

Ammatillisen koulutuksen uudistaminen
- muutosvaihe ammatillisen opettajan
näkökulmasta

Auli Tirkkonen
Pro gradu -tutkielma
Kasvatustieteiden tiedekunta
Turun yliopisto
10.3.2019

TIRKKONEN AULI: Ammatillisen koulutuksen uudistaminen - muutosvaihe
Ammatillisen opettajan näkökulmasta

Pro gradu -tutkielma, 59 s., 4 liites.
Kasvatustiede
Maaliskuu 2019

Uusi 1.1.2018 voimaan tullut ammatillisen koulutuksen reformi on muuttanut opettajakäsitystä. Tutkimus käsittelee opettajan työnkuvan muodostumista uudistuksen myötä, sekä sitä mistä se koostuu nykyhetkellä.

Tutkimuksessa haastateltiin kaikkiaan kymmentä ammatillista opettajaa ja lisäksi kaksi koulutuksen järjestäjän edustajaa. Tutkimus koski Turun ammatti-instituuttia ja sen koulutusaloja. Tutkimus kohdistui ainoastaan suomenkieliseen koulutukseen.

Tutkimus tehtiin teemahaastatteluna, joka oli puolistrukturoitu. Teemat olivat kaikille samat, mutta keskustelu oli vapaata. Teemahaastattelun teemat valitsin teoksesta Honka, J. Lampinen, L & Vertanen, I (toim.) 2000, Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksista ja opettajien koulutustarpeista vuoteen 2010. Ammatillinen opettajuus on jaoteltu kuuden teeman pohjalta: ammatillisuus, työyhteisöjen kehittäminen, kohtaaminen, pedagoginen taito, verkosto- ja globaali osaaminen sekä kasvatustoiminta. Sisällöt on nimetty tutkimuksessa hieman enemmän arkikielen suuntaan.

Molemmat aineistossa edustavat puolet, niin ammatilliset opettajat kuin koulutuksen järjestäjät, olivat pääasiassa samoilla linjoilla tutkimuksessa. Koulutuksen järjestäjä näyttäisi tämän tutkimuksen valossa olevan hyvin tietoinen kentän toiminnasta ja tilanteesta. Ammatin opetus tapahtuu enimmäkseen käytännön kautta ja ammatin opettajan työ on vaativaa työtä, se todettiin tässä tutkimuksessa. Ammatinopettajan työssä korostuvat sosiaaliset ja vuorovaikutukselliset taidot, sekä lisääntyvä työelämäyhteistyö. Yksilölliset polut ovat tulossa vahvasti opetukseen. Tutkimuksessa käsiteltiin myös opettajan ja ryhmänohjaajan muuttuvaa roolia sekä kasvatustehtävän merkitystä. Ohjaustehtävän todettiin laajenneen opettajalle. Muita asioita, joita tutkimus käsittelee ovat organisaatiomuutoksen hallinta sekä maahanmuuttajien ja tuen tarpeen omaavien opiskelijoiden lisääntyvän määrän vaikutus opettajan työnkuvaan. Tutkimusaineisto kuvaa opettajan työnkuvaa ja yläkategoriat ovat ensisijaiset teemat mitkä informantit nostivat esille.

Asiasanat

Ammatillinen koulutus, Opettajuus, Uudistukset, Toisen asteen koulutus,
Työssäoppiminen

Sisällys

1.	Johdanto	5
2.	Ammatillinen opettajuus.....	7
2.1	Opettajan ammatti-identiteetti.....	8
2.2	Kelpoisuusasetukset ja pätevyys.....	9
2.3	Työelämän vaatimukset ja työelämäosaaminen	9
3.	Opettajan työnkuvan muutokset ja siihen liittyvät muutospaineet	11
3.1	Vuosityöaika.....	12
3.2	Organisaation muutos	12
3.3	Nuorisoasteen koulutuksen ja aikuiskoulutuksen eroavaisuudet ennen reformia.....	13
3.4	Ammatillinen reformi 2018	14
3.5	Ammatillisen koulutuksen muutos globaalisti	15
4.	Tutkimustehtävä ja metodologia.....	17
4.1	Tutkimusongelmat	17
4.2	Tutkittava kohderyhmä	18
5.	Teemahaastattelu	20
5.1	Teemat	20
5.2	Haastatteluajataulu	22
5.3	Aineiston käsittely	22
6.	Tulokset	24
6.1	Ammatin opetus	24
6.2	Työelämäyhteistyö.....	28
6.3	Ryhmänohjaus	32
6.4	Organisaatiomuutos	35
6.5	Maahanmuuttajaopiskelijat	37
6.6	Peruskoulun pienryhmistä siirtyvät opiskelijat	39
6.7	Sekalaiset, muut esille nousseet teemat.....	41
6.8	Koulutuksen järjestäjän näkökulma	43
7.	Pohdinta.....	54
8.	Päätäntä	59
	Lähteet	61
	Liitteet	64
	LIITE 1. Taustatietolomake Amatilliset opettajat.....	65

LIITE 2. Haastattelurunko Ammatilliset opettajat	66
LIITE 3. Taustatietolomake Koulutuksen järjestäjän edustajat	67
LIITE 4. Haastattelurunko Koulutuksen järjestäjän edustajat.....	68

1. Johdanto

Turun ammatti-instituutti on iso toimija ammatillisen opetuksen sektorilla. Koulun tarjonnassa on laaja valikoima ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja sekä täydennyskoulutusta. Turun ammatti-instituutti tarjoaa ammatillista koulutusta sekä nuorille että aikuisille. Työurani koostuu pitkälti Turun ammatti-instituutin palveluksesta opettajana ja ohjaustehtävissä. Opettajuuteeni liittyy monenlaisia näkökulmia ja erilaisia tehtäviä kuten ammatinopettajuus, yksivuotisten koulutusten opettajuus (aiemmin Ammattistartti ja Talouskoulu, jotka ovat nykyään Valma-koulutus), erityisopettajuus, opiskelijahuoltoryhmän jäsenyys ja ryhmänohjaus. Opettajuus on kaiken aikaa muutoksessa. Erityisesti ammatillisen opettajan työ on muuttunut työurani aikana selkeästi ammatinopettamisesta enemmän kasvatuksen suuntaan. Tällä hetkellä on menossa suuri ammatillisen koulutuksen reformi, jota kutsutaan suurimmaksi mullistukseksi koulutuksessa peruskoulu-uudistuksen jälkeen.

Aikaisemmin ammatillisesta opettajuudesta on määritelty niin, että se koostuu ammatillisesta ja kasvatuksellisesta asiantuntijuudesta. Ammatillinen opettaja tarvitsee myös kasvatuksellista tietopohjaa ja erilaisia ratkaisumalleja, joihin hän pohjaa opetuksensa. Opetusmenetelmien valintaan vaikuttaa paljon opiskelija-aines ja oppijan valmiudet. Ammatilliseen opetukseen on jo vuoden 2000 alusta tullut mukaan oppimisympäristöjen muutokset. Tuolloin etenkin verkko-opetusta alettiin kehittää voimakkaasti. Ammatillisen opetuksen luonteeseen kuuluu pitkälti toiminnallinen oppiminen ja ratkaisukeskeisyys jo ihan ammattitöidenkin kautta, joten siltä osin muutos ei ole käytännössä ollut niin suuri kuin miltä se on kuulostanut. Ammatilliseen opettajuuteen on tullut organisaatiotason muutoksien takia paljon erilaisia toimistotöitä ja siihen liittyvien järjestelmien käyttöä (Wilma, SAP HR jne.). Oppilasaineksen muuttuessa opettajan arkityöhön on tullut oppilaisiin liittyviä erilaisia verkosto- ja huoltajapalavereja sekä yhteydenottoja. Tämä kaikki on tullut ammatinopetuksen lisäksi ja ohelle. Ammatin opettajan työ ei siis enää ole pelkkää työn ja siihen liittyvän teorian opetusta.

Paason & Korenton Opetushallitukselle tuottaman raportin Ammatillisen osaamisen nykytila, selvitys jakoi ammatillisen opettajuuden: koulutus- ja työelämäosaamiseen, pedagogiseen osaamiseen sekä työyhteisöosaamiseen. Koulutus- ja työelämäosaamiseen liittyi työelämäyhteistyö ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen ja sen ohjaus, joka on muutoksessa. Pedagoginen osaaminen kattaa opettajan pedagogiset tiedot ja taidot, sekä sen miten hän kohtaa opiskelijat niin yksilönä kuin ryhmässä. Pedagogiseen osaamiseen kuuluu myös aikuiskasvatus, erityispedagogiikka ja opinto-ohjaus. Työyhteisöosaaminen käsittää erilaiset suunnittelu ja kehittämistyöt, sekä resursseihin ja työaikaan liittyviä hallinnallisia toimia. Myös yhteisöllisyys, viestintä, kouluttautuminen ja työhyvinvointi katsottiin kuuluvan työyhteisöosaamiseen (Paaso & Korento 2010, 43–87.)

Uusi 1.1.2018 voimaan tullut ammatillisen koulutuksen reformi on muuttanut vielä voimakkaammin totuttua opettajakäsitystä. Reformiin liittyen, kiinnostukseni on herättänyt se, millaiseksi opettajan työnkuva muodostuu verraten aiempaan. Tärkeää on tietää myös nykyhetki, eli millaisena ammatin opettajan työ nähdään tällä hetkellä tässä muutoksen kynnyksellä, mistä tekijöistä se koostuu ja mitkä tekijät siinä painottuvat.

2. Ammatillinen opettajuus

Hongan, Lampisen ja Vertasen Opetushallitukselle toimittama selvitys (Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa 2010, 39), ammatillinen opettajuus jaoteltiin kuuteen lähtökohtaan: ammatillisuus, työyhteisöjen kehittäminen, kohtaaminen, pedagoginen taito, verkosto- ja globaali osaaminen sekä kasvatustoiminta. Näistä ammatillisuus koostuu kahdesta pääosasta eli tutkinnosta ja työkokemuksesta.

Ammatillisella opettajalla on omasta substanssialastaan korkein tutkinto ja lisäksi hänellä on oltava alalta työkokemusta ennen opettajan koulutukseen hakeutumista. Työelämän muutos ja kehitys on niin valtaisa, että opettajan on kehitettävä niin itseään kuin koulutustakin. Hänen on tehtävä tiivistä yhteistyötä elinkeinoelämän kanssa ja lisäksi rakennettava heidän kanssaan erilaisia yhteisiä toimitapoja ja -malleja. Ammatillinen opettaja kohtaa monenlaisia erilaisia ihmisiä, ympäristöjä ja asioita, ja näin ollen sosiaalisuus ja ihmissuhdetaidot korostuvat. Pedagogiset taidot liittyvät itse oppimisprosessiin eli opetuksen suunnitteluun, opetus- ja ohjausmenetelmiin sekä arviointimenetelmiin. Verkostoituminen on osa opettajan työtä ja liittyy myös työelämäyhteistyöhön, mutta opettajan työhön liittyy muitakin verkostoja. Opettajalta edellytetään jatkuvaa muuntautumiskykyä, mikä ilmenee nyky-yhteiskunnassa kaikessa toiminnassa. Opettajan on perehdyttävä uusiin yhteiskunnallisiin ilmiöihin ja asennoiduttava niiden muutosten mukaisesti, eli opettajan on hallittava globaali osaaminen. Kasvatustoiminta on myös tullut entistä voimallisemmin ammatillisen opetuksen arkipäivään mukaan ja kasvatustehtävä kuuluu osana ammatinopetusta (Honka, Lampinen & Vertanen 2010, 41.)

2.1 Opettajan ammatti-identiteetti

Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti on koostunut aiemmin vahvasta alansa työelämän osaajasta, jolla on toki ollut myös pedagogiset taidot, mutta ammatillinen substanssi on ollut keskiössä.

Uudistuvassa opettajuudessa korostuu kasvatukselliselta puolelta aikuisen roolimallina oleminen ja opiskelijan elämän kokonaisvaltaisuuden huomioiminen. Yksilöllisyys on vahvasti läsnä, kun tulkitaan osaamista ja tutkinnon perusteita. Opettajan on huomioitava opiskelijan tarpeiden lisäksi työelämän tarpeet. Näiden lisäksi opettajan on itsensä myös uudistuttava ja päivitettävä omaa osaamistaan (Pursiainen 2016,54.)

Opettajan rooli on muuttumassa vahvasti oppimisprosessin ohjaajaksi aiemman tiedonjakajan sijaan. Toiminta ei enää välttämättä tapahdu perinteisesti oppituntimaisesti vaan oppimista voi tapahtua erilaisin tavoin ja erilaisin nopeuksin. Lahjakkaat opiskelijat voivat opiskella nopeammin. Materiaaleina voivat olla internetpohjaiset oppimateriaalit, joita opiskelijat ja opettaja tarkastelevat tietyin aikavälein yhdessä. Opetus tulee suunnitella niin, että se huomioi erilaiset oppimistyyliä ja jokainen saa oman oppimispolkunsa (Pursiainen 2016, 68–69.)

Opettajan ammatti-identiteetin ajatellaan yleisesti koostuvan useasta osa-alueesta, joita ovat mm. professio, sosiaalisuus ja persoona. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteettiin vaikuttaa lisäksi hänen aiempi työnsä ja työhistoriansa. Hänen ammatti-identiteettinsä on siis muokkautunut ammattilaisen ammatti-identiteetistä ammatin opettajan identiteetiksi. Opettajan oma työhistoria auttaa häntä opettamaan kyseistä ammattia opiskelijoille ja juurruttamaan heihin ammatille tyypillistä ajattelua. Ammatti-identiteetin muutoksesta johtuen opettajalla itsellään saattaa olla identiteetin kriisi opettajuutensa alkutaipaleella, kun hän ei oikein tiedä kumpaan kategoriaan hän itsensä laittaisi, opettajaksi vai ammattilaiseksi (Vertanen 2003, 115.)

Anne Koski-Heikkinen on käsitellyt väitöskirjassaan ammatillisen opettajan identiteettiä ja auktoriteettia. Hän on tutkimuksessaan jakanut ideaalin ammatillisen opettajuuden

kahteen osaan: hyvään ammatti-identiteettiin ja arvostettuun auktoriteettiin. Auktoriteetti muotoutuu henkilön persoonasta ja tavasta olla aidosti oma itsensä, sekä siitä miten hän suoriutuu vuorovaikutustilanteista. Hyvä ammatti-identiteetti auttaa saamaan arvostusta työympäristössä (Koski-Heikkinen 2014, 40.)

2.2 Kelpoisuusasetukset ja pätevyys

Ammatillisen opettajan kelpoisuudet määritellään laissa: Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) 40 §: 3 momentti ja Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) (Finlex 2017.)

Ammatillisen koulutuksen yhteistenaineiden opettajalla tulee olla kyseisen teoria-aineen opettajan kelpoisuus, kun taas ammatillisella opettajalla tulee olla vahva opetettavan aineen teorian sekä käytännön osaaminen. Ammatin opettajalla on edellisten lisäksi oltava myös pedagogista osaamista. Pedagogisen osaamisen taito on noussut yhä merkittävämmäksi osaksi opettajuutta. Pääsääntönä on, että opettajalla on soveltuva korkeakoulututkinto, kolme vuotta alan työkokemusta ja pedagogiset opinnot suoritettuna. Poikkeuksena on mm. sosiaali- ja terveystieteiden ala, jossa usein vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto, sekä alat, joilla ei taas ole tarjolla korkeakoulututkintoja (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2017.)

2.3 Työelämän vaatimukset ja työelämäosaaminen

Puhuttaessa työelämäosaamisesta ammatillisen opettajan näkökulmasta, tähän kuuluu pedagogisen näkökulman lisäksi oma substanssiala, jolta useinkin tulee merkittäviä vaatimuksia koulutuksen suhteen, etenkin tällä hetkellä, kun kaikki tutkinnot ovat uudistuneet. Moneen tutkintoon liittyy myös erilaisia lainsäädännöllisiä päivityksiä,

jotka ovat oleellisia huomioida myös opetuksessa ja näin ollen opettajan on oltava ajan tasalla.

Tutkimuksissa on noussut esille, että työelämässä tärkeää on tieto, asiantuntijuus ja osaaminen. Tietoa pitää osata käyttää ja soveltaa, pitää siis olla monitaitoinen. Perustieto on kaikkien saatavilla internetissä. Sitä ei pidä enää osata jakaa, vaan tulkita sitä oikein, sekä käyttää. Työuransa aikana ihmisen pitää oppia monta uutta ammattia. Pitää olla moniammatillinen ja omata hyviä yleistaitoja, kuten kielitaito, tietotekniset taidot, sosiaaliset taidot, yrittäjyystaidot jne. Myös persoona on tärkeä työkalu (Eteläpelto 2007, 35–36.)

Teoksessa *Katu-uskottava ammatillinen koulutus*, Maria Korpi ja Heli Potinkara ovat pohtineet opettajaa tulevaisuuden yrittäjyyteen suuntautuvassa koulutuksesta ja esittelevät opettajuuteen valmentajanäkökulman. Opettaja valmentajana on työelämälähtöisyyttä ja yrittäjyyttä tukeva ja käyttää itselleen luontaisia pedagogisia ratkaisumalleja opetuksessaan. Opettajalla on vapaus valita kulloisenkin tilanteen vaatimaan kontekstiin parhaiten sopiva opetus- ja ohjausmalli. Tärkeintä on opettajan läsnäolo, innostavuus ja se että hän luo opiskelijalle turvallisen opiskelu- ja työskentelyilmapiirin. Opettajan oman innostuksen ja sen näkyvyyden todetaan myös olevan merkittävää (Korpi & Potinkara 2015, 52–55.)

Uusin työolobarometri kertoo, että yleisesti työpaikoilla halutaan kehittää työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa. Mutta kustannukset, jotka kohdentuvat työnantajaan ja koulutustoimintaan on hieman laskeneet aiemmista vuosista, eli koulutukseen käytetyt työpäivien määrät ovat laskussa. Kuitenkin suurin osa palkansaajista kokee työpaikkansa kehitysmuutokseksi (Lyly-Yrjänäinen 2017, 46.)

3. Opettajan työnkuvan muutokset ja siihen liittyvät muutospaineet

Ammatillinen koulutus on muuttunut. Sekä yritysten että oppilaitosten tulee hyväksyä suuret muutokset ja koulutus tulee saada joustavaksi. Nuorten lisäksi ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelee aikuisia, osa opiskelijoista suorittaa tutkintoa oppisopimuskoulutuksella, koulutuksessa on paljon maahanmuuttajia, erilaisia oppijoita jne. Tämä kaikki tarkoittaa opettajan työssä melkoista muutosta. Opetus ei ole aina aikaan tai paikkaa sidottua, tietotekniikka tuo uusia mahdollisuuksia ja myöskin haasteita. Opettajan työhön on tullut paljon myös erilaista muuta työtä kuin itse opettaminen (Vertanen 2003, 195–196.)

