



Parasta
osaamista



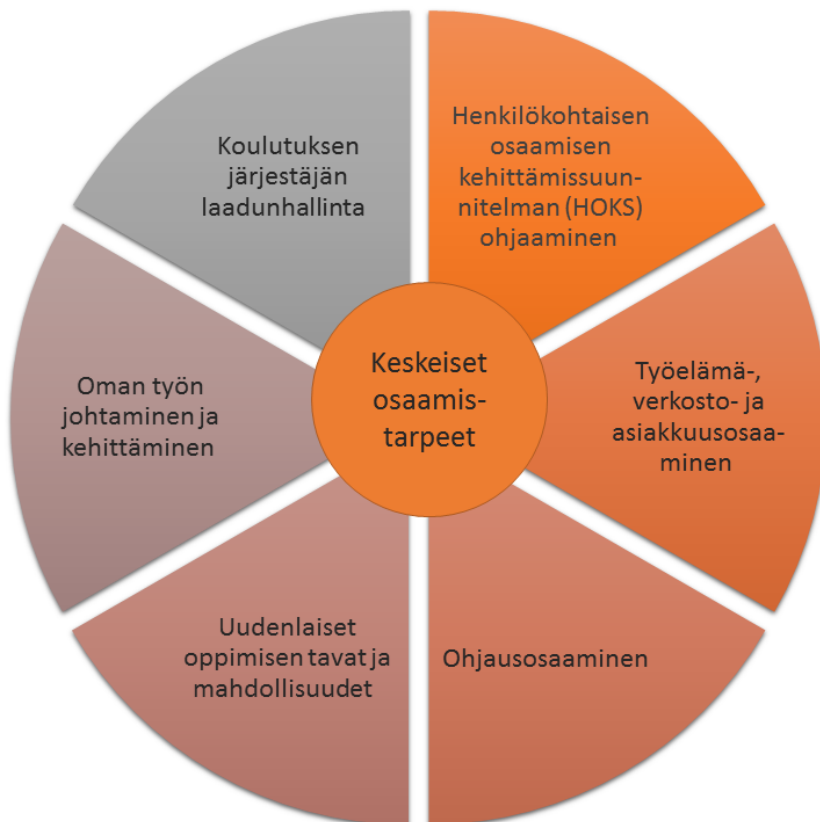
Bästa
kunnande



Opetus- ja
kulttuuriministeriö

Rohkeasti uudistumaan!

Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeet -raportti



Heinilä Henna
Holmlund-Norrén Christel
Kilja Päivi
Niskanen Annu
Raudasoja Anu
Tapani Annukka
Turunen Katriina

Parasta osaamista
-verkostohanke
3/2018

Sisällys

Tiivistelmä.....	2
1 Johdanto.....	3
2 Ammatillisen koulutuksen reformi.....	3
3 Selvityksen tavoite ja toteuttajaverkosto.....	4
4 Selvityksen toteutus.....	4
4.1 Hämeen ja länsirannikon alueverkosto.....	6
4.2 Keski- ja Itä-Suomen alueverkosto.....	6
4.3 Lapin sekä Etelä- ja Pohjois-Pohjanmaan alueverkosto.....	8
4.4 Pirkanmaan ja ruotsinkielisen länsirannikon alueverkosto.....	8
4.5 Yrkesakademien i Österbotten.....	9
4.6 Uudenmaan alueverkosto.....	9
5 Osaamistarveselvitysten keskeiset tulokset.....	10
5.1 Osaamistarvekokonaisuuksien sisällöt.....	11
5.1.1 Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) ohjaaminen.....	11
5.1.2 Työelämä-, verkosto- ja asiakkuusosaaminen.....	12
5.1.3. Ohjausosaaminen.....	13
5.1.4 Uudenlaiset oppimisen tavat ja mahdollisuudet.....	14
5.1.5 Oman työn johtaminen ja kehittäminen.....	15
5.1.6 Koulutuksen järjestäjän laadunhallinta.....	15
5.2 Tulosten arviointia suhteessa reformin tavoitteisiin.....	16
5.2.1 Tutkinnot vastaavat työelämää.....	16
5.2.2 Hankitaan vain puuttuva osaaminen yksilöllisillä ja joustavilla opintopoluilla.....	17
5.2.3 Oppimisympäristöt ovat uudenlaisia - sellaisia, joita ei vielä ole olemassa.....	18
5.2.4 Koulutuksen järjestäminen on selkeää ja tehokasta.....	19
6 Johtopäätökset.....	20
Liite 1: Keskeiset osaamistarpeet lueteltuna.....	23
Liite 2: Koulutuksen järjestäjät, joita tavoiteltiin.....	26

Tiivistelmä

Raportissa kuvataan ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisvaatimusten ja tarpeiden selvitys ja keskeiset tulokset. Selvitys kuuluu Parasta osaamista –verkostohankkeeseen. Selvitys toteutettiin koulutuksen järjestäjien ja ammatillisten opettajakorkeakoulujen yhteistyönä, ja sen tavoitteena oli tuottaa laajasti tietoa reformin toimeenpanon tarpeisiin ja tueksi.

Selvityksen toteutuksessa hyödynnettiin erilaisia laadullisia aineistonkeruumenetelmiä, joilla tavoitettiin yhteensä 1476 opetus- ja ohjaustoimen henkilöä. Selvityksen viitekehyksen muodostivat uudistuvan ammatillisen koulutuksen keskeiset näkökulmat: henkilökohtaistaminen, tutkintojen työelämävastaavuus, uudenlaiset oppimisen tavat ja mahdollisuudet sekä koulutusjärjestelmän selkeys ja toimivuus (KUVIO 1).

Hanketoimijoista muodostettu työryhmä työsti ja analysoi osaamistarvekartoituksista saatua aineistoa. Analyysin tuloksena muodostettiin kuusi keskeistä opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarvetta.

1. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) ohjaaminen
2. Työelämä-, verkosto- ja asiakkuusosaaminen
3. Ohjausosaaminen
4. Uudenlaiset oppimisen tavat ja mahdollisuudet
5. Oman työn johtaminen ja kehittäminen
6. Koulutuksen järjestäjän laadunhallinta

Keskeisten osaamistarpeiden lisäksi tässä raportissa nostetaan esiin kolme näkökulmaa ja haastetta, jotka ovat oleellisia reformin toimeenpanon onnistumiselle. Nämä ovat opettajan työn laaja-alaistuminen, opettajan osaamisidentiteetin uudelleen rakentaminen henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman (opettajan HOKS) avulla sekä reformin toimeenpanon näkeminen mahdollisuutena.

1 Johdanto

Tämä raportti on kuvaus selvitystyöstä, joka kohdistui toisen asteen ammatillisten oppilaitosten opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisvaatimuksiin ja tarpeisiin. Selvitys on tehty Opetushallituksen rahoittamassa Parasta osaamista -verkostohankkeessa. Raportin tavoitteena on kuvata selvitystyön vaiheet ja toimenpiteet sekä esittää tuloksina uudistuvan opettajuuden ja ohjauksen keskeiset osaamistarpeet.

2 Ammatillisen koulutuksen reformi

Lähtökohdat ammatillisen koulutuksen reformille ovat toimintaympäristön muutoksessa ja toiminnan tehostamisessa. Myös osaamistarpeita on tarkasteltava kriittisesti, jotta muuttuviin ja uusiin tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin pystytään vastaamaan. Reformissa on uudistettu toimintalainsäädäntö, jonka viitekehyksenä ovat olleet osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjästruktuurien ja niiden toimintaprosessien uudelleen arviointi. Ammatillisen koulutuksen tehtävinä ovat osaamisen tuottaminen sekä työelämän ja yksilöiden tarpeita vastaavan koulutuksen tarjoaminen. (www.minedu.fi/amisreformi.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö tukee ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa laajalla tukiohjelmalla. Osana tätä tukiohjelmaa on käynnistynyt opetus- ja ohjaushenkilöstön ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittämistä tukeva Parasta osaamista –verkostohanke vuoden 2017 alussa. Parasta osaamista -verkostohankkeen avulla tuetaan opetus- ja ohjaushenkilöstön työ- ja toimintatapojen uudistumista toimintaympäristön ja lainsäädännön muuttuessa. Hankkeen avulla varmistetaan reformin tavoitteiden mukainen laatu ja toimenpiteiden ja käytäntöjen valtakunnallinen yhtenäisyys. Lisäksi hanke tukee erilaisten oppimisympäristöjen hyödyntämistä osaamisperusteisen ja asiakaskeskeisen ammatillisen koulutuksen kehittämisessä ja toteuttamisessa yhdessä työelämän kanssa. Hanke tukee ja valmentaa työpaikkoja toimimaan uudistuvan ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöinä. Hankkeella varmistetaan työelämän osallistuminen ammatillisen koulutuksen reformin suunnitteluun ja toteuttamiseen.

