



**AIKUISKOULUTUKSEN ORGANISOITUMINEN PIRKANMAAN
KOULUTUSKONSERNI-KUNTAYHTYMÄSSÄ**

- KOHTI 2010-LUVUN AIKUISOPETTAJUUTTA

Marko Tamminen

**Kehittämishankeraportti
Joulukuu 2006**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU

KUVAILELEHTI
Päivämäärä
12.12.2006

Tekijä(t) TAMMINEN, Marko	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 40	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/>	
Työn nimi AIKUISKOULUTUKSEN ORGANISOITUMINEN PIRKANMAAN KOULUTUSKONSERNI-KUNTAYHTYMÄSSÄ -Kohti 2010-luvun aikuisopettajuutta		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) PYLKKÄ, Outi		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä Kehittämishankkeeni aiheena oli aikuiskoulutuksen uudelleen organisoiminen Pirkanmaalla ja siihen liittyvät organisatoriset, taloudelliset, hallinnolliset ja pedagogiset seikat. Mikä on aikuiskoulutuksen arvostus uudessa, 1.1.2007 toimintansa aloittavassa Pirkanmaan koulutuskonserni-kuntayhtymässä? Muodostuuko konsernin sisälle aikuiskoulutuskeskuksen tyypinen tulosvastaullinen organisaatio vai organisoituuko aikuiskoulutus nuorten koulutuksen tulosalueen sisälle? Miten määritellään/ jaotellaan aikuiskoulutus ja toisen asteen koulutus hallinnollisesti ja taloudellisesti kuntayhtymätasolla? Pedagogisiin seikkoihin liittyen yhtenä lähtökohtanani oli pohtia, miettiä ja tutkia, mitkä seikat muodostavat hyvän aikuisopettajan/ aikuisopettajuuden kriteerit. Kehittämishankkeessani kartoitin ja analysoin niitä faktoja, joita on tullut esille koko tulevan koulutuskonsernin aikuiskoulutuksen tulosaluetta silmälläpitäen. Täten nykytilan kartoitustyöhön liittyivät mm. seuraavat aihealueet: * koulutusalat ja niihin liittyvät perustutkinnot (näyttötutkintoperusteiset), ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot; tutkintotavoitteinen koulutus. Lisäksi kartoitin ei-tutkintotavoitteista koulutusta, mm. maahanmuuttajien koulutusta, valmentavaa ja kuntouttavaa koulutusta, sekä henkilöstö- ja hankekoulutusta. * näyttöjen järjestämissopimukset ja opetussuunnitelmat. * opiskelijatyövuodet jaoteltuina rahoituslähteittäin eli työvoimapolitiittinen koulutus, maksullinen palvelutoiminta, oppisopimuskoulutus, ja omaehtoinen ammatillinen lisäkoulutus. * aikuiskoulutuksen henkilöstö; pedagoginen pätevyys, NTM-tutkinnot, opinto-ohjaajat, erityisopettajat, osa-aikaiset opettajat, tilapäiset tuntiopettajat ja muu henkilöstö. * aikuiskoulutusstrategia, pedagoginen strategia, henkilökohtaistamisen strategia, näyttötutkintostrategia, näyttötutkintoihin valmistavien koulutuksien opetussuunnitelmat, sekä tieto- ja viestintätekniikan strategia. Yhden pedagogisen painopisteen, jota halusin kuljettaa koko tämän organisatorisen, hallinnollisen ja taloudellisen valmisteluprosessin, sekä kehittämishanketyöni ajan, oli aikuisopettaminen ja aikuisopettajuus, sekä niihin liittyvien käsitteistöjen tarkentaminen, arvottaminen ja ymmärtäminen. Kehittämishankkeessani pohdin ja selvitin hyvän aikuisopettajan ja aikuisopettajuuden kriteereitä, joita PIRKOSSA voitaisiin alkaa käyttämään 1.1.2007 alkaen. Pohdin asiaa pitkälti Olli Luukkaisen esille tuoman laaja-alaisen opettajuuskäsitteen kautta. Päädyin pohdinnassani mielipiteeseen, että hyvän aikuisopettajan perustehtävä on tuottaa hyvää opetusta. Perustehtävän eli opettamisen lisäksi opettajan työtehtäviin kuuluvat mielestäni myös muut opetukseen rinnastettavat seikat eli näyttöjen vastaanotto ja työssäoppimisen ohjaus. Opetustyön, työssäoppimisen ja näyttöjen vastaanoton lisäksi keskeisinä opettajan tehtävinä näen hänen oman opetusalanensa kehittämisen ja sidosryhmäyhteistyön. Tärkeimpinä pedagogisina perusvalmiuksina koin, että opettaja on opetettavan alansa ehdoton asiantuntija ja kehittäjä, kansainvälisesti suuntautunut, hän on tietotekniikkaosaaja ja hänellä on valmiudet myös opiskelijoiden henkilökohtaiseen ohjaukseen.		

Oman kokemuksen perusteella hyvät aikuisopettajat ovat ”kultaakin kalliimpia” omille oppilaitoksilleen. Pohtiessani sitä, että millainen aikuisopettaja itse haluaisin olla jatkossa sekä millaista aikuisopettajuutta haluaisin olla tukemassa, niin kriteerit olen määritellyt yllä. Mielestäni hyvä opettajuus muodostuu hyvästä teoreettisesta tiedosta pedagogiikassa ja useamman vuoden opettajan työkokemuksesta useiden erilaisten opetusryhmien parissa. Lisäksi arvostan opettajuudessa myös sitä, että opettaja on tietoinen ja kiinnostunut edes jollain tavalla niistä reunaehdoista, joita mm. omistajakunnat, maakunnat, seutukunnat, opetusministeriö, neuvottelukunnat ja muut sidosryhmät asettavat koulutuksenjärjestäjille ja sitä kautta opettajille.

Avainsanat (asiasanat)

aikuiskoulutus, aikuisopettajuus, pedagogiset perusvalmiudet

Muut tiedot

JYVÄSKYLÄ UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

DESCRIPTION

Date

December 12, 2006

Author(s) TAMMINEN, Marko (Mr)	Type of Publication Development project report	
Pages 40	Language Finnish	
Confidential <input type="checkbox"/>		
Title Adult Education Faces New Challenges in the Pirkanmaa Region - Towards the new and changing role of a teacher		
Degree Programme Vocational Teacher Education College		
Tutor(s) Pylkkä, Outi (Ms)		
Assigned by		
Abstract <p>Five different vocational colleges will join together in the Pirkanmaa region on January 1, 2007. The new college will have two departments: one for the young students and one for the adults. The new college will have altogether 3 600 students; of those 3 000 are young persons and about 600 are adult students.</p> <p>The object of my thesis was to make a SWOT analysis of adult education as a whole. In my thesis I concentrated on the following matters:</p> <ul style="list-style-type: none"> * the number of vocational qualifications, further vocational qualifications and specialist vocational qualifications in the new adult education department * the number of licenses to organize competence tests * different fields of study; also the geographical differences were considered * different sources of income; courses for the unemployed persons, apprenticeship courses, courses for the company personnel * teachers' qualifications, number of adult education teachers, specialist teachers and part time teachers * different kinds of strategies; for example, pedagogical, educational and ICT matters were considered. <p>In my thesis I also concentrated and analyzed the changing role of a teacher. In adult education, the teacher does not only teach, but his/ her work consists of many other tasks, too. Teachers will face new challenges at their work in the near future. The work consists of, besides teaching, guidance to the students and evaluation work according to the rules set by the system of competence-based qualifications. In my thesis I also discovered the new concept of adult teaching represented by PhD Mr Olli Luukkainen, who claims that in the near future teachers will be either specialist teachers in a very narrow field of an expertise, or then they will be very versatile, multi-skilled professional consultants.</p> <p>In my conclusion I stated that according to my opinion, a good teacher should have the following characteristics:</p> <ul style="list-style-type: none"> * he/ she should have the latest knowledge of the field he/ she is teaching * he/ she is interested in developing his/ her own work * he/ she is internationally oriented * he/ she is ICT oriented * he/ she is interested in personal guidance of his/ her students * he/ she is willing to do close co-operation with companies in many different ways * he/ she should be interested, at least to some extent, in the framework set by the interests of owner cities, regions, Ministry of Education, and not forgetting other interest groups. 		

Keywords

adult education, changing role of a teacher, competence-based qualifications

Miscellaneous

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO JA TAVOITTEET	2
1.1 Taustaa	2
1.2 PIRKKO ja kehittämishankkeeni	2
1.3 Mikä on PIRKKO?	4
2 AIKUISKOULUTUKSEN NYKYTILAUS KUVAUS	5
2.1 Aikuiskoulutuksen määrittely PIRKOSSA	5
2.2 Oppilaitoskohtaiset taloudelliset toimintavolyymit	6
2.3 Oppilaitoskohtaiset ja koulutusalaakohtaiset opiskelijatyövuosivolyymit	14
2.4 Aikuiskoulutuksen henkilöstön määrä, koulutustausta ja tehtävänimikkeet	18
2.5 Aikuiskoulutuksen strateginen suunnittelu	20
2.6 Aikuiskoulutuksen nykytilan yhteenvetoa ja analysointia	22
3 HYVÄN AIKUISOPETTAJAN/ AIKUISOPETTAJUUDEN KRITEERIT JA TYÖNKUVAN MUODOSTUMINEN	30
3.1 Behaviorismi hallitsee opettajan urani alkutaipaleella	31
3.2 Kohti 2000-luvun opettajuutta; konstruktivismi nostaa päätään	32
3.3 2000-luvun moderni ja laaja-alainen konstruktivistinen aikuisopettaminen	33
3.4 Opettajuuden kuva vuonna 2010; expertti-opettaja vai laaja-alainen opettaja?	34
3.5 Pohdintaa aikuisopettajuudesta ja aikuisopettamisesta; millaista opettajuutta haluaisin edistää PIRKOSSA 2007-	38
LÄHTEET	40

1 JOHDANTO JA TAVOITTEET

1.1 Taustaa

Pirkanmaalla ja Pirkanmaalle on suunniteltu jo useamman vuoden ajan laajempaa ammatillisen koulutuksen kuntayhtymää. Erityisesti Pirkanmaan Liitto on vienyt eteenpäin yhden maakunnallisen ammattioppilaitoksen mallia jo tämän vuosituhannen alusta lähtien. Lisäksi Opetusministeriö on tuonut selkeästi kannanotoissaan ja mietinnöissään esille, että yhden ammatillisen oppilaitoksen taustalla on oltava noin 50 000 ihmisen väestöpohja. Tosiasia on, on sitä helppo hyväksyä tai ei, että pienemmät ammatilliset oppilaitokset eivät enää tule taloudellisesti toimeen omillansa. 300 – 400 nuorten koulutuksen -tulosalueen opiskelijaa ja 100 – 150 aikuiskoulutuksen tulosalueen opiskelijaa eivät enää takaa riittävää tulopohjaa laadukkaan opetuksen järjestämiseen. Omistajakuntien on täten täytynyt tukea pienempiä ammatillisia oppilaitoksia kuntaosuuksilla. Yksittäisen omistajakunnan maksuosuus per vuosi on voinut olla esimerkiksi Ylä-Pirkanmaalla 30 000 – 100 000 euron välillä. Kehittämishankkeeni aiheena on aikuiskoulutuksen uudelleen organisoiminen Pirkanmaalla ja siihen liittyvät taloudelliset, hallinnolliset ja pedagogiset seikat. Uusi organisaatio, Pirkanmaan ammatillinen koulutuskonserni-kuntayhtymä, aloittaa toimintansa 1.1.2007.

1.2 PIRKKO ja kehittämishankkeeni

Kehittämishankkeeni aiheena on aikuiskoulutuksen uudelleen organisoiminen Pirkanmaalla ja siihen liittyvät organisatoriset, taloudelliset, hallinnolliset ja pedagogiset seikat. Pedagogisiin seikkoihin liittyen yhtenä lähtökohtanani on pohtia, mieltä ja tutkia, mitkä seikat muodostavat hyvän aikuisopettajan/ aikuisopettajuuden kriteerit. Kuka määrittelee kriteerit loppujen lopuksi? Mikä on aikuiskoulutuksen arvostus koulutuskonsernissa? Muodostuuko konsernin sisälle aikuiskoulutuskeskuksen tyyppinen tulosvastuullinen organisaatio vai organisoituuko aikuiskoulutus nuorten koulutuksen tulosalueen sisälle? Miten määritellään/ jaotellaan aikuiskoulutus ja toisen asteen koulutus hallinnollisesti ja taloudellisesti kuntayhtymätasolla?

Syksystä 2005 lähtien olen kuulunut valmistelutyöryhmään nimeltänsä PIRKKO-Akpeda. Akpeda-työryhmän tehtävänä on ollut tarkastella aikuiskoulutuksen pedagogista toimintaa ja sen kehittämistä tulevassa koulutuskonsernissa. Akpeda-työryhmään ovat kuuluneet seuraavat henkilöt:

Matti Voutilainen (Kangasalan ammattioppilaitos, KAOL)

Reino Rintanen (Nokian ammattioppilaitos, NAOL)

Heikki Pihl (Nokian ammattioppilaitos, NAOL)

Marko Tamminen (Pohjois-Pirkanmaan koulutusinstituutti, PIRKO)

Veijo Leppänen (Pirkanmaan Taitokeskus, PIRTA)

Pirjo Järvinen (Pirkanmaan Taitokeskus, PIRTA)

Pirjo Syysnummi (Tampereen sosiaali- ja terveystalouden opisto, TASTO), puheenjohtaja

Kehittämishankkeessani kartoitan ja analysoin niitä faktoja, joita on tullut esille yhden yksittäisen oppilaitoksen kohdalla sekä koko kokonaisuutta tulevan koulutus konsernin aikuiskoulutuksen tulosaluetta silmälläpitäen. Tähän nykytilan kartoitustyöhön liittyvät muun muassa seuraavat osiot:

* koulutusalat ja niihin liittyvät perustutkinnot (näyttötutkintoperusteiset), ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot; tutkintotavoitteinen koulutus. Lisäksi kartoitan ei-tutkintotavoitteista koulutusta, muun muassa maahanmuuttajien koulutusta, valmentavaa ja kuntouttavaa koulutusta, sekä henkilöstö- ja hankekoulutusta.

* näyttöjen järjestämissopimukset ja opetussuunnitelmat.

* opiskelijatyövuodet jaoteltuina rahoituslähteittäin eli työvoimapolitiittinen koulutus, maksullinen palvelutoiminta, oppisopimuskoulutus, ja omaehtoinen ammatillinen lisäkoulutus.

* aikuiskoulutuksen henkilöstö; pedagoginen pätevyys, NTM-tutkinnot, opinto-ohjaajat, erityisopettajat, osa-aikaiset opettajat, tilapäiset tuntiohjaajat ja muu henkilöstö.

* aikuiskoulutusstrategia, pedagoginen strategia, henkilökohtaistamisen strategia, näyttötutkintostrategia, näyttötutkintoihin valmistavien koulutuksien opetussuunnitelmat, sekä tieto- ja viestintätekniikan strategia.

Yhden pedagogisen painopisteen, jota haluan kuljettaa koko tämän organisatorisen, hallinnollisen ja taloudellisen valmisteluprosessin sekä kehittämishanketyöni ajan, on aikuisopettaminen ja aikuisopettajuus, sekä niihin liittyvien käsitteistöjen tarkentaminen, arvottaminen ja ymmärtäminen.

Kehittämishankkeessani minulla on tarkoitus pohtia ja selvittää hyvän aikuisopettajan ja aikuisopettajuuden kriteerit, joita PIRKOSSA voitaisiin alkaa käyttämään 1.1.2007 alkaen. Mitkä työtehtävät kuuluvat hyvälle aikuisopettajalle ja mitä pedagogisia perusvalmiuksia hänellä pitää olla?