Jaakko Helanderin kokoamassa Ammatillisen opettajan käsikirjassa Seppo Seinä toteaa ammatillisen opettajan työnkuvasta: ”Monet haasteet ja muutospaineet opettajan työssä eivät ole uusia. Opettajista tehdyt työtyytyväisyys- ja stressitutkimukset ovat jo 1950-luvulta alkaen tuoneet esiin tietyt samat ja pysyvät haasteet ja toisaalta kullekin ajalle tyypilliset ongelmat”. Opetuksen ulkopuoliset asiat, ajanpuute, projektit, kehittämishankkeet ja reformit ovat toistuneet kymmenen vuoden välein. Muutokset ja teknologian kehittyminen sekä stressinsietokyky ovat osa työnluonnetta (Seinä 2009, 126–127.)

Koulutusuudistus eli reformi on saanut paljon julkisuutta ja opettajiin kohdistuu monenlaisia paineita. Uudistuksessa painopiste ei enää ole ryhmämuotoisessa opetuksessa, vaan yksilöllisessä oppijaa osallistavassa opetuksessa. Maahanmuuttajien määrä on kasvussa, mikä tuo omat haasteensa. Uudistusten kanssa saamaan aikaan on toteutettu runsaat rahoitusleikkaukset ja säästöt eli lähiopetuksen määrä uhkaa samaan aikaan vähetä, kun opiskelijoiden henkilökohtaistaminen vaatii aikaa (Mahlmäki-Kultanen & Muttonen 2018, 7.)

3.1 Vuosityöaika

Ammatillisia opettajia koskevat aiemmat palkkausjärjestelmät ovat luotu luokkamuotoiseen ja perinteiseen lukujärjestykseen perustuvaan opetukseen, ja niitä on ollut vaikea sovittaa nykyisten vaatimusten mukaiseen toimintaan. Nyt reformin tuomien uusien muutosten myötä myös työaikajärjestelmää on lähdetty uudistamaan ja neuvotteluissa on saatu sopimusratkaisu.

Ammatilliset opettajat siirtyvät OV TES:n mukaiseen vuosityöaikaan 2018-2019. Tämä uusi työaikajärjestelmä korvaa entiset sopimukset ja koulutusaloittaiset liitteet ja aikuiskoulutuksen määräykset. Uusi työaika mahdollistaa työn teettämisen myös kesä kautena (Kuntatyönantajat 2018.)

Vuosityöaika ei erottele oppitunteja ja muuta työtä, kuten aiempi opetusvelvollisuustyöaika. Kaikki työ, kuten suunnittelu, ohjaus, opetuksen valmistelu, koulutus yms. opettajalle määrättävät tehtävät sisältyvät työaikaan. Työaika määritellään ja suunnitellaan vuositasolla ja työaika on 1500-1700 tuntia. Työ jakautuu sidottuun ja sitomattomaan työaikaan (sitomatonta vähintään 25%). Opettajan työaika jakautuu 40 kalenteriviikolle ja opettajalla on 12 vapaajaksoa, jolloin ei tehdä töitä. Työaika on keskimäärin 37,5 tuntia viikossa (Perttunen 2018.)

3.2 Organisaation muutos

Reformin lähtökohtana on yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuneet muutokset. Uudistus voimistaa yhteistyötä työelämän kanssa. Ammatillisen koulutuksen muutos edellyttää ammatillisen koulutuksen toimijoilta muutosjohtamista. Reformia on valmisteltu erilaisin seminaarein ja työryhmin, kuten syksyllä 2017 alkaneella Amiskiartueella. Siinä olivat osallisena: koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset, aluehallintovirastot, Opetus- ja kulttuuriministeriö sekä Opetushallitus. Tilaisuuksien ja työryhmien yhteenvetona nousi organisaatioiden näkökulmasta se, että koko

organisaation on muututtava opettajuuden muutoksen myötä. Muita keskeisiä esille nousseita asioita olivat: yhteistyön ja viestinnän merkitys, hyvien toimitapojen jakaminen organisaatioiden kesken sekä toiminnan jatkuva arviointi ja kehittäminen. Myös kaiken henkilöstön välillä oleva kannustava ilmapiiri koettiin muutoksessa erittäin tärkeäksi (Opetushallitus raportit ja selvitykset 2018:14a.)

Turun ammatti-instituutissa on 1.1.2018 alkaen ollut nuoriso- ja aikuiskoulutus samoissa yksiköissä, eli aikuiskoulutus ei ole enää ollut erillisenä alueenaan. Tulosityksiköitä on 10, ja niitä johtavat koulutuspäälliköt. Näiden lisäksi oppisopimustoimisto, liiketoiminta ja yhteiset palvelut ovat erillisinä yksikköinä. Koulutuspäälliköiden yläpuolella on rehtori ja koko palvelualueella on johtaja. Aikuisten ja nuorten ryhmät toimivat edelleen useilla aloilla erillisinä, mutta pääasiassa samoissa tiimeissä ja koulutaloissa. Koulutusta tarjotaan 22 eri alalla, joilla on lisäksi tarjolla useita tutkintonimikkeitä. Nuoret hakevat edelleen pääasiassa yhteishaussa peruskoulun jälkeen, mutta aikuiset, alan vaihtajat ja tutkinnon keskeyttäjät hakevat jatkuvassa haussa. Jatkuva haku on koko vuoden tasaisesti kattava hakuprosessi ja aloitusaikoja on useita syksyn ja alkuvuoden lisäksi. Olemassa olevia ryhmiä täydennetään lukuvuoden aikana, mikäli niissä on tilaa ja hakijan yksilölliset mahdollisuudet ja kyvyt tätä myös tukevat.

3.3 Nuorisoasteen koulutuksen ja aikuiskoulutuksen eroavaisuudet ennen reformia

Ammatillinen koulutus vastaa väestön osaamistarpeisiin ja edistää työllisyyttä, yrittäjyyttä ja elinikäistä oppimista. Ammatillisella koulutuksella voi suorittaa perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnon (oph.fi ammatillinen koulutus.).

Perustutkintoa on ollut tarjolla nuorisopuolella kolmevuotisena koulumuotoisena, jossa osaamista on mitattu näyttöinä (työkoheet). Aikuiskoulutuksena perustutkinnon koulutusaika on ollut lyhyempi (edellyttäen aiempaa tutkintoa tai muuta osaamista). Osaaminen on näytetty aikuiskoulutuksessa näyttötutkintona (suurempi työkoekokonaisuus kuin näyttö). Osaamisen tunnistaminen on ollut myös nuorisopuolella muutaman vuoden. Arviointi on perustunut osaamiseen eikä esimerkiksi läsnäolo ole saanut vaikuttaa, jos osaamista on näytetty. Nuorisopuolella on ollut pitkät

perinteet kasvatustehtävän painottumisessa sekä läsnäolovelvoitteessa, joten läsnäolon (aiemmin mainittu jatkuva näyttö) vaikutuksen poistuminen arvioinnista on suuri muutos toimintaan. Nuorisopuolella kasvatustehtävä on painottunut voimakkaammin kuin aikuiskoulutuksessa.

3.4 Ammatillinen reformi 2018

Opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Gran-Laasonen sanoo OKM:n tiedotteessa (30.6.2017), että ammatillisen koulutuksen reformi on suurin koulutusuudistus kahteenkymmeneen vuoteen. Reformin suurin muutos on ajattelutavan muutos järjestelmäkeskeisyydestä osaamisperusteisuuteen. Jatkossa tavoitteena on tuottaa yksilöllistä osaamista opiskelijoiden ja työelämätarpeen mukaan ja joustavasti. Työssäoppimisen sijaan tulossa on uusi koulutusopimusmalli ja oppisopimuskoulutuksen houkuttelevuutta pyritään lisäämään. Myös rahoitusmalli muuttuu. Tavoitteena on muuttaa koulutus entistä joustavammaksi ja sujuvammaksi, sekä ehkäistä keskeyttämistä ja syrjäytymistä.

Reformin yleisiä linjauksia, joita opetus- ja kulttuuriministeriö kuvaa ammatillisen koulutuksen reformi -sivustollaan (minedu.fi) ovat mm.

- Aikuiset ja nuoret opiskelijat samassa
- yhteistyötä lisää muiden opettajien ja henkilöstön kanssa
- erilaisia oppimisympäristöjä
- ohjaus jatkuvasti läsnä
- ennakoimattomuus
- työelämän vahvempi näkyvyys
- opettajan jaksaminen sekä osaaminen ja kehittyminen ja sen jakaminen muille

Reformi siis muuttaa ammatinopetusta työelämälähtöisemmäksi eli ohjaamista tapahtuu paljon myös koulun ulkopuolelle. Myös yksilölliset opintopolut ja siihen liittyvä jatkuva yksilön ohjaus tuo muutosta nykyiseen ryhmäkohtaiseen opetuksen toteutussuunnitelmaan. Työelämä on enemmän läsnä koulutuksessa, mutta koulutuksen

toteuttamisessa on kuitenkin eri menetelmistä ja yksilöllisyydestä huolimatta tavoitteena tuottaa työelämään siirtyviä ammattilaisia.

Reformin myötä opettajan työhön suunnitellut toiminnalliset muutokset, jotka tuntuvat korostuvan ovat yksilöllisyys, työelämälähtöisyys sekä ohjaus ja tuki.

3.5 Ammatillisen koulutuksen muutos globaalisti

Ammatillisen koulutuksen kehittäminen ei koske ainoastaan Suomea, vaan kehittäminen on globaalia. Yhtenä tavoitteena on saada koulutus sekä työelämä vertailukelpoiseksi, mikä taas osaltaan edistää työvoiman ja koulutuksen liikkuvuutta ja saatavuutta myös kansainvälisesti.

Ammatillisen koulutuksen kehittämisen keskeisiä tavoitteita on mm. saada nuorille paremmat ja joustavammat mahdollisuudet siirtyä työmarkkinoille, sekä saada työmarkkinoiden työvoiman tarpeet ja koulutus sovitettua paremmin yhteen. Tarvitaan uudistusta, jotta työvoima ja koulutus kohtaisivat paremmin. Uudistuksessa tulee huomioida myös uraohjauksen kehittäminen, jotta nuorten kiinnostus kohdennetaan eri aloihin ja työpaikat löytävät nuoret (OECD 2010, 9–22.)

Yhdeksi keskeiseksi tekijäksi ammatillisen koulutuksen uudistuksessa on tullut sekoittaa teoreettinen tietotaito käytännön osaamiseen. Tavoitteena on siirtää luokkahuoneopetuksesta mahdollisimman paljon työelämätaitojen harjoittelua työelämään ja työpaikoille. Myös oppisopimuskoulutus on tullut merkittäväksi osaksi ammatillista koulutusta ja sen työelämäjaksoja. Euroopassa eniten oppisopimuksia on Englannissa ja Italiassa (Ryan 2012, 405–407.)

Steven Hodge ja Ray Smith Griffithin yliopistosta Australiasta kirjoittavat artikkelissaan, joka käsittelee innovaatiota ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden työelämä jaksoja, kokemusoppimisesta (kokemuksen siirrosta ja sen tärkeydestä) ja työpaikkojen suuresta merkityksestä tässä. Opiskelijat ovat työpaikoissa saamassa vaikutteita ja innostusta, sekä myös tuomassa uudenlaista innovaatiota ja uudistusta työelämälle. OECD julisti

2015, että uudistus on yksi tärkeä perusta, jota tarvitaan uuteen kasvuun läpi maailman. Innovaation ja uudistuksen pitää sisältyä tieteen-, teknologian-, tekniikan-, matematiikan-, koulutuksen- ja korkeakoulutuksen aloille. Ammatillisessa koulutuksessa korostuu myös jatkossa työelämätaidot, käytännön osaaminen sekä yhteistyö työelämän ja korkeakoulujen kanssa. Australiassa ammatillisen koulutuksen työelämäkokeiluista saatiin hyviä tuloksia. Vaikka työelämäkokeilut eivät tuottaneet yrityksille varsinaista taloudellista hyötyä, ne tuottivat laajemmassa mittakaavassa olevaa hyötyä ja uusia toimintatapoja (Hodge & Smith 2018, 1–3.)

Kokemuksia aiemmista opetussuunnitelmista Suomen ammatillisesta koulutuksesta ja erityisesti taitojen kehittymisestä työssäoppimisessa on kerännyt tietoa Marja-Leena Stenström. Päivi Tynjälän kokoamassa teoksessa *Towards Integration of Work and Learning* todetaan, että suomessa ammatillisessa koulutuksessa opetussuunnitelmassa on työssäoppimista, jossa on määritelty opettajalle, työpaikkaohjaajalle ja opiskelijalle, jokaiselle selkeät roolit yhteistyössä. Työssäoppimisessa keskeisiä määriteltyjä asioita ovat mm. arviointikeskustelut, reflektointi, itsearviointi ja palaute. Näissä kaikissa pyritään ohjaavaan ja kehittävään otteeseen, sekä keskitytään vahvuuksiin ja osaamiseen (Stenström 2009, 231–234.)

4. Tutkimustehtävä ja metodologia

Tutkimuksen tavoitteena on selkeyttää ammatillisen opettajan työnkuvaa ja siihen liittyvää ohjeistusta, sekä auttaa kouluttamaan opettajia uuteen tarpeen mukaisesti ja pohtimaan miten opettajien työnkuvaa rakennetaan uudelleen. Tavoitteena on myös käsitellä asiaa ammatinopettajien näkökulmasta ja tuoda erityisesti heidän ääntensä kuuluville tässä suuressa muutoksessa.

Tässä tutkimuksessa tavoitteena on myös tuoda eri alojen opettajien sekä koulutuksen järjestäjän näkemyksiä yhteen, sekä kartoittaa miten he näkevät ammatillisen opettajan nykyisen opettajantyön rakentuvan, sekä miten he arvioivat sen muuttuvan reformin myötä nykyisestä tilanteesta.

Tutkimus kuuluu Etnografiseen tutkimusmenetelmään, joka on luonnollinen havainnointimuoto ja tapahtuu todellisissa olosuhteissa. Tähän luokkaan voi kuulua teorian ja kysymyksenasettelut elämäntapa- tai työelämäntutkimuksessa (Eskola & Suoranta 2014, 104.)

Tutkija on myös organisaation henkilöstöä, josta haastateltavat opettajat ovat, mutta kukaan haastateltavista ei ole tutkijan ns. lähikollega, eikä siis toimi samassa tiimissä. Vain kaksi haastateltavista toimii samassa koulutalossa. Kaikkia haastateltavia tutkija ei ole tavannut aiemmin. Organisaatiossa on henkilökunnan vahvuus n. 600, joten mitään esteellisyyttä ei ole. Toisaalta tutkijan oma tausta ammatillisena opettajana, organisaatiossa toimiminen ja sen tuntemus voi olla eduksi, jotta voi saavuttaa haastateltavien luottamuksen ja innokkuuden osallistua tutkimukseen.

4.1 Tutkimusongelmat

Tutkimus on kartoittava tutkimus ja se selventää nykytilannetta, sekä etsii uusia näkökulmia haastateltavilta. Ammatillisen koulutuksen reformi tuli voimaan 1.1.2018

(lainsäädäntö), mutta monet käytännön asiat, joita uudistus koski alkoivat kuitenkin lukuvuoden alussa eli 1.8.2018. Reformin muutokset ovat vasta alkutaipaleella tätä tutkimusta tehtäessä. Tutkimuksen pääkysymys on: Miten ammatilliset opettajat kuvailevat oman työnsä sisältöä ja työssä tapahtuvia muutoksia, sekä miten ammatilliset opettajat ja koulutuksen järjestäjä näkevät ammatillisen koulutuksen reformin tulevan muuttamaan työn sisältöä. Haastatteluaineistosta on tavoitteena saada vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mistä ammatillisen opettajan työ koostuu nykytilanteessa (arkitodellisuus)?
- Miten reformi muuttaa työnkuvaa?

Tutkimusmenetelmäksi valitsin teemahaastattelun. Teemat on nostettu nykyisestä työnkuvasta, teoriapohjasta ja aiemmista tutkimuksista liittyen ammatilliseen opettajuuteen.

4.2 Tutkittava kohderyhmä

Tämän tutkimuksen kohderyhmä on Turun ammatti-instituutin opettajat ja koulutuksen järjestäjän edustus. Turun ammatti-instituutti edustaa monipuolisesti ammatillisista oppilaitosta, joka tarjoaa opintoja 23 eri koulutusalueelle ja useisiin eri tutkintonimikkeisiin. Turun ammatti-instituutissa on myös tarjolla ruotsinkielistä opetusta. Tutkija toimii itse opettajana kyseisessä oppilaitoksessa, joten kiinnostus aiheeseen on noussut juuri kyseisestä alueesta. Kyseinen oppilaitos tarjoaa laajan tutkimusaineiston ja sen hyvän saavutettavuuden.

Turun ammatti-instituutissa koulutusaloja löytyy suomenkielisenä tarjolla 23 erilaista (joissa useita tutkintonimikkeitä). Samankaltaiset alat on yhdistetty käsittelyssä yhdeksi alaksi, ja näin laskien on saatu opettajien otokseksi 10 haastateltavaa. Lisäksi koulutuksen järjestäjän edustajaksi valitsin sivistystoimialan johtoa, sekä tulosalueen johdosta myös edustuksen. Näin ollen haastateltavien määrä on kokonaisuudessaan 12 henkilöä.

Ammatillisia opettajia haastattelin kaikkiaan kymmenen henkilöä. Opettajan kokemusta heillä oli 5-33 vuoden väliltä. Keskiarvo oli 18,9 vuotta. Vain yhdellä opettajalla haastatelluista oli opetuskokemusta alle 15 vuotta. Koulutusaloja, joilla haastateltavat pääosin opettivat, olivat: Logistiikka, Ravintola- ja catering, Hius- ja kauneus, Kone- ja tuotantotekniikka, Laboratorioala, Media-ala, Liiketoiminta, Sosiaali- ja terveysala sekä Puhtaus- ja kiinteistöpalvelu. Koulutusaloilla voi olla useita eri tutkintonimikkeitä ja ammatinopettajan työkenttä voi olla laaja ja erikoistunut myös saman tutkintoalan sisällä. Tutkimus kohdistui ainoastaan suomenkieliseen koulutukseen.

