



# **OPETTAJAN AMMATTITAIIDON KYSYMYKSIÄ**

**Minna Kastarinen  
Juha Rokkila**

**Kehittämishankeraportti  
Toukokuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä(t)  Minna Kastarinen ja Juha Rokkila	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 36	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus Salainen <input type="checkbox"/> saakka	
Työn nimi  Opettajan ammattitaidon kysymyksiä.		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajankoulutus		
Työn ohjaaja(t) Juhani Karppinen		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Tämän lopputyön tavoitteena oli löytää keinoja opettajan ammattitaidon ylläpitämiseen ja työelämäosaamisen parantamiseen. Selvitimme myös ammatillisen opettajan ammatillisia vaatimuksia tänä päivänä ja tulevaisuudessa sekä mihin suuntaan ammatillinen koulutus on tulevaisuudessa menossa.</p> <p>Selvitimme eri artikkeleista, tutkimuslähteistä, kyselyin ja haastatteluin ammatillisten opettajien tämän päivän osaamisen tasoa sekä halukkuutta osallistua työelämäjaksoille. Tutkimme opettajan työn tulevaisuutta erilaisten alan artikkeleiden pohjalta, kuinka opettajan työnkuva tulee muuttumaan oman oppiaineen asiantuntijuudesta tulevaisuuden luojaksi ja yhteiskunnalliseksi vaikuttajaksi.</p> <p>Selvitys osoitti, että pedagogisten ratkaisujen muuttuminen on asettanut uusia haasteita, samoin nopea tietotekninen kehitys. Opettajan osaaminen on jatkuvassa muutoksen tilassa. Opettajilla ei ole ollut tarpeeksi aikaa työelämäjaksoille, koska tätä asiaa ei huomioida tuntisuunnitelmissa. Erityisopetustaidot tulevat näyttelemään merkittävää osaa tulevaisuudessa. Kansainvälisyys näkyy tulevaisuudessa yhä enemmän opettajan ammatillisessa osaamisessa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työelämäjaksot, kansainvälisyys		
Muut tiedot		

Author(s)  Minna Kastarinen and Juha Rokkila	Type of Publication Development project report	
	Pages 36	Language finnish
	Confidential Until <input type="checkbox"/>	
Title  Questions of teacher's professional skills.		
Degree Programme Vocational teacher education		
Tutor(s) Mr. Juhani Karppinen		
Assigned by		
Abstract  The meaning of this developing project was to find ways to support teacher's professional skills and to raise their working life knowledge. We checked out their professional requirements at the present time and in future and the way of vocational training, too.  We checked out teacher's knowing how and their willingness to participate working life trainings by articles, researches and investigations. We checked out also, what kind of teaching there are going to be in future and what kind of professional skills you will have then.  The research showed us that there are going to be new targets by pedagogical solutions. Teachers didn't have also enough time to raise their working life knowledge, because nobody did notice that time in their plans. In future the expert skills will be very remarkable point in teaching. Teachers have to learn more international skills in future, too.		
Keywords Working life periods, internationality		
Miscellaneous		

# SISÄLTÖ

SISÄLTÖ .....	1
1 JOHDANTO.....	3
2 KEHITTÄMISHANKKEEN AIHE JA SELVITETTÄVÄT ASIAT.....	4
3 OPETTAJAN AMMATILLINEN OSAAMINEN.....	4
3.1 Opettajan ammattitaito nyt .....	4
3.2. Opettajan työn tulevaisuus.....	5
3.3 Opettajan ammattitaito tulevaisuudessa .....	9
3.3.1 Opettaja ja toimintaympäristö.....	10
3.3.2 Opettaja ja yhteiskunta .....	11
3.3.3 Opettajan persoona .....	11
3.3.4 Opettajan rooli.....	11
3.3.5 Opettaja erilaisten oppijoiden ohjaajana.....	12
4 OPETTAJAN AMMATTITAIDON YLLÄPITÄMINEN .....	13
4.1 Työssäoppiminen .....	13
4.1.1 Oppilaitosten ja työelämän välinen yhteistyö .....	14
4.1.2 Verkostoituminen .....	15
4.1.3 Opettajan rooli työssäoppimisessa .....	16
4.2 Täydennyskoulutus .....	17
4.2.1 Koulutuksen kehittäminen .....	18
4.2.2 Koulutustarpeet .....	18
4.3 Opettajan työelämäjaksot .....	19
4.3.1 Työelämäjaksojen tavoitteet .....	20
4.3.2 Työelämäjaksojen kehittäminen.....	21
4.4 Opettajan kansainvälinen vaihto .....	21
4.4.1 Kansainvälisen vaihdon merkitys opettajalle.....	21
4.4.2 Kansainvälisen vaihdon sisältö .....	22
4.4.3 Opettajan motiivit.....	22
5 MITEN AMMATTITAIDON YLLÄPITÄMISTÄ SELVITETTIIN TÄSSÄ KEHITTÄMISHANKKEESSA .....	23
6 SELVITYKSEN TULOKSET .....	23
6.1 Koulutus ja ammattitaito tänään .....	25
6.1.1 Oppimiskäsitykset ja opetusmenetelmät .....	26
6.1.2 Tieto- ja viestintätekniiikan kehitys .....	26

	2
6.1.3 Organisaatiomuutokset .....	26
6.1.4 Työmarkkinoiden kehitys .....	27
6.1.5 Muutokset lainsäädännössä.....	27
6.1.6 Kansainvälistyminen .....	27
6.2 Ammattitaidon kehittämismahdollisuudet.....	28
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	29
LÄHTEET .....	32
LIITTEET.....	33
Kysely opettajille, Liite 1.....	34
Kysely työelämälle, Liite 2.....	35

## KUVIOT

KUVIO 1. Ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueiden tarkennus.....	7
---	---

## TAULUKOT

TAULUKKO 1. Uusi ja vanha asiantuntijuus (vrt. Peltomäki-Harjumäki & Husman 2002).....	6
TAULUKKO 2. Kysely opettajille.....	24
TAULUKKO 3. Kysely työelämälle.....	25

## LYHENTEET

OAJ	Opetusalan Ammattijärjestö
TOP	Työssäoppimisjakso

# 1 JOHDANTO

1990- luvun alussa ammatillisen oppilaitoksen opettaja oli pääasiassa oman oppiaineen itsenäinen asiantuntija, jonka tehtävä oli oppiaineen jäsentäminen, esittäminen ja harjoittaminen sekä tiedon perillemenon ja taitojen hallinnan varmistaminen.

Ammattiaineen opettajasta on tullut 2000- luvulla monipuolinen asiantuntija, jonka työtehtäviin kuuluu paljon muutakin kuin opettamista. Oman ammattialan sisällöllisen osaamisen merkitys on nyky-yhteiskunnassa korostunut. Ammatillisen käytännön toistamisen lisäksi opettajan odotetaan kykenevän myös uuden tiedon ja osaamisen tuottamiseen. Pedagogisten ratkaisujen muuttuminen on asettanut uusia haasteita, samoin nopea tietotekninen kehitys, vaativuus työelämäyhteyksien vahvistamiseen, kansainvälistyminen sekä kirjallisen viestinnän painottuminen puheviestinnän kustannuksella.

Opettajasta on tullut yhteyksien luoja, oppimisympäristöjen rakentaja ja tämä vastuu tulee mielestämme kantaa yhdessä työelämän edustajien kanssa. Opettajan työelämäosaamisella on lisäksi huomattava vaikutus oppilaiden opiskelumotivaatioon. Opettajan on tulevaisuudessa keskityttävä voimakkaammin työelämän tarpeiden tiedostamiseen kyetäkseen kouluttamaan ammattitaitoisia työntekijöitä kilpailevan yhteiskunnan haasteisiin.

Hankkeen tavoitteena oli löytää keinoja opettajan ammattitaidon ylläpitämiseen ja työelämäosaamisen parantamiseen.

Kehittämishankkeessa selvitimme myös ammatillisen opettajan ammatillisia vaatimuksia tänä päivänä ja tulevaisuudessa sekä mihin suuntaan ammatillinen koulutus on tulevaisuudessa menossa.

## **2 KEHITTÄMISHANKKEEN AIHE JA SELVITETTÄVÄT ASIAT**

Kehittämishankkeen aiheena oli opettajan ammattitaidon kysymyksiä ja opettajan työelämäosaaminen.

Hankkeessa selvitimme aiempien tutkimusten ja julkaisujen avulla ammatillisen opettajan ammatillisia vaatimuksia tänä päivänä ja tulevaisuudessa. Selvitimme myös haastatteluin ja kyselyin opettajan työelämäosaamisen parantamismahdollisuuksia, esiin tulleita ongelmia ja näkemyksiä mihin suuntaan ammatillinen koulutus on tulevaisuudessa menossa.

## **3 OPETTAJAN AMMATILLINEN OSAAMINEN**

### **3.1 Opettajan ammattitaito nyt**

Opettajan työnkuva on monilla tavoin muuttunut ja laajentunut. Reilut kymmenen vuotta sitten 1990-luvun alussa, ammatillisen oppilaitoksen opettaja oli ennen kaikkea oman oppiaineen itsenäinen asiantuntija, jonka tehtävä oli oppiaineen jäsentäminen, esittäminen ja harjoittaminen sekä tiedon perillemenon ja taitojen hallinnan varmistaminen. Koulutuksen pohjana olivat valtakunnalliset, ohjelmoidun opetuksen periaatteiden mukaan laaditut opetussuunnitelmat. Monilla aloilla suunnitelmat sisälsivät opintojaksojen sisältöä jäsentävät sekä opetus- ja arviointimenetelmiä kuvaavat yksityiskohtaiset tuntisuunnitelmat ja opetusmateriaalit.

Mitä kaikkea ammatillisen opettajan sitten pitäisi tänä päivänä osata? Ammatillisten opettajien tulisi olla innovaattoreita, joiden osaaminen ja näkemykset olisivat sopusoinnussa työelämän eli päätekäyttäjien tarpeiden kanssa. Ammatillinen opettaja voidaan ymmärtää koulutuksen asiantuntijaksi, jonka osaaminen on jatkuvasti kehittyvää saaden vaikutteita toisaalta työelämän muutoksista ja toisaalta tiedon ja oppimisen käsitysten muutoksista. Asiantuntijuus perustuu etenkin oman ammattialan historiallisen ja yhteiskunnallisen merkityksen tuntemukseen, alan keskeisempien ammattien ja niiden edellyttämien työtaitojen oppimiseen ja oppimisprosessin ohjaamiseen. Opettajan ammattitaito perustuu teoreettisesti hallittuun opetustyöhön, johon opetuksen ohella kuuluu oman työn ja koko oppilaitosyhteistyö ja kehittäminen.

