



Tampereen ammattikorkeakoulu

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Rakennusaineita etsimässä ammatilliseen kasvuun

Kertomus aikuiskoulutuksessa toimivien sosiaali-
ja terveysalan opettajien ammatillisesta kasvusta

Taija Wirtavuori
2008

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU, AMMATILLINEN
OPETTAJAKORKEAKOULU: Rakennusaineita etsimässä ammatilliseen kasvuun.
Kertomus aikuiskoulutuksessa toimivien sosiaali- ja terveysalan opettajien ammatillisesta kasvusta
Tampereen ammattikorkeakoulu
38 s + 3 liites.
Tammikuu 2008
Asiasanat: opettajuus, ammattitaito, ammatillinen kasvu, tiimityöskentely, kollegiaalisuus, yhteistyö

TIIVISTELMÄ

Tämä kehittämishankkeen raportti kertoo aikuiskoulutuksessa toimivien sosiaali- ja terveysalan opettajien ammattitaidosta, ammatillisesta kasvusta ja tiimityöskentelyn merkityksestä näihin asioihin. Raportissa pohditaan yhteiskunnallisia haasteita tämän päivän opettajuuteen ja siinä kehittymiseen. Mukana on myös paikallinen ja henkilökohtainen näkökulma aiheeseen. Hankkeessa selvitetään Pirkanmaan koulutus konserni – kuntayhtymän Pirkanmaan aikuisopiston Pyynikintien toimipisteen vastuualue 1:n opettajien kokemaa jo tapahtunutta ammatillista kasvua ja tämän päivän haasteita ammatilliselle kasvulle organisaatiomuutoksen kokeneessa työyhteisössä. Hankkeessa hain itselleni uusia näkökulmia kasvatustieteen opetuksen sisältöihin sekä aineksia omaan ammatilliseen kasvuuni.

Aiheeseen pureuduttiin ensin kirjallisuuden avulla. Näin määriteltiin keskeiset käsitteet ja luotiin hankkeeseen teorettinen viitekehys. Kirjallisuuden kautta selkiintyi myös hankkeen empiirisen osuuden toteuttaminen. Tutkittaville sosiaali- ja terveysalan opettajille suoritettiin haastattelututkimus, johon vastaaminen tapahtui tiimeittäin. Näin saatiin esille opettajien omia ajatuksia ja kokemuksia ammatillisesta kasvusta.

Teorettisesta tarkastelusta selvisi, että tämän päivän opettajuus vaatii laaja-alaista ammattitaitoa. Opettajan rooli ja työtehtävät ovat moninaisia. Keinoina pysyä mukana tässä kehittyvässä ja muuttuvassa yhteiskunnassa sekä koulutusmaailmassa on laajan ammattitaidon lisäksi tiimiorganisaatiossa toimiminen ja yhteisöllisyys.

Empiirisessä osuudessa saatiin selville, että tutkittavien opettajien ammatillista kasvua on tapahtunut eniten pedagogisella osaamisalueella kasvatuksellisissa taidoissa. Eniten ammatillista kasvua kaivattiin vielä substanssi osaamisen alueella ammatillisessa tietotaidossa ja organisaatio osaamisalueella tiimityö- ja verkosto-osaamisessa. Vastaajat kertoivat tiimityön olevat merkittävä tekijä heidän ammatilliseen kasvuun. Empiirisessä osuudessa saadut tulokset tukivat ja syvensivät teorettisen osuuden anteja. Hankkeessa saavutettiin sille asetetut tavoitteet ja oma mielenkiintoni aiheeseen lisääntyi.

Sisällysluettelo

| | |
|---|----|
| 1 LÄHTÖKOHDAT OPETTAJAN AMMATILLISEN KASVUN TARKASTELULLE..... | 4 |
| 1.1 Hankkeen tavoitteet ja prosessin eteneminen | 4 |
| 1.2 Yhteiskunnalliset kysymykset | 6 |
| 1.3 Paikalliset ja henkilökohtaiset kysymykset | 7 |
| 1.4 Vastauksien hakeminen | 8 |
| 2 KESKEISET KÄSITTEET | 10 |
| 2.1 Opettajuus..... | 10 |
| 2.2 Sosiaali- ja terveysala | 11 |
| 2.3 Ammattitaito..... | 13 |
| 2.4 Ammatillinen kasvu..... | 18 |
| 2.5 Tiimityöskentely..... | 19 |
| 3 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN | 22 |
| 4 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET | 25 |
| 5 YHTEENVETO TULOKSISTA..... | 34 |
| 6 POHDINTA..... | 36 |
| LÄHTEET | 39 |
| Liitteet | |
| LIITE 1: Kyselylomake..... | 40 |
| LIITE 2: Ohjeistus tiimeille kyselylomakkeen täyttöä varten..... | 42 |

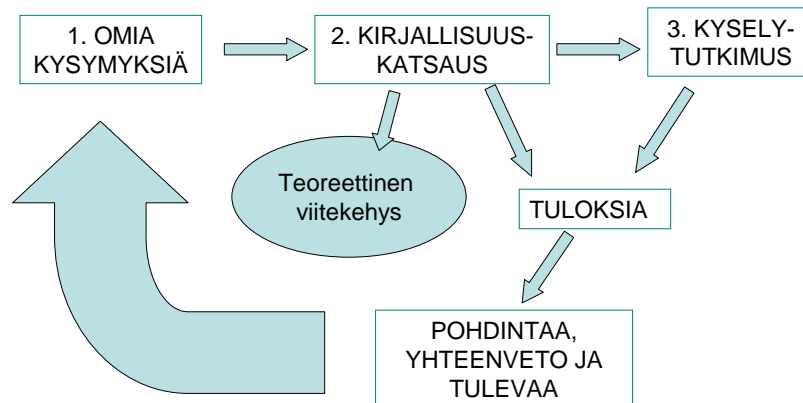
1 LÄHTÖKOHDAT OPETTAJAN AMMATILLISEN KASVUN TARKASTELULLE

1.1 Hankkeen tavoitteet ja prosessin eteneminen

Tämän opettajankoulutuksen kehittämishankkeen tavoitteena oli perehtyä opettajan ammattitaitoon ja ammatilliseen kasvuun. Hankkeen tarkoituksena oli saada vastauksia aihetta minua kiinnostaviin niin yhteiskunnallisella kuin henkilökohtaisellakin tasolla oleviin kysymyksiin. Tavoitteena oli lisätä ja syventää tietoa siitä, mitä on ammatillisen opettajan ammattitaito ja opettajan ammatillinen kasvu.

Toinen asia, johon tässä hankkeessa pureuduttiin, oli tiimityöskentely koulutusorganisaatiossa. Tätä tarkasteltiin kuitenkin ensimmäisen aiheen näkökulmasta eli tiimitoiminnan vaikutuksesta opettajien ammatilliseen kasvuun. Näitä hankkeessa tavoiteltavia asioita tarkasteltiin kirjallisuuden avulla ja opettajia haastatteleamalla. Näin saatiin sekä yhteiskunnallinen että opettajan oma näkökulma esille. Tarkemmin hankkeen tavoitteista ja tarkoituksesta kerrotaan seuraavissa kappaleissa.

Hanke eteni tietyn suunnitelman mukaisesti. Prosessi on kuvattuna seuraavassa kuviossa (kuvio 1.)



Kuvio 1. Kehittämishankkeeni prosessikuvaus

Prosessi lähti liikkeelle omista kysymyksistäni, joihin halusin löytää vastauksen. Nämä kysymykset olivat syntyneet opettajan työtä tehdessäni ja opettajan pedagogisia opintoja suorittaessani. Kysymyksiini lähdin etsimään vastauksia kirjallisuudesta. Tätä kautta sainkin vastauksia jo joihinkin kysymyksiini, ja sain näin luotua hankkeen teoreettisen viitekehksen. Tämä tapahtui keskeisiä käsitteitä määrittellessäni. Kirjallisuuskatsauksesta sain myös aineksia empiirisen osuuden eli haastattelututkimuksen suorittamiseen. Näkökulmani tarkentui ja kyselylomakkeen kysymykset selkenivät.

Kyselytutkimuksen suorittamisesta sain loppuihin kysymyksiini vastauksia. Tuloksista tein pohdintoja ja yhteenvedon. Sain näin myös ajatuksia tulevaisuuteen. Pohdinnoista oli helppo vetää viiva takaisin lähtötilanteeseen. Eli kysymyksiini olin saanut vastauksia. Paluuviivan voi todeta olevan lähtöviivaa paksumpi, koska hankkeen lopussa olin itse ammatillisesti kasvaneempi. Viivan paluuta kuvastaa myös se, että tulokset ja pohdinnat saivat aikaan myös uusia kysymyksiä, joihin voisi lähteä etsimään vastauksia. Mutta nyt palataan lähtötilanteeseen ja kysymyksiini, joihin lähdin etsimään vastauksia.

1.2 Yhteiskunnalliset kysymykset

Opettajan ammattitaito ja ammatillinen kasvu kiinnostivat minua niiden ajankohtaisuuden vuoksi. Koska opettajuus on aina sidottu aikaan, yhteiskuntaan ja kulttuuriin, opettajuutta ei voi tarkastella ympäröivästä maailmasta irrallaan: yhteiskunnan muuttuessa myös opettajuus muuttuu. Tällä hetkellä yhteiskunta ja sen mukana työelämä muuttuu nopeassa tahdissa ja tämä tekee omat vaatimuksensa myös opettajille ja heidän ammattitaidolleen. Millä keinoilla opettaja pysyy muutoksessa mukana?

Työelämän nopeassa muutoksessa on syntynyt tarve moniosaamiseen ja uudelleen kouluttautumiseen. Myös koulutuksessa on otettava huomioon alan vaihtajat ja uudelleen kouluttautujat sekä erilaiset kuntoutujat. Tämä haaste on keskeistä erityisesti aikuiskoulutuksessa. Tällöin on tunnistettava ja tunnustettava kunkin oppijan aiempi osaaminen ja työelämäkokemus. Näin koulutuksen on vastattava muuttuneeseen tilanteeseen ja huomioitava kunkin aiemmat taidot tekemällä henkilökohtaisia opetus- ja oppimis- sekä henkilökohtaistamissuunnitelmia. Millaista ammattitaitoa tämä vaatii opettajalta?

Lisäksi opettajan rooli laaja-alaisena ohjaajana ja kasvattajana on lisääntynyt. Opettajuus ei ole vain tiedon syöttämistä ja oppijasta ulkopuolisena olemista, vaan opettajan vastuulla on enenemässä määrin koko oppijan persoonan ja elämäntilanteen kohtaaminen ja ohjaaminen. Opettajan työhön on tullut myös muita uusia opetustyön ulkopuolisia ulottuvuuksia. Harri Kukkonen kirjoittaakin tuoreessa väitöskirjassaan, että opettaja voi nykyään joutua olemaan myyntimies, konsultti, yrittäjä, ohjaaja, sosiaalityöntekijä, perheterapeutti jne. (Kukkonen 2007, 69). Itse voisin laajentaa listaa vielä seuraavilla ammattinimikkeillä: sihteeri, taloussuunnittelija, atk-asiantuntija, kartanlukija, autokuski, tulkki, ammatinvalintapsykologi, graafikko jne.

Seppo Helakorven (2001) mukaan tällä hetkellä työelämässä korostuvat laaja-alaiset ammattitaidon ominaisuudet. Näitä ovat kokonaisuuksien hahmottaminen, muutoksen ja erilaisuuden sietokyky, analyttinen ja looginen päättelykyky, yhteistyö- ja verkostotaidot, käytännön ongelmanratkaisukyky, graafisesti kuvattujen tietojen ja järjestelmien lukutaito, tutkiva, kokeileva ja kehittävä työote sekä globaali, ekologinen ja

eettinen ajattelu (Helakorpi 2001, 67). Tuleeko opettajalla olla näin laajan ammattitaitopohja?

On myös mielenkiintoista pohtia, miten paljon itse opetuksen ja oppijoiden ulkopuoliset asiat luovat paineita opettajan ammatilliseen kasvuun. Esimerkiksi miten paljon organisaatiomuutokset vaikuttavat opettajiin ja luovat uusia haasteita heidän mattitaitoonsa. Nämä ovat asioita, joihin opettajat itse eivät voi vaikuttaa. Heidän on vain vastattava eteen tulleisiin haasteisiin. Usein näihin muutosten tuomiin uusiin työhaasteisiin ei saada mitään koulutusta, vaan ne opitaan aiempaan ammattitaito-osaamiseen ja kokemukseen pohjautuen.