Koulutuksen järjestäjän edustajilla on opetusosalta pitkä työkokemus taustalla, ja he molemmat vastaavat ammatillisen koulutuksen alueesta. Toinen on toimialajohtaja ja toinen oppilaitoksen rehtori, joka on vahvasti mukana oppilaitoksen kehittämistyössä.

5. Teemahaastattelu

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin haastatteluilla. Haastattelu on yleisin tapa kerätä laadullista aineistoa (Suomessa) ja siinä keskustelu tapahtuu tutkijan aloitteesta. Haastattelu on ennalta suunniteltua, luottamuksellista ja haastattelija joutuu usein motivoimaan haastateltavaa keskustelun aikana ja pitämään keskustelua yllä (Eskola & Suoranta 2014, 86).

Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit on ennalta valmisteltu, mutta kysymysten muotoa ei ole ennalta määritelty, eikä kaikkien haastateltavien kanssa käydä samoja kysymyksiä läpi. Teemahaastatteluissa keskustelujen laajuus voi vaihdella, mutta haastattelijan tulee varmistaa, että kaikki teemat käydään kaikkien haastateltavien kanssa kuitenkin läpi (Eskola & Suoranta 2014, 87.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu. Teemat olivat kaikille samat, mutta keskustelu oli vapaata. Ammatillisten opettajien ja koulutuksen järjestäjän edustajien haastattelujen näkökannat poikkesivat toisistaan jonkin verran, koska koulutuksen järjestäjät eivät ole opetustehtävissä, eivätkä tunne asioita samalla tarkkuudella (toisaalta heillä laajin tietämys kokonaisuudesta) kuin opettajat. Varsinaiset teemat olivat kyllä silti keskustelussa samat näillä kahdella ryhmällä.

5.1 Teemat

Kaikista haastateltavista listattiin perustiedot: koulutustausta, työkokemus ammattityöstä, opetettavat aineet, ammattityön / opetettavan alan pääpiirteet ja koulutuksen edustajalta hänen roolinsa, eli mikä on hänen suhteensa ammatilliseen opetukseen.

Teemahaastattelun teemat valitsin teoksesta: Honka, J. Lampinen, L & Vertanen, I (toim.). 2000. Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksista ja opettajien koulutustarpeista vuoteen 2010.

Tässä teoksessa ammatillinen opettajuus jaoteltiin kuuteen lähtökohtaan: ammatillisuus, työyhteisöjen kehittäminen, kohtaaminen, pedagoginen taito, verkosto- ja globaalisiaaminen sekä kasvatustoiminta. Nämä sisällöt on nimetty hieman enemmän arkikielen suuntaan.

- Ammatillisuus
- Työyhteisön kehittäminen
- Sosiaaliset taidot (kohtaaminen)
- Pedagoginen taito (opettaminen)
- Verkostot ja niiden ylläpito
- Globaalisiaaminen (muutos ja kehittyminen)
- Kasvatustyö

Ajatuksena oli keskustella vapaasti näiden teemojen ympärillä, löytyykö niitä kaikkia, painottuuko joku, miten henkilö näkee nämä asiat omassa työssään yleensä ja kuinka suureksi osuudeksi hän määrittelee ne koko työstään, sekä millaiseen suuntaan hän ajattelee niiden menevän tulevassa. Haastatteluun oli myös runko, jossa nämä teemat oli avattu hieman vielä kuvaavammiksi. Teemoja oli kuusi: 1) Ammatinopetus ja oma substanssiaaminen, 2) Työelämäyhteistyö (työpaikkakäynnit ja ohjaus), 3) Ryhmänohjaus, Henkilökohtaistaminen, 4) Kasvatus tai sen kaltaiset tehtävät, 5) Oman ammattitaidon kehittäminen (substanssi, pedagoginen) ja 6) Tiimi ja työyhteisö. Lisäksi täydensimme muuta mitä haastateltaville nousi mieleen. Keskustelut eivät välttämättä menneet tässä järjestyksessä ja haastateltavat toki nostivat esille paljon muitakin teemoja, kuten tuloksissa tulee esille.

Koulutuksen järjestäjän edustajien haastatteluissa käsiteltiin samoja teemoja, mutta hieman eri näkökulmasta. Keskustelurunkona oli seuraavat teemat: 1) Ammatillinen koulutus (nykytila), 2) Reformi, 3) Ammatillisen opettajantyönkuva, 4) Työelämäyhteistyö, 5) Kasvatukselliset tehtävät ja 6) Opettajan ammattitaidon kehittäminen (substanssi ja pedagoginen).

5.2 Haastatteluaiakataulu

Haastattelut ajoittuivat suurelta osin ajalle 1.2- 30.3.2018 Organisaatiouudistuksen vuoksi suunnitelmissa oli muutamia päällekkäisyyksiä alojen edustajien suhteen, joten siinä tapahtui vaihdosta alkuperäiseen suunnitelmaan. Koulutuksen järjestäjän edustajat jäivät viimeiseksi ja heidän kiireidensä vuoksi nämä haastattelut menivät kesäkuun puolelle. Kaikkiaan haastattelut olivat valmiina 14.6.2018. Ajoitus oli mietitty sopimaan ammatillisen opettajan työn toiminnan jakautumisen näkökulmasta sopivaan kohtaan. Alkuvuosi ja toisaalta loppukevät eivät ole otollista aikaa lähestyä opettajia ylimääräisillä asioilla, joten tämä aikataulullinen rajausta tehtiin myös siitä syystä. Kaikki haastateltavat osallistuivat mielellään haastatteluun, eikä kukaan kieltäytynyt haastattelusta.

Haastattelut nauhoitettiin. Haastattelut kestivät 31-59 minuuttia, keskimääräinen haastattelu-aika oli 43 minuuttia.

5.3 Aineiston käsittely

Haastattelut litteroitiin. Litteroitua aineistoa kertyi n. 130 sivua (A4. fontti Times Roman. 12. riviväli.1,5). Aineistoa käsiteltiin teemojen avulla. Koodasin tekstistä korostusvärein teemoihin liittyviä osia, joten näin oli helppo poimia asiat taulukkoon. Muodostin siis taulukkoja, jossa haastattelussa ollut teema oli yläkategoria. Teeman alta löytyi erilaisia aiheita, josta haastatteluissa keskusteltiin, eli nämä nimesin kategoriaksi. Asiat, joita keskustelussa kerrottiin, oli varsinainen kategorian kuvaus. Alussa pohdin, että tulokset saa yhteen taulukkoon, mutta koska materiaalia oli niin valtavasti, päätin käsitellä jokaisen teeman erillisenä taulukkonaan. Tulosten teemat ovat osin niitä mitkä ovat olleet haastattelun ennalta suunniteltuja, mutta haastatteluissa on myös noussut esille uusia teemoja. Käsittelin ammatilliset opettajat omana ja koulutuksen järjestäjät omana joukkonaan. Ja kuitenkin tavoitteena oli, että teemojen samankaltaisuus löytyisi, jotta tutkimuksen idea ja tulokset olisivat verrattavissa.

Aineistoa on valtavasti ja ensin lähdin kirjaamaan kategorian kuvaukseen ihan kokonaisia lauseita suoraan materiaalista. Kun olin tehnyt tämän neljän haastateltavan osalta, totesin taulukon olevan jo liian suuri. Oli siis mietittävä aineiston käsittelyä uudelleen.

Aineiston raportoinnissa runsaat sitaattit tekevät siitä lukijalle mielenkiintoisen ja antavat hänelle itselleen mahdollisuuden arvioida tulkintojen oikeellisuus, mutta niukempi raportointi olisi selkeämpi ja helppolukuisempi (Eskola & Suoranta 2014, 181.)

6. Tulokset

Ammatillisten opettajien haastatteluaineistosta nousi esille selkeästi kaikilta informanteilta 6 yhtenäistä teemaa, jotka luokittelin ylätason kategoriaksi. Nämä yläkategoriat ovat: Ammatin opetus, Työelämäyhteistyö (Työpaikkakäynnit/ohjaus), Ryhmänohjaus, Organisaatiomuutos, Maahanmuuttajaopiskelijat sekä Peruskoulun pienryhmistä siirtyvät opiskelijat. Kokosin lisäksi seitsemänneksi yläkategoriaksi: Sekalaiset muut esille nousseet teemat, johon nostin keskusteluissa nousseet selkeät teemat ja näistä tuli oma kategoria. Nämä aiheet eivät tulleet esiin kaikkien informanttien haastatteluissa, mutta kuitenkin useamman osalta, joten aihe tuli laajemmin esille kuin vain yhden informantin mielipiteenä. Näitä aiheita olivat: Yrittäjäyys, Oppisopimus ja Sisäänotto uudistuksessa.

Koulutuksen järjestäjän puolen haastatteluissa nousi esille vain osaksi samoja yläkategorioita. Lisäksi esille nousi uusia teemoja, kuten huippulahjakkaat opiskelijat ja koulutuspoliittiset asiat, ja näin tuloksissa on myös hieman erilaisia yläkategorioita opettajien ja koulutuksen järjestäjän näkökulmia tarkasteltaessa. Olen taulukoinut koulutuksen järjestäjän edustajan tulokset omaksi taulukoksi juuri tämän näkökulma eron vuoksi, jotta lukijan on helpompi tarkastella kokonaisuutta. Koulutuksen järjestäjän osalta yläkategorioissa neljä ensimmäistä ovat samoja. Yläkategoriat ovat: Ammatin opetus, Työelämäyhteistyö, Ryhmänohjaus, Organisaatiomuutos, Henkilökohtaistaminen/joustavuus, Tuen tarve, Huippulahjakkaat ja Haasteet.

6.1 Ammatin opetus

Ilkka Vertanen määrittelee ammatillista opettajuutta tutkimuksessaan Ammatillinen opettajuus vuonna 2010 ammatillista opettajuutta ja sitä miten ammatillinen opettajuus poikkeaa muista opettajuuksista erityisesti koulutuspolun osalta. Ammatin opettajaksi hakeudutaan sen jälkeen, kun on jo hankittu ko. alan korkein koulutus. Varsinainen opettajan työ ei poikkea oleellisesti muiden opettajien työstä, mutta ammatillisella

opettajalla on varsinaisen opetustyön lisäksi myös muita tehtäviä liittyen opetuksen toiminnallisuuteen, yhteistyökuvioihin ja työelämään (Vertanen 2003, 111.)

Ammatin opetus yläkategoriasta nostin varsinaisiksi kategorioiksi teemat: Oppitunnit/teoria opetus, Toiminnallinen opetus, Oppiminen/Läksyt ja kehityssuunta. Oppitunnit ovat tällä hetkellä opetuksen pääpaino eli sillä opettajat tarkoittivat, että opetus on pääasiallisesti lukujärjestykseen, eli aikaan ja paikkaan sidottua, vaikka joku mainitsi myöskin verkko-opetuksen kehittämisen. Toiminnallinen ja työsalipainotteinen opetus oli kaikilla keskeisessä asemassa ja ehdottomasti lisääntynyt viimevuosina.

”työn kautta sitä ammattia opiskellaan”

”80 prosenttia tehdään käytännön töitä”

”teoria tuntien määrä on vähentynyt jostain on pitänyt vähentää kun on nipistetty...mennään sinne keittiöön tekemään käytännön työtä ni sinne vaan on niinku siirtynyt... et ei se luokas istuminen kuitenkaa johda oikee paljo mihkää”

Läksyjen antaminen koettiin myös turhaksi, koska niitä ei tehty, tai kyetty tekemään. Pääasiallinen oppimista edistävä toiminta oli toiminnallinen osuus, jota täydennettiin teoriapuolen opinnoilla.

”olen kehittänyt tämmösen niinku case-harjoitusten tyyppiseksi, et esimerkiksi kaikki harjoitustehtävät on tämmösiä oikeita elämän tapauksia, ja niitä sit yhdessä pohditaan oppituntien aikana”

Etenkin mahdollisimman autenttiset ja työelämän kaltaiset tehtävät todettiin toimivan ja motivoivan opiskelijoita parhaiten.

”että yleensä aamuisin ni ensin puhutaan vähän siitä työstä, tehtävästä harjoitustyöstä, asiakastyöstä minkälainen se on, mitä asiakas toivoo sit vähän, käsitellään mitä siihen työhön niinku liittyy. Ja useimmiten iltapäivät tai noin niin oppilaat tekee sen harjoitustyön se voi olla et se kestää 4 tuntia, se voi olla et se kestää viikon”

TAULUKKO 1. Ammatin opetus

Yläkategoria	Kategoria	Kategorian kuvaus
AMMATIN OPETUS	Ryhmiä tilanne	<p>-ryhmäkoko 24</p> <p>-12-21</p> <p>-ryhmäkoko vaihtelee pienistä 17</p> <p>-12 kolmosella on nyt, lähtökohtana lähdetään kahdeksallatoista. Mutta matkalle jää aina jonkun verran</p> <p>-Tääl on nyt esimerkiksi koneistajat ja koneasentajat, ne on yhdistetty kakkonen ja kolmonen samaan, koska oppilaita ei ole. Ja metallissa on ollut aina kolme ryhmää. Sillon ku mä olen tullut 97 taloon ni oli 108 uutta opiskelijaa otettiin. Ja nyt on tulossa 30 uutta opiskelijaa (pienet ryhmät)</p> <p>-18 on mulla aikuiskoulutuspuolella. Ja taitaa olla nuorisopuolella oisko 20 sitten</p> <p>-pelkästään niitä oppitunteja, et se ammatillinen opetus tapahtuu oppituntien aikana.</p> <p>-opetussuunnitelmassa määritelty ne sisällöt; työoikeus, kuluttajansuoja, velkasuhteet, vakuudet, sopimusoikeus ja verotus</p>
	Oppitunnit/ Teoria-opetus	<p>-teoriaopetusta ja käytännön opetusta, sekä että</p> <p>-työluokkaa ja laboratorioo</p> <p>-nimenomaan näitä teoriapuolen opintoja. Tässä ollaan just tämmösellä, tällä hetkellä tietynlaisella törmäyskurssilla, että tää on ollut sellaista perinteistä luento opetusta ja muistiinpanojen tekemistä</p> <p>-kaikki se oppiminen tapahtuu täällä oppituntien aikana</p> <p>-riittävä teoriapohja pitää olla taustalla.</p> <p>-puolet käytännön opetuksesta on sit et ollaan omilla oppimisympäristöissä</p> <p>-teoriatuntien määrä on vähentynyt</p> <p>-studiot mukana siinä luokkaympäristössä ja semmonen kaikki, niinku valokuvaus, videokuvaus, äänen talletus sitten tietokoneella työskentely, ja muuta niini tää on se normaali työympäristö</p>
	Toiminnallinen opetus	<p>-että yleensä aamuisin ni ensin puhutaan vähän siitä työstä, tehtävästä harjoitustyöstä, asiakastyöstä minkälainen se on, mitä asiakas toivoo sit vähän, käsitellään mitä siihen työhön niinku liittyy. Ja useimmiten iltapäivät tai noin niin oppilaat tekevät sen harjoitustyön se voi olla et se kestää 4 tuntia, se voi olla et se kestää viikon.</p> <p>-ei me kauheesti istuta sitten luokassa enää</p> <p>-hiusalan ammatin aineita, ammatti aineita, opetan värikäsittelyjä, yritystoimintaa myöskin hiusten leikkaamista</p> <p>-käsillä tehtävää, niinku toiminnassa tehtävää työtä, eikä niinkään teoriaa ja yritystoimintaa on entisessä hiusalan aikuiskoulutuksessa, on ollut aika lailla teoreettista</p> <p>-työn kautta sitä ammattia opiskellaan</p>

	<p>Harjoitukset, asiakastyöt</p> <p>Oppiminen/läksyt</p> <p>Verkko-opetus</p> <p>Kehitysuunta</p>	<p>-olen kehittänyt tällöisen niinku case-harjoitusten tyyppiseksi. Et esimerkiksi kaikki harjoitustehtävät on tällöisiä oikeita elämän tapauksia, ja niitä sit yhdessä pohditaan oppituntien aikana</p> <p>-80 prosenttia tehdään käytännön töitä</p> <p>-työelämä ollu voimakkaasti mukana, eli mä oon sit lähteny sit ryhmän kanssa sinne työelämään. Eli ei ole ollut työssäoppimist vaan siirretty se opetus sinne työelämään</p> <p>-Aika pitkälti ne on toiminnallisia puolia, eli ensiavun opetus niin siel on 70% harjoitusta</p> <p>-Kädentaitoja täydentävää opetuksia, et vähemmän teoreettista mennään sinne keittiöön tekemään käytännön työtä, ni sinne vaan niinku siirtyny</p> <p>-hyvin vähän on läksyjä tai tehtäviä et, kun tällä hetkellä on hyvin vaikea jopa se, että saadaan opiskelijoita täällä oppituntien aikana tekemään mitään</p> <p>-se oppimisen taso, Se vähenee koko ajan, koska on pakko leikata niitä aineita pois, kun ei siinä oo mitää järkeä yrittää samassa ajassa tunkea valtavan paljon enemmän asiaa, kun ennen oli paljo enemmän aikaa käsitellä. Tosin tää on osittain ryhmäkohtaista</p> <p>- vaikea sanoa mikä se opettajuus on koska kasvatustieteen määrittelemän me ollaan tän hetken mukaan fasilaattoreita, me annetaan mahdollisuus oppia ja oppilaat joko oppii tai ei, ja meille tulee se laatu kriteeristö siitä mitä työnantajat sanoo</p> <p>-Enemmän määrä verkko-opetusta, eli verkko-opetusmateriaalien luomista ja sitä ympäristöä niinku kehittää</p> <p>-opetuspaikka on se työympäristö</p> <p>-Koska oppilaat ei nuku kunnolla, ne ei pysty muistamaan, ne unohtaa seuraavana päivänä mitä on opittu eli me joudutaan hyvin paljon kertaamaan aina uudestaan ja uudestaan samoja asioita</p> <p>- tietotekniikkahan muuttuu jatkuvasti ja menee lujaa vauhtia eteenpäin, että toisaalta se tiputtaa myöskin työpaikkoja. Eli kyllä nyt varmasti niin on 80% työpaikoista tippunu pois myöskin, mut ne on muuttunu et ne on tullu toisenlaisiks</p> <p>-asiakastyöt on vähentyny, tunnit on vähentyny, aika on vähentyny. Ja kun tota asiakkaalla on kiire ni nehan pitää saada huomenna, jos meil on vasta loppuviikosta työtunnit ni ei se ei se tahdo toimia</p>
--	---	--

6.2 Työelämäyhteistyö

Työssäoppimisen tarkoitus on, että opiskelija pääsee käytännössä harjoittelemaan ja opiskelemaan oikeaan aitoon ympäristöön ja työelämästä alkaa muodostumaan osa hänen ammatti-identiteettinsä kehittymistä. Työssäoppimisen aikana opiskelijalla on oikeus riittävään ohjaukseen ja ohjauksesta vastaa työpaikkaohjaaja ja opettaja. Ohjauksen määrässä tulisi olla jouston mahdollisuus opiskelijan tarpeen mukaisesti (Pursiainen 2016, 93–94.)

