

OAJ:n erityisasiantuntijat Hannele Louhelainen ja Inkeri Toikka:

”Koulutusta ei voi toteuttaa vain työelämän ehdoilla”

OAJ:n erityisasiantuntijat Hannele Louhelainen ja Inkeri Toikka pitävät suomalaisen ammatillisen koulutuksen vahvuutena erinomaisia työelämäyhteyksiä. Mutta he katsovat tarpeelliseksi samaan hengenvetoon muistuttaa: koulutusta ei voi toteuttaa vain työelämän ehdoilla. Yritysten kanssa toteutetut kehittämishankkeet ovat tietysti tärkeitä, mutta ensisijaisesti oppilaitosten on kuitenkin pyrittävä opetussuunnitelmallisten tavoitteiden täyttämiseen.

Kummankin tahon on tarpeen opetella tuntemaan toistensa tapa ja rytmi toimia. Parhaimmillaan tällainen yhteistyö johtaa esimerkiksi siihen, että voimavaransa yhdistäneet suomalaiset yritykset ja oppilaitokset voivat esiintyä yhdessä globaaleilla markkinoilla, tähdentää OAJ:n edunvalvontasuostolla työskentelevä Hannele Louhelainen, jonka työskaraan kuuluvat muun muas-

sa ammattikorkeakoulutuksen koulutuspoliittiset haasteet ja amk-opettajien kelpoisuuksiin liittyvät asiat.

Hyvä esimerkki siitä, kuinka nopeasti ja ennakoimattomasti koulutustarpeet voivat työelämän näkökulmasta katsottuna muuttua, on ollut työvoimatarpeen täydellinen romahtaminen paperi- ja metsäteollisuudessa. Synkät uutiset paperitehtaiden alasajosta tyrehdyttivät nopeasti myös kiinnostuksen alan ammatillista koulutusta kohtaan.

- Koulutuksen ennakointi on äärimmäisen haasteellista. Mielestäni ei pitäisi enää puhua määrällisestä ennakoinnista vaan pikemminkin siitä, minkälaista osaamista Suomessa tarvitaan. Koulutuksenjärjestäjillä tulisi olla mahdollisuus kehittää koulutustuotteitaan siten, että ne voivat reagoida nopeammin yhteiskunnallisiin muutoksiin ja odotuksiin.

Aikuiskoulutuksessa on tällaisia elementtejä jo olemassa. Reagointiherkyys olisi Louhelaisen mielestä turvattava myös lainsäädännöllisin keinoin. Ei ole myöskään järkevää pakottaa aikuisia yhteishakuun. Nyt sopivaan tutkintokoulutukseen voi hakeutua kerran puolella vuodessa tai koulutus saattaa huonoimmassa tapauksessa alkaa seuraavan kerran vasta kahden vuoden päästä.

- Kun työelämässä tulee tarve osaamisen täydentämiseen, kaksi vuotta on pitkä aika odottaa työmarkkinoilla. Siinä ajassa opiskelusta kiinnostunut voi menettää tärkeän tilaisuutensa.

Inkeri Toikka on kiinnittänyt huomiota siihen, että tällä hetkellä puhutaan kiivaasti työurien pidentämisestä, mutta samalla ei ole otettu riittävästi esiin ikääntyvien työntekijöiden mahdollisuutta uudistaa osaamistaan. Miten taataan se, että 68-vuotiaaksi asti työelämässä mukana oleva henkilö on loppuun asti työkykyinen ja tuottava?

- Koulutuksella ja osaamisen uudistamisella on suuri merkitys myös työhyvinvoinnin kannalta. Mahdolliset negatiiviset oppimiskokemukset voidaan muuttaa positiivisiksi uusien opetusmenetelmien avulla. Hyvät oppimiskokemukset auttavat jaksamaan ja motivoivat myös työuran jatkamiseen, korostaa

Toikka, jonka tehtäviin kuuluu vaikuttaa koulutuspolitiikan suuntaan ja kehittää erityisesti ammatillista peruskoulutusta.

