

**Pia Cort (TTnet Tanska)**  
**Auli Härkönen (TTnet Suomi)**  
**Kristiina Volmari (TTnet Suomi)**

**AMMATILLISTEN OPETTAJIEN  
AMMATTITAIIDON KEHITTÄMINEN  
ALANKOMAISSA, ITALIASSA, NORJASSA,  
PORTUGALISSA, SUOMESSA JA TANSKASSA**

**– tapaustutkimus PROFF-hanke 2002–2003**

**Moniste 15/2003  
OPETUSHALLITUS**

© Opetushallitus

Taitto: Layout Studio Oy/Marke Eteläaho

ISBN 952-13-1908-9 (nid.)

ISBN 952-13-1909-7 (pdf)

ISSN 1237-6590

Editat Prima Oy, Helsinki 2003

# SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ .....</b>	<b>5</b>
<b>1 HANKKEEN KUVAUS .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Hankkeen tausta .....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Tavoitteet ja menetelmät .....</b>	<b>8</b>
1.2.1 Tavoitteet .....	8
1.2.2 Keskeiset kysymykset .....	8
1.2.3 Menetelmät .....	10
1.2.4 Tiedon keruu ja tapausten/käytäntöjen valinta .....	10
1.2.5 Temaattinen tarkastelu .....	11
<b>2 VALITTUJEN TÄYDENNYSKOULUTUSKÄYTÄNTÖJEN TARKASTELU .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Valitut käytännöt .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Temaattinen tarkastelu .....</b>	<b>12</b>
2.2.1 Pedagoginen päivitys .....	12
2.2.2 Ammatillinen päivitys .....	16
2.2.3 Muodollisen pätevyyden täydentäminen .....	18
2.2.4 Koulu – työelämä .....	20
2.2.5 Ammatillinen hyvinvointi .....	22
<b>3 YHTEENVETO JA SUOSITUKSET .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1 Yhteenveto .....</b>	<b>25</b>
<b>3.2 Suositukset .....</b>	<b>25</b>



# TIIVISTELMÄ

Suomen ja Tanska TTnet-verkoston koordinoiman hankkeen *Professionalisation of VET teachers for the future* (PROFF) tavoitteena oli löytää ja analysoida uudistavia ammatillisten opettajien ja työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuskäytäntöjä, jotka tuovat uusia näkökulmia opettajien täydennyskoulutukseen. Miten opettajille annetaan valmiudet kohdata ammattinsa haasteet?

Tavoitteena on myös ollut levittää ja saada aikaan keskustelua hyvistä käytännöistä eurooppalaisella tasolla TTnet-verkoston kautta. Mukana hankkeessa olivat koordinaattoreiden lisäksi Alankomaiden, Italian, Norjan ja Portugalin TTnet-verkostot.

Hanke sai alkunsa vuonna 2001 Helsingissä järjestetyssä seminaarissa ”Professionalisation of VET teachers for the future”, jossa pohdittiin ammatillisten opettajien kohtaamia haasteita työssään nyt ja tulevaisuudessa. Haasteita opettajan työhön tuovat koulutus uudistukset, uusien kohderyhmien ja opiskelijakeskeisten opetusmenetelmien lisäksi muutokset organisaatiossa, työmarkkinoilla ja lainsäädännössä sekä tietotekniikka ja kansainvälistyminen.

PROFF-hankkeessa mukana olleet kansalliset verkostot keräsivät hyviä käytäntöjä, jotka havainnollistavat, miten eri järjestelmissä vastataan opettajuuden kohtaamiin haasteisiin. Näistä valittiin mukaan käytännöt käyttäen kriteerinä mm maantieteellistä hajontaa, eri koulutustasojen edustavuutta, käytäntöjen siirrettävyyttä, innovatiivisuutta ja vaikutusta kansallisesti tai paikallisesti.

Selvityksessä viisi täydennyskoulutusteemaa nousi selvästi esille. Ne olivat ammatillisen ja pedagogisen osaamisen päivittäminen, muodollisen pätevyyden täydentäminen, oppilaitoksen ja työelämän lähentäminen sekä opettajien hyvinvointi.

Kymmenen lopulliseen tarkasteluun valittua käytäntöä osoittivat, että opettajien täydennyskoulutusta ohjaavat ja sysäävät liikkeelle ulkoiset muutokset ja erityisesti suuret uudistukset ammatillisessa koulutusjärjestelmässä. Täydennyskoulutusta ei kuitenkaan aina liitetä osaksi näitä uudistuksia ja näin uudistusta voi haitata puutteet opettajien valmiuksissa toteuttaa sitä sekä heidän vastustuksensa.

Selvityksessä mukana olleissa täydennyskoulutusohjelmissä osallistujat saattoivat hyvin paljon vaikuttaa ohjelmien sisältöön ja toteutukseen. Useimmissa tapauksissa koulutus liittyi läheisesti osallistujien työhön ja osallistujille pyrittiin antamaan välineet oman toiminnan ammatilliseen tarkasteluun, ottamaan huomioon muuttuneet olosuhteet ja kasvatustieteelliset teoriat. Näin heitä autettiin muuttamaan totuttuja työskentelytapojaan.

Selvityksen pohjalta hankkeessa päädyttiin seuraaviin suosituksiin:

- Tulevaisuudessa opettajien ja ohjaajien koulutuksen tulee olla osa koulutus-uudistusta, jotta varmistetaan opettajien ja ohjaajien tiedollinen puoli ja että he ovat aktiivisesti mukana uudistuksen toteutuksessa ja voivat vaikuttaa koulutuksen sisältöön, jonka tarkoituksena on pätevöittää ja valmistaa heitä uudistukseen.
- Koska opettajien työkuva on laajentunut, täydennyskoulutuksen tulee antaa opettajille tiedot ja taidot selviytyä uusista tehtävistään.
- Oppilaitoksilla ja työpaikoilla tulee olla tarpeeksi mahdollisuuksia laadukkaaseen yhteistyöhön, jotta varmistetaan valmistuvien opiskelijoiden tietojen ja taitojen hyödyllisyys ja käyttökelpoisuus.
- Opettajien ja ohjaajien ammatillinen kehittyminen ei ole enää yksilön asia, eikä sitä voida jättää yksittäisen opettajan omaehtoisuuden varaan. Koko organisaation tulee olla mukana prosessissa.

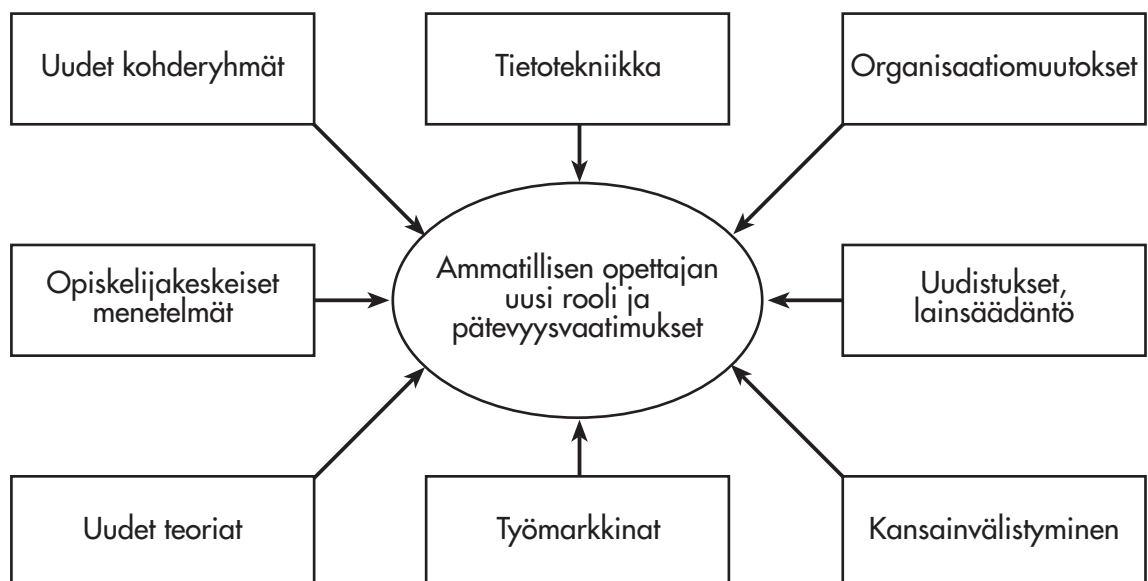
Hankkeen englanninkielinen loppuraportti on luettavissa verkossa vuoden 2003 lopulla osoitteessa [www.oph.fi](http://www.oph.fi) => Kansainvälistyvä koulutus => CEDEFOP => TTnet

# 1 HANKKEEN KUVAUS

## 1.1 HANKKEEN TAUSTA

PROFF-hanke (Professionalisation of VET teachers for the future) on tapaustutkimus ammatillisten opettajien täydennyskoulutusohjelmista. Sitä koordinoivat Suomen (Auli Härkönen ja Kristiina Volmari) ja Tanskan (Pia Cort) TTnet-verkostot. PROFF pohjautuu TTnet-verkostossa aiemmin tehtyyn työhön ja rakentuu Helsingissä vuonna 2001 järjestetyn seminaarin työlle. Seminaari oli Euroopan TTnetin työseminaari, jonka tavoitteena oli kartoittaa ammatillisten opettajien työn haasteita ja muutosten vaikutuksia opettajan ammattiin tulevaisuudessa.