Työelämäjaksojen kohdistuminen vaihteli kovasti tutkinnoittain ja vuosiluokittain. Pääosin mentiin koko ryhmä samaan aikaan, mutta myös yksilöllisiä polkuja toteutui.

”meillä se on onneksi kytketty se työssäoppimisen ohjaus siihen omaan luokkaan ja se on se paras aika, milloin sä parhaiten tutustut niihin omiin opiskelijoihin...”

Oman ryhmän työelämäjakson valvonta koettiin hyväksi. Esille nousi myös näkemys, että jollain alalla koettiin aiemmin olleen joustavampaa sopia opiskelijoille yksilöllisiä työelämäjaksoja heidän tarpeeseensa mukaan, kuin nyt uudistuksen myötä.

”mun mielestä on ihan tyhmää pakottaa et mul on tietyt viikot et silloin me ollaan työssäoppimassa, ...lukee nyt sitten lukkarissa että viikot yks,kaks,kolme ja neljä on työssäoppimista..on ollut paljon joustavampaa aiemmin ..odotin et reformi olis tuonut sen.. vielä isomman joustavuuden”

Pääasiassa ohjauksenkäynnit oltiin saatu sovitettua, ja osa ohjauksesta tehtiin muulla tavoin kuin käymällä paikan päällä, mutta ohjausresursseista oltiin kyllä huolissaan.

”ohjauksenkäyntien niin kun joittenki osalta tarve on huomattavasti suurempi, toisaalta sitten on monia semmosia kenen ei tarvi sitä ohjausta eli se alku sopimuksen tekeminen ja arviointikäynti riittäis”

”ei se oo tunti tunnista, mutta kyllä meidän tartitis ihan mieltä sitä työelämää et kyl ne alkaa väsymään... et ei ne ohjaajat niinku jaksa, et sen takia ois ollu hyvä et opettaja olis voinu olla siel työelämäs enemmän niinku läsnä”

Näytöt pyrittiin pääasiassa tekemään työelämässä, mutta joillain aloilla joitain näyttöjä ei voida kaikissa työpaikoissa järjestää vaativuutensa vuoksi, vaan ne järjestetään koululla.

”kyllä ne siellä työssäoppimisen yhteydessä pyritään tekemään näyttöjä, mutta tilanne on semmonen että näytöt on sisällöltään ja vaatimukseltaan tällä hetkellä kovin vaativia ja meillä hyvin harvoille löytyy semmosia työpaikkoja missä ne kaikki näytöt on mahdollista tehdä.”

Tärkeinä asioina nähtiin, että työelämä antaa opiskelijalle peilauspinnan, johon hän voi verrata omaa osaamistaan ja kehittymistarpeitaan. Koulu ei opeta kuin ydinasiat, työelämä opettaa loput siellä tarvittavasta osaamisesta.

”ja valmiuksia että selviytyy mahdollisesti niistä työtehtävistä. Siinä mielessä se työssäoppimisjakso on äärettömän tärkeä ja siellä tavallaan se opiskelijakin joutuu kohtaamaan sen kanssa mitä valmiuksia hänellä on työelämään varten ja missä hänen pitää kehittyä. Ja hyvä työssäoppimispaikka on loistava tämmönen mittari, jos sen ottaa vakavasti.”

”Ettei me enää valmiita työntekijöitä kouluteta vaan työnantaja sitten kouluttaa omaan käyttöönsä sitten ne työntekijät, tulevaisuuden tekijät.”

Työn monimuotoisuus ja sirpaleisuus asettaa opettajalle haasteita, koska opiskelijalla on jatkossa entistäkin yksilöllisempi polku ja työelämän kanssa tehtävä yhteistyö voi sijoittua hyvin hajanaisesti, myöskin kartalla.

”vaikea hallita sitä ajankäyttöä. Suunnitelmallinen ajankäyttö lähestulkoon mahdotonta”

TAULUKKO 2. Työelämäyhteistyö

Yläkategoria	Kategoria	Kategorian kuvaus
TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ Työpaikkakäynnit/ ohjaus	Työssäoppimisen ohjaus ja sen kohdistuminen	<p>-meillä se on onneksi kytketty se työssäoppimisen ohjaus siihen omaan luokkaan ja se on se paras aika, milloin sä parhaiten tutustut niihin omiin opiskelijoihin, kun ollaan tuolla kahden kesken tai työnantajan kanssa kolmistaan juttelemassa asioista, kun muuten se jää aika heikoksi. (ryhmänohjaus)</p> <p>kerran vuodessa 8-9 viikkoa vähän vaihtelee ajankohdasta ja luokasta ja heidän valinnoista. Ja meillä on määrätty, että kolme ohjaus käyntiä semmonen minimi</p> <p>-mun mielestä on ihan tyhmää pakottaa et mul on tietyt viikot et silloin me ollaan työssäoppimassa, -lukee nyt sitten lukkarissa että viikot yks,kaks,kolme ja neljä on työssäoppimista..on ollut paljon joustavampaa aiemmin ..odotin et reformi olis tuonut sen.. vielä isomman joustavuuden</p>
	Kiinteät jaksot/ yksilölliset valinnat	<p>-5 viikon jaksoi, 5-8 viikkoa (ei ykkös vuonna) -koko ryhmä, mutta myös omia polkujaan, pääsääntöisesti omana ryhmänä koko ryhmä aina kerrallaan -tietyn luokan opiskelijat samaan aikaan kyllä</p> <p>- kolmos vuonna ne on yhden jakson, se kymmenen viikkoa. Kakkosvuonna samoin kymmenen viikkoa tai noin 9 10 viikkoa</p>
	Määrät vaihtelevat tutkinnoittain ja vuosiluokittain	<p>-se niinkun pääsääntöisesti, se työssäoppimisjakso on niinku samaan aikaan kaikilla. Mut heti alusta lähtien sanotaan, että jos pystyy niinkun opiskelemaan ja vaikka alakohtaisesti tekemään sitä työtä siinä rinnakkain niin tottakai voi niinki tehdä -kevään puolella ehkä pikkuhiljaa rupee ehkä yksittäisiä opiskelijoita niinku siirtyy sinne työelämään ja tekee niitä koulutus sopimuksia</p> <p>-ohjauskäyntien niin kun joittenki osalta tarve on huomattavasti suurempi. Toisaalta sitten on monia semmosia kenen ei tarvi sitä ohjausta eli se alku sopimuksen tekeminen ja arviointikäynti riittäis. Moni kokee, varsinki toimistotöissä, ni turhana niin sanotun välikäynnin. Varsinki nyt, ku on tullu se välikäyntipäivä koulussa missä voidaan näitä asioita yhdessä käsitellä kaikkien kuullen.</p>
	Ajankäyttö ja sen merkitys	<p>-lukupäivästä on varattu kaksipäivää opiskelijoille eli he voi tehdä sitä kahtena eri arkipäivänä ja he sopii itse siellä työssäoppimispaikassa mikä on se sopiva arkipäivä, jolloin he ovat työssäoppimassa. Jollekin se sopii lauantaina, joku on jopa työssäoppimassa sunnuntaina ja kunhan se on opiskelija ja työpaikan yhteinen sopimus ja mä myöskin tiedän, että puhelin voi myöskin soida eli jos jotakin akuuttia sattuu oon sitten puhelimen päässä, mutta tää on toiminu ihan hyvin.</p> <p>-pääsääntöisesti kaikki on samana aikana, no nyt sitten on poikkeuksia eli yksi opiskelija on koko kesäkuun ulkomaan työssäoppimisessa -Meillä on määrätty tuntimäärä, joka on opiskelijalla minimissään tehtävä eli saa tehdä tottakai enemmän ja suotavaa on koska mitä enemmän tekee sitä enemmän saa kokemusta ja pystyy toivottavasti kehittämään ammattitaitoaan paremmaksi -ei se oo tunti tunnista, mutta kyllä meidän tarttis ihan miettiä sitä työelämää et kyl ne alkaa väsymään ainaki meil siivous puolel, ku sielt tulee niin paljo niin kun näitä opiskelijoit. Et ei ne ohjaajat niinku jaksa, et sen takia ois ollu hyvä et opettaja olis voinu olla siel työelämäs enemmän niinku läsnä</p>

	<p>Näytöt työpaikoilla/ koululla</p>	<p>- jonkun verran ulkomailla et taitaa olla edellises ryhmäs oli espanjassa ja sitä edellises ryhmäs oli espanjassa niinkun työssäoppimassa mut tota ne on sitte tehny tämmösten niinku blogien kautta et siellä mä en valitettavasti käyny.</p> <p>-Näytöt: kyllä ne siellä työssäoppimisen yhteydessä pyritään tekemään näyttöjä, mutta tilanne on semmonen, että näytöt on sisällöltään ja vaatimukseltaan tällä hetkellä kovin vaativia ja meillä hyvin harvoille löytyy semmosia työpaikkoja missä ne kaikki näytöt on mahdollista tehdä.</p> <p>-yks näyttö tehdään koulussa ja mut kaikki muut nyt sit tehdään työpaikoilla</p> <p>-pääsääntösest ne tekee aina työelämässä näytöt et harvoi poikkeuksii lukuunottamatta</p>
	<p>Työpaikkojen saatavuus ja saavutettavuus</p>	<p>-No meillä on semmonen tilanne täällä Turussa kun haluaa löytää sen työpaikan ni sen löytää täältä ja monta kertaa ohjeistetaan vähän hakemaankin siitä oman kodin läheltä ettei matka kustannuksia ja muita. Ja kyllä Turku ja nää ympäristö kunnat on keskeiset paikat</p> <p>-Ja tällä hetkellä kun suunnitellaan tätä uutta opetussuunnitelmaa ja sen yhteydessä uusia näyttöjä ni nyt taas näyttää siltä, että tätä ei oo huomattu edelleenkään vaan niin näytöistä tehdään erittäin hankalia ja silloin ne ei tuu toteutumaan siellä työpaikoilla täysimääräisesti, jolloin sitten joudutaan keksimään jotain täydentäviä näyttöjä, jotka tehdään täällä oppilaitoksessa. Se ei ole koskaan kuitenkaan saman arvoinen kuin se työnantajan arvioima näyttö työpaikalla</p> <p>-lähestulkoon aina (näytöt työpaikalla)</p> <p>-Valtaosa on ihan tässä ihan keskustan tuntumassa, sitten muutamia on näissä lähiöissä ja Nousiainen, Uusikaupunki on nää pisimmät. Mut sitten tähän liittyy myös tietenkin erikoisammattitutkinnon opiskelu ja siellähän on sitten tutkinnon suorittajia Ahvenanmaalta tai joku on Porvoosta jne.</p> <p>-maailma auki</p> <p>-Ennen kaikkea se että saa itse suunnitella miten se sopii mun kalenteriin ja millon ja varsinki se että opiskelijat on yhdenpäivän viikossa toki siinä tulee niitä ruuhka-aikoja, joskus mulla on vaikka iltaopetusta niin sitten mun on vaan pakko aloittaa niitä työssäoppimisen käyntejä vaan päivällä.</p> <p>-levyseppähitsaajat on viimesen vuoden melkein koko vuoden telakalla ja kakkoset käy sen yhden ja kakkoset käy sen yhden jakson verran</p> <p>-Tässä on erilainen puoli eli koneasentajat, kunnossapitoasentajat on aina tehny näyttöjä työpaikoilla, mut CNC-koneistajat kun ne ei pääse niillä kallilla koneilla kokeilemaan niin näytöt on tehty koululla. Taas levyseppähitsaajat on tehny näytöt taas työpaikoilla ja sitten talotekniikan taas tehdään tääl koululla. Et ehkä viimisen vuoden kurssit joitakin tehdään työpaikoilla</p> <p>-pääsääntöisesti tääl lähialueella et ei pidemmälle, et ei nyt on aikuispuolella tosiaan yks tuolla itäsuomessa, Imatralla muistaakseni</p>
	<p>Tulevaisuuden suunta</p>	<p><i>Ettei me enää valmiita työntekijöitä kouluteta vaan työnantaja sitten kouluttaa omaan käyttöönsä sitten ne työntekijät, tulevaisuuden tekijät.</i></p> <p><i>-ja valmiuksia että selviytyy mahdollisesti niistä työtehtävistä. Siinä mielessä se työssäoppimisjakso on äärettömän tärkeä ja siellä tavallaan se opiskelijakin joutuu kohtaamaan sen kanssa mitä valmiuksia hänellä on työelämään varten ja missä hänen pitää kehittyä. Ja hyvä työssäoppimispaikka on loistava tämmönen mittari, jos sen ottaa vakavasti.</i></p>

		<p><i>-jos ajattelee vaik nyt uusia opetussuunnitelmia ni esimerkiksi matematiikka ja fysiikka peruskurssit on helpotettuja, ei enää yritetäkään opettaa ja sitten se ammattiin liittyvä matikka tehdään ammattiaineiden yhteydessä ..ni silloin ei oo pakollisia niin laajoja . Plus sitten matematiikan kirja ohentunut ja asioita jätetty pois kun ajatellaan että mehän käydään peruskoulun matematiikka kertaamalla ja liittämällä se asia niinku työelämään</i></p> <p><i>-tunnit vähenee, että täytyy olla opetuksen tehokkaampaa, asioita pitäis paljon pystyä käymään läpi että opiskelija pystyis myöskin siellä työssäoppimisen aikana niitä töitä siellä tekemään. esimerkiksi värikäsittelyissä niin yhä haastavampia ovat asiakastyöt jotka tulee opintojen alkuvaiheessa ..et siinä on haasteita.</i></p> <p><i>-vaikea hallita sitä ajankäyttöä. Suunnitelmallinen ajankäyttö lähestulkoon mahdotonta</i></p> <p><i>-aikuisetkaan ei vaan ei vaan siel saattaa olla, ettei oo oikeen ollu töissä missään pitkään aikaan, tai tulee vähän niinkun pelkästään on opiskellu tai muuta niin se on aika iso haaste sieltä niinku aikuiskoulutuspuolella että heil ois niinku sellanen työelämätaidot</i></p>
--	--	---

6.3 Ryhmänohjaus

Opettajantyö on muuttunut ohjauksen suuntaan. Opettajan tulee huomioida opiskelijoiden erilaiset tavat oppia, sekä se minkä verran kukakin tarvitsee tukea. Jokaisella opiskelijalla on myöskin erilainen opiskelunopeus, on keskittymisvaikeuksia yms. Kaikki tällaiset erilaiset opiskelijat ja heidän erilaiset tarpeensa tulisi huomioida, eikä myöskään ryhmäytymistä tulisi unohtaa (Vertanen. 2003, 68–69.)

”Opettajan rooli paljon niinku tsempata siitä, ja olla ohjaajana ja koutsina, ja tietyil tommosena varaäitinäki välillä, et ku kaikil ei oo sitä perhettä, joka sit jaksais tsempata ja tukee”

”Erityistä tukea tarvitsevi on ehkä tosiaan, ku mul on nyt ollu enemmän niit yo-pohjasii, ni sellasii ketkä on niinku omana mun, kenen ryhmänohjaajana olen ollut, ni tuntuu et heiän heil on kauheen vaikee jotenki myöntää sitä, et heil on jotakin haasteita”

”yllättävän vähän vähän on, vaikka ollaan ravintola-alalla,

on sitä osaamisen tunnistamista”

”toi kasvatustehtävä on kyl lisääntynyt lisääntynyt kokoaika, ja on sit ihan sama onks se 16-vuotias vai 24-vuotias, ni tuntuu et samat asiat samat asiat kyl niinku pyörii, mikä yllättää”

”Niin aikuisena oleminen 20-vuotiaalle, 21-vuotiaal tytölle kenel on murheita... Isovanhempien ja koirien ja kissojen ja poikaystävien, ja raskauksien, ja minkä millonki kans, ni onko se ammatinopettajan tehtävää”

TAULUKKO 3. Ryhmänohjaus

Yläkategoria	Kategoria	Kategorian kuvaus
RYHMÄNOHJAUS	Osaamisen tunnistaminen ja hyväksiluvut	<p>-osaamisen tunnistaminen tapahtuu siinä vasta opiskelun päättymisvaiheessa, kun ollaan valmistumassa ja puuttuu suorituksia ja sit ruvetaan kaivamaan, et jos sattuu olemaan ajokortti tai on käynyt partiossa, tai on suorittanu uimamaisterintutkinnon tai jonkun muun tämmösen, niin sitä kautta ni ihmeesti löytyy niit osaamisipisteitä. Et meillä on kuitenkin pääsääntö et opiskelija kun tulee hän on 16- vuotias ja hänellä ei ole tänä päivänä minkäänlaista työkokemusta, ei minkäänlaista. Harvalla ylioppilaallakaan on mitään kokemusta mistään kesätöistä tai vastaavista, et sieltä ei vaan löydy</p> <p>-meillä on jonkun verran tällaisia alanvaihtajia, jotka on kokeillu jotain muuta, tullut toisesta koulusta tai toisesta koulutusalaista, ni heiltä sit löytyy onneksi sit jonkun verran tämmöstä. Tosin näissäkin on ollut sit se ongelma, kun sitten saa jotakin hyväksilukuja, ni silloin lukujärjestyksessä tulee kovin aukollinen. Ja sit jos on tämmösiä muita oppimiseen liittyviä ongelmia niin sit helposti se opiskelija arvioi et onks mulla on kaks hyppytuntia ni mä en iltapäivällä enää viitsi tulla. ja sit tavallaan tulee muita vaikeuksia.</p> <p>-Niin me ei niinku uskalleta tunnistaa sitä niin, et mitä se välii vaik opiskelija ois puolet jostai kurssist pois, tai työssäoppimisjaksolt, jos hän ne osaa ne asiat.</p> <p>- vaikka olisi aiempaa osaamista siellä niin silti näe opiskelijat haluaa tulla niinku siihen mukaan niinku opiskeluun ja saada sen tähetkisen tiedon sieltä</p> <p>-kuin tuentarve on kaikessa, on tänä päivänä semmonen, että hyvin harvalla opiskelijalla on kyniä mukana ja muistiinpanovälineitä. Mullakin on tässä laatikossa näitä kyniä sen takia että saadaan tehtyä ja voin jakaa kynät ja kaikki paperit, ja on puutetta kirjoissa.</p>
	Erilaiset opiskelijat ja tuen tarve	<p>-huomaa että enemmän niinku on näitä tämmösiä niinkutsuttuja hoiksettavia opiskelijoita. Se on sitten eri asia millä perusteella niitä tehdään.</p> <p>-On tällästä taloudellista tukea tarvittais, ja ihan elämänhallinnan tukea, että täytyis ymmärtää kun tullaan kouluun silloin opiskeluvälineet on ...on mukana. Sitten moni kertoo että on erilaisia oppimisvaikeuksia</p>