- Eräänä keinona on tarjota ikääntyville mahdollisuus uudistaa osaamistaan yhdessä nuorempien kanssa. Näin hän voisi löytää itselleen työyhteisöstä uuden roolin, jossa hänen kokemustaan voisi hyödyntää mielekkäällä ja hänen voimavaransa huomioivalla tavalla.

Louhelainen ja Toikka uusia kasvoja OAJ:ssä

Hannele Louhelainen ja Inkeri Toikka ovat kumpikin aloittaneet vastikään nykyisessä työtehtävässään. Toikka tuli taloon viime keväänä ja Louhelainen puolitoista vuotta sitten. Molemmat ovat aiemmin työskennelleet lehtoreina sekä toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa että ammattikorkeakouluissa.

Toikka kouluttautui Vantaan ammatitioppilaitoksessa lehtorin työn ohessa opintojen ohjaajaksi. Hän sai olla mukana kehittämässä opistoastetta ammattikorkeakouluksi, mikä tarjosi mielenkiintoisia haasteita ja mahdollisuuksia jatkuvaan osaamisen päivittämiseen. Vuonna 2000 hän siirtyi Helsingin tekniikan alan oppilaitokseen päätoimiseksi opintojen ohjaajaksi.

- Olin laatimassa oppilaitoksen ensimmäistä ohjaussuunnitelmaa ja kehittämässä työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä, Toikka kertoo.

Ennen OAJ:tä hän toimi puolenkymmentä vuotta Suomen Kuntaliiton opetus- ja kulttuuriyksikössä ammatillisen koulutuksen erityisasiantuntijana. Toi-

kan vastuualueena oli ammatillinen toinen aste ja koko yksikön ammatillisen koulutuksen asioiden koordinointi. Ammatillisen koulutuksen kehittämisen ja koulutuspoliittisten kysymysten lisäksi hänen vastuullaan olivat myös opinto-ohjaukseen liittyvät asiat.

Louhelainen aloitti opetusuransa käsi- ja taideteollisuusalan oppilaitoksissa Halikossa ja Lahdessa. Hän toimi sisustussuunnittelun koulutuksen osastonjohtajana sekä tuotesuunnittelun ja kehityksen lehtorina. Lahden ammattikorkeakoulussa hän vastasi aikuiskoulutuksesta viestinnän ja muotoilun koulutusohjelmissa sekä erilaisten koulutusmuotojen suunnittelusta ja aikuisopiskelijajohtauksesta.

OAJ oli tullut Louhelaiselle tutuksi jo ennen hänen nykyistä työtehtäväänsä, sillä hän toimi 13 vuoden ajan erilaisissa luottamustehtävissä järjestön eri toimielimissä, muun muassa OAJ:n valtuustossa. Toimiessaan ensin Käsi- ja taideteollisuusalan opettajien puheenjohtajana ja myöhemmin Suomen Kauppaopettajien varapuheenjohtajana hän kuului myös OAO:n hallitukseen.

Inkeri Toikan (vas.) ja Hannele Louhelaisen mukaan myös työnantajilla on vastuu opettajien täydennyskoulutuksesta. Kun OAJ selvitti kyse-lyllä ammattikorkeakouluasian-tuntijoiden osaamistarpeita, opettajat kertoivat suurimpia puutteita löytyvän projektien hallintataidoista. Muita merkittäviä puutteita oli kielivalmiuksissa, yhteistyötaitoissa eri kulttuurien välillä ja yrittäjyystaidoissa.

Työaikasuunnitelmat eivät pysyneet kehityksen mukana

Kumpikin erityisasiantuntija on oman työkokemuksensa kautta päässyt seuraamaan läheltä ammattikorkeakoulu-uudistuksen eri vaiheita. Kun ammattikorkeakouluja lähdeettiin vauhdilla rakentamaan, näiden laitosten johtohenkilöstö oli kovassa paineessa joutuessaan laittamaan samanaisesta kuntoon koulutuksen laatua, ta- loutta ja TKI-toimintaa. Oli jossakin määrin ihan ymmärrettävää, että siinä hektisessä muutosvaiheessa unohdettiin käydä riittävää keskustelua henkilöstön kanssa.