3 Selvityksen tavoite ja toteuttajaverkosto

Parasta osaamista -verkostohankkeen yhtenä tavoitteena on selvittää keskeiset opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisvaatimukset ja -tarpeet, joiden pohjalta voidaan suunnitella ja laatia esitys modulaarisista osaamiskokonaisuuksista. Modulaarisilla osaamiskokonaisuuksilla vastataan opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeisiin. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja ammatilliset opettajakorkeakoulut ovat tehneet aktiivista yhteistyötä selvitystyön suunnittelussa, toteutuksessa ja analysoinnissa omissa alueverkostoissaan.

Taulukko 1. Parasta osaamista –verkostohankkeen alueverkostot ja niihin kuuluvat ammatilliset opettajakorkeakoulut ja koulutuksen järjestäjät.

Alueverkosto	Organisaatiot
Hämeen ja länsirannikon alueverkosto	HAMK, Ammatillinen opettajakorkeakoulu Winnova Salpaus
Keski- ja Itä-Suomen alueverkosto	JAMK, Ammatillinen opettajakorkeakoulu Gradia Riviera
Lapin sekä Etelä- ja Pohjois-Pohjanmaan alueverkosto	OAMK, Ammatillinen opettajakorkeakoulu Sedu Lappia
Pirkanmaan ja ruotsinkielisen länsirannikon alueverkosto	TAMK, Ammatillinen opettajakorkeakoulu Tredu Yrkesakademin i Österbotten
Uudenmaan alueverkosto	Haaga-Helia AMK, Ammatillinen opettajakorkeakoulu Omnia Spesia

4 Selvityksen toteutus

Selvitystyön viitekehyksinä olivat ammatillisen koulutuksen reformin mukaiset näkökulmat: työelämävastaavat tutkinnot, henkilökohtaistaminen, uudenlaiset oppimisen tavat ja mahdollisuudet ja selkeys ja tehokkuus. Näiden näkökulmien lisäksi keskeisiä lähtökohtia olivat osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja työelämälähtöisyys.



Kuvio 1. Ammatillisen koulutuksen reformi (mukaillen OKM 2017).

Osaamistarveselvitykset toteutettiin kahdessa eri vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa, kevätkaudella 2017, jokainen alueverkosto laati oman työsuunnitelmansa osaamistarveselvityksille ja toteutti suunnitellut osaamiskartoitukset valitsemansa menetelmän mukaisesti. Alueverkostot käyttivät osaamistarveselvityksissä eri menetelmiä mm. varjostusmenetelmää, teemahaastattelua, eDelphillä toteutettua asiantuntijapaneelia ja oppilaitosfoorumia, jotta tietoa osaamistarpeista saatiin kerättyä mahdollisimman laajasti ja monipuolisesti. Kevään aineistot koottiin yhteiseen valtakunnalliseen väliyhteen vetoon kesäkuun 2017 työkokouksessa.

Toisessa vaiheessa, syksyllä 2017, selvitystyötä laajennettiin valtakunnallisesti eri koulutuksen järjestäjien pariin ja siten, että kohderyhmissä voitiin huomioida monialaisuus, pienet koulutuksen järjestäjät, ruotsinkielisyys, erityisoppilaitokset, työelämän edustus ja opiskelijat. Alueverkostot analysoivat omat aineistonsa, minkä jälkeen verkostotapaamisissa

järjestetyissä työpajoissa aineistot yhdistettiin valtakunnalliseksi tulokseksi. Lopullisen yhteenvedon laativat ammatillisten opettajakorkeakoulujen edustajista ja koulutuksen järjestäjistä muodostettu työryhmä.

Selvitys toteutettiin kevään ja syksyn 2017 aikana valtakunnallisesti. Selvityksen aineiston tuottajia olivat verkoston toimijat sekä alueilla toimivat muut koulutuksen järjestäjät, joita oli kutsuttu mukaan selvitystyöhön. Alla on kuvattu tiedonkeruun tavat ja menetelmät alueittain.

4.1 Hämeen ja länsirannikon alueverkosto

Hämeen ammattikorkeakoulu, Winnova ja Salpaus toteuttivat osaamistarvekartoitukset puolistrukturoituna teemahaastatteluina. Haastattelut toteutettiin kahdessa oppilaitoksissa keväällä 2017 haastatteleamalla oppilaitosten opetus- ja ohjaushenkilöstöä, kuten ammatillisia opettajia, yhteisten tutkinnon osien opettajia, opinto-ohjaajia, erityisopettajia sekä oppilaitoksen hallintoa. Teemahaastatteluja jatkettiin syksyllä 2017 kyläkäyntien sekä koulutuksen järjestäjät yhteen kokoavan oppilaitosfoorumin yhteydessä kymmenessä sellaisessa oppilaitoksessa, jotka eivät ole hankkeessa toimijoina. Teemahaastattelujen yhteydessä tavoitettiin 127 opetus- ja ohjausalan henkilöä.

Toisena osaamistarpeiden kartoittamiseen liittyvänä tiedonkeruun menetelmänä olivat erilaiset oppilaitosforumit ja verkostotapaamiset, joissa käytiin keskustelua opettajien osaamisen kehittämistarpeista reformiin liittyen. Käytyt keskustelut kirjattiin ylös pääkohdittain jatkokäsittelyä varten.

Näillä kahdella eri menetelmällä kerätyt tiedot luokiteltiin laadullisin menetelmin, jotta niistä saatiin tiivistettyä pääkohdat opettajien osaamistarpeista.

4.2 Keski- ja Itä-Suomen alueverkosto

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Gradia ja Riveria toteuttivat opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarveselvitykset puolistrukturoituna teemahaastatteluina. Ensimmäisessä vaiheessa, keväällä 2017, osaamistarvekartoituksia tehtiin yhteensä 17 kappaletta, joilla tavoitettiin 170 henkilöä. Teemahaastattelujen osallistujina olivat opetus- ja ohjaushenkilös-

töä, kuten yhteisten tutkinnon osien opettajia, ammatillisia opettajia, opinto-ohjaajia, erityisopettajia, oppisopimuskoulutuksesta koulutustarkastajia sekä koulutuspäälliköitä. Heidän lisäksi yhteen teemahaastatteluun osallistui muutamia työelämän edustajia, kuten henkilöstöpsykologi, varapäätoimittaja, henkilöstöpäällikkö ja yrittäjä.

Saadut tulokset jäsennettiin analyysityöskentelyn pohjalta osa-alueisiin, joita olivat henkilökohtaistaminen, työelämä- ja verkosto-osaaminen, koulutuksen järjestäjän prosessit, laadunhallinta ja lakituntemus, oman työn johtaminen ja kehittäminen, yksilö- ja ryhmäohjaus, puuttuvan osaamisen hankkiminen ja digitalisaatio.

Selvityksen toisessa vaiheessa, syksyllä 2017, osaamistarveselvityksiin otettiin mukaan verkostohankkeen ulkopuolisia koulutuksen järjestäjiä. Haastattelut tehtiin teemahaastatteluina kevään teemojen pohjalta. Tarkoituksena oli lisätä haastatteluihin eri koulutuksen järjestäjien näkökulmia.

Syksyllä 2017 tehtiin yhteensä 12 osaamistarveselvitystä ja tavoitettiin 107 henkilöä. Osallistujina oli opetus- ja ohjaushenkilöstöä, kuten keväälläkin, mutta nyt tavoitettiin myös ammatillinen ohjaaja, vararehtori ja rehtori. Gradia, verkostohankkeen koordinoijana, teki myös kolme osaamistarveselvitystä alueellisen työryhmän ulkopuolelle selvittäen yksialaisten tai pienten koulutuksen järjestäjien osaamistarpeet.

Lisäksi toteutettiin yhteistyössä Sakki ry:n kanssa teemakeskustelu 30 oppilaskunta-aktiiville. Saatua tuloksia ei lisätty osaamistarveselvitysten tuloksiin, mutta tuloksia vertailtiin opetus- ja ohjaushenkilöstön vastaaviin tuloksiin.

Teemahaastattelujen materiaalit analysoitiin laadullisin menetelmin. Luokittelujen pohjalta tuotettiin yhteenveto opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarvekartoituksista. Syksyn teemahaastatteluissa tuli esiin uusia painotuksia ja useat eri näkökulmat syvenivät verrattuna kevään haastatteluihin.

