

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Jurvanen Jussi
Juvonen Mari
Pulkinen Mikko
Turtiainen Jari

Kehittämishanke

Elinikäinen oppiminen ammatillisen opettajan työssäjaksamisen näkökulmasta

Työn ohjaaja Jukka Kureniemi
Tampere 4/2010

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Mari Juvonen, Jari Turtiainen, Jussi Jurvanen, Mikko Pulkkinen

ELINIKÄINEN OPPIMINEN AMMATILLISEN OPETTAJAN TYÖSSÄJAKSAMISEN NÄKÖKULMASTA

30 sivua + 5 liitesivua

Huhtikuu 2010

Työn ohjaaja Jukka Kureniemi

TIIVISTELMÄ

Tässä kehityshankkeessa tarkasteltiin ammatillisten opettajien tilannetta yleisesti muuttuvan yhteiskunnan tuomien muutosten ympäröimänä. Tarkastelun alla oli myös millainen on opettajien ammatillinen pätevyys, miten he suhtautuvat ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja miten he kokevat ammatillisen täydennyskoulutuksen omien oppilaitosten ja esimiesten toimesta.

Tutkimuksessa kysyttiin myös miten opettajat kokevat lisäkoulutuksen vaikutuksen heidän työssäjaksamiseen, -kehittymiseen sekä koko työyhteisön ja oppilaitoksen kehittämiseen

Tutkimuksen tulosten valossa voidaan lyhyesti sanoa, että opettajien työssäjaksamiseen voidaan vaikuttaa paljolti antamalla mahdollisuus kehittää omaa osaamista työuran aikana. Kyseessä voi olla pedagoginen tai substanssiosaamisen koulutus, mutta koulutukseen osallistuminen tulisi olla omaehtoista.

Asiasanat: ammatillinen osaaminen, lisäkoulutus, työssäjaksaminen

Sisällysluettelo

1 Opettajuuden muutos ammatillisessa koulutuksessa	4
2 Kehityshankkeen tausta ja toteutus	6
3 Yhteiskunnallinen muutos	8
3.1 Opettajan työnkuva ja sen muutos	8
3.2 Tänä päivänä ammatillisena opettajana	9
3.3 Opettajan jaksaminen opetus- ja kasvatustyössä	9
3.4 Ammatillinen opettaja huomisen koulussa	11
4 Tutkimuksen toteuttaminen	12
5 Tutkimuksen tulokset	13
5.1 Hakeutuminen koulutukseen	13
5.2 Panostus lisäkoulutukseen	14
5.3 Lisäkoulutuksen vaikutus työssäjaksamiseen	15
5.4 Lisäkoulutuksen vaikutus työssä kehittymiseen	16
5.5 Lisäkoulutuksen vaikutus työyhteisön ja oppilaitoksen kehittymiseen	16
6 Tulosten pohdintaa	18
7 Jatkotoimenpiteet	20
Lähteet	21
Liitteet	22
Liite 1: AMMATILLISEN OPETTAJAN ASiantuntijuus	22
Liite 2: Asiantuntijuuden tunnistaminen	23
Liite 3: Osaamisen mittari	25

1 Opettajuuden muutos ammatillisessa koulutuksessa

Kehityshankkeemme idea on lähtöisin monista keskusteluista opettajakoulutuksen aikana, joissa olemme pohtineet lukuisia kertoja opettajan kehityskaarta entisajan opettajista, jotka behavioristisilla menetelmillään ”kaatoivat” valmiiksi pureskeltua oppia oppilaiden niskaan, jossa oppilaan ainoaksi tehtäväksi jäi tiedon nieleminen ja ulkoa muistaminen. Näiden opettajien vertaaminen tämän päivän ihanneopettajan rooliin, voidaan sanoa että paljon on maailma muuttunut, ja mikä on sen muutoksen vauhti kun menemme muutaman vuosikymmenen eteenpäin?

Olemme varmasti kaikki tänä päivänä yhtä mieltä muutoksen olemassaolosta, ja sen tarpeellisudesta, mutta olemmeko kaikki samaa mieltä siitä suunnasta, johon meidän ammatillisina opettajina tulisi opettajuutta viedä? Olemmeko tietoisia kaikista muutoksen paineista ja osaammeko lukea ”ennusmerkkejä” yhteiskuntamme muutoksista, joita tulee meille jatkuvana virtana? Olemmeko valmiita luopumaan omista, rakkaistakin periaatteista huomattessamme niiden jääneen yhteiskunnan muutoksen jalkoihin? Monet meistä eivät aina tiedä, miten yhteiskunnan ja siitä johtuvaan opettamisen muuttumiseen pitäisi reagoida, ja se voi olla hyvin raskasta ja uuvuttavaa.

Myös ammatillinen opetus on muuttunut todella nopeasti viimeisten vuosikymmenten aikana. Syy siihen löytyy jatkuvasta työelämän muutoksesta. Globalisaatio ohjaa määrällistä tuotantoa aina enemmän uusiin teollistuviin maihin, kuten esim. Kiinaan, ja meidän on löydettävä tiemme korkean teknologian ja innovatiivisten tuotteiden parissa.

Nämä haasteet vaativat opetusta seuraamaan työelämän vaatimuksia, ja reagoimaan niihin mahdollisimman nopeasti. Tässä prosessissa yhdeksi avain tekijäksi nousee opettajan ammatillisen osaamisen, ja osaamisen päivitys. Jotta muuttuvassa ympäristössä voi toimia, on opettajan kehitettävä alati omaa osaamistaan ja seurattava työelämässä tapahtuvia muutoksia. Kuten opettajakoulutuksessakin on tullut esille, on substanssiosaamisen rinnalla myös erittäin tärkeää, että osaamme nähdä opitun osana suurempaa kokonaisuutta, josta alkaa muotoutua elinikäisen oppimisen kaari.

Valitettavan usein törmää opettajiin, joiden mielestä opettajuus alkaa olla tänä päivänä heidän työssään sivuroolissa, ja yhä suuremman osan työajasta ottaa käytännön järjestelyt, yleisen työrauhan ylläpito, kasvatukselliset toimet ja käytöstavat. Myös luokkahuoneen ulkopuoliset työt, kuten opetussuunnitelmat ja hallinnolliset työt sekä raportoinnit tuntuvat koko ajan vievän entistä enemmän

aikaa. Monien opettajien tunnontarkka ja täydellisyyteen perustuva ammattilypeys vaatii tekemään työt niin hyvin kuin mahdollista, ja aina ei edes jäädä sairauslomalle vaikka pitäisi. Oman työn hyvin hoitaminen on opettajalle kunnia-asia, ja sen kustannuksella ollaan usein valmiita laiminlyömään oman substanssiosaamisen ylläpito ja päivittäminen. Nämä kaikki asiat yhteen niputettuna alkaa syödä opettajan voimavaroja, ja liukuminen uupumuksen rajamaille vääjäämättömästi lähenee.

