

Ammatillisen opettajan ja ammattikorkeakoulun opettajan osaamisen tunnistamisesta ja osaamisen kehittymisestä

Tauno Tertsunen

Lehtori, tietoliikenneinsinööri, KM
Hämeen ammattikorkeakoulu,
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
tauno.tertsunen@hamk.fi

Tiivistelmä

Osaamisen osoittaminen, tunnistaminen ja tunnustaminen ovat oppimisen, oppimisprosessien ja osaamisen arvioinnin suunnittelun eräitä keskeisiä lähtökohtia. Henkilökohtaisen oppimisen mahdollistavat oppimispolut edellyttävät myös henkilökohtaisen osaamisen osoittamisen ja osaamisen tunnistamisen organisointia.

Näyttötutkintojärjestelmästä saatujen hyvien kokemusten myötä tutkintojen

ja koulutusten suorittamisten henkilökohtaistamista suunnitellaan ja organisoidaan jo kaikilla ammatillisen koulutuksen alueilla. Henkilökohtaisia oppimisen polkuja osataankin jo rakentaa oppijoiden oppimisen ja osaamisen kehittymisen mahdollistamiseksi. Osaamisen osoittaminen ja tunnistaminen kokonaisuudessaan – ja erityisesti sen henkilökohtaistaminen – kaipaavat vielä paljon kehittämistyötä ja parhaiden käytänteiden jakamista ammatillisten ja ammattikorkean opettajien keskuudessa.

Avainsanat: Osaamisen osoittaminen, osaamisen tunnistaminen, osaamisen tunnustaminen, osaamisen kehittyminen

Johdanto

Tuo, nykyään jo kulunutkin fraasi: ”osaamista voi hankkia muuallakin kuin koulunpenkillä”, tuntuu edelleen olevan monille opettajaosaimista arvioiville henkilöille vielä sisäistämätön käsite. Formaalien eli virallisten koulutuskanavien ja -reittien kautta hankittu osaaminen tuntuu hyvin usein olevan ainoa muodollisesti hyväksytty tapa tunnistaa ja tunnustaa aiemmin hankittua osaamista.

Opettajia, kuten muitakin osaajia, on kuitenkin laidasta laitaan. Osa ammatillisista ja ammattikorkean opettajista on tullut elinkeinoelämästä ja he vasta aloittelevat opettajan uraansa. Heidän työtehtäviinsä on kuitenkin saattanut kuulua paljon ihmissuhde- ja koulutustyyppisiä työtehtäviä. He ovat myös voineet osallistua harrastustoimintansa puitteissa erilaiseen valmennustoimintaan. Heilläkin voi olla opettajaosaamista, vaikka he eivät ole muodollisesti koskaan toimineet opettajina.

Toiset opettajat ovat vastaavasti saattaneet tehdä jo pitkänkin uran opettajan työtehtävissä. Ammatilliset ja ammattikorkean opettajat omaavat erilaisen koulutus- ja työhistorian ja tämä meidän kaikkien opettajaosaamisen tunnistamisen ja sen kehittymisen ohjaamisen parissa työskentelevien tulisi myöntää ja toimia sen mukaisesti.

Opettajan ydinosaamisesta: opettamisesta ja oppimisen ohjaamisesta

Ammatillisen ja ammattikorkeakoulun opettajan yhtenä ydinosaamisalueena on varmastikin tavoitesuuntautunut opettaminen ja oppimisen ohjaaminen. Opettajan on osattava suunnitella omaa ja opiskelijaryhmänsä toimintaa siten, että kaikille tarjoutuu mahdollisuus oppia asetettujen osaamistavoitteiden suuntaisia asioita. Koehler ja Mishra (2008) ovat kuvanneet opettajien ydinosaamiseen eli tavoitesuuntautuneen opettamisen ja oppimisen ohjaamiseen mahdollistamiseen liittyviä elementtejä seuraavasti:

1. Content - oppisisällöt. Opettajilla tulee olla tietoja ja taitoja asioista, joiden opettamisesta ja oppimisen ohjaamisesta he organisoivat. Oppisisällöt eivät välttämättä ole ainepohjaisia oppisisällöjä, kuten matematiikkaa, fysiikkaa, jne., vaan ne voivat olla myös tietoja, taitoja ja niiden lisäksi persoonallisia valmiuksia sisältäviä asioita. Osaamistavoitteina voivat olla esim. asiakaspalvelutaito tai projektin johtaminen ja organisointi.

