

OPINNÄYTETYÖ

Ammatillisen opettajan toimijuuden tukeminen verkko-opetuksessa

Maritta Valtari

Yhteisöpedagogin koulutus (AMK), työyhteisön kehittäjä

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

3/2022

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu

Yhteisöpedagogin koulutus (AMK), työyhteisön kehittäjä

Tekijä: Maritta Valtari

Opinnäytetyön nimi: Ammatillisen opettajan toimijuuden tukeminen verkko-opetuksessa

Sivumäärä: 34 ja 2 liitesivua

Työn ohjaaja: Sikke Leinikki

Työn tilaaja: Hyria koulutus oy

Tässä opinnäytetyössä käsitellään ammatillisen toisen asteen ammatillisen aineopettajan toimijuutta muutostilanteessa, kun opetus tapahtuu yhä enemmän verkko-oppimisympäristössä. Toimijuus käsitteenä on hyvin laaja ja tässä työssä tarkastellaan toimijuutta opettajan ammatillisen toimijuuden tukemisen näkökulmasta.

Toimijuutta tarkastellaan opettajan ammatti-identiteetin kautta. Opettajan ammatti-identiteetti luokitellaan kolmeen osaan; substanssiosaamiseen, didaktiseen ja pedagogiseen osaamiseen. Opettajan hyvä substanssi- eli ammattialan osaaminen auttaa opetettavan sisällön muotoilemisessa ja oppimisen arvioinnissa. Didaktiseen asiantuntemukseen liittyy opettamisen erilaisten mallien käyttö eli miten opetuksen suunnittelu, toteutus ja arviointi tapahtuu. Pedagoginen osaaminen liittyy oppimisen edistämiseen sekä opiskelijan ja opettajan suhteeseen; kohtaamisiin, vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön.

Tavoitteena on kuvailla, miten opettajan ammatillinen toimijuus näyttäytyy muuttuvassa työssä, mistä ammatillinen toimijuus muodostuu sekä millaista toimijuutta tarvitaan opetuksen siirtyessä yhä enemmän verkkoon. Verkossa tapahtuvassa opetuksessa digitalisaatiolla on merkittävä rooli. Tutkimuksen tarkoitus on Hyrian verkkovalmentajien työn sekä digitiimin toiminnan kehittäminen. Digitiimi on osa uutta pedagogista toimintakulttuuria, jossa rakennetaan uusia tuen muotoja opetus- ja ohjaushenkilöstölle digiosaamisen sekä verkkopedagogiikan vahvistamiseksi. Tutkimuskysymysten avulla tarkastellaan, miten ammatillisen aineopettajan toimijuutta voidaan vahvistaa ja tukea opetuksen siirtyessä verkkoon sekä miten ammatillinen toimijuus ja identiteetti jäsenyivät.

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Aineisto kerättiin yksilöhaastatteluilla haastatteleamalla yhteensä yhdeksää eri koulutusalan ammatillista aineopettajaa Hyria koulutus Oy:stä. Haastateltavat saivat lyhyet kysymykset ennakkoon ja haastattelu eteni keskustellen suunniteltujen teemojen mukaisesti. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Tutkimustuloksissa nousi erityisesti esiin verkko-opetuksen menetelmiin, mutta myös laitteisiin ja ohjelmiin liittyvä tuen tarve. Uudenlaiset vuorovaikutuksen muodot ja yhteisöllisyyden vahvistaminen koettiin vahvuutena, mutta työn kuormittavuus on lisääntynyt työmäärän kasvettua sekä työn ja vapaa-ajan rajan hämärryttyä.

ammatillinen toimijuus, ammatillinen identiteetti, verkko-opetus, opettajat, ammatillinen toinen aste

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Community Educator, Workplace Community Developer

Author: Maritta Valtari

Title: Support the vocational teachers' agency in the e-learning environment

Number of pages: 34 and 2 attachment pages

Supervisor: Sikke Leinikki

Commissioned by: Hyria Education

This thesis reports on a study on secondary vocational teachers' professional agency amid changing online work practices. Agency is understood to be manifested when subjects influence work-related matters, make choices and decisions at work, and act accordingly.

The agency is examined through the teacher's professional identity as an individual, a member of the work community, and a social influencer. The professional identity is divided into substance competence, didactic and pedagogical competencies. The teacher's good expertise in the professional field helps in learning design and evaluation. Didactic competence comprises the use of different teaching models in the planning, implementation and evaluation of teaching. Pedagogy includes the progress of learning and the interaction and cooperation between the student and the teacher.

The aim is to describe the teacher's professional competence, how it is reflected in the changing work, how the professional agency is formed, and what kind of competence is needed in e-learning. In terms of teachers' cooperation and networking, forms of support in the work community are important for strengthening their competence. Digitalisation plays an important role in online teaching. The researched data can be used to develop the work of Hyria's online coaches and Digiteam. The Digiteam is part of a new pedagogical operating culture in which new forms of support are being built to strengthen digital expertise and online pedagogy. Research questions are used to examine how the competence of a vocational subject teacher can be strengthened and supported, as well as how professional competence and identity are structured.

This research is qualitative. The data was collected through individual interviews. Nine vocational teachers in various fields of education from Hyria Education were interviewed. The interviewees received short questions in advance and the interview proceeded by the planned themes. The analysis method was content analysis, which was used to examine the factors related to a professional agency. The research results highlighted the need for support related to online teaching methods, but also equipment and programmes. New forms of interaction and the strengthening of communality were seen as a strength, but the workload has increased and work and leisure have been mixed.

a professional agency, professional identity, online education, teachers, vocational institute

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS	7
	2.1 Kohdeorganisaation kuvaus	7
	2.2 Ammatillisten perustutkintojen perusteiden uudistaminen.....	9
	2.3 Digitalisaatio ammatillisella toisella asteella.....	10
3	OPETTAJAN AMMATILLINEN IDENTITEETTI	12
4	OPETTAJAN AMMATILLINEN TOIMIJUUS	16
	4.1 Pedagogiset taidot ja ammatillisen toimijuuden kehittyminen	17
	4.2 Toimijuus työelämän kontekstissa.....	19
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	21
	5.1 Laadullinen tutkimus ja tutkimushaastattelu	21
	5.2 Tutkimuskysymykset.....	23
	5.3 Aineiston keruu.....	23
	5.4 Aineiston analyysi ja luotettavuus	24
6	HAASTATTELUIDEN YHTEENVETO.....	26
	6.1 Haastateltavien työhistoria ja -kokemus	26
	6.2 Ammatillinen osaaminen ja kompetenssi	27
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	30
	7.1 Substanssin asiantuntemus ja uskottavuus.....	30
	7.2 Didaktinen asiantuntemus ja arvostus opettajana	31
	7.3 Pedagoginen asiantuntemus ja luottamus kasvun tukijana.....	32
8	POHDINTA.....	34
	LÄHTEET	38

1 JOHDANTO

Tässä työssä käsitellään toisen asteen ammatillisen opettajan ammatillista toimijuutta muutostilanteessa, missä osa opetuksesta siirtyy verkko-oppimisympäristöön. Toimijuus käsitteenä on hyvin laaja; tässä työssä tarkastellaan toimijuutta kykynä tehdä päätöksiä ja muokata ympäristöään päätöstensä mukaisesti. (Vähäsantanen ym. 2012, 97.) Tavoitteena on kuvailla, miten opettajan ammatillinen toimijuus näyttäytyy muuttuvassa työssä, mistä ammatillinen toimijuus muodostuu sekä millaista toimijuutta tarvitaan opetuksen siirtyessä yhä enemmän verkkoon. Opettajien yhteistyön ja verkostoitumisen kannalta työyhteisössä digitalisaatioon liittyvät tuen muodot ovat tärkeitä verkko-opettajan toimijuuden vahvistamisessa.

Tässä työssä opettajasta puhuttaessa tarkoitetaan aina ammatillista aineopettajaa ja toimijuutta tarkastellaan opettajuuden ammatillisesta näkökulmasta. Toimijuutta tarkastellaan ammatillisen kehittymisen, työssäoppimisen ja ammatillisen identiteetin muotoutumisen kautta yksilönä ja yhteisön jäsenenä. Koska voidaan olettaa, että toimijuus on tulevaisuuden työelämän kestävä menestymisen ja hyvinvoinnin avaintekijä, tarkastelun kohteena on opettajan toimijuutta edistävät tekijät. Ammatillisen opettajan vahva ammatillinen toimijuus on olennaista muutoksissa (Vähäsantanen & Paloniemi & Hökkä & Eteläpelto 2017, 6). Onnistunut muutos organisaatiossa edellyttää niin työntekijöiden kuin johtajien työidentiteettien työstämistä. Samaan aikaan on oltava mahdollisuus vahvistaa vaikuttamisen mahdollisuuksia ja osallisuutta työyhteisön toiminnassa. (Vähäsantanen ym. 2017, 6–7.)

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla yksilöhaastatteluilla haastatteleamalla yhteensä yhdeksää ammatillista aineopettajaa eri koulutusaloilta Hyria koulutus Oy:ssä. Haastateltavat saivat lyhyet kysymykset ennakoon ja haastattelu eteni keskustellen suunniteltujen teemojen mukaisesti. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia, jonka avulla tarkasteltiin ammatillisen toimijuuteen liittyviä tekijöitä. Sisällönanalyysin avulla aineisto saatiin järjesteltyä johtopäätösten tekoa varten. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 458.)

Jo ennen Covid19-pandemiaa teknologiatuettu opetus ja verkko-oppimisalustan hyödyntäminen opetuksessa oli käytössä, mutta lisääntyi huomattavasti, kun poikkeuksellinen tilanne muutti eri tavoin myös kädentaitojen opetusta. Haasteet opettajien digitaatiojen, substanssiosaa-

misen ja verkkopedagogiikan ympärillä toi esiin toimijuuden ymmärtämisen tärkeyden. Kiinnostukseni toimijuuteen nousi omista työtehtävistäni verkkovalmentajana Hyria koulutus Oy:ssä sekä työyhteisönkehittäjäopinnoista (yhteisöpedagogi AMK). Olen joutunut tarkastelemaan myös omaan toimintaani verkkovalmentajana ja tulevana työyhteisönkehittäjänä. Vuoro-vaikutus ja erityisesti osallistaminen ovat merkityksellisiä, kun työyhteisössämme etsimme ratkaisuja ongelmiin tai ideoimme uusia asioita. Oma työhistoriani ja kokemukseni vaikuttaa niihin valintoihin, joiden mukaan roolini muodostuu erilaisten työtehtävien ja projektien parissa.

Ammatillinen toimijuus on kokonaisuus. Tutkimuksen lähestymistapa korostaa yksilön aktiivista toimijuutta. Se kuvaa ammatillisen aineopettajan itsenäistä työskentelyä, mutta samalla kuitenkin työyhteisön merkitys nousee esiin. Ammatillisen koulutuksen reformi, ammatillisten perustutkintojen uudistaminen ja Hyrian strateginen linjaus ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat konkreettisesti opettajan työhön. Selvittääkseni, mitä opettajat ajattelevat, uskovat ja tuntevat ammatillisesta toimijuudestaan, valitsin tutkimusmenetelmäksi teemahaastattelun. Teemahaastattelu on hyvä tutkimusmuoto tähän kehittämistehtävään, sillä siinä saadaan ihmisten mielipiteet esiin vapaamuotoisessa keskustelussa. Kokemukseni erilaisten käytännön ammattien opettajilla on erilaisia näkemyksiä siitä, kuinka he näkevät substanssiosaamisen, opetusmenetelmien hallinnan tai opiskelijan etenemisen mahdollistamisen keskinäisen tasapainon verkkoopinnoissa. Toimijuuteen liittyy olennaisesti ammatti-identiteetti, mutta myös opettajuuden osaamisen eri tasot.

Opettajien työnkuvassa on eroja sen mukaan, koostuuko opetettavat ryhmät nuorista vai vartuneemmista opiskelijoista. Työtehtäviin sisältyy opetuksen suunnittelua ja ohjaamista sekä lisäksi arviointia, kasvatuksellisia elementtejä sekä työkultuurin kehittämistä, tehtäviä ja vastualueita, jotka eivät liity pelkästään opetukseen. Lähtökohtana oli tuoda esille erilaisia ajatuksia ja tunteita opettajan näkökulmasta omasta toimijuudestaan ja millaista tukea tarvitaan toimijuuden vahvistamiseksi, kun opetusta siirretään enenevässä määrin verkkoon.

Kukkonen ja Jussila (2018, 48) kuvailevat opettajan työn suurta muutosta ammatillisen koulutuksen reformin myötä artikkelissaan. Opettajan käsitys itsestään, omasta tietämyksestään ja osaamisestaan on saattanut horjua, kun yhtäkkiä onkin edellytetty uusia selviytymisstrategioita. Suunniteltaessa tuen toimia on tärkeää, että ihmistä ei irroteta siitä sosiaalisesta ympäristöstä, missä hän toimii. Monet yhteisön toimintatavoista ovat syntyneet yhteisestä työhistoriasta ja toimintakulttuurista. Toimintakulttuuria usein tarkastellaan vasta muutoksessa.