Ammatillisen opettajan on hallittava sekä kasvatus- että ammatillinen työ. Yhteisistä kulmakivistä huolimatta ammatillinen opettajuus ei ole kuitenkaan sama kaikilla ammatillisen koulutuksen aloilla. Ammatillisen opettajankoulutuksen on ennakoitava sekä yhteiskunnan ja työelämän muutoksia, että muuntuvaa tiedon ja oppimisen käsitystä. Opettajuus on muuttumassa oppimislähtöiseksi ja sen myötä läpinäkyväksi. Opettajan arvo nousee kyvystä ohjata ja löytää monipuolisia vaihtoehtoja oppimiseen ja harjoitteluun. Uudenlaiset oppimistehtävät tuovat intensiteettiä oppimiseen ja tiedonmuodostus muuttuu yhä enemmän kollektiiviseksi. Opetussisältöjen syvä ymmärtäminen, tiedon ja taitojen integrointi koetaan perusedellytyksenä innovatiiviseen toimintaan. Paitsi kognitiivisen aineksen, myös tunneperäisten kokemusten kielentäminen, pohdinta ja tulkinta pitäisi olla normaali osa opettajan työtä. Opiskelijat näkevät, että heidän valitsemillaan opetusmenetelmillä on syvä yhteys heidän omaan oppimis-, tiedon- ja ihmiskäsitykseensä. ([Http://sisukas.jamk.fi.](http://sisukas.jamk.fi))

Opettajalta vaaditaan myös kulttuurista osaamista. Monikulttuurisen ja kansainvälisen osaamisen lisäksi se sisältää myös erilaiset toimintakulttuurit ja yhteistyöverkostot. Oppimisympäristöjen muuttuessa opettajalta edellytetään lisäksi tulevaisuuden kehityssuuntien havaitsemista. Koulumaailman, julkishallinnon ja elinkeinoelämän yhteistyö, sisäinen ja ulkoinen yrittäjäyys toimivat tulevaisuuden haastajina. (Mts.)

### **3.2. Opettajan työn tulevaisuus**

Miten opettajan työ muuttuu professioksi, eli asiantuntijuudeksi ja korkeaksi osaamiseksi? Tulevaisuudessa opettaja, erityisesti koulun johtaja tarvitsee ”kaksiteholasit”. Hänen pitää nähdä kauas ja kyetä katsomaan lähelle. Opettajan työssä tehdään tulevaisuutta, luodaan tulevaa hyvää elämää. Tämän päivän koululainen täytyy valmistaa yhteiskunnan toimijaksi vuodelle 2015 (vuosi, jonne kansallinen tietoyhteiskuntastrategia ulottuu) ja siitä eteenpäin. Opettajan täytyy tietää, millaista ihmisyyttä maailmassa vaaditaan tulevaisuudessa. On myös nähtävä ihminen, lapsi, se mitä lapsi tarvitsee kasvatuksessaan ja oppimisessaan. Opettajan työ vaatii kollegiaalisuutta, ammatillista yhteistyötä, ei yksinäistä puurtamista, vaan työyhteisö- ja henkilötason yhteistyötä koko oppilaitoksessa, etenkin sisäisessä päätöksen teossa. Esimerkiksi uusien oppimisympäristöjen rakentaminen vaatii tällaista kollektiivista kompetenssia. Työyhteisössä syntyvä vuorovaikutus on jatkuvaa prosessia, ja se



sitouttaa yhteisön kehittämään jatkuvasti uutta. Opettajan professionaalisuus on yhteisöllistä, oppimis- ja oppijakeskeistä toimintatapaa oppimisen edistämiseksi. Opettajuus on yhä enemmän muutoksen kohtaamista, sen kanssa elämistä ja siihen vaikuttamista. ([Http://www.aokk.hamk.fi](http://www.aokk.hamk.fi))

Opettajan ammattiin sisältyy myös laaja yhteiskunnallinen vastuu ja yhteiskunnan hyvinvoinnille olennaisten palvelujen tuottaminen. Todellinen professionaalinen opettaja kykenee kantamaan vastuuta opiskelijoistaan ja ryhmästään, mutta myös oman ammattinsa, ammattialansa ja yhteiskunnan kehittämisestä. Tällöin opettajaprofessio ilmenee kriittisenä toimintana kehityksen aloitteellisena moottorina. Ammatillisen opettajan profession ydin on oppimisen, kehittymisen, kasvamisen, opettamisen ja ammattialan ammatillisuudessa. Opettajan ammatillisuus ilmenee sekä yksilöllisenä että yhteisöllisenä professionaalisuutena. (Mts.)

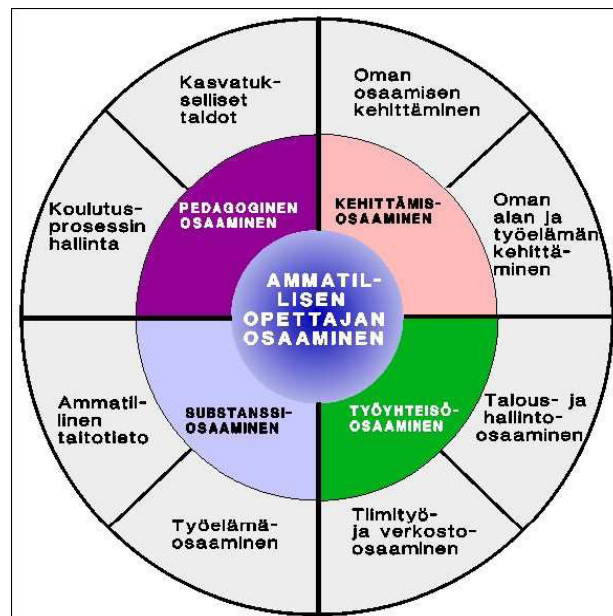
Kasvu asiantuntijuuteen on kehitymisprosessi, jossa ammatillainen reflektoi osaamistaan suhteessa työorganisaatioon, taustatietämykseen sekä asiakkaisiin ja yhteistyöverkostoihin. Entistä enemmän asiantuntija ja jokainen ammatillainen on sidoksissa toimintakontekstin eri tekijöihin; ihmisiin, asioihin ja organisaation verkostoihin. Siihen liittyy myös arvoperustaista harkintakykyä ja tiedon merkityksien pohdintaa. Uusi asiantuntijuus poikkeaa monissa kohdin aiemmasta, kuten seuraava taulukko esittää:

TAULUKKO 1. Uusi ja vanha asiantuntijuus (vrt. Peltomäki-Harjumäki & Husman 2002).

<b>Vanha asiantuntijuus</b>	<b>Uusi asiantuntijuus</b>
Ammattikuntaakohtainen asiantuntijuus	Ammattikuntien ja ammattialojen rajat ylittävä laaja-alainen asiantuntijuus
Ammattikunnan yksinoikeus työtehtäviin ja asiantuntijuuksien kilpailu	Useita asiantuntijuuksia samalle ongelma-alueelle
Asiantuntijan autonomia työssään	Asiantuntijoiden tiimityö ja verkostoituminen
Asiantuntija asian legitimoijana	Asiantuntija asioiden tulkitsijana koulutukseen (tietämys) ja kokemukseen nojaten
Asiantuntijuuden nojaaminen objektivistiseen tieteen ihanteeseen: universaali totuus	Asiantuntijuus sisältää relativistista tietoa ja sisältää myös tietoista arvopohdintaa
Asiantuntijoiden hierarkisuus	Tasavertaiset suhteet asiantuntijoiden ja ei-asiantuntijoiden välillä
Asiantuntijoiden stabiilisuus	Dynaaminen asiantuntijuus, jatkuva uusiutuminen, osaamisen kehittäminen
Kaavamaiset ratkaisumallit ongelmiin	Tilannekohtainen analyysi ja luovat ratkaisut, tutkiva ja kehittävä ote
Asiantuntijan työn kohteena asiakas	Asiakas kumppanina, yhteistyö, asiakkuus laajempina käsitteenä (myös yhteisöt)

Alan ammattikäytänteiden hallinta liittyy asiantuntijan toiminnan taidolliseen perustaan (ammattillinen reflektio, substanssin hallinta). Hän pohtii alansa kehitystä ja sen taustalla olevia tekijöitä sekä niistä nousevia osaamisvaatimuksia. Kasvatuksellinen taustasitoumus jäsentää asiantuntijan toiminnan tiedollista perustaa oppimis- ja ihmiskäsitystä (pedagoginen reflektio, pedagoginen osaaminen). Opettajan taidoissa on kysymys kasvattajan ja ohjaajan taidoista. Ammatillinen kasvu on kasvua myös ihmisenä ja kansalaisena, mitä kehitystä opettaja ohjaa tukeutuen kasvatustieteelliseen näkemykseensä.

Tieteellinen taustasitoumus liittyy asiantuntijan toiminnan kehittämisen perustaan, jonka turvin hän pystyy arvioimaan ja kehittämään työtään ja työyhteisöään (tutkiva ja kehittävä reflektio, kehittämisosaaminen). Opettaja pohtii työnsä ongelmia ja kehittämishaasteita. Työyhteisöllinen reflektio (työyhteisöosaaminen) liittyy asiantuntijan toimintaan työyhteisössään ja verkostoissaan. Tämä osa-alue painottuu yhä enemmän. Asiantuntijuus on nykyään jaettua ja kehittyy mm. hiljaisen tiedon ulkoistamisen ja sisäistämisen jatkuvana muutosprosessina tiimissä ja koko organisaatiossa, myös ulkoisissa verkostoissa. Edellä kuvattuja ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueita voidaan tarkentaa pienempiin alakohtiin, joista seuraavan kuvion hahmotelma (Helakorpi Seppo. 2004. Ammatillinen kouluttaja - tiimiytynyt ja verkostoitunut rajanylittäjä.):



KUVIO 1. Ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueiden tarkennus (Helakorpi 2004).

- SUBSTANSSIN OSA-ALUE (ammattispesifi taitotieto)
- PEDAGOGINEN OSA-ALUE (opetus-oppimisprosessien hallinta)
- TIETEELLINEN OSA-ALUE (kehittämis- ja tutkimusosaaminen)
- TYÖYHTEISÖN OSA-ALUE (organisaatio-osaaminen, tiimityö ja verkostot)

Jos ajattelemme *substanssiosaamista*, opettajan asiantuntijuus muodostuu toisaalta työssä tarvittavasta ammatillisesta taitotiedosta, kuin myös työelämäosaamisesta. Asiantuntijan on hallittava ko. ammatin tiedolliset ja taidolliset vaatimukset. Kun toimitaan jossakin työyhteisössä, tämä ei vielä riitä, vaan on hallittava myös laajemmin työelämän pelisääntöjä. Jokaisella ammattikunnalla on olemassa yhteisiä tavoitteita ja toimintaohjeita. Jokainen työntekijä on entistä enemmän tekemisissä asiakkaiden kanssa, jolloin vaaditaan asiakaspalveluun liittyvää osaamista. (Helakorpi Seppo. 1999. Innovatiivinen koulu ja verkostokoulu, 80- 81.)

*Pedagoginen osaaminen* liittyy kasvattajan rooliin. Opettajan on hallittava kasvatuksessa tarvittavat tiedot ja taidot, siis oppimisen ja sen ohjaamisen teoriaa ja käytäntöä. Opettaja on entistä enemmän oppijan yksilöllisen kasvun tutkija ja motivoija, mikä edellyttää ihmissuhdetaitoja ja empaattisia kykyjä, sekä kykyä olla aidosti kiinnostunut ihmisistä ja heidän ongelmistaan ja kehittymisestä. Kouluttaja on toisaalta enemmän koulutuksen organisoiija ja prosessin ohjailija. Hänen tulee pystyä itsenäisesti suunnittelemaan ja arvioimaan koulutusta yhteistyössä toisten opettajien kanssa ja verkostoyhteistyökumppaneiden kanssa. Kouluttaja ei siis enää juuri perinteisesti opeta vaan organisoii ja ohjaa koulutuksen ja oppimisen prosesseja. Uusissa oppimisympäristöissä toimiminen edellyttää monia uusia taitoja kuten esimerkiksi verkko-osaamista. (Mts. 80- 81.)