1.3 Paikalliset ja henkilökohtaiset kysymykset

Tässä kehittämishankkeessa keskityin sosiaali- ja terveysalalla aikuiskoulutuksessa toimiviin opettajiin ja heidän ammattitaitoonsa sekä siinä tapahtuviin muutoksiin ja muutosvaatimuksiin. Tavoitteena oli selvittää, millaista ammatillista kasvua opettajissa oli tapahtunut heidän itsensä kokemana ja kertomana. Lisäksi selvitin, mitä haasteita ja muutosvaatimuksia opettaja itse koki olevan hänen ammattitaidolleen ja ammatilliselle kasvulleen tällä hetkellä. Kysyin myös miten opettaja itse huomaa oman ammatillisen kasvunsa. Tavoitteenani oli tuoda näin näkyväksi opettajan omaa näkökulmaa hänen työstään ja ammattitaidostaan sekä siihen kohdistuvista muutostarpeista. Tutkimuskohteenani oli oman työyhteisöni eli Pirkanmaan koulutus konserni – kuntayhtymä Pirkanmaan aikuisopiston Pyynikintien toimipisteen vastuualue 1.

Aihe oli ajankohtainen niin itselleni kuin työyhteisölleni. Olen opettajuudessa ammatillisen kasvun alussa ja aihe kiinnosti itseäni näin henkilökohtaisista syistä. Halusin löytää keinoja ammattitaitoni kartuttamiseen, syventämiseen ja näin ammatillisen kasvuni kehittämiseen. Lisäksi toivoin saavani rakennusaineita kohdata tulevat mahdolliset haasteet. Kiinnostavaa oli myös saada selville, millaisessa ammattitaitoisessa työyhteisössä itse työskentelen, mitkä ovat Pirkanmaan aikuisopiston työyhteisön vahvuudet ja mitä aluetta tulisi vielä kehittää.

Toinen aiheen ajankohtaiseksi tekevä asia oli se, että Pirkanmaan aikuisopisto on liittynyt vuoden 2007 alusta laajaan maakunnalliseen koulutus konserniin. Näin koko työyhteisöön ja sen toimintaan oli vaikuttanut suuri organisaatiomuutos. Oli mielenkiintoista selvittää tämän muutoksen mahdolliset tuomat uudet haasteet opettajuudelle ja ammattitaidolle.

Lisäksi uudessa konsernissa jokaiseen toimipisteeseen oli työskentelytavaksi otettu tiimityöskentely. Koska Pyyrikintien toimipisteessä tiimit olivat toimineet jo vuosia, oli tässä vaiheessa hyvä tuoda esille tiimitoiminnan yksi osatekijä; sen vaikutus tiimin jäsenten ammattitaitoon ja ammatilliseen kasvuun. Olin päässyt osaksi opettajatiimiä puoli vuotta sitten ja koin sen merkittäväksi tekijäksi oman ammattitaitoni kehittämässä ja tietotaidon syventämisessä. Oliko tämä tuntemus vain minun vai onko tiimin merkitys ammattitaidon lisäämiseen ja näin ammatilliseen kasvuun muidenkin opettajien mielestä vaikuttava?

Aihe oli minulle läheinen myös siksi, että kasvatustieteen opettajana opetan itse kyseistä aihetta lähihoitajaopiskelijoille heidän opintojensa alkuvaiheessa. Tarkoituksena oli näin saada myös uutta näkökulmaa ja tietoa opetettavaan aiheeseen itselleni, työ- ja opiskelija -kollegoilleni sekä muille aiheesta kiinnostuneille.

1.4 Vastauksien hakeminen

Tässä raportissa pohjana oli konstruktivistinen oppimiskäsitys, jonka mukaan omaa ammattitaitoa rakennetaan aiemmat kokemukset, koulutukset, ympäröivä yhteiskunta ja työyhteisö huomioiden. Tällöin ihminen nähdään informaation valikoijana, käsitteelijänä ja tulkitsijana. Hän pyrkii ymmärtämään uutta tietoa jo olemassa olevan tietonsa pohjalta. Tämä näkökulma on relevantein muuttuvassa maailmassa ja yhteiskunnassa sekä näin myös muuttuvan koulutus kentän tarkastelussa. (Ojanen 2001, 38–39.) Konstruktivismi korostaa yhteistoiminnallisuutta ja sosiaalista vuorovaikutusta opetuksessa ja oppimisessa. Näin oletetaan, että opettaja osallistuu uusien oppimisympäristöjen rakentamiseen, opetussuunnitelmatyön jatkuvaan kehittämiseen jne. (Mäntylä 2002, 26.)

Aiheeni oli laaja ja varsin mielenkiintoinen, mutta tässä yhteydessä siihen pureuduttiin tapaustutkimuksen tyyliin kapeahkosti usean resurssin määrittelemänä. Kirjallisuutta aiheesta löytyi paljon. Tosin se tarkasteli opettajuutta ja opettajien ammattitaitoa lähinnä yhteiskunnallisten vaatimusten kautta. Opettajan oma näkökulma, hänen omat kokemukset ammattitaidostaan ja ammatillisesta kasvustaan, oli selvästi niukempi.

Pyrin rajamaan lähteiden käytön vuoden 2000 jälkeen ilmestyneisiin ja aiheeseen keskeisesti liittyvään kirjallisuuteen. Aiheesta on tehty myös tutkimuksia, kuten esimerkiksi Arja Laakkosen vuonna 2004 ilmestynyt väitöskirja ”Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa”. (Laakkonen 2004.)

Keskeistä aiheen pohdinnassa ja sen ytimen ymmärtämisessä oli määrittellä kirjallisuuden avulla teemaan liittyviä käsitteitä. Itse koin tarpeelliseksi tarkastella käsitteitä opettajuus, ammattitaito, ammatillinen kasvu ja tiimityöskentely. Näiden käsitteiden määrittelyn kautta tarkentui oma näkökulmani tutkimukseni empiiriseen osuuteen ja sain vastauksia joihinkin kysymyksiini.

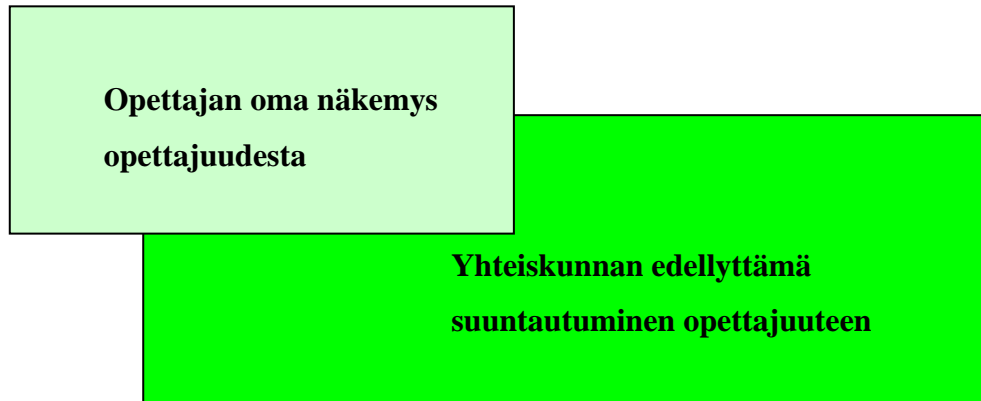
2 KESKEISET KÄSITTEET

2.1 Opettajuus

Koska opettajuus ja siihen liittyvät ammattitaitokijät olivat hankkeeni tarkastelun kohteena, oli opettajuuden määrittelemine heti alussa tärkeää. Opettajuus käsitteenä on suomalainen ilmiö. Sille ei löydy vastinetta kansainvälisessä termistössä. Kyseessä on sosiaalisesti määrittynyt oleminen, toimimisen ja ajattelun tapa, joka määrittyy itsestään selvänä käytänteenä, vrt. johtajuus, pappeus tai yrittäjäyys. Voidaankin sanoa, että opettajuus on opettajan työn ilmentymä. Yleinen kuva opettajuudesta muodostuu kuitenkin usein henkilökohtaisten koulukokemusta kautta. (Luukkainen 2005, 20; Vertanen 2002, 95.)

Opettajuutta tarkastellessa kohteena on usein yksilö ja hänen persoonansa. Tämä on kuitenkin vain yksi osa opettajuutta, koska opettajuuteen kuuluvat aina myös ne, joiden kanssa toimitaan eli työyhteisö ja yhteiskunta. Opettajuus rakentuu vuorovaikutuksessa ympäristön ammatillisuuden ja oman elämän kanssa. (Vertanen 2002, 95–96.)

Luukkainenkin (2005) tuo esille yhteiskunnan merkityksen opettajuutta määritellesään. Hänen mukaansa opettajuus koostuu kahdesta ulottuvuudesta. Toinen muodostuu yhteiskunnan edellyttämästä suuntautumisesta opettajan tehtävään ja toinen opettajan itsensä suuntautumisesta tehtävään (kuvio 2). Tässä erotellaan siis yhteiskunnallinen ja yksilöllinen näkemys opettajuudesta. Itse keskityin tässä työni empiirisessä osuudessa opettajan omaan näkemykseen opettajuudestaan. Tällöin tarkastellaan opettajuutta laajemmin, ei vain käytännön opetustyön näkökulmasta, vaan mukaan otetaan myös mm. opettajan suunnittelu-, organisointi-, hallinnollinen, taloudellinen ja yhteisöllinen työ eri tahojen kanssa. (Luukkainen 2005, 18–19.) Muistettavaa on kuitenkin se, että opettajan oma näkemys opettajuudesta tapahtuu kuitenkin tiettyssä kulttuurisessa yhteiskunnassa ja ympäristössä, joten sekin puoli tulee väistämättä ainakin taustavaikuttajana mukaan tarkasteluun.



Kuvio 2. Opettajuuden kaksi ulottuvuutta (Luukkainen 2005, 19)

Tämän hetken opettajuuden haasteita ovat tulevaisuuden kehityksen ja tarpeiden ennakointi, kasvatuksen ja opetuksen suhde sekä tähän liittyvä muutos ja eettinen kasvatust. Lisäksi haasteellista on hyödyntää painopisteen siirtyminen opettajan itsenäistä työskentelystä kollegiaaliseen työskentelyyn. Tarvitaan siis pedagogisessa ajattelussaan laaja-alaisia, tulevaisuuteen suuntautuneita ja globaaliseen ajatteluun kykeneviä moniosaavia opettajia. Tämä edellyttää opettajalta joustavuutta, luovuutta, suunnittelutaitoa ja yhteistyökykyä. (Mäntylä 2002, 26; Vertanen 2002, 97–100.)

Pasi Savonmäki (2007) tarkastelee opettajuuden kollegiaalisuutta ja yhteisöllisyyttä tuoreessa väitöskirjassaan. Hänen mukaansa kollegiaalinen yhteistyö on keskeinen tekijä nykypäivän koulutuskulttuurin kehittämistyössä. Yhteistyössä on kyse aina henkilöiden välisestä kommunikaatiosta. Koulutus kontekstissa opettajien on tärkeää neuvotella työnjaosta ja vastuusta, jotta saadaan aikaan yhteisvastuullista opiskelijoiden ohjaamista opinnoissaan. Opettajien välinen yhteistyö ei ole vain yhteisopettamista, vaan myös muuta yhteistä tietoista ja tavoitteellista toimintaa. Tällöin ollaan tai tullaan toisten työstä tietoisiksi. (Savonmäki 2007, 17, 30–31.)

2.2 Sosiaali- ja terveysala

Tutkimusjoukkoni muodostui sosiaali- ja terveysalalla aikuiskoulutuksessa toimivista opettajista. Koska sosiaali- ja terveysala eroaa muista ammatillisen koulutuksen alois-

ta, sen parissa toimivat opettajatkin ovat erilaisen haasteen edessä. Erityiseksi sosiaali- ja terveysalan tekee se, että työväliseen ja kohteena on ihminen ja hänen kohtaamisensa. Opettajuus tällä alalla on koko opiskelijan persoonan kehittämistä, asenteisiin ja arvoihin vaikuttamista sekä tietoisuuden herättämistä. Keskeisiä opetettavia aiheita ovat mm. ammatillinen vuorovaikutus, ammattietiikka ja asiakkaan kohtaaminen.

Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden tehtävänä on auttaa asiakasta löytämään omat, yhteisönsä ja yhteiskuntansa voimavarat sekä käyttämään näitä voimavaroja terveytensä ja hyvinvointinsa kannalta mielekkäästi elämänsä eri vaiheissa. Keskeistä on yhteistyö eri tahojen välillä, jotta saumaton asiakkaan auttaminen ja ohjaaminen toteutuu. Alan keskeinen periaate onkin asiakaslähtöisyys. Sosiaali- ja terveysalan työssä vaaditaan laajaa, monipuolista tietoperustaa ja hyvää käytännön osaamista. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2004, 12–13.)

Maassamme sosiaali- ja terveysalan kehittämistä ylläpitää sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, STAKES. Ala on nopeasti muuttuvaa, joka tuo haasteellisuutta lisää. Niinpä sosiaali- ja terveysalalla työskentelevä, niin kentällä toimiva alan ammattilainen kuin alaa opettava opettajakin, tarvitsee tutkivaa, haasteita pelkäämätöntä työotetta. Keskeistä työn tekemisessä on yhteistoiminta vertaisryhmien, ohjaajien ja moniammatillisen tiimin kanssa. Näin yhteistyötaitojen merkitys korostuu. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2004, 16.)