Näiden keskustelujen ja tehtävien ympäröiminä olemme halunneet etsiä vastauksia ja työkaluja, miten voimme tulevaisuudessa nähdä toimenkuvamme muuttuvan, miten niihin tulisi vastata. Tänä päivänä muutos on ainoa pysyvä elementti opettajuudenkin hallinnassa, ja sen tulisi vastata yhteiskunnan muutoksen tuuliin.

2 Kehityshankkeen tausta ja toteutus

Toimimme kaikki, tai olemme toimineet ammatillisina opettajina. Osalla on työkokemusta opettajana jo kymmenen vuotta, kun taas osalla vasta muutama vuosi.

Kokemus tuo sellaisia näkökulmia keskusteluihin, joita ei voi lyhyellä opetushistorialla nähdä. Sen vuoksi opettajakoulutuksen lähipäivien keskustelut aiheiden ympärillä ovat olleet todella antoisia ja rikastuttavia kokemuksia, joiden aikana on jaettu runsaasti hiljaista tietoa, joka on monesti ollut ratkaisevassa roolissa asioiden ”valaistumisen” kanssa.

Niin julkisessa keskustelussa eri medioissa kuin opettajien omilla foorumeilla on viime aikoina puhuttu paljon opettamisen muutoksesta ja siihen liittyvistä aiheista, kuten luokkakoot, monikulttuurisuus, erilaiset oppijat integroituina normaaleihin luokkaryhmiin, opetusresurssit, jne. Hyvin usein tilanne valitettavasti näyttää ajautuvan siihen, että koulutukseen suunnattavat resurssit pienenevät ja yhä pienemmällä opettajamäärällä tulee opettaa yhä suurempia oppilasryhmiä. Myös opettajien lomautukset kuntapäätäjien toimesta taloutta tasapainottavina tekijöinä ovat arkipäivää Suomalaisessa yhteiskunnassa.

Toisaalta yhteiskunta myös vahvasti kannustaa opettajia täydentämään osaamistaan ja jatkamaan työssään mahdollisimman kauan ennen eläkkeelle siirtymistä. Miten nämä opettajan ulkopuoliset ohjaukset ja muutokset ovat tasapainossa keskenään, ja millaisia toimia opettajalta vaaditaan pysyäkseen muutoksen mukana ammatillisesti osaavana ja henkisesti vireänä? Tämän kehityshankkeen tavoitteina on selvittää missä me ammatilliset opettajat olemme tällä hetkellä, ja mihin suuntaan meidän tulisi jatkaa, ja mitä meillä on tulevaisuudessa edessä.

Miten yhteiskunnan muutos on vaikuttanut ammatillisen opettajan työnkuvaan?

Mitä yhteiskunnan muutos on vaikuttanut opettajan työhön?

Mikä vaikutus muutoksilla on ollut opettajan työssäjaksamiseen?

Voiko muutoksen hallintaan rakentaa työkaluja, joilla voidaan lievittää muutoksen tuomia paineita?

Olemmeko ammatillisesti yhä ajan tasalla, vai onko taitomme vanhentunut?

Tämän kehityshankkeen toteutukseen olemme käyneet läpi runsaasti asiasta kirjoitettua kirjallista tietoa sekä esim. Internetissä julkaistuja artikkeleita ja haastatteluja. Opetusalaan liittyvät muutokset esim. ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuus, talouslamasta johtuvat lomautukset ja uudelleen koulutus, sekä monet muut mediassa vahvasti keskustelua aiheuttaneet aiheet ovat tehneet opettamiseen liittyvistä asioista ajankohtaisesti kiinnostavia.

Aiheen käsittely myös opettajien sisäisissä palavereissa ja kokouksissa saa paljon aikaa ja herättää runsaasti keskustelua. Näistä keskusteluista on myös paljon kerätty opettajia askarruttavia asioita. Johtuen pitkistä etäisyyksistä ryhmämme jäsenten kesken, olemme työstäneet hankettamme pääsääntöisesti lähipäivien yhteydessä pidetyissä palavereissa sovittujen työnjakojen mukaisesti.

Suoranaista aikajännettä kehityshankkeemme ei sisällä. Olemme halunneet tutkia aihetta yleisellä tasolla ilman rajaavia vuosilukuja. Jos hanketta halutaan haarukoida, niin sen voisi ehkä rajata alkamaan siitä, kun tietotekninen kehitys on tullut kouluun oppimisvälineeksi esim. Internet ja sen mahdollistama tiedon ääretön lisääntyminen ja yhteiskunnallinen muutos, joka on alkanut muokata ammatillista osaamista. Tästä hetkestä eteenpäin yritämme nähdä niin kauas horisonttiin kuin mahdollista. Sen skenaarion näkeminen on meidän jokaisen omassa mielessä varmasti erilainen. Siihen meidän tulisi yhdessä löytää ne ”peruskivet” joiden päälle voimme rakentaa tulevaisuuden opettajuutta.

3 Yhteiskunnallinen muutos

Työ ja taidot ovat muuttuneet yhteiskunnan muuttuessa. Keksintöjen, koneellistumisen ja automatisoinnin myötä työn tekeminen on muuttunut. Aiemmin ammattikoulutuksessa saatu ammattiosaaminen riitti pitkälle koko työssäoloajan. Staattisessa ja hitaasti muuttuvassa yhteiskunnassa myös ammattitaidot olivat pysyviä tai hitaasti muuttuvia. Ammattikoulutus saattoi antaa tarkoin työtehtäviin tähtääviä valmiuksia. Tietoyhteiskunnassa asiat ovat toisin: osaaminen on jatkuvasti kehittyvää, osa ammanteista jopa kuolee ja syntyy uusia. Yleiset kvalifikaatiot nousevat keskeisiksi. Vuosittu- hinnan vaihteessa Suomen kehityksestä ja tulevaisuusnäkymistä on tehty useita selvityksiä (Seppo Helakorpi 2004 Työn Taidot). (ks. esim. www.sitra.fi, www.tekes.fi, www.mol.fi, www.intermin.fi, www.minedu.fi ja www.vnk.fi). EU:n vihreässä kirjassa (EU 1997) "Yhteistyössä työn uudelleen- organisointiin" (<http://www.mol.fi/esf/ennakointi/VIHREAK.htm>) on hahmoteltu muutosten trende- jä työssä ja ammanteissa.