2. Pedagogy - pedagoginen toteutus. Opettajilla tulee olla tietoja ja taitoja opettamista ja oppimisen ohjaamisesta. Erilaisten opetuksen toteutuksen pedagogisten mallien opetusmenetelmien tuntemus on välttämättä pyrittävässä tuloksettaaseen opetus ja oppimisprosessiin. Tavoitesuuntautuneen oppimisen lähtökohtana on koulutuksen tavoitteis-

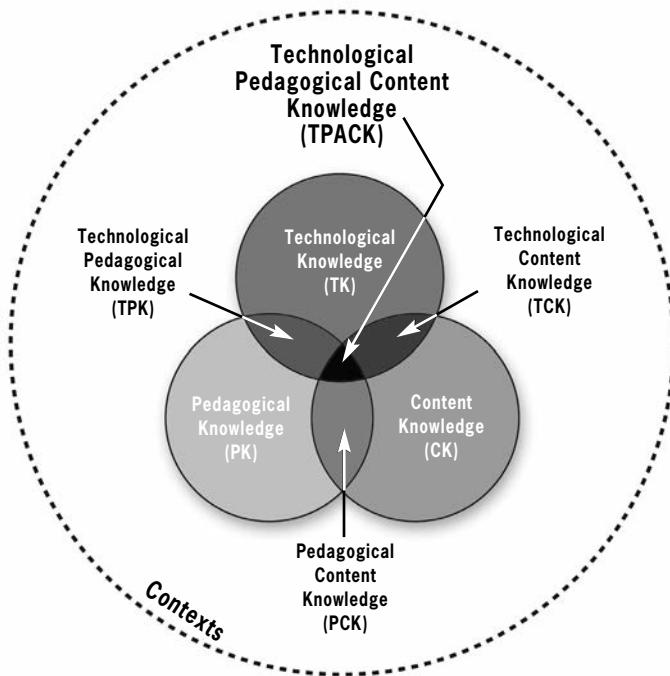
sa kuvatun osaamisen saavuttaminen. Tavoitellun osaamisen saavuttamista varten opettajan on valittava toimiva pedagoginen malli ja opetusmenetelmät, jotta oppijoiden oppiminen tavoitteiden suunnassa mahdollistuu. Asiakaspalvelutaitoja ei varmaankaan voi oppia pelkästään kirjallisuutta lukemalla.

3. Technology - tekninen ympäristö. Tavoitesuuntautuneen oppimisen ja oppimisprosessin ohjauksen pedagoginen toteutus asettaa vaatimuksia käytetylle teknologiselle oppimisympäristölle. Hitsaamisen perusteita voidaan kyllä opiskella kirjallisuuden ja simulaattoreiden avulla, mutta todellisen hitsausmaaman suorittamiseen tarvitaan varmaankin oikeita ja todellisia hitsausvälineitä ja -laitteita. Toisaalta samoja oppisisältöjä voidaan oppia erilaisissa oppimisympäristöissä.

4. Context - konteksti. Oppijayhteisön ja toimintakulttuurin merkitys on myös huomioitava tavoitesuuntautuneen opettamisen ja oppimisprosessin ohjauksen suunnittelussa. Oppijoiden ikä, kulttuuritausta, työ- ja koulutushistoria sekä toimintakulttuuri vaikuttavat aina oppimisprosessien toteutukseen.

Ohessa kaaviokuva, joka havainnollistaa Koehler & Mishran (2008) ajattelua.

Ammatillisen ja ammattikorkeakoulun opettajan työhön kuuluu tietysti muutakin ydinosaamista, mutta tässä artikkelissa osaamisen tunnistamisen ja sen kehittymisen problematiikkaa käsitellään edellä kuvatusta opettajan työn ydinosaamisen näkökulmasta.



Kuvio 1. Technological Pedagogical Content Knowledge (TPCK) (Koehler & Mishra 2008).

Osaamisen tunnistajien näkemyksiä aiemmin opitusta ja aiemmin hankitusta osaamisesta

Eräiden osaamisen tunnistajien perusajatuksena on, että oppia ei voi jos ei opeteta. Ääri­laidan edustajat ajattelevat jopa sillä tavalla, että missään muualla ei voi oppia kuin, formaaleissa koulutuksissa, ainoastaan omassa organisaatiossa ja vielä juuri minun oman opetukseni myötävaikutuksella. Virallisten koulutusreittien kautta saatujen todistusten avulla osoitetun osaamisen tunnustaminen ei kuitenkaan herätä suurta vastarintaa. Virallisen koulutuksen kautta saatuja koulutustodistuksia pidetään luotettavina dokumentteina siitä, että osallistujalla on koulutuksen jälkeen kyseisen koulutuksen tavoitteissa kuvattu osaamista. Mutta, onko asia todella näin?

