

Miika Kesti

REFORMI

Ammatillisen koulutuksen uudistaminen opettajien kokemana

TURUN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Ohjaaja Rauno Huttunen

Lokakuu 2020

TIIVISTELMÄ

TURUN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

KESTI, MIIKA: Reformi. Ammatillisen koulutuksen uudistaminen opettajien kokemana

Pro gradu -tutkielma 86 s. liites. 36

Lokakuu 2020

Ammatillisen koulutuksen uudistaminen ”reformi” on suurin toteutettu koulutusuudistus vuosikymmeniin ammatillisella toisella asteella. Reformin tavoitteena oli uudistaa koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää sekä järjestäjä rakenteita. Tämän laadullisen tutkimuksen aiheena oli selvittää millä tavalla ammatillisen koulutuksen uudistaminen ”Reformi” näyttäytyy opettajan työssä opettajien kokemana.

Tutkimuksen aineisto kerättiin avoimen haastattelun avulla, haastattelemalla harkintaan perustuvalla otannalla viisi eri ammattialojen opettajaa kahdesta eri koulutuksen järjestäjän organisaatioista. Aineiston analyysi toteutettiin fenomenografisella otteella, koska tarkoituksena oli tuoda esille haastateltavien opettajien aitoja kokemuksia, näkemyksiä ja ajatuksia reformin näyttäytymisestä opettajien työssä.

Analyysin tuloksena saatujen merkitysyksiköiden perusteella muodostui vertikaalinen tulosavaruus, joka sisältää kuusi ylätasoa kategorioita sekä niihin liittyvät kuusitoista alakategoriaa. Tulosten kannalta merkittävimmät yläkategoriat liittyivät opetuksen toteuttamiseen, työn muutokseen, talouden, oppivan organisaation, laadun käsityksen ja työhyvinvoinnin käsitteisiin. Edellä mainittujen kategorioiden välisiä suhteita vahvasti joustavuuden, muutoksen, yhteistyön sekä yhteisöllisyyden käsitteet. Oppivaan organisaatioon läheisesti liittyvä kehittäminen, yksilön osaaminen, tiimityö ja johdon toimintaan luottaminen koettiin keskeisiksi asioiksi organisaatioiden muutoksen hallinnassa.

Asiasanat: reformi, koulukulttuuri, oppiva organisaatio, systeemiajattelu

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ/ABSTRACT

1 JOHDANTO	1
2 REFORMIN TAUSTA	4
2.1 Reformi koulutuksen järjestäjän näkökulmasta	5
2.2 Reformi opiskelijan näkökulmasta	6
2.3 Reformi työelämän näkökulmasta	8
3 JATKUVA MUUTOS	9
3.1 Työelämä muutoksessa	10
3.2 Koulu, opetus ja opettaja muutoksessa	15
3.3 Yksilön kokemus muutoksessa	19
3.4 Muutoksen hallinta	24
3.4.1 Oppiva organisaatio	24
3.4.2 Henkilöstön osallistaminen organisaatiossa	27
3.5 Yhteenveto	29
4 TUTKIMUKSEN METODOLOGIA JA TOTEUTUS	32
4.1 Tutkimusongelma	32
4.2 Metodologiset ratkaisut	33
4.3 Esitutkimus	36
4.4 Aineiston hankinta ja kohdejoukko	38
4.5 Aineiston analyysi	41
4.6 Luotettavuus ja eettisyys	47
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	51
5.1 Kuvauskategoriat reformista opettajien kokemana	52
5.1.1 Opetuksen toteutuminen	54
5.1.2 Työn muutos	59

5.1.3 Talous	63
5.1.4 Oppiva organisaatio	66
5.1.5 Käsitys laadusta	71
5.1.6 Työhyvinvointi	74
5.1.7 Toisiinsa liittymättömät merkitysyksiköt	76
5.2 Kuvauskategorioiden välisten suhteiden tarkastelu ja yhteenveto	77
5.2.1 Kategorioiden välisten suhteiden tarkastelu	78
5.2.2 Yhteenveto	79
6 POHDINTA	82
6.1 Jatkotutkimusehdotuksia ja hyödynnettävyys	85
LÄHTEET	87
LIITTEET (2 kpl)	

1 JOHDANTO

Ammatillisen koulutuksen reformi on paljon keskustelua herättänyt ammatillisen koulutuksen uudistus, joka oli ”Sipilän” vuosina 2015-2019 toimineen hallituksen yksi kärkihankkeista. Vaikka reformin voimaantulosta on kulunut aikaa yli kaksi vuotta, niin edelleen siitä aiheutuneita ammatillista koulutusta koskevia muutoksia käsitellään aika ajoin lehdistössä ja ajankohtaisissa ohjelmissa. Pääsääntöisesti uutisointi on negatiivisen sävyn omaavaa, vaikka reformi toi mukanaan myös hyviä asioita nimenomaan opiskelijan näkökulmasta tarkasteltuna. Reformi tuli lain voimaiseksi vuoden 2018 tammikuun alusta. Sen pääasiallisena tarkoituksena oli uudistaa ammatillisen koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjäjärakenteita. Ammatillinen peruskoulutus ja ammatillinen aikuiskoulutus yhdistettiin yhdeksi uudeksi laiksi, jonka keskeisenä lähtökohtana on osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Uudistuksen tavoitteena on lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä purkaa sääntelyä.

Voidaan olettaa, että käytännössä reformin mukanaan tuomat muutokset näkyvät koulutuksen järjestäjien organisaatioissa merkittävänä muutoksina. Muutos koskettaa väistämättä koko henkilöstöä aina jollakin tavalla. Muutos voi tarkoittaa joillakin työtehtävien lisääntymistä ja toisilla toimenkuvan muutosta tai molempien yhteisvaikutusta. Opettajan työssä muutos saattaa näyttäytyä kokonaisvaltaisena opettajuuden muuttumisena totutusta toimintatavasta enemmän valmentajamaisiksi ja ohjaaviksi henkilöiksi, jotka ohjaavat opiskelijoita

yksilöllisesti erilaisia polkuja pitkin kohti lopullista päämäärää, mikä voi olla tutkinto taikka vaihtoehtoisesti tutkinnon osa. Opiskelijalle muutos näyttäytyy lähinnä mahdollisuuksina tehdä valintoja sekä muokata omaa opintopolkuaan itselle sopivalla tavalla.

Luukkainen (2005, 201-202) toteaa, että yksilöiden oppimisen kannalta ei ole tarpeellista, että oppilaat työskentelevät oppilaitosten tiloissa ammentamassa oppia opettajan ohjauksessa, vaan oppimista voi tapahtua myös monissa eri paikoissa. Hän toteaa melko painokkaasti, että opetus ja oppilaitos sinällään ei välttämättä ole riittävä tai edes välttämätön edellytys oppimisen kannalta, vaan oppiminen tulisi olla pääasiana eikä opettaminen. Tärkeänä asiana Luukkanen mainitsee sen, että opettamisen velvoitteesta pitäisi päästä irti sekä siihen liittyvästä yksilökohtaisesta ohjauksesta. Opettamisen määrä eri yksilöiden välillä on erilainen, koska sitä kohdennetaan tarpeen mukaan niille, jotka sitä tarvitsevat. Yksilöt, olivat ne lapsia, nuoria tai aikuisia, kokevat eri tahojen kautta suuren määrän informaatiota ja siksi voidaan todeta, että oppilaitoksissa tapahtuva oppiminen on yksilön elämän aikana hyvin vähäistä ja entistä vaatimattomampi osa oppimista. Tieto, joka opettajilla on, ei ole enää välttämättä se viimeisin ja eksakti tieto, vaan opettaminen muuttuu enemmän yksilöllisille oppimispoluille ohjaamiseksi ja siellä olevien tukemiseksi.

Muutos, jonka reformi toi tullessaan, edellyttää koulutuksen järjestäjien organisaatioilta hallittua muutoskykyä, jotta päätehtävänä oleva opetustoiminta voidaan turvata riittävällä tavalla. Reformi toi mukanaan merkittäviä muutoksia, jotka vaikuttavat kokonaisvaltaisesti työyhteisön toimintaan ja näkyvät sitä kautta opiskelijoille sekä sidosryhminä toimiville yrityksille, jotka työvoimaa tarvitsevat. Kokonaisuuden kannalta opetushenkilöstö on hyvin tärkeässä roolissa, jotta asiakaskunta sekä sidosryhmät saavat sen palvelun tai hyödyn, jonka kokevat tarvitsevansa. Tämän vuoksi on tärkeätä, että organisaatiossa annetaan mahdollisuus myös opetushenkilöstön kuulemiselle ja mielipiteille. Näin saadaan tuotua esille myös arvokasta tietoa, jota voidaan käyttää organisaation toiminnan kehittämisessä hyödyksi. Luukkaisen (2005, 207) mukaan kouluilla ei ole riittävästi aikaa toteuttaa tarvittavia muutoksia hallitusti, vaan muutosten toteuttaminen tapahtuu kiireellä ja vaarana on se, että ennen kuin muutokset on saatu tehtyä, alkaa jo seuraava tarve tehdä muutoksia uusia innovaatioita kohti. Tavallisesti muutoksia ei pystytä omaksumaan organisaatiossa niin nopealla aikataululla. Luukkaisen näkemyksen mukaan uudistuksia vaativat tahot eivät ole osanneet

huomioida todellista aikaa, joka tarvitaan muutoksen suunnittelemiseen ja toimeenpanemiseen kouluissa, vaan kaikessa toiminnassa korostuu päällimmäisenä hätäisyyden leima.

Pro gradu -tutkielman tarkoituksena on nostaa esille toisella asteella työskentelevien ammatillisten opettajien aitoja ajatuksia ja tuntemuksia siitä, millä tavalla toisen asteen koulutuksen uudistaminen ”Reformi” on läsnä jokapäiväisessä arjessa ja miten se näyttäytyy opettajan työssä. Aihe on itselleni tuttu, koska ammatillisella toisella asteella kohtuullisen pitkään työskennelleenä reformin vaikutukset ovat läsnä päivittäin. Siksi näen työni sekä työyhteisöni kannalta hyvin tärkeänä sen, että reformin mukanaan tuomat muutokset saataisiin toteutettua organisaation toiminnan kannalta sillä tavalla, että välttyttäisiin peruuttamattomilta virheiltiltä ja koko organisaation työhyvinvointi voitaisiin turvata edes jollakin tavalla. Reformin tuomia muutoksia työhöni sekä työyhteisööni voidaan pitää tutkielmani kannalta yhtenä merkittävänä alkuun panevana voimana. Tutkielman yhteiskunnallinen merkittävyys tai mielekkäisyys pyritään tuomaan esille siinä, että tutkielman avulla saadaan tuotua anonyymisti päivänvaloon aitoja ajatuksia ja mielipiteitä siitä, millä tavalla ammatillisella toisella asteella työskentelevät opettajat ovat kokeneet reformin vaikutukset omassa työssään ja työympäristössään. Voisi olettaa, että lehdistössä ja mediassa käytävä keskustelu pohjautuu paremminkin yksittäisten henkilöiden tai asiantuntijoiden mielipiteisiin, jotka julkaistaan eräänlaisina vallitsevina totuuksina ilman tieteellisesti tutkittua ja todennettua tietoa. Tutkielmassa esille nousseita tuloksia analysoimalla saadaan todennäköisesti myös selkeitä parannusehdotuksia koulutuksen järjestäjien organisaatioiden toimintatapojen kehittämisen tueksi.

Rakenteellisesti Pro- gradu tutkielma etenee niin, että toisessa luvussa paneudutaan tarkemmin reformin taustalla oleviin asioihin koulutuksen järjestäjän, opiskelijan sekä työelämän näkökulmasta katsottuna. Luvun kolme teoreettinen viitekehys pureutuu muutokseen työelämän, koulun, opetuksen sekä yksilön kannalta tarkasteltuna. Luvun kolme lopuksi tarkastellaan muutoksen hallintaan liittyvää teoriaa. Neljännessä luvussa keskitytään tutkimusongelmaan ja metodologisiin ratkaisuihin. Varsinaiset tutkimustulokset avataan viidennessä luvussa kuvauskategorian sekä tulosten tarkastelun avulla. Viimeisessä luvussa pohditaan yleisellä tasolla tutkimuksen toteutukseen, tuloksiin ja hyödynnettävyyteen liittyviä asioita.

2 REFORMIN TAUSTA

Tämän luvun tarkoituksena on antaa yleiskatsaus siitä, mitä reformi eli ammatillisen koulutuksen uudistaminen tarkoittaa koulutuksen järjestäjien, opiskelijoiden sekä yrityselämän arjessa. Katsaus pohjautuu opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) sekä opetushallituksen (OPH) nettisivustoilta saatavaan aineistoon. Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedotteessa 30.6.2017 silloinen kulttuuriministeri kirjoitti, että eduskunta on hyväksynyt ammatillista koulutusta koskevan uuden lainsäädännön, joka on lähes kahden vuosikymmenen aikajanelä tarkasteltuna suurin koulutuslainsäädännön uudistus. Opetusministerin mukaan suurtkin koulutusta koskevat uudistukset ovat mahdollisia ja reformi on tästä hyvä esimerkki. Reformi nostaa ammatillisen osaamisen uudelle vuosikymmenelle ja luo suuntaviivat koko koulutusjärjestelmän uudistamiselle. Ministeri toteaa, että työelämässä muutokset ovat nopeita ja haasteellisia, mutta koulutuksen kenttä on uudistunut silti hitaasti. Reformin avulla voidaan vastata tehokkaasti työelämän tarpeisiin keskittymällä opiskelijoiden henkilökohtaisiin opintopolkuihin, laaja-alaiseen osaamiseen sekä vahvaan yhteistyöhön työelämän kanssa. Ministeri painottaa, että suurin muutos on ajattelutavan muuttaminen aikaisemmasta järjestelmäkeskeisyydestä osaamisperusteisuuteen. Tulevaisuudessa koulutus tähtää joustavilla tavoilla ammatillisen osaamisen kartuttamiseen niin yksilön kuin työelämän tarpeet huomioiden. Osaamista kartutetaan niin oppilaitoksissa kuin työelämässäkin hyödyntäen nykyaikaista digitalisaation mahdollisuutta. Työelämälähtöisyydellä pyritään mahdollistamaan työelämän nopeaan osaamistarpeeseen reagointia sekä ehkäisemään syrjäytymistä. (Ammatillisen koulutuksen reformi hyväksyttiin-suurin koulutusuudistus vuosikymmeniin 2017.)

2.1 Reformi koulutuksen järjestäjän näkökulmasta

Koulutuksen järjestäjän kannalta reformi toi tullessaan muutoksen lainsäädäntöön, jonka mukaan laki ammatillisesta peruskoulutuksesta sekä laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta lakkasi ja vuoden 2018 alussa voimaan astui uusi laki, jossa edellä mainitut lait yhdistettiin yhdeksi uudeksi ammatillisen koulutuksen laiksi. Laki ammatillisesta koulutuksesta tarkoittaa pääpiirteittäin sitä, että joustavuutta ja vapautta lisäämällä voidaan vastata paremmin osaamistarpeisiin. Tämän lisäksi nuorten ja aikuisten kouluttaminen haluttiin saada yhteneväksi ilman rajoittavia tekijöitä. Aikaisemmin voimassa olleet erilliset järjestämisluvat muuttuivat myös yhdeksi uudeksi ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluvaksi. Saman aikaisesti luovuttiin näyttötutkintojen erillisistä järjestämissopimuksista. Rahoitusjärjestelmästä tuli yksi yhteinen ammatillista koulutusta koskeva järjestelmä. Aikaisemmin rahoitusjärjestelmä piti sisällään erilaisia rahoitusväyliä ja kiintiöitä, jotka koskivat ammatillista peruskoulutusta, lisäkoulutusta sekä oppisopimuskoulutusta. Uuden rahoitusjärjestelmän taustalla on luoda paremmat puitteet keskeyttämisen vähentämiselle, opiskelijoista huolehtimiselle, opiskeluaikojen lyhentämiselle, koulutuksen suuntaamiselle työvoimatarpeen mukaan sekä lisätä koulutuksen järjestäjien valtaa päättää koulutuksesta. (Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa koulutuksenjärjestäjälle 2020.)

Opetushenkilöstöllä on aikaisempaa enemmän mahdollisuuksia tehdä yhteistyötä eri tahojen kanssa ja opettajan työssä painotetaan yhä enemmän ohjaavaa ja valmentavaa otetta. Opetustyötä tehdään entistä enemmän vaihtelevissa ympäristöissä ja tarvittaessa jalkaudutaan myös työelämän toimintaympäristöön. Ennen opetustyö perustui perinteisesti oman luokan opettamiseen oppilaitoksessa sovittuineen vastuualueineen. Koulutuksen järjestäjän rahoitus perustui aiemmin opiskelijamääriin ja tuloksellisuusrahoituksen osuus oli vähäinen. Reformissa rahoitusperusteeksi asetettiin tutkintojen suorittaminen sekä työllistyminen. Uuden mallin mukainen täysimääräinen rahoitus jakaantuu 50 % perusrahoitukseen, 35 % osuuteen tutkintojen ja tutkinnon osien suorittamisen perusteella maksettavaan osuuteen sekä 15 % osuuteen, joka perustuu työllistymiseen ja jatko-opintoihin hakeutumiseen. (Emt.)