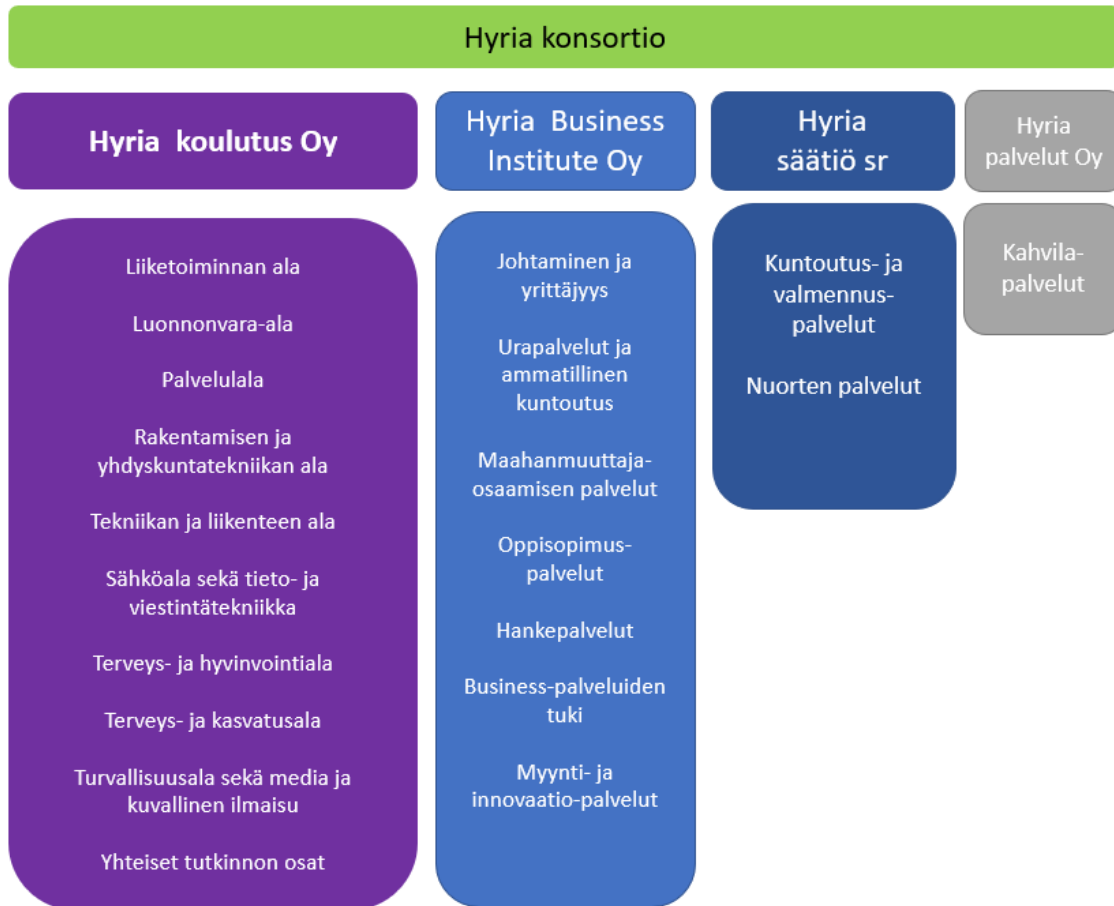
2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tutkimuksessa etsitään toisen asteen ammatillisen aineopettajan ammatillisen toimijuuden ilmentymisiä muutoksessa. Saadun tiedon avulla pyritään löytämään verkkovalmentajille ja digitiimille keinoja tukea ammatillisia opettajia verkkotyöskentelyssä. Verkkovalmentaja on opetusteknologian ja digitaalisten ohjelmien sekä sovellusten asiantuntija, joka kehittää omaa osaamistaan sekä valmentaa opetus- ja ohjaushenkilöstöä oppimisen ohjaamisessa. Digitiimi, johon kuuluu kaksi verkkovalmentajaa sekä digitaalisen oppimisen asiantuntija, on osa uutta pedagogista toimintakulttuuria, jossa rakennetaan uusia tuen muotoja henkilöstön digiosaamisen sekä verkkopedagogiikan vahvistamiseksi.

Digitiimin työn kehittämisen painopiste on siinä, että opitaan löytämään ammatillisen opettajan toimijuutta vahvistavia tuen muotoja. Digitiimiläisillä tulisi olla ymmärrys esimerkiksi siitä, millaisin digitaaldoin ammatillinen opettaja pärjää tulevaisuudessa työssään, millainen tuen malli opettajille voisi olla verkko-opetuksen lisääntyessä ja millä tavoin työyhteisö voisi tukea verkko-opetuksen haasteissa.

2.1 Kohdeorganisaation kuvaus

Kohdeorganisaationa on Hyria koulutus Oy. Hyrian konsortio pitää sisällään neljä eri toimijaa (Hyria koulutus Oy, Hyria Business Institute Oy, Hyria säätiö sr sekä Hyria palvelut Oy) yhdeksi konsortioksi. Hyria koulutus Oy:n konserniin kuulu emoyhtiö Hyria koulutus Oy ja tytäryhtiö Hyria Business Institute Oy. Hyria säätiö -konserniin kuuluvat Hyria säätiö sr ja Hyria palvelut Oy. Hyria säätiön konserniin kuuluu osaomisteisena myös Suomen Ympäristöopisto Sykli. (Hyria 2022.)



Kuvio 1. Hyria konsortio (Hyria 2022).

Hyria tarjoaa ammatillista koulutusta ja valmennus- sekä kuntoutuspalveluita nuorille ja aikuisille. Hyrian keskeisimmät toiminta-alueet ovat Kanta- ja Päijät-Häme sekä Uusimaa. Tavoitteena on asiakkaiden työllistyminen. Hyria koulutus Oy on perustettu syksyllä 2009 yhdistämällä seitsemän oppilaitosta Hyvinkään-Riihimäen alueella yhdeksi oppilaitoskokonaisuudeksi. Hyria koulutuksen omistavat Hyvinkään kaupunki, Riihimäen kaupunki, Hausjärven kunta, Lopen kunta ja Hyria-säätiö. Oppilaitos tuottaa koulutus-, kehittämis-, kokous- ja ravintolapalveluita sekä opetukseen liittyviä asiakastöitä. Hyria koulutuksessa työskentelee noin 430 henkilöä. Vuosittain noin 10 000 opiskelijaa hyödyntää Hyrian tarjontaa. Koulutusvalikoimassa on runsaasti eri tutkintoja useilta aloilta, lisäksi tutkinnon osia ja erilaisia lyhytkoulutuksia. (Hyria 2022.)

2.2 Ammatillisten perustutkintojen perusteiden uudistaminen

Syksyllä 2018 käynnistyneen hankkeen aikana opetushallitus uudistaa kaikki ammatillisten perustutkintojen perusteet vuoteen 2025 mennessä (Opintopolku 2021). Tulevaisuudessa kaikilla ammatillisilla tutkinnon osilla on yhteinen arviointikriteeristö, mikä tarkoittaa sitä, että tutkinnon perusteissa uudistetaan myös ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden kuvaustapaa. (Opetushallitus 2020.) Tutkintojen perusteiden uudistaminen toimii myös pontena verkossa toteuttavien kurssipohjien uudistamiseen – koska asioita tulee muutenkin tarkastella uusien perusteiden mukaisesti, on järkevää toteuttaa verkkokurssien perusrakenteet uusia perusteita vastaaviksi. (Opintopolku 2021; Opetushallitus 2020.)

Ammatillisen koulutuksen reformi astui voimaan 1.1.2018. Tärkeimmät muutokset opiskelijan kannalta olivat: koulutuksen kesto määritellään aiemman osaamisen pohjalta, tutkintojen määrä laski ja tutkinnot muuttuivat laaja-alaisemmiksi, jolloin erikoistuminen tapahtuu tutkinnon sisällä. Lisäksi koulutukseen hakeutuminen muuttui ja jatkuva haku muodostui pääväyläksi. Jokainen opiskelija iästä riippumatta suorittaa yhteiset tutkinnon osat, jolloin varmistetaan yleiset perustaidot, ja ammattiosaaminen osoitetaan näytöissä tutkinnonosittain. Tärkeintä opiskelijan kannalta on henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma. Tämä myös antaa opettajille välineen seurata opiskelijoiden edistymistä, mutta haastaa ammatillista toimijuutta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021.)

Hyria on linjannut strategiassaan (Hyria 2018), että oppimisympäristöt ovat edistyksellisiä, sekä fyysisiä että virtuaalisia. Tavoitteeksi on asetettu, että kolmasosa jokaisesta tutkinnosta on mahdollista suorittaa itsenäisesti verkossa vuodesta 2023 alkaen. Tässä muutoksessa on tärkeää ymmärtää, miten ammatillisen opettajan ammatillisen toimijuus näkyy ja mitä vaikuttamisen mahdollisuuksia hänellä on. Toimintaympäristön muutoksissa opettajat, joilla on vahva kokemus toimijuudesta, kykenevät rakentamaan opettajuuttaan omien tavoitteidensa mukaisesti. Strategiassa kuvaillaan Hyrian työntekijän ominaisuuksia muun muassa näin: ”Asenteemme on yrittäjämäinen ja ennakkoluuloton” sekä ”Meillä ei ole jonkun toisen ongelmia – vain yhteisiä töitä.” (Hyria 2018, 13.)

2.3 Digitalisaatio ammatillisella toisella asteella

Digitalisaatio vaikuttaa koulutuksessa tutkinnon perusteisiin, osaamisen arviointiin ja opettajien ammatilliseen kehittämiseen. OAJ (2022) tiivistää digitalisaation olevan väistämätöntä, joten opettaja ohjaa opiskelijaa käyttämään tieto- ja viestintäteknikkaa oikeissa paikoissa ja oikealla tavalla. Opettajan tulee kannustaa ja innostaa opiskelijaa teknologian pariin, oli hän sitten millä kouluasteella tahansa. Ammatillisessa koulutuksessa käytetään monipuolisesti laitteita ja ohjelmistoja, sosiaalista mediaa, simulaattoreita sekä erilaisia pilvi- ja virtuaalipalveluita. Digitalisaatio luo mahdollisuuksia, mutta niin opettajien kuin opiskelijoiden taidot ovat hyvin vaihtelevia. (Koramo, Marika & Brauer, Sanna & Jauhola, Laura 2018, 13, 17.; Opetushallitus 2020.)

Kaikkia opettajia verkko-opettajuus ei kiinnosta, usein haasteena on heikot digitaidot. Verkko-opiskelun nähdään kuitenkin myös ammatillisessa koulutuksessa tulevaisuudessa lisääntyvän. (Koramo ym. 2018, 23.) Opetushenkilöstö Hyriassa on voinut hyödyntää digitiimiltä sekä teknistä että pedagogista tukea ja digitiimi on järjestänyt suunnitelmallisesti koulutuksia sekä webinaareja. Opettajat ja koko opetushenkilöstö on voinut digitiimin avulla myös kokeilla erilaisia ohjelmia ja toimintatapoja. Digitalisaatio on edennyt kuitenkin hyvin epätasaisesti. Digitaidot eivät kasva tasaisesti läpi kouluasteiden, joten opettajat tarvitsevat monenlaista tukea myös itse, jotta voivat valita verkko-opetuksen menetelmiä, joilla lisätään kaikkien opiskelijoiden tasa-
puolisia mahdollisuuksia edetä verkko-opinnoissaan (Opetushallitus 2020). Opettajat jakavat osaamistaan työyhteisössä ja osallistuvat valtakunnallisiin verkostoihin (Koramo ym. 2018, 45).

Digitalisaatio vaikuttaa entistä enemmän myös ammattitaitovaatimukseen tulevaisuudessa. Opetushenkilöstön toiveena onkin kehittää ja kehittyä itse. Ammatillista toimijuutta vahvistaa, jos pääsee itse vaikuttamaan myös organisaatiotasolla organisaation linjauksiin sekä teknisiin valintoihin. Digiosaamista voidaan vahvistaa organisaation toimintakulttuuriin liittyvillä tuen muodoilla, joita voivat olla Hyrian tämänhetkisen digitiimi-mallin lisäksi myös mentorointi, vertaistukiverkosto ja lisä/täydennyskoulutukset. Voidaan olettaa, että älyteknologia, robotisaatio, virtuaalitekniikka ja automatisaatio muuttavat ammatillista osaamista tulevaisuudessa merkittävästi. (Koramo ym. 2018, 71.)

Ammatillisen koulutuksen kehittämissyhdystys AMKE (2022) kuvailee tulevaisuuden ammattitaitoa, ammatillista osaamista sekä ammatillista oppimista seuraavalla tavalla:

Vuonna 2025 ammattilaisella voi olla useita eri työyhteisöjä, työympäristö ei ole välttämättä yksi yksittäinen paikka → Digitalisaatio ja teknologia luovat uusia tapoja tehdä ja kommunikoida, esimerkiksi virtuaaliympäristöjen ja -yhteisöjen merkitys korostuu.

Tilat ja kiinteistöt korvataan oppimisen ekosysteemillä, jossa instituutiot, työelämä ja oppimisrajat on poistuneet.