Suomen valitsemana strategiana on menestyä korkean tuottavuuden osaamisyhteiskuntana. Korkea tuottavuus merkitsee suurempaa lisäarvoa ja siten työntekijälle suurempaa palkkaa. Osaamisen vah- vistaminen puolestaan edellyttää, että oikein viritetyt kannustimet palkitsevat koulutusta, innovati- visuutta ja ylipäänsä hyvää suoritusta. Osaajia ei kuitenkaan ole vain kapea osa yrityksen ylimmissä portaisissa, vaan nykyisin osaajia on koko henkilöstö, ainakin menestyvässä yrityksessä. Osaamisen kannustimissa on siksi kysymys paljon laajemmasta ryhmästä kuin vain korkeasti koulutetuista henkilöistä. Kun rakennemuutos on kovaa ja teknologinen kehitys nopeaa, työelämän muutokset kaikissa ammattiryhmissä muuttuvat koko ajan ja työpaikat ovat epävarmempia kuin ennen. Tällöin korostuu koulutuksen ja työelämän vaatimien taitojen jatkuva kehittäminen kaikissa ammattiryh- missä ja koulutustasoilla. (Valtioneuvosto 2004).

3.1 Opettajan työnkuva ja sen muutos

Opettajuus ei ole enää samaa, mitä se on ollut meidän kouluaikoina. Yhteiskunnan muutos ja mur- ros koskee meitä kaikkia globaalisti. Se mitä nyt tapahtuu Kiinassa, on meidän tiedossamme välit- tömästi. Entisajan opettajat olivat ansaitusti ”kansankynttilöitä”, jotka toivat viisauden ja tiedon syrjäisimmillekin kylille. Heidän tehtävänsä oli valistaa ja opettaa niin lapsia kuin aikuisia. Opetta- jien arvostus oli erittäin korkealla yhteiskunnan portaikossa, ja se perustui hyvin pitkälle opettajan

tiedolliseen osaamiseen. Myös ”savupiippu” yhteiskunnan aikaan vallinnut käsite hierarkkisesta johtamismallista tuki opettajan vahvaa roolia tiedon jakajana.

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

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

3.2 Tänä päivänä ammatillisena opettajana

Ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuus on viime vuosina lisääntynyt voimakkaasti. Tähän on varmaan myös vaikuttanut ammattikorkeakoulujen tuoma portti jatko-opintoihin ammatillisen toisen asteen jälkeenkin. Moni opiskelija punnitsee nyt entistä tarkempaan peruskoulun jälkeistä opinpolkuaan, ja yhä useammin ammatillinen koulutus voittaa lukio-opiskelun.

Ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuus, yhteiskunnan muutokset, monikulttuurisuuden tuomat haasteet jne. johtavat herkästi siihen, että opettajat eivät välttämättä osaa sijoittaa itseään kaikkien näiden liikkuvien muuttujien seassa oikealle paikalle oikeaan aikaan, ja se johtaa päivittäin tilanteisiin, joihin ei ole mahdollista varautua.

3.3 Opettajan jaksaminen opetus- ja kasvatustyössä

Opettajuuden muutosta ei voi kokonaan katsoa omana muutoksena, vaan se on nähtävä yhtenä osana suurempaa yhteiskunnallista muutosta, ja sen mukana tuomien haasteiden valossa opettajuuden

on löydettävä oma paikkansa järjestelmän rattaissa. Jokainen ammattiala joutuu käymään omat selviytymistaistelunsa, ja hyväksyttävä se, että muutoksen kourissa jotkut ammattialat suorastaan kuolee pois ja tilalle syntyy aivan uusia. Se ei voi olla vaikuttamatta myös ammatilliseen opettamiseen. Viime vuosikymmenten Nokia buumi viitoitti meille tietä, miten tärkeää on että ammatillinen koulutus voi muuttaa suuntaa ja tuottaa sellaisia ammattilaisia, joille on sen hetkisillä työmarkkinoilla kysyntää. Myös tänä keväänä 2010 on erittäin voimakkaasti keskustelua aiheuttanut työurien pidentämiseen tähtäävä keskustelu. Poliittinen kädenväöntö aiheesta on alkanut, ja niin työelämän etujärjestöt kuin valtiolta käyvät kiivasta keskustelua, miten asia tullaan aikanaan ratkaisemaan. Toteutuessaan työurien pidentäminen tulee olemaan myös opettajille paljon muutoksia tuova asia, jonka vaikutuksista ei vielä välttämättä osata kaikkea edes nähdä.

Koulu on osa muuttuvaa yhteiskuntaa, ja muutokset vaikuttavat opettajien ja muun kouluhenkilöstön työhön. Haasteina ovat mm. tiedon ja taidon nopea uudistuminen ja tietotulva, opetuksen kehittäminen ja arviointi sekä uudenlaiset oppimiskäsitykset ja opetusmenetelmät. Opettajilla on keskeinen rooli osaamisyhteiskuntaa ja vahvaa ammattitaitoa rakennettaessa. Koulutuksen on vastattava yksilöiden ja yhteiskunnan odotuksiin. Kouluyhteisöihin ja opetukseen kohdistuvia odotuksia lisäävät mm. kasvava muuttoliike, kansainvälistyminen ja monikulttuurisuuden lisääntyminen, syrjäytyminen sekä kotikasvatuksessa ja kasvatustuessa tapahtuneet muutokset. Myös tietotekniikka, kuntien tiukentunut talous sekä rakenteelliset ja organisatoriset muutokset oppilaitoksissa asettavat toiminnalle uusia vaatimuksia. Opettajien työ eri oppilaitoksissa vaihtelee sen mukaan, minkä ikäisten oppijoiden kanssa he työskentelevät. Opettajat ovat yleensä sitoutuneita työhönsä ja pitävät sitä palkitsevana sekä työilmapiiriä ja työpaikan sosiaalista tukea hyvänä.

Perinteinen opettajantyö muuttuu. Uudet laajentuneet tehtäväalueet aiheuttavat riittämättömyyden ja kiireen tuntua. Opetus- ja kasvatustyö on vaikeutunut ja varsinaisen opetustyön ulkopuoliset tehtävät ovat lisääntyneet. Suurissa opetusryhmissä olevien oppijoiden yksilöllisten tarpeiden huomiointaminen koetaan yhä vaativammaksi ja vaikeammaksi. Myös ristiriita tavoitteiden ja todellisuuden välillä lisää työn emotionaalista ja sosiaalista kuormitusta.

3.4 Ammatillinen opettaja huomisen koulussa

Mitä tulevaisuudessa opettajan pitää osata ja mitä pitää opettaa? Tuleeko opettaminen olemaan ohjaamista tiedon ääreen vain opettamista oppimisesta? Onko opettaja opettaja vai jotain aivan muuta? Keväällä 2010 on yhteiskunnallisessa keskustelussa ollut myös paljon puhetta esim. luonnonvaran alan ja logistiikan oppialojen opettajien pätevyyden alentamisesta! Onko tällaisia keskusteluja mediassa ymmärrettävä uudenlaisen näkemyksen tuottamisena vai työelämän tarpeiden muuttumisena? Mitä kaikkea opettajan pitää tulevaisuudessa hallita jotta yksilön ja yhteiskunnan edut ja intressit tulevat huomioituiksi ja tyydytetyiksi?