1.3 Mikä on PIRKKO?

PIRKKO on työnimi uudelle, valmisteilla olevalle koulutuskuntayhtymälle (Pirkanmaan koulutuskonserni-kuntayhtymä). PIRKKO ylläpitää oppilaitosta, jonka nimestä päätetään vielä vuoden 2006 aikana. Aikataulu koulutuskonsernihankkeelle on edennyt siten, että PIRKON perussopimus ja hallintosääntö hyväksyttiin kuntien ja muiden päättävien tahojen käsittelyssä kevään – alkusyksyn 2006 aikana. Tulevassa koulutuskonsernissa nuorten koulutuksen –tulosalueen opiskelijoita on noin 3 000 ja aikuisopiskelijoita noin 600. Päätoimista henkilöstöä on yli 500. PIRKKOON ovat tulossa mukaan seuraavat oppilaitokset: Pohjois-Pirkanmaan koulutusinstituutti, Nokian ammattioppilaitos, Tampereen sosiaali- ja terveystieteiden opisto, Pirkanmaan taitokeskus, ja Kangasalan ammattioppilaitos. Pirkanmaalla toimivista ammatillisista oppilaitoksista koulutuskonsernista ovat jäämässä pois, ainakin tässä vaiheessa, Mäntän seudun koulutuskeskus ja Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymä.

PIRKON valmisteluorganisaatioon kuuluvat/ ovat kuuluneet seuraavat toimielimet:

Neuvottelukunta on ylin toimielin, jossa on jäsenenä edustava joukko kunnallisia päättäjiä. Tähän ryhmään kuuluu mm. kansanedustajia, kunnanjohtajia, luottamusmiesjohtajia, sivistystoimenjohtajia ja esimerkiksi PIRAMKIN rehtori. Neuvottelukunta päättää muun muassa perussopimusehdotuksesta, joka toimitetaan aiesopimuksen piirissä oleville kunnille päätettäväksi.

Ohjausryhmä on myös kunnallista päättäjistä muodostettu luottamusmieselin. Tähän ryhmän kuuluu muun muassa kaupunginjohtajia, rehtoreita, luottamusmiesjohtajia ja TAMKIN rehtori. Ohjausryhmä suunnittelee PIRKON talouteen, hallintoon ja koulutustoiminnan järjestämiseen liittyviä kysymyksiä.

VIPEDI on virkamiehistä koottu työryhmä, joka avustaa ohjausryhmää pedagogiseen toimintaan liittyvässä valmistelussa. Tässä ryhmässä ovat nykyisten oppilaitosten rehtorit ja/tai kuntayhtymän johtajat.

VITAHHA on virkamiehistä koottu työryhmä, joka avustaa ohjausryhmää talouden ja hallinnon järjestämiseen liittyvässä valmistelussa. Tässä ryhmässä ovat nykyisten oppilaitosten talous- ja hallintopäälliköt.

VIPEDIN ja VITAHAN alaryhmät ovat virkamiesryhmiä, jotka työstävät ja suunnittelevat PIRKKO-malleja. Alaryhmiä ovat muun muassa johtaminen ja strateginen suunnittelu, markkinointi, pedagoginen kehittäminen, erityisopetus, opintojen ohjaus ja tukipalvelut, palvelu- ja hanketoiminta, kv-toiminta, tietopalvelut, taloushallinto, henkilöstöpalvelut, opiskelijahallintojärjestelmät, opiskelijahuolto, laatu, ICT, kiinteistöt, hankintatoimi, ja ravitsemispalvelut. Näiden alaryhmien jäsenet ovat eri oppilaitosten koulutusjohtajia/ koulutuslavastaavia.

2 AIKUISKOULUTUKSEN NYKYTILAUS KUVAUS

2.1 Aikuiskoulutuksen määrittely PIRKOSSA

Akpeda-työryhmä määritteli aikuiskoulutuksen aikuiskoulutuslainsäädännön, aikuisten näyttötutkintojärjestelmän ja aikuispedagogiikan kautta. Lainsäädäntöpuolella keskeinen määräävä tekijä oli se, että laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta ja laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksen annetun lain muuttamisesta tulivat voimaan 1.1.2006. Samalla päivämäärällä muuttui myös valtioneuvoston asetus koskien ammatillista aikuiskoulutusta. Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkennetaan useita näyttötutkintojärjestelmään liittyviä säännöksiä ja lakiin nostetaan eräät säännökset asetuksesta. Keskeiset sisällöt pysyivät kuitenkin pääsääntöisesti samanlaisina. Aikuiskoulutuslainsäädännön huomioonottaminen oli tärkeä signaali, taustatekijä ja reunaehtojen luoja sille, että aikuiskoulutus voitiin määritellä omaksi tulosalueekseen, eikä vain ja ainoastaan nuorten koulutuksen tulosalueen jatkoksi. Täten aikuiskoulutuksen PIRKOSSA määritelmä on hyvin laaja, sisältäen kaikki aikuisille järjestettävät tutkinnot (näyttötutkintoperusteiset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot), ja niihin valmistavat koulutukset. Lisäksi aikuiskoulutuksen määritelmään kuuluvat mukaan myös eitutkintotavoitteiset koulutukset (esim. valmentava- ja mamu –koulutus) sekä työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta.

Työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta – järjestämistehtävälupa oli haussa OPM:n puitteissa keväällä 2006, ja sen merkitys on huomattava tulevassa koulutuskonsernissa. OPM ohjaa omalla toiminnallaan, lähinnä myöntämällä taloudellisia resursseja, tietyille koulutusaloille, jotta koulutuskonserni pystyy tuottamaan omalla toiminta-alueellaan osaavaa, uutta henkilöstöä niille teollisuus- ja palvelualoille, joilla on kasvua (esim. metalli-, muovisektori), ja joilla henkilöstöä siirtyy eläkkeelle huomattavia määriä tämän vuosikymmenen loppuun mennessä (esim. sosiaali- ja terveysala). Määrittelyn mukaan ammatillista aikuiskoulutusta järjestetään omaehtoisena koulutuksena, henkilöstökoulutuksena, oppisopimuskoulutuksena ja työvoimapoliittisena aikuiskoulutuksena. Nämä toimivat samalla aikuiskoulutuksen neljänä kivijalkana tulonmuodostuksessa.

Lisäksi tärkeänä lähtökohtana Akpeda-työryhmä määritteli, että kaikki aikuisille järjestettävät tutkinnot ja koulutukset toteutetaan aikuispedagogiikkaan perustuvina. Täten myös aikuisille järjestettävät opetussuunnitelmaperusteiset koulutukset kuuluvat aikuiskoulutuksen tulosalueelle PIRKOSSA, eivät siis vain näyttötutkintoperusteiset koulutukset. Tämän määrittelyn taustalla on ollut lähinnä se, että aikuiskoulutus saa lisää VOS-perusteista, kiinteätä rahoitusta toimintansa rahoittamiseksi. Samalla tämä määrittely on aiheuttanut kirpeätä keskustelua tietyissä nuorten koulutuksen tulosalueen koulutusyksiköissä, sillä samalla jonkin yksikön tulopuoli voi laskea jopa 30 %, kun jotkin tietyt aikuisryhmät mahdollisesti siirretään jo 1.8.2007 aikuiskoulutuksen tulosalueen alaisuuteen.

2.2 Oppilaitoskohtaiset taloudelliset toimintavolyymit

Aikuiskoulutusyksiköiden toimintavolyymit pohjautuvat eri tulolähteiden kautta tapahtuvaan tarkasteluun vuoden 2005 vahvistettuihin tilastoihin perustuen. Volyymien tarkastelua ei pysty toteuttamaan täysin vertailukelpoisesti kaikki eri osatekijät huomioonottaen, sillä esim. projektien organisoimisessa (muun muassa taloushallinto, johto, tiedottaminen,) oppilaitoksissa on ollut hyvin erilaisia käytäntöjä.

Kangasalan ammattioppilaitos (Kamis)

Kangasalan ammattioppilaitoksessa ei ole omaa, erillistä tulosvastuussa olevaa aikuiskoulutusyksikköä.

Palvelu- ja hanketoiminnan tulot olivat vuonna 2005 euroarvoltaan 266 500. Aikuiskoulutuksessa tuotettiin palveluja lähinnä oppisopimuskoulutuksen ja yksikön hallinnoiman puualan yrityshautomohankkeen kautta. Oheisessa taulukossa on esitetty Kangasalan ammattioppilaitoksen aikuiskoulutuksen tulot vuonna 2005.

TAULUKKO 1. Palvelu- ja hanketoiminnan tulot 2005/ Kamis

Palvelu- ja hanketoiminnan tulot 2005/ Kamis		KAMIS2005
<u>Koulutuksen järjestämisluvan mukaiset aikuiskoulutukseen kohdennetut</u>		€
OPM VOS/perustutkinnot		
OPM VOS/koulu.järj.luvan muk. erityistehtävä, esim. mamu ei erteht		
<u>Opetusministeriön vuotuisen päätöksen mukaiset</u>		
OPM VOS/Ammatillinen lisäkoulutus:		
	Omaehtoinen	
	Henkilöstökoulutus	
	Opiskelijamaksut ja työyht. maksuosuudet	
<u>Maksullinen palvelutoiminta</u>		
	Työvoimapolitiittinen koulutus	
	Oppisopimuskoulutus/tietopuoliset opinnot	167000
	Nostekoulutus	
	Yksityisopiskelijat	
Muu:	esim.	
	hankkeet (ESR, kansalliset jne.)	99500
	(kv-hankkeita, NK:n budjeteissa)	
	työyht. kehitt.palvelut kuten osaamiskartoitukset	
	konsultointi, koulutukset, tutkimus- ja selvitystyöt	
	myydyt näytöt	
	Kannustusraha	
	Työssääppiminen	
YHTEENSÄ		266500

(Lähde: Kähkönen 2006, 14.)

Kangasalan ammattioppilaitoksessa tuotettiin vuonna 2005 opiskelijatyöpäiviä 3030.

Opiskelijatyövuosina mitattuna kokonaisvolyymi oli 15 opiskelijatyövuotta. Huomionarvoista Kangasalan ammattioppilaitoksessa on myös se, että pääosa tuloista tulee Opso-koulutuksesta ja se seikka, että varsinaisena valmistavan koulutuksen sekä näyttöjen järjestäjänä on yhteistyökumppani eli Johtamistaidon Opisto. Mielestäni Kangasalan aikuiskoulutuksen rakentaminen lähtee

käytännössä nollatasosta. Omaa henkilökuntaa ei juuri ole, ja rehtori vastaa aikuiskoulutuksen kehittämisestä oman toimintansa ohella, ja tällöin panostus jää useasti valitettavan pieneksi. Mielestäni Kangasalan aikuiskoulutuksen tilanne on samanlainen kuin monessa muussa pienessä ammatillisessa oppilaitoksessa, jossa aikuiskoulutusta ei ole nähty strategisesti tärkeänä painopisteenä eikä siihen ole resursoitu taloudellisesti. Monesti tämäntyyppisissä oppilaitoksissa tilanne on ollut myös se, että oppilaitos on tullut taloudellisesti toimeen pelkästään nuorten koulutuksella, eikä ole ollut tarvetta miettiä lisärahoituksen hankkimista aikuiskoulutuksen avulla. Kangasalan aikuiskoulutuksen ylösnostaminen riippuu pitkälti henkilöstön halusta ja tahtotilasta. Kaikki mahdollisuudet hyvän ja laadukkaan aikuiskoulutuksen pitkäkestoiseen ja tuloksekkaaseen järjestämiseen oppilaitoksessa on, mutta kehittämistyö on aloitettava heti vuoden 2007 alusta.

Nokian ammattioppilaitos (Naol)

Nokian ammattioppilaitoksessa on erillinen aikuiskoulutusyksikkö. Yksikössä toimii aikuiskoulutuspäällikön lisäksi koulutussuunnittelija, atk-kouluttaja sekä toimistovirkailija. Palvelu- ja hanketoiminnan tulot olivat vuonna 2005 kokonaisuudessaan 420 500 €:a. Tärkeimpinä tulonlähteinä olivat vuonna 2005 työvoimapoliittinen ja omaehtoinen aikuiskoulutus. Nokian ammattioppilaitoksen aikuiskoulutuksen tulokertymä rahoituslajeittain vuonna 2005 on esitetty alla olevassa taulukossa.

TAULUKKO 2. Palvelu- ja hanketoiminnan tulot 2005/ Naol

Palvelu- ja hanketoiminnan tulot 2005, Nokian ammattioppilaitos		NOKIA2005
<u>Koulutuksen järjestämisluvan mukaiset aikuiskoulutukseen kohdenneet</u>		€
OPM VOS/perustutkinnot		
OPM VOS/koulu.järj.luvan muk. erityistehtävä, esim. mamu		ei erteht
<u>Opetusministeriön vuotuisen päätöksen mukaiset</u>		
OPM VOS/Ammatillinen lisäkoulutus:		
Omaehtoinen		58 300
Henkilöstökoulutus		
Opiskelijamaksut ja työyht. maksuosuudet		34 000
<u>Maksullinen palvelutoiminta</u>		
Työvoimapoliittinen koulutus		61 200
Oppisopimuskoulutus/tietopuoliset opinnot		6 100
Nostekoulutus		14 100
Yksityisopiskelijat		
Muu:	esim.	

hankkeet (ESR, kansalliset jne.)	125 300
(kv-hankkeita, NK:n budjeteissa)	
työyht. kehitt.palvelut kuten osaamiskartoitukset	
konsultointi, koulutukset, tutkimus- ja selvitystyöt	3 500
myydyt näytöt	
Kannustusraha	100 000
Työssäoppiminen	18 000
YHTEENSÄ	420 500

(Lähde: Kähkönen 2006, 15.)

Nokian ammattioppilaitoksessa tuotettiin vuonna 2005 opiskelijatyöpäiviä 5623. Opiskelijatyövuosina mitattuna kokonaisvolyymi oli 27 opiskelijatyövuotta. Nokian aikuiskoulutuksen etuna on se, että henkilöresurssit kattavaan aikuiskoulutukseen on olemassa. Toiminnan tulopuoli on kuitenkin melko vähäistä. Huomattava seikka on myös se, että ESR-hankkeiden osuus tulopuolesta on hieman yli neljännes, ja ESR-hankepuolihan ei tuota toimintakatetta, vaan sillä rahoituksella ei voida kattaa kuluja muuta kuin toteuman mukaan, eli taloudellista katetta ei toiminnasta voi kertyä. Nokian tilanne on huomattavasti parempi kuin Kangasalan lähinnä hyvien henkilöresurssien ansiosta. Toiminnan on kuitenkin vähintään kaksinkertaistuttava, jotta toiminta olisi taloudellisesti kannattavaa pitkällä aikavälillä. Kaikki mahdollisuudet toiminnan laajentamiseen Nokialla on, mutta toiminnan tehostaminen pitää aloittaa myös heti vuoden 2007 alusta.

Pirkanmaan taitokeskus (Pirta)

Pirkanmaan taitokeskuksessa on oma, tulosvastuullinen aikuiskoulutusyksikkönsä. Aikuiskoulutusjohtajan lisäksi yksikössä työskentelevät koulutussuunnittelija kulttuurialalla, koulutussuunnittelija matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla ja koulutussuunnittelija tekniikan- ja liikenteen sekä tietotekniikan alalla. Lisäksi yksikössä on vakituinen toimistonhoitaja. Palvelu- ja hanketoiminnan tulot vuonna 2005 olivat 904 560 €:a. Pirkanmaan taitokeskuksen aikuiskoulutusyksikön tulopohjan muodostivat vuonna 2005 oppisopimuskoulutuksen tietopuolisten opintojen tulo-rahoitus sekä koulutuksen järjestämisluvan mukaisiin ja ammatilliseen lisäkoulutukseen kohdennetut määrärahat (VOS perustutkinnot sekä ammatillinen lisäkoulutus).

