

# Osaava ammatillinen opettaja 2020

---

Aila Paaso

Koulutuspäällikkö, KT

Oulun seudun ammattikorkeakoulu,

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

aila.paaso@oamk.fi

## Abstrakti

Artikkeli pohjautuu väitöstutkimukseen ”Osaava ammatillinen opettaja 2020”, jossa käsitellään ammatillisen opettajan tulevaisuuden työnkuvaa. Tutkimusaineisto tulevaisuutta koskevista käsityksistä toisen asteen ammatillisten opettajien osaamisesta kerättiin asiantuntijaverkostossa delfoi-menetelmällä ja eDelfoi verkko-ohjelman avulla. Osaavan ammatillisen opettajan työnkuva muodostettiin heikkojen signaalien, tulevaisuuskuvien, työskenaarioiden ja osaamisen kehityssuuntien perusteella.

Artikkelissa käsitellään ammatillisten opettajien tulevaisuuden osaamisen haasteita ammatillisen koulutuksen, työelämän, koulutuksen ja työelämän yhteistyön, sekä

opiskelijoiden osallisuuden lisäämisen ja oppimisympäristöjen näkökulmista. Lisäksi tarkastellaan tutkimustulosten sovelluksena toimintamallia, jolla voidaan ennakoida ja johtaa ammatillisen opettajan osaamista ja kehittämistä koulutusorganisaatiossa.

**Avainsanat;** ammatillinen opettaja, tulevaisuus, ennakointi, osaamisen johtaminen, koulutusorganisaatio

## Opettajan työn ja ammatin reunaehdot tavoiteviidakossa

Suomessa ammatillisten opettajien ammatti on kehittynyt koulumaisen ammattikasvatuksen yhteydessä. Ominaista on ollut opettajakeskeinen toiminta ja etäisyys työ- ja yritysälästä. Opettaja on ollut vahva auktoriteetti ja ammatillisuuden edustaja. Opettajan työ on mielletty professioksi, ja opettajien ammatillisuuden on katsottu perustuvan autonomiaan. Mutta voiko tulevaisuuden ammatillinen opettaja olla autonominen toimija?

Opettajan työlle asettavat reunaehdot ja sekä kansallinen koulutuspolitiikka että Euroopan unioni (The European Centre for the Development of Vocational Training - Cedefop 2009a; 2009b). Taitotarpeiden ennakoititutkimus (Skills needs in Europe: Fokus 2020) ja tulevaisuuden taitojen tarjontatutkimus (Future skill supply in Europe) viittaavat siihen, että Euroopassa tarvitaan korkea-asteen ja keskitason tutkintojen suorittajia, ja matalan pätevyystason omaavien henkilöiden osuus tulee selkeästi supistumaan. Ammatillisen opettajuuden haasteet on kirjattu valtakunnallisten opetussuunnitelmien perusteisiin, työelämän ammattitaitovaatimukseen, ja ammatillisen osaamisen uusiin vaateisiin. Oman lisänsä tuovat koko ikäluokan kouluttaminen, opiskelijoiden yksilöllinen oppimisen oikeutus ja suurten kuntayhtymien strategiat sekä laatujärjestelmät.

Näiden kysymysten virittämänä syntyi tutkimushanke ”Osaava opettaja 2010–2020” toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön osamisaalueiden ennakoimiseksi. Oulun seudun ammattiopisto käynnisti tämän

tutkimuksen Opetushallituksen rahoituksella, mukana olivat myös Mikkelin ammattiopisto ja Koulutuskeskus Sedu. Hankkeessa tutkittiin opetushenkilöstön tämänhetkisen osaamisen vahvuuksia ja mahdollisia kehittämiskohteita sekä työelämän edustajien, opettajien, opiskelijoiden ja asiantuntijoiden käsityksiä opettajien tulevaisuuden osaamisalueista (Paaso & Korento 2010). Mukaan kutsuttiin koulutus- ja tutkintotoimikuntien jäseniä, opetushallituksen edustajia, eri alojen työelämäedustajia ja sidosryhmiä, koulutusorganisaatioiden johtohenkilöitä, suunnittelijoita, tutkijoita, opettajankouluttajia, erityisopettajia, opinto-ohjaajia sekä ammatillisia opettajia ja opiskelijoita. Nykytila- ja tulevaisuuskyselyjen tiedonkeruuta hyödynnettiin väitöstutkimuksessa ”Osaava ammatillinen opettaja 2020 ” (Paaso 2010).