*Tieteellinen osa-alue* liittyy kehittävään työotteeseen, mikä edellyttää kehittämis- ja tutkimusosaamista. Tieteellinen osaaminen ei tarkoita täydellisiä tutkijan taitoja vaan sitä kehittämisosaamista ja ajattelun taitoja, mitä jatkuva työn ja työyhteisön kehittäminen edellyttävät. Hänen on siis tunnettava tieteellisen tutkimuksen ja kehittämistyön metodeja ja niiden käytännön sovelluksia. Hänen on tunnistettava työssä esiintyviä ongelmia ja pystyttävä luovaan ongelmanratkaisuun. Voidakseen selviytyä tästä hänen tulee jatkuvasti pitää yllä tietoisuutta alan kehityksestä mm. seuraamalla tieteellistä ja keskustelua ja raportointia. Koulutyön ja työelämän kehittäminen edellyttää näkemyksellisyyttä yhteiskunnallisesta kehityksestä ja mm. oman filosofisen

arvopohjan pohdintaa ja eettisen toimintaperustan luomista ja uudistamista. Jokainen tekee arvovalintoja, joilla voi olla suurta merkitystä työyhteisölle, yksityisille ihmisille ja luonnolle. (Mts. 80- 81.)

*Työyhteisöt* ovat osa sosiaalisia organisaatioita, joihin liittyy opettajan asiantuntijuuden neljäs ulottuvuus. Opettajan asiantuntevuuteen kuuluu myös työyhteisöosaaminen, joka kattaa osaamisesta yhteistoimintaosaamisen ja taloushallinto-osaamisen.

Yhteistoimintosaaminen liittyy asiantuntijan toimintaan tiimeissä sosiaalisissa verkostoissa. Hänellä tulee olla taitoja tiimityöhön, vuorovaikutukseen ja myös johtamiseen. Asiantuntija on entistä enemmän oman työnsä johtaja ja kehittäjä. Laaja koulutuksen ja työelämän henkilöstöverkosto on entistä tärkeämpi kouluttajan työssä menestymisessä. Kouluttaja-asiantuntijan on hallittava myös taloutta voidakseen suunnitella taloudellisesti kannattavia koulutustilaisuuksia. Hänen tulee osata laatia ja seurata talousraportteja ja perustaa suunnitelmiaan niihin. Kouluttajan tulee osallistua henkilökohtaisen työn lisäksi kehittämiseen ja sen edellyttämiin projekteihin ja muihin hankkeisiin. Hänen tulee olla yhteydessä asiakasryhmiin ja osallistua koulutuksen markkinointiin. (Mts. 80- 81.)

Hankkeessa keskitymme pääasiassa opettajan substanssi ja pedagogisen osaamisen alueisiin sekä tiimityö- ja verkosto-osaamiseen.

### **3.3 Opettajan ammattitaito tulevaisuudessa**

Yhteiskunnan ja työelämän lisääntyvät muutokset asettavat ammatillisen opettajan työlle suuria vaatimuksia. Mistä tulevaisuudessa saadaan osaamisvaatimukset täyttäviä opettajia? Pätevien opettajien rekrytointi tulee joillakin koulutusaloilla olemaan suurin ongelma. Pätevillä opettajilla ei tarkoiteta muodollista kelpoisuutta vaan nimenomaan opetustyön edellyttämää pätevyyttä. Nyt on tarpeen, että koulutuksesta vastaavat poliittiset päättäjät, hallintoviranomaiset ja työelämän edustajat käyvät rakentavaa keskustelua koulutuspolitiikasta ja ennen kaikkea ammatillisesta koulutuksesta, jotta riittävän ajoissa pystytään ennakoimaan koulutuksen edellyttämät muutokset niin ammatillisessa koulutuksessa kuin opettajankoulutuksessa. (Vertanen Ilkka. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010: toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Väitöskirja. Hämeen ammattikorkeakoulu.)

Opettajaa tarvitaan jatkossakin. Toimenkuva tulee kyllä muuttumaan ja opettajan nykyisen ajatuksen kaikkien alojen osaamisesta tulee muuttua. Opettajan tulee tiedostaa roolinsa nykyistä selkeämmin ja vastuullisemmin. Hänen esimerkkinsä heijastuu oppijoiden ajatteluun. Opettajat ovat oppineet, että heidän kuuluu hoitaa kaikki ongelmat. He vain lähettävät opiskelijan, ongelmasta riippuen aina eri luukulle, jossa on jonkin alan ekspertti. Tähän liittyy jatkossa lisääntyvä tarve työskennellä erilaisina tiimeinä asiantuntijaverkoissa.

Tulevaisuuden opettaja ei ole enää sillä tavalla virkamies kuin tänä päivänä. Työsuhteet tulevat olemaan lyhyempiä ja työtehtävät ovat usein erilaisia määräaikaista projekteja. Opettaja on enemmän ohjaaja ja opastaja kuin tiedon jakaja. Kasvattajan rooli tulee korostumaan opettajan työssä. Tätä varten tulevaisuuden opettajalle on annettava nykyistä paremmat valmiudet kohdata erilaisia nuoria. Opettaja tarvitsee psykologista ja terapeutista tietoisuutta. Siihen, kuinka opettaja vastaa oppilaan projektioihin, pitäisi kiinnittää huomiota. Oppilaan pulma, projektio, heijastaa oppilaan taustaa ja opettaja joutuu sen kantamaan ja ottamaan vastaan. Tähän tarvitaan lisää koulutusta kaikilla sektoreilla. Opettaja on asiantuntijana uudessa roolissa. Jatkossa asiakkaana on lapsi ja aikuinen (koti jne.). Tämä vaatii opettajan uutta orientoitumista.

([Http://www.snor.joensuu.fi/oph/arkisto/muistio040299.htm](http://www.snor.joensuu.fi/oph/arkisto/muistio040299.htm))

### 3.3.1 Opettaja ja toimintaympäristö

Opettajilta odotetaan tulevaisuudessa monipuolisten oppimisympäristöjen rakentamiseen liittyviä valmiuksia sekä yhteistyökykyä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa. Tieto- ja viestintäteknikka laajentavat opiskelijoiden oppimisympäristöä tukemalla yhteisöllisen ja tutkivan oppimisen käytänteitä. Yksittäisten opettajien taitojen kehittämistä ei pidetä riittävänä vaan on panostettava oppimiseen, joka mahdollistaa koulujen toimintakäytäntöjen pysyvän kehittämisen. Ensi vuosisadan ammattimaisuus sisältää asiantuntijuuden, avoimuuden, teknologian käytön ja kyvyn sopeutua ja tehdä jatkuvasti yhteistyötä sellaisten koulujen ja verkostojen sisällä, jotka ovat luonteeltaan oppivia organisaatioita.

### 3.3.2 Opettaja ja yhteiskunta

Opettajan näkyvyys myös yhteisönsä vaikuttajana lisääntyy. Hänen odotetaan ottavan entistä enemmän osaa yhteisön yhteisten asioiden hoitamiseen.

Opetusmenetelmien muuttaminen edellyttää opettajilta asennemuutosta ja koulutusta. Opettajat tarvitsevat tietoa ihmisestä, hänen ajattelustaan ja toiminnastaan onnistuakseen paremmin yksilöiden erilaisuuden tunnistamisessa, oppimistilanteiden eriyttämisessä, oppimisvaikeuksien havaitsemisessa ja voittamisessa sekä joustavien opetusjärjestelyjen luomisessa. Tulevaisuudessa tarvittavien pedagogisten valmiuksien ja opetusmenetelmätaitojen opettaminen on keskeisessä asemassa opettajien peruskoulutuksessa. Tulevaisuuden opettaja on oppimisen ja opetustyön ammattilainen sekä yhteiskunnallinen ja paikallinen vaikuttaja.

### 3.3.3 Opettajan persoona

Ammatillisen opettajuuden keskeisinä alueina ovat opettajan oma persoonallisuus, sosiaalisuus, vuorovaikutustaidot sekä ammatilliset toimintavalmiudet. Opettajuus ei ole kerran hankittu pysyvä ominaisuus, vaan se kehittyy jatkuvasti. Opettajuus kehittyy ihmissuhdeammattina, jossa korostuu valmius kohdata lisääntyvä oppijoiden erilaisuus, työympäristön vaihtelu ja ympäröivän yhteisön odotusten kirjo. Uudistuvan oppimiskäsityksen myötä opettajan työssä korostuu yhä enemmän myös taito käyttää työelämää oppimisympäristönä, kyky ottaa monipuolisesti huomioon alan kulttuuri ja sen kehittäminen sekä taito simuloida käytännön tilanteita ja osoittaa teorian ja käytännön yhteydet todellisissa tilanteissa. Opettajan omalle ammatilliselle osaamiselle asetetaan tulevaisuudessa entistä suuremmat vaatimukset. Työelämäyhteyksien ja kouluyhteisön sisäisten oppimisen mahdollisuuksien hyödyntämisen tulisi olla oppilaitoksen arkea.

### 3.3.4 Opettajan rooli

Opettajuus on yhä enemmän muutoksen kohtaamista, sen kanssa elämistä ja siihen vaikuttamista. Opettaja toimii tulevaisuudessa asiantuntijayhteisön koordinaattorina ja oppijan puolestapuhujana. Yhteiskunnallinen tietämys ja demokraattisen vaikuttamisen keinot korostuvat opettajan työssä. Opettajan ammattitaito on valmiutta ja ympäristön

tarjoamien oppimismahdollisuuksien hyödyntämistä. Virtuaalisuus muuttaa opettajan toimenkuvaa, muttei vähennä tarvetta. Kansainvälisyys tulee olemaan osa arkipäivää vuonna 2010. Opettaja on tulevaisuudessa kaikilla koulutustasoilla ennen kaikkea oppilaiden ja opiskelijoiden ohjaaja ja valmentaja, jonka tehtävänä on toimia opetus- ja oppimistapahtuman organisoijana. Hänen tärkeimpiä tehtäviään on luoda oppilaille optimaaliset opiskelemisen ja oppimisen olosuhteet. Opettaja mielletään tulevaisuudessa entistä enemmän oppimisen ja opetuksen itsenäisenä ammattilaisena, jonka on pystyttävä johtamaan oppilasryhmän tavoitteellista toimintaa. ([Http://snor.joensuu.fi/oph/arkisto/muistio040299.htm.](http://snor.joensuu.fi/oph/arkisto/muistio040299.htm))

Opettaja voidaan tulevaisuudessa nykyistä enemmän nähdä myös muutosagenttina, koska opettaja toimii yhteysien luojana, resurssien hankkijana ja yhteysien ylläpitäjänä mm. koulun ja yritysmaailman välisessä yhteistyössä. Opettajan työhön on uutena haasteena tullut opiskelijoiden ohjaaminen. Tätä taitoa ei ole perinteisesti opettaja työssään tarvinnut joten tuntuu, että kaikki eivät ole vielä ehtineet päivittää osaamistaan tältä osin. Opettajan roolin muutos tiedonjakajasta oppimisen ohjaajaksi vahvistuu ja silloin merkitykselliseksi kohoaa ihmiskäsitys - ihmisen kohtaaminen ja kyky tehdä yhteistyötä. (Mts.)