Ammatillisessa koulutuksessa digitalisaatio vaikuttaa tapaan tehdä, tulevaisuuden ammattien sisältöihin ja yleensäkin työn ”olemukseen”. Muutos on haaste oppimisen tarpeille, tavoille ja paikoille. Esimerkiksi hoitoalan työssä monipaikkaisuus lisääntyy; hoitotyö jalkautuu kotien lisäksi kauppakeskuksiin ja työpaikoille, robotiikka laajenee lääkejakelelun lisäksi apuvälineiden käyttöön. Hoivatyön osaamisen lisäksi tarvitaan osaamista erilaisissa ympäristöissä toimimiseen, mutta myös teknologian hallintaan. Kiinteistöhuollossa kerätään mittaustietoa, jotta automaation avulla löydetään oikea-aikaiset huoltotarpeet. Koneistaja ei ole pelkästään sorvin ääressä, vaan kone hoitaa työt ja koneistaja seuraa automatiikkaa, digitalisaatoratkaisuja, 3D-tulostusta ja käyttää erilaisia sovelluksia. Ammatillinen opettaja joutuu pohtimaan työelämäkumppaneiden kanssa tulevaisuuden työelämää palvelevaa osaamista opetusmenetelmiin ja -sisältöihin liittyen.

3 OPETTAJAN AMMATILLINEN IDENTITEETTI

Identiteetti käsitteenä voidaan laittaa kysymyksen muotoon: Kuka olen tässä tilanteessa? Identiteetillä yleisesti tarkoitetaan ihmisen käsitystä omasta itsestään ja kokemuksistaan sekä kuulumisesta ympäröivään yhteisöön. Olosuhteiden muuttuessa identiteetikin muuttuu. Ammatillinen identiteetti voidaankin kuvata yksilön käsityksenä itsestään ammatillisena toimijana (Vähäsantanen ym. 2012, 97). Opettajan ammatillinen identiteetti sisältää myös opettajan itsensä näkemyksiä siitä, mikä hänen työssään on tärkeintä opetukseen ja oppimiseen liittyen. Koski-Heikkinen sanookin ammatillisen identiteetin rakentumisen olevan haastava ammattien elinkaarien lyhentymisen myötä. (Koski-Heikkinen 2013, 42–44.)

Vähäsantanen ym. (2012, 96) mukaan opettajien ammatillista kehittymistä ja ammatti-identiteetin vahvistamista voidaan parhaiten tukea korostamalla toiminnanvapautta ja pitämällä muutokset maltillisina. Opettajien työtä säädellään hallinnollisilla toimilla ja ulkoisella kontrollilla. On olennaista, miten koulutusorganisaatiota johdetaan, koska se vaikuttaa suoraan opettajan työn mielekkyyteen ja suhtautumiseen jatkuviin muutoksiin. (Vähäsantanen ym. 2012, 96.)

Vähäsantanen ym. (2012, 101) tarkastelee identiteetin ja toimijuuden rakentumista organisaatiotason lisäksi ammatillisen lähiyhteisön tasolla, mikä mahdollistaa osallistumiseen ja samaistumiseen. Lähiyhteisöjen välinen yhteistyö ei ehkä ole niin tavallista kuin toivoisi, vaikka yhteistyötä Hyriassakin on vahvistettu muun muassa Myötätunto -hankkeella ja Dialogipajoilla. Usein yhteistyö kuitenkin jää yksittäisten, aktiivisten opettajien vastuulle. Yhteistyö ja verkostoituminen organisaation ulkopuolella esimerkiksi muiden koulutusalan asiantuntijoiden kanssa on osa työtä. Yksilötasolla opettajat kokevat pystyvänsä työskentelemään itsenäisesti ja kehittämään omaa työtään, mutta silloin oma työ koetaan helposti irralliseksi muiden työstä. Opettajan työn ja ammatti-identiteetin keskiössä on hänelle annettu tehtävä toimia yhteiskunnassa hyväksytyyn arvomaailman mukaisesti. Opettaja välittää opiskelijoille niitä tietoja ja taitoja sekä arvoja, joita tulevassa ammatissa pidetään arvokkaina. Ammatti-identiteetti kehittymiseen kuuluu samaistuminen opettavaan aiheeseen. Opettajan ammatillinen työhistoria vaikuttaa myös siihen, kuinka työelämälähtöistä oppiminen on. (Koski-Heikkinen 2014, 48–49.)

Kukkonen (2018, 26) luokittelee opettajan ammatillisen identiteetin kolmeen eri asiantuntijuuteen: substanssiosaaminen, didaktinen ja pedagoginen osaaminen. Osa-alueet voivat painottua eri tavoin eri ihmisillä. Opettajan hyvä substanssi- eli ammattialan osaaminen auttaa opetetta-

van sisällön muotoilemisessa ja oppimisen arvioinnissa. Näin myös koulutusta pystyy kehittämään ammatillisesti. Didaktiseen asiantuntemus liittyy opettamisen erilaisten mallien käyttöön eli miten opetuksen suunnittelu, toteutus ja arviointi tapahtuu. Opettajan rooli tästä näkökulmasta on muuttunut enemmän ohjaavaan suuntaan, mutta myös siten, että opiskelijalla on vastuu oppimisesta. Pedagogien osaaminen liittyy opiskelijan ja opettajan suhteeseen; kohtaamiin, vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön. (Kukkonen 2018, 26.)

Taulukko 1. Asiantuntemuksen muodot. (Kukkonen 2018, 33.)

	Yksilöllinen	Yhteisöllinen	Yhteiskunnallinen
Substanssin asiantuntemus	Alansa ammattilainen	Integroija	Työvoiman tuottaja
Uskottavuus	Alalla tarvittavan osaamisen ja tiedon ajantasaisuuden varmistaminen	Koulutusalarajoja ylittävä yhteistyö	Osaajien tuottaminen työmarkkinoille
Didaktinen asiantuntemus	Kriittinen arvioija	Organisaation uudistaja	Työelämän kehittäjä
Arvostus	Oman oppimiskäsityksen ja toiminnan pohtiminen Opetus- ja ohjaustyön roolien, käytänteiden ja odotusten tiedostaminen ja kriittinen arviointi	Uusien käytänteiden yhteiskehittäminen Joustava ja menetelmällisesti monipuolinen toiminta opiskelijoiden kanssa	Yhteistyö työelämän edustajien kanssa Työelämän oppimisympäristöjen ja ohjauskäytäntöjen kehittäminen
Pedagoginen asiantuntemus	Elämismaailman ymmärtäjä	Ilmapiirin rakentaja	Kasvattaja
Luottamus	Opiskelijan potentiaalin, elämäntilanteen ja tulevaisuusodotusten merkityksen ymmärtäminen Kohtaamistilanteiden eettiset ja moraaliset kysymykset	Kasvun kannalta myönteisen toiminnan ja vuorovaikutuksen edistäminen Yhteistyötilanteiden eettiset ja moraaliset kysymykset	Opiskelijan hyvän elämän ja kansalaisena toimimisen taitojen edistäminen Koulutuksen eettiset ja moraaliset kysymykset

Valmentava opettajuus tai ohjaava opettajuus ovat monipuolisia kuvauksia opettajan asemasta. Osaamisperusteisuus edellyttää ammatti-identiteetin vaihtelua, eri tilanteissa painottuvat erilaiset asiat. Identiteetin vaihtuminen nopeissa tilanteissa on stressaavaa. Usein kuitenkin vahvan identiteetin omaava kokenut opettaja pystyy näkemään oman opettajuutensa ristiriitaisissakin tilanteissa. Kun organisaation toimintakulttuuri on joustava yhteistyö niin opettajan ja työyhteisön kuin opiskelijoiden ja työelämäkumppaneiden kanssa voi toteutua. Varsinkin aikuisopiskelijoiden kanssa on muistettava lisätä ymmärrystä siitä, miten osaamisperusteisuus vaikuttaa heidän opiskeluunsa. (Kukkonen 2018, 34.)

Substanssi asiantuntemus on olennainen ammatillisen opettajan uskottavuudessa. On tärkeää, että opettajalla on hyvät perustaidot omasta ammattialastansa. Osaamista tarvitaan monialaisesti työyhteisön kehittämisessä ja itsensä kehittämisessä. Kun ammatillinen toimijuus vahvistuu, yhteisöllisetkin innovaatiot ovat mahdollisia. Opintokokonaisuusrajojen ja koulutusalojenkin välinen yhteistyö auttaa oman toimijuuden ja asiantuntijuuden hahmottamisessa. (Kukkonen 2018, 27–28; Vähäsantanen ym. 2012, 102.) Tutkimusaiheen näkökulmasta nimenomaan verkko-opettajana kehittyminen on avainasemassa.

Ammatillisten perustutkintojen perusteiden uudistus vaikuttaa siihen, että opettajan on pohdittava omaa didaktista asiantuntemusta. Vahvaan toimijuuteen liittyvä luovuus nousee esiin varsinkin didaktisesta näkökulmasta, kun erilaisia opetusmenetelmiä voi verkko-opetuksessa vapaasti kokeilla. Tutkinnon perusteiden uudistus antaa enemmän pedagogista vapautta opettajalle, kun opiskelijoiden arviointia tehdään jatkuvasti osaamisen kertyessä. Oppilaitoksen pedagoginen johtaminen, osaamisen johtaminen sekä oppimisympäristöjen kehittäminen ovat ensiarvoisen tärkeitä. Verkko-opetukseen liittyvien tukitoimintojen tulisi olla kannustavia ja innostavia, jolloin voidaan taata opettajille turvallinen ympäristö opettaa ja ohjata opiskelijoita. (Kukkonen 2018, 28–30; Vähäsantanen ym. 2012, 102.)

Opiskelijan oppimisen edistämässä opettajan pedagoginen osaaminen ja asiantuntemus on keskeistä. Opiskelijan kasvun ja kehittymisen edistäminen edellyttää ymmärrystä yksilöllisistä oppimispoluista, elämäntilanteesta ja tulevaisuudenodotuksista. Opettajan ammatti on sikäli erityislaatuinen, että työn tulokset saattavat näkyä pitkienkin aikojen kuluttua tulevaisuudessa, kun opiskelija on jo valmistunut ja työelämässä. Siksi opettajan tulee hahmottaa opiskelijalle kokonaisuuksia ja opettajan on viestittävä hänelle, mitkä ovat ydinasiat tulevassa ammatissa, opiskelussa, hyvinvoinnissa ja kehittämisessä. Opettaja joutuu opettaessaan myös itse

pohtimaan omaa toimintaansa ja sen vaikutuksia esimerkiksi yhteiskunnan muutokseen tai ilmastoon liittyvissä asioissa, joista kukaan ei varmuudella tiedä, mitä vaikkapa lain osalta on muutaman vuoden päästä säädetty. Itsearviointia tapahtuu tietoisesti tai huomaamatta. Opettamiseen liittyy aina myös eettisiä kysymyksiä. Opettajat kohtaavat hyvin erilaisissa elämäntilanteissa olevia opiskelijoita ja huolimatta opiskelijoiden taustojen erilaisuudesta yksilöllinen huomioiminen on lähtökohta luottamuksen ilmapiirin syntymiseen. Opettajan työ sisältää jatkuvasti toiminnan motiivien ja päämäärien eettistä pohdintaa ja arviointia. (Kukkonen 2018, 31–32; Vähäsantanen ym. 2012, 102.)

Hyriassa nähdään tärkeänä, että opettaja välittää opiskelijoille niitä tietoja ja taitoja sekä arvoja, joita tulevassa ammatissa pidetään arvokkaina sekä näyttää omalla esimerkillään työyhteisössä toimimista. Organisaatiossa on vastattu niin opettajien kuin kaikkien hyrialaisten identiteetin vahvistamiseen esimerkiksi dialogipajoilla, joissa keskitytään vuorovaikutustaitoihin niin opettajan ja opiskelijan välillä kuin yhteisöllisestikin. Identiteettiä tukevaa toimintaa on myös salliva kokeilukulttuuri ja myötätunnon osoittaminen, joita on erityisesti harjoiteltu viimeisen kahden vuoden aikana. Nämä ovat konkretisoituneet opettajille verkko-opetuksen muotoja ja malleja kehitettäessä.

4 OPETTAJAN AMMATILLINEN TOIMIJUUS

Toimijuuden käsite on laaja ja näkökulmasta riippuu, mitä asioita painotetaan milloinkin. Yhteistä erilaisille käsityksille on kuitenkin toimijuuden liittäminen valtaan ja voimaan, mutta myös aktiivisuuteen ja aloitteellisuuteen eli todellisiin vaikuttamisen mahdollisuuksiin (Eteläpelto & Heiskanen & Collin 2011, 14; Vähäsantanen ym. 2017, 7.) Päätösten ja valintojen teko liittyy osallisuuteen sekä oman elämän kokemuksiin ja työn hallintaan. Osaaminen ja sosiaaliset verkostot auttavat ihmisen näkemään omat vaikutusmahdollisuudet ja oman roolinsa toimijana. Aina, kun tarkastellaan toimijuutta, on sanoitettava, mitä toimijuus käytännössä tarkoittaa juuri tässä kontekstissa; mitä se edellyttää ja mitkä ovat rajoitukset, ennen kuin voidaan lähteä etsimään edistäviä tekijöitä. (Eteläpelto ym. 2011, 13–14.)