Epävirallisen opiskelun eli työssä opimisen ja harrastustoiminnan kautta hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen herättääkin jo enemmän ennakkoluuloja. Koetaan, että henkilö työskentelee sellaisessa työyhteisössä ja sellaisissa työtehtävissä, että osaa­mistavoitteiden suuntaista ja osaamis­kriteerien mukaista osaamista ei tuon työskentelyn kautta voi kehittyä.

Hakkarainen (2006) on artikkelis­saan käsitellyt asiantuntijuuden kehitty­misen mahdollistumista. Hän nostaa ar­tikkelissaan esille kolme asiantuntijuuden kehittymiseen liittyvää näkökul­maa:

1. Tiedonhankinnan (monologi­nen), yksilöllinen näkökulma,

2. Osallistumisenäkökulma (dialogi­nen), edelliseen lisättyinä yhteisöllinen näkökulma ja
3. Tiedonluomisenäkökulma (trialo­ginen), edellisiin lisättyinä toiminta­ympäristöllinen näkökulma.

Asiantuntijuuden ja asiantuntijaksi kehittyminen edellyttää yksilön näkö­kulmasta asiantuntijayhteisön olemassa­oloa, jossa hän saa olla mukana kehittä­mässä osaa asiantuntijuuttaan vuorovai­kutuksessa toisten kyseisen asiantuntija­yhteisön jäsenten kanssa. Ammatillisen opettajan ja ammattikorkeakoulun opet­tajan edellä mainitun ydinosaamisen ke­hittymisen näkökulmasta tämä tarkoittaa yhteisöjä, jotka yhteisöllisesti ja avoi­mesti toteuttavat ja kehittävät sekä jaka­vat omia käytänteitään. Opettajan asian­ tuntijuuden kehittyminen mahdollistuu siten opettajuuden kehittymiselle suo­ tuisissa yhteisöissä. Tämän näkemyksen valossa osaamista voi hankkia ja se voi kehittyä useissa eri toimintayhteisöissä.

Osaamisen tunnistajien näkemyksiä aiemmin hankitun osaamisen osoittamisesta, tunnistamisesta ja tunnustamisesta

Usein osaamisen osoittamisen ja tunnustamisen toimintamallit noudattavat kaikkien suoma­laisten perustoimintamallia ja uskomus­ta jostakin ilmiöstä ja asiasta: ”suoma­lainen ei usko ennen kuin hän itse omin silmin näkee sen”. Tähän asiaan törmä­ tään usein eri yhteyksissä. Ei välttämä­ uskota, että muurari osaa muurata, vaika hän olisi muurannut kymmeniä toi­ mivia takkoja viimeisten työssäolovuosiensa aikana. Toisten arvioijien mieles­ tä hänen tulee muurata vielä se yhdes­ toista takka ja lisäksi arvioijien läsnä ol-

lessa, jotta hänen osaamisensa voidaan luotettavasti tunnistaa ja tunnustaa.

Toinen näkökulma asiaan on se, että ainahan voi oppia lisää. Tämä pitää tietysti paikkansa, mutta silloin opitaankin jo jotain aivan muuta kuin koulutuksen tavoitteissa, arviointikohteissa ja arviointikriteereissä määriteltyä ja kuvattua osaamista. Asiassa sinänsä ei ole mitään moitittavaa. Osaamisperustaisissa opetussuunnitelmissa kuvataan osamistavoitteiden lisäksi sekä osaamisen kohteet että osaamistaso. Opetus- ja oppimisen ohjausprosessi voidaan suunnitella siten, että osaamista voi kertyä yli tavoitetason ja se voi mahdollistua kaikille opiskelijoille, joilla kyseiseen on sekä motivaatiota että valmiuksia.

Osaamisen osoittamisesta ja tunnistamisesta

Osaamisen osoittamis- ja tunnistamiskäytänteiden luotettavuuden arviointia voidaan tarkastella samalla tavoin, kuin mitä tahansa tieteellisestä näkökulmasta suoritettavaa tiedonhankintaa kulloinkin tutkittavasta ilmiöstä. Osaamisen osoittamisen validiteetti- ja reliabiliteettitarkastelu kuvaavat hyvin osaamisinformaation keräämiseen liittyvän tiedonhankinnan luotettavuutta.