TAULUKKO 3. Palvelu- ja hanketoiminnan tulot 2005/ Pirta

Palvelu- ja hanketoiminnan tulot 2005, Pirkanmaan taitokeskus		PIRTA2005
Koulutuksen järjestämisluvan mukaiset aikuiskoulutukseen kohdennetut		€
OPM VOS/perustutkinnot		108000
OPM VOS/koulu.järj.luvan muk. erityistehtävä, esim. mamu ei erteht		
Opetusministeriön vuotuisen päätöksen mukaiset		
OPM VOS/Ammatillinen lisäkoulutus:		
Omaehtoinen		182000
Henkilöstökoulutus		3700
Opiskelijamaksut ja työyht. maksuosuudet		46300
Maksullinen palvelutoiminta		
Työvoimapolitiittinen koulutus		80000
Oppisopimuskoulutus/tietopuoliset opinnot		460000
Nostekoulutus		650
Yksityisopiskelijat		
Muu:		
esim.		
hankkeet (ESR, kansalliset jne.)		
(kv-hankkeita, NK:n budjeteissa)		
työyht. kehitt.palvelut kuten osaamiskartoitukset		
konsultointi, koulutukset, tutkimus- ja selvitystyöt		14000
myydyt näytöt		10000
Kannustusraha		
Työssääppiminen		
YHTEENSÄ		904560

(Lähde: Kähkönen 2006, 16.)

Pirkanmaan taitokeskuksessa tuotettiin vuonna 2005 opiskelijatyöpäiviä 20402.

Opiskelijatyövuosina mitattuna kokonaisvolyymi oli 107.

Pirkanmaan taitokeskuksen aikuiskoulutustoiminta on toiminnallisesti pientä henkilöstöresursointiin verrattuna. Jos lähtökohtana on yleisesti se, että yksi koulutuspäällikkö, yksi koulutussuunnittelija ja yksi toimistos sihteeri tarvitsevat tulopohjakseen noin yhden miljoonan euron, niin tällöin Pirtan aikuiskoulutuksen toiminnan pitäisi olla noin kaksinkertaista nykyiseen verrattuna. Tampere myös toiminta-alueena mahdollistaa kyseisen kasvun, jos vain henkilöstön tahtotila on kohdallaan, sekä toiminnan rationaalinen organisointi ja johtaminen onnistuvat. Ehkä jollain tavalla Pirtan aikuiskoulutuksen toimintaan vaikuttaa se, että nuorten koulutuksen tulosalueen oppilaspaikat ovat täynnä, jolloin aikuiskoulutusta ei koeta välttämättä kovinkaan

tärkeänä tulonhankkimisvälineenä koko oppilaitokselle. Lisäksi kartoituksessani tuli selkeästi esille, että esimerkiksi kun Tampereen kaupunki on yhtenä omistajana sekä Pirtassa, Takissa että Tampereen ammattiopistossa, niin tietynlaista ”yhteisuunnittelua aikuiskoulutuksen järjestämiseksi Tampereella” on havaittavissa. Mielenkiintoista on seurata tilannetta vuoden 2007 alusta lähtien, eli millaisen roolin Pirtan aikuiskoulutus ottaa Tampereella uudessa, muuttuneessa toimintaympäristötilanteessa. Itse näen, että suurin kasvunpaikka tulevassa koulutuskonsernissa kohdistuu erityisesti Pirtan aikuiskoulutukseen.

Pohjois-Pirkanmaan koulutusinstituutti (Pirko)

Pohjois-Pirkanmaan koulutusinstituutissa on ollut oma aikuiskoulutusyksikkönsä vuodesta 1996. Aikuiskoulutusjohtajan lisäksi koulutussuunnitteluvastuuta on jaettu vakinaisille kouluttajille sekä kuntayhtymän nuorten koulutuksen tulosalueen ammatillista peruskoulutusta järjestävien yksiköiden koulutusjohtajille Orivedellä ja Ruovedellä. Yksikössä on vakituista henkilöstöä yhteensä noin 15.

TAULUKKO 4. Palvelu- ja hanketoiminnan tulot 2005/ Pirko

Palvelu- ja hanketoiminnan tulot 2005, PIRKO		PIRKO2005
<u>Koulutuksen järjestämisluvan mukaiset aikuiskoulutukseen kohdennetut</u>		€
OPM VOS/perustutkinnot		
OPM VOS/koulu.järj.luvan muk. erityistehtävä, esim. mamu		ei erteht
<u>Opetusministeriön vuotuisen päätöksen mukaiset</u>		
OPM VOS/Ammatillinen lisäkoulutus:		
	Omaehtoinen	37170
	Henkilöstökoulutus	
	Opiskelijamaksut ja työyht. maksuosuudet	23030
<u>Maksullinen palvelutoiminta</u>		
	Työvoimapolitiittinen koulutus	677840
	Oppisopimuskoulutus/tietopuoliset opinnot	52899
	Nostekoulutus	2920
	Yksityisopiskelijat	
Muu:	esim.	
	hankkeet (ESR, kansalliset jne.)	336102
	(kv-hankkeita, NK:n budjeteissa)	
	työyht. kehitt.palvelut kuten osaamiskartoitukset	
	konsultointi, koulutukset, tutkimus- ja selvitystyöt	6137
	myydyt näytöt	4357
	Kannustusraha	

Työssäoppiminen	
YHTEENSÄ	1140457

(Lähde: Kähkönen 2006, 17.)

Aikuiskoulutuksen tulot vuonna 2005 olivat kokonaisuudessaan 1 140 457 euroa. Pohjois-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymän aikuiskoulutusyksikön toimintavolyymi oli opiskelijatyöpäivissä mitattuna 21 991 eli 115 opiskelijatyövuotta. Erityisen huomioitavaa Pirkan aikuiskoulutusyksikön toiminnassa on se, että toiminnan tulopuoli perustuu pitkälti työvoimapolitiittiseen koulutukseen, jopa 60 prosenttisesti. Tässä on selkeä vaara tulevalle toiminnalle, kilpailun jatkuvasti kiristyessä Ylä-Pirkanmaalla. Toinen tärkeä huomioitava seikka on hanketoiminnan laajuus, minkä on mahdollistanut Ylä-Pirkanmaan kuulumisen ESR-tavoite – ohjelmiin 2 ja 3. Hanketoiminnassa on kuitenkin huomioitava se seikka, kuten Nokiallakin, että toiminta on pääsääntöisesti taloudellisesti katteetonta. Kolmas tärkeä huomioitava seikka Pirkan aikuiskoulutuksessa on se, että opetussuunnitelmaperusteiset perustutkintokoulutukset aikuisryhmille eivät ole aikuiskoulutusyksikön alaista toimintaa, vaan ne kuuluvat nuorten koulutuksen tulosalueelle. Aikuiskoulutustoiminta Pirkossa on kuitenkin kokonaisuudessaan arvioituna laajaa, monipuolista ja nuorten koulutuksen tulosaluetta pääsääntöisesti tukevaa. Haasteina vuosille 2007 ja siitä eteenpäin ei ole toimintavolyymien kasvattaminen vaan se, että tulopohja muodostuu eri tulolähteiden mukaan huomattavasti tasaisemmaksi. Lisäksi alueellisina haasteina on toiminnan vakiinnuttaminen Orivedelle ja sen lähiympäristöön.

Tampereen sosiaali- ja terveystalouden opisto (Tasto)

Tampereen sosiaali- ja terveystalouden opiston aikuiskoulutuksen tulot vuonna 2005 olivat 2 866 000 euroa, ollen näin siis tulopohjaltaan suurempi kuin muiden koulutus konserniin mukaantulevien oppilaitosten aikuiskoulutusyksiköiden yhteenlasketut tulot. Taston aikuiskoulutusyksikön tulopohjan muodostivat vuonna 2005 koulutuksen järjestämisluvan mukaisiin ja ammatilliseen lisäkoulutukseen kohdennetut määrärahat (VOS perustutkinnot, erityistehtävät sekä ammatillinen lisäkoulutus) sekä oppisopimuskoulutuksen tietopuolisten opintojen tulo-rahoitus. Tampereen sosiaali- ja terveystalouden opiston aikuiskoulutusyksikön tulot vuonna 2005 on esitetty oheisessa taulukossa.

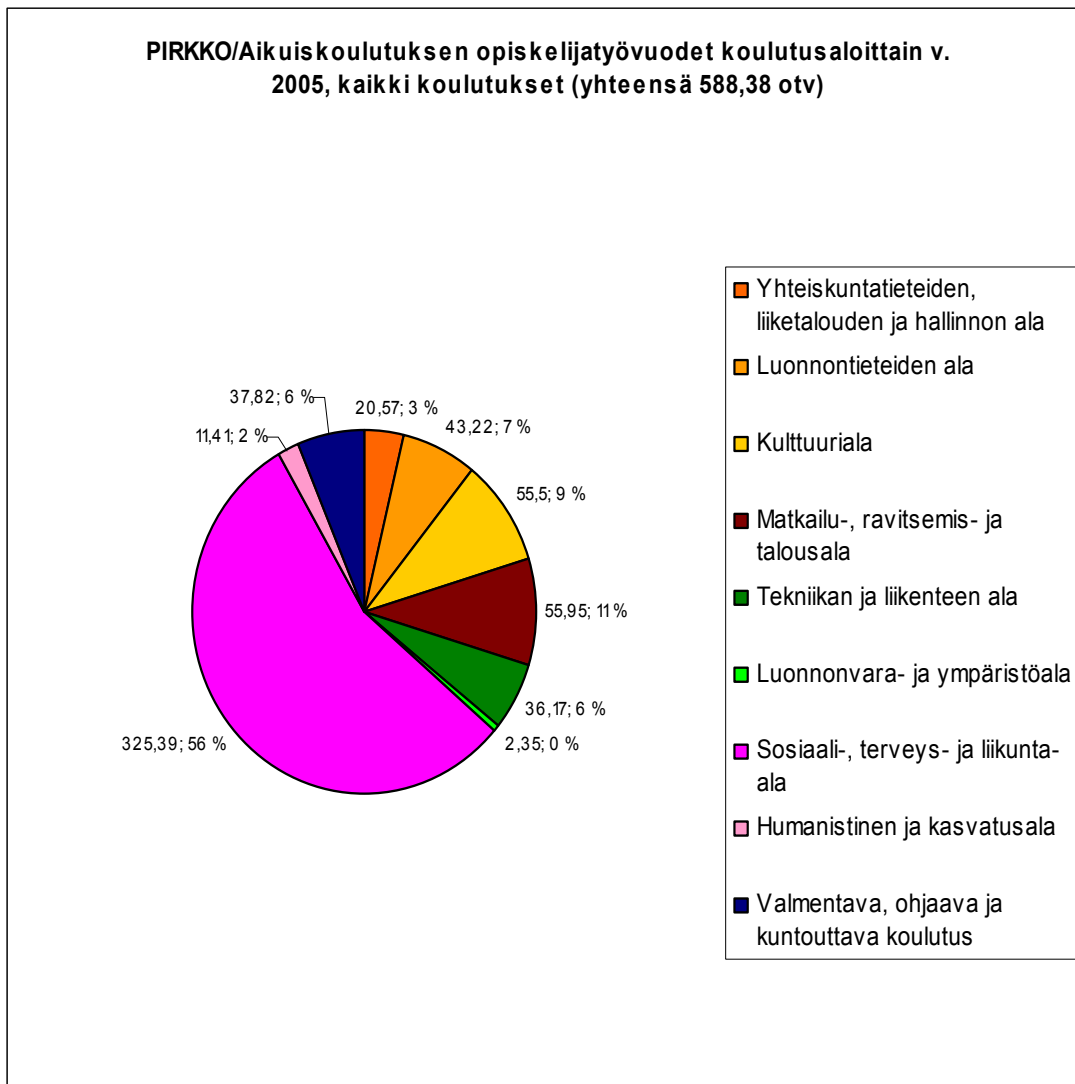
TAULUKKO 5. Palvelu- ja hanketoiminnan tulot 2005/ Tasto

Palvelu- ja hanketoiminnan tulot 2005		TASTO2005
<u>Koulutuksen järjestämisluvan mukaiset aikuiskoulutukseen kohdennetut</u>		€
OPM VOS/perustutkinnot		1 327 743
OPM VOS/koulu.järj.luvan muk. erityistehtävä, esim. mamu		120 257
<u>Opetusministeriön vuotuisen päätöksen mukaiset</u>		
OPM VOS/Ammatillinen lisäkoulutus:		
Omaehtoinen		510 640
Henkilöstökoulutus		9 360
Opiskelijamaksut ja työyht. maksuosuudet		49 000
<u>Maksullinen palvelutoiminta</u>		
Työvoimapolitiittinen koulutus		86 400
Oppisopimuskoulutus/tietopuoliset opinnot		255 200
Nostekoulutus		200 500
Yksityisopiskelijat		600
Muu:		
esim.		
hankkeet (ESR, kansalliset jne.)		20 000
NK:n Topsote-hanke (useita partnereita)		200 000
yhteisiä kv-hankkeita, NK:n budejtissa		45 900
työyht. kehitt.palvelut kuten osaamiskartoitukset		34 700
konsultointi, koulutukset, tutkimus- ja selvitystyöt		
myydyt näytöt		5 700
YHTEENSÄ		2 866 000

(Lähde: Kähkönen 2006, 18.)

Tampereen sosiaali- ja terveysalan opiston aikuiskoulutuksen tulopohja on konsernihankkeeseen mukaan lähtevien koulutuksenjärjestäjien osalta täten kaikkein kattavin ja laajin. Yksikön tulopohjassa on onnistuttu hyvin hyödyntämään eri aikuiskoulutuksen rahoitusmahdollisuuksia. Erityisen mainittava seikka on se, että VOS-paikat tuovat tuloista melkein puolet, mikä tuo toimintaan pitkäjänteisyyttä ja vakautta. Taston aikuiskoulutusyksikön toiminta tulevassa koulutuskonsernissa tulee olemaan selkeä suunnannäyttäjän rooli. Vakaa talous luo erinomaiset mahdollisuudet laaja-alaiseen kehittämistyöhön myös pedagogisissa asiakysymyksissä.