	<p>Yksilölliset polut</p>	<p>-näit erityisopiskelijoi on kokoajan vähemmän ja vähemmän, ni ei kauheesti ole enää, et jos jotain on ni voidaan soitella, mut sit ku he on täysikäsi ni kyl se jää sit siihen. Et mä sanon et kyl mul on ainaki, et todella vähän olen huoltajiin yhteyttä, mut toisaalt täs näkee se et mul on enne ollu paljon enemmän näit erityisopiskelijoita.</p> <p>-Erityistä tukea tarvitsevi on ehkä tosiaan ku mul on nyt ollu enemmän niit yo-pohjasii ni sellasii ketkä on niinku omana mun kenen ryhmänohjaajana olen ollut, ni tuntuu et heiän heil on kauheen vaikee jotenki myöntää sitä et heil on jotakin haasteita. Et jotenki vähän semmonen fiilis et ei pystytä ottaa sitä apuu vastaan. Ainakaan kaikki.</p> <p>-on näitä oppimisvaikeuksia, jotain psyykkisiä vaikeuksia, sit on no sit on ADHD:tä, ja sit ihan elämänhallintaan liittyviä ongelmia</p> <p>-Ja sit on tietty tämmösi mist ei kukaan saa kiinni et mikä on ongelma, mut joo on lisääntyny hirveesti</p> <p>-tulee yhä <i>enemmän henkilökohtaisia polkuja</i>. Nyt mä laskin mielessäni, että mulla on opiskelijoita, joista yks viidesosa semmoisia, joilla on henkilökohtainen polku. Eli 23 opiskelijaa ja viis on jotka käy joille sovittellaan opinnot henkilökohtaisesti</p> <p>-ennen kaikkea oppisopimusopiskelijat ja maahanmuuttajaton useat semmoisia et heillä on ihan oma polku tutkinnon suorittamiseen. Heillä on tullu vaikka sit parturin työstä osaamista oman yritystoiminnan kautta ja työkokemuksen kautta, eli he haluaa tulla suoraan tutkintoon, mut se on erittäin harvoin kuitenkaan suoraan mahdollista.</p> <p>- yllättävän vähän on, vaikka ollaan ravintola-alalla, on sitä osaamisen tunnistamista</p> <p>- niin ei niillä oikeestaan ole mitään valmiina. Et se on jotain harvaa (osaamisen tunnistaminen)</p> <p>-Vaikea sanoa kuka on heikko ja millä tavalla heikko. Se voi olla heikkous se kielitaito, että ei pysty hallitsemaan sitä sisältöä, tai ei pysty tuottamaan sanoina suomenkielillä monesti ne on niitä haasteita. Kuka on milläkin tavalla oppivainen. Sit on niinku hahmottamisvaikeuksia niitä voi olla kellä vaan ihan kantaväestöön kuuluvalla ja maahanmuuttajalla, mutta yhä enemmän yhä erilaisia haasteita.</p> <p>- mä olen siellä suomen partiolaisten osaamismerkkityöryhmässä, ja me tunnistetaan miten partiossa saatua osaamista voitais hakea osaamispisteitä, vaik oppilaitoksista. Niin partioleirillä tehdään jo seitsemän 7000 ihmisen leiri, sinne tulee suihkut, lämpimät vedet, kaikki ruokailu, se vaan näkee että, kokemuksen jälkeen hyvin äkkiä millaista osaamista ihmisellä on ja missä kohtaa se ongelma on</p> <p>-ollut tälläisiä kun aspergerejä, dysfaatikkoja. Adhd on niin normaali, ettei sitä edes huomaa enää. Ja hahmotushäiriö ne vaan huomaa täällä työsalissa että tää kaveri ei hahmota oikeesti, et tota osaat itse tehdä, ja olet paljon tehny ja olet ollut kauan talos töissä, ni kyl sää vaan näet siit sen, oli se sit koulussa tai sit harrastustoiminnassa</p> <p>- et ihan elämänhallintaa ja ihan semmosii perusasioi nyt on kesätyöt lähellä, ni tai lähellä alkamas ni ihmeellisiä asioita kysytään</p> <p>-toi kasvatustehtävä on kyl lisääntynyt koko aika ja on sit ihan sama onks se 16-vuotias vai 24-vuotias ni tuntuu et samat asiat samat asiat kyl niinku pyörii mikä yllättää</p>
--	---------------------------	--

”Et se tunnit heittää, päivät heittää oppiaineet heittää, et se ja sen sitä mä nään et sitä tulee olemaan jatkos enemmänkin et sellasekshan se on et meil tulee niit muutoksii kesken lukuvuoden ja sit täytyy mukauttaa sitä toimintaa ja otetaan joltain pois opetust ja sit annetaan jotain muuta siihen tilalle et sitähän se on sitä reagoimista.”

Muutosjohtamisesta nousi esille tämä tilanne, kun samaan aikaan tehdään perustehtävää ja muutosta. Osa käytössä olevista ”työkaluista” on jo vanhoja kun niitä käytetään. Uusia välineitä vasta muokataan. On vaikea pysyä ajan tasalla toiminnassa ja ohjeistaa opiskelijoita ja yhteistyökumppaneita oikein, kun organisaatiokaan ei ole ohjeistanut vielä työntekijöitä ajan tasalle. Myös oikeanlainen tiedottaminen, yhteistyö ja kehittäminen muutoinkin kuin vapaa-ajalla nousi esille.

”joo siis kylhän sitä tiimityöskentelys just toivois työyhteisössä et jos se työsuunnittelu ku olis niinku vähän selkeämpää”

”positiivisia odotuksia paljon, et siel on niit mahdollisuuksia, et jos sen niinku annettais kehitty siihen ideaalitasolle, ni sielhän olis iha mielettömästi meil olis mahdollisuuksii kehittää”

”pieni on kaunista, sit se saatais hyvin tehtyy ku kyl mä jotenki uskon et tääl ois hirveesti potentiaalia ja opettajat haluasi et pystyis tekemää ja annettais semmonen oikee valta ja vastuu tehdä niinkun ne hommat toimii niinku ne on hyvin” (Tiimityö)

”muutos on aina hyvä, tota periaattees muutos on aina hyväksi, jos se hyvin hoidetaan siellä”

Hyvin hoidettuun muutokseen suhtauduttiin positiivisesti.

TAULUKKO 4. Organisaatiomuutos

Yläkategoria	Kategoria	Kategorian kuvaus
ORGANISAATIOMUUTOS	Muutosjohtaminen	<p>-ja tota noi nii eli tää muutosjohtaminen on tässä se niinku avainsana et me tehdään sitä muutosta samaa aikaa ilman et me tiedetään mihin me tähdätään, millä työkaluilla. Ja sit me yritetään palvella asiakkaita, meiän opiskelijoita ja työelämää parhaimmal tavalla.</p> <p>-Et se tunnit heittää, päivät heittää, oppiaineet heittää, et se ja sen sitä mä nään et sitä tulee olemaan jatkos enemmänkin et sellasekshan se on et meil tulee niit muutoksii kesken lukuvuoden ja sit täytyy mukauttaa sitä toimintaa ja otetaan joltain pois opetust ja sit annetaan jotain muuta siihen tilalle et sitähan se on sitä reagoimista.</p> <p>-positiivisia odotuksia paljon, et siel on niit mahdollisuuksia, et jos sen niinku annettais kehitty siihen ideaalitasolle, ni sielhän olis iha mielettömästi meil olis mahdollisuuksii kehittää</p> <p>- Vaadittais ehkä sitä työelämä sitä et ois tavallaan semmost mahdollisuutta sitä työelämäyhteistyötä lähentää muutenki ku vapaa-ajalla ja omalla ajalla</p> <p>-pieni on kaunista, sit se saatais hyvin tehtyy ku kyl mä jotenki uskon et tääl ois hirveesti potentiaalia ja opettajat haluasi et pystyis tekemää ja annettais semmonen oikee valta ja vastuu tehdä niinkun ne hommat toimii niinku ne on hyvin (tiimityö)</p> <p>-henkilöt vaihtuu ja organisaatio vaihtuu ja monia eri tekijöitä täs on et ei mitään katastrofia tapahtunu ja tota mut mä heti syksyn alussa sanoin, että suurin haaste on varmaan se tiedottaminen ja oikeenlainen tiedottaminen ettei tuu päällekkäistiedotusta mutta kuitenkin oikeenlaista tiedotusta tulee kaikille ja muuta niin tota joo kyl se on semmonen haaste tulevaisuudessa kuinka se hoidetaan</p> <p>- muutos on aina hyvä, tota periaattees muutos on aina hyväksi, jos se hyvin hoidetaan siellä</p>

6.5 Maahanmuuttajaopiskelijat

Vieraskielisten opiskelijoiden osuus ammatillisessa koulutuksessa on kasvussa. Opetushallituksen julkaisun mukaan vuonna 2012 vieraskielisiä opiskelijoita oli ammatillisessa koulutuksessa yli 6% kaikista ammatillisen koulutuksen opiskelijoista. Valmistavissa ja valmentavissa koulutuksissa opiskelevat ensimmäisen polven maahanmuuttajat, toisen polven maahanmuuttajat (suomessa syntyneet) opiskelevat opetussuunnitelmaperusteisissa koulutuksissa ja lisäksi vieraskielisiä opiskelijoita on erilaisissa vaihto-ohjelmissa (Teräs 2015,150.)

Kielikoetta ei järjestetä valtakunnallisesti, vaan kielitaito arvioidaan tutkintokohtaisesti. Ammatillisen oppilaitoksen on varmistettava, että hakijalla on edellytykset ko. tutkinnon tai koulutuksen suorittamiseen. Kielitaidon kehittymistä voidaan myös arvioida koulutuksen suorittamisen aikana (Opetushallitus 2018).

Maahanmuuttajien ammattiin opetus lähtee vielä voimakkaammin kokemuksellisesta oppimisesta kuin ammatillinen opetus yleensä. Haasteena on yhteisen kielen löytäminen ja suomen kielen oppiminen riittävälle tasolle ammatin oppimisen näkökulmasta.

”Käytännön opetus aina lähtee kokemuksellisesta näkökulmasta eli kun ei ole yhteistä kieltä, ei ole yhteistä ymmärrystä ni sitä pitää niin, ku näyttää mallia ja katotaan miten kaveri tekee ja sanoa tämä on hyvä ja toi on huonoa eli muodostetaan sellanen hienosti sanottuna konstruktio omiin aivoihin että mitä opettaja haluaa oppilaan tekevän, miks tehdään, ja mitä tavoitellaan ”

”Haaste on nyt tosiaan tämä maahanmuuttajaryhmät ja huonommal kielitaidol ku tullaan ni se on semmost haastetta et täs ollaan samal ammatinopettajii mut myös voidaa sanoo et ollaa myös suomen kielen opettajii ”

TAULUKKO 5. Maahanmuuttajaopiskelijat

Yläkategoria	Kategoria	Kategorian kuvaus
MAAHANMUUTTAJA- OPPILAAT	Suomenkieli pääroolissa	-selkeä muutos on ollu vuoden kakstuhatviis jälkeen ulkomailta tulleiden opiskelijoiden määrä ja niitten kielitaidon ymmärryksen määrä, se on lisääntynyt ja nyt viimesenä tää Pansion turvapaikanhakijoista koostuu... koottu ryhmä, joka tästä joka 5kk oli teho-opetukses, sekä hitsauksessa, että suomenkielessä, suomen kielen kirjoittamisessa
	Ei yhteistä kieltä	-Käytännön opetus aina lähtee kokemuksellisesta näkökulmasta eli kun ei ole yhteistä kieltä, ei ole yhteistä ymmärrystä ni sitä pitää niin, ku näyttää mallia ja katotaan miten kaveri tekee ja sanoa tämä on hyvä ja toi on huonoa eli muodostetaan sellanen hienosti sanottuna konstruktio omiin aivoihin, että mitä opettaja haluaa oppilaan tekevän, miks tehdään, ja mitä tavoitellaan
	Paljon yhteistyö- tahoja	-on paljon näitä tukihenkilöi ja sosiaalityöntekijöi ja näi ni et ollaan yhteyksis sitte kyllä -Työ on no se on nyt täl hetkel hyväki monipuolist koska meillähän nyt enenemäs määrin tulee näitä meidän maahanmuuttajaopiskelijoita eli sillai heti vois sanoo, että työnkuva on vähän muuttunut mutta hyvin paljon käytännöntöitä tekemällä meillä tehdään et me ei nyt kauheesti istuta sitten luokassa enää

	Uudenlaiset opetusmenetelmät	<p>-haaste on nyt tosiaan tämä maahanmuuttajaryhmät ja huonommal kielitaidol kullaan ni se on semmost haastetta et täs ollaan samal ammatinopettajii mut myös voidaa sanoo et ollaa myös suomen kielen opettajii</p> <p>-maahanmuuttajilla taas on erityyppistä ammatillista koulutusta ja enempi tälläinen kisälli mestari malli eli ammatissa opitaan-malli eli ei kauhean muodollista. ja ne työt mitä on kotimaassa tehty ne eroaa kovasti siitä mitä suomessa</p>
--	------------------------------	--

6.6 Peruskoulun pienryhmistä siirtyvät opiskelijat

Oppilaalle on voitu tehdä erityisen tuen päätös, joka tarkoittaa sitä, että hänelle on laadittu HOJKS eli henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma. Siinä määritellään opiskelun painoalueet, kuten pedagogiset ratkaisut, joustavat ryhmittelyt, samanaikaisopetus jne. Jos oppilaalla on yksilöllistettyjä oppimääriä, ne mainitaan erikseen HOJKS:ssa, kuten myös niiden keskeiset sisällöt, tavoitteet ja arviointi. Erityisopetus voi vaihdella oppiaineittain, sekä myös laajuudeltaan ja kestoaltaan. Tuen tasot ovat yleinen, tehostettu ja erityinen tuki. Oppilas voi olla vain yhdellä tasolla kerrallaan. Erityistä tukea saavalla oppilaalla ei aina ole yksilöllistettyjä oppimääriä oppisisällöissä (Opetushallitus 2018.)

Peruskoulusta tulee ammatillisiin opintoihin runsaasti opiskelijoita, joilla on ollut aiemmin paljon tukitoimia. Osa pärjää näistä huolimatta toiminnallisessa opetuksessa ja työelämässä hyvin, mutta toisilla se tuottaa suuria vaikeuksia.

”..siellä on noin sadasta 75 on sellasta että on ollu erilasia tukitoimia peruskoulun puolella

-sit on semmosia jänniä puolia että NMI-testit tai joku muu testi osoittaa että peruskoulussa HOJKS:ttu kaveri pärjää meillä ihan loistavasti.”

”heille riittää että he tulee joka päivä kouluun ja he istuu siin tuolilla ja he odottaa että tulee valmis vastaus eli oppilaat sanoo et sä et osaa opettaa liittyy varmaan siihen, jos joku kaveri on ollu pienryhmässä erityisopetuksessa, se on ESY tai vastaava. Se on tottunu siihen että on ollu kaks opettajaa ja pienellä ryhmällä ja käytännössä opettajat

tekee oppilaan puolesta, sanoo että katso, mittaa tuo, tuost , tuo ja se on tottunut ohjauksen kulttuuriin , ei käytä enää oma-aloitteisesti mitään”

”Ne jotka on kaikki lomapäivät töissä jo, tekee nopeutetusti ja hakee muualta opintoja eli ne pystyy se tekemään ja on motivoituneita. Mutta sitten on nää ongelmat, ne oppilaat, joilla ei ole motivaatiota eikä halua, ne tulee viettää aikaansa tänne: ne sanovat, ettei he halua ylimääräiseen työssäoppimiseen tai oppisopimukseen, kun täällä koulussa pääsee niin paljon helpommalla”

Tuloksissa nousee esille mm. erilainen opetus-/oppimiskulttuuri, motivaatio ja vastuunotto omasta oppimisesta. Lisäksi kasvatuksellinen ote nousee myös esille.

TAULUKKO 6. Peruskoulun pienryhmistä siirtyvät opiskelijat

Yläkate- goria	Kategoria	Kategorian kuvaus
PERUSKOULUN PIENRYHMISTÄ SIIRTYVÄT OPIKSELIJAT	Erilainen oppimis- /ohjaukulttuuri	-jos nyt ajattelis talotekniikan tilannetta niin tota siellä on noin sadasta 75 on sellasta että on ollu erilasia tukitoimia peruskoulun puolella -sit on semmosia jänniä puolia, että NMI-testit tai joku muu testi osoittaa että peruskoulussa HOJKSattu kaveri pärjää meillä ihan loistavasti. -Kännykät vie, ja pelit vie ja ihmisten aikaa paljon, mutta tietotekniikkataidot on todella huonot, koska meillekin tulee paljon poikia peruskoulusta, varsinkin poikia meidän tekniikan alalle, että ne on saanut sen armovitosen, tai jostain syystä kuutosen, mut käytännössä se tarkoittaa et he ei osaa matematiikan perusteita
	Motivaatio	-Ne jotka on kaikki lomapäivät töissä jo, tekee nopeutetusti ja hakee muualta opintoja eli ne pystyy se tekemään ja on motivoituneita. <i>Mutta sitten on nää ongelmat, ne oppilaat joilla ei ole motivaatiota eikä halua, ne tulee viettää aikaansa tänne: ne sanovat, ettei he halua ylimääräiseen työssäoppimiseen tai oppisopimukseen, kun täällä koulussa pääsee niin paljon helpommalla, eikä oo väliä vaikka vähän myöhästyy</i>
	Kasvatuksellinen ote	-Mut sitten on niitä jotka ei pärjää vaikka olis osaamista, ei tiedetä johtuuko se siitä että ois unen puute, ettei pysty muistamaan, onks elämä niin sekaisin, esim yhdel oppilaalla kuoli isä ni se on neljä kuukautta nyt reagoinu ennen kun me saatiin selville että isä on kuollu.
	Vastuu omasta oppimisesta	-heille riittää että he tulee joka päivä kouluun ja he istuu siin tuolilla ja he odottaa että tulee valmis vastaus eli oppilaat sanoo et sä et osaa opettaa liittyy varmaan siihen, jos joku kaveri on ollu pienryhmässä erityisopetuksessa, se on ESY tai vastaava. Se on tottunu siihen että on ollu kaks opettajaa ja pienellä ryhmällä ja käytännössä opettajat tekee oppilaan puolesta, sanoo että katso, mittaa tuo, tuost , tuo ja se on tottunut ohjauksen kulttuuriin , ei käytä enää oma-aloitteisesti mitään, sitten se kokee että opetetaan väärin. -et haasteet ja ongelmat meidän opiskelijoilla on kasvaneet. Eli siel tarvitaan enemmän sitä kasvatuksellist otet

6.7 Sekalaiset, muut esille nousseet teemat

Uusissa tutkinnon perusteissa yrittäjyys on sisältöalueena laajentunut ja opiskelijoilla on mahdollisuus aloittaa yrittäjämäinen toiminta jo opiskeluaikana esim. NY-yritys (nuoriyrittäjyys) mallilla. Opiskelijat voivat myös perustaa opintojen aikana toimivan osuuskunnan (TOY), joka toimii oppilaitoksen yhteydessä. Opiskelijat saavat näistä palkkaa tuoton mukaisesti, ja samalla myös arvokasta kokemusta aidosta yrittäjyydestä (Pursiainen. 2016, 108–109.)