Yleiseurooppalaiset haasteet, jotka tunnistettiin olivat:



Helsingin seminaarissa todettiin myös, että tarvitaan lisää vuoropuhelua ja tutkimusta ratkaisujen ja hyvien käytänteiden löytämiseksi. Niiden avulla vastataan haasteisiin. Tähän perustuen PROFF-hankkeessa tavoitteeksi tuli löytää hyviä täydennyskoulutushankkeita, jotka antavat opettajille valmiudet kohdata ammattinsa haasteet.

Hankkeessa pyritään

- tunnistamaan, miten eri maissa määritellään opettajien ammattitaito ja sen ylläpitäminen,
- arvioimaan mitä se tarkoittaa suhteessa opettajien täydennyskoulutukseen,
- antamaan suosituksia sekä jatkoselvityksiä poliittisia päätöksentekijöitä varten,
- virkistämään kehitystä koulu- ja opettajatasolla.

Hankkeen alustavista tuloksista järjestettiin työseminaari Brysselissä toukokuussa 2003. Siihen osallistuivat ammatillisen koulutuksen asiantuntijoiden lisäksi mukana olleet TTnet-verkostot sekä edustajia EU komissiosta. Seminaarissa todettiin, että olosuhteet ja todellisuudet vaihtelevat suuresti eri maissa. Täten jonkun menestyksekkään projektin jäljittely ei välttämättä johda toivottuun lopputulokseen toisessa maassa. Pitäisikin jakaa kokemuksia käytännöistä ja nähdä se virkistävänä ja rikastavana muissa kansallisissa konteksteissa. Seminaarissa todettiin myös, että täydennyskoulutuksen tutkiminen on hedelmällistä, onhan monilla mailla uhkana tulevaisuudessa opettajapula.

## **1.2 TAVOITTEET JA MENETELMÄT**

### **1.2.1 Tavoitteet**

Kuten edellä on kuvattu, PROFF-hanke perustuu Helsingissä vuonna 2001 järjestettyyn seminaariin. Seminaari osoitti, että on olemassa tarve identifioida hyviä käytäntöjä haasteiden ratkaisemiseksi ja näin saada aikaan keskustelua ammatillisten opettajien ammattitaidon ylläpitämisestä.

### **1.2.2 Keskeiset kysymykset**

Opettajan työn haasteet (vrt. kuvio s 7) muodostavat hankkeen kehyksen. Tavoitteena on löytää täydennyskoulutushankkeita, jotka tarjoavat uudistavia ratkaisuja yhteen tai useampaan näistä haasteista:

#### **Uudet kohderyhmät**

Opettajien pitää nykyisin toimia yhä heterogeenisempien ryhmien kanssa. Nuorisokulttuuri muuttuu ja uusia kohderyhmiä on tullut mukaan ammatilliseen koulutukseen. Esimerkiksi elinikäisen oppimisen painottamisen tuloksena enenevä määrä aikuisia ottaa osaa ammatillisiin koulutusohjelmiin. Joissain maissa maahanmuuttaja-opiskelijat ovat kohtalaisen uusi asia.

## **Uudet oppimiskäsitykset ja opetusmenetelmät**

Pedagogiset periaatteet ja teoriat ovat muuttuneet. Ne heijastavat yleistä siirtymistä opettamista oppimiseen, toisin sanoen oppija ja oppimisprosessi ovat keskipisteessä, eivät enää opettaja ja tiedonsiirto oppijalle. Näin opettajan rooli on muuttunut valmentajan ja oppimisen edistäjän rooliksi. Opettajan täytyy kyetä suunnittelemaan ja eriyttämään opetustaan, ottamaan huomioon opiskelijoiden erilaiset oppimistyyliä ja käyttää erilaisia opetusmenetelmiä edistääkseen opiskelijoiden oppimisprosessia. Kuinka uudet lähestymistavat on nivelletty kansallisiin ammatillisen koulutuksen järjestelmiin ja kuinka päteviä opettajat ovat tuomaan nämä käytännön työhön?

## **Tieto- ja viestintätekniiikan kehitys**

Tieto- ja viestintätekniiikan kehitys on tuonut mukanaan uuden oppimisympäristön. Nyt opettajalla täytyy olla yleiset tieto- ja viestintätekniiikan valmiudet – niistä on tullut perusvaatimus opettajan kaikissa tehtävissä. Opettajien täytyy kyetä integroiimaan tieto- ja viestintätekniiikka opetukseen ja olla siinä innovatiivisia pysyäkseen opiskelijoiden ja heidän vaatimustensa tasolla. Haasteita ovat erityisesti e-oppiminen ja koulutuksen suunnittelu, joka perustuu monimuotoiseen opetukseen, toisin sanoen opetukseen, jossa yhdistetään mm luokkaopetusta, ryhmätyötä ja etätyötä.

## **Organisaatiomuutokset**

Erilaiset ammatillisen koulutuksen ohjelmat joutuvat kilpailemaan koulutusmarkkinoilla ja se tarkoittaa siten haasteita myös koulutuksen järjestämiseen ja rakentamiseen. Koulujen tärkein voimavara ovat sen opettajat ja heidän tieto-taitonsa. Opettajien pätevytyimisestä ja tiedon jakamisesta on tullut koulun johdolle keskeisiä ja strategisia aiheita. Myös sellaiset organisaatiomuutokset kuin koulutusohjelmien uudet muodot, kuten joustavuus, modulaarisuus ja yhteistyö ainerajojen yli, ovat haaste niin ammatilliselle opettajalle kuin koulun johdolle. Opettaja ei ole enää itsenäinen eristäytynyt saareke, vaan hänen täytyy työskennellä tiimeissä suunnitellakseen, koordinoidakseen ja toteuttaakseen opetusta yhdessä muiden kanssa. Millaiset valmiudet opettajilla on vastata tähän haasteeseen ja muuttaa omaa käsitystään opettajan roolista?

## **Työmarkkinoiden kehitys**

Työ- ja elinkeinoelämä, joita oppilaitokset palvelevat, haluavat opiskelijoiden valmistuvan koulusta varustettuna taidoilla, jotka ovat heti hyödynnettävissä. Jos opettajien ammatillista osaamista ei päivitetä jatkuvasti ja pidetä tekniikan kehityksen vauhdissa, oppilaitokset tuottavat työmarkkinoille työntekijöitä, joiden valmiudet eivät vastaa työmarkkinoiden vaatimuksia. Kuinka opettajien ammatillisia valmiuksia pidetään ajan tasalla työ- ja elinkeinoelämän kehityksen kanssa?

Toinen työmarkkinoihin liittyvä näkökulma on, kuinka voidaan houkutella sopivia ja päteviä henkilöitä opettajan ammattiin aikana, jolloin nuorten ikäluokat pienenevät ja suuri määrä opettajia on siirtymässä eläkkeelle. Opettajan ammatti on keskeinen tietoyhteiskunnassa ja, jos elinikäisen oppimisen ajatusta edistetään, ammattitaitoiset opettajat ovat välttämätön edellytys. Hallituksilla ja työmarkkinajärjestöillä on tässä keskeinen rooli ja kansallisia strategioita tehdäänkin jo monessa maassa hyvien opettajien houkuttelemiseksi ja pitämiseksi alalla.

