



”Kyl mää sitä omaa kehittymistä ja kasvamista myös ajattelin”

**KOKEMUKSIA JA
KEHITTÄMISEHDOTUKSIA
PEDAGOGISESTA VAIHDOSTA**

Pia Luukkonen

**Kehittämishankeraportti
Toukokuu 2006**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Luukkonen, Pia	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 48	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi ”Kyl mää sitä omaa kehittymistä ja kasvamista myös ajattelin.” KOKEMUKSIA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSIA PEDAGOGISESTA VAIHDOSTA		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, opettajan pedagogiset opinnot		
Työn ohjaaja(t) Kuukasjärvi, Markku		
Toimeksiantaja(t) Kannuste		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Kehittämishankkeen toimeksiantajana oli Kannuste, eli nuorisotyön ja kansalaistoiminnan osaamisverkosto. Kannusteen tavoitteena on syventää työelämän, alan koulutuksen ja tutkimuksen välistä vuoropuhelua ja vahvistaa alan osaamista. Yhdeksi konkreettiseksi tavaksi kehittää vuoropuhelua luotiin ns. pedagoginen vaihto, jossa keskeisenä ajatuksena on vastavuoroisuus työelämän asiantuntijan ja ammattiopettajan välillä.</p> <p>Työn tavoitteena oli kerätä kokemukset pedagogisesta vaihdosta ja niiden pohjalta nousseet kehittämisehdotukset. Tutkimus oli tapaustutkimus ja tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimusjoukkona olivat kaikki Kannusteen pedagogiseen vaihtoon vuosina 2003 - 2004 osallistuneet.</p> <p>Haastatteluista kävi ilmi, että kaikki vaihtoon osallistuneet pitivät vaihtoa hyvänä ja nykyisellään vaihto oli antanut eniten siihen osallistuneille itselleen ja kehittänyt opetuksen sekä ohjauksen laatua. Suurimpina kehittämiskohteina pedagogisessa vaihdossa nousivat esiin suunnittelu, perehdytys, tutorointi ja vaihdon purku.</p> <p>Työn tulosten perusteella voidaan sanoa, että panostamalla näihin ilmi tulleisiin kehittämiskohtiin, pedagogisesta vaihdosta voidaan saada enemmän irti ja hyöty vaihdosta olisi nykyistä laajempaa. Tämä kehittämishanke tulee toimimaan pohjana pedagogista vaihtoa varten laadittavalle oppaalle.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Ammatillinen kehittyminen, Kannuste hanke, nuorisotyö, pedagoginen vaihto		
Muut tiedot		

Author(s) Luukkonen, Pia	Type of Publication Development Project Report	
	Pages 48	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title “I did also think about my own development and growth.” THE EXPERIENCES AND DEVELOPMENT CHALLENGES OF PEDAGOGICAL EXCHANGE.		
Degree Programme		
Tutor(s) Kuukasjärvi, Markku		
Assigned by Kannuste		
Abstract <p>This development project was assigned by Kannuste. Kannuste is a network of learning for youth work and civic activity. The main purpose of Kannuste is to make deeper dialogue between working life, youth work education and research. One of the concrete ways to make this dialogue better Kannuste developed the pedagogical exchange. The main reason is a dialogue between working life expert and vocational teacher.</p> <p>The aim of this development project was to collect the experiences of the exchange and to find out the development challenged based on those experiences. This was a case study and the theme interview was used as the research method. The research group was all those who has taken part of pedagogical exchange during year 2003 – 2004.</p> <p>Based on the interviews of participants they were pleased to those experiences. The exchange has given them selves a lot and it has also made teaching and counselling better.</p> <p>The most challenging development areas were planning, introductioning to work, tutoring and resolving experiences. As a conclusion it can be said that it’s possible to get more benefit of pedagogical exchange if these challenging areas are taken account. These results are used in the future for the guide to pedagogical exchange.</p>		
Keywords Dialogue between working life and education, Kannuste, pedagogical exchange, youth work		
Miscellaneous		

1	ALUKSI.....	2
2	KEHITTÄMISHANKKEEN TARKOITUS, TUTKIMUSONGELMAT JA - MENETELMÄT	2
3	VAIHTOJA ILMASSA	2
3.1	Käsitteiden määrittelyä.....	2
3.1.1	Kannuste	2
3.1.2	Pedagoginen vaihto.....	3
3.2	Perusteluja pedagogisen vaihdon tarpeellisuudelle	5
3.3	Lakien asettamat koulutusten laatuvaatimukset.....	6
3.4	Koulutuksen muutokset.....	7
3.4.1	Työssäoppiminen toisen asteen ammatillisessa perustutkinnossa...8	
3.4.1	Työoppiminen Humakissa	8
3.4.3	Näytöt toisen asteen ammatillisessa perustutkinnossa	9
3.5	Opettajuuden muutos.....	10
3.6	Työelämän muutokset.....	11
3.7	Elinikäisen oppimisen vaikutus koulutuksen muuttumiseen.....	13
3.7.1	Elinikäinen oppiminen ja ammatillinen uusintaminen	13
3.7.2	Henkilöstön halukkuus elinikäiseen oppimiseen ja ammatin uusintamiseen	15
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	15
4.1	Kehittämishankkeen kohdejoukko.....	15
4.2	Tutkimusmenetelmä.....	16
4.3	Aineiston kerääminen	16
4.4	Aineiston analysointi	16
4.5	Kokoava viitekehys ja kehittämishankkeen luotettavuus.....	17
5	HAASTATTELUN TULOKSET: PEDAGOGINEN VAIHTO	18
5.1	Haastateltavat.....	18
5.2	Syitä vaihtoon lähtemiselle ja vaihtoon kohdistuneita odotuksia	18
5.3	Vaihdon suunnittelu, valmistautuminen ja perehdyttäminen	20
5.4	Vaihdon päättyminen ja sen purkaminen	21
5.5	Mitä vaihto antoi.....	23
5.5.1	Mitä vaihto antoi siihen osallistuneelle	23
5.5.2	Mitä vaihto antoi lähettävälle ja vastaanottavalle organisaatiolle...25	
5.5.3	Mitä vaihto antoi koulutuksen kehittämiseksi ja alan opiskelijoille...26	
5.6	Vaihtoon liittyviä kehitysajatuksia.....	27
5.6.1	Suunnittelu	27
5.6.3	Perehdyttäminen vaihtopaikkaan ja ohjaus vaihdon aikana	30
5.6.4	Muita esille nousseita asioita.....	31
6	JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA KEHITTÄMISAJATUKSIA	33
6.1	Kehittämisisideat erityyppisissä vaihdoissa	34
6.1.1	Kentältä vaihtoon lähteneet.....	34
6.1.2	Opettajan työstä vaihtoon lähteneet.....	37
6.2	Kehittämishaasteet vaihdon eri aikoina.....	38
6.2.1	Suunnittelu, kartta ja kompassi.....	38
6.2.2	Vaihtoaika – kurssin tarkistus	40
6.2.3	Vaihdon päättyminen – purku ja oppimiskokemukset.....	40
7	LOPUKSI.....	42
	LÄHTEET	43
	LIITTEET	47
	Liite 1. Projekteja opettajien työelämäjaksoista	47

1 ALUKSI

Aloittaessani opintoja Jyväskylän Ammattikorkeakoulussa, ammatillisessa opettajakorkeakoulussa olin yhteydessä Kannusteen osaamisverkoston kehittäjään Kati Soanjärveen tiedustellakseni, olisiko heillä mitään tarvetta kehittämishankkeen tekemiselle. Ja tarve löytyi. Tämä ammatillisen opettajakoulutuksen kehittämishanke onkin syntynyt Kannusteen tarpeesta selvittää kokemuksia pedagogisesta vaihdosta ja siihen liittyvistä kehittämishaasteista.

Itse otin tehtävän tekemisen ilolla vastaan! Olihan minulla tämän hankkeen myötä mahdollisuus kurkistaa nuorisotyön ammattilaisten ja opettajien kokemuksiin pedagogisesta vaihdosta. Uskoin, että tämän hankkeen tekemisen myötä myös ammatillinen ymmärrykseni työelämän ja oppilaitoksen välisestä yhteistyöstä kasvaisi.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN TARKOITUS, TUTKIMUSONGELMAT JA -MENETELMÄT

Kehittämishankkeen tarkoituksena oli kerätä pedagogiseen vaihtoon osallistuneiden kokemukset ja niiden pohjalta nousseet kehittämis ehdotukset vaihdosta. Tämä kehittämishanke puolestaan tulee toimimaan pohjana pedagogista vaihtoa varten laadittavaan oppaaseen.

Kehittämishankkeen tutkimusongelma oli seuraava:
Miten Kannusteen pedagogista vaihtoa voidaan kehittää?

Tutkimusmenetelmänä tässä kehittämishankkeessa on käytetty teemahaastattelua. Vastauksia asetettuun tutkimusongelmaan oli tarkoitus löytää teemakysymysten avulla. Teemojen on tarkoitus selvittää seuraavia kysymyksiä:
Minkälainen pedagoginen vaihto on nyt ja kuinka se toimii?
Miten pedagogista vaihtoa voidaan kehittää ja millä perusteilla?

3 VAIHTOJA ILMASSA

3.1 Käsitteiden määrittelyä

3.1.1 Kannuste

Kehittämishankkeeni ”tilaajana” oli Kannuste eli nuorisotyön ja kansalaistoiminnan osaamisverkosto. Kannuste on yhteishanke, joka on toiminut vuodesta 2003 lähtien hankerahoituksella. Se pohjautuu Jyväskylässä toteutettuun ESR-rahoitteiseen Nuorisotyön ja kansalaistoiminnan osaamiskeskus pilottihankkeeseen, joka päättyi 31.12.2002. Kannusteen rahoittajana toimii 70 prosenttia. Keski-Suomen liitto ja 30 prosenttia rahoituksesta tulee osallistuvilta kunnilta ja oppilaitoksilta. Kannuste toimii hankerahoituksella vuoden 2006 loppuun asti. (Kannuste 2006)

Ydintoimijoina Kannuste-hankkeessa ovat Humanistinen ammattikorkeakoulu, Korpilahden ja Suolahden koulutusyksiköt, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylän kaupunki, Jyväskylän maalaiskunta, Jyvässeudun 4H-yhdistys ry, Keski-Suomen opisto, Keuruun kaupunki, Laukaan kunta, Muuramen kunta, Nuorten Keski-Suomi ry, Petäjäveden kunta, Suolahden kaupunki ja Toivakan kunta. (Kannuste 2006)

Jyväskylän seudun nuorisotyön ja kansalaistoiminnan osaamisverkoston toimintaa ohjaa ajatus pienten toimijoiden verkostoitumisesta ja tietopääoman yhteen keräämisestä. Tämä mahdollistaa lasten ja nuorten hyvän elämän Jyväskylän seudun verkostokaupungissa ja laajemmin koko Keski-Suomen maakunnassa. (Kannuste 2006)

Kannusteen tavoitteena on syventää työelämän, alan koulutuksen ja tutkimuksen välistä vuoropuhelua ja vahvistaa alan osaamista. Kannuste verkottaa alan koulutusorganisaatioita, työelämän toimijoita, opiskelijoita ja tutkijoita. Kannuste kehittää verkostomaista toimintatapaa nuorten kanssa tehtävässä työssä poikkihallinnollisesti ja yli kuntarajojen. (Kannuste 2006)

Kannusteen keskeiset tehtävät ovat osaamisen vahvistaminen, asiantuntija- ja koulutustehtävät sekä projektien koordinointi ja ohjaaminen. Visio 2008 toteaa, että nuorisotyön ja kansalaistoiminnan osaamisverkosto on lapsi- ja nuorisotyöosaamisen sydän, joka pumpkaa energiaa ammattilaisten arkeen ja vapaaehtoisten toimintaan. Se sykkii Keski-Suomessa. Missiona on lasten ja nuorten hyvän elämän mahdollistaminen sekä nuorten elinolojen edistäminen Jyväskylän verkostokaupungissa ja koko Keski-Suomessa. (Kannuste 2006)

Kannusteen toiminta rakentuu yhteisöliittymän pohjalle. Toiminnan suuntaviivat määrittelee ydintoimijoiden edustajista koostuva neuvottelukunta. Operatiivisesta johdosta vastaa edustuksellinen ohjausryhmä. Erillisten osahankkeiden ja prosessien tarpeisiin nimetään erillisiä kehitysryhmiä. Kannustetta johtaa Humanistisen ammattikorkeakoulun henkilöstöön kuuluva osaamisverkoston kehittäjä. Kannusteen talous- ja kokonaishallinnon hoitaa Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kehittäjän lisäksi vuonna 2006 Kannusteessa toimii Tilaa nuorille – hanke, opiskelijatiimitoiminta, nuorisotyön aluetoiminta ja seudullinen nuorisotiedotuskokeilu. (Kannuste 2006)

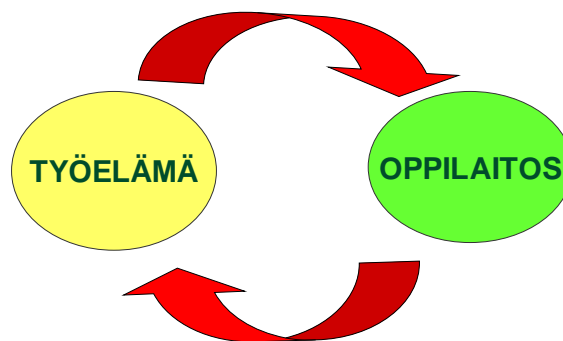
3.1.2 Pedagoginen vaihto

Kannuste-hankkeen toiminnan suunnitteluvaiheessa nousi yhdeksi keskeiseksi ajatukseksi alan työelämän ja koulutuksen välisen vuoropuhelun syventäminen. Tämän vuoropuhelun syventämisen avulla oli tarkoitus kehittää kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman lehtorikunnan työelämäosaamista ja koulutusohjelman täsmävyyttä työelämän tarpeisiin. Työelämän näkökulmasta ydinasiaksi kohosi käyttää Humanistisen ammattikorkeakoulun osaamista seutukunnan nuorisotyön kehittämiseen. (Soanjärvi 2005) Eli koko ajan mukana Kannusteen toiminnassa on kulkenut kolme asiaa: lehtorikunnan tietojen lisääminen, koulutuksen kehittäminen ja nuorisotyön kehittäminen.

Yhdeksi konkreettiseksi tavaksi kehittää vuoropuhelua luotiin ns. pedagoginen vaihto, jossa keskeisenä ajatuksena on vastavuoroisuus työelämän asiantuntijan ja ammattiopettajan välillä. Yksinkertaisimmillaan vastavuoroisuuden ajateltiin toteutuvan siten, että ammattiopettaja siirtyy sovituksi ajaksi työelämän asiantuntijan tehtäviin ja vastaavasti työelämän asiantuntija siirtyy ammattiopettajan paikalle. Käytännön kokeiluissa huomattiin, että pedagogisen vaihdon toteuttaminen yksinkertaisena paikkojen vaihtona on hyvin haasteellista. (Soanjärvi 2005) Seuraava kuvio selventää suunnitelmaa yksinkertaisimmasta vaihtoideasta.



IDEAALIMALLI



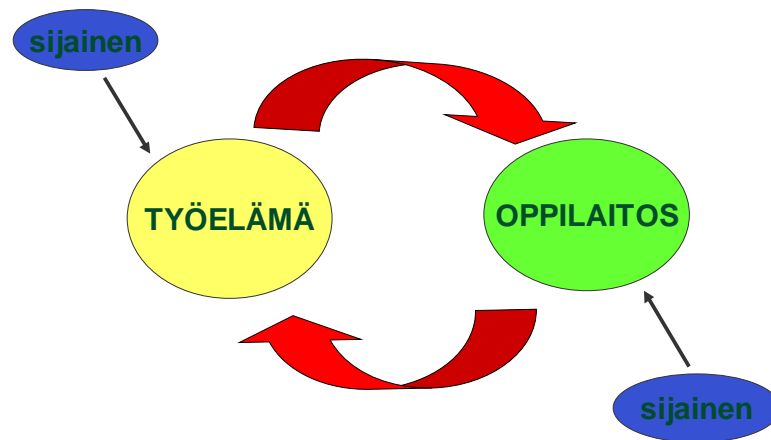
8.5.2006

Katariina Soanjärvi

KUVIO 1. Pedagogisen vaihdon ideaalimalli. (Soanjärvi 2005)

Nyt Kannuste-hankkeessa on toteutettu vaihtoja, joissa vaihtoon liittyvää haasteellisuutta lievennetään kolmannen osapuolen käytöllä. Jompaankumpaan organisaatioon palkataan sijainen ja pedagogisessa vaihdoissa oleville räätälöidään selkeä työtehtävä vaihdon ajaksi (esim. selvitystyö, arviointi, opetuskokonaisuus). Näin vaihdot on saatu sulautumaan mahdollisimman joustavasti organisaatioiden arkipäivään ja tarjoamaan pedagogiseen vaihtoon osallistuvalla mahdollisimman selkeä ja hallittava työkokonaisuus. Vaihdon kokemuksista on tullut ilmi, että tämä tapa ei ole silti riittävästi tukenut ammattiopettajien sijoittumista pedagogisen vaihdon ajaksi ns. ruohonjuuritason tehtäviin eli sinne minne koulutusohjelmasta valmistuvat opiskelijat ensisijaisesti sijoittuvat työuransa alussa. (Soanjärvi 2005) Pedagogisen vaihdon todellisuus selvenee seuraavan kuvion avulla.

TODELLISUUS



8.5.2006

Katariina Soanjärvi

KUVIO 2. Pedagogisen vaihdon todellisuus. (Soanjärvi 2005)

3.2 Perusteluja pedagogisen vaihdon tarpeellisuudelle

Kun lähdin tutustumaan tähän aiheeseen, löysin yllätyksekseni aika paljon tietoja siitä, että opettajien työelämäjaksoja oli toteutettu monissa eri oppilaitoksissa. Monet niistä ovat olleet ESR-rahoitteisia opettajien työelämä-tietouden päivittämishankkeita (Liite 1).

ESR -hankkeina toteutetut työssäoppimisprojektit ovat lisänneet ammatillisten oppilaitosten työelämäyhteistyötä. Niiden avulla on tuotettu työssäoppimisen tukimateriaalia, koulutettu työpaikkaohjaajia, toteutettu opettajien työelämäjaksoja ja tehty erilaisia kehittämistoimia työssäoppimisen toteuttamiseksi. (Työssäoppimisen tilannekatsaus 2005.) Opettajien työelämä-tietouden päivittämishankkeita on ollut siis monia, ja joidenkin projektien avulla on pyritty lisäämään myös työelämän tietämystä ammatillisesta koulutuksesta ja lisäämään asiantuntijavaihtoa työelämän ja oppilaitoksen välillä. On pyritty siihen, että työelämä olisi mukana opetussuunnitelmatyössä. Näin koulutus pystyisi entistä paremmin vastaamaan työelämän paikallisiin tarpeisiin. Pohjalla on ajatus siitä, että koulutus olisi mahdollisimman työelämälähtöistä. Nämä samaiset perustelut vaikuttavat myös Kannusteen pedagogisessa vaihdossa.

Verrattuna opettajien työelämäjaksoihin on Kannusteen pedagoginen vaihto laajempi, sillä Kannusteen pedagogisessa vaihdossa on otettu huomioon myös työelämän mahdollisuus osallistua tähän vaihtoon. Vaihto ei toteudu pelkästään osallistumalla oppilaitoksen opetustyöhön tai opetussuunnitelmatyöhön, vaan mahdollistuu myös työelämän edustajien oman asiantuntijuuden kasvattaminen tutkimustyön tekemisen kautta. Osassa näistä ESR-rahoitteisista opettajien työelämäjaksoista on ollut työntekijöilläkin mahdollisuus opetustyöhön, mutta niissä ei ole ollut mainittu mahdollisuutta kehittää

omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan vaikkapa tutkimustyön tekemisen avulla.