Reformin tarkoituksena oli vähentää ammatillisten tutkintojen määrä 351 tutkinnosta 164 tutkintoon. Aikaisemmin ammatillisten tutkintojen rakenne oli jäykkä, koska jokaista osaamistarvetta varten piti luoda oma erillinen tutkinto. Uudistuksen tarkoituksena oli lisätä valinnaisuutta ja erikoistumista tutkintojen sisällä, minkä vuoksi tutkinnoista voitiin tehdä laaja-alaisempia ja saman aikaisesti tutkintojen määrää voitiin vähentää radikaalisti. Koulutuksen järjestäjän lakisääteiset suunnitelmat vähenivät siten, että uuden toteutuksen mukaisesti tehdään osaamisen arvioinnin suunnitelma sekä henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Aiemmin oli kolme erillistä koulutuksen suunnitelmaa ja neljä erilaista henkilökohtaistamissuunnitelmaa. Reformin vaikutukset näkyvät myös koulutuksen järjestäjien hallinnossa vähäisempänä resurssitarpeena, koska aikaisemmat valtakunnalliset tutkintotoimikunnat, joita oli yhteensä 91 kappaletta, sekä lukuinen määrä koulutuksen järjestäjien asettamia ammattiosaamisen näyttöjen toimielimiä lakkautettiin ja tilalle tuli 40 valtakunnallista työelämätoimikuntaa. Hallinnollinen parannus tuli myös koskien tutkintojen myöntämistä, koska aikaisemmin aikuisten näyttötutkintojen todistukset myönsivät tutkintotoimikunnat ja vastaavasti ammatillisessa peruskoulutuksessa koulutuksen järjestäjä. Reformin voimaan tullessa päällekkäisyydet ovat poistuneet ja tutkinnot myöntävät sekä tutkintotodistukset antavat yksi ja sama koulutuksen järjestäjä. Valtakunnallisesti tarkasteltuna parannetaan aikaisempaan järjestelmään verrattaessa koulutusvientä EU- ja ETA- alueen ulkopuolisille alueille esteitä purkamalla siten, että kaikkia ammatillisia tutkintoja, tutkinnon osia sekä koulutusta on mahdollista myydä. (Emt.)

2.2 Reformi opiskelijan näkökulmasta

Opetus- ja kulttuuriministeriön ohjeistuksen mukaan opiskelijoiden opiskelun joustavuus lisääntyy siten, että opiskelijoiden osaaminen on keskiössä eikä osaamisen saavuttaminen ole aikasidonnaista kuten aikaisemmin, jolloin kaikki opiskelijat etenivät luokkamuotoisessa järjestelmässä samaan tahtiin opintojen kestäessä kolme vuotta. Reformin myötä opiskeleminen tapahtuu yksilöllisten ominaisuuksien mukaisesti, sen aikataulun mukaan, joka on yksilölle sopiva. Ammatillisten tutkintojen määrä vähennettiin noin puoleen, mutta samalla opiskelijoiden tutkintojen laaja-alaisuutta lisättiin. Tämä muutos antaa opiskelijoille valinnaisuuden sekä erikoistumisen mahdollisuuden tutkintoa suoritettaessa. Ennen reformia

peruskoulunsa päättävät nuoret hakivat yhteishaussa opiskelupaikkaa. Nyt opiskelemaan voidaan hakeutua joustavasti läpi koko vuoden, vaikka keväällä oleva yhteishaku on kuitenkin pääväylänä koulunsa päättäneille tai ilman toisen asteen tutkintoa oleville henkilöille. Isona muutoksena opiskelijalle on tullut se, että jokaiselle opiskelijalle tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Tämä ei riipu henkilön iästä taikka tutkinnosta. (Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle 2020.)

Aikaisemmin opintopolku suunniteltiin eri tavalla ammatillisessa peruskoulutuksessa kuin näyttö- ja oppisopimuskoulutuksessa. Tarvittava osaaminen hankitaan yksilöllisen tarpeen mukaan esimerkiksi niin, että aiemmin hankitun toisen tutkinnon omaavien henkilöiden osaamistarve hoidetaan vain tutkinnon osia kouluttamalla. Vastaavasti ilman tutkintoa oleville nuorille tai aikuisille pyritään kouluttamaan aina koko tutkinto. Aikaisemmin osaamisvaje hoidettiin tekemällä kokonaan uusi tutkinto riippumatta siitä mikä henkilön todellinen tarve oli. Reformin muutoksilla pyritään saamaan aikaiseksi käytäntö, jossa koulutetaan vain puuttuva osaaminen eikä niin kuin aiemmin, jonka mukaan kaikki opiskelivat saman sisällön mukaisesti. Oppimisympäristöistä tuli myös vaihtelevammat siten, että opiskelija voi hankkia osaamistaan monipuolisesti niin oppilaitoksessa, työpaikoilla kuin itsenäisesti opiskelemalla nykyaikaisia tietoteknisiä sovelluksia apuna käyttäen. Ennen opiskeltiin oppilaitoksen tiloissa tai työpaikalla eikä yksilölliset vaihtoehdot olleet lainkaan mahdollisia. Tahtotilana on madaltaa opiskelijoiden työllistymisen kynnystä lisäämällä työelämässä tapahtuvaa oppimista koulutusopimuksen ja oppisopimuksen avulla tai niitä sopivasti yhdistelemällä. Vastaava toimintamalli ei ollut aiemmin mahdollista, vaan työssäoppiminen ja oppisopimus olivat erillisiä vaihtoehtoja. Opiskelijoiden osaamisen arviointi tapahtuu vain ja ainoastaan näytöllä, eli ammattitaito osoitetaan käytännön työtehtävissä työelämässä tai poikkeuksellisesti vastaavanlaisessa muussa ympäristössä. Osaamisen arviointi on tutkinnosta riippumatta sama kaikille. Arviointiin osallistuvat opettaja ja työelämän edustaja yhdessä. Uudessa mallissa painottuu vahvasti työelämän osuus. (Emt.)

2.3 Reformi työelämän näkökulmasta

Reformin edut työelämän kannalta ovat koulutuksen reagoitakyvyn nopeutuminen ja sitä kautta vastaaminen työelämän osaamistarpeeseen aiempaa helpommin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yrityksessä työskentelevät henkilöt voivat hankkia koulutusta muuttuvien osaamistarpeiden vaatiman laajuuden verran, suorittamalla vain yksittäisiä tutkinnon osia aikaisemman koko tutkinnon sijaan. Työelämän kannalta reformi antaa enemmän mahdollisuuksia joustavalle opiskelemiselle työpaikoilla vähentäen saman aikaisesti byrokratiaa yhenäistämällä toimintatapoja sekä niihin liittyviä toimistotöitä. Näin saavutetaan myös parempi kokonaislaatu työelämän koulutustarpeiden hoitamisessa. Aikaisemmin käytössä ollut työssäoppiminen jäi pois ja tilalle tuli uusi koulutusopimuksen malli. Suurin muutos aiempaan on siinä, että koulutusopimuksella ei ole määritetty minimi eikä maksimi aikaa, niin kuin työssäoppimisessa oli ennen, vaan koulutuksen kesto voi olla hyvinkin lyhyt koskien vain jotakin tutkinnon osan osa-alueita tai erityisen pitkä, jonka aikana opiskelija kartuttaa osaamistaan useamman tutkinnon osan laajuisesti. (Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa työelämälle 2020.)

Toinen merkittävä lainsäädännöllinen muutos on siinä, että koulutusopimuksen aikana opiskelijalle ei voi maksaa palkkaa, mikä oli aikaisemmin voimassa olevan työssäoppimisen aikana mahdollista. Taloudellisena muutoksena tuli myös se, että pääsääntöisesti koulutusopimuksen aikana koulutuksen järjestäjän ei tarvitse maksaa koulutuskorvausta koulutusopimusta järjestävälle työpaikalle. Vanhan työssäoppimismallin mukaan oli ammattialoja, jotka joutuivat maksamaan koulutuskorvausta työpaikoilla järjestettävästä työssäoppimisesta. Reformin tullessa voimaan tutkintotoimikunnista sekä ammattiosaamisen näyttöjen toimielimistä luovuttiin ja tilalle asetettiin yli puolta pienempi määrä valtakunnallisesti toimivia työelämätoimikuntia varmistamaan tutkintojen laadukkaan ja työelämälähtöisen järjestämisen. Osa työ- ja elinkeinoministeriön hallinnan alla toteutettavasta tutkintotavoitteesta sekä tutkintoon johtamattomasta työvoimakoulutuksesta tuli ammatillisen koulutuksen järjestettäväksi. Muutoksella saatiin parannettua koulutuksen järjestäjän toimintanopeutta, sekä yritysten, että työttömien koulutuspalveluiden kokonaislaatua. (Emt.)

3 JATKUVA MUUTOS

Tässä luvussa on tarkoituksena kirjallisuuteen perustuen tuoda esille yksilöiden sekä työyhteisöjen kokemia työelämässä tapahtuvia muutokseen liittyviä näkökulmia, käyttäytymis- ja toimintamalleja sekä ajatuksia. Luvussa tarkastellaan lähemmin myös muutosta koulun, opetuksen sekä opettajan näkökulmasta. Luvun lopussa avataan muutoksen hallintaan läheisesti liittyviä näkemyksiä oppivan organisaation sekä henkilöstön osallistamisen näkökulmasta tarkasteltuna.

Muutos on siirtymistä olemassa olevasta toimintamallista johonkin toiseen, uudenlaiseen toimintamalliin (Tuomisto 1997, 15). Nykyisin nopeasti muuttuvassa työelämässä on täysin mahdollista, että juuri valmiiksi saatua muutosta seuraa välittömästi uusi muutos. Organisaatiot elävät nykyisin jatkuvassa muutoksessa eikä aikaisemmin toteutetuista yksittäisistä organisaatiomuutoksista voida enää puhua, vaan on sopeuduttava siihen ajatukseen, että muutos on jatkuva ja läsnä koko ajan. Pärjätäkseen on pysyttävä ajan hermolla ja jatkuvassa liikkeessä, jotta pystytään kehittämään työn kehittämisen kannalta oleellisia menetelmiä yhä joustavammiksi ja mukautuvammiksi uusiin tilanteisiin. (Mönkkönen & Roos 2010, 12.) Sahlberg (1997, 47) vertaa nykyaikaista koulua moderniin organisaatioon, jossa on hyvin hierarkkinen ja monikerroksinen eri rooleista rakentunut hallinto. Ongelmaksi nousee se, että nykyisin nopeasti muuttuvan yhteiskunnan vauhdissa pysyminen edellyttää nopeutta ja joustavuutta eikä kankeaksi luonnehdittava moderni organisaatio pysty vastaamaan tähän

haasteeseen riittävän hyvin. Leppänen (1997, 60) toteaa, että muutoksella voi olla useita eri ilmentymiä, jotka voivat olla luonteeltaan hitaasti tai nopeasti eteneviä, vähäisiä tai isoja sekä vaihtoehtoisesti helposti hyväksyttäviä tai radikaalisti asioita muuttavia. Organisaatioissa tapahtuvilla muutoksilla on aina jokin tarkoitus. Muutoksella pyritään yleensä parantamaan asiakkaiden saamaa palvelua ja tehostamaan omaa toimintaa. Organisaation tarvitsemia resursseja pyritään ohjaamaan siten, että niillä saavutetaan mahdollisimman hyvä tuotos/panos suhde. Muutoksen kohteena ovat koko henkilöstörakenne, johtamisen tavat sekä työn arvioinnin resurssit. Muutokseen pitää suhtautua aina vakavasti, koska se ei ole pelkästään yksinkertainen tekninen muutos, vaan se koskettaa väistämättä koko työyhteisöä ja sosiaalista rakennetta. (Mönkkönen & Roos 2010, 260.)

Muutos pitää sisällään myös yrityksen kulttuuriin liittyviä piilossa olevia vastustusta aiheuttavia tekijöitä, jotka nousevat esille muutostilanteessa. Ennakointi ja vahvoinhin organisaatiokulttuurista esille nouseviin esteisiin pitäisi pyrkiä vaikuttamaan riittävän ajoissa. On havaittu, että organisaatioiden uudistuksissa nousee esille hyvin suuri tarve palata entiseen toimintakulttuuriin suurimman alkuinnostuksen jälkeen. Vastaavasti julkisella sektorilla on nähtävissä toimintamalli, jossa hallinnon keventämisen sijasta väliesimiehien määrä yleensä lisääntyy, vaikka piti käydä toisin päin. Muutoksen hankaluus ei ole yksin kenenkään johtajan tai asiantuntijan syy, vaan ongelman perustana on yleensä koko yhteisön toiminta, jossa eräänlaista yhteisön valtaa käytetään monissa pienissä asioissa tarkoituksellisesti hyödyksi estää muutos. Muutosta ei yleensä näkyvästi vastusteta ja toimintaa voidaan hankaloittaa joko tietoisesti tai tiedostamatta. (Mönkkönen & Roos 2010, 26-27.)

3.1 Työelämä muutoksessa

Jatkuvassa työelämän muutoksessa työntekijän tulee hallita uusia taitoja sekä menetelmiä, joiden avulla voidaan lähestyä tehtävää työtä. Puoli vuosisataa sitten maataloudessa tai teollisuudessa työskennelleeltä hyvältä työntekijältä edellytetyt ominaisuudet eivät ole valideja enää nykyään, vaan työntekijän on tiedostettava työn olosuhteisiin, rakenteisiin ja niiden

muuttamiseen liittyviä tekijöitä. Tämän lisäksi on käsitettävä oman osaamisen ja työn luonteen merkitys. (Pyykkönen, Kumpulainen & Vierimaa 2019, 59.)

Työelämässä tapahtuvat muutokset koskettavat yleensä koko organisaatiota tai joitakin tiettyjä työtehtäviä. Vaihtoehtoisesti voidaan haluta muutoksia työn toteutuksen tapa- ja ajatusmalleihin. Muutoksen toteuttamiseen liittyy väistämättä uuden tiedon omaksumista ja halukkuutta oppia ja soveltaa oppimaansa uudella tavalla. Toteutustapa sekä muutoksen vaikutusalueella olevien ihmisten resurssit ovat ratkaisevassa asemassa muutokseen sopeutumisessa. Muutokselle tyypillisinä piirteinä voidaan pitää hyvin pinnallista muutosta, joka tarkoittaa sitä, että muutoksessa pitäydytään olemassa olevien toimintamallien kehittämisessä tai vastaavasti syvällistä muutosta, jossa aikaisemmat toimintamallit sekä rakenteet pyritään muuttamaan täysin uudenslaisiksi. Muutokset tapahtuvat hitaasti tai hyvinkin nopeasti. Nopeassa ja etenkin syvällisessä muutoksessa on ensiarvoisen tärkeätä, että henkilöstö sekä organisaatio ovat oppimiskykyisiä ja joustavia. Nykyisessä yhteiskunnassa tapahtuvien muutosten tunnusomaisina piirteinä voidaan pitää niiden nopeutta, ennustamattomuutta sekä kokonaisvaltaisuutta, mitkä sinällään näyttäytyvät ikään kuin yhteiskunnallisena keskusteluna ja ongelmana. Aikaisemmin muutoksen piirteet olivat päinvastaisia. (Tuomisto 1997, 15-16.) Taulukossa 1 on esitetty havainnollisesti muutokselle luonteellomaisia piirteitä eri ulottuvuuksien kautta.

TAULUKKO 1. Erilaisia muutoksen ulottuvuuksia (Tuomisto 1997, 15)Muutoksen

- luonne	pinnallinen	syvä
	hidas	nopea
	yksinkertainen	kompleksinen
	kehittäminen	muuttaminen
	yksi vaihtoehto	useita vaihtoehtoja
- aloite	ulkopuolinen	oma
- muutosvoimat	ulkoiset	sisäiset
- tarve	välttämätön	suotava
- laajuus	koskee vain osaa	koskee kaikkia
- tavoite	tiedossa	tuntematon
- hyöty	vain osalle	kaikille
- suhtautuminen	kielteinen	hyväksyvä
- kokeminen	kriisi	haaste
- <u>vaatimat resurssit</u>	<u>huonot</u>	<u>hyvät</u>

Tuomiston (1997, 33) mukaan saman aikaisesti syvä ja nopea muutos aiheuttaa ongelmia selkeiden ja määrätietoisten suunnitelmien ja aikataulujen tekemiselle, koska muutosprosessi on tyypillisesti tilannesidonnaista. Tämä aiheuttaa vastaavasti sen, että muutosprosessiin liittyvä henkilöstö ei saa itselleen selkeitä suunnitelmia ja kokonaiskuvaa siitä, missä ollaan, mihin suuntaan pitäisi mennä ja mikä on lopullinen päämäärä. Muutoksen onnistumisen kannalta avainasemassa voidaan nähdä koko organisaatiota koskeva uudenlainen toimintakulttuuri ja oppimiskyky.

Edellä olevaan Tuomiston ajatukseen on helppo yhtyä, koska pitkän työuran tuoman näkemysten avulla täsmentyy juurikin Tuomiston esille nostamat puutteelliset suunnitelmat ja organisaation johdon tietämättömyys mihin suuntaan, millä tavalla ja milloin pitäisi mennä.

Sanaan *Epätietoisuus* voidaan kiteyttää hyvin koko edellä olevan ajatuksen teema organisaation toiminnassa. Tämä epätietoisuus näyttyy koko henkilöstölle ikävänä ja kaikin puolin negatiivisena asiana. Erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa johdon haparointi näyttyy amatöörimäisenä toimintana, vaikka muutokseen liittyykin paljon muita johtajista riippumattomia ulkopuolisia tekijöitä.

Ympäristössämme tapahtuu jatkuvasti muutoksia, jotka ovat nopeita ja yllättäviä eivätkä ne ole välttämättä riippuvuussuhteessa mihinkään aikaisempaan tapahtumaan. Tästä on seurauksena se, että aiemmin hyväksi havaittu tietyn tyyppinen ja yhtä toimintatapaa noudattava hyvin yksityiskohtainen toimintamalli ei enää toimi, vaan tilalle tarvitaan uudenlaista vapaata ja jopa omintakeiselta vaikuttavaa toimintamallia. Vastaavasti voimme ajatella, että muutos on ennustettavissa silloin, kun se on jatkumo jo aikaisemmin tapahtuneelle asialle. Tällöin olemme tietoisia tulevasta muutoksesta ja voimme toimia sen edellyttämällä tavalla. Ihmisten on vaikea rekisteröidä/havaita ympäristössään pitkällä aikavälillä tapahtuvia hitaita muutoksia, kuten esimerkiksi ympäristön haitallinen saastuminen. Keinona näiden hitaasti tapahtuvien muutosten tiedostamiselle voisi olla se, että luodaan eräänlaisia ajatuksia meitä miellyttävistä asioista ja asetetaan tavoitteita asioiden saavuttamiseksi. On myös mahdollista, että muutos havaitaan, mutta muutoksen merkitys jää ymmärryksemme ulkopuolelle. (Ruohotie 2002, 17.)

Mönkkösen ja Roosin (2010, 23) mukaan julkisella sektorilla ja yrityksissä toteutetut organisatoriset muutokset, jossa yksiköitä yhdistetään ja työmenetelmiä muokataan uudella tavalla vaikuttavuuden lisäämiseksi saattaa olla niin, että varsinainen muutos jää helposti hämärän peittoon, eli ei tiedetä mikä oikeasti muuttuu. Muutos koskettaa rakenteita tai operatiivista toimintaa, mutta se voi olla myös koko organisaation perustaa koskeva tai toimintakulttuurin ja asenteiden muuttamista.