## **Muutokset lainsäädännössä**

Hallitukset luovat monia haasteita opettajan ammatille: uudet lait, jotka koskevat ammatillista koulutusta, koulutusuudistukset ja muuttuvat poliittiset linjanvedot. Ammatilliset opettajat ovat osa julkista järjestelmää ja heidän pitää kyetä sopeutumaan muuttuvien poliittisten prioriteettien mukaan. Ammatillisen koulutuksen järjestelmä ei ole enää stabiili – se ei enää säily vuosikymmeniä muuttumattomana. Uudistukset seuraavat uudistuksia ja opettajien täytyy olla valmiita niitä toteuttamaan.

## **Kansainvälistyminen**

Koulutuksen kansainvälistyminen tarkoittaa yhteistyötä Euroopan unionissa ja yhteisiä hankkeita eri maiden koulujen välillä. Jos koulutukseen lisätään kansainvälinen näkökulma, osallistuvilta opettajilta vaaditaan kielitaitoa, muiden maiden, muiden alojen ja niiden vaatimusten tuntemusta toisissa maissa.

## **Opettajien vaatimukset itsensä suhteen**

Ammatillisilla opettajilla on itsellään kiinnostusta kohottaa oman ammattinsa laatuvaatimuksia ja näin parantaa omaa asemaansa työmarkkinoilla. He saattavat vaatia, että koulut suhtautuvat ammattitaidon kehittämiseen vakavammin ja että ei-muodolliset pätevytydet otetaan huomioon ja että niistä tehdään osa läpinäkyvämpää palkka- ja urajärjestelmää.

### **1.2.3 Menetelmät**

Helsingin työseminaarissa määriteltiin menetelmällinen lähestymistapa niin, että se osoitti tarpeen identifioida hyviä käytäntöjä. PROFF-projekti on tapaustutkimus, joka perustuu kansallisten TTnet-verkoston keräämiin käytäntöihin. Näiden käytäntöjen tuli olla hyviä esimerkkejä siitä, miten eri koulutusjärjestelmissä on vastattu ammatillisten opettajien kohtaamiin haasteisiin.

Näitä käytäntöjä tutkimalla oli tavoitteena saada enemmän laadullista ja konkreettista tietoa opettajien täydennyskoulutuksesta ja täten saada myös yksityiskohtaisempi kuva yksittäisten opettajien täydennyskoulutustoiminnasta.

Osallistuvien maiden tuli kerätä neljä, viisi tapausta. Osallistuvat maat olivat Suomi, Tanska, Alankomaat, Norja ja Portugal. Näiden tapausten tuli olla esimerkkejä uudistavista täydennyskoulutusaloitteista. Ohjelmat saattoivat olla kansallisia, alueellisia tai paikallisia ja ne voivat olla sekä muodollista että ei-muodollista koulutusta.

### **1.2.4 Tiedon keruu ja tapausten/käytäntöjen valinta**

Tiedonkeruun normittamiseksi koordinaattorit kehittivät työkaluja, joilla tietoa kerättiin ensimmäisessä vaiheessa. Niitä olivat kaksi kyselykaavaketta ja luettelo käytetyistä käsitteistä määritelmiseen. Jälkeenpäin saatettiin todeta, että viimeksi mainittu olisi voinut olla joissakin kohdissa täsmällisempi, varsinkin kohderyhmissä. Alkuperäi-

nen tarkoitus oli ottaa mukaan vain ammatillisten oppilaitosten opettajat, mutta tästä periaatteesta jouduttiin tinkimään jossain määrin, koska kerätyissä tapauksissa oli myös paljon muita kohderyhmiä.

Vuoden 2002 lokakuun lopussa koordinaattorit olivat saaneet 21 hyvää käytäntöä. Kaikki käytännöt ovat joko käynnissä olevia ohjelmia tai sellaisia, jotka ovat päättyneet. Kaikista oli siis saatavana palautetta ja kokemuksia.

Seuraavaksi näistä tapauksista valittiin kymmenen syvempää tarkastelua varten. Nämä tapaukset valittiin seuraavin perustein:

- maantieteellinen hajonta: tavoitteena oli varmistaa, että valitut tapaukset kattaisivat, mikäli mahdollista, kaikki mukana olevat maat. Tämä kriteeri nousi esiin, koska ensimmäisessä keräyksessä Pohjoismaat hallitsivat lukumääräisesti.
- tapaukset antavat monipuolisen käsityksen ammatillisen koulutuksen toimijoista;
- siirrettävyys: valittujen tapausten tuli olla realistisia ja toteuttamiskelpoisia, jotta ne virkistäisivät poliittisia päätöksentekijöitä ja muita ammatillisen koulutuksen toimijoita;
- innovatiivisuus: tapausten tuli olla esimerkkejä uudistavista käytännöistä kansallisessa yhteydessä;
- vaikutus: valittujen tapausten tuli olla sellaisia, että niillä oli vaikutusta kansallisesti tai alueellisesti, esimerkiksi toimimalla virikkeenä tuleville täydennyskoulutushankkeille.

PROFF-hankkeen partnerit toimittivat koordinaattoreille lisätietoa valituista käytännöistä. Selvityksen alustavia tuloksia esiteltiin workshopissa Brysselissä toukokuussa 2003.

### **1.2.5 Temaattinen tarkastelu**

Syvempi tarkastelu tehtiin viiden eri teeman näkökulmasta. Nämä teemat olivat sellaiset, jotka nousivat ensimmäisen tarkastelun aikana selvästi esille. Viisi teemaa olivat:

- pedagoginen päivitys
- ammatillinen päivitys
- muodollisen pätevyyden täydentäminen
- koulu – työelämä
- ammatillinen hyvinvointi

Tämän temaattisen analyysin avulla voitiin havaita samankaltaisuuksia myös lähtökohdissa, koulutuksen toteutuksessa sekä ohjelmien rahoituksessa ja siinä, mitä meriittejä/suorituksia osallistujat siitä saivat.

# 2 VALITTUJEN TÄYDENNYSKOULUTUS- KÄYTÄNTÖJEN TARKASTELU

## 2.1 VALITUT KÄYTÄNNÖT

Kappaleessa 1.2.4 mainittujen kriteereiden sekä partnereiden antamien suositusten perusteella valittiin kymmenen käytäntöä:

- Continuing Education of Teachers Within the Scope of Labour Policy Management, Portugali;
- Developing On-the-Job Learning and Vocational Skills (TOKE), Suomi.
- Dual Trajecten Bve, Alankomaat;
- EUD-IT, Tanska;
- Higher Education Pathways for Vocational Training and Labour Policy Management (HEP), Italia;
- META, Suomi;
- The Reform Competence Project, Tanska;
- TELKKÄ, Suomi;
- TUKEVA, Suomi;
- Vocational Pedagogics in Enterprises, Norja.

## 2.2 TEMAATTINEN TARKASTELU

Kymmentä käytäntöä tarkasteltiin seuraavien teemojen kautta (vrt. 2.5):

1. pedagoginen päivitys
2. ammatillinen päivitys
3. muodollisen pätevyuden päivitys
4. koulu – työelämä
5. ammatillinen hyvinvointi

Näistä teemat 1–3 olivat joko usein toistuvia tai poikittaisia useimmissa alkuperäisessä 21 tapauksessa. Uudistavina voidaan pitää teemoja 4–5.

### 2.2.1 Pedagoginen päivitys

Kaikkiin tämän teeman alla tarkasteltuihin tapauksiin liittyy uusien pedagogisten teorioiden ja periaatteiden tulo opetuslalle. Kuten aikaisemmin on kuvattu, suuntaus opettamisesta oppimiseen tuo mukanaan tarpeen muuttaa ammatillisten opettajien käytäntöjä. Nämä opettajat ovat perinteisesti työskennelleet hyvin itsenäisesti ja keskittyneet tiedon jakamiseen opiskelijoille. Tänä päivänä opettajien pitää työskennellä tiimeissä, heidän täytyy ohjata opiskelijoita pikemminkin kuin vain siirtää tietoa. Heidän tulee myös kyetä suunnittelemaan ja miettimään omaa opetustaan ja käytäntöjään.