### Tulevaisuustutkimusta toisen asteen ammatillisten opettajien osaamisesta

Väitöstutkimuksessa kuvattiin asiantuntijoiden (n = 134) tulevaisuutta koskevia käsityksiä toisen asteen ammatillisten opettajien osaamisesta. Tutkimusaineisto kerättiin asiantuntijaverkostossa delfoi-menettelmällä ja eDelfoi verkko-ohjelmalla. Asiantuntijoista käytetään artikkelissa myös nimitystä ”panelisti”. Osaavan ammatillisen opettajan työnkuva muodostettiin heikkojen signaalien, tulevaisuuskuvioiden, työskenaarioiden ja osaamisen kehityssuuntien avulla.

”Osaava ammatillinen opettaja 2020” tutkimuksen tulokset osoittavat, että ammatillisissa koulutusorganisaatioissa ei ole riittävän selkeästi määritelty ammatillisten opettajien ydinosaamista

eikä huomioitu työelämän tarpeiden ja oppimiskäsitysten sekä opetuskulttuurin muutosten vaatimuksia. Tulokset viittasivat myös siihen, että ammatillisen koulutuksen opettajan professio on muuttumassa. Tulevaisuudessa voidaan puhua ammatillisen opettajan työnkuvasta, joka on dynaaminen, verkostoissa vuorovaikutuksen seurauksena joustava ja kehittyvä. Tulevaisuuden ammatillinen opettaja on (1) ammattialan vastuullinen kehittäjä, (2) koulutuksen ja työelämän verkosto-osaaja, (3) opiskelijan kohtaaja ja kuuntelija, (4) opiskelijan oppimisprosessin tukija ja ohjaaja sekä (5) työyhteisöllinen osaaja.

### **Ratkaisuesityksiä työelämän osaamistarpeiden ennakoimiseksi**

Väitöstutkimuksen kyselyihin vastanneet opettajat pitivät tärkeänä alueellista ja alakohtaista ennakoimista. Työelämän tarpeiden huomioiminen ja osaavan työvoiman saataavuuden turvaaminen edellyttää ennakoimismenetelmien kehittämistä, koulutuksen työelämä-vastaavuutta sekä osaamisen kehittämistä koulutuksen ja työelämän yhteistyönä. Työelämän muutossuunnat ja osaamistarpeet haastavat ammatillisen koulutuksen ennakoinnin kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla.

Koulutuksen ja työelämän yhteistyö nähtiin tärkeänä osana ammatillisen koulutuksen todellisuutta. Vastauksissa yhteistyö painottui työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen verkostoihin, tutkinnon kehittämistyöryhmiin ja näyttötutkintojen toimintaverkostoihin. Huomattavaa on, että vastanneista ammatillisista opettajista neljäsosa (24 %) ilmoitti, eivät he toimi missään koulu-

tuksen ja työelämän yhteistyöverkostoissa. Koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö nähtiin lähes pelkästään opiskelijoiden työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen näkökulmasta. Tulokset osoittavat, ettei koulutusjärjestelmä ole kyennyt vastaamaan sille asetettuihin haasteisiin työelämän palvelu- ja kehittämistehtävästä, työelämän osaamis- ja koulutustarpeiden ennakoinnista eikä työelämän tarpeisiin suunnattua ammatillisesta koulutuksesta.

---

*Tarvitaan  
verkostoitumista  
eri koulutus-  
tasojen kesken.*

---

Tutkimusaineistosta oli löydettävissä ratkaisuehdotuksia, ”toivottavia tulevaisuuksia” työelämän ja ammatillisen koulutuksen paremmaksi kohtaamiseksi. Keskeinen asema nähtiin olevan opettajien täydennyskoulutuksella. Työelämä-lähtöinen, opiskelijoiden oppimista tukeva opettajien täydennyskoulutuksen järjestäminen on mahdollista alueellisen osaamisen kehittämisen verkostomaisen toimintamallin avulla. Perinteinen täydennyskoulutusta järjestävän organisaation ja yhden koulutuksenjärjestäjän välinen yhteistyömalli jää nykyisin alueellisesti tarkasteltuna sirpaleiseksi, eikä takaa riittävää työelämä-lähtöisyyttä, saavutettavuutta ja kattavuutta. Alueellinen toimintamalli edellyttää ammatillista koulutusta ja täydennyskoulutusta järjestävien verkoston tarkoituksen ja kontaktimuotojen määrittämistä, asiantuntijaryhmien, vastuualueiden ja kool-

lekutsujien nimeämistä sekä yhteistä toimintafoorumia esim. sosiaalisen median yhteisössä. Verkostomainen toiminta lisää alueen opettajien koulutustarjonnan suunnitelmallisuutta ja poistaa alueellisten koulutusten päällekkäisyyttä. Alueellinen, alakohtainen koulutussuunnittelijoiden yhteistyöverkosto mahdollistaa kattavan työelämän osaamistarpeiden ennakoinnin ja osaamisen alueellisen kehittämisen sekä tulevaisuuteen suuntaavan ammatillisten opettajien täydennyskoulutuksen.