4.3 Lapin sekä Etelä- ja Pohjois-Pohjanmaan alueverkosto

Oulun ammattikorkeakoulu, Lappia ja Sedu toteuttivat osaamistarvekartoituksen kahdessa eri vaiheessa. Keväällä 2017 toteutettiin asiantuntijapaneeli eDelphi-ohjelmalla yhteistyössä Metodis Oy:n kanssa. Kyselyllä tavoitettiin kahden koulutuksen järjestäjän opetus- ja ohjaushenkilöstöä, johdon edustajia, opiskelijoita ja työelämäverkoston edustajia sekä ammatillisen opettajakorkeakoulun opettajia. Anonyymeihin keskusteluihin osallistui yhteensä 62 henkilöä. Tuloksensa saatiin monipuolinen kokonaisraportti, jossa opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeita on kuvattu reformin vaatimusten mukaisesti ja sen mukaan, mitä osaamisen tulisi olla vuonna 2022.

Syksyllä 2017 toteutettiin yhteensä 11 puolistrukturoitua teemahaastattelua eri koulutuksen järjestäjille. Teemahaastatteluissa tavoitettiin 114 opetus- ja ohjaushenkilöstön edustajaa. Näiden lisäksi kahdessa ammatillisessa oppilaitoksessa järjestettiin reformi- ja porinakahveja, joiden yhteydessä opetus- ja ohjaushenkilöstöllä oli mahdollisuus keskustella reformin mukaisista, ajankohtaisista teemoista. Keskustelutilaisuuksista pyrittiin saamaan aikaan mahdollisimman avoimia. Tavoitteena oli antaa jokaisella mahdollisuus kysyä ja kertoa reformiin liittyvistä huolenaiheista ja tukitarpeista kahvipöytäkeskustelujen äärellä. Näissä tilaisuuksissa tavoitettiin 379 henkilöä.

Teemahaastattelut ja keskustelut tallennettiin videoiksi tai kirjattiin muistioiksi, jotka tilaisuuksien jälkeen luokiteltiin reformiympyrän mukaisiin teemoihin. Kaikki kerätty aineisto analysoitiin, ja sen pohjalta laadittiin opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeita kuvaava yhteenveto.

4.4 Pirkanmaan ja ruotsinkielisen länsirannikon alueverkosto

Pirkanmaan ja ruotsinkielisen länsirannikon alueverkosto järjesti neljä kertaa temaattiset aamukahvit, joihin osallistui yhteensä 100 henkilöä. Teemat tapaamiselle ovat olleet uudistusten vaikutukset opettajan työhön, henkilökohtaistaminen, työelämä- ja verkosto-osaaminen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen prosessit. Osallistujina on ollut opetus- ja ohjaushenkilöstöä, oppilaitoksen johtoa, opiskelijoita ja työpaikkojen edustajia. Hankkeen ulkopuolisia koulutuksen järjestäjiä tavoitettiin kuusi.

Kunkin tilaisuuden aluksi oli lakiin peilattu syötepuheenvuoro päivän teemasta, jonka jälkeen osallistujat pohtivat ryhmissä osaamista ja sen kehittämisen tarpeita. Alustajina oli koulutuksen järjestäjien edustajia ja TAMKin asiantuntijoita. Yhden työelämä- ja verkosto-osaamisen teeman aluksi järjestettiin paneelikeskustelu. Keskustelujen dokumentoinnista on saatu taustaa ja aineistoa modulaaristen osaamiskokonaisuuksien laatimiseen. Tavoitteena oli tiedonkeruun ohella pilotoida ketterää ja nopeaa koulutuksen järjestämisen täsmäiskua, koska tilaisuuden kesto oli vain 1,5 tuntia. Ketterä kokeilu onnistui ilmeisen hyvin, sillä toimintaa toivottiin jatkettavan edelleen.

4.5 Yrkesakademin i Österbotten

YA aloitti opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarveselvityksen suunnittelemisen niimeämällä työryhmän, johon osallistui myös Åbo Akademin asiantuntijoita. Työryhmä suunnitteli osaamistarveselvityksen toteuttamista YA:n henkilökunnan parissa. Noin 170 henkilöä otti kantaa fokusryhmäkeskusteluissa useisiin kysymyksiin. Keskustelut toteutettiin henkilöstökoulutuspäivän aikana, jossa myös TAMK:in edustajat luennoivat reformin ajankohtaisista aiheista. Henkilökunta otti kantaa seuraaviin kysymyksiin: 1) Missä olen hyvä tällä hetkellä? 2) Mitä reformi tarkoittaa minulle päivittäisessä työssäni? 3) Mitä uusi opettajanrooli vaatii ja kuinka työskentelemme osaamisperusteisesti? 4) Mitä apuvälineitä ja minkälaista koulutusta tarvitsemme? Saadut vastaukset analysoitiin ja dokumentoitiin suhteessa OKM:n kuvaamaan reformiympyrään.

Syksyllä 2017 osaamistarveselvitys toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina kuuden muun suomenruotsalaisen koulutuksen järjestäjän luona. Mukana olivat Axxell, Inveon, Ålands yrkesgymnasium, Folkhälsan utbildning Ab, Prakticum ja Optima (yhteensä 164 henkilöä). Tähän osaamistarveselvitykseen osallistui niin opetus- ja ohjaushenkilöstöä kuin myös henkilöstöä tiimitehtävistä- ja eri johtotehtävistä. Selvityksen tulokset koottiin yhtenäiseksi raportiksi ”Kompetensutredningar i Svenskfinland 2017”, ja sen tulokset sisältyvät tähän verkostohankkeen raporttiin.

4.6 Uudenmaan alueverkosto

Uudenmaan alueverkosto toteutti osaamistarvekartoituksia kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa jalkauduttiin varjostusmenetelmällä työpäiväksi kahteen oppilaitokseen. Kunkin opettajan mukana kuljettiin yksi päivä valokuvaten hänen työpäiväänsä. Varjostuspäiviä toteutui yhteensä kahdeksan ja kuvia otettiin useita satoja. Kuvamateriaali

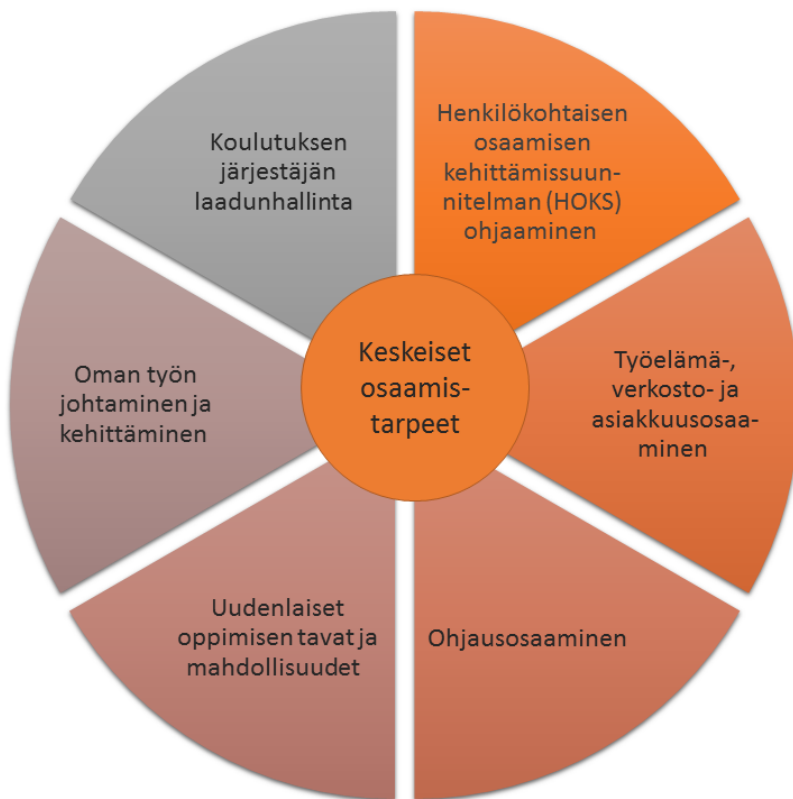
työstettiin esitettävään muotoon, jonka jälkeen järjestettiin n. kolmen tunnin pituinen tulkintafoorumi. Niihin kutsuttiin opettajien lisäksi heidän esimiehensä ja Parasta osaamista - verkostohankkeessa mukana olevat toimijat. Tulkintafoorumin tarkoituksena oli katsoa yhdessä työpäivistä otetut kuvat ja kuulla, minkälaisia ajatuksia ne herättivät ko. opettajissa. Varjostetut opettajat tekivät myös yhdessä tulkintaa siitä, minkälaista opettajan työ on nyt ja minkälaisia haasteita heillä on tulevaa ajatellen. Sen jälkeen käytiin yhteinen keskustelu ja tehtiin tulkinta opettajan työn nykyisistä ja tulevista osaamistarpeista. Tulkintafoorumin tulokset kirjattiin ja jaettiin osallistujille.