Tämän teemana alla on tarkasteltu seuraavia ohjelmia:

- Continuing Education of Teachers Within the Scope of Labour Policy Management, Portugali;
- META, Suomi;
- Developing On-the-Job Learning and Vocational Skills (TOKE), Suomi.
- TUKEVA, Suomi;
- Dual Trajecten Bve, Alankomaat;
- EUD-IT, Tanska;
- The Reform Competence Project, Tanska;
- Vocational Pedagogics in Enterprises, Norja.

### **Kohderyhmät ja tavoitteet**

Kohderyhminä näissä tapauksissa ovat:

- avustajat ja työpaikkaohjaajat (NL)
- opettajat ja koulun muu henkilökunta (P)
- opettajat, työpaikkaohjaajat ja oppilaitoksen johto (FIN)
- opettajat ja henkilöstön edustajat oppilaitoksen yhteistyöyrityksissä (FIN)
- opettajat ja oppilaitoksen keskijohto (DK)

Se, että kohderyhminä ovat muutkin tahot kuin opettajat, osoittaa, että uudistuksen läpi vieminen vaati muidenkin ryhmien ponnistuksia kuin opettajien. Myös oppilaitoksen muiden toimintojen tuntemus ja ymmärtäminen edistää uudistusten toteuttamista. Tanskalaisessa Reform Competence Project-ohjelmassa on selkeä odotus, että muutoksia on helpompi toteuttaa, jos muutoksessa mukana olevat kaikki henkilöstöryhmät, ovat mukana myös koulutuksessa. Tämän ohjelman taustalla on Tanskan ammatillisen koulutuksen uudistus. Kokemus ensimmäisiltä vuosilta on osoittanut, että oppilaitoksen keskijohto voi olla esteenä uudistuksen toteuttamiselle.

Kahdessa suomalaisessa ohjelmassa opettajista ja työpaikkaohjaajista on muodostettu pari, jonka tarkoituksena on varmistaa kokemusten ja tieto-aidon vaihto. Näin sekä pedagoginen että ammatillinen vaihto toimii yhdistämällä ammatillisen koulutuksen eri toimijoita. Työpaikkaohjaajat saavat pedagogista tietämystä ja opettajat päivättävät ammatillista osaamistaan.

Useimmissa koulutusohjelmissa on taustalla koulutus uudistus tai muu lainsäädännöllinen tai työmarkkinoilla tapahtunut muutos. Ohjelmat ovat toisin sanoen vastaus tai reaktio tiettyyn 'ongelmaan'.

Koulutus uudistus saattaa muuttaa opettajan pätevyysvaatimuksia ja näin saattaa alkuun ohjelmia, joissa opettajat voivat täydentää ammattipätevyyttään. Esimerkiksi näin on suomalaisissa ohjelmissa TUKEVA ja TOKE. Norjassa ammatilliseen peruskoulutukseen on tuotu uusi rakenne: opiskelijat menevät kahden oppilaitosvuoden jälkeen kahdeksi vuodeksi oppisopimuskoulutukseen. Jälkimmäinen on korostanut työpaikkaohjaajien pedagogisten taitojen ja työpaikan tason seuranta.

Täydennyskoulutuksen tavoitteena on usein pätevoittää opettajat kohtaamaan uudet taitovaatimukset, jotka ammatillisen koulutuksen uudistus on tuonut mukanaan.

Vaatimukset voivat liittyä opetussuunnitelmien tekoon, opetuksen suunnitteluun ja uusien elementtien sisällyttäminen opetukseen. Viimeksi mainitusta ovat esimerkiksi suomalaiset ohjelmat, joiden tarkoituksena on parantaa koulun ja työelämän yhteistyötä. Tämä liittyy läheisesti Suomen ammatillisen koulutuksen uudistukseen ja siihen keskeisesti sisältyviin työssäoppimiseen ja näyttöihin.

### **Koulutuksen tuottamat tiedot ja taidot**

Useimmat koulutusohjelmat antavat osallistujille teoreettisen tietämyksen muutoksista koulutusjärjestelmässä ja niiden seurauksista toimijoille. Pedagogisesta näkökulmasta osallistajat saavat tietoa uusista menetelmistä ja teorioista sekä tietotekniikan integroimisesta opetukseen (DK).

Kun puhutaan pedagogisista taidoista, esille nousee poikkikansallisia suuntauksia: monissa ohjelmissa on keskeisenä opettajan päteväittäminen toimimaan oppilaskeskeisemmin. Opettajan rooli on selvästi muuttunut ja se on tuonut mukanaan huomion oppimiseen, eri oppimistyyliihin. Muutokset ammatillisen koulutuksen järjestelmissä ovat myös tuoneet mukanaan suurempaa joustoa. Tästä ovat esimerkkejä opintojen moduulimaisuus ja aiempien opintojen helpompi hyväksi lukeminen. Nämä joustot edellyttävät, että opiskelijoilla on mahdollisuus henkilökohtaiseen ohjaukseen ja että opettajat kykenevät arvioimaan heidän vahvuuksiaan ja heikkouksiaan ja ohjaamaan heidät ammatillisen koulutuksen läpi.

Toinen taito, joka nousi vahvasti esille, olivat yhteistyötaidot, kyky suunnitella ja toteuttaa opetusta yhdessä toisten opettajien kanssa. Opettajien odotetaan tekevän yhteistyötä ja näin synnyttävän yhteisvaikutuksia eri oppiaineiden välillä.

Portugalilainen tapaus on hyvä esimerkki siitä, miten opettajan työnkuva laajenee. Koulutusohjelman tavoitteena oli päteväittää opettajat toimimaan ohjaajina koulujen kirjastoissa. Opettajat tarvitsivat siihen koulutusta dokumentointimenetelmistä ja tiedon hausta voidakseen ohjata oppilaitaan.

Kaiken kaikkiaan nämä tapaukset osoittavat, että on olemassa vahva suuntaus pois perinteisestä eristyneestä opettajan roolista opettajatiimeihin ja monipuolisempiin opettajan tehtäviin. Opettajat tarvitsevat laaja-alaisen osaamisen voidakseen suoriutua työstään.

Hollantilainen tapaus on hyvä esimerkki uudesta lähestymistavasta. Koulutus on räätälöity jo olemassa olevan todellisuuden mukaan. Tätä todellisuutta ovat työmarkkinasopimukset ja pelko opettajien massapaosta ammatillisista koulutuskeskuksista sekä tarve kehittää opetusta innovatiivisempaan suuntaan. Koulutusohjelma tarjoaa neljän vuoden ohjelman, joka ottaa huomioon jokaisen henkilöstöryhmän erilaiset kompetenssivaatimukset. Ohjelma perustuu duaalimalliin, jossa työ ja koulutus vuorottelevat. Se tarjoaa myös mahdollisuuden jatko-opintoihin.

Suomalaisessa META-ohjelmassa on kehitetty kollegiaalinen malli, jonka tarkoituksena on rohkaista pedagogiseen uudistukseen ja kehitykseen. Koulutus perustuu yhteistyöhön erilaisissa ryhmissä ja niiden kesken. Näitä ryhmiä ovat kollegiaaliset

ryhmät, jotka ovat koulukohtaisia, verkostot, jotka rakentuvat jonkin teeman ympärille ja valmennusleirit, joita järjestetään kolme kertaa vuodessa.

Tanskalaisessa EUD-IT-ohjelmassa on kehitetty sekä tiimityöskentelyä että koko organisaation tietoteknillistä kehitystä.

### **Koulutuksen toteuttaminen**

Opettajien ja muiden henkilöstöryhmien täydennyskoulutuksessa voidaan havaita selkeitä poikkikansallisia trendejä.

1. Ohjelmat muotoutuvat osallistujien mukaan (bottom-up approach). Osallistujien pitää määritellä omat tarpeensa ja he voivat näin vaikuttaa koulutuksen sisältöön. Koulutusohjelmat perustuvat osallistujien yhteistyöhön ja kokemusten vaihtoon niin, että erilaiset käytännöt kohtaavat ja käynnistävät hedelmällisen reflektoinnin.
2. Kaikki ohjelmat perustuvat teorian ja käytännön dialogille. Ne liittyvät kaikki läheisesti osallistujien päivittäiseen työhön ja niiden lähtökohtana on opettajien ja muiden ryhmien käytännön työtehtävät.
3. Useimmissa tapauksissa tietotekniikka on väline, jonka tarkoitus on tukea oppimista ja helpottaa kommunikointia osallistujien välillä.

