

Tulevaisuuden ammattillisen opettajan osaa- misen ja tiedon tarpeet

Aila Paaso

Koulutuspäällikkö, KT

Opetusalan henkilöstö- ja täydennys-
koulutus, Oulun ammattikorkeakoulu

Aila.paaso@oamk.fi

Tiivistelmä

Artikkelissa luodaan katsaus opettajien täydennyskoulutukseen ja sen osaamistarpeisiin. Tapauskohtaisena esimerkkinä kuvataan osaamistarpeiden ennakointi ja sen toteuttaminen hankkeena, jossa mukana alueellinen toimijakenttä.

Avainsanat: *opettajuus, täydennyskoulutus, ennakointi, osaaminen*

Johdanto

Maailma on monimutkainen systeemi ja muutos yhä nopeampaa ja vaikeammin hallittavaa. Tulevaisuustieto on tärkeää ammatilliselle koulutusjärjestelmälle turbulentissa toimintaympäristössä. Tulevaisuuden muutostekijöiden vaikutukset koskevat erityisesti koulutuksen tarpeiden ja tarjonnan ennakointia, osaamisen kehittämistä ja tukemista sekä oppilaitosten alueellista ja kansainvälistä toimintaa.

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteos-
sa (2013, 41 - 45) visioidaan Suomelle
kestävää kasvua ja hyvinvointia vuoteen
2030. Menestyksen ja hyvinvoinnin pe-
rustana on sivistys, yhteisöllisyys ja osal-
lisuus. Hallitusohjelman 2011 tavoitte-
ena on nostaa Suomi maailman osaavim-
maksi kansaksi vuoteen 2020 mennessä.
Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämis-
suunnitelmassa 2011 - 2016 tavoitteita
täsmennetään. Opetus- ja kulttuurimin-
isteriö ohjaa ja linjaa hallitusohjelman
pohjalta valtion rahoittamaa opetustoim-
en henkilöstökoulutusta. Opetustoim-
en henkilöstökoulutuksen neuvotte-
lukunta asiantuntijaelimenä ennakoii
ja arvioi valtakunnan tasolla opettajien
osaamistarpeissa tapahtuvia muutoksia
ja edistää opettajien osaamisen kehittä-
mistä koko työuran aikaisen osaamisen
ylläpitämiseksi. Opetushallitus vastaa
koulutuspoliittisesti merkittävien paino-
pistealueiden tukemisesta opetustoimen
henkilöstön täydennyskoulutuksen avul-
la. Opettajankouluttajat järjestävät täy-
dennyskoulutusta valtakunnallisten ja
alueellisten koulutusohjelmien avulla ja
näin tukevat koulutuspolitiikan osaami-
selle asetettuja tavoitteita.

Ammattikoulutuksen opettajien osaa-
mistarpeisiin liittyvää ennakointitietoa
tuotetaan kansainvälisellä ja EU-tasol-
la, valtakunnallisella ja alueellisella ta-
solla sekä erityyppisissä organisaatioissa.
Suurena haasteena on osaamistarpeiden
tuottajien ja käyttäjien yhteistyö, enna-
kointilinjausten täsmäntäminen ja enna-
kointitiedon hyödyntäminen. Heikko-
jen signaalien käyttö ammattikoulutuk-
sen muutoksen ensioireiden ja varhaisen
informaation lähteenä on vähäistä. Tär-
keää olisi huomata toimintaan vaikutta-
via signaaleja mahdollisimman aikaisin,
jotta muutoksiin vastaamiseen jää enem-
män aikaa.

Ennakoiva osaamisyhteisö tulevaisuuden tekijänä

Oulun ammattikorkeakoulussa
toimiva Ammatillinen opetta-
jakorkeakoulu toteutti Opetus-
ja kulttuuriministeriön valtionavustuk-
sella Ennakoiva osaamisyhteisö – kehity-
tyvä ammatillinen opettajuus -hankkeen
vuosina 2011 – 2012 (Paaso, Kotimäki ja
Korento, 2013). Hankkeessa luotiin yh-
teisöllinen toimintamalli ammatillisten
opettajien osaamistarpeiden ennakoim-
tiin ja osaamisen kartoittamiseen.

Ennakoiva osaamisyhteisö – kehittyvä
amatillinen opettajuus -hankkeen läh-
tökohtana oli, että ammattikoulutuksen
toimijat opetushallinnossa ja paikallisel-
la tasolla voivat yhdessä osallistua laajana
verkostona ennakoitintyöhön. Kokeilus-
sa luotiin yhteisöllinen ennakoitintamalli,
joka tukee ammatillisen opetustoimen
henkilöstön tulevaisuuden osaamistar-
peiden ennakoitintia osana koulutuksen
järjestäjien henkilöstöstrategiaa ja kehity-
tää samalla ammattikoulutusta. Enna-
kointiprosessi tuottaa osaamistarpeiden
ennakoitintietoa yhdistämällä kansallisen,
alueellisen, oppilaitosyhteisöjen ja
sidosryhmien tason.