Näiden tulosten pohjalta lähdettiin aluetyöryhmässä suunnittelemaan osaamistarvekartoituksen seuraavaa vaihetta, jossa osallistettaisiin myös hankkeen ulkopuolisia koulutuksen järjestäjiä. Toinen vaihe toteutettiin teemahaastatteluina. Tavoitteena oli syventää saatua tietoa osaamistarpeista ja samalla saattaa keskustelu hyvin lähelle käytäntöä ja oppilaitosten arkea. Tästä syystä teemahaastatteluun haluttiin mukaan ryhmä, jossa oli edustettuna oppilaitosjohto, opinto-ohjaus, opettajat, erityisopettajat, opiskelijat ja työelämäyhteistyökumppanit. Teemahaastatteluun osallistuivat neljän koulutuksen järjestäjän edustajat.

Kaksivaiheisesta osaamistarveselvityksestä saatu tieto luokiteltiin ja saatettiin modulaaris-ten osaamiskokonaisuuksien suunnittelun aineistoksi.

5 Osaamistarveselvitysten keskeiset tulokset

Osaamistarveselvityksistä tehtyjen analyysien tuloksena muodostui kuusi keskeistä opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarvetta: 1) henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) ohjaaminen, 2) työelämä-, verkosto- ja asiakkuusosaaminen 3) ohjausosaaminen, 4) uudenlaiset oppimisen tavat ja mahdollisuudet 5) oman työn johtaminen ja kehittäminen 6) koulutuksen järjestäjän laadunhallinta. Keskeiset osaamistavoitteet on lueteltu liitteessä 1.



Kuvio 2. Opetus- ja ohjaushenkilöstön keskeiset osaamistarpeet.

5.1 Osaamistarvekokonaisuuksien sisällöt

Tuloksiksi saatuja osaamistarvekokonaisuuksia on avattu seuraavaksi tarkemmin, jotta sisällön pohjalta voidaan lähteä laatimaan modulaarisia osaamiskokonaisuuksia.

5.1.1 Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) ohjaaminen

Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma pitää sisällään opiskelijan henkilökohtaisen opintopolun suunnittelun, siihen liittyvän organisoinnin, ohjauksen ja suunnitelman toteutumisen seurannan. Kaikki valinnat ja ratkaisut tehdään pedagogisesti perustellen, opiskelijan osaamisen kehittymistä ja urakehitystä tukien. Voidakseen vastata tästä prosessista, opettajan pitää tuntea käytössä olevat HOKS-ohjauksen toimintatavat ja järjestelmät. HOKSin ohjaamisessa opettajalla pitää olla taitoa, rohkeutta ja halua tunnistaa ja tunnustaa opiskelijan olemassa oleva osaaminen sekä löytää vielä puuttuva osaaminen. Jotta henkilökohtaistaminen toteutuu laadukkaasti, pitää opettajan tuntea hyvin alan tutkin-
tojen perusteet sekä ammatillisen koulutuksen säädökset ja normit. Ammatilliseen koulu-
tukseen sisältyvä asiakaslähtöisyyden ja joustavuuden periaate tuottaa puolestaan sen,

että opettajan pitää tuntea riittävästi myös muiden tutkintojen perusteita, jotta hän voi ohjata opiskelijaa rakentamaan itselleen omaa osaamistaan, tavoitteitaan, edellytyksiään ja työllistymistään tukevan tutkinnon.

HOKS-prosessi pitää sisällään paljon yhteistyötä, sillä opiskelijoiden ohjaus ja tukitoimet toteutuvat monialaisissa verkostoissa. Opettajan tulee tuntea nämä verkostot voidakseen tarvittaessa ohjata opiskelija tuen piiriin tai mahdollisesti hakea itselleen tukea omaan ohjaustyöhönsä. HOKS-prosessissa voidaan hyödyntää myös monenlaisia sidosryhmiä, esimerkiksi järjestöjä, joiden toiminnan piirissä opiskelija voi hankkia osaamista. Monenlaisesta yhteistyöstä huolimatta ensisijaisesti opettaja vastaa opiskelijan HOKS-prosessin kokonaisuudesta ja opiskelijan osaamisen varmistamisesta eettisesti kestäväällä tavalla.

5.1.2 Työelämä-, verkosto- ja asiakkuusosaaminen

Koulun ja työelämän välinen yhteistyö ei toteudu itsestään eikä pysy vireänä ilman aktiivisia toimia. Opettajan tehtävä onkin seurata ja ennakoida työelämää sekä vahvistaa yhteistyötä omalla toiminnallaan. Yhteistyön ylläpitämiseksi on hyvä olla olemassa monenlaisia keinoja, kuten opettajan jalkautuminen työpaikoille yhdessä opiskelijoidensa kanssa, opettajien työelämäjaksot, sivutoimityöt ja erilaisten työelämälähtöisten projektien toteuttaminen. Näissä yhteyksissä opettaja pystyy ylläpitämään myös omaan ammattialaansa liittyvää osaamistaan.

Yhteistyön pitää aina hyödyttää kaikkia osapuolia. Alan viimeisimpään osaamiseen liittyvät yhteiset kehittämishankkeet työelämän, koulun ja muiden toimijoiden kanssa ovat hyviä esimerkkejä siitä, että hyöty voi konkretisoitua sekä yritykselle, että oppijalle ja koulutuksen järjestäjälle. Lisäksi kehittämishankkeissa päästään parhaassa tapauksessa yhdessä kehittämään koko ammattialaa, mikä on myös yhteiskunnallisesti merkittävä asia.

Työpaikka on usein se ympäristö, jossa oppimista parhaiten tapahtuu. Siellä myös osaaminen näytetään. Opiskelijoita tulisi ohjata yhä enemmän oppimaan juuri työpaikalla. Jotta koulutusopimuksia ja oppisopimuksia pystytään jatkossa tekemään kaikille tarvitseville, pitää opettajan osata markkinoida tätä asiaa työpaikoille, ja koulutuksen järjestäjien tulee

suunnitella ja organisoida ajantasainen ja kiinnostava pedagoginen koulutus työpaikkaohjaajille. Pedagogisen osaamisen lisääminen työpaikoilla hyödyttää kaikkia osapuolia. Olisi järkevää miettiä myös sitä, miten opintojen aikainen uraohjaus voisi toimia yritysten työntekijöiden rekrytoinnin tukena. Opettajan tulee tuntee myös työllisyyspalvelut ja rakentaa aktiivista yhteistyötä tähän suuntaan.

Yleensä sanotaan, että yhteistyö realisoituu henkilösuhteiden kautta ja avulla. Jokainen opettaja on siten verkosto-osaaja, joka omalla panoksellaan tuottaa organisaatiolleen "verkostopääomaa". Koko organisaation pitää pystyä toimimaan siten, että tätä verkostopääomaa ja syntyneitä asiakkuuksia hoidetaan, ylläpidetään ja hyödynnetään järkevällä tavalla.

Yrittäjyyden näkökulmasta opettaja voi vastuullisesti ohjata ja kannustaa opiskelijoita yrittäjyyteen, jos hänellä itsellään on riittävästi yrittäjyyteen liittyvää osaamista, ymmärrystä sekä ajantasaista tietoa alueen yritysrakenteesta ja talouden tilanteesta.

5.1.3.Ohjausosaaminen

Eri-ikäisten opiskelijoiden ohjaaminen kuuluu kaikkien opettajien ja ohjaajien työtehtäviin ammatillisessa koulutuksessa. Ohjauksen toteuttamistapoja on monia, ja ne toteutetaan kulloisenkin tilanteen mukaan yksilö-, pienryhmä-, suurryhmä- tai verkko-ohjauksena. Näiden kaikkien sekä yksilöiden että ryhmien ohjaamiseen liittyvien menetelmien ja välineiden hallinta on keskeistä, jotta tiedottaminen, neuvonta ja ohjaus ovat saavutettavia ja oikea-aikaisia toimenpiteitä.