Tässä tutkimuksessa ammatillisella toimijuudella tarkoitetaan sellaista toiminnallisuutta, missä työntekijät ja työyhteisöt pääsevät vaikuttamaan valintojensa kautta omaan työhönsä, työkäytänteisiin ja ammatillisiin identiteetteihinsä (Vähäsantanen ym. 2017, 7). Toimijuus ei ole mikään erillinen osaamisala, vaan se on jatkumo, joka rakentuu yksilöiden ja yhteisöjen elettyinä ja kerrottuina kokemuksina ja identiteetin muodostumisena. Eteläpelto, Heiskanen ja Collin (2011) kuvaavat ammatillista toimijuutta muun muassa vapautena toimia, luovuutena, kerronnallisena identiteettinä sekä elämänkaaritoimijuutena (Eteläpelto ym. 2011, 23; Niiranen & Nokelainen 2020, 4). Toimijuus ja identiteetti muuttuvat ja rakentuvat eletyn elämän ja kokemusten mukaisesti. Tunteet ja tunne minuudesta ovat osa ammatillista toimijuutta. (Vähäsantanen ym. 2017, 7.)

Yksilön ja työyhteisön vuorovaikutus on monimuotoista ja -tahoista. Toimijuutta on tarkasteltava ottaen huomioon työpaikan fyysiset ominaisuudet sekä niiden rajoitukset, aineettomat työvälineet, niin viralliset kuin epävirallisetkin valtasuhteet ja yleinen toimintakulttuuri, mutta myös yksilön oma ammatti-identiteetti, osaaminen ja työhistoria. (Vähäsantanen ym. 2017, 8.) Opettajan työ on koettu perinteisesti ammatiksi, jossa on voinut itse vaikuttaa työn sisältöön ja työtapoihin. Nykyään kuitenkin koulutusorganisaatioidenkin arkea kuvaavat sanat: laatu, tuoksellisuus, tehokkuus ja jatkuva arviointi. Opettajan työhön liittyy yhä enemmän opiskelijan yksilölliseen ohjaukseen liittyviä hallinnollisia tehtäviä, jotka vaikuttavat tunteeseen ammatti-osaamisesta sekä mielikuvaan opettajuudesta. (Vähäsantanen & Hökkä & Eteläpelto & Rasku-Puttonen 2012, 96–97.)

4.1 Pedagogiset taidot ja ammatillisen toimijuuden kehittyminen

Ammatillisen opettajan ammatilliseen toimijuuteen liittyy olennaisesti asiantuntijuus omalta ammattialalta, mutta myös pedagogiset taidot. Opettajien pedagoginen kehittyminen koostuu työyhteisön sisäisistä ja ulkopuolisista tavoista kehittää pedagogista osaamista. Opettajan työssään tekemät teot perustuvat työnkuvan kasvatuksellisen otteen takia pedagogiseen ajatteluun ja toimintaan. Pedagoginen ajattelutapa sisältää henkilökohtaiset teoriat, käsitykset ja uskomukset, joita opettajalla on opettamisesta ja oppimisesta. Pedagoginen ajattelu luo pohjan opettajan ratkaisuille opetustilanteissa. Opettajan ajatteluun ja toimintaan vaikuttaa myös varsinaisen opetuksen ulkopuoliset tekijät kuten poliittiset päätökset, tutkinnon perusteet ja tilannetekijät, jotka tietyissä tilanteissa rajoittaa opettajan toimintaa. Ammatillisilta opettajilta odotetaan kuitenkin yhä enemmän asiantuntijuutta myös yhteiskunnan ja työelämän muutoksista sekä niiden vaikutuksista ammattitaitovaatimuksiin. Aktiivinen yhteistyö tarjoaa opettajille mahdollisuuden päivittää oman ammattialansa osaamista. Oppilaitoksen näkökulmasta yhteistyö työelämän kanssa varmistaa parhaissa tapauksissa työpaikoilla uusimman teknologiatietouden, koneiden ja laitteiden hyödyntämisen sekä tarjoaa mahdollisuuden kehittää yhteistyötä. (Kotila 2019, 15–17.)

Osaava ammatillinen opettaja 2020-tutkimus (Paaso 2012, 47–48) ennakoii jo vuonna 2010, että tulevaisuuden opettajan työnkuva tulee muuttumaan siten, että opettaja on vastuullinen kehittäjä, koulutuksen ja työelämän verkosto-osaaja, opiskelijan oppimisprosessissa tukija ja ohjaaja sekä työyhteisöllinen osaaja. Sosiaalisen muutoksen tarve nähtiin oppimisympäristöjen muutoksessa, mutta kukaan ei silloin arvannut kuinka suuri muutos on tulossa. Covid-pandemia siivitti digiloikkaa ja jokaisen oli pakko pohtia omaa opettajuuttaan ja toimijuuttaan verkkooppimisen suhteen. Oppilaitoksen toimintakulttuurilla on suuri merkitys opettajien ammatilliselle hyvinvoinnille; kollegiaalinen yhteistyö, vuorovaikutus sekä yhdessä tekeminen ovat avainsanoja opettajan työssä (Paaso 2012, 50).

Paaso (2012, 50) ja Ruohotie-Lyhty (2011, 32) korostavat yksilön ammatillisessa kehitymisprosessissa yksilön ja yhteisön suhteen kautta muodostuvaa toimijuutta. Esimerkiksi opettajan ammatilliselle kehitymiselle on tärkeää osallistua työyhteisön yhteisiin aktiviteetteihin ja mahdollisuus vaikuttaa. Kollegiaalisen kehittämistyön on todettu vaikuttavan opettajan ammatilliseen kehittämiseen ja identiteettiin myönteisesti. Työyhteisön kollektiivinen toimijuus saattaa joskus vaikuttaa myös rajoittavasti opettajan kokemukseen; mahdollistaako se esimerkiksi

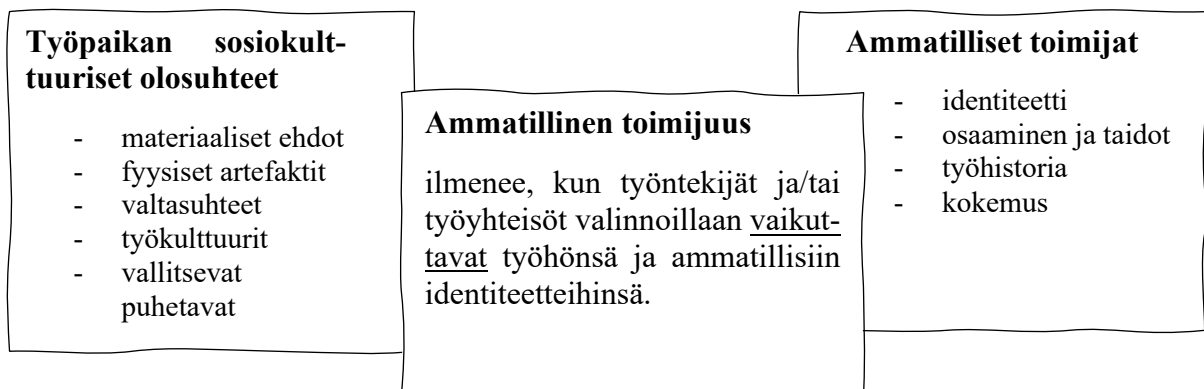
opettajien osallistumisen edellä mainittuihin toimiin vai asettaako se rajoituksia heidän toimijuudelleen. Ruohotie-Lyhty (2011, 29) käyttää termiä käyttötieto opettajan pedagogisesta ja persoonallisesta sisäistetystä tietämyksestä. Käyttötieto kehittyy kokemusten kautta, jolloin syntyy vuorovaikutus uuden ja aiemmin hankitun tiedon kanssa. Tässä vuorovaikutuksessa opettajan joutuu pohtimaan uudelleen aiemmin koettua ja hankittua osaamista sekä tulkitsemaan niitä. Opettaja oman tietoinen ajattelu vaikuttaa käyttötietojen kehittymiseen. (Ruohotie-Lyhty 2011, 29–32.)

Aiemmin ammatillinen opettaja keskittyi pitkälti oman alansa asiantuntijana jäsentämään oppisisällöt, lisäksi hän esitteli sen opiskelijoille, varmisti harjoittelun määrän ja näin varmisti oppimistuloksen. Uudet opetuksen järjestämistavat ovat muuttaneet ammatillisen opettajan ammattitaitovaatimuksia. Opiskelija on edelleen keskiössä, mutta opetuksen sijaan puhutaan oppimisesta ja ohjaamisesta. Opettajan tulee olla opiskelijan kokonaisvaltaisen psyykkisen ja fyysisen kehityksen mm. käden taitojen tukija, taitava yhteistyökumppani, aktiivinen tiedon etsijä ja asiantuntija työelämän muutosten vaikutuksista ammattitaitovaatimuksiin. Koski-Heikkinen (2013, 35–37) nostaakin esille sen, että opettajanuransa alussa ammatillinen opettaja identifioituu voimakkaasti omaan substanssiosaamiseen oman työelämäkokemuksensa vuoksi, jolloin oma opettajuus muotoutuu vasta ajan myötä. Pedagogisissa tilanteissa päätökset perustuvat opettajan omaan arvomaailmaan, vaikka opetukselliset arvot tulevatkin valtakunnallisista tutkinnon perusteista. (Koski-Heikkinen 2013, 30–38.)

Yhteiskunta, olosuhteet ja vaatimukset muuttuvat nopeaan tahtiin opettajankin työssä, jolloin identiteettikin muuttuu jatkuvasti erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa ja vuorovaikutuksessa. Pohjimmiltaan ihmisen toiminta perustuu hänen identiteettiinsä, joten hänen on luotava itselleen selviytymisstrategioita, jotta voi vahvistaa toimijuuttaan. Aiempi työura ja opettajankoulutus luo pohjan opettajan identiteetille, joskin työuran alkutaipaleella käsitys yleensä on ”loistokas” tai ”hohdokas”, mutta aito toimijuus syntyy kokemuksen myötä. (Koski-Heikkinen 2013 43–44, 78)

4.2 Toimijuus työelämän kontekstissa

Mikäli halutaan tarkastella toimijuutta työelämän kontekstissa, on olennaista nähdä mikä sitä rajoittaa ja miten se sitoutuu kulloisiinkin valtasuhteisiin, sosiaalisiin olosuhteisiin ja vuorovaikutukseen. Subjektilähtöisen sosiokulttuurisen lähestymistavan mukaan työyhteisön valtasuhteet näkyvät esimerkiksi erityyppisissä työsuhteissa ja työajassa. Henkilön oma käsitys itsestä vaikuttaa siihen, millaisena hän itse kokee oman toimijuutensa ja roolinsa työyhteisön jäsenenä. Toimijuus ei ole välttämättä pysyvä, vaan se saattaa vaihdella henkilöllä kulloisenkin ajan ja tilanteen mukaan. On myös mahdollista, että toimintaympäristön edistämä kielteinen vuorovaikutus saattaa estää toimijuuden toteutumista, vaikka yksilöllä olisikin kaikki valmiudet vahvaan toimijuuteen. Ammatillinen identiteetti on vahvasti yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen. (Vähäsantanen ym. 2017, 7–8.)

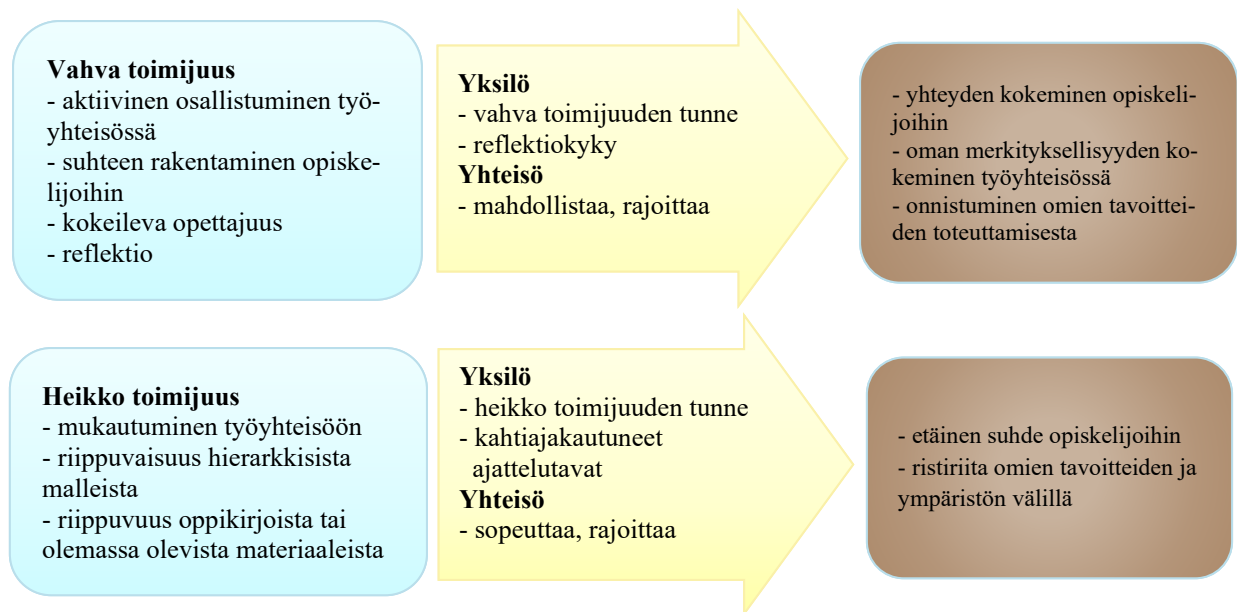


Kuvio 2. Työpaikan sosiokulttuuriset olosuhteet, ammatilliset toimijat ja toimijuus. Vähäsantanen ym. (2017, 8) mukaan.