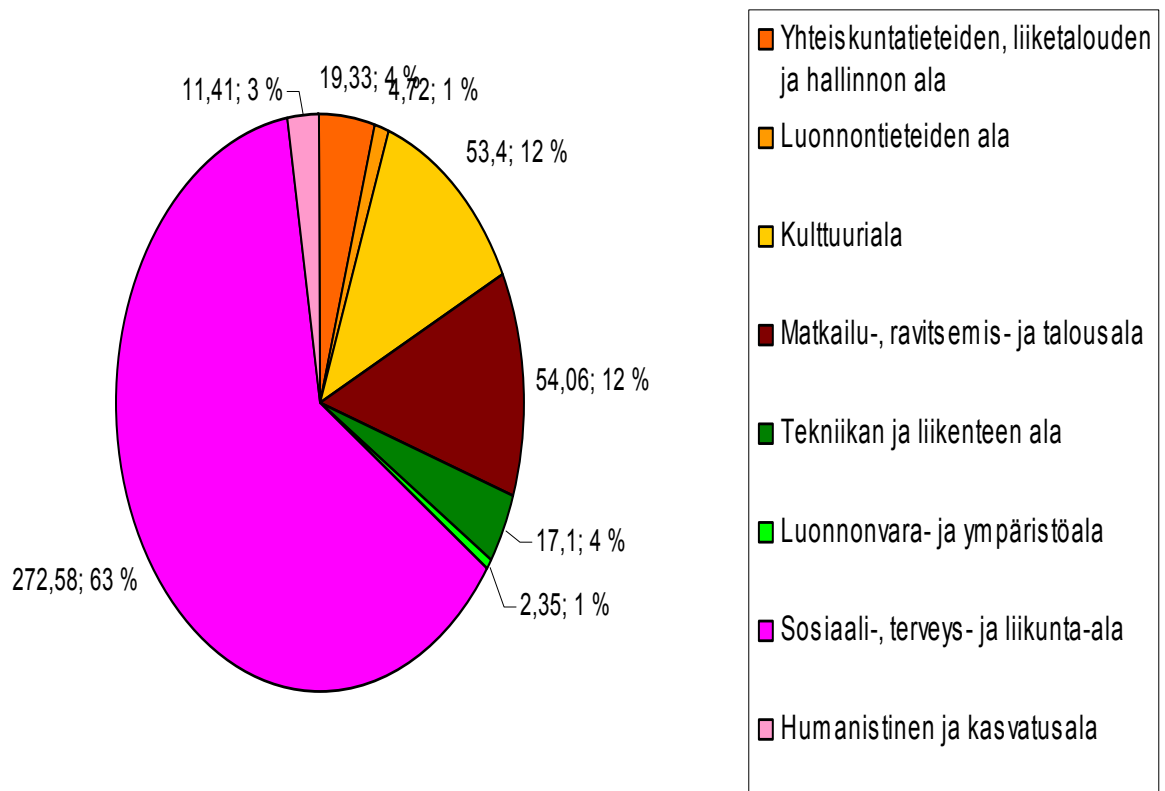
2.3 Oppilaitoskohtaiset ja koulutusaloittaiset opiskelijatyövuosivolyymit



(Lähde: Akpeda-kokous 16.1.2006.)

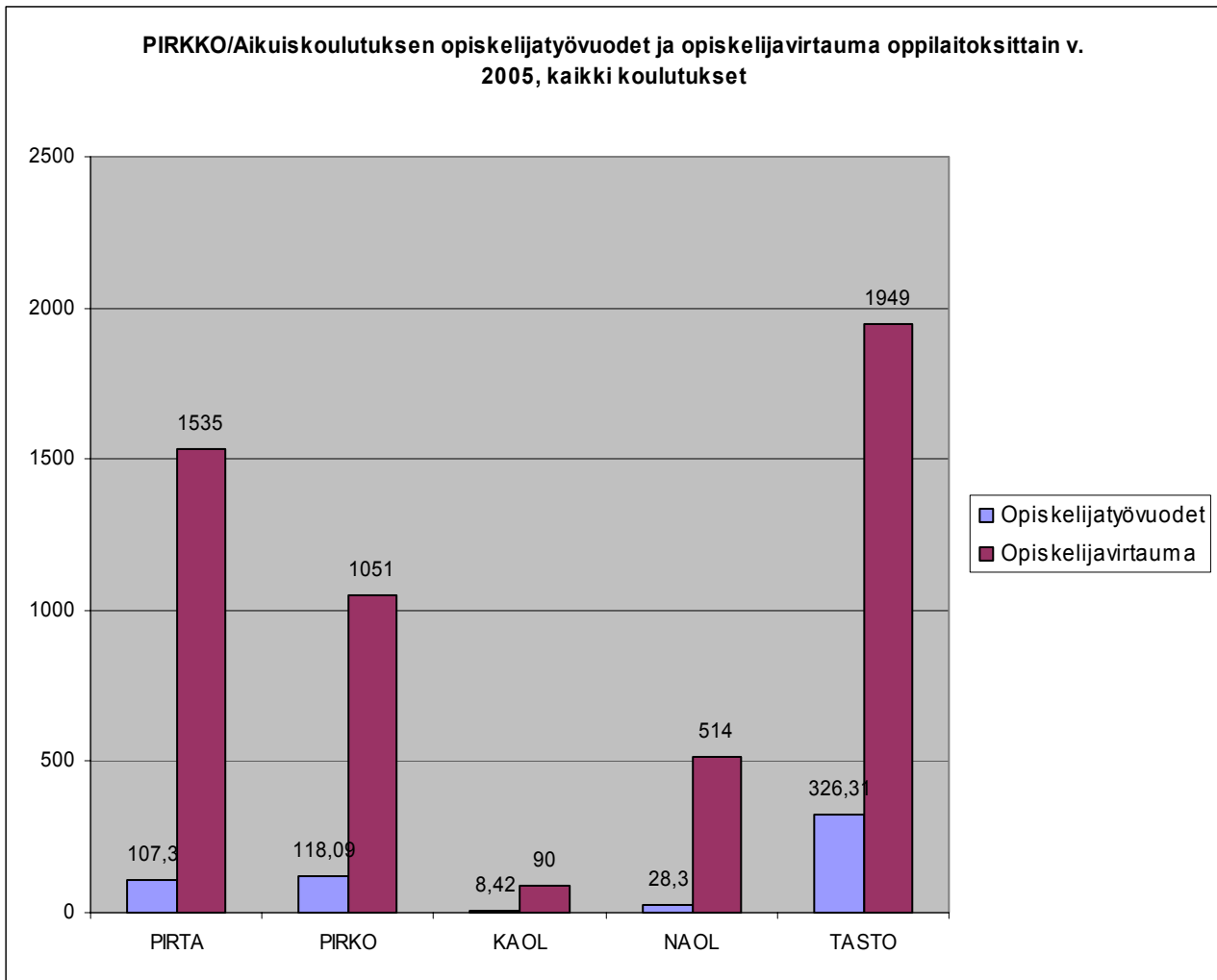
KUVIO 1. Tässä kuviossa on esitetty oppilaitosten oppilastyövuodet koulutusaloittain opiskelijatyövuosiksi muutettuna. HUOM: jälkimmäinen luku on prosentti-osuus.

PIRKKO/Aikuiskoulutuksen opiskelijatyövuodet v.2005 koulutusaloittain,
tutkintotavoitteinen koulutus (yhteensä 434,95 otv)



(Lähde: Akpeda-kokous 16.1.2006.)

KUVIO 2. Tässä kuviossa on esitetty oppilaitosten oppilastyövuodet koulutusaloittain opiskelijatyövuosiksi muutettuna; tutkintotavoitteiset koulutukset. HUOM: jälkimmäinen luku on prosentti-osuus.



(Lähde: Akpeda-kokous 16.1.2006.)

KUVIO 3. Tässä kuviossa on esitetty oppilaitoksittain opiskelijatyövuodet ja opiskelijavirtaumat.

Aikuiskoulutuksena järjestetään eri oppilaitoksissa yhteensä kahdeksalla koulutuslalla 42 näyttötutkintoa (PT, AT, EAT), joista vuonna 2005 toteutettiin noin 30 tutkintoa. Näyttötutkintojen järjestämissopimus oppilaitoksilla on voimassa noin 20 tutkintoon. Lisäksi suunnittelu- tai valmisteluvaiheessa on useita tutkintoja. Näyttöjä on järjestetty myös ostopalveluna. Esimerkiksi Pirko on ostanut näyttöjä Rastorilta muun muassa automyyjän ammattitutkintokoulutukseen ja johtamisen erikoisammattitutkintoon. Pitkällä aikavälillä näyttöjen järjestämislupa-asiaa pitää arvioida kriittisesti. Selkeä oikea suuntaus mielestäni on se, että eri tutkintojen järjestämislupien määrää pyritään mieluummin laskemaan kuin kasvattamaan. Joitain näyttöjä on järkevää edelleenkin ostaa yhteistyöverkoston kautta, jos kyseessä on vain tiettyä lyhytkestoista tilannetta ja tarvetta palveleva asia. Pitkällä aikavälillä tulee keskittyä ennemminkin tiettyihin koulutusaloihin, jotka palvelevat maakunnallista työllisyysstrategiaa. Keskittyminen tiettyihin koulutusaloihin

mahdollistaa myös syvällisemmän toiminnan ja laadun kehittämisen myös pedagogisissa asiakysymyksissä.

Kuten kaavioista näkyy, niin vuonna 2005 oppilaitosten kaikkien aikuiskoulutusten volyyymi oppilastyövuosina mitattuna oli noin 588. Tästä tutkintotavoitteisen koulutuksen osuus oli 435 ja muun koulutuksen 153 oppilastyövuotta. Tutkintotavoitteisen koulutuksen osuus koulutustoiminnasta opiskelijatyövuosina oli siis noin 75 %. Loppu 25 % muodostui täten valmentavasta, ohjaavasta ja kuntouttavasta – koulutustoiminnasta. Pirkon osuus ei-tutkintoon johtavassa koulutuksessa on huomattavan suuri. Syynä tähän lienee pitkäaikaistamistyöttömien suuri osuus Pirkon työvoimapolitiittisissa koulutuksissa. Ylä-Pirkanmaalla yleinen koulutustaso on muutenkin alhainen, ja tiettyihin työtehtäviin esimerkiksi teollisuudessa ei tarvita mitään tutkintoa, oikea asenne työntekoon riittää monesti. Lisäksi ei-tutkintotavoitteisten koulutusten suuri määrä Ylä-Pirkanmaalla selittyy sillä, että kokonaisia oppilasryhmiä on yksinkertaisesti vaikea saada kasaan. Täten yksittäiset opiskelijat suuntaavat monesti opiskelemaan tutkintotavoitteisesti esimerkiksi Tampereelle.

Kuten kaaviosta näkyy, niin koulutusaloista suurin volyymiltaan on sosiaali- terveys- ja liikunta-ala, jossa kaikki koulutukset huomioiden v. 2005 opiskelijatyövuosimäärä oli 325. Seuraavaksi suurimmat olivat matkailu-, ravitsemis- ja talousala 56, kulttuuriala 55,5, luonnontieteiden ala 43 ja tekniikan ja liikenteen ala 36. Volyymitarkastelua ei pysty tekemään täysin vertailukelpoisesti eri oppilaitosten ja koulutusalojen kesken, sillä osassa oppilaitoksissa esimerkiksi aikuisten opetussuunnitelmaperusteinen koulutus ja joissain tapauksissa myös näyttötutkintoperusteinen perustutkintokoulutus toteutetaan nuorten koulutuksen tulosalueen alaisuudessa. Tässä nykytilan kartoituksessa on keskitytty enemmän volyyymi-ajattelun kautta kuvailemaan tämänhetkistä aikuiskoulutusta muun muassa oppilaitoksittain ja tutkinnonaloittain. Syvällisempi toiminnan kuvaus ja analysointi tapahtuu vasta sen jälkeen, kun toiminta on saanut selkeän organisatorisen viitekehyksen toiminnalleen.

2.4 Aikuiskoulutuksen henkilöstön määrä, koulutustausta ja tehtävänimikkeet

TAULUKKO 6. Aikuiskoulutuksen henkilöstö

AIKUISKOULUTUKSEN HENKILÖSTÖ

	PIRTA	PIRKO	KAMIS	NAOL	TASTO	yhteensä
Päätoimiset opettajat	2	10			34	46
Näistä muodollisesti pätevät/koulutuksessa	2	5			34	41
Näistä NTM-tutkinnon suorittaneita/koulutuksessa	2	5	2		26	35
Näistä aikuiskoulutuksen opinto-ohjaajia	-	1			2	3
Näistä aikuiskoulutuksen erityisopettajia	1	1			1	3
Osa-aikaiset opettajat	30/NTM	2	2	11/ 3NTM	12	57
Tilapäiset tuntiopettajat/asiantuntijat (max 50 t/lukukausi)	40	10		15/ 2NTM	103	168
Muu henkilöstö: nimike ja määrä						0
Aikuiskoulutusjohtaja/päällikkö	1/NTM	1		1/NTM	1/NTM	4
Koulutussuunnittelija	3/1 NTM			1/NTM		4
Toimistonhoitaja, kanslisti	1			1		2
toimistosihiteeri, tiimisihteeri		4/1 NTM			2	6
mikrotuki		2				2
projektivastaavat/ESR hankepäällikkö		5				5
koulutussihiteeri					1	1
tiimiavustaja					2	2
vahtimestari					1	1
						380

(Lähde: Akpeda-kokous 16.1.2006.)

Aikuiskoulutuksen johtamista varten oppilaitoksissa on nimetty aikuiskoulutusjohtaja /-päällikkö Kaolia lukuun ottamatta, missä aikuiskoulutustoiminnasta vastaa rehtori. Aikuiskoulutusjohtajat vastaavat oppilaitoksissa aikuiskoulutuksen asiantuntijuudesta sekä koulutus- ja muiden palveluiden kehittämisestä, markkinoinnista, myynnistä, yksikköjensä kokonaistoiminnasta, taloudellisesta tuloksesta ja opetustoiminnasta. Aikuiskoulutusjohtajat toimivat aikuiskoulutuksen henkilöstön esimiehenä niissä oppilaitoksissa, joissa aikuiskoulutuksella on omaa henkilöstöä. Lisäksi

aikuiskoulutusjohtaja vastaa esim. Pirkossa myös pedagogisesta johtamisesta nuorten koulutuksen tulosalueen opettajien kohdalla niitten koulutusten osalta, joiden järjestäjänä on aikuiskoulutusyksikkö.

Johtamisen lisäksi myös opetustoiminta on organisoitu eri oppilaitoksissa eri tavalla. Kaolissa ei toiminnan vähäisyyden vuoksi aikuiskoulutuksella ole omaa henkilöstöä. Naolissa ei ole omaa aikuiskoulutuksen opetushenkilöstöä, vaan tutkinnoista ja koulutuksista vastaavat aikuiskoulutuspäällikkö yhdessä koulutussuunnittelijan ja kulloisenkin oppilaitoksen opettajan/opettajien kanssa. Nokialla osa-aikaisia ja tilapäisiä opettajia on noin 25 per vuosi. Pirkossa aikuiskoulutusyksiköllä on noin 10 päätoimista opettajaa ja lisäksi osa-aikaisia ja määräaikaisia tuntiopettajia, projektivastaavia yhteensä noin 15 opettajaa vuositasona. Pirtan aikuiskoulutusyksiköllä on kaksi omaa opettajaa, minkä lisäksi aikuiskoulutusta toteuttavat osa-aikaisesti 30 oppilaitoksen opettajaa. Taston aikuiskoulutusyksikössä on oma aikuiskoulutukseen erikoistunut opetushenkilöstö, yhteensä noin 35 henkilöä. Lisäksi Tastolla on osa-aikaisia sekä määräaikaisia tuntiopettajia yhteensä noin 115 kpl per vuosi. Yhteensä laskettuna eri oppilaitoksilla on aikuiskoulutuksessa päätoimisia opettajia noin 45 kpl ja projektivastaavia, osa-aikaisia ja tilapäisiä tuntiopettajia yhteensä noin 230.