Kaikilla ESR-rahoitteisilla opettajien työelämäjaksoilla on ollut omat tavoitteensa, mutta keskeisinä teemoina niissä ovat kulkeneet opettajien ammattitaidon päivitys, elinikäisen oppimisen mahdollisuus, oppilaitosten ja työelämän yhteistyön tiivistäminen sekä verkostoituminen ja yhtymäkohdat opiskelijoitten työssäoppimiseen ja opetussuunnitelmatyöhön. Perustelut ovat samansuuntaisia kuin omat perusteluni sille, miksi vaihto on juuri nykyään nähty tärkeäksi. Tätä hanketta aloitellessani lähdin miettimään, miksi vaihtoja juuri nyt suositetaan ja pidetään tärkeinä. Mitkä ovat niitä keskeisiä asioita, jotka tekevät tarpeen juuri nyt todelliseksi? Keskeisinä asioina pidän työelämän muutoksia ja niiden mukanaan tuomia vaikutuksia sekä koulutukseen että työelämässä vaadittavaan ammattitaitoon. Ammatillisen koulutuksen lain asettamat velvoitteet työelämän ja oppilaitosten vuoropuhelusta ovat mielestäni vaikuttaneet myös siihen, että näitä vaihtoja on ryhdytty järjestämään. Ammattitaitovaatimukset ovat kasvaneet arkisessa työelämässä, kuten myös opettajuudessa. Koulutuksen muuttumien, kuten näyttöjen ja työssäoppimisen mukaantulo ovat lisänneet tätä vaihdon tarvetta. Elinikäisen oppimisen vaatimus sysää omalta osaltaan hankkimaan uusia kokemuksia ja kehittämään omaa ammattitaitoaan. Näiden ajatusteni pohjalle olen rakentanut teoreettista lähestymistä pedagogiseen vaihtoon.

3.3 Lakien asettamat koulutusten laatuvaatimukset

Voimassa olevien ammattikorkeakoulu lain (L351/2003) ja lain ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998) myötä on oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä pyritty entisestään lisäämään. Jotta oppilaitokset pystyvät toteuttamaan koulutukselle asetettuja tavoitteita ja vaatimuksia, tulisi vuoropuhelun työelämän ja oppilaitoksen välillä olla sujuvaa ja molemminpuolista. Ammattikorkeakouluilla on lain (L 351/2003.) mukaan koulutustehtävä, jonka tulee vastata työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin. Ammattikorkeakouluissa toteutettavan tutkimus- ja kehitystyön on tarkoitus olla luonteeltaan soveltavaa, alueellista ja käytännönläheistä.

Ammattikorkeakoulun tulee tehtäviään suorittaessaan olla erityisesti omalla alueellaan yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän sekä suomalaisten ja ulkomaisten korkeakoulujen samoin kuin muiden oppilaitosten kanssa. (L 351/2003.) Ei voida siis enää työskennellä yksin kuusiaidan takana, vaan on oltava yhteistyössä monien eri tahojen kanssa. Näiden tehtävien onnistumisen kannalta tarvitaan vuoropuhelua erityisesti työelämän edustajien kanssa. Yhteistyö näkyy myös siten että ammattikorkeakoulut antavat ja kehittävät aikuiskoulutusta työelämäosaamisen ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi (L 351/2003.)

Humanistisen Ammattikorkeakoulun, Suomen Humanistisen Ammattikorkeakoulu Oy:n ja Opetusministeriön välinen tavoitesopimus vuosille 2004 – 2006 asettaa tavoitteeksi saada opiskelijoiden ja työelämän kannalta läpinäkyvä ja ymmärrettävä järjestelmä, jonka molempia osia kehitetään tasavertaisina niiden omien vahvuuksien pohjalta. Tätä järjestelmää kehitetään kansainvälisesti

kilpailukykyisenä ja samalla alueellisiin tarpeisiin joustavasti vastaavana kokonaisuutena.

Kehittämisessä asetetaan tavoitteeksi ammattikorkeakouluverkon toimintakyvyn tehostaminen, koulutuksen laatutason kohottaminen ja alueellisen vaikuttavuuden parantaminen. Ammattikorkeakoulut vahvistavat yhteyksiään alueensa elinkeino- ja muuhun työelämään sekä korkeakouluihin ja muihin oppilaitoksiin. Ammattikorkeakoulujen tutkintojen tavoitteissa korostuvat työelämän osaamis- ja kehittämisvaatimukset. Tulee huolehtia riittävän monipuolisesta opintojen ja harjoittelun järjestämisestä opiskelijoille. Kehittämisen painopisteiksi asetetaan ohjaus- ja neuvontapalvelut, työharjoittelu ja virtuaaliopetus. (Humanistisen Ammattikorkeakoulun, Suomen Humanistisen Ammattikorkeakoulu Oy:n ja Opetusministeriön välinen tavoitesopimus vuosille 2004 – 2006.)

Ammattikorkeakoulujen roolia alueellisessa innovaatiojärjestelmässä vahvistetaan. Ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehitystyötä tehostetaan niin, että se palvelee aluetta ja sen työelämää sekä opetusta. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot toteuttavat yhteisesti laatimiaan alueellisia strategioita tavoitteena myönteinen aluekehitys sekä toiminnassa kehittyvä yhteistyö ja työnjako sekä verkottuminen alueen muiden toimijoiden kanssa. (Emt.)

Nämä vaatimukset eivät koskea ainoastaan ammattikorkeakouluja, vaan myös laki ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998) edellyttää, että koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet ja että koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Yhteistyöllä elinkeinoelämän ja työpaikkojen kanssa tulee varmistaa, että koulutus vastaa työelämän ammattitaitovaatimuksia. Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeista. Nämä tavoitteet ovat saavutettavissa yhteistyöllä oppilaitosten ja työelämän välillä. Kyseessä on asia, joka ei tapahdu itseltään, vaan vaatii työtä. (Vertanen 2001, 205.)

3.4 Koulutuksen muutokset

Koulutustamme ovat uudet tuulet myllertäneet tämän vuosituhannen aluksi voimakkaasti. Omalta osaltaan koulutukseen ovat uudistamistarpeita tuoneet toimintaympäristöissä tapahtuneet muutokset, kuten työelämän nopeasti muuttuneet rakenteet ja osaamistarpeet. Ne aiheuttivat ammattitaitovaatimusten muutoksia. Myös teknologian kehittyminen, työorganisaatioiden muutokset, kansainvälistyminen ja korkea työttömyys loivat näitä tarpeita. Edellisten lisäksi myös uudet käsitykset oppimisesta ja tiedosta olivat uudistustarpeiden taustalla. (Auvinen 2004, 2.; Nuorisoasteen koulutuskokeilun arviointiryhmän muistio 2001, 10.)

Muutokset, joita ammatillisessa koulutuksessa on viime vuosina tapahtunut, ovat johtaneet siihen, että koulutuksesta on täytynyt tulla entistä joustavampi. Selvitäkseen koulutukselle asetetuista tehtävistä on oppilaitosten tehtävä yhteistyötä työelämän kanssa.

3.4.1 Työssäoppiminen toisen asteen ammatillisessa perustutkinnossa

Työpaikoilla oppiminen eli ns. työssäoppiminen on keskeinen osa toisen asteen ammatillista koulutusta. Opetushallituksen julkaisemassa työssäoppimisen oppaassa (1999) määritellään työssäoppiminen seuraavasti: ”Se on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa, ja se on koulutuksen järjestämismuoto ja opiskelumenetelmä, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla.” Opetussuunnitelman perusteissa sanotaan sen olevan myös ”aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua” (Ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 1999–2001).

Työssäoppimisen toteuttaminen edellyttää yhteistyötä koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten ja työpaikkojen välillä sekä tiedottamista ja opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutusta (Koulutus ja tutkimus 1999–2004). Työssäoppimisen tavoitteena on ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön edistäminen ja entistä parempi kohtaaminen ja koulutuksen työelämänvastaavuuden lisääntyminen. Työssäoppimisen myötä yhteistyö työelämän ja koulutuksen välillä lisääntyy, ja sitä kautta kehittyy yhteistyöverkostoja, jotka voivat hyödyntää molempia osapuolia. (Vertanen 2001, 15, 181.) Työssäoppimisen suunnittelu, toteutus, arviointi ja kehittäminen vaativat onnistuakseen tiivistä yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän kesken. Yhteistyön kehittymisen myötä voidaan yhdessä kehittää myös opetussuunnitelmia ja opetusmenetelmiä. Opetushallitus toivookin, että työssäoppiminen antaa mahdollisuuden pitkäjänteiseen yhteistyöhön. (Kolu 2001, 8.) Koulutuksen ja tutkimuksen vuosille 2003–2008 laaditussa kehittämissuunnitelmassa ammatillisen peruskoulutuksen kehittämisen yhtenä keskeisenä tavoitteena on koulutuksen laadun ja työelämänvastaavuuden parantaminen. Tässä työssäoppiminen on keskeisessä asemassa. Kehittämissuunnitelman mukaan työssäoppimista tulee kehittää edelleen jatkossa. (Työssäoppimisen tilannekatsaus 2005.)

Työssäoppimisella tavoitellaan ammatillisen koulutuksen ja työelämän välisen kuilun madaltamista. Kulmalan (1998) mukaan suomalaisen ammatillisen koulutuksen ja työelämän välillä on ollut eräänlainen kuilu, jonka ylittäminen on usein käytännössä merkinnyt ”uudelleen kouluttautumista” työsuhteen alkaessa. Työssäoppiminen on lisännyt yhteistyötä oppilaitosten ja työelämän välille. Tämän vuoropuhelun myötä on mahdollista kehittää opetusta vastaamaan paremmin työelämässä juuri tällä hetkellä vaadittavia taitoja. Tämä vaatii mielestäni opettavalta henkilökunnalta joustoa, oman osaamisensa arviointia ja opetussuunnitelmien aktiivista muokkaamista.

3.4.1 Työoppiminen Humakissa

Myös korkea-asteella opintoihin liittyy oppiminen työpaikoilla. Yleensä tästä työpaikoilla tapahtuvasta oppimisesta puhutaan harjoitteluna, mutta Humakissa siitä käytetään termiä työoppiminen. Työoppiminen on yksi Humakin oppimisympäristöistä. Humakissa työoppimisella tarkoitetaan alan työpaikoissa tapahtuvaa työn tekemistä ja samalla työn tutkimista ja kehittämistä. Työoppimisessa opiskelija tutkivalla työotteella yhdistää tieteellistä tietoa ja käytän-

nön kokemusta kulloinkin opiskeltavassa teemassa. (Humanistisen ammattikorkeakoulun opinto-opas 2003–2004, 8.)

Näiden työoppimisjaksojen tavoitteena on, että niiden aikana teoreettinen tieto yhdistyneenä työkokemukseen tuottaa alan asiantuntijuutta. Työoppimisjaksojen tavoitteet voivat perustua opetussuunnitelmassa määriteltyjen kokonaisuuksien oppimistavoitteisiin tai ne voivat nousta työelämän tarjoamista oppimismahdollisuuksista. Joka tapauksessa työoppimisjaksoilla tulee olla oppimisyksikössä hyväksytyt ammatillisen kasvun tavoitteet, jotka perustuvat koulutusohjelman opetussuunnitelmaan. (Työoppiminen Humakissa 2000, 4.)

Työoppimisessa ideana on että opiskelija samaan aikaan käytännössä tekee ja kokeilee sekä tutustuu teoreettiseen tietoon jokaiseen jaksoon liittyvän kirjallisuuden myötä. Työoppiminen vaatii onnistuakseen kolmen osapuolen yhteistyötä. Työpaikan, opiskelijan sekä oppilaitoksen. (Työssäoppimisen käsikirja opiskelijalle 2003, 4.)

Työoppiminen tiivistää yhteistyötä oppilaitoksen ja alan työpaikkojen välillä. Tämän yhteistyön ja opiskelijoiden osaamisen yhdistämisen kautta mahdollistuu koulutusohjelmien jatkuva kehittäminen vastaamaan alati muuttuviin työelämän haasteisiin. Tämän yhteistyön myötä kehitetään koko toimialaa. Suosittamalla kuuleman toisen osapuolen kokemusta ja näkemyksiä saavat sekä Humakin yksiköt että työoppimispaikan verkostossa mukana olevat työpaikat mahdollisuuden jatkuvaan oman toimintansa reflektointiin. (Työoppiminen Humakissa 2000, 4.)

3.4.3 Näytöt toisen asteen ammatillisessa perustutkinnossa

Näyttöillä tarkoitetaan työelämän kanssa yhteistyössä järjestettäviä opinnäytteitä, joissa opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut ammatillisten opintojen tavoitteet ja työelämän edellyttämän ammattitaidon. Näytöt ajoittuvat koko koulutuksen ajalle. (Opetusministeriön työryhmän muistio 14, 1999.)

Ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa kahdella tavalla: joko ammatillisena peruskoulutuksena opetussuunnitelman perusteiden mukaan tai näyttötutkintona näyttötutkinnon perusteiden mukaan. Opetussuunnitelmien perusteissa määritellään ammatillisen perustutkinnon opintojen tavoitteet, keskeiset sisällöt ja arviointi. Näyttötutkinnon perusteissa määritellään modulaarisesti tutkinnon sisältämät ja suoritettavat osaamisalat. (Näytöt ammatillisessa koulutuksessa 2006.)

Näyttöjärjestelyissä työelämän osapuolet osallistuvat opettajien kanssa näyttöjen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin sekä varmistavat sitä, että opiskelijan saavuttama ammattitaito on sellaista, jota työelämä edellyttää. Ammatilliseen peruskoulutuksen 52 perustutkinnon opetussuunnitelmaperusteiseen koulutukseen liitetään ammattiosaamisen näytöt, jotka toteutetaan koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyönä. Näiden näyttöjen päätavoitteena on yhdessä työelämän kanssa parantaa ammatillisen koulutuksen laatua. Näiden näyttöjen avulla on tarkoitus varmistaa työelämän edellyttämän ja riittävän ammattitaidon saavuttaminen, kehittää opetussuunnitelmien perusteita, yhte-

näistää opiskelija-arviointia sekä saada työelämän osapuolet mukaan ammattitaidon saavuttamisen arviointiin. Näyttöjen on tarkoitus parantaa koulutuksen laatua paitsi toimimalla koulutuksen laadunvarmistuksena myös välillisesti kehittämällä ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman perusteita, koulutuksenjärjestäjäkohtaisia opetussuunnitelmia, opetusjärjestelyjä sekä tuki- ja ohjaustoimia. (Näytöt ammatillisessa koulutuksessa 2006.) Näyttöjen tullessa osaksi ammatillisen koulutuksen arkea, voidaan huomata, ettei työtä voida enää tehdä yksin. Koulutuksen järjestäminen vaatii suunniteltua yhteistyötä työelämän ja oppilaitoksen välillä. Tätä yhteistyötä tukee mielestäni myös pedagogisen vaihdon myötä saatava kokemus. On oltava yhteinen kieli ja ymmärrys ammatissa vaadittavista keskeisistä taidoista, joiden kehittymistä oppilaitoksen täytyy tukea.

3.5 Opettajuuden muutos

Kaikki muutokset, joita sekä työelämän ammatillisissa vaatimuksissa sekä koulutuksen vaatimuksissa on tapahtunut, vaikuttavat myös opettajan työnkuvaan. Ammattikorkeakoulun opettajan työnkuva on 2000-luvun alussa selvästi monipuolistunut ja laajentunut kymmenen vuoden takaisesta tilanteesta. Opettajasta on tullut monipuolinen asiantuntija, jonka työtehtäviin kuuluu paljon muutakin kuin opettamista. (Auvinen 2004, 3.) Helakorpi ja Olkinuora (1997, 24) toteavat, että opettajan ammattitaito perustuu teoreettisesti hallittuun opettajan työhön, johon kuuluvat opetuksen lisäksi myös oman työn ja koko oppilaitosyhteisön yhteistyö ja kehittäminen. Enää eivät pelkkä opettaminen ja yksin puurtaminen riitä. Tarvitaan yhteistyötä ja työn kehittämistä.

Ammatillisella opettajalla on oltava syvää ja laaja-alaista substanssiosaamista, jotta hän osaa tuoda esille ammatissa vaadittavia ydinalueita (Kolu 2001, 5). Työssäoppimisen lisääntyminen korostaa myös opettajan substanssiosaamiseen vaatimuksia. Hänellä on periaatteessa oltava sellaiset tiedolliset ja taidolliset valmiudet, että hän selviää oman alansa käytännön työtehtävistä. (Vertanen 2001, 194, 204.) Ammatillisessa opettajuudessa yhdistyvät akateeminen tieto ja käytännöllinen ammattitietous (Helakorpi ja Olkinuora 1997, 25).

Opettajan tulee huolehtia oman osaamisensa ajan tasalla pysymisestä. Ammattitaitovaatimukset laajenevat erityisesti seuraavilla alueilla. Hänellä pitää olla työelämän ja ammattitaitovaatimusten kehityssuuntien tuntemusta, kuten myös alueellisen ja paikallisen elinkeino- ja muun työelämän tuntemusta. Hänellä tulee olla kyky suunnitella, kehittää ja arvioida työelämälähtöistä koulutusta yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. Häneltä vaaditaan myös opetuksen mielekästä toteuttamista työpaikkojen ja oppilaitoksen kesken ja monimuotoisten opiskelumenetelmien soveltamista eri ympäristöihin. Tärkeitä ovat myös neuvottelu-, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Hänellä tulee olla myös kyky markkinoida oppilaitoksen osaamista, ammatillista koulutusta ja työssäoppimista. (OPH 23/1997.) Alati muuttuvassa yhteiskunnassamme ammattilaiselta vaaditaan jatkuvaa tietojen ja taitojen päivytystä, siis myös opettajalta. Yksi mahdollisuus, mikä auttaa opettajaa pysymään mukana ammattityössä ja työelämän muutostrendeissä ovat opettajan työelämäjaksot. (Kolu 2001, 4.)

Opettajan pätevyysvaatimuksena voisi siis ymmärtää olevan, että hän pystyy luomaan toimivat suhteet työelämään ja sellaisen verkoston, jota pystyy hyödyntämään koulutuksen kehittämässä. Pedagoginen vaihto luo tälle hyvät edellytykset. Yhdessä toimimisen kautta on mahdollisuus oppia ymmärtämään toisen työtä ja siihen liittyviä arvoja, vaadittavia taitoja. Yhteisen tekemisen myötä syntyy myös yhteisiä näkemyksiä siitä, mitkä ovat vaikkapa työssä vaadittavia ydintaitoja. Niitä ei toinen toiselle tule ylhäältä päin sanomaan, vaan niitä pystytään yhdessä miettimään ja luomaan toimivan vuoropuhelun välityksellä.

Muutoksia koulutuksessa ja opettajuudessa tapahtuu myös siksi, että yhteiskunnassamme ei enää pärjätä yksin. On tehtävä yhteistyötä. Tätä yhteistyötä tulee tehdä oppilaitoksen sisällä opettajien kesken kuten myös muiden oppilaitosten ja työelämän kesken. (Vertanen 2001, 178, 181.) Oppilaitosten on tultava entistä avoimemmiksi työelämän ja yhteiskunnan suuntaan. Koulutuksen tulee olla joustavaa, ja sen on pystyttävä mukautumaan nopeasti työelämän muuttuviin tarpeisiin. Näin oppilaitoksista tulee avoimia ja verkottuneita oppimiskeskustoja. Kaikki tämä vaatii opettajalta entistä enemmän ja entistä tiiviimpää yhteistyötä työelämään. Näiden toimintojen myötä ollaan luomassa osaamisen uudenlaista yhdistelemistä. (Kolu 2001, 7, 10.)

Oman haasteen opettajalle tuo myös vaatimus opettajasta oppijan kasvun ja ammatillisen sosiaalistumisen ohjaajana. Tämä korostaa asiantuntijuutta oppijan yksilöllisen kasvun ja eettisen kehityksen ohjaajana. (Helakorpi ja Olinuora 1997, 24.)