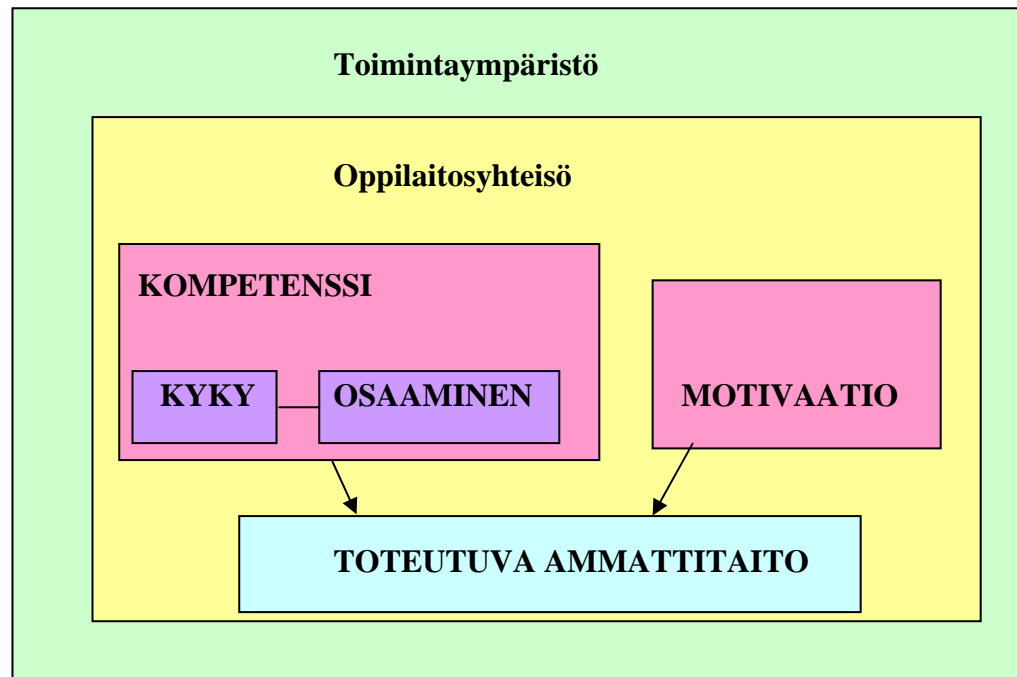
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto on lähihoitaja (120 ov). Lisäksi alalla on useita ammattitutkintoja, kuten perhepäivähoitajan ammattitutkinto, koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan ammattitutkinto, päihdetyön ammattitutkinto ja koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto. Erikoisammattitutkintoja alalla ovat mm. vanhustyön erikoisammattitutkinto, koulunkäyntiavustajan erikoisammattitutkinto ja psykiatrisen hoidon erikoisammattitutkinto. Näitä kaikkia koulutuksia järjestetään Pirkanmaan aikuisopistossa.

2.3 Ammattitaito

Luukkaisen (2000) mukaan ammattitaitoa kuvaavat käsitteet ovat kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito. Kvalifikaatio on työelämän tuottamat osaamisvaatimukset. Kyseessä on se tunnustettu osaaminen, jolla työntekijä vastaa työn tai työnantajan haasteisiin. Opettajan kvalifikaatiovaatimukset tulevat arkityöstä ja ilmenevät osaamista määrittelevinä asioina, jotka on kirjattu opettajankoulutuksen opetussuunnitelmiin, opettajakelpoisuuksia koskevaan asetukseen, viranhakuilmoituksiin jne. Nämä ovat siis tarkoin kirjallisesti määritellyt ammattitaitovaatimukset, jotka saavutetaan esim. suorittamalla tarvittava tutkinto. Näin ammattitaito on kvalifioitu eli tunnustettu. (Luukkainen 2005, 42–43.)

Kompetenssi liittyy ammattitaitoon työntekijän näkökulmasta. Kompetenssi on se ammatillinen osaaminen, jolla vastataan työn asettamiin kvalifikaatiovaatimuksiin. Näin työntekijä vastaa kompetenssilla yhteiskunnan ja työn kvalifikaatiovaatimuksiin. Tällöin kyseessä on opettajan todellinen ammattitaito ja pätevyys. Työntekijällä on näin valmiuksia suoriutua tietyistä tehtävistä. Tämä ilmenee käytännön toiminnassa. Kompetenssiin sisältyy sekä taitoja että arvoja. Vaikka kompetenssi muodostuu eri ihmisillä eri reittejä, työkokemus on merkittävä tekijä sen kehityksessä. (Luukkainen 2005, 43, 50.) Tässä työssä keskityttiin kompetenssiin eli opettajan ammattitaitoon, jolla hän vastaa eri kvalifikaatioihin.

Työelämän ammatilliset muutokset vaikuttavat opettajan ammatillisiin kvalifikaatioihin. Tämä vaatii opettajien jatkuvaa ammatillista kehittymistä. Yksilö voi olla ammattitaitoinen tietyssä tilanteessa, mutta ei välttämättä esimerkiksi toisessa työyhteisössä. ”Kun henkilön kyky, osaaminen ja motivaatio toteutuvat laadukkaana toimintana tietyssä ympäristössä, puhutaan toteutuvasta ammattitaidosta.” Huomioitavaa on, että työntekijän ja työnantajan näkemykset saattavat olla erilaiset. Toteutuvaa ammattitaitoa Luukkainen kuvaa seuraavasti:



Kuvio 3. Opettajan toteutuva ammattitaito (Luukkainen 2004, 78 ja 2005, 49)

Toteutunut ammattitaito muodostuu pätevyiden ja motivaation yhteisenä tuloksena. Näiden tekijöiden keskinäinen suhde voi vaihdella henkilöiden, toimintaympäristöjen, opiskelijaryhmien ja ennen kaikkea erilaisten oppilaitosyhteisöjen tapauksissa myös saman henkilön kohdalla. Opettajien ammattitaito voi näin tietyssä opettajayhteisössä olla jopa kadoksissa tai päinvastoin olla huipussaan. Opettajan toteutuvan ammattitaidon kannalta työyhteisön, kuten tiimin, merkitys on hyvin keskeinen. (Luukkainen 2005, 49–50.) Tiimityöskentelyyn ja tiimin merkitykseen palataan raportissa myöhemmin.

Myös Ritva Mäntylä (2002) korostaa opettajan työssä työyhteisön merkitystä. Hänen mukaansa opettajan asiantuntijuudessa on tekijöitä, jotka vaikuttavat sekä yksittäisen opettajan että koko työyhteisön toimintaan. Yhteistyötaidot liitetäänkin usein yhdeksi asiantuntijuuden ominaisuudeksi. Näin asiantuntijuus on muuttumassa systemaattiseksi, monimutkaisten toimintajärjestelmien kollektiiviseksi ominaisuudeksi. Kollegiaalisuuden Mäntylä määrittelee opettajien tavaksi työskennellä yhdessä rikastuttaakseen opettajan kehittymistä, oppiakseen toisiltaan ja jakaakseen asiantuntijuutta. (Mäntylä 2002, 26, 29.)

Kukkonenkin tuo esille opettajan ammattitaitovaatimuksissa yhteistyötaidot. Muita vaatimuksia Kukkonen mukaan opettajalla on oppilaitosympäristön ja opiskelun kehittäjä. Lisäksi opettajan on kuljettava ammattialansa kehityksen kärjessä, kyettävä käyttämään nykyaikaisen tekniikan tuottamia pedagogisia apuvälineitä sekä kyettävä niin paikalliseen, kansalliseen kuin kansainväliseenkin yhteistyöhön eri tahojen kanssa. Tulevaisuuden opettajan on oltava hyvä substanssiosaaja, pedagogi, ohjaaja, työssä tutkija, kasvattaja, oppimisympäristöjen luoja, kouluttaja, markkinoija, yhteyksien luoja, konsultti, yrittäjä ja kansainvälistynyt tietotekniikka- ja tiimiosaaja. (Kukkonen 2007, 69.)

Mistä osa-alueista sitten opettajan ammattitaito muodostuu? Mitä osa-alueita siinä on? Seppo Helakorpi on perehtynyt aiheeseen ansiokkaasti. Hän jaottelee opettajan ammattitaidon ja asiantuntijuuden neljään osa-alueeseen: substanssin osa-alue, pedagoginen osa-alue, tieteellinen osa-alue ja organisaation eli työyhteisön osa-alue (Helakorpi 2008; 2001, 76).

Substanssin osa-alue tarkoittaa opettajan oman alan ammattispesifitaitotietoa. Tästä tulee opettajalle taustasitoumus kyseisen alan tieteellisiin perusteisiin ja työelämän käytänteisiin. Opettajalla on usein taustalla ammatillinen peruskoulutus ja työelämäkokemus. Näin opettajalle muodostuu työssä tarvittava ammatillinen tietotaito ja tuntemus ammattikunnan eettisistä toimintaohjeista. Tämä ei kuitenkaan riitä ammatilliseen opettajuuteen, vaan lisäksi tarvitaan kasvatustieteellistä perustaa.

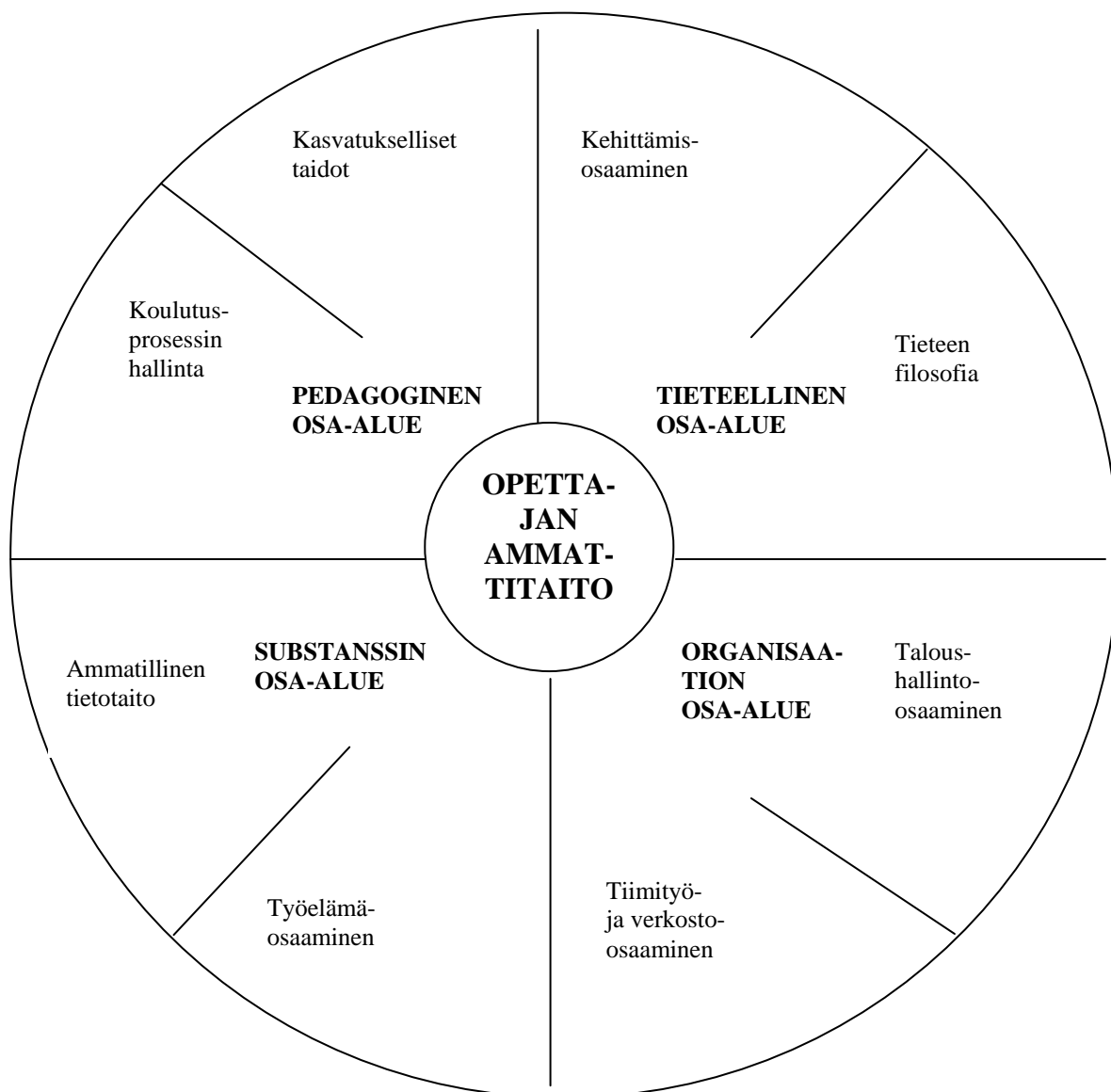
Pedagoginen osa-alue tarkoittaa opetusoppimisprosesseja ja niiden hallintaa. Opettajan tulee nojata ammatillinen opetuksensa kasvatukseen ja oppimiseen liittyviin teorioihin, joita hän opiskelee opettajan pedagogisissa opinnoissaan. Tätä kautta opettaja saa kasvatustieteenfilosofiset perusteet ja taustasitoumukset. Käytännössä tämä tarkoittaa kasvatuksessa tarvittavia tietoja ja taitoja sekä oppimisen ja sen ohjaamisen käytänteitä. Koska opettajan rooli on entistä enemmän oppijan yksilöllisen kasvun tukija ja motivoija, opettajalla tulee olla vahvat ihmissuhdetaidot, empaattista kykyä ja hänen tulee olla aidosti kiinnostunut ihmisistä sekä heidän kehittymisestään.