Työvoiman kohtaanto-ongelmiin vastaaminen edellyttää uudenlaista innovatiivista yhteistyötä sekä toimintaverkostojen ja -järjestelmien rakentamista ja parempien yhteyksien luomista Kööpenhaminan ja Bolognan prosessien välille. Tällöin tarvitaan verkostoitumista eri koulutustasojen kesken, kuten ammatillisen toisen asteen ja ammattikorkeakoulujen kesken.

### **Opiskelijoiden osallisuus ammatinoppimisessa**

**O**piskelijoiden osallisuuden lisääminen ammatin oppimisessa ja ammattikasvatuksessa on haasteellinen tehtävä erityisesti nyt, kun toisen asteen ammatillinen koulutus on lisännyt vetovoimaansa nuorison keskuudessa ja on suositumpaa kuin koskaan. Opetusministeriön kehittämissuunnitelman (2007-2012) mukaisesti opiskelijoiden syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja koulutusjärjestelmän tehokkuuden kasvattamiseksi tulee parantaa opiskelijoiden suoriutumista ja kehittää mm. opinto-ohjausta ja opiskelun henkilökohtaistamista. Henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien lisäksi tarvitaan kuitenkin myös ryhmädynamiikkaa ja

opiskelijan ja opettajan välistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta.

Väitöstutkimuksessa kysyttiin, mihin opiskelijan oppimista ja elämänhallintaa tukeviin moniammatillisiin yhteistyöverkostoihin opettajat kuuluivat. Tulokset osoittivat että opettajat toimivat aktiivisemmin pedagogisen kehittämisen (15 %), opiskelijahuollon (13 %) ja erityisopetuksen (12 %) verkostoissa. Vastanneista opettajista (n = 134) peräti 56 % ilmoitti, ettei toimi missään opiskelijoiden oppimista ja elämänhallintaa tukevassa verkostossa. Tulokset antavat osaltaan aihetta ammatillisen opettajan työnkuvan ja osaamisen uudelleen arviointiin opiskelijoiden osallisuuden lisäämiseksi. Opiskelijoiden yksilöllisyyden kohtaaminen on koko oppimisyhteisön haaste ja edellyttää opettajilta toisenlaista osaamista kuin perinteinen ammatillisen opettajan työkuva on korostanut.

### **Sosiaalisen muutoksen tarve ammatillisissa oppilaitoksissa**

**S**osiaalisen muutoksen tarve ammatillisissa oppilaitoksissa foku-soituu keskusteluun oppimisympäristöistä. Uusi koulutusteknologia on nähty pedagogisten innovaatioiden mahdollistajana ja innovatiivisiin autenttisiin verkkopohjaisiin oppimisympäristöihin viejänä. Painopisteen siirtymässä yhä enemmän opettajan toimintaa korostavasta pedagogiikasta oppijälähtöisyyteen, on myös opettajien tietoisuus oppimisympäristöjen monimuotoisuudesta lisääntynyt.

Opettajat tiedostavat, miten tärkeää oppimisympäristöjen laadunhallinnan kannalta on, että koulutuksenjärjestäjät

tunnistavat ammatillisen koulutuksen oppimisympäristön nykytilan sekä oppimisympäristön kehittämisen kriittiset menestystekijät. Kokonaisvaltaisen oppimisympäristölähtöisen ajattelun merkitys ja haasteet kouluorganisaation toiminnan sekä johdon ja ammatillisten opettajien osaamisen kannalta tulivat esille opettajien vastauksissa.

Opettajat katsoivat arvioinneissaan oppimisympäristöistä, että koulutusorganisaatiot ovat myös heidän osaamisensa mahdollistajia. Tulevaisuuden osaamisvaatimukset haastavat ammatillisen koulutuksen, opettajakoulutuksen ja täydennyskoulutuksen toimijat seuraamaan entistä monipuolisemmin ammatillisen koulutuksen, työelämän ja yhteiskunnan kehitystä. Oman ammattitaidon ylläpitäminen ja parantaminen on jokaisen opettajan oikeus ja velvollisuus. Ammatillisten opettajien osaamisen kehittämisen ja täydennyskoulutuksen suunnittelussa toivottiin otettavan huomioon opettajan henkilökohtaisten kehittymistarpeiden lisäksi työelämän, koulutusorganisaation, koulutuksen ja työelämän yhteistyön ja opiskelijoiden tarpeet.