### **Koulutuksesta saadut suoritukset ja meriitit**

Suurimassa osassa koulutusohjelmista on mahdollisuus opintoviikkoihin tai muihin muodollisiin suorituksiin. Useimmissa on myös mahdollisuus lukea koulutusohjelma hyväksi muissa jatko-opinnoissa.

### **Johtopäätökset ja haasteet**

Näiden tapausten perusteella voi todeta, että pedagogisen päivityksen painopiste on antaa opettajille valmiuksia toimia opiskelijakeskeisesti ja toimia uuden opettajuuden mukaisesti enemmänkin ohjajana ja valvojana. Useimmissa tapauksissa heille annetaan myös valmiudet toimia yhteistyössä keskenään ja työelämän kanssa.

Monille opettajille, erityisesti niille, joilla on pitkä ura takanaan, tämä on valtava mullistus. He ovat tottuneet työskentelemään itsenäisesti ja heidän ensisijainen kutsumuksensa saattaa olla siinä aineessa, jota he opettavat. Nyt heidän pitäisikin muuttaa toimintatapojansa ja tämä edellyttää täydennyskoulutukselta uusia lähestymistapoja perinteisen työstä irrallaan tapahtuvan täydennyskoulutuksen sijaan. Kaikista käytänteistä heijastuu tarve olla läheisessä kontaktissa varsinaisen työn kanssa. Se taas vaatii sitä, että omaa työtä pohdiskellaan ja että opettajat itse muuttavat opetuskäytäntöjään.

Tanskalainen ohjelma Reform Competence Project havainnollistaa niitä esteitä, joita tiellä on. Kun koulutus uudistuksia lähdetään toteuttamaan, siihen ei aina ole integroitu sen käytännön toteutusta, jota opettajan työ paljolti on. Opettajille voi olla hyvin vaikeaa tuoda muutoksia ja uusia työtapoja opetukseensa, jolloin koulutus-

uudistuksen tavoitteena olleita muutoksia ei välttämättä tapahdu. Opettajia ei myöskään usein ole sitoutettu muutokseen esimerkiksi juuri täydennyskoulutuksen kautta. Opettajien lisäksi vastarintaa voi esiintyä oppilaitosten hallinnossa, koska siellä puuttuvat valmiudet henkilöstöhallinnon hoitamiseen muuttuneissa olosuhteissa.

## 2.2.2 Ammatillinen päivitys

Tämän teeman alla on tarkasteltu seuraavia ohjelmia:

- META, Suomi
- TELKKÄ, Suomi
- HEP, Italia

### **Tavoitteet ja kohderyhmät**

Kuten yllä (kpl 2.2.1) on jo kuvattu, myös muita ryhmiä kuin opettajat on edustettuina tapauksissa. Tämä pätee myös tapauksiin, jotka pääasiassa tähtäävät ammatillisen pätevyyden päivittämiseen.

Suomalaisessa META-projektissa kohderyhminä ovat opettajat, työpaikkaohjaajat ja oppilaitosten hallinto. TELKKÄ-projektissa opettajista ja työpaikkaohjaajista on muodostettu pareja luoden pohjan pitkäaikaiselle yhteistyölle. Italialaisessa ohjelmassa HEP, kohderyhminä on vain oppilaitosten, hallinnon ja työvoimaviranomaisten johtajat ja päälliköt. Edellä kuvatuissa tanskalaisessa Reform Competence Projectissa sekä italialaisessa HEP:ssä on havaittu, kuinka tärkeää on päivittää myös hallinnollisen henkilökunnan tiedot ja taidot.

Tarve päivittää keskeisten toimijoiden ammatillista pätevyyttä on saanut alkunsa koulutusuudistuksista. Suomessa ammatillinen koulutus on perinteisesti ollut koulu- ja työmuotoista. Yhtenä etuna pidettiin koulutuksen riippumattomuutta työnantajien intresseistä. 1990-luvulla nousi kuitenkin esiin kysymys kuinka ammatillinen koulutus voi toimia ilman todellisia kontakteja työelämään. 1990-luvun lopulla tapahtuneen ammatillisen koulutuksen uudistamisen tavoitteena oli mm. tuoda työelämä ja oppilaitokset kiinteämpään yhteistyöhön. Sekä META- että TELKKÄ-projekti heijastavat tätä uusitusta.

Italiassa ammatillinen koulutus on myös uudistunut ja sitä uudistetaan edelleen. Monet muutokset ovat tuoneet tarpeen kouluttaa myös hallintohenkilökuntaa ja johtajia sekä synnyttää ja vahvistaa eri tahojen yhteistyöverkostoja.

### **Koulutuksen tuottamat tiedot ja taidot**

Suomalaisissa käytänteissä opettajat päivittävät tietonsa työelämästä, uusista tekniikoista, uusista vaatimuksista ja työkulutuureista. Tämän avulla he voivat kehittää opetustaan ja varmistaa, että opiskelijoilla on valmistuttuaan heti hyödynnettävissä olevat tiedot ja taidot. Vaikka tarkasteltavana olevien ohjelmien ensisijainen tavoitteena on päivittää opettajien ammatilliset taidot, ohjelmissa päivitetään myös mm. pedagogisia taitoja. TELKKÄ-projektissa opettajat antavat työpaikkaohjaajille ohjausta siitä, miten opiskelijoita ohjataan työssäoppimisjaksojen aikana. Sitä ennen he

joutuvat pohdiskelemaan, mitä työssäoppimisen pedagogiikka on sekä kokoamaan materiaaleja, jotka sopivat työpaikoilla käytettäväksi.

Italialaisessa ohjelmassa on ensisijaisena tavoitteena parantaa osallistujien muiden toimijoiden tuntemusta. Ohjelmassa kehitetään seuraavia taitoja:

- ihmissuhteiden ja kumppanuuksien hallinta
- opetussuunnitelmatyö
- organisaation hallinta
- henkilöstön hallinta
- taloushallinto
- arviointi ja koulutuksen laadun varmistus

## **Koulutuksen toteuttaminen**

### **Yhteistyö ja jakaminen**

Havaittavissa oleva poikkikansallinen elementti on, että yhteistyö ja verkostoituminen ovat keskeisiä – ei vain näissä kolmessa tapauksessa vaan laajemminkin.

### **Monimuotoisuus**

Kaikissa ohjelmissa yhdistetään erilaisia lähestymistapoja. Yleisimpiä työtapoja on luokkaopetuksen, seminaarien ja etätöyön yhdistäminen.

### **Tietotekniikka**

Tietotekniikkaa käytetään välineenä koulutusohjelmissa. META:ssa on kehitetty web-työkalu, jonka avulla voidaan jakaa mielipiteitä, materiaaleja ja menetelmiä. Se toimii myös keskustelufoorumina opettajille. Italialaisessa HEP-projektissa etäopetus toteutetaan verkon välityksellä. TELKKÄ-projektissa tietotekniikka on väline, mutta se ei ole ohjelmassa keskeinen.

## **Lähestymistapa**

Kuten aiemmin on mainittu, tavallinen suuntaus on, että osallistujat voivat aktiivisesti määrittellä koulutuksen ja vaikuttaa siihen sekä sopeuttaa sitä omien ja oman koulunsa tarkoitusten mukaisesti. HEP-projektissa osallistujat määrittelevät ensin oman projekti-ideansa ja työskentelevät sitten sen parissa. TELKKÄ-projektissa taas opettajat laativat omat koulutustavoitteensa.

## **Koulutuksesta saadut suoritukset ja meriitit**

Molemmissa suomalaisissa ohjelmissa keskeinen tavoite on lisätä opettajien ammatillista hyvinvointia ja näin parantaa työn laatua ja opettajakunnan aktiivisuutta. Näistä kolmesta tapauksesta ainoastaan HEP-ohjelmassa ja osittain META:ssa osallistujat voivat saada muodollisia suorituksia.

## **Johtopäätökset ja haasteet**

Yksi keskeisistä kysymyksistä on, kuinka opettajat voivat pitää ammatillisen pätevyytensä ajan tasalla jatkuvasti muuttuvan työelämän puristuksessa. Jos heidän taitojaan ei päivitetä jatkuvasti, on olemassa vaara, että koulutuksen tarjonta ja työelämän vaatimukset eivät kohtaa.