Opettaja on entistä enemmän myös koulutuksen organisoiija ja prosessien ohjailija. Tämän vuoksi häneltä vaaditaan koulutusprosessien hallintaa. Opettajan tulee itsenäisesti pystyä suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan koulutusta yhteistyössä toisten opettajien ja verkostoyhteistyökumppaneiden kanssa.

Tieteellinen osa-alue tarkoittaa opettajan kehittämisosaamista. Se on vaativaa asiantuntijuutta, joka nojaa tieteenfilosofisiin lähtökohtiin. Kehittäjä on koulutuksen tutkimuksen ja kehittämisen ammattilainen, joka omaa filosofisen tieteen ja tutkimuksen perusteet sekä arvolähtökohdat. Tämä ei kuitenkaan tarkoita täydellisiä tutkijan taitoja, vaan kehittämisosaamista ja ajattelun taitoja, joita jatkuva oman työn ja työyhteisön kehittäminen edellyttävät. Opettajan on tunnettava tieteellisen tutkimuksen ja kehittämistyön metodeja. Lisäksi hänen on tunnistettava työssä esiintyviä ongelmia ja pystyttävä luovaan ongelmanratkaisuun. Tämä edellyttää sitä, että opettajan tulee pitää yllä tietoisuuttaan alan kehityksestä seuraamalla tieteellistä keskustelua ja raportointia. Kehittämistyö vaatii myös näkemystä yhteiskunnallisesta kehityksestä ja oman filosofisen arvopohjan ja eettisen toimintaperustan pohdintaa.

Kaikki edellä kuvatut osa-alueet hallitsevat opettajat toimivat jossain työyhteisössä, sosiaalisessa organisaatiossa. Näin opettajalla tulee olla **organisaation osa-alueen** osaamista eli yhteistoimintaosaamista ja talous-hallinto-osaamista. Tätä kautta opettajalle tulee organisaatioteoreettiset perusteet ja taustasitoumukset toimia opettajana. Yhteistoimintaosaaminen liittyy opettajan toimintaan tiimeissä sosiaalisissa verkostoissa. Näin hänellä tulee olla taitoja tiimityöhön, vuorovaikutukseen ja myös johtamiseen. Opettaja on entistä enemmän oman työnsä johtaja ja kehittäjä. Laaja koulutuksen ja työelämän henkilöstöverkosto on entistä tärkeämpi opettajan työssä menestymisessä. Itseohjautuvilla opettajatiimeillä on laaja autonomia, valtaa ja vastuuta. Tämä edellyttää yksittäiseltä opettajalta koko organisaation toimintatapojen tuntemusta ja valmiutta niiden kehittämiseen. Opettajan on näin hallittava myös koulutuksen taloutta voidakseen suunnitella ja toteuttaa taloudellisesti kannattavia koulutuksia. Hänen tulee osata laatia ja seurata talousraportteja sekä perustaa suunnitelmiaan niihin. Opettajan tulee osallistua työyhteisön

kehittämiseen ja sen edellyttämiin projekteihin sekä muihin hankkeisiin. Lisäksi hänen tulee olla yhteydessä asiakasryhmiin ja osallistua koulutuksen markkinointiin. (Helakorpi 2001, 76, 80–81; Helakorpi 1999, 53–54.) Seuraavassa (kuvio 4.) on havainnollistettuna Helakorven jaottelu opettajan ammattitaidon ja asiantuntijuuden osa-alueista:



Kuvio 4. Opettajan ammattitaidon osa-alueiden koostumus Helakorpea mukailten (Helakorpi 2001, 81)

Tämä Helakorven jaottelu on selkeä ja pitää sisällään opettajan laajan ammattitaito osaamisen. Siksi käytin Helakorven jaottelua luokitellessani kyselytutkimukseni tuloksia.

2.4 Ammatillinen kasvu

Kuten raportin alussa toin esille, opetan itse ammatillista kasvua sosiaali- ja terveystieteiden alan perustutkintoa suorittaville opiskelijoilla. Ammatillinen kasvu määritellään heille suunnatussa oppikirjassa (Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveystieteillä) ihmisenä kasvamisena, ammatillisten valmiuksien lisääntymisenä sekä tietojen ja taitojen lisääntymisenä. Ammatilliseen kasvuprosessiin kuuluu myös ammatillinen socialisaatio, johon kuuluvat ammatti-identiteetin synty ja ammattietiikan omaksuminen. (Laine, Ruishalme, Salervo, Sivén & Välimäki 2002.)

Opettajalla ja opettajayhteisöllä tulee olla kyky analysoida omia käsityksiään opettajan työstä sekä tiedostaa tekemiensä ratkaisujen perusteet. Tämä on Luukkaisen (2005, 11) mukaan osa opettajan ammatillista kasvua. Opettajana kasvaminen ei ole vain tietojen, taitojen ja kompetenssin kehittymistä, vaan tulemista opettajaksi. Kysymys on ihmisen persoonallisuutta koskevasta ja monimutkaisesta ammatillisen kasvun prosessista, joka alkaa jo ennen opettajankoulutusta ja jatkuu koko työuran ajan. (Luukkainen 2005, 50.)

Tarkastelin tässä hankkeessa ammatillista kasvua Helakorven ammattitaito osa-alueiden kautta. Käytin ammatillisen kasvun osa-alueina suoraa ammattitaidon osa-alueita, jolloin tulosten tulkinta oli selkeää ja oman tulkinnan tuomat virheriskit olivat pienempiä. Tässä työssä lähdettiin siitä, että ammatillinen kasvu on ammattitaidon osa-alueilla tapahtuvaa kehittymistä. Kasvua voi tapahtua yhdellä tai useammalla osa-alueella ja kasvu voi olla jatkuvaa tai sykäyksittäistä.

2.5 Tiimityöskentely

Otin hankkeeseeni ja kyselytutkimukseeni tiimityöskentelyn ja sen merkityksen tutkimisen mukaan, koska kuten tässä raportissa on jo useassa kohdassa tullut esille, tiimitoiminta on yksi keino työelämän muutoksiin vastaamiseen. Tästä ovat esimerkiksi myös Olli Luukkaisen ja Pirkko Remeksen (2007) ajatukset tulevaisuuden haasteista ammatilliseen osaamiseen ja ammatilliseen koulutukseen. Heidän mukaansa osaamishaasteisiin tulee vastata osaamisjoukkueina. Tulevaisuudessa osaaminen on kollektiivista kompetenssia, missä erilaiset osaamiset täydentävät toisiaan. (Luukkainen & Remes 2007, 369.) Näin tiimityöskentely on tulevaisuuden tapa tehdä työtä ja toteuttaa ammattitaitoa sekä kartuttaa sitä.

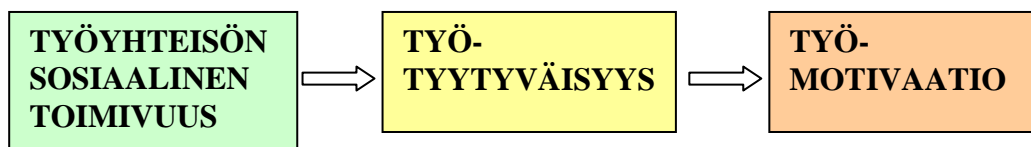
Tiimistä ja tiimityöskentelystä oli tarjolla paljon materiaalia, tutkimuksia ja kirjoituksia. En kokenut tässä raportissa relevantiksi tuoda esille tätä laajaa kirjoa, vaan jatkoin Seppo Helakorven ajatuksia aiheesta. Hänen teksteillään oli helppo jatkaa, koska hän on perehtynyt ammattitaidon osa-alueiden pohdinnan lisäksi juuri koulutuskentän tiimiorganisaatioihin ja niissä oppimiseen.

Perinteinen ns. tayloristiseen työnjakoon perustuvat hierarkiset organisaatiot sisältävät Helakorven mukaan runsaasti ongelmia, jotka johtavat tehottomaan, epätaloudelliseen, epäsosiaaliseen ja inhimillisesti kestäättömään lopputulokseen. Vaihtoehdon tarjoaa tiimiorganisaatio. Tiimityöskentelyllä pyritään madaltamaan organisaatioita, siirtämään toiminnan painopistettä lähelle asiakasta ja kehittämään työtä asiantuntijuuden perustalle. Tiimityössä korostuvat yhteistyötaidot ja moniammattitaitoisuus. Työ muuttuu teoreettisesti hallituksi, joka tarkoittaa ammatillista laaja-alaisuutta ja tilannejoustavuutta. Tiimissä syntyy paljon uusia ideoita ja vaihdetaan informaatiota. Tällainen tilanne on mahdollinen vain pienessä yksikössä, kuten tiimissä, jossa ihmiset tuntevat toisensa ja luottavat toisiinsa. (Helakorpi 2001, 18–19.)

Tiimityöskentely edellyttää koko organisaatiolta yhteisiä tavoitteita. Pyrkimyksenä on tällöin luoda sääntöjen ja menettelytapojen tiukan käytön sijalle salliva ja kannustava toimintatapa. Vastuuta tulee delegoida ryhmille (tiimeille) sekä yksilöille ja tehtävien sijasta suuntaudutaan tuloksiin. Pyritään avoimeen vuorovaikutukseen ja korkeaan sitoutuneisuuteen. (Helakorpi 2001, 57.)

Tiimityöskentelyssä on etuna se, että tiedon siirtyminen ja vaihtaminen on nopeaa ja spontaania. Tiimissä itseohjautuvuudella ja mahdollisuudella vaikuttaa asioihin saa aikaan sen, että uudet ideat siirtyvät nopeasti käytäntöön. Opettajan koko lahjakkuus tulee hyödynnetyksi omaehtoisesti ja inhimillisesti toimien. Näin opettajien sitoutuminen työhön on voimakasta. Luottamuksellisessa, turvallisessa ja kannustavassa ilmapiirissä syntyy tilanteita, joissa voi ilmaista avoimesti ajatuksiaan ja toiveitaan. (Helakorpi 2001, 19.)

Kun ilmapiiri on tiimiorganisaation ansiosta avoin ja luottamuksellinen, on työyhteisö sosiaalisesti toimiva. Tämä taas on kuin kivijalka työssä viihtymiselle ja työmotivaatiolle (kuvio 5.). Näin työssä syntyy myös parempia tuloksia ja työssä jaksamista.



Kuvio 5. Sosiaalisen toimivuuden, työtyytyväisyyden ja työmotivaation suhde (Helakorpi 2001, 48.)

Sosiaalisessa toimivuudessa korostuvat työssä koetut sisäiset palkkiot, joita ovat mm. onnistuminen, edistyminen ja vastuun kantamisen tunteet. Näiden kautta tiimin jäsenen itsetunto kohenee, jolloin opettaja voi oman työnsä arvostuksen ohella nähdä toisen työn arvon. (Helakorpi 2001, 48.)

Tiimiorganisaation puolesta puhuu myös se näkemys, että ajattelu on pohjimmiltaan kollektiivista. Onhan esimerkiksi kieli, asenteet ja oletukset kulttuurisesti hyväksytyjä kollektiivisia määreitä. Kollektiiviseen ajatteluun pohjautuu myös tiimissä tapahtuva yhteinen oppiminen, tiimioppiminen. Tämä oppimisen muoto, josta Helakorpi käyttää myös käsitettä kollektiivinen oppiminen, perustuu dialogiin ja keskusteluihin. Tämän vuoksi tiimityöskentelyn ja tiimioppimisen edellytys on tiimin jäsenten taito dialogiseen vuorovaikutukseen. Tällaisen vuorovaikutuksen kautta on tiimin mahdollisuus oppia. (Helakorpi 2001, 164.)