Ammatillisen opettajan osaamisen il-
miöiden kartoittaminen edellyttää mah-
dollisimman laaja-alaisen, alueellisesti ja
valtakunnallisesti kattavan asiantuntija-
verkoston luomista. Delfoi-menetelmä
on tulevaisuudentutkimuksen asiantun-
tijamenetelmä, jolla ryhmän näkemyksiä
teemasta tai ilmiöstä saadaan esille ja ja-
lostetaan tiedoksi. Keskeisenä ajatuksena
on, että vaikka tulevaisuus on avoin, sii-
hen voi vaikuttaa ja se luodaan yhdessä.
Tavoitteena mallissa on, että toimijat ja
eri sidosryhmät luovat yhdessä käsitystä
tulevaisuuden osaamistarpeista. (Lintu-

ri, 2006.) Verkosto-eDelfoi toteutetaan asiantuntijakerroksina, joissa panelistien näkemyksiä kootaan ja palautetaan uudelleen jalostettaviksi ja tulevaisuusvaihtoehtojen tuottamiseksi.

Osaamistarpeiden ennakkointitieto voidaan jakaa yleiseen ja alueelliseen strategiaan kytkettyyn osaamistarpeiden ennakkointitietoon. Yleinen osaamistarpeiden ennakkointitieto sisältää sellaista koulutus- ja kokemustietoa, joka on luonteenomaista valtakunnallisesti kaikille ammatillisille opettajille tai tietyn alan kaikille ammatillisille opettajille. Alueelliseen strategiaan kytketty tieto on puolestaan johdettu yleisestä tiedosta siten, että määrittelyprosessissa on lisäksi otettu huomioon maakunnalliset, alueelliset tai koulutusorganisaatiokohtaiset koulutustarpeet sekä työelämän muutokset. Osaamiskuvauksesta tulee näin konkreettisempi ja sitä voidaan hyödyntää suoraan ammatillisen opettajan henkilökohtaisen osaamisprofiilin muodostamisessa.

Mallin kehittämisessä on yhtenä keskeisenä tarkoituksena ollut, että koulutuksen järjestäjät voivat työstää hankkeen tulosten pohjalta omaa strategiaansa ja ottaa huomion alueellisen kysynnän. Näin opetushenkilöstön osaamisen määrittäminen tulee niin valtakunnallisella kuin alueellisellakin tasolla näkyvämmäksi ja toisiaan täydentäväksi. Mallinus tukee osaamisen kehittämistä myös käytännön tasolla oppilaitoksissa.

Mallissa on hyödynnetty Osaava ammatillinen opettaja 2020 (Paaso, 2010) -väitöstutkimuksessa esitettyä ammatillisen opettajan osaamisen kehittämisen prosessia. Siinä koulutuksen järjestäjät ennakoivat opetustoimen henkilöstön tulevaisuuden tavoitetilaa ja siitä nousevia osaamistarpeita strategisten tavoittei-

den, asiakkaiden, palvelujen, ympäristön osaamistarpeiden ja yhteisöllisten tarpeiden näkökulmasta. Oppilaitosyhteisössä opettajien osaamista arvioidaan ja selvitetään suhteuttamalla opettajien nykyosaaminen strategian mukaiseen tavoiteosaamiseen. Koulutuksen järjestäjien osaamisen kehittämissuunnitelmissa linjataan opettajien osaamisen kehittämisen painopistealueet. Tiimi- ja henkilökohtaisissa kehityssuunnitelmissa sovitaan kehittämistavoitteista, toimenpiteistä ja toteutuksesta. Kehityssuunnitelmissa tulee yhdistyä sekä organisaation että yksilön kehitystavoitteet. Koulutuksen järjestäjät arvioivat strategiassa ja suunnitelmassa esitettyjen tavoitteiden toteutumista seuranta- ja palautetiedon ja hyvien käytäntöjen perusteella sekä kehittävät toimintaansa niiden pohjalta.

Mallin toteuttamisessa on käytetty apuna eri alojen ammatillisen opettajan osaamisen kuvauksia, joita on tuotettu Osaava ohjelman Pohjois-Pohjanmaan aluehallintoviraston rahoittamissa Verso-hankkeissa. Näissä alueellisissa hankkeissa on ollut tavoitteena ammatillisten opettajien osaamisen ennakkointi ja suunnitelmallinen osaamisen kehittäminen sosiaalisen median ja ammatillisten oppilaitosten verkostoissa. Lisäksi on mallinnettu koulutuksen järjestäjien strategiaan kytkeytyvää ammatillisten opettajien osaamisen kehittämisen kokonaisuutta osana koulutuksen järjestäjien omaa osaamisen kehittämisprosessia. (Hätönen, 2011.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön Osaava ohjelmaan kuuluvassa Osaava Verme –vertaisryhmämentorointi -koulutus-hankkeessa pyritään rakentamaan yhteisöllisiä tapoja ja tiloja, joissa kokeneet ja opettajana aloittelevat työntekijät jakavat kokemuksiaan ja osaamistaan. Han-

ketta koordinoi Jyväskylän yliopisto sekä hankkeeseen osallistuvat opettajankoulutusta antavat yliopistot ja ammatilliset opettajakorkeakoulut.

Koulutuksen taustalla on elinikäisen ja elämänlaajuisen oppimisen ja osaamisen tiedostaminen ja ymmärtäminen sekä työpaikalla tapahtuvan koulutuksen merkityksen kasvaminen. Asiantuntijuus nähdään sekä jatkuvana tiedon hankintana ja käsittelynä, että kasvavana ongelmien ratkaisutaitona. Teorian ja käytännön yhdistäminen, verkottuminen ja yhteistyön arvostuksen lisääntyminen sekä oppilaitoksen sisällä, että oppilaitoksen ja ulkopuolisten tahojen, erityisesti työelämän välillä, ovat johtaneet uuden tiedon tuottamiseen. (Nissilä & Paaso, 2010; 2012.)