Tutkittaessa opettajien pedagogista pätevyyttä, niin tilanne on erittäin hyvä. Vajaasta 50 päätoimisesta opettajasta pedagoginen pätevyys on yli 40 henkilöllä. HUOM: Luvussa ovat mukana myös ne, jotka ovat vielä ope-koulutuksessa. Selkeä Akpeda-työryhmässä tehty linjaus on, että kaikki vakituiset päätoimiset opettajat suorittavat ope-pätevyyden jollain aikavälillä. Uudet määräaikaiset opettajat eivät myöskään saa vakituista virkaa ilman opettajan pedagogista pätevyyttä. Linjaus tuntiopettajien ja osa-aikaisten suhteen on se, että opetettavassa aineessa pitää olla suoritettuna koulutusalan ylin tutkinto tai jollei sitä ole, niin kyseisellä henkilöllä on oltava erittäin pitkä työkokemus opetettavassa erikoisalassaan. Tämä Akpeda-työryhmän linjaus on helposti toteutettavissa Tampereella ja lähikunnissa, mutta seutukunnan syrjäosissa, kuten esimerkiksi Virroilla, muodollisesti pätevien opettajien saaminen on monesti erittäin vaikeata. Asia korostuu tietyillä koulutusaloilla, esimerkiksi tietotekniikassa, jossa kärjistäen voisi sanoa, että yksikään pedagogisesti muodollisesti pätevä opettaja ei varmasti toimi opetustehtävissä huonon palkkatason takia. Vaikka tiettyjä haasteita onkin siis pätevien opettajien rekrytoinnissa, niin pääsääntöisesti opettajien pätevyys-asia tulevan koulutus konsernin aikuiskoulutuksen tulosalueella ei ole erityisen ongelmallinen vielä, mutta paineita lähitulevaisuudessa tuo se seikka, että jos

jossakin koulutuksessa yksikin opettaja on ilman pedagogista pätevyyttä, niin se vähentää pisteitä kokonaisvertailuissa esimerkiksi työvoimapolitiittisissa tarjouskilpailuissa.

Tutkittaessa eri oppilaitosten aikuiskoulutuksen opinto-ohjaajien ja erityisopettajien määrää, niin kokonaisluku asettuu kuuteen, mikä on yllättävän suuri lukumäärä. Lisäksi tällä hetkellä koulutuksessa on muutamia opettajia, joten lukumäärä kasvaa noin kymmeneen muutaman vuoden sisällä. Erityyppisten ohjausmenetelmien osaamisen tarve opettajilla kasvaa varmasti lähitulevaisuudessa, ja ei-tutkintotavoitteinen täydennyskoulutus uskoakseni riittää useimmille opettajille. Tutkittaessa näyttötutkintomestariaasiaa tilanne on kiitettävä. NTM-koulutuksen on suorittanut yhteensä 75 henkilöä, joista aikuiskoulutusjohtajia on 4, päätoimisia tuntiopettajia on 35, osa-aikaisia ja tilapäisiä opettajia 33, sekä koulutussuunnittelijoita ja toimistosihteereitä yhteensä 3. Muuta henkilöstöä aikuiskoulutuksella on yhteensä noin 25 kpl. Henkilöt työskentelevät toimisto-, koulutussuunnittelu-, mikrotuki-, ja tilapalvelutyötehtävissä. Yhteenlaskettu henkilöstömäärä aikuiskoulutuksen tulosalueella on noin 380. Tässä luvussa on mukana työtehtävästä riippumatta koko henkilöstö, olipa työsuhteen perustana päätoimisuus, osa-aikaisuus, määräaikaisuus, tai vakinainen virka/ toimi.

2.5 Aikuiskoulutuksen strateginen suunnittelu

TAULUKKO 7. Aikuiskoulutuksen strateginen suunnittelu

AIKUISKOULUTUKSEN STRATEGINEN SUUNNITTELU

	PIRTA	PIRKO	KAMIS	NAOL	TASTO
Aikuiskoulutusstrategia (tai vast.):	-	On	-	keh.suunn. 2005/valm.	osana opiston strategiaa/valm.
Pedagoginen strategia (tai vast.):	valm.	valm.	laatukäsikirjassa, opsin osana 2005	valm.	osana opsin yhteisessä osassa 2004/valm.
Henkilökohtaistamisen strategia (tai vast.):	valm.	valm.	-	näyttösuunnitelmissa 2004/valm.	valm.
Näyttötutkintostrategia (tai vast.):	-	valm.	-	näyttösuunnitelmissa 2004/valm.	2004
Näyttötutkintoihin valmistavien					
koulutusten opsien yhteinen osa (tai vast.):	2002/valm.	valm.	-	2004/valm.	2004
Tieto- ja viestintätekniikan opetus käytön strategia (tai vast.):	2002	2002	-	Tietostrat. kaupungin opetustoimi 2003	2003

(Lähde: Akpeda-kokous 16.1.2006.)

Aikuiskoulutusta koskeva strateginen suunnittelun taso vaihtelee oppilaitosten kesken. Yleisesti ottaen voi todeta strategisen suunnittelun olevan heikolla tasolla. Moni asia on valmisteilla, mutta toteutus tapahtunee vasta vuonna 2007 ja siitä eteenpäin. Yleisesti ottaen strateginen suunnittelu on toteutettu osana nuorten koulutuksen strategista suunnittelua, Tastoa ja Pirkoa lukuun ottamatta. Aikuiskoulutuksen omaa kokonaisstrategiaa ei ole nähdäkseen missään oppilaitoksessa. Tämä on mielenkiintoinen seikka, ja vahvistaa käsitystä siitä, että aikuiskoulutus koetaan tällä hetkellä osaksi nuorten koulutusta, vaikka Kaolia lukuunottamatta jokaisessa oppilaitoksessa tällä hetkellä on aikuiskoulutus omana tulosalueenaan. Toisin ilmaistuna aikuiskoulutus ei ole onnistunut saamaan kovin vahvaa toiminnallista asemaa ao. oppilaitoksissa, Tastoa ja Pirkoa lukuun ottamatta. Eli aikuiskoulutuksen voi todeta olevan pääsääntöisesti ”toisen asteen aikuiskoulutusta” eikä samantyyppistä asemaltaan kuin se on niihin erikoistuneissa oppilaitoksissa kuten esimerkiksi Takissa ja muissa aikuiskoulutuskeskuksissa. Tämä arviointi perustuu tietenkin tämänhetkiseen tilanteeseen, ja nämä seikat on saatava korjattua vuoden 2007 aikana, jotta aikuiskoulutus löytää sen aseman, joka sille vuoden 2007 alusta lähtien annetaan, eli se on oma itsenäinen oppilaitoksensa koulutus konsernissa, ja jolla on oma rehtorinsa ja apulaisrehtorinsa.

Aikuiskoulutuksen pedagogiset linjaukset sisältyvät TASTOlla näyttötutkintoihin valmistavien koulutusten opetussuunnitelmien yhteiseen osaan. KAOLilla on oppilaitoksen pedagoginen strategia laatukäsikirjassa, osana opsia. Näyttötutkintojen ja henkilökohtaistamisen strateginen suunnittelu on asioiden kuvauksen tasolla olemassa oppilaitoksissa näyttötutkintojen järjestämissuunnitelmissa ja TASTOlla koulutuksen järjestäjän näyttötutkintomallissa. Näyttötutkintoihin valmistavien koulutusten opetussuunnitelmien yhteinen osa on vahvistettuna TASTOlla, muilla oppilaitoksilla se sisältyy nuorten koulutuksen (opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen) yhteiseen osaan tai on valmisteilla. Tieto- ja viestintätekniikan opetus käytön strategia on vahvistettuna kaikilla oppilaitoksilla, KAOLia lukuun ottamatta.

Mielenkiintoinen ja huomioitava asia on myös se, että aikuiskoulutuksen pedagoginen strategia on tällä hetkellä Kamiksessa laatukäsikirjassa, opsin osana (tehty vuonna 2005), ja Tastossa osana opsin yhteisessä osassa (tehty vuonna 2004/valm). Muissa oppilaitoksissa asia on valmisteilla, eikä tietenkään asialle kannata tehdä enää mitään vuoden 2006 aikana, vaan odottaa konsernin alkua, ja alkaa sitten tehdä yhteistä pedagogista strategiaa palvellen koko aikuiskoulutuksen tulosaluetta.

Mielestäni strateginen suunnittelu ja sitä kautta tulevien hyvien käytäntöjen käyttöönotto on aikuisopiston vuoden 2007 keskeisimpiä haasteita. Itse näen strategisina painopistealueina aikuiskoulutuksen kokonaisstrategian suunnittelun, pedagogisen strategian suunnittelun ja henkilökohtaistamisen strategian suunnittelun. Nämä asiat on saatava hyvälle mallille, jotta aikuiskoulutuksella on mahdollisuus kilpailla muiden koulutuksenjärjestäjien kanssa. Kysymys on täten myös kilpailukykytekijästä, jolla pystytään vakuuttamaan eri rahoituslähteet siitä, että konsernin aikuiskoulutustoiminta on laadukasta, asiakaskeskeistä ja pitkäkestoista.

2.6 Aikuiskoulutuksen nykytilan yhteenvetoa ja analysointia

Akpeda-työryhmä teki tammikuussa 2006 kokouksessaan SWOT-analyysin tarkastellen aikuiskoulutustoimintaa nykyisessä toimintaympäristössä nostoen esille sisäiset toiminnan vahvuudet ja heikkoudet, sekä ulkoisista tekijöistä johtuvat uhat ja mahdollisuudet.

VAHVUUDET

- Aikuiskoulutusta on kaikissa oppilaitoksissa – pohja yhteiselle kehittämiselle on
- Aikuiskoulutuksen strateginen suunnittelu on vähintään valmisteilla kaikilla
- Laatujärjestelmät vähintään valmisteilla kaikilla
- Aikuiskoulutuksella oma johtaja (pedagoginen kehittäminen) kaikissa oppilaitoksissa, Kamista lukuun ottamatta
- Aikuiskoulutuksen vakinainen henkilöstö on osaavaa (pedagoginen pätevyys, NTM)
- Aikuisten näyttötutkinnot ovat käytössä - osaamista näihin on
- Valmistavan koulutuksen opetussuunnitelmat on pääosin vahvistettu eri näyttötutkintoihin
- Monialaisuus – tutkintoja tarjolla runsaasti
- Monipuolisesti muuta aikuiskoulutusta tarjolla
- Työelämälähtöisyyden merkitys tutkinnoissa ja koulutuksessa tiedostetaan ja se toteutuu monin tavoin
- Hyvät oppimisympäristöt
- Työelämän kehittämis- ja palvelutoimintaa on oppilaitoksissa

- Aikuiskoulutukseen profiloituneita opiskelun tukipalveluja on tarjolla

HEIKKOUEDET

- Aikuiskoulutustoiminta on eri laajuista ja sen kehittäminen on eri vaiheissa oppilaitoksissa
- Strateginen suunnittelu ja johtaminen osalla alkuvaiheessa
- Organisoinnin erilaisuus – pedagoginen johtaminen ja kehittäminen
- Osittainen ”uskon puute” aikuiskoulutukseen
- Kaikissa oppilaitoksissa ei ole aikuiskoulutuksella omaa vakinaista henkilöstöä tai sitä on liian vähän
- Työsuhteen ehdot erilaiset (NK/AK)
- Ei osata hyödyntää kaikkea osaamista
- Henkilöstön kehittäminen ei ole kaikilla suunnitelmallista eikä tavoitteellista
- Aikuiskoulutusta toteutetaan osittain nuorten koulutuksen yhteydessä
- Henkilökohtaistaminen osalla alkuvaiheessa
- Paljon tutkintoja – liiallinen hajonta esimerkiksi kehittämistä ajatellen
- Volyymi on monissa tutkinnoissa liian pieni – ei mahdollista joustavaa tarjontaa ja koulutusratkaisuja eikä kehittämistä
- VOS-paikkoja liian vähän (sekä pt että ammatillinen lisäkoulutus), oppisopimuksia liian vähän
- Yritysasiakkaiden palvelutarpeeseen ei pystytä aina vastaamaan
- Työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta osalla alkuvaiheessa
- Erityisryhmien opetus alkuvaiheessa
- Verkkopedagogiikka ja verkko-opintojen käyttö eri vaiheissa
- Aikuiskoulutusopiskelijoiden palveluja ei ole systemaattisesti kehitetty

MAHDOLLISUUDET

- Ammatillisen aikuiskoulutuksen lisääntyvä tarve yhteiskunnassa: ikärakenteen muutos, työvoimapula, uudet alat, ammattitaitovaatimusten muuttuminen
- Konsernissa yhteinen aikuiskoulutuksen tulosalue - keskittyminen ja erikoistuminen aikuiskoulutukseen ja sen kehittämiseen – erottautuminen tunnetuksi
- Hyvä aluetuntemus - työelämäläheisyys ja aluekehittäminen toiminnan lähtökohtina
- Strateginen suunnittelu ja johtaminen koko ak:lle, toimivat prosessit, laatu
- Aikuiskoulutuksen koulutusalaakohtainen organisoituminen – pedagoginen kehittäminen
- Aikuiskoulutukseen oma pätevä henkilöstö ja sen jatkuva kehittäminen
- Suuri koulutus konserni – vos -paikkoja lisää aikuiskoulutukseen, maksupalvelutoiminta kasvaa, volyymi lisääntyy, rahoitusmuotojen tasapaino löytyy
- Asiakkaat arvostavat monialalaista, maakunnallista konsernin aikuiskoulutusta
- Verkostoituminen muun alueen aikuiskoulutuksen kanssa – ennakointi, profiloituminen /yhteistyö
- Maakunnallisuus – koulutustarjonta laajalle, sähköiset välineet monipuoliseen käyttöön – saavutettavuus opiskelijalle
- Opiskelijoille laadukkaat, toimivat tutkinnon suorittamis- ja koulutusratkaisut, valinnan mahdollisuus – toimiva kolmivaiheinen henkilökohtaistaminen
- Erityisryhmien koulutus uudeksi tehtäväksi – ammatillinen erityisopetus, ohjaava, valmentava ja kuntouttava, mamu
- Uudet tuotteet ja palvelut, ”valkoisten kohtien” löytäminen
- Työelämän osaamisen kehittämistarve kasvaa - työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta voimakkaaseen kasvuun

UHAT

- Aikuiskoulutuksen ylitarjonta alueella/ kova kilpailu
- Ei saada lisäpaikkoja koulutuksen järjestämislupa
- Ei saada työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää koulutuksen järjestämislupa
- Ei saada valmentavan ja kuntouttavan opetuksen paikkoja koulutuksen järjestämislupa
- Hankerahoitus päättyy
- Asiakkaat eivät tunne uutta konsernia
- Konsernin aikuiskoulutuksen alueellinen hajanaisuus – ei synny toimivaa koulutusalaakohtaisesti organisoitua kokonaisuutta
- Strategian jalkauttaminen ei onnistu
- Toimintayksiköiden erilainen historia ja toimintakulttuuri – toimijoiden muutosvastarinta
- Ei osata hyödyntää erilaista osaamista
- Motivaation puute
- Osaavien opettajien puute ja työsuhteen ehtojen erilaisuus – aikuiskoulutukseen ei saada riittävää määrää omaa, pätevää henkilöstöä – ei kehittämistä, ei laatua
- Innovaatioita ei synny
- Henkilökohtaistaminen tutkinnoissa ja koulutuksessa ei toteudu
- Tukipalvelujen tarvetta ei tunnisteta/ tukipalveluja ei ole riittävästi
- Työelämän osaamisen kehittämistarpeisiin ei pystytä vastaamaan – toimivien prosessien ja henkilöstön osaamisen puute

Mietittäessä SWOT-analyysiä kokonaisuutena, niin toimintaa voi tarkastella vielä jaoteltuna talousasioihin, asiakassuhteisiin, aikuiskoulutusprosesseihin ja henkilöstöön nähden.