Tiimioppimiselle on tunnusomaista, että

- se osaa käyttää kaikkien yksilöiden oppimiskykyä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja se kykenee luomaan jatkuvaan oppimiseen ja kehittämiseen kannustavan ilmapiirin
- sen jäsenet kyseenalaistavat jatkuvasti toimintansa, havaitsevat virheitä ja korjaavat niitä itse uusimalla omia toimintojaan
- sen osaamista voidaan luoda, hankkia ja siirtää ja se kykenee muuntamaan käyttäytymistään uuden tiedon ja näkemyksen mukaan
- se kannustaa kokeilemaan, sallii virheitä ja epäonnistumista, rohkaisee sisäistä kilpailua, lisää ja välittää tietoa sekä edistää ideointia
- se oppii ja kannustaa oppimaan
- jäsenillä on mahdollisuus jatkuvasti kehittyä ja saavuttaa haluamiaan tuloksia, jolloin uudet ajattelumallit viriävät ja ihmisillä on yhteiset tavoitteet ja he oppivat yhdessä
- se auttaa jokaista jäsentään oppimaan ja uudistuu jatkuvasti.

(Helakorpi 2001, 165.)

Lisäksi tiimillä on tiimihenki, joka auttaa yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa. Tiimin jäsenten oppimisessa voidaan puhua synergiasta, joka ei ole vain tiimin osaamisen summa vaan enemmän. Yhdessä synnytetään jotain sellaista uutta, jota kukaan tiimin jäsen ei yksinään olisi voinut luoda. (Helakorpi 2001, 165). Onko tässä mahdollisesti kyse yhteisestä, kollegiaalista ammatillisesta kasvusta?

3 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Kirjallisuuskatsauksen ja käsitteiden määrittelyn kautta sain relevanttia tietoa opettajan ammattitaidosta ja ammatillisesta kasvusta. Nyt piti vielä saada käytännön kosketus aiheeseen. Mitä opettajat itse ajattelevat aiheesta? Miten he kokevat asian? Tätä lähdin tutkimaan haastattelututkimuksella.

Toteutin kyselytutkimukseni Pirkanmaan koulutus konserni – Kuntayhtymän Pirkanmaan aikuisopistossa Pyynikintien toimipisteen vastuualue 1:ssä. Kyseessä oli sosiaali- ja terveysalan aikuiskoulutuksessa toimivat opettajat. Tämä oli oma työyhteisöni. Halusin suorittaa kyselytutkimuksen siellä, koska toivoin saavani tietoa juuri oman työyhteisöni ammatillisen kasvun vaatimuksista. Yhteen työyhteisöön perehtymistä tuki myös Luukkaisen (katso s. 14) tuoma ajatus siitä, että opettajan ammattitaito voi tietyssä työyhteisössä olla huipussaan tai päinvastoin. Tällöin työyhteisön merkitys tulee huomioida opettajan ammattitaitoa tutkiessa. Itse tunnen tutkittavan työyhteisön ja siellä toteutuvat työskentelytavat, mm. tiimitoiminnan. Tämä ajatus puolsi myös sitä, että kysyin kyselytutkimuksessa tutkittavilta omaa ammatillista kasvuaan vain tässä työyhteisössä toimimisajalta. Tutkimusjoukkoni valintaan vaikuttivat myös tiedon saannin vaivattomuus ja se, että halusin tuottaa myös uutta tietoa työyhteisöäni ja mahdollisesti muita konsernissa työskenteleviä varten.

Pirkanmaan aikuisopiston Pyynikintien toimipisteen ollessa Tampereen sosiaali- ja terveysalan oppilaitos (31.12.2006 asti) siellä oli ollut jo käytössä tiimityöskentely jokapäiväisenä työmuotona noin yhdeksän vuotta. (Käytän jatkossa käsitettä ”Pyynikintie” kuvaamaan tutkimaani työyksikköä.) Pyynikintiellä toimii tällä hetkellä kuusi opettajatiimiä. Tiimit ovat moniammatillisia ja ovat kooltaan 2-10 henkilöä. Kaikkiaan Pyynikintiellä oli tutkimushetkellä 36 opettajaa.

Keskustelin kehittämishankkeistani ja siihen liittyvästä tutkimuksesta syksyllä 2007 Pyynikintien vastuualue 1:n koulutuspäällikön kanssa. Tämän jälkeen tein kirjallisen tutkimuslupahakemuksen Pirkanmaan aikuisopiston rehtorille ja vastuualue 1:n koulutuspäällikölle.

Luvan saatuani tein kyselylomakkeen itse. Pyrin tekemään siitä tiiviin ja vain ydin asioihin keskittyvän. Siitä tuli kaksisivuinen lomake, joka sisälsi neljä varsinaista ja kaksi taustamuuttujiin liittyvää kysymystä (liite 1). Ns. varsinaiset kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, joissa kysyttiin opettajien itse kokemaa tapahtunutta ammatillisesta kasvuaan ja tämän hetken haasteita ammatilliselle kasvulleen. Lisäksi kysyin opettajien kokemaa tiimin merkitystä heidän ammatilliselle kasvulleen ja sitä, että miten helposti opettaja itse huomaa oman ammatillisen kasvunsa. Taustatietoja eli tiimin jäsenten lukumäärää ja tiimissä oloaikaa sekä opettajien sosiaali- ja terveysalalla toimimisaikaa pyydettiin kirjaamaan niille valmiiksi tehtyyn taulukkoon. Kysyin näitä taustatietoja sen vuoksi, että halusin selvittää onko, tiimin koolla, tiimissä oloaikana tai opettajana toimimisajalla jotain mahdollista vaikutusta vastauksiin; ovatko muuttaja-tekijät mahdollisia selityksiä tietyille vastauksille.

Tiimin merkitys oli tässä kyselytutkimuksessa keskeistä. Tämä siksi, että ohjeistin haastattelemiani opettajat vastaamaan kyselytutkimukseeni tiimeittäin eli kukin tiimi täytti yhden yhteisen vastauslomakkeen. Näin kyseessä oli myös tutkimusmenetelmä, jossa tiimin jäsenet vastasivat yhteisesti tutkimuskysymyksiin, vastaus oli kollegiaalinen.

Suoritin kyselyhaastattelun lomakkeeni relevanttiuden testaamiseksi ensin omalle tiimilleni. Haastattelu suoritettiin tiimikokouksemme aikana marraskuun alussa. Toimin itse sihteerinä, enkä osallistunut vastaamiseen enkä keskusteluun. Pyrin näin olemaan tilanteessa mahdollisimman ulkopuolinen. Tavoittelin näin saavani mahdollisimman aitoa ja objektiivista tietoa tutkittavilta. Tein samalla mahdollisimman paljon havaintoja vastaamistilanteesta. Pyrin seuraamaan, miten tiimi yhdessä vastasi kysymyksiin: millainen ilmapiiri syntyi, miten vastaukset muodostuivat yhdessä, olivatko kysymykset ymmärrettäviä, syntyikö keskustelua ja miten kauan vastaamiseen kului aikaa.

Kyselylomakkeen täyttö sujui ennakko-odotusteni mukaisesti ja lomake osoittautui toimivaksi. Testitiimin alkuun pääseminen oli hieman tahmeaa ja siksi tiimi päätti aloittaa vastaamisen taustatiedoista. Tämän jälkeen syntyi keskustelua ja yhteistä pohdintaa. Kun yksi tiimin jäsen kertoi omia ajatuksia, toinen jäsen jatkoi ja täydensi aiempaa ja toi mahdollisesti uutta, omaa näkökulmaa asiaan. Yhteinen vastaus kui-

tenkin löytyi joka kysymykseen, eikä ristiriitoja syntynyt missään kohtaa. Vastaamiseen tiimi käytti aikaa kaikkiaan 30 minuuttia. Tutkittavat kertoivat, että aihe on laaja ja siitä voisi keskustella pitkäänkin, mutta puolessa tunnissa tulivat kaikki päällimmäiset ajatukset kerrottua. Saamani tiedot tästä testaustilanteesta otin huomioon informoidessani muita tiimejä kyselyyn vastaamisesta.

Tiedotin asiasta marraskuussa tiiva (tiimivastaavien) -kokouksessa opettajatiimien puheenjohtajille. Kerroin hankkeestani, sen laajuudesta, tavoitteistani, kyselytutkimuksestani ja sen toteutustavasta. Kokouksessa päätettiin, että kertoisin yksikön kokouksessa asiasta koko henkilökunnalle ja samalla jakaisin kyselylomakkeet tiimivastaaville paperiversiona. Paperiversio oli siksi tässä yhteydessä toimivin, koska tutkimuslupa hakemuksessani olin luvannut hävittää aineiston. Sähköisen aineiston hävittäminen on hankalampaa, koska lomakkeen sähköinen versio olisi voinut unohtua esimerkiksi jonkun tiimivastaavan koneelle. Kokouksessa sovittiin, että tiimit vastaisivat kyselyyni seuraavalla viikolla tiimikokouksissa ja palauttaisivat kyselyn minulle sen jälkeen välittömästi.

Kirjoitin vielä ohjeistuksen tiimeille (liite 2), jonka annoin tiimivastaaville kyselylomakkeen yhteydessä. Halusin näin varmistaa, että lomakkeeni, sen kysymykset ja varsinkin vastaukset ymmärretään oikein. Yksikön kokouksessa sitten toimin sovittulla tavalla ja näin kyselytutkimuksen osuus toteutui.

Sain lähes kaikilta tiimeiltä vastauksen sovittuna ajankohtana. Yksi tiimi antoi vastauksensa vasta tammikuussa, mutta tämän pystyin huomioimaan vielä tuloksissani. Jokaisessa tiimissä eivät aivan kaikki olleet paikalla vastaamassa. Kyselylomakkeiden litteroinnin suoritin joulukuussa 2007 ja tulosten analysoinnin tammikuussa 2008.

4 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

Ammatilliseen kasvuun liittyvät kysymykset ja niiden vastaukset jaottelin aiemmin kertomani Helakorven jaottelun mukaan (katso s. 13). Jouduin tekemään muutamissa kohdissa omia tulkintojani, koska kaikki vastaukset eivät suoraan sopineet valmiiseen luokitteluun. Kaikkiaan jaottelu onnistui kuitenkin sujuvasti. Näin tuli testattua myös Helakorven luokittelun toimivuus Pyynikintien ja yleensä sosiaali- ja terveysalalla työskenteleviin opettajiin. Asian voi todeta myös toisinpäin eli Pyynikintien väki ja sen ammattitaito soveltuivat melko hyvin Helakorven luokitteluun.

Taulukossa 1. on tulokset ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: ”Minkälaista ammatillista kasvua koette tapahtuneen itsessänne sinä aikana, jolloin olette toimineet sosiaali- ja terveysalan aikuiskoulutuksessa opettajana?” Luokittelussa toimin niin, että substanssiosaamisen alueen ammatilliseen tietotaitoon sijoitin vastaukset, joissa kerrottiin oman ammattialueen hahmottamisesta ja ammatillisten aineiden sisältöjen päivittämisestä. Työelämäosaamiseen laitoin vastauksen, jossa kerrottiin sosiaali- ja terveysalan kentän laajentumisesta. Pedagogisiin taitoihin jaottelin vastaukset, joissa kerrottiin opiskelijan ohjaus- ja arviointitaidoista, oman työn tavoitteellisuudesta, suunnitelmallisuudesta ja hallinnasta. Tieteelliseen osaamisen kehittämistaitoihin luokittelin vastaukset, joissa kerrottiin kiireen ja muutoksen hallinnasta. Tieteen filosofian alueeseen laitoin vastauksen, jossa kerrottiin oman ajattelun viitekehyksen laajenemisesta. Organisaatio osaamisen tiimi- ja verkosto-osaamisen alueelle sijoitin vastaukset, joissa kerrottiin tiimin yhteisestä suunnitteluajasta, työyhteisön kokonaisuuden hallinnasta sekä atk-, teknisestä ja verkko-osaamisesta. Talous-hallinnon osaamiseen sijoitin vastaukset, joissa kerrottiin koulutustarjousten tekemisestä.

Jouduin pohtimaan pitkään opettajan jaksamiseen ja omaan hyvinvointiin liittyviä vastauksia. Kaikki tiimit olivat huolissaan kiireen ja muutoksen keskellä työskentelemisestä. Ongelmaksi koettiin työn määrän ja laadun tasapainon saavuttaminen sekä kehityksessä mukana pysyminen. Tässä yhteydessä sijoitin nämä aihealueet koulutusprosessin hallintaan ja kehittämisosaamiseen. Tässä olisi kuitenkin Helakorven jaottelun uudelleen pohdinnan paikka. Pitäisikö ammattitaito alueisiin lisätä uusia kenttiä? Ne voisivat olla työssä jaksaminen ja opettajan työn yhteisöllisyys.