3.6 Työelämän muutokset

Työ on yhteiskunnassamme viimeisten vuosikymmenten aikana kokenut hurjia muutoksia. Olemme siirtyneet maatalousvaltaisesta yhteiskunnasta teollisen yhteiskunnan kautta kohti tietoteknistä globaalia yhteiskuntaa, jossa työelämän lait ovat täysin toisenlaiset kuin sukupolvi sitten.

Otalan mukaan (1999) työmarkkinat ovat muuttuneet siihen suuntaan, että jokaisessa tehtävässä tarvitaan entistä enemmän osaamista. Työ uudistuu ja muuttuu kovaa vauhtia ja vaatii tekijältään osaamisen ja ammattitaidon päivittämistä. Myös työn luonne muuttuu, joten tarvitaan uudenlaista osaamista ja uusia taitoja. Myös työsuhteet ovat muuttuneet ja vastuu osaamisesta on henkilöllä itsellään.

Työelämän osaamisvaatimukset ovat hieman ristiriitaisia: työntekijältä odotetaan toisaalta laaja-alaista ammatin hallintaa mutta toisaalta korostetaan erityisosaamisen tarvetta. Ammatillisen osaamisen lisäksi vaaditaan myös yleisiä kvalifikaatioita. Korostetaan vuorovaikutustaitoja, muutoksensietokykyä ja uusien asioiden oppimisvalmiutta. (Pohjonen 2005, 67–68.) Ei siis riitä enää, että hallitsee ammattiosaamiseen liittyvät asiat hyvin. Nämä muuttuneet työmarkkinat asettavat vaatimuksensa myös koulutukselle. Jotta koulutus pysyisi mukana kehityksessä, täytyy senkin kehittyä. Työelämän vaatimukset muuttuvat todella nopeasti, ja siksi se edellyttää opettajilta ja oppilaitoksilta tiettyä kritiikkiä, koska nopeisiin muutoksiin koulutus ei pysty vastaamaan. Opettajilta puo-

lestaan edellytetään halua uudistaa omaa opettajuuttaan. (Mikkola 2002, 195–198; Pohjonen 2005, 117.)

Myös uusi nuorisolaki (72/2006), joka on astunut kuluvan vuoden maaliskuun alusta voimaan, on myös yksi asia, joka kertoo työelämän muuttumisesta. Vanhaan lakiin verrattuna siinä nostetaan esille aivan eri asioita. Tämä kertoo mielestäni siitä, että painotukset ovat nuorisotyössä muuttuneet, ja sen myötä täytyy tietysti koulutuksenkin muuttua. Ja jotta oppilaitos voisi pysyä näiden muuttuvien tilanteiden tasalla, tarvitaan vuoropuhelua työelämän kanssa. Pedagogisen vaihdon perusteluja liittyy työelämän muutokseen ja yhteistyön lisäämiseen, sillä koko Kannusteen tavoitteena on syventää työelämän, alan koulutuksen ja tutkimuksen välistä vuoropuhelua sekä vahvistaa alan osaamista. (Kannuste 2006)

Työelämän odotukset oppilaitosyhteistyöltä

Työelämä odottaa, että koulutus vastaa sekä määrällisesti että laadullisesti työelämän nykyisiä ja tulevia tarpeita. Koulutuksen järjestäjiltä tämä edellyttää siten jatkuvaa työelämän muutosten ja työvoiman tarpeiden ennakointia. Työelämän asiantuntijoiden mielestä koulutuksen tuottaman osaamisen tasoa tulee parantaa, mutta samalla täytyy muistaa varmistaa, että osaamisen laatu on riittävän tasaista. Työelämällä on nykyään ammattiin pätevöittämissä lisäksi toiveita ja odotuksia oppimisvalmiuksien, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekovalmiuksien, työn kehittämis- ja arviointivalmiuksien, yhteistyö- ja tiimityövalmiuksien, vuorovaikutus- ja kommunikaatiovalmiuksien sekä arvoosaamisen kehittämisestä. Näihin koulutuksen tulisi vastata. Myös joustavuutta siirtyä työtehtävästä toiseen pidetään tärkeänä. Ammattitaitoisen työntekijän tulee kyetä toimimaan joustavasti työelämän muuttuvissa tilanteissa ja työympäristöissä ja samalla perustelemaan toimintansa. Myös itsenäiseen ammatinharjoittamiseen ja yrittäjyyteen liittyviä valmiuksia pidetään tärkeinä. (Ammatillisen koulutuksen laadunhallinta, 1999.) Muuttuneitten työmarkkinointien sekä työtehtävien vuoksi ammatillisen koulutuksen ja työelämän suhde on tullut tärkeämmäksi. Näin on kaikkialla Euroopassa. Työnantajien osuutta koulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä on lisätty. (Konkola 2003, 7.)

Työelämän asiantuntijoiden mielestä koulutuksen kehittämisen tulisi perustua entistä enemmän suunnitelmalliseen laadunhallintaan. Lisäksi edellytetään, että koulutuksesta valmistuvat opiskelijat hallitsevat kunkin alan työelämässä käytettävät laadunhallintamenetelmät. (Ammatillisen koulutuksen laadunhallinta, 1999.) Mutta miten laadunhallintaan päästään? Mielestäni hyvänä ratkaisuna tähän on se lisääntynyt vuoropuhelu oppilaitosten ja työelämän välillä. Täytyy kuitenkin muistaa, että toimivan verkoston syntymiseksi ja aidon vuoropuhelun saavuttamiseksi, tulle työntekijäpuolella olla ajatus, että siitä yhteistyöstä on hyötyä heille itselleenkin. Verkostosuhteiden tulee olla vastavuoroisia. Myös työelämän tulle nähdä se hyöty, mitä sille on siitä, että ottaa osaa ammatilliseen koulutukseen. (Kolu 2001, 9.; Vertanen 2001, 177, 182.)

Auvisen (2004, 4.) selvityksen mukaa työelämän edustajien mielestä yhteistyö ammattikorkeakoulujen kanssa on kehittynyt hyvään suuntaan, mutta he toivoivat voivansa entistä vahvemmin osallistua koulutuksen sisältöjen ja toteu-

tustapojen valintaan. Lisäksi he pitivät tärkeänä, että opettajilla olisi selvästi paremmat mahdollisuudet ja halua perehtyä säännöllisesti työelämän todellisuuteen. Tähän peilaten pedagoginen vaihto on ollut toteuttamassa tätä tehtävää. Mahdollisuus vaikuttaa on molemminpuolinen.

Verkostoituminen on siis tarpeen, ja sen eteen on tehtävä töitä. Yhteistyö onnistuu vain, jos se perustuu yhteisen kielen ja toimintakulttuurin luomiseen oppilaitosten ja työelämän kesken. Oleellista on myös yhteistyö alueen muiden oppilaitosten kesken. (Opetushallitus 1999, 31.)

Kun sitten on mietitty, miten työelämän ja koulutuksen vuorovaikutusta voitaisiin kehittää, on esille nostettu ajatus opettaja- ja työntekijävaihdosta. Vertanen (2001, 174) tuo esille ajatuksen siitä, että opettaja siirtyy työelämän tehtäviin ja työelämän edustaja tulee opettajalle sijaiseksi. Tätä kautta oppilaitos saa työelämän käytännönläheistä osaamista ja opettaja pysyy mukana työelämän kehittymisessä. (Vertanen 2001, 174.) Opettajien ja työelämän edustajien henkilövaihto on erittäin toimiva keino opettajien ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen. (Kolu 2001, 5.)

Myös pedagogisessa vaihdossa on samansuuntaisia ajatuksia. Se, mikä on erilaista verrattuna ESR-rahoitteisiin opettajien työelämä tietouden päivittämiseen on tietysti se, että sama vaihtomahdollisuus on myös työelämän edustajilla. Projektin alussa ajateltiin, että vaihto voisi tapahtua päikseen niin että työelämän edustaja menisi oppilaitokseen silloin kun opettaja tulee työelämään, mutta tämä oli vaikeasti toteutettavissa.

3.7 Elinikäisen oppimisen vaikutus koulutuksen muuttumiseen

Elinikäisestä oppimisesta on tullut melkeinpä mantra, jota kaikkialla hoetaan. Mitä tämä elinikäisen oppimisen vaatimus tuo tullessaan oppilaitosten toimintaan? Kolun (2001) mukaan nykyaikana tiedollinen, teknologinen ja taloudellinen muutos on nopeaa. Tarvitsemme jatkuvaa oppimista, jotta selviämme uusista haastavista työtehtävistä. Ja siksi puhutaan elinikäisen oppimisen vaatimuksesta. Näihin periaatteisiin sopii hyvin oppilaitosten ja työelämän yhteistyö oppimisessa ja koulutuksessa. Toivottavaa olisi oppilaitoksen ja työelämän jatkuva vuorottelu. (Kolu 2001, 8.)

3.7.1 Elinikäinen oppiminen ja ammatillinen uusintaminen

Paljon puhutaan elinikäisestä oppimisesta, mutta mitä kummaa tämä elinikäinen oppiminen sitten tarkoittaa? Eurooppalaisessa puhettavassa sen sanotaan olevan ihmisten voimavarojen jatkuvaa kehittämistä omilla ehdoilla ja omalla vastuulla. Vuonna 1996 vietettiin Euroopassa elinikäisen oppimisen vuotta. Tavoitteena oli edistää yksilöiden henkilökohtaista kehittymistä ja aloitteellisuutta, heidän sopeutumistaan työelämään ja yhteiskuntaan, osallistumistaan demokraattisiin päätöksentekoprosesseihin sekä kykyä sopeutua taloudellisiin, sosiaalisiin ja teknologisiin muutoksiin. (Silvennoinen & Tulkki 2004, 9.)

Otala (1998, 2) on paljolti samoilla linjoilla Silvennoisen ja Tulkin kanssa. Hänen mielestään elinikäinen oppiminen tarkoittaa vastuun ottamista omasta

työstä ja yhteisistä tavoitteista. Se on muutokseen osallistumista, aktiivista tiedonhankintaa ja osallistumista oman työn ja työyhteisön kehittämiseen sekä ammattitaidon ylläpitoa ja jatkuvaa kehittymistä kehityksen mukana. Elinikäinen oppiminen on oppimista toisilta ja toisten kanssa. Ojala liittyy siihen vielä positiivisen asenteen. Kansallinen elinikäisen oppimisen strategialinjaus (1997) määrittelee elinikäisen oppimisen sisältötavoitteiksi persoonallisuuden kehityksen tukemisen, demokraattisten arvojen vahvistamisen, toimivien yhteisöjen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ylläpitämisen, innovaatioiden, tuotavuuden ja kansallisen kilpailukykyyn edistämisen. (Komiteamietintö 1997, 29.)

Ruohotie (1997, 58) toteaa, että jokaisen on otettava itse vastuuta omasta osaamisestaan työelämässä. Hän ei puhu elinikäisestä oppimisesta, vaan hän puhuu ammatillisesta uusintamisesta ja kasvusta. Näitä kehittävät kaikki toimet, joilla yksilö pitää yllä ja lisää ammatillista pätevyyttään. Se tulisi nähdä koko elämänkaaren jatkuvana prosessina. Nyky-yhteiskunnassa yksilöiltä edellytetään kiinnostusta oman itsensä ja oman osaamisensa jatkuvaa kehittämistä. Mutta sitä myös työelämän haasteelliset tehtävät meiltä vaativat. Ei voida olettaa, että valmistuttuamme ammattiin pärjäisimme samoilla tiedoilla ja taidoilla läpi työuramme.

Ruohotie lainaa kirjassaan Kaufmanin (1990) ajatuksia siitä, mitkä tekijät ammatillisen pätevyyden kehittämistä määräävät. Siihen vaikuttavat ympäristön muutos, organisaation ilmapiiri, työn luonne ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Uusien taitojen kehittymistä edellytetään kun muutoksia tapahtuu organisaatorakenteessa tai kun vastualueet tai työtehtävät muuttuvat. Vanhat rutiinit eivät silloin enää toimi. (Ruohotie 1997, 60–61, 63.) Mielestäni nämä ovat asioita, joita vasten voidaan peilata pedagogisen vaihdon ajatuksia. Muutokset itse työssä ja työssä vaadittavissa ammattitaidoissa ovat olleet viimeaikoina suuria. Työn luonne on muuttunut ja sekä opettajien että kenttätöntekijöiden arjessa on tullut suuria muutoksia. Opettajilla on koulutuksen muuttumisen myötä näitä uusia ammattitaitovaatimuksia syntynyt. Kenttäihmisillekin muutokset ovat aiheuttaneet haasteita ja ammatissa kehittymisen paineita. Itse työ on muuttunut, mutta sen lisäksi opiskelijoiden työpaikkaohjaajana toimiminen vaatii heiltä uusia taitoja.

Pedagogisen vaihdon tarpeellisuutta ja ajankohtaisuutta voikin mielestäni perustella varsin hyvin elinikäisen oppimisen ja ammatillisen uusintamisen näkökulmasta. Silvennoinen (2004, 62–63) tuo esille sen, että elinikäiseen oppimiseen liittyvät myös arkipäivän huomaamaton metaoppiminen ja merkittävät oppimiskokemukset. Metaoppimisella hän tarkoittaa huomaamatonta eitärkoitettua oppimista ja merkittäville oppimiskokemuksilla niitä oppimiskokemuksia, jotka ohjaavat ihmisen elämäntietoa ja muovaavat tai vahvistavat hänen identiteettiään. Meihin imeytyy ja kasautuu jatkuvasti monenlaisia tietoja, taitoja ja valmiuksia, joiden mukaan me ajattelemme, toimimme, sopeudumme tai hyökkäämme ja puolustaudumme. Eivätkö nämä ole juuri sellaisia asioita, joita pedagogisen vaihdon myötä on mahdollisuus kerryttää?

3.7.2 Henkilöstön halukkuus elinikäiseen oppimiseen ja ammatin uusintamiseen

Miksi sitten kaikki eivät ole innokkaita ja halukkaita muuttumaan ja kehittymään? Ruohotien (1997, 58–59.) mukaan siihen vaikuttavat uskomukset uusiutumisen hyödyllisyydestä ja saavutettavista palkkioista sekä näiden kehittämistoimien tehokkuudesta. Kehittämistoimintaan osallistuessaan henkilö täytyy uskoa siihen että hän ylittää näihin kehittämistavoitteisiinsa ja suoriutuminen niistä johtaa tuloksiin, joita hän itse arvostaa. Kuinka ollakaan kaikkeen tähän muuttumiseen ja kehittämiseen liittyy siis yksilön motivaatio. On olemassa tekijöitä, joiden avulla voidaan lisätä kehittämistoimiin osallistumisen motivaatiota. Ruohotie mainitsee työympäristöä koskevat havainnot yhtenä näistä. Se miten organisaatiossa yleensä suhtaudutaan henkilöstön kehittämiseen ja minkälaista tukea esimiehiltä on saatavilla. Toisena vaikuttavana tekijänä ovat kehittämistoiminnan tuloksia koskevat havainnot ja uskomukset. Nämä voivat olla joko sisäisiä tai ulkoisia yllykkeitä. Toinen kokee tärkeänä palkankorotuksen ja toista motivoi jo pelkästään ihmisenä kehittymisen mahdollisuus. Kolmantena mainitaan arvot ja arvostukset, jotka ovat henkilökohtaisia ja erilaisia. Tärkeää on kuitenkin se että jos henkilö ei koe tarvetta kehittää osaamistaan, on turha odottaa oppimista. (Ruohotie 1997, 59–60, 62.)

Niemelä (1998, 23.) väittää että itsetunto ja – luottamus sekä tulevaisuutta koskevat odotukset vaikuttavat ratkaisevasti siihen, minkälainen oppimisen halu ja taito yksilöllä on. Mutta me ihmiset olemme erilaisia ja meillä on erilainen suhtautumistapa muutoksiin. Jarvis (1994, 154–155.) on esittänyt kolme erilaista tapaa suhtautua muutokseen. Perinteistä kiinnipitäjät ovat heitä, jotka eivät mielellään halua muutosta. He torjuvat oppimistilanteita ja roikkuvat kiinni tutussa ja turvallisessa. Sopeutujat taas ovat niitä, jotka muuttavat omaa käyttäytymistään palauttaakseen sopusoinnun. Mutta he oppivat eittiedostetuilla tavoilla. Tiedostavat oppijat taas ovat valmiita muutoksiin, ovat seikkailunhaluisia ja vastaavat uusiin tilanteisiin yksilöllisillä ja luovilla tavoilla.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Kehittämishankkeen kohdejoukko

Tämän tutkimuksen kohdejoukkona ovat kaikki ne henkilöt, jotka ovat osallistuneet Kannusteen pedagogiseen vaihtoon vuosina 2003 -2004. Haastatelluista yksi oli Humakin Suolahden koulutusyksikön lehtori ja kaksi Keski-Suomen opiston lehtoria. Työelämän edustajina vaihtoon oli osallistunut kaksi Jyväskylän kaupungin nuoriso-ohjaajaa, Jyväskylän maalaiskunnan kulttuuri-nuorisojohtaja ja Jyvässeudun 4H -yhdistyksen toiminnanjohtaja. Kolme heistä teki vaihdon aikana opetustyötä, ja yksi heistä teki selvitystyötä erityisnuorisotyön tilasta Jyvässeudulla. Opettajista kaksi teki vaihtonsa aikana kartoitusraporttia Jyväskylän kaupungille, ja yksi heistä toimi Jyväskylän maalaiskunnan kulttuuri-nuorisojohtajan viransijaisena.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tämän aineiston hankintamenetelmänä käytin teemahaastattelua. Ennen teemahaastattelurungon laatimista olin keskustellut Kannusteen kehittäjän, Kati Soanjärven kanssa siitä, minkälaisiin kysymyksiin tällä kehittämishankkeella on tarkoitus saada vastauksia. Tämän keskustelun pohjalta loin tutkimusongelmat. Tältä pohjalta mietin teemat, joihin pyrin haastatteluissa löytämään vastauksia. Teemahaastattelurungon pääteemat olivat vaihtoon lähtemisen syyt, vaihtoon kohdistuvat odotukset, vaihtoon lähtemisen anti ja vaihtoon kehittämisajutukset.

Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit, teema-alueet, on kohdennettu ja määritelty etukäteen. Menetelmä poikkeaa strukturoidusta haastattelusta, sillä kysymykset eivät ole tarkkoja, eikä niillä ole tiettyä vakiojärjestystä. Yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee teemojen varassa. Haastattelijan tulee varmistaa että kaikki etukäteen päätetyt teema-alueet käydään haastateltavan kanssa läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus voivat vaihdella haastatteluissa. Haastattelijalla voi olla tukilista asioista, mutta ei valmiita kysymyksiä. (Eskola & Suoranata 2001, 86; Hirsjärvi & Hurme 2001, 47–48; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 195–196.) Haastattelu muistuttaa keskustelua, mutta poikkeaa siitä, sillä haastattelijalla on tietty päämäärä, johon haastattelulla pyritään (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 23).

4.3 Aineiston kerääminen

Teemahaastateltavia oli yhteensä seitsemän. Haastattelut on toteutettu tammi- helmi- ja maaliskuun 2006 aikana. Olin etukäteen yhteydessä haastateltaviin puhelimitse, ja pyysin lupaa haastattelun tekemiseen. Kaikki suhtautuivat haastattelupyyntöni myötämielisesti. Haastattelut tein haastateltavien omilla työpaikoilla. En tuntenut haastateltavia entuudestaan. Haastattelun aluksi kerroin heille, miksi kehittämishanketta tehdään ja mikä on oma roolini siinä. Pyysin myös lupaa nauhoittaa haastattelut. Haastattelut sujuivat hyvin, tosin yhden haastattelun aikana nauha loppui. Olimme silloin jo käsitelleet kaikki teemat, joten sillä ei ollut vaikutusta aineiston keruuseen.