### 3.3.5 Opettaja erilaisten oppijoiden ohjaajana

Ammatillisen opettajan koulutukseen tulee kuulumaan myös merkittävä määrä erityisopettajan osaamista. Tämä johtuu siitä, että erityisoppijoiden määrä on jatkuvassa kasvussa ja heidät tullaan sijoittamaan normaalien luokkien kanssa samoihin oppimisryhmiin.

Erityisopetuksen tavoitteena on tukea oppilaan kokonaispersoonallisuuden ja oppimaan oppimisen taitojen kehittymistä siten, että hän saavuttaa opetuksen tavoitteet ja kykenee sopeutumaan koulutyön vaatimuksiin. Jokaiselle pyritään luomaan edellytykset elämisen taitoihin, jatko-opintoihin ja ammatinvalintaan. Oppilaan itsetunnon vahvistaminen on erityisen tärkeää.

Integraatiolla on erilainen merkitys eri yksilöille. Joillekin edut saattavat olla sosiaalisia, toisille taas toiminnallisia tai tiedollisia. Integraatio antaa tietoa erilaisuudesta ja se lisää suvaitsevaisuutta. Integraatiota ovat vaikeuttaneet suuret ryhmäkoot. Integraation

toteutuminen vaatii kaikilta osapuolilta sitoutumista. Asenteellinen muutos vie aikaa.

Ilman laajaa ja asiantuntevaa tiedottamista ja koulutusta ei onnistuta.

([Http://www.koulut.naantali.fi/opettajat/jouko.tikkanen/laatuverkko/kokonaissuunnitelma\\_copy\(1\).html](http://www.koulut.naantali.fi/opettajat/jouko.tikkanen/laatuverkko/kokonaissuunnitelma_copy(1).html).)

Tilanteen on huomattu olevan alati muuttuva ja sitä täytyy arvioida jatkuvasti. Tämä vaatii opettajalta joustavuutta ja jatkuvaa seuranta. Opettajan työmäärä lisääntyy: suunnittelu- ja valmisteluaikaa tarvitaan paljon, koska tämä kaikki tulee varsinaisen opetustyön lisäksi. (Mts.)

Integraatioon liittyy vahvasti myös opettajien välinen yhteistyö: opettajien on voitava keskustella yhteisistä oppilaista ja suunnitella opetusta. Yhteistyöhön on varattava riittävä lisäresurssi. (Mts.)

## **4 OPETTAJAN AMMATTITAIIDON YLLÄPITÄMINEN**

### **4.1 Työssäoppiminen**

Kuinka sitten opettajan ammatillista osaamista ja asiantuntijuutta pidetään yllä?

Ammatillisen koulutuksen laissa, asetuksessa ja opetussuunnitelmaperusteissa olevat koulutuksen järjestäjälle määrätyt useimmat tehtävät edellyttävät alan opettajan asiantuntemusta. OAJ:n kanta on, että valtaosa koulutuksen järjestäjälle määrätyistä tehtävistä on välttämätöntä määrätä opiskelijan omalle ammatilliselle opettajalle.

Tehtävät vaativat erikoisosaamista, jonka hallitsee vain alan ammatillinen opettaja.

Työssäoppimisesta vastaa ammatillisten opintojen opettaja, koska ammatillisen koulutuksen asetuksessa on säädetty, että työssäoppiminen koskee vain ammatillisia opintoja. ([Http://www.oaj.fi](http://www.oaj.fi).)

Työssäoppimisjärjestelmä on erinomainen keino ajantasaistaa ammatillisten opettajien ammattitaitoa. Se on myös yksi järjestelmän tavoitteista. Kun opettajat tekevät yhteistyötä työelämän kanssa työssäoppimisen yhteydessä, he samalla täydennyskouluttavat itseään. Siksi on tärkeää, että työssäoppimisen järjestämisessä ovat kaikki ammatilliset opettajat mukana. (Mts.)



Työ- ja virkaehtosopimusten mukaan opettaja saa työssäoppimiseen liittyvistä tehtävistä korvauksen vain, jos hänet on määrätty tekemään työssäoppimistehtäviä. Ellei työnantaja näitä tehtäviä määrää, ei myöskään tehtävistä voida korvata. (Mts.)

#### 4.1.1 Oppilaitosten ja työelämän välinen yhteistyö

Työssäoppimisen suunnittelu, toteutus, arviointi ja kehittäminen vaativat entistä tiiviimpää yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän kesken. Käytettyjä yhteistyömuotoja ovat olleet mm. *ohjausryhmä, ammatilliset neuvottelukunnat* sekä koulutuslakohtaiset, kolmikantaperiaatteella toimivat *työssäoppimisjaksot*. Ohjausryhmissä ja ammatillisissa neuvottelukunnissa jäsenenä on opettajia, alueen yritystoiminnan edustajia sekä usein myös edustus järjestöistä. Työssäoppimisjaksossa on mukana näiden lisäksi opiskelijoita. Näiden kaikkien tehtävä on seurata työssäoppimisen etenemistä, kehittää opetussuunnitelmia ja ottaa kantaa myös aikuisten ammattitutkintokoulutuksen toteuttamiseen. Yhteistyön vetovastuu on yleensä ollut oppilaitoksilla, mutta voisi myös harkita työelämävetoista koordinointia. (Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. Määttä & Törrönen. 1999, 9.)

Työnantajayhteistyön kehittäminen on oppilaitoksille ja opettajille tärkeää ja sitä nykyiset opetussuunnitelman perusteetkin edellyttävät. Ammatillinen oppiminen on oppimista työelämää varten – ei siis ole perusteltavissa irrottaa teoriaopintoja ja käytännön opetusta toisistaan. Jotta yhteistyö olisi hedelmällistä, sen on tuotettava lisäarvoa jokaiselle yhteistyöhön osallistuvalla. Suurimman hyötyjän tulisi olla elinkeinoelämän, joka tulevaisuudessa saa entistäkin ammattitaitoisempaa ja motivoituneempaa työvoimaa. Yksittäinen työnantaja saa tilaisuuden kokeilla potentiaalisia työntekijöitä ja opiskelijoiden kilpailukyky työmarkkinoilla paranee laajemman ja käytännönläheisemmän osaamisen myötä. Oppilaitos ja opettaja hyötyvät, kun he voivat toteuttaa omaa yhteiskunnallista tehtävänsä tuloksekkaammin. Opettajien tuntemus työelämästä lisääntyy ja mm. opetussuunnitelmatyö täsmentyy. (Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi. 1998, 112.)

Innovaatioyhteistyö on oppilaitoksen ja yrityksen välistä yhteistoimintaa, jolla pyritään oppilaitoksen voimavaroja käyttäen kehittämään erityisesti oppilaitoksen vaikutuspiirissä olevaa yritystoimintaa. Oppilaitos hyötyy tästä siten, että oppilaitoksen opetustoiminta on ajantasaista, se saa toiminnasta usein tuloja ja opiskelijoille tarjoutuu parempia mahdollisuuksia sijoittua työelämään. Jotta oppilaitokset pääsisivät tällaisiin hankkeisiin, heidän täytyy itse olla aktiivisia, luoda hyvät suhteet yrityksiin ja tuntee yritys ja sen sidosryhmät hyvin. Yritysten näkökulmasta tehokkaimpia yhteistyömuotoja ovat yhteiset projektit, opettajien työskentely yrityksissä sekä opettajien ohjaamat opiskelijoiden päättötyöt. Oppilaitosten innovaatioyhteistyö yritysten kanssa perustuu siis henkilöresurssien hyödyntämiseen, aktiiviseen vuorovaikutukseen, keskinäiseen luottamukseen sekä käytännön tekemiseen ja toiminnan kehittämiseen. Tässä kaikessa opettajat ovat päävastuullisia. (Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla Nivala. 1996.)

Sen jälkeen, kun työelämän yhteydet on luotu, niitä on myös ylläpidettävä. Opettaja on tässäkin avainasemassa. Hän on työssäoppimisen aikana sekä opiskelijoiden ohjaajana että työpaikkaohjaajien tukena. Työssäoppimisen tavoitteita ei saavuteta pelkästään oppilaitosten ja yritysten välisten muodollisten suhteiden varassa vaan opettajan on luotava henkilöstöön luontevat henkilökohtaiset kontaktit. Varsinkin nyt aluksi työpaikoilla kaivataan paljon opettajien tukea, jotta työpaikkaohjaajat omaksuvat ohjaamisen periaatteita. (Vertanen. 2001, 48 – 49.)

#### 4.1.2 Verkostoituminen

Verkostosuhteet voivat olla instituutioiden välisiä, mutta ensi sijassa niistä vastaavat aina yksilöt. Varsinkin toiminnan alkuvaiheessa verkostoitumiselle voidaan luoda pohjaa yhteistoimintasopimuksin. Yhteistoimintasopimuksissa oppilaitosten ylläpitäjät asettavat oppilaitoksille uusia yhteistoimintatavoitteita, jotka luovat pohjaa verkostosuhteille. Niille voidaan asettaa eräitä vaatimuksia (Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. Numminen & Blom. 1998, 105):

1. Verkostosuhteiden tulee olla pitkäaikaisia.
2. Opetustarjonnan pitää olla varma, sillä opiskelijat tekevät opinto-ohjelmansa tutkintonsa laajuuden mukaan kahdeksi tai kolmeksi vuodeksi.

3. Verkostosuhteiden tulee olla vastavuoroisia siten, että jokainen osapuoli hyötyy yhteistoiminnasta ja pitää sitä kannattavana.
4. Verkostosuhteiden tulee olla myös luottamuksellisia, tällöin voidaan luottaa toisten antamaan opetuksen tasoon tai laatuun. Arvostus on molemminpuolista, keskinäinen tiedottaminen on tehokasta, kunnioitetaan yhteisesti laadittuja pelisääntöjä ja sopimuksia.

Verkostoituminen on siis tarpeen ja sen eteen kannattaa tehdä töitä. Ennakkosuunnittelu on välttämätöntä ja selkeät pelisäännöt helpottavat yhteistyötä. Ensiksi on sovittava oppilaitoksen sisäisessä toiminnassa säännöistä, johon johto ja henkilöstö sitoutuvat – näin taataan toiminnalle pitkäjänteisyys ja uskottavuus. Toiseksi on tärkeää luoda yhteistä kieltä ja toimintakulttuuria oppilaitosten ja työelämän kesken, jolle yhteistyö voi perustua. Olennaista on myös verkostoitua yhdessä alueen muiden oppilaitosten kanssa ja yhdessä kartoittaa työssäoppimispaikkojen tarvetta ja järjestämismahdollisuuksia. Yhteistyöhön kannattaa ottaa mukaan kaikki työmarkkinaosapuolet. (Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla, 31. [Http://www.tat.fi/tat/fi/?\\_\\_EVIA\\_WYSIWYG\\_FILE=602&name=file.](http://www.tat.fi/tat/fi/?__EVIA_WYSIWYG_FILE=602&name=file.))