Opettajien ammatillinen hyvinvointi on tulevaisuuskeskustelujen keskiössä. Kouluyhteisön toimintakulttuurilla on suuri merkitys opettajien ammatilliselle hyvinvoinnille. Kollegiaalinen yhteistyö, vuorovaikutus sekä yhdessä tekeminen auttavat opettajaa hänen työssään ja opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukemisessa. Koulutusorganisaatioiden ja oppilaitosten yhdistymiset ovat suuri haaste oppilaitosten henkilöstölle. Monessa koulutusorganisaatiossa eletään muutoksen keskellä ja ihmissuhteet ovat koetuksella.

Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä että ammatillisissa oppilaitoksissa on sosiaalisen muutoksen tarve. Kollegiaalisuus, työyhteisöllinen osaaminen ja vastuullinen työntekijyys haastavat opettajan perinteisen professionaalisen autonomian. Yksin tekemisen kulttuurista tulee siirtyä kohti yhdessä tekemistä. Tutkimuksessa opettajien yhteistyö perustuu sekä individualistiseen että sosiaaliseen tulkintaan: yksilötason osaamisen kehittyminen yhdistyy yhteisötason kehittämiseksi osaamisen ennakkoinnin, määrittämisen, arvioinnin, kehittämisen ja täydennyskoulutuksen avulla. Ammatilliset opettajat muodostavat yksilöinä kouluyhteisön. Opettaja oppii yksilönä ja yhteistyö edesauttaa oppimista. Opettajien tulevaisuuskuvin heillä on tilaa ja aikaa reflektoida ja täydentää osaamistaan koko työuran ajan.

### **Avaimet osaamisen ennakointiin, määrittämiseen ja arviointi**

Tutkimusaineisto tarjosi runsaasti viitteitä ammatillisten opettajien osaamisen johtamiseen ja osaamisen kehittämiseen koulutusorganisaation strategisten tavoitteiden näkökulmasta ja asiantuntijuuden kehittymiseen yksilön näkökulmasta. Tältä pohjalta luotiin toimintamalli, johon kytkettiin tutkimusaineiston sisältämiä heikkoja signaaleja, tulevaisuuskuvia ja todennäköisiä ja toivottavia kehitysuuntia.

Kuvio 1 havainnollistaa, miten voidaan kasvattaa organisaation osaamista edistävää strategista johtajuutta. Hahmotelmassa koulutusorganisaation johdossa yhdessä opettajan kanssa selkiyttää osaamisen kehittymisen suuntaa, luo



Kuvio 1. Ammatillisten opettajien osaamisen ennakointi, osaamisen määrittely ja arviointi koulutusorganisaatiossa.

oppimista edistävää ilmapiiriä yhteisönsään sekä tukee ryhmä- ja yksilötason oppimisprosesseja.

Kuviossa 1 prosessin vaiheita ja toteutuskeinoja on tarkennettu seuraavassa:

**Ammatillisten opettajien osaamisen ennakointi.** Koulutuksen järjestäjät ennakoivat opetushenkilöstön osaamisen tulevaisuuden tavoitetilaa ja siitä nousevia osaamistarpeita strategisten tavoitteiden, asiakkaiden ja palvelujen osaamistarpeiden, ympäristön osaamistarpeiden ja organisaation omien, yhteisöllisten tarpeiden näkökulmista. Ennakoinnissa voidaan käyttää erilaisia tulevaisuustutkimuksen menetelmiä, kuten heikkoja signaaleja, tulevaisuuskuvia tai skenaarioita. Tulevaisuuden osaamisen tavoitetila pyritään konkretisoimaan ja hahmottelemaan osaamistarpeet organisaatio-, toimiala-, yksikkö- ja tiimikohtaisesti. Tehokkaaksi ennakoitien tiedonkeruumenetelmäksi on osoittautunut e-Delfoi.