Kollegiaalisuus, yhteistyö, vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen sekä oman tehtävän asemointi koko oppilaitoksessa on koettu tärkeiksi. Tärkeää on myös oppilaitosjohtoon sitoutuminen vertaisryhmämentorointiin. Työyhteisöosaaminen luo hyvinvointia opettajille. Tavoitteena on, että vertaisryhmämentorointi on tulevaisuudessa oppilaitosten normaalia toimintaa. Näin mahdollistetaan opettajien koko työuran aikaisen oppimisen ja osaamisen kehittymisen tukeminen yhteiskunnan ja työelämän jatkuvassa muutoksessa. Oppilaitoksissa on sosiaalisen muutoksen tarve ja kouluyhteisön toimintakulttuurilla on suuri merkitys opettajien työhyvinvoinnille.



Oppilaitoskeskeisestä ajattelusta kohti työelämäläheistä osaamista

Työelämän muutokset ja tulevaisuuden osaamisvaatimukset haastavat ammattikoulutuksen, opettajankoulutuksen ja täydennyskoulutuksen toimijat seuraamaan entistä monipuolisemmin yhteiskunnan kehitystä. Koulutuksen ja työelämän verkostoitumisen edistämiseksi tarvitaan tutkimusta, uusia tulevaisuuteen suuntaavia keinoja ja toimintamalleja. Vuosina 2007–2008 toteutetun toisen asteen ammattikoulutuksen opetushenkilöstön osaamista ennakoineen valtakunnallisen hankkeen (Paaso & Korento, 2010) tulokset osoittivat, ettei koulutusjärjestelmä ole riittävässä määrin kyennyt vastamaan sille asetettuihin haasteisiin.

Osaava ammatillinen opettaja 2020 -väitöskirjatutkimuksen (Paaso, 2010) tulosten mukaan ammatillisissa oppilaitoksissa ei ole selkeästi määritelty opettajien ydinosaaamista eikä huomioitu työelämän tarpeiden ja oppimiskäsitysten sekä opetuskulttuurin muutosten vaatimuksia. Tulokset osoittivat myös, että opettajan professio on muuttumassa. Tulevaisuudessa voidaan puhua ammatillisen opettajan työnkuvasta, joka on dynaaminen, verkostoissa toimiva, vuorovaikutteinen, joustava ja kehittyvä. Tulevaisuuden ammatillinen opettaja on 1) ammattialan vastuullinen kehittäjä, 2) koulutuksen ja työelämän verkosto-osaaaja, 3) opiskelijan kohtaaja ja kuuntelija, 4) opiskelijan oppimisprosessin tukija ja ohjaaja sekä 5) työyhteisöllinen osaaaja.

Tutkimuksen empiirinen aineisto osoitti, että alakohtainen ammatillinen kulttuuri ja osaamisen kehittäminen näyttää jääneen suurten koulutusorga-

nisaatioiden strategioiden ja globaalin kehityksen jalkoihin. Asiantuntijat kuitenkin tiedostavat työelämän osaamis- ja koulutustarpeiden ennakoinnin sekä työelämäläheisen ammattikoulutuksen kehittämisen merkityksen, ammattitaitomuutokset, osaamistarpeet, työtehtävien ja tehtäväsisältöjen vaihtuvuuden, toimenkuvien muuttumisen ja innovaatiotoiminnan merkityksen kasvun.

Ammattikasvatus ja ammatit tukeutuvat dynaamisuus-käsitteeseen, näin ollen opettajan ammattikaan ei voi olla muuttumaton käsite. Ammatillisen opettajan professio on muuttumassa. Opettaja- ja oppilaitoskeskeinen ajattelu ja toiminta ovat väistymässä ja yhteydet työelämään tiivistymässä. Ammatilliselta opettajalta edellytetään dynaamisuutta, joustavuutta, vahvaa kehittymishalua ja verkostoitumisen taitoja. (Nissilä, 2006.) Ammatillisen opettajan odotetaan kehittävän omaa alaansa saumattomassa yhteistyössä työelämän kanssa.

Uusien ammattilaisten kouluttamisen lisäksi opettajan tulee ennakoida työelämän tarpeita ja toteuttaa yritysten tarpeista kumpuavaa alakohtaista koulutusta. Opettajan tehtävään nivoutuu tulevaisuudessa myös säännöllisiä työelämäjaksoja sekä erilaisia työelämälähtöisiä tutkimus- ja kehittämisprojekteja yritysten kanssa. Toiminta verkostoissa ja verkostojen rajapinnoilla edellyttää ammatillisilta opettajilta uutta ajattelua ja verkosto-osaajaksi oppimista erilaisissa yhteisöissä.

Osallisuutta ja oppijälhtöisiä opintopolkuja

Opettajan työ on perinteisesti ollut yksinäistä opiskelijaryhmän kanssa tehtävää työtä. Suur-

ten koulutuskuntayhtymien, työelämän muutosten ja opetussuunnitelmien perusteiden uudistumisen myötä opettajan työ edellyttää yhteisöllistä osaamista, yhdessä oppimista ja osaamisen määrittämistä. Osaava opettaja 2020 -väitöstudiumin (Paaso, 2010) tulokset osoittivat oppilaitoksen strategisen toiminnan suunnittelun, kehittämisen ja johtamisen vahvimaksi muutoksen ensioireiden alueeksi. Tulevaisuuskuvista käyty keskustelu oli hyvin uhkapainotteista. Tulos kertoo operatiivisen ja hallinnollisen toiminnan eriytymisestä, pedagogisen toiminnan ja opetussuunnitelmien irrallisuudesta ja strategisen suunnittelun käytäntöön viemisen ongelmista. Oppilaitoksissa tarvitaan toimintastrategian lisäksi pedagogista strategiaa ja osaamisen johtamiseen sisältyvää pedagogista johtajuutta.