#### 4.1.3 Opettajan rooli työssäoppimisessa

Teollisuuden työnantajat ovat sitä mieltä, että paitsi opiskelijoiden myös opettajien tulisi käydä säännöllisesti päivittämässä tietonsa ja taitonsa työelämässä. Yritykset esittävät, että ammatillisten oppilaitosten ja korkeakoulujen opettajille tulisi kehittää työharjoittelukäytäntö. Teollisuuden osaamistarveluotain – tutkimus selvitti työnantajien halukkuutta ja resursseja ottaa opettajia työharjoitteluun ja 70 % yrityksistä ilmoitti halukkuutensa. Joillakin oli jo kokemuksia opettajien työelämäjaksoista ja kokemukset olivat olleet myönteisiä. Vastaajat odottivat opettajien olevan aktiivisia ja ottavan työharjoittelua koskevissa kysymyksissä oma-aloitteisesti yhteyttä työnantajiin. Opettajien odotetaan osallistuvan normaaliin työntekoon ja tuotannolliseen toimintaan mm. vuorotyöhön. Tärkeäksi koettiin myös, että opettaja osallistuu koko prosessiin, ei vain omaan erikoisalueeseensa. Yritysten mahdollisuuksiin ottaa opettajia työharjoitteluun vaikuttavat ajankohta, työtehtävät ja yrityksen kulloinenkin tilanne ja tarve. Harjoittelu ei saa aiheuttaa lisäkustannuksia yritykselle. Harjoittelun kesto tulisi räätälöidä opettajan tietojen ja taitojen mukaisesti. Jotta harjoittelu palvelisi riittävästi molempia osapuolia, sen tulisi olla kuitenkin riittävän pitkä. (Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. Purhonen. 2000, 139.)

Oppilaitoksissa puolestaan toivotaan, että opettajien omat työssäoppimisjaksot kytketään opiskelijoiden vastaaviin jaksoihin. Opettaja suunnittelee, ohjaa opiskelijoita ja huolehtii työssäoppimiseen liittyvistä tehtävistä ja sen lisäksi harjoittelee osan aikaa yrityksessä. (Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. Määttä & Törrönen. 1999, 57.)

Työssäoppimista voitaisiin opettajan näkökulmasta edistää mm. lisäämällä opettajien ja yritysten henkilöstön välistä yhteistyötä koulutusohjelmien suunnittelussa, kutsumalla yritysten edustajia oppilaitokseen käymään ja ennen kaikkea hyväksymällä sen, että opettajien yrityksissä tapahtuva työskentely (sekä oma työssäoppiminen että oppilaan työssäoppimisen ohjaus) olisi merkittävä osa opetustyötä. (Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. Kulmala. 2001, 13.)

Opettajan rooli on selvästi muuttumassa. Elinikäisessä oppimisessa opettajan asema on hyvin laaja. Hän ei enää välttämättä ole autoritaarisessa asemassa vaan hänen tulee olla oppilaan oman oppimisen tukija ja neuvoja. Työelämäyhteyksien korostaminen edellyttää kokonaan uudenlaisen koulutuskulttuurin ja opettajan työn laaja-alaisuuden synnyttämistä. Erityisesti ammatillisten oppilaitosten opettajien oletetaan olevan keskeisessä roolissa myös uudessa työ- ja oppimisympäristössä eli työpaikoilla. (Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. Kulmala. 1998, 27.)

Oppilaan työssäoppimista työpaikalla ohjaa opettajan lisäksi siihen koulutettu työpaikkaohjaaja. Opettajat ovat oman alansa ja opettamisen asiantuntijoita. Työpaikkaohjaajat puolestaan tuntevat oman toimialansa ja yrityksensä ja ovat oman työnsä parhaat asiantuntijat. Heidän yhteistyöstään kasvaa ja muodostuu ammatillinen osaaminen ja kehittyminen.

#### **4.2 Täydennyskoulutus**

Täydennyskoulutus on yksi ammatillisen opettajan ammattitaitoa lisäävä keino. Tämä tietenkin edellyttää, että kouluttajat ovat päivittäneet tietonsa ajan tasalle viime hetken tietämyksen mukaisesti. Tiedämme kuitenkin, että nykyisenlainen malli "täydennyskouluttaa" opettajia ei toimi, mutta käytännössä sitä toteutetaan jatkuvasti. Eri alojen täydennyskoulutukseen uppaa yhteensä miljardeja markkoja joka vuosi.

Koulutusannin jatkotyöstäminen omassa työyhteisössä on usein puutteellista tai sitä ei ole lainkaan.

#### 4.2.1 Koulutuksen kehittäminen

Opetusministeriön vuonna 2001 julkaisemasta opettajankoulutuksen kehittämishjelmasta suoritettuna tutkimuksen mukaan täydennyskoulutukseen osallistumiselle löytyi monia esteitä, kuten koulutuksen saatavuus, koulutustarjonnan sopimattomuus omiin tarpeisiin sekä motivaatio- ja asennekysymykset. Myös kuntien erilaiset resurssit sekä mahdollisuudet suunnitella ja toteuttaa opettajien täydennyskoulutusta vaikuttivat osallistumismahdollisuuksiin. Alueellisen ja seutukunnallisen yhteistyön kehittämistä tulisi lisätä opetushenkilöstön täydennyskoulutusmahdollisuuksien parantamiseksi. Tutkimuksessa selvisi myös se, että useat kunnat kaipasivat ulkopuolista apua pitkäjänteisten kunta- ja koulukohtaisten täydennyskoulutussuunnitelmien tekoon.

([Http://ktl.jyu.fi/ktl/ajankohtaista/tiedotteita/2006/t29032006](http://ktl.jyu.fi/ktl/ajankohtaista/tiedotteita/2006/t29032006))

#### 4.2.2 Koulutustarpeet

Tutkimukseen vastanneiden keskeisimmät täydennyskoulutustarpeet liittyivät aine- ja alakohtaisen osaamisen kehittämiseen, oppilaitoksen sisäiseen yhteistyöhön, opetussuunnitelmatyöhön, tieto- ja viestintätekniseen osaamiseen, itsearviointiin, erityisopetukseen, monikulttuurisuuteen, erilaisuuden kohtaamiseen, yhteisöllisyyden kehittämiseen sekä ohjaukseen ja oppilasarviointiin.

([Http://ktl.jyu.fi/ktl/ajankohtaista/tiedotteita/2006/t29032006](http://ktl.jyu.fi/ktl/ajankohtaista/tiedotteita/2006/t29032006))

Muiden yleisten tutkimusten ja selvitysten mukaan opetushenkilöstöllä on muun muassa seuraavia täydennyskoulutustarpeita: erityispedagoginen osaaminen, koulun ja kodin yhteistyö, nuorisokulttuurit, maamme uudet vähemmistökuulttuurit, koulutuspolitiikka, oppilaitoksen kehittäminen ja arviointi, tieto- ja viestintäteknikan opetuskäyttö, opettavien aineiden hallinta ja ainedidaktinen koulutus sekä paljon muita teemoja, joista opettajat toivovat täydennyskoulutusta. Erityisesti ammatillisen koulutuksen opettajat toivovat täydennyskoulutusta uusista opetusmenetelmistä, tietoja viestintäteknikasta kuten verkkopedagogiikasta, osaamisen arvioinnista ja osaamisen

tunnistamisesta, ja nuorten näytöt, aikuisten näyttötutkinnot ja ammattikorkeakoulututkinnot ovat niitä, missä arviointi on kehittynyt viime aikoina huomasti. Erityisoppijat ja erityispedagogiikka kiinnostaa ammatillisen koulutuksen opettajia, samoin pedagoginen johtaminen ja työssä oppiminen.

(Risikko Paula. 2006. Lakialoite LA 155/2005 vp.

[Http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/puh\\_31\\_2006\\_vp\\_3\\_1\\_1\\_p.shtml](http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/puh_31_2006_vp_3_1_1_p.shtml).)

Tulisikin kehittää uusia muotoja ja toimintatapoja. Käytännössä se tarkoittaisi myös sitä, että opettajat työskentelisivät esim. julkisella sektorilla, yrityksissä ja teollisuudessa. Siten voisi syntyä uusia innovaatioita ja uusien ajattelutapojen ja ongelmanratkaisutaitojen oppimista, jolla olisi todellista vaikuttavuutta omaan työhön opettajana. Myös yleiskoulun opettajalle on tärkeää, että hän on työskennellyt muissakin tehtävissä kuin opettajan työssä. Tätä työelämän tuntemusta tulee hankkia joko ennen opettajakoulutusta, sen aikana tai jälkeen. Opettajana toimiessaan hänen tulee aika ajoin käydä päivittämässä työelämä tietojään täydennyskoulutuksen ja työharjoittelun avulla. Opettajien palkkauksenkin tulee ottaa huomioon sellaisen opettajien erityisosaamisen, joka tuo uutta lisäarvoa opetustyöhön.

([Http://snor.joensuu.fi/oph/arkisto/muistio040299.htm](http://snor.joensuu.fi/oph/arkisto/muistio040299.htm).)

### **4.3 Opettajan työelämäjaksot**

Tilastojen mukaan vuonna 2005 oli Suomessa päätoimisia ammattiaineiden opettajia 9 422, joista työelämäjaksolle osallistui vain 22 % eli 2 074 opettajaa. Ammatillisten oppilaitosten ja työelämän välinen yhteistyö on viime vuosina kuitenkin lisääntynyt ja monipuolistunut. Työpaikalla tapahtuva opiskelu kuuluu olennaisena osana vuosituhannen vaihteessa uudistettuun ammatillisen peruskoulutukseen.

Siitä saadut kokemukset ovat olleet varsin myönteisiä. Silti on vielä paljon tehtävää, että työssäoppiminen juurtuisi luontevaksi osaksi ammatillisen koulutuksen järjestelmää.

([Http://www.edu.fi](http://www.edu.fi).)

Opettajat ja opetushenkilöstö tarvitsevat tukea ja koulutusta, jonka on tapahduttava tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Vuodesta 2000 lähtien ammatillisten oppilaitosten opettajilla on ollut mahdollisuuksia irrottautua EU:n rakennerahastojen tuella työelämäjaksolle, jota aikaisemmin kutsuttiin työelämäharjoitteluksi. Myös muuta työelämän asiantuntijoiden ja opettajien välistä keskinäistä vaihtoa järjestetään jonkin

verran. Nämä tarjoavat tilaisuuden ammattitaidon kehittämiseen ja ajantasaistamiseen.  
(Mts.)

Opettajan työelämäjakson tarkoituksena on kartoittaa työelämän ajankohtaisuudet. Toisin sanoen heidän tulisi selvittää muun muassa mitä vastavalmistuneiden tulisi osata työelämään astuessa. Samanaikaisesti työelämälle tarjotaan erinomainen mahdollisuus tutustua koulun opetussuunnitelmaan. Opettajien työelämäjaksojen aikana suunnitellaan myös konkreettisia tehtäviä työpaikalla, yrityksen/organisaation yhteisymmärryksessä. Tämän tulisi johtaa oppilaiden tarkoitukselliseen ja kvalitatiiviseen TOP- jaksoon.  
([Http://www.prorek.fi](http://www.prorek.fi).)

#### 4.3.1 Työelämäjaksojen tavoitteet

Opettajien itselleen asettamista tavoitteista voidaan mainita:

1. Oman substanssi-osaamisen kehittäminen.
2. Oman alan työpaikkaan, nykyaikaisiin työmenetelmiin ja -käytänteisiin sekä työturvallisuusasioihin ja/tai kehitysnäkyymiin tutustuminen.
3. Työssäoppimispaikkojen hankinta tai työssäoppimisen ja näyttöjen kehittäminen.
4. Opetussuunnitelman kehittäminen ja opetuksen työelämä vastaavuuden varmistaminen ja/tai oppimisympäristöjen kehittäminen.
5. Yleisen työelämäosaamisen ajantasaistaminen ja kokemuksen hankkiminen alan töistä.
6. Omien henkilökohtaisten työelämäsuhteiden ylläpito tai syventäminen.
7. Opetussisältöjen uudistaminen tai omien pedagogisten taitojen (opetus- ja oppimisen ohjaustaitojen) kehittäminen.
7. Työpaikan ja oppilaitoksen välisen yhteistyön ja/tai kumppanuuksien rakentaminen .
9. Alan osaamistarpeiden selvittäminen.
10. Oman alan yritystoimintaan ja yrittäjyyteen perehtyminen.