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

Opettaja valmisteleo opiskelijoille oppimistilanteen, joka aiheuttaa oppilaille ongelman, jonka he haluavat ratkaista. Syntyy luontaista uteliaisuutta, joka johtaa omatoimiseen tiedon hankintaan. Näin opettaja muuttuu tiedon antajasta oppimisen kontrolloijaksi, joka seuraa, tukee ja ohjaa opiskelijoita tarvittaessa. Opettajan rooli on olla taka-alalla ja antaa tukea tiedon hankinnassa. Omaaloitteinen tiedonhankinta ja mielenkiinto opiskeltavaan asiaan luovat oppilaan mielessä johdonmukaista ja loogista tiedon siltausta sekä erilaisten opittavien asioiden yhdistämistä, joka puolestaan luo edellytykset monimuotoiselle oppimiselle. Tällaisessa opetuksessa kysytään opettajalta luovuutta ja kekseliäisyyttä löytää tavat millä opiskelijat saadaan ohjattua näiden opiskelumethodien pariin.

”Tulevaisuuden kuva opetuksesta voisi olla esimerkiksi vastavuoroinen opettaminen, jossa oppilaat toimivat vuorotellen opettajina. Kun oppilaat edistyvät opettajan roolissa, varsinainen opettaja siirtyy vähitellen taka-alalle, mutta ei jätä oppilaitaan yksin, vaan tukee oppimista ja antaa tarvittaessa palautetta”. (Tynjälä 2000, 135.)

4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus toteutettiin lomakekyselynä. Siinä yhdistyy määrällinen ja laadullinen tutkimusote. Tutkittavilta kysyttiin muutamia perustietoja valmiit vastausvaihtoehdot sisältävien strukturoitujen kysymysten avulla. Näiden kysymysten osalta vastaukset esitetään numeerisessa muodossa taulukossa 1. Perustietojen lisäksi vastaajia pyydettiin kertomaan omin sanoin kokemuksistaan liittyen ammatilliseen lisäkoulutukseen. Näihin avoimiin kysymyksiin saatuja tekstimuotoisia vastauksia käsitellään laadullisin menetelmin. Laadullinen tutkimusote soveltuu käytettäväksi tässä tutkimuksessa sen vuoksi, että tutkimuskohteiden vastauksista ei ole etukäteen selkeää käsitystä. Toinen seikka, joka puoltaa laadullista tutkimusotetta on se, että tutkimuksen perusteella ei ole pyrkimyksenä tehdä tilastollisia yleistyksiä, koska se ei edusta mitään perusjoukkoa vaan on pikemminkin harkinnanvaraisesti kerätty näyte. (Eskola & Suoranta 2008)

Selvitystyön lomakeaineisto kerättiin sähköisesti toteutetun kyselyn avulla. Kysely toteutettiin tammi-huhtikuussa 2010. Kysely lähetettiin sähköpostitse opettajana eri oppilaitoksissa toimiville henkilöille. Vastaajia pyrittiin rekrytoimaan erilaisten oppilaitosten ja projektien kautta. Lisäksi pyysimme jo kyselyyn vastanneilta henkilöiltä vinkkejä siitä, mitä kautta olisi mahdollista tavoittaa lisää vastaajia. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 50 opettajaa. Kyselylomakkeen suunnittelussa pidettiin anonymiteetin suojaamiseksi erityisen tärkeänä sitä, että haastateltavien ei ole tarpeellista nimetä itseään mihinkään tiettyyn ryhmään kuuluvaksi. Ratkaisimme tämän niin, että lomakkeella kysyttiin vastaajien taustatietoina ainoastaan ikä, koulutustausta ja pedagoginen pätevyys. Näiden taustatietojen ajateltiin auttavan tulkintojen tekemistä ja toimivan myös aineiston kuvailun apuna. Vastaajien joukossa on sekä päteviä että epäpäteviä opettajia.

Aineiston analysointi aloitettiin kokoamalla eri kysymysten vastaukset yhteen. Aineisto analysoitiin teemoittelua käyttäen. Teemoittelun runkona toimivat ne teemat, joita käytettiin kyselylomakkeessa. Vastauksista poimittiin ensin tutkimuskysymyksen kannalta olennaiset asiat. Näin tutkimuksen kannalta epäolennainen karsittiin pois ja aineistosta alkoi tiivistyä esiin yksittäisiä teemoja. Näitä teemoja peilattiin tutkimuksen kannalta keskeisiin käsitteisiin. (Eskola & Suoranta 2008)

5 Tutkimuksen tulokset

Perustiedot (ei varsinaisesti liity laadulliseen tutkimukseen)

Vastaajan ikä	kpl	Miten kauan vastaaja on toiminut opetustyössä	
Alle 30 v	19	Alle 5 v	29
31- 40 v	28	Alle 10 v	12
41- 50 v	2	Yli 10 v	7
51- 60 v	1	Yli 20 v	2

Taulukko 1.

Vastaajista reilusti yli puolet on osallistunut ammatilliseen lisäkoulutukseen työn ohella alle viisi kertaa viimeisen kahden vuoden aikana. (Taulukko 1.)

5.1 Hakeutuminen koulutukseen

Vastaajista 44 oli hakeutunut koulutukseen omasta halustaan. 4 vastaajaa kertoi hakeutuneensa koulutukseen esimiehen kehotuksesta. Perusteluna tälle todettiin esimerkiksi:

”Oli pakko, ilmoitusluoteisena hommana todettiin, että tunnit vähenee, jos et lähde koulutukseen.”
(Yrittäjä, toiminut opettajana alle 10 v)

Omasta halustaan koulutuksiin hakeutuneet henkilöt jakautuivat kahteen tyyppiin: niihin, jotka saivat oppilaitokselta tukea ja kannustusta sekä niihin, jotka panostivat omaehtoisesti kouluttautumiseen ja opiskelivat usein myös esimiesten tietämättä.

”Meidän organisaatiossa uralla eteneminen on käytännössä ihan mahdotonta, joten valmistelen kevään työhakemuksiin lisää meriittiä.” (KTM, toiminut opettajana alle 5 v)

5.2 Panostus lisäkoulutukseen

Kysymykseen ”panostetaanko oppilaitoksessasi opettajien ammatilliseen lisäkoulutukseen?” vastaajien enemmistö (37) ilmoitti, että oppilaitos ei panosta ammatilliseen lisäkoulutukseen.