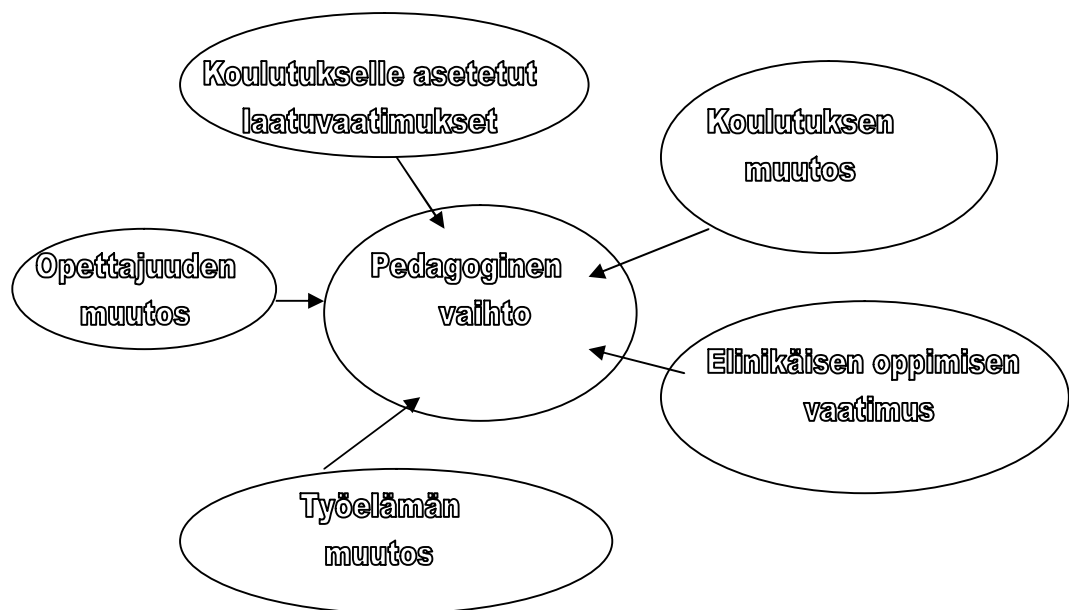
4.4 Aineiston analysointi

Aineiston analysointia varten litteroin kaikki haastattelut sanatarkasti tekstimuotoon. Tässä vaiheessa koin suuren yllätyksen, sillä yhden haastateltavan kohdalla nauhassa oli pelkkää hiljaisuutta. Tältä haastateltavalta kirjasin teemoittain keskustelusta muistamani asiat muistiin, lähetin tämän listan haastateltavalle sähköpostitse ja pyysin häntä lisäämään siihen puuttuvia asioita tai muuttamaan niitä, jos olin joitain hänen sanomisiaan tulkinnut tai muistanut väärin. Tämän jälkeen olen käyttänyt hänenkin sanomisiaan muiden lainausten tapaan raportissa. Muutoin litterointi sujui mutkattomasti ja vei pelkkäämääni vähemmän aikaa. Käytin analysoinnin apuna teemahaastattelurunkoa, jonka ”ympäri” ryhdyin kasaamaan haastateltavien ajatuksia.

Aineistoa purkaessa tein työskentelyäni helpottavia päätöksiä. Vaihtoon osallistuneista yksi toimii lehtorina Humanistisen ammattikorkeakoulun puolella ja kaksi opettajina Keski-Suomen opistossa. Jatkossa tulen heistä puhuessani käyttämään kuitenkin kaikista opettaja – nimitystä. Toinen kohta on se, että vaihtoon osallistuneista opettajista osa on antamassa ammatinkorkeakoulutasoista ammatillista opetusta, mutta osa toisen asteen ammatillista perusopetusta. Jatkossa en erittele näitä, vaan puhun pelkästään ammatillisesta koulutuksesta.

4.5 Kokoava viitekehys ja kehittämishankkeen luotettavuus

Kehittämishanke on luonteeltaan laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen analyysissä on tärkeää, että siinä tarkastellaan kriittisesti tutkimusaineiston merkityksellisyyttä, arvoa ja pätevyyttä. Anttilan (1996, 410 - 412) mukaan laadullisen tutkimuksen laatua voidaan arvioida kolmesta eri suunnasta eli seuraavilla kriteereillä: 1) Tutkimuksen näkemyksellisyys. Tutkijan pääsy arkielämässä ilmenevän suhteellisen totuuden taakse, josta löytyy perspektiiviä tutkijan työlle. Tutkija osaa irrottautua siten, että ikään kuin katselee tutkittavaa toimintaa kolmannessa persoonassa. 2) Tutkimuksen tulkinallisuus eli jokainen osa tulee osata sijoittaa kokonaisuuden osaksi, jotta kokonaisuudelle saadaan oikea sisältö. 3) Tutkimuksen sisäinen logiikka eli tutkimusongelmien, aineiston kokoamisen ja analyysimenetelmien keskinäinen sopivuus ja tasapainoisuus. Lisäksi tulee eettisyys, jonka mukaan tutkimuksen tulee noudattaa yleisesti hyväksytyjä eettisiä arvoja. Olen pyrkinyt tässä kehittämishankkeessani noudattamaan laadulliselle tutkimukselle määriteltyjä kriteereitä. Teoreettisen viitekehystä laatiessani olen pyrkinyt katsomaan asioita monelta suunnalta. Teoreettiset perusteluni olen jo aikaisemmin tuonut ilmi; tässä kohtaa esittelen ne kootusti kuviomuodossa.



KUVIO 3. Teoreettisia perusteluja pedagogiselle vaihdolle.

5 HAASTATTELUN TULOKSET: PEDAGOGINEN VAIHTO

5.1 Haastateltavat

Haastateltavia oli kaikkiaan seitsemän, kolme heistä oli opetustehtävissä toimivaa henkilöä ja neljä heistä on nuorisotyön kentän ammattilaisia. Seuraavaksi esittelen heidät.

Haastateltava A työskentelee Jyväskylän kaupungissa nuoriso-ohjaajana. Vaihtonsa aikana hän toimi tiimivetäjänä, mutta puolet työajasta hän teki omaa työtään. Hänen vaihtonsa kesti yksitoista kuukautta.

Haastateltava B työskentelee Jyväskylän kaupungissa nuoriso-ohjaajana. Hänen vaihtonsa kesti kolme kuukautta, ja silloin hän toimi lehtorina Humakissa ottaen kokonaisvastuun viiden opintoviikon opintokokonaisuudesta. Vaihtonsa aikana hän ei hoitanut omia työtehtäviään.

Haastateltava C toimii Jyväskylän maalaiskunnassa kulttuuri – ja nuorisajohtajana. Hänen vaihtonsa kesti neljä kuukautta, ja vaihtonsa aikana hän teki selvitystä Jyvässeudun erityisnuorisotyön tilasta. Vaihdon aikana hän teki osan omista töistään.

Haastateltava D on Jyväskylän 4 H:n toiminnanjohtaja. Hän oli vaihdossa vuosina 2003–2004. Hän työskenteli tiimivalmentajana Humakin opiskelijatiimissä. Hän teki omaa työtään puolet ja tiimivalmentajan työtä puolet työajastaan.

Haastateltava E työskentelee Keski-Suomen opistossa opettajana. Vaihtonsa aikana hänen tehtävänä oli Jyväskylän kaupungin retkeilyvälinevaraston toiminnan kehittäminen. Hänen vaihtonsa kesti kuukauden, ja samaan aikaan hän hoiti puolet omasta työstään.

Haastateltava F työskentelee opettajana Keski-Suomen opistossa. Vaihtonsa aikana hän toimi Jyväskylän maalaiskunnan kulttuuri- ja nuorisotoimen johtajan sijaisena.

Haastateltava G työskentelee lehtorina Humakin Suolahden yksikössä. Vaihtonsa aikana hän teki selvitystyötä Jyväskylän kaupungille. Tämä vaihto kesti kuukauden, minä aikana hänellä ei ollut omia työvelvoitteita.

5.2 Syitä vaihtoon lähtemiselle ja vaihtoon kohdistuneita odotuksia

Vaihtoon lähtemisen syyt ja odotukset vaihdon annista olivat kaikilla haastatelluilla hieman erilaiset, mutta yhteisiä odotuksia löytyi. Keskeisenä syynä nousi esille se, että haluttiin kehittää omaa ammattitaitoa tai saada omaan työhön uusia näkökulmia. Omaan kasvuun ja kehittymiseen liittyvät asiat.

”Ehkä mä odotin eniten sitä että mä pääsisin kiinni siihen mitä siellä nuorisotyössä tapahtuu ihan oikeesti, arjen tasolla. Tänä

päivänä. Ja onhan se muuttunu. Toimintatavat on muuttunut ja uudenlaisia ajattelutapoja.”

Eli se oman ammatin kehittämisen kannalta myös aito kiinnostus... siihen oman ammattitaidon kartuttamiseksi.”

”Kyl määhän sitä omaa kehittymistä ja kasvamista myös ajattelin.”

”Se, että miksi määhän siihen lähin, johtuu siitä, että se aihe mua kiinnostaa. Mä siis halusin opiskella sen asian.”

”Näkisi sitä nuorisotyön kenttää Jyväskylässä ja saisi käsityksen, mitä kaikkia toimintoja siellä on.”

Ammatillisen kehittymisen lisäksi ajateltiin että vaihto toisi vaihtelua arkeen ja omaan työhön. Sen toi kolme haastatelluista esille.

”Se kai oli suurin odotus, että pääsis vähäks aikaan irti tästä omasta hommastaan... Se oli kai se vaihtelunhalu.”

”Syynä oli se, että tulis jotain uutta.”

”Tulis vähän vaihtelua ja vähemmän autolla ajamista.”

Uudet haasteet ja itsensä likoon laittaminen vaihtoon lähtemisen syinä tulivat ilmi haastatteluisissa. Ne olivat olleet omalta osaltaan vaikuttamassa vaihtoon lähtemiseen.

”Tällaset uudet haasteet tietysti mua kiinnostaa. Kokeilla omia rajoja ja vielä uusia haasteita itelleen laittaa.”

”Kyllä mulla on ollut tapana rohkeesti heittäytyä uusiin juttuihin. Mä en pelkää uusia haasteita.”

Yhdellä haastatelluista vaihtoon lähteminen liittyi omaan jaksamiseen ja motivaation hakemiseen.

”Kyllähän se motivaatiota lisää, kun ymmärtää, mitä puhutaan...”

Työelämän puolelta vaihtoon osallistuneilla oli selkeänä motiivina myös se, että heillä olisi vaihdon kautta mahdollisuus vaikuttaa koulutukseen ja sen sisältöihin ja se, että vaihdon avulla olisi mahdollisuus saada parempi ymmärrys siitä, mitä koulutus tällä hetkellä on.

”Niin jollain lailla halus seurata sitä, että mitenkä ne nykypäivänä koulutautuu tähän ammattiin. Minkälaisia valmiuksia siellä annetaan ja mitenkä se on yhteydessä tähän ihan perustyöelämään. Eli sitä linkkiä.

”Halusin tuoda sellasta työelämän näkökulmaan, sellasta yrittäjyyttä.”

Oppilaitoksesta vaihtoon lähteneillä syyt olivat työelämän nykytilanteen kartottamisessa tai tutustumisessa Jyväskylän kaupungin nuorisotoimeen kokonaisuutena.

”Ehkä mä odotin eniten sitä, että mä pääsisin kiinni siihen, mitä siellä nuorisotyössä tapahtuu oikeesti arjen tasolla.”

”Että tulis Jyväskylän nuorisotoimi paremmin tutuks.”

5.3 Vaihdon suunnittelu, valmistautuminen ja perehdyttäminen

Vaihtoa oli kaikissa tapauksissa suunniteltu etukäteen joiltain osin. Tiedossa oli yleensä se, mitä vaihdon aikana työnkuvaan kuuluisi. Tätä keskustelua oli aina nimenomaan käyty siltä pohjalta, mitä vaihdokki vastaanottavassa tahossa tulee tekemään.

”Ens alkuun Katin kanssa mietittiin, mikä se homma vois olla, ja sitten loppupelissä, ni Sarin kanssa sitten sovittiin, että mikä hänen kannalta olis järkevintä... Että oli suurin piirtein selvillä.”

”Keskusteltiin ainakin yhen kerran mitä se sitten voisi olla se mun tehtävä; että mikä ois sellanen osa-alue, jota mä voisin siellä sitten tehdä... En mä oikeen ehtinyt suunnittelemaan etukäteen. Ei mulla silleen ollut aikaa kovinkaan paljon perehtyä siihen uuteen asiaan.”

Tilanteet vaihdossa olleilla olivat oman työn hoitamisessa hyvin erilaiset. Joillekin oli selkeästi palkattu siksi aikaa sijainen, jotkut tekivät vaihdon aikana sekä omaa työtä että vaihtopaikan työtä ja yhdellä ei omaa työtä hoitanut sillä aikaa kukaan. Niinpä valmistelut olivat ennen vaihtoa jokaisella hieman erilaiset.

Kun omaan työhön tuli vieras sijainen, niin valmistautumisvaiheessa teetti paljon töitä töiden ennen kaikkea jakamisen miettiminen, ja se, kuinka hommat toimivat vaihdon aikana.

”Että oli mahdollisimman selkeet sävelet siirtää toisille ihmisille ja perehdyttää heitä niihin mun tehtäviin. Että sitten taas täällä homma jatkuu.”

Kun taas sijaiseksi tuli joku entuudestaan tuttu, oli omat työt helpompi jättää sellaisen hoidettavaksi. Se teki lähtötilanteen aika helpoksi.

”No siin oli semmonen onni, että mul oli ollut työparina yks tuntiopettaja, joka hyppäs siten näihin mun saappaisiin. Että se oli oikeestaan aika helppokin juttu, mutta sitten toisaalta siinä oli joi-

takin sellaisia työkuvioita, jotka mua epäilytti ja jotka kyllä sitten hankaloitti seuraavaa vuotta aika tavalla.”

Kaikki haastatelluista sanoivat, että suunnittelua oli tehty jo etukäteen ja perehdytystäkin saatu, mutta työn sisällön suunnittelu jäi kaikilla vaihtopaikalle.

”Ei mulla silleen ollut aikaa kovinkaan paljon sitten perehtyä siihen uuteen asiaan. Että totta kai mä mietin sitä vähän kotona ja näin... mutta kyllä se sitten jäi sinne kun se työ alkoi niin varsinaisesti. Ja mulla sitten aika pian alkoi se opettaminen siinä, että se oli aika, sanotaan että lentävä lähtö sitten kaikkienensa.”

”Ei siinä ehtinyt paljon valmistautua, kun oli tiivistähtinen opetusjakso takana ja samanlainen edessä sen kuukauden jälkeen.”

Se, mitä vaihdon aikana oli tarkoitus tehdä, oli siis kaikilla ennen vaihtoon lähtöä pääpiirteissään selvä. Jonkinlaista perehdytystä oli osalla haastatelluista vaihdon alkaessa ollut, mutta heidän kokemustensa mukaan perehdytystä itse vaihdon aikana olisi voinut olla nykyistä enemmän. Sitä olisi tarvittu koko vaihdon ajan.

”No mua perehdytettiin oikeestaan etukäteen siihen teemaan jo ennen kun mä menin sinne niin mua perehdytettiin siihen, että mitä se pitää sisällään se teema ja niitä teemaan liittyviä käytännön asioita. Ja näin... Vähän enempi olisin ehkä tarvinnut siinä sitten sitä opastusta ja ohjausta ihan siinä käytännössä; ihan suunnittelussa ja aikataulutuksessakin.”

”Että siinä ois voinut olla enemmän sitä perehdyttämistä, ja olis voinut olla yhteistä työaika.”

”Ohjaus vaihdon aikana oli vähäistä.”

”Sinä aikana oli muutama palaveri... Muutama istunto pidettiin ja kartotettiin, että mitä mun pitäis tehdä.”

5.4 Vaihdon päättäminen ja sen purkaminen

Kun vaihto päättyi, ei yleensä ollut mitään ”siirtymävaihetta” ennen paluuta omaan työhön, vaan kaikilla omat työt alkoivat välittömästi. Vaihtoa ei käsitelty tai purettu niin, että kaikki osapuolet (lähettävä taho, vastaanottava taho, Kanusteen edustaja ja vaihdossa olija) olisivat olleet paikalla eikä vaihdosta myöskään ollut tehty mitään raporttia. Ajatukset ovat jääneet vaihdokille itselleen.

”En ole ollut tilaisuudessa, missä niitä olis millään lailla käsitelty.”

”Ei siinä mitään sellaista purkua ollut, mutta toisaalta Kati oli hyvin tärkeä henkilö.”

Kahden vaihtoon osallistuneen kohdalla kokemuksia itse vaihdosta oli purettu Humakin tiimissä.

”Niin, sitten tammikuussa sitä käytiin yhteisesti sitten sitä keskustelua tän Humakin tiimin kanssa. Ihan silleen keskusteluna, mitä hyvää, mitä opittavaa, mitä haasteita jne. Sitä varten oltiin yhdessä ja mietittiin niitä asioita... Mutta ei myö ollenkaan kyllä sitten käyty sitä tän mun oman työyhteisön kanssa silleen systemaattisesti mitenkään läpi.”

”Käytiin läpi, mitä opittavaa olisi ja mihin juttuihin pitäisi kiinnittää huomioita.”

Jos vaihdokki oli ollut tekemässä selvitystyötä, niin itse selvitys käytiin läpi, mutta kokemukset siitäkin olivat vaihtelevat.

”No, sitähan oli tarkoitus purkaa, kun siinä oli eri yhteisöt siinä välinevuokrauksessa mukana....että siinä ois yhteinen kehitysnäkömää rakennettu sen selvityksen pohjalta. Mutta, mutta se jäi aika kehnoks. Siinä pieni kahvijutustelu istuttiin, mutta että ei hirveen hyvä homma se purku.”

”Siinä raportissa oli muutamia sellasia pelkistettyjä tavoitteita... joku pikkunen semmonen seminaari tais olla erityisnuorisotyöstä.”

Valmennustyössä vaihdossa olleet olivat tehneet tiimin toiminnasta raportin, mutta siinä ei käsitelty näitä itse vaihtoon liittyviä asioita, enemmänkin sen tiimin toimintaa.

”Mä tein raportistani oman osuuden... Se oli tällainen kokonainen pumpsi. Suunnittelusta raportointiin.”

”Ei sitä virallisesti meidän omassa työyhteisössä purettu, mutta siinä loppuraportissa.”

Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin sitä mieltä, että kokemukset olisi syytä purkaa keskustellen. Tulisi ilmi, mitä hyötyä siitä on ollut, mitä opittiin ja mitä vastaisuudessa olisi hyvä tehdä toisin. Silti koettiin, että purusta ei välttämättä olisi kuitenkaan hyötyä lähettävälle organisaatiolle.

”Kyllähän se tietysti ittiesä kannalta olisi että se käytäisiin täälläkin läpi, mutta ei se mitään tälle yhteisölle antais.”

Haastateltavien mukaan vaihdon purkamiseen voisi liittää raportin tekemisen tai kokemusten käymisen joillakin muilla tavoilla kuitenkin läpi.