([Http://www.edu.fi/tonet/fin/oppilaitos/HAMK1.ppt](http://www.edu.fi/tonet/fin/oppilaitos/HAMK1.ppt).)

Opettajien työelämäjaksojen tavoitteena on myös lisätä työpaikkaohjaajien koulutukseen osallistuvien opettajien työelämäosaamista ja opettajien sekä työpaikkaohjaajien yksilö- ja yritysohjausvalmiuksia. Tulisi kehittää toimintamalli, jonka avulla työssäoppimisesta ja työpaikoilla oppimisen ohjaamisesta rakentuu

ammattillisten opettajien osaamisen kehittämisen väline (työtehtävien yhteydessä oppiminen).

#### 4.3.2 Työelämäjaksojen kehittäminen

Työelämäjaksoista pitäisi luoda pysyvä systeemi – pakollinen (?) osa opettajan toimenkuvaa, samalla sen tulisi olla osa koulutusyhtymän henkilöstöstrategiaa.

Jaksojen pituus ja tavoitteet tulisi muokata tarpeen mukaan.

Te –jaksojen tulisi entistä enemmän toteutua ulkomailla ja osallistumisastetta pitäisi nostaa – myös yhteisten aineiden opettajat tulisi ottaa mukaan työelämäjaksoille.

Te –jaksojen vaikutuksia pitäisi täydentää alakohtaisella koulutuksella.

Toteutuksiin olisi saatava vaihtomalli: opettaja yritykseen – yrityksestä sijainen oppilaitokseen. Jo suunnitteluvaiheessa tulisi satsata enemmän yhteistyöhön yrityksen kanssa. Oppilaitosten johtajat haluavat organisaation kehittämisenäkökulman vahvemmin mukaan toteutuksiin ja hyödyntämiseen – työelämäjaksojen pitäisi tuottaa nykyistä enemmän ennakkointitietoa. Opettajien ohjaukseen (mentorointiin) te-jakson aikana pitäisi myös kiinnittää enemmän huomiota.

([Http://www.edu.fi/julkaisut/tyoelamaoppi.fi.](http://www.edu.fi/julkaisut/tyoelamaoppi.fi))

Tämän hetken työelämäjakson suorittamiseen liittyvistä ongelmista mainittakoon puutteellinen ohjeistus, opettajan irtautuminen opetustehtävistä, yritysten tuotantoprosessien kiireisyys ja harjoittelupaikkojen vähäinen määrä.

### 4.4 Opettajan kansainvälinen vaihto

#### 4.4.1 Kansainvälisen vaihdon merkitys opettajalle

Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO: n tekemän tutkimuksen mukaan ammatillisen toisen asteen opettajat pitivät tärkeimpänä kansainvälisessä henkilövaihdossa ammatillista kehittymistä edistävää kansainvälistä toimintaa ja tutustumismatkoja. Toiseksi tärkeimmäksi nousivat opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvät matkat. Ammatillisen toisen asteen opettajat eivät pitäneet kansainvälistä hankeyhteistyötä samalla tavalla tärkeänä kuin korkeakouluopettajat.

(CIMO, Kansainvälisen henkilövaihdon keskus. 2005. Opettajien kansainvälinen liikkuvuus, ammatillisen toisen asteen tulokset.



[Http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Raportit+ja+selvitykset/op-liikkuvuus-5.pdf.](http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Raportit+ja+selvitykset/op-liikkuvuus-5.pdf))

#### 4.4.2 Kansainvälisen vaihdon sisältö

Ammatillista kehittymistä edistävien kansainvälisten toimintamuotojen ja ulkomaanjaksojen sisältöjen välinen vertailu osoitti, että korkeakouluopettajilla ulkomaanjaksojen sisällöt ja omaa ammatillista kehittymistä koskevan toiminnan arvostukset vastasivat hyvin toisiaan. Opettajat siis lähtevät tai pääsevät matkoille, joiden he kokevat hyödyttävän omaa ammatillista kehittymistään. Sen sijaan ammatillisen toisen asteen opettajien keskuudessa ulkomaisten työelämäjaksojen arvostus oli korkeampi kuin mikä niiden lukumäärä todellisuudessa oli ollut. Vastaajien näkökulmasta ulkomaisten työelämäjaksojen määrää voitaisiin siis lisätä huomattavasti. (Mts.)

#### 4.4.3 Opettajan motiivit

Ammattikorkeakoulujen opettajille oman yksikön kansainvälistyminen ja yksikön kehittämisen tukeminen oli kaikkein tärkein ja jopa hieman tärkeämpi motiivi kuin oma ammatillinen kehittyminen. Vastaanottavan oppilaitoksen ja hankeyhteistyön tukeminen ei kuitenkaan ollut heille tärkeää. Ammatillisen toisen asteen opettajille tärkeimmät motiivit olivat oman koulutusyksikön kansainvälistymisen tukeminen ja ammatillinen kehittyminen. Tämän jälkeen tuli henkilökohtainen kehittyminen. Vastaanottavan oppilaitoksen ja hankeyhteistyön tukemista ei pidetty yhtä tärkeänä. (Mts.)

Tutkimuksen mukaan eniten vastaajia oli tekniikan ja liikenteen alalta (22 %), sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta (19 %) sekä matkailu-, ravitsemus- ja talousalalta (19 %). (Mts.)

## **5 MITEN AMMATTIT AidON YLLÄPITÄMISTÄ SELVITETTIIN TÄSSÄ KEHITTÄMISHANKKEESSA**

Selvitystyö lähti liikkeelle opettajan nykyisestä ammattiosaamisesta. Selvitimme eri artikkeleista, tutkimuslähteistä, kyselyin ja haastatteluin ammatillisten opettajien tämän päivän osaamisen tasoa sekä halukkuutta osallistua työelämäjaksoille. Tutkimme opettajan työn tulevaisuutta erilaisten alan artikkeleiden pohjalta, kuinka opettajan työkuva tulee muuttumaan oman oppiaineen asiantuntijuudesta tulevaisuuden luojaksi ja yhteiskunnalliseksi vaikuttajaksi.

Selvitimme opettajan tulevaisuuden ammattitaidon vaatimuksia toimintaympäristön, yhteiskunnan, oman persoonan ja roolin näkökulmista. Opettajan ammattitaidon ylläpitämiseen paneuduimme koulutuksen ja opettajan työelämäjaksoiden kautta. Lisäksi selvitimme erilaisista tutkimustuloksista erityisopetuksen tarvetta opetustyössä.

## **6 SELVITYKSEN TULOKSET**

Kirjalliset kyselyt osoitettiin kahdeksalle puhdistusalan ammatillisten aineiden opettajalle sekä kunnallisen ja yksityisen alan työelämän edustajille. Kyselyn tuloksista voidaan havaita, että opettajista kolme neljäsosaa oli halukkaita siirtymään työelämäjaksolle ammattitaitonsa ylläpitämiseksi. Lopuilla oli muun muassa henkilökohtaisia syitä kieltäytyä työelämäjaksosta tai oli juuri päivittänyt tietonsa, eikä katsonut työelämäjaksoa kohdallaan tarpeelliseksi.

Työelämäjakson palkkaukseen suurin osa vastanneista opettajista oli tyytymättömiä. Kansainväliseen henkilövaihtoon työnantaja oli järjestänyt hyvät mahdollisuudet osallistua, mutta erilaisista henkilökohtaisista syistä kukaan vastanneista ei ollut halukas osallistumaan vaihtoon. Kaikki vastanneet tunsivat hyvin oman ammattialansa ammattinimikkeet ja nykyiset työnkuvat (TAULUKKO 2).

Suurin osa vastanneista opettajista kehitti työelämäntuntemustaan ohjaamalla opiskelijoitaan työssäoppimisjaksoilla. Osa opettajista toimi myös yhteistyöprojekteissa työelämän kanssa. Työelämäjaksoilta haettiin uusien laitteiden, menetelmien ja tämän

päivän työrytmin (joutuisuus) tuntemusta sekä käytännön taitojen lisäämistä. Kuinka opettajat sitten olivat ottaneet työelämän tarpeet huomioon opetuksessaan? Opetuksessa peilattiin jatkuvasti työelämän käytäntöihin ja pidettiin työelämän tarpeita kiinnepintana. Osa opettajista oli lisännyt oppilaiden työelämäkontakteja. Osalla vastanneista työelämän edustajat kävivät oppitunneilla kertomassa, minkälaisia ammattilaisia he tulevaisuudessa tarvitsevat. Työelämän ja oppilaitoksen yhteistyön kehittämistä kannattivat kaikki vastanneet. Kehittämistä voitaisiin tehdä esimerkiksi digitekniikan ja tietotekniikan alueilla, koska alat kehittyvät nopeasti. Toivottiin myös näyttösuunnitelmien ja – tehtävien tekemistä yhdessä. Oppilaitoksilla pitäisi olla myös työelämän edustajista koostuvia asiantuntijaryhmiä kehittämässä opetusta.

Kansainvälinen opettajavaihto ei ollut lyönyt vielä itseään läpi, koska kellään vastanneista ei ollut kansainvälistä opettajakokemusta. Kukaan ei myöskään tiennyt, kuinka kansainvälisen opettajavaihdon rahoitus toimii.

## TAULUKKO 2. Kysely opettajille

kysymys	kyllä	ei
Oletko valmis siirtymään työelämäjaksolle	75 %	25 %
Oletko valmis tekemään työtä vastaavan työtehtävän palkalla	25 %	75 %
Onko mahdollista osallistua kansainväliseen toimintaan työpaikallasi	100 %	0 %
Oletko valmis osallistumaan kansainväliseen ope- vaihtoon	0 %	100 %
Tunnetko oman alan ammattinimikkeet ja nykyiset työnkuvat	100 %	0 %

Työelämän edustajat olivat halukkaita ottamaan opettajia työelämäjaksolle ja maksamaan heille työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Osa maksaisi palkkaa, mikäli budjettiin on riittävän ajoissa varattu määrärahaa työelämäjaksoa varten.

Työelämän edustajista kukaan ei osannut sanoa suoralta kädeltä, oliko työelämäjaksosta hyötyä yritykselle. Vastanneista yrityksistä puolella oli kansainvälistä toimintaa.

Yhteistyön tarpeellisuudesta vastaajista puolet ei osannut sanoa kantaansa ja puolet oli myönteisellä kannalla. Kaikki vastaajat katsoivat, että heidän organisaationsa saattaisi

hyötyä opettajan työelämäjaksosta, mutta kyllään ei ollut ollut opettajaa harjoittelemassa (TAULUKKO 3).