Yhteisöllisyys tuli esille myös työssä jaksamisen kautta. Opettajat kertoivat avoimesti, että heillä oli yhteinen huoli työn laadun ylläpitämisestä. Yhteistyökyky ja yhteisöllisyys tulivat muutenkin vastauksissa esille. Vastaajat kertoivat, miten tiimeissä keskustellaan avoimesti, tehdään yhteisiä päätöksiä, ratkotaan yhteisesti asioita, kannustetaan toisia, hyväksytään erehdyksiä ja näin tullaan tietoisiksi toisten työstä. Tehdään työtä yhteisesti yhteisten tavoitteiden mukaan. Jaetaan töitä ja kysellään toisten vahvuuksia ja toiveita opetettavista sisällöistä. Näin saatetaan yhdessä opiskelijat opintojen alusta valmistumiseen. Vuorovaikutteisuus ja kollegiaalisuus tulivat voimakkaasti esille.

Taulukko 1. Opettajien kokema tapahtunut ammatillinen kasvu ammattitaito-osa-alueittain

| Ammattitaidon osa-alueet | Osa-alueiden alaot-sikot | tiimi 1 | tiimi 2 | tiimi 3 | tiimi 4 | tiimi 5 | tiimi 6 | yhteensä |
|--------------------------|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| substanssi-osaaminen | ammatillinen tietotai-to | | X | | | | X | 2 |
| | työelämäosaaminen | X | | | | | | 1 |
| pedagoginen osaaminen | kasvatukselliset taidot | X | X | X | | X | X | 5 |
| | koulutusprosessin hallinta | | X | | X | | X | 3 |
| tieteellinen osaaminen | kehittämisaosaaminen | | X | X | X | | X | 4 |
| | tieteen filosofia | | X | | | | | 1 |
| organisaation osaaminen | tiimityö- ja verkosto-osaaminen | | | | | X | X | 2 |
| | talous-hallinto osaaminen | | | | X | | | 1 |

Taulukosta käy selville, että tutkittavilla tiimeillä ammatitaitoa on eniten tapahtunut pedagogisella alueella, kasvatuksellisissa taidoissa. Kaikkiaan voi todeta, että pedagogisella osaamisalueella oli kehitystä eniten tapahtunut, koska osa-alueiden alaot-sikoiden (kasvatukselliset taidot ja koulutusprosessin hallinta) summa oli suurin, kahdeksan vastausta. Kasvatuksellisista taidoista tutkittavat kertoivat mm. opiskelijoiden ohjaamiskyvyn kehittymisestä. Tämä kertoo mm. siitä, että aikuiskoulutuksessa opettajat kohtaavat enenemässä määrin erilaisia oppijoita. Mukana on maahanmuuttajia, kuntoutujia, uudelleen koulutettuja jne.

Toiseksi eniten ammatillista kasvua oli tutkittavissa tapahtunut tieteellisen osaamisen, kehittämisosaamisen alueella (4 vastausta). Tässä kohtaa vastaajat kertoivat mm. kiireen, epävarmuuden ja muutoksen hallinnan taidon paranemisesta. Koen, että näin opettajat osaavat entistä paremmin vastata kehittymis- ja kehittämistarpeisiin. He hallitsevat muutoksen tuoman kehittämistarpeen ja osaavat toimia sen mukaisesti entistä paremmin. Tilanne ei aiheuta kaaosta, vaan siihen osataan reagoida ammatillisesti.

Vastaukset kuvastavat hyvin aiemmin esitettyjä tämän hetken yhteiskunnallisia ammattitaitovaatimuksia. Opettajan kasvatuksellinen osuus on vahvistunut ja erilaisena ohjaajana toimiminen lisääntynyt. Kehittämisosaaminen on myös hyvin keskeistä tämän päivän työ- ja koulutusmaailmassa. Haastavaa on juuri pysyä kiireen ja muutoksen sekä tietyn epävarmuuden tahdissa mukana. Hienoa, että vastaajat ovat havainneet itsessään tällaista tapahtunutta kehitystä. Ammatillista kasvua on mielestäni myös se, että oppii havainnoimaan itsestä tapahtunutta kehitystä.

Melko paljon (3 vastausta) oli ammatillista kasvua tapahtunut myös koulutusprosessin hallinnassa. Sen sijaan työelämä- ja talous-hallinto osaamisen kehittymistä ei tutkittava joukko kokenut tapahtuneen. Yllättävää oli mielestäni se, ettei työelämäosaamisessa koettu tapahtuneen kehitystä. Pyynnikki on kuitenkin jo pitkään tehnyt tiivistä yhteistyötä työelämän eri tahojen kanssa. Selittävänä tekijänä voi olla se, että tällaista ammatillista kasvua vastaajat eivät ole havainneet itsessään. Muutosta voi olla tapahtunut, mutta se on tapahtunut jotenkin huomaamatta, muun kehityksen lomassa.

Mitä haasteita sitten vastaajat kokivat tällä hetkellä olevan heidän ammatilliselle kasvulleen? Millä ammattitaidon osa-alueella vielä tulisi kehittyä? Tähän tutkittavat vastasivat taulukon 2. mukaisesti.

Taulukko 2. Opettajien kokema ammatillisen kasvun tarve ammattitaito-osa-alueittain

| Ammattitaidon osa-alueet | Osa-alueiden alaotsikot | tiimi 1 | tiimi 2 | tiimi 3 | tiimi 4 | tiimi 5 | tiimi 6 | yhteensä |
|--------------------------|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| substanssi-osaaminen | ammatillinen tietotaito | X | X | X | X | X | X | 6 |
| | työelämäosaaminen | | | | | | | 0 |
| pedagoginen | kasvatukselliset tai- | X | | X | | | | 2 |

| | | | | | | | | |
|-------------------------|---------------------------------|---|---|--|---|---|---|---|
| osaaminen | dot | | | | | | | |
| | koulutusprosessin hallinta | X | X | | X | X | | 4 |
| tieteellinen osaaminen | kehittämisaosaaminen | X | X | | X | X | | 4 |
| | tieteen filosofia | | | | | | | 0 |
| organisaation osaaminen | tiimityö- ja verkosto-osaaminen | X | X | | X | X | X | 5 |
| | talous-hallinto osaaminen | | | | | X | | 1 |

Tähän vastaukseen tuli voimakkaampia yhteneväisyyksiä kuin aiempaan kohtaan. Kaikki tiimit kertoivat, että heidän tulisi vielä kehittyä substanssiosaamisen alueella ammatillisessa tietotaidossaan. Oman ammatillisen tietotaidon päivittämisen nouseminen näin voimakkaasti esille kertoo ehkä opettajan moninaisesta työkuvasta. Oma substanssiosaaminen ja sen päivittäminen jäävät muun työn jalkoihin. Tosin Pyynikintiellä kullekin opettajalle varataan resursseja työelämäjaksolle, jolloin opettajat saavat päivittää oman alan tietotaitojaan. Tämä lienee näin todella tärkeää, jotta kaivattua ammatillista kasvua voisi tapahtua myös tällä osa-alueella. Vastauksista kävi myös ilmi tarve moniammatilliseen osaamiseen. Näin ammatillista tietotaitoa saatettiin kaivata oman normaalin opetettavan aihealueen ulkopuolelta.

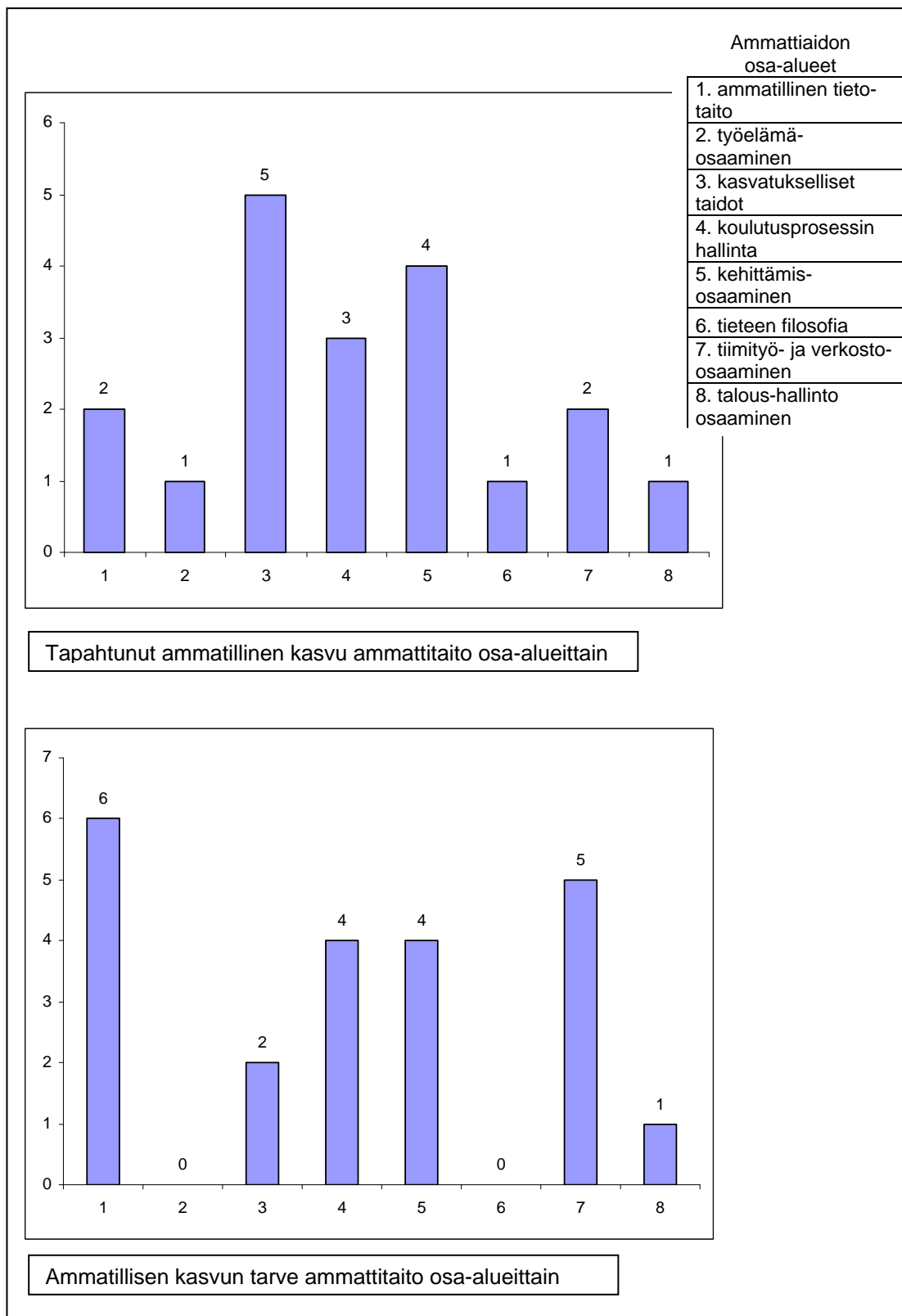
Viisi tiimiä vastasi kehittymistarpeen olevan organisaation osaamisalueella tiimityön- ja verkosto-osaamisessaan. Tiimityön ja verkosto-osaamisen esille nouseminen oli melko yllättävää. Yllättävää siksi, että tiimityötä oli tosiaan tehty jo niin monta vuotta Pyynikintiellä. Yksi selittävä tekijä on se, että tähän osa-alueeseen kuuluu Helakorven mukaan myös atk-aidot. Tätä osaamista kaipasivatkin muutamat tiimit. Lisäksi tässä kohtaa vastaajat kertoivat organisaation ymmärtämisen ja toiminnan hahmottamisen vaikeudesta. Vastaajat kaipasivat myös lisää yhteistä aikaa eri opettajien ja tiimien välillä.

Huomioitavaa oli se, että kahteen osa-alueen alaotsikkoon tuli vastaukseksi nolla eli tähän alueeseen ei tarvita yhtään ammatillista kasvua. Nämä alueet olivat substanssiosaamisen työelämäosaaminen ja tieteellisen osaamisen tieteen filosofia. Lieneekö työelämäosaaminen sitten niin vahvaa, ettei siihen kaivata kehittymistä. Tähän selityksenä voi olla aiemmin mainitsemani Pyynikintien jatkuva monenlainen yhteistyötä

työelämän kanssa. Siksi asiaan ei ehkä tarvita enää kehittymistä, työelämän kanssa osataan tehdä tuottavaa yhteistyötä.

Tieteen filosofia oli toinen ammattitaidon osa-alue, johon Pyynikintiellä ei kaivata kehittymistä tällä hetkellä. Syynä lienee se, että sosiaali- ja terveysalan koulutus on niin käytännön läheistä, ihmisten kohtaamista, että filosofia koetaan hieman etäiseksi. Vai onko tämä alue hyvin koulutetulla henkilökunnalla hyvin hallinnassa?

Oli hedelmällistä verratta opettajissa jo tapahtunutta ammatillista kasvua ja ammatillisen kasvun tarvetta. Tätä kuvaa myös kuvio 6.