**Ammatillisten opettajien osaamisen määrittely.** Koulutusorganisaation osaamistarpeiden pohjalta määritellään alan, organisaation ja opetushenkilöstön kvalifikaatiot eli osaamisalueet, sisällöt ja tasot sekä opettajakohtaiset

osaamisprofiilit eli kompetenssit. Osaamisalueet koostuvat konkreettisista osaamisista, ja niissä ennakoidaan tulevaisuuden osaamistarpeita. Osaamisalueille on syytä laatia yleispätevät määritelmät, jotta kaikki ymmärtävät ne samalla tavalla. Määrittely kannattaa tehdä karkealla tasolla.

Osaamisalueista yksityiskohtaisiin osaamisprofiileihin päästään konkreetisoimalla osaaminen. Tämä tarkoittaa sitä, että tietylle opettajaryhmälle, tiimille tai yksittäiselle opettajalle määritellään työssä tarvittavat yksittäiset osaamiset, joille asetetaan tietty osaamistaso. Tavoitteina olevia osaamistasoja tarkistetaan aika ajoin, koska ne muuttuvat. Kuntaosaaja 2012 mukaan osaamistasojen peruskuvaukset voivat olla esimerkiksi seuraavat: 1) tietää asiasta, 2) osaa asian, 3) hallitsee asian ja 4) on specialisti asiassa. Kustakin tasosta voidaan laatia myös yksityiskohtaiset kuvaukset konkreettisesti eri osaamisalueiden osalta. Toisena vaihtoehtona voidaan laatia kullekin osaamisen tasolle edellytettävä koulutus- ja kokemuskuvaukset. Osaamisprofiilien ja -tasojen määrittämisessä voidaan hyödyntää Paason & Korennon (2009) tutkimuksen tuloksia ammatillisten opettajien osaamisen määrittämisestä (<http://www.edelfoi.fi/fi/kirjasto/osaavaopettaja>).

Koulutusorganisaation ammatillisten opettajien osaamisalueiden ja tasojen määrittämisen jälkeen työyhteisössä käydään keskustelu eri osaamisen tavoiteloista, ja työyhteisö asettaa itselleen tavoitetason. Keskustelu voidaan toteuttaa pienemmissä ryhmissä tai koko yhteisön kesken. Työyhteisötilaisuuksissa on olennaista osaamisajattelun kiinnittäminen työyhteisön omaan viitekehykseen, jotta laadittuja osaamiskuvauksia on mahdollista hyödyntää tuloksellisesti.

**Ammatillisten opettajien osaamisen arviointi.** Osaamisen arvioinnissa selvitetään opetushenkilöstön nykyosaaminen suhteessa laadittuun tavoiteosaamiseen. Osaamisen arviointia voidaan tehdä monin eri tavoin, yleisimmin puhutaan osaamiskartoituksista, joilla tarkoitetaan organisaation nykyisen osaamistason ja määrän systemaattista selvittämistä. Henkilöstön tulee tietää kartoituksen tavoitteet ja se, että kartoitus antaa pohjatiedot tuleville kehitystoimenpiteille. Jokainen työyhteisön opettaja arvioi oman osaamisensa nykytilan. Koulutusorganisaatiossa on syytä miettiä, mitä ja minkälaista tietoa osaamisen tilasta halutaan ja mikä on osaamiskartoitukseen parhaiten soveltuva menetelmä. Kuntaosaaja 2012 suosittelee, että jokainen organisaatio luo omat lomakkeensa omista strategioista lähtien. Muutoin osaamiskartoituksista tulee irrallisia eikä niillä ole siten yhteyttä organisaation tavoitteisiin.

Osaamiskartoitusten lisäksi arvioinnissa käytetään myös monia menetelmiä, jotka antavat tietoa osaamiseen liittyvistä kehitystarpeista ja koulutusorganisaation toiminnan ja opetushenkilöstön kehittämistarpeista. Menetelmiä ovat esimerkiksi kehityskeskustelut,

haastattelut, kyselyt, tutkimukset sekä asiakaspalautteet. Kehityskeskustelut ovat hyvä menetelmä osaamisen nykytilan kartoituksessa ja tavoitetason asettamisessa. Keskustelussa arvioidaan opettajan osaamisen nykytila ja asetetaan tulevaisuuden tavoitetaso. Kukin valmistautuu keskusteluun arvioimalla oman nykyosaamisensa, mikä toimii kehityskeskustelun pohjana. Tavoitetaso asetetaan yhdessä esimiehen kanssa ja samalla mietitään keinoja, joilla tavoitteen saavuttaminen on mahdollista.