Millaista yhteistyötä organisaatio sitten tekee oppilaitosten kanssa? Useimmilla vastanneista oli ollut oppilaita työssäoppimisjaksoilla sekä kesätöissä. Yhdessä yrityksessä kolmesta viimeksi olleesta harjoittelijasta kaksi palkattiin koulun jälkeen yritykseen töihin. Yhteistyön odotuksina työelämä odotti henkilöstön lisäämistä alan tehtäviin sekä enemmän vastaavan opettajan mukanaoloa. Kaikki vastanneet olivat valmiita maksamaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa työelämäjaksolta. Opettajilta odotettiin myös vanhojen oppien tervettä kritisointia sekä annettujen työtehtävien oikeaoppista suorittamista. Työelämän edustajat toivoivat käytännönläheisiä harjoittelujaksoja oikeilla työmailla sekä vähemmän teoriaopetusta.

TAULUKKO 3. Kysely työelämälle

kysymys	kyllä	ei
Oletko valmis ottamaan opettajan vastaan työelämäjaksolle	100 %	0 %
Oletko valmis maksamaan palkkaa Top- jaksosta	100 %	0 %
Oliko työnantajalle hyötyä kyseisestä Top- jaksosta	0 %	0 %
Onko organisaatiossasi kansainvälistä yhteistyötä	50 %	50 %
Näetkö yhteistyön tarpeelliseksi	50 %	50 %
Koetko, että organisaatio hyötyisi opettajan TOP- jaksosta	100 %	0 %
Onko organisaatiossa ollut opettaja työelämäjaksolla	0 %	100 %

## 6.1 Koulutus ja ammattitaito tänään

Selvityksemme mukaan koulutuksen pohjana ovat edelleen valtakunnalliset, ohjelmoidun opetuksen periaatteiden mukaan laaditut opetussuunnitelmat. Monilla aloilla suunnitelmat sisältävät opintojaksojen sisältöä jäsentävät sekä opetus- ja arviointimenetelmiä kuvaavat yksityiskohtaiset suunnitelmat. Opetussisältöjen syvä ymmärtäminen, tiedon ja taitojen integrointi koettiin perusedellytyksenä innovatiiviseen toimintaan.

### 6.1.1 Oppimiskäsitykset ja opetusmenetelmät

Oppimiskäsitykset ja opetusmenetelmät heijastavat yleistä siirtymistä opettamisesta oppimiseen, toisin sanoen oppija ja oppimisprosessi ovat keskipisteessä, eivät enää opettaja ja tiedonsiirto oppijalle. Näin opettajan rooli on muuttunut valmentajan ja oppimisen edistäjän rooliksi. Opettajan täytyy kyetä suunnittelemaan ja eriyttämään opetustaan, ottamaan huomioon opiskelijoiden erilaiset oppimistyyliä ja käyttää erilaisia opetusmenetelmiä edistääkseen opiskelijoiden oppimisprosessia.

([Http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf.](http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf))

### 6.1.2 Tieto- ja viestintätekniiikan kehitys

Tänään opettajalla täytyy olla yleiset tieto- ja viestintätekniiikan valmiudet – niistä on tullut perusvaatimus opettajan kaikissa tehtävissä. Opettajien täytyy kyetä integroimaan tieto- ja viestintätekniiikka opetukseen ja olla siinä innovatiivisia pysyäkseen opiskelijoiden ja heidän vaatimustensa tasolla. Haasteita ovat erityisesti e-oppiminen ja koulutuksen suunnittelu, joka perustuu monimuotoiseen opetukseen, toisin sanoen opetukseen, jossa yhdistetään mm luokkaopetusta, ryhmätyötä ja etätyötä.

([Http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf.](http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf))

### 6.1.3 Organisaatiomuutokset

Erilaiset ammatillisen koulutuksen ohjelmat joutuvat kilpailemaan koulutusmarkkinoilla ja se tarkoittaa siten haasteita myös koulutuksen järjestämiseen ja rakentamiseen.

Koulujen tärkein voimavara ovat sen opettajat ja heidän tieto-taitonsa.

Opettajien pätevytyimisestä ja tiedon jakamisesta on tullut koulun johdolle keskeisiä

ja strategisia aiheita. Myös sellaiset organisaatiomuutokset kuin koulutusohjelmien uudet muodot, kuten joustavuus, modulaarisuus ja yhteistyö ainerajojen yli, ovat

haaste niin ammatilliselle opettajalle kuin koulun johdolle. Opettaja ei ole enää

itsenäinen eristäytynyt saareke, vaan hänen täytyy työskennellä tiimeissä

suunnitellakseen, koordinoidakseen ja toteuttaakseen opetusta yhdessä muiden kanssa.

([Http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf.](http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf))

#### 6.1.4 Työmarkkinoiden kehitys

Työ- ja elinkeinoelämä, joita oppilaitokset palvelevat, haluavat opiskelijoiden valmistuvan koulusta varustettuna taidoilla, jotka ovat heti hyödynnettävissä. Jos opettajien ammatillista osaamista ei päivitetä jatkuvasti ja pidetä tekniikan kehityksen vauhdissa, oppilaitokset tuottavat työmarkkinoille työntekijöitä, joiden valmiudet eivät vastaa työmarkkinoiden vaatimuksia. Kuinka opettajien ammatillisia valmiuksia pidetään ajan tasalla työ- ja elinkeinoelämän kehityksen kanssa?

Toinen työmarkkinoihin liittyvä näkökulma on, kuinka voidaan houkutellessa sopivia ja päteviä henkilöitä opettajan ammattiin aikana, jolloin nuorten ikäluokat pienenevät ja suuri määrä opettajia on siirtymässä eläkkeelle. Opettajan ammatti on keskeinen tietoyhteiskunnassa ja, jos elinikäisen oppimisen ajatusta edistetään, ammattitaitoiset opettajat ovat välttämätön edellytys. Hallituksilla ja työmarkkinajärjestöillä on tässä keskeinen rooli ja kansallisia strategioita tehdäänkin jo monessa maassa hyvien opettajien houkuttelemiseksi ja pitämiseksi alalla.

([Http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf.](http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf))

#### 6.1.5 Muutokset lainsäädännössä

Hallitukset luovat monia haasteita opettajan ammatille: uudet lait, jotka koskevat ammatillista koulutusta, koulutusuudistukset ja muuttuvat poliittiset linjanvedot. Ammatilliset opettajat ovat osa julkista järjestelmää ja heidän pitää kyetä sopeutumaan muuttuvien poliittisten prioriteettien mukaan. Ammatillisen koulutuksen järjestelmä ei ole enää stabiili – se ei enää säily vuosikymmeniä muuttumattomana.

Uudistukset seuraavat uudistuksia ja opettajien täytyy olla valmiita niitä toteuttamaan.

([Http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf.](http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf))

#### 6.1.6 Kansainvälistyminen

Koulutuksen kansainvälistyminen tarkoittaa yhteistyötä Euroopan unionissa ja yhteisiä hankkeita eri maiden koulujen välillä. Mikäli koulutukseen lisätään kansainvälinen näkökulma, osallistuvilta opettajilta vaaditaan kielitaitoa, muiden maiden ja muiden alojen sekä niiden vaatimusten tuntemusta toisissa maissa. (Opetushallitus. Moniste 15/2003. Ammatillisten opettajien ammattitaidon kehittäminen Alankomaissa, Italiassa,

Norjassa, Portugalissa, Suomessa ja Tanskassa.  
([Http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf.](http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf))

## **6.2 Ammattitaidon kehittämismahdollisuudet**

Kyselyihin ja haastatteluihin osallistuneet opettajat olivat itse innokkaita lähtemään työelämäjaksolle. Kaikki kuitenkin tiesivät opettajia, joilla ei ole suurta halukkuutta jalkautua kentälle. Erityisesti puhutti eläkeikää lähestyvien opettajien suhtautuminen omien työelämä tietojensa ja -taitojensa päivittämiseen. Toiset haluavat loppuun asti olla ajan tasalla, toiset haluavat jättäytyä uudistuksista syrjään jo kymmenen vuotta ennen eläkkeelle lähtöä. Oppilaille jokainen oppimistilanne on kuitenkin ainutkertainen ja on epäoikeudenmukaista heitä kohtaan, jos opetus ei ole ajan tasalla. Opettajan halukkuutta lähteä työssä oppimaan edesauttaa se, että taustat (rahoitus) on kunnossa ja ulkopuoliset tahot mm. standardisoimisliitto vaativat tietojen päivittämistä tietyin väliajoin.

Täydennyskoulutus on myös keino ammatillisen opettajan ammattitaidon lisäämiseksi. Toimiva koulutus edellyttää kuitenkin hyvää koulutuksen saatavuutta, koulutustarjonnan sopivuutta omiin tarpeisiin sekä opettajan oikeaa asennetta ammattitaidon lisäämiseen. Myös kunnilla tulisi olla riittävät resurssit ja mahdollisuudet suunnitella ja toteuttaa opettajien täydennyskoulutusta. Alueellista ja seutukunnallista yhteistyötä tulisi kehittää edelleen.

Opettajan kansainvälinen henkilövaihto tulee olemaan myös yhä merkittävämmässä osassa opettajan ammattitaidon kehittämistä. Toisen asteen opettajat arvostavat ennen kaikkea kansainvälisessä vaihdossa työelämäjaksoja. Tärkeimmät motiivit kansainväliselle työelämäjaksolle hakeutumiselle ovat ensinnäkin oman koulutusyksikön kansainvälistymisen tukeminen ja ammatillinen kehittyminen. Myös toki henkilökohtainen kehittyminen nähdään tärkeäksi.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Johtopäätöksinä kehittämishankkeen tuloksista voidaan todeta:

- Oppilaitoksen sisällä tulisi opettajien vastuuhenkilöille järjestää aikaa paneutua työelämäjaksojen toteuttamiseen.
- Ohjeistus työelämäjaksoille osallistumisesta tulisi saada kuntoon.
- Työpaikkojen keskitetty välitystoiminta auttaisi opettajia löytämään ammattialaansa vastaavan harjoittelupaikan.
- Opettajien jalkautuminen työelämäjaksoille tulisi huomioida jo tuntisuunnitelmissa.
- Keskitetyssä välitystoiminnassa mukana olevien yritysten vastuussa olevien henkilöiden ja oppilaitosten henkilöstön yhteistyötä tulisi lisätä.
- Työpaikkaohjaajien kouluttamiseen tulisi panostaa enemmän.
- Kansainvälisessä henkilövaihdossa tulisi panostaa ulkomaiseen työelämäosaamiseen.

Ammattiaineen opettajasta on tullut monipuolinen asiantuntija, jonka odotetaan kykenevän myös uuden tiedon ja osaamisen tuottamiseen. Pedagogisten ratkaisujen muuttuminen on asettanut uusia haasteita, samoin nopea tietotekninen kehitys, vaativuus työelämäyhteyksien vahvistamiseen, kansainvälistyminen sekä kirjallisen viestinnän painottuminen puheviestinnän kustannuksella.

Selvitystyössä tutkimme tämän päivän ammatillisen opettajan ammatillista osaamista. Selvitys osoitti, että opettajan osaaminen on jatkuvassa muutoksen tilassa, saaden vaikutteita toisaalta työelämän muutoksista ja toisaalta tiedon ja oppimisen käsitysten muutoksista.



Työssä havaitsimme, että opettajien työelämäjaksot ovat lisääntyneet ammatillisen toisen asteen oppilaitoksissa. Vuoden 2005 tilastojen mukaan 22 % opettajista osallistui työelämäjaksolle. Kyselymme perusteella suurin osa opettajista eli 75 % oli sitä mieltä, että he ovat valmiita osallistumaan työelämäjaksolle. Kyselytulos kuvastaa myös sitä olettamusta, että opettajien työelämäjaksot tulevat muuttumaan yhä arkipäiväisemmäksi tekijäksi opetustyön ja työelämäyhteistyön kannalta.