Ruohotie (2002, 17) viittaa Ansoffin tutkimukseen, jossa hän kuvaa muutosta ja epävarmuutta termillä turbulenssi. Turbulenssia voidaan luonnehtia tilaksi, jossa muutos on niin nopeaa, että se ylittää yksilön analyttisen tavan ymmärtää muutosta. Organisaatiot ja yksilöt voivat lähestyä turbulenssia kahden eri strategian avulla. (Ruohotie 2002, 17.) Ruohotie

(2002, 17) kirjoittaa Boisotin ajatuksiin viitaten, että ensimmäinen strategia on se, että ei ikään kuin välitetä muutoksesta, vaan eletään samalla tavalla kuin ennenkin ja luotetaan siihen, että asiat palaavat ennalleen jossakin vaiheessa. Vastaavasti voimme pyrkiä pitämään itsemme sietämättömäksi muodostuneen epävarmuuden ulkopuolella ja toimimme tuttujen rutinoituneiden toimintamallien mukaisesti. Ruohotien (2002, 18) mukaan toinen strategia perustuu siihen, että muutos ja epävarmuus voidaan hyväksyä ja eletään sen mukana. Taustalla on ajatus, jonka mukaan muutosta voidaan ymmärtää myöhemmin eikä sen vastustaminen ole järkevää, mutta silti se olisi hyvä ottaa huomioon. Tutkimusten mukaan epävarmuuden ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia voidaan vähentää työyhteisössä hyvän työilmapiiriin, esimiehen tuen sekä mahdollisuutena vaikuttaa omaan työhönsä ja sen kehittämiseen. (Pyöriä & Ojala 2016, 49).

Työelämässä jatkuva muutos on läsnä haluamme sitä tai emme. Muutos tyypillisesti myös kehittää ja rasittaa työyhteisön suhteita aiheuttaen henkilöstön jaksamisessa ongelmia. Ongelmallisena tässä nähdään se, että yksilö joko pysyy tai ei pysy muutoksen mukana. Yhä enemmän työelämässä on ylisuorittajia, jotka toimivat oman inhimillisen jaksamisensa rajalla ajaen itsensä loppuun, kun vastaavasti on myös niitä, jotka ovat ikään kuin tympääntyneet jatkuvaan muutokseen ja alisuoriutuvat kapasiteettiinsa nähden. Heidän panostuksensa muutoksessa näyttäytyy ainoastaan aktiivisena vastustuksena. (Mönkkönen & Roos 2010, 261.) Mönkkönen ja Roos (2010, 18) viittaavat Kariston tutkimukseen, jossa todetaan, että muutoksen määrä on suuri ja luonteeltaan jatkuva, eikä luottamuksen ja yhteistoiminnallisten suhteiden rakentuminen uuden ajattelumallin mukaiseksi ehdi millään tavalla rakentua.

Edellä esitettyjen ajatusten pohjalta tulee mieleen ajatus, että työelämässä mikään ei ole niin varmaa kuin jatkuva epävarmuus ja muutos. Mielenkiintoinen näkökulma koko työmarkkinoita koskevassa keskustelussa tulee esille Pyöriän ja Ojalan (2016, 58) tutkimuksen tuloksista, jossa he toteavat, että tuloksista ei voida vetää sitä johtopäätöstä, että epävarmuus olisi yleinen lisääntyvä ilmiö, joka koskettaisi koko työmarkkinakenttää, vaan heidän mukaansa yleinen keskustelu on liioiteltua. Tuloksista on nähtävillä myös se, että työelämän huonontuminen ei ole merkittävästi kohonnut, vaan pääsääntöisesti suurimmalla osalla palkansaajista työolot sekä työn laatu koetaan hyviksi viimeisen kolmen kymmenen vuoden aikajanelalla tarkasteltuna.

3.2 Koulu, opettaja ja opetus muutoksessa

Sahlbergin (1997, 51) mukaan opetussuunnitelmatyössä ja oppimisen tutkimuksessa positivismiin ajatus on ollut hyvin vallitsevana koko 1900-luvun ajan. Positivismi on ollut vallitseva metateoria, joka on osaltaan selkeyttänyt useiden tieteiden käsitteistöä, sekä luonut käyttökelpoisia metodologisia vaihtoehtoja tieteen nopealle kehittymiselle, varsinkin luonnontieteissä ja niitä soveltavissa tieteissä. Koulun kehitystyö sekä opettajankoulutus ovat pohjautuneet hyvin pitkälle positivistiseen ajatukseen. Positivismiin pohjimmaisena ajatuksena on se, että tiede on ainoa sallittu tapa luoda tietoa ja tieteen avulla saavutettavissa olevat ilmiöt ovat tietämisen kannalta ainoita hyväksyttäviä kohteita (Sahlberg 1997, 48). Positivistisen lähtökohdan mukaan koulua on pyritty kehittämään yksilöiden tietoja, taitoja sekä asenteita muuttamalla niin, että yksilöiden kehittymisen oletetaan saavan aikaiseksi koko koulua koskevia muutoksia. Reduktionistinen ajatusmalli koulun ja opetuksen muutokseen on ollut hieman problemaattinen, koska koulujen organisaatioiden muutokseen ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Pääasiassa koulujen muutoksessa on keskitytty yksilöllisten päämäärien tavoittelemiseen eikä niinkään koulukulttuurin muuttamiseen. (Sahlberg 1997, 52.)

Louisin (1994, 4) mukaan tutkimukset osoittavat, että suurin osa koulujen muutoksesta on hallittua. Hallittuun muutokseen ei vaikuta se, onko kysymys suunnittelusta, organisaation muutoksesta, työntekijöistä tai ulkopuolelta tulevasta vaikutuksesta. Tutkimusten fokus on keskittynyt uudistusten täytäntöönpanoon vaikuttavien asioiden löytymiseen. Monissa tapauksissa organisaatioita koskevat muutokset tuodaan organisaatioin ulkopuolelta vähäisinä tai keskikokoisina muutosohjelmina. Nähtävissä on kuitenkin yhä enemmän suuntaus, jossa pyritään muuttamaan koulujen rakenteita. Sahlberg (1997, 107) nostaa esille muutamia 1990-luvulla vallinneita ominaisuuksia, jotka olivat tyypillisesti esillä koulun muutoksessa. Näitä ovat muutosprosessin monimutkaisuuden korostuminen, koulun muuttumisen lähentyminen kohti vallitsevaa kulttuurisyhteiskunnallista muutosta sekä organisaation huomioiminen tarkasteltaessa koulua muuttavana yhteisönä.

Kun tarkoituksena on muuttaa ja kehittää koulun toimintoja sekä parantaa oppilaiden oppimisen laatua, niin ensiarvoisen tärkeätä olisi ymmärtää opettajien työtä ja siihen liittyviä

piirteitä kokonaisvaltaisesti. Koulujen muutokseen liittyviä kehittämishankkeita tarkastellaan yleensä hyvin suppean näkökulman kautta esimerkiksi opetushallinnon, koulutuspolitiikan tai tutkimuksen näkökulmista ja yleensä opettajien työhön liittyvät realiteetit ovat jääneet melko vähäiselle huomiolle tai niitä ei ole huomioitu lainkaan kehittämishankkeiden aikana. Kaiken muuttamisen ja kehittämisen takana on viime kädessä se ajatus, että muuttamalla ajattelu- ja toimintatapoja oppilaat oppisivat paremmin ja he voisivat kasvaa ja kehittyä tyytyväisiksi yksilöiksi. Tästä syystä on tärkeätä luoda sellaiset muutoksen normit, jotka antavat mahdollisuuden opettajien ja oppilaiden keskinäiselle vuorovaikutussuhteelle edesauttaen oppilaiden ja opettajien välistä vuoropuhelua siten, että oppilaat voisivat esittää yhä enemmän kysymyksiä opettajille ja yksilöt ottaisivat enemmän vastuuta omasta toiminnastaan. Yksilöiden tulisi nähdä kasvaminen eräänlaisena sosiaalisena tapahtumana yhteisössä. Kokonaisuudessaan tässä on kysymys koulukulttuurin muutoksesta ja sen luonteen ymmärtämisestä. Herkästi ollaan sellaisessa tilanteessa, että koulu-uudistusten tekijät tekevät sitä mitä voivat eivätkä sitä mitä pitäisi. (Shalberg 1997, 17.) Sahlberg (1997, 16) kirjoittaa Sarasoniin viitaten, että koulun muutosta ei pidä nähdä vain yksilön muuttumisen kautta, vaan tarkastelun kohteena pitää nähdä koko koulukulttuuri, koska suurimmat muutoksen esteet tulevat yleensä koulujen normeista ja sitä kautta koko koulukulttuurista. Tähän viittaa myös Nikkolan, Lyhdyn, Rautiaisen ja Matikaisen (2019, 298) ajatus siitä, että koulun tapa toimia on hyvin pitkälle sitä, että pitäydytään totutuissa toimintatavoissa. Koulukulttuurissa muuttaminen on hankalaa ja ajautuminen vanhoihin totuttuihin toimintatapoihin käy helposti, vaikka opettaja kokisi mahdollisuudekseen muutoksen tekemisen.

Luukkainen (2005, 100) viittaa Lehtisaloon ja Raivolan tutkimukseen todeten, että monet koulutuksen tutkijat ovat huomanneet, että poliitikot ja päättäjät, jotka ovat tekemisissä koulutusta koskevien asioiden kanssa, eivät ole riittävästi huomioineet muutostekijöitä. Tästä on seurannut pienimuotoista koulun kehittämisen ja osareformien politiikkaa. Nopean muutoksen myllerryksessä näillä toimenpiteillä ei ole ollut kovinkaan merkittäviä vaikutuksia, vaan ne ovat paremminkin johtaneet järjestelmän eri osien eritahtiseen muutosprosessiin. Kehittämisen tärkeimpänä asiana voidaan pitää muutosvoimien tunnistamista sekä tunnustamista. Tämän lisäksi on myös huomioitava muutosvoimien aiheuttamia mahdollisia tiedostamattomia seuraamuksia koulutuksen ja koulutuspolitiikan näkökulmasta tarkasteltuna. Voidaan todeta, että tavallisesti yhteiskunnallisen muutosvoiman tuoman ongelman tai kriisin hedelmistä kärsitään jo, vaikka syyn aiheuttajaa ei vielä ole edes tunnistettu.

Opettajalta odotetaan kokonaisvaltaista kasvatuksellista otetta, jossa hän toimii kriittisyyteen kasvattavana henkilönä rakentaen vanhempien kanssa yhteistyössä sopivia tavoitteita sekä tekemällä yhteistyötä muiden ulkopuolisten sidosryhmien kanssa. Tämän lisäksi ajan hengen mukainen toiminta, tuloksellisuus, viestintä, kansainvälinen yhteistyö sekä teknologinen kehittyminen pitäisi huomioida kasvatuksen kentällä. Opettajan työhön kohdistuvat tarpeet eivät lopu vielä tähän, vaan siihen kuuluvat myös erityisopetuksen tarpeet, monimuotoiset perhekäsitykset, globaali maailma ja muuttunut työelämä sekä näiden huomioiminen ja ymmärtäminen kasvatuksellisesti. Nykyisin opettaja on ympäristönsä kehittäjä, muutoksen tekijä sekä oppimaan ohjaaja ja vierellä kulkija unohtamatta arviointityötä, raportteja, erilaisten paperitöiden tekemistä ja visionäärinä toimimista, niin nopeassa tahdissa, että tulosten seuraaminen on mahdotonta. (Lapinoja 2006, 77.)

Luukkainen (2005, 24-25) viittaa Huuskon ajatukseen, jonka mukaan opettajan työ ei ole enää pelkästään luokkahuoneessa tapahtuvaa työtä, vaan työtä tehdään yhä enemmän verkostoissa. Koulutusohjelmat muuttuvat enemmän projektiluonteisiksi ja ihmisten välinen toiminta siirtyy yhä enemmän sähköisten järjestelmien avulla toteutettavaksi dialogiksi. Opettajan työhön sisältyy uusia elementtejä, joissa opettajat toimivat koko koulua koskevana pedagogisina kehittäjinä, jotka toteuttavat uusia, tehokkaita ja ajan hengen mukaisia oppimisympäristöjä. Opettajat kehittävät koko koulua ja toimivat näin ollen sen uudistajina. Toimintaympäristön uusi muuttunut tilanne edellyttää opettajilta joustavuutta, riskin sietämistä, kekseliästä ja uudistusmielistä näkemystä sekä hyvää yhteistyö- ja suunnittelukykyä. Oman työn analyttinen tarkastelu ja arvioiminen sekä yhteistyökyky työyhteisön muiden henkilöiden kanssa on opettajuuden kehittämisen kannalta suotavaa. Muutos edellyttää opettajan työssä muun muassa seuraavanlaisia ominaisuuksia, kuten laaja-alaista näkemystä eri asioista, kuuntelemisen taitoa, visuaalista näkemystä, luku ja ajattelutaitoa sekä yhteisöllistä asioiden käsittelytaitoa. (Luukkainen 2005, 206.)

Nikki (2002, 183-184) toteaa, että opettajan on oltava yhteistyökykyinen ja halukas oppimaan, niin yksin, kuin yhdessä muiden yhteisön jäsenten kanssa, mikäli tavoitteena on koulun kehittäminen oppivana laatuorganisaationa. Opettajien on oltava rohkeita, asennoiduttava työhönsä hyvin ja arvioitava sitä kriittisesti, koska laajamittainen ulkopuolelta kohdistuva jatkuva arviointi edellyttää sitä. Opettajia arvioidaan esimerkiksi huoltajien, oppilaiden

sekä viranomaisten taholta. Arviointiin pitää suhtautua niin, että se nähdään kehittämisen välineenä. Arvioinnista saataviin tietoihin perustuen opettajilla on oltava halukkuus sekä valmius tehdä tarvittavia muutoksia ja korjauksia toimintaansa.

Opettajan ammatti on jatkuvan paineen ja vaatimusten alaisuudessa. Muutosta haluavien tahojen on luotettava siihen, että koulukasvatuksen avulla on mahdollista saavuttaa asetetut päämäärät. Alituinen muutos koulujen toiminnassa luo paineita opettajien keskuudessa eikä opettajat aina tiedä mihin pitäisi suuntautua. Opettajilta edellytetään oman itsensä ympärillä tapahtuvan muutoksen sietokykyä. Muutoksen lähtökohdat ja tavoitteet ovat usein epäselviä opettajille ja tehtäväksi jää yleensä muutoksen sietäminen ja siihen mukautuminen. (Lapinoja 2006, 78.) Opettajan työhön sisältyy myös monenlaisia osaamisvaatimuksia. Siksi opettajan on oltava ajan tasalla kouluttautumisen ja osaamisen suhteen. (Luukkainen 2005, 48.) Opettajan tehtävänä on edistää koulussa muiden yksilöiden kasvua oman persoonallisuuden jäädessä taka-alalle. Opettaja on osa työyhteisöä ja sen toimintaa eikä omat käsitykset ja uskomukset saa olla pelkästään toiminnan keskiössä. Opettajan tehtävänä on toimia yhteisön jäsenenä omine velvollisuuksineen ja oikeuksineen. (Moilanen 2002, 83.)

Opetuksen tarkoituksena on kasvattaa opiskelijoista itsenäisiä vastuunottavia yhteiskuntakelpoisia yksilöitä, jotka ovat mukana yhteiskunnallisessa toiminnassa. Lähtökohtana on kaikkien oppilaiden kasvattaminen aktiivisiksi yksilöiksi. Aktiivisuuden mieltäminen koskettaa jokaista yksilöä ja on jokaisen yksilön kohdalla avainasemassa oppimisen ja itseohjautuvuuden, demokraattisuuden sekä osallisuuden kasvussa. Tulevaisuudessa tarvittavat hyödylliset tiedot ja taidot ovat erilaisia kuin tällä hetkellä. Siksi opetuksen on muututtava tulevaisuuden tietojen ja taitojen hallitsemiseksi niin, että perinteinen tiedon jakaminen yksilöille ei ole enää riittävää, vaan yksilöitä on ohjattava ja opetettava siten, että tiedon hankkimisen kannalta oleelliset asiat ja menetelmät ovat hallinnassa. Tietopuolinen opetus jää taka-alalle ja tilalle on otettava yksilöiden ajattelua, tiedonkäsittelyä sekä kokonaispersoonallisuutta kehittävä malli. (Luukkainen 2005, 66-68.)

Opettajan tehtävänä on ohjata oppijoita ajattelemaan vapaasti ilman rajoittavia tekijöitä. Oppijoita pitää haastaa erilaisten ilmiöiden havainnointiin, selittämiseen ja johtopäätösten

tekemiseen eikä antaa valmiita menetelmiä tai ratkaisumalleja ongelmien ratkaisemiseksi. Tärkeätä on, että opettajat toimivat vastuullisesti ja pitävät älyllisen vaatimustason sopivana tukeakseen oppijoiden henkistä kehitystä. Hyvä opetus pyrkii tukemaan sekä edistämään oppijoiden tiedon rakentumista ja yhdistämistä. Opetuksessa tulee siirtyä opettamiskeskisyydestä oppimis- ja oppijakeskeisyyteen. Jotta tähän tavoitteeseen voidaan päästä, niin se vaatii opettajien perinteisen kulttuurin siirtäjän roolin poistamista opettajan ajatusmaailmasta ja tilalle on tuotava uusia ajatuksia oppimisesta ja opettamisesta. Vaikuttavuuden kannalta tämä edellyttää syvälle ulottuvaa koko koulun organisaatiota koskevaa pohdintaa ihmis-, tieto- ja oppimiskäsityksistä. Muutoksen on kosketettava koko koulun organisaatiota, ettei opettaja koe jäävänsä yksin uudistuksen kanssa. Tavoitteena on se, että opettaja ohjaa oppimiseen. Opetustyön näkökulmasta tarkasteltuna työssä korostetaan vuorovaikutustilanteiden ohjaamista sekä vastuun ottamista ja kriittistä arviointia omasta työstä. Opetustyön ulkopuolelta tulevat tarpeet tai normit ja koulutettavien ikä vaihtelevat, mutta velvoite yksilössä tapahtuvasta oppimisprosessista ei muutu, vaan siihen liittyy läheisesti arviointia, aktiivointia, ohjausta sekä ylläpitoa. (Emt.)