Yllä tarkastellut tapaukset ovat hyviä esimerkkejä siitä, miten opettajien taitoja pidetään ajan tasalla hyödyntäen pysyviä yhteistyöverkkoja opetushenkilökunnan ja yri-

tysten välillä. Useimmissa tapauksissa tiedon ja kokemusten vaihto on lisäksi vastavuoroista, joka hyödyntää molempia osapuolia. Yhteistyöverkoista lisää kappaleessa 2.2.4.

### 2.2.3 Muodollisen pätevyuden täydentäminen

Euroopan unionin maissa on tavallista, että opettajien täytyy päivittää muodollinen pätevyytensä. Syyt siihen ovat moninaiset: globalisaatio, muuttuvat ja uudet ammatit, ja ikääntyvä väestö.

Opettajien muodolliset pätevyysvaatimukset ovat yleensä säädeltyjä ja ministeriöiden kontrolloimia. Melkein kaikissa EU maissa vaatimuksena on korkeakoulututkinto, jota seuraa opettajankoulutus. Joissain tapauksissa korkeakoulututkinnon sijaan ammatillinen tutkinto voi olla hyväksyttävä. Ammatillisilta opettajilta vaaditaan yleensä myös työkokemusta.

Melkein kaikkiin tapauksiin PROFF-projektissa liittyy muodollisen pätevyuden päivitys. Yleensä nuoria päteviä ammatillisia opettajia ei ole riittävästi, vaan opettajatarpeen tyydyttämiseksi on tarve kouluttaa muodollisesti epäpäteviä opettajia, jotka jo työskentelevät alalla.

Teeman *Muodollisen pätevyuden päivitys* alla tarkasteltiin kahta ohjelmaa, TUKEVA-ohjelmaa Suomesta ja Dual Trajecten Bve-ohjelmaa Alankomaista.

#### **Kohderyhmät ja tavoitteet**

Molemmissa maissa oli tarvetta koulutukseen, koska kaikilla opettajilla, kouluttajilla ja oppilaitosten muulla henkilöstöllä ei ole muodollista pätevyyttä. Suomessa ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten opettajat tulevat suoraan työelämästä ja heiltä puuttuu pedagoginen pätevyys.

TUKEVA on laaja projekti ja sillä on monia tavoitteita. Sen alaprojekteja ovat 1) ammatillisten opettajien pedagogiset opinnot opettajakorkeakouluissa; 2) yliopisto-opinnot kasvatustieteessä sekä kaupan, hallinnon ja tekniikan alalla; 3) eri alojen ammattikorkeakouluopinnot; 4) tutkimus- ja kehitysprojektit. Jotkut osallistujat suorittivat akateemisia loppututkintoja (kandidaatti-, maisteri- ja lisensiaatti/tohtoriopinnot).

TUKEVA on tarjonnut vaihtoehtoisia koulutusmahdollisuuksia osallistujille. Suomessa on paljon opettajia, jotka ovat vailla muodollista pätevyyttä eikä heillä ei ole pääsyä normaaleihin korkeakoulu- tai pedagogisiin opintoihin. TUKEVA on tarjonnut heille mahdollisuuden päivittää ja kehittää osaamistaan ja pätevyyttään.

Alankomaissa niin kutsutut ROC-keskukset kouluttavat yli kuusitoistavuotiaita. Näissä keskuksissa opetustoimintaa hoitavat monenlaiset henkilöt. Näihin kuuluvat muun muassa ohjaajat ja opetusassistentit. Ne ovat molemmat uusia ammattiryhmiä.

Dual Trajecten Bve-ohjelmassa tekemällä oppiminen on metodi, jota käytetään työpaikalla. Sen tavoitteena on kehittää duaalijärjestelmää, jossa ammattitaidon osoittaminen on keskeistä.

### **Koulutuksen tuottamat tiedot ja taidot**

TUKEVAN tavoitteena on:

- osallistujien tietojen ja taitojen kehittäminen
- osallistujien motivaation kasvattaminen
- antaa koulutusta, joka vastaa työelämän haasteisiin
- johtaa muodollisiin tutkintoihin
- luoda uusia ajatus- ja käytösmalleja
- luoda uudenlaisia oppimisympäristöjä, -menetelmiä ja -materiaalia, tietoa ja ymmärrystä

Osallistujat suorittivat syvällisiä teoreettisia opintoja, jotka on yhdistetty ruohojuuritason aktiviteetteihin. Opinnot myös rohkaisivat heitä hyödyntämään tieto- ja viestintätekniikkaa omassa työssään.

Yksilön tasolla osallistujien itseluottamusta lisättiin. Organisaation tasolla ei kehitetty vain heidän kelpoisuuttaan, vaan rohkaistiin myös jakamaan uusia ideoita kollegojen ja päälliköiden kanssa.

Alankomaissa on meneillään ammatillisten opettajien menettelytapojen uusiminen. Dual Trajecten Bve-projektilla oli tärkeää annettavaa tähän prosessiin. Ohjelmassa kuvailtiin pätevyudet, joita tarvitaan uusissa tehtävissä ammatillisessa koulutuksessa (vrt. yllä), varsinkin ohjelmissa, joissa on vahva kaksijakoinen lähestymistapa.

### **Koulutuksen toteuttaminen**

TUKEVA

TUKEVA-ohjelma yhdistää akateemisen perinteen ja käytännön kokemuksen. Koulutuksen toteuttaminen vaihteli alaohjelmasta toiseen. Useimmissa ohjelmissa hyödynnettiin tieto- ja viestintätekniikkaa vaikkakin eri tavoin. Jotkut osiot toteutettiin ainoastaan verkon välityksellä tai monimuoto-opetuksena. Tieto- ja viestintätekniikan käyttö antoi opiskelijoille mahdollisuuden oppia uusia tapoja käyttää tekniikkaa, jonka he voivat siirtää suoraan omaan työhönsä.

Monissa tapauksissa opiskelijat muodostivat opintopiirejä, jotka mahdollistivat kokemusten vaihdon, yhteistyön sekä työn jakamisen.

#### **Dual Trajecten Bve**

Duaaliin järjestelmään kuuluu teoria ja käytännön harjoittelujaksot. Opettajan rooli muuttuu kun hänen pitääkin jakaa vastuunsa työpaikkaohjaajan kanssa. Työskenteleminen projekteissa tällaisissa tiimeissä antoi eväitä ammatilliseen kehittymiseen. Molemmat osapuolet voivat hyödyntää toistensa asiantuntemusta.

Ohjelman sisältö oli tavallista enemmän tarvesuuntautunut, se lähti osallistujien toiveista ja tarpeista. Tietotekniikan käyttö ohjelman aikana ja sen tehokkuus antaa todennäköisesti impulssin osallistujille kehittää digitaalista oppimisympäristöä omissa oppilaitoksissaan.

## **Koulutuksesta saadut suoritukset ja meriitit**

### **TUKEVA**

Osallistujat, jotka suorittavat opinto-ohjelmansa loppuun saakka, saavat opinto-  
viikkoja yliopistoista ja ammattikorkeakouluista. Opettajien palkat määräytyvät hei-  
dän pätevyytensä perusteella ja näin muodollisen pätevyyden täydentäminen voi johtaa  
palkan paranemiseen. Monissa tapauksissa osallistujat saivat uuden pätevyyden uu-  
teen tehtävään. Kaikki saavutukset joka tapauksessa antavat itsevarmuutta ja johta-  
vat yleensä työn parempaan laatuun.

### **Dual Trajecten Bve**

Ohjelma antaa mahdollisuuden tukea oman uran kehittymistä. Osallistujat voivat  
kehittää pätevyyttään asteittain opettajatasolle. Näin se tukee osallistujiensa statusta  
ja etenemismahdollisuuksia. Ohjelma on kansallisesti tunnustettu ja osallistujat saa-  
vat siitä muodollisen suorituksen.

## **Johtopäätökset ja haasteet**

On yleisesti olemassa tarve kohottaa ammatillisen opettajuuden houkuttavuutta.  
Molemmat tässä tarkastellut ohjelmat ovat kehittäneet uusia väyliä opettajan am-  
mattiin. Ammatillisten oppilaitosten opettajat ja muu henkilökunta tarvitsevat ura-  
neuvontaa sekä säännöllistä täydennyskoulutusta myös muodollisen pätevyyden saa-  
uttamisen jälkeen, koska uusia vaatimuksia nousee jatkuvasti.