Muuttuvat ryhmät haastavat opettajan ja ohjaajan ryhmänohjauksellista osaamista. Ryhmästä lähtee opiskelijoita omille opintopoluilleen ja ryhmään tulee uusia opiskelijoita esimerkiksi jatkuvan haun kautta, jolloin ryhmän kokoonpanossa tapahtuu useita muutoksia opintojen ajan. Opiskeluryhmän tuki opiskelijan osaamisen hankkimisessa on tärkeässä roolissa, ja vertaisoppimisen vahvistamisella voidaan tukea opiskelijoiden motivaatiota. Ryhmät eivät enää muodostu saman ikäisistä opiskelijoista, mikä puolestaan tuo uusia

osaamistarpeita opetus- ja ohjaushenkilöstön ohjausosaamiseen. Osalla opettajista ja ohjaajista on kokemus vain nuorista tai aikuisista opiskelijoista.

Yksilöohjauksessa korostuu opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehityssuunnitelma ja siihen liittyvä yksilöllinen opintopolku. Ohjauksella edistetään opiskelijan uraohjausta, jonka tavoitteena on henkilökohtaisten valintojen tukeminen sekä työelämään tai jatko-opintoihin sijoittuminen. Uraohjauksella tuetaan opiskelijan ammatti- ja osaamisidentiteetin kehittymistä. Opiskelijaa ohjataan reflektointiin, oman osaamisen tunnistamiseen osana itsearviointia sekä osaamisen näkyväksi tekemiseen.

Ohjausosaamiseen kuuluvat myös erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohtaaminen ja heidän ohjaamisensa kokonaisvaltaisesti. Ohjauksessa tulee tunnistaa opiskelijoiden vahvuudet ja kehittämisen kohteet sekä arvioida henkilökohtainen ohjaustarve kunkin elämäntilanne huomioiden.

5.1.4 Uudenlaiset oppimisen tavat ja mahdollisuudet

Uudenlaisten oppimisen tapojen ja mahdollisuuksien ymmärtäminen ja kehittäminen korostuvat reformin myötä. Opettajat toimivat opettajina, valmentajina ja ohjaajina hybrideissä oppimisympäristöissä, johon kuuluvat oppilaitoksen tarjoamat fyysiset ja virtuaaliset oppimisympäristöt, työpaikat oppimisympäristöinä sekä opiskelijan vapaa-ajan oppimisympäristöt.

Opettaja suunnittelee laajoja tutkinnon osiin perustuvia osaamiskokonaisuuksia, joita toteutetaan sekä oppilaitoksessa että työpaikoilla joko koulutus- tai oppisopimuksessa. Opettajan työelämäyhteistyön ja työelämäpedagogiikan painoarvo kasvavaa reformin myötä, kun opiskelijat hankkivat entistä enemmän osaamista työelämässä. Lisäksi opettaja suunnittelee yksilöllisiä opintopolkuja erilaisiin oppimisympäristöihin huomioiden erilaisten opiskelijoiden tarpeet.

Uudenlainen osaamisperusteinen ja työelämälähtöinen opetuksen toteuttamistapa haastaa opettajan uudistumaan. Oma opettajuus pitää päivittää ja määrittää uudelleen suhteessa

asiakas- ja työelämälähtöiseen osaamisperusteisuuteen. Opettajan työssä korostuu aiempaa vahvemmin yhteistyö toisten opettajien kanssa, tämä koskettaa sekä opetuksen suunnittelua, toteuttamista että arviointia. Opettajalta vaaditaan myös vahvaa digiosaamista, jotta hän pystyy suunnittelemaan ja toteuttamaan opetusta ja ohjausta myös verkossa.

5.1.5 Oman työn johtaminen ja kehittäminen

Reformin myötä ammatillisten opettajien työkuvaan tapahtuu muutoksia monilla osaamisalueilla. Työpaikalla tapahtuva oppiminen, henkilökohtaistamisen vahvistuminen ja yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset haastavat opettajan osaamisidentiteettiä. Jatkossa ammatillisten opettajien keskeisiä osaamisalueita ovat oman työn johtaminen ja kehittäminen. Opettajien yhtenä tehtävänä on toimia monenlaisten oppijoiden oppimisen prosessijohtajana, valmentajana sekä motivaattorina erilaisissa oppimisympäristöissä. Lisäksi opettajilla on aktiivisen toimijan rooli moniammatillisessa verkostoyhteistyössä. Muutos edellyttää ammatillisilta opettajilta reflektio-osaamista, jotta he tunnistavat oman osaamisensa mahdollisuudet ja rajat liittyen työn sisällölliseen hallintaan sekä mahdollisen poisoppimisen vanhoista käytänteistä.

5.1.6 Koulutuksen järjestäjän laadunhallinta

Koulutuksen järjestäjän laadunhallinta, toiminnanohjausjärjestelmät ja tiedolla johtaminen tukevat opetus- ja ohjaushenkilöstön työtä sekä reformin onnistumista, mutta vaativat opettajilta myös hallinnollista osaamista, jota on laatu- ja palautejärjestelmien, rahoituksen, resursoinnin ja päätöksenteon prosessien ymmärtämistä. Osana laadunvarmistusta on opettajien osaamisen varmistaminen, jossa reformin myötä korostuvat asiakkuusosaaminen, yhteistyömahdollisuuksien hahmottaminen niin työelämän kanssa kuin oppilaitoksen sisällä, sekä asiakaslähtöinen tuotteistaminen ja kustannustietoisuus.

Koko opetus- ja ohjaushenkilöstöllä on oltava riittävä reformituntemus sekä tietämys ammatillisen koulutuksen lainsäädännöstä, jotta prosesseja voidaan toteuttaa ja ohjata asia-

kas- ja työelämälähtöisesti. Reformin myötä opettajan työssä lisääntyy kokeilukulttuuri, jolloin keskeisiksi nousevat yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, valmiudet tiimimäiseen työskentelyyn sekä laatuosaaminen.

5.2 Tulosten arviointia suhteessa reformin tavoitteisiin

Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisvaatimuksia ja tarpeita on tarkasteltu suhteessa reformiympyrään (KUVIO 1). Tässä osiossa arvioidaan sitä, mikä aineistossa korostui ja mikä ei noussut esille suhteessa reformiympyrän tavoitteisiin.

5.2.1 Tutkinnot vastaavat työelämää

Tutkintojen laaja-alaistuminen, tutkintojen väheneminen tai yksilöllisten valintojen mahdollisuuksien lisääntyminen tutkintojen sisällä eivät nousseet keskusteluissa erityisesti esille. Opetus- ja ohjaushenkilöstö olivat tietoisia tutkintojärjestelmän uudistuksesta, mutta ilmeisesti tutkintojen valmistelutyön ollessa vielä kesken ei siitä ollut syntynyt kokonaiskuva. Erityisesti yhteisten tutkinnon osien osalta on vielä paljon epäselvyyttä. Huolta herättivät esimerkiksi kysymykset siitä, miten aikuisten kohdalla toimitaan perustutkintoon sisältyvien yhteiset tutkinnon osien osalta tai miten yhteiset tutkinnon osat voidaan näyttää työpajoilla.

Tutkintojen uudistuksen sisältö tunnettiin kohtalaisesti. Opetus- ja ohjaushenkilöstö kuitenkin tunnisti, että oman alan tutkinnon tuntemus on jatkossa tärkeää. Lisäksi keskusteluissa arvioitiin, että myös muiden kuin oman tutkinnon tuntemus korostuu henkilökohtaistamisen ja joustavuuden lisääntymisen vuoksi. Uudeksi toimintatavaksi nähtiin nousevan uudenlainen yhteistyö muiden koulutuksen järjestäjien kanssa, jotta opiskelijoille voidaan tarjota laajasti monipuolisia valinnan mahdollisuuksia.

Tutkintojen uudistus tarkoittaa opetus- ja ohjaushenkilöstölle uudenlaista toimintatapaa. Tutkinnon perusteista on tunnistettava ydinosaaminen, jotta työpaikkaohjaajat, arvioijat, opiskelijat ja opettajat voivat muodostaa yhteisen ymmärryksen ammattitaitovaatimuksista. Opiskelijan perehdytystä ja yleisesti eri toimijoiden roolien selkeyttämistä tarvitaan siinä

vaiheessa, kun uudet tutkinnon perusteet ovat voimassa. On tiedettävä terminologia, tutkinnon muodostuminen ja tutkinnon suorittamisen periaatteet.

5.2.2 Hankitaan vain puuttuva osaaminen yksilöllisillä ja joustavilla opintopoluilla

Opetus- ja ohjaushenkilöstö tiedosti, että henkilökohtaistaminen tarkoittaa yksilöllisten ja joustavien opinto- ja tutkintopolkujen suunnittelua. Heillä on iso rooli yksilöllisten polkujen suunnittelussa, erilaisten vaihtoehtojen esittelyssä, mahdollisuuksien esiin tuomisessa sekä niitä tukevan ohjauksen ja tuen suunnittelussa uraohjauksen näkökulmasta. Opettajilla ja ohjaajilla on työkokemuksen kautta hankittua osaamista, joka on voimavara, kun henkilökohtaistamista toteutetaan käytännössä.