- Osassa ammattikorkeakouluja eivät työaikasuunnitelmat ja opettajien työnkuvat kulkeneet kehityksen mukana. Kun opettajien oli lähdeettävä kasvattamaan omaa substanssiosaamistaan, heidän aikansa ja voimavaransa eivät enää riittäneet oman yhteisön tai koulutuksen kehittämistyöhön, Louhelainen ker- too.



- Työantaja rekrytoi taloon ulkopuolisia projektihenkilöitä erilaisiin kehittämistehtäviin, muun muassa työelämäyhteistyötä suunnittelemaan. He otivat vastuulleen monia niistä tehtävistä, joiden onnistumista mitattiin tuloksellisuusrahoitusta arvioitaessa. Tällä hetkellä nämä TKI- tai aluevaikuttavuustoimintaan liittyvät tehtävät ovat lähempänä ydintä, koulutusta ja opetusta.

- Osa tästä projektirahoituksen turvin palkatusta ja määräaikaissa työsuhteessa olleesta henkilökunnasta on jo siirtynyt pois työsopimuksen päätyttyä. He ovat vieneet myös osaamisensa mukanaan. Valitettavaa on, että monet näistä ulkopuolisten työntekijöiden rakentamista kehittämishankkeista eivät koskaan tulleet integroiduiksi opetussuunnitelmiin.

Toikka muistuttaa, että näitä ongelmia ei ole ollut kaikilla ammattikorkeakouluilla: jossain asiat ovat olleet toisin. Hän itse työskenteli nykyisessä Laureassa, missä opettajat suuressa määrin kykenivät oman kouluttautumisen lisäksi toimimaan myös kehittämishankkeiden vetäjinä. Hän haluaa erityisesti korostaa tuon murrosvaiheen ammatillista kipeyttä: opistoasteelta korkeakouluun siirtyneet opettajat joutuivat ponnistelemaan kovasti ammatti-identiteettiin liittyvien kysymysten kanssa.

- Opettajillehan tuli uusia työtehtäviä aikamoisena ryöppynä, oltiin sitten tekemässä työtä jonkin vakinaistamisluvan tai laatusertifikaatin eteen, Toikka sanoo.

Louhelainen uskoo työaika-suunnitelmien kehittyvän siihen suuntaan, että opetushenkilöstön asiantuntijuus tulee vielä huomioiduksi oikeassa laajuudes-

sa. Hänen mielestään tämän päivän opettajilla, jotka yhä useammin ovat tohtorikoulutettuja, on monenlaista syvällistä osaamista, mikä voitaisiin ottaa ammattikorkeakoulussa kokonaisuutena hyötykäyttöön. Se on omiaan vähentämään opettajien tuntemaa huolta omasta tarpeellisuudestaan koulutusorganisaatiossa. Työpaikoilla tulisi panostaa henkilöstösuunnitteluun, jossa enakoivasti otetaan huomioon myös osaamistarvemuutokset.

Monet koulutuksenjärjestäjät muuttumassa liikelaitoksiksi

Ammattikorkeakouluissa on tällä hetkellä voimakas paine kohti osakeyhtiöitä. Näin pyritään vapautumaan kaupungin tai kunnan ohjauksesta ja saavuttamaan sitä kautta vahvempi ja autonomisempi asema. Tällä hetkellä jo 14 ammattikorkeakoulun toiminta on järjestetty osakeyhtiö- tai säätiöpohjaiseksi. Tällaisten järjestelyjen odotetaan yleistyvän tulevaisuudessa.

- Ammatillisen koulutuksen järjestäjaverkon kokoamisen vauhdittamishankkeen myötä myös toisen asteen koulutukseen on ryhdytty hakemaan uusia hallintoratkaisuja. Kuntayhtymät ovat fuusioituneet ja muuttuneet osakeyhtiöiksi, niin ikään on perustettu koulutuskuntayhtymien sisäisiä liikelaitoksia, kertoo Toikka.