Joillain aloilla yrittäjyys on ollut jo pitkänä perinteenä, mutta viime aikoina se on laajentunut mahdollisuudeksi kaikille aloille jo opintojen aikana.

”Meillä on myöskin opiskelijoita toimivat yrittäjinä jo opiskelu aikana toimivat toiminimellä, osa liikkeenharjoittajia, osa ammatinharjoittajia niin, kun tuolivuokrasopimuksella”

Reformin myötä opiskelijan on mahdollista tehdä oppisopimus opintojensa aikana lyhyemmäksi ajaksi, esimerkiksi kesän ajalle tai jollekin tietylle tutkinnon osalle. Periaatteena on että koulutussopimuksen sijaan tehdään oppisopimus, mikäli opiskelija saa oikean työsuhteen eli hän saa palkkaa työstä. Tämä työsuhte voidaan yhdistää osaksi opintoja.

”työnantaja haluais et sitouttaa heit enemmän sinne työpaikkaan, ni nyt heil on tarjottu sit taas oppisopimusta kesäajaks sen takia et heiän kesätyöt tapahtuiski oppisopimuksel jollon he sais suoritettuu jotain opintoja joko valmiiks”

Kaikkiaan reformin tavoitteena on opintojen joustavampi suorittaminen. Opiskelijat jatkavat edelleen ryhmämuotoisessa koulutuksessa, mutta heillä on paljon yksilöllisiä suunnitelmia, eikä kaikilla ole samaa lukujärjestystä. Reformin mallit mahdollistavat informantin ryhmättömänkin vision, jos sellainen halutaan.

”näa voitaa nää ryhmät jo heittää sit tietyl taval niinku jonneki menneisytee ja olis vaan sitte niitten tutkinnon osittain, mä nyt puhun vaikka meiän tutkinnost et meil on vaikka lounasruokien valmistusta, meil on majotus- ja ravitsemuspalveluista ja meil on meil olis sitä samaa opintoo tapahtuu koko ympäri vuoden tai tietyt kuukaudet siellä ja jos sil opiskelijal puuttuu se opinto ni se tulee sinne mukaan ja se opettaja pyörittää sitä koko aika ja se kulkee siel lingos mukaa kunnes se huomaa et hei nyt se osaa tän homman tai sit se ohjaa sen sinne työssäoppimaan ja hakee sitä kautta ja sit se lähtee seuraavaan paikkaan et se ei oliskaan semmosena niin selkeenä ryhmänä enää”

TAULUKKO 7. Yrittäjyys, Oppisopimus, Sisäänotto uudistuksessa, Yhteistyö verkostot, Yksilöllisten polkujen tuoma luokattomuus

Yläkategoria	Kategoria	Kategorian kuvaus
SEKALAISET, MUUT ESILLE NOUSEVAT TEEMAT	Yrittäjyys	-Meillä on myöskin opiskelijoita toimivat yrittäjinä jo opiskelu aikana toimivat toiminimellä, osa liikkeenharjoittajia, osa ammatinharjoittajia niin, kun tuolivuokrasopimuksella -uskon että tähän enemmän tulee sitä käytännön läheisyyttä ja pystytään ottamaan se yrittäjyys osana opiskelua ja sitten se yritystoiminnan sisältö myöskin semmoisena, että se tukee myöskin, että se tukee myöskin missä he sitten toimivatkin niin se tukee sitä että he toimivat yrittäjinä ehkä jo suurempi osa enne sitä valmistumista.
	Oppisopimus	-Semmosii opiskelijoita jotka suorittaa osan päiväryhmässä, osan oppisopimuksella ja ne hyppii niinku periaattees et heil poimitaa sen mukaan et mist he saa oppisopimuksen, ehkä työpaikatkin voi vaihdella siin välissä ja tota noin niin eri syistä tai toisista ne on tämmösiä liikkuvaisii ja niitten määrää on lisääntyny ja sehän on reformin toivekin -40-100 opiskelijaa esittää lukuvuoden aikana kiinnostuksen oppisopimusta kohden ja näistä sit vielä karsiutuu et noin 10-20 kans me käydään viel tarkempia keskusteluja et mitä se sit konkreettisesti on. -työnantaja haluais et sitouttaa heit enemmän sinne työpaikkaan, ni nyt heil on tarjottu sit taas oppisopimusta kesäajaks sen takia et heiän kesätyöt tapahtuiski oppisopimuksel jollon he sais suoritettuu jotain opintoja joko valmiiks - oppisopimuskoulutus saattaa olla kaks vuotta, mutta suurin osa opitaan työssä
	Sisäänotto uudistuksessa	-näa voitaa nää ryhmät jo heittää sit tietyl taval niinku jonneki menneisytee ja olis vaan sitte niitten tutkinnon osittain, mä nyt puhun vaikka meiän tutkinnost et meil on vaikka lounasruokien valmistusta, meil on majotus- ja ravitsemuspalveluista ja meil on meil olis sitä samaa opintoo tapahtuu koko ympäri vuoden tai tietyt kuukaudet siellä ja jos sil opiskelijal puuttuu se opinto ni se tulee sinne mukaan ja se opettaja pyörittää sitä koko aika ja se kulkee siel lingos mukaa kunnes se huomaa et hei nyt se osaa tän homman tai sit se ohjaa sen sinne työssäoppimaan ja hakee sitä kautta ja sit se lähtee

		seuraavaan paikkaan et se ei olisikaan semmosena niin selkeenä ryhmänä enää
	Yhteistyö- verkostot	-Semmoset mitä niinku verkostoi tarvittais me ollaan nyt puhuttukki, ni nytte niinku ammattikorkeakoulun, yliopiston ja ammatti-instituutin. Me ollaan erillään, meil on kaikilla kalliita analyysilaitteita, tehdään samantyyppisiä analyyseja, opetetaan samantyyppisiä asioita mut me ei niinku niin syvälle joitain asioit, joissain me mennään syvemmäl ku meil mut jossain ne menee syvemmälle, mut tosiaanki nää analyysilaitteet ja tämmöset näi et pitäis itseasiassa olla nii et me oltais lähellä toisiamme et pystyttäis hyödyntämään. Meilläki seisoo osa laitteist vaan monta kuukautta käyttämättömänä mut niitä tarvitaan sitten kun on sen aika aina, mut sit kun ois joku tämmönen yhteiset tilat ja laitteet ni niitä vois vähän olis paremmalla käytöllä
	Yksilöllisten polkujen tuoma luokattomuus	-Oikeesti pitäis aina puhuu positiivisist, mut mä puhun näistä negatiivisista puolista. Yks on se että luokat hajoaa. Luokkahenki lähtee. Sitä tekee jo tällä hetkellä esimerkiksi kaksoistutkinto. Jos luokasta on 4 oppilasta kaksoistutkinno ja muut kymmenen on siel ni kyl ne lähtee niinku eri leiriin. Se luokkahenki kärsii sellasesta. Sitte kuinka paljon opiskelu on sitä luokkahenkee

6.8 Koulutuksen järjestäjän näkökulma

Koulutuksen järjestäjän edustajat määrittivät ammatillisen opettajan työt vaativiksi ja laaja-alaisiksi. Ikka Vertanen on määritellyt teoksessaan Ammatillinen opettajuus vuonna 2010, että työelämässä tarvitaan laaja-alaista osaamista. Siinä tietoja ja taitoja päivitetään vaihtuviin tilanteisiin sopiviksi. Laaja-alaisen ammattipätevyyden omaava työntekijä hallitsee useita eri ammattialoja (Vertanen. 2003,52.)

”kyllähän ne ammatillisen opettajan osaamisvaatimukset ne on aika kovat”

Koulutuksen järjestäjän edustajat totesivat tutkimuksessa, että ammatillisen opettajan työ on muuttunut. Työssä painottuu yhteistyö työelämän kanssa, vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot.

”sitten ylipäättään, vuorovaikutustaidot, että miten esimerkiksi toimitaan niitten työelämä kumppaneiden kanssa. Että se ei ole enää sitä, että toimitaan vaan oppilaitoksessa työskentelyä ja opiskelijoiden kanssa työskentelyä vaan enemmän ja enemmän sinne työelämän suuntaan”

TAULUKKO 8. Ammatinopetus

Yläkategoria	Kategoria	Kategorian kuvaus
AMMATIN OPETUS	Opettajan perustyö	-ni kyllä se perus opetustoiminta, eli se substanssiosaamisen siirtäminen sitten seuraavalle sukupolvelle eli opettajalta oppilaalle on sen kaltainen, joka on ehdottoman pysyvää, joka ei varmasti seuraavan 500-vuoden aikana niin kun juurikaan tule sitten muuttumaan. Mutta se että millä välineillä käytännössä katsoen sitä tapahtuu ja tulee erilaisia uusia tota kuvioita tähän, niin varmasti tulee.
	Muutos työelämävoittoiseksi	- kyllähän ne ammatillisen opettajan osaamisvaatimukset ne on aika kovat -tietysti edellyttää kun totanoin toimintakenttä on tällänen, että on opiskelija, ja on yrittäjä, ja on opettaja, ni vaaditaan tietysti tämmöstä pyhää kolmiyhteyttä, eli myöskin siinä mielessä vähän toisenlaista toimintamallia, kun tähän saakka. Tietysti on se että opettaja menny luokkaa ja opettanu siellä ovi kiinni perässä, ja tuota noinni, ni siitä kulttuurista on niinku pakko päästä eroon
	Substanssi-osaaminen	-pitää olla kuitenkin se substanssin vahva hallinta ja niin, että se on myöskin ajantasainen, ja kuitenkin se ei missään nimessä riitä, vaan vähintään yhtä tärkeä, on se opettajuus, että millanen on opettajana ja ohjaajana -toivoisin kyllä, että tota opettajalta löytyisi sen verran huomiokykyä, ja jaksamista, että kysyis joskus niiltä opiskelijoilta: mitä teille kuuluu. Noin niinkun kokonaisuutena, eikä pelkästään se että mitä sä osaat. Koska silloin tavallaan huomioidaan toinen henkilönä
	Vuorovaikutustaidot	-sitten ylipäätään vuorovaikutustaidot, että miten esimerkiksi toimitaan niitten työelämä kumppaneiden kanssa. Että se ei ole enää sitä, että toimitaan vaan oppilaitoksessa työskentelyä ja opiskelijoiden kanssa työskentelyä vaan enemmän ja enemmän sinne työelämän suuntaan
	Sosiaaliset taidot	-tämmöstä verbaalista sosiaalista taitavuutta ja erilaisten tilanteiden, ja kokonaisuuksien havaitsemista tarvittaisi tietysti yhä enemmän

Työelämässä tapahtuvalla oppimisella on suuri merkitys oppijalle ja hänen ammattidentiteetin muodostumiselleen. Aikuiset ja nuoret ovat erilaisia oppijoita ja niin myös työpaikka ympäristönä näyttäytyy heille erilaisena. Työpaikkaohjaaja on oppijoille työelämän ammatillisen osaamisen edustaja, joka ohjaa heitä todellisessa kontekstissa tavoitteena kytkeä oppiminen ja työ yhteen (Majuri 2009, 92.)

Työelämäjaksoilla työelämällä on päävastuu kouluttamisessa, mutta myös opettajille tulee resursoida riittävästi aikaa ohjaukseen yksilöllisten ohjaustarpeiden mukaisesti.

”yritykset on kommentoinu sitä, että onko nyt sitten, että tämä koulutustehtävä on säilytetty heille niin ehdottomasti sille pitää vastata, että kyllä osittain pitää täysin paikkansa ja se on tarkoitus”

”Mutta ilman muuta toi on asia, joka täytyy resursoida. Mutta et sen pitää olla joustava. Että tarpeen mukaan. Et ei niin että annetaan kaikille samalla mitalla”

TAULUKKO 9. Työelämäyhteistyö

Yläkategoria	Kategoria	Kategorian kuvaus
TYÖELÄMÄ YHTEISTYÖ	Työelämällä päävastuu työelämäjaksojen ohjauksesta	-Ja mikä on se opettajanrooli siellä työpaikalla. Toisaalta jotkut yrittäjät ja yritykset on kommentoinu sitä, että onko nyt sitten, että tämä koulutustehtävä on säilytetty heille niin ehdottomasti sille pitää vastata, että kyllä osittain pitää täysin paikkansa ja se on tarkoitus. Mutta se että he ottaa sen jotenki riesana ja vaivana, että heille koulutetaan työntekijöitä niin on kyllä aika erikoinen lähestymistapa kaiken kaikkiaan
	Mahdollisuudet	- Mutta ilman muuta toi on asia, joka täytyy resursoida. Mutta et sen pitää olla joustava. Että tarpeen mukaan. Et ei niin että annetaan kaikille samalla mitalla - Sitten osalla aloista varmasti työelämä, ja sitten sen mahdollisuudet toimia esimerkiksi työssäoppimispaikkoina vaihtelee hirvittävästi aloittain

Kasvatustehtävä on perustana opettajan työssä ja painottuu koko ajan enemmän myös koulutuspolitiikassa. Opettajan tulee huomioida monenlaiset opiskelijat: nuoret, maahanmuuttajat, erityistä tukea tarvitsevat ja aikuiset. Lisäksi on oltava mukana jatkuvassa muutoksessa (Paaso & Korento 2010, 64–65.)

Kasvatustehtävä nähtiin myös vahvasti opettajan tehtävänä. Kasvatustehtävä ei tutkimuksen perusteella ole ainakaan vähenemässä. Myös ohjaus katsotaan opettajien tehtäväkenttään, eikä enää vain opinto-ohjaajille kuuluvaksi.

”myöskin se ohjauksen periaate, että tavallaan se jokaisella... että se ohjaus ei ole vain opojen työtä vaan se on jokaisen opettajan työtä. Että se on yks iso haaste.”

TAULUKKO 10. Ryhmänohjaus

Yläkategoria	Kategoria	Kategorian kuvaus
RYHMÄNOHJAUS	Kasvatus	-että opettaja opettaa ja hänen tehtävä on vaan opettaa, mutta ku tietysti täytyy muistaa se että kun ammatilliseen koulutukseen tulee vähän niinkun eri elämänvaiheessa olevia opiskelijoita ni kyllä siihen nyt edelleenkin, haluuttiinpa tai ei, ni liittyy tietysti varsinki niitten nuorimpien ikäluokkien osalta erilaiset kasvatustehtävät
	Ohjaus	- ei ne ainakaan ole vähenemässä - myöskin se ohjauksen periaate, että tavallaan se jokaisella.. että se ohjaus ei ole vain opojen työtä vaan se on jokaisen opettajan työtä. Että se on yks iso haaste.

Ammatillisen koulutuksen kysyntä ja arvostus nähtiin hyvänä. Alueellisesti noin puolet nuorista hakeutuu ammatilliseen koulutukseen ja aikuiskoulutus tasaa tilannetta ikäluokkien heilahdellessa.

”Ammatillisen kysyntä sinällään on niin Turussa ihan hyvällä mallilla”

”noin puolet kuin hakeutuu ammatilliseen ja puolet lukioon”

”tässä on ihan selkeesti tapahtunut meidänkin oppilaitoksen sisällä sitä että kun nuorison ikäluokka pienenee ni painopistettä on siirretty aikuiskoulutukseen...”

Suuret muutokset ottavat aikansa ja eletään muutoksen keskellä vielä jonkin aikaa. Kaikkia vaikutuksia ei vielä tiedetä. Useita muutoksia on meneillään samaan aikaan, kuten reformi eli valtakunnalliset muutokset (tutkintouudistukset sekä aikuisten ja nuorten tutkintojen yhdistyminen), organisaatioissa aikuiskoulutuksen ja nuorisoasteen yhdistyminen sekä opettajien työaikaan liittyvä vuosityöaikajärjestelmä.

”eletään tuleva lukuvuosi jossain määrin muutostilanteessa edelleenkin. että varmaan sitten ei ihan kirkkaana oo varmaan vielä mielessä siit miten tämä reformi sitten lopulta kaikkiin sitten vaikuttaa.”

”sitten tää on vielä iso juttu, että meidän oma organisaatiomuutos tuli sitten vielä tähän samaan”

Opettajien ammattitaito ja kehittymiskyky nousi koulutuksenjärjestäjäpuolen tuloksissa esille. Opettajan tulisi olla muuntautumiskykyinen ja sopeutuvainen, sekä innokas kehittämään myös itseään. On hyvä tiedostaa, että joukosta löytyy myös aina molempia ääripäitä, ja heitäkin on hyvä huomioida. Menetelminä nousi yhteistyö, tiimityö ja systemaattinen kehittäminen.

”mut sit meidän pitää kuitenkin olla nöyriä ottamaan vastaan. Että tarvitaan molempia. Ja sitten meidän pitää saada se, että porukat alkaa tekemään yhdessä”

”kyllä se muuntautumiskyky ja sopeutumiskyky ovat tietysti niin kun äärimmäisen tärkeitä”

”osa henkilöistä suhtautuu niihin äärimmäisen myönteisesti ja kokee että se on mahdollisuus, että voidaan muuttaa tätä toimintatapaa joksikin toiseksi. Sitten on niitä neliraajajarrutuksessa olevia, jotka eivät koskaan suostu yhtään mihinkään muutokseen”

”Tiimityö .. tai se on niinku yks keino päästä eteenpäin ja hyödyntää ja myöskin kehittyä, että uskon siihen kyllä vahvasti, mutta se ei tapahdu itsestään. vaan se vaatii ihan sellasta systemaattista kehittämistä”

haasteita, mutta onko sille riittävästi aikaa ja resursseja. Se on suuri haaste (Paaso & Korento 2010, 73.)