Materiaalisilla ehdoilla tarkoitetaan ammatillisessa oppilaitoksessa esimerkiksi opetustilojen varustelua ja tilojen erilaisia käyttömahdollisuuksia. Ammatillisen opettajan opetukseen vaikuttaa paljon, millaiset ammattiaineeseen liittyvät laitteet ja välineet hänellä on käytettävissä. Fyysiset artefaktit liittyvät ihmisen aikaansaamaan näkyvää ja kuuluvaan käyttäytymiseen, kirjoitettuun tai puhuttuun kieleen sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa. Valtasuhteet voivat näyttäytyä vaikkapa erityyppisinä työsuhteina tai työnkuvina.

Opettajan työssä vahva toimijuus ilmenee verkostojen rakentamisena sekä aktiivisena osallistumisena työyhteisöissä, mutta myös siten, että uskaltaa tehdä kokeiluja. Vahva ammatillinen

toimijuus voi olla esimerkiksi monipuolisen oppimateriaalin keräämistä opiskelijoille, yhteisprojektien luomista sekä uusien asioiden rohkeaa kokeilua. Onnistumiset luovat merkityksellisyden ja pätevyyden kokemuksia, jotka ovat ammatilliselle kehitymiselle tärkeitä tekijöitä. Refleктоimalla omaa toimintaansa opettajilla on mahdollisuus rakentaa rikas kokemuspohja, joka tukee heidän vahvaa toimijuuttaan. Reflektiivinen tietoisuus omasta itsestä mahdollistaa vahvan ammatillisen toimijuuden sekä ammatillisen kehittymisen oppilaitoksen käytänteiden muuttuessa. (Ruohotie-Lyhty 2011, 56–58.)



Kuvio 3. Vahva ja heikko toimijuus yksilön sekä yhteisön näkökulmasta (mukailtu Ruohotie-Lyhty 2011, 52).

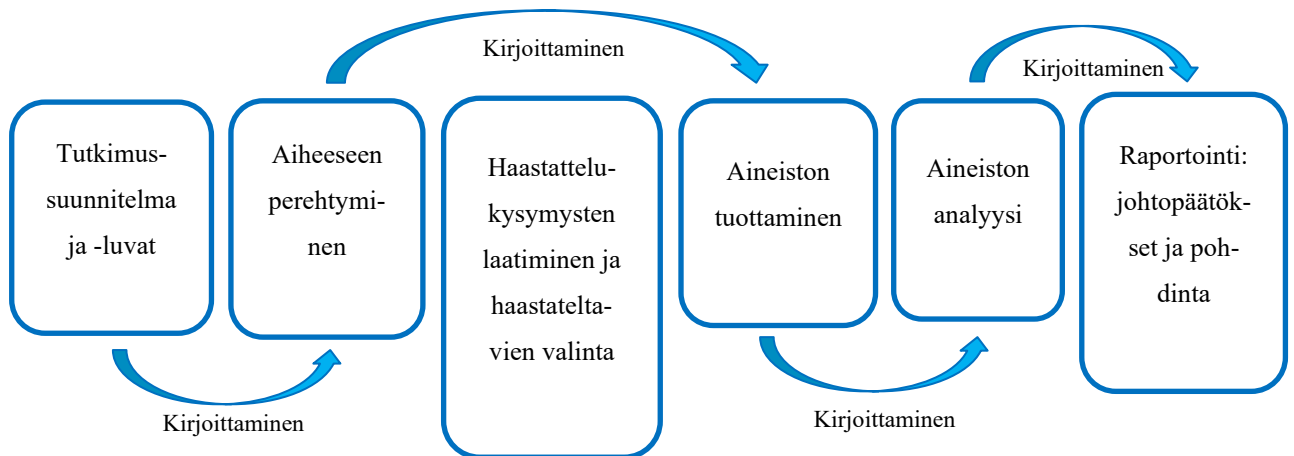
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Laadullinen tutkimus ja tutkimushaastattelu

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, koska näin saatiin haastateltavien omia kokemuksia tutkittavasta aiheesta. Laadullisessa tutkimuksessa saatu tieto on todellista, mutta on huomattava, että jokainen haastateltava vastaa oma kokemuksensa mukaisesti. Laadullisen tutkimuksen ajatuksena on selvittää sosiaalisia ilmiöitä ja etsiä niille kuvaavia merkityksiä (Vilka 2021, 117–118.) Laadulliselle tutkimukselle on myös ominaista, ettei sen suorittamiselle ole tarkkaa määrittelyä ja se on aineistolähtöinen. Laadullisen tutkimuksen piirteitä ovat: aineiston kootaan todellisista tilanteista, tutkitaan ihmistä, tarkastellaan aineistoa monitahoisesti, tutkija valitsee kohdejoukon. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 161.)

Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan yksittäisiä tapauksia. Oleellista on tutkimukseen osallistuvien ihmisten näkökulman ja kokemusten korostaminen. Tunnusomaista on, että ihmiset keräävät tiedon toisilta ihmisiltä, tässä hyödynnetään sellaisia tutkimustapoja, joissa tutkittavien ääni kuuluu. Käytännössä annettujen haastattelukysymysten sisältämällä rajauksilla ja muotoiluilla on vaikutusta siihen, millaisia vastauksia saadaan. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 161.)

Tutkimuksen aihe valikoitui suoraan yrityksen tarpeista. Tutkimussuunnitelman muotouduttua tuli ajankohtaiseksi anoa tutkimuslupa (liite 2). Päätin kerätä aineistoa yksilöhaastatteluin ja aloin muotoilla haastattelukysymyksiä. Valitsin haastateltavat oppilaitoksen eri koulutusosastoilta, jotta tutkimukseen saadaan laajasti näkemyksiä opettajien kokemuksesta opetettavilta ammattialoilta. Tallennetut haastattelut litteroin. Tutkimuskysymyksiin liittyvät keskeiset käsitteet (toimijuus ja identiteetti) sekä teemat (ammattillinen osaaminen, opetusmenetelmät ja verkko-opetusmenetelmät sekä opiskelijan opintojen etenemiseen liittyvät aiheet) erottelin erilliseen taulukkoon. Saatuja tuloksia tarkastelin edellä mainittujen teemojen avulla ja johtopäätökset luokittelin vielä yksilön, organisaation sekä yhteiskunnallisen vaikuttavuuden kautta. Pohdintaan nousi oman työni kannalta merkittävät kehittämisen kohteet ja tulevat muutokset organisaatiossa.



Kuvio 4. Tutkimuksen kulku

Teemahaastattelu on laadullisen tutkimuksen menetelmä, jossa haastatteleamalla etsitään vastauksia tutkimiskysymyksiin. Laadullisella tutkimusmenetelmällä ei pyritä löytämään totuutta tutkittavasta aiheesta, ja tätä voidaankin pitää laadullisen tutkimusmenetelmän erityispiirteenä. Tutkimustulokset eivät koskaan ole käytetystä havainnointimenetelmästä irrallisia, koska tutkija päättää aina tutkimusasetelmasta oman ymmärryksensä varassa. Merkitysten ja niiden suhteiden analysointi puheessa, kirjoitetussa tekstissä tai kuvallisessa aineistossa on laadullisen tutkimuksen ydintä. Ihmistä korostetaan elämismaailmansa kokijana, havainnoijana ja toimijana. Ihmiset ja merkitykset ovat yhteydessä aikaan, paikkaan ja tilanteisiin. Teemahaastattelua käytetään usein laadullisessa tutkimuksessa. (Vilkkä 2021, 117–122; Sarajärvi ym. 2018, 338.)

5.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa tarkastellaan ammatillisen aineopettajan ammatillista toimijuutta sekä sitä, miten se ilmenee heidän työssään verkko-opettajana, jotta siihen voidaan löytää tuen muotoja. Tavoitteenani on kuvailla, miten toimijuus tulee esille ammatillista ainetta opettavan opettajan työssä.

Tutkimuskysymyksiksi muodostui:

1. Miten voidaan vahvistaa ja tukea ammatillisen aineopettajan toimijuutta opetuksen siirtäessä verkkoon?
2. Miten ammatillinen toimijuus ja identiteetti jäsentyy?

Tutkimuskysymysten avulla muodostan käsityksen ammatillisesta toimijuudesta, jotta voin kehittää toimivia verkko-opetuksen tuen muotoja.

5.3 Aineiston keruu

Laadullisen tutkimuksen aineiston keräämiseen menetelmäksi sopii hyvin puolistrukturoitu teemahaastattelu, koska tarkoitus on ymmärtää opettajan ammatillista toimijuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Opettaja on sekä pedagogi että oman ammattinsa edustaja. Sarajärven ja Tuomen (2018, 327–330) mukaan tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttaa, millaista tietoa ollaan etsimässä sekä mistä ja keneltä sitä kysytään. Haastattelun eduiksi he mainitsevat myös sen, että haastateltavat harvoin kieltäytyvät haastattelukutsusta tai kieltävät haastattelunsa käytön tutkimusaineistona, kuten tässäkin tapauksessa.

Haastateltaviksi valitsin henkilöitä, joilla on kokemusta ja tietoa tutkittavasta asiasta. Teemahaastattelun etuna on se, että haastattelun edetessä voidaan esittää tarkentavia kysymyksiä tarvittaessa, mutta keskustelun edetessä ilmeni, että haastateltavat olivat tutustuneet huolellisesti haastattelukutsun yhteydessä lähettämiini kysymyksiin. Tein haastattelut yksilöhaastatteluna, mikä sopii hyvin henkilön omakohtaisen kokemuksen tutkimiseen. Teemahaastattelussa käsiteltävien teemojen järjestyksellä ei ole merkitystä, koska tavoitteena on saada haastateltavalta hänen näkemyksensä, jolloin kysymykset ja teemat käydään läpi vastaajan kannalta luontevassa järjestyksessä. (Vilka 2021, 122–125.)

Tutkimuksen alkuvaiheessa oli päätettävä, kuinka monta henkilöä olisi tarkoituksen mukaista haastatella. Laadullisessa tutkimuksessa olennaista ei ole määrä, vaan sen laatu. Laadullisen

tutkimuksen tavoite ei ole yleistettävyys, vaan esimerkiksi kyseenalaistaminen tai mahdollisuuden ajatella toisin. Vilkka (2021, 150) esittääkin tulkintojen sijaan tarkastelemaan kattavuutta. Lukijan tulee arvioida tutkimuksen pätevyyttä kuvausten ja argumenttien perusteella. Tässä tutkimuksessa pyrin valitsemaan haastateltavia eri koulutusaloilta kohdeorganisaatiosta ja suunnittelin kutsuvani lisää haastateltavia, mikäli lisäaineisto olisi tarpeen. Haastatteluiden edetessä havaitsin, että lisäaineisto ei toisi tässä vaiheessa tutkimusongelman kannalta uutta tietoa, joten pysyin alkuperäisessä suunnitelmassa. Tutkimusaineisto saavutti niin sanotun kyllästymispisteen eli saturaation. Tutkijana minulla oli käsitys, millaisia teemoja aineistosta etsitään. Kyllästymispiste toimii, kun tutkitaan yksittäisten ihmisten käsitysten avulla yhteisön käsityksiä ja haastateltavien joukko on tasalaatuinen. (Vilkka 2021, 151.)

5.4 Aineiston analyysi ja luotettavuus

Aineiston analysointi alkoi, kun kaikki haastattelut oli tehty. Haastattelut toteutettiin Teams-alustalla ja ne tallennettiin OneDrive -pilvipalveluun sisällön analyysin ajaksi. Muutin tallenteet tekstimuotoiseksi eli litteroin MS Word Online -ohjelman avulla. Henkilötiedot häivyitin vastauksista. Haastatteluiden kesto oli keskimäärin 36 minuuttia.

Tutustuin ensin aineistoon kuuntelemalla haastattelut uudelleen läpi samalla tarkistaen, että automaattilitterointi on muuttanut puheen tekstiksi oikein ja tein samalla muistiinpanoja. Aineiston ollessa tekstimuodossa, kävin sitä ensin järjestelmällisesti läpi haastattelukysymysten (Liite 1) perusteella. Käytin haastattelukysymyksiä vapaamuotoisessa järjestyksessä, joten ryhmittelin vastauksia ammatillisen toimijuuden kokemuksen ja ammatillisen identiteetin ympärille. Tutkimuskysymykset ja haastattelukysymykset eivät ole samoja. Teemoissa pyrin löytämään vastauksia tuen tarpeita ilmaiseviin sanoihin tai pohdintoihin. Teemoittelemalla aineistoa halusin löytää ratkaisuja käytännön ongelmiin. Kun tutkitaan merkityksiä, litterointi voi olla myös osittaista esimerkiksi teemojen mukaisesti, mutta litteroinnin tarkkuus vaikuttaa myös tutkimuksen luotettavuuteen. (Vilkka 2021, 137–141.)

Tutkimustulokset perustuvat yhdeksän opettajan kokemuksiin, joten tulokset eivät ole yleistettävissä. Näistä tuloksista voidaan kuitenkin päätellä kohdeorganisaation ammatillisten aineopettajien näkemyksiä ammatillisesta toimijuudesta. Luotettavuuteen vaikuttaa haastateltavien

valinta sekä haastattelurunko. Analysoin aineistoa tutkimuskysymysten perusteella. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Luotettavuuteen vaikuttavat tutkijan valinnat, teot ja ratkaisut. Tutkijan rooli työntekijänä organisaatiossa on osa tutkittavaa ilmiötä, jolloin on mahdollista, että tieto on suodattunut tutkijan oman näkemyksen kautta. (Sarajärvi ym. 2018, 633–636.)

Verkkovalmentajan työ liittyy opettajien verkko-osaamisen kehittämiseen, opetusmenetelmien ja sovellusten valintaan sekä opiskelijan osallistamiseen. Olen pyrkinyt tutkimusprosessin aikana tarkastelemaan omaa toimintaympäristöäni tutkimuksen aiheeseen ja tutkimuskysymyksiin peilaten. Jo tutkimussuunnitelmaa hahmoteltaessa etsin vihjeitä ja yhteyksiä verkko-opettajuuden ja toimijuuden kokemuksen välillä, jotta osaisin kysyä niin sanotusti oikeita kysymyksiä. Tutkimusprosessin edetessä olen rakentanut myös omaa identiteettiäni verkkovalmentajana, pohtinut omaa käsitystäni tulevaisuuden toimintaympäristöstä ja ammatillisesta toimijuudesta.

6 HAASTATTELUIDEN YHTEENVETO

Toteutin haastattelut vapaamuotoisesti etukäteen lähetettyjen kysymysten mukaisesti ja sanoisin, että näkemykseni mukaan kysymysten avulla pääsen kuvaamaan opettajan ammatillista toimijuutta arjessa.

6.1 Haastateltavien työhistoria ja -kokemus

Kaikilla haastateltavilla oli pitkä kokemus toisen asteen opettajan työstä. Kaksi haastateltavista on tullut alalle suoraan maisteritutkinnon ja opettajan opinnot suoritettuaan, mutta suurin osa haastateltavista oli tullut opettajaksi ammatillisen perustutkinnon sekä oman ammatin kautta, jota sitten on seurannut jatkotutkinnot (amk, yamk tai maisteri) ja täydennyskoulutukset. Opettajat kertoivat olevansa kiinnostuneita työnsä kehittämiseen verkko- tai hybridiopetuksen suuntaan. Yhtä lukuun ottamatta kaikki mainitsivat verkko-opettamisen haasteellisuuden lähiopetukseen verrattuna. Kiinnostusta kuvailtiin esimerkiksi seuraavasti:

verkossa tulee aina yllätyksiä, mutta silloin mä äkkiä keksin jotain – ja nyt kai voi sanoa, että mä olen oppinut tekemään ihan hyviä juttuja – siksi sitten osallistuinkin niihin verkkopeda-koulutuksiin

kun löysi sen puolen, että oppi osallistamaan opiskelijoita enemmän verkossa, niin siitä innostu ... tutkimaan, että mikä tapa niinku itelle sopii siinä verkko-opetuksessa

verkkokurssien pitäis olla sellaisia, että opiskelijat voi käyttää niitä työssäoppimispaikoillakin apuna – materiaaleja ainakin – ja videoita ajattelin lisätä sinne

Osa haastateltavista on toiminut aiemmin työpaikkaohjaajina tai ammatillisina ohjaajina, jolloin he kokivat oman käsityksensä opettajuudesta realistiseksi. Kokemusta verkko-opettajuudesta vain kahdella oli yli viiden vuoden ajalta, osalle verkko-opettajuus on tullut tutuksi vasta parin viime vuoden sisällä.

Kuusi haastateltavista kertoi, että valmiudet verkko-opettamiseen olivat olleet ennen pandemiaa heikohkot tai kohtuulliset oman käsityksensä mukaan, mutta kokeneen opettajan taidoilla olivat kuitenkin lähestyneet aihetta ja etsineet lisätietoa yksin ja yhdessä työkavereiden kanssa. Kaikki haastateltavat mainitsivat lisäkoulutuksen tarpeellisuuden, jotta voivat syventää ammatitaitoaan ja päivittää käsityksiään verkko-opettajuudesta. Opettajat olivat myös osallistuneet digitiimin järjestämiin webinaareihin, koulutuksiin ja/tai työpajoihin sekä hyödyntäneet henkilökohtaisen avun kanavia.

6.2 Ammatillinen osaaminen ja kompetenssi

Haastateltavat työskentelevät kohdeorganisaatiossa opettajina tai kouluttajina. Työtehtäviin sisältyy opetustyön lisäksi osalla vastuvalmentajan tehtävät, mutta myös erilaiset kehittämistehtävät, hanketyöskentely sekä joitakin hallinnollisia tehtäviä. Kaikki haastateltavat näkivät tutkinnon perusteiden uudistuksessa mahdollisuuksia toteuttaa ja kokeilla erilaisia elementtejä opetuksessaan. Tämä koettiin myös vaatimuksesi verkko-opetuksen osalta. Opettajana, ja tämän tutkimuksen puitteissa nimenomaan verkko-opettajana, omaa osaamistaan on laajennettava substanssiosaamisen ulkopuolelle menetelmiin, teknologiaan ja työelämän/yhteiskunnan muutoksiin digitalisaation edetessä.

Opettajat kokivat opiskelijoiden oppimiseen liittyvän arviointityön vievän paljon aikaa ja verkko-opetuksen lisäävän sitä entisestään. Kokemus oli myös, ettei organisaation johdossa ymmärretä, kuinka paljon verkko-opetus on lisännyt opettajien työmäärää niin suunnittelun, sisällön kuin arvioinnin osalta. Monimuotoisen opetuksen järjestämiseen kuuluu sellaista työaikaa, jonka osalta opettaja voi itse määrittää työntekemisen ja -paikan.

olen huomannut, että teen kuitenkin kuin urakalla – jos opetusta on kahdeksan tuntia ja yritän saada kaikki työt tehtyä – aika ei kerta kaikkiaan riitä kaikkeen

nyt on tätä suunnitteluun käytettävää aikaa, mutta eipä se tahdo riittää kaikkeen – itestähän se on kiinni

siellä salissa se aika menee kyllä kasvatuksellisiin asioihin ja siinä sitten yrittää ammatillisia asioitakin hoitaa – kaiken maailman kirjaamisvastuut, työpäivän jälkeen sitten se kehittäminen

Vähäsantanen ym. (2012, 69) ovat määritelleet toimijuutta suhteessa työolosuhteisiin muun muassa työorganisaation puolelta tuettavana ammatillisena toimijuutena. Yli puolet vastaajista kertoi tekevänsä opetuksen kehittämistyötä omalla vapaa-ajallaan laadukkaasti opetuksen takaamiseksi. Vahva yksilöllinen toimijuus on siten auttanut heitä selviytymään verkko-opetuksen haasteista.

Digitalisaatio on tuonut myös kädentaidon aloille paljon tekniikkaa ja älylaitteita, opettajat toivoivat ajantasaista tietoa myös tähän liittyen. Myös niin, että kyseisiä laitteita ja ohjelmistoja saataisiin oppilaitoskäyttöön nopeammin. Opetusteknologian ja -sovellusten suhteen toiveena oli laajempi ”digipeda” -apu, vaikka nykyiseen tilanteeseen digitiimin avun osalta kaikki haastateltavat olivat tyytyväisiä.

Kysymys verkko-opintojen eli itsenäisten verkkokurssien määrästä ja tarkoituksesta jakoi haastateltavien mielipiteitä. Osa opettajista uskoi, että koko tutkinto oli mahdollista siirtää verkkoon, osan mielestä vain teoriaopinnot. Kolme haastateltavista ei uskonut edes yksittäisten koulutustuotteiden (koulutustuote on muutaman osaamispisteen kokonaisuus tutkinnon osasta) verkkokurssien toimivan muutoin kuin lähiopetuksen tukena tai poikkeustilanteissa lisäaineistona.

ei nämä meidän opiskelijat kyllä pärjää sillä, että yksin tekevät Itsissä, en mä oikein luota siihen, että ne lukis sieltä (*its = Itslearning-verkko-oppimisalusta, tutkija huom.*)

oon tässä huomannu, että kyllä ne oppii, mutta oon mä joutunut oikeasti miettimään Itsiin sitä kurssin rakentamista, oon nyt kokeillut sieltä kaikkia toimintoja – ne on ihan hyviä - ja sinne pitää laittaa sellaisia juttuja, jolla ne sitte jaksaa

alkuun jos vaan saa olla opiskelijoiden kanssa, niin että oppii tuntemaan ne, niin silloin ne pysyy verkkokurssillakin – meillä on vaan yksittäisiä osia - mutta ei sillai, että ne olis ihan vaan kokonaan siellä kurssilla ja tekis yksin tehtäviä

Omien vahvuuksien tunnistaminen ja niiden reflektointi muokkaa ammatillista identiteettiä. Haastateltavat kuvailivat itseään kiinnostuneiksi oppimaan uutta, mutta väsyneiksi. Opettajilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn korona-ajan palautumiseen liittyen ja kolme haastateltavista kertoi kyselyyn myös vastanneensa. Työssä palautuminen ja työhyvinvointi ovat osa toimijuutta ja vaikuttavat omaan tunteeseen toimijuudesta. Tunteet ja kokemus työn merkityksellisyydestä vaikuttavat siihen, millaiseksi ihminen kuvailee suhdettaan työhön. Etäopetus, monimuoto-opiskelu, monipaikkatyöskentely ovat vieneet voimia ja panostaminen verkko-opetuksen suunnitteluun tuntui juuri haastatteluiden aikaan raskaalta ajatukselta.

Poikkeuksena eräs opettajista kuvaili opettajuutensa olevan nimenomaan verkko-opettajuus. Kaikki olivat yhtä mieltä, että verkko-opetus tai jokin yhdistelmä lähiopetuksen kanssa (hybridiovetus, monimuoto-opetus, teknologiatuettu opetus) kuuluvat ammatillisen opettajan osaamisalueisiin tänä päivänä. Erilaisilla pedagogisilla malleilla saadaan opintojaksot ja -kokonaisuudet opiskelijoita aktivoiviksi ja osallistaviksi. Kaikki haastateltavat olivat lisänneet omaa verkkopedagogista osaamista joko oman organisaation tai ulkopuolisen organisaation koulutuksissa viimeisen kahden vuoden aikana.

Opettajat näkivät asiantuntijuutensa kolmella tasolla; opettajana (yksilönä) opiskelijoille, ammattiosaajana sekä työkaverina. Pandemia-aikana opettajuudessa oli korostunut huolehtiminen opiskelijoista ja heidän opintojensa etenemisestä, verkossa opiskelija helposti jää yksin. Kaksi

opettajaa mainitsi kehittäneensä taitoja ”kuunnella verkossa hiljaisuutta”, mistä olivat oppineet tunnistamaan osallistumisen tasoa opiskelijaryhmää ohjatessa. Yksi opettaja kertoi kehittäneensä itseään verkossa ryhmätöiden teettämisen osalta. Vinkkejä oli poimittu myös yhteisöllisiltä verkkokanavilta sosiaalisesta mediasta.

Työyhteisössä yhteisöllisyyttä oli haastateltavien mielestä ollut enemmän ennen Covid19-pandemia-aikaa, vaikka kädentaidon opettaminen tapahtuukin varsin itsenäisesti työsaleissa tai vastaavissa olosuhteissa. Verkko-opettajuuden jakamista ei ollut juuri tapahtunut ennen pandemiaa, vaikka oppimisalustalle verkkokursseja olikin rakennettu lähinnä materiaalin jakamiseen. Poikkeusolojen alettua kiire ja tilanteen ”hämmästyvyys” aiheutti sen, että työkaverien apua ei osattu hyödyntää. Jokainen haastateltava kertoi, että verkko-osaaminen on edelleen hyvin vaihtelevaa työyhteisössä ja tiimeissä. Verkko-opettajuus on myös identiteettikysymys, verkossa joudutaan miettimään omaa ammatillista identiteettiään myös suhteessa tekniikkaan, teknologioihin tai ohjelmistoihin. Haastateltavat kertoivat omasta hämmästyneisyydestään uudessa tilanteessa, jolloin tunne toimijuudesta oli normaalia heikompi.

Vanhalakka-Ruoho (2014, 227) kuvailee monikytkentäisen organisaation toimintakulttuurin olevan sosiaalista, luovaa ja itseorganisoitua. Haastateltavat opettajat toivoivat koulutusosastojen rajoja ylittäviä keskusteluja ja tapaamisia, yhteistä kehittämistä ja jotain yhteistä foorumia tälle kehittämistyölle. Kohdeorganisaatiossa on järjestetty koko organisaatiota koskevia hankkeita myötätunnon kehittämiseksi sekä dialogipajoja, mitkä haastateltavat olivat kokeneet myönteisinä asioina yhteisöllisyyden vahvistamisessa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Substanssin asiantuntemus ja uskottavuus

Yksilötasolla substanssin asiantuntemus näkyy opetettavan alan ammattitaitona. Alan asiantuntemuksella on suuri merkitys toimijuuden vahvistumiselle ja uskottavuuteen niin opetustyössä kuin työyhteisössä. Varsinkin verkkotyöskentelyssä opiskelijat haastavat opettajaa monella tapaa verkosta löytyvällä tiedolla, jolloin opettajan on luotettava omaan asiantuntijuuteensa ammattilaisena. Haastatellut mainitsivat myös, että nykyään asiantuntijuuteen kuuluu myös oman alan verkkosisältöjen ja sosiaalisen median seuraaminen. Osa opettajista käyttää vapaa-aikaansa oman substanssiosaamisen vahvistamiseen. Kaikki eivät kuitenkaan näin tee, eikä työnantaja sitä edellytä. Digitiimin tuki voisi kohdistua nimenomaan sosiaalisen median käyttöopastukseen ja verkostojen löytämiseen ja samalla opettajan digitaitojen kehittämiseen.