3.3 Yksilön kokemus muutoksessa

Ihminen löytää yleensä syyn sille, miksi sen ei tarvitse muuttaa vallitsevia olosuhteita joksikin toiseksi. Yksilö voi kokea muutoksen esimerkiksi uhkaavana. Tällöin syynä voi olla se, että yksilö kokee muutoksen sellaiseksi, jota hän ei pysty hallitsemaan. Muutos voidaan kokea myös vaikeana, jolloin yksilö kokee vanhat tutut tavat turvallisemmaksi kuin uudet. Muutokseen saattaa sisältyä myös epäonnistumisen riski, mikäli uudet menetelmät eivät toimi niin kuin pitäisi tai menetelmien hallinta hämärtyy siten, että yksilöt hukkaavat välittömät tarpeensa pyrkiessään hallitsemaan muutosta. Tästä voi olla seurauksena se, että lähiajan suoritus voi kärsiä suhteettoman paljon. Muutos voidaan nähdä myös illusorisena, eräänlaisena näennäisenä toimintona silloin, kun johdon aikaansaamaa muutosta ei ehditä viemään loppuun saakka ennen kuin seuraava uusi ongelma aiheuttaa uuden muutoksen organisaatiossa. Tämä puolestaan aiheuttaa kyynisyyttä organisaation sisällä. (Ruohotie 2002, 293-294.)

Yleisessä keskustelussa väitellään siitä, onko organisaation toiminnan tai kulttuurin muutos ajettu sisään organisaatioon ennen muutosohjelmaa vai onko toiminnan tai kulttuurin muutos seurausta muutosohjelmasta. Vallitsevan uskomuksen mukaan organisaatioissa tehtävät rakennemuutokset tai radikaalit uudelleen järjestelyt johtavat väistämättä organisaatiokulttuurin muutokseen. Organisaatiomuutokset ovat pitkäjänteisiä ja aikaa vieviä prosesseja. Kaiken kaikkiaan muutos luo ympäristössä sekavuuden tunnetta ja epätietoisuutta, joka aiheuttaa ihmisissä muutospelkoa, koska he ovat epätietoisia heitä koskevista työvelvoitteista, rooleista, vastuukysymyksistä ja odotuksista. Muutokset aiheuttavat myös pelkoa työn sisällön ja luonteen muutoksien vuoksi ja omalta kannalta pelkoa aiheuttaa myös itselle mukavien ja miellyttävien tehtävien mahdollinen vaihtuminen vähemmän miellyttäviksi tehtäviksi. Epätietoisuutta lisää myös se, että ihmiset eivät tiedä kenelle he ovat vastuussa ja mistä asiasta. Mieltä hiertää epätietoisuus organisaation ja johtajien odotuksista. (Emt.)

Kohdattaessa suuria muutoksia olisi hyvä, jos ihmiset näkisivät ja ymmärtäisivät muutoksen aiheuttamat normaalit sekä muutokselle tyypilliset reaktiot itsessään ja työtovereissaan. Tutkimukset ja käytännön kokemukset viittaavat siihen, että ihmiset kokevat stressin aiheuttamia reaktioita suurien muutosten yhteydessä. Stressireaktioiden voimakkuus perustuu yksilölliseen kokemukseen, jotka ilmenevät tunne- ja mielialaa alentavina tekijöinä, kuten epävarmuutena, ahdistuneisuutena, masentuneisuutena, ärtyneisyytenä ja monina muina vastaavina oireina. Vastaavasti työilo, arvostus ja kunnioitus omaa itseään kohtaan, työstä kiinnostuminen ja turvallisuuden tunne alenevat. Ihmisten kokemat fyysiset muutokset näkyvät kehon terveydentilan huononemisena esimerkiksi korkeana verenpaineena, unettomuutena, väsymyksenä sekä vatsavaivoina. Käyttäytymisenä esille tulevat asiat näkyvät yleensä yleisen habituksen heikentymisenä, eristyneisyyden lisääntymisenä sekä työn tekemisen kokonaisvaltaisena heikentymisenä ja mahdollisesti haitallisena päihdekäyttäytymisenä yms. On myös havaittu päinvastaisia asioita, jossa ihmiset lisäävät omia liikunnallisia aktiviteettejään vastaavassa muutostilanteessa. Huonoimmassa tapauksessa ihmisten kokemat stressireaktiot johtavat psyykkisiin ongelmiin, jossa surauksena saattaa olla työuupumus, odottamaton kuolema tai jopa itsemurha. (Saarelma-Thiel, 2009, 29.)

Julkisen sektorin kokemat muutokset viimeisen kymmenen vuoden aikana ovat omalta osaltaan lisänneet vaatimuksia ja painetta johtajuuden, tuloksellisuuden sekä toimintojen

arvioinnin kentällä. Tästä on myös nähtävillä ristiriitaisuuksia organisaation sisällä, koska johto ikään kuin valuttaa nämä työelämän laatuvaatimukset, arvioinnit ja mittarit työntekijöiden tehtäväksi, jotka vastaavasti kokevat nämä turhiksi ja ylimääräisiksi töiksi oman perustehtävän rinnalla. (Mönkkönen & Roos 2010, 111-112.) Työelämässä tapahtuvia erilaisia muutoksia saattaa olla samanaikaisesti käynnissä useita, niin aikataulullisesti, kuin tavoitteellisesti. On myös mahdollista, että työelämässä on tiedostamattomia ongelmia tai muistasyistä aikaisempia ratkaisemattomaksi jääneitä ongelmia taustalla. Tämä lisää osaltaan työpaikan ilmapiiriin epävarmuutta. Tällainen kriisiytynyt muutoksien täyttämä ympäristö on uhka toiminnan jatkuvuuden sekä olemassa olevien arvojen kannalta. Tämä lisää omalta osaltaan yksilöiden henkisen hyvinvoinnin ja inhimillisten voimavarojen heikentymistä. (Saarelma-Thiel, 2009, 12-13.) Aikaisemmat kokemukset muokkaavat suurelta osin ihmisten henkilökohtaista suhtautumista muutokseen sekä tulevaisuudenodotuksiin. Ajatuksissa oleva aikaisempia muutoksia koskeva kielteinen ja stressaava kokemus ei edesauta uuteen muutokseen suhtautumista millään tavalla. Ihmisten ahdistavina kokemat aikaisemmat muutokset ovat rakentuneet riittämättömyyden tunteesta muutosten yhteydessä, vaikka työpaikan kehittäminen ja monipuolinen uudistaminen koetaan kuitenkin positiivisena asiana. (Mattila 2008, 38.)

Ihmisten kohtaamat kriisit voidaan jakaa kehityskriiseihin ja traumaattisiin kriiseihin. Kehityskriisillä tarkoitetaan lähes jokaisen ihmisen kohdalle tulevia eri elämänvaiheista ja ikävaiheista riippuvia ikäsidonnaisten normien mukaisia tapahtumia, kuten esimerkiksi työllistyminen tai eläköityminen. Traumaattisella kriisillä tarkoitetaan ennalta arvaamattomia ja nopeasti tapahtuvia muutoksia, jotka ovat tyypillisiä tämän ajan työyhteisöissä. Traumaattinen kriisi koskettaa vain joitakin ihmisiä jakaen aikajanan ennen kriisiä olevaan aikaan ja kriisin jälkeiseen aikaan. Tässä on yleensä kysymys jostakin merkittävästä menetyksestä. Esimerkiksi työstä erottaminen tai eläköityminen ovat yleensä työhön liittyviä stressaavampia muutoksia ihmisen elämässä. (Saarelma-Thiel, 2009, 16.)

Ihmisten kuin myös työyhteisöiden kokemille kriiseille on ominaista eri vaiheisiin perustuva eteneminen. Ensimmäisessä vaiheessa ihmisten kokema reaktio on erittäin paljon tunteisiin menevä tapahtuma. Lähinnä ihminen pyrkii kieltämään muutoksen kaikin keinoin. Tämä äärimmäinen kieltämisen vaihe vaatii aikaa muutamasta tunnista muutamaan päivään.

Tunteiden tarkoituksena on hälyttää uhkaavasta tapahtumasta ja suojella siten ihmistä. Seuraavassa hätkähtämisen vaiheessa ihminen kokee vihaa ja kiihtymystä asiaa kohtaan, joka kestää viikosta noin neljään viikkoon. Järjestämättömyys kuvaa ihmisen sisäistä ajatusmaailmaa, josta on seurauksena vastarintaa, tiedon tarpeen janoa, aktivoitumista sekä tarvetta perusteluille, miksi muutos toteutetaan. Vastarinta liittyy siihen, että ihmiset ovat sitoutuneina vanhoihin toimintatapoihin, eivätkä näe tarpeelliseksi muutosta. Jotta ihmisen kokeamat uhat saadaan muutettua aktiiviseksi toiminnaksi, on ensiarvoisen tärkeätä, että ihmiset saavat riittävästi ja jatkuvasti oikeata tietoa muutokseen liittyen ja sitä kautta voivat ymmärtää muutoksen vaikutukset omalla kohdallaan. Vastustuksen vähentämisen kannalta on tärkeätä, että ihmiset ymmärtävät muutokseen liittyvät tavoitteet sekä perusteet. (Saarelma-Thiel 2009, 22-23.)

Isojen muutosten kohdalla valmistautuminen ja asioiden kohtaaminen todellisuudessa vaatii paljon aikaa ja psyykkisiä voimavaroja. Aina, kun joudutaan luopumaan tutuista ja turvallisista toimintatavoista, niin se tuntuu kipuna, pettymyksenä ja masentumisena. Siksi olisi tärkeätä, että työyhteisö voisi järjestää tukea sitä tarvitseville ihmisille. Luopumisen tuskaa voidaan lievittää olemalla mukana uuden rakentamisessa. Vähitellen muutoksesta tulee hyväksyty olotila ja ihmiset alkavat sopeutumaan sekä elämään sen kanssa. Tässä arviointivaiheessa ollaan valmiita sopeutumaan ja kasvamaan uuden tilanteen edellyttämällä tavalla ottamalla oma rooli ja vastuu yhteisössä. (Emt.)

Psykologisen ja sosiaalisen näkökulman kautta tarkasteltuna ihmisen identiteetin rakentaminen on nähtävä välttämättömyytenä, jolla tarkoitetaan sitä, että ihmisen on rakennettava itsestään erityinen, omaa itseään koskeva yksilöllinen identiteetti. Tämän avulla ihminen määrittää itsensä näkyväksi yksilöksi voidakseen erottua omaksi itsekseen sosiaalisissa tilanteissa. Ihmisillä on samanaikaisesti tarve hakeutua sellaisiin sosiaalisiin ryhmiin, jossa voi kokea arvostusta sekä olonsa emotionaalisesti merkitykselliseksi. (Kuittinen 2008, 109.) Saastamoinen (2008, 73) toteaa, että psykodynaamisen ajatuksen mukaisesti ihminen on alun perin biologinen ”viettiolento”, jonka tarkoituksena on oman edun tavoittelu ja mielihyvän tunteen luominen itselle. Määritelmän mukaisesti ihminen ei ole rationaalinen yksilö. Ajatuksen mukaisesti biologiset sisäiset tarpeet nousevat esiin yksilöissä tunteina, seksuaalisuutena ja aggressiivisuutena. Edellä mainittuja asioita pyritään hillitsemään käytännön

tasolla kulttuurin avulla. Yksilöt, joiden tavoitteena on mielihyvän saaminen, ovat herkästi laiskoja. Organisaatioissa toimivien ihmisten väliset suhteet eivät perustu loogiseen järkipäiseen ajatusmalliin, vaan tunnepohjaiset jännitteet saattavat ohjata toimintaa.

Mattilan (2008, 40-48) mukaan työyhteisöä koskevassa muutoksessa yksilöt jakaantuvat erilaisiin roolimalleihin käyttäytymisensä perusteella. Roolimallit saattavat vaihdella eri yksilöiden kohdalla riippuen, siitä millaisesta muutoksesta kulloinkin on kysymys. Siksi on tärkeätä, että ketään yksilöä ei siirretä taka-alalle organisaatiossa, vaan heille annetaan mahdollisuus osallistua muutoksen edellyttämään toimintaan monipuolisesti. Roolimallit on jaettu aktivisteihin, seurailijoihin, epäilijöihin, oppositioon ja opportunisteihin. *Aktivistillä* tarkoitetaan yksilöä, joka on hyvin kokeilunhaluinen uudistaja ja vie asioita kovalla tarmokkuudellaan eteenpäin, vaikka todellinen hyötynäkökulma uudistuksessa voi olla vielä epäselvä. Aktivistiksi on tarmoa täynnä oleva uudistaja, jonka toimintatapa saattaa olla liikkua perinteiselle toimintamallille organisaatiossa. Seurauksena on herkästi eripuraa ja konflikteja yhteisössä. *Seurailijalla* tarkoitetaan yksilöä, jonka toimintatapana on jättäytyä muutostilanteissa taka-alalle ja viettää hiljaista seuraajan roolia. He suhtautuvat muutokseen huomattavasti varovaisemmin kuin aktivistit. Seurailijoita voidaan kuvata työyhteisön toiminnan perustekijöiksi, lojaaleiksi ja eräänlaisiksi maltillisen järjen äänen edustajiksi. Hyväksyäkseen uudistuksen tuomat muutokset, seurailijan on saatava riittävät perustelut uudistuksen onnistumisesta, asettuakseen uuden toimintamallin taakse. *Epäilijällä* tarkoitetaan yksilöä, joka aikaisempiin huonoihin kokemuksiin vedoten suhtautuu hyvin varauksellisesti ja kyseenalaistaen uudistuksen tarpeellisuuden. He ovat työnantajaa kohtaa myös lojaaleita kuten seurailijat, mutta heidän toimintansa saattaa olla haitaksi työyhteisössä, koska he jakavat oman pitkän työuran mukanaan tuoman arvostuksen omaavina yksilöinä huomaamattaan muutostilanteessa epäluuloa ja pelkoa yhteisön sisällä. *Opposition* roolissa yksilö ei näe mitään positiivista muutoksessa, vaan kaikki muutos koetaan kielteisenä. Vastahankaa ja uhkaa lisää myös se, että taustalla on pelko oman työn sekä lähityöyhteisön arvostuksen väheneminen. Toiminnallisesti opposition jäsenet yleistävät viestinsä siten, että saadaan kuva siitä, että ajatukset ovat koko työyhteisön mielen mukaisia ja hyväksymiä. *Opportunisti* toimii muutoksessa kaiken kärjistäen. Se hyväksyy ja sallii kaiken muutoksen hyvin välinpitämättömästi tuloksista riippumatta, mutta kuitenkin huolehtien siitä, että se on hänen omien etujensa mukaista. Opportunistin toiminta rapauttaa hyvin herkästi työyhteisön

luottamuskulttuurin. Opportunistinen rooli on työyhteisön kannalta katsottuna tuomittavaa, koska se nähdään epärehellisenä ja juonittelevana omien etujen tavoittelemisena.

3.4 Muutoksen hallinta

3.4.1 Oppiva organisaatio

Muutos on yleensä tavalla tai toisella monimutkainen ja hankala. Muutoksen hallitseminen ja siinä onnistuminen vaatii organisaation henkilöiltä kokonaisvaltaista uusien asioiden kehittämistä ja oppimiskykyä. Lähtökohtaisesti kysymys on siitä, kuinka oppiva organisaatio on. (Sahlberg 1997, 110.) Oppivassa organisaatiossa rakenteiden ja toimintatapojen jatkuva kehittäminen antaa mahdollisuuden sopeutua, ulkopuolisen ympäristön muutoksista huolimatta. Oppiva organisaatio on erityisen hyvä hankkimaan ja tallentamaan tietoa. Sillä on myös taito käyttää valikoidusti tietoa tarpeen mukaan. Oppivalla organisaatiolla on halukkuutta ja kykyä tutkia, kehittää sekä käsitellä henkisiä mallejaan sekä toimintatapojaan. (Wishart, Elam & Robey 1996, 7-8.) Sarala (1996, 54) määrittää yleisiksi oppivan organisaation ominaisuuksiksi oppimisen tärkeyden muutoksessa, muuttumisessa ja uuden luomisessa sekä osallistumisen, toiminta- ja työskentelytapojen muuttamisen ja näitä asioita edistävän johtamiskulttuurin sekä delegointikyvyn omaavaa toimintatapaa. Vastaavasti Ruohotie (2002, 69) toteaa, että oppivan organisaation määritelmällä tarkoitetaan käytännössä sitä, että organisaation toimintatavalla luodaan kannustava ympäristö yksilöiden ja tiimien jatkuvalle oppimiselle sekä työsuorituksen tehostamiselle. Oppivan organisaation toiminnassa on hyväksyttävää virheiden tekeminen ja niistä oppiminen. Oppiva organisaatio pystyy kyseenalaistamaan toimintaansa, oppimaan muilta sekä kykenee reagoimaan nopeasti toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin.

Oppivan organisaation toiminnassa näyttäytyy hyvin vahvana ajatus siitä, että kokonaisuudesta vastaaminen kuuluu organisaation toiminnan ideologiaan. Vastuun ottaminen vaatii oppivassa organisaatiossa toimivien henkilöiden aitoa kiinnostusta jäsenten oppimisesta ja

kehittymisestä. Kyseenalaistaminen ja eri mieltä oleminen ja näiden asioiden esille tuominen kuuluvat organisaation toimintaan ja ovat hyväksyttäviä toimintatapoja organisaation sisällä. Tällä tavalla jokainen oppivan organisaation jäsen on hoitanut velvollisuutensa ja oikeutensa olla luomassa yhteistä oppimisympäristöä. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, että jokaisella henkilöllä on myös oikeus saada palautetta eikä vain vastaanottaa sitä. (Soini, Rauste-Von Wright & Pyhäلتö 2003, 290.)