Osaamisperusteisten opetussuunnitelmien mukaiset vaatimukset, opetuksen yksilöllistäminen ja opiskelijoiden osallisuuden lisääminen haastavat ammatilliset opettajat. Koulutus- ja tutkimus (2011 - 2016) -kehittämissuunnitelman yhtenä tavoitteena on vahvistaa koulutuksen ja työelämän yhteyksiä ja näin parantaa nuorten sijoittumista työelämään. Ammatillisen koulutuksen laatustrategian (2011, 12 - 13) mukaan koulutuksen järjestäjien tulee tarjota joustavia ja monipuolisia opintopolkuja työelämään.

Ammatillista peruskoulutusta koskevia säädöksiä ollaan uudistamassa. Ammatillisten perustutkintojen toimeenpanon perusteissa (2012, 146 - 147) korostetaan uraohjausta, henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laatimista, opiskelijoista välittämistä ja elämänhallinnan tukemista. Tutkintojen perusteiden muutokset kohdistuvat opintoviikkojen korvaamiseen osaamispisteillä ja ammat-

titaitoa täydentävien tutkinnon osien sijaan yhteisten tutkinnon osien muodostamiseen (OPH, 2014).

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen (OKM/14/500/2013) yhtenä painopistealueena on koulutuksellinen tasa-arvo ja hyvinvoiva koulu- ja oppilaitosyhteisö. Tavoitteena on opetushenkilöstön valmiuksien edistäminen opiskelijoiden osallisuuden, yhteiskunnallisen aktiivisuuden ja vaikuttamisen suhteen. Opetushallituksen (OPH/62/2013) rahoituksella toteutettavassa opetushenkilöstön täydennyskoulutuksessa vahvistetaan nuorisotakuun toimeenpanossa tarvittavaa osaamista sekä ammatillisen oppilaitosyhteisöjen kestävästä hyvinvointia, opiskelijoiden osallisuutta ja opetushenkilöstön ohjaustaitoja. Myös Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelman 2012 - 2015 yhtenä kärkiajatuksena on nuorten osallisuus ja kasvaminen aktiivisiksi ja yhteisvastuuta kantaviksi kansalaisiksi. Ohjelma nostaa esiin yhteistyöntarpeen, vastuun kantamisen, vaikuttamisen, aktiivisen vuorovaikutuksen ja toimintakulttuurin muutoksen, yhteisöllisyyden sekä koulutuksen kehittämisen.

Opiskelijoiden osallisuuden lisäämiseksi ja tutkintojen loppuunsaattamiseksi ammatillisten opettajien on syytä perehtyä vallitsevien oppimiskäsitysten mukaisesti pedagogisen osaamisen kompetensseihin ja pohtia syvällisesti ammatillisten opettajien tulevaisuudessa tarvitsemaa pedagogista osaamista. Opiskelijan kohtaajan ja kuuntelijan työnkuva ja oppijan oppimisprosessia tukeva työidentiteetti edellyttävät toisenlaista osaamista kuin perinteinen ammatillisen opettajan identiteetti. Opiskelijan kehittyvän ammatti-identiteetin tukemisessa tarvitaan opettajan ja opiskelijan dialogista kohtaamista. Opettajan työssä korostuvat tu-

levaisuudessa ohjaajan ja oppimisen tukijan roolit.

Ammatillisissa oppilaitoksissa ja opettajankoulutusyksiköissä tarvitaan tutkimusta ja keskustelua opiskelijoiden osallisuutta lisäävän toimintakulttuurin rakentamisesta. Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelmaan kuuluvissa ”NOPPA ja NYT -nuorisotakuun toteuttaminen ammatillisen koulutuksen rajapinoilla” -hankkeissa kartoitetaan vuosina 2012 - 2014 ammatillisten oppilaitosten ohjauskäytäntöjä ja tehdään tutkimusta nuorten ohjauskokemuksista peruskoulussa, toisella asteella ja työllistymiseen liittyen. Ammatillisen opettajakorkeakoulun ja Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiön kanssa yhteistyössä toteutettujen tutkimusten alustavat tulokset osoittavat, että nuoret kaipaavat henkilökohtaista ohjausta, aitoa välittämistä sekä aikaa ohjauskeskusteluihin. Nuoret myös toivovat, että oppilaitoksissa ymmärrettäisiin opiskelijan elämäntilanne kokonaisvaltaisesti eikä tarkasteltaisi vain oppimistuloksia ja poissaoloja. (Lavikainen, 2014.) Kartoitusten tulokset osoittavat, että ammatillisissa oppilaitoksissa on tarjolla tukimuotoja ja toimintamalleja nuorten opintojen suorittamiseen. Sen sijaan nuorten kokonaisvaltaisen osallisuuden tukemisessa näyttäisi olevan oppilaitoksissa vielä paljon työtä tehtävänä. (Paaso, L. 2013).