Havaitsimme myös esteitä työelämäjaksolle osallistumiseen. Opettajilla ei ollut tarpeeksi aikaa työelämäjaksoille, koska tätä asiaa ei huomioida tuntisuunnitelmissa. Yritysten ja oppilaitosten vastaavat henkilöt eivät myöskään tunne riittävästi toisiaan. Työelämän tuotantoprosessit ovat usein kriittisiä ja yritysten oman henkilöstön kehitysohjelmat puuttuvat lähes kokonaan. Myöskään työtehtävien kehittyvyydestä ja työn muuttamisesta opintokokonaisuuksiin ei huolehdita riittävästi.

Erityisopetustaidot tulevat näyttämään selvityksen mukaan merkittävää osaa tulevaisuudessa. Erityisopetus on muuttumassa vanhasta erityisluokka- mallista integraation kautta inklusio- malliin, jossa erityisoppijat sulautetaan normaalien oppilaiden joukkoon. Tämä vaatii opettajalta laajaa psykologista ja pedagogista osaamista.

Kansainvälisyys näkyy tulevaisuudessa yhä enemmän opettajan ammatillisessa osaamisessa. Oppilasvaihdot, erilaisten kulttuurien kohtaaminen ja lisääntyvät ulkomaiset projektit työelämässä asettavat opettajalle kansainvälistä osaamistarvetta. Selvityksessä huomasimme myös, että kansainväliset henkilövaihdot ovat lisääntymässä, mutta kyselyn perusteella ainakaan Pohjois-Savon alueella ei halukkuutta vielä löytynyt tarpeeksi. Yrityksistä noin puolet harjoitti jonkinlaista kansainvälistä toimintaa.

Opettajien ja työelämän välinen yhteistyö koetaan kovin pinnallisena. Työelämää toivotaan mukaan suunnittelemaan ja kehittämään koulutusta, mutta miksi näin käytännössä ei kuitenkaan tapahdu? Työelämä toivoo opettajilta alan viimeisintä tietoa ja käytännön läheisyyttä opettamiseen. Ja opettajien tutustumista alan työtehtäviin itse työpaikoilla. Herää kysymys miksi kuitenkaan osapuolien toiveet eivät kohtaa?

Voisiko tämä johtua siitä, että meidän työpaikkakulttuuri on kovin sisäänpäin kääntyvää? Jokainen osapuoli tuntee hallitsevansa oman työnsä niin hyvin, ettei ole kehittämisen tarvetta vai onko sittenkin olemassa pelko? Pelko siitä, että huomaamme kipeitä kehittämistarpeita molemmilla osapuolilla ja emme kykene rakentavassa hengessä asioita kehittämään? Vai onko kyseessä yksinkertaisesti resurssipula? Kummallakaan osapuolella ei ole aikaa paneutua kehittämiseen ja yhteistyöhön. Toki herää ajatus myös siitä, löytyykö asioiden eteenpäin viemiseen haluakaan? Vai onko kyse siitä, että suunnitteluportaalle asti eivät toiveet kuulu? Olemmeko kaukana toisistamme ja emme pysty vaikuttamaan tarpeeksi usein ja syvällisesti? Vai uupuko suunnitteluportaalta todellinen tieto tämän päivän työelämästä?

Näitä asioita voisi tutkia tarkemminkin ja miettiä mistä moinen etäisyys opettajan ja työelämän väliin on syntynyt? Selvittää voisi myös, mikä olisi se yhteinen keino millä saisimme opettajat ja työelämän lähestymään toisiaan ja lähtemään yhteisiin kehittämishankkeisiin? Selvittää voisi myös, onko sittenkin tiedonkulussa ongelmia? Emme saa tarvittavaa tietoa sinne mihin se oikeasti kuuluu jotta asiat lähtisivät kehittymään?

## LÄHTEET

Ammatti-instituutti Prakticum. 2007. Yhteenveto Prorek- projektista.  
[Http://www.prorek.fi](http://www.prorek.fi).

CIMO, Kansainvälisen henkilövaihdon keskus. 2005. Opettajien kansainvälinen liikkuvuus, ammatillisen toisen asteen tulokset.  
[Http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Raportit+ja+selvitykset/op-liikkuvuus-5.pdf](http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Raportit+ja+selvitykset/op-liikkuvuus-5.pdf).

Erityisopetuksen laatuverkko. 2007. Viittaus Naantalin erityisopetuksen laatusuunnitelmaan.  
 ([Http://www.koulut.naantali.fi/opettajat/jouko.tikkanen/laatuverkko/kokonaissuunnitelma\\_copy\(1\).html](http://www.koulut.naantali.fi/opettajat/jouko.tikkanen/laatuverkko/kokonaissuunnitelma_copy(1).html)).

Helakorpi Seppo. 2004. Ammatillinen kouluttaja - tiimiytynyt ja verkostoitunut rajanylittäjä.

Helakorpi Seppo. 1999. Innovatiivinen koulu ja verkostokoulu, 80-81.

Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. 2007. Viittaus artikkeliin. [Http://www.aokk.hamk.fi](http://www.aokk.hamk.fi)

Koulutuksen tutkimuslaitos.2006. Viittaus tiedotteeseen 29.3.2006.  
[Http://ktl.jyu.fi/ktl/ajankohtaista/tiedotteita/2006/t29032006](http://ktl.jyu.fi/ktl/ajankohtaista/tiedotteita/2006/t29032006).

Kulmala. 2001, 13.

Opetusalan ammattijärjestö. 2007. Viittaus työehtosopimukseen.  
[Http://www.oaj.fi](http://www.oaj.fi).

Opetushallitus. EDU- verkkosivut. 2006 Ammatilliset ESR- projektit.  
[Http://www.edu.fi](http://www.edu.fi).

Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla  
 Kulmala. 1998, 27.

Opetushallitus. Moniste 15/2003. Ammatillisten opettajien ammattitaidon kehittäminen Alankomaissa, Italiassa, Norjassa, Portugalissa, Suomessa ja Tanskassa.  
[Http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf](http://www.edu.fi/julkaisut/moniste15.pdf).

Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla.  
 Määttä & Törrönen. 1999, 9.

Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla.  
 Määttä & Törrönen. 1999, 57.

Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla.  
 Nivala. 1996.

Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla.  
Numminen & Blom. 1998, 105.

Opetushallitus. 1999. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla.  
Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi. 1998, 112.

Opetushallitus 1999. 31. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla.  
[Http://www.tat.fi/tat/fi/?\\_\\_EVIA\\_WYSIWYG\\_FILE=602&name=file.](http://www.tat.fi/tat/fi/?__EVIA_WYSIWYG_FILE=602&name=file.))

Opetushallitus 2007. Opettajan verkkopalvelu.  
[Http://www.edu.fi/julkaisut/tyoelamaoppi.fi](http://www.edu.fi/julkaisut/tyoelamaoppi.fi).

OpePro. Opettajien perus- ja täydennyskoulutustarpeiden ennakointiprojektin toinen työseminaari. Viittaus muistioon 04.02.1999.  
[Http://snor.joensuu.fi/oph/arkisto/muistio040299.htm](http://snor.joensuu.fi/oph/arkisto/muistio040299.htm).

Purhonen 2000. 139.

Risikko Paula. 2006. Lakialoite LA 155/2005 vp.  
[Http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/puh\\_31\\_2006\\_vp\\_3\\_1\\_1\\_p.shtml](http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/puh_31_2006_vp_3_1_1_p.shtml).

Sisukas verkkolehti. 2007. Viittaus artikkeliin.  
[Http://sisukas.jamk.fi](http://sisukas.jamk.fi).

Vertanen Ilkka. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010: toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Väitöskirja. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Vertanen 2001, 48 – 49.

## LIITTEET

Liite 1. Kysely opettajille.....	34
Liite 2. Kysely työelämälle.....	35

**Kysely opettajille, Liite 1.**

Minna Kastarinen  
Juha Rokkila

KYSELY

Jyväskylän ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Arvoisa vastaanottaja

Olemme Jyväskylän opettajakorkeakoulussa opiskelevia opiskelijoita. Lopputyömme aiheena on ”Opettajan ammattitaidon ylläpitäminen ja työelämäosaaminen”. Pyydämme ystävällisesti Teitä vastaamaan oheisiin kysymyksiin ja palauttamaan kyselylomakkeen 24.4.2007 mennessä osoitteella: juha.rokkila@pp.inet.fi. Vastauksenne on tärkeä lopputyömme valmistumisen kannalta.

1. Tunnetko oman ammattialan ammattinimikkeet ja nykyiset työnkuvat?  
V:
2. Kuinka olet kehittänyt työelämäntuntemusta?  
V:
3. Oletko valmis siirtymään työelämäjaksolle?  
V:
4. Oletko valmis tekemään työtä vastaavan työtehtävän palkalla?  
V:
5. Millaista tietoa haet työelämäjaksolta?  
V:
6. Miten olet omassa opetuksessasi ottanut huomioon työelämän tarpeet?  
V:
7. Onko tarpeellista kehittää työelämän ja oppilaitoksen yhteistyötä ja miten?  
V:
8. Onko omia kokemuksia työelämäjaksosta/ vaihdosta?  
V:
9. Onko mahdollista osallistua kansainväliseen toimintaan työpaikallasi ja miten?  
V:
10. Oletko valmis osallistumaan kansainväliseen ope- vaihtoon?  
V:
11. Jos olet ollut kv- vaihdossa, kokemukset siitä?  
V:
12. Miten rahoitus toimii edellä mainitussa asiassa?  
V:

**Kysely työelämälle, Liite 2.**

Minna Kastarinen  
Juha Rokkila

KYSELY

Jyväskylän ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Arvoisa vastaanottaja

Olemme Jyväskylän opettajakorkeakoulussa opiskelevia opiskelijoita. Lopputyömme aiheena on ”Opettajan ammattitaidon ylläpitäminen ja työelämäosaaminen”. Pyydämme ystävällisesti Teitä vastaamaan oheisiin kysymyksiin ja palauttamaan kyselylomakkeen 24.4.2007 mennessä osoitteella: juha.rokkila@pp.inet.fi. Vastauksenne on tärkeä lopputyömme valmistumisen kannalta.

13. Millaista yhteistyötä organisaatiosi tekee eri oppilaitosten kanssa?  
V:
14. Mitä odotat oppilaitoksen ja organisaation yhteistyöltä?  
V:
15. Näetkö yhteistyön tarpeelliseksi? Jos et niin miksi?  
V:
16. Oletko valmis ottamaan opettajan vastaan työelämäjaksolle?  
V:
17. Oletko valmis maksamaan palkkaa Top- jaksosta?  
V:
18. Millaista palkkaa olisit valmis maksamaan?  
V:
19. Mitä odotat opettajan työelämäjaksolta?  
V:
20. Koetko, että organisaatio hyötyisi opettajan työelämäjaksosta?  
V:
21. Onko organisaatiossa ollut opettaja työelämäjaksolla?  
V:
22. Oliko työnantajalle hyötyä kyseisestä työelämäjaksosta?  
V:
23. Onko organisaatiossasi kansainvälistä yhteistyötä ja jos on niin millaista?  
V:
24. Työelämän toiveita opetuksen toteuttajille?  
V: