



Erasmus - hanke opettajan osaamisen vahvistajana

Eija Lehtinen

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Lokakuu 2023

Projektijohtaminen, sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK

Lehtinen, Eija

Erasmus-hanke opettajan osaamisen vahvistajana

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Lokakuu 2023, 49 sivua

Projektijohtaminen, Sosiaali- ja terveysala. Opinnäytetyö YAMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Erasmus -hankkeen avulla opettajalla on mahdollisuus lähteä hankkimaan osaamista kansainväliselle liikkuvuusjaksolle. Opettajan liikkuvuusjakso voi pitää sisällään toiseen oppilaitokseen tutustumista, verkostoitumista, opiskelijoiden ohjaamista työpaikoilla tai oman osaamisen kehittymisen vahvistamista erilaisissa koulutuksissa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Erasmusuksen kautta tapahtuvan liikkuvuuden hyötyjä ammatilliselle opettajalle. Tavoitteena oli selvittää, millainen merkitys Erasmusuksesta oli opettajan käytännön työhön ja osaamisen kehittymiseen. Tarkoituksena oli nostaa esille opettajien kokemuksia siitä, milloin Erasmus parhaiten hyödyttäisi opettajaa.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin haastattelemalla Erasmusuksessa mukana olleita ammatillisia opettajia. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisälönanalyysillä.

Tutkimustuloksissa nousi esille opettajien osaamisen lisääntyminen pedagogisten menetelmien hallinnan lisääntymisellä sekä omien ammatillisten vahvuuksien kehittyminen. Tutkimuksessa kävi ilmi, että vertaistuella oli iso merkitys oman ammatillisen identiteetin kehittymiselle; yhteistyö muiden maiden ammatillisten oppilaitosten kanssa tuki oman ammatillisuuden vahvistumista.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että opettajien liikkuvuudesta hyötyy sekä opettaja, että oppilaitos, jossa työskentelee. Opettajat olivat saaneet uusia työkaluja ja osaamista sekä uusia ideoita, joita olivat pystyneet hyödyntämään omissa töissään. Oppilaitosten olisi tärkeää tukea opettajien liikkuvuutta ja lisätä tietoa liikkuvuuden erilaisista mahdollisuuksista ja sisällöistä.

Avainsanat (asiasanat)

Ammatillinen koulutus, ammatillinen identiteetti, ammatillinen osaaminen, kansainvälisyys, kehittyminen, opettajan osaaminen, osaamisen kehittyminen

Lehtinen, Eija

Erasmus- project as a teacher`s competence reinforcer

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, October 2023, 49 pages

Project management, social and health sector. Master`s degree.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Permission for open access publication: Yes

Abstract

The Erasmus project offers teachers the opportunity to gain expertise through international mobility periods. During these periods, teachers can visit other educational institutions, network, guide students in workplaces, or enhance their own skills through various training opportunities.

The goal of this thesis was to explore the benefits of Erasmus mobility for vocational teachers. We aimed to understand how Erasmus impacted teachers in their day-to-day work and skill development. Our purpose was to highlight teachers' experiences and identify when Erasmus had the most significant positive effects on them.

We used a qualitative research method to gather data by interviewing vocational teachers who had participated in Erasmus programs. We then analyzed the data through inductive content analysis.

The research findings emphasized that teachers saw an increase in their expertise, particularly in mastering pedagogical methods and developing their own professional strengths. The study also revealed the essential role of peer support in shaping teachers' professional identity. Collaborating with vocational institutions in other countries was found to be a strong support in strengthening their professionalism.

In conclusion, both teachers and the educational institutions they work for benefit from teacher mobility programs. Teachers gain new tools, skills, and ideas that they can apply to their work. Educational institutions should actively support teacher mobility and provide information about the various opportunities and contents related to these mobility programs.

Keywords/tags (subjects)

Vocational training, professional identity, professional competence, internationality, development, teacher competence, competence development

Sisältö

1	Johdanto	6
2	Ammatillisen opettajan osaaminen suhteessa Erasmus-hankkeeseen	7
2.1	Ammatillinen koulutus.....	7
2.2	Kansainvälisyys	9
2.3	Opettajan osaaminen	12
2.3.1	Pedagoginen osaaminen	13
2.3.2	Substanssiosaaminen	15
2.3.3	Jatkuva kehittyminen	16
2.3.4	Työyhteisöosaaminen.....	16
2.4	Ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittyminen.....	17
2.5	Ammatillinen osaaminen ja ammatillinen identiteetti	21
3	Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	22
3.1	Tutkimuskysymykset.....	22
4	Tutkimusmenetelmät	23
4.1	Laadullinen tutkimus	23
4.2	Kohdejoukko	23
4.3	Aineiston keruu.....	24
4.4	Aineiston analysointi.....	24
5	TUTKIMUSTULOKSET	26
5.1	Erasmuksen kautta syntyi osaamista ja vaihtelua omaan työhön.	26
5.2	Erasmuksessa on mahdollisuus uuden oppimiseen.....	27
5.3	Opettajien osaaminen vahvistui eri osa-alueilla	28
5.3.1	Pedagoginen osaaminen	28
5.3.2	Jatkuva kehittyminen	29
5.3.3	Työyhteisöosaaminen.....	31
5.3.4	Substanssiosaaminen	32
6	POHDINTA	34
6.1	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	38
6.2	Johtopäätökset	39
6.3	Jatkotutkimuksen aiheita ja kehittämisehdotuksia	40
	Lähteet	42
	Liitteet	48
	Liite 1. Saatekirje	48

Liite 2. Haastattelukysymykset	49
--------------------------------------	----

Kuviot

No table of figures entries found.

1 Johdanto

EU on jo 35 vuoden ajan rahoittanut Erasmus -ohjelmaa, jonka myötä opiskelijoiden on mahdollista lähteä opiskelemaan toiseen maahan Euroopan sisällä. Erillinen Erasmus+- ohjelma mahdollistaa saman liikkuvuuden myös oppilaitoksen opettajille ja henkilökunnalle. Oppilaitokset voivat hakea mukaan tähän yleissivistävän koulutuksen liikkuvuushankkeeseen (Erasmus), mikä mahdollistaa henkilökunnan lähtemisen toisiin oppilaitoksiin tai hankkimaan osaamista oman maan ulkopuolelle.

Klaavuniemi (2014) on tutkinut opettajien Erasmus-opettajavaihtoa. Tutkimuksessa nousi esille, miten opettajat olivat kokeneet hyötyneensä Erasmusesta; uusia kokemuksia ja ideoita oman opetuksen toteuttamiseen. Tutkimustuloksissa Erasmus- vaihtoon liittyi kuitenkin paljon haasteita kuten opettajien aikapula; ei varattu tarpeeksi aikaa varsinaisen työn järjestelyyn kotimaassa, aikaa ulkomailla olevan työn suunnitteluun sekä ennen vaihtoa että vaihdon jälkeen. Lisäksi tutkimuksessa nousi esille, kuinka vaihtotoiminnan tiedonjakoa tulisi parantaa; miten vaihdoissa saatu osaaminen voidaan siirtää paremmin käyttöön.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan liikkuvuuden tuomaa osaamista opettajuuden näkökulmasta. Opinnäytetyössä haastatellaan opettajia, jotka ovat olleet Erasmus-kautta ulkomaanjaksolla joko kouluttautumassa että uuden tiedon hankkimisessa. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tuoda esille liikkuvuuden hyötyjä ja osaamista, jota opettajat ovat hankkineet ja jota voivat hyödyntää omassa opettajan työssään. Tavoitteena on selvittää Erasmus-vaihtoon liittyviä haasteita ja nostaa esille asioita, jotta Erasmus-vaihtoon olisi sujuvampi lähteä. Tutkimuksen tavoite on lisätä ymmärrystä oman työn kehittämisen mahdollisuuksiin Erasmus-avulla.

2 Ammatillisen opettajan osaaminen suhteessa Erasmus-hankkeeseen

2.1 Ammatillinen koulutus

Opetushallitus on määritellyt ammatillisen tutkintokoulutuksen ja perusteet ovat valtakunnallisesti samat riippumatta ammattitutkinnosta. Valtakunnallisissa perusteissa määritellään tutkintonimikkeet, osaamisalat, tutkinnon muodostuminen sekä tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset. Reformin 1.1.2008 myötä ammatillisessa koulutuksessa yhdistyivät ammatillinen koulutus ja aikuis-koulutus. Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen ohjaamisen lisäksi opetussisältöihin, toimintatapoihin, osaamisen arviointiin sekä opettajan ajatustapaa opettamista kohtaan muuttui. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.)

Opiskelijoiden tarpeet muuttuvat jatkuvasti ja ammatilliselta opettajalta vaaditaan aina vain enemmän monialaista osaamista. Ammatillisen opettajan tulee kehittää omaa työtään, työympäristöään ja toimintatapoja vastaamaan opiskelijoiden tarpeita. Erilaisia osaamisen alueita voidaan määrittellä substanssiosaamisen, pedagogisen osaamisen, kehittämisosaamisen ja työyhteisöosaamisen alueiden kautta. Jokaisen osa-alueen hallitsemiseen vaaditaan jatkuvaa itsensä kehittämistä ja omien toimintatapojen muokkaamista. (Ammattipeda 2019.)

Ammatillisen opettajan työssä ollaan jatkuvassa muutospaineessa. Opetussuunnitelma ohjaa opettajaa kehittämään opetustaan suunnitelmien mukaiseksi. Opettajan oma ammatillinen osaaminen vaatii jatkuvasti uudistumista ja kehittymistä. Perinteiset menetelmät eivät enää riitä ohjaamaan oppilaita tulevaisuuden työtä ja muuttuvia tilanteita. (Kangas, ym. 2016, 78.) Opettajalla on oma pedagoginen johtajuus tiedon hankkimisessa ja opettamisen monipuolistamisessa. Opettajan perustehtävänä on opetussuunnitelmassa pysyminen ja opetusympäristöjen muokkaaminen oppimisen mahdollistamiseen. Yhteistyön tekeminen koulun ulkopuolisten toimijoiden kanssa lisää merkitystä työlle ja on parhaimmillaan hedelmällistä, pitkäjänteistä sekä palvelee kaikkia osapuolia. Suurimmalla osalla ammatillisen koulutuksen opettajilla on pedagoginen pätevyys sekä taustalla vahva ammatillinen osaaminen siitä aineesta, mitä opettaa. (Hyvärinen, Kangas & Krokfors 2016, 193; Opetushallitus 2023d.)

Ammatillinen koulutus on monialainen ja laaja oppimisympäristö, jossa koulutetaan kaikenikäisiä opiskelijoita. Ammatillinen oppilaitos on jatkuvassa muutospaineessa yhteiskunnassa ja maailmalla tapahtuvien muutosten myötä. Ammatillisen opettajan työ on jatkuvaa muutoksessa elämistä, jotta opinnot voidaan saada kutakin ajanjaksoa vastaavaksi. Opetusta muokkaavat myös itse opettajat, työyhteisö, perheet, toimintaympäristöt sekä verkostot kuten opiskelijat ja heidän huoltajansa. Ammatillinen koulutus toimii monilla tavoilla työelämän, ammattien, kehittymisien, ohjauksen ja koulutuksen taitekohdissa. Erityisen haasteensa ammatilliselle koulutukselle asettaa työelämän jatkuvat muutokset, jotka tulee huomioida koulutuksia ja opetusmenetelmiä suunniteltaessa. Ammattitaitoa, jota henkilöstö tarvitsee työssään, voidaan myös kehittää erilaisissa toimintaympäristöissä. (Alanko-Turunen & Pasanen, 173–174: Seinä 2009, 126–127.)

Opettajia tarvitaan tulevaisuudessa enenemässä määrin ohjaajan sekä valmennuksen osaajina. Koulutus on muuttunut enemmän yksilöllisempään ja joustavampaan suuntaan. Oppimisympäristöt ovat moninaisia ja työelämään suuntautuvaa oppimista on enenemässä määrin lisätty. Opiskelijaa ohjataan itsenäiseen tiedonhankintaan, yrittäjyyteen ja itseohjautuvuuteen. Henkilökohtaisten oppimispolkujen tarve lisääntyy jatkuvasti työelämässä tapahtuvien muutosten myötä. (Patrikainen 2009, 45–46.)

Ammatillisen koulutuksen tavoitteeksi on asetettu siirtää opiskelijat työelämään tai jatkamaan opintojaan. Opintojen tarkoituksena on tarjota riittävä tuki niin, että opiskelijoista kasvaa tasapainoisia yhteiskunnan jäseniä. Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on tarjota riittävästi osaamista, jotta opiskelija voi siirtyä työelämään tai jatko-opintojen pariin. Oppivelvollisuuden pidentämisellä tavoitellaan helpompaa siirtymistä opintoihin sekä pyritään ehkäisemään syrjäytymistä. Opiskeleminen ammatillisissa opinnoissa moninaista ja siinä pyritään hyödyntämään erilaisia ympäristöjä. Tulevaisuuden näkymänä on koulutuksen ja opetuksen siirtyminen enenemässä määrin työelämään, missä opetuksen menetelmiä tulee jatkuvasti kehittää työelämää vastaamaan. (Lahtinen & Lankinen 2015, 58, 121: Paaso, 2012, 48-49.)

Jokaisen työntekijän tulee osata tunnistaa omaa osaamistaan, tehdä näkyväksi omaa tekemistä sekä kyetä markkinoimaan. Osaamisen tunnistaminen on ymmärrystä omasta osaamisesta sekä ammatillisesta identiteetistä. Usein jatkuva oman ammatillisen identiteetin rakentaminen koskettaa yhä enenemässä määrin kaikkia työntekijöitä. Silloin, kun huolehditaan omasta osaamisesta,

pidetään huolta omasta työsuhdeturvasta sekä siltä osin kasvatamme markkina-arvoa. Työpaikat, joissa koulutetaan ja huolehditaan työntekijöiden kehittämisestä, saadaan työntekijät pysymään. Työpaikat hyötyvät itse työntekijöille tarjoamistaan koulutuksista, koska näin ollen asiantuntijuus pysyy talon sisällä. Tämä tarkoittaa sitä, että opettajalla tulisi olla ymmärrystä sietää muutosta ja halua kehittyä muutospaineiden keskellä. (Sydänmaalakka 2006, 230: Luukkanen 2005, 144.)

Ammatillisen opettajan toimenkuva on laaja; hänen tulee hallita koko ikäluokalle sopivan opetuksen tarjoaminen perusopetuksen jälkeen. Ammatillisen opettajan tulee hallita substanssiosaaminen ja pedagogiikka oman ammatillisen koulutuksen, työelämäkokemuksensa sekä ammatillisen opettajakoulutuksen avulla. Opettajan tehtävänä on tukea opiskelijaa ammatillisessa kasvussa sekä toimia yksilöllisesti huomioiden jokaisen opiskelijan osaaminen. Opettajan tulee osata arvioida omaa osaamistaan sekä omia kehittymistarpeitaan sekä toimia erilaisissa verkostoissa, tiimeissä sekä projekteissa unohtamatta työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä. (Helakorpi 2010, 119–121.)

Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset tulevat usein nopeasti ja niihin tulee reagoida nopeasti. Muutokset yhteiskunnassamme tai kansainvälisesti. Muutoksessa ovat taloudelliset, teknologiset että rakenteelliset asiat. Ammatillinen oppilaitos elää muiden organisaatioiden tavoin vaikeasti ennustettavassa tilanteessa. Ne oppilaitokset ja organisaatiot, joilla on laaja-alaista osaamista selviävät muutoksissa hyvin. Kun oppilaitos tai organisaatio on innovatiivinen, joustava ja nopea, sillä on hyvät mahdollisuudet menestyä. Tulevaisuudessa tarvittavien taitojen tunnistaminen ja ennakointi ovat tärkeässä roolissa opettajan ammatillisen osaamisen suhteen. (Honka, Lampinen ja Virtanen 2010, 59: Lepänjuuri ja Nurminen 2015.) Tulevaisuuden työympäristöjä tulee leimaamaan kansainvälisyys. Työn perässä liikkuminen lisääntyy ja väestön muuttovirta kuten pakolaisuus tulevat lisäämään haasteita työyhteisölle tulevaisuudessa. Tämä tarkoittaa, että työelämässä tarvitaan lisää kielitaitoa sekä erilaisten kulttuurien tuntemusta ja osaamista. (Honka ym. 2010, 66.)

2.2 Kansainvälisyys

Kansainvälistyminen kytkeytyy kaikille elämän osa-alueille. Tämä muutos heijastuu koulutukseen, koska siihen vaikuttavat akateemiset, kulttuurilliset, taloudelliset sekä poliittiset suhteet. Kansainvälistymisen uskotaan vaikuttavan akateemisesta näkökulmasta opetuksen ja tutkimuksen laatua

sekä vaikuttavan koulutuksen tasoon. Kansainvälistymisen kautta saatujen kontaktien avulla uskotaan uusimman akateemisen tiedon ja parhaimpien opetusmenetelmien käyttöönoton mahdollistuvan. (Ollikainen & Honkanen 1996, 9.)

Kansainvälistyminen ei ole yksiselitteinen sana, koska se pitää sisällään oppilaiden ja henkilöstön liikkuvuuksia, kansainvälisiä verkostoitumisia että toimintaa kansainvälisissä kumppanuuksissa sekä erilaisissa projekteissa. Kansainvälistyminen voi tarkoittaa koulutusvientiä sekä kansainvälisen ulottuvuuden sisällyttämistä eri opetussuunnitelmien osaksi. (Knight 2004, 5-6.)

Kansainvälistymistä voidaan tarkastella myös organisaatioiden kautta. Organisaatiot joutuvat muuttamaan toimintaa toimintaympäristöissä tapahtuvien muutoksien myötä. Kansainvälistymiseen liittyen voidaan nostaa kysymyksiä siitä, mihin kansainvälistymistä tarvitaan? Minkälaisia hyötyjä sillä voidaan saavuttaa? Kuka hyötyy kansainvälistymisestä? Kansainvälistyminen on näyttäytynyt jossain vaiheessa ammatillisessa koulutuksessa pakonomaisena toimintana. Nykyään toimintaa ohjaa suunnitelmallisuus ja kansainvälistymisestä on tullut selkeä osa ammatillista koulutusta. Suomalainen koulumaailma on kansainvälisesti arvostettua ja suomalaiset kouluorganisaatiot ovat kysytyjä sekä haluttuja kumppaneita erilaisiin hankkeisiin. Ammatillisilla opettajilla on mahdollisuus kehittyä sekä uudistua kansainvälisten hankkeiden avulla. (Honka ym. 2010, 110.)

Kansainvälistyminen lisääntyy jatkuvasti, mistä syystä oppilaitosten tulee jatkuvasti uudistaa ja kehittää toimintaa sen mukaisesti sekä luoda kansainvälisiä suhteita. Oppilaitoksissa tämä näkyy kaikille opettajille opiskelijoiden kansainvälistymisen myötä, mikä tarkoittaa opettajien osaamista toimia organisaatioissaan muista kulttuureista ja kansallisuuksista tulevien oppilaiden kanssa. (Honka 2010, 133.) Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO yhdistyi Opetushallituksen kanssa vuonna 2017 uudeksi Opetushallitukseksi. Tehtäviin ei tullut muutoksia, mutta kansainvälistymisen kehittäminen valittiin edelleen yhdeksi tärkeimmäksi tehtäväksi. Opetushallitus rahoittaa kansainvälistä toimintaa yhdessä Euroopan komission kanssa.

Ammatilliselle koulutukselle tarkoitettu hanke Erasmus + ohjelma tarkoittaa vaihto- ja yhteistyöohjelmaa. (Opetushallitus 2023.)

Erasmus + ohjelma antaa mahdollisuuksia opettajille ja muulle henkilökunnalle mahdollisuuksia lähteä kouluttautumaan ulkomaille. Ulkomaan jaksoon voi sisältyä kouluttautumista, työn seuranta sekä työhön tutustumista. Erasmus + ohjelman avulla tuetaan kouluttautumista oppilaitoksissa tai vastaavissa opetusalan ulkopuolisissa organisaatioissa. Ammattitaitoa kehittävät ja lisäävät jaksot ovat avoimia kaikille eri koulutusasteilla toimiville henkilöille. Erasmus antaa mahdollisuuden opettajalle lähteä hankkimaan uutta osaamista. (Opetushallitus 2023.)

Niemen (2015, 109–122.) mukaan tavoitteiden ja opetuksen sisältöjen puitteissa opettajalla tulisi olla uskallusta kokeilla uutta ja kehittää omaa opettamistaan. Monipuoliset opettamisen tavat lisäävät opiskeltavan asian mielekkyyttä ja tukevat erilaisia oppijoita. Opetuksessa erilaisten oppimista tukevien verkkoympäristöjen, mobiililaitteiden ja kasvokkain tapahtuvan oppimisen monipuolisuus tukee oppimista. Myös opettajalla on mahdollisuus oman työnsä tukemiseen oppia uusia tapoja opettaa. Yhteistyössä toisten opettajien kanssa työn kehittäminen on antoisaa ja siitä saadaan uusia näkymiä omaan opettamiseen.

Haahtelan (2009, 14.) mukaan Erasmukseen lähtemisen taustalla voi olla esimerkiksi uuden oppiminen ja halu haastaa omaa itseään mukaan lähtemällä. Uudessa maassa opettaja pääsee uuteen opetuskulttuuriin ja tutustumaan sellaiseen välineistöön, jota ei kotimaassa ole käytössä. Oma kokemuspohja opettajuudessa kasvaa, kun saa mahdollisuuden perehtyä uusiin ideoihin sekä menetelmiin.

Kansainvälistymisen myötä henkilökunnalla on mahdollisuus kehittää toimintaansa erilaisissa yhteistyöprojekteissaan ulkomailla. Tämän tavoitteet tulevat Euroopan laajuudesta yhteistyöstä, jossa tavoitteena osaamisen tasavertaisuus. Kansainvälisen vertailtavuuden myötä halutaan työvoiman liikkuvuuden helpottumista maiden välille. (Opetushallitus 2023.)

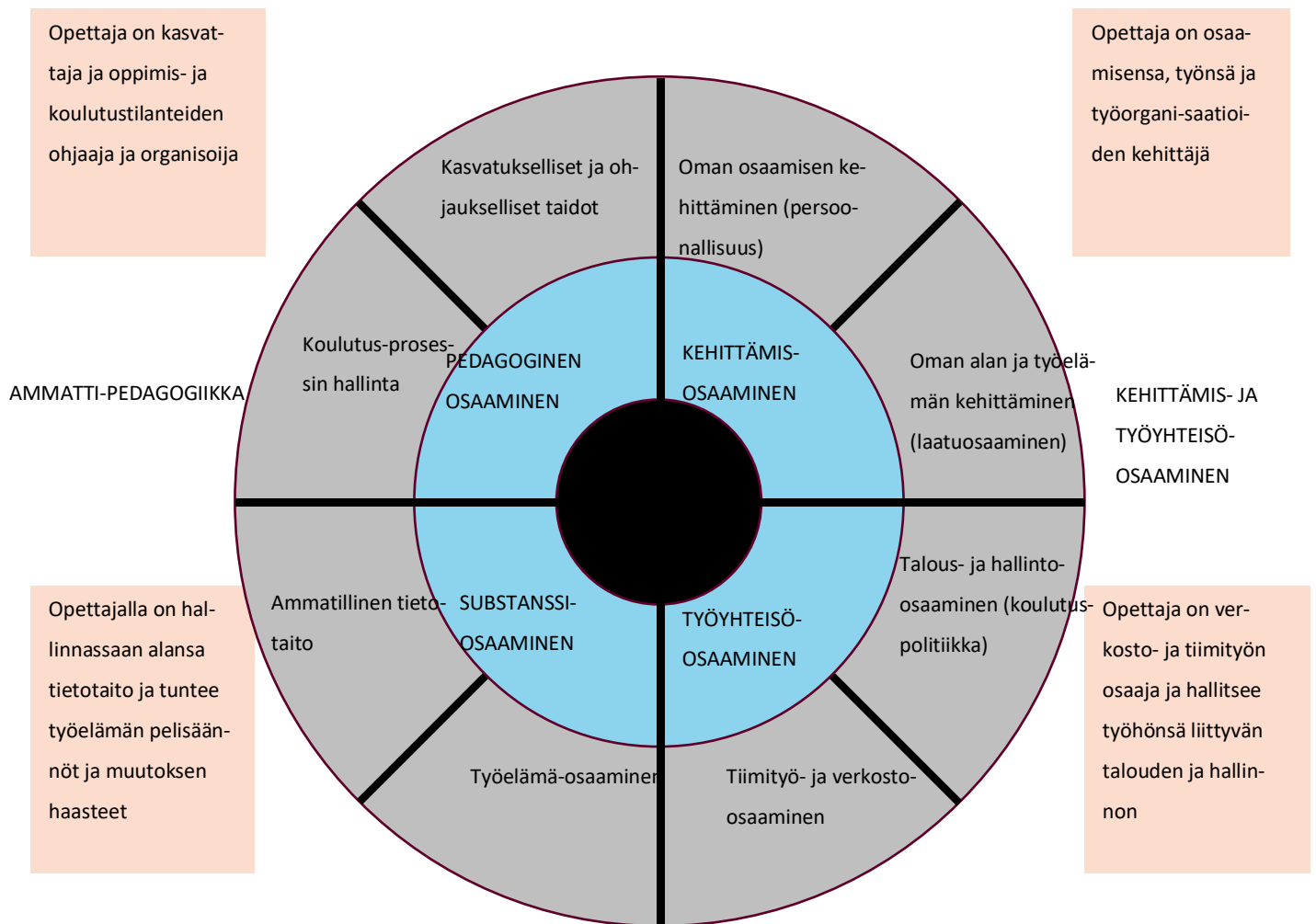
Oppilaitosten kansainvälistymistä on tutkittu mm opetushallituksen teettämässä tutkimuksessa, jossa vertailtiin eri oppilaitosten kansainvälistymistä. Tutkimuksen tuloksissa voitiin löytää neljä eri ryhmää sen mukaan, mitä kansainvälistyminen oppilaitoksessa tarkoitti. Ensimmäisessä ryhmässä oli kansainvälistyneet oppilaitokset. Tämä tarkoitti sitä, että oppilaitos tarjosi opiskelijoille kieleen ja kulttuuriin sisältyviä opintoja ja kansainvälistymistä ei sen tarkemmin suunniteltu eikä sen suuntaan toimittu aktiivisesti. Toinen ryhmä piti sisällään ns. paikallisten työelämäkumppaneiden

kanssa kansainvälistyneet ammatilliset oppilaitokset. Heidän toimintansa oli ensimmäistä ryhmää aktiivisempaa ja pohjautui kotikansainvälisyyteen, jossa opintoihin sisältyy kulttuurien moninaisuuden arvostamista ja ymmärtämistä. Kolmas ryhmä piti sisällään koulutuksen järjestäjät, joilla oli pysyviä sekä pitkäaikaisia kansainvälisiä verkostoja ja ulkomaisia yhteistyökumppaneita. He olivat ymmärtäneet kansainvälisyydestä saatavan hyödyn ja näkivät kansainvälistymisen lisäävän laatua. Kansainvälistyminen oli strategista ja hyvin suunniteltua; sekä oppilaat että henkilöstö liikkuvat kansainvälisesti oppilaitoksen kautta puolin ja toisin ulkomailla sijaitsevien yhteistyökumppaneiden kanssa. Neljäs ryhmä piti sisällään kansainvälistyneet oppilaitokset, joiden toiminnassa korostui pitkäaikaiset kansainväliset suhteet. Toiminta oli hyvin suunniteltua ja organisoitua; jatkuvasti etsittiin myös uusia yhteistyökumppaneita sekä yksin että yhteisesti koulutusorganisaation kanssa. (Susimetsä & Fagerlund 2008, 41–44.)

Ammatillinen koulutus pohjautuu työelämälähtöiseen ajatteluun ja työelämän kanssa tehtävään yhteistyöhön. Ammatillisessa koulutuksessa tämän yhteistyön lisääminen on koulutuksen tarkoitus ja tavoite. Ammatillisessa koulutuksessa työskentelevän opettajan työelämäjakson tavoitteena on osaamisen kehittäminen. Kun opettaja lähtee kansainväliseen vaihtoon, hänelle luodaan henkilökohtaisten tavoitteiden lisäksi myös organisaatiosta lähteviä tavoitteita. Opettajan osaamisen lisäksi työssäoppimisesta hyötyy myös koko organisaatio. (Frisk 2012, 11–12.)

2.3 Opettajan osaaminen

Ammatillisen opettajan toimenkuva on laaja; hänen tulee hallita koko ikäluokalle sopivan opetuksen tarjoaminen perusopetuksen jälkeen. Ammatillisen opettajan tulee hallita substanssiosaaminen ja pedagogiikka oman ammatillisen koulutuksen, työelämäkokemuksensa sekä ammatillisen opettajakoulutuksen avulla. (Helakorpi 2010, 119–121.) Helakorpi (2005, 55) on konkretisoinut osaamisen ja ammattitaidon käsitteistöä ja yhteyksiä alla olevan kuvion avulla (Kuvio 1).



Kuvio 1. Ammatillisen opettajan osaaminen (Helakorpi 2005, 55)

Opettajan tehtävänä on tukea opiskelijaa ammatillisessa kasvussa sekä toimia yksilöllisesti huomioiden jokaisen opiskelijan osaaminen. Opettajan tulee osata arvioida omaa osaamistaan sekä omia kehittämistarpeitaan sekä toimia erilaisissa verkostoissa, tiimeissä sekä projekteissa unohtamatta työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä. (Helakorpi 2005, 55.)

2.3.1 Pedagoginen osaaminen

Opettajan tulee hallita itsenäisesti opetuksen tavoitteita ja päämääriä koskevia valintoja. Opettajan työssä korostuu oma arvomaailma siitä huolimatta, tiedostaako opettaja sen vaikutuksia tai ei. Opetussuunnitelmissa määritellään opetuksen sisällöt sekä opetukselliset arvot. Opettaja välittää

omassa opetuksessaan näitä sisältöjä ja arvoja siten, että opiskelija omaksuu ne opettajan kautta välillisesti. Opettajalla tulee olla moraalinen vastuu ja rooli arvokasvattajana. (Tirri 2002, 205–206.)

Opettajan tulee kyetä ohjaamaan opiskelijaa itsenäiseksi ja tukea opiskelijan yksilöllistä kasvua. Opettajalta tarvitaan empatiaa ja hyviä vuorovaikutustaitoja, jotta pystyy välittämään opiskelijan asioista aidosti. (Helakorpi 2010, 119.)

Opiskelijan oppimisen mahdollistajana ammatillisen opettajan tulee järjestää sellaisia oppimisympäristöjä, jotka ovat ajantasaisia. Ammatillisen opettajan tulee huolehtia opiskelijoiden oppimisprosesseista järjestämällä opiskelijoille oppimistilanteita monipuolisissa ympäristöissä. Laaja-alaisen ammatillisen osaamisen lisäksi opettajalta vaaditaan mm vuorovaikutus- sekä yhteistyötaitoja, jotta opettaminen tuottaisi hyviä tuloksia ja osaamista syntyisi. (Aunola & Leskinen 2005, 78–79.)

Opettajan pedagogiseen osaamiseen kuuluu taito välittää ajantasaista tietoa. Opettajalla tulee olla valmiuksia kohdata erilaisia oppijoita ja olla heidän tukena oppimishaasteiden keskellä. Opetuksen tulee olla vuorovaikutuksellista ja opettajalta vaaditaan ymmärrystä omista vaikutusmahdollisuuksista suhteessa opiskelijan oppimiseen. Opettajan tulee kyetä yhdistämään oma persoona opettajan ammattirooliin sekä ammattieettisiin kysymyksiin. (Tirri 2002, 207–208.)

Opettajalta vaaditaan kykyä suunnitella omaa työtään ja omaa opetustaan. Opettajan tulee olla ymmärrystä oppimisprosesseista. Opettajan oman opetuksen lisäksi oppimistehtävien antaminen sekä ongelmanratkaisun käyttäminen opetuksen puitteissa on osa ammatillisen opettajan osaamista. Opettaja, jolla on pedagogista osaamista, kykenee hyödyntämään erilaisia opetusmuotoja ja menetelmiä omassa opetuksessaan. (Honka ym. 2010, 42.) Opettajan rooli ei ole pelkästään hallinnollisesti määritellyt tehtävät, vaan opettajuus nähdään tiedon, kasvatuksen ja oppimisen asiantuntijuutena eikä pelkästään tietosisältöjen välittäjänä. (Eloranta & Virta 2002, 134.)

Ammatillisen opettajan osaamiseen kuuluvat oppimisympäristöt, ryhmänhallinta, opetusstrategia sekä oppimisen tiedon hallinta. Ammatillisen opettajan tulisi hallita alakohtainen aineenopetuksen tietämys, perusstrategioiden sekä opiskelijoiden tuntemuksen. Opettajan tulisi tiedostaa ja tuntea opetussuunnitelman sisältö ja opettaa sen mukaan. Ammatillisissa aineissa on tärkeää ymmärtää

teorian ja käytännön yhdistämisen tärkeys. Oppilaisen arvioiminen kriteereiden ja oppimistavoitteiden mukaan on myös tärkeää. (Village-Reimers 2003, 39–40.)

2.3.2 Substanssiosaaminen

Substanssiosaamista tarvitaan, jotta opettaja voi siirtää osaamistaan ja tietoa työelämän käytännöistä opiskelijoille. Opettajan tulee hallita opetettavan alan ammatilliset tiedot ja taidot. Opettajan pitää ymmärtää työelämän perussääntöjä ja normeja, jotka välittävät opiskelijoille ymmärrettävällä tavalla. Eri alan ammattikunnat voivat antaa erilaisia toimintaohjeita esimerkiksi eettisiä ohjeita, mitkä opettajan tulee omaksua ja ohjata niiden mukaan opiskelijoita. (Helakorpi 2010, 119.)

Työelämässä ei riitä pelkästään alan tekninen osaaminen. Työelämässä vaaditaan taitoja kyetä itseenäiseen työskentelyyn, tiimityöhön ja erilaisten ihmisten kohtaamiseen. Opettajalta vaaditaan herkkyyttä opettaa sellaista osaamista, joita opiskelijat tarvitsevat työelämässä onnistumiseen. Ammatillisen opettajan tulee nähdä työelämän nykyisyys sekä ennakoida tulevaisuutta. Opettajan tulee ohjata opiskelijaa tunnistamaan osaamistaan, osaamisen tekemistä näkyväksi sekä kertoa omasta osaamisestaan työelämässä sekä laajemmin yhteiskunnassa. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2010, 46–47.) Substanssiosaamiseen liittyy myös oman ammattialan tehtävien toteutus, suunnittelu sekä kehittäminen. Työelämässä tarvitaan riittävää kielitaitoa sekä tunnistaa tapoja, jotka tulee huomioida työelämässä toimiessa. (Honka 2010, 49.)

Työelämässä ja ammatillisessa koulutuksessa tapahtuneiden muutosten myötä opiskelu tapahtuu lisääntyvässä määrin työelämässä. Työelämässä tapahtuvan oppisen myötä opettajien kontaktit työelämään ja siellä ohjaamiseen ovat lisääntyneet. Tämä lisää opettajien työtä suunnitella opetuskokonaisuuksia vastaamaan opiskelijan työelämään siirtyvää oppimista. Opettamisesta on tullut sekä työelämälähtöistä että yhteisöllistä. Opettajan tulee olla muutoksiin kykenevä, sillä toimintaympäristöt ovat moninaisia. (Vähäsantanen 2007, 156: Elinkeinoelämän keskusliitto 2010, 11.) Luukkasen (2004, 301.) mukaan opettajalle suositellaan työelämäjaksoja, joissa opettajalla on mahdollisuus siirtyä oman alan työpaikalle oppimaan tämän hetken osaamistarpeisiin liittyviä ammatillisia kokonaisuuksia. Ammattialoilla työympäristöissä ja välineissä tapahtuu jatkuvasti uudistuksia ja kyetäkseen suhteuttamaan opetusta vastaamaan tämän hetken työtä, on työelämäjaksoista hyötyä.

2.3.3 Jatkuva kehittyminen

Opettajalta vaaditaan kykyä kehittyä ja kehittää osaamistaan. On ymmärrettävä oman työn kehittämisen välttämättömyys. Pitää kyetä tarkastelemaan kriittisesti omaa toimintaansa, vaikka se onkin haasteellista. (Sumkin & Tuomi 2012, 48.) On kyettävä tarvittaessa luopumaan sellaisesta, mikä ei enää palvele tässä vaiheessa. Ammatillisen kasvun merkitys korostuu tänä aikana merkittävästi yhteiskunnassa jatkuvasti tapahtuvien muutosten myötä. Työympäristöt muuttuvat, työpaikat muuttuvat, työtehtävät muuttuvat ja osaaminen, jota ammattialoilla tarvitaan, muuttuu jatkuvasti. On kyettävä täydentämään omaa osaamistaan. (Kuntaosaaja 2012, 48.)

Henkilö, joka on ammatillisesti ajan tasalla voidaan hänestä Aarnikoivun mukaan löytää seuraavat ominaisuudet: pyrkii kehittymään ja ottamaan vastaan haastavia tehtäviä, kehittää systemaattisesti omaa suoritustaan, tietää viimeisimmän tiedon, sovellukset tai alansa saavutukset, osaa hyödyntää tietoa, etsii ja hakee ongelmille jatkuvasti ratkaisuja, tunnetaan asiantuntijuudestaan ja panostaa siihen, osaa verkostoitua ja pitää yllä yhteyksiä, osaa ajatella kriittisesti sekä osaa ottaa vastaan palautetta ja hyödyntää sitä. (Aarnikoivu 2012, 19.) Luukkanen näkee seuraavien asioiden olevan merkityksellisiä opettajan työssä; päämäärän selkeys ja henkilökohtaiset arvot, asennoituminen, jossa näkyy jatkuva ammatillinen kasvu ja oppiminen, opetusmetodien muokkaaminen sekä ammattitaidon ja itsetunnon vahvistaminen vuorovaikutteisella yhteistyöllä. (Luukkanen 2005, 92.)

2.3.4 Työyhteisöosaaminen

Osaaminen työyhteisön osalta tarkoittaa ammatilliselle opettajalle yhteistoiminnan sekä taloushallinnon-osaamista. Pitää kyetä johtamaan, toimimaan vuorovaikutuksessa erilaisissa sosiaalisissa verkostoissa sekä omaksua hyvät tiimityötaidot. Opettajan tulee kyetä markkinoimaan koulutusta, laatimaan koulutuksia eri instansseille ja toteuttamaan toimintaa taloudelliset näkökulmat huomioiden. Opettajan tulee kyetä hallitsemaan taloudellisia näkökulmia, jotta kykenee järjestämään taloudellisesti kannattavia koulutuksia markkinointitaitoja unohtamatta. Opettajalla tulee olla kykyä osallistua erilaisiin hankkeisiin sekä pitää yllä yhteyksiä eri asiakasryhmiin. (Helakorpi ym. 2010, 120.)

Toimiessaan ammatillisena opettajana opettaja on jatkuvasti tekemisissä erilaisten ihmisten kanssa. Ihmissuhteissa korostuu erilaisten ihmisten ymmärtäminen ja kohtaaminen, etenkin tämä näkyy toimiessa eri kulttuurien parissa. Opettaja tarvitsee menestyäkseen hyviä ihmissuhdetaitoja, sosiaalisia taitoja sekä hyviä viestintätaitoja. Opettajan tulee kyetä hallitsemaan erilaisia verkko-ympäristöjä sekä toimia kansainvälisissä ympäristöissä. Kun opettaja toimii muussa kuin omassa tutussa toimintaympäristössään, tarvitaan niissä erilaisia valmiuksia. Voidaan kohdata tilanteita, joissa ollaan erilaisissa konflikteissa, ristiriidoissa, voidaan epäonnistua tai taloudelliset asiat eivät mene suunnitelmien mukaisesti. Tähän voidaan lisätä erilaiset kieli - tai kulttuuritaustat, mitkä vaativat erityisiä systeemejä toimiakseen. (Honka ym. 2010, 41–43.)

Kun toimitaan globaalissa ympäristössä, tulee olla taitoja käyttää teknologiaa, osata keskustella ja esitellä asioita ymmärrettävästi, tutustua paikalliseen kieleen ja mahdollisesti käyttää sitä. Pitää olla ymmärrystä, että toimintatavat voivat olla toisenlaiset ja toimia joustavasti eri tilanteissa. Kyky kuunnella, olla kiinnostunut ja jakaa omaa tietoa ymmärrettävästi ovat välttämättömiä taitoja. Tulee omaksua, että on erilaisia tapoja toimia ja olla, mutta silti voidaan toimia kunnioittavasti ja arvostavasti. Teknologian kehittymisen myötä tarvitaan enemmän osaamista ja erikoistumista. (Rouhela & Tarpp 2013, 13–17.)

2.4 Ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittyminen

Asiantuntijuudesta puhuttaessa siinä korostuvat osaaminen soveltaa asiantuntemusta ongelmien ratkaisussa, metagognitiiviset sekä korkean asteen ajattelun taidot. Asiantuntijuus on sitä, että asioita osaa tarkastella kriittisesti ja kykyä hallita sekä käyttää luovasti tietoa. Asiantuntijuus on kykyä omaksua uutta ja hyödyntää sitä käytännön työtehtävissä, työyhteisön jäsenenä. Asiantuntijuudessa ymmärretään ilmiöitä syvällisesti, ymmärretään ilmiöiden moninaisuus sekä omaksutaan uusia käsitteitä. Ihminen, joka haluaa kehittyä omassa asiantuntijuudessaan, hän pyrkii jatkuvasti oppimaan uutta ja kehittämään omaa osaamistaan. (Ruohotie 2006, 106.)

Ericsson (2006) ajattelee asiantuntijaksi sellaisen henkilön, joka on erityisen kykenevä toimimaan omalla alallaan ja pääsee korkeatasoisiin suorituksiin. Hatana ja Oula (2003) määrittelevät asiantuntijaksi sellaisen henkilön, jolla on rohkeutta ottaa uusia haasteita, joka on joustava sekä haluaa jatkuvasti kehittää omaa toimintaansa. Samassa yhteydessä Bouret (2008) näkee asiantuntijuuden jakautuvan kolmeen osa-alueeseen; tilannesidonnaisten kyvyn toimia, tietämyksen, joka kuuluu

asiaan sekä varmuuden tunteen. Opettajaksi kasvaminen on hyvin henkilökohtainen prosessi, mikä on sidoksissa ihmisen omaan kasvamiseen. (Koski-Heikkinen 2014, 28, 35.)

Osaamisen kehittäminen organisaatioissa pitää sisällään seuraavia asioita: kilpailustrategian vaatiman osaamisperustan turvaaminen, työtehtävien tehokas suorittaminen, muutoksissa tukea ja mahdollistaa suunnitellut asiat, luovuuden ja uudenlaisen perustan vaaliminen sekä toiminnan laadun varmistaminen sekä parantaminen ja jokaisen yksilön suoriutuminen, sitoutuminen, motivoituminen ja työmarkkinakelpoisuuden nostaminen. (Aarnikoivu 2010, 68.)

Opettaja voi kehittää omaa osaamistaan monella eri tavalla, tärkeä asia kehittämisessä on oma motivaatio ja kehittymishalu. Näiden lisäksi yksilölliset voimavarat vaikuttavat motivaatioon kehittää omaa työtänsä. Organisaatiolla, johtamisella sekä yhteiskunnallisilla resursseilla on oma vaikutus oman opettajuuden kehittämiseen. Salminen ja Koivula (2016) tarkastelevat opettajan ammatitaidon kehittymistä seuraavien teemojen kautta:

- opiskelijapalaute
- vertaispalaute
- täydennyskoulutus
- tutkiminen ja opetuksen yhdistäminen
- työelämäjaksot
- työnohjaus
- sosiaalinen media

Opiskelijapalautetta kerätään useissa oppilaitoksissa säännöllisesti. Tätä menetelmää käytetään laajemminkin opetuksen ja oppimisen laatua arvioidessa. Palautteita kerätään yleensä isompien kokonaisuuksien jälkeen kuten tutkinnonosittain. Vertaispalautteen tarkoitus on tehdä yhdessä tiiminä tai parina opetusta. Tällöin palautetta voidaan antaa puolin ja toisin opetustilanteiden jälkeen. Tämä palaute usein koitaan itsetuntoa ja omaa osaamista vahvistavana. Täydennyskoulutuksen tarve kasvaa koko ajan ja noin 80 % opettajista osallistuu täydennyskoulutukseen vuosittain. Suurin osa opettajista osallistuu täydennyskoulutukseen, joissa keskitytään asiasisältöihin sekä pedagogisen osaamisen vahvistamiseen. Täydennyskoulutusta kaivataan usein erilaisten hankkeiden

ja projektiosaamisen kehittämiseksi. Tutkimuksen ja opetuksen saralla kehitetään omaa opetusta, missä huomioidaan alan kehittyminen. Lisäksi siihen voi kuulua erilaisiin tutkimus- ja kehittämissyöhön kuuluvia tehtäviä sekä ammattitaitoa ylläpitävää osallistumista kuten työelämään perehtyminen. Työelämäjaksot ovat konkreettisia jaksoja työelämässä, millä tavoitetaan ammattitaidon vahvistamista. Työnohjaus kuuluu osana työyhteisön toimintaa, missä koulutettu työnohjaaja keskustelee työntekijöiden kanssatyöhön liittyviä asioita. Siinä voidaan käsitellä hankaliakin aiheita, kuten ristiriitoja, kokemiaan tunteita ja ongelmia. Sosiaalinen media tukee verkostoitumista, missä voidaan jakaa oman alan muiden ammattilaisten kanssa kokemuksia, ajatuksia ja ideoita. (Koivula ym. 2016, 307–310.)

Osaamisen kehittyminen voi tapahtua monella eri tavalla muodollisesti, jolloin tavoitetaan tutkintoon johtavaa koulutusta. Ei - muodollinen oppiminen tarkoittaa oppimistilannetta, joka tapahtuu koulutusjärjestelmän ulkopuolella eikä sillä tavoitella tutkintoa. Ei-muodollisen oppimistilanteen tavoitteena on yksilön tai organisaation tarve oppia. Näiden lisäksi on vapaamuotoinen oppimistilanne, jossa opitaan tekemällä. Tämä voi tapahtua esimerkiksi yrityksen ja erehdyksen kautta, jonnekin ongelman ratkaiseminen, vuorovaikutuksellinen tilanne yhteistyössä tai jokin muutostilanne. (Aarnikoivu 2001, 8.)

Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa oman työnsä sekä työyhteisön kehittämisestä. Työntekijän tulee sitoutua pitämään oma osaaminen ajan tasalla kuin myös työnantaja sitoutuu tukemaan työntekijää osaamisen kehittämisessä. (Kuntatyönantajat 2011, 8; Aarnikoivu 2010, 8.) Työelämässä tulisi jokaisella työntekijällä olla halua sekä motivaatiota oppia uusia asioita. Ammatillisen kasvun tulisi olla jatkuvaa ja sen kehittymiseen tulisi sitoutua. Vuorovaikutuksella on iso merkitys ammatillisen kasvun toteutumiseen; usein nämä oppimiset limittyvät erilaisiin työtilanteisiin. (Ruhotie 2005, 200.)

Oppiminen on prosessi, joka usein lähtee etenemään yksilön omasta halusta kehittyä ja hän kokee muutostarpeita omassa työssään. Tämä pohjautuu tavoitteisiin, joissa oppija haluaa lisätä omaa osaamistaan. Ihminen usein tiedostaa ne asiat, jotka osaavat ja hallitsee ja ymmärtää osa-alueet, joissa tarvitsee osaamista. Tämä tieto auttaa jäsentämään oman osaamisen kehittymistä oikeaan suuntaan. Ammatillisen kasvun ensimmäinen ulottuvuus liittyy yksilön omaan kasvuun kuuluviin rakenteisiin sekä kasvuprosessia kehystävään yhteyteen. Tähän kuuluu ihmisen ajattelu, tunteet

sekä eettisyys. Toinen ulottuvuus korostaa ihmisen orientaatiota sekä fokuointia. Tämä tarkoittaa sitä, kiinnittääkö yksilö huomiota minän sisäiseen maailmaan vai esimerkiksi työelämän vaatimukseen. Molempia ulottuvuuksien ymmärtämistä tarvitaan, kun tarkastellaan oppimisen prosesseja. On tärkeää ymmärtää, että oppimista voi tapahtua vasta silloin, kun oppijalla on tarpeellinen määrä ammattispesifistä osaamista sekä riittävät metakogniset taidot. (Eteläpelto ym. 2006, 112–119.)

Yritysten eri yksiköissä tehdään henkilöstölle kehittämissuunnitelma vuosittain. Se on luonteva osa normaalia vuosittaista suunnitelmaa. Yksiköissä voidaan puhua kehityskeskustelujärjestelmistä, joihin sitoudutaan vuosittain. Tähän sisältyy osaamisen seuranta ja suunnittelua. Kaikki eivät halua täydennyskoulutuksiin, vaikka siihen annettaisiin mahdollisuuksia. Kun opettaja ei ole sisäistänyt oman ammatinsa tai tehtävien luonnetta, hän ei koe tarvitsevänsä täydennyskoulutusta. Työyhteisöissä täydennyskoulutus tulisi nähdä sekä mahdollisuutena että velvoittavana oman itsensä sekä työyhteisön kehittämisen välineen. Erilaisten nopeasti tapahtuvien muutosten takia osaamisen kehittymisen merkitys kasvaa ja henkilöstön tulee toimia kustannustehokkaammin. (Aarnikoivu 2010, 184–186; Luukkanen 2004, 298.)

Ammatillisen opettajan tulee hallita oman toimintaympäristön kehittäminen. Tämä tarkoittaa, että opettajan tulee hallita toimintaympäristö, joka rakentuu vuorovaikutuksesta, mikä koskettaa laajuudessaan yhteistyösuhteita, paikallisia ja alueellisia suhteita työelämään sekä kansainväliseen työelämäverkostoon. Ammatillisen opettajan osaamisvaatimuksena on globaalin toimintaympäristön hallinta. Opettajan toimintaympäristöt pitävät sisällään hanketoita sekä tutkimustyötä erilaisissa projekteissa, tätä osaamista myös tarvitaan ammatillisen opettajan työtehtävissä. (Keurulainen 2006, 228.)

Vuosina 2010–2020 toteutettiin tutkimushanke toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajien osaamisalueiden ennakoimiseksi. Tutkimus toteutettiin Oulun seudun ammattiopiston toimesta Opetushallituksen rahoitukselle. Tutkimuksessa olivat mukana myös Mikkelin ammattiopisto ja Koulutuskeskus Sedu. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää opettajien osaamista nykytilassa ja tehdä kartoitusta tulevaisuudessa vaadittavalta osaamiselta. Teetetyn tutkimuksen tuloksissa oli nähtävillä ettei ydinosaamista määritelty riittävän selkeästi, työelämän tarpeita ei oltu huomioitu eikä myöskään opetuskulttuurin tai oppimiskäsitysten muutoksia. Ammatillisen opettajan tuleva

työkuva nähtiin dynaamisena sekä verkostoissa hyvän vuorovaikutuksen vaikutuksesta joustavana ja kehittyvänä. Tutkimuksessa nousi tulevaisuuden ammattiopettajan olevan vastuullinen kehittäjä, koulutuksen ja työelämän verkosto-osaaja, opiskelijan kohtaaja sekä kuuntelija, opiskelijan oppimisprosessin tukija ja ohjaaja sekä työyhteisöllinen osaaja. Tutkimusaineistossa oli nähtävillä ratkaisuehdotuksia, joilla vastataan opetuksen laadusta ja opettajien osaamisesta. Keskeiset asiat olivat työelämän ja ammatillisen koulutuksen järjestäminen paremmin kohtaaviksi sekä opettajien täydennyskoulutus. (Paaso 2012, 47–48.)

Nyysölän (2022) mukaan tulevaisuudessa tarvitaan ongelmanratkaisutaitoja, itseohjautuvuutta sekä oppimiskykyä. On tärkeää ymmärtää kestävän kehityksen periaatteet, asiakaslähtöisen palvelun kehittämisosaamista sekä digiosaamisia. Tulevaisuudessa entistä enemmän osaaminen muuttuu organisaatioiden yhteiseksi hyödyksi; enää osaaminen ei ole keskittynyt yksilöön vaan ryhmän, yhteisön ja tiimin yhteiseksi asiaksi. (Nyysölä 2022, 127–128.)

2.5 Ammatillinen osaaminen ja ammatillinen identiteetti

Ammatillinen osaaminen ja ammatillinen identiteetti löytävät yhtymäkohdan työelämän vaatimusten ja oman minän suhteen; elinikäisinä oppijoina työntekijältä vaaditaan jatkuvasti identiteetin muokkausta ja esittämistä. Minuuden ja identiteetin muokkaamisesta on tullut arjessa keskeinen tehtävä ja samaan aikaan työelämässä oman työidentiteetin sekä ammatillisen subjektisuuden muokkaamisesta keskeinen tehtävä. Yksittäisiltä henkilöiltä ei odoteta ainoastaan joustavuutta tai jatkuvaa oppimista vaan yrittäjämäistä oman itsen sekä työidentiteetin jatkuvaa uudistamista ja muokkaamista. (Eteläpelto ym. 2007, 94.)

Ammatti-identiteetti muodostuu ihmisen kasvaessa yhteiskunnan jäseneksi, mutta se edellyttää ihmisen toimimista osana yhteisöä sekä yhteistä työprosessia. Muuttuvissa työtilanteissa ihminen muokkaa ammatillisen identiteetin uudelleen. Muutoksissa ihminen rakentaa uudelleen kuvaa itsestään; kuka minä olen. Ammatti-identiteetti kasvaa jo opiskelun aikana ja edelleen työhistorian ajan. Ammattihistoria näkyy ammatillisen opettajan työssä, koska oppiminen on työelämälähtöistä. Tästä syystä ammatillisen opettajan on tärkeää sisäistää oma opetettava aineensa, jotta pystyy opettamaan ajantasaisesti. (Koski-Heikkinen ym. 2014, 45–49.)

Opettajan ammatilliseen identiteettiin vaikuttaa oma käsitys siitä, miten hän kokee onnistuvansa opettajan työssä. Siihen vaikuttaa oppilailta saatu palaute ja yhteiset kokemukset kollegojen ja oppilaiden kanssa. Ammatillinen identiteetti rakentuu ja vahvistuu niissä yhteyksissä, joissa hän toimii. (Korpinen 1995, 142.) Opettajan ammatillinen identiteetti on kamppailua oman ammatillisuuden sekä erilaisten toiveiden ja odotusten ristipaineessa. (Beijaard ym. 2004; Day, Elliot & Kington 2005). Ammatillinen identiteetti on osa minuutta, mihin liittyy olennaisena osana ihmisen koko elämä. Työssä saadun ammatillista identiteetin vahvistumisen lisäksi ammatillista identiteettiä voi vahvistaa erilaisissa vapaa-ajan tilanteissa, jossa kohdataan ihmisiä, matkustetaan, harrastetaan ja luodaan merkitystä elämään. (Brown 1997, 59–62.)

Työelämän epävarmuus ja epävakaisuus kuin myös joustavuuden, jatkuvan oppimisen ja liikkuvuuden vaatimukset näkyvät ammatti-identiteetin muodostumiseen heikentävästi. Tulee jatkuvasti rakentaa omaa ammatillista identiteettiään sekä mietittävä omaa osaamistaan uudelleen. Työelämän muutokset sekä kilpailuun perustuva markkinatalous vaikuttavat siihen, ettei työpaikoista ole tullut pysyviä tai niissä voida ennustaa uran pituuteen. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 27.)

3 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

3.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoitus on tuoda esille liikkuvuuden hyötyjä ja liikkuvuuden vaikutuksia omaan työhön. Tarkoitus on selvittää, miten ammatillinen opettaja hyötyy Erasmusuksessa olemisesta. Tuloksia pohditaan sekä haastateltavien että tulosten näkökulmasta opinnäytetyön johtopäätökset ja pohdinta osuudessa.

1. Millainen merkitys Erasmusuksesta on opettajan käytännön työhön ja osaamisen kehittymiseen?
2. Milloin Erasmus hyödyttäisi parhaiten opettajaa?

4 Tutkimusmenetelmät

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus pitää sisällään erityyppisiä lähestymistapoja, traditioita sekä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä. Laadullisessa tutkimuksessa kuvaillaan ja etsitään asioiden merkityksiä. Laadullisissa tutkimuksissa on yhteistä elämismaailman tutkiminen. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan tavoittaa monipuolista tietoa ja lisätä erilaisten ilmiöiden tai syy- seuraussuhteiden ymmärtämistä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 151–157.) Laadullisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja analysointi voivat tapahtua osittain limittäin. Ensin kerätään aineistoa, minkä jälkeen tulee haastattelujen litterointi. Tämän jälkeen aineistoa tutkitaan suhteessa tutkimusongelmaan sekä kysymyksiin pohjautuen. (Kananen 2017, 131–132.)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden näkökulmasta keskeisessä roolissa on haastattelijan ja haastateltavan suhde; kuinka haastateltava tulee ymmärretyksi ja kuinka haastattelija kykenee ymmärtämään ja analysoimaan haastattelun tuloksia. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja aineiston analyysi pitää säilyttää tutkimuksen ajan yhdessä. Kavalin mukaan analysointitapojen miettiminen tulee miettiä jo ennen aineiston keruuseen ryhtymistä, jotta sitä voidaan käyttää ohjenuorana haastatteluita ja niiden purkamista suunniteltaessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 68–70.) Tutkimukseen on valittu laadullinen tutkimusmenetelmä, jotta saadaan syvällisemmin ymmärrystä ihmisten ajattelutavoista sekä asenteista. Laadullista tutkimusmenetelmää käytetään silloin, kun tutkimuksen tarkoitus on vain vähäisesti tunnettujen ilmiöiden kuvaileminen sekä ymmärtäminen. Tutkimuksen tarkoitus on raportoida tutkimusympäristöön kuuluvien ihmisten käsityksiä mahdollisimman objektiivisesti. (Field & Morse 1985, 23–132.)

4.2 Kohdejoukko

Tutkimukseen osallistui neljä (N=4) Erasmus- vaihdossa ollutta ammatillista opettajaa. Tutkimukseen on valikoitunut ammatillisia opettajia, jotka ovat viime vuosien aikana käyneet Erasmus-kautta vaihdossa. Oppilaitoksessa on yhdyshenkilö, joka vastaa kansainvälisiin vaihtoihin liittyvistä asioista. Yhdyshenkilö on antanut ennakolta tietoa mahdollisista henkilöistä, jotka ovat olleet viime vuosina Erasmus-kautta ulkomailla ja jotka ovat kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen.

4.3 Aineiston keruu

Aineisto kerättiin haastattelemalla 4 opettajaa, jotka ovat olleet Erasmusuksessa oppimassa uusia toimintamalleja ja toiminta-alustoja omaan työhönsä. Laadullista tutkimusta tehdessä ja henkilöitä haastateltaessa on tärkeää huolehtia eettisistä periaatteista. Haastateltavilla henkilöillä tulee säilyttää asema, jossa tutkimuksessa mukana olleet haastateltavat voivat säilyttää yksityisyytensä. Haastattelussa on aina tärkeää säilyttää avoimuus ja tehdä ratkaisuja kunnioittaen haastateltavia kussakin tutkimukseen liittyvässä eettisessä kysymyksessä. (Vakimo 2012, 91-95.)

Ennen haastattelua tutkimuksessa mukana oleville kerrottiin opinnäytetyön tarkoituksesta, haastattelussa mukana olevien oikeuksista sekä haastattelun kulusta. Haastattelu toteutettiin Teamsin kautta haastattelemalla. Haastattelukysymykset jaettiin kolmeen osaan; alkutiedot ja kokemukset Erasmusuksesta, Erasmusuksen hyödyt ja Erasmus kokemuksena/ kokemusten jakamiseen. Haastatellut äänitettiin ja litteroitiin. Tutkimuksesta poimittiin tutkimuksen näkökulmista oleellisia asioita. Tutkimuksessa huolehdittiin eettisistä periaatteista. Haastattelut toteutettiin siten, että lukijalla ei ole mahdollisuus tunnistaa haastattelussa mukana olevia henkilöitä.

4.4 Aineiston analysointi

Aineiston analysointi laadullisessa tutkimuksessa voidaan luokitella aineistolähtöiseksi, teorialähtöiseksi tai teoriasidonnaiseksi. Tässä tutkimuksessa aineiston analyysi toteutettiin induktiivisena sisällönanalyysinä, jolla voidaan analysoida erilaisia aineistoja sekä tiivistää niitä (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009, 133-135.) Induktiivisellä sisällönanalyysillä yritetään kuvata tutkittavaa ilmiötä, pyritään rakentamaan erilaisia malleja, mitkä esittävät tutkittavaa ilmiötä lyhyessä muodossa. Tämän analyysin tuloksena syntyy tutkittavaa asiaa kuvailevia luokkia ja käsitteitä. Tämä sisällönanalyysi on keino, jolla aineisto voidaan analysoida aineistolähtöisesti. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 3-11.) Induktiivinen sisällönanalyysi valittiin tutkimukseen, koska aihetta varten ei ollut käytettävissä valmista analyysikehikkoa eikä teoriaa.

Milesin ja Hupermanin (1994) mukaan on tärkeää kysyä tutkimusongelman mukaisia kysymyksiä. Analysoinnin ensimmäisessä vaiheessa tehdään pelkistys, jotta saadaan pois asiat, jotka eivät ole oleellisia. On tunnistettava asioita, joista ollaan tutkimuksessa kiinnostuneita ja niitä pelkistetään.

Samaa tarkoittavia asioita ryhmitellään ja asioista muodostetaan kategorioita, jotka nimetään. Kategoriointia pidetään kriittisempänä vaiheena, koska tutkija päättelee oman tulkintansa mukaan, millä perusteella luokittelee asiat kategorioihin. Analyysi jatkuu tästä yhdistämällä samansisältöisiä kategorioita toisiinsa muodostaen näille yläkategorioita. Viimeisenä yhdistetään yläkategoriat kaikkia kuvaavaksi kategoriaksi. Näiden kategorioiden avulla vastataan tutkimusongelmiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101.)

Tutkimuksessani analysoitiin aineistoa tarkasti ja asioita jaettiin teemojen mukaisesti vähitellen. Litterointimateriaalin lisäksi äänitteet kuunneltiin tarkasti monta kertaa ja poimittiin tutkimuskysymyksen kannalta tärkeitä asioita muistiin.

Aineiston sisällönanalyysi tehtiin vaiheittain; autenttinen, pelkistys, alaluokitus, yläluokitus ja pääluokka. Tarkoituksena analyysissä on tuottaa johtopäätöksiä ja tuottaa perusteltuja tulkintoja. Kun tulokset oli analysoitu, pohdittiin analyysin tuloksia ja tehtiin johtopäätöksiä. (Kuvio 2)

PELKISTYS	ALALUOKKA	PÄÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • Menetelmien hallinta • Uudet ohjelmat • Uusien ohjelmien omaksuminen • Vieraat oppimisympäristöt 	<ul style="list-style-type: none"> • Oppiminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagogisten menetelmien oppiminen
<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyö • Ryhmätyötaidot • Omien vahvuuksien löytäminen • Onnistuminen • Työn suunnittelu 	<ul style="list-style-type: none"> • Taitojen omaksuminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ammatillisten vahvuuksien kehittyminen.
<ul style="list-style-type: none"> • Jaetut kokemukset. • Keskustelut • Kuulluksi tuleminen • Mentorointi 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyö 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertaistuki

Kuvio 2. Esimerkki aineiston analysoinnista

Tuloksista muodostettiin synteesejä, mikä tarkoittaa, että pääseikat jo antavat vastaukset asetettuihin ongelmiin. Johtopäätösten tulee aina perustua laadittuihin synteeseihin. (Hirsjärvi ym. 2004, 214–215.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustuloksissa nousi selkeästi esille selkeästi kolme pääluokkaa; pedagogisten menetelmien oppiminen, omien ammatillisten vahvuuksien kehittyminen sekä vertaistuki. Käydään läpi tutkimustuloksia tutkimuskysymysten kautta sekä ammatillisen opettajan osaamisen neljän osaamisalueen mukaisesti; pedagoginen osaaminen, kehittämisosaaminen, työyhteisöosaaminen sekä substanssiosaaminen. Tutkimuksessa osaamisen teemat jakoutuivat tuloksista tulleiden tulosten mukaisesti; osaa osaamisaluetta Erasmus kehitti enemmän ja osaa vähemmän.

5.1 Erasmuksen kautta syntyi osaamista ja vaihtelua omaan työhön.

Tutkimustuloksissa tuli ilmi, että jokainen oli kokenut Erasmuksessa käymisen vahvistavan omaa osaamistaan. Erasmus oli antanut työkaluja oman opetuksen suunnittelemiseen ja toteuttamiseen. Erasmuksen kautta oli opittu uusia menetelmiä, ja opettajat olivat löytäneet uusia pedagogisia ratkaisuja oman työnsä suunnitteluun ja kehittämiseen. Opettajat olivat kokeneet innostumista ja uuden oppimisen iloa. Erasmus oli antanut opettajille mahdollisuuden toisenlaiseen kokemukseen arkisen työn vastapainona, hyödyt olivat sekä ammatilliset että opettajan oman työssä jaksamisen kannalta tärkeitä.

Erasmus ei ainoastaan antanut haastattelussa mukana oleville osaamista työhön, vaan tarjosi positiivista vaihtelua normaaliin arkeen. Hyvissä ajoin ja hyvin suunniteltu reissu yleensä myös onnistui ja antoi myös virkistystä normaaliin työhön. Erasmuksessa käyminen sisälsi työtehtäviä, mutta siihen kuului myös vapaa-aikaa, mikä koettiin tärkeänä. Toiseen kulttuuriin tutustuminen ja siellä ajan viettäminen antoi tärkeitä työkaluja jaksaa arjessa.

"On se itellekin siellä se vapaa-aika sitten sitä lomailua. Osa sitä matkaa, että pääsee tutustumaan siihen kulttuuriin. Syömään paikallisia ruokia. Tulee siitä sellasta virkistystä." (A1)

Erasmuksen kautta oli vahvistunut oma käsitys omasta työskentelystä. Oli päästy näkemään, miten muualla tehdään asioita ja oli huomattu, että oma työskentely oli hyvin samanlaista kuin muualla. Vertaistuki, ajatusten vaihtaminen sekä toistemme ymmärtäminen muiden maiden opettajien kanssa oli mukavaa kokea. Oli huomattu monia yhtymäkohtia ja samanlaisia tapoja opettaa.

"Ammatillisessa mielessä ne vierailut on luonut uskoa siihen, että ne mitä opettaa on hyviä tapoja ja antanut ideoita niiden omien tapojen kehittämiseen". (A3)

"Oli se tosi hyödyllistä heitellä ajatuksia paikallisen oppilaitoksen henkilöstön kanssa ja tavata yhteistyökumppania kasvotusten." (A4)

"Se avartaa sillai omaa käsitystä maailmasta ja ihmisistä ja toimintatavoista, mitä muualla on ja tehdään." (A4)

Haastateltavat olivat kokeneet, että oppimista tapahtui monella tavalla. Oppiminen ei koskettanut pelkästään omaa opettamista vaan Erasmus oli vahvistanut omia vuorovaikutustaitoja ja lisännyt rohkeutta toimia vieraassa ympäristössä toisella kielellä. On päässyt tutustumaan toiseen maahan, sen kulttuuriin ja ihmisiin siellä. On huomannut pärjäävänsä vieraalla kielellä ja on pystynyt toimimaan erilaisissa tilanteissa. Oman Erasmus-matkan suunnittelu ja toteuttaminen oli lisännyt osaamista; ymmärrys kansainväliseen toimimiseen oli vahvistunut.

"Mä helposti hyppään seikkailuun ettei mua haittaa, etten mä tarkkaan tiedä, minne mä oon menossa. Mä ajattelen, että niin ja just niillä Erasmus-reissuilla sitä saa itselleen paljon. Mä ajattelen, että just niillä reissuilla tulee yhteistyökuvioita ja ystäviä ympäri maailman, niin se on kiva." (A3)

5.2 Erasmuksessa on mahdollisuus uuden oppimiseen.

Tulosten mukaan Erasmus hyödyttäisi parhaiten opettajaa silloin, kun ollaan kiinnostuneita ja motivoituneita oppimaan uutta. Haastatteluissa nousi sanat uteliaisuus toisiin kulttuureihin ja kiinnostus muita maita kohtaan yhdeksi lähtemisen keskeisimmistä tekijöistä. Erasmuksen kautta päästiin tekemään erilaisia asioita; oppimaan kieltä, kehittymään omissa taidoissa, oppimaan uutta sekä

solmimaan yhteistyökuvioita oppilaitosten välille. Haastateltavat kokivat, että silloin kun pohjalla on ollut oma kiinnostus oppia uutta, sitä on myös opittu. Haastateltavat kokivat, kun on avoin uusille kokemuksille, se on paras lähtökohta lähteä ulkomaille Erasmusksen kautta.

"Kun ope lähtee sillä ajatuksella, että siellä voi jotain oppia tai oppia uutta, mitä hyödyntää sitten omassa työssään. Varmasti silloin myös oppii, kun on oma mielenkiinto asiaan." (A2)

"Työnsisältöön vaikuttaa huomattavasti se, kun saa uusia ideoita. Se näkyy omassa opetuksessa, ettei toista niitä samoja." (A1)

"Sain sellaisia pieniä ajatuksia, että näitä asioita voisin kokeilla omassa työssäni. On avartavaa päästä juttelemaan muiden kanssa." (A2)

5.3 Opettajien osaaminen vahvistui eri osa-alueilla

5.3.1 Pedagoginen osaaminen

Pedagogisen osaamisen kehittäminen koettiin tärkeänä. Erilaisten uusien osaamisalueiden oppiminen ja uusien menetelmien löytäminen Erasmusksen myötä oli koettu rikastuttavan omaa osaamista. Kun oli nähty ja päästy kokeilemaan uusia asioita, oli niitä helpompi ottaa omaan käyttöön.

"Kyllä sitä oppimista tapahtuu, kun tulee uusia juttuja. Tulee mieleen, kun tutustuttiin sellasiin digitaalisiin menetelmiin ja tuntui, että siellä oltiin jo tosi pitkällä niiden menetelmien kanssa. Tuli sellasta inspiraatiota siihen, mitä kaikkea voisi tehdä." (A1)

Tutkimuksessa tuli ilmi, että jokainen haastateltava oli oppinut uusia valmiuksia tehdä omaa työtään. Pedagoginen osaaminen oli vahvistunut kokeilun, tekemisen ja uusien oppien myötä. Oli löytynyt esimerkiksi uusia ohjelmia, joiden avulla voi omaa opetustaan toteuttaa. Haastattelussa mukana olijat olivat ottaneet jo käyttöön menetelmiä, joita olivat kohdemaassaan oppineet. Osa opettajista oli vielä työstämässä näitä oppimiaan asioita ja pohtimassa, miten niitä voisi omassa työympäristössä hyödyntää.

"Siellä kurssilla, jossa oltiin, oli kiinnostavia pedagogisia menetelmiä. Kehityin ja opin uusista menetelmistä. (A1)

" Kovasti siellä oli opetusta myös erilaisista sovelluksista, joita voisi hyödyntää omassa työssä. Jotain näistä olen jo hyödyntänyt omassa työssäni. Ja joitain näistä on semmoisia, joita voisin hyödyntää myöhemmin omassa opetuksessani, kun olisi aikaa niitä työstää omaan opetukseen sopiviksi." (A2)

"Opin sellaisista projektitoista, miten ne siellä niitä toteuttaa opiskelijoiden kanssa. Voisin soveltaa sitä omien opiskelijoiden kanssa." (A3)

5.3.2 Jatkuva kehittyminen

Haastatteluissa nousi esille tärkeänä asiana oman työn kehittäminen. Haastateltavat olivat kokeneet, että omassa työssä ollaan jatkuvien muutosten keskellä ja se vaatii työntekijöiltä uuden oppimista ja omaksumista. Koettiin tärkeänä, että Erasmus-kautta oli mahdollisuus nähdä kansainvälisesti muiden oppilaitosten toimintaa. Oppilaitos oli hyvin tukenut omaa lähtemistä ja Erasmus-ajaksi oli luotu selkeät tavoitteet. Konkreettista hyötyä nähtiin siinä, miten muualla tehtävässä työssä oli nähty yhtymäkohtia omaan työhön ja omaan opettajuuteen. Oli ymmärretty, että omassa työssä tehtäviä asioita tehtiin samoin myös muualla ja monet menetelmätkin olivat samoja.

"Erasmus on sillä tavalla luonut uskoa siihen, että niitä asioita, mitä itse tekee niin ne on ihan ok ja ne on ihan hyviä tapoja. On saanut vinkkejä siihen myöskin niiden omien toimintatapojen kehittämiseen." (A3)

"Avartavaa päästä juttelemaan muiden maiden opettajien ja henkilökunnan kanssa; näkee miten muut näkevät asioita ja tekevät asioita." (A2)

Haastateltavat kokivat, että olivat saaneet itse miettiä oman kohteensa tarkasti ja pohtia kohde- maata miettiessä, mihin kaipaisi itse lisää osaamista. Se oli lisännyt oman ammattitaitoa, kun sai lähteä oppimaan itselle ajankohtaisesti kiinnostavia aiheita. Samalla on oppinut sellaisia asioita, mitä en ennakolta ajatellut oppivansa. Tällaiset Erasmus-kokemukset ovat vahvistaneet oman

identiteetin kehittymistä, kun on saanut verrata omaa osaamistaan suhteessa muualla tehtävään työhön.

"Välillä, kun miettii yksin, voi olla sellainen epävarmuus omissa asioissa, vaikka miten opettaa ja se on aika stressaavaa tai kuormittavaa. Niinpä, kun on saanut jakaa kokemuksiaan Erasmusessa muiden kanssa, niin se on ollut avartavaa." (A1)

Erasmuksen kautta oli tullut ideoita oman työn kehittämiseen ja uuden kokeiluun. Paikallisessa oppilaitoksessa vierailtaessa oli nähty, miten esimerkiksi voitiin yhdistää kielen opettaminen ja ammattiaine. Kaksi haastateltavaa olivat ajatelleet ja olivat jo suunnittelemassa tämän uuden metodin kokeilemista oman työnsä puitteissa.

"Ollaan pohdittu, että miten voitaisiin yhdistää esimerkiksi ammatillista opetusta ja sitten vaikka englannin kieltä niin, että otettais teams yhteyttä jonnekin oppilaitokseen ja ne esittelis sitä omaa oppilaitostaan ja meidän opiskelijat esittelis omansa. Ja tekis pieniä esityksiä ja pystys siihen englantia yhdistämään. Se on nyt sellainen seuraava opiskelijoiden kanssa suunniteltava projekti." (A3)

"Opin siellä omaan aineeseeni liittyen eri oppiaineiden yhdistämistä esimerkiksi ammattiaine ja kieli." (A2)

Erasmus tarjoaa entistä enemmän vaihtoehtoja siihen, mitä ulkomaille mennään tekemään. Yhteistyökuvioiden solmiminen sekä oppilaitoksissa vierailut on haastateltavien mukaan olleet tähän asti ensisijaisia hankerahan kohteita. Nykyään Erasmus antaa myös mahdollisuuden lähteä täydennyskouluttautumaan. Työntekijä voi lähteä opiskelemaan esimerkiksi kieltä tai oppimaan jotakin itselle kiinnostavaa kokonaisuutta toisen maan koulutuksiin.

"On tää aivan mahtavaa niinku nykyään, kun Ammatillisen koulutuksen henkilöstö voi myös lähteä täydennyskoulutuksiin. Se on ehkä matalamman kynnyksen juttu sitten just lähtee." (A4)

Tutkimuksessa mukana olevat opettajat olivat käyneet Erasmusksessa joko kerran tai jopa useita kertoja. Matkat oli koettu hyvin onnistuneiksi ja oli jäänyt tunne, että haluaa lähteä uudelleen kehittämään osaamistaan joko samaan tai eri kohteeseen.

"Vaikea tietenkin sanoa, että mitä missäkin maassa on ja millaista siellä kohtaa. Tuosta edellisestä jäi ainakin niin hyvä maku, että uudestaan kyllä lähden kokeilemaan ehkä jonnekin muuallekin." (A2)

"Ehdottomasti haluaisin lähteä todellakin niinku uudelleen. Olen käynyt työpaikassa ja kumppani-oppilaitoksessa niin olisi hyödyllistä käydä siellä uudelleen ja nähdä, miten siellä menee. Mutta voisin myös mielellään mennä jonnekin uuteen paikkaan." (A4)

5.3.3 Työyhteisöosaaminen

Tutkimuksessa tuli ilmi, että työyhteisöosaaminen oli vahvistunut käytännön työn sopimisten kautta; Erasmuskseseen lähteminen ja asioiden sopiminen Erasmus-yhdyshenkilön kanssa sekä raha-asioiden hoitaminen vierailuun liittyen. Kaikki opettajat olivat kokeneet, että kansainvälisten yhteydet olivat vahvistaneet omaa osaamista toimia eri verkostoissa ja yhteisöissä. Lähteminen vieraaseen ympäristöön lisää asiantuntijuutta, kun nähdään erilaisia tapoja toimia. Erasmusksen avulla opitaan ottamaan yhteyksiä ja pitämään yllä yhteistyötahojen kanssa tehtävää yhteistyötä.

Osa opettajista näki tärkeänä laajemmat ja kiinteämmät yhteistyökuviot ulkomailla sijaitseviin oppilaitoksiin ja työelämän yhteyksiin.

"Olisi tärkeää luoda kiinteitä kansainvälisiä kumppaneita. Mä toivoisin, että meillä olisi laajemmin sellainen ajatus, että henkilöstö liikkuisi ja kävisi tuolla ulkomaailmassa solmimassa niitä suhteita, että meillä olisi mahdollisuus rakentaa vahva kumppaniverkosto" (A4)

"Olen hakenut sitä KV- rahaa ja katsonut, missä meillä on yhteyspaikkoja niin olen sitten sitä kautta katsonut, missä olisi sellaista mielenkiintoista. Ja sinne olen sitten mennyt." (A3)

Kontaktien solmiminen kohdemaiden oppilaitosten ja työpaikkojen kanssa nähtiin vahvistavan oppilaitoksen osaamista myös ulospäin. Haastateltavien mielestä nimenomaan verkostojen solmiminen voisi lisätä myös oppilaitoksen houkuttavuutta hakijoiden silmissä.

"Jos me saatais opiskelijoita lähtemään, niin olisihan se mahtava aika saada kokemusta työssä oppimisesta ulkomailla. Ja se voisi olla myyntivaltti myös oppilaitokselle." (A1)

5.3.4 Substanssiosaaminen

Oma ammatillinen osaaminen oli vahvistunut Erasmusessa olemisen myötä. Oma ammatillinen ymmärrys omasta osaamisesta oli lisääntynyt, kun pääsi näkemään muiden työskentelyä. Oli löytynyt itseltään osaamista, jota ei ollut aiemmin tiedostanut. Tiimityötaidot olivat lisääntyneet, kun asioita piti etukäteen suunnitella kuin myös varsinaisesti paikoissa, joissa vierailtiin.

"Olen saanut olla ulkomaisten yhteistyökumppaneiden kanssa ja se on valtavan antoisaa. On nähnyt sen, miten muualla tehdään asioita. On ymmärtänyt lisää omasta osaamisesta." (A4)

"Sitten on nähnyt toisen maan koulutusjärjestelmästä ja niinku nähnyt vilauksia sieltä työelämästä ja ihan hirveästi siinä on oppinut uutta." (A4)

Eräs haastattelussa ollut opettaja koki, että hän oli saanut ymmärrystä omaa työtään ja omia asiakasryhmiään kohtaan; samankaltaisia ongelmia nuorten kohdalla kuin Suomessa on myös muualla.

"Semmoinen vertaistuki. Ettei ne meidän ongelmat ole sen suurempia meillä kuin muuallakaan Euroopassa. Ammatillisella puolella on samat haasteet kuin muuallakin ettei ne meidän nuoret ole sen haastavampia kuin muuallakaan." (A3)

Erasmus- kokemusta jakaminen nähtiin tärkeänä osana opettajan liikkuvuutta ajatellen. Opettajat, jotka olivat olleet jossakin oppimassa uutta, toivat uusia työkaluja oppilaitoksen käyttöön. Opettajat jakoivat ideoita ja ajatuksia oppilaitoksen yhteisissä päivissä. Ideat ja opit, joita opettaja oli itse

saanut vierailun aikana, oli tarkoitus jakaa kaikille muillekin opettajille. Tämän lisäksi opettajilla ja muilla Erasmusessa käyneillä on ollut erilaisia tapoja kertoa matkasta työpaikan henkilöstölle ja opiskelijoille kuten päiväkirjan tai blogin pitäminen reissun aikana.

"Käynnistä pidettiin ihan esitys oppilaitoksessa, missä tuotiin sitten näitä meidän oppimia asioita." (A1)

"Olen tehnyt sellaisen esityksen käynnistä. Olen kertonut käytänteistä, joita olen oppinut ja tuonut niitä kehittämismielessä esille oppilaitoksessa." (A3)

"Ideahan on, että jaetaan työyhteisön yhteisissä päivissä näitä kokemuksia laajemminkin." (A4)

"Oon reissusta kirjoittanut blogia ja jotain pientä raporttia lähettänyt oppilaitoksen tiedottajalle." (A1)

"Oppilaitoksena me voidaan tarjota niinku isollekin joukolle näitä kokemuksia, niin se on tärkeää ja merkittävää. Mitä enemmän henkilöstön jäsenet käy ulkomailla, sitä enemmänhän on myös ammennettavaa näistä kokemuksista tänne meidän oppilaitoksen arkeen." (A4)

Haastattelussa nousi esille vahvasti opettajan työ opiskelijoiden ohjaajana. Moni toi esille, miten tärkeää olisi tukea opiskelijoiden työssäoppimisen suorittamista ulkomailla. Tämä tukisi sitä ajatusta, että opettaja on ikään kuin suunnan näyttäjänä opiskelijoille. Opettaja tutustuu paikalliseen oppilaitokseen ja paikallisiin työelämä- yhteyksiin, minkä avulla opiskelijat voivat lähteä turvallisesti oppimaan omaa ammatillista alaa ulkomaille. Monet kokivat, että tätä tulisi vahvistaa.

"Me pystytään sitten myöskin lähettää meidän omia opiskelijoita sinne vaihtoon, kun me ollaan etukäteen tutustuttu niihin kohteisiin. Että kyllä se helpottaa tosi paljon. Sitten se lisää sitä opiskelijaliikkuvuutta, kun ne kohteet on tuttuja." (A3)

"Meidän pitäis saada opiskelijoita enemmän siihen tarttumaan. Heitä ehkä se pelottaa se ulkomaille lähteminen, että voiskohan niillä olla enemmän jotain tukitoimia. Ehkä joku tuetumpi juttu, mikä mahdollistais meidän nuorten päästä sinne. Ylipääntään esimerkiksi kielen kanssa tai jos ei oo matkustanut ollenkaan, niin se kynnyks lähteä voi olla aika korkea." (A1)

6 POHDINTA

Opettajien osaaminen vahvistui Erasmusuksen myötä monella eri tavalla. Tutkimuksessa opettajien osaaminen vahvistui pedagogisen osaamisen, kehittämisosaamisen, substanssiosaaminen kuin myös työyhteisöosaamisen näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa eniten osaamista kertyi suhteellisen tasaisesti jokaisella sektorilla. Opettajien oma mielenkiinto oli keskeinen tekijä Erasmusukseen lähdeittäessä ja motivaatio uuden oppimiseen lisäsi kykyä omaksua asioita.

Tutkimuksessa mukana olleet kokivat, että Erasmus antoi paljon uusia kokemuksia ja valmiuksia kehittää omaa työskentelyä opettajana. Omaan opetukseen oli jo otettu uusia opittuja asioita ja joitakin kehittämisajatuksia oltiin jo työstämässä.

Tutkimuksessa Erasmus toi esille myös niitä asioita, joita ei varsinaisesti lähdeetty oppimaan. Erasmus oli kasvattanut vuorovaikutusosaamista ja kykyä toimia kansainvälisessä yhteistyössä; kieli-taito vahvistui ja itsevarmuus lisääntyi matkan suunnittelun myötä. Erasmus antoi normaalin arki-työn vastapainoksi erilaisen ympäristön oppia uutta. Kulttuuriin tutustuminen ja hyvät keskustelut yhteistyökumppaneiden kanssa lisäsivät oman osaamisen ymmärtämistä ja arvostamista. Keskusteluissa vahvistui, että oma toiminta ja työtavat kotimaassa olivat varsin samanlaisia kuin muualla Euroopassa. Ymmärrettiin myös, että toisilta voi oppia uusia menetelmiä ja toimintatapoja: toisessa maassa voidaan olla pidemmällä jonkin asian kanssa kuin omassa kotimaassa.

Haastatteluissa nousi esille, että on tärkeää, kun työpaikka tukee Erasmusukseen lähtemistä. Hyvin suunnitellusti ja hyvissä ajoin tehdyt suunnitelmat auttoivat matkojen onnistumisissa kaikella tavoin. Työnantajan myötämielisyys lähtemiseen koettiin positiivisena ja omia osaamisia sekä kokemuksia matkoilta haluttiin jakaa omissa yksiköissä matkojen jälkeen. Kaikki tutkimuksessa mukana olleet kertoivat, että ovat itse kiinnostuneita lähtemään uudelleenkin hyvien kokemusten vuoksi.

Esille nostettiin, että tiedotusta pitäisi lisätä Erasmus suhteen, jotta tämä lähteminen Erasmusseen mahdollistuisi laajemmin.

Tutkimuksessa nostettiin vahvasti esille, että opiskelijoiden liikkuvuutta tulisi lisätä. Usein koettiin, että opiskelijat jännittävät lähtemistä ja pelkäävät, kuinka oma kielitaito riittää ulkomailla työskentelyyn. Eräs haastateltava kertoi, että oli ollut mukana järjestämässä tuetumpaa työssäoppimiseen suuntaavaa matkaa alaikäisille opiskelijoille. Opettaja oli mennyt mukaan työpaikalle sopimaan käytännön asioista ja auttamaan alkuun uudessa työssäoppimisen paikassa ulkomailla. Tällaiselle toiminnalle koettiin tarvetta ja muutkin opettajat nostivat esille tuetumpien työssäoppimisen mahdollisuuksia. Erasmus nähtiin ennen kaikkea myös mahdollisuutena kaikille yhteiskuntaluokasta, asemasta tai iästä riippumatta; useinkaan opiskelijalla ei olisi mahdollisuutta lähteä ulkomaille ilman Erasmus kautta saatavaa taloudellistakin tukea.

Haastateltavat toivoivat, että kansainvälistymisen myötä ymmärrettäisiin, miten tärkeää on lisätä yhteyksiä muihin maihin. Erilaiset liikkuvuudet maiden välillä antavat niin opettajille kuin opiskelijoille paljon sellaisia kokemuksia, joita omassa kotimaassa ei ole mahdollisuus saavuttaa. Omat oivallukset ja ideat syntyivät, kun sai etäisyyttä oman arjen työhön. Koettiin, että omassa työssä voi tulla vaihteita, että ideat ovat kulutettu ja tarvitsisi lisää uusia työkaluja opettamiseen tai opetuksen järjestämiseen. Erasmus koettiin sellaisena, että se nimenomaan antoi ideoita ja oivalluksia; ja sai innostumaan uudesta.

Ammatilliselta opettajalta vaaditaan jatkuvaa muutosta ja uusien asioiden omaksumista. Työnantajan puolelta tulee uusia vaateita ja toiveita asioiden tekemiseen ja toteuttamiseen. Opettajien työnkuva muuttuu jatkuvasti yhteiskunnassa tapahtuvien muutosten myötä. Uudenlaisia koulutuksia järjestetään vastaamaan työelämän tarpeita ja opettajien tulee omaksua opettaminen erilaisissa oppimisympäristöissä. Opettajalta vaaditaan itseohjautuvuutta ja aktiivista otetta oman työn kehittämiseen. Useinkaan arjen keskellä ei nähdä oman työn merkitystä tai huomata, että osaamista löytyy. Erasmusessa kaikki kokivat, että keskusteluissa ja vierailuissa oli huomannut asioiden olevan hyvin samankaltaisia muuallakin. Oma ammatillinen identiteetti oli vahvistunut, ymmärrettiin arvostaa omaa osaamista korkeammalle.

Työnantajien tulisi huomioida Erasmusuksen merkitys henkilökohtaisella sekä koko organisaation tasolla. Erasmus ei näyttäyty vain yhtenä viikkona työntekijän työjärjestyksessä vaan se hyöty näkyy pidemmällä aikavälillä ja erilaisissa tilanteissa. Mitä enemmän kansainvälistytään ja löydetään tapoja tehdä yhteistyötä eri maiden välillä, sitä paremmat lähtökohdat ovat oppilaitoksella pysyä mukana jatkuvasti muuttuvissa tilanteissa. Olisi tärkeää luoda pysyviä yhteistyökontakteja, joissa vierailuja tapahtuisi puolin ja toisin. Yhteistyökumppaneiden kanssa ne voisivat tapahtua verkossa tai paikan päällä, mutta lisäksi voitaisiin käyttää englantia ja toimia vuorovaikutustilanteissa toisten kanssa. Meidän tulisi nähdä yhteistyön tärkeys ja ajatus siitä, että voidaan oppia asioita toisiltamme ja opettaa sitä kulttuuria myös opiskelijoille.

Erasmusuksen hyödyntämistä voidaan parhaiten lisätä tiedottamisen ja kokemusten jakamisen myötä. Useat haastateltavatkin kertoivat, ettei oppilaitoksessa tiedoteta riittävästi Erasmusuksesta. Oppilaitoksissa järjestetään infotilaisuuksia aiheesta sekä kansainvälisyydestä vastaava opettaja tiedottaa eri keinoin. Kaivattaisiin selkeämpää tiedotusta työelämän puolelta, jotta kaikki oppilaitoksen henkilöstö ja opiskelijat ymmärtäisivät omat mahdollisuudet kansainvälistymiseen. Olisi tärkeää, että oppilaitoksen henkilöstö tai opiskelijat jakaisivat kokemuksiaan systemaattisemmin ja näkyvämmiin.

Aikaisemmassa Klaavuniemen (2014) tutkimuksessa nousi samoja asioita esille kuin omassa tutkimuksessani; oli saatu uusia kokemuksia ja ideoita oman opetuksen toteuttamiseen. Klaavuniemen (2014) tutkimuksessa opettajien kokemuksista oli kuitenkin noussut esille, että opettajat olivat kokeneet aikapulaa järjestellä asioita Erasmusukseen lähtöön liittyen. Omassa tutkimuksessani oli näkyvässä erilainen tulos, koska opettajat painottivat hyvin suunniteltua työjärjestystä. Kun opettaja pystyi ennakoimaan siinä vaiheessa työtään ja Erasmusukseen lähtemistä, kun koko seuraavaa vuotta suunniteltiin, onnistui vaihtoon lähteminen helposti. Toinen asia, minkä opettajat kertoivat, oli Erasmusukseen lähteminen nopeastikin, mutta sellaisessa vaiheessa milloin oli rauhallisempaa omassa työssään. Näitä rauhallisempia hetkiä on niissä vaiheissa, kun valtaosa opiskelijoista on työelämäjaksoilla. Tutkimuksessani opettajat olivat kokeneet saaneensa hyvin tukea kansainvälisyydestä vastaavalta opettajalta ja muilta Erasmusuksessa käyneiltä myös käytännön järjestelyiden näkökulmasta.

Klaavuniemi (2014) totesi omassa tutkimuksessaan, että osaamisen jakaminen ja käyttöön ottaminen oli ollut haasteellista. Omassa tutkimuksessani opettajat olivat systemaattisesti ottaneet käyttöön oppimisaan asioita ja olivat niitä myös kehittämässä omaan työhön sopiviksi. Uskon, että koko Erasmus-ohjelman lähtemiseen liittyvien tavoitteiden tulisi olla juuri sellaisia, että Erasmus-ohjelman hyöty tulisi näkyväksi. Opettajilla ja henkilöstöllä tulisi olla selkeä suunnitelma siitä, kuinka osaaminen hyödynnetään Erasmus-ohjelman jälkeen parhaiten. Tämä tarkoittaa sitä, että käytännön tasolla mietitään, miten kokemuksia Erasmus-ohjelman jälkeen jaetaan ja missä tilanteissa. Tietysti nähdään tärkeänä sekin kokemusten jakaminen, mitä tapahtuu henkilökohtaisissa kontakteissa ja keskusteluissa opettajien kesken.

Hongan (2010, 110) mukaan suomalainen koulumaailma on kansainvälisesti arvostettua ja suomalainen koulumaailma on haluttu yhteistyökumppani. Tutkimuksessani nousi esille, että haluttaisiin lisää pysyviä kansainvälisiä kontakteja omalle oppilaitokselle, mutta jostain syystä niiden solmiminen ei ole kaikelta osin onnistunut. Välillä työelämän kiireet pitävät ihmiset kiinni vain omissa työtehtävissään ja kansainvälistymisen suunnitteluun tarvittaisiin selkeästi määriteltyä työaika.

Honka (2010) toteaa, että jokainen oppilaitos kansainvälistyy ja tullaan olemaan erilaisista kulttuureista olevien ihmisten kanssa. (Honka 2010,133.) Tämänkin takia oppilaitokset tulevat olemaan kansainvälisempiä oppimisympäristöjä ja yhteistyön kehittäminen olisi tärkeää. Tulevaisuuden näkökulmasta olisi järkevää luoda kontakteja muiden oppilaitosten kanssa ja saada opiskelijoita opiskelemaan omaan oppilaitokseen suunnitelmallisemmin kansainvälisen vaihtotoiminnan myötä. Tämä saattaisi lisätä markkinataloudellisesti oppilaitoksen näkyvyyttä, mutta se antaisi myös mahdollisuuden sekä opiskelijan tulla että oppilaitoksen saada arvokasta kokemusta ja oppia muualta.

Erasmus on nimenomaan mahdollisuus. Se antaa taloudellista tukea ja käytännön tukea lähteä toiseen maahan. Se on tasavertainen tilaisuus kaikille eikä katso ihmisen asemaa eikä osaamista, koska sen mahdollisuudet ovat nykyään niin monipuoliset. Tämän mahdollisuuden lisääminen tulisi olla oppilaitoksilla keskeinen tema ja olla jatkuvasti näkyvillä, kun suunnitellaan tulevia töitä ja tehtäviä.

6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimukseen valittiin neljä haastateltavaa. Tutkimustuloksista olisi voinut saada laajemman ja luotettavamman, mikäli aineisto olisi ollut laajempi. Teoreettinen tieto sekä analyysin tulokset kuitenkin tukevat tässä tutkimuksessa toisiaan. Niissä näkyy samansuuntaisia vastauksia ja päätelmiä, vaikka tutkimusaineisto jäikin alkuperäistä ajatusta vähäisemmäksi. Kyngäs ym. (1999, 10) mukaan samansuuntaiset vastaukset teoreettisessa tiedossa ja tutkimustuloksissa peilattuna tutkimuskysymyksiin lisää opinnäytetyön luotettavuutta.

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään tutkimusaineiston keräämisessä useasti haastatteluja. Haastatteluja laadittaessa tulee tutkijan huolehtia tutkimuksen luotettavuudesta jo haastattelujen aikana. Tutkimuksen arvioinnissa puhutaan tutkimuksen pätevydestä. Pätevyys tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on tutkittu juuri sitä asiaa, mitä on tarkoituskin tutkia. Tutkimuksen reliabelius puolestaan tarkoittaa sitä, että kaksi ihmistä antaa tutkimuksessa samansuuntaisen tuloksen. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tärkeä tekijä on saada lukija ymmärtämään, että aineiston keruu on tapahtunut huolellisesti ja suunnitellusti. (Hirsjärvi 2004 216-218.) Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkijalla on riittävästi aikaa tutkimuksen tekoon. Aineiston analyysin huolellinen analysoiminen auttaa saamaan luotettavia vastauksia. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 142.) Tutkijan tulee muistaa, että ei oletta ja ennakoita, jotta se ei ohjaa tulosten analysointia. Tutkimuskysymykset tulee asettaa siten, että niissä ei myöskään näy olettamuksiin perustuva tieto. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 135–136.)

Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja tutkimuksessa mukana olevat saivat esittää tarkentavia kysymyksiä. Tutkimuksen aihe ei sisältänyt sellaista aihealuetta, mikä olisi voinut aiheuttaa haastateltavalle tilanteen, jolloin hänen olisi pitänyt muuttaa vastausta oman etunsa mukaisesti. Tutkimuksen kysymykset oli asetettu selkeästi eivätkä ne sisältäneet johdattelevia kysymyksiä. Tutkimustulokset antoivat niitä vastauksia, joita lähdettiin selvittämään tässä tutkimuksessa. Omat kokemukset opettajana ja Erasmusuksessa käyneenä eivät vaikuttaneet tutkimustuloksiin. Eri aineiden opettajina ja erilaisissa vaihdoissa olleina Erasmus on sisältänyt jokaisella erityyppisiä kokonaisuuksia eikä niitä voi vertailla keskenään. Tämä sen sijaan lisäsi ymmärrystä tutkimustulosten hajoitukseen; oli samansuuntaisia ja hyvin erilaisia kokemuksia Erasmusuksen vaikutuksista sekä työhön, sen kautta saatuihin osaamisiin tai muihin hyötyihin.

Tutkimuksessa tulee säilyttää eettisyys, mikä tarkoittaa sekä tutkittavien tietosuojan pitämistä että tieteellistä eettisyyttä. Haastattelussa eettiset periaatteet koskevat suostumusta, yksityisyyttä, luottamuksellisuutta ja seurauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2000 19–20, Tuomi & Sarajärvi 2002, 122.) Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisen perustan muodostavat ihmisoikeudet; tutkittavien suojaan tulee kuulua se, että tutkija selvittää kaikille tutkimukseen osallistuville tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit. On varmistettava, että kaikki osallistujat ymmärtävät, mistä kyseisessä tutkimuksessa on kysymys. (Tuomi & Hirsjärvi 2002, 128.)

Tutkimuksessa mukana olevat haastateltavat saivat ennakolta tietoa haastattelun aikatauluista, siihen varattavasta ajasta ja aineiston käsittelystä haastattelun aikana. Haastatteluun oli valittu henkilöt, joilla oli kokemusta Erasmus-vaihdossa mukana olemisesta. Tutkimus kuvailtiin heille lyhyesti ja he pystyivät tässä vaiheessa vielä pohtimaan, haluavatko lähteä mukaan tutkimukseen. Tutkimuksessa mukana oleville kerrottiin luotettavuudesta ja siitä, että heidän tietosuojansa tulee säilymään myös tutkimuksen jälkeen. Haastattelumateriaalit hävitetään 2 vuotta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Tutkimuksessa ei käytetä kenenkään nimiä vaan tutkimustuloksia kirjoitettaessa käytetään merkkejä A1-A4.

6.2 Johtopäätökset

Kehityskeskusteluissa voitaisiin enemmän pohtia työntekijän osaamista ja mieltä konkreettisia keinoja, joilla jokaisella olisi mahdollisuus kouluttautua tai lähteä Erasmus-kautta solmimaan kontakteja ulkomaille. Kielitaidon puute tai uskallus lähteä voivat olla esteitä samalla tavalla sekä nuorilla opiskelijoilla kuin työntekijöilläkin. Olisi hyvä luoda käytänteitä, joiden avulla lähteminen olisi helpompaa. Tutkimuksessa eräs opettaja ehdottikin, että voitaisiin lähteä yhdessä siten, että kokenut Erasmus-kautta ollut lähtisi yhdessä ensikertalaisen kanssa. Tällöin käytännön asioiden hoitaminen tai kielitaidon puute eivät olisi esteitä lähtemiseen. Se voisi antaa ensimmäistä kertaa Erasmus-kautta mukana olevalle rohkaisevia kokemuksia ja innostaa jatkossakin hakeutumaan Erasmus-kautta ulkomaille.

6.3 Jatkotutkimuksen aiheita ja kehittämisehdotuksia

Tutkimuksessa nousi esille ajatuksia työnantajan roolista Erasmus- hankkeeseen liittyen. Usein koettiin, että työnantajat eivät tiedottaneet tästä mahdollisuudesta työpaikoilla kovinkaan systemaattisesti. Tämä voisi olla asia, jota työpaikoilla voitaisiin kehittää. Olisi mielenkiintoista tutkia työnantajan puolelta Erasmus-vaikuttavuudesta työpaikoilla; kuinka paljon työntekijöitä liikkuu esimerkiksi vuositasolla ja mitä hyötyä oppilaitokset saavat liikkuvuuksista. Samaan aiheeseen voitaisiin tutkia, miksi jossakin oppilaitoksessa on paljon kansainvälistä liikkuvuutta ja yhteistyökontakteja.

Erasmus- lähteminen voisi olla helpompaa, mikäli työpaikoilla olisi selkeämpi ohjeistus sitä suunnitteleville tai harkitseville. Työpaikolla se tarkoittaisi jonkinlaista yhteneväistä ja kaikkien saatavilla olevaa materiaalia. Se voisi olla esimerkiksi jonkinlainen video, jossa konkreettisesti kuvailtaisiin niitä vaiheita, joita lähteminen ja kohteessa olominen voivat tuoda eteen. Siinä voisi olla Erasmus-vaikuttavuuden kokemuksia ja ajatuksia. Yhteneväinen ohjeistus varmasti auttaisi sekä opiskelijaa että työntekijää pohtimaan omia mahdollisuuksia lähteä.

Tutkimuksessa nousi esille tuettu työssä oppiminen ulkomailla. Tämä nousi esille kokemuksesta, jossa opettaja oli ollut tällaista järjestämässä. Oppilaitoksissa on hyvin erilaisia opiskelijoita ja oppimisen tukea tarjotaan opintojen aikana monipuolisesti. Opiskelijan, jolla on opiskeluun liittyviä tuentarpeita, voi olla hyvin vaikeaa lähteä tämän muotoiseen työssäoppimiseen, mihin Erasmus-vaikuttavuuden kautta tavallisesti lähdetään. Erasmus-vaikuttavuuteen lähtevän on käytännössä hyvin itsenäisesti suoriuduttava kaikista käytännön sopimisista ja esimerkiksi matkustamisista kohteeseen. Tämä ei kuitenkaan onnistu kaikilta, koska opiskelija saattaa kokea hyvinkin paljon epävarmuutta omasta kyvystään toimia ulkomailla vieraalla kielellä. Erasmus-vaikuttavuuteen lähtevälle opiskelijalle myös ensikertainen kokemus ulkomailla olemisesta, jolloin tukea voidaan tarvita jo siinä, että uskaltautuu pois omasta lähiympäristöstään ja lähipiiristään. Suomessa opiskelijat saavat tukea työssä oppimiseen omalla äidinkiellään, joten miksei sitä voisi tarjota myös työpaikalle ulkomaille. Tämä tietenkin tarkoittaisi, että lähettävästä oppilaitoksesta ollaan valmiita liikkumaan eri kohteisiin ohjaamaan opiskelijaa paikan päälle verkossa tapahtuvan ohjaamisen lisäksi. Tätä tuettua työssä oppimista ulkomailla olisi mielenkiintoista tutkia jollakin tavalla esimerkiksi päiväkirja-tyylisesti.