Syyksi edelliseen arvioitiin varojen puutetta, työajan rajallisuutta, sekä ongelmaa saada sijaisia. Määräaikaisten työsopimusten koettiin vaikuttavan lisäkoulutukseen panostamiseen, samoin johtamistaidon puutteen. Vastajat kokivat myös, koulutuksia käyvät henkilökunnan jäsenet ovat johdolle uhka tai että pakollisiinkin koulutuksiin pitäisi osallistua korvauksetta ja omalla ajalla, koska rahaa ei ole. Monet vastaajat kokivat, että työaika omaan ammattiosaamisen kehittämiseen ei anneta.

”Kehotetaan kyllä koulutuksiin, mutta sitten ei anneta mitään mahdollisuutta käyttää niihin työaikaa.” (Agrologi, toiminut opettajana yli 10 v)

”Täällä on vaan päätetty selvitä halvalla, vaikka kaikki tietävät, että sillä tekniikalla tulee juosten kustua työnjälkeä”(Opettajana alle 5 v)

Vastauksissa kerrottiin myös organisaatioista, jotka panostavat ja kannustavat ammatilliseen lisäkoulutukseen. Koulutuksia on hyvin tarjolla ja niistä tiedotetaan aktiivisesti. Usein oppilaitos myös vastaa koulutusten kustannuksista sekä opettajan sijaistamisesta. Näissä organisaatioissa opettajien

tarpeita, toiveita ja kiinnostuksen kohteita kartoitetaan myös aktiivisesti jo koulutuspäiviä suunniteltaessa.

”Tämä on ensimmäinen työpaikka, jossa esimies ihan oikeasti kysyy, mitä me tarvitsemme.” (opettaja, luonnonvara-alalla yli 10v)

Selkeästi yleisempää näyttäisi olevan se, että lisäkoulutukseen ei juurikaan panosteta. Resurssit ja tiivis työtahti ovat esteinä kouluttamiselle. Toisaalta osa työnantajista on selvästi havainnut lisäkoulutuksen merkityksen ja panostaa siihen. Mielenkiintoista olisi tietää, onko suhtautumisessa eroa opettajien opetusalan mukaan. Voi olla myös niin, että yksityisellä sektorilla panostetaan koulutukseen enemmän kuin julkisella sektorilla - tai päinvastoin. Sitä on tämän aineiston pohjalta mahdollista sanoa.

5.3 Lisäkoulutuksen vaikutus työssäjaksamiseen

Ammatillisella lisäkoulutuksella oli lähestulkoon kaikkien vastaajien mielestä oleellista vaikutusta työssäjaksamiseen. Vain muutamat kokivat, ettei ammatillisella lisäkoulutuksella ole juurikaan vaikutusta. Ne, joiden mukaan koulutus ei vaikuta työssäjaksamiseen kokivat, että koulutukset ovat lähes aina ”pakkopullaa” eikä minkäänlaista tarvekartoitusta organisaation taholta ollut tehty. Koulutukset koettiin ammattiasiana ja vastaajien mielestä ne dissosioituvat (eriytyvät) kokonaan työssäjaksamisesta ja itse asiassa joskus kuormittavat lisää jo ennestäänkin tiukkaa työtahtia.

Puolestaan ne, jotka arvioivat ammatillisen lisäkoulutuksen vaikuttavan työssäjaksamiseen kokivat, että koulutus lisää varmuutta ja motivaatiota, sekä vähentää stressiä, koska opetustuntien suunnittelu ja hallinta helpottuu. Osa koki koulutusten antavan hengähdystauon normaaliin, nopeatahtiseen työskentelyyn ja rikkovan sopivasti rutiineja. Työn arvostuksen koettiin lisääntyvän koulutusten myötä. Antamalla mahdollisuuksia kouluttautumiseen organisaatio osoittaa arvostusta työntekijöitään kohtaan.

Lisäkoulutus aktivoi vastaajien mielestä työyhteisöä. Sen myötä uupumus ja henkilökunnan vaihtuvuuskin monien mielestä vähenee. Toisaalta, kun koulutuksen saralla ei mitään saa, moni kokee, ettei ole myöskään valmiita antamaan niin paljon panostaan työnantajalle.

”Jos joskus saisi jotain murusia oppilaitokseltakin tännepäin, mutta ei...”

(opettaja, yksityinen organisaatio)

”Metsä vastaa, niin kuin sinne huutaa, kelloa ei tuijotettaisi niin tarkasti, jos löytyisi enemmän kannustusta ja porkkanoita” (Opettajana yli 20 vuotta)

5.4 Lisäkoulutuksen vaikutus työssä kehittymiseen

Monet kokevat, että ammatillisella lisäkoulutuksella on merkitystä, kun puhutaan työssä kehittymisestä. Vain muutamat kokivat, että luotuaan omat systeeminsä opettajalla tuskin on tarvetta niitä muuttaa ja että johto päättää yksipuolisesti päättää koulutusten aiheista. Ammattiosaamisen koettiin tuovan varmuutta muutosten tekemiseen ja kehittymiseen. Koulutusten antamista vuorovaikutustilanteista saa myös uusia toimintamalleja muilta opettajilta ja oppii samalla tarkkailemaan omia toimintatapojaan.

Lisäkoulutus koettiin myös ajassa mukana pysymisen edellytykseksi ja moni vastaaja kokikin opettajuustaitojensa koulutusten myötä kehittyneen monipuolisemmiksi.

”Saa uusia oivalluksia vaikka vaan pienestä ATK- koulutuksestakin...”

(Yhteisten aineiden opettajana yli 10 v)

”Jaksaa pitkästä ajasta kehittää jotain uutta.” (Teknikko, opettajana alle 5 v)

5.5 Lisäkoulutuksen vaikutus työyhteisön ja oppilaitoksen kehittymiseen

Suuri osa vastaajista arvioi, että lisäkoulutuksella on merkitystä työyhteisön kehittymiselle. Koettiin, että oma jaksaminen on suorassa suhteessa viihtyvyyteen ja kommunikaatio kehittyy ja lisääntyy koulutusten myötä. Vuorovaikutus ”vanhojen partojen” ja uudempien opettajien välillä kokemusten mukaan lisääntyi. Kaiken kaikkiaan koulutustilanteet koetaan positiivisina sosiaalisina tilanteena.

Koulutuksia on yhdessä työyhteisön kanssa viety joskus myös käytäntöön asti. Kun opettajat vaihtavat ajatuksia keskenään, innostus itsensä kehittämiseen leviää työtiimissä myös laajemmalle.

”Jonkunlainen yhteinen draivi saattaisi jopa palata meidän työyhteisöön.”(FM, opettajana alle 10 v)

Osa vastaajista toisaalta kokee, että työyhteisön kehittyminen ei ole kiinni lisäkoulutuksista, vaan johtamistaidoista tai henkilökemioista. Kouluttautuminen ja kehittyminen koetaan myös yksityisinä asioina ja osa vastaajista ei kokenut minkäänlaista tarvetta jakaa koulutuksista saamaansa tietoa työyhteisön kanssa. Näissä vastauksissa korostui kokemus siitä, että työskentely tapahtuu nimenomaan yksilönä. Kaikki vastaajat eivät olleet edes kiinnostuneita osallistumaan millään tavoin työyhteisön kehittämiseen. Määräaikaiset sopimukset ja käskytsjohtaminen koettiin suurimmiksi motivaationtappajiksi.