”Ja tietysti siinä pitäis olla jotain muutakin, että ehkä... raportointi... mä en tiedä mitenkä, mut et siitä jäis jälkipolvillekin jotakin. Raportti mutta se voi olla myös jotain muutakin. Ei sen tarvii olla

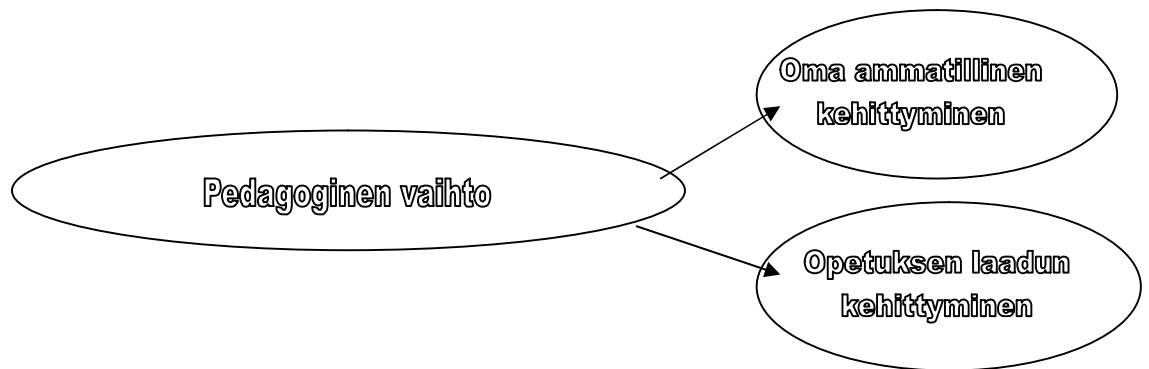
välttämättä mikään seminaari, mutta kuitenkin että johonkin laitetais sellaisia toimenpiteitä, mitkä auttais tätä hommaa.”

5.5 Mitä vaihto antoi

Jokainen vaihtoon osallistunut piti vaihtoa hyvänä asiana. Mitä he siitä sitten olivat saaneet ja oliko siitä hyötyä muille kuin pelkästään vaihtoon osallistuneelle? Pedagogisten vaihtojen hyöty on esitetty kuviossa 4.

”Mun mielestä jok’ikisen ihmisen pitäis lähteä jossain vaiheessa..”

”Periaatteessa hemmetin hyvä homma... En oikeen tiedä, että millä muulla systeemillä pystyy päivittämään sitä ”kenttätyötä”.”



KUVIO 4. Toteutettujen pedagogisten vaihtojen hyöty.

5.5.1 Mitä vaihto antoi siihen osallistuneelle

Hyödyt vaihdosta olivat jokaiselle tietysti henkilökohtaisia ja siksi myös erilaisia, mutta monelle yhteisiä hyötyjäkin löytyi. Viisi vaihtoon osallistuneista sanoi vaihdosta olleen suoraan vaikutusta oman ammattitaidon kehittämiseen.

”... kyl mä käytin opetuksessa sit tosi paljon niitä esimerkkejä, et näin esimerkiksi maalaiskunnassa toimii tää järjestelmä. Mä toin niitä tuoreempia näkökulmia... ja ehkä se toi mulle ihan oikeesti ihan opetusmateriaalia. Se toi sen tuulahduksen sieltä nuorisotyön kentältä. Se palautti mut ihan oikeesti sinne arjen tasolle, et tätä tää on nyt. Et mä tiesin mistä mä puhun.”

”Toisaalta kun valmisteli niitä tunteja opiskelijoille niin totta kai siinä sitten oma tietämys päivitty taas tästä nuorisotyön ja kansalaistoiminnan kentästä... Tuli paljon osaamista tähän tämmöseen opettamiseen ja ohjaamiseen ja opiskelijoitten aktivointiin, jota sitten myöskin voi hyödyntää niitä oppeja täällä omassa työssä.”

”Se anto ammatillisesti erittäin paljon, kun se lohko avautu sillain. Mulla on näkemyksiä mä tuun käytännössä tekemään ratkaisuja ja olemaan mukana päätöksissä. Nyt mulla on kokonaisnäkemys, se ei oo sellanen pieni sektorinäkemys...”

”Mä olen ehkä ite nuoriso-ohjaajana parempi ohjaaja. Siis työpaikkaohjaaja, opiskelijan ohjaaja.”

”Kyl mää sellaista valmentajamaista otetta opin...se oli kasvattava monella tapaa se vuosi.”

Vaihdon antina nähtiin myös ne ihmissuhteet, mitä vaihdon aikana luotiin. Ne toivat sellaista verkostoa, jota pystyy omassa työssään hyödyntämään.

”Sitten toinen minkä se toi, ni toihan se myös sellasen verkoston, jota pysty käyttään. Et nyt jos ajatellaan ni meil on kauheesti tuntiopettajina JKL:N maalaiskunnan työntekijöitä. Ihan oikeesti mä tiedän että ketä kannattaa pyytää. Kuka on minkäkin alan asiantuntija ja heit käy täällä meillä opettamassa joitakin kokonaisuuksia. Et se oli mun mielestä rikkaus myös.”

”Niin, kyllähän tää tällanen suora yhdessä tekeminen muuttaa myös asennepuolella.”

”Kai se oli se, että ne vanhat suhteet lämmitettiin.”

”Tuntee joitain ihmisiä nyt paremmin.”

”Et meillä pieniä yhteistyömuotoja on jatkuvasti ilmassa... ja menossa.”

Työelämästä vaihtoon osallistuneiden kokemusten mukaan voi sanoa, että vaihto on kehittänyt heidän ammatillista osaamistaan ja auttanut ymmärtämään koulumaailmaa paremmin. Erityisesti siitä on ollut hyötyä työpaikkaohjaajana toimiville. Vaihto toi kentän väelle ymmärrystä, miten koulutus ja työelämä linkittyvät toisiinsa.

”Se nuorisotyön opetuksen maailma on ollut sillain vieras, niin näki sitten sitäkin puolta. Tavallaan vähän kokonaisvaltaisemmin näkee nyt sitten tän koko kentän. Sieltä koulutusmaailmasta tänne työelämää. Se oppilaitosnäkökulma tai se maailma on auennu paremmin. Ymmärtää, mistä puhutaan.”

” Kyl mä opin tuntemaan Humakin systeemiä melko tarkkaan. Jos mä otan opinto-oppaan, niin kyl mä sieltä teemat osaan kattoo ja kattoo, et miten se linkittyy työelämään.”

Vaikka vaihto ei ammatillisesti paljon olisi antanutkaan, hyötyä siitä oli kuitenkin ollut. Yksi heistä koki vaihdon parhaaksi anniksi, että se oli tuonut hieman taukoa omaan työhön.

”Ei se niin hirveesti antanu mulle mitään eväitä... ehkä se nyt anto jotain uusia ajatuksia... ja pikkusen sai aivokoppa levätä.”

Haastattelujen pohjalta voisi sanoa että vaihdot ovat niihin osallistuneille olleet varsin antoisia. He ovat saaneet omaan työhönsä paljon, mutta ennen kaikkea he ovat olleet vaikuttamassa koulutuksen työelämävastaavuuden kehittymiseen. He pystyvät hahmottamaan kokonaisvaltaisemmin koulutuksen sisällön ja siihen liittyvät vaatimukset sekä yhteydet työelämän tilanteisiin. Omassa työssään kentän ihmiset ovat kehittyneet etenkin opiskelijoiden työpaikkaohjaajina, sillä kokonaiskäsityksen syntymisen myötä on oppijoita helpompi ohjata.

Opettaja, joka oli uskaltanut ihan oikeaan kenttätyöhön, koki myös saaneensa erittäin paljon sellaista, josta on suoraa hyötyä sekä opiskelijoille että koulutuksen laadulle. Oma tietämys oli kasvanut, ja luodun verkoston kautta on saatu kentän asiantuntijuutta opetukseen tuntiopettajien käytön myötä.

5.5.2 Mitä vaihto antoi lähettävälle ja vastaanottavalle organisaatiolle

Nyt tehdyissä vaihdoissa lähettävän organisaation rooli on ollut varsin pieni. Sitä ei ole juurikaan kytketty mukaan tähän vaihtokuvioon missään vaiheessa.

”Opiskelijat on varmaan saanu enemmän kun tää työyhteisö. Se menee heille suoraan.”

Mutta pedagogisesta vaihdosta voi olla suuri hyöty omalle työyhteisöllekin. Onhan se kaikkien etu, jos henkilökunta oppii uutta. Myös se, että työyhteisössä olisi tieto, mitä vaihdossa ollut on tehnyt, voisi kertyä koko työyhteisön hyödyksi.

”Mutta jos olisi ollut vaihdossa oppimassa uutta, niin silloin olisi hyötyä ollut enemmän myös omalle organisaatiolle. Ymmärtäis paremmin niitä kollegojen teema-alueita.”

”... voi kertoa myöskin sen, että tämmösissä ja tämmösissä asioissa omassa työyhteisössä mua voi vaikka hyödyntää ja voi kysyä semmosista ja semmosista asioista.”

Yksi haastateltava toi esille, että kyllä oma organisaatiokin oli hyötynyt hänen vaihdostaan.

”Tietenkin siitä oli hyötyä! Asioita kehitetään, meidän omaa toimintaa kehitetään. Minäkin tiedän asioita, ymmärrän jotakin josta-kin asiasta, mun kanssa voi keskustella. Olen varteenotettava keskustelukumppani. Ne on yllättyneitä!

Joidenkin haastateltavien mielestä vastaanottavalle organisaatiolle on vaihdosta ollut hyötyä. Ne työelämän edustajat, jotka toimivat opetustehtävissä, olivat kaikki kokeneet tuoneensa oppilaitokseen työelämän näkökulmaa.

”Kyllä mä mielestäni sitten kuitenkin toin sinne sitten sitä sellaista työkentän näkökulmaa ja näin. Ja kyllä mä ainakin toivon, että se jotakin vinkkejä on saatu ja kyllä totta kai sitten taas tämmösissä ohimennen, kun on keskusteltu jotakin asioita ihmisten kanssa, ni varmaan sieltä jotakin aina on jäänyt.”

”Et kyl se varmaan liittyy siihen yritysmaailman ja yrittäjyyden tuomiseen...yrittäjyyskasvatusta.”

Opettajakunnasta hän, joka oli työelämässä tekemässä vaihtoaan, oli kokenut, että hänestä oli organisaatiolle hyötyä. Pedagogisen vaihdon tavoitteenahan työelämän näkökulmasta on käyttää Humanistisen ammattikorkeakoulun osaamista seutukunnan nuorisotyön kehittämiseen, ja se näyttäisi näin toteutuneen.

”...ja mäkin olin siellä ikään kuin asiantuntijana. Mä pystyin siihen kuntaan antaan myös näkökulmia.”

5.5.3 Mitä vaihto antoi koulutuksen kehittämiseksi ja alan opiskelijoille

Kannusteen tavoitteena oli myös kehittää vuoropuhelua oppilaitosten ja työelämän välillä. Tämän ovat pedagogiseen vaihtoon osallistuneista onnistuneeksi kokeneet varsinkin he, jotka olivat vaihdossa työelämän puolelta. He ovat kokeneet, että oppilaitoksessa työelämän ääntä on kuunneltu ja siitä on otettu oppia. Tällöin ovat myös koulutuksen sisällöt muuttuneet.

”Kyl mä mielestäni toin sinne sitä sellasta työkentän näkökulmaa.”

”Kyl se liittyy siihen yritysmaailman ja yrittäjyyden tuomiseen.”

”Oppilaitos on kuunneltu, Humakin koulutusohjelma joustaa... ja otti huomioon niitä käytännön toiveita, mitä ihan perustyöntekijänä sinne esitti.”

Hyötyä opiskelijoille on vaihdossa ollut monella tapaa. Syntyneiden suhteiden myötä on opettajan helpompi kutsua koululle työelämän asiantuntijoita luennoimaan joistain tietyistä aihekokonaisuuksista. Vaihdon myötä syntyneistä verkostoista on ollut hyötyä opettajille myös opiskelijoiden työssäoppipaikkojen löytämisessä.

”Mä tiedän, että ketä kannattaa pyytää, kuka on minkäkin alan asiantuntija, ja heit käy täällä meillä opettamassa joitakin kokonaisuuksia.”

”Kyllähän mä oon käyttänyt ihan hävyttömästi hyväkseni, kun jos joku opiskelija on pitänyt saada jonnekin työssäopimispaikkaan, ni mä saatan soittaa ... et otatko.”

Kolme työelämästä vaihtoon osallistuneista mainitsi, että vaihdon kautta ymmärtää nyt paremmin opiskelijaa. Pedagogisen vaihdon kautta saatu kokemus opettamisesta ja koko koulutussysteemin parempi ymmärtäminen on kehittänyt työelämän edustajien ammattitaitoa.

”Osaa miettiä eri kantilta sitä asiaa, sen opiskelijan kannalta.”

”Mä olen ehkä ite nuoriso-ohjaajana parempi ohjaaja. Siis työpaikkaohjaaja, opiskelijan ohjaaja.”

Mielenkiintoista oli huomata että monet haastatelluista mainitsivat hyödyn vaihdosta olevan suuri opiskelijoille. Opetustyöhön kenttätyöstä vaihdossa siirtyneet kokivat kaikki, että vaikutusta oli ollut koulutuksen kehittymiseen ja myös omaan ammattitaitoon suhteessa opiskelijoiden kanssa tehtävän työhön.

5.6 Vaihtoon liittyviä kehitysajatuksia

5.6.1 Suunnittelu

Mietittäessä, mitä kehittämiskohtia vaihdossa on ennen se varsinaista alkua, nousi suunnittelun tärkeys esille. Haastateltavien mukaan lähtötilanteessa pitää olla selkeästi selvillä ne tehtävät, joita oma työ vaihdon aikana tulee pitämään sisällään.

”Siellä vastaanottavalla taholla, että siellä on selkee se työnkuva. Tai sitten, jos ei ole selkee työnkuva, niin sitten jätetään aikaa siihen, että sitä rakennetaan.”

Suunnittelussa tulee kiinnittää huomiota myös siihen, miten vaihtoon lähtevän omat työtehtävät tulevat hoidettua vaihdon aikana ja mitä kaikkea siinä lähtävässä organisaatiossa merkitsee, että yksi vakituinen lähtee pois.

”Työyhteisöt on tässä ne, mistä lähtee ja mihin palaa... nekin on myös vastuussa, et se ei voi olla kenenkään yksityinen juttu, vaan nimenomaan yhteisöllinen juttu.”

”No, kyllä tietysti se, että omassa työpaikassa olis hyvä ehkä valmistautua sillä koko työyhteisöllä siihen, että mitä se tarkoittaa käytännössä, että lähtee pois yks vakituinen ihminen. Ja mitenkä ne työt siellä jaottuu, kuka siellä sitten perehdyttää uutta ihmistä sitten siinä arjessa. Et vaikka sitä itte perehdyttäisikin sitä sijais-tansa, niin kuka sitten vastaa sen arjessa niihin eteen tuleviin kysymyksiin. Että ainahan se tuo myös paineita, kun lähtee pois, niin sille jäävälle työyhteisölle.”

Kun työyhteisöön tulee pedagogisen vaihdon ihminen, se merkitsee muutoksia koko työyhteisössä. Uusi ihminen ei voi olla perillä kaikista arkisista asioista, joten pitäisikin jo suunnitteluvaiheessa miettiä, mitä vaihto kyseisessä työyhteisössä tulee tarkoittamaan.

”Tiedostettaisiin, että mitä se tarkoittaa myös siellä paikassa mihin sä meit tekemään sitä työtä. Että mitä se vaikuttaa siihen työyhteisöön. Kyllä se vaikuttaa siihen koko työyhteisöön ja se myöskin rasittaa sitä työyhteisöä, kun tulee uus ihminen. Se ei tiedä kaikkia asioita... Hyvin käytännöllisistä asioista lähtien... kaikkee mitä siihen työhön liittyy.

Suunnitteluvaiheessa olisi syytä myös miettiä yhdessä, puhua ja sopia siitä, mitä vaihdossa olevalta voidaan odottaa työtehtävien hoitamisen tasosta.

”On turha kuvitella, että siinä toinen ihminen pystyis sellain kokonaisvaltaisesti tekemään ...Ei vaadita toiselta liikoja. Ja on joitain sellaisia luonteeltaan olevia asioita, joita ei yhtäkkiä siihen tulemalla pysty tekemään. Siis kaikkeahan pystyy tekemään, mutta että se ei ole järkevää. Siinä pitää määritellä sille toiselle ihmisele tarkasti se tehtäväkuva, että mitä pitää sit tehdä... että ei ajatella sellain, että hän tulee ja tekee ne, mitä toinen on tehnyt aina. Eihän siinä oo silloin tavallaan sellaista kehittämisen näkökulmaakaan. Tavallaan imetään siitä toisesta ne vahvuudet tähän toiseen työhön.”

”Vois miettiä, mikä on se työmäärä, mikä annetaan uuden ihmisen tehtäväksi. Tai että siellä olis se ohjaus ja perehdytys sitten olemassa ja vähän ehkä enemmän aikaa sille sisäänajautumiselle tai sille toimintaympäristöön ja siihen tehtävään ja työhön perehtymiseen.”

Ja jotta suunnittelusta olisi hyötyä, täytyy todella olla aikaa siihen ja haalua paneutua.

”Vaatisi enemmän etukäteissuunnittelua kuin nyt.”

Muutamassa haastattelussa tuli esille myös, että vaihtoa suunnitellessa tulee myös miettineeksi, kuinka se vaikuttaa taloudellisesti omaan elämään. Mikä on se palkka, minkä työstä tulee saamaan? Tällaisten kuvioiden olisi hyvä olla selvemmin tiedossa.

”Joo, se oli se palkka. Koska se on nyt varmaan se suurin ongelma, että puolin ja toisin. Et meidän palkalle ei halua tulla kukaan lehtori esimerkiks ja sitten taas mulla oli aika kovan työn takana se, et mä sain hivenen korotettua tässä pedagogisessa vaihdossa, jossa nyt katotaan, että oli ehkä kuitenkin vastuu jonkun verran myös siitä opetustyöstä.. .että miten se hoidetaan sellain, ettei sitä joudu aina se yksittäinen vaihtari vääntämään.”

”Siihen joutuu itekin vähän taloudellisesti panostamaan. Mutta että jos siitä hyötyä on, niin kyllähän sitä tietysti panostaakin.”

5.6.2 Oman työn hoitaminen ja sijaisen perehdyttäminen

Kuinka yhdistää puolikkaana oma työ ja vaihtotyö. Asia mietitytti tällaisella mallilla vaihdossa olleita. Kaikki heistä, jotka olivat tehneet vaihtoa puolikkaalla työajalla, nostivat esille, että vaihtoaikana pitää selkeästi tehdä vain yhtä työtä. Se, että tekee omaa työtään puolikkaana ja vaihtotyötä puolikkaana, ei toiminut hyvin, se koettiin huonoksi vaihtoehdoksi. Pitää olla kokonaan pois omasta työstään tai sitten tehdä työnjakoon vielä selkeämpiä rajauksia.

”Sehän tässä oli se ongelma, että mää olin puolikkaana sekä siellä että täällä. Että siellä ku oli, niin teki näitä hommia, ja kun täällä oli, niin teki niitä hommia. Ja sitten ei kokonaan pystynyt irrottautumaan täältä. Se oli ihan älytöntä, että puolikasta teki kumpaa-kin. Olis selkeesti pitänyt olla irti täältä ja siellä sitten, ni olla selkeesti sen ajan siellä mitä oli.”

”...mut semmonen mentaalinen mukanaolo, et kun mää olin tuolla toimistolla tai tuolla valmennuksessa tekemässä tota tiimihomma, niin mun ajatukset saatto olla joskus välillä tuolla...sillä tavalla se vaikutti tohon, et ei sillain mentaalisesti ollut ihan sataprosenttisesti aina mukana... Näin se ei vaan toimi.”

”Se kokoaikainen pedagoginen vaihto on mun mielestä se ratkasu eikä tällanen puolitettu pedagoginen vaihto.”

Tai jos hoitaa sekä omaa työtä että vaihtotyötä, pitäisi oma työ järjestää jotenkin muuten kuin se oli nyt järjestetty. Rajata työntehtäviä selkeämmin.

”...että mä ottaisin sitten jotkut tietyt osa-alueet, mitkä mää hoidan siitä omasta tehtävästäni, mutta koko kokonaisuuden hallitsi joku henkilö, joka on kokoaikasena siellä.”

Mutta toisenlainenkin kokemus oli, sillä yksi vaihdossa olleista teki osan omasta työstään vaihdon aikana, eikä kokenut siitä olleen haittaa.

”Kyllä mä joka viikko tällä aika usein olin...kävin töissä, mutta en osaa määritellä, kuinka paljon.”