Yhteisöllistä osaamista voi kasvattaa myös organisaation sisällä koulutusalarajojen ja tiimien välisellä yhteistyöllä. Yritysyhteistyö ja sen kautta oman alan seuraaminen kuuluu ammatillisen opettajan työhön. Tästä voidaan päätellä, että yhteistyöllä voidaan lisätä vahvaa toimijuuden tunnetta sekä yksilötasolla että yhteisöllisesti. Digitalisaatio ja teknologiaosaaminen mahdollistaa yhteisöllisen kehittämisen myös vertaisverkostoissa. Tätä ei useinkaan koeta varsinaisesti työajaksi, jolloin tuntien seurannassa ei välttämättä tule esille oma kehittyminen kokonaisuudessaan. Digitiimi voi vahvistaa yhteisöllistä osaamista muun muassa järjestämällä alakohtaisia työpajoja sekä olemalla mukana muussa yhteisöllisessä toiminnassa osallistumalla yhteisiin verkkotapaamisiin ja näin olla vaikkapa teknisenä taustatukena tapahtumissa.

Ammatillisesti oppilaitoksesta valmistuu osaajia työmarkkinoille. Tämä yhteiskunnallinen näkökulma on läsnä toisella asteella koko ajan. Opiskelijat ovat työssäoppimassa yrityksissä, opettajat ovat näköalapaikalla katsomassa työelämän muutoksia ja haasteita. Oman alan substanssiosaamisesta on tärkeä pitää kiinni täydennyskoulutuksilla, verkostoissa, työelämäjaksoilla sekä kehittymällä työyhteisössä. Tuki voi kohdistua esimerkiksi tapahtuman suunnitteluun ja opastamalla erilaisten sovellusten ja mobiilisovellusta osallistavassa käytössä.

Taulukko 2. Asiantuntemuksen muodot, substanssin asiantuntemus ja uskottavuus. (Kukkonen 2018, 33).

	Yksilöllinen	Yhteisöllinen	Yhteiskunnallinen
Substanssin asiantuntemus	Alansa ammattilainen	Integroija	Työvoiman tuottaja
Uskottavuus	Alalla tarvittavan osaamisen ja tiedon ajantasaisuuden varmistaminen	Koulutusalarajoja ylittävä yhteistyö	Osaajien tuottaminen työmarkkinoille

7.2 Didaktinen asiantuntemus ja arvostus opettajana

Didaktinen asiantuntemus korostuu verkkotyöskentelyssä. Useimmiten opetustyötä painotetaan ammatillisessa opetuksessa substanssiosaamisen ja pedagogiikan näkökulmasta. Opetukseen liittyvät menetelmät ja kokeilut verkkotyöskentelyssä ovat kuitenkin pakottaneet arvioimaan omaa asiantuntemustaan omien oppimiskäsitysten ja opetuskokemustensa kautta. Verkoalustalla työskentelyyn ei useimmilla haastateltavilla ole ollut vertailukohtaa, joten käsitys omasta toimijuudesta verkossa ei ollut vielä kokonaan muotoutunut. Digitiimin rooli tuen antajana opetusmenetelmien osalta on lisätä ymmärrystä verkkokurssin käsikirjoituksen tärkeydestä. Kun kurssia suunnitellaan, opettajia voi auttaa jäsentämään kurssin sisältöjä verkossa työskentelyyn sopiviksi ja tässä olennaista on löytää monipuolisia opetusmenetelmiä.

Ammatillisten tutkintojen perusteiden uudistuksen myötä yhteisten käytänteiden ja toimintatapojen muuttuminen on tuonut lisää yhteiskehittämistä organisaatiossa. Haasteena yhteisölliselle toiminnalle kuitenkin koettiin resurssien puute, mutta yhteiskehittäminen nähtiin olennaisena osana toimivalle verkko-opetukselle. Yhteiskehittämistä digitiimi voi vahvistaa järjestämällä työpajoja tai muita yhdessä tekemisen malleja. Digitiimin rooli korostuu tässä myös tiedonjakajana koko organisaatiossa.

Uusien käytänteiden käyttöönottoon vaikuttaa yhteisöllisyyden vahvistuminen, mikä lisää työhön sitoutumista. Organisaatiolta odotettiin vahvaa johtajuutta, jotta opettajat eivät jää yksin.

Haastateltavat pitivät ongelmallisena yhteydenpidon työelämään verkko-opetuksen laajentamisessa; työssäoppimispaikoilla kaivataan lisätietoa opetuksen tavoitteista ja selkeitä toimintamalleja. Opettajat pyrkivät pitämään yllä avointa keskustelua työnantajien edustajien kanssa, mutta toimiva verkkoalusta haastateltavien mielestä puuttuu oppilaitoksen, opiskelijan ja työnantajan välillä. Tämä heikentää tunnetta toimivuudesta, vaikka opettajat kertovat käyttäneensä omaa luovuuttaan kokeillessaan erilaisia toimintamalleja. Digitiimin tuki kohdistuu tässä nimenomaan siihen, että tiimi etsii vaihtoehtoja alustalle, missä niin yritykset, opiskelijat ja opettajat pääsevät luontevasti toimimaan omassa roolissaan opiskelijan opintojen etenemisessä.

Taulukko 3. Asiantuntemuksen muodot, didaktinen asiantuntemus ja arvostus. (Kukkonen 2018, 33.)

	Yksilöllinen	Yhteisöllinen	Yhteiskunnallinen
Didaktinen asiantuntemus	Kriittinen arvioija	Organisaation uudistaja	Työelämän kehittäjä
Arvostus	Oman oppimiskäsityksen ja toiminnan pohtiminen Opetus- ja ohjaustyön roolien, käytänteiden ja odotusten tiedostaminen ja kriittinen arviointi	Uusien käytänteiden yhteiskehittäminen Joustava ja menetelmällisesti monipuolinen toiminta opiskelijoiden kanssa	Yhteistyö työelämän edustajien kanssa Työelämän oppimisympäristöjen ja ohjaukseen käytäntöjen kehittäminen

7.3 Pedagoginen asiantuntemus ja luottamus kasvun tukijana

Opettajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus sekä kohtaaminen ovat tärkeitä opintojen edistämässä. Vastavuoroisuuteen perustuva vuorovaikutus eli dialogi lisää opettajan ymmärrystä opiskelijan potentiaalin ja mahdollisuuksien näkemisessä. Opettajuus ymmärretäänkin nimenomaan nuorten opiskelijoiden kohdalla kasvatuksellisesta näkökulmasta. Verkko-opettajuudessa haastavaksi opettajat mainitsivat kohtaamisen; pohdintaa aiheutti itsenäiseen verkkotyöskentelyyn liittyvä ”*irrallisuuden tunne*”; miten ja millaisena opettajana näyn/esiinnyn verkko-oppimialustalla, millaisia kohtaamisia verkossa tapahtuu ja miten toimin mahdollistajana. Digitiimin kautta saatava tuki verkkopedagogiikkaan liittyen tulee nimenomaan tiimiläisten oman

osaamisen kehittämiseen sekä digipeda-täydennyskoulutusten sisältöjen kohdentamiseen kautta. Digitiimillä on tärkeä rooli sanoittaa opettajien tarpeita ja etsiä ongelmiin ratkaisuja.

Opiskelijat tarvitsevat luotettavan ja turvallisen oppimisympäristön, missä voi olla oma itsensä. Verkko-oppimisalustalla, verkkokursseilla, avoimuus sekä vaatimusten ja arvioinnin läpinäkyvyys ovat todella tärkeitä, jotta opiskelija kokee tulleensa kohdelluksi oikeudenmukaisesti. Oppimisympäristöissä omaa osaamistaan ja ymmärrystään voi jakaa oman toimijuuden vahvistamiseksi. Digitiimin rooli yhteisöllisenä osaamisen kehittäjänä on tuottaa ymmärrystä, mitä tietoa oppimisalustalta on saatavissa opiskelijan opintojen etenemisen seurantaan liittyen ja miten verkko-oppimisalustalta saatavaa tietoa tulee käsitellä.

Taulukko 4. Asiantuntemuksen muodot, pedagoginen asiantuntemus ja luottamus. (Kukkonen 2018, 33.)

	Yksilöllinen	Yhteisöllinen	Yhteiskunnallinen
Pedagoginen asiantuntemus	Elämaailman ymmärtäjä	Ilmapiirin rakentaja	Kasvattaja
Luottamus	Opiskelijan potentiaalin, elämäntilanteen ja tulevaisuusodotusten merkityksen ymmärtäminen Kohtaamistilanteiden eettiset ja moraaliset kysymykset	Kasvun kannalta myönteisen toiminnan ja vuorovaikutuksen edistäminen Yhteistyötilanteiden eettiset ja moraaliset kysymykset	Opiskelijan hyvän elämän ja kansalaisena toimimisen taitojen edistäminen Koulutuksen eettiset ja moraaliset kysymykset

8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa on kuvailtu ammatillisen opettajan toimijuuteen liittyviä tekijöitä sekä etsitty toimia, miten tätä toimijuutta voitaisiin edistää ja tukea. Konkreettisten asioiden esiin tuomiseksi haastateltiin yhdeksää kokenutta ammatillista opettajaa, jotka kertoivat omasta työstään, ajatuksiaan opettajuudesta, verkko-opettajuudesta sekä kehittämisideoita, miten heitä voitaisiin työssään tukea ammatillisesti, opetusmenetelmien monipuolistamiseksi sekä opiskelijan kohtaamiseksi verkossa.

Digitalisaatio on lyhyehkössä ajassa muuttanut tapaamme viestiä ja toimia. Digitalisaatio vaikuttaa työelämään ja työntekijöiltä vaaditaan jatkuvasti uutta osaamista. Opetuksen suunnitella on merkittävä rooli siinä, etteivät opiskelijat esimerkiksi keskeytä opintojaan. On olennaista varmistaa, että niin nuoret kuin aikuisetkin opiskelijat pysyvät myös kehityksessä mukana. Uskon, että ammatillisen koulutuksen arvo nousee tulevaisuudessa. Kun ammattilaiset jakavat osaamistaan työpaikoilla, vertaisverkoissa ja virtuaaliyhteisöissä, hyödyttää se koko yhteiskuntaa. Jokaisella meillä on jotain osaamista, jota voi käyttää yhteiseksi hyväksi.

Toimijuuden tukeminen ammatillisen osaamisen ja digitaitojen suhteen on kokonaisuus, jota erilaisin toimin tulisi organisaatiossa kehittää laadukkaasti verkko-opetuksen järjestämiseksi. Hyriassa digitiimi on toiminut vuodesta 2019 keskittyen nimenomaan verkko-oppimisolustan käytön opastamiseen ja verkkokurssien rakentamisen ohjaamiseen. Korona-aika toi verkko-opetuksen rinnalle etäopetuksen, jolloin opettajat tarvitsivat tukea verkossa opettamisen, mihin digitiimi vastasi nopeasti erilaisin toimin kuten perustamalla keskustelukanavan ” Etä- ja verkko-opetuksenohjeet ja vinkit” sekä Online-help. Haastateltavat toivat ilmi tyytyväisyytensä digitiimiltä saatuun tukeen apuun haastavassa tilanteessa.

Yksilötasolla substanssiosaamiseen kaivataan tukea erityisesti vertaisilta, ja omien verkostojen merkitys nousi tässä esiin. Haasteeksi nousi se, että usein verkostoissa toimitaan varsinaisen työajan ulkopuolella, mutta tässäkin on tapahtunut korona-aikana selvä muutos. Verkostopala-vertit eivät kuitenkaan haastateltavien mielestä korvaa kasvokkain tapaamisia, mutta lyhyistäkin verkkotapaamisista on ollut hyviä kokemuksia. Kaiken kaikkiaan osallistumisesta verkossa opettajat olivat poimineet itselleen toimivia tekniikoita ja pieniä sovelluksia oman verkko-opetuksen järjestämiseen ja nyt he toivovatkin digitiimiltä väyliä tiedon jakamiseen organisaation sisällä.

Puhtaassa verkkototeutuksessa opettaja voi suunnitella opintojen etenemisen seurantaan ja varautua erilaisiin toimiin. Hybridi- tai monimuotomalleissa, missä opiskellaan sekä fyysisissä opetustiloissa että verkossa, kohtaamiseen tarvitaan enemmän toiminnallisia vaihtoehtoja. Opettajat ovat lähteneet rohkeasti kokeilemaan erilaisia opetusmenetelmiä, ja tässä näen digitiimin roolin selvästi jatkuvana tuen antajana ja vierellä kulkijana.