Oppilaitoksen toimintakulttuuri ja vallitseva ihmiskäsitys vaikuttavat olennaisesti siihen, millä tavalla opiskelijoita tuetaan heidän oppimispoluilleen. Ennakoivan työn ja varhaisen puuttumisen toimintaperiaatteet sekä nuorisotakuun toteuttaminen edellyttävät oppilaitosten kulttuurista muutosta, rakenteiden kehittämistä ja toimijaverkoston yhteistyöhön liittyvää osaamista ja osaamisen

johtamista. Painopisteen siirtyessä yhä enemmän opettajan toimintaa korostavasta pedagogikasta oppijälhtöisyyteen, on myös tutkimuksellinen kiinnostus oppimisympäristön piirteisiin lisääntynyt. Uusi koulutusteknologia nähdään pedagogisten innovaatioiden mahdollistajana ja innovatiivisiin, autenttisiin verkko-pohjaisiin oppimisympäristöihin viejänä.

Ammatillisten oppimisympäristöjen kehittämishankkeiden koordinoitihanke ”Nappiparisto – vertaisvoimaa oppimisympäristöjen kehittämiseen” toteutettiin Oulun seudun koulutuskuntayhtymän, Ammatillisen opettajakorkeakoulun hallinnoimana vuosina 2011 - 2013. Hankkeessa kartoitettiin uusia oppijakeskeisiä pedagogisia ratkaisuja sekä kehitettiin oppimisympäristöjen työelämäälhtöisyyttä ja opetusteknologioita. Nappiparisto-hankkeessa koottiin kerrytettyä osaamista ja tietoa, tuettiin käynnissä olevia hankkeita ja autettiin aloittavia hankkeita toiminnan käynnistämiseksi. Hanke pyrki tukemaan monipuolisesti oppimisympäristöhankkeiden toimintaa pedagogisista, teknisistä ja kestävän kehityksen lähtökohdista. Vertaiskehittämisen mallin avulla edistettiin kokemusten ja tiedon jakamista sekä kannustettiin yhteisten toimintaympäristöjen ja työkalujen käyttöön. (Brauer, 2013.)

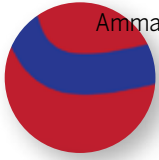
Oppimisympäristöjen laadunhallinnan kannalta on olennaista, millä tavoin koulutuksen järjestäjät ja ammattikoulutuksen toimijat ja opettajat tunnistavat oppimisympäristön nykytilan sekä oppimisympäristöjen kehittämisen kriittiset menestystekijät. Koulutusorganisaatioissa tulisi pohtia kokonaisvaltaisen oppimisympäristöälhtöisen ajattelun merkitystä opiskelijoiden oppimiselle ja haasteita oppilaitoksen toiminnan sekä ammatillisten opettajien osaamisen kannalta.

Kehityssuuntautunut ammatillisen opettajan osaamisen jatku

Opettajan ammattitaitovaatimukset voidaan jäsentää Innolan ja Mikkolan (2014, 18) mukaan neljään eri osa-alueeseen; opetettavan aineen tai alan sisältötietous, oppimisen ja opetuksen asiantuntemus, sosiaaliset ja eettiset valmiudet sekä käytännön koulutuksen monipuolinen osaaminen. Ammatillisten opettajien osaamisvaatimuksia tarkastellaan usein eri näkökulmista, kuten kompetensseina ja taitoina, yleisten taitojen ja ammattitaitojen suhteena, asiantuntijuuden sekä innovaation näkökulmasta. (Mahlamäki-Kultanen, Hämäläinen, Pohjonen & Nyysölä, 2013, 209 - 210.)

Innola ja Mikkola (2014, 18, 21) painottavat, että opettajien peruskoulutuksen, uusien opettajien induktiokoulutuksen ja opettajien täydennyskoulutuksen tulisi muodostaa sisällöllinen kokonaisuus, joka mahdollistaa opettajan ammatillisen kasvun ja kehittymisen koko työuran ajan. Opetushallituksessa toimii Opetustoimen henkilöstön osaamisen kehittämistä edistävä jaosto Koulutus- ja tutkimusfoorumin osana (2012 - 2016). Jaoston tavoitteena on vahvistaa yhteistyötä Opetushallituksen, opettajankoulutuksen, yliopistojen ja muiden asian tuntijoiden kesken. Tehtävänä on opettajien elinikäisen oppimisen mahdollisuuksien vahvistaminen, ammatillisen kehittymisen tukemisen edistäminen koko työuran ajan, sekä osaamisen kehittämisen mallien luominen ja toimeenpanon suunnittelu.

Oulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa on pitkäjänteisesti kehitetty ammatillisen opettajan kehityssuuntau-



tunutta osaamisen polkua. Ammatillisen opettajan kasvun kehysmalli pohjaa portfolioajatteluun (Nissilä, 1999; 2004). Ensimmäinen kolmiportainen versio kehitettiin H. Kolin luotsaamassa opetus suunnitelmien koulutuksessa (Oikarinen, Lehtelä, Perunka ja Erkkilä, 2009). Osaamisperustaista kehikkoa muokattiin edelleen viisiportaiseksi (Karjalainen, A. ja Karjalainen, P. 2010). Paaso & Korento (2010) loivat kehityssuuntautuneen ammatillisen opettajan kasvun jatkumomallin kehysten Räsänen (2000) kehityssuuntautunutta ajattelua mukaillen. Mallissa yhdistettiin perusopintojen mukainen osaamisen kehittyminen ja opettajien koko työuran aikainen osaamisen kehittäminen. Osaamisperusteisessa henkilökohtaistetussa, ammatillisen opettajan pedagogisten opintojen ohjelmassa kehitettiin vuosina 2011 -2013 opettajaopiskelijoiden osaamisen itsearvioinnin osaamispolkumalli. Mallissa otettiin huomioon myös tulevan työuran aikana tapahtuva osaamisen kehittäminen. (Kepanen & Länsitie, 2014). Ammatillisen opettajan kokonaisvaltaista osaamisen polkumallia kehitetään edelleen tutkimusperusteisesti, Opetushallituksen opetustoimen henkilöstön osaamisen kehittämistä edistävän jaoston tavoitteiden pohjalta (Paaso & Länsitie 2014).