Ammatillisen opettajan henkilökohtainen osaamisprofiili muodostuu kullekin henkilölle oman arvioinnin ja esimiehen arvioinnin pohjalta. Profiili auttaa arvioinnin tehnyttä henkilöä näkemään kehittämistarpeensa, ja esimiestä se auttaa tekemään oikeita valintoja kehittämisen suhteen.

## **Osaaminen, täydennyskoulutus ja arviointi**

**A**mmatillisten opettajien osaamisen kehittämisen ja täydennyskoulutuksen suunnittelussa pyritään huomioimaan työelämän, koulutusorganisaation, koulutuksen ja työelämän yhteistyön ja opiskelijoiden tarpeet osana opettajien osaamista. Opettajien osaamisen arvioinnin pohjalta saadaan selville opettajan ja yhteisön kehittämistarpeet. Kehittämistarpeiden pohjalta rakennetaan kehittämissuunnitelmat. Koulutuksenjärjestäjä luo opetushenkilöstölle mahdollisuudet kasvattaa ja ylläpitää ammatillista osaamistaan. Syntyviin koulutustarpeisiin luodaan kokonaisvaltaiset koulutussuunnitelmat sekä tarkennetut koulutusohjelmat. Kuviossa 2 on kuvattu ammatillisten opettajien osaamisen kehittämisen, täydennyskou-



Kuvio 2. Ammatillisen opettajan osaamisen kehittäminen ja täydennyskoulutus.

lutuksen ja seurannan prosessi koulutusorganisaation osaamisessa.

Seuraavassa on tarkennettu osaamisen kehittämisen ja täydennyskoulutuksen toteutusta:

**Ammatillisten opettajien osaamisen kehittäminen.** Opettajan kehittämistarpeisiin voi sisältyä sekä ammatillisen osaamisen, pedagogisen osaamisen, työyhteisöosaamisen, koulutuksen ja työelämän yhteistyöosaamisen että persoonallisuuden kehittämiseen liittyviä tarpeita. Osaamisen tarpeisiin voidaan vastata kehittämällä henkilöstön osaamista tai hankkimalla tarvittava osaaminen muualta. Osaamisen kehittämisen keinoja ovat perehdytys, työnopastus, työkummit, työohjeet, benchmarking, kehittämisprojektit, tiimityö, mentorointi, mestari-kisällitoiminta, rekrytointi, työssä oppiminen, työkierto ja sijaisuudet, verkosto-oppiminen ja työkykyä ylläpitävä toiminta.

Osaamisen kehittämissuunnitelmissa etsitään kartoitustulosten pohjalta kriittiset osaamisalueet sekä opetushenkilöstön kehittämisen painopisteet. Suunnitelma voi sisältää koko opetushenkilöstön kehitystarpeita, alan opettajien ryhmäkohtaisia kehitystarpeita, asiantuntijatehtävien edellyttämiä kehitystarpeita, henkilökohtaisia kehitystarpeita. Suun-

nitelma voi olla koko opetushenkilöstön kehittämissuunnitelma, opettajatiimi- tai tehtäväkohtainen tai opettajan henkilökohtainen kehityssuunnitelma. Suunnitelma voi sisältää esimerkiksi seuraavat tiedot: opettajan perustiedot, aiemman työkokemuksen, opiskelut, omat kiinnostuksen kohteet ja urasuunnitelmat, omat valmiudet, motivaatio ja mahdollisuudet uuden oppimiseen. Suunnitelma voi sisältää myös seuraavia tietoja, jotka ovat tärkeitä itsensä kehittämisen näkökulmasta ajateltuna: itselle parhaiten sopivat oppimistavat, osaamisprofiilin mukaiset osaamisvajheet, nykyisten tehtävien kehitystarpeet, tavoitteet ja toimenpiteet, kouluyhteisön voimavarat, resurssit ja verkostot, kehittämissuunnitelman tavoitteet, toimenpiteet ja toteutusaikataulu, seurannan ja arvioinnin sekä kehittämisen suunnittelun ja toteutuksen vastuhenkilöt.

Opettajien henkilökohtaisissa kehityssuunnitelmissa tulisi yhdistyä sekä kouluorganisaation kehittämistavoitteet että opettajan kehitystavoitteet. Kehityssuunnitelmat koskevat sekä nykyistä että tulevaa osaamista. Pohjana ovat ryhmäkohtaiset kehityssuunnitelmat, joiden taustalla on koko organisaation toivottavan tulevaisuuden skenaario. Henkilökohtainen kehityssuunnitelma mahdollistaa työssä kehittymisen, työn tekemisen ja opiskelun yksilöllisen suunnittelun.