## **2.2.4 Koulu – työelämä**

### **Kohderyhmät ja tavoitteet**

Ollakseen pätevä ammatillisen opettajan täytyy tuntea työelämän vaatimukset, hänellä  
pitää olla vaadittu ammattitaito. Hänen pitää myös tietää, mihin suuntaan kehitys  
on menossa. Opettajan täytyy kyetä yhteistyössä työelämän edustajien kanssa suun-  
nittelemaan, kehittämään ja arvioimaan koulutusta, joka nousee työelämän tarpeista.

Toimivat yhteydet työelämään ovat perusta sille, että opiskelija valmistuttuaan siir-  
tyy joustavasti työmarkkinoille ja että hänellä on työelämän vaatimat tiedot ja tai-  
dot. Jos koulutus on hyvin institutionaalista, kuten se oli Suomessa ennen 1990-  
luvun ammatillista koulutusuudistusta, koulutuksen ja työelämän välillä on kiulu ja  
opiskelija on työpaikalla käytännöllisesti katsoen koulutettava uudelleen.

Työssäoppiminen, joka on osa melkein kaikkea ammatillista koulutusta Euroopassa,  
antaa mahdollisuuden päivittää opettajien ammatilliset taidot ja yhteydet työelä-  
mään. Sitä voidaan lisäksi pitää yhtenä tehokkaimmista ja edullisimmista tavoista  
kehittää opettajan ammattitaitoa.

Kahdeksan tapausta tämän projektin alkuperäisessä materiaalissa kosketti tätä tee-  
maa. Lopulliseen tarkasteluun valituista viidessä oli tavoitteena työelämän ja oppi-  
laitosten yhteistyön parantaminen ja lisääminen. Näistä seuraavia on tarkastelu tä-  
män teeman alla: TELKKÄ, TOKE ja HEP (Italia).

Molempien suomalaisten ohjelmien TELKÄ:n ja TOKE:n tavoitteena oli varustaa opettajat tiedoilla ja taidoilla, joita tarvitaan ammatillisen koulutuksen uudessa ympäristössä. Italialainen ohjelma HEP pyrki edistämään ammatillisen koulutuksen uudistusta ja kehittämään uudenlaista kulttuuria henkilöstöhallinnossa. Tämä saavutettiin päivittämällä hallinnon johdon ymmärrystä ammatillisesta koulutuksesta ja sen uudistuksista. Johdolla on strateginen asema uudistuksia toteutettaessa. He ovat myös keskeisessä asemassa, kun kehitetään yhteyksiä työelämään ja yrityksiin.

### **Koulutuksen tuottamat tiedot ja taidot**

Koulutusohjelmat keskittyvät niihin uusiin haasteisiin ja kelpoisuuksiin, jotka mahdollistavat opettajien ja esimiesten toimimisen uudessa tilanteessa. Heidän pitää kyetä suunnittelemaan ja toteuttamaan sekä työssäoppimisjaksoja ja näyttöjä että soveltamaan teoreettista tietämystä ja käytännön kokemusta arvioinnissa ja laadun varmistuksessa. Heidän tulee tuntea lainsäädäntö, uudistusten perusajatukset ja ideologia samoin kuin oppimis- ja opetusmenetelmät.

Opettajat tarvitsevat tietoa käytännöistä työelämässä kyetäkseen vastaamaan työelämän haasteisiin. Toisaalta yhteistyötä oppilaitosten ja yritysten välillä pitää tiivistää, jotta voidaan edistää uudistusten toteutumista.

TOKE-ohjelma painottaa teoriaa, esimerkiksi pedagogiikkaa ja lainsäädäntöä, enemmän kuin TELKÄ ja HEP. TELKÄ:n lähestymistapa on hyvin käytännöllinen ja maanläheinen: tavoitteena on opettajien työelämätietouden päivittämisen lisäksi kehittää koulutusmalli opettajien työelämäjaksoille sekä kouluttaa työpaikkaohjaajia työelämäjakson aikana. Samalla tavalla HEP-ohjelman aiheet ovat erityisen käytännön läheisiä: ihmissuhteiden ja kumppanuuksien hallinta, koulutussuunnittelu, organisaation hallinta, henkilöstö ja rahoitus.

### **Tulokset**

Kaikissa kolmessa ohjelmassa tuloksena oli uuden verkostoihin perustuvan kulttuurin soveltaminen, johon sisältyi tiivis verkostoituminen työelämän ja yritysten sekä muiden oppilaitosten kanssa. Sen lisäksi TOKE:ssa opettajille kehittyi lisääntynyt motivaatio soveltaa uusia oppimiskäsityksiä – ja menetelmiä kouluissa.

HEP-ohjelmassa konkreettisin lopputulos oli uusien ohjelmien kehittäminen ja sarja menetelmällisiä ja opetussuunnitelmällisiä aloitteita. TOKE:ssa ja TELKÄ:ssä koottiin ja kehitettiin oppimateriaaleja työssäoppimista ja näyttöjä varten. Osanottajat keräsivät ja analysoivat olemassa olevia materiaaleja. Se on arvokas resurssi sekä heille itselleen että kaikille toimijoille työssäoppimisen kentällä. TOKE:ssa koottiin ja analysoitiin lisäksi arviointikäytäntöjä osallistujien omista oppilaitoksista ja työpaikoilta.

Suomalaisissa ohjelmissa myös kartoitettiin ja arvioitiin työssäoppimispaikkoja, mikä on arvokasta työssäoppimisen laadunvalvonnan kannalta.

### **Palaute**

Suomalaisissa ohjelmissa osallistujat antoivat positiivista palautetta siitä, että he saivat mahdollisuuden todella tehdä yhteistyötä sekä työelämän että muiden laitosten

tai yksiköiden kanssa. Myös materiaaleja arvostettiin niiden omaan työhön siirrettävyyden takia. TOKE:ssa arvostettiin lisäksi sitä, että ohjelman aikana kehitettiin omia projekteja, jotka perustuivat osallistujien todellisiin tarpeisiin.

TOKE:ssa toivottiin kuitenkin suurempaa osanottoa yrityksistä ja oppilaitosten johdosta. Opinto-ohjausta toivottiin enemmän, varsinkin etäopetuksen ja projekti-raporttien yhteydessä.

Italialaisen ohjelman palaute oli myös enimmäkseen myönteistä: osallistujat kokivat, että he saivat runsaasti virikkeitä nimenomaan kehittämistyöhön ja järjestelmien uusimiseen. Tämän palautteen pohjalta koulutusohjelma sai jatkoa, joka alkoi vuonna 2002 Piemonten ja Venetsian alueilla.

### **Johtopäätökset ja haasteet**

Yhteistyö oppilaitosten ja työelämän välillä on yleisesti tunnustettu keskeiseksi tekijäksi koulutuksen laadun ja tason parantamisessa. Se myös helpottaa opiskelijoiden siirtymistä työelämään opintojen jälkeen. On tehokasta toteuttaa se opettaja-työnjohtaja/työntekijä-tasolla perinteisen johdon tason sijasta. Tällainen tekijätason (bottom-across) yhteistyö olisi varmasti yksi tapa varmistaa yhteistyön ja ajatusten vaihdon jatkuminen.

Kaikissa yllä tarkastelluissa ohjelmissa osallistujat kokivat yhteistyön ja työelämäjaksot työpaikoilla stimuloivina sekä voimaa ja inspiraatioita antavina. Ne auttoivat heitä kokeilemaan uusia opetusmenetelmiä ja - materiaaleja ja antoivat heille realistisen ja kokonaisvaltaisen käsityksen tämän päivän työelämästä. Näin se toi realismia myös heidän opetustyöhönsä.

Yhteistyön kehittämisessä on kaksi keskeistä haastetta:

- Kuinka yhteistyö rahoitetaan ja kuinka varmistetaan, että opettajat ja työpaikan edustajat voivat säännöllisesti osallistua toimintaan, joka edistää keskinäisiä suhteita?
- Kuinka varmistetaan yhteistyön pitkäjänteisyys ja että kaikki osapuolet hyötyvät siitä?