Kuvio 6. Tapahtunut ammatillinen kasvu ja ammatillisen kasvun tarve ammattitaito osa-alueittain

Tämän pohjalta voi todeta, että substanssiosaamisen alueelta ammatillista tietotaitoa on tutkittaville tullut vähän lisää tähän mennessä, mutta sitä kaivataan runsaasti lisää. Työelämäosaamisen alueella ammatillista kasvua ei ole tapahtunut, mutta sitä ei myöskään kaivattu lisää. Pedagogisella osaamisalueella ammatillista kasvua on tapahtunut paljon kasvatuksellisissa taidoissa ja tällä alueella kehittymistä kaivataankin enää vähän lisää. Koulutusprosessien hallinnasta vastaajat kertoivat, että tällä alueella ammatillista kasvua on tapahtunut jonkin verran ja jonkin verran kasvua vielä tarvitaan.

Tieteellisellä osaamisalueella kehittämisosaamisen hallitseminen oli neljän tiimin mukaan kehittynyt, ja yhtä monta tiimiä kertoi myös tällä alueella olevan tarvetta ammatilliselle kasvulle. Sen sijaan tieteen filosofian alueella ei koettu tapahtuneen juurikaan ammatillista kasvua, eikä tällä alueella kasvua kaivattukaan. Organisaation osaamisalueella tiimityö- ja verkosto-osaamisesta kerrottiin, että kehittymistä tällä alueella oli tapahtunut vähän, mutta kehittymistä kaivattiin paljon lisää. Taloushallinto osaamisen alueella ammatillista kasvua ei ollut juurikaan tapahtunut, eikä kasvua tällä alueella myöskään kaivattu kuin yhden tiimin kertomana.

Avoimeen kysymykseen, mikä on tiimin merkitys opettajan ammatilliselle kasvulle, tuli tiimeiltä yllättävänkin yhteneväinen vastaus. Viisi tiimiä kuudesta mainitsi käsitteen moniammatillisuus. Tämä nähtiin positiivisena asiana tiimityössä eli moniammatillisuus tuo vastaajien mukaan uusia ja laajempia näkökulmia omaan työhön. Tiimi mahdollistaa moniosaamisensa vuoksi kahden vastauksen mukaan yhteistyön ja toimivan työnjaon: kaikkien ei pidä osata kaikkea ja joitain asioita voi delegoida toisille. Kahden vastauksen mukaan moniammatillisuudessa myös oma ammattitaito lisääntyy.

Toinen tiimityöskentelyn ammatilliseen kasvuun vaikuttava keskeinen tekijä, jonka vastaajat nostivat esille, oli tiimiltä saatu tuki. Tuen laadun vastaajat luokittelivat ammatilliseen tukeen ja jaksamiseen liittyvään henkiseen tukeen. Neljässä vastauksessa mainittiin sekä ammatillinen että henkinen tuki. Muutamissa vastauksissa kerrottiin, miten tiimissä saa keskustella asioista, myös vaikeista sellaisista. Kolmessa vastauksessa kerrottiin myös tiimissä saatavasta palautteesta ja arvostuksesta. Näitä pidettiin opettajan työn tekemisen ja ammatillisen kasvun kannalta tärkeinä asioina.

Tiimin merkityksestä ammatilliseen kasvuun mainittiin lisäksi yksittäisinä vastauksina että, tiimissä tieto kulkee nopeasti ja mutkattomasti, tiimissä voidaan tehdä yhteinen päätös ja näin jakaa vastuu vaikeissa asioissa. Lisäksi mainittiin, että tiimityöhuoneessa syntyy tietty työilmapiiri. Tämä vaikuttaa siihen, millä mielellä aamulla tulet töihin. Mitään negatiivista asiaa ei tiimityöskentelystä mainittu.

Pyynikintien vastauksista voi todeta, että tiimitoiminta koetaan hyödylliseksi ja ammatillista kasvua edistäväksi tekijäksi opettajien itsensä kertomana. Tiimin merkitys on vaikuttava monellakin tavalla. Tiimin moniammatillisuus tuo uusia näkökulmia, yhteistyömuotoja ja ammattitaitoa. Lisäksi tiimi auttaa jaksamaan antamalla monenlaista tukea jäsenilleen ja luomalla miellyttävän työilmapiirin. Näillä Pyynikintien vastauksilla on yllättävän selvä yhteys Helakorven ajatuksiin toimivasta tiimiorganisaatiosta (katso sivut 19–20). Tämän perusteella voidaan todeta, että tiimitoiminta on hyvällä pohjalla Pyynikintiellä. Tiimit toimivat oikealla tavalla ja saavat aikaan toivottua tulosta.

Viimeisenä kysymyksenä tiimeiltä kysyttiin, miten helposti opettaja itse huomaa oman ammatillisen kasvunsa. Kolmen vastauksen mukaan ammatillisen kasvun huomaa arjen työtä tehden. Tämä ilmenee mm. siten, että aikaa menee vähemmän valmisteluihin, organisointi sujuu ja luottamusta löytyy niin oppijoihin kuin itseensä entistä enemmän. Kahden tiimin mukaan ammatillisen kasvun huomaa muutos- ja uusissa tilanteissa. Kahdessa vastauksessa kerrottiin, että ammatillinen oma kasvu tulee esille saadun palautteen, omien havaintojen ja itsearviointin kautta.

Tähän kohtaan ei kirjallisuudesta tullut vastausta suoraan, mutta arvostuksesta ja toiminnan kehittymisestä sielläkin mainittiin. Kai se on tosiasia, että jos omaa ammatillista kasvuaan pysähtyy miettimään, sen huomaa ja tiedostaa. Joskus sen huomaa selvemmin, juuri saadessaan esim. hyvää palautetta opiskelijoilta.

Eri tiimien välillä ei ollut merkittäviä eroja vastauksissa. Tiimit olivat rakenteeltaan erilaisia, kuten taulukossa 4. näkyy. Vaikka opettajat olivat toimineet opettajina eri ajan ja olivat kuuluneet omaan tiimiinsä eripituisen ajanjakson, tällä ei ollut merkittäviä vaikutuksia saatuihin tutkimustuloksiin.

Taulukko 4. Tutkittavien opettajatiimien rakenne

| | TIIMISSÄ | TIIMISSÄ OLOAIKA | | | | OPETTAJANA TOIMIMISAIKA | | | |
|---------|--------------|------------------|-------|-------|------|-------------------------|--------|---------|---------|
| | JÄSENIÄ, kpl | 0-2 v | 3-5 v | 6-8 v | 9- v | 0-5 v | 6-10 v | 11-15 v | 16-20 v |
| TIIMI 1 | 10 | 5 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | | 1 |
| TIIMI 2 | 7 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| TIIMI 3 | 6 | 2 | 4 | | | 4 | 2 | | |
| TIIMI 4 | 3 | 3 | | | | | 3 | | |
| TIIMI 5 | 8 | 4 | | 4 | | 4 | | 3 | 1 |
| TIIMI 6 | 2 | 2 | | | | | 2 | | |

Taulukosta käy selville, millainen oli keskimääräinen tutkittava tiimi. Se oli kuusijäseninen opettajaryhmä. Tiimin jäsenistä neljä oli ollut tiimissään 0-2 vuotta. Yksi opettaja oli ollut jäsenenä 3-5 vuotta ja yksi 6-8 vuotta. Kolme tiimin opettajista oli toiminut opettajana 0-5 vuotta, kaksi 6-10 ja yksi 11–15 vuotta. Koko tutkimusjoukon keskimääräinen opettaja oli kuusihenkinen tiimin jäsen. Hän oli ollut tiiminsä jäsenenä noin 2 vuotta ja toiminut opettajana noin 4 vuotta. Sukupuolia en kysynyt tässä tutkimuksessa, koska en kokenut sen olevan tarpeellista tässä yhteydessä. Missään kirjallisuudessakaan ei ole eroteltu nais- tai miesopettajien ammattitaitoa.

5 YHTEENVETO TULOKSISTA

Opettajien ammatillisen kasvun haasteet nykypäivänä

Kirjallisuuskatsauksen mukaan opettajan muutoksessa pysymisen konkreettisia keinoja ovat mm. tiimiorganisaatio ja -toiminta, kollegiaalinen yhteistyö sekä laaja-alainen ammattitaito. Lisäksi opettajan tulee asennoitua niin, että ammatillinen kasvu ei ole vain tietojen, taitojen ja kompetenssin kehittymistä, vaan tulemista opettajaksi.

Tutkittavat tiimit kertoivat, että ammatillista kasvua oli tapahtunut kasvatuksellisissa taidoissa. Tämä kuvastanee sitä, että näillä alueilla on ollut tähän asti ollut tarvetta kehittyä. Opettajat ovat kohdanneet työurallaan erilaisia oppijoita ja toteuttaneet erilaisia opetus- ja ohjaustilanteita. Kasvatukselliset taidot ovat tähän asti olleet opettajan työssä keskeisiä, niitä he ovat harjoitelleet paljon ja saavuttaneet taidoissaan hyvän tason. Kasvatuksellisia taitoja ei kuitenkaan ole vastaajien mukaan enää tarvetta kehittää. Voi olla, että nämä taidot ovat jo Pyynikintien opettajilla tarpeeksi hyvät tai sitten näitä taitoja ei tällä hetkellä niin tarvetta kehittää. Kasvatukselliset taidot eivät ehkä ole keskeisiä tämän hetken opettajuuden haasteisiin vastaamisessa.

Myös kehittämisosaaaminen oli kasvanut Pyynikintiellä. Tätä taitoa kaivataan kuitenkin vastaajien mukaan vielä lisää. Tämä kertoo muuttuvan kontekstin olemassaolosta. Kehittämistyötä on tehty ja sen mukana on kehitytty. Mutta kehittämistarpeetkin muuttuvat ja tarvitaan jatkuvasti uudenlaista kehittämis- ja kehittymisosaaamista.

Eniten vastaajat kaipasivat ammatillista kasvua ammatillisen tietotaidon alueelle. Tämä kertoo opettajalta vaadittavan osaamisen laajuudesta. Työelämä muuttuu ja se aiheuttaa muospaineita myös ammatilliseen koulutukseen. Työelämän tarpeisiin on pystyttävä vastaamaan ja oma ammattitaito on päivitettävä. Lisäksi opettajan työnku- van laajetessa ja erilaisten oppijoiden ohjaamisessa täytyy osata asioita yli oman ammatillisen osaamisalueen. Tämä luo haasteita opettajan ammatilliselle kasvulle ja näin opetettavan ammattialan hallinnalle. Tästä kertoo myös kyselytutkimuksessa saatu tulos, että koulutusprosessin hallintaan tarvitaan lisää ammatillista kasvua. Koko prosessin hallinta vaatii monialaista osaamista ja tietotaitojen omaamista.

Tiimitoiminnan ja tiimin merkitys opettajan ammatilliselle kasvulle

Tähän aiheeseen löytyi paljon ajatuksia kirjallisuudesta ja kyselytutkimuksesta. Tiimityöskentelyn positiivista vaikutusta ammatilliselle kasvulle puolsivat mm. kirjoitukset siitä, että yhdessä rikastutetaan opettajan kehittymistä, opitaan toisiltaan ja jaetaan asiantuntijuutta. Helakorpi kertoi tiimitoiminnan kasvattavan opettajan ammattitaitoa, koska tiimissä tiedon siirtyminen ja vaihtaminen on nopeaa ja spontaania. Tiimissä uudet ideat siirtyvät nopeasti käytäntöön, opettajan koko lahjakkuus tulee hyödynnetyksi. Luottamuksellisessa, turvallisessa ja kannustavassa tiimi-ilmapiiirissä syntyy tilanteita, joissa voi ilmaista avoimesti ajatuksiaan ja toiveitaan. Näin opettaja viihtyy työssään, työmotivaatio on korkealla, työssä syntyy parempia tuloksia ja työssä jaksaminen paranee. (Helakorpi 2001, 19, 48.) Tämän pohjalta on helppo todeta, että tiimin merkitys sen jäsenten ammatilliselle kasvulle on vaikuttava. Ehtona tässä tietysti on se, että tiimi on aiemmin kerrotun kaltainen ja toimii oikealla tavalla.

Kaikki haastateltavat tiimit kertoivat vain tiimin positiivisia vaikutuksia opettajan ammatilliseen kasvuun. Tiimi antoi uusia näkökulmia ja tilaa avoimelle keskustelulle. Tärkeäksi vastaajat kertoivat tiimiltä saadun tuen. Tämä kertoo siitä, että työilmapiiri tiimeissä oli avoin, motivoiva ja kannustava. Yllättävää oli se, että kaikkien tiimien vastukset olivat positiivisia, vaikka osa tiimeistä oli kovin tuoreita ja useissa tiimeissä osa jäsenistä oli uusia. Vastauksissa kerrottiin, että uusien työntekijöiden oli helppo aloittaa työuransa, koska tiimi oli tukemassa ja auttamassa.