Oman työn hoitaminen tuli esille myös siinä, että jos oma tiivistähtinen työ loppuu perjantaina ja vaihto alkaa maanantaina, on siirtymä turhan nopea. Sama hankaluus tulee esille siirryttäessä takaisin vaihdosta opetustyöhön.

”Valmistautumisaika jää niin lyhyeksi.”

Vaihdossa olleilla vaihtelivat tilanteet siinä, kuka heidän töitään hoiti vaihdon aikana, vai hoitiko kukaan. Jos omassa työssä on sillä aikaa sijainen, pitäisi

ennen vaihtoa olla aikaa oman sijaisen perehdyttämiseen ja tehtävien jakamiseen.

”Ohjaamiseen ja perehdyttämiseen ei ollu aikaa.”

”Mulla oli täällä silloin lähtiessä hirveä paine saada se homma kasaan tai ne omat tehtävät ja sitten asioita paperille... kauheen selkeitä ohjeita yritin tehdä, ja tätä asiaa löytyy sieltä, ja ihan olin kirjoittanu sellaista aanelosta, että tämä asia pitää hoitaa silloin ja ota siinä yhteyttä siinne ja sinne, että yritin tehdä kauheen selkeän työsuunnitelman sitten siksi ajaksi.”

Eräillä vaihdossa olleilla oli sijaisena entuudestaan tuttu ihminen, joka tiesi mitä pitää tehdä. Tilanne oli koettu toimivaksi ratkaisuksi.

”No, siinä oli semmonen onni, että mul oli ollut työparina yks tuntiopettaja, joka hyppäs siten näihin mun saappaisiin. Että se oli oikeestaan aika helppokin, kun oli tuntiopettaja, joka jatkoi hommia.”

”...tunsi tavallaan meidän kaikki työntekijät. Se oli oikeen sellanen luonteva ja helppo tapa hänen siirtyä tähän.”

Oman sijaisen perehdyttäjäksi tai tutoriksi koko vaihdon ajaksi tulisi vaihtoon osallistuneiden mieltä nimetä joku ihminen, jolta sitten vaihdon aikana sijainen tietää voivansa kysyä apua ja neuvoja.

”...ja mitenkä ne työt siellä jaottuu ja kuka siellä sitten perehdyttää uutta ihmistä ...siinä arjessa. Että vaikka sitä itte perehdyttäiskin sitä sijaistansa, niin kuka sitten vastaa sen arjessa niihin eteen tuleviin kysymyksiin.”

5.6.3 Perehdyttäminen vaihtopaikkaan ja ohjaus vaihdon aikana

Haastateltavat toivat esille eräänä suurena pedagogisen vaihdon kehittämisen alueena perehdytyksen. Aineistosta nousi esille perehdyttämisen tärkeys vaihdon alkaessa, mutta myös koko vaihdon kuluessa. Haastateltavista viisi oli sitä mieltä, että siihen tulee jatkossa kiinnittää enemmän huomiota. Työn alkaessa olisi tärkeää, että saisi hieman tutustua työyhteisöön ja organisaatioon, ennen kuin työt täydellä tohinalla alkavat. Tässä voisi perehdyttäjä olla apuna. Mutta ei riitä, että siihen on nimellisesti joku ihminen sovittu, vaan pitää olla myös resurssit olemassa. Perehdyttäjälle pitää varata kunnolla työaika tällaiseen tehtävään.

”Tuntuu, että siihen perehdyttämiseen ei ollut aikaa.”

”Myöskin siellä mihin menee, niin että siellä ois myös mietitty sitä ja varattu työaika sille perehdyttäjälle. Että tavallaan olisi tehty sellanen suunnitelma. Tutorointi, mentorointi mitä se sitten onkaan, niin myös siellä. Että vähän annettu aikaa, että voit perehtyä sii-

hen työhön mitä, sä oot menossa tekemään, siihen työyhteisöön, siihen organisaatioon ja että mikä se oikeesti on, mihin sä meet. Ennen ku alkaa sit se varsinainen äksöni.”

”Että siinä ois voinut olla ehkä enemmän sitä perehdyttämistä ja olis voinut olla sitä yhteistä työaikaa. Parasta olis, jos ennättäis tehdä vähän aikaa yhdessä niitä juttuja.”

”Vähän enempi olisin sillein ehkä tarvinnu siinä sitten sitä opastusta ja ohjausta ihan siinä käytännössä.”

Haastatteluissa tuli ilmi myös, että jos tehtävä on enemmän tutkivaa työtä, on perehdytyksenkin tarve erilainen. Se ei tarkoita, ettei perehdytystä ja ohjausta lainkaan tarvittaisi, vaan että silloin apua tarvitsee erilaisissa asioissa.

”Se siinä ehkä oli se huonous, että ei ollut tällasta taustaryhmää, joka ois tukenu siinä. ...ni se on varmaan aika samantyyppistä, että jos tekee opinnäytettä, niin sitä sokeutuu sille aineistolle helposti ja ne painotukset ei ole välttämättä oikeita tai sitten unohtaa ottaa jonkun asian huomioon. Tai sitte takertuu semmoseen pikkuasioihin...vois porukalla kattoo, et miten niitä vois käytäntöön oikeesti viedä.”

Haastateltavat kokivat, että ohjausta olisi tarvittu myös vaihdon aikana. Ehdotukseksi nousi, että vaihdon ajaksi tulisi nimetä henkilö, joka toimisi tutorina/menttorina tai ohjaajana. Hänen kanssaan voisi olla sovitusti ohjauskeskusteluja, joissa mietittäisiin yhdessä esille nousseita asioita. Olisi joku, jonka puoleen saattaisi kääntyä ilman oloa, että on vaivaksi.

”Sovitut ohjauskeskusteluajat ... et se on vaikka se yks tunti jokaisen viikon perjantaina tai milloin, että käytäis niitä asioita läpi, et mitä on siinä tullu. Voihan se olla harvemminkin, et eihän sen tarvii välttämättä joka viikko olla, mut että tietyin väliajoin käytäis niitä keskusteluja ja kartottais siinä sitten niitä asioita, mitä siinä on mahdollisesti tullu eteen.”

”Olisi nimetty vaihdon ajaksi joku tutori tai menttori, miten sitä nyt haluaakaan kutsua, jonka kanssa voisi käydä asioita läpi.”

5.6.4 Muita esille nousseita asioita

Vaihdon purku

Haastateltavat pitivät vaihdon jonkinlaista purkamista tärkeänä. Tällöin käytäisiin läpi asioita, joita vaihto on tuonut esille. Purun pitäisi tapahtua sekä vaihtopaikassa että omassa työyhteisössä.

”Ja se (purku) ois kyl kans pitänyt tehdä. Kyllä, joo.”

”Vois jollain lailla ehkä ainakin kertoa niitä kokemuksia sitten siitä, että mitä se jakso on. Mitä se pedagoginen vaihto on ollu ja mitä sieltä on jääny omaan taskuun... mua voi vaikka hyödyntää niissä ja niissä asioissa, jos tulee eteen omassa työyhteisössä.”

Vaihdon pituus

Vaihdon pituus oli asia, joka nousi kehittämisen alueena esille. Jotta vaihdosta saisi mahdollisimman suuren hyödyn, sen tulisi olla tarpeeksi pitkä. Kuukausi nähtiin liian lyhyenä aikana, siinä ajassa ei ehdi päästä sisälle organisaatioon tai uusiin työtehtäviin.

”Aika lyhyt se kolme kuukautta on. Just pääsee vähän sisälle siihen toimintakulttuuriin ja siihen organisaatioon ja siihen työhön ja sen työn sisältöihin, ni sitten se on ohi, että on se aika lyhyt aika.”

”Jos se on ihan selkee homma, että sä teet jonkun homman ja että se riittää se kuukaus, niin se on ihan ok, mutta yleisesti ottaen niin kyllä sen pitäis olla pitempi. Että siinä pääsee sisälle johonkin muuhun hommaan ja että siinä näkee sen työyhteisön ja sen tavat toimia ja muuta vastaavaa. Ei siinä kuukaudessa sisälle siihen (työyhteisöön) kerkee päästä ... mutta kyllähän se niin oli, että sitä oli vähän ulkopuolisena tekemässä siinä omassa kopissaan sitä omaa juttuaan.”

”Jos on tarkoitus tehdä joku selvitystyö, ja se sujuu kuukaudessa, niin joo, mutta jos vaihdosta on tarkoitus saada jotain irti, sen pitäisi olla pidempi.”

Minkälainen vaihto

Vaihto oli siihen osallistuneelle kirkastuttanut myös sellaisen asian, ettei opettajan ole järkevää lähteä tekemään selvitystyötä asiasta, jonka parhaiten osaa. Vaihdsta saisi enemmän irti, kun menisi vaihtoaikana itselle vieraampaan työhön.

”Niin, jos ajattelee tätä omaa ammattitaitoa ja sen kehittämistä, niin en mä menisi tekemään semmosta hommaa, minkä mä jo tiedän. Vaan että sen pitäis olla jotain ihan uutta tai jotain sellaista, joka ei ole niin tuttua... Sellaista oman ammattitaidon päivittämistä.”

”Ei pitäisi puhua ammattitaidon päivittämisestä, vaan opettajien työssäoppimisesta. Opettaja voi oppia jotain ihan uutta. Kannataisi mennä tekemään jotain muuta kuin sitä, minkä jo osaa. Antaisi enemmän itselle ja varmasti myös työyhteisölle.”

Jos työnkuva on laaja, voi opettajan oman erityisosaamisalueen hyödyntäminen olla kuitenkin osa työtä. Opettaja on mahdollisuus oppia uutta ja kasvat-

taa omaa ammattiosaamistaan, mutta vaihtopaikka saa oman osansa hänen ammattitaidostaan.

”...oma erikoisosaamisalue on tää ...niin hänellä oli tietty selkee tehtävä niitten tiettyjen rutiinitehtävien lisäksi.”

Haastatteluista kävi ilmi myös, että kenttätyöntekijän siirtyessä tekemään opetustyötä, kannattaa vaihdokin työelämäosaaminen ja asiantuntijuus hyödyntää opetettavaa kokonaisuutta suunniteltaessa.

”Että se osaaminen, joka on jo tavallaan sillä vaihtoon lähtevällä hallussa, et se hyödynnettäis mahdollisimman tarkkaan. ..Pitäis nimenomaan olla sillain, että se työelämätietous menis sinne koulutuksen sisällöksi. ”

Kannusteen rooli pedagogisessa vaihdossa

Kannusteen roolista pedagogisessa vaihdossa oli selvä näkemys. Yksimielisyys löytyi siitä, että Kannuste mahdollistaa vaihdot.

”Suurin hyöty oli se, että se mahdollisti tämän. Lähinnä se että missä tarvetta on ja kuka haluaa ja onko jollain mahdollisuutta. Että se on se tiedon välittäjä. ”

”Kannuste tarjosi tällasen mahdollisuuden...Kannusteen parhaita puolia on se, että...tunnetaan toisiamme paljon paremmin. Vuoropuhelua on muutenkin kuin oppilaitten kautta.”

”Kannuste oli se mahdollistaja.”

Siihen ei tullut vastausta, miten Kannusteen roolia pedagogisessa vaihdossa voisi kehittää. Tosin asiaa ei kysytykään. Yksi kohta, joka vastauksissa Kannusteen rooliin viittaa oli, että sitä kautta voisi olla selkeät sävelet mm. palkkausasioihin.

6 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA KEHITTÄMISAJATUKSIA

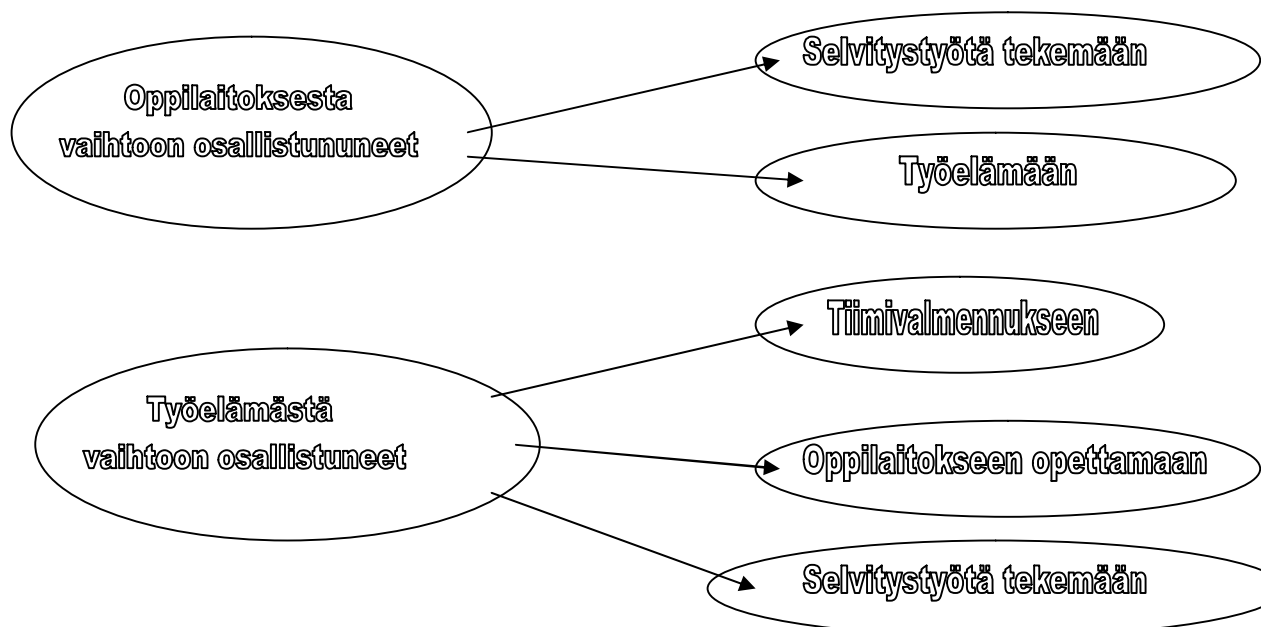
Kaikki vaihtoon osallistuneet ovat olleet tyytyväisiä vaihtoonsa. Toiset ovat saaneet siitä enemmän, toiset vähemmän. Mitkä olisivat niitä keinoja, joiden avulla pedagogista vaihtoa voidaan kehittää ja sen antia lisätä? Kokemukset ovat osoittaneet, että vaihdosta on tällaisenaan ollut eniten hyötyä itse siihen osallistuneille ja alan opiskelijoille. Mutta mitä pitäisi tehdä, että tämä hyöty tulisi entistä useamman tahon osaksi? Miten toimintaa voidaan sekä lähettävässä että vastaanottavassa organisaatiossa muuttaa niin, että vaihdosta olisi hyötyä koko yhteisölle? Esitän asiasta ajatuksia tämän aineiston pohjalta.

6.1 Kehittämisideat erityyppisissä vaihdoissa

Vaihdot ovat kaikki olleet erilaisia, mutta on niistä yhteisiäkin piirteitä löydettävissä. Mielestäni pedagogiset vaihdot voidaan ryhmitellä neljään luokkaan, jotka tässä tutkimuksessa näyttäytyivät määrällisesti seuraavalla tavalla:

1. Kentän työntekijä menee tekemään opetustyötä, kolme vaihtoa.
2. Kentän työntekijä menee tekemään selvitystyötä, yksi vaihto.
3. Opettaja menee tekemään kentän työtä, yksi vaihto.
4. Opettaja menee tekemään selvitystyötä, kaksi vaihtoa.

Yksinkertaistettuna nämä vaihdot voidaan esittää seuraavan kuvion avulla.



KUVIO 5. Mihin pedagogiset vaihdot ovat suuntautuneet.

Vaihdot voidaan ryhmitellä kuviosta ilmi tulevalla tavalla. Kaikki vaihdot olivat omalla tavallaan yksilöllisiä, mutta kuitenkin niissä oli huomattavissa kyseisten ryhmien mukaisia kehittämiskohtia. Tähän oli löydettävissä myös selkeitä syitä, joita käsittelen seuraavaksi.

6.1.1 Kentältä vaihtoon lähteneet

Kenttätöntekijöistä kolme siirtyi vaihdossaan tekemään opetustyötä, joka oli heille kaikille entuudestaan vierasta. Nämä vaihdot olivat joko puhtaasti opetustyötä (yksi vaihto) oppilaitoksessa tai tiimivalmentamista yhdessä Humakin lehtorin kanssa työparina (kaksi vaihtoa). Kenttätöystä vaihtoon lähteneiden näkemykset vaihdon kehittämisestä olivat alla kuvatun kaltaiset.

Valmennustyötä tiimioppimisessa

He, jotka tekivät töitä työparina, pystyivät koko vaihdon ajan yhdessä miettimään tilanteita. Työnkuvatkin olivat selvät. Tiimissä toimiminen ja työparityöskentely mahdollistivat työn haasteiden yhdessä pohtimisen, ajatusten jakamisen ja suuntaviivojen etsimisen. Tiimivalmennuksen ollessa vielä lapsenkengissä ilman tarkkaa sapluunaa, sai aikaan työn kehittymisen tekemisen myötä tekijöidensä näköiseksi.

Työ ei myöskään ole perinteistä opettamista, vaan enemmänkin valmentamista. Uskon, että seikka myös helpotti rooliin siirtymisessä. Haastavaksi koettiin kuitenkin vastuu opettamisesta. Tässä kohta nousi esille myös palkkauksen merkitys. Tulisikin kehittää jokin malli, jonka mukaan palkkaus järjestyisi vaihdon ajaksi. Se olisi hyvä olla ennakkoon sovittuna. Tällöin ei jokaisen tarvitsisi erikseen miettiä sitä omalla kohdallaan. Miten toteutuksen sitten saisi oikeudenmukaiseksi, siinäpä pähkinä purtavaksi!

Tiimivalmennuksessa vaihdossa olleet olivat varsin tyytyväisiä vaihtoonsa, eikä kehittämiskohtia tullut kovin monta. Tärkeimpänä kehittämiskohtana he näkivät, että vaihtoaikana pitää olla mahdollisuus tehdä sitä valmennustyötä kokoaikaisesti. Vaihtoon lähtiessä pitää olla mahdollisuus jättää omat työt kokonaan pois. Työn tekeminen puolikkaana oli huono ratkaisu, joka ei toiminut. Pedagogista vaihtoa kehitettäessä tähän asiaan tulee mielestäni kiinnittää erityistä huomiota. Vaihdonhan on tarkoitus tuoda siihen osallistuneille uusia näkökulmia omaan työhön, kehittää heitä ammatillisesti, mutta mielestäni on tärkeää myös, että vaihto toisi uudenlaista jaksamista, motivaatiota ja virkistymistä. Näin ei pääse tapahtumaan, jos joutuu toimimaan kahta työtä tehdesään ääri rajoillaan. Tekemään oman työnsä lisäksi vaihtotyön! Tämä ei ole kenenkään kannalta järkevää. Ymmärrän toki, että menettely on osaltaan myös resurssikysymys: onko rahaa palkata kahta täysiaikaista valmentajaa? Tai onko omasta työstä edes mahdollista olla kokonaan pois, pystyykö siitä kokonaan irrottautumaan? Mutta jos tekee osittain omaa työtään, silloin ainakin työn rajaamisen täytyy olla etukäteen varsin tarkasti suunniteltu!

Vaihdossa olleet työelämän edustajat olivat tyytyväisiä mahdollisuudestaan vaikuttaa koulutuksen sisältöön. Tuoda siihen sitä kentän näkemystä. Mutta voisiko ideaa vielä jalostaa? Miten tämän voisi ottaa huomioon entistä paremmin myös opetussuunnitelmatyössä? Siinä seuraavia miettimisen aiheita.