## **2.2.5 Ammatillinen hyvinvointi**

Ammatillinen hyvinvointi voidaan määritellä yksinkertaisesti kuten eräs TELKKÄ-ohjelmaan osallistunut opettaja: ”se on työhön tuleminen keveys”. Opettajan työn hyvinvoinnille ovat olennaisia ainakin seuraavat tekijät:

- itseluottamus ja varmuus omassa työssä
- arvostus (opiskelijoiden, kollegojen ja esimiesten)
- positiivinen asenne omaan työhön

Miten näihin voi vaikuttaa? Varma-Sampo ja OECD ovat molemmat tunnistaneeet samoja tekijöitä:

- opettajan tuki
- itse työ (haasteellisuus, virikkeet, ei liikaa stressiä, oma työ koetaan tärkeänä)
- itsenäisyys, joustavuus
- yhteistyö ja vaikutusmahdollisuudet
- työtoverit ja työilmapiiri

Minkä vuoksi ammatillinen hyvinvointi on tärkeää? Se on tärkeää laadullisesti ja määrällisesti. Laadullisesti, koska hyvinvoiva opettaja on parempi opettaja ja hyvinvoivat opettajat pysyvät ammatissa kauemmin. Jälkimmäinen taas on keskeinen huolenaihe monissa maissa opettajapulan uhatessa. Kansallisille päättäjille ja politiikan tekijöille onkin haaste hyväksyä tämä ajatustapa ja varmistaa ammattikunnan hyvinvointi aikana, jolloin opettajien työmäärä ja haasteet vain lisääntyvät.

Tämän teeman alla on tarkastelu kahta suomalaista täydennyskoulutusohjelmaa TELKKÄ- ja META-projektia, joiden yhtenä keskeisenä tavoitteena on ollut opettajien hyvinvoinnin lisääminen.

### **Tavoitteet**

Tavoitteena on ollut työ- ja menettelytapojen uudistaminen, yhteistoiminnallisen kulttuurin kehittäminen, saattaa yhteen ihmisiä, taitoja ja laitteita. Lisäksi tavoitteena on ollut parantaa oppimisen laatua, opettamista ja hallintoa sekä korostaa omaa työssäoppimista (META); TELKKÄ:ssä tavoitteena on lisätä opettajien hyvinvointia parantamalla heidän ammattitaitoaan ja ammatillista osaamistaan. Molemmissa ohjelmissa on taustalla myös huoli opettajien rekrytoimisesta.

Molemmat ohjelmat perustuvat paljolti jakamiseen, yhteistyöhön ja verkostoitumiseen. Uutta monissa tämänkin projektin tapauksissa on, että yhteistyö on siirtymässä johdon tasolta tekijätasolle, siis opettajien ja työpaikkaohjaajien tasolle.

### **Tulokset**

Opettajien työtyytyväisyys on molemmissa ohjelmissa ollut yksi tärkeimmistä tuloksista. Heidän motivaationsa on lisääntynyt kasvaneen itseluottamuksen kautta. Itseluottamus taas juontaa juurensa ammatillisen osaamisen päivitykseen ja uuteen näkemykseen opetuksen suunnittelussa.

META:ssa opettajat oppivat uusia oppimiskäsityksiä ja opettajan uusia rooleja. Luonnollisena seurauksena ohjelman työtavoista on ollut, että tiimityöskentelytaidot ovat parantuneet. Jotkut opettajat ovat jopa soveltaneet samanaikaisopetusta. Verkostot koulutuskuntayhtymän opettajien ja eri oppilaitosten välillä ovat myös tiivistyneet. Ohjelman tavoitteena oleva kollegiaalisuus ja jakaminen ovat kunnianhimoisia tavoitteita ja valtava muutos, kun ajatellaan opettajan ammattia, jota on leimannut suuri itsenäisyys. Kollegiaalinen reflektointi ja arviointi eivät ole olleet osa tätä kulttuuria. Kollegiaalisessa tavassa toimia opettaja ottaa riskin: hänen mahdollinen epäpätevyytensä ja ammatilliset puutteensa paljastuvat työtovereille.

**Yhteenveto ja haasteet:**

Molemmissa tapauksissa, TELKÄ:ssä ja META:ssa, yksi kantavista tausta-ajatuksista on ollut opettajien hyvinvoinnin lisääminen ja heidän työtaakkansa keventäminen. Yhteinen strategia on ollut yhteistyön ja yhteistoiminnallisuuden edistäminen. Se vaikuttaakin realistiselta selviytymisstrategialta, oikeastaan ainoalta niin kauan kunnes opettajien työtaakkaa vähennetään ja työehtoja selvästi muutetaan. Paljon pitää myös tehdä ennen kuin perinteiset ajatustavat voitetaan ja saadaan aikaan pysyviä muutoksia toimintatapoihin.

# 3 YHTEENVETO JA SUOSITUKSET

## 3.1 YHTEENVETO

Tarkastellut kymmenen käytäntöä osoittavat, että koulutusuudistukset ohjaavat opettajien täydennyskoulutusta. Täydennyskoulutusta ei aina toteuteta osana uudistusta ja näin sitä saattavat haitata opettajien puuttuva kompetenssi ja heidän vastustuksensa.

Toinen tärkeä kysymys on koulutuksen hyväksilukeminen. Näiden käytäntöjen perusteella näyttäisi siltä, että opettajille on tarjolla joustavia väyliä täydentää osaamistaan. On myös mahdollista saada ohjelmista suorituksia, joiden kautta voi aloittaa esimerkiksi korkeakouluopinnot ja saada hyväksi luettuja suorituksia.

Tavallinen toteutus- ja lähestymistapa koulutusohjelmissa oli, että osallistujat saattoivat olennaisesti vaikuttaa koulutuksen sisältöön. Koulutusohjelmat olivat käytännönläheisiä ja sidoksissa osallistujien omaan työhön. Ne antoivat osallistujille välineet tutkia omaa työtään ja toimintatapojaan ja toteuttaa uudistuksia ottaen huomioon muuttunut lainsäädäntö ja uudet teoriat.

## 3.2 SUOSITUKSET

Mitä voimme oppia tästä tapaustutkimuksesta? Tarkkoja suosituksia on tietysti vaikea antaa, mutta on olemassa kysymyksiä, joita päätöksentekijöiden tulisi ottaa huomioon tehtäessä opettajankoulutusta koskevia strategioita:

1. Opettajakoulutustarpeet nousevat usein ulkoisista tekijöistä, varsinkin koulutus-uudistuksista. On tärkeää, että opettajankoulutus on uudistuksessa otettu huomioon alusta lähtien ja varmistettu, että opettajat ja muut toimijat saavat tarpeeksi tietoa. Tulevaisuudessa opettajat ja ohjaajien koulutus tulee olla osa koulutus-uudistusta, jotta varmistetaan opettajien ja ohjaajien tiedot. Keskeistä on, että he ovat aktiivisesti mukana uudistuksen toteutuksessa ja että he voivat vaikuttaa koulutuksen sisältöön, jonka tarkoituksena on pätevöittää ja valmistaa heitä uudistukseen.
2. Opettajien työnkuva ja rooli on kokenut muutoksen. Yleisesti ollaan menossa kohti laajennettua opettajuuden käsitettä: opettaja ei vain opeta, hän ohjaa ja neuvoo, toimii ”valmentajana”, tekee hallintotehtäviä, opetussuunnitelmia ja projekteja, tekee yhteistyötä kollegojen ja yhteistyötahojen kanssa. Täydennyskoulutuksen tulee antaa opettajille tiedot ja taidot selviytyä uusista tehtävistään.

3. Ammatillisessa koulutuksessa on tärkeää kuroa umpeen kuilu työelämän ja oppilaitosten välillä. Oppilaitoksilla ja työpaikoilla tulee olla tarpeeksi mahdollisuuksia laadukkaaseen yhteistyöhön, jotta varmistetaan valmistuvien opiskelijoiden tietojen ja taitojen hyödyllisyys ja käyttökelpoisuus.
4. Opettajien työn muuttuminen tarkoittaa, että heidän täytyy entistä enemmän tehdä yhteistyötä ja toimia ainerajojen yli. Tämä vaatii muutosta koko toimintakulttuurissa. Opettajien ja ohjaajien ammatillinen kehittyminen ei ole enää yksilön asia, eikä sitä voida jättää yksittäisen opettajan omaehtoisuuden varaan. Koko organisaation tulee olla mukana prosessissa.