Työpaikoilla olisi hyvä kehittää selkeitä toimintaperiaatteita, joilla tuetaan työntekijän oman osaamisen kehittämistä. Olisi tärkeää, että jokaiselle luotaisiin tavoitteita ohjautua jatkokouluttautumaan tai hankkimaan osaamista lyhyemmistä kursseista. Tässäkin tutkimuksessa huomattiin, että kouluttautuminen oli lisännyt omaa osaamista monin eri tavoin. Kouluttautumalla oli innostuttu omasta työstä ja koulutus oli antanut ideoita oman työn kehittämiseen.

Kansainvälistymisen aikana kulttuurien tuntemus on tärkeää ammatilliselle opettajalle; jatkuvasti omiin opetusryhmiin tulee opiskelijoita eri puolilta maailmaa. Ymmärrys eri maiden kulttuureihin tulisi olla jokaisella opettajalla tärkeässä roolissa ammatillisen kehittymisen näkökulmasta. Erasmusin myötä tähän avautuu luonteva väylä nähdä erilaiset ihmiset, oppimisympäristöt, erilaiset tavat ja tottumukset. Vuorovaikutus voi olla haastavampaa toisessa maassa, mutta se antaa myös kokemusta ja osaamista. Tämä voisi lisätä ymmärrystä ottaa vastaan opiskelijoita ja nähdä niitä haasteita, joita heillä voi tulla opiskeluissa tai elämisessä vieraan kulttuurin keskellä.

Lähteet

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro.

Alanko-Turunen, M., Pasanen, H. Heikkinen L. Heikkinen, T., Jokinen, H., Markkanen, I. & Tynjälä, P. (toim.) 2021. Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetusallalla. PS-Kustannus.

Ammattipeda. Opettajan osaamisen kehittäminen. Saatavissa: http://www10.edu.fi/ammattipeda/?sivu=opettajan_osaamisen_kehittaminen [Viitattu 23.9.2023]

Asunmaa, T. & Rähä, P. toim. Samalta viivalta 4. Valtakunnallisen kasvatusalan (VAKAVA) kirjallisen kokeen aineisto 2010.

Aunola, M. & Leskinen E-K. 2005. Työelämälähtöinen ammatillinen koulutus siltana työelämään. Julkaisussa A. Heikkinen & Sipilä (toim.) Osaamista työhön, tukea elämään. Kiipula 60 vuotta. Valkeakoski: Koski-Print Oy, 72-79.

Brown, A.D. 1997. A dynamic model of occupation identity formation. In Brown, A. (Eds.), Promotion vocational education and training European perspectives. University of Tampere, 59–67.

Eloranta, V. & Virta, A. 2002. Opettajuuden ja opettajakoulutuksen haasteet teoksessa Lehtinen, E. & Hiltunen, T. (toim.) Opettaminen ja opettajuus. Turun opettajakoulutuslaitos. Painosalama Oy, Turku.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2010). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa T. Asunmaa & P. Rähä (toim.) Samalta viivalta 4: valtakunnallisen kasvatusalan valintayhteistyöverkoston (VAKAVA) kirjallisen kokeen aineisto 2010 (s. 45–67). Jyväskylä. PS-kustannus.

Eteläpelto, A., Collin, K & Saarinen, J. (toim.) 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY. Oppimateriaalit Oy.

Field, P. & Morse, J. 1985. Hoitotyön kvalitatiivinen tutkimus. Kirjayhtymä.

Haahtela, J. 2009. Opetusministeriön puheenvuoro. Teoksessa H. Leppiaho, A. Pulkkinen, M.

Helakorpi, S., Aarnio, H. & Majuri, M. 2010. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. [Verkkajulkaisu]. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2010. [Viitattu 2023-9-27.] Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96136/Ammattipedagogiikkaa-UuteenOppimiskulttuuriin_e-kirja.pdf?sequence=1

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Honka, J., Lampinen, L. & Virtanen, I. (toim.) 2010. Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksista ja opettajien koulutustarpeista vuoteen 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 10. [Viitattu 2023-9-24.] Saatavissa: http://www.examenskommissionerna.fi/download/49159_kohti_uutta_opettajuutta_toisen_asteen_amatillisessa_koulutuksessa.pdf

Houstonen, J. 1996. Koulutusidentiteetin kulttuurisen rakentumisen ainekset: identiteettien tyypittelyt ja elämäkerralliset teemat. Teoksessa A. Antikainen & H. Huotelin (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria. Aikuiskasvatuksen 37.vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 199–216.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Avoimet oppimateriaalit. Saatavissa: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/opinnaytetyo/tag/eettiset-periaatteet/>

Euroopan unioni. 2020. Euroopan nuorisoportaalit. [Viitattu 25.9.2023] Saatavissa: <https://youth.europa.eu/go-abroad/studying/key-steps-study-abroad-erasmus-fi>

Hyvärinen, R. Kangas, M. & Krokfors, L. 2016. Primary school crossing boundaries: A study on extended learning environments in two Finnish village school contexts. Teoksessa O. Erstad, K. Kumppalainen, Å. Mäkitalo, K. Schroder, P. Pruulmann-Vegerfeldt & T. Jóhannsdóttir (toim.) Learning across context in the Knowledge society. SENSE Publishers book series, 139-152.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kangas, M., Kopisto, K. & Krokfors, L. teoksessa Cantell, H. & Kallioniemi, A. (toim). Kansankynttilä keinulaudalla. Miten tulevaisuudessa opitaan ja opetetaan? 2016. PS- kustannus.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOYpro Oy.

Keurulainen, H. 2006. Opettajan osaaminen opettajankoulutuksen suunnittelun lähtökohtana. Julkaisussa: Nummenmaa, A-R. & Välijärvi, J.(toim.). Opettajan työ ja oppiminen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 221–232.

Klaavuniemi, L. 2014. Kansainvälinen Korkeakouluopettajuus. Case: Erasmus opettajavaihto. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma.

Knight, J. 2004. Internationalization Remodeled: Definition, Approached, and Rationales. Journal of Studies in International Education, Vol. 8 No. 1. [Viitattu 2023-9-26.] Saatavissa: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1028315303260832>

Koivula, M., Wärnå-Furu, C., Saaranen, T., Ruotsalainen, H. & Salminen, L. (toim.) 2016. Terveystieteiden alan opettajan käsikirja. Tietosanoma.

Koski-Heikkinen, A. 2014. Ammatillisen opettajan identiteetti ja auktoriteetti. Ammatilliset opettajat ja opiskelijat ideaalia ammatillista opettajuutta etsimässä. Lapin Yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

Kuntatyönantajat. 2013. Taloudellinen tuki ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja yhteistoimintasääntelyn uudistaminen. Yleiskirje 11.9.2013. [Viitattu 7.12.2013.] <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/ajankohtaista/yleiskirjeet/2013/Sivut/11-13-ammattillinen-osaaminen.aspx>.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 11(1), 3–11

Lahtinen, M. & Lankinen, T. 2015. Koulutuksen lainsäädäntö käytännössä. Tietosanoma Oy: Tampere.

Lepänjuuri, A. & Nurminen, R. 2015. Opettajuus liikkeessä – opettajan työelämän muutoksen tunnustajana ja tulkkina. Elinikäisen osaamisen verkkolehti. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 2023-9-20.] Saatavissa: <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2015/05/12/opettajuus-liikkeessa-opettaja-tyoelaman-muutoksen-tunnistajana-ja-tulkkina/>

Luukkainen, O. 2004. Opettajuus – Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Tampere: Tampere University press.

Luukkainen, O. 2005. Opettajan matkakirja tulevaan. Jyväskylä: PS-kustannus.

Luukkanen O & Valli, R. 2005. Kaksitoista teesiä opettajalle. 1.p., Jyväskylä. PS- Kustannus.

Niemi, L-M. 2015. Monialaisuus koko koulun toiminnassa. Teoksessa H. Cantell (toim.) Näin rakennat monialaisia oppimiskokemuksia. Jyväskylä: PS-kustannus, 109–122.

Nyyssölä, K. 2022. Koulutus tulevaisuudessa. Näkökulmia koulunkäyntiin, kehittämiseen ja osaamiseen. OPH. Raportit ja selvitykset 2022:1.

Ollikainen, A. & Honkanen, P. 1996. Kosmopoliittinen kilpakenttä. Näkökulmia korkeakoulujen kansainvälistymiseen. Turku. Painosalama Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Ammatillisen koulutuksen reformisanastoa. Saatavissa:

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2023. Kansainvälisiä mahdollisuuksia ohjaajille. Saatavissa: <https://okm.fi/documents/1410845/4586835/Reformisanasto/422f64af-4838-48c7-bff1-65baf0b48b48>

Opetushallitus. 2023. Kansainvälistymisen mahdollisuuksia ohjaajille. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/ohjelmat/kansainvalistymisen-mahdollisuuksia-ohjaajille>

Opetushallitus. 2023. Kehittäminen ja kansainvälisyys. Erasmus + ohjelma. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/kehittaminen-ja-kansainvalisyys/erasmus-ohjelma-2021-2027>

Opetushallitus. Työelämässä oppiminen. [Viitattu 25.9.2023] Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>.

Paaso, A. 2012. Osaava ammatillinen opettaja. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. 3/2012. Aluevaikuttavuus ja ennakointi, 47–48.

Patrikainen, R. 2009a. Ammatillisen kehittymisen haasteet. Teoksessa Blomberg, S., Komulainen, K. Lange, K-P., Lapinoja, R., Patrikainen, U., Rohiola, S. Sahi, T & Turunen, T. (toim.) Opettajuuteen ohjaaminen. Helsinki: Hakapaino, 45–48.

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki. Saatavissa: <https://www.ellibrary.com/reader/9789523456167> Luettu 11.7.2020.

Pääskylä, K. Salonen & S. Virtanen (toim.) Kansainvälisyys osana ammattikorkeakoulujen arkea. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 13–14.

Rouhelo, A. ja Tarpp, H. (toim.) 2013. Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa. Futurex –Future Experts –hanke. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean julkaisu B:1. [Viitattu 2023-9-25] Saatavissa: http://pksennakointi.fi/wp-content/uploads/gravity_forms/2-0625d4b9f593e469bc21be7e4fdbf39d/2013/09/tulevaisuuden-asiantuntijuutta-rakentamassa.pdf

Ruohotie, P. 2006 teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. 2006. Kansanvalistusseura. Dark Oy. Vantaa.

Räty, O. 1987. Työ ja koulutus. Juva: WSOY.

Rönholm, R. 1999. Identiteetin lähteillä. Kulttuurijuuret minuuden ja opiskelun osana. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C. Osa 152.

Susimetsä, M. (toim.). Ammatillisen peruskoulutuksen kansainvälistymisen nykytila johtamisen näkökulmasta. [Verkkajulkaisu]. HAMKin e-julkaisu 6/2008. [Viitattu 2023-9-20.] Saatavissa: <http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/93899/AmmatillisenPeruskoulutuksenKansainvalistymisenNykytilaJ.pdf?sequence=1>

Susimetsä, M. & Fagerlund, A. 2008. Kansainvälisyys ammatillisen koulutuksen järjestäjien strategisissa asiakirjoissa. Julkaisussa: MAHLAMÄKI-KULTANEN, Seija ja

Sydänmaalakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen – näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum. Terveysalan opettajan käsikirja. Tietosanoma. AS Pakett, Tallinna.

Tirri, K. 2002. Opetustyön etiikka. Teoksessa P. Sallila & Malinen, A. (toim.) Opettajuus muutoksessa - Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Vantaa: Dark Oy, 203-214.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Vakimo, S. (2010) Periaatteista eettiseen toimijuuteen: tutkimusetiikka kulttuurintutkimuksessa. Teoksessa Jyrki Pöysä & Helmi Järviluoma & Sinikka Vakimo (toim.) Vaeltavat metodit. Joensuu: Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura, 89–113.

Villegas-Reimers, E. 2003. Teacher professional development: an international review of the literature. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 2023-9-19.] Saatavissa: <http://unesdoc.unesco.org/imagess/0013/001330/133010e.pdf>

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei,

Olen tekemässä Jyväskylän ammattikorkeakoulussa Ylemmän ammattikorkeakouluun kuuluvien opintoihin liittyvää opinnäytetyötä. Opinnäytetyön aihe on Erasmus opettajan näkökulmasta. Taivoitteenani on tutkia opettajien kokemuksia Erasmuksesta ja Erasmuksesta saatujen kokemusten sekä osaamisten hyödyntäminen. Haastattelut teen joko kasvotusten tai toteutan Teamsin kautta.

Nämä haastattelut ajoittuvat syyskuun loppuun/ lokakuulle. Sovin aikataulut vielä erikseen sinun kanssasi. Käsitellen haastattelut luottamuksellisesti ja säilytän tietosuojan opinnäytetyöhön kuuluvien eettisten ohjeiden perusteella. Kaikki haastattelumateriaalit hävitetään oppilaitoksessa olevan silppurin avulla siinä vaiheessa, kun niitä ei enää tarvita tässä tutkimuksessa.

Kiitos, kun osallistut haastatteluun. Osallistuminen on vapaaehtoista.

Liite 2. Haastattelukysymykset

Alkutiedot ja kokemuksen kartoitus

1. Kuinka usein olet käynyt Erasmus-vaihdossa?
2. Mistä sait tietoa Erasmuksesta?
3. Haluaisitko mennä uudelleen samaan paikkaan?

Hyödyt Erasmuksesta:

4. Millä tavalla hyödyit ammatillisesti vaihdossa käymisestä?
5. Mitä uutta opit/ missä kehityit Erasmuksen kautta?
6. Miten Erasmus-vaihto vaikutti työsi sisältöön ja kehittymismahdollisuuksiisi?

Erasmus kokemuksena/ kokemuksen jakaminen

7. Minkälaisia haasteita vaihtoon lähteminen asettaa? (töiden suunnittelu, paineet?)
8. Miten selviät vaihdosta tulleista haasteista?
9. Kuinka sujuvaksi / työläiksi arvioit vaihtomatiasi käytännön järjestelyt ja aikataulutukset?
10. Miten olet jakanut vaihtokokemuksiasi?
11. Miten hyödylliseksi koet vaihdon olleen omalle oppilaitoksellesi?
12. Millä tavalla kehittäisit Erasmus-vaihtotoimintaa?
13. Tuleeko mieleen vielä joku asia, jonka haluaisit tässä nostaa?