Olen tarkastellut ammatillista toimijuutta erityisesti Vähäsantasen ym. (2018, 10) julkaisun kautta. Julkaisussa nousee esille johtamisen tärkeys; *”Vaikka johtajat eivät luonnollisesti yksinään voi vahvistaa työyhteisön ammatillista toimijuutta, he ovat toimijuuden suhteen avainhenkilöitä.”* Hyriassa digitiimi on saanut vahvan tuen työlleen esihenkilöltä, ja tiimin toiminta on muotoutunut työntekijöiden näköiseksi, mikä on vahvistanut jokaisen jäsenen osaamista. Haastatteluissa pohdittu alakohtainen mentori -malli voisi olla mahdollinen vaihtoehto, missä jokainen voisi saada vahvistusta ammatti- ja verkko-osaamiseen lähihenkilöltä. Digitiimin rooli olisi enemmän vielä kehittämisen ja digiasiantuntijuuden osalla, mutta niin, että he olisivat edelleen myös suoraan opettajien ja muun opetushenkilöstön käytettävissä. Ammatillinen toimijuus näyttäytyy digitiimissä usein luovuuden ja luovan ongelmaratkaisun kautta työkalujen valintana, kokeiluina, mielipiteiden kysymisenä sekä tiedon hankintana ja ennen kaikkea tiedon jakamisena.

Haastateltavien näkemys tiedon jakamisesta, esimerkiksi erilaisten työpajojen järjestämisestä digitiimin kanssa, vahvisti myös omaa näkemystäni toimivasta kehittämisen ja oppimisen mallista. Digitiimi on jo toteuttanut alakohtaisia työpajoja verkkokurssien mallipohjien työstämiseksi, mutta työpajoja voi hyödyntää monissa opetuksen kehittämisen tehtävissä. Esihenkilöiden ja koulutuspäälliköiden toiminnalla on suuri merkitys, jotta opettajat pystyvät keskittymään kehittämiseen. Olennaista on, että kehittämiselle on selkeästi varattu aika tai aikajakso. Tavoitteena erilaisissa kokoontumisissa; työpajat, tiimitapaamiset tms. on se, että digitiimiläisiä olisi edelleenkin helppo lähestyä yksin tai yhdessä.

Opettajien käsitykset omasta oppimisestaan digitaalisissa ympäristöissä liittyy nimenomaan substanssiosaamisen kartuttamiseen sekä opetusmenetelmien monipuolistamiseen. Pohdintaa aiheutti verkko-opiskelussa tietynlainen ”irralisuus”, minkä opettajat näkivät ongelmaksi opiskelijoiden opintojen etenemisen kohdalla. Lisäksi tietoturva; yksityisyyteen ja tietosuojaan liittyvät asiat mietityttivät. Digitaalisuuden koettiin kuitenkin edesauttavaksi yhteistyötä myös työelämän ja yritysten kanssa.

Taulukko 5. Yhteenveto tunnistetuista ongelmista ja toimintaa parantavista ehdotuksista.

Tunnistetut ongelmat	Toimintaa parantavia ehdotuksia
Osaamisen kehittäminen substanssiosaamisen ulkopuolelle (mm. teknologia, vuorovaikutus)	<ul style="list-style-type: none"> - Lisätään opetusteknologiaan liittyviä koulutuksia - Lisätään verkkopedagogiikkaan ja verkko-opetuksen menetelmiin liittyviä koulutuksia - Ohjataan sosiaalisen median hyödyntämiseen ja verkostojen löytämiseen
Opettajan työmäärä on lisääntynyt	<ul style="list-style-type: none"> - Ei tehdä yksittäisiä verkkokursseja, vaan luodaan malli, jota voidaan monistaa ja jakaa - Järjestelmien yhtenäistäminen, joka helpottaa rutiinimaisia työsuorituksia - Yhteiskehittäminen, jolloin työkuorma jakaantuu - Resursointi jaetaan uusien verkkokurssien kehittämistyöhön ja sisällölliseen ylläpitoon
Työelämäyhteistyö	<ul style="list-style-type: none"> - Työssäoppimisen seuranta ja työnantajayhteistyötä helpottava työkalu tai alusta
Verkko-osaaminen ja tiedon jakaminen työyhteisössä	<ul style="list-style-type: none"> - Ala- ja tiimi kohtaiset työpajat - Koulutusalarajoja ylittävän yhteistyön muotojen kehittäminen

Jatkotutkimuksena voisi tehdä esimerkiksi täsmäryhmähaastatteluita niin alakohtaisia kuin alojen välisiä laajemman näkemyksen tavoittamiseksi. Haastateltaviksi kutsuttaisiin 6–8 henkilöä, koska voimme olettaa, että opettajilla on vaikutusta tarkasteltavaan asiaan ja kyky saada aikaan muutoksia. Ryhmähaastatteluiden lisäksi voisi järjestää aivoriihiä ja oppimiskahviloita. (Vilkkä 2021, 123–126.) Tämän tyyppistä toimintaa Hyriassa on järjestetty muun muassa Dialogipaajoissa, missä fasilitaattori on organisaation ulkopuolinen. Yhteistyössä organisaation henkilöstö- ja tietohallinnon kanssa digitiimin kehittämisosaaminen myös laajenee. Digitiimin rooli

ja työtehtävät ovat parhaillaan tarkastelun alla. Tarve on tunnistettu; painopisteitä, laajuutta ja työnkuvia täytyy hankkeen päätyttyä mukauttaa jatkuvassa muutoksessa. Selvitys olisi mahdollista ulottaa yksilöiden kokemuksesta, organisaation ja yhteiskunnan tasolle.

Tutkimuksen tekeminen on ollut erittäin mielenkiintoista. Olen saanut tarkastella omaa työtäni verkkovalmentajana ja digitiimin jäsenenä haastateltavien silmin. Työyhteisönkehittäjä -opinnoissa työtä on tarkasteltu monista eri näkökulmista; mitä työ on nyt, millaista se on tulevaisuudessa sekä miten yksilöt ja yhteisöt kokevat muutoksen. Opintojen aikana minulle olen vahvistunut ajatus, että juuri innostaminen ja kannustaminen ovat minun vahvuuksiani työyhteisön kehittäjänä. Asiantuntijan työssä ammattitaitoa on tiedon etsiminen ja jakaminen, digiasiantuntijana voi toimia suunnannäyttäjänä ja ongelmanratkaisijana. Parasta työyhteisön ja yksilönkin kehittämisessä on uuden oppimisen ilo.

LÄHTEET

- AMKE ry (2022). Askeleet ammattiosaamiseen 2025. Viitattu 21.2.2022. https://www.amke.fi/media/julkaisuja/amke_askeleet_ammattiosaamiseen_02.pdf
- Eteläpelto, Anneli & Heiskanen, Tuula & Collin, Kaija 2011. Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Aikuiskasvatuksen vuosikirja 49. Viitattu 12.1.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201612162853>
- Hyria 2018. Hyrian strategia 2018. Viitattu 28.10.2021. https://issuu.com/hyriakoulu-tus/docs/hyrian_strategia_2018
- Hyria 2022. Organisaatio. Viitattu 24.1.2022. <https://www.hyria.fi/hyria/organisaatio>
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi
- Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna & Vähäsantanen, Katja & Herranen, Sanna & Manninen, Mari & Eteläpelto, Anneli 2014 (toim.). Ammatillisen toimijuuden ja työssäoppimisen vahvistaminen: luovia voimavaroja työhön! Viitattu 24.10.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6020-9>
- Koramo, Marika & Brauer, Sanna & Jauhola, Laura 2018. Digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa. Raportit ja selvitykset 2018:9. Opetushallitus.
- Koski-Heikkinen, Anne 2013. Ammatillinen identiteetti ja auktoriteetti – Ammatilliset opettajat ja opiskelijat ideaalista opettajuutta etsimässä. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Viitattu 22.10.2021. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-709-4>
- Kotila, Hannu (toim.) 2019. Ammatilliseksi opettajaksi. Haaga-Helian julkaisuja 10/2019. Raisio. NewPrint.
- Kukkonen, Harri 2018. Osaamisperusteisuus ja opettajan identiteetti. Teoksessa Harri, Kukkonen & Anu Raudasoja (toim.) Osaaminen esiin. Ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisperusteisuus. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Tutkimuksia 23. Tampere. 24–35.
- Kukkonen, Harri & Jussila, Ari 2018. Henkilöstön tukeminen muutosprosessissa. Teoksessa Harri, Kukkonen & Anu Raudasoja (toim.) Osaaminen esiin. Ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisperusteisuus. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Tutkimuksia 23. Tampere. 46–54.
- Kukkonen, Harri & Raudasoja, Anu (toim.) 2018. Osaaminen esiin. Ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisperusteisuus. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Tutkimuksia 23. Tampere.
- Niiranen, Sonja & Nokelainen, Petri 2020. Toimijuus ja ammatillinen kasvu. Ammatikasvatuksen aikakauskirja, 22(1), 4–7. Viitattu 9.2.2022. <https://journal.fi/akakk/article/view/91029/50080>
- OAJ 2022. Koulutuksen digitalisaatio. Viitattu. 21.2.2022 <https://www.oaj.fi/politiikassa/koulutuksen-digitalisaatio/>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 20.10.2021. <https://okm.fi/amisreformi>

- Opetushallitus 2020. Viitattu 20.10.2021. Ammatilliset perustutkinnot uudistuvat vuoteen 2025 mennessä. <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2020/amatilliset-perustutkinnot-uudistuvat-vuoteen-2025-menessa>
- Opintopolku 2021. Viitattu. 22.2.2022. <https://eperusteet.opintopolku.fi/beta/#/fi/ajankoh-taista/8164400>
- Paaso, Aila 2012. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 14 (3). OKKA-säätiö.
- Ruohotie-Lyhty, Maria 2011. Opettajuuden alkutaival. Vastavalmistuneen vieraan kielen opet-tajan toimijuus ja ammatillinen kehittyminen. Jyväskylän yliopisto. Väitöstutkimus. Viitattu 4.12.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4360-8>
- Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Hel-sinki. Tammi
- Vanhalakka-Ruoho, Marjatta 2014. Asiantuntijapuheenvuoro: Monikytkentäisyys, identiteetti ja tunteet asiantuntijaorganisaatiossa. Teoksessa Päivi Hökkä & Susanna Paloniemi & Katja Vähäsantanen & Sanna Herranen & Mari Manninen & Anneli Eteläpelto (toim.) Ammatil-lisen toimijuuden ja työssäoppimisen vahvistaminen: luovia voimavaroja työhön! 227–228. Viitattu 24.10.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6020-9>
- Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Vähäsantanen, Katja & Paloniemi, Susanna & Hökkä, Päivi & Eteläpelto, Anneli 2017. Am-matillinen toimijuus - Rakenne, mittari ja tuki. Viitattu 20.10.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6>
- Vähäsantanen, Katja & Hökkä, Päivi & Eteläpelto, Anneli & Rasku-Puttonen Helena 2012. Opettajien ammatillinen identiteetti, toimijuus ja sitoutuminen väljä- ja tiukkakytkentäisessä koulutusorganisaatiossa. Viitattu 25.11.2021. [https://journal.fi/aikuiskasvatus/arti-cle/view/93977/52655](https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93977/52655)

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Työhistoria ja –kokemus

Ammatillinen osaaminen ja kompetenssi

- Rooli opettajana
- Yhteistyö muiden opettajien kanssa
- Kehittämismahdollisuudet
- Millaisia työelämään ja opetukseen liittyviä muutoksia olet kokenut ja/tai tulet kokemaan lähitulevaisuudessa?
- Tulevaisuuden näkymät omassa työssä

Ammatillinen identiteetti ja toimijuus

- Vahvuudet
 - Kuvaile taitoja ja ominaisuuksia, jotka ovat auttaneet sinua sopeutumaan kohtaamiisi muutoksiin.
- Muutokset
 - Millaisia tunteita ja ajatuksia nämä muutokset ovat sinussa herättäneet?
 - Miten olet toiminut, jotta itse olet helpottanut omaa sopeutumistasi? Millaisia konkreettisia asioita olet tehnyt työpaikallasi? Tai vapaa-ajallasi?
- Kehittäminen
 - Tunnetko, että kaipaisit apua tai tukea muutoksista selviämiseen?

Liite 2. Tutkimuslupa

HyriaHyria koulutus Oy
rehtori

Päätös

5.11.2021

1 / 1

KorTuu / A 26 / 2021

Tutkimusluvan myöntäminen / Ammatillinen toimijuus opetuksen siirtyessä verkkoon (verkkoHyria)

Humanistiseen ammattikorkeakouluun opinnäytetyötään tekevä Maritta Valtari pyytää lupaa tutkia ammatillista toimijuutta opetuksen siirtyessä verkkoon. Tutkimus toteutetaan videohaastatteluin. Tutkimuksen kohderyhmänä on Hyrian ammatilliset opettajat ja ohjaajat. Tutkimuksen tekemisen ajankohta on 11/2021 - 03/2022.

Päätös	Koska tehtävä tutkimus palvelee Hyrian verkkovalmentajien ja digitimin toimintaan liittyvää kehittämistyötä, päätän myöntää Maritta Valtarille tutkimusluvan oheisen tutkimuslupahakemuksen mukaisesti.
	Tuula Kortelainen rehtori
Liitteet	Tutkimuslupahakemus Opinnäytetyön suunnitelma
Tiedoksi	Maritta Valtari, lehtori Sikke Leinikki, päävalmentaja Jenniina Bies-Wikgren, hallitus

SÄHKÖISESTI ALLEKIRJOITETTU
Kortelainen Tuula, rehtori 5.11.2021 12:06