Kuusela ja Kuittinen (2008, 222) viittaavat Caldwellin tarkasteluun oppivasta organisaatiosta todeten, että organisaatiota ja sen kanssa yhteistyötä tekeviä toimijoita voidaan verrata olioihin, joiden päämääränä on tiedon kehittäminen ja toimintatapojen muuttaminen itsenäisesti ilman ulkopuolista ohjausta. Muutoksen katsotaan tapahtuvan enemmän yhteisön sisältä kuin ulkopuolisten asiantuntijoiden tai strategioiden kautta. Oppivan organisaation henkilöstöpolitiikassa annetaan erityinen arvo ja tuki henkilöstön kehittymiselle sekä henkilöstön jatkuvalle oppimiselle. Vastaavasti organisaation arvomaailma ja normisto tukevat laadun parantamista, innovatiivisuutta sekä kilpailua. Oppimiskulttuurin avulla pyritään edistämään sekä tukemaan kaikella tavalla tapahtuvaa tietojen, taitojen ja toimintatapojen saavuttamista, hyödyntämistä sekä jakamista organisaatiossa. Organisaatiokulttuurissa kannustetaan jatkuvaan oppimiseen ja organisaation rakenteet edesauttavat ammatillista kasvua, innovatiivisuutta sekä kilpailua ja mahdollistavat haasteellisempien työtehtävien tekemisen. (Ruohotie 2002, 65-66.)

Koulutus nähdään merkittävänä asiana sosiaalisessa tasa-arvoa sekä kestävästä kehitystä käsittelevissä strategisissa tulevaisuutta koskevissa selonteoissa. Tähän näkökulmaan peilaten oppivien organisaatioiden ja oppimisyhteiskunnan luominen, nähdään pelkästään maksimaalisen tehokkuuden hyödyn tavoitetta laajemmin. Luonnonkatastrofien ehkäisemiseksi sekä yhteiskuntarauhan säilyttämiseksi tulevaisuudessa ei enää riitä pelkkä tehokkuuden maksimoimisen ajatus, vaan tarvitaan aitoja ja oikeita ihmisten ajattelua ja sen kehittymistä edesauttavia organisaatioita, jossa ihmiset viihtyvät ja haluavat työskennellä. Lähes kaikki ihmiset ovat elämänsä aikana tekemisissä peruskoulun kanssa. Suurin osa ihmisistä on vielä tämänkin jälkeen tekemisissä koulutusorganisaatioiden toiminnassa. Mikäli tavoitteena on kehittyä oppivaksi yhteiskunnaksi, niin meidän on edesautettava koulujen muuttumista oppiviksi organisaatioiksi. (Soini, Rauste-Von Wright & Pyhäلتö 2003, 283.)

Sahlbergin (1997, 118) mukaan koulun kehittämisessä nousee esiin itsejärjestäytymisen piirteitä silloin, kun koulua ajatellaan oppivana organisaationa. Itsejärjestäytyminen voi olla mahdollista sosiaalisissa ympäristöissä silloin, kun sisäiselle vuorovaikutukselle on otollinen ympäristö. Toiminnalliset muutokset koulun eri osa-alueilla voidaan tulkita oppimisprosessiksi silloin, kun oppiminen kohdistuu samanaikaisesti yksilöihin ja yhteisöön. Oppiminen voidaan nähdä moniulotteisena ja mukautuvana prosessina. Kun ajatellaan, että koulun muutos on organisaation oppimista, niin silloin muutos vaatii *systemisen ajatusmallin* soveltamista kehittämistyössä. Jokaisen yksilön oppiminen on edellytys oppivalle organisaatiolle, vaikka se ei pelkästään riitä, vaan lisäksi tarvitaan yhteisöllistä oppimista, jonka avulla voidaan muokata yhteisesti koettuja asioita, kuten arvoja, sääntöjä, tottumuksia ja ihanteita. Näitä voidaan yhteisesti nimittää koulukulttuuriksi.

Senge (1994, 6-9) määrittää oppivan organisaation käsittävän keskeiset viisi osa-aluetta sisältävän systeemiajattelun teorian. Nämä ovat; systeemiajattelu, itsehallinta, mielen mallit, yhteinen visio ja tiimioppiminen. *Systeemiajattelulla* tarkoitetaan eräänlaista organisaation kurinalaisuutta nähdä kokonaisuuksien taustalla vaikuttavien monimutkaisten asioiden rakenteita ja ymmärtää sekä hallita näiden välillä vallitsevia suhteita. Oleellista on nähdä asioiden ja muutoksen välillä vaikuttavat suhteet kokonaisvaltaisesti. (Senge 1994, 68-69.) *Itsehallinta* saattaa liittyä yksilön itsensä tai jonkin asian suhteen saavuttamaan tavoitteelliseen asemaan tai johonkin erityistaitoa vaativaan ominaisuuteen. Korkean taitotason yksilöille on ominaista se, että he ovat tietoisia niistä asioista, joka ovat heille merkityksellisiä. Heille elinikäinen oppiminen on vallitseva ajatus. Yksilöiden omaavat taidot edellyttävät alituista kurinalaisuutta henkilökohtaisten näkemysten syvällisyyden ja selkeyden vuoksi. Kurinalaisuutta edellyttää myös yksilöiden energian kohdistaminen tarpeen mukaisesti sinne missä sitä vaaditaan. Kärsivällisyyden kehittäminen sekä objektiivinen näkemys todellisuudesta vaativat myös kurinalaisuutta yksilöiden toiminnassa. Oppivan organisaation toiminnan ja henkisen perustan kannalta tämä on välttämätöntä. Organisaation oppimiskyky ja toimintaan sitoutuminen ei voi olla suurempi kuin sen yksilöiden. *Mielen mallilla* tarkoitetaan ihmisen päässään muodostamia hyvin syvälle kiinnittyneitä olettamuksia, yleistyksiä tai kuvia siitä, millä tavalla näemme, koemme ja ymmärrämme ympärillämme olevan maailman. Useinkaan ihmiset eivät edes tiedosta mielessään olevien mallien olemassa oloa tai niiden vaikutusta omaan käyttäytymiseensä. Mielen mallit ovat syvälle juurtuneita tapoja, jotka vaikuttavat ihmisen käyttäytymiseen eri tilanteissa. Tyypillistä on, että yksilöllä on vahva

näkemyks, siitä miten jonkun asian pitäisi olla. Tästä on seurauksena se, että nämä mielen mallit toimivat yleensä esteenä uudistusten tekemiselle. Mielen mallien vaikutusta voidaan vähentää käymällä keskusteluita siten, että opetellaan katsomaan oman mielen sisään ja nostamalla ajatukset pinnalle sekä tarkastelemalla niitä hyvin kriittisesti. Saman aikaisesti käydään myös eräänlaisia oppivia keskusteluita, joiden tarkoituksena on saada yksilöt paljastamaan omia ajatuksiaan ja tuomaan ne samalla alttiiksi ulkopuolisille vaikutuksille. *Yhteisellä visiolla* tarkoitetaan yhteistä näkemystä siitä, millainen rakennettu tulevaisuus on. Yhteisesti luodut organisaation arvot, tehtävät ja tavoitteet ovat edellytys kehittyvälle toiminnalle. Aito visio, johon kaikki ovat sitoutuneet, on avain asemassa ihmisten oppimiselle organisaation sisällä. Tämä ohjaa ihmisten omaan haluun oppia organisaatiossa. Yhteisten tulevaisuuden näkemysten avaamisen taito lisää sitoutumista ja sovittujen asioiden noudattamista. (Senge 1994, 7-9.) Sengen (1994, 236) mukaan *Tiimioppiminen* tarkoittaa prosessia, jossa tiimin jäsenet kehittävät ja yhdenmukaistavat omaa toimintaansa siten, että pyritään saavuttamaan niitä tuloksia, joita tiimin jäsenet oikeasti tavoittelevat. Toiminnan ydin perustuu yhteisen näkemyksen saavuttamiseen kurinalaisella toiminnalla. Tiimin toimintaan liittyy myös oleellisesti se, että tiimin jäsenten omaavat taidot ovat korkealla tasolla, koska huippu tiimi rakentuu huippu osaajista. Tiimin yhteinen näkemys ja osaaminen eivät ole kuitenkaan kaikki kaikessa, vaan lisäksi tarvitaan yhteinen sävel, jolla tiimi saadaan toimimaan kuten huippu orkesteri.

3.4.2 Henkilöstön osallistaminen organisaatiossa

Mönkkösen ja Roosin (2010, 74) mukaan muutokseen liittyvä kehitystyö katsotaan kuuluvan nykyään perustyöhön ja siksi se koskettaa kaikkia työntekijöitä, vaikka vastuu muutoksen organisoinnista ja johtamisesta toki on edelleen johtajilla ja kehityspäälliköillä. Tieto uudistuu sellaisella tahdilla, että sen käsittelemiseen oleva aika ei tahdo riittää organisaatioissa, vaan työntekijöiden on mietittävä ajan hallintansa täysin uudella tavalla, jossa ajattelulle pitää jäädä riittävästi aikaa. Suunnittelemiseen käytettävään aikaan on varattava kalenterista oma paikka, vaikka se saattaakin tuntua muiden työyhteisön henkilöiden mielestä laiskottelulta. Nykyään on yrityksiä, jossa on käytössä yhteisesti sovittu ”VOK-aika”, joka varataan kalenteriin. VOK:lla tarkoitetaan varattua aikaa omaan työkäyttöön. (Mönkkönen & Roos 2010, 87.)

Tuomiston (1997, 29) mielestä työntekijöiden sekä toimihenkilöiden mukaan ottamisen ja osallistamisen lisääminen organisaation suunnittelu- ja kehittämistehtävissä luovat hyvät ja pysyvät käytänteet henkilöstön kehittymisen, uuden oppimisen ja toiminnallisen joustavuuden kannalta. Organisaatioiden muutoksessa on hyvä keskittyä erityisesti lähiesimiesten asemaan ja koulutukseen, koska muutos koskettaa eniten juuri lähiesimiesten toimintaympäristöä organisaatiossa. Isona huomioitavana asiana voidaan pitää esimiestoimintaan liittyvää paljon resursseja vaativaa haastetta, jossa muutoshaluiset ja muutosta vastustavat työntekijät pitää saada sovitettua samaan joukkueeseen (Mönkkönen & Roos 2010, 261). Avainasemassa on henkilöstön asenne, koska uuden ja mahdollisesti demokraattisemman yhteistyö- ja johtamiskulttuurin käytäntöön ottaminen edellyttää sitä. Muutostilanteessa on tyypillistä, että uusia tavoitteita asetetaan ja niitä pyritään viemään päämääriinsä jatkuvalla tohinalla. Tämä johtaa hyvin helposti siihen, että sovittu suunta vaihtuu nopeasti toiseksi ja päämäärän saavuttaminen tulee hyvin hankalaksi, koska toiminta pyörii päämäärättömästi paikallaan, eikä tiedetä mihin suuntaan pitäisi mennä. (Mönkkönen & Roos 2010, 30.) Mönkkönen ja Roos (2010, 31) kirjoittavat Särkelään viitaten, että kokouksissa päätetyt asiat ovat päätöksiä eivätkä käytännössä vielä toimivia asioita. Vasta sitten, kun sovittu asia siirtyy käytäntöön, niin asiat lähtevät varsinaisessa toiminnassa eteenpäin. Yksinkertaisesti kysymys on siitä, että toiminta alkaa elämään organisaatiossa vasta konkreettisen tekemisen kautta. Muutostilanteessa on syytä miettiä mihin asioihin kannattaa keskittyä ja mihin ei, jotta voidaan kohdentaa työpanosta oikeisiin toimintoihin. Keskeisinä kysymyksinä voidaan esittää neljä sisällöllisesti erilaista teemaa, joita ovat:

1. *Mihin asioihin meillä ei ole valtuuksia vaikuttaa?*
2. *Mihin puolestaan voimme itse vaikuttaa joko yksilönä tai yhteisönä?*
3. *Mitä asioita voidaan hoitaa nopeasti?*
4. *Mihin asioihin puolestaan tarvitaan aikaa?*

Organisaatioissa käytetään monesti aikaa sellaisiin asioihin, joihin ei voida vaikuttaa. Tyypillisesti näitä ovat erilaiset yhteiskunnallisiin säädöksiin tai lainsäädäntöön liittyvät asiat. Viisaampaa on keskittyä niihin asioihin, jotka ovat omassa vaikutuspiirissä mahdollisia, kuten työn organisointiin liittyvät resurssikysymykset, tavat, menetelmät, yhteistyö ja vuorovaikutus. On täysin turhaa käyttää resursseja syyllisten etsimiseen oman vaikuttamisalueen ulkopuolelta. Merkille pantavaa on myös se, että tiettyjä asioita voidaan laittaa nopeasti viereille esimerkiksi tiedottamalla ja ohjeistamalla jokin toiminta. Vastaavasti se vaatii aikaa, että kyseinen muutos ymmärretään ja opitaan organisaatiossa niin, että siitä tulee vakiintunut käytäntö ja muutoksen tavoittelema hyöty saadaan näkyväksi. (Mönkkönen & Roos 2010,

83-84.) Organisaatiomuutoksessa tulisi erityisesti miettiä kokonaisvaltaisesti osaamistarpeen määrää ja laatua sekä millä aikajänteellä osaamista pitäisi olla saatavilla, jotta asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa. Tämän lisäksi pitää päättää siitä, mitä osaamista omassa organisaatiossa mahdollisesti jo on ja mitä pitäisi hankkia ulkopuolisilta palveluiden tarjoajilta. Kaikkia osaamistarpeita ei kuitenkaan kannata tuottaa itse, vaan ulkopuolelta hankittuna voidaan päästä kokonaisvaltaisesti tarkasteltuna parempaan lopputulokseen. Osaamisen oikeaan kohdentamiseen on syytä keskittyä riittävällä tarmokkuudella. (Mönkkönen & Roos 2010, 203.)

Vastuun kantaminen ja päätösten tekeminen tulisi tehdä mahdolliseksi koulujen organisaatioiden eri tasoilla työskenteleville, koska pelkästään ylhäältä johtaminen on vaikeampaa yhä monimutkaisemmissa organisaatioissa ja niiden toimintaympäristöissä. Vanhoista johtamisen toimintakulttuureista esille tulevat odotukset, normit sekä uskomukset asettavat esteitä yksilöiden omalle vastuun ottamiselle samalla, kun odotetaan ohjeita ja määräyksiä siitä, miten toimitaan. (Sahlberg 1997, 61.) Opettajat ovat niitä, jotka mahdollistavat muutoksen kouluissa. Heidän avullaan koulut uudistuvat tai sitten eivät. Kuitenkaan kaikkia uudistusten mukanaan tuomia tehtäviä ei voida kaataa pelkästään opettajien harteille, vaan kouluja on tuettava kaikilla mahdollisilla tavoilla, jotta tavoitteet voidaan saavuttaa. (Sahlberg 1997, 21.)

3.5 Yhteenveto

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen mukanaan tuomaan kokemukseen perustuva kokonaisvaltainen näkemys 2000-luvun alusta tähän päivään saakka tuo kohtuullisen perspektiivin työelämässä vallitsevasta muutostrendistä, joka jatkuu edelleen. Muutokset, uudistukset ja kokemukset, jotka näkyvät käytännön työssä niin opetushenkilöstön kuin myös koulun organisaatioiden toiminnassa voidaan nähdä pääsääntöisesti yhteneviksi koko edellä olevan luvun teoreettisen katsauksen kanssa. Yhteiskunnan taholta tulleista muutoksista hyviä esimerkkejä ovat niin sanotut ”porkkanarahalla” ja muilla taloudellisilla ohjausmenetelmillä aikaan saadut eri koulutuksen järjestäjien yhdistymiset keskenään. Kokemukseen perustuen

taaksepäin katsottuna reilun kymmenen vuoden aikana työyhteisöä on koskettanut neljä eri fuusiota eikä fuusioiden tarve koulutuspolitiikan kannalta katsottuna ole todennäköisesti vielä täytynyt. Viimeisin koko ammatillista koulutusta koskeva suuri muutos on 2018 -vuoden alusta voimaan tullut reformi, joka muutti käytännössä kokonaisvaltaisesti ammatillista koulutusta antavien koulutuksen järjestäjien toimintaympäristön niin taloudellisesti kuin opetuksellisestikin tarkasteltuna. Tämän lisäksi opetussuunnitelmat ovat uudistuneet tai muuttuneet kaksi kertaa ja joillakin aloilla useita kertoja samalla aikajänteellä tarkasteltuna.

Hyvä esimerkki opetussuunnitelmien muutoksesta on se, että saman alan perustutkintoa suorittavilla ensimmäisen, toisen ja kolmannen luokan opiskelijoilla oli eri opetussuunnitelma käytössä, jonka mukaan opetushenkilöstö työskenteli. Opetushenkilöstön suhtautuminen opetussuunnitelmien jatkuvaan muutokseen oli erilaista. Hyvä esimerkki eräältä ammatialalta oli kokeneen opettajan kommentti, että antaa opetussuunnitelmien muuttua, mutta me rakennamme silti talon, niin kuin ennenkin. Ja toinen, hyvin yleinen kommentti opettajien keskuudessa oli, että muuttukoon vaan, mutta minä opetan niin kuin ennenkin. Kuitenkin käytännössä opetussuunnitelmia koskevat muutokset olivat niin isoja työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöineen, että puheet ja käytännöt eivät kuitenkaan ihan vastanneet toisiaan.

Fuusiot ovat väistämättä tuoneet mukanaan myös koko työnantajaa koskevia organisatiomuutoksia, jotka ovat jakaantuneet isoihin, koko organisaation rakennetta koskeviin muutoksiin ja vähän pienempiin organisaatorakenteiden sisäisiin muutoksiin. Muutokset ovat tietenkin omalta osaltaan vaikuttaneet henkilöstön kokonaisvaltaiseen suhtautumiseen tulevaisuuttaan kohtaan. Epätietoisuus omasta asemasta ja työstä ovat väistämättä näkyneet koko työyhteisön sisällä lähinnä työhyvinvointia alentavasti. Eri organisaation tasoilla työskentelevien henkilöiden ja henkilöstöryhmien täsmäkouluttaminen ulkopuolisten asiantuntijoiden avulla on kuulunut alusta alkaen työyhteisön kehittämisen välineeksi, jonka tarkoituksena on ollut pyrkiä hallitsemaan työyhteisöä koskevaa jatkuvaa muutosta edes jollakin kohtuullisesti hyväksyttävällä tavalla.

Yksilöiden suhtautuminen jatkuvaan muutokseen näkyy koko organisaation tasolla. Toiset pystyvät elämään jatkuvan muutoksen edellyttämien asioiden kanssa helpommin kuin toiset. Isoissa useita satoja työntekijöitä sisältävissä organisaatioissa ei tietenkään kaikkia voida miellyttää, mutta avoimuus, rehellisyys ja yhteiseen tavoitteeseen pyrkiminen olisi kaikkien yksilöiden kannalta todennäköisesti paras ratkaisu.