Talous

Rahoituspohja on joissakin oppilaitoksissa liian kapea ja tästä johtuen toiminnan volyymi liian pieni aikuiskoulutuksen pedagogisen toiminnan kehittämiseen. Esimerkiksi Pirkon tulopohja on liikaa työvoimapolitiittisten koulutusten varassa, ollen joinain vuosina jopa 60 % kokonaisvolyyymistä. Oppilaitosten vos -rahoitteisista perustutkintopaikoista on liian pieni osuus määritetty näyttötutkintoperusteisiksi, jolloin aikuiset suorittavat tutkintoja nuorten ryhmissä ops-perusteisessa koulutuksessa. Esimerkiksi Pirkolla ja Naolilla näitä vos-näyttöpaikkoja on yhtensä vain 20, Kangasalalla ei yhtään. Paras tilanne on Tastolla, jolla näitä paikkoja on yli 150. Kriittinen menestystekijä aikuiskoulutuksen tulosalueelle vuonna 2007 onkin se, että kyseiset paikat tulevat täytetyksi 100 %, ja se, että myös tietyt aikuisten opetussuunnitelmaperusteiset koulutukset siirtyvät aikuisopiston tulosalueen alaisuuteen. Ennakkokaavailuissa on tullut esiin, että jopa 100 opiskelijaa mahdollisesti siirretään nuorten puolelta aikuisopiston alaisuuteen. Tämä olisi erittäin tervetullut asia aikuisopiston taloudellisen vakauden luomiseksi.

Oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksia ei hyödynnetä tällä hetkellä kokonaisuutena riittävästi. Tämänhetkiset opso-volyymit ovat melko pieniä, ja esimerkiksi Tampereella koulutuksia on todella vähän toimintaympäristöön verrattuna. Toisaalta Ylä-Pirkanmaan pieniin volyymeihin yhtenä osatekijänä on se, että oppisopimus ei ole ollut se perinteinen rekrytointikanava yrityksiin ja kuntiin, eikä oppisopimuksen mahdollisuuksia tunneta vieläkään kovin hyvin. Opso-koulutusten osalta tulevassa koulutuskonsernissa ollaan mielenkiintoisessa tilanteessa, sillä Opso-keskus on yksi kolmesta tulosalueesta konsernissa. Opso-keskuksen puitesopimukseen piiriin, ainakin vielä, kuuluvat myös aikuiskoulutuksen pahimmat kilpailijat, muun muassa Takk ja Tao. Tähän asiaan on saatava jokin ratkaisu vuoden 2007 aikana, sillä olisi melko mielenkiintoinen ja erikoinen tilanne, jos Opso-keskus myöntää rahoituksen esim. Takille Tampereella järjestettävään laitoshuoltajan ammattitutkintokoulutukseen, eikä koulutuksenjärjestäjä ole samaan koulutuskonserniin kuuluva aikuisopisto, jolla on siihen omat kouluttajat ja järjestämisluvat ovat kunnossa. Tämä asia on herättänyt kummastelua myös laajemmin, ja asiaan tulee varmasti jokin muutos vuoden 2007 aikana.

Erityisenä kehittämistehtävänä talouspuolen tulopuolella vuonna 2007 näen maksullisen palvelutoiminnan osuuden kasvattamisen. Maksullinen palvelutoiminta on tällä hetkellä melko vähäistä, osassa oppilaitoksissa sen ollessa käytännössä olematonta. Yrityskoulutuksien myynti on haasteellista, mutta mahdollista. Tuotteen on oltava kunnossa, ja koulutusten on oltava räätälöityjä

täsmäkoulutuksia, jotta asiakaspintaa voi laajentaa. Maksullisen palvelutoiminnan osuutta on mietittävä tarkoin aikuiskoulutusstrategiassa. Lisäksi kyseisissä koulutuksissa on pohdittava esimerkiksi sitä seikkaa, että löytyykö omasta organisaatiosta tarpeeksi ”hyviä” kouluttajia kyseisiin koulutuksiin, vai saavutetaanko paras tulos esimerkiksi verkostotyön avulla. Maksullisessa palvelutoiminnassa on täten kaikki mahdollisuudet tulopohjan kasvattamiseksi. Tämä on erittäin tärkeä seikka, työvoimapolitiisessa koulutuksessa kilpailu kiristyy koko ajan, hanketoiminta vähenee nykyisestä jopa puoleen vuonna 2008. Lisäksi OPM on määritellyt omaehtoisen ammatillisen koulutuksen resurssit jo vuoteen 2009 asti; niiden ollessa edelleenkin melko pienet. Vuonna 2007 talousasiat ovat täten suurten haasteiden edessä. Tulopuoli on saatava vakaammaksi, ja sikäli on hyvä, että vos-perustutkintopaikkojen lukumäärä kasvaa noin sadalla nykyiseen tasoon verrattuna. Lisäksi oppisopimusvolyymi tulisi saada vähintään kaksinkertaiseksi vuoden 2006 tasoon verrattuna. Myös maksullinen palvelutoiminta on saatava hyvälle kasvu-uralle.

Asiakkaat ja asiakaslähtöisyys

Vahvuksina on selkeästi havaittavissa, että asiakaslähtöisyyden merkitys ymmärretään kaikissa aikuiskoulutusyksiköissä. Toiminta on monialaista ja monipuolista. Toisaalta volyyymi monissa tutkinnoissa ja koulutuksissa on liian pieni, jolloin ei ole mahdollista, että tarjonta on joustavaa tarjontaa ja koulutusratkaisuja löytyy kaikille asiakkaille.

Haasteina suhteessa asiakkaisiin on se, että kaikki oppilaitokset eivät pysty tarjoamaan tutkintoja näyttötutkintoperusteisesti. OPM:n myöntämä työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta on osalla oppilaitoksista vielä täysin alkuvaiheessa. Yritysasiakkaiden palvelutarpeeseen ei aina pystytä vastaamaan, ja verkostoituminen on osin puutteellista. Yritysasiakkaiden koulutustarpeiden tyydyttäminen on mielestäni yksi keskeisimpiä tehtäviä vuonna 2007. Rahoituslähteitä on monia, kuten oppisopimus, hankerahoitus ja maksullinen palvelutoiminta, mutta tämän asiakasryhmän haltuunottaminen on todellinen haaste. Kuten jo aiemmin toin esille, niin tuotteen on oltava kunnossa ja epäonnistumisia ei saa tulla. Yrityskoulutuksissa tullaan vielä yhden mielenkiintoisen haasteen eteen, sillä monet rahoituslähteet ohjaavat toimintaa tutkintotavoitteisiin koulutuksiin, jolloin koulutus pyritään järjestämään niin, että siinä pitää huomioida yrityksen täsmäkoulutustarpeet ja tutkinnon perusteet. Kuten jo aiemmin ilmaisin, niin yritysasiakkaiden palvelutarpeen tyydyttäminen ja koulutuskonseptin luominen tälle asiakassegmentille on yksi keskeisimpiä haasteita vuonna 2007.

Mahdollisuuksina asiakaskannan kasvattamiseen ja yhteistoiminnan syventämiseen näen erityisesti konsernin maakunnallisuuden, sen mukanaan tuoman koulutustarjonnan monipuolisuuden ja valinnanmahdollisuuden. Lisäksi on huomionarvoista, että monessa oppilaitoksessa asiakaskunta on jo erittäin vakiintunutta. Tärkeänä mahdollisuuksien kasvattamisen mahdollistajana näen myös uudet opetusmenetelmät, joista esimerkkinä verkkopohjaiset oppimisalustat, kuten esimerkiksi Moodle ja PedaNet.

Prosessit

Aikuiskoulutusta ajateltuna prosessina, niin tilastojen kautta on helppo todeta aikuiskoulutustoiminnan olevan hyvin eri laajuista eri oppilaitoksissa ja myös sen kehittäminen vaihtelee oppilaitoksittain hyvin paljon. Keskeinen haaste on myös tutkintojen hajanaisuus, runsaus ja se, että palvelevatko tutkinnot Pirkanmaan työntajia niin, että aikuiskoulutuksen tulosalue pystyy kouluttamaan hyviä ja uusia työntekijöitä maakuntaan. Vanhoihin tutkintoihin on helppo jäädä kiinni, mutta kannattaako jotain samaa koulutuslinjaa ylläpitää vuodesta toiseen vain sen takia, että opettajilla on töitä, vaikka valmistuneille ei löydy töitä, ja hakijoita on vähän. Esimerkiksi mielestäni kaupan ja hallinnon alalla muutoksia on tullut muutaman vuoden kuluessa. Tradenomit ovat jo vallanneet suurimman osan kaupan ja hallinnon työtehtävistä, ja nuorisoasteen koulutuksessa uusia merkonomi-opiskelijoita on erittäin vaikea saada. Toisaalta löytyykö sellaista ajattelua ja intoa uuteen prosessiin, että lähdetään kehittämään jotain aivan uutta? Tällä hetkellä työnantajat kaipaavat jatkuvasti uusia työntekijöitä sosiaali- ja terveystieteille sekä metallipuolelle. Ylä-Pirkanmaalaiset työnantajat ovat tehneet jo rekrytointimatkan Kiinaan tuodakseen sieltä osaavaa työvoimaa, koska työntekijöitä ei pystytä kouluttamaan riittävää määrää nuoriso- eikä aikuiskoulutuspuolella.

Yhtenä seikkana haluan haasteena nostaa vielä esille, että ehkä keskeinen aikuiskoulutuksen kokonaisprosessin suunnittelua vaikeuttava tekijä on toiminnan tämänhetkinen toiminnallinen ja alueellinen hajanaisuus. Prosesseja on vaikea toteuttaa ja kehittää, jos toiminta ei ole vakiintunutta, keskitetysti johdettua ja hallintoa, innovatiivista, ja eteenpäin pyrkivää. Vaikka haasteita vuodelle 2007 riittää, niin mahdollisuuksia on myös paljon. Toimivilla yksiköillä on hyvä ja vakiintunut aluetuntemus työelämälähtöisyyden ja aluekehittämisen lähtökohdiksi. Verkostoituminen alueen muiden aikuiskouluttajien kanssa luo varmasti uusia mahdollisuuksia toimintavolyymien kasvattamiseksi. Ennakointityö on erittäin tärkeä, jolla pystytään profiloitumaan innovatiiviseksi ja ajan tasalla olevaksi koulutuksen järjestäjäksi.

Jotenkin näen, että aikuiskoulutus pitäisi pystyä prosessoimaan vuonna 2007 kolmivaiheisen henkilökohtaistamisen kautta. Kolmivaiheisuus on prosessoitu hyvin selkeästi ja tehtävät, vastuut sekä velvollisuudet on määritelty kattavasti. Aikuiskoulutustoiminnan vaiheistaminen on hyvä viedä ensin läpi näyttötutkintoihin valmistavissa koulutuksissa, ja sen jälkeen siirtää malli myös muihin koulutuksiin.

Henkilöstö

Vahvuuksina mukaan tulevien oppilaitoksien aikuiskoulutusyksiköillä on osaava henkilöstö. Vajaasta 50 päätoimisesta opettajasta pedagoginen pätevyys on yli 40 henkilöllä. (HUOM: Luvussa ovat mukana myös ne, jotka ovat vielä ope-koulutuksessa.) Akpeda-työryhmän kannanotoissa tuotiin myös esille, että opettajakunta on aikuiskoulutukseen erikoistunutta, motivoitunutta, innovatiivista ja koko ajan uusista pedagogisista mahdollisuuksista kiinnostuneita.

Tutkittaessa näyttötutkintomestariasiaa tilanne on kiitettävä. NTM-koulutuksen on suorittanut yhteensä 75 henkilöä. Opintojen tukipalvelupuolella tilanne on myös kiitettävä. Tutkittaessa eri oppilaitosten aikuiskoulutuksen opinto-ohjaajien ja erityisopettajien määrää, niin kokonaisluku asettuu kuuteen, mikä on hyvä lukumäärä. Myös muun henkilöstön osaaminen eli mikrotuki-, taloushallinto-, toimistopalvelut -henkilöiden on Akpeda-työryhmän mielestä erittäin hyvällä tasolla. Joten nykyisen henkilöstön osaaminen ja motivaatio on kohdallaan. Suurimpana tulevaisuuden haasteena näen sen, että miten saada uutta henkilöstöä palvelukseen toiminnan mahdollisesti kasvaessa. Erityisesti uusien opettajien rekrytoinnissa voi tulla hankaluuksia. Opetusala ei palkkatasollisesti ole sieltä kärkipäästä. Ei ole tarjolla optioita eikä Lapin laskettelureissuja ”firman piikkiin”.

Opetusala on kutsumustyötä ja onneksi osaavaa uutta henkilöstä on mahdollista pystyä rekrytoimaan ainakin Tampereella ja sen lähikunnissa, mutta Pirkanmaan syrjäalueilla rekrytointiongelmia on totta tällä hetkellä, eikä usko tilanteen paranevan kovin helposti. Lisäksi on mielenkiintoista pohtia seikkaa, että miten opettajakunta alkaa liikehtiä koulutus konsernin sisällä, eli onko konsernissa myös kilpailua hyvistä opettajista nuorisokoulutuksen tulosalueen ja aikuiskoulutuksen tulosalueen kesken. Seikka jää nähtäväksi ensi vuonna, ja tärkeänä seikkana on varmasti se, että miten työehtosopimusasia ratkeaa, eli noudatetaanko kummallakin tulosalueella samaa työehtosopimusta vai tuleeko aikuiskoulutuspuolelle kokonaistyöaikaan perustuva

palkkausjärjestelmä, jolloin palkka on suurempi kuin nuorisokoulutuksen tulosalueella, mutta opettajien kesäloma on vain noin kuukauden mittainen.

Yhteenvetona tästä aikuiskoulutuksen nykytilan kuvauksesta voi mielestäni todeta, että tarkastelulähtökohta on tapahtunut pääsääntöisesti numeeristen faktojen pohjalta. Koko valmisteluprosessin ajan olen pitänyt mielessäni annetun tehtäväkuvauksen eli ”*Pedagogisen kehittämisen työryhmän aikuiskoulutusjaoksen eli Akpeda -työryhmän tehtävänä on tarkastella asiaa aikuiskoulutuksen pedagogisen toiminnan ja sen kehittämisen näkökulmasta.*”

Valmisteluvaihe on ollut hyvin työntäyteinen, ja syvällisempi toiminnan analysointi ei ole ollut ajallisista reunaehdoista johtuen realistista valmisteluprosessin aikana. Pedagoginen toiminta on kuvattu kattavasti ja laajasti, ja jonkin verran on pystytty myös pohtimaan pedagogista kehittämistä. Varsinainen kehittämistoiminta alkaa vasta vuonna 2007, kun toiminta on lähtenyt hyvään käyntiin, ja tietyt henkilöt on saatu nimitettyä tehtäviinsä. Esimerkiksi aikuiskoulutusopistolle valittavan apulaisrehtorin rooli pedagogisen toiminnan kehittäjänä on aivan ratkaiseva.

Valitettavasti oppimiskäsitykset –asiakokonaisuus jäi varsin vähälle huomiolle eri keskusteluissa. Pyrin omiin opintoihini liittyen nostamaan keskustelua oppimiskäsityksistä, aikuiskoulutuspedagogiikasta seikoista; katsantokantana minulla olisi ollut näissä keskusteluissa hyvin käytännönläheinen, mutta näissä asioissa ei tapahtunut edistystä valmisteluprosessin aikana ollenkaan. Yhtenä syynä oli lähinnä se, että valmisteluprosessin aikana opettajia ei varsinaisesti kuultu kertaakaan eivätkä he olleet edustettuina Akpeda-työryhmässä. Vaikka siis tietyt aikuisopettamiseen keskeisesti liittyvät asiaseikat jäivät taka-alalle valmisteluprosessin tässä vaiheessa, itse pohdin koko ajan omiin opintoihini liittyen niitä kriteereitä ja edellytyksiä, joista muodostuu hyvä aikuisopettajuus, ja eli kuka henkilö on ”hyvä aikuisope” ja mitä työtehtäviä hänelle kuuluu.