Opettajaksi opettajan paikalle

Niillä, jotka siirtyivät kentältä tekemään opetustyötä oppilaitokseen, olivat pedagogisen vaihdon kehittämiskohteet hieman erilaiset kuin tiimivalmennuksessa vaihtonsa tehneillä. Siirryttäessä opettamaan oppilaitokseen on tilanteessa varsin yksin. Toki on työyhteisö. Mutta jos ei ole sovittu, miten ohjausta vaihdon aikana järjestetään, uudella ihmisellä saattaa tulla kokemus, että on vaivaksi. Kaikilla on nykyään niin paljon työtä ettei voi olla koko ajan kyselemässä ja vaatimassa aikaa itselleen. Oppilaitoksessa, toisin kuin tiimivalmentamisessa, ei ole työparia, jonka kanssa asioita saisi miettiä ja käydä läpi. Tästä seuraa, että kysymystensä ja ajatustensa kanssa on varsin yksin. Ko-

kemus olikin, että olisi tarvittu tutorointia ja perehdytystä vaihdon aikana, sillä opeteltavan uuden työn lisäksi oppilaitoksessa on aivan erilainen toimintakulttuuri opittavana, ja siellä pitää oppia työskentelemään. Vaihdoissa olevaa helpottaa taatusti, jos tehtävään on nimetty henkilö, jolle on resursseja varattu tutorointiin ja perehdytykseen!

Myös itse opetukseen liittyy paljon sellaista, joka aloittelijalta vie hurjasti aikaa. Samaten opettajuuden alkutaipaleella mietityttää jo pelkästään opetettavan aiheen sisältö. Sisältöä olisi hyvä voida jonkun toisen kanssa miettiä yhdessä. Pohtiminen toisi varmuutta ja vähentäisi taakkaa harteilta. Onko tämä asia olennainen? Ovatko nämä oikeat painotukset? Olisi hyvä käydä jonkun kanssa läpi kaikkea, mitä jokainen aloitteleva opettaja työnsä alkutaipaleella kohtaa. Opetukseen liittyvä tuntien suunnittelu ja aikataulutuksen oppiminen vievät oman aikansa, joten kannattaa harkita minkä pituinen vaihto on järkevä. Vaihdon ei missään nimessä kannata olla liian lyhyt, sillä opetukseen keskeisesti liittyvien asioiden oppimiseen menee oma aikansa. Miten tätä tilannetta voisi jatkossa kehittää? Tutorointi ja ohjauskeskustelusysteemilläkö? Mutta entäpä jos vaihtoon tulijalla olisikin työpari? Olisiko se mahdollista?

Niin tai näin, tärkeää on kuitenkin, että vaihtoon lähtevällä on etukäteen sovittu se henkilö, jonka kanssa ohjauskeskusteluja on vaihdon aikana mahdollista käydä läpi. Mutta täytyy ottaa huomioon myös sen vaihdokin toiveet siitä, millaista ohjausta hän tarvitsee. Olemme toki yksilöitä, joten tarpeemme tietysti vaihtelevat!

Kaikkien heidän, jotka siirtyivät työelämästä tekemään opetustyötä, kasvanneeksi pääomakseen näkisin, että he pystyvät vaihdosta saamiensa kokemusten kautta hahmottamaan kokonaisvaltaisemmin koulutuksen sisällön ja siihen liittyvät vaatimukset sekä yhteydet työelämän tilanteisiin. Ja se on iso asia! Yksi Kannusteen tavoitteista oli syventää työelämän ja alan koulutuksen ja välistä vuoropuhelua ja se näyttää pedagogisen vaihdon myötä toteutuneen!

Kentältä selvitystyötä tekemään

Kun kenttätöystä siirtyi vaihdon ajaksi tekemään selvitystyötä jostakin yksittäisestä aihealueesta, olivat kehittämisajatukset erilaisia. Lähtijällä oli tällöin tarkoituksena oppia uutta asiaa, saada ymmärrystä ja kokonaisnäkemystä kyseisestä aihealueesta. Tuntuu upealta, että pedagogisen vaihdon myötä työelämän edustajalla on ollut mahdollisuus syventyä tietyn erityisosaamisalueen tutkimiseen ja kartoittamiseen ja siten kehittää omaa ammattitaitoaan ja varmasti myös työnsä laatua. Toinen Kannusteen tavoitteista oli vahvistaa alan osaamista, ja sekin näyttää pedagogisen vaihdon myötä toteutuneen! Tätä vaihtoa voi perustella pitkälti elinikäisen oppimisen halukkuudella. Ollakseen parempi omassa työssään on uusia aihealueita osattava ottaa haltuun. Tällaisen selvitystyön tekeminen vieraasta aihealueesta on aktiivista tiedonhankintaa ja osallistumista oman työn ja työyhteisön kehittämiseen, sekä ammattitaidon ylläpitämiseen ja jatkuvaan kehitykseen.

Selvitystyötä tehdessä ei kuulu oikeastaan mihinkään työyhteisöön, joten ei ollut varsinaista työyhteisöä, jonka toimintakulttuuria olisi opittavana, sillä työ-

tään tekee yksin. Mutta tämän kokemuksen mukaan olisi kuitenkin tärkeää, että olisi jokin yhteisö, jossa voisi esiin nousseita asioita yhdessä muiden kanssa käydä läpi ja miettiä sitä, onko itse nähnyt asiasta oleellisen. Tavallaan sellaista tutorointia tässäkin olisi kaivattu.

Miten tutorointi sitten mahdollistuisi? Mikä olisi se yhteisö, jonka kanssa näitä asioita voisi puhua ja miettiä? Kuka olisi henkilö, jota ohjausta voisi saada? Pystyisikö tätä selvitystyön tekemistä yhdistämään oppilaitoksen toimintaan? Olisiko oppilaitoksessa joku sen ammattialan asiantuntija, jonka kanssa näitä pohdintoja voisi käydä? Vai voisiko tällaista selvitystyötä tehdäkin yhdessä oppilaitoksen opettajan kanssa? Tällaisia kysymyksiä herättivät minussa pedagogisen vaihdon kehittämismietinnät? Paljon kysymyksiä, vähän vastauksia!

6.1.2 Opettajan työstä vaihtoon lähteneet

Pedagogisessa vaihdossa opettajan työstä vaihtoon lähteneitä oli kaikkiaan kolme ja näissä löydettävissä kaksi mallia. Yksi heistä siirtyi tekemään kentälle ”oikeaa” työtä ja kaksi heistä siirtyi tekemään selvitystyötä annetusta aiheesta. Kehittämisideat olivat näillä kahdella mallilla myös toisistaan poikkeavat.

Opettajan työstä selvitystyön tekemiseen

Selvitystyön tekijöillä ei organisaation toimintakulttuurin oppiminen ollut kovin tärkeää, sillä he tekivät selvitystyötään yksin, eivät selvitystyöryhmän osana. Asia, josta selvitystä tehtiin, oli heille entuudestaan tuttua. Sitä, minkä parissa he olivat kentällä työtä tehneet tai asiaa oppilaitoksessa opettaneet. Näiden vaihdossa olleiden ei siis tätä asiaakaan tarvinnut opetella. Mutta olisiko vaihdon anti ollut suurempi, jos olisi ollut tiiviimmin jonkun työyhteisön jäsen?

Selvitystyön tekeminen vaihdon aikana entuudestaan tutusta aiheesta ei välttämättä tuo itselle lisää osaamista tai koulutukseen jotain uutta. Lähinnä vaihto on vanhojen taitojen virkistämistä, ei niinkään uuden oppimista. Kannattako tämäntyyppisiä vaihtoja jatkossa tehdä ellei voi jotenkin hyötyä tilanteesta enemmän. Vai voiko niihin yhdistää jotain sellaista, että hyöty olisi niistä suurempi?

Kuten teoriaosuudessa tuli ilmi, yksi perustelu vaihdoille on opettajan osaamisen päivittäminen ja oman asiantuntijuuden vahvistaminen puoltaisi se lähtemistä tekemään todella työtä kentälle. Sinne ruohonjuuritasolle. Sinne, minne valmistuvat opiskelijat tulevat sijoittumaan. Tai jos menee tekemään selvitystyötä, kannattaisi se tehdä asiasta, joka on entuudestaan vieras. Näin olisi mahdollisuus oppia jotain aivan uutta, laajentaa omaa asiantuntijuuttaan. Miksi näin ei sitten tapahdu useammin? Miksi halukkuutta ei ole lähteä tekemään työtä vaikkapa nuorisotalolle? Liittyykö halun puute epämurkaviin työaikoihin, oman osaamisensa epäilemiseen vai mihin? Asiaa olisi kiva selvittää!

Opettajan työstä kenttätöihin

Yksi opettajan työstä vaihtoon lähteneistä teki vaihtonsa aikana työtä entuudestaan tutun työyhteisön johtotehtävissä, mutta työ painottui henkilöstöasioihin, joten hän pääsi näkemään, mitä arjen tasolla tapahtui. Hänellä oli mahdollisuus nähdä mitä, kentällä nuorisotyössä tänä päivänä oikeasti tapahtuu. Ja vaihdon anti oli suuri! Voi vain todeta, että kun rohkeasti hyppää tekemään kentälle ”oikeaa” työtä, on anti omalle itselle ja opettajuuteen suuri.

Mielestäni tämänsuuntainen vaihto on erittäin perusteltu! Työelämässä tapahtuneet muutokset, sekä koulutuksen muutosten mukanaan tuoma työssäoppiminen/työoppiminen ja näyttötutkinnot ovat asettaneet opettajat työssään uuteen asemaan. Ammatilliselta opettajalta vaaditaan syvää ja laaja-alaista substanssiosaamista. Hänellä täytyy olla entistä vankempi käsitys käytännön työstä. Hänen on osattava tuoda esille ammatissa vaadittavia ydinalueita. Näiden kautta on mahdollista asettaa työssäoppimiselle/työoppimiselle ja näytöille realistisia tavoitteita oppijoiden kanssa ja tukea näiden tavoitteiden saavuttamista.

Tällaisen vaihdon avulla opettajan on mahdollista luoda toimivat suhteet työelämään ja sellainen verkosto, jota hän pystyy hyödyntämään koulutuksen kehittämisessä. Näyttäisikin siltä, että kun uskalletaan tekemään jotain, mikä on entuudestaan vierasta, on anti ollut suurin. Tähän tulokseen haastatelluista tulivat myös he, jotka olivat vaihdossaan tehneet samaa kuin ennen opettamisuraansa olivat työkseen tehneet. Enemmän olisi saanut irti, kun olisi tehnyt jotain, mitä ei entuudestaan osaa. Oivaltavalta kuulosti mielestäni erään haastateltavan ajatus, että ”ei pitäisi puhua opettajien tietojen päivittämisestä, vaan opettajien työssäoppimisesta”. Se, että lähtee päivittämään tietojään, ei välttämättä anna niin paljon kuin se, että lähtee oppimaan jotain uutta!

6.2 Kehittämishaasteet vaihdon eri aikoina

6.2.1 Suunnittelu, kartta ja kompassi

Mikä olisi hyödyksi kaikkia vaihtoja ajatellen? Mielestäni yksi keskeinen tekijä on, että ihmisellä itsellään täytyy olla motivaatio vaihtoon lähtemiseen. Vaihtoon osallistuminen sinänsä on mielestäni osoitus siitä, että henkilö on halukas muutokseen ja uuden oppimiseen. Mutta ei pelkästään sekään riitä. Jokaisen täytyisi miettiä, mitkä ovat ne omat tavoitteet sille vaihdolle. Mitä siitä on tarkoitus saada itselleen, mitä haluaa oppia? Ja sen jälkeen tärkein asia: mitkä ovat ne keinot, joilla itselleni asetetut tavoitteet on mahdollista saavuttaa? Kaikessa työssä paasataan, että työn täytyy olla tavoitteellista toimintaa, mutta kuinka tavoitteellista toimintaa pedagogisessa vaihdossa oikeasti on ollut? Kaikki kokevat vaihdon olleen hyvä, mutta olisiko se voinut olla vielä parempi, jos olisi tarkemmin etukäteen mietitty tavoitteita ja niiden saavuttamiseksi ajateltuja keinoja? Vastatusta voi vain arvailla. Mutta millä ”porukalla” suunniteltaisiin ja asetettaisiin tavoitteita? Osallistuuko prosessiin vaihdokin kanssa joku Kannusteesta, vai onko tutori se henkilö? Suunniteltuvaiheeseen kannattaa käyttää aikaa, täytyy miettiä mistä siihen löytyvät ajalliset ja taloudelliset resurssit!

Aineiston pohjalta voi todeta, että pedagogista vaihtoa täytyy suunnitella kolmella taholla tai jopa neljällä! Vaihtoon lähtevän kannalta, lähettävän organisaation sekä vastaanottavan organisaation mutta myös Kannusteen kannalta. Tässä suunnitteluvaiheessa tulee miettiä yhdessä myös sitä, mitkä kenenkin osapuolen tavoitteet sille vaihdolle ovat? Mitä vaihtoon lähtijä odottaa, mitä lähettävä organisaatio odottaa, mitä vastaanottava organisaatio odottaa ja mitä Kannuste odottaa. Ei mietittäisi pelkästään niitä sisältöjä, vaan oikeasti niitä tavoitteita ja keinoja niiden saavuttamiseksi. Kuka vastaa ja mistä vastaa. Niin, että kaikilla tahoilla olisi selkeä kuva siitä, mistä vaihdossa on kysymys ja mitä vaihdolla on tarkoitus saavuttaa. Se saattaisi myös lisätä organisaatioiden sitoutumista vaihdon onnistumiseen.

Haastateltavat toivat esille, että onnistuakseen hyvin, vaihdon suunnittelu ei voi koskea pelkästään vaihtoon osallistuvaa. Entistä paremmin tulee olla suunniteltuna myös, mitä vaihto sekä lähettävässä että vastaanottavassa organisaatiossa tulee merkitsemään. Nyt tehdyissä vaihdoissa lähettävän organisaation rooli on ollut varsin pieni. Sitä ei ole juurikaan kytketty mukaan tähän vaihtokuvioon missään vaiheessa. Siksi en ole yllätynyt, että moni haastatelluista oli kokenut, että oma organisaatio ei juuri hyötynyt vaihdosta. Tämän aineiston pohjalta uskaltaudun kuitenkin väittämään että pedagogisen vaihdon kokonaisvaltaista hyötyä ei ole vielä ymmärretty lähettävissä organisaatioissa! Vaihdon tuoma hyöty on näissä tehdyissä vaihdoissa ollut suurinta siihen osallistuneille itselleen. Lähettävä työyhteisö on ollut vielä lähinnä sivustaseuraaja.

Pedagogisen vaihdon onnistumisen kannalta on kuitenkin tärkeää, että myös lähettävässä organisaatiossa työt tehdään vaihdon aikana. Täytyy ottaa huomioon koko työyhteisössä tapahtuvat muutokset. Tulee ”puhua auki” asioita. Ottaa huomioon, että vaihto vaikuttaa muidenkin työskentelyyn kuin vain vaihtoon lähtijän. Jatkossa on siis kiinnitettävä huomioita siihen, kuinka nämä vaihtoon lähtevän työt organisaatiossa jaetaan ja miten kannetaan vastuu sijaisen hyvinvoinnista. Koko työyhteisön tulee sitoutua vaihtoon, sillä sijaisen perehdytys ja töiden jakaminen eivät voi olla yksistään vaihtoon lähtevän harteilla. Lähettävällä tahollakin sellaista tutorimallia kannattaa varmasti harkita otettavaksi käyttöön. Lähettävässä työyhteisössä pedagoginen vaihto pitäisi olla enemmän yhteinen juttu. Pitäisi nähdä pedagogisen vaihto koko organisaation mahdollisuutena oppia uutta ja kehittyä, ei pelkästään taakkana!

Mutta mitäs sitten, jos organisaatiossa kaikki eivät olekaan halukkaita sitoutumaan näihin juttuihin? Mitä jos työyhteisössä pelätään pedagogisen vaihdon lisäävän omaa työtaakkaa? Miten vaihtoon lähtijään silloin suhtaudutaan? Onnistuakseen kun tämä kuitenkin tarvitsee jokaisen omaa motivaatiota, pakkamalla ei päästä toivottuihin tuloksiin.

Toivoisi todella, että vaihdosta olisi hyötyä kaikille osapuolille. Myös sille organisaatiolle, jossa vaihto tehdään. Kannusteen tavoitteenahan on syventää työelämän, alan koulutuksen ja tutkimuksen välistä vuoropuhelua ja vahvistaa alan osaamista. Hyöty tulisi suuntautua siis laajemmin, kuin vain sen yksilön

kohdalle, joka vaihtoon osallistuu. Keskittymällä haastatteluissa esille tullessiin kehittämiskohtiin, voidaan vaihdosta saatavaa hyötyä laajentaa.

Totuus on kuitenkin, että kun työyhteisöön tulee pedagogisen vaihdon ihminen (tai kuka uusi ihminen tahansa), merkitsee se muutoksia koko työyhteisössä. Uusi ihminen ei voi olla perillä kaikista arkisista asioista, joten pitäisikin jo suunnitteluvaiheessa miettiä sitä, mitä vaihto siinä työyhteisössä tulee tarkoittamaan. Arjen tasolla. Tätä helpottaisi varmasti se, että vaihtoon tulevalle olisi nimettynä se tutori joka ohjaisi ja opastaisi. Pelkkä nimeäminen ei riitä, vaan hänelle tulee olla varattu oikeasti aikaa tutorina toimimiseen.

6.2.2 Vaihtoaika – kurssin tarkistus

Pelkkä suunnittelu ei riitä, vaan vaihdon aikanakin pitäisi pysähtyä miettimään, onko matkalla tavoitteitten suuntaisesti, vai ei. Jos tavoitteet eivät suunnitteleimillani keinoilla ole saavutettavissa, mitkä keinot auttaisivat niiden saavuttamisessa? Sama kysymys nousi tässäkin kohtaa: kenen kanssa tätä asiaa sitten mietittäisiin?

Suurimpana yksittäisenä kehittämiskohtana haastatteluissa mainittiin juuri tutoroinnin ja ohjauksen tarve vaihdon aikana. Tämän tavoitteiden tarkistamisen voisi liittää yhteen näihin tutorkeskusteluihin. Törmätäänkin taas siihen, että suunnittelussa tulee olla mukana kaikki osapuolet, jotta kaikilla olisi selvillä, mihin tavoitteisiin ollaan pyrkimässä ja millä keinoin.

Suurena kehittämiskohteena vaihdossa olleet mainitsivat sen, kuinka omat työt järjestyvät vaihdon aikana. Vaihdossa olleista he, jotka olivat tehneet puoli omaa työtään ja puoli vaihtotyötä, pitivät sitä huonosti toimivana vaihtoehtona. Miten sen pystyy toisin järjestämään, sitä tulee miettiä. Onko kaikilla mahdollisuutta jättää omaa työtään kokonaan? Kuka pystyy sitä työtä sillä aikaa hoitamaan? Se ei välttämättä ole pelkästään resurssikysymys?

6.2.3 Vaihdon päättyminen – purku ja oppimiskokemukset

Kun vaihto on tehty, olisi mielistäni arvioinnin paikka. Miten vaihto meni, mikä siinä toimi, missä olisi ollut kehitettävää? Mitkä olivat tavoitteeni vaihdolle ja mitkä keinot, joilla olin aikonut tavoitteeni saavuttaa? Kuinka onnistuin? Miksi onnistuin tai en onnistunut, mitä olisin voinut tehdä toisin?