**Ammatillisten opettajien täydennyskoulutus.** Ammatillisten opettajien osaamistarve voi johtaa koulutustarpeeseen, jolloin siihen vastataan koulutusta järjestämällä. Koulutuksen järjestäjällä työnantajana ja opetushenkilöstöllä itsellään on vastuu osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Väitöstutkimuksen tulokset ammatillisen opettajan tullevaisuuden dynaamisesta työnkuvasta ja ammatillista osaamista luovasta ammatillisesta koulutuksesta ovat samansuuntaisia opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan (2008) täydennyskoulutusten sisällön painotusten kanssa. Opiskelijan kohtaajan ja kuuntelijan ja oppimisprosessin tukijan ja ohjaajan työnkuvat tukevat opiskelijan yksilöllisen huomioimisen sisältöalueen tavoitteita. Työyhteisöllisen osajan työnkuva on läheisesti sidoksissa yhteisöllisen pedagogiikan painopistealueen jaetun asiantuntijuuden tavoitteisiin. Koulutuksen ja työelämän verkosto-osajan ja ammattialan vastuullisen kehittäjän työnkuviissa korostuu jatkuvan oppimisen tukeminen ja työelämäntuntemuksen lisääminen erilaisissa verkostoissa.

Laadullinen täydennyskoulutus edellyttää koulutuksen järjestäjän ja opetushenkilöstön kanssa yhdessä tehtyjen kehittämissuunnitelmien pohjalta laadittuja koulutussuunnitelmia ja täydennyskoulutusohjelmia. Koulutussuunnittelussa tulisi huomioida opettajan henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat ja opettajatiimin, koulutusalan, osaston, yksikön ja ammattiopiston kehittämissuunnitelmien tavoitteet ja tarpeet.

**Osaamisen kehittämisen seuranta ja arviointi.** Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen (Opetushallitus 2008) mukaisesti koulutuksen jär-

jestäjä arvioi henkilöstöstrategiassa ja henkilöstösuunnitelmissa esitettyjen tavoitteiden toteutumista seuranta- ja palautetiedon, muun tulostiedon ja hyvien käytäntöjen perusteella. Koulutuksen järjestäjä kehittää toimintaansa seuranta- ja arviointitietojen pohjalta.

Koulutusorganisaatioiden strategioiden toteutumista voidaan arvioida erilaisilla menetelmillä, BSC-tuloskorkeilla tai esimerkiksi EFQM-Euroopan laatumallin mukaisesti. Opetusalan henkilöstövoimavarojen hallinnan ja kehittämisen arvioinnin perusajatuksena on selvittää, miten koulutusorganisaatiossa hallitaan ja kehitetään henkilöstön kaikkia voimavaroja niin yksilö-, ryhmä- kuin organisaatiotasolla sekä miten nämä toimet suunnitellaan tukemaan toimintaperiaatteita, strategiaa ja prosessien tehokasta toimintaa. Osaamisen johtamisen kehittäminen kannattaa kytkeä osaksi normaalia vuosisuunnittelua. Kouluyhteisössä on syytä päättää yhteisesti seurantamittareista jo osaamisen kehittämissuunnitelman alkuvaiheessa.

Opettajana kasvamiseen liittyy koko työuran aikainen oppiminen ja osaamisen kehittyminen erilaisissa oppimisympäristöissä. Ammatillisten opettajien osaamisen kehittäminen on välttämätöntä yhteiskunnan ja työelämän muuttuessa jatkuvasti ja johdon sitoutuminen ja tuki on opetushenkilöstön osaamisen kehittämisen laadun tae. Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta on kehittänyt vuoden 2009 aikana opetushenkilöstön elinikäisen oppimisen polkumallin perusopetuksen ja lukiokoulutuksen henkilöstön elinikäisen oppimisen kuvaamiseen. Myös ammatillisten opettajien koko työuran aikaisen osaamisen kehittämiseksi tulee luoda malli, jossa otetaan huomioon

---

# Heikkojen signaalien paljous viittaa koulu- organisaatioiden sosiaalisen luonteen muuttumiseen.

---

ammattillisten opettajien uran kehitysvaiheet, työelämäyhteydet, osaamisen ennakointi ja kehittäminen sekä perus- ja täydennyskoulutuksen jatkumo. Ammatillisten opettajien tulevaisuuden osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämisen malli yhdistää näin toteutuessaan ammatillisen opettajan yksilöosaamisen, asiantuntijuuden kehittymisen ja koulutusorganisaation strategisen tavoitteiden toteutumisen koulutusorganisaatiossa ja esteettömissä oppimisympäristöissä.