4 TUTKIMUKSEN METODOLOGIA JA TOTEUTUS

Tehty tutkielma on luonteeltaan laadullinen ja tämän luvun tarkoituksena on perustellusti ja riittävän tarkasti tuoda esille tutkimusongelma ja tutkielman toteuttamisen kannalta tärkeimmät tutkimusstrategiset lähtökohdat sekä tutkimusmetodeihin liittyvät valinnat sekä selvittää aineiston kohdejoukkoon ja hankintaan liittyvät perusteet. Lopuksi käsittelemme aineiston analyysin valintaan johtaneita lähtökohtia sekä tutkielman luotettavuuteen ja eettisyyteen liittyviä näkökulmia.

4.1 Tutkimusongelma

Reformin ajankohtaisuuden innoittamana halusin toteuttaa Pro gradu- tutkielman tuomalla esiin opetushenkilöstön aitoja tuntemuksia reformiin liittyen ja mahdollisesti myös vahvistusta omille käsityksilleni siitä millä tavalla reformi näyttäytyy opetushenkilöstön arjessa opettajien itsensä kokemana. Tutkimusaineiston analyysin avulla saattaa mahdollistua opetushenkilöstön työkuormituksen tarkastelu. Tämän Pro gradu- tutkielman tehtävänä oli nostaa esille opettajien aitoja käsityksiä reformista. Rajaan tutkimukseni koskemaan vain opetushenkilöstöä, sillä reformin luonteesta johtuen lähes kaikki reformin mukanaan tuomat muutokset näkyvät alenevasti suoraan opettajien työssä. Jatkotutkimuksessa voisi tarkastella

onko koulun johdolla sekä esimiehillä saman suuntaiset näkemykset reformin vaikutuksista kuin opettajilla, vai eroavatko näkemykset täysin toisistaan. Jätin tämän näkökulman kuitenkin tämän tutkielman ulkopuolelle.

Vastausta tutkimusongelmaan haen seuraavan tutkimuskysymyksen avulla:

Millä tavalla ammatillisen koulutuksen uudistaminen ”Reformi” näyttäytyy opettajan työssä opettajien kokemana?

4.2 Metodologiset ratkaisut

Käsillä oleva tutkimus on teoreettismetodologisilta valinnoilta laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen keskeisiä piirteitä ovat kattavan empiirisen aineiston hankinta. Tavallisesti tutkija itse kerää aineiston yleensä luonnollisissa sekä todellisissa ympäristöissä. Ihminen on tyypillisesti tiedon keruun kohteena ja aineiston analysoinnissa tärkein tekijä on aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Aineiston hankinnassa käytetään yleensä laadulliselle tutkimukselle ominaisia metodeja sekä otos valitaan tarkoituksen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 160.) Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tulkinnan avulla löytämään tosiasioita eikä niinkään todentamaan olemassa olevia oikeiksi väitettyjä asioita. (Hirsjärvi ym. 2007, 157). Alasuutarin (1999, 78) määritelmän mukaisesti empiirisen tutkimuksen avulla saadut havainnot eivät ole varsinaisia tuloksia, vaan ne ovat eräänlaisia johtolankoja, joita tulkitsemalla pyritään saamaan selville mitä niiden taustalla on. Tutkimusmetodin pitää olla selkeä, jotta aineiston sisältämät havainnot saadaan erotettua tuloksista. Metodi rakentuu tutkijan toteuttamista käytännöistä ja toiminnasta tuottaa havaintoja. Havaintoja voidaan tulkita ja muokata siten, että niiden merkitysten sopivuutta arvioidaan johtolankoina. Selkeästi määritelty tapa havaintojen tulkitsemiseksi auttaa varmistamaan sen, että tutkimuksesta ei tule empiiristä omiin mieltymyksiin perustuvaa todistelua. Metodin pitää olla siis yhdenmukainen tutkimuksen teorian kanssa. (Alasuutari 1999, 82.)

Eskolan ja Suorannan (1998, 14-15) mukaan kvantitatiivisten ja kvalitatiivisten menetelmien vastakkainasettelu on turhaa ja harhaanjohtavaa varsinkin silloin, kun sen avulla käydään keskustelua tutkimuksen hyvydestä tai huonoudesta. Pääpaino pitää olla siinä, että tutkimusta tehdään erilaisilla menetelmillä, jotka parhaiten soveltuvat kyseisen ongelman ratkaisemiseen. Tutkimuksen opetuksen yhtenä ratkaistavana ongelmana voidaankin pitää sitä kysymystä, että lähdetäänkö liikkeelle menetelmistä vai ilmiöstä. Kysymys on empiirisen ilmiön tutkimisesta ja siksi onkin korostettava kohdeilmiön käsitteellisen pohdinnan merkitystä ja työkaluina on pidettävä laadullisia menetelmiä.

Virtanen (2006, 164-165) toteaa, että Varton mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohteen tunnistaminen vaatii tämän olemassaolon määrittämisen eli toisin sanoen ontologista jäsenystä. Tällä tarkoitetaan sitä, mikä on todellisuuden luonne tai olemus ja mitä siitä voidaan tietää. Tutkimuksen alkutaipaleella ei aina voida tietää mikä tutkimuksen olemassaolon luonne on. Ontologisen jäsenyksen avulla on tarkoitus selvittää tutkittavan olemuksen luonne. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, että mikäli ontologinen jäsenys antaa selvyuden, että tutkittavan kohteen luonne on tajunnallinen, niin silloin myös kuvauksen kategoriat ovat merkityksiä. Samaan tapaan saadaan ratkaistua myös kuvauksien käsitteet. Guban ja Lincolnin (1994, 108) määritelmän mukaan ontologinen kysymys koskee todellisuuden luonnetta ja sitä, mitä siitä yleensäkin voidaan tietää. Jos voidaan olettaa oikean maailman olemassaolo ja todeta siihen liittyvien asioiden olemassaolon todellisuus, niin silloin vain todelliset olemassaoloon liittyvät asiat ovat oikeita ja hyväksyttäviä, kaikki muut kysymykset kuten moraaliset ja esteettiset kysymykset jätetään väistämättä tieteellisen tutkimuksen ulkopuolelle.

Fenomenografi tulkitsee ihmisen rationaaliseksi olioksi, joka yhdistää mielessään oliot ja tapahtumat selittäviin yhteyksiin rakentaen niistä käsityksiä, joita fenomenografit tutkivat empiirisesti. Heitä kiinnostavat kvalitatiivisesti erilaiset tavat, miten ihmiset käsittävät ympäröivän maailman. Fenomenografian lähtökohdilla voidaan katsoa olevan myös yhteisiä piirteitä fenomenologiseen filosofiaan, jonka mukaan tarkastelu kohdistuu ihmisen elämissä maailmaan sellaisena kuin ihminen sen kokee. Fenomenologiassa pohditaan sitä, miten elämissä maailmaa voidaan tarkastella, vaikka ei olla varmoja siitä, onko sen taustalla objektiivinen todellisuus vai ei. (Ahonen, Saari, Syrjälä & Syrjäläinen 1996, 116.) Vehmas (2015, 87)

kirjoittaa Martoniin, Uljensiin ja Niikkoon viitaten, kun haluamme tutkia ihmisten käsityksiä ympäröivästä maailmasta, niin silloin voidaan käyttää laadullisesti suuntautunutta empiiristä fenomenografista tutkimusotetta. Fenomenografinen lähestymistapa ei ole ainoastaan pelkkä tutkimusmetodi tai analyysimenetelmä, millaisena se herkästi mielletään, vaan se viittaa laajempaan näkemykseen. Siksi voidaankin puhua tutkimussuuntauksesta. (Vehmas 2015, 87.) Fenomenografian avulla tutkitaan ihmisten käsitysmaailmaa asioista. Yksilön ymmärrys ympäröivästä maailmasta voi vaihdella monella tavalla. Käsityksiin jostakin asiasta saattaa vaikuttaa esimerkiksi yksilön sukupuoli, ikä ja koulutus. Fenomenografisen suuntauksen taustalla on yksi ja sama maailma, josta eri ihmiset muodostavat erilaisia käsityksiä. (Metsämuuronen 2006, 108.) Martonin (1981, 181) mukaan fenomenografiassa tulisi ottaa tarkasteltavaksi käsitteelliset sekä kokemukselliset asiat samalla tavalla kuin ajattelemme eletyn elämän. Ei pidä myöskään unohtaa henkilökohtaisesti luotuja tapoja, joiden avulla yhdistämme itsemme ympäröivään maailmaan sekä huomioimme kulttuurin mukanaan tuomia ja opittuja tapoja. Vehmas (2015, 90) viittaa Eskolan ajatukseen siitä, että fenomenografiaa voidaan pitää aineistolähtöisenä tapana, mutta teoriasidonnaisuutta ei voida kuitenkaan unohtaa, vaan se on erottamaton osa tutkimusprosessissa. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, että analyysi rakentuu vahvasti aineiston pohjalta, vaikka sillä on kuitenkin kytkentöjä teoreettiseen sisältöön. Teorian ikään kuin ohjaa analyysia, mutta silti analyysissä käytettävät yksiköt nousevat aineistosta.

Häkkinen (1996, 14) kirjoittaa Hasselgreniin, Ahoseen, Larssoniin ja Svenssoniin viitaten, että fenomenografiassa jonkin havaittavissa olevan asian esille tuominen pohjautuu eräänlaiseen liikkumatilaan, jossa enemmän tai vähemmän implisiittiset käsitykset todellisuudesta ilmenevät. Tarkoituksena on se, että erilaisten käsitysten avulla voidaan kuvata ihmisten ajattelun sisältöä ja niiden loogisia suhteita. Havainnollisten ja sisällöltään merkityksellisten kuvauskategorioiden avulla saadaan parhaiten kuvattua ihmisten ajattelua. Käsityksistä muodostetun kategoriasysteemin avulla saadaan kuvattua ilmiön moninaisuutta samalla tuoden esille sen erilaisia variaatioita eri ihmisillä. Fenomenografinen suuntaus on myös analyttinen eikä pelkästään kuvauksessa pysyminen ole tarkoituksen mukaista. Kuvauskategoriat muodostuvat käsiteltävänä olevaa asiaa koskevien ilmausten analysoinnin ja tulkinnan tuloksena. Huomioitavaa on se, että kategorioiden avulla ei pyritä selittämään ilmiön taustalla olevia syitä, vaan tarkoituksena on pyrkiä ymmärtämään tutkittavien henkilöiden ajattelua.

Ahonen ym. (1996, 115) määrittävät fenomenografisen tutkimuksen etenemisen hyvin yleisluonteisesti neljään eri vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa tutkija kiinnittää huomionsa johonkin asiaan tai käsitteeseen, joka ymmärretään monilla eri tavoilla. Toisessa vaiheessa tutkija syventää ymmärrystään asiasta tai käsitteestä teorian avulla ja jäsentää alustavasti tähän liittyvät näkökulmat. Kolmannessa vaiheessa toteutetaan erilaisia käsityksiä omaavien henkilöiden haastattelut ja lopuksi suoritetaan luokittelu merkitysten perusteella jakamalla ne eri tasolla oleviin merkityskategorioihin siksi, että käsityksien erilaisuus saadaan selvitettyä.

Tämän Pro gradu- tutkielman toteuttaminen fenomenografisella otteella oli perusteltua, koska tarkoituksena oli saada nostettua esille yksilöiden aitoja käsityksiä, ajatuksia ja havaintoja ammatillisen toisen asteen uudistamisen ”reformin” näyttäytymisestä opettajien arkipäiväisessä työssä. Pro gradu- tutkielman tarkoituksena ei ollut selvittää mahdollisia yksilöiden käsityksiin vaikuttaneita muita syitä ja siksi fenomenografinen lähestymistapa oli sopivin tutkimusongelman kannalta tarkasteltuna.

4.3 Esitutkimus

Pro gradu -tutkielman esitutkimuksena käytin keväällä vuonna 2019 tekemääni kasvatustieteiden laadullisen tutkimuksen (KTL_3081) harjoitustyötä, jonka menetelmät, aihe sekä tutkimuskysymykset ovat vastaavat tämän pro gradu -tutkielman kanssa. Siinä käytetty aineisto koostui kolmen eri ammattialan opettajan asiantuntijahaastattelusta. Haastateltaviksi valikoitui pitkän kokemuksen omaavia ja saman työnantajan palveluksessa olleita opettajia. Tarkoituksena oli selvittää millaisia näkemyksiä, ajatuksia ja käsityksiä heillä on työstä nyt reformin aikana verrattuna aikaisempaan.

Empiirinen haastatteluaineisto muodostui kolmen henkilön haastatteluaineistosta. Aineistoa muodostui 13 s. Haastatteluihin kului aikaa yhteensä n. 45 min. Esitutkimuksen laajuus ja luonne huomioiden saatu aineisto antoi riittävän varmuuden sille, että avoimen haastattelun

avulla oli mahdollista kerätä tutkimuskysymyksen kannalta merkityksellistä tietoa. Harjoitustyön yhteydessä sain tuntumaa avoimen haastattelun menetelmän toteuttamisesta käytännössä.

Esitutkimuksen analysoinnin tekemisessä hyödynsin mukailleen kappaleessa 4.5 ja kuviossa 1. esitettyä Vehmaksen analyysipolun vaihteita seuraavalla tavalla. Vaiheessa yksi luin litteroidun aineiston läpi useampaan kertaan tehden tarvittavia merkintöjä ja huomioita tekstistä, jotta sain muodostettua sisällön merkityksistä jollakin tavalla järkevän kokonaisnäkömyksen. Toisessa vaiheessa etsin ja merkitsin litteroidusta aineistosta tutkimuskysymyksen kannalta merkitykselliset asiat. Tämän jälkeen kokosin ja luokittelin saman sisällöllisen merkityksen omaavat merkitysyksiköt omiin luokkiinsa. Kolmannessa vaiheessa muodostin saaduista merkitysyksikköluokista kuvauksen alakategorioita siten, että ne kuvaavat mahdollisimman hyvin kyseisen luokan merkitysyksiköiden sisältöä. Kaiken kaikkiaan sain muodostettua yhteensä neljä kuvauksen alakategoriaa, jotka sisälsivät yhteensä 52 merkitysyksikköä. Saadut kuvauksen alakategoriat olivat; *Opettajan työtehtävien muuttuminen (18 my.)*, *Opettajan tekemä oppilaiden ohjaustyö (14 my.)*, *Oppilaiden monipuolinen poluttaminen (16 my.) ja sidosryhmätyöskentely (4 my.)*. Neljäs vaihe sisälsi kuvauksien ylätasoinen luomisen siten, että saadut neljä kuvauksien alakategoriaa muodostivat yhdessä yläkategorian *Opettajan työn sisältö (52 my.)*. Tämän lisäksi muodostui kolme muuta yläkategoriaa, jotka olivat; *Opiskelijan oma vastuu opintojen suorittamisesta (11 my.)*, *Suhtautuminen reformin toteuttamiseen (5 my.) ja Sekalaiset toisiinsa liittymättömät merkitysyksiköt (12 my.)*.

Edellä kuvatun neljän vaiheen jälkeen rakensin varsinaisen tulosavaruuden taulukon muodossa, joka on nähtävissä liitteessä 1. Taulukossa on vain esimerkinomaisesti osa merkitysyksiköistä, koska täydellinen tulosavaruus olisi vienyt liian paljon tilaa. Tällä ei ollut merkitystä, koska kysymyksessä oli esitutkimus. Taulukon muodossa olevasta tulosavaruudesta on kohtuullisen selkeätä muodostaa käsitys tutkimuskysymyksen kannalta oleellisista asioista, koska kuvauksien yläkategorioiden sisältämien merkitysyksiköiden lukumäärän avulla voidaan vertailla ja päätellä kategorioiden välisiä suhteita ja niiden tärkeyttä toisiinsa nähden. Käytännössä saimme selville harjoitustyössä rakennetun analyysin avulla haastattelemani henkilöiden yleisemmin esiintyvät ajatukset tutkittavana olevasta ongelmasta.

4.4 Aineiston hankinta ja kohdejoukko

Yksinkertaisimmillaan laadullinen aineisto on kirjoitettua tekstiä, jonka muodostumiseen tutkija on vaikuttanut tai ollut vaikuttamatta. Aineistot, joiden tuottamiseen tutkija on itse vaikuttanut, ovat esimerkiksi haastattelut ja havainnoinnit. Vastaavasti aineistot, joiden tuottamiseen tutkija ei ole itse vaikuttanut ovat, päiväkirjat, omaelämäkerrat, kirjeet tai jotakin muuta tarkoitusta varten tuotetut kirjalliset tai kuvalliset materiaalit. Yleisesti voidaan todeta, että aineistoina voidaan käyttää muun muassa yleisönosastokirjoituksia, elokuvia tai vaikkapa suorajakelumainoksia. Tutkijariippuvuuden suhteen haasteita aiheuttaa varsinkin elämäkerrat, koska niitä tuotetaan hyvin paljon erilaisten kirjoituskilpailuiden tai muiden keräysten yhteydessä, jolloin kirjoittaja saattaa kuitenkin ajatella kirjoittavansa jollekin tietylle lukijalle tai lukijaryhmälle. Suoranaisesti tutkija ei itse voi vaikuttaa elämäkerran kirjoittamiseen, mutta kirjoittajan tekstiin voi vaikuttaa välillisesti jokin muu ajatus tai lukija taho. (Eskola & Suoranta 1998, 15.) Kvalitatiiviselle aineiston luonteenomaisina piirteinä voidaan pitää esitystavan rikkautta, monitasoisuutta sekä monimutkaisuutta (Alasuutari 1999, 84).

Yleinen ohje metodin valinnalle voidaan esittää seuraavalla tavalla. Jos haluat selvittää mitä ihmiset tekevät ja miten he toimivat julkisesti, käytä suora havainnointia. Kun haluat saada selville mitä he tekevät yksityiselämässä, käytä haastatteluja, kyselylomakkeita ja päiväkirjatekniikoita. Jos haluat saada selville mitä ihmiset ajattelevat, tuntevat, kokevat tai uskovat, käytä haastatteluja, kyselylomakkeita tai asenneskaaloja. Kun haluat selvittää ihmisten älykkyyttä, kykyjä tai persoonallisuutta, käytä standardisoituja testejä. (Hirsjärvi ym. 2007, 180.)