Ammatillisten opettajien osaamisen kehittäminen ja tutkimus on välttämätöntä yhteiskunnan ja työelämän muuttuessa. Johdon sitoutuminen ja tuki on opetustoimen henkilöstön koko työuran aikaisen osaamisen kehittämisen laadun tae. Oppilaitosten ja opettajien laadukkaan toiminnan turvaamiseksi tarvitaan opettajankoulutuksen jatkumoa ja tutkimusperusteista opettajien täydennyskoulutusta.

Ammatillisen opettajuuden tulevaisuus rakennemuutosten pyörteissä

Ammatillisen opettajan tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen tarkasteluun voidaan liittää monia toimintaympäristön muutosvoimia. Globalisaatio tarjoaa sekä mahdollisuuksia, että uhkia. Vaarana on alueiden voimakas erilaistuminen ja yksilöiden jakautuminen menestyjiin ja syrjäytyviin. Suomi kilpailee kansainvälisillä markkinoilla korkealla osaamistasolla ja vakailla yhteiskuntaoloilla ja on sitoutunut kansainvälisesti kestäväen ekologisen, sosiaalisen ja taloudellisen kehityksen periaatteisiin. Euroopan unionin jäsenmaiden toiminta ja vaikuttavuus koulutus- ja tutkimussektorilla on vahvistunut Lissabonin strategian (2010), Kööpenhaminan prosessin (2002) ja Bolognan prosessin (1999) myötä. Kansainvälistyminen merkitsee monikulttuurisuuden lisääntymistä, koulutuksen sisältöjen ja toimintatapojen muutosta.

Merkittävä voima on väestön ikääntyminen. Ammatillisista opettajista yli puolet on yli 50-vuotiaita tai sitä vanhempia, ja tämä osaltaan lisää opettajan koulutustarpeita sekä perusopintojen, että täydennyskoulutuksen osalta. Osaava opettaja -väitöstutkimuksen (Paaso, 2010) asiantuntijat uskoivat uuden sukupolven kykenevän vastaamaan väestön ikääntymisen aiheuttamaan työvoiman kohtaanto - ongelmaan ja opettajuuden haasteisiin tarvittavan työvoiman koulutuksessa. Vastaajat korostivat ammatillisten opettajien urapolulla täydennyskoulutuksen merkitystä ja osaamisen kehittämisen tukemista.

Koulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittäminen ja verkosto-osaaminen on

tulevaisuuden koulutuspolitiikan vaativimpia kysymyksiä. Yhteistyöllä ja raja-aitoja häivyttämällä voidaan varmistaa, että koulutus vastaa sisällöllisesti työelämän ja yksilöiden tarpeita ja edistää tutkinnon suorittaneiden työllistymistä. Yritysten ja yrittäjyyden merkitys taloudellisen kasvun ja työllisyyden edistäjänä lisääntyy. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen edellyttää ennakointimenetelmien kehittämistä, koulutuksen työelämäläheisyyttä ja työelämävastavuutta sekä opettajien osaamisen kehittämistä koulutuksen, työelämän ja muiden keskeisten sidosryhmien yhteistyönä.

Koulutuksen järjestämisen reunaehdot ovat muuttuneet 2000-luvun aikana. Kuntarakenneuudistus, palvelurakenteiden uudet toimintamallit, koulutuksenjärjestäjien harventuneet oppilaitosverkot ja haasteelliset taloudelliset edellytykset vaikuttavat koulutuksen järjestämiseen. (Nyyssölä & Honkasalo, 2013, 34.) Koulutuksen tavoitteiden saavuttamista ja laadullista toimintaa ohjaavat EU:n linjaukset, Opetusministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmat, valtion talousarvio, ammattikoulutuksen järjestämisluvat, tutkintorakenne, opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteet, tuloksellisuusrahoitus, opetushenkilöstön kelpoisuusehdot ja opetushallinnon kehittämis- ja informaatio-ohjaus.

Koulutuksen järjestäjien alueellinen kehittämissuunnitelma (AmKesu) auttaa osaltaan koulutuksen järjestäjiä sitomaan valtakunnalliset tavoitteet yhteen alueellisista tarpeista nousevien kehittämiskohdeiden kanssa. Suunnitelmat tehdään yhteistyössä työelämän ja paikallis- ja aluehallinnon kanssa. Suunnitelmassa tarkastellaan toimintaa johtamisen, opiskelijoiden oppimisen, kestävän hyvinvoin-

nin ja opetushenkilöstön osaamisen näkökulmasta. Opetushenkilöstön osaamisen kehittämisen jatkumon turvaamiseksi alueen ammatillisten opettajakorkeakoulujen tulisi olla tiiviissä yhteistyössä koulutuksen järjestäjien kanssa alueellisten suunnitelmien kehittämisprosessissa.