Osaamisen osoittamisen ja tunnistamisen validiteetti kuvaa tiedonhankinnan luotettavuutta ilmiön sisällöllisestä näkökulmasta. Osaamisen osoittamisen validiteetti kuvaa sitä, miten kattavasti opetussuunnitelmissa kuvattu osaaminen osaamisen osoitetaan ja tunnistetaan. Osaamisen osoittamiskäytänteiden avulla on saatava selville sekä osaamisen laaja-alaisuus että osaamistaso.

Osaamisen osoittamisen ja tunnistamisen reliabiliteetti vastaavasti kuvaa tiedonhankinnan luotettavuutta menetelmällisestä näkökulmasta. Reliabiliteetti antaa vastauksen siihen, kerätäänkö osaamisinformaatiota oikeilla ja luotettavilla menetelmillä.

Osaamisen osoittamisen menetelmien ja käytänteiden taustalla tulee olla sama kuin aiemmin esitetystä Koehlerin ja Mishran (2008) TPCK-ajattelussa. Koulutuksen tavoitteet, arviointikohteet ja -kriteerit määrittävät ja asettavat reunaehdot opetus- ja oppimisprosessin suunnittelulle ja toteutukselle. Asiakaspalvelutaitojen oppimiseen ja kehittymiseen tarvitaan toiminnallisia menetelmiä, jotta oppiminen mahdollistuisi. Vastaavasti asiakaspalvelutaitojen osaamisen tunnistamiseen tarvitaan varmastikin toiminnallisia menetelmiä, jotta osaaminen luotettavasti (osaamisinformaation keräämisen reliabiliteetti) voidaan tunnustaa. Toisaalta, osaamisen osoittamisen ja tunnistamisen käytänteet eivät saa johtaa tilanteeseen, jossa arvioijat vaativat nähdäkseen henkilön muuraavan sen ”yhdennentoista takan”.

Arvioinnin luotettavuuteen liitetään usein autenttisuuden sekä autenttisten toimintaympäristöjen ja käytänteiden näkökulma. Tavoiteltaessa toimintavalmiuksien autenttista osaamisen osoittamista tulisi arviointikin tapahtua työtehtävien näkökulmasta autenttisissa tilanteissa ja ympäristöissä. Osaamisen osoittaminen autenttisissa tilanteissa ei kuitenkaan aina työtehtävistä riippuen ole mahdollista. Jos osaamisen osoittamistilanteissa kyseessä ovat mahdolliset suuret taloudelliset riskit tai yksilöiden turvallisuuteen liittyvät kysymykset, niin tällaisissa tapauksissa joudutaan usein simuloimaan autenttisia tilanteita. Ei

varmaankaan voida antaa henkilöiden osallistua autenttisen ravintolatappelin rahoittamiseen tai paperitehtaan alasajoon, jos ei olla varmoja, että henkilöllä todella on noihin työtehtäviin liittyvä riittävä osaaminen.

Osaamisen osoittamisen ja tunnistamisen henkilökohtaistamisesta

Opetushallituksen (2006) Aiheprojektin loppuraportissa kuvataan näyttötutkintojärjestelmän periaatteet näyttötutkinnon suorittamisen henkilökohtaistamiseksi. Projektin lopputuloksena on syntynyt näyttötutkinnon suorittamisen henkilökohtaistamisen kolmivaiheinen toteutusmalli:

1. Hakeutumisvaiheen,
2. Tutkinnonsuorittamisen ja
3. Tarvittavan ammattitaidon hankkimisvaiheen henkilökohtaistaminen.

Hakeutumisvaiheen keskeinen tehtävä on arvioida tutkinnonsuorittajan aiempi osaaminen ja mahdollisuudet ao. tutkinnon suorittamiseksi. Tutkinnon suorittamisvaiheen henkilökohtaistamisessa suunnitellaan tutkinnonsuorittajalle henkilökohtainen polku tutkinnon suorittamiseksi. Tarvittavan ammattitaidon hankkimisvaiheessa vastaavasti suunnitellaan tutkinnonsuorittajalle polku mahdollisesti vielä puuttuvan ja tarvittavan ammattitaidon hankkimiseksi.