## Pohdinta

Tutkimuksessa ilmeni, että panelistien kiinnostus laajeni perinteisestä opetus-oppimistapahtumasta koko ammatillisen koulutusorganisaation toiminnan eri elementtien tarkasteluun. Tulevaisuusajattelun systemisyys näkyi siinä, miten pätevyuden kehitysuria ennakoitiin samanaikaisesti organisaation eri tasoilla.

Ammatillisen koulutuksen opettajien työnkuvassa oli havaittavissa ”vahvoja virtauksia” eli tehtäviä, joita tulevaisuudessa toteutetaan erilaisin ja uusin tavoin, mikä kuvaa muutoksen ensioirei-

den vahvuutta. Työyhteisöosaaminen ennakotiin vahvimaksi muutosten alueeksi. Tähän teemaan sisältyi koulutusorganisaation strategiatyöosaaminen, toiminnan suunnittelu, kehittäminen ja arviointi, koulutusorganisaation toimintajärjestelmän mukainen osaaminen, talousosaaminen, resurssit, yhteisöllisyys, työhyvinvointi, alueyhteistyöosaaminen, kansallinen ja globaalisosaaminen, työyhteisöosaamisen kehittäminen sekä täydennyskoulutus.

Tulevaisuustutkimuksen validiteetti-arvioinnissa kysytään, millä perusteella heikkoja signaaleja voidaan pitää uutuuksina, ja miten ne voidaan erottaa tiedetyistä itsestäänselvyyksistä. Yksi heikko signaali ei itsessään kerro mahdollisesta muutoksesta, mutta yhdistämällä useita heikkoja signaaleja toisiinsa voidaan löytää tulevaisuuskuvia ja nousuvia trendejä.

Kun tarkastellaan työyhteisöosaamiseen kertyneitä erilaisia heikkoja signaaleja, niiden paljous viittaa tässä tutkimuksessa *koulutusorganisaatioiden sosiaalisen luonteen muuttumiseen*. Yksittäisen opettajan professionaalinen autonomia on vähenemässä ja vastuu työyhteisön jäsenenä on laajentumassa. Opettajan työidentiteetti muotoutuu persoonallisen ja sosiaalisen välisissä suhteissa. Yhteisöllisen kehittymisen odotukset ja toisaalta koulutusorganisaation vastuullisen työntekijän vaatimukset muuttavat tulevaisuuden koulutusorganisaatiota työyhteisönä. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että vastaajat enakoivat muutosta, ja että he reagoivat tähän tuottamalla runsaasti puhetta työyhteisöosaamisen alueella. Siksi oli tarpeen ”kääntää” väitöstutkimuksen tulokset myös malliksi opettajien osaamisen kehittämisestä.

## Lähteet

Cedefop. 2008a. Future skills need in Europe 2008 b. Medium term forecast. Synthesis report. Luettu 22.07.2009 osoitteesta [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/485/4078\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/485/4078_en.pdf).

Cedefop. 2008b. Skill needs in Europe: Fokus 2020 2008a. Luettu 22.07.2009 osoitteesta [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information\\_resources/Bookshop/publication\\_details.asp?pub\\_id=498236](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=498236).

Cedefop. 2009a. Vocational Education and Training (VET) systems and their development. Luettu 27.07.2009 osoitteesta [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information\\_resources/NationalVet/default.asp](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/NationalVet/default.asp).

Cedefop. 2009b. In the finishing straight: From Coopenahagen to Bordeaux. Luettu 19.07.2009 osoitteesta [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/515/8027\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/515/8027_en.pdf).

European Commission. 2009. New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Commu-

nities. Luettu 18.07.2009 osoitteesta <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=en>.

Hätönen, H. 2000. Osaava henkilöstö – nyt ja tulevaisuudessa. Vantaa: Metalliteollisuuden kustannus Oy.

Opetushallitus. 2008. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus. Helsinki.

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta. 2008. Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittämisen periaatteita ja painoalueita vuosina 2009-2011. Luettu 30.12.2009 osoitteesta

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/lomakkeet\\_ja\\_paeaetokset/lomakkeet/Tk\\_suunnitelma\\_neuvottelukunta2008.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/lomakkeet_ja_paeaetokset/lomakkeet/Tk_suunnitelma_neuvottelukunta2008.pdf).

Opetusministeriö. 2008. Koulutus ja tutkimus 2007-2012. Kehittämissuunnitelma. Helsinki.

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. Opetushallitus.