Verkkoympäristöjen kehittäminen oppilaitosten ja opettajankoulutusyksiköiden yhteisöllisenä areenana voi tuoda uuden, aikaan ja paikkaan sitoutumattoman mahdollisuuden verkosto-oppimiseen ja työyhteisön kehittämiseen. Esimerkiksi eDelfoi-menetelmää käyttäen saadaan suurten koulutusorganisaatioiden ja sidosryhmien asiantuntijoiden moniäänisyys, mielialojen erilaisuus ja itsenäisyys paremmin kuuluviin. Verkostossa käytävä argumentointi ja dialogi mahdollistavat staattisen osaamisen tarkastelun lisäksi yhteisen tiedon prosessoinnin ja uuden osaamisen tuottamisen. Millaisiin innovaatioihin ja ammattikoulutuksen uudistumiseen johtaisikaan opetushenkilöstön koulutus systemaattiseen heikkojen signaalien tunnistamiseen ja tulkintaan?

Oppilaitosverkon ylläpitoon vaikuttavat taloudelliset resurssit ja opiskelijajätkäluokkien ennakoitu kehitys. PARAS-hanke on johtanut ammattikoulutuksen järjestäjien määrän huomattavaan laskuun. (Nyyssölä & Honkasalo, 2013, 34.) Suurilla ammattikoulutuksen järjestäjillä on vastuu ja päätäntävalta ammattikoulutuksen järjestämiseen liittyvistä asioista sekä koulutukseen myönnetyn rahoituksen käytöstä ja laadunhallinnasta alueellaan. Koulutus- ja opintoalojen näkökulmasta tarkasteltuna on ollut edullista, kun sekä toisen asteen koulutus että ammattikorkeakoulutus on ollut saman koulutuksen järjestäjän alaisuudessa. Tämä on mahdollistanut verkostoyhteis-

työn ammattiopistojen ja ammattikorkeakoulujen välillä opintoalojen sisällä, jos yhteistä tahtoa on löytynyt. Ammattikorkeakoulut yhtiötetään, ja suuri vaara on, että ammattiopistojen kulttuuri ja ammattikorkeakoulujen kulttuuri lähtevät elämään kumpikin omaa elämäänsä. Yhteiskunnan, työelämän ja opiskelijoiden edun mukaista olisi, jos opintoala-kohtainen kulttuuri ajaisi koulumuotojen kulttuurien ohi ja päästäisiin suunnittelemaan alakohtaisia opintopolkuja.

Vastuulliseen ammatillisen opettajan identiteettiin ja toimintaan kuuluu keskeisesti ammattiin opiskelevien arvostus, heidän odotustensa oivaltaminen ja hyvinvoinnin tuottaminen. Opettajan joustava työnkuva tarkoittaa lähellä oloa, kumppanuutta, tietotaitoa, vuorovaikutusta ja pysyvyyttä, mutta samalla jatkuva ajan hermolla olemista ja panostusta tulevaisuuteen. Tulevaisuuden ammatillinen opettaja kykenee vastaamaan ja toimimaan globaalien haasteiden ja risiiritaisuuksien verkostoissa, opiskelijoita kuunnellen ja heidän oppimisprosessiaan ohjaten. Hän ottaa alueen ja kansainvälisen yrityselämän osaamisen tarpeet huomioon ja kehittää omaa alaansa kollegiaalisessa yhteistyössä työyhteisön ja työelämän verkoston osaajien kanssa. Ammatillisten opettajien toiminnan perusarvo on toimia lenkkinä ketjussa, jossa kehitetään koko kansakunnan osaamista.

Lähteet

Brauer, S. 2013. Ammatillisen koulutuksen ja oppimisympäristöjen kehittäminen.

Hanke: Nappiparisto -vertaisvoimaa oppimisympäristöjen kehittämiseen. Loppuraportti. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Hallitusohjelma 2011. Pääministeri Jyrki Katainen hallitusohjelma 22.6.2011.

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Innola, M & Mikkola, A. 2014. Opettajatarpeet nyt ja tulevaisuudessa. Teoksessa T. Kumpulainen (toim.) Opettajat Suomessa 2013. Koulutuksen seurantaraportit 2014:8. Helsinki: Opetushallitus.

Karjalainen, A. & Karjalainen, P. 2010. Ammatillisen opettajan kasvu perusopinnoissa. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Kepanen, P. & Länsitie, J. 2014. Osaamisperustainen opinpolku ammatillisen opettajan pedagogisissa opinnoissa. Aikuiset ja aikuisuus – tutkijatapaaminen. Turku: Turun yliopisto.

Lavikainen, E. 2014. Monenlaisia nuoria, yhdenlaisia toiveita. Teoksessa A. Gretschel, K. Paakkunainen, A-M Souto & L. Suurpää (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseura, 177-182.

Linturi, H. 2006. Delfoi-menetelmäopas. Viitattu 24.2.2009. www.metodix.com.

Mahlamäki-Kultanen, S., Hämäläinen, T., Pohjonen, P. & Nyyssölä, K. 2013. Yhteenveto ja pohdinta. Teoksessa S. Mahlamäki-Kultanen, T. Hämäläinen, P. Pohjonen & K. Nyyssölä (toim.) Maailman osaavin kansa 2020. Koulutuspolitiikan keinot, mahdollisuudet ja päämäärät. Koulutustutkimusfoorumin julkaisu. Raportit ja selvitykset 2013:8. Helsinki: OPH.

Nissilä, S-P. 2006. Dynamic Dialogue in Learning and Teaching. Towards Transformation in Vocational Teacher Education. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 1179.

Nissilä, S-P. 2004. Reflection for Staff and Faculty Development. Teoksessa A. Kolmos, O. Vinther, P. Andersson, L. Malmi & M. Fuglem (toim.) Faculty Development in Nordic Engineering Education, Aalborg: Aalborg University Press, 133-150.