Koko opetus- ja ohjaushenkilöstön on tunnettava henkilökohtaistamisen tavoitteet ja periaatteet, jotta he voivat toteuttaa sitä tavoitteiden mukaisesti. Osa opiskelijoista tekee koko tutkintoa ja toiset yksittäisiä tutkinnon osia, joten opiskelijajoukko on entistä heterogeenisempi. Opetus- ja ohjaushenkilöiden osaamisen välillä oli jonkin verran vaihtelevuutta sen suhteen, onko työskennelty ammatillisessa peruskoulutuksessa vai näyttötutkintojen parissa. Ammatillisessa aikuiskoulutuksessa toimineilla opettajilla oli vielä uskomus, että henkilökohtaistaminen olisi sisällöltään samanlainen kuin näyttötutkinnoissa.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön mukaan opiskelijoilla on tarve saada tietoa tutkinnon perusteista. Heitä myös pohdituttaa, miten opiskelijan ääni tulee kuulluksi henkilökohtaistamisen ratkaisuihin. Opiskelijalla ei välttämättä ole intressejä osaamisen tunnustamiseen lainsäädännön hengen mukaisesti, joten haasteeksi nousee opiskelijoiden ohjaamien näissä tilanteissa.

Opetus- ja ohjaushenkilöstö oli tietoinen ammatillisen koulutuksen merkityksestä opiskelijoiden, erityisesti nuorten, kasvun tukemisessa. Henkilökohtaistamisessa on varmistettava kunkin opiskelijan perusvalmiudet sekä tunnistettava lähtötilanne, jotta hänen kehitystään voidaan tukea mahdollisimman hyvin. Lisäksi pitää varmistaa jatko-opintovalmiudet sekä ammatillisen että persoonallisuuden kasvun kannalta tarpeellisten tietojen ja taitojen kehittäminen.

tyminen. Opetus- ja ohjaushenkilöstöltä vaaditaan kohtaamisaosaamista ja opiskelijan elämänhallintaan liittyvää ohjausosaamista. Erityisopiskelijoiden ja vaativaan erityiseen tukeen oikeutettujen opiskelijoiden ohjauksen nähdään edellyttävän erityisosaamista.

5.2.3 Oppimisympäristöt ovat uudenlaisia - sellaisia, joita ei vielä ole olemassa

Opetus- ja ohjaushenkilöstö tunnistaa hyvin olemassa olevat oppimisympäristöt, niiden vahvuudet ja kehittämistä estävät tekijät, joista esimerkkinä oppilaitoksen perinteiset rakenteet ja toimintatavat. Epäselvyyttä on vielä uusissa käytännön järjestelyissä, eli miten toteuttaa opetusta, opinto-ohjausta ja muita tukitoimia yksilöllisesti ja joustavasti erilaisissa oppimisympäristöissä. Opettajilla ja ohjaajilla on selkeä näkemys siitä, että verkosto- ja tiimityö tulevat lisääntymään. Tämä, kuten myös jakamiskulttuurin edistäminen, koettiin positiivisena kehityssuuntana.

Myönteisyys monipuolisten oppimisympäristöjen kehittämiseen lisääntyi selvityksen ensimmäisen ja toisen vaiheen välillä. Opettajat ja ohjaajat suhtautuvat avoimesti uudenlaisten oppimisen menetelmien ja tilojen kehittämiseen. Vaikka asenteissa on vielä eroja eri alueiden ja oppilaitoksien välillä, yleisesti keskustelu uusista mahdollisista oppimisympäristöistä on lisääntymässä. Kehittämistyössä halutaan toimia opiskelijälähtöisellä asenteella sekä edistää verkko-opintoja, yrittäjäopintoja ja kansainvälistä ulottuvuutta.

Digitaaliset oppimisympäristöt ja uudet oppimisympäristöt edellyttävät opetus- ja ohjaushenkilöstöltä uudistumista. Myös ohjaukseen ja henkilökohtaistamiseen kytkeytyvien digitaalisten toimintamallien käyttöönotto tarkoittaa, että opettajien ja ohjaajien työnkuva on laajenemassa. Opettajan osaamisidentiteetti voi olla tässä muutoksessa koetuksella, kun perinteiset opetusjärjestelyt ja pedagogiset toimintamallit eivät enää pädekään.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestäminen sekä oppisopimuksen ja koulutusopimuksen erot tunnetaan vielä heikosti. Erityisesti työpaikalla tapahtuva oppiminen edellyttää opettajilta uudenlaisen yhteistyön kehittämistä ja selkiyttämistä työpaikkojen kanssa. Opettajat haluavat korostaa myös opiskelijan näkökulmaa - arvokeskustelulle on luotava tilaa.

Työpaikalla järjestettävän koulutuksen lisääntyminen ja näyttöjen järjestäminen ensisijaisesti työpaikoilla tarkoittaa opetus- ja ohjaushenkilöstön mukaan sitä, että yhteistyö työ- ja

elinkeinoelämän kanssa lisääntyy. Myös opiskelijoiden ohjaus ja työpaikkaohjaajien perehdyttäminen tuovat uudenlaisia sisältöjä opettajien ja ohjaajien työhön. Erityistä huolta kannetaan erityistä tukea saavien ja maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden oppimisen järjestelyistä työpaikoilla - onko näille kohderyhmille käytettävissä lisäresursseja.

Osaamisen arviointi ei yksittäisenä teemana noussut esiin keskusteluissa. Opetus- ja ohjaushenkilöstö on tietoinen siitä, että arviointiin liittyviä säädöksiä tarkennetaan asetuksilla. Tämä voi selittää myös sitä, että osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyviä asioita ei vielä tiedetty eikä niistä myöskään keskusteltu. Arviointikäytäntöjen viemiseen digiympäristöihin liitettiin sekä myönteisiä että kielteisiä odotuksia.

5.2.4 Koulutuksen järjestäminen on selkeää ja tehokasta

Ammatillisen koulutuksen säätely- ja ohjausjärjestelmään liittyvät uudistukset puhuttivat vähiten opetus- ja ohjaushenkilöstöä. Järjestämislupiin, rahoitukseen ja vaikuttavuuteen liittyvistä tekijöistä tiedetään jonkin verran, mutta niiden ei nähdä lisäävän erityisiä osaamisvaatimuksia. Opettajien välillä on isoja eroja, miten he tunnistavat vastuunsa vaikuttaa tuloksellisuuteen ja vaikuttavuuteen. Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeisiin voi vastata, kun selkiytetään, mikä muuttuu ja mikä ei. Koulutuksen järjestämisen kokonaisuuteen toivotaan selkeyttämistä.

Koulutuksen järjestäjän mahdollisuudet päättää aiempaa vapaammin koulutustarjonnasta ja koulutuksen ja näyttöjen järjestämisestä erilaisissa oppimisympäristöissä koetaan myönteisenä. Opetus- ja ohjaushenkilöstöltä tämä edellyttää uudenlaista asiakkuusosaamista ja valmiutta osallistua koulutuksen järjestäjän toimintajärjestelmän kehittämiseen ja laadunvarmistamiseen. Myös kokeilukulttuuriin liitetään myönteisiä odotuksia.

Uudistukset koulutukseen hakeutumisessa, jatkuvan haun ja yhteishaun periaatteet tiedetään hyvin. Jatkuvan haun vaikutukset opetus- ja ohjaushenkilöstön työhön ovat vielä epäselviä. Erityisesti pienten koulutuksen järjestäjien kohdalla tämä koetaan haastavana, jopa ongelmallisena.

6 Johtopäätökset

Osaamistarveselvityksiä tehtäessä otettiin yhteyttä 89: ään koulutuksen järjestäjään (liite 2). Osaamistarpeiden arviointiin osallistui 1476 henkilöä. Osallistujat olivat opetus- ja ohjaustoimen henkilöstöä, kuten ammatillisia opettajia, yhteisten tutkinnon osien opettajia, erityisopettajia, opinto-ohjaajia, oppisopimuksen koulutustarkastajia, oppilaitoksen johtoa ja työpaikkojen edustajia.