”Omalla kohdallani kehittämisjänne on tasan yhtä pitkä kuin työsuhde- eli lukukausi kerrallaan.”
(Opettajana alle 5 v)

”Työnantaja joka tapauksessa määrää työtehtävien ja strategisten päätösten kautta ne sisällöt ja koulutukset, joista on oltava kiinnostunut. Todellinen kehittyminen on täysin ihmisten oman mielenkiinnon varassa.” (Opettajana yli 10 v)

”Kuuttakymmentä ihmistä ei pari hassua lisäkoulutusta muuta, jos johtamistaidot ovat täydellisesti hukassa.” (Vastavalmistunut opettaja)

6 Tulosten pohdintaa

Opettajuus on muuttunut paljon aikojen kuluessa. Enää ei riitä koulutuksessa hankittu tieto, vaan ammattitaitoa täytyy jatkuvasti ”päivittää”. Ammatinopettajalta vaaditaan ajan seuraamista, työelämäyhteyksiä, uusien pedagogisten menetelmien luomista, tiimi- ja verkosto-osaamista. Opettajan asiantuntijuus voidaan jakaa neljään osa-alueeseen: pedagoginen osaaminen, kehittämisosaaminen, työyhteisöosaaminen, substanssiosaaminen (amatillisen opettajan asiantuntijuus, Seppo Helakorpi). Opettaminen on vain yksi osa opettajuutta. Opettajien välillä on vaihtelevuutta siitä, miten paljon kukin ammattitaitoaan kehittää. Monet opettajat kehittävät luonnostaan ammattitaitoaan lukiemalla alan uusinta kirjallisuutta ja muita julkaisua. Opettajan työssäjaksamiseen vaikuttaa tietenkin oma persoona, mutta olennaisena osana työyhteisön ja johdon tuki sekä työyhteisön ilmapiiri. Muutos, kehittämishankkeet, opiskelija- ja työelämälähtöisyys ovat tämän päivän avainkäsitteitä koulumaailmassa ja opettajan työssä.

Kehityshankkeessa kävi ilmi, että yli puolet opettajista on osallistunut viimeisen kahden vuoden aikana amatilliseen lisäkoulutukseen. Tämä antaa viitteitä siitä, että oppilaitoksessa mahdollistetaan lisäkoulutukseen hakeutuminen. Kyselyn mukaan suurin osa hakeutui koulutukseen omasta halustaan, joten voidaan päätellä, että opettajat ovat aktiivisia ja haluavat kehittää omaa osaamistaan. Tietenkin paine itsensä kehittämiseen tulee työn vaatimusten myötä. Moni opettaja voi kokea riittämättömyyden tunnetta ja hakeutuu koulutukseen tästä syystä. Jos oppilaitos ei panosta lisäkoulutukseen, tästä syntyy ristiriitainen tilanne. Opettajalta vaaditaan koko ajan työn kehittämistä, mutta siihen ei ole rahaa, resurssia, aikaa tai halua työnantajan taholta. Oppilaitoksissa ei useinkaan ole mahdollista palkata sijaisia ja työtahti on muutenkin kiristynyt ajan myötä, joka voi vaikuttaa lisäkoulutukseen hakeutumiseen. Ilmeisesti opettajat jakautuvat myös koulutusmyönteisiin ja koulutusvastaisiin.

Oppilaitoksissa pitäisi huolellisesti kartoittaa sitä, minkälaista amatillista lisäkoulutusta kukin opettaja tarvitsee. Kehityskeskusteluissa ja osaamiskartoituksissa tämä olisi mahdollista ottaa selville, jos tietoja halutaan oikeasti hyödyntää. Sitten koulutusta ei mahdollisesti koettaisi ”pakkopullaksi”. Kuitenkin on itsestään selvää, että työssäjaksamiseen vaikuttaa oma ammattitaito. Jos opettaja jatkuvasti joutuu opettamaan sellaista kokonaisuutta, joka ei ole omaa ”tähtiosaamista”, se vaikuttaa

jaksamiseen. Tässä tilanteessa pitää päästä lisäkoulutukseen. Lisäkoulutuksen myötä varmuus, motivaatio, tieto-taito lisääntyvät. Monesti koulutus on vaihtelua työhön, kun voi asettua myös oppijan roolin eikä ole oppimistilanteen johtaja. On selvää, että opettajat odottavat, että oppilaitoksen johto on kiinnostunut oppilaitoksen päätehtävästä eri opettamisesta ja sen tasosta. Tämä ja lisäkoulutukseen ohjaaminen vaikuttavat olennaisesti opettajan työssäjaksamiseen.

Ammatillinen lisäkoulutukseen osallistuminen on opettajille tärkeitä työssäjaksamisen kannalta, koska siellä tavataan kollegoita ja sitä kautta saadaan myös aineksia omaan osaamiseen. Pieni oivalus voi olla suuri muutos oman työn kehittymisessä ja sitä kautta työssäjaksamisessa. Nykyisin opettajat mieltävät pääsääntöisesti itsensä kehittäjinä työssään, joten on selvää, että he uskovat lisäkoulutuksen voimaan.

Jotta työyhteisö kehittyisi lisäkoulutuksen myötä, vaaditaan tiimityön taitoja ja aikaa, jotta osaamista voidaan jakaa toisille. Koko yhteisö ei yleensä pääse koulutukseen yhtä aikaa. Uusien käytäntöjen ja oppien vieminen työyhteisöön vaatii aikaa, tahtoa ja avoimuutta. Kyselyssä tuli ilmi, että kouluttautuminen ja kehittyminen työssä voidaan kokea myös yksityisasioksi, eikä omaa tietoaan tarvitse jakaa koko työyhteisölle. Kuitenkin nykykäsityksen mukaan työssäkehittymistä mitataan ja mielletään myös opetustiimien kehittymisenä, jotka jakavat tietoa toisilleen ja kehittävät ja suunnittelevat työtä yhdessä