3 HYVÄN AIKUISOPETTAJAN/ AIKUISOPETTAJUUDEN KRITTEERIT JA TYÖNKUVAN MUODOSTUMINEN

Yhden pedagogisen painopisteen, jota olen halunnut kuljettaa koko tämän konserniin liittyvän hallinnollisen ja taloudellisen valmisteluprosessin sekä kehittämishanketyöni ajan, on aikuisopettaminen ja aikuisopettajuus, sekä niihin liittyvien käsitteistöjen tarkentaminen, arvottaminen ja ymmärtäminen.

Tässä kehittämishankkeeni kappaleessa pohdin ja yritän selvittää hyvän aikuisopettajan ja aikuisopettajuuden kriteereitä, joita PIRKOSSA voitaisiin alkaa käyttämään 1.1.2007 alkaen.

Peruskysymyksiä tässä pohdinnassani ovat, että

- 1.) Mitkä työtehtävät kuuluvat hyvälle aikuisopettajalle?
- 2.) Mitä pedagogisia perusvalmiuksia hänellä pitää olla?

Pohdintani perustuu omiin kokemuksiini aikuiskouluttajana ja aikuiskoulutusjohtajana, teoreettiseen viitekehykseen oppimiskäsityksistä ja uudempaan tutkimusmateriaaliin 2010-luvun opettajuudesta.

3.1 Behaviorismi hallitsee opettajan urani alkutaipaleella

Opettajaurani alkuaikoina toteutin opettajuutta behavioristisesta näkökulmasta lähtien. Opettamiseni tapahtui opettajakeskeisesti. Opetussuunnitelma oli opetuksen ohjenuora, jota piti noudattaa tunnontarkasti eikä siitä saanut poiketa eikä sitä saanut tulkita ominpäin, ainakaan ilman rehtorin lupaa. Valmistauduin opetukseeni huolellisesti ja mietin ennakkoon tarkan tuntikehyksen koko kurssin ajaksi enkä pääsääntöisesti sallinut siihen poikkeuksia, vaikka opiskelijoilta sellaisia toiveita joskus tuli. Oppimistulokset arvioin kokeiden perusteella eikä oppimistuloksista keskusteltu sen enempää vaan tarvittaessa oppilas teki uusintakokeen. Koin että opetan omaa aineitani ja vastaan siitä enkä hahmottanut eri kurssien muodostamaa kokonaisuutta kovin hyvin. Täten koin olevani oman oppiaineeni itsenäinen asiantuntija. Keskeinen tavoitteeni opetuksessani oli tiedon jakaminen ja vastavuoroisesti opiskelijan rooli oli passiivinen valmiin tiedon vastaanottaja.

90-luvun alan kirjallisuudessa samat, myös omiin havaintoihini perustuvat seikat aikuiskouluttajan roolista opetuksessa tulevat esille. Ongelmat tosin tiedostetaan, mutta ratkaisukeinoja niihin ei vielä pääsääntöisesti oltu löydetty. Ongelmina kirjallisuudessa mainitaan muun muassa Engeströmin (1992) mukaan seuraavat seikat: a.) valtaosa opetuksesta suunnitellaan ja toteutetaan oman toimen ohella, b.) opetettavat sisällöt ja opettajat vaihtuvat jatkuvasti, ja käytänteet ovat hyvin epäjohdonmukaisia, c.) yhteistoiminnallisuus puuttuu, d.) opettajien opetustaito on vajavainen; didaktisesti ajattelevat opettajat puuttuvat; opettaja ei näe opiskelijaa aktiivisena tiedonsaajana, vaan passiivisena kuuntelijana, ja e.) opetuksen ulkoisten ja sisäisten tekijöiden välillä vallitsee ristiriita (Engeström 1992, 12–17).

Joitain kehittämisajatuksia kirjallisuudesta kuitenkin löytyy. Engeström (1992) toteaa, että opettajien koulutusta pitää lisätä, kurssien eri aineiden muodostamia kokonaisuuksia pitää pystyä hahmottamaan yhteistoiminnallisesti, pitää luoda yhteinen suunnittelu- ja arviointikieli opettajille ja koulutuksen suunnittelijoille, sekä ehkä tärkeimpänä, tuodaan esille, että opetuksen sisäiset tekijät on nostettava keskeiseen asemaan opetustyössä, kokonaan kuitenkin unohtamatta opetuksen ulkoisia tekijöitä (Engeström 1992, 12–17). Lisäksi alan kirjallisuudessa todetaan yksioikoisesti, että erilaisia ongelmia on lukematon määrä, ja kaikkia niitä ei voida edes ennakoita. Täten ammattikuntaan tarvitaan didaktisesti ajattelevia opettajia (Koskenniemi 1978, 226).

3.2 Kohti 2000-luvun opettajuutta; konstruktivismi nostaa päätään

1990-luvun lopulla aikuisopettaminen muuttui merkittävästi. Laman jälkeinen yhteiskunta vaati päteviä, motivoituneita, korkeasti koulutettuja, joustavia, päämäärätietoisia ja kansainvälisiä työntekijöitä. 1990-luvun puolivälin jälkeiset koulutusratkaisut, muun muassa ammattikorkeakoulun verkon laajentuminen ja vakinaistaminen, työssäoppimisen kehittäminen, näyttötutkintojärjestelmän luominen ja aikuiskoulutuksen tutkintotavoitteisuus, toivat uuden haasteen opettajille koulutustasosta riippumatta. Lisäksi oppilaitosten piti verkostoitua monialaisiksi alueellisiksi, jopa kansainvälisiksi osaamiskeskuksiksi, joissa koulutetaan eri-ikäisiä henkilöitä. Opiskelijoiden omat henkilökohtaiset tarpeet alettiin huomioida Hopseissa ja Hensuisissa; piti ottaa huomioon itseohjautuvuus ja -arviointi, näytöt, työssäoppiminen, erityisopiskelijat, ja verkko-opetus, muutamia vain mainitakseni.

Aikuisopettajuuteeni tuli täten vuodessa – kahdessa paljon uusia ulottuvuuksia ja haasteita, mutta toisaalta myös mahdollisuuksia toteuttaa opetusta uusilla metodeilla. Opettajan roolini muuttui niin, että välillä tuntui, että luokassa opettaminen oli vain sivuseikka. Opetustunnit piti pitää nopeasti, jonka jälkeen piti järjestellä, hoitaa, suunnitella, markkinoida, ohjata, arvioida, verkostoitua ja kansainvälistyä. Välillä tuntui, että vuorokauden tunnit eivät riitä, jotta kaikista työtehtävistä olisi selviytynyt kunnialla. Eräänlainen lohtu oli se, että kaikissa oppilaitoksissa oli samanlainen kiireinen, osittain jopa kaoottinen tilanne. Opettajat kokivat yleisesti, että enemmistö opettajan tehtävistä liittyy johonkin muuhun kuin varsinaiseen opetukseen. Vuosituhannen vaihteessa toisaalta opettajuuteen liittyviä tutkimuksia ja selvityksiä julkaistiin useita. Aikuisopettajuuteen alkoi löytyä hyvin paljon tutkimustietoa, case-kirjoja, ohjeita, määräyksiä, suosituksia, ja komiteanmietintöjä. Opettamiseen liittyvät ongelmat ja haasteet havainnoitiin hyvin alan

kirjallisuudessa, ja varmasti joissakin oppilaitoksissa opettajakuntaa pystyttiin täydennyskouluttamaan riittävästi opettajan muuttuvaan rooliin (Vertanen 2002, 143–144). Vuosituhannen vaihteessa aikuisopettajuudessa alettiin siirtyä behavioristisesta näkökulmasta kohti laaja-alaista konstruktivismia. Oma ajatuskantanikin muuttui tuolloin, ja aloin toteuttamaan aikuisopetustani uudesta näkökulmasta, tosin askel askeleelta. Tiedostin, että opettajan on oltava, niin kuin alan ammattikirjallisuudessa tuotiin esille esim. a.) hyvä substanssiosaaja, b.) oppimisen asiantuntija, pedagogi ja oman työnsä tutkija, c.) ohjaaja ja oppimisympäristöjen luoja, d.) moniosaaja: yhteyksien luoja, kouluttaja, markkinoija ja konsultti, ja e.) tietotekniikkaosaaja (Vaso & Vertanen 2000, 100–103).

3.3 2000-luvun moderni ja laaja-alainen konstruktivistinen aikuisopettaminen

Mielestäni muutaman viimeisen vuoden aikuisopettajuuden profiili on selkiintynyt edelleenkin huomattavasti. Opettajilla on tietoisuus niistä seikoista, joista hyvän aikuiskouluttamisen pitää tai ainakin pitäisi muodostua. Toisaalta, niin kuin monessa muussakin asiassa tulee vastaan, niin vastustusta on opettajakunnassa edelleen. Osa aikuisopettajista opettaa varmasti samalla tavalla, samoilla kalvoilla, samalla ”Ope puhuu, opiskelija kuuntelee” – asenteella eläkepäiviinsä asti. Vaikka yleisesti tiedostetaan, että tällaisella opettamisella ei ole enää paljoa käyttöä moderneissa oppilaitoksissa (Vaso & Vertanen 2000, 94).

Konstruktivistiseen aikuisopettamiseen liittyy useita tekijöitä, muun muassa a.) uutta tietoa omaksutaan aiemmin opittua käyttämällä, b.) sama asia voidaan tulkita tai käsittää monella eri tavalla, c.) itseohjautuvuutta tuetaan, d.) oppimista ja ajattelua aktivoidaan, e.) sosiaalisella vuorovaikutuksella on keskeinen rooli oppimisessa, f.) oppiminen on kontekstisidonnaista, g.) oppiminen on kulttuurisesti välittyvää toimintaa ja h.) oppimista voidaan evaluoida monin eri kriteerein (Vaso & Vertanen 2000, 96–99). Lisäksi konstruktivismista voisi vielä nostaa joitain seikkoja esille. Keskeisenä tavoitteena on ymmärtämisen auttaminen ja tukeminen. Opiskelija rakentaa omat tietorakenteensa, ja hän vastaa omasta oppimisestaan, ottaen vastuuta myös muiden oppimisesta (Patrikainen 1999, 235–241). Opettajan roolin ymmärretään täten olevan oppimisen mahdollistaja ja monipuolisten oppimisympäristöjen järjestäjä (Auvinen 2004, 44–45).

Kokonaisuutena konstruktivistisesta oppimiskäsityksestä ja opetuksesta hahmottuu useita painopistealueita, joista kenties tärkeimmiksi koen että a.) opettajan tehtävänä on luoda teoreettinen viitekehys oppimiselle, b.) opettaja edesauttaa oppijan yksilöllisiä oppimisprosesseja, c.) opettaja

toimii oman substanssialansa asiantuntijana ja välittää tietoutta eteenpäin, d.) opettaja suunnittelee opetusympäristön opiskelijan aktiivisuutta tukevaksi, e.) oppimisen arviointi voi tapahtua monella eri tavalla, ottaen huomioon myös, ainakin jollain tasolla, opiskelijan itsearviointin, f.) sosiaalinen vuorovaikutus opetustilanteissa on tärkeä oppimista edesauttava tekijä, ja g.) ei ole olemassa yhtä ainoaa totuutta, vaan tieto muuttuu ja on monesti hyvin moniulotteista.

3.4 Opettajuuden kuva vuonna 2010; expertti-opettaja vai laaja-alainen opettaja?

Pedagogisten opintojeni aikana tutustuin ja perehdyin Olli Luukkaisen väitöskirjaan *Opettajuus – ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä?* Kirjan päätehtävänä on luoda kuva opettajuudesta vuonna 2010. Luukkainen pyrkii väitöskirjassaan vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: 1.) millaista on opettajan työ vuonna 2010?, 2.) Millaista opettajuutta edellytetään vuonna 2010?, 3.) Mitä haasteita opettajuuden muutos tuo opettajien perus – ja täydennyskoulutukselle? (Luukkainen 2004, 21 – 22). Luukkainen tutkii muuttuvaa opettajuutta tutkimalla komiteoiden, työryhmien ja toimikuntien suosituksia ja mietintöjä sekä valtioneuvoston ja eduskunnan lakeja ja asetuksia. Hän pyrkii jäsentämään tarkastelunsa väitöskirjassaan seuraavilla neljällä avainkysymyksellä: 1.) Millaisia opettajien tulisi olla? 2.) Millaista opettajuuden tulisi olla? 3.) Mihin suuntaan opettajan työn tulisi kehittyä? 4.) Mitä haasteita tai tehtäviä opettajan työn muutos aiheuttaa opettajankoulutukselle?

Luukkaisen lähtökohta tutkimukselle on, että opetushenkilöstö on opetuksen kehittämisen tärkein voimavara (Luukkainen 2004, 15). Päätöksentekojärjestelmän muutos keskitetystä ohjauksesta antaa koulutuksenjärjestäjälle ja sitä kautta opettajalle mahdollisuuden ohjata ja kehittää työtään. Kehittämistyö, jota koulutuksenjärjestäjä tekee, luo suuntaviivat sille, millaista yhteiskuntaa ollaan rakentamassa. Täten yksittäinen opettaja, niin halutessaan, pystyy vaikuttamaan moniin yhteiskunnallisiin asioihin. Opettajan pitää pystyä olemaan valmis muuttumaan, sillä myös yhteiskunta muuttuu koko ajan. Oppilaitos ja opettaja ovat aina oman aikansa tulkkeja. Ainoa pysyvä seikka on muutos. Yhteiskunnalliset muospaineet ovat aiheuttaneet myös sen, että moni opettaja tuntee työnsä hallinnan uhatuksi. Moni opettaja joutuu jäämään työkyvyttömyyseläkkeelle, ja moni siirtyy osa-aikaeläkkeelle heti kuin se vain lain puitteissa on mahdollista. Luukkaisen mukaan tulevaisuudenkuva opettajuudesta rakentuu siitä, että opettaja on eettisesti näkemyksellinen ja aktiivinen yhteiskunnan/ yhteiskunnallinen kehittäjä (Luukkainen 2004, 5 – 6). Kehittäjän osat muodostuvat sisällön hallinnasta, oppimisen edistämisestä, eettisestä päämäärästä, tulevaisuushakuisuudesta, yhteiskuntasuuntaisuudesta, yhteistyöstä, työnsä jatkuvasta kehittämisestä ja jatkuvasta oppimisesta. Luukkainen tuo kirjassaan esille laaja-alaisen

opettajuuskäsitteen. Tähän opettajuuskäsitteeseen kuuluu keskeisesti, että opettaminen muuttuu yksilökeskeisestä puurtamisesta kohti yhteistoiminnallista työtapaa. Opettajat ovat lähes pakotettuja siirtymään kollegiaaliseen yhteistyöhön niistä haasteista johtuen, jotka laaja-alainen opettajuuskäsite tuo esille. Kukaan opettaja ei enää pärjää eikä menesty eikä myöskään jaksakaan yksin vaativassa työssään. (Luukkainen 2004, 93 – 101.) Luukkainen pohtii yhteiskunnan asettamia virallisia koulutuksen reunaodotuksia komiteoiden, työryhmien ja toimikuntien kautta, sekä tutkimalla eduskunnan ja valtioneuvoston päätöksiä. Näistä hän muodostaa käsityksensä niistä seikoista, jotka luovat yhteiskunnan viralliset odotukset opettajuudelle (Luukkainen 2004, 219 – 220). Luukkaisen tekstiä koulutuksen reunaehdoista on mielenkiintoista lukea, sillä hänen tekstin myötä moni asia selkiintyi ja valkeni minulle. Toisaalta on niin, että keskusjohtoisuus on lieventynyt, ja koulutuksenjärjestäjälle on annettu lisää vastuuta ja valtaa. Toisaalta Luukkaisen tekstiä lukiessani huomasin, että kuinka sisäänrakennettu opetushallituksen ja valtiovallan ohjaus koulutuksenjärjestäjiä kohtaan on. Esimerkkinä 1.1.2006 voimaan astunut uusi aikuiskoulutuslaki, jossa yleisessä tasolla on määritelty seikkoja henkilökohtaistamisesta, mutta kysyttäessäni OPH:n henkilöiltä tarkennuksia tiettyihin seikkoihin, vastaus oli, että lakia on noudatettava, mutta tarkempaa ohjeistusta ei ole luvassa vielä pitkään aikaan.