Ammattikorkeakouluissa tapahtuvan ammatillisen osaamisen osoittamisen ja tunnistamisen henkilökohtaistamisessa voidaan noudattaa näyttötutkintojärjestelmän hyväksi havaittuja ja

koettuja käytänteitä. Arenen (2009) suositusraportissa ohjeistetaan, että ammatikorkeakouluihin ei ole tarkoituksenmukaista rakentaa samanlaista raskasta, joskin luotettavaa järjestelmää kuin näyttötutkintojärjestelmä. Parhaiden ja toimivien käytänteiden bechmarkkaaminen on silti mahdollista, jopa erinomaisen suotavaa.

Osaamisen osoittamisen ja tunnistamisen henkilökohtaistamisessa, aivan samoin kuin osaamisen kehittymisen henkilökohtaistamisessa, on kysymys sekä sisällöllisestä että menetelmällisestä näkökulmasta. Sisällöllinen näkökulma tarkoittaa osaamisen osoittamisen ja tunnistamisen sisällöllisiä variaatioita. Voidaanko tavoiteltu osaaminen osoittaa ja tunnistaa erisisältöisten työtehtävien kautta. Aivan samoin kuin osaamisen kehittämisen henkilökohtaistamisessa: voidaanko tavoiteltavan osaamisen osaamistavoitteita henkilökohtaistaa. Menetelmällisellä henkilökohtaistamisella tarkoitetaan osaamisen osoittamisen ja tunnistamisen erilaisia käytänteitä ja toteutuksia. Vastaava tilanne on myös osaamisen hankkimisessa eli sallitaanko erilaisia vaihtoehtoisia polkuja hankkia osaamista.

Ääripäinä osaamisen osoittamiselle ja tunnistamiselle ovat täysin yksilölliset polut ja toisaalta ryhmäkohtaiset polut. Täysin yksilöllisten polkujen tilanteessa kaikilla mahdollistuisi sekä sisällöllisesti että menetelmällisesti täysin yksilölliset käytänteet ja toimintamallit osoittaa ja tunnistaa osaamista. Ryhmäkohtaisen osaamisen osoittamisen ja tunnistamisen tapauksissa henkilökohtaistamista kyllä tapahtuu, mutta käytänteet ja toimintamallit ovat etukäteen määriteltyjä ja kuvattuja esim. ryhmäkohtaisesti.

Yhteenveto

Opetus- ja oppimisprosessien suunnittelussa (ks. esim. Koehler & Mishra 2008) huomioidaan oppimisen ja osaamisen sisältölähtöisyys. Asiakaspalvelutaitojen oppimisen mahdollistamiseksi valitaan tehokkaita pedagogisia malleja, opetusmenetelmiä ja oppimisympäristöjä, jotta tavoitteiden suuntainen oppiminen mahdollistuisi. Vastaavasti hitsaamisen oppimiseen valitut pedagogiset mallit, opetusmenetelmät ja -käytänteet voivat olla aivan toisenlaisia. Oppisisältöjen oppimiselle suunnitellaan erilaisia polkuja.

Samalla tavalla tulisi toimia myös osaamisen osoittamisen tunnistamisen ja osaamisen kehittymisen mahdollistamiseksi. Samaan lopputuloksen saavuttamiseksi voi olla useita toimivia, luotettavia ja tehokkaita käytänteitä. Aaro Hellaakoskea mukaillen: ”Tietä käyden – tien on vanki. Vapautta vain on umpihanki”.

Lähteet

Arene. 2009. Oppimisesta osaamiseen: Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Luettu 30.11.2011 osoitteesta http://www.arene.fi/data/liitteet/ajankohtainen_20090309T112427_59837.pdf.

Hakkarainen, K. 2005. Asiantuntijuus ja oppiminen työelämässä – psykologia näkökulmia. Esitelmä Osaaminen murroksessa –työelämälähtöisen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen seminaarissa 12.4.2005 Helsinki. Luettu 30.10.2011 osoitteesta <http://www.helsinki.fi/science/networkedlearning/fi/ihmiset/hakkarainenmain.html>.

Koehler, M. J. & Mishra, P. 2008. Introducing TPCK. Article in Handbook of Pedagogical Content Knowledge for Educators. Edited by the AACTE Committee on Innovation and Technology. Routledge. London.

Opetushallitus. 2004. AiHe-projekti – Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen näyttötutkintotoiminnassa 2000–2003. Luettu 30.10.2011 osoitteesta http://www.opi.fi/download/49116_aikuisopiskelun_henkilokohtaistaminen_naytto_tutkintotoiminnassa2000_2003.pdf.