Ahonen kumppaneineen (1996, 136-137) toteaa, että käytetyin menetelmä aineiston hankkimiseksi fenomenografisessa tutkimuksessa on haastattelu. Menetelmän avulla toteutuu fenomenografiaan kuuluvan tiedonkäsityksen intersubjektiivisuus. Silloin, kun pyrimme saamaan tietoa toisen ihmisen ajattelusta, niin oma tietoisuutemme vaikuttaa myös siihen millä tavalla teemme tulkintoja toisen ihmisen ilmaisuista. Tutkijan on ymmärrettävä oma lähtökohtansa, jotta intersubjektiivinen luottamus saadaan syntymään. Omien lähtökohtien

tunnistaminen auttaa arvioimaan millä tavalla ne mahdollisesti voivat vaikuttaa haastateltavan henkilön sanomiin tai sanomatta jättämiin ilmaisuihin. Tarkoituksena on se, että tarvittaessa tutkija laajentaa tutkimuskysymystensä viitekehystä siten, että haastateltavan käsitykset asiasta saataisiin tuotua esille mahdollisimman aitoina ja kokonaisvaltaisina. Intersubjektiivinen luottamus tarkoittaa myös sitä, että tutkijan on oltava aktiivinen kuuntelija, joka keskittyy haastateltavan henkilön tarkoituksiin rakentaen seuraavat kysymyksensä haastateltavan henkilön esille tuomien johtolankojen pohjalta, oman suunnitelman jäädessä taka-alalle. Tämän lisäksi haastateltavan on luotettava tutkijaan ja vuorovaikutuksen tulee olla keskustelevaa. Haastateltava ei saa kokea olevansa kuulusteltavana, koska silloin hän ei todennäköisesti tuo esille aidosti niitä asioita mitä ajattelee.

Avoimen haastattelun avulla selvitetään yleensä haastateltavien henkilöiden ajatuksia, mielipiteitä, tunteisiin liittyviä asioita sekä käsityksiä jostakin asiasta siinä järjestyksessä, kun ne aidosti nousevat esiin haastattelun aikana eikä aiheen muuttuminen haastattelun aikana ole millään tavalla pois suljettu asia. Avointa haastattelua voidaan pitää kaikista haastattelumodoista lähimpänä keskustelua. Avoin haastattelu on paljon aikaa vievä menetelmä ja haastattelutilanteen hallinnassa pitäminen vaatii haastattelijan jatkuvaa hereillä oloa, koska selkeää mallia haastattelun etenemiseksi ei varsinaisesti ole. Menetelmää voidaan pitää myös eniten taitoa vaativana haastattelumuotona. (Hirsjärvi ym. 2007, 204.) Pietilä (2010, 215) kirjoittaa Sulkuseen viitaten, että yksilöhaastattelujen avulla pyritään selvittämään haastateltavan yksityiskohtaisia käsityksiä ja ajatuksia tutkittavasta asiasta. Haastattelijan keskeinen tehtävä on pitää hallinnassa haastateltavan ja haastattelijan välinen vuorovaikutustilanne säätämällä ja ohjaamalla sitä tarvittaessa. Perusajatuksena on se, että haastattelun runko muodostuu haastattelijan kysymysten varaan, vaikka se ei kokonaan määrää haastattelun vuorovaikutustilannetta. Haastattelun tapa (esimerkiksi avoin haastattelu, teemahaastattelu tai strukturoitu haastattelu) määrää hyvin paljon haastateltavan ja haastattelijan välisen vuorovaikutuksen luonnetta. Oli haastattelun tapa mikä tahansa, niin haastateltavan ja haastattelijan välisessä vuorovaikutussuhteessa on kuitenkin nähtävissä eräänlaista vuorovaikutusta säätelevää hierarkkisuutta.

Laadullisen tutkimuksen piirteenä voidaan pitää aineiston hankintaa, joka perustuu harkinnanvaraiseen, teoreettiseen tai tarkoituksenmukaiseen poimintaan, jossa tutkittavien

tapausten määrä jää varsin vähäiseksi. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus pyrkiä tilastollisesti yleistettäviin tuloksiin, vaan tarkoituksena on yleensä kuvata jotakin tapahtumaa, ymmärtää toimintaa tai tuoda esille teoreettisesti mielekäs näkemys jostakin ilmiöstä. Aineiston koolla ei ole väliä vaikutusta tai merkitystä laadullisen tutkimuksen onnistumisen kannalta. Mitään yleisesti hyväksytyjä sääntöjä aineiston koon määräämiseksi ei ole, vaan kysymys on aina siitä, millaisesta tapauksesta tutkimuksessa on kysymys. Aineiston tarkoituksena on auttaa tutkijaa muodostamaan käsitteellinen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä ja rakentaa siitä teoreettisesti pysyviä näkökulmia eikä vain aineistoon perustuvaa kertomusta. Aineistoa on kerätty tutkimuksen ongelman kannalta riittävästi silloin, kun uudet tapaukset eivät tuo esille mitään uutta tietoa, joka antaisi lisäarvoa. Tällöin voidaan puhua aineiston kylläntymisestä eli saturaatiosta. (Eskola & Suoranta 1998, 61-62.)

Tutkimukseen osallistuvien koehenkilöiden valinta voidaan toteuttaa satunnaisotannalla tai ei satunnaisesti. Satunnaisotannalla tarkoitetaan sitä, että kukin tutkimukseen mukaan tullut havainto on saatu täysin sattumalta ilman tutkijan tai tutkittavan omaa vaikuttamista. Satunnaisotannan hyvänä puolena voidaan pitää luotettavuuden parantumista. Ei satunnaisella otannalla tarkoitetaan sitä, että tutkittavat koehenkilöt valitaan tutkijan oman mielenkiinnon mukaisesti koehenkilöiden saatavuuteen perustuen tai tutkijan harkintaan pohjautuen. Ei satunnainen otanta voidaan nähdä satunnaisotantaa parempana vaihtoehtona laadullista aineistoa kerätessä. (Metsämuuronen 2006, 45.)

Tutkimusongelman luonteeseen ja aiemmin tehtyyn onnistuneeseen esitutkimukseen perustuen Pro gradu -tutkielman aineiston kerääminen toteutettiin avoimella haastattelulla haastatteleamalla viisi eri ammattialan opettajaa kahdesta eri koulutuksen järjestäjän organisaatiosta. Haastateltujen opettajien määrä oli riittävän suuri muodostamaan tutkielman tekijälle ymmärrettävä käsitys tutkittavasta ilmiöstä, joka on laadullisen tutkimuksen kannalta oleellista. Laadullisen aineiston keräämiseksi käytettiin harkintaan perustuvaa otantaa, jossa haastateltaviksi valittiin pitkän kokemuksen omaavia opettajia eri ammattialoilta, koska tutkimuskysymyksen vuoksi oli erittäin merkityksellistä haastatella sellaisia henkilöitä, jotka ovat työskennelleet opetusalaalla pitkän ajan jo ennen reformin voimaantuloa. Jos haastateltavien työurat olisivat alkaneet vasta reformin voimaan tuleminen jälkeen, niin eihän heillä olisi näkemystä tai vertailupohjaa aikaisemmasta ennen reformia olleesta opetustyöstä.

Tällöin haastattelemalla saatu aineisto ei olisi mitenkään järkevästi vastannut asetettuun tutkimuskysymykseen, jonka tarkoituksena oli tuoda esille ajatuksia ja käsityksiä opettajan työstä reformin aikana verrattuna aikaisempaan.

Haastateltavat tavoitettiin siten, että ensin olin yhteydessä opetushenkilöstön lähiesimiehiin sopiakseni asiasta ja samalla keskusteltiin kriteerit täyttävien haastateltavaksi soveltuvien henkilöiden valinnasta. Tämän jälkeen olin yhteydessä koulun johtoon (rehtorit) sopiakseni virallisesti tutkimusluvan saamisesta. Tutkimusluvan saamisen jälkeen olin suoraan yhteydessä eri ammattialojen opettajiin sopiakseni haastatteluille ajankohdan. Haastateltavien henkilöiden saaminen ei ollut niin helppoa kuin sen olin ajatellut. Suurin ongelma muodostui juuri samaan aikaan jyllänneestä korona viruksesta ja yhteiskunnan asettamista rajoituksista koulutuksen järjestäjille. Pääsääntöisesti opetushenkilöstö oli hieman ylikuormittunutta, koska opetustyön luonne oli muuttunut nopealla aikajänteellä koululla tapahtuvasta luokkaopetuksesta kokonaan etäopetukseksi. Alkuperäisesti haastatteluun sovitut henkilöt olivat samoja vain toisen koulutuksen järjestäjän organisaatiossa, mutta toisessa haastateltavat henkilöt vaihtuivat muutaman kerran. Sinänsä tällä ei ollut merkitystä tutkielman kannalta. Viiden henkilön avoimen haastattelun tuloksena sain kerättyä nauhoitettua aineistoa yhteensä 4 h 21 min.

4.5 Aineiston analyysi

Kvalitatiivisen aineiston analysoimisella pyritään saamaan aikaiseksi tiivistetyimmässä muodossa olevaa informaatiota siten, että alkuperäinen informaatio ei vähene tai jää pois. Tarkoituksena on lisätä laveasta aineistosta saatavan informaation arvoa tekemällä aineistosta selkeämpää sekä mielekkäämpää. (Ekola & Suoranta 1998, 138.) Pääsääntöisesti voidaan todeta, että analyysitavaksi valitaan sellainen tapa, joka antaa parhaiten vastauksia ongelmaan tai tutkimustehtävään. Laadullisessa tutkimuksessa analyysivaihe on yleensä koettu hieman haasteelliseksi, koska erilaisia vaihtoehtoja on paljon eikä mitään tarkkoja sääntöjä ole olemassa. Laadullista aineistoa on myös mahdollista käsitellä tilastollisin menetelmin,

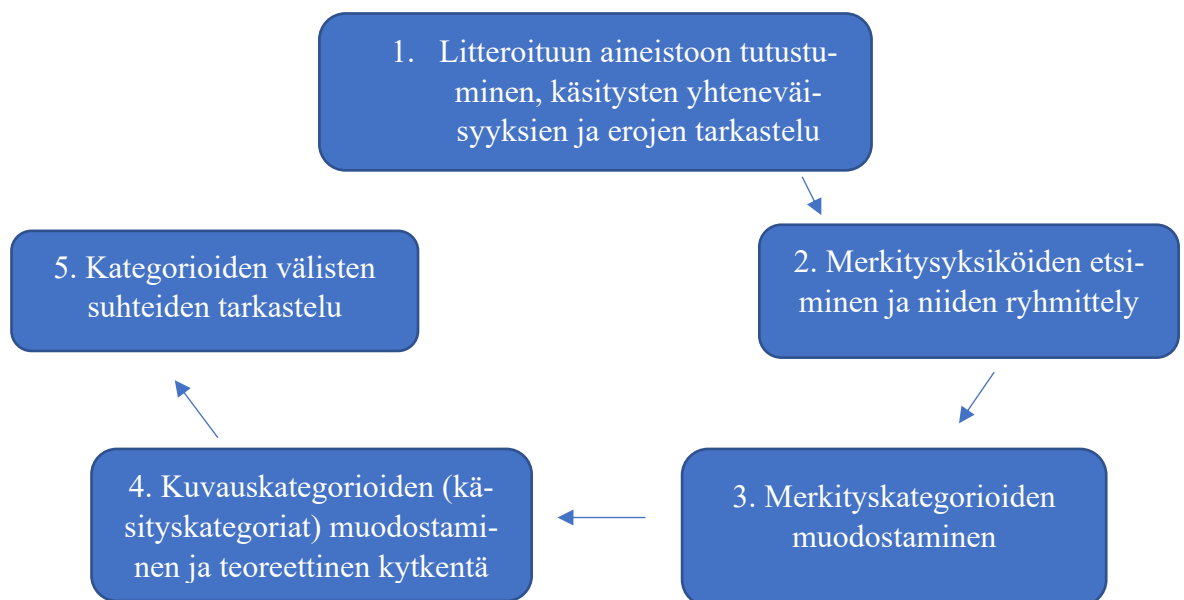
mutta tyypillisesti aineiston analysoiminen tehdään teemoittelun, tyypittelyn, sisällönerittelyn, diskurssianalyysin ja keskusteluanalyysin avulla. (Hirsjärvi ym. 2007, 219.)

Tyypillisesti laadullinen tallennettu aineisto litteroidaan. Tällä tarkoitetaan sanan tarkkaa aineiston puhtaaksikirjoittamista. Litterointi on yleisesti käytetympi tapa tehdä päätelmiä aineistosta kuin suoraan nauhoja kuuntelemalla tehty. Litterointi voi perustua koko aineiston litterointiin tai vain jonkin valikoidun teema-alueen osan litteroinnista. Litterointitarkkuutta ei ole määritetty millään yksiselitteisellä ohjeella. Kuitenkin litteroinnin tekijän pitää olla tietoinen analyysitavasta ja siitä analysoidaanko litteroitua aineistoa jotakin tietokoneohjelmaa käyttäen. (Hirsjärvi ym. 2007, 217.) Ahonen kumppaneineen (1996, 140) toteaa, että litterointi tulisi tehdä sanasta sanaan puhutun kielen mukaisesti siksi, että kielen vivahteikkuus saadaan säilytettyä. Toisinaan litteroituun tekstiin on hyvä tehdä merkintöjä myös sanattomista viesteistä. Näitä ovat esimerkiksi äänensävyn muutokset, huokaukset ja naurahdukset yms. Tätä kutsutaan tiheäksi litteroinniksi.

Avoimien haastattelujen avulla kerätty aineisto litteroitiin sanasta sanaan. Kuitenkin sanattomat viestit, kuten huokaukset tai äänensävyn muutokset jätettiin litteroinnin ulkopuolelle, koska niillä ei ole tämän tutkielman tutkimusongelman luonteen kannalta merkitystä. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 70 sivua.

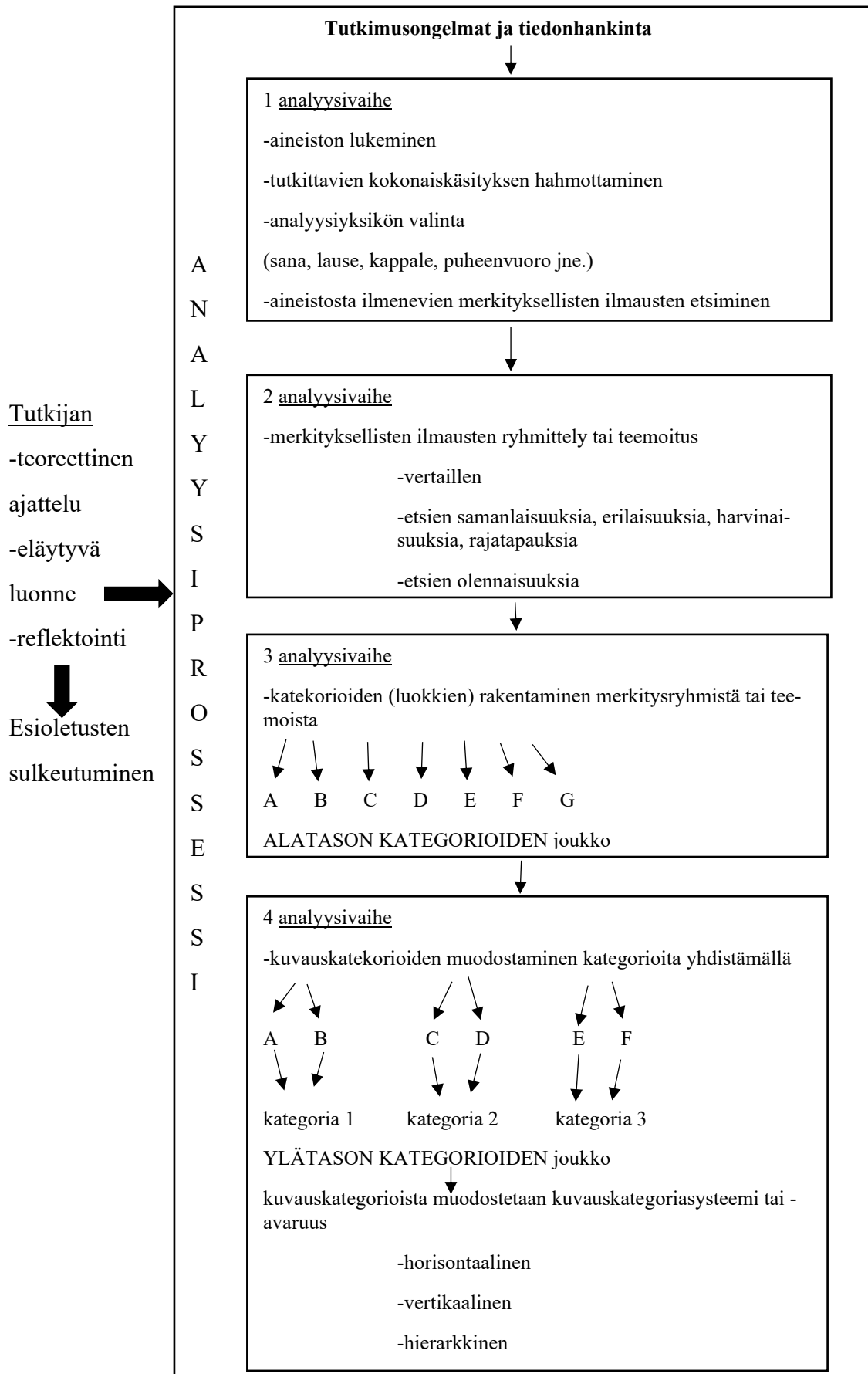
Niikko (2003, 32) kirjoittaa Barnardiin viitaten, että fenomenografisen tutkimuksen analyysi ei ole luonteeltaan erityisen strukturoitu. Fenomenografisen tutkimuksen analyysitekniikkaa on hyvin vaikea tai lähes mahdotonta pitää erillään aineiston sisällöstä, koska analyysi on aina sidoksissa aineiston merkityksiä täynnä olevaan sisältöön. Selittävässä analyttisessä prosessissa osien organisoinnin ja poikkeavaisuuksien sisältämä aineisto on analyysin perustana. Vehmas (2015, 106-107) määrittelee fenomenografisen tutkimuksen analyysiprosessin toteuttamisen vaiheet viiteen eri osa-alueeseen kuvion 1. esittämällä tavalla. Vaiheessa yksi luetaan litteroitu aineisto läpi ja pyritään muodostamaan kokonais käsitys aineistosta. Tämän jälkeen ilmiöiden välisien suhteiden esille nostamiseksi aineisto tiivistetään, jotta saadaan luokittelun kannalta oleellinen nostettua esille. Toisessa vaiheessa tekstistä esiin nousseista tutkimuskysymyksen kannalta oleellisista asioista rakennetaan

merkitysyksiköitä ja luokitellaan ne omiksi ryhmiksi. Samankaltaisten ja erilaisten merkitysyksiköiden tarkastelemisen tuloksena saadaan luotua laadullisesti erilaisia ryhmiä. Merkitysyksiköt voivat muodostua kokonaisista lauseista tai ainoastaan lauseen osista. Vehmas (2015, 107) kirjoittaa Huuskon ja Paloniemen ajatukseen viitaten, että tulkinna kannalta on oleellista käsitellä ajatuskokonaisuutta eikä pelkkiä sanoja tai lauseita. Kolmantena vaiheena merkitysyksikköryhmistä muodostetaan kuvauksien alakategorioita. Tämän avulla saadaan helpommin jäsenneltyä merkitysyksiköt sekä havainnollistettua käsitysten erilaisuutta. Neljännessä vaiheessa muodostetaan kuvauksien kategoriat, jotka kytetään myös tutkimuksen teoriaan. Viimeisenä vaiheena vertaillaan kategorioiden välisiä suhteita saadusta tulosvaruudesta. Vehmas (2015, 109) viittaa Sinin ja Åkerlindin ajatukseen siitä, että nykyisin on alettu korostamaan kategorioiden välisten suhteiden tarkastelua tutkimuksissa.