- Pelkästään OPM:n myöntämän perusrahoituksen turvin ammattikorkeakoulut eivät kykene selviytymään niille asetetuista tehtävistä. Paine ulkopuolisen rahoituksen kasvattamiseen on kova. Nykyisen taantumun aikaan ra-



Inkeri Toikka (vas.) ja Hannele Louhelainen iloitsevat siitä, että ammatillisella koulutuksella on nykyään vetovoimaa peruskouluun päättävien nuorten silmissä. He molemmat korostavat sitä, että toisen asteen koulutusta tulisi jatkossa kehittää enemmän kokonaisuutena, jolloin kiinnitettäisiin huomiota yhteistyön syventämiseen lukiokoulutuksen kanssa.

hoituksen etsiminen yksityisiltä markkinoilta on erityisen haastavaa, Louhelainen toteaa.

– Ammattikorkeakouluista tulee osakeyhtiölain puitteissa toimivia yrityksiä, vaikka ne käyttävätkin julkista rahaa. Samalla muuttuu edunvalvontapuoli hyvin radikaalisti. Opettajat ovat työ-eivätkä virkasuhteessa.

Ammattikorkeakoulurintamalla, samoin kuin toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa, on tapahtumassa paljon rakenteellisia uudistuksia. Ne ennakoivat omalta osaltaan tulevaisuutta. OPM:n linjauksissa on ollut esillä, että nykyisin toiminnassa olevien 26 ammattikorkeakoulun sijaan amk-toimijoita on rakenneuudistuksen toteuttamisen jäl-

keen 18. Valmisteilla on useita merkittäviä yhteistoimintahankkeita ja fuusioita, joista seuraavassa esitellään muutama.

Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungit sekä Kirkkonummen kunta perustivat vuoden 2007 lopussa Metropolia Ammattikorkeakoulun, joka muodostettiin EVTEK-ammattikorkeakoulusta ja Helsingin ammattikorkeakoulu Stadiasta. Metropolia on käynnistänyt strategisen yhteistyön kolmen muun pääkaupunkiseudulla toimivan ammattikorkeakoulun, Hämeen, Lahden ja Laurea-ammattikorkeakoulun kanssa. Kokonaisarkkitehtuurin kehittämisen painopiste on koulutustarjonnan, opetuksen ja oppimisen prosesseissa.

Tampereen ja Pirkanmaan ammattikorkeakoulut valmistelevat yhdistymistä, joka toteutuu vuoden 2010 alusta lähtien. Fuusion lisäksi yhteistyötä on suunnitteilla Jyväskylän ammattikorkeakoulun kanssa. Lapissa on valmisteilla ainutlaatuinen strateginen allianssi, jossa ovat mukana sekä yliopisto- että ammattikorkeakoulusektorit. Kemi-Tornion ja Rovaniemen ammattikorkeakoulut sekä Lapin yliopisto suunnittelevat tukitoimintojen, joihin luetaan myös tietohallinto, yhdistämistä.

- Kuntaliitoksen yhteydessä sovittiin Jyväskylän kaupungin ja Jyväskylän maalaiskunnan lukiodien siirtämisestä Jyväskylän koulutuskuntayhtymän ylläpidettäväksi. Tällä hetkellä toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja etenkin koulutuskuntayhtymät muualla maassa seuraavat tiivistä, millä tavalla kyseinen hanke tulee onnistumaan, Toikka toteaa.

Jyväskylän seudun toisen asteen koulutukselle tulee yhteinen ylläpitäjä, mutta oppilaitokset säilyvät itsenäisinä. Toikan mukaan vielä ei tarkkaan tiedetä, mitä muutoksia opetukseen tai opettajuuteen yhdistymisestä seuraa. Toivottavaa kuitenkin on, että opiskelijoiden kannalta muutos tarkoittaisi entistä laajempaa opintotarjontaa ja opinto-ohjausta.

- Opettajille muutoksen toivoisi tuovan entistä paremmat ja monipuolisemmat mahdollisuudet kehittyä omassa työssään. Hanke käynnistyy ensi syksynä ja yhteistoiminnan suunnittelu on jo hyvässä vauhdissa, Toikka sanoo.

Markku Tasala