Tämä kertoo myös yhteistyön ja kollegiaalisuuden merkityksestä. Asioista puhutaan, yhdessä suunnitellaan ja neuvotellaan asioista. Kaikki tiimin jäsenet ovat tietoisia toistensa tekemisestä. Tiimissä opetetaan ja ohjataan yhdessä opiskelijoita sekä tehdään yhteistyöllä kaikki muukin opettajan työnkuvaan kuuluvat tehtävät.

6 POHDINTA

Hankkeeni lopussa oli hienoa pysähtyä miettimään, miten paljon olin itse prosessin aikana ammatillisesti kasvanut. Minusta oli tullut nöyrempi ja muita opettajia kunnioittavampi. Arvostan opettajan työtä entistä enemmän. Toisaalta koin, ettei tässä laajassa opettajuuden kentässä voi eikä tarvitse yksin osata kaikkea. Onneksi tukenani on tiimi. Helakorven ammattitaito luokittelun kautta minulle selkeni, miten laaja ammatillisen opettajan työkenttä on. Sen laajuuden olin jo itsekin käytännössä kokenut, mutta nyt asioille löytyivät nimet ja otsikot. Totesin, että minun tulee kehittyä vielä jokaisella ammattitaito osa-alueella. Koko koulutusprosessin hallinta on yksi asia, missä minulla on kehittymisen tarvetta. Minun tulee tuntea koko lähihoitajan tutkinto ja olla valmis opettamaan lähes kaikkia siihen kuuluvia aihealueita. Työssä tarvitsen näin myös rohkeutta tarttua uusiin tilanteisiin. Koen ammatillisen kasvun tarvetta myös työelämänosaamisen ja kasvatuksellisten taitojen alueella. Näillä alueilla olen myös kehittynyt, koska saan opettaa erilaisia opiskelijaryhmiä ympäri maakuntaa ja olla mukana työelämäyhteistyössä.

Hankkeen kautta ymmärsin entistä paremmin työyhteisöäni, niin tiimitasolla kuin konsernin tasollakin. Kirjallisuudesta nousseiden ajatusten kautta sain perusteita, miksi me toimimme konsernissa tiimeissä. Ymmärsin, että tällä organisaatiotavalla pyritään saamaan aikaan nykyaikainen, jatkuvaan kehitykseen ja muuttuviin tilanteisiin vastaava koulutusyhteisö. Näin minun oli entistä helpompi sitoutua omaan työhöni ja työyhteisööni.

Lisäksi olin entistä ylpeämpi siitä, että olin osa Pirkanmaan aikuisopiston henkilökuntaa. Kyselytutkimukseni osoitti, että Pyynikintien opettajat olivat ammattitaitoisia, tiedostivat tämän päivän ammatillisen kasvun haasteet ja hallitsivat tiimitoiminnan. Koen tärkeäksi, että saisin kertoa kehittämishankkeeni tulokset myös kollegoilleni ja aikuisopiston johdolle. Näin tulisi esille jo olemassa olevat Pyynikintien vahvuudet ja mahdolliset kehittymiskohdat.

Pyynikintien ammatillista kasvua pohtiessa kaiken lähtökohtana on kuitenkin tiimitoiminnan ylläpitäminen. Tiimeissä tulee jatkaa vuorovaikutteista kollegiaalista työtappaa. Asioista tulee neuvotella ja keskustella sekä näin päästä antoisaan yhteistyöhön.

Pohdin sitä, että olisiko tiimi se foorumi, jossa ammatillista kasvua tulisi tarkastella. Voisiko tiimissä pysähtyä aina välillä pohtimaan niin kunkin jäsenen omaa kuin toistenkin ammatillista kasvua; missä asioissa on kehitytty yksilönä ja missä tiiminä. Oman kasvun ja kehittymisen tiedostaminen on palkitsevaa ja tuo lisää motivaatiota työn tekoon. Usein vain ei itse huomaa omaa kasvuaan ja tiimissä joku toinen voi sen havaita. Tärkeää olisi vain puhua asiasta ja tuoda se esille. Tiimissä voisi myös yhteisesti pohtia uusia haasteita ammattitaidolle ja tiiminä viedä asiaa eteenpäin organisaatiossa.

Pohdittavaa oli myös se, voisiko tiimin avulla kehittää myös tarvittavaa ammatillista tietotaitoa. Tiimithän ovat moniammatillisia, joten sieltä löytyy monenlaista ammatillista osaamista. Tiimi voisi myös kokonaisuudessaan osallistua koulutukseen, jossa voitaisiin kehittää esimerkiksi toivottuja verkko-osaamisen taitoja. Nämä esitetyt tiimin kehittymistoimenpiteet tarvitsevat kuitenkin ylemmältä tasolta panostusta tiimeihin sekä näin ajan ja mahdollisuuden antamista.

Mitä hyötyä tästä hankkeestani oli opettajankoulutukselle ja sen järjestäjille? Jäin miettimään, antaako opettajankoulutus tarpeeksi aineksia tuleville opettajille muutosten hallintaan, kehittymistarpeisiin vastaamiseen ja ammatilliseen kasvuun? Entä miten opettajankoulutus voisi ohjata opettajia toimimaan tiimiorganisaatiossa ja tekemään kollegiaalista yhteistyötä? Se, että opettajakoulutusta annetaan moniammatillisissa opiskelijaryhmissä, on hyvä asia. Näin opettajaksi opiskelevat saavat näkökulmia eri ammattialoista ja toimimisesta moniammatillisesti. Näin hankkeeni osoitti kehittymistarpeita myös opettajankoulutukselle.

Yhteenvedona voi todeta, että hankkeeni tekeminen oli antoisaa. Prosessini eteni suunnitellusta ja saavutin tavoittelemani tulokset. Yksi tulos oli myös se, että lopussa olin entistä innostuneempi aiheesta ja uusia mielenkiintoisia kysymyksiä nousi mieleeni runsaasti. Ehkäpä joku päivä etsin niihin vastauksia.

LÄHTEET

Helakorpi, S. 2008.

<http://www.elisanet.fi/seppo.helakorpi/tiedostot/Opettajankoulutextii.htm>

Helakorpi, S. 2001. Innovatiivinen tiimi- ja verkostokoulu. Tampere: Tammi.

Helakorpi, S. 1999. Kouluttajan asiantuntijuus ja sen kehittäminen. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Janhonen, S. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2004. Asiantuntijuuden kehittyminen sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa Janhonen, S. & Vanhanen-Nuutinen, L (toim.), 2004. Kohti asiantuntijuutta. Oppiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: WSOY.

Kukkonen, H. 2007. Ohjauskeskustelu pelitilana. Erialaisuus ammatillisen opettaja-opiskelijan ohjaamisessa. Tampere: Tampere University Press.

Laakkonen, A. 2004. Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa. <http://acta.uta.fi/teos.phtml?9896>

Laine, A., Ruishalme O., Salervo P., Silvén T. & Välimäki P. 2002. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. WSOY.

Luukkainen, O. 2004. Opettajuus – Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Tampere: Tampereen yliopiston julkaisuja.

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

Luukkainen, O. & Remes, P. 2007. Uudistavan oppimisen skenaario. Teoksessa Jääskeläinen, M., Laukia, J., Luukkainen O., Mutka, U. & Remes, P. 2007. Ammattikasvatuksen soihdunkantoa. Kymmenen vuotta opettajankoulutusta ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Juva: PS-kustannus.

Mäntylä, R. 2002. Yksin mutta yhdessä. Opettajat omaa työtä ja oppilaitoksen toimintaa kehittämässä. Hämeenlinna: HAMK & AKTK – julkaisuja 2/2002.

Ojanen, S. 2001. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittelyä. Saarijärvi: Palmenia-kustannus.

Savonmäki, P. 2007. Opettajien kollegiaalinen yhteistyö ammattikorkeakoulussa. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.

Vertanen, I. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

LIITE 1: Kyselylomake***KYSELYTUTKIMUS SOSIAALI- JA TERVEYSALAN AIKUISKOULUTUKSEN OPETTAJIEN AMMATILLISESTA KASVUSTA***

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu tiimeittäin. Kysymyksiin voi vastata kirjallisesti tai sähköisesti, mutta lomake tulee palauttaa paperitulosteena.

1. Minkälaista ammatillista kasvua koette tapahtuneen itsessänne sinä aikana, jolloin olette toimineet sosiaali- ja terveysalan aikuiskoulutuksessa opettajana? Kirjatkaa yhdessä kaikki mieleen tulevat ajatukset, tiedot, taidot ja esimerkit, millaista ammatillista kasvua olette työurallanne kokeneet. Kirjatkaa tiimi yhdessä yhden yhteisen vastauksen.

2. Miten koette tiiminä tämän hetken haasteet ammattitaito-osaamiseenne työkennellessänne Pirkanmaan koulutus konserni – kuntayhtymän Pirkanmaan aikuiskoulutuksen vastuualue 1:ssä? Miten paljon ja millaista ammatillista kasvua ja kehittymistä koette tarvitsevanne vielä?

3. Mikä on mielestänne tiimin merkitys teidän ammatilliselle kasvullenne ja miksi?

4. miten helposti opettaja itse huomaa oman ammatillisen kasvunsa?

TAUSTATIETOJA TIIMISTÄNNE

5. Kuinka paljon tiimissänne on jäseniä?

6. Kuinka kauan kukin tiimin jäsen on kuulunut kyseiseen tiimiin ja toiminut opettajana sosiaali- ja terveystalalla?

Täyttäkää tiedot seuraavaan taulukkoon:

| Tiimin jäsen nro | Tässä tiimissä oloaika: vuosia ja/tai kuukausia | Sosiaali- ja terveystalalla opettajana toimimisaika: vuosia ja/tai kuukausia |
|-------------------------|--|---|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| 5 | | |
| 6 | | |
| 7 | | |
| 8 | | |
| 9 | | |
| 10 | | |
| 11 | | |

Palauttakaa kyselylomake Taija Wirtavuorelle viimeistään 5.12.2007.

Yhteistyöstä ja vaivannäöstänne Kiittäen

LIITE 2: Ohjeistus tiimeille kyselylomakkeen täyttöö varten

TIETOA KEHITTÄMISHANKKEESTANI JA SIIHEN LIITTYVÄSTÄ KYSELYTUTKIMUKSESTA

Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimukseni on osa ammatillisia opettajaopintojani Tampereen ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Kyseessä on kehittämishanke, jonka laajuus on 10 opinto-pistettä. Tutkimukseni aiheena on sosiaali- ja terveysalan **opettajien ammatillinen kasvu**. Keskityn aikuiskoulutuksen puolella toimiviin opettajiin ja heidän ammattitaitoonsa sekä siinä tapahtuvaan **muutokseen ja muutোসvaatimukseen**. Tuon tarkastelussa esille **tiimityöskentelyn vaikutuksen** ammatilliseen kasvuun. Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esille myös uuden organisaation tuomat mahdolliset haasteet opettajien ammatilliseen kasvuun. Tutkimuksen suorittamiseen minulla on rehtorin ja vastuualue 1:n koulutuspäällikön lupa.

Tutkimuksen suorittaminen

Haastattelen kaikkia Pyynikintien toimipisteen vastuualue 1:n opettajatiimejä. Haastattelu tapahtuu **kyselylomakkeella**, jonka kukin tiimi täyttää **yhteisesti tiiminä** esimerkiksi tiimikokouksen aikana. Kyselylomake koostuu kolmesta kysymysalueesta: millaista ammatillista kasvua opettajat kokevat tapahtuneen heidän Pirkossa (Tastossa) työskentelyaikanaan, mitä haasteita he tällä hetkellä kokevat työssään olevan heidän ammatilliselle kasvulleen ja miten he kokevat tiimi-työskentelyn vaikuttaneen heidän ammatilliseen kasvuunsa. Näkökulma on opettajan itsensä määrittelemässä ja kokemassa ammatillisessa kasvussa (ammattitaidossa) ja siinä tapahtuvissa muutoksissa.

Koska tiimit ovat eri vaiheissa ja erikokoisia, lomakkeessa kysytään tiimin **taustatietoina** tiimin jäsenten lukumäärä ja jäsenten tiimissä oloaikaa sekä kunkin opettajana toimimisaikaa. Kenenkään tutkittavan yksilön henkilötietoja tai tiimien nimiä en tarvitse tai julkaise.

Toimitan kyselylomakkeen kullekin tiimivastaavalle sähköpostin välityksellä. Tiimit voivat vastata lomakkeeseen joko kirjallisesti tai sähköisesti, mutta palautus tulisi tapahtua paperitulosteena suoraan minulle toimitettuna viimeistään 5.12.2007.

Lomakkeen relevanttius ja toimivuus on varmistettu testiryhmällä, yhdellä opettajatiimillä. Kysymyksiin vastaamisen voi aloittaa mistä kysymyksestä tahansa ja sen vastaamiseen on tarkoitus käyttää noin 30 minuuttia.

Yhteistyöstä kiittäen Taija