Mutta takaisin Luukkaiseen ja koulutuksen virallisiin reunaodotuksiin. Luukkainen aloittaa pohdintansa toteamalla, että koulutuksen tehtävän määrittelee yhteiskunta (Luukkainen 2004, 219). Koululaitos on yksi tärkeimmistä yhteiskunnan instituutioista, jonka tehtävä on omaan aikaansa sidottu. Oppilaitosten toimintaa ohjaavat opetussuunnitelmat, lait ja asetukset, tulevaisuudenvisiot ja strategiat. Strategioita luovat koulutuksenjärjestäjä, omistajakunnat, maakuntaelimet, eduskunta, valtioneuvosto ja EU. Nykyinen koulutusjärjestelmä pyrkii kasvattamaan ja kouluttamaan kansalaisista hyviä ja tuottavia henkilöitä. Tätä kautta myös koko yhteiskunta kehittyy. Kehittyminen tapahtuu tuomalla voimakkaasti esille elinikäisen oppimisen käsitettä, ja myös opettajien täydennyskoulutusjärjestelmä on sidottu tähän ajatusrakennelmaan.

Elinikäinen oppiminenhan on nostettu 2000-luvun alussa jopa yhdeksi Suomen viidestä EU-politiikan keskeisistä painopistealueista. Joissain mietinnöissä on todettu, että arvioitaessa eri oppilaitosten kriittisiä menestystekijöitä, keskeisenä arviointiperusteena voisi olla, että miten kunkin oppilaitoksen toiminta edistää kansallista elinikäisen oppimisen strategiaa. Elinikäiseen oppimiseen liittyy myös eri mietintöjen näkemys opettajien täydennyskoulutuksen tarpeesta. Täydennyskoulutuksen merkitys liittyy Luukkaisen mukaan sekä opettajien ammattitaidon parantamiseen, että myös työssäjaksamiseen. Opettajien täydennyskoulutuksen merkitys nähdään

mietinnöissä kuuluvan osaksi opettajaksi kasvamisen kokonaisprosessiin. (Luukkainen 2004, 229 – 232.)

Elinikäisen oppimisen ja aikuiskoulutuksen kehittämisen lisäksi oppilaitoksille on asetettu myös monia muita velvoittavia seikkoja ja reunaodotuksia. Oppimisympäristöjen kehittäminen virtuaalisiksi ja tietoyhteiskuntastrategian noudattaminen korostuu useissa mietinnöissä, erityisesti 90-luvun puolivälin jälkeen. Mietinnöissä tuodaan esille, että opettajien on osattava käyttää etäopetusmenetelmiä monipuolisesti. Näihin etäopetusmenetelmiin kuuluvat muun muassa verkko-tutorointi, verkkopedagoginen oppiainekohtainen työskentely, ja verkkopedagogien pienryhmä-/ryhmätyöskentely. Koulutuksen järjestäjille on annettu velvollisuus tietoyhteiskuntastrategioiden luomiseen. Tai jollei tietoyhteiskuntastrategiaa ole, niin OPH tai jokin muu valtiollinen instanssi ei myönnä 50 % tietoyhteiskuntalaitehankinta-avusta.

Kansainvälisyyskasvatus ja kielten opetuksen korostaminen tulevat Luukkaisen tutkimuksen mukaan mietinnöissä vahvasti esille 90-luvun alkupuolella (Luukkainen 2004, 222). Tämä tapahtui seurauksena muuttuneesta kansainvälispoliittisesta tilanteesta. 90-luvun puolivälin mietinnöissä korostuvat, että kansainvälisyyskasvatuksen avulla tulee edistää elinkeinoelämän toimintaedellytyksiä ja kilpailukykyä, kansallisen kulttuurin jatkuvaa kehittymistä, kansalaisten yhteiskunnallista vaikutusmahdollisuutta, ja valtion sekä kansojen välistä vuorovaikutusta ja kanssakäymistä. Mietinnöissä korostetaan erityisesti opiskelijoiden ja opettajien mahdollisuutta opiskella ulkomailla. Lisäksi tärkeänä pidetään, että koulun johtoporras ja opettajat vierailevat ulkomaisissa yhteistyöoppilaitoksissa ja yrityksissä. Kansainvälinen yhteistyö onkin kasvanut merkittäväällä tavalla viimeisen 10 vuoden aikana. Kansainvälistymisen kehittymistä ovat edesauttaneet huomattavasti Leonardo-, Sokrates – liikkuvuusohjelmat.

Kansainvälisyyskoulutuksen kehittymiseen vaikuttaa yhä enenevässä määrin myös EU:n koulutuspolitiikka.

Luukkainen on myös tutkinut mietinnöissä ja asetuksissa kollegiaaliseen yhteistyöhön ja verkostoitumiseen liittyviä seikkoja. Kollegiaalinen yhteistyö opettajien ja opettajakunnan kesken nousee mietinnöissä esille vasta 90-luvun loppupuolella, ja tuolloinkin vain pienessä mittakaavassa (Luukkainen 2004, 225 – 226). Vuosituhannen vaihteen mietinnöissä tuodaan esille opettajien yhteistyön tarpeellisuus yleisellä tasolla, mutta asiaa ei erityisemmin korosteta. Perinteinen vahva opettajakuva korostuu täten mietinnöissä 2000-luvun alkuun asti.

Luukkaisen tutkimuksen mukaan muuttuvaan opettajuuskuvaan liittyvissä mietinnöissä painotetaan vielä turvallista oppimisympäristöä, opetustoiminnan eettisyyttä, syrjäytymisen ehkäisyä, yksilöllistä opetusta, tasa-arvon toteutumista, oppilashuollon tärkeyttä, kiusaamisen ehkäisyä, koulun ja oppilaitoksen hyvää yhteistyötä, oppilaanohjauksen tarpeen lisääntymistä, yksilöllisten oppimisvaikeuksien tunnistamista ja ratkaisemista. (Luukkainen 2004, 245 – 250.) Luukkaisen tutkimuksesta korostuu selkeästi, että yhteiskunnan viralliset odotukset koulutukselle ja opettajuudelle ovat laajat ja monipuoliset. Toisaalta pitää muistaa, että mietintöjen ehkä tärkein tehtävä on kuitenkin antaa suosituksia ja ohjeita oppilaitosten toimintojen kehittämiseen. Vasta lait ja asetukset ovat koulutuksen järjestäjiä sitovia ja sellaisenaan noudatettavia. Toisaalta mietintöjen suositukset ovat monesti ajan myötä muuttuneet laeiksi.

Luukkaisen mukaan yhteiskunnan virallisten odotusten mukaan opettajan odotetaan olevan humaani ihminen, joka pyrkii kehittämään oppijaa kokonaispersoonallisuutena ottaen huomioon hänen yksilölliset tarpeensa. Opettajalla on täten sekä yhteiskunnallinen että yksilöön kohdistuva sivistystehtävä. Opettajuuden laaja-alaiseen käsitteeseen kuuluu myös, että hänen on pystyttävä kohtaamaan erilaisuutta ja kannettava vastuuta jokaisen opiskelijan opintojen edistymisestä, samalla kehittäen myös hänen elämänhallintataitojansa. Luukkaisen mukaan laaja-alaiseen opettajuuskäsitteeseen kuuluu myös, että hänen on oltava valmis kohtaamaan yhteiskunnalliset muutokset, jotka johtuvat joko kansallisista tai kansainvälisistä seikoista, ja olemaan myös valmis tunnistamaan ja tulkitsemaan näitä muutoksia. Luukkainen korostaa vielä opettajien kollegiaalisuuden merkitystä, verkostoitumista muiden oppilaitosten opettajien kesken sekä muuta sidosryhmäyhteistyötä esim. elinkeinoelämän ja sosiaalitoimen asiantuntijoiden kanssa. (Luukkainen 2004, 250.)

Opettajan perustehtävä ei kuitenkaan Luukkaisen mukaan muutu eikä ole muuttunut. Opettaja tuottaa hyvää ja laadukasta opetusta; se on edelleenkin opettajan perustehtävä – ja työ. Opetusmenetelmät voivat sinänsä muuttua, muun muassa että verkko-opetuksen ja –ohjauksen merkitys korostuu entisestään, mutta kyse on edelleenkin opettamisesta; kyseessä on vain opettajuuden laaja-alaisempi käsite. Laaja-alaiseen opettajuuskäsitteeseen tuovat jatkossa haasteita myös koulutuksellisten päätösten siirtyminen entistä enemmän paikallistasolle. Päätöksien paikallisuus edellyttää opettajilta yhä vahvempaa osaamista ja vastuunottoa omasta työstään. Saman haasteen edessä ovat tietenkin myös koulutuksen järjestäjät omalla toimintasektorillaan. Kokonaisuutena kuva opettajuudesta tiivistyy kahteen eri ulottuvuuteen eli tulevaisuuden opettaja on joko vahvasti erikoistunut ekspertti-opettaja tai laaja-alainen, kokonaisvaltainen opettaja.

3.5 Pohdintaa aikuisopettajuudesta ja aikuisopettamisesta; millaista opettajuutta haluaisin edistää PIRKOSSA 2007-

Omat näkemykseni hyvästä aikuisopettajasta perustuvat pitkälti Luukkaisen näkemykseen laaja-alaisesta opettajuuskäsitteestä ja niihin liittyvistä työtehtävistä. Lisäksi pohiessani hyvän aikuisopettajan ominaisuuksia, yhden taustatekijän haluaisin vielä tuoda esille, nimittäin nykyisten, pienehköjen ammatillista koulutusta tuottavien koulutuksenjärjestäjien, yhdistymiset. Sekä opetusministeriön että omistajatahojen (kuntayhtymät, kunnat, säätiöt) tavoitteena on luoda laaja-alaisia, seutukunnallisia ja kansainvälisiä oppimis- tutkimus – ja koulutuskeskuksia, jotka tuottavat hyviä työntekijöitä nuorten koulutuksesta, aikuiskoulutuksesta ja myös ammattikorkeakoulusta. Näillä rakenteellisilla muutoksilla tai reunaehdoilla on jo ollut huomattava merkitys opettajuuskäsitteeseen ja sen sisältöön.

Oma kantani ei ole edelleenkään vielä täysin selkiintynyt, mutta tällä hetkellä ajattelen, että hyvän aikuisopettajan perustehtävä on tuottaa hyvää opetusta, olipa hänen opetettavan ryhmänsä rahoitustausta a.) työvoimapolitiittinen koulutus, b.) oppisopimuskoulutus, c.) maksullinen palvelutoiminta, tai d.) omaehtoinen ammatillinen koulutus. Asiakaskunta on kuitenkin niin erilainen kyseisissä opetusryhmissä, että aikuisopettajan pitää pystyä opettamaan erilaisia ryhmiä hyvin erilaisia opetusmenetelmiä hyväksikäyttäen. Perustehtävän eli opettamisen lisäksi opettajan työtehtäviin kuuluvat mielestäni myös muut opetukseen rinnastettavat seikat eli näyttöjen vastaanotto ja työssäoppimisen ohjaus. Opetustyön, työssäoppimisen ja näyttöjen vastaanoton lisäksi keskeisinä opettajan tehtävinä näen hänen oman opetusalanensa kehittämisen ja sidosryhmäyhteistyön. Opettajan tehtäväkentän ollessa näin laaja-alainen, näen, että opettajan tulisi työskennellä kokonaistyöajan puitteissa eli hänen työaikansa vuodessa olisi noin 1600 tuntia. Kaiken muun eli hallinnoinnin, markkinoinnin, ja lukujärjestyksien teon jättäisin keskushallinnon palveluksessa oleville koulutussuunnittelijoille. Tämä selkiyttäisi opettajan ja hallinnon keskinäisiä rooleja. Tällöin myös työehtosopimuksia olisi helpompi tulkita, ainakin oman kokemukseni perusteella.

Pedagogiset perusvalmiudet onkin sitten hyvin laaja sektori, josta mielipiteitä löytyy varmasti yhtä monta kuin on esittäjää. Tärkeimpinä seikkoina koen kuitenkin, että opettaja on opetettavan alansa ehdoton asiantuntija ja kehittäjä, kansainvälisesti suuntautunut, hän on tietotekniikkaosaaja ja hänellä on valmiudet myös opiskelijoiden henkilökohtaiseen ohjaukseen.

Oman kokemukseni perusteella hyvät aikuisopettajat ovat ”kultaakin kalliimpia” omille oppilaitoksilleen. Näitä opettajia ei todellakaan ole riittävästi vakinaisissa työsuhteissa ammatillisissa oppilaitoksissa. Julkisessa oppilaitoksessa nousevat keskiöön TES-asiat, eli OVTES- / KVTES – kirjoja noudatetaan jokaisen henkilön kohdalla pilkulleen, ja moni muodollisesti epäpätevä henkilö ei viitsi työskennellä vuodesta toiseen määräaikaisella työsopimuksella, vaikka hänen opiskelijapalautteensa olisivat olleet erinomaiset vuodesta toiseen. Monesti nämä henkilöt siirtyvät sitten konsulteiksi, ja he alkavat kilpailla koulutuksista entisen oppilaitoksensa kanssa.

Pohtiessani sitä, että millainen aikuisopettaja haluaisin olla vuoden 2007 alusta lähtien, niin kriteerit olen määritellyt yllä. Mielestäni hyvä opettajuus muodostuu hyvästä teoreettisesta tiedosta pedagogiikassa ja useamman vuoden opettajan työkokemuksesta useiden erilaisten opetusryhmien parissa. Lisäksi arvostan opettajuudessa myös sitä, että opettaja on tietoinen ja kiinnostunut edes jollain tavalla niistä reunaehdoista, joita omistajakunnat, maakunnat, seutukunnat, opetusministeriö, neuvottelukunnat ja muut sidosryhmät asettavat koulutuksenjärjestäjille ja sitä kautta opettajille.

LÄHTEET

Akpeda-kokoukset lokakuu 2005 – toukokuu. Tampere. Kokousmuistiot.

Auvinen, P. 2004. Ammatillisen käytännön toistajasta monipuoliseksi aluekehittäjäksi. Ammattikorkeakoulu-uudistus ja opettajan työn muutos vuosina 1992–2010. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja, n:ro 100.

Engeström, Y. 1992. Perustietoa opetuksesta. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Koskenniemi, M. 1978. Opetuksen teoriaa kohti. Helsinki: Otava.

Kähkönen, V. 2006. Pirkanmaan koulutuskonsernin palvelu- ja hanketyöryhmän raportti.

Luukkainen, O. 2004. Opettajuus – Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print. Tampere 2004.

Patrikainen, R. 1999. Opettajuuden laatu. Ihmiskäsitys, tiedonkäsitys ja oppimiskäsitys opettajan pedagogisessa ajattelussa ja toiminnassa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vaso, J. & Vertanen, I. 2000. Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten opettajat 2000-luvun alussa. Opettajaprofiili ja ehdotuksia perus- ja täydennyskoulutusten sisällöllisistä ja määrällisistä kehittämistarpeista. Helsinki: Hakapaino Oy.

Vertanen, I. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Hämeenlinna: Saarijärven Offset oy.