Selvitysten keskeinen sanoma vahvistaa jo ennestään tuttua teemaa: opettajuus on muuttunut ja muuttumassa. Opettajat joutuvat nyt uuden toiminnan edessä kysymään, minkälainen opettaja olen, mikä on roolini ja tehtäväni uudessa tilanteessa. Opettajan pitää olla välillä ohjaaja, välillä opettaja, välillä kuuntelija, kasvattaja, neuvonantaja sekä verkostoituja. Oma työ hahmotetaan tällä hetkellä liian suppeasti, nyt tarvitaan laaja-alaista ajattelua ja toimintaa. Pedagogisten taitojen ohella tarvitaan ohjausosaamista, oman työn johtamista, sisäistä yrittäjyyttä, ymmärrystä oppilaitoksen toimintaperiaatteista ja hallinnollisista käytänteistä, mahdollisuuksien havaitsemista ja niihin tarttumista. Tarvitaan ryhädynamiikan ja kehityspsykologiankin osaamista, kun ohjattavana on hyvinkin erilaisia, eri-ikäisiä ja erilaisen taustan omaavia opiskelijoita. Sana "opettaja" ei ole enää riittävä kuvaamaan työn sisältöä, joka vaatii enenevässä määrin valmentavaa otetta.

Jotta opettaja voi päästä työssään ja toiminnassaan uudelle tasolle, hänen on oltava rohkea kokeilija ja pedagogiikan uudistaja. Osaamisperusteisuuden todellinen ymmärtäminen on toiminnan keskeinen kulmakivi. Opettajan on aidosti tunnettava tutkintojen perusteet ja ymmärrettävä niiden työelämävastaavuus, jotta hän osaa ohjata opiskelijaa kohti oppimisen mahdollisuuksia sekä alueellisesti että globaalisti.

Globaalin toiminnan vaatimus nostaa keskiöön opettajan kielitaidon. Kielitaidolla on merkitystä opiskelijoiden kansainvälisessä osaamisen hankkimisen ohjauksessa, koulutusvienin edistämisessä, mutta se myös avaa uusia mahdollisuuksia osaamisen hankkimiseen kansainvälisistä lähteistä. Toisaalta kielitaito voi toimia jopa uraohjauksen elementtinä. Opettaja, joka on kielitaitoinen ja -tietoinen, arvostaa kansainvälisiä mahdollisuuksia ja viestii kansainvälisellä kiinnostuksellaan näiden asioiden tärkeydestä myös opiskelijoille. Opettajien kielitaidon vahvistaminen olisi kansallisella tasolla merkittävä asia.

Opetus- ja ohjaushenkilöstö tarvitsee rohkeutta ja vahvaa yhteisöä nähdäkseen koko ammatillisen koulutuksen uusin silmin. Reformin näkeminen mahdollisuutena ja ammatillisesta koulutuksesta uudella tavalla puhuminen ovat keskiössä. Uuden toimintalainsäädännön ja uusien tutkinnon perusteiden myötä moni asia muuttuu ja antaa mahdollisuuksia uuden toimintakulttuurin luomiseen, mikäli muutos nähdään mahdollisuutena. On kuitenkin hyvä huomata, että oppilaitosten lähtökohdat ja resurssit muutokseen ovat erilaisia. Osa oppilaitoksista on pieniä yksialaisia oppilaitoksia, joissa opetus- ja ohjaushenkilöstön työnkuvat ovat hyvin laaja-alaisia ja heillä henkilöstön erikoistuminen omalle vahvuusalalle ei ole yleensä mahdollista. Suurilla koulutuksen järjestäjillä on puolestaan hyvinkin erikoistuneita tehtävänkuvia, joissa henkilöstö voi keskittyä esimerkiksi suunnitteluun, kehittämiseen tai hanketyöhön. Nämä erot vaikuttavat opettajien hallinnollisen osaamisen vaatimuksiin. Kaikki voivat kuitenkin kehittää omaa toimintaansa omista lähtökohdistaan käsin, mikä on suomalaisen koulutuksen selkeä vahvuus.

Reformin kanssa samaan aikaan tehdyt rahoituksen leikkaukset ovat aiheuttaneet jännitteitä opetus- ja ohjaushenkilöstössä, kun opettajia on vähennetty ja ohjaajia lisätty kustannuspaineiden takia. Opetus- ja ohjaushenkilöstön pitää oppia ajattelemaan uudessa tilanteessa uudella tavalla, astua rohkeasti ulos laatikosta ja katsella asioita uusin, jopa toisen tai kolmannen osapuolen silmin. Näin löytyy uusia mahdollisuuksia sekä luovia ratkaisuja opetuksen ja ohjauksen kehittämisen lisäksi oppilaitoksen totuttuihin toimintamalleihin.

Kaiken muutoksen keskeisenä tavoitteena on hyvinvoiva oppilaitos, johon tulee kiinnittää erityistä huomioita muutoksen keskellä. Opettajan työn laaja-alaistuminen tuo mukaan myös huolen opettajan työajan riittävydestä ja työssä jaksamisesta. Oman työn johtamisen taidot ja myös rohkeus siihen ovat uudenlaisessa opettajuudessa tärkeitä asioita. Keskeiseen asemaan nousevat opettajayhteisön toiminta ja oppilaitoksen toimintakulttuuri. Onko kunnialkasta olla tavoitettavissa 24/7 vai onko luvallista ja yhtä lailla arvokasta olla käytössä vain työaikana? Yhteisön ja yksittäisen opettajan hyvinvoinnin varmistaminen on osa laadukkaan oppilaitoksen toiminnanohjausjärjestelmää ja toimintakulttuuria.

Opetus- ja ohjaushenkilöstö tarvitsee tukea uudenlaisen osaamisidentiteetin rakentamiseen. Muuttuvan opettajuuden ja työn laaja-alaistumisen tueksi esitämme uutena osaami-

sen johtamisen mallina opettajan kehityssuunnitelman, ope-HOKSin, käyttöön ottamista. Opettajan HOKS tehdään pääsääntöisesti opettajan intresseistä käsin ja hän voi hankkia puuttuvaa osaamista monista eri lähteistä, kuten omaa työtään kehittämällä, erilaisissa verkostoissa, täydennyskoulutuksissa tai vapaa-aikanaan. Näin osaamisen päivittäminen ja uuden osaamisen hankkiminen omakohtaistuvat, jolloin sitoutuminen ja tavoitteellisuus edistyvät. Esimiehen on tärkeää mahdollistaa ja kannustaa opettajaa puuttuvan osaamisen täydentämiseen.

Opettajuutta ja sen kehittymistä tukevat myös selkeät ja yhtenäiset valtakunnalliset reunaehdot kuten tutkinnon perusteet ja erilaiset tukimateriaalit. Ruotsinkieliset toimijat ovat koko ajan olleet vähän muita jäljessä reformin tukimateriaalin suhteen. On oleellista, että materiaalit ovat olemassa molemmilla virallisilla kielillä, kun reformi viedään samaan aikaan läpi kaikessa ammatillisessa koulutuksessa. Näin kaikilla on mahdollisuus lähteä ”Rohkeasti uudistumaan!”

Liite 1: Keskeiset osaamistarpeet lueteltuna

1 Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelman ohjaaminen (HOKS)

- Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaprosessin ymmärtäminen
- Opiskelijan henkilökohtaisen opintopolun suunnittelu, organisointi, ohjaus ja seuranta
- Oman alan tutkintojen perusteiden tuntemus ja muiden tutkintojen perusteiden tietämys
- Ammatillisen koulutuksen ymmärrys
- Opiskelijan osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ja puuttuvan osaamisen löytäminen
- Vastuunkantaminen opiskelijan osaamisen varmistamisesta moniammatillisesti eettisesti kestäväällä tavalla
- Arviointiosaaminen
- Osaamisen osoittaminen ja arviointi digiympäristöissä
- Arviointi yksilöllisillä opintopoluilla
- Opiskelijan tarvitseman ohjauksen tunnistaminen moniammatillisesti ja tasapuolisuus yksilöllisten opintopolkujen tekemisessä
- Sujuvien siirtymien ohjaaminen
- Uraohjausosaaminen
- Työllistämisen tukeminen

2 Työelämä-, verkosto- ja asiakkuusosaaminen

- Työllisyystilanteen tunteminen ja ennakointi
- Työpaikkojen ja yritysten toiminnan tuntemus
- Työelämäyhteistyöosaaminen
- Oman ammattialan työtehtävien hallinta
- Työelämäjaksojen, sivutoimityön ja työelämälähtöisten projektien hyödyntäminen osaamisen kehittämisessä
- Alan viimeisimmän osaamisen kehittäminen yhteistyössä työelämän ja muiden toimijoiden kanssa
- Monialainen verkosto-osaaminen ja organisaation sisäisten asiakkuuksien hyödyntäminen
- Yrittäjyysosaaminen
- Yhteistyöosaaminen ohjauksen ja tuen monialaisten verkostojen ja sidosryhmien kanssa
- Verkostoyhteistyö työllisyyspalvelujen kanssa
- Koulutus- ja oppisopimusosaaminen
- Uraohjaus työelämän rekrytoinnin tukena
- Työpaikoille annettava tuki ja ohjaus työpaikalla järjestettävään koulutukseen
- Työpaikkaohjaajien perehdyttämisen toimintamallien ja työkalujen hyödyntäminen
- Pedagogisen osaamisen vieminen työpaikoille