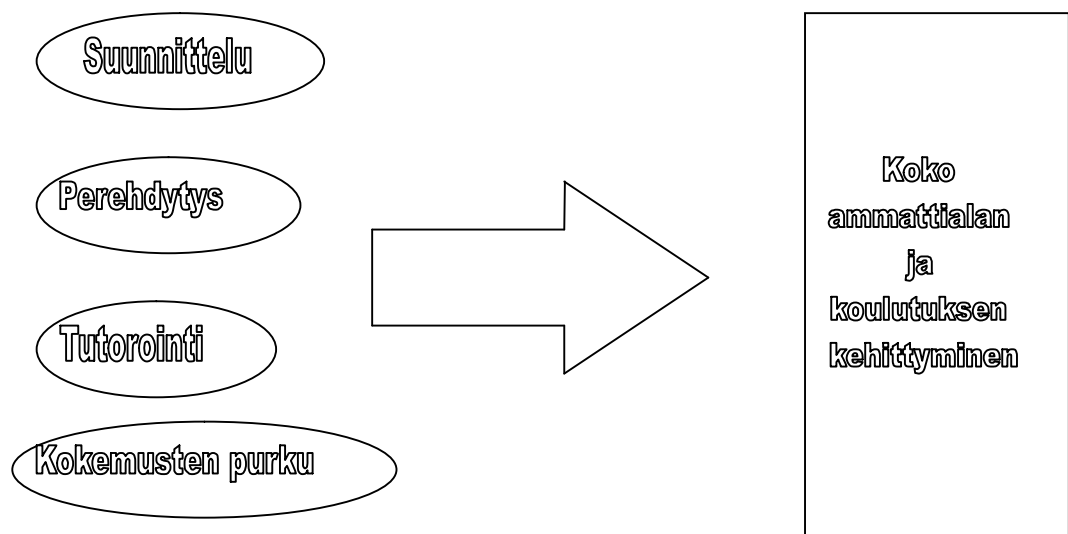
Arviointi ja palautteet auttaisivat kehittämään myös organisaatiota, jossa vaihto tehtiin, sillä ulkopuolinen näkee sellaisia asioita, joille vakituiset työntekijät ovat sokeutuneet. Näin vaihdosta saataisiin enemmän irti myös yhteisöllisesti.

Mikä on syy siihen, ettei kyseisiä vaihtoja purettu, se ei tämän aineiston pohjalta minulle selvinnyt. Tosin monille vaihtoon osallistuneille oli jäänyt ajatus, että purkamisesta olisi kuitenkin hyötyä. Kun näitä vaihtoja jatkossa tehdään, tullaan tämänkin raportin tulosten myötä tiettyjä asioita kehittämään. Uskon, että myös tähän purkuvaiheeseen tullaan kiinnittämään huomiota. Arvioinninhan on tarkoitus auttaa ymmärtämään opittua. Eli sitä kautta on tätä vaihtoaikin mahdollisuus kehittää entisestään.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että vaihdot kyllä kannattaa purkaa. Mutta suurin osa uskoi kuitenkin, ettei purusta olisi kovin paljon hyötyä omalle organisaatiolle. Miksi, sitä en huomannut kysyä. Mielestäni lähettävässä organisaatiossakin vaihto kannattaa aina kuitenkin käsitellä. Jos halutaan näiden vaihtojen tuovan hyötyä koko työyhteisölle, voidaan niiden purkamisen kautta oppia. Tulisi yhdessä miettiä, mikä vaihdon aikana toimi työyhteisössä hyvin ja mitä tulisi muuttaa, jotta se toimisi vielä paremmin, mitä opittiin ja mistä voidaan vielä oppia. Mitä vaihto on antanut siihen osallistuneelle, mitä hän on oppinut, mitä uusia työtapoja tai toimintamalleja hän on kokenut hyvänä ja myös mitkä ovat niitä asioita, joita on huomannutkin omassa työssään toimivan! Näin saataisiin tietoa kaikkien käyttöön. Se koituisi yhteiseksi hyväksi!

Vaihtojen purkaminen myötä myös koulutuksen laatu varmasti kehittyisi. Työelämän ja oppilaitoksen välisen vuoropuhelun kautta voidaan vaikuttaa opetussuunnitelmaan ja sitä kautta niihin asioihin, joita koulutuksessa halutaan tuoda esille. Mitkä ovat niitä asioita, joita sitten arjen työssä tarvitaan? Tätä puhelua tehdään paljon jo nyt, mutta vaihtojen purkamisen myötä sitä voidaan entuudestaan lisätä. Ja näin voidaan vastata ammattikorkeakoululain sekä lain ammatillisesta koulutuksesta velvoittamaan yhteistyöhön elinkeino- ja työelämän kanssa. Voittajana vaihdossa näyttäisi haastateltavien kokemusten mukaan olevan koulutuksen laadun paraneminen. Kun peilaa tätä niihin lähtökohtiin, joilla teoriaosuudessa perustelin vaihdon järkevyyttä, tuntuu siltä, että koulutukselle asetetut laatuvaatimukset täyttyvät paremmin ja koko koulutus kehittyy näiden vaihtojen myötä. Koulutuksen sisältöön tulee entistä enemmän työelämävastaavuutta.

Seuraavassa kuvaan, pedagogisessa vaihdossa olleiden henkilöiden esille tuomat kehittämisisideat ja ajatukset tiivistettynä. Kuviosta selviää myös, mitä näihin kehittämiskohtiin panostamalla vaihdolla voidaan saavuttaa.



KUVIO 6. Pedagogiseen vaihtoon liittyvät kehittämiskohdat ja niistä saatava hyöty.

7 LOPUKSI

Jos nyt lähtisin tekemään tätä kehittämishanketta alusta uudelleen, olisin huomattavasti fiksumpi monessa asiassa. Tekniikka teki tepposet yhdessä haastattelussa. Siitä opin sen, että tulee aina muistaa tarkistaa, pyöriikö nauha ja äänittääkö laite!

Haastatteluja purkaessani havaitsin, että olisi ollut syytä tehdä enemmän tarkentavia kysymyksiä. En ollut osannut esittää oikeita lisäkysymyksiä, joten syvällisiä ajatuksia jäi haastateltavilta varmasti saamatta. Tätä auttaisi varmasti myös se, että entistä tarkemmin etukäteen miettisi teemahaastattelun kysymysrunkoa ja niitä painotuksia siinä. Mitä tahdon kysymyksillä selvittää? Ottaisin haastattelurunkoa tehdessäni paremmin huomioon myös Kannusteen roolin työn tilaajana ja pedagogisen vaihdon mahdollistajana.

Olen todella noviisi näiden kehittämishankkeiden tekemisessä, paljon olisi opittavaa! Mutta mukavaa on ollut tätä hanketta tehdä, ja paljon olen tätä hanketta tehdessäni oppinut ja tekemiäni virheiden kautta viisastunut. Tehdessäni seuraavaa kehittämishankettani voinkin tehdä toisenlaisia virheitä, joista voin sitten taas ottaa opikseni. Tämä kehittämishankkeen tekeminen herätti minussa tukun lisäkysymyksiä. Paljon olisi uusia hankkeentekoaiheita!

Kehittämishankkeen tekemisen opetteluun lisäksi olen mielestäni oppinut jotain myös työelämän ja oppilaitoksen välisestä yhteistyöstä. Olen joutunut miettimään, minkälaisia haasteita nykypäivän kasvavat vaatimukset aiheuttavat minulle, opettajaksi ryhtyvälle noviisille. Tätä tehtävää tehdessäni tuli välillä olo, ettei minusta ikinä ole täyttämään vaatimuksia, astumaan opettamisen saappaisiin. Niin mahdottomalta tämä ”kakku” näin alkumetreillä vaikuttaa.

Tämän kehittämishankkeen tekemisen kautta olen tullut siihen tulokseen, että tämä Kannusteen pedagogisen vaihdon malli on erittäin oiva tapa kehittää omaa ammatillista osaamista, lisätä koulutuksen ja työelämän yhteistyötä sekä kehittää koulutuksen laatua! Toivon todella, että jatkossakin on mahdollisuus näihin vaihtoihin!

LÄHTEET

Ammatillisen koulutuksen laadunhallinta. Suositus koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille. Opetushallitus Arviointi 9/1999. [Viitattu 14.3.2006]
http://www.edu.fi/julkaisut/arv9_1999.pdf.

Ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 1999–2001. Nuoriso- ja Vapaa-ajanohjauksen koulutusohjelma. Nuoriso – ja Vapaa-ajan ohjaajan Opetushallitus 2001.

Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Helsinki: Akatiimi.

Auvinen, P. 2004. Ammatillisen käytännön toistajista monipuolisiksi aluekehittäjiksi? Ammattikorkeakoulu-uudistus ja opettajan työn muutos vuosina 1992–2010. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja n:o 100. [Viitattu 14.3.2006]
http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/auvinen_aluekehittajaksi/auvinen.pdf.

Eskola, J. & Suoranata, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Helakorpi, S. & Olkinuora, A., 1997. Ammattikorkeakoulu instituutiona. Teoksessa Helakorpi, S. & Olkinuora, A., Asiantuntijuutta oppimassa. Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Porvoo: WSOY.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. 6-7. painos. Helsinki: Tammi.

Humanistisen ammattikorkeakoulun opinto-opas 2004–2005.[Viitattu 3.5.2006.] <http://www.humak.edu/opintotori/opinto-opaat/Humak-Opinto-opas04-nettiin-korjattu.pdf>.

Humanistisen Ammattikorkeakoulun, Suomen Humanistisen Ammattikorkeakoulu Oy:n ja Opetusministeriön välinen tavoitesopimus vuosille 2004 – 2006. [Viitattu 14.3.2006]
http://www.minedu.fi/opm/koulutus/ammattikorkeakoulut/amktulosopimukset/Sopimukset_04_06/Sopimus/humak_sopimus_04_06.pdf

Jarvis, P., 1993. Elinikäinen oppiminen ja kokemus. Teoksessa Kajanto, A. & Tuomisto, J. (toim.) Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Helsinki: Kirjastopalvelu Oy.

Kannuste 2006. (www.kannuste.com)

Kolu, M. 2001. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA)-projekti. [Viitattu 16.3.2006.]

http://www.tat.fi/fi/vetolava/ta_ammattillinen%20opettaja%20tyoelamajaksolla.pdf.

Konkola, R., 2003. Yhdessä kehittäen. Koulutuksen ja työelämän yhteistyön haasteita. Helsingin ammattikorkeakoulun Stadian julkaisuja. Sarja A: Tutkimukset ja raportit 2. Helsinki: Yliopistopaino.

Koulutus ja tutkimus vuosina 1999–2004. 1999. Kehittämissuunnitelma. Helsinki: Opetusministeriö

Koulutus ja tutkimus vuosina 2003–2008. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.

22.8.2003. [Viitattu 14.3.2006.]

<http://www.minedu.fi/opm/koulutus/asiakirjat/kesuluonnos.pdf>

Koulutustoimikuntien katsaukset. 2002. Helsinki: Opetusministeriö

Komiteanmietintö 1997. Elinikäisen oppimisen komitea. Oppimisen ilo: kansallinen elinikäisen oppimisen strategia. Komiteamietintö 14. Helsinki: Opetusministeriö.

Kulmala, J. 1998. Työssäoppimisen esteitä ja edistäjiä. Teoksessa Ruohotie, P., Kulmala, J. & Siikaniemi, L. (toim.) Työssä oppiminen. Oppilaitosten ja työelämän roolimuuotos. Helsinki: Opetushallitus.

L. 9.5.2003. Ammattikorkeakoululaki.

L.21.8.1998/631. Laki ammatillisesta koulutuksesta.

Nuorisoasteen koulutuskokeilun arviointityöryhmän muistio 2001. [Viitattu 14.3. 2006.]

<http://www.minedu.fi/julkaisut/julkaisusarjat/nuko/nukomuistio.pdf>.

Nuorisolaki 72/2006

Näytöt ammatillisessa koulutuksessa 2006. [Viitattu 14.3.2006]

http://www.minedu.fi/opm/koulutus/ammattillinen_koulutus/naytot.html.

Opettajien työelämäjaksot. VIRE-projektin loppuraportti. 2000. [Viitattu 14.3.2006]

<http://www.etso.eskk.fi/projektit/vireloppuraportti.pdf>. Viitattu 14.3.2006

Opetushallitus 1999-2001. Ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Helsinki: Opetushallitus.

Opetusministeriön työryhmän muistio 2002. Opetusjärjestelyjen monipuolistuminen ammatillisessa koulutuksessa. Helsinki: Opetusministeriön työryhmien muistioita 11.

Otala, L. 1998. Opintieltä osaajaksi. Elinikäinen oppiminen. Rovaniemen ammattikorkeakoulun julkaisuja D -3. Rovaniemi: Lapin Yliopistopaino.

Otala, L. 1999. Osaajana opintiellä. Opas elinikäisen oppimisen matkalle. Porvoo: WSOY.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Ruohotie, P. 1997. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Edita.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Silvennoinen, H. & Tulkki, P. 2004. Elinikäisen oppimisen olennaista etsimässä. Teoksessa Silvennoinen, H. & Tulkki, P. (toim.). Elinikäinen oppiminen. Tampere: Tammer-paino Oy.

Silvennoinen, H. 2004. Oppiminen työelämässä. Teoksessa Silvennoinen, H. & Tulkki, P. (toim.). Elinikäinen oppiminen. Tampere: Tammer-paino Oy.

Soanjärvi, K. 2005. Kehittäjä, Kannuste osaamisverkosto. Vs: Pedagogisesta vaihdosta. Sähköpostiviesti. .11.2005, vastaanottaja Pia Luukkonen.

Tutkintotoimikuntatyöryhmän muistio 2002. Helsinki: Opetusministeriön työryhmän muistioita 31.

Työoppiminen Humakissa. Käsikirja 17.3.2000. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Inhimillistä ja kulttuurista vuorovaikutusta. [Viitattu 3.5.2006.]
www.humak.edu
www.cc.jyu.fi/~tosalmi/Humak/tyooppimisen_kasikirja_170300.doc

Työssäoppimisen tilannekatsaus 2005. Opetusministeriö. Opetushallitus. [Viitattu 14.3.2006]
http://www.minedu.fi/opm/koulutus/amatillinen_koulutus/tyossaoppimisen_tilannekatsaus_2005.pdf.

Työssäoppimisen opas opettajille ja kouluttajille. 1999. Opetushallituksen kehittyvä koulutus -sarja 7/1999. Helsinki: Hakapaino Oy.

Vertanen, I. 2001. Työssäoppiminen tuo uutta näkemystä sekä ammatilliseen koulukseen että opettajuuteen. Teoksessa Vertanen, J. (toim.). Työssäoppiminen – haaste ammatilliselle koulutukselle ja opettajuudelle. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Hämeen ammattikorkeakoulu. Julkaisu D:137.

Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylä Studies in Education Psychology and Social Research 196. Jyväskylän Yliopisto. [Viitattu 14.3.2006]
<http://selene.lib.jyu.fi:8080/vaitos/studies/studeduc/9513913007.pdf>.

LIITTEET

Liite 1. Projekteja opettajien työelämäjaksoista

Projektin nimi: "Ammattiverkko". Projektikoodi: S82444. ESR-tietopalvelu. Tavoite 3-ohjelma . 3.1.2 Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi 392 kpl. http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/lista_3_1_2.html

Projektin nimi: "TAI OSAAJAT", Turun ammatti-instituutin opettajien työelämäjaksot ja asiantuntijavaihto. Projektikoodi: S84353 ESR-tietopalvelu. Tavoite 3-ohjelma 3.1.2 Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi 392 kpl. http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/lista_3_1_2.html

Projektin nimi: Aikuisopiskelijoiden työssäoppimisen kehittäminen kouluttajien työelämäjaksosten avulla. Projektikoodi: S81223 ESR-tietopalvelu. Tavoite 3-ohjelma 3.1.2 Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi 392 kpl. http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/lista_3_1_2.html

Projektin nimi: Amiedun kouluttajien työelämäjaksot 2001. Projektikoodi: S81296 ESR-tietopalvelu. Tavoite 3-ohjelma 3.1.2 Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi 392 kpl. http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/lista_3_1_2.html

Opettajien työelämäjaksot. VIRE-projektin loppuraportti. ESR-tietopalvelu. Tavoite 3-ohjelma 3.1.2 Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi 392 kpl. http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/lista_3_1_2.html

ESR-tietopalvelu. Tavoite 3-ohjelma 3.1.2 Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi 392 kpl. [Viitattu 14.2.2006.] http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/lista_3_1_2.html

Projektin nimi: Ammatinopettaja työelämässä
Projektikoodi: S82696. Opettajien osaamisen ajantasaistaminen ja henkilökohtaiset kontaktit. Opettajien ajantasainen tietämys ja osaaminen työelämästä lisääntyy, jonka seurauksena opetus ja opetusmenetelmät kehittyvät. Yhteinäiset käytännöt: opiskelija-arviointi yhdenmukaistuu, yhteistyö oppilaitosten ja työelämän välillä tiivistyy (molempien osuus opiskelijan laaja-alaisten ammatillisten valmiuksien saavuttamiseksi selkeytyy: luontevat yhteistyötavat). ESR-tietopalvelu. Tavoite 3-ohjelma 3.1.2 Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi 392 kpl. http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/lista_3_1_2.html

Projektin nimi: "Ammattiverkko". Projektikoodi: S82444 ESR-tietopalvelu. Tavoite 3-ohjelma 3.1.2 Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi 392 kpl. [Viitattu 14.2.2006.] http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/lista_3_1_2.html

Projektin nimi: "TAI OSAAJAT", Turun ammatti-instituutin opettajien työelämäjaksot ja asiantuntijavaihto ESR-tietopalvelu. Tavoite 3-ohjelma

3.1.2 Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi 392 kpl.
http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/lista_3_1_2.html

Projektikoodi: S84353 Opettajien osaamisen ajantasaistaminen ja opettajien henkilökohtaisten työelämäkontaktien lisääminen ja syventäminen. Hankkeessa pyritään lisäämään myös työelämän tietämystä ammatillisesta peruskoulutuksesta ja käynnistämään asiantuntijavaihtoa työelämän ja instituutin välillä. Hankkeessa tavoitellaan elävää työelämäyhteistyötä ja selvitetään mahdollisuuden esim. kummiyritys/kummiyöpaikka-toiminnan käynnistämiseen. Hankkeessa on tarkoitus kokeilla opettajan sijaistamista työelämäjakson tai sen osan ajan työelämän asiantuntijalla. Hankkeessa saatujen kokemusten hyödyntämisellä kehitetään opetussuunnitelmia ja etenkin niiden toteutusta paikallisen elinkeinoelämän tarpeisiin paremmin vastaavaksi. Hankkeen toimenpiteet: Kullakin instituutin koulutusosalalla suoritetaan osaamistason kartoitus. Kartoituksen pohjalta ja kehityskeskustelujen jälkeen ESR-tietopalvelu. Tavoite 3-ohjelma 3.1.2 Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi 392 kpl. [Viitattu 14.2.2006.]
http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/lista_3_1_2.html

Projektin nimi: Aikuisopiskelijoiden työssäoppimisen kehittäminen kouluttajien työelämäjaksojen avulla. Projektikoodi: S81223 Työelämäjaksolla olevat kouluttajat tutustuvat työpaikoilla tehtäviin töihin ja voivat sen perusteella tehdä opiskelijoille työssäoppimisjaksojen tavoitteet sekä saavat uutta opetusmateriaalia. Työelämäjakson jälkeen kukin kouluttaja raportoi kokemuksiaan ammatilliselle neuvottelukunnalle. Lisäksi hänelle varataan aikaa opettamansa ammatin tuotekansion päivittämiseen. ESR-tietopalvelu. Tavoite 3-ohjelma 3.1.2 Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi 392 kpl. [Viitattu 14.2.2006.] http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/lista_3_1_2.html

Projektin nimi: Amiedun kouluttajien työelämäjaksot 2001
 Projektikoodi: S81296. Tavoitteena on, että kouluttajan henkilökohtaisen tiedon päivittämisen kautta suunnitellaan ja toteutetaan mahdollisimman työelämlähtöistä koulutusta alan opiskelijoille, sisäistetään yritysten arvomaailmaa, luodaan työelämäyhteyksiä, suunnitellaan työelämlähtöisiä näyttötutkintoja ja toteutetaan näyttöjä yhdessä työpaikan kanssa sekä tuotteistetaan omaa osaamista tulevaisuuden tarpeiden mukaiseksi. ESR-tietopalvelu. Tavoite 3-ohjelma 3.1.2 Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi 392 kpl. [Viitattu 14.2.2006.]
http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/lista_3_1_2.html