Henkilökohtaistaminen ja joustavuus nousi esiin hieman eri näkökulmasta näissä koulutuksen järjestäjien tuloksissa kuin opettajien haastatteluissa. Opettajien haastatteluissa henkilökohtaistaminen ei korostunut, mutta yläkategoriassa Sekalaiset muut esille nousevat teemat, yhtenä kategoriana on yksilölliset polut.

Henkilökohtaistaminen/ joustavuus yläkategoriassa siis varsinaisiksi kategorioiksi nousi asiakaslähtöisyys, tuen tarve ja koulutussuunnittelu. Tavoitteena on asiakaslähtöisyys eli jokaiselle yksilöllinen opintopolku. Osa tarvitsee paljon tukea ja osa etenee nopeammin. Koulutuksen tulee olla joustavaa. Tämä asettaa haastetta koulutussuunnittelulle, jotta saadaan oikeasti tarjolle erilaisia polkuja opiskelijoille.

”ylipäättään henkilökohtaistaminen ja asiakaslähtöisyys se on sitä ydintä, mut kyllä siellä myöskin tulee kaiken kaikkiaan joustavuus”

”Se täytyy nähdä, että meillä on erilaisia opiskelijoita. meillä on niitä jotka tarvitsee tukea ja paljon lähi-, ja paljon sitä lisä tukea, mut sitten meillä on, toisessa äärelaidassa on sellasia, jotka pystyy tekemään niinku paljon itsenäisesti ja niinku kevyemmällä tuella ja nopeesti”

”Et onko siellä oikeesti polkuja niille, jotka tarvii tukea, tai niille jotka voi mennä kevyemmällä. Ja mä näen että se koulutussuunnittelu on iso haaste”

TAULUKKO 12. Henkilökohtaistaminen/ Joustavuus

Yläkategoria	Kategoria	Kategorian kuvaus
HENKILÖ-KOHTAISTAMINEN/ JOUSTAVUUS	Asiakaslähtöisyys	-ylipäättään henkilökohtaistaminen ja asiakaslähtöisyys se on sitä ydintä, mut kyllä siellä tulee myöskin tulee kaiken kaikkiaan joustavuus. Voidaan käyttää joustavasti oppilaitosmuotoista työvoimakoulutusta, oppisopimuskoulutusta, koulutussopimusta, eikä mennä vaan ajatellen että on vaan niinkun yksiputki jota voi käyttää vaan voi käyttää kaikkea tätä
	Tuen tarve	-Se täytyy nähdä että meillä on erilaisia opiskelijoita. meillä on niitä jotka tarvitsee tukea ja paljon lähi-, ja paljon sitä lisä tukea, mut sitten meillä on toisessa ääriäidassa on sellasia jotka pystyy tekemään niinku paljon itsenäisesti ja niinku kevyemmällä tuella ja nopeesti. Mutta tätä, tää on se henkilökohtaistamisen ydin just se joustavuus siinä että ei tarjota kaikille yhtä ja samaa vaan että meillä on erilaisia malleja riippuen siitä mitä se on opiskelija tarvi.
	Koulutus-suunnittelu	-Eli kyllä meillä tulee olemaan iso haaste se, että me miten me esimerkiksi lähetään koulutuksien suunnittelu tekemään jatkossa. Että siellä on oikeesti mahdollisuus valita. Et onko siellä oikeesti polkuja niille jotka tarvii tukea tai niille jotka voi mennä kevyemmällä ja mä näen että se koulutussuunnittelu on iso haaste

Yleisempiä tuen malleja toisella asteella ovat ohjauksen lisääminen, monipuolisten opetus- ja oppimismenetelmien hyödyntäminen sekä oppimistavoitteiden yksilöllistäminen. Käytössä ovat myös oppilaitoksen opiskelijahuoltopalvelut, oppilaitoksen ulkopuoliset palvelut ja sidosryhmät sekä erilaiset verkostot. Monet opiskelijat tarvitsevat tukea myös nivelvaiheen siirtymissä (Miettinen, Piha & Pynnönen 2009,52.)

Koulutuksen järjestäjä huomioi myös tuen tarpeen omaavat. Peruskoulusta siirtyy juuri tuen tarpeen omaavista valta osa ammatillista väylää pitkin jatko-opintoihin. Tämä tarkoittaa erilaisten tukimallien mallintamista opettajien käyttöön.

”peruskoulusta koko ikäluokasta on 10-15 prosenttia on totanoiniin on tuen tarpeessa”

”erilaisia yksilöllistämisiä varmaan vaaditaan. On niitä opiskelijoita, joiden ei ole kovin helppo esimerkiks hakea sitä harjoittelujaksoa, niinku oma-aloitteisesti”

”..myöskin että ne opettajat, jotka näiden opiskelijoiden kanssa työskentelee ni saa sen tuen”

TAULUKKO 13. Tuentarve

Yläkate- goria	Kategoria	Kategorian kuvaus
TUENTARVE	Peruskoulusta siirtyvät	-peruskoulusta koko ikäluokasta on 10-15 prosenttia on totanoiniin on tuen tarpeessa,
	Tuen mallit	-se tarkoittaa kun suunnilleen puolet menee lukioon ja puolet ammatilliseen koulutukseen ja se 15 prosenttia, ei nyt ihan 30 prosenttiin kasva, mut ainakin 25 prosenttia eli periaatteessa joka neljäs saattais tarvita sen kaltaista tukea
	Tuki opettajille	-erilaisia yksilöllistämisiä varmaan vaaditaan. On niitä opiskelijoita, joiden ei ole kovin helppo esimerkiksi hakea sitä harjoittelujaksoa, niinku oma-aloitteisesti
	Ero hoivaan	- Et kyllä näihin meillä täytyy saada niinku kunnon hyvä mallit, jotta ne opiskelijat saa oikeesti sen tuen. Ja myöskin että ne opettajat, jotka näiden opiskelijoiden kanssa työskentelee ni saa sen tuen
		- se on sellanen hiuksenhieno ero vaan on, siinä koska se menee rajan yli, et kuitenkaan me ei olla niinku hoitolaitos. Ja missä pysyy, ja myöskään me ei olla, niinku sijaisvanhempia

Tia Isokorpi on kirjassa Huippuosaamisen pedagogiikka määritellyt huippuosaamista ja opettamista. Jokaisella on tarve tuntea itsensä osaavaksi ja tulla paremmaksi. Jos ihminen tuntee tekemisensä mielekkääksi ja saa tekemisestä iloa, se johtaa kasvuun ja parempiin tuloksiin. ”Huippuosaaminen edellyttää lumoutua siitä, mitä tekee” (Isokorpi 2013, 16.)

Huippulahjakkaat nousivat koulutuksen järjestäjien tuloksissa esille omaksi yläkategoriakseen. Lahjakkaiden merkitys koettiin suurena ja lisäksi tässä yhteydessä korostui yhteistyöväylät korkeakouluihin.

”et huippujen varassa tässä tosiasiasa suomalainen yhteiskunta niin lepää”

”Et niille, jotka on niinku haluaa mennä eteenpäin ja kyvyt riittää. Ni tehdäänki sitä tiiviimmin AMKn kanssa”

TAULUKKO 14. Huippulahjakkaat

Yläkategoria	Kategoria	Kategorian kuvaus
HUIPPULAHJAKKAAT	Lahjakkaiden merkitys	-et huippujen varassa tässä tosiasiasa suomalainen yhteiskunta niin lepää. Ja joitten verovaroilla jatkossakin kustannetaan tätä ammatillista koulutusta. Et kyllä mä nään sen niinku todella tärkeäksi
	AMK Yhteistyö	-Ja sitten kun me saadaan vielä esimerkiksi kehitettyä vielä tiiviimmäksi esimerkiksi AMK yhteistyötä ni mehän saadaan siitä sitä ratkaisua. Et niille jotka on niinku haluaa mennä eteenpäin ja kyvyt riittää. Ni tehdäänki sitä tiiviimmin AMKn kanssa, jolloin he vähän niinku saattaen siirtyä sit eteenpäin.

Kaikkiaan tulevina haasteina nousi esiin koulutuksen järjestäjältä: opiskelijavuosiin siirtyminen, käyttöaste ja sen seuranta sekä rahoituslain muuttuminen (etenkin muutosvaiheessa eläminen). Lisäksi esille nousi suhdanneherkkyys.

”mistä me saadaan ajantasaista tietoo, et mikä on meidän opiskelija vuosien käyttöaste ja miten me pystytään siellä testaamaan ja simuloimaan ”

”Eli tää on myöskin tällai suhdanneherkkä. ...tai herkempi kuin ennen, tää uusmalli ”

TAULUKKO 15. Haasteet

Yläkategoria	Kategoria	Kategorian kuvaus
HAASTEET	Opiskelijavuodet	-tässä on sellasia muitakin haasteita olemassa, et niinku esimerkiksi nää opiskelijavuosiin siirtyminen
	Käyttöaste	-mistä me saadaan ajantasaista tietoo, et mikä on meidän opiskelijavuosien käyttöaste ja miten me pystytään siellä testaamaan ja simuloimaan -sitte vielä yhen ni se rahoituskuvio, se on tietysti vielä iso kysymysmerkki et koska ni, nythä me se rahoituslaki muuttu ni se tulee täysmääräisenä voimaan vasta 2022 Eli tää on myöskin tällai suhdanneherkkä. ...tai herkempi kuin ennen, tää uusmalli

7. Pohdinta

Opetushallituksen 2010 teettämässä tutkimuksessa Osaava opettaja 2010-2020, todettiin opettajan pedagogisesta osaamisesta ja ajattelusta, että se on suuressa muutoksessa ja sitä tulee uudistaa. Opiskelijan oppimisen edistämisen ja tuen tärkeys vuonna 2020 tärkeimpinä tekijöinä (taso 10) nostettiin esille: erilaisuuden hyväksyminen, monikulttuurisuuden kohtaaminen, tasavertaisuusvastuu, opiskelijan perehdyttäminen, oppimisen innostaminen, ohjauksen ja tuen tarpeen tunnistaminen sekä henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laatimisen ohjaus ja tukeminen. Muita melko tärkeitä (taso 9) tekijöitä, joita opettajat myös nostivat esille, olivat ryhmäytyminen, ammattiin orientoituminen, yksilön oppimisen tukeminen, ammatillisen kasvun tukeminen, opiskelijan elämönhallinnan tukeminen sekä työelämään ja jatko-opintoihin ohjaaminen (Paaso & Korento 2010, 69–70.)

Tämän tutkimuksen tulokset ovat saman suuntaisia. Tutkimuksessa ammatillisen opettajan työ koostuu nykytilanteessa monenlaisista erilaisista tehtävistä ja osa-alueista. Opettajuuteen vaikuttaa myös se, millaiset ovat opettajan opetettavat aiheet ja aineet, onko hänellä muita vastuualueita sekä mitä koulutusala hän edustaa. Pääasiassa kaikilla aloilla opetus tapahtuu toiminnallisesti ja työvoittoisesti. Työelämävoittoisuus voi tarkoittaa esimerkiksi työsaleja, työelämäjaksoja yksilöllisesti tai ryhmänä, työelämän case-tehtäviä, asiakastilauksia tms. Molemmat aineistossa edustavat puolet, niin Ammatillisten opettajat kuin koulutuksen järjestäjän informaattorit, olivat pääasiassa samoilla linjoilla tutkimuksessa, näkökulma oli vain hieman erilainen ja siitä johtuen myös painopisteet teemoissa vaihtelivat. Koulutuksen järjestäjä näyttäisi tämän tutkimuksen valossa olevan hyvin tietoinen kentän toiminnasta ja tilanteesta.

Ammatillisen koulutuksen yksi tavoite on antaa yleisiä työelämävalmiuksia ja ehkäistä syrjäytymistä. Koulutus antaa yleisiä työelämävalmiuksia, jotka kasvattavat ihmisestä itsenäistä ja aktiivista kansalaista, joka selviytyy muuttuvassa yhteiskunnassa. Tutkimusten mukaan työelämävalmiudet ovat suuressa roolissa tässä tehtävässä. Opetuksen toteutuksella on vaikutus siihen, miten opiskelijalla on halua tehdä työtä ja sitä kautta oppia yleisiä työelämävalmiuksia (Kilpeläinen & Vettori 2018, 67–70.)

Ammatin opetus tapahtuu enimmäkseen käytännön kautta ja ammatin opettajan työ on vaativaa työtä, se todettiin tässä tutkimuksessa. Koulutuksen järjestäjä korosti ammatillisen opettajan työssä tärkeinä ominaisuuksina etenkin sosiaalisia- ja vuorovaikutuksellisia taitoja. Työelämäyhteistyö nousi esiin painokkaasti molemmilta puolilta. Se toteutuu tällä hetkellä edelleen valtaosalla ryhmämuotoisena, samaan aikaan tapahtuvana työelämäjaksona, mutta on kehittymässä kohti yksilöllisiä ajoituksia. Koulutuksen järjestäjä totesi työelämän olevan päävastuussa työelämässä tapahtuvasta oppimisesta, mutta samalla todettiin myös, että opettajalla tulisi olla myös yksilöllisten tarpeiden mukaiset resurssin ohjaamiseen.

Artikkelissa Ammatillisten opettajien näkemyksiä opettajan työssä tarvittavasta kompetenssista ja työelämäyhteistyöstä todettiin, että sosiaalinen kompetenssi liittyy laajaan yhteistyöhön. Opiskelijaa pitää osata kuunnella ja tukea, jotta hän kykenisi olemaan itseohjautuva (Lehtonen, Rintala, Pylkäs ja Nokelainen 2018, 23.)

Ammatillisessa opetuksessa ryhmänohjaajan rooli on muuttunut koutsiksi, tsemppariksi ja myöskin kasvatustehtävän merkitys todettiin edelleen merkittäväksi. Todettiin ettei kasvatustehtävä ole ainakaan vähenemässä. Ohjaustehtävä kuuluu myös opettajille, eikä vain opinto-ohjaajat hoida tätä tehtävää vaan se kuuluu kaikille.

Organisaatiomuutoksessa opettajat nostivat esille tiedottamisen, yhteistyön ja tiimityön tärkeyden. Muutoksessa nähtiin paljon positiivista, jos vain organisaatioissa siihen saataisi riittävästi aikaa (työaika). Muutosjohtajuus nähtiin avainsanana. Koulutuksen järjestäjä vastaavasti näki tässä osassa tärkeänä joustavuuden ja sopeutumiskyvyn. Myöskin tiimityö nousi koulutuksen järjestäjän puolelta esille. Systemaattinen kehittäminen koettiin tärkeänä.

Opettajan rooliin yhtenä kompetenssina voidaan ajatella työyhteisötaitoja, joihin kuuluu mm. kehittäminen ja yhteistyö organisaatioissa, mutta ilman koulutuksen järjestäjän luomia puitteita, toimintakulttuuria ja -tapoja, opettaja ei pysty toteuttamaan niitä.

Koulutuksen järjestäjä on siis pääroolissa työyhteisön kehittämisessä (Lehtonen, Rintala, Pylkäs ja Nokelainen 2018, 23–24.)

Maahanmuuttajat eivät nousseet esille lainkaan koulutuksen järjestäjien teemoissa. Ammatillisten opettajien informantit toivat esille opettamisen luonnetta, kun kielitaito on heikko ja opetukseen tulee ammatin opettamisen lisäksi suomen kielen opettaminen. Vastaavasti koulutuksen järjestäjän informanttien puolelta nousivat esille lahjakkaat opiskelijat, joita taas ei noussut ammatillisten opettajien informanttien puolelta. Nämä olivat molemmat ns. ääripäitä. Koulutuksen järjestäjän informantit ehkä kategorioivat maahanmuuttajat samaan, kun tuen tarve yleensä tai yksilölliset polut, eivätkä maininneet heitä erikseen. Kun taas opettajat, jotka toimivat käytännössä kokonaisten maahanmuuttajaryhmien kanssa, nostivat tämän asian esille voimallisemmin. Se on muuttanut heidän työtään selkeästi ja vaatii työaikaa. Toisaalta lahjakkaat ovat tärkeitä ja näkyvämpi osa koulutuksen järjestäjän tilastoissa, mutta ei välttämättä jokaisen ammatillisen opettajan arjessa. Ehkä nämä opettajainformantit eivät kokeneet, että lahjakkaat oppilaat ovat suuressa roolissa juuri heidän työssään tai lahjakkaat eivät ainakaan vie aikaa, eivätkä tuo ongelmia työhön.

Maahanmuuttajat ovat yksi opiskelijaryhmä, joka tarvitsee erityistä tukea jo kielitaidon takia. Heillä voi myös esiintyä oppimisvaikeuksia, kuten muillakin opiskelijoilla. Maahanmuuttajat hyötyvät selkokielisestä opiskelumateriaalista, mutta opettajia ei voida vaatia tuottamaan sellaista. Sen sijaan opettajan kannattaa tuottaa mahdollisimman selkeää materiaalia ja käyttää erilaisia havainnointimenetelmiä, joista kaikki opiskelijat voivat hyötyä (Honkanen, Nuutila & Sorjonen 2018, 89–90.)

Tuen tarpeen omaavat opiskelijat ja heidän suuri määränsä (lisääntynyt) tuli tuloksissa esille molempien puolien informanteilta. Tuen tarpeeseen liitettiin myös kasvatustehtävän kuuluminen opettajan työhön ja jopa sen lisääntynyt määrä. Lisäksi mainittiin opiskelijoiden tarve uudenlaisen oppimiskulttuurin omaksumiseen, sekä kasvaminen vastuunottoon omasta oppimisestaan. Tuloksissa havaittiin, että myös opettajat tarvitsevat tukea arjen toimintaan, kun ryhmässä on tukea tarvitsevia opiskelijoita.

Uudistuksen mukanaan tuoma opiskelijan itsenäinen oman opintopolun suunnittelu ja vastuu omista opinnoistaan tuntuu kohtuuttomalta, etenkin tuen tarpeen omaavien opiskelijoiden osalta. He tarvitsevat paljon tukea ja ohjausta niin oppilaitoksessa kuin työelämäjaksoilla. Vaarana on, että hallituksen linjaamat koulutusleikkaukset ja lähituntien vähennykset vaarantavat heidän asemansa (Niemi & Jahnukainen 2018, 23.)

