Kaakkois-Suomen TE-toimisto, Kouvolan toimipiste
- Uudenmaan TE-toimisto, Espoon toimipiste
- Uudenmaan TE-toimisto, Helsingin toimipiste
- Uudenmaan TE-toimisto, Vantaan toimipiste
- Varsinais-Suomen TE-toimisto, Turun toimipiste

3. Kuinka paljon alueellanne on työttömiä ammatillisen opetusalan toimijoita (ammattikorkeakoulu, ammatillinen peruskoulutus, ammatillinen aikuiskoulutus, vapaa sivistystyö)? Mikäli eriteltyä tietoa eri asteilta ei ole saatavissa, pyydämme kirjaamaan määrän yhteensä.

4. Mitä syitä ammatillisten ja vapaan sivistystyön opettajien työttömyydelle on alueellanne? Minkä ammattialojen opettajia on työttömänä?

5. Minkälaista tietoa TE-toimiston henkilöstö tarvitsisi ammatillisesta ja vapaan sivistystyön opetusalaista ja opettajien tehtävistä?

6. Miten kehittäisitte käytössänne olevaa, opettajille suunnattua uraohjausmallia?

7. Kuvaa lyhyesti minkälaisia asiantuntijapalveluita tarjoatte työttömille ja työttömyysuhan alaisille opettajille näillä kolmella palvelulinjallanne

Työnvälitys- ja yrityspalvelut

Osaamisen kehittämispalvelut

Tuetun työllistymisen palvelut

8. Mitä toiveita teillä on yhteistyön kehittämiseksi ammatillisen ja vapaan sivistystyön organisaatioiden kanssa.

Kiitos vastauksistanne!

Teemoja haastatteluun

1. Opettajien osaaminen (ja rakennemuutos)

Minkälaisena näette opettajan työn tänä päivänä - ammatillisessa koulutuksessa / vapaassa sivistystyössä?

Minkälaista osaamista näette näiden muutoksien edellyttävän opettajiltanne?

Mitkä ovat keskeisimmät osaamistarpeet tällä hetkellä?

Miten arvioit osaamistarpeen muuttuneen aiemmasta?

Mahdollisia tarkentavia kysymyksiä:

Miten ohjausosaamisen tarve on otettu huomioon? vrt. rahoituksen muutos

Minkälaiseksi arvioitte opettajien osaamisen, kun koulutusta järjestetään erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille ja näitä opiskelijoita ohjataan?

Miten teidän organisaatiossa on suunniteltu opettajien siirtymistä asteelta toiselle?

2. Opettajien osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Miten organisaatiossanne on järjestetty osaamisen johtaminen?

Miten opettajien osaamista kartoitetaan yksikössänne / koulutusosalalla?

Mitä välineitä / työkaluja osaamisen kartoittamiseen on käytössä?

Minkälaisissa tilanteissa tulee esille se, että opettajan osaaminen ei riitä / tai että tarvitaan uudenlaista osaamista?

Miten kaivetaan esille tietoa siitä, minkälaisia tavoitteita, toiveita, unelmia opettajalla on oman osaamisen kehittämiseksi?

Miten opettajien osaamista tulisi kehittää?

- minkälaista koulutusta järjestää
- minkälaisia muunlaisia osaamisen kehittämisen toimenpiteitä?

Minkälaiset mahdollisuudet opettajilla on siirtyä asteella toiselle teidän organisaation näkökulmasta?

3. Opettajien uraohjaus

Mitä on opettajien uraohjaus?

(vähimmillään vastataan opettajan tarpeeseen / kiinnostukseen tietyllä alalla ja tarjotaan mahdollisuuksia, tai sallitaan erilaisia mahdollisuuksia)

Minkälaisia välineitä opettajien uraohjaukseen organisaation sisällä on käytössä?