Nissilä, S-P, 1999. Individual and collective reflection in preservice teachers' learning diaries and portfolios. Paper presented in ISATT conference in Dublin, Ireland.

Nissilä, S-P. & Paaso, A. 2010. Ammatillinen mentori -koulutusohjelma, 15 op. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Nissilä, S-P. & Paaso, A. 2012. Itsetuntemuksesta organisaation kehittämiseen. Teoksessa H. Heikkinen, H. Jokinen, I. Markkanen ja P. Tynjälä (toim.) Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetuslalla. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus, 189-204.

Nyyssölä, K. & Honkasalo, R. 2013. Koulutuksen järjestäminen ja koulutuspoliittinen oh-

jaus maailman osaavimman kansan haasteena. Teoksessa S. Mahlamäki-Kultanen, T. Hämäläinen, P. Pohjonen & K. Nyssölä (toim.) Maailman osaavin kansa 2020. Koulutuspolitiikan keinot, mahdollisuudet ja päämäärät. Koulutustutkimusfoorumin julkaisu. Raportit ja selvitykset 2013:8. Helsinki: OPH.

Oikarinen, P., Lehtelä, P.-L., Perunka, S. & Erkkilä, R. 2009. Opettajan ammatillisen kasvun kehys. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Opettajat Suomessa 2013. T. Kumpulainen. (toim.) Koulutuksen seurantaraportit 2014:8. Helsinki: OPH.

Opetushallitus. 2013. Opetustoimen henkilöstökoulutus 2014. Hakutiedote 62/2013.

Opetushallitus. 2014. Ammatillisten perustutkintojen ja valmistavien koulutusten perusteiden uudistaminen. Viitattu 30.5.2014. <http://www.oph.fi/ampe>.

Opetushallitus. 2014. Koulutuksen järjestäjien alueellinen kehittämissuunnitelma vuosille 2013-2016. Viitattu 31.5.2014. <http://oph.fi/amkesu>.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011a. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2011-2016. Julkaisuja 2012: 1. Helsinki: OKM.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011b. Ammatillisen koulutuksen laustrategia 2011-2020. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:9. Helsinki: OKM.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2013. Valtion rahoittama henkilöstökoulutus. Viitattu 4.9.2014. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/lomakkeet_ohjeet/liitteet/OKM14_500_2013.pdf.

Opetusministeriö 2009a. Bolognan prosessi. Bolognan julistus 1999. Viitattu 30.7.2009. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/bologna/index.html>.

Opetusministeriö. 2009b. Bolognan prosessi. Leuvenin seurantakokous 28.4–29.4.2009. Ministerien julkilausuma 2009. Viitattu 30.7.2009. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/bologna/index.html>.

Opetusministeriö. 2009c. Kööpenhaminan prosessi. Koulutus ja työohjelma 2010. Viitattu 4.4.2009. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/ammattillisen_koulutuksen_koeopenhamina-prosessi/index.html.

Opetusministeriö. 2009d. Opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen varmistaminen (Osaava). Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:16. Helsinki: OPM.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:9. Opetustoimen henkilöstökoulutusosaimen voimavarana. Muistio opetustoimen henkilöstökoulutuksen hyviin käytänteisiin ja kehittämistoimiin. (toim.) Kauko Hämäläinen, Kimmo Hämäläinen. Helsinki: OKM.

Osaava Verme. 2014. Viitattu 27.5.2014. <http://www.osaavaverme.fi/>.

Paaso, A. 2010. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Tutkimus ammatillisen opettajan tulevaisuuden työnkuvasta. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto.

Paaso, A & Korento, K. 2010. Osaava Opettaja 2010-2020. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön osaaminen. Loppuraportti. Helsinki: OPH.

Paaso, A. & Korento, K. 2010. Ammatillisen opettajan kasvu. Perusopintojen mukainen osaamisen kehittäminen ja työuran aikainen osaamisen kehittäminen. Versio 1. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Paaso, A., Korento, K & Kotimäki, E. 2013. Ennakoiva osaamisyhteisö- Kehittyvä ammatillinen opettajuus. Loppuraportti. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu.

Paaso, A. & Länsitie, J. 2014. Ammatillisen opettajan kasvu. Perusopintojen mukainen osaamisen kehittäminen ja työuran aikainen osaamisen kehittäminen. Versio 2. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Paaso, L. 2013. Nuorten yhteiskuntatakuun toteuttaminen ammatillisissa oppilaitoksissa. Kartoitto Oulun kaupungin alueen ammatillisten oppilaitosten yhteiskuntatakuun toteuttamisen tukimuodoista ja toimintamalleista. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu.

Räsänen, J. 2000. Kehityksen ulottuvuuksia. Kehityssuuntautunut oppiminen ja arviointi. Johtamiskoulutuksen julkaisu 8. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus.

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko: kesävällä kasvulla hyvinvointia. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 18/2013. Viitattu 4.9.2014. <http://vnk.fi/julkaisukansio/2013/j18-vn-tuse-fi-19-sv-20-en/PDF/fi.pdf>.

Verso I, Loppuraportti. Oulun seudun koulutuskuntayhtymä. Pohjois-Suomen aluehallintovirasto. 31.12.2011, dnro 13/2010.

Verso II, Loppuraportti. Pohjois-Suomen aluehallintovirasto. 31.12.2012, dnro 75/2011.

Verso III, Loppuraportti. Pohjois-Suomen aluehallintovirasto. 31.12.2013, dnro 68/2012.