3 Ohjausosaaminen

- Opiskelijoiden vahvuuksien ja kehittämisenkohteiden tunnistaminen ja ohjaustarpeen arviointi
- Tilannetaju ja tunnetaidot
- Kohtaamisen taidot huomioiden monenlaiset opiskelijat ja opiskelijoiden yksilöllisyys ohjauksessa
- Valmennusosaaminen

- Opiskelijan ammatti-identiteetin rakentaminen
- Erityisryhmien ja erityistä tukea tarvitsevien ohjaamisen taidot
- Opiskelijoiden elämäntilanteiden ja -hallinnan ymmärrys
- Ohjauksen toteuttamistavat; yksilö-, pienryhmä-, suurryhmä- ja verkko-ohjaus eri ympäristöissä
- Ohjauskeskusteluosaaminen
- Ryhmädynaamiset taidot ja opiskelijan vertaisoppimisen vahvistaminen muuttuvissa ryhmissä
- Digitaalisten välineiden hyödyntäminen ohjauksessa
- Ohjausosaamisen jakamista työyhteisössä, yhteisöllinen ohjaus
- Ohjauksen dokumentointi ja seuranta
- Opiskelijan valmentaminen itsearviointiin ja reflektointiin
- Opiskelijan ohjaaminen osaamisensa tunnistamiseen ja näkyväksi tekemiseen ja oman osaamisen markkinointiin
- Uraohjausosaaminen

4 Uudenlaiset oppimisen tavat ja mahdollisuudet

- Erilaisten oppimisen tapojen ja mahdollisuuksien suunnittelu
- Opiskelijoiden osallistaminen vertaisohjaukseen ja opiskelijatiimeihin
- Työpaikkojen toimeksiantojen hyödyntäminen osaamisen hankkimisessa
- Opetuksen suunnittelusta oppimisprosessin ohjaamiseen, yksittäisten oppituntien pitämisestä laajoihin osaamiskokonaisuuksiin erilaisissa oppimisympäristöissä
- Oppimisprosessin ohjaus palautteen avulla
- Oman opettajuuden uudelleen määrittäminen
- Tiimiopettajuus
- Opiskelijan ohjaus ja motivointi itsenäiseen oppimiseen, itseohjautuvuuteen, erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden edellytykset huomioiden
- Opiskelijan ammatillisen kasvun käynnistymisen aikaansaaminen, ohjaaminen ja tukeminen
- Itsearviointitaitojen kehittämisen tukeminen
- Digiosaaminen
- Työelämäpedagoginen osaaminen
- Yhteistyö työpaikkojen kanssa
- Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työelämässä tapahtuvan oppimisen ohjaus ja organisointi
- Yhteisten tutkinnon osien mahdollistaminen työpaikalla ja oppilaitoksessa integroiden
- Koulutus- ja oppisopimusten joustava hyödyntäminen opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelun kehittämissuunnitelmassa

5 Oman työn johtaminen ja kehittäminen

- Ajanhallinnan ja itsensä johtamisen taitojen kehittäminen
- Oman elämän hallinta, työn kuormittavuuden sääntely
- Moniammatillisen verkostoyhteistyön tekeminen
- Oppimisen prosessijohtajuuden osaaminen
- Opettajan työnkuvan muutoksen hallinta
- Ammatti-identiteetin uudistaminen
- Tiimiosaaminen
- Oman osaamisen kehittäminen ja tiedon hankkiminen → Opettajan HOKS

- Muutososaaminen
- Omien ohjaustaitojen arviointi ja kehittäminen

6 Koulutuksen järjestäjän laadunhallinta

- Yhteistyön tekeminen omassa organisaatiossa yli alojen
- Koulutuksen järjestämisen prosessin ymmärrys
- Työelämäyhteistyö
- Tuki- ja ohjaushenkilöstön mukaan ottaminen työelämään
- Tuotteistamisosaaminen, mukaan lukien koulutustarjonnan paketointi ja räätälöinti asiakasläh-
töisesti
- Markkinointiosaaminen
- Asiakkuuksista huolehtiminen
- Laatuosaaminen
- Kokeilukulttuuriosaaminen
- Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön tunteminen
- Rahoituksen tuntemus, oman työn kannattavuuden arviointi
- Lainsäädännön ja organisaation toimintaohjeiden välisen yhteyden tunteminen
- Ammatillisen koulutuskentän kokonaisuuden ymmärtäminen

Liite 2: Koulutuksen järjestäjät, joita tavoiteltiin

Koulutuksen järjestäjät, joita tavoiteltiin keväällä 2017 - talvella 2018 * taulukossa on huomioitu saman kj:n eri oppilaitokset	
1	AMMATTIENEDISTÄMISLAITOSSÄÄTIÖ AEL SR
2	Ahlman ammatti- ja aikuisopisto
3	Aitoon koulutuskeskus
4	Amiedu
5	Ammattiopisto Luovi, Oulu
6	Axxell
7	Bovallius Jyväskylä ja Pieksämäki
8	Edupoli (mukaan lukien Amisto)
9	Kotkan - Haminan seudun koulutuskuntayhtymä, EKAMI
10	Etelä-Savon ammattiopisto (Esedu)
11	Etelä-Pohjanmaan opisto
12	Eurajoen kristillinen opisto
13	Folkhälsan Utbildning Ab, Solvalla
14	Haapaveden opisto
15	Harjun oppimiskeskus
16	Helsingin Pop&Jazz konservatorio
17	HEO (Helsingin evankelinen opisto)
18	Hyria
19	Hämeen ammatti-instituutti
20	IngmanEdu
21	Inveon
22	Itä-Suomen liikuntaopisto (ISLO)
23	Jokilaakson koulutuskuntayhtymä (JEDU)
24	Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, Jyväskylän aikuisopisto
	Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, Jyväskylän ammattiopisto
	Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, Jämsän ammattiopisto
	Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, oppisopimustoimisto
	Jyväskylän koulutuskuntayhtymän neuvottelukunta
25	Jyväskylän Kristillinen opisto
26	Jyväskylän palvelualan opisto
27	Kainuun ammattiopisto
28	Kankaanpään opisto
29	Kanneljärven kansanopisto
30	Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia
31	Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä
32	Keskuspuiston ammattiopisto
33	Keuda
34	Kiipulan ammattiopisto
35	Koulutus Nord, Övertorneå
36	Kouvolan seudun ammattiopisto

37	Lahden kansanopisto
38	Lapin koulutuskeskus Redu
39	Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, Novida
40	Luksia
41	Luovi
42	Mercuria
43	Mikkelin nuoriso-opisto Paukkula
44	Omnia
45	Optima
46	Otavan opisto
47	Oulun seudun koulutuskuntayhtymä, OSAO
48	Paasikiviopisto
49	Pajulahti
50	Perho liiketalousopisto
51	Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Joensuu
52	Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Lieksa
53	Pohjoisen Keski- Suomen oppimiskeskus
54	Practicum
55	Päivölän kansanopisto
56	Raahen koulutuskuntayhtymä, Brahe
57	Raision koulutuskuntayhtymä, Raseko
58	Saamelaisalueen koulutuskeskus
59	Salon ammattiopisto
60	Salon seudun koulutuskuntayhtymä
61	Samiedu
62	Saimaan ammattiopisto Sampo
63	Sasky
64	Satakunnan koulutuskuntayhtymä, Sataedu
65	Savon ammattiopisto
66	Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu
67	Seurakuntaopisto Pieksämäki/Ruokolahti
68	SLK
69	Stadin ammattiopisto
70	Suomen Diakoniaopisto, Ylitornio
71	Suomen yrittäjäopisto
72	Suupohjan koulutuskuntayhtymä
73	TAKK
74	Tampereen perusopetus
75	Tanhuvaaran Urheiluopisto
76	Ammattiopisto Tavastia
77	Tredu
78	Turun aikuiskoulutuskeskus
79	Turun ammatti-instituutti
80	Turun konservatorio

81	Turun Kristillinen opisto
82	VAAO
83	Validia ammattiopisto
84	Valkealan kristillinen opisto
85	Vamia
86	Varalan Urheiluopisto
87	Varia
88	Voionmaan kansanopisto
89	Vuokatin Urheiluopisto
90	Ylä-Savon ammattiopisto (YSAO)
91	Yrkesakademin i Österbotten
92	Ålands yrkesgymnasium