Opettajien vaihtuvuus oppilaitoksissa ja määräaikaiset työsuhteet eivät ole välttämättä työyhteisön kehittymistä lisääviä tekijöitä. Oppilaitokset ovat nykyisin suuria ja opettajien vaihtuvuuskin on melko suuri ja uusia opettajia palkataan lisää joka vuosi. Työyhteisön kehittyminen ei ole siten itsestään selvää, vaikka opettajat kävisivätkin lisäkoulutuksissa. Tosiasia on, että työssäkehittymiseen vaikuttaa luonnollisesti eniten opettajan oma asenne, mutta työnantajan / oppilaitoksen johdon on suhtauduttava lisäkoulutukseen myönteisesti. Kyselystä tuli ilmi, että hyvä oppilaitoksen johtaminen on lähtökohtana kehittymiselle niin yksilönä kuin yhteisönä. Hyvä suunnittelu lisäkoulutukseen osallistumisesta on kaiken lähtökohta. Opettajan pitäisi muuttua monellakin koulutuslalla ”yhdessä yössä” moniosaajaksi, joka vaikuttaa työssäjaksamiseen. Muutos on koko ajan läsnä. Haasteina oppilaitoksille on työelämäyhteistyö ja opettajien työelämäosaamisen ylläpitäminen. Yhteistyöstä hyötyvät työelämä ja oppilaitos, tietoja ja taitoja voidaan jakaa molemminpuolin. Tämä kaikki vaatii opettajalta lisäkoulutusta ja tieto-taidon siirtämistä työyhteisölle ja omasta jaksamisestaan huolehtimista.

7 Jatkotoimenpiteet

Jo lähtökohdat tähän tutkimukseen olivat melko hankalat. Ryhmän jäsenet hajallaan ympäri Suomen maata ja kaikki eivät edes tavanneet kasvatustien ennen kuin työn esitystilaisuudessa. Työn nimikin muuttui ja työn jako tuntui joskus hiukan epäselvältä. Mutta ”vaikean raskauden” ja helppohkon synnytyksen jälkeen saatiin aikaiseksi kuitenkin aivan yhteiskuntakelpoinen tuotos, joka raapaisi vain pintaa työssäjaksamisen tutkimisessa. Mutta 10 opintopisteen laajuudessa tämäkin tutkimus oli melko työtävävä.

Tutkimuksen tuloksia pohiessamme saatoimme todeta, että tästä aiheesta voisi eriyttää useita tutkimuksia, jotka voisivat paneutua pienempiin osa-alueisiin. Esimerkiksi hyvä tutkimuksen aihe olisi jatkuvan muutoksen vaikutus opetukseen, sen suunnittelemiseen ja toteuttamiseen ja työssäjaksamiseen. Lisäksi voitaisiin eriyttää tutkimus johdon ja hallinnon johtamiskyvyn tai – kyvyttömyyden vaikutuksista opetustyöhön.

Opettajien kiireen lisääntyminen oli yksi tutkimuksessa esiin tulleista ongelmista. Opetustyön lisäksi on paljon muutakin tehtäviä ja työnkuvia, jotka vievät aikaa joskus jopa enemmän kuin itse opetustyö. Tai niin ainakin yleisesti mielletään. Voisiko kyselytutkimuksella luotettavasti verrata, onko todella työmäärä lisääntynyt?

Tämän työn tekeminen oli kokemus, jonka muistaa varmasti ainakin siihen saakka kunnes sen unohtaa. Tiedonhaun paljous, kyselylomakkeen laatiminen, vastausten analysointi sekä tekstin asetelun haasteet ja niiden työn laajuus yllätti varmasti jokaisen ryhmäläisen useasti tämän työn aikana. Kaikkein palkitsevinta tässä työssä oli mittava ja tarkka keskustelu työn esityksen yhteydessä. Siitä suuri kiitos oponoijille ja puheenjohtajalle.

Lähteet

Hakkarainen, Pentti., Helenius, J., Jääskeläinen, P. 1999. Ammatinhallinnan kehittäminen oppivassa organisaatiossa. Työpapereita No 8. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.

Seppo Helakorpi. Ammatillisen opettajan asiantuntijuus ja sen arviointi

Helakorpi, S. 2004. Työn taidot. Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2004. Hämeenlinna.

Rauste von Wright, Soini 2003 Oppiminen ja koulutus

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

Tynjälä Päivi 2000 Oppiminen tiedon rakentamisena: Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita

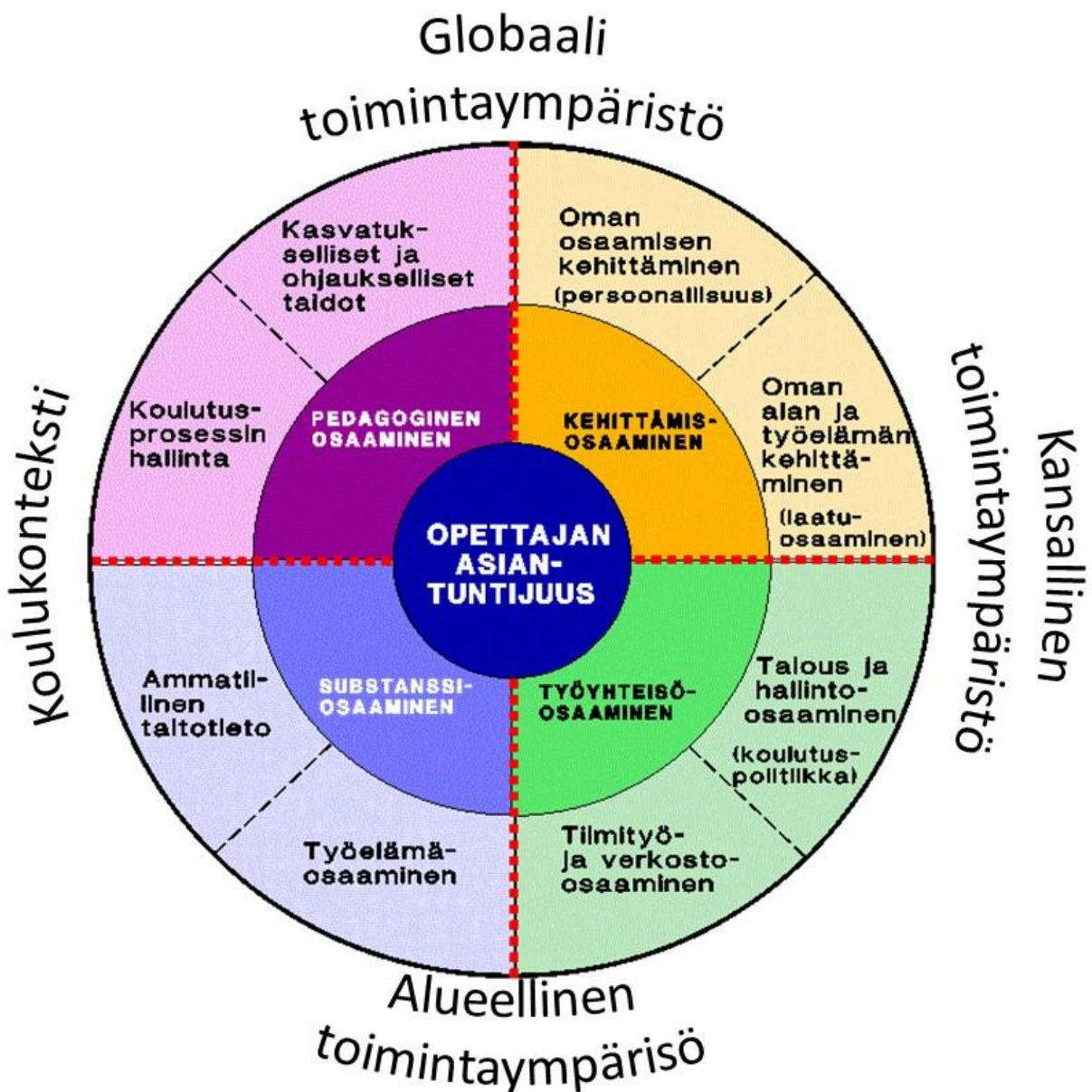
www.mol.fi/jaksamisohjelma/kehittamishankkeet