Kysymykseen miten reformi muuttaa työnkuvaa, tuli monessa yläkategoriassa lähinnä erilaisina huolia mm ajankäytöstä ja työn sirpalemaisuudesta. Mutta eniten suoraa kohdennusta tuli ammatillisten opettajien informanttien osalta yläkategoriaan: Sekalaiset muut esille nousseet asiat. Siellä nousivat mm. teemat yrittäjyys, oppisopimus, sisäänotto, yhteistyö korkeakoulujen kanssa ja yksilöllisten polkujen tuoma luokattomuus. Eli nämä kaikki ovat teemoja, jotka ovat uudistuksen tuomia tässä muodossa. Yrittäjyyttä ja oppisopimusta on tuotu jo joillekin aloille ja niitä on mahdollista suorittaa koulutuksen aikana yksilöllisesti ja tutkinnon osina. Ammatinopettajainformantti nosti esille yhteistyötä korkeakoulujen kanssa mm. jo tilojen hyötykäyttönäkökulmastakin, jotta saataisiin alan kaikki kapasiteetti käyttöön. Toisaalta yksilöllisten polkujen luokattomuus tuotiin huolena, koska jo nyt erilaisten valinnaisuuksien kautta oli saatu kokemusta siitä, mitä seuraa, jos vertaistukea ja ”ryhmää” ei koeta olevan.

Reformiin liittyen yhtenä kysymyksenä on korkeakouluun jatkavat opiskelijat, riittääkö heidän yleisaineiden tasonsa jatkoon ja miten ammatillisen puolen arviointi mahdollistaa vertailun hakuvaiheessa. Tämä todellisuus tulee näkymään, kun ensimmäiset uudistuksen mukaiset opiskelijat ovat hakeutumassa korkeakoulutukseen (Virolainen, Teräs 2018,58.)

Koulutuksen järjestäjän puolelta haasteena oli enemmän koulutuksen mahdollistamiseen ja puitteisiin liittyvät asiat, kuten opiskelijatyövuosien laskeminen ja rahoitus, sekä uuden mallin suhdanneherkkyys. Organisaatiomuutos ja sen hyvä hoitaminen nähtiin yhtenä merkittävänä tekijänä. Koulutuksen järjestäjä toivoi opettajilta joustoa ja oikeanlaista asennetta, mutta oli varautunut siihen, etteivät kaikki innostu uudistuksesta. Työntekijät toivoivat työnantajalta avoimuutta, tiedottamista ja johdonmukaisuutta, mutta heillä on kaikkiaan positiivinen näkemys muutokseen.

Ammatillisten opettajien näkemyksiä opettajan työssä tarvittavasta kompetenssisista ja työelämäyhteistyöstä artikkelissa todetaan, että opettajan olisi hyvä pystyä keskustelemaan työyhteisössä työhönsä liittyvistä muutoksista avoimesti ja myös kriittiseen sävyyn ilman leimautumisen pelkoa (Lehtonen, Rintala, Pylväs & Nokelainen 2018,24.)

Työmarkkinat ovat kovassa muutoksessa. Teknologian kehitys vaikuttaa vahvasti siihen, miten työmarkkinat ja työpaikat muuttuvat. Työnsisältö voi muuttua ja kohdentua uudelleen, niin että se on markkinoilla tuottavammassa käytössä, jotta talouskasvu säilyisi. Tämä muuttaa myös ammattirakenteita (Asplund & Kauhanen 2018,92.)

Tutkijan positiota ajatellessa näin tutkimuksen lopussa, en kokenut liiallista tuttavuutta haastateltavien kanssa. Kuten jo aiemmin totesin, heistä vain muutama oli aiemmin ollut samalla alueella ammatinopettajakollegani, mutta siitä on vuosia. Suurinta osaa tutkijana en tuntenut lainkaan aiemmin. Sen sijaan ammatillisen kentän laaja tunteminen oli mielestäni eduksi, koska kaikki informantit osallistuivat tutkimukseen mieluusti.

Myös lähdemateriaalin ikä on osaltaan aiheuttanut pohdintaa, koska esimerkiksi edellinen ammatillisen koulutuksen muutos ja työssäoppimiseen liittyvä tutkimus ja kirjallisuus löytyi 2000-luvun alusta ja vuoden 2010 tietämiltä. Näitä olen pohtinut hyvin kriittisesti, mutta kuitenkin käyttänyt tässä tutkimuksessa. Todettakoon, että aiempi termistö on nyt pitkälti muuttunut, kuten esimerkiksi työssäoppiminen- sanaa ei uudistuksessa enää käytetä. Samoin HOPS ja Hojks, eivät ole enää käytössä ammatillisella puolella, vaan nykyään on käytössä HOKS. Toki useilla muuttuneilla asioilla on myös näkemyseroja uudistuksessa, mutta ydinsisällöt teoksissa, joita olen käyttänyt lähteinä ovat samoja, vaikka termistö olisikin muuttunut.

8. Päätäntä

Tutkimuksen tavoitteena oli ammatillisen opettajantyön kuvan selkeyttäminen, selvittää mistä ammatillisen opettajan työ koostuu nykytilanteessa (arkitodellisuus), sekä miten reformi muuttaa työn kuvaa. Tutkimusaineisto kuvaa opettajan työn kuvaa ja yläkategoriat ovat ensisijaiset teemat, jotka informantit nostivat esille. Pääasiallisesti lähes kaikki informantit ammatillisista opettajista ottivat näkökulmaksi opettajan näkökulman. Yhden informantin osalta aineiston näkökulma oli opetussuunnitelma- ja opiskelijavoittoinen, joten siitä ei löytynyt kaikilta osin aineistoa tutkimukseen. Reformi eli koulutus uudistus on astunut voimaan 1.1.2018. Suurimmat käytännön muutokset jalkautuivat oppilaitoksen arkeen 1.8.2018 alkaen, joten muutostyö oli alkumatkalla haastattelujen aikaan. Osa aloista on edennyt nopeammin uudistusten suhteen kuin toiset, osiltaan siihen on vaikuttanut alojen opetussuunnitelmien uudistusten aikataulut valtakunnan tasolla. Kaikki tutkimukseen osallistuvat informaatikot, niin ammatilliset opettajat kuin koulutuksen järjestäjän edustajat, osallistuivat mielellään osaltaan tutkimukseen.

Tutkimusmenetelmäksi valitsin teemahaastattelun ja teemat nostin teoriapohjasta aiemmista tutkimuksista. Valitsin tutkimusmenetelmäksi laadullisen tutkimuksen ja teemahaastattelun, joka oli tähän aiheeseen mielestäni ainoa sopiva. Tutkintoja Turun ammatti-instituutissa on uudistuksen jälkeen suomenkielellä 22, joten valitsisin ammatillisia opettajia 10 haastateltavakseni, mikä oli riittävä ja luotettava määrä tutkimukseen. Litteroitua aineistoa teemoitettaessa (opettajien osalta) aineisto alkoi jo selkeästi neljän haastateltavan jälkeen toistamaan suurilta osin itseään, mikä kertoo osaltaan luotettavuudesta.

Tutkijan positiota pohdittaessa näin tutkimuksen lopussa, en kokenut liiallista tuttavuutta haastateltavien kanssa. Kuten jo aiemmin totesin, heistä vain muutama oli aiemmin ollut samalla alueella ammatinopettajakollegani, mutta siitä on vuosia. Suurinta osaa haastateltavista en tuntenut lainkaan aiemmin. Sen sijaan ammatillisen kentän laaja tunteminen oli mielestäni eduksi, koska haastateltavat osallistuivat tutkimukseen erittäin innokkaasti.

Tutkimuksen aineisto antaa tämän hetkistä tietoa ammatin opettajan työstä ja muutoksen tilanteesta, ja etenkin koulutuksen järjestäjälle tietoa muutoksen kohtaamisesta ja muutospainesta kentällä. Jatkossa kun muutos on vakiintunut ja esim. yksilölliset opintopolut ovat enemmän arkea, olisi mielenkiintoista tehdä saman linjainen tutkimus ammatillisen opettajan työstä ja siitä, miten kaikki on toteutettu. Henkilökohtaisesti itseäni tutkijana kiinnostaa niin ammatillisen opettajan työn muuttuminen, kuin koulutuksen järjestäjän esille tuomat haasteet, eli koulutussuunnittelu, miten resurssit saadaan riittämään tähän kaikkeen, miten toteutamme kaiken joustavasti ja millaisia työnkuvia yleensä henkilöstöllä on tulevassa.

Ammatillinen koulutus on arvokas asia. Miten saamme sen kehittymään niin että jatkossakin kehitämme hyviä ammattilaisia työelämän muuttuviin tarpeisiin? Miten turvaamme, että ammatillisen väylän opiskelijoilla edelleen on kaikki mahdollisuudet edetä Suomen koulutusjärjestelmän tarjoamia polkuja korkeakouluopintoihin? Tämä jää nähtäväksi.

Lähteet

- Asplund, R & Kauhanen, A. Teknologinen kehitys, ammattirakenteiden muutos ja osaaminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 20 (1), 91–98.
- Eskola, J. Suoranta, J. 2014. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere. Vastapaino.
- Eteläpelto, A. Collin, K. Saarien, J. 2007. *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit.
- Finlex. 2017. Oikeusministeriön omistama oikeudellisen aineiston julkinen ja Maksuton Internet-palvelu. www.finlex.fi. Viitattu 24.11.2017
- Hodge, S. Smith, R, 2018. Innovation and VET student work placement. *Journal of Vocational Education & Training*. <https://doi.org/10.1080/13636820.2018.1535518>
- Honka, J. Lampinen, L & Vertanen, I (toim.). 2000. *Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksista ja opettajien koulutustarpeista vuoteen 2010*. Helsinki. Opetushallitus.
- Honkanen, E. Nuutila, L & Sorjonen, M. 2018. Keinoja ja välineitä opettajalle selkeäkieliseen ilmaisuun ammatillisessa koulutuksessa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 20 (4). 88–95.
- Isokorpi, T. 2013. *Huippuosaamisen pedagogiikka. Näkökulmia oman ammatillisen huippuosaamisen saavuttamiseksi*. Tampere. Hämeen Ammattikorkeakoulu.
- Lehtonen, E. Rintala, H. Pylväs, L & Nokelainen, P. 2018. Ammatillisten opettajien näkemyksiä opettajan työssä tarvittavasta kompetenssista ja työelämäyhteistyöstä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 20(4). 10–26.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2017. *Työolobarometri 2017. Ennakkotiedot Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 3/2018*. Helsinki 2018.
- Kilpeläinen, P & Vettenniemi, J. 2018. Ammatillisen koulutuksen tuottaman osaamisen työelämärelevanssi muuttuvassa maailmassa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 20(5). 66-72.
- Korpi, M & Potinkara, M. 2015. *Kohti yrittäjämäisen oppimisen pedagogiikkaa*. Teoksessa J. Laukia., A. Isacsson., K. Mäki & M. Teräs (toim.) *Katu-uskottava*

- Ammatillinen koulutus- Uusia ratkaisuja oppimiseen. Helsinki. Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu, 49–62.
- Koski-Heikkinen, A. 2013. Ammatillisen opettajan identiteetti ja auktoriteetti – Ammatilliset opettajat ja opiskelijat ideaalia ammatillista opettajuutta etsimässä. Rovaniemi: lapin yliopistokustannus.
- Kuntatyönantajat 2018. OVTES. Ammatillisen koulutuksen vuosityöaikamalli. www.kt.fi. Viitattu 22.11.2018.
- Mahlamäki-Kultanen, S & Muttonen, J. 2018. Ammatillinen opettajuus. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 20 (4).6-9.
- Majuri, M. 2009. Työssäoppiminen. Teoksessa Jaakko Helander (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2009. Hämeen ammattikorkeakoulu, 89–104.
- Miettinen, K, Piha, L & Pynnönen, P. 2009. Erilaisille oppijoille erilaista opetusta. Teoksessa Jaakko Helander (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2009. Hämeen ammattikorkeakoulu, 51–78.
- Niemi, A-M. Jahnukainen, M.2018. Tuen tarve, työelämäpainotteisuus ja itsenäisyyden vaatimus ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 20 (1), 9–25.
- OAJ. oaj.fi. opetusalan ammatteja/kelpoisuudet. Viitattu 24.11.2017.
- OECD 2010. Synthesis Report of the OECD Review of Vocational Education and Training. Learning for Jobs. www.oecd.org/publishing/corregenda. Viitattu 9.2.2019.
- Opetushallitus oph.fi. Ammatillisen koulutuksen reformi- Tietopaketti ohjaajille 16.3.2018. Viitattu 24.11.2018
- Opetushallitus oph.fi. Säädökset ja ohjeet. Perusopetuksen järjestäminen. Erityinen tuki. Viitattu 7.12.2018.
- Opetushallitus oph.fi. Raportit ja selvitykset 2018:14a. Reformi tavoitteista toiminnaksi. Viitattu 25.2.2019
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Minedu.fi. Tiedote. Ammatillisen koulutuksen reformi hyväksyttiin – suurin koulutusuudistus vuosikymmeniin. Viitattu 30.6.2017.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Minedu.fi. hankkeet ja säädösvalmistelu.

- Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 25.11.2017.
- Paaso, A & Korento, K. 2010. Osaava opettaja 2010-2020. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön osaaminen. www.oph.fi/ julkaisut. Tampere. Opetushallitus ja tekijät.
- Pahkin, K. Vesanto, P. 2013. Organisaatiomuutos työntekijän näkökulmasta. Tukea työpaikalle organisaatiomuutoksen toteuttamiseen-hanke. Työterveyslaitos.
- Perttunen, M 2018. OAJ vuosityöaika-malli, viitattu (11.11.2018)
- Pursiainen, S. 2016. Uudistuva opettajuus ja yksilölliset opintopolut ammatillisessa koulutuksessa. Tampere. Sirpa Pursiainen ja FACE training center.
- Ryan, P.2012. Teoksessa Mattias Pilz (Ed.) The Future of Vocational Education and Training in a Changing World, 403–427.
- Seinä, S. 2009. Stressistä työhyvinvointiin. Teoksessa Jaakko Helander (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2009. Hämeen ammattikorkeakoulu, 125–150.
- Stenström, M-L. 2009. Connecting Work and Learning Through Demonstrations of Vocational Skills – Experiences from the Finnish VET. Teoksessa M-L Stenström & P Tynjälä (Editors) Towards Integration of Learning. Strategies for Connectivity and Transformation. Jyväskylä: Springer, 221–238.
- Teräs, M. 2015. Aineksia kulttuurien väliseen oppimiseen. Teoksessa J. Laukia., A. Isacson., K. Mäki & M. Teräs (toim.) Katu-uskottava Ammatillinen koulutus- Uusia ratkaisuja oppimiseen. Helsinki. Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu, 150–155.
- Vertanen, I. 2003. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. www.hamk.fi/julkaisut. Tampere. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Violainen, M. Teräs, M. 2018. Siirtymät ammatillisesta koulutuksesta korkeakoulutukseen Suomessa ja muissa pohjoismaissa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 20 (2), 51–60.

Liitteet

LIITE 1. Taustatietolomake Ammatilliset opettajat

LIITE 2. Haastattelurunko Ammatilliset opettajat

LIITE 3. Taustatietolomake Koulutuksen järjestäjän edustajat

LIITE 4. Haastattelurunko Koulutuksen järjestäjän edustajat

LIITE 1. Taustatietolomake Ammatilliset opettajat

Haastateltavan nimi:
Koulutustausta:
Työkokemus opetusosalta (etenkin ammatilliseen opetuskenttään liittyen)
Virka/työtehtävä nimike (ja sen avaus lyhyesti):

LIITE 2. Haastattelurunko Ammatilliset opettajat

Teema 1.

Ammatinopetus ja omaan substanssiosaamiseen liittyvät työt

- millaisia ammatin opetus tehtäviä teet
- liittyykö teoriaa, käytäntöä
- avaa, kuvaile
- mikä alalle tyypillistä
- mihin suuntaan menossa

Teema 2.

Työelämäyhteistyö, työpaikkakäynnit/ohjaus

- kuinka iso ryhmä
- onko kaikki samaan aikaan työelämäjaksolla
- onko näyttöjä
- miten sijoittuu alueellisesti
- mihin suuntaan menossa

Teema 3.

Ryhmänohjaus/Hops/Hojks/HOKS

Henkilökohtaistaminen, osaamisen tunnistaminen

- paljonko on osaamista alla
- mikä tyypillistä
- miten osaaminen näytetään

Teema 4

Kasvatus ja siihen liittyvät tehtävät ja yhteyden pito opiskelijoiden huoltajiin tai muihin yhteyshenkilöihin

- Tai kasvatukseen rinnastettavat tehtävät
- mihin suuntaan menossa

Teema 5.

Oman ammattitaidon kehittäminen -> ja pedagoginen kehittäminen

- Miten nopeatempoista ala on
- vanheneeko jokin asia nopeasti
- Miten koet asian tarpeelliseksi nyt - tulevassa

teema 6.

Tiimi ja työyhteisö ja verkostot

Muuta reformiin liittyen tms. >>

LIITE 3. Taustatietolomake Koulutuksen järjestäjän edustajat

Haastateltavan nimi:
Koulutustausta:
Työkokemus opetusosalta (etenkin ammatilliseen opetuskenttään liittyen)
Virka/työtehtävä nimike (ja sen avaus lyhyesti):

LIITE 4. Haastattelurunko Koulutuksen järjestäjän edustajat

Millaisessa tilassa AMMATILLINEN OPETUS ON NYT

- Yleisesti
- Tärkeintä
- Vetovoimaisuus
- Opiskelupaikat – merkityksellisyys

MUUTOKSET /REFORMI

- Toivotut
- Haasteet

Ammatillinen opettaja ja AMMATIN OPETTAMINEN yleisesti

- Millaisena näet ammatin opettaminen ja ammatillisen opettajan työn nyt
- millaisia työtehtäviä
- työskentely ympäristöt
- aika, paikka

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ – Opettajan näkökannalta miten opettajan toiminta mielestäsi toimii nyt työelämän kanssa -> ja tulevassa?

- Yhteistyö
- työpaikkaohjaaminen

ENTÄ miten näet AMMATINOPETTAJAN kasvatukselliset tehtävät / muut (aikuiset) vastaavat elämänhallinnan tukemiseen liittyvät

- HOPS, HOJKS (HOKS)
- HUOLTAJAT
- Yms. verkostot
- Osaamisen tunnistaminen

Mitä ajattelet OPETTAJAN OMAN AMMATTITAITOON KEHITTÄMISESTÄ (Ammattialan liittyvä ja pedagoginen)

- korostuuko jompikumpi
 - kuka vastuussa
 - miten siitä tulisi huolehtia
 - entä tiimi ja muu verkosto yhteistyö

Entä muuta reformiin liittyen?