Liitteet

Liite 1: AMMATILLISEN OPETTAJAN ASiantuntijuus

Seppo Helakorpi

AMMATILLISEN OPETTAJAN ASiantuntijuus



Liite 2: Asiantuntijuuden tunnistaminen

Asiantuntijuuden osa-alue	Kuvaus
<p>1 SUB-STANSSIN OSA-ALUE</p> <p>1.1 Ammatillisen taitotieto</p> <p>1.2 Työelämäosaaminen</p>	<p>Ammatillinen taitotieto tarkoittaa oman ammatillisen koulutuksen ja työkokemuksen perusteella hankittua osaamista: valmiutta suunnitella, toteuttaa ja kehittää alansa tehtäviä.. Esim. opettajan tulee osata suunnitella tuotteita ja palveluja sekä suurempia projekteja, hallita keskeiset alan työtehtävät sekä omata valmiuden arvioida ja kehittää töitä ja niiden suunnittelua. Opettajan ei odoteta olevan kaikkien ko. alan ammattien huipputaitaja, mutta yhden alan ammatin hallinta auttaa häntä ymmärtämään ja jäsentämään työelämätodellisuutta.</p> <p>Työelämäosaaminen tarkoittaa työyhteisöissä tarvittavaa käytännöllistä osaamista: yh- teistyö- ja tiimityötaitot, tuntee alan järjestelmät ja tietolähteet, osaa käyttää mm. tieto-tekniikkaa ja verkostoja hyödyksi työssään, tuntee alan tavat ja perinteet, omaa vastuuntuntoa, kielitaitoa ja kykyä itsenäiseen vastuulliseen työhön. ”Pelisäännöt hallinnassa”.</p>
<p>2 PEDAGOGINEN OSA-ALUE</p> <p>2.1 Kasvatukselliset taidot</p> <p>2.2 Koulutusprosessin hallinta</p>	<p>Kasvatukselliset taidot liittyvät opettajan kykyyn opettaa, ohjata ja motivoida opiskelijoita. Hänen tulee osata arvioida ja kehittää työtä ja työelämää. Se edellyttää kasvatuksen teorian ja käytännön hallintaa ja persoonallista otetta kasvat- ja koulutustyöhön. Menestymisen ehtona on kyky mm. empaattiseen vuorovaikutukseen, mikä näkyy ihmissuhdetaitoina ja aitona kiinnostuksena ihmisistä.</p> <p>Koulutus ei enää ole pääsääntöisesti ”opettamista”, vaan koulutusmahdollisuuksien luomista ja organisointia. Opettajan tulee hallita koko koulutusprosessi: suunnittelu, toteutus ja arviointi. Hänellä tulee olla yhteyksiä alan vaikuttajiin ja hänen tulee seurata kasvat- ja opetusalan kehitystä. Koulutus on yhä enemmän toimimista niin lähi- kuin etäverkostoissa.</p>
<p>3 KEHITTÄMISEN OSA-ALUE</p> <p>3.1 Oman osaamisen kehittäminen</p> <p>3.2 Oman alan ja työelämän kehittäminen (ml. laa-</p>	<p>Kehittämisen osa-alue liittyy opettajan kykyyn arvioida ja kehittää itseään, omaa työtään itsenäisesti ja yhdessä työyhteisön kanssa. Tämä edellyttää mm. käsitteellistä ajattelua ja itsearviointitaitoja. Opettajalla tulee olla kykyä seurata omaa ammattialaansa. Opettajan on seurattava myös kasvat- ja opetusala. Opettajan on kehitettävä omaa arvo-osaamistaan joutuessaan yhä enemmän työssään tekemään eettisiä valintoja.</p> <p>Kehittämisosaaminen liittyy toisaalta valmiuteen ohjata opiskelijoita mm. opinnäytetöiden teossa sekä toisaalta kykyyn suunnitella, johtaa ja arvioida kehittämisprojekteja työelämän kanssa ja omassa koulutustyöyhteisössä. Näissä tehtävissä opettajan on hallittava tutkiva ja kehittävä työote. Opettaja tarvitsee luovuutta ja ongelmanratkaisukykyä. Laatuosaaminen on osa opettajan kehittämisasiantuntijuutta.</p>

Liite 3: Osaamisen mittari**OPETTAJAN ASIANTUNTIJUUS****OSAAMISEN MITTARI**

	Kuvaus sopii itseeni				
	Erittäin				Erittäin
SUBSTANSSIN OSA-ALUE					
1. Hallitsen opettamani ammatin tietoperustan.	5	4	3	2	1
2. Hallitsen opettamani ammatin ydin- ja perustaidot	5	4	3	2	1
3. Seuraan aktiivisesti ammattialani kehitystä	5	4	3	2	1
4. Suunnittelen opetustani yhteistyössä työelämän kanssa	5	4	3	2	1
5. Pystyn ”päivittämään” ammatillista osaamiseni jatkuvasti	5	4	3	2	1
6. Minulla on hyvät tieto- ja viestintätekniset taidot	5	4	3	2	1
7. Suunnittelen työelämälähtöisiä projekteja	5	4	3	2	1
8. Osaan toimia em. projektien vetäjänä/johtajana	5	4	3	2	1
9. Osaan arvioida ammattitaitoa	5	4	3	2	1
10. Hallitsen asiakaspalvelutilanteet hyvin	5	4	3	2	1
11. Olen ammattialani vastuuntuntoinen toimija	5	4	3	2	1
12. Olen ylpeä ammatillisesta osaamisestani	5	4	3	2	1
13. Minulla on alani laaja asiantuntijaverkosto	5	4	3	2	1
14. Olen hyvässä työvireessä	5	4	3	2	1
15. Osaan toimia myös epävarmuudessa	5	4	3	2	1
16. Kielitaitoni puolesta pystyn osallistumaan kansainvälisiin hankkeisiin	5	4	3	2	1