KUVIO 1. Analyysipolun vaiheet (Vehmas 2015, 106)

Niikko (2003, 33) kuvaa Uljensia mukaillen fenomenografisen analyysin vaiheita kuvion 2. mukaisesti. Niikon mukaan kuviossa 2. esitetty fenomenografisen tutkimuksen analyysimalli on hyvin yleisesti käytössä oleva tapa. Niikon esittämä kuvion 2. analyysimalli on ehkä hieman informatiivisempi esitystapa kuin Vehmoksen kuviossa 1. esitetty vastaava analyysimalli, mutta kuitenkin Vehmoksen sekä Niikon mallit ovat pääpiirteittäin sisällöllisesti yhtenevät ja siksi en avaa tarkemmin tekstissä Niikon esittämää mallia, vaan tyydyn esimerkin vuoksi näyttämään Niikon mallin kuviossa 2.



Tutkijan

A
N
A
L
Y
S
I
P
R
O
S
S
E
S
I

-teoreettinen
ajattelu
-eläytyvä
luonne →
-reflektointi
↓
Esiioletusten
sulkeutuminen

KUVIO 2. Fenomenografisen tutkimusaineiston analyysimalli ja sen toteuttaminen (Niikko 2003, liite)

Kuvauskategorian sekä tulosavaruuden malli ratkeaa vasta sitten, kun lopullinen analyysi on tehty. Fenomenografisessa tutkimuksessa kumpaakaan ei voida rakentaa etukäteen tutkijan olettamusten perusteella (Niikko 2003, 38). Niikko (2003, 38) viittaa Gröhnin, Uljensin ja Häkkisen ajatukseen siitä, että kuvausten kategoriasysteemissä ja tulosavaruudessa käsitykset ja kokemukset voivat olla saman arvoisia tai hierarkkisia, niistä voi myös muodostua horisontaalisia tai vertikaalisia. Niikon (2003, 38) määritelmä Horisontaalisesta kuvauskategoriasta tarkoittaa sitä, että muodostetut luokat ovat saman arvoisia ja tasavertaisessa asemassa toistensa suhteen. Varsinaisesti erot näkyvät luokkien sisällöllisissä asioissa. Vertikaalisessa kuvauskategoriasysteemissä luokitus perustuu johonkin aineistosta esille nousevaan kriteeriin, jonka avulla luokat voidaan jakaa toisiinsa nähden järjestykseen. Luokitus voi esimerkiksi perustua yleisimmin aineistosta esille nouseviin tärkeiksi koettuihin asioihin tai vastaavasti aikaan perustuen. Hierarkkisella kuvauskategoriasysteemillä tarkoitetaan sitä, että luokitus tapahtuu käsitysten sisällöllisen tai rakenteellisen kehittyneisyyden mukaisesti siten, että aineiston sisäinen rakenne tai logiikka ovat kuvauskategorioiden järjestämisen perustana. Hierarkkisessa luokituksessa erilaiset käsitykset nähdään toisiinsa verrattuna eri tasoiksi niiden kehitysasteen jäsenytyneisyyden, teoreettisen tarkastelun tai käsitysten laajuuden suhteen. Niikko (2003, 39) kirjoittaa myös Barnardiin viitaten, että tulosavaruus voi olla diagrammi tai kaavioesitys käsitysten välisistä loogisista suhteista.

Niikko (2003, 39) toteaa Uljensiin viitaten, että fenomenografisen tutkimuksen lopullisten tuloksien esittämisen tulisi olla arkikielistä, koska kuvausten tulisi pysyä herkkänä kokemusten ja käsitysten merkitysten sisällölle. Tuloksissa tulee käyttää suoria lainauksia ja aitoja ilmauksia niin, että ne voidaan kytkeä kuvauskategorioiden, koska lukijan tulee pystyä tulkitsemaan tutkijan tekemiä päätelmiä sekä perusteluita rakennetuista kuvauskategorioista. Kuvaustavalla on myös vaikutusta sanotun ja tarkoitetun merkityksen välillä vallitsevan epäsuhtan ymmärtämisessä.

Toteutin tutkielman analyysiprosessin pääpiirteittäin esitutkimuksen kanssa samaan tapaan mukailen Vehmaksen ja Niikon esittämiä analyysiprosessin vaiheita. Vaiheessa yksi luin litteroidun aineiston läpi useampaan kertaan tehden tarvittavia merkintöjä ja huomioita tekstistä, jotta sain muodostettua sisällön merkityksistä järkevän kokonaisnäkömyksen. Toisessa vaiheessa etsin ja merkitsin litteroituun aineistoon tutkimuskysymyksen kannalta

merkitykselliset asiat. Tämän jälkeen kokosin ja luokittelin saman sisällöllisen merkityksen omaavat merkitysyksiköt omiin luokkiinsa. Kolmannessa vaiheessa muodostin saaduista merkitysyksikköluokista kuvauksen alakategorioita siten, että ne kuvaavat mahdollisimman hyvin kyseisen luokan merkitysyksiköiden sisältöä. Neljännessä vaiheessa rakensin kuvauksien ylätasoon kategoriat siten, että saadut 16 kuvauksien alakategoriaa muodostivat yhdessä yläkategorioiden ryhmät.

Edellä kuvatun neljän vaiheen jälkeen rakensin varsinaisen tulosavaruuden vertikaalisesti siten, että yleisemmin aineistossa esiintyneet merkitysyksiköt nousivat tärkeimmiksi ylätasoon kategorioiksi jne. Tulosavaruus on esitetty kuvion muodossa, joka on nähtävissä viidennessä luvussa kuviossa 4. Tulosavaruudessa on esitetty havainnollisuuden sekä selkeyden vuoksi vain yläkategoriat ja alakategoriat sekä niihin liittyvien merkitysyksiköiden määrät, koska täydellinen tulosavaruus olisi vienyt tekstistä liian paljon tilaa ja tehnyt siitä hankalan luettavan. Liitteen 2 luettelossa on täydellisesti esitetty yläkategoriat ja alakategoriat sekä niihin liittyvät merkitysyksiköt. Kuvion muodossa olevasta tulosavaruudesta on kohtuullisen selkeätä muodostaa käsitys tutkimuskysymyksen kannalta oleellisista asioista, koska kuvauksien yläkategorioiden sisältämien merkitysyksiköiden lukumäärän avulla voidaan vertailla ja päätellä kategorioiden välisiä suhteita ja niiden tärkeyttä toisiinsa nähden. Käytännössä saamme selville tutkittavien henkilöiden yleisemmin esiintyvät ajatukset tutkimusongelmasta. Varsinainen tulosten tarkastelu tehdään viidennessä luvussa kappaleessa 5.2 tulosten tarkastelu.

Esitutkimuksen tekemisestä oli suuri apu tämän pro gradu -tutkielman analyysiprosessin toteuttamisessa, vaikka analyysin tekeminen aiheutti hieman pohtimista ja harmaita hiuksia, koska tutkimuskysymyksen kannalta oleellisten merkitysyksiköiden etsiminen litteroidusta tekstistä oli melko työlästä. Lauseet olivat pitkiä ja saattoivat sisältää useampia merkityksiä tai sitten vain yhden merkityksen. Kommenttien tulkinta oli myös välillä hankalaa ja joutui miettimään, että mihin merkitysyksikköluokkaan se parhaiten sopisi vai kuuluisiko se mahdollisesti useampaan luokkaan vai muodostaisiko se oman luokkansa. Näitä asioita pyöri mielessä välillä enemmän ja välillä vähemmän, mutta kuitenkin analyysin tuloksena saatiin loppujen lopuksi kohtuullinen ja laadullisesti uskottava tulosavaruus.

4.6 luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksissa pyritään virheettömyyteen, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tästä johtuen tutkimuksissa pyritään arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen reliiabeliuudella tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta. Reliabelius tarkoittaa tutkimuksen tai mittauksen kykyä antaa ei sattumanvaraisia tuloksia. Esimerkiksi silloin, kun samaa asiaa kahdella eri kerralla tutkittaessa saadaan sama tulos, niin silloin tutkimuksen tulokset ovat reliabelit. Validius tarkoittaa mittarin tai menetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoitus mitata, eli tutkimuksen pätevyyttä. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.) Validiteetti jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan sitä, että onko tutkimus yleistettävissä ja sisäinen validius tarkoittaa tutkimuksen omaa luotettavuutta. Tutkimuksen validiteettia voidaan parantaa esimerkiksi hyvällä otannalla, teorian johtamisella, asetelmalla ja oikealla käsitteen muodostamisella. (Metsämuuronen 2006, 48.)

Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on tutkijan subjektiviteetin myöntäminen ja se, että tutkija on itse tutkimuksensa keskeinen välinen. Pääasiallinen luotettavuuden kriteeri laadullisessa tutkimuksessa on tutkija itse ja siksi luotettavuuden arviointi koskeekin koko prosessia. Tästä johtuen kvalitatiiviset tutkimusraportit ovat enemmän tutkijan henkilökohtaisempia pohdintoja sisältäviä raportteja kuin kvantitatiiviset tutkimukset. Suoranta toteaa myös, että kvalitatiivisen tutkimuksen arvioitavuudesta käydyssä keskustelussa on tuotu esille, että validiteetti ja reliabiliteetti eivät perinteisesti ajateltuna sovellu suoranaisesti kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden määrittämiseen. Eskolan ja Suorannan mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida uskottavuuden, siirrettävyyden, varmuuden ja vahvistuvuuden näkökulmista tarkasteltuna. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että vastaavatko tutkijan omat käsitteellistykset ja tulkinnat tutkittavien käsityksiä. Vastavasti siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimustulosten yleistettävyyttä sosiaalisessa todellisuudessa. Varmuudella tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin tutkija on osannut ennakoita sellaista mitä ei voida ennustaa ja vahvistuvuudella arvioidaan sitä, kuinka hyvin tutkimuksen johtopäätökset kohtaavat muiden vastaavien tutkimusten tulosten kanssa. (Eskola & Suoranta 1998, 211-213.) Niikko (2003, 39) toteaa, että fenomenografiassa eikä myöskään fenomenologiassa pyritä täydelliseen totuuteen luotettavuutta arvioitaessa. Pääsääntöisesti

fenomenografiassa pyritään hyödyntämään totuuden mukaista yhteneväisyyden kriteeriä tehtyjä ratkaisuja perusteltaessa ja arvioitaessa.

Laadullisesta aineistosta tulkitsemalla esille nostettujen merkitysten ja merkityskategorioiden luotettavuuteen vaikuttaa se, miten hyvin tutkimuksen tekijöiden ilmaisuiden tarkoittamat merkitykset vastaavat niitä sekä miten hyvin ne liittyvät teoreettisiin lähtökohtiin. Kysymys on siis tulkintojen validiteetista. Silloin, kun tutkittavat henkilöt ilmaisevat itseään tuomalla esille niitä asioita, mitä tutkija on tutkimuksessaan tarkoittanut, voidaan puhua aineiston aitoudesta. Tällöin voidaan puhua aineiston validiteetista. Toinen tärkeä asia on se, että aineiston on oltava relevanttia tutkimuksen teoreettisen tarkastelun kanssa. Merkitykset ja merkityskategoriat ovat silloin valideja, kun tutkija tulkitsee niiden merkitykset, niin kuin tutkittavat ovat ne ajatelleet eikä sorru ylitulkintaan omien mieltymystensä tukemana. Tämän lisäksi tulkittujen merkityksien sekä merkityskategorioiden tulee olla relevantteja teoreettisen tarkastelun kanssa, jotta niitä voidaan pitää valideina. Luotettavuuden kriteerit liittyvät aineiston ja kategorioiden validiteettiin sekä tutkimuksen tekijöiden tarkoituksiin ja tutkimuksen teoreettisen taustan lähtökohtiin. Näin ollen kriteerit liittyvät aineiston hankinnan ja kategorioiden rakentamisen vaiheeseen aitouden ja relevanssin tasoilla. Aitouden kriteerit täyttyvät silloin, kun aineiston hankinnassa vallitsee keskinäinen luottamus ja ymmärrys tutkijan ja tutkittavien välillä. Vastaavasti relevanssi toteutuu silloin, kun tutkija pitää harkitusti mielessään teoreettiset lähtökohdat koko tutkimuksen ajan. (Ahonen ym. 1996, 129-130.) Kuviossa 3. on havainnollisesti esitetty fenomenografisen tutkimuksen luotettavuuden kriteerit.

	AINEISTO	KATEGORIAT
AITOUS	koskeeko aineisto tutkijan ja tutkittavien kannalta samaa asiaa	vastaavatko kategoriat tutkittavien tarkoittamia merkityksiä
RELEVANSSI	onko aineisto relevanttia tutkimuksen teorian kannalta	ovatko kategoriat relevantteja tutkimuksen teorian kannalta

KUVIO 3. Fenomenografisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit (Ahonen ym. 1996, 130)

Tutkimuksen tekemisessä tulee ottaa huomioon monenlaisia eettisiä kysymyksiä. Tutkijan omalla vastuulla on noudattaa yleisesti hyväksytyjä tutkimuksen tekemiseen liittyviä eettisiä periaatteita tiedon hankkimisessa ja julkaisemisessa. Yleisesti voidaan todeta, että tutkimus on toteutettu eettisesti hyvin silloin, kun noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. (Hirsjärvi ym. 2007, 23.)

Varantolan, Launiksen, Helinin, Spoofin ja Jäppisen (2013, 6-7) mukaan tutkimuksen eettisten kysymysten kannalta tarkasteltuna, hyvä tieteellinen käytäntö sisältää seuraavia keskeisiä lähtökohtia:

1. *Tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa.*
2. *Tutkimukseen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksessa toteutetaan tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tutkimuksen tuloksia julkaistaessa.*
3. *Tutkijat ottavat muiden tutkijoiden työn ja saavutukset asianmukaisella tavalla huomioon niin, että he kunnioittavat muiden tutkijoiden tekemää työtä ja viittaavat heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla ja antavat heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvion ja merkityksen omassa tutkimuksessaan ja sen tuloksia julkaistaessa.*
4. *Tutkimus suunnitellaan ja toteutetaan ja siitä raportoidaan sekä siinä syntyneet tietoaineistot tallennetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla.*

Kun mietitään tehdyn tutkielman luotettavuutta, niin voidaan olettaa, että tutkijan käsitykset tutkittavasta asiasta, käsitteistä ja tulkinnoista ovat yhteneviä tutkittavien kanssa, koska tutkittavat ja tutkija työskentelevät samalla alalla vastaavissa tehtävissä. Tutkielman tuloksista ei ole tarkoituksenmukaista vetää kovin yleisiä ja kattavia johtopäätöksiä, koska tutkielman tulokset perustuvat kahden eri toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjän organisaatioissa tehtyihin avoimiin haastatteluihin. Siitä huolimatta tehdyille tutkielmalle asetettu tarkoitus ja tavoitteet saatiin toteutettua. Tehdyn laadullisen tutkielman kannalta aineisto oli riittävä ja tarkoituksen mukainen. Aineiston avulla saatiin muodostettua riittävä ja ymmärrettävä käsitys tutkittavasta ilmiöstä.

Tutkielman tekemisen yhtenä haasteellisena asiana oli tulkita tutkimuksen tuloksia niin, että pystyy jättämään omat ennakkoajatukset tai ehdot taka-alalle, koska tarkoituksena on saada tutkittavien henkilöiden aidot ajatukset, käsitykset ja havainnot nostettua esille. Lähinnä tarkoitan sitä, että tutkijan omat ennakko käsitykset eivät saisi ohjata tutkimuksen tekemistä aineiston keräämisvaiheessa eikä tutkimuksen tulosten tulkinnassa. Tutkielman tulokset olivat melko yhteneviä aikaisempiin tutkimustuloksiin verrattaessa, joten vahvistavuuden kriteerit täyttyivät melko hyvin.

Eettisyyden näkökulmasta tarkasteltuna tutkielman tekemisessä on noudatettu hyviä tieteellisen tutkimuksen käytäntöjä sekä työtapoja kaikilla osa-alueilla. Tutkielman eri työvaiheissa on kunnioitettu muiden tutkijoiden työtä ja toimintaperiaatteet ovat olleet avoimet sekä rehelliset. Aineiston hankinnassa on noudatettu avoimuutta ja varmistettu tutkittavien henkilöiden anonymiteetin säilyminen. Tutkimusaineistot tallennetaan siten, että ne eivät pääse väärin käsiin.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tulososaa pidetään tutkimuksen merkittävimpana osana. Tässä tutkija kuvaa analyysin avulla aineistosta esille tulleita tuloksia. Tutkija pyrki tuomaan omat tulokset esille tiivistetyssä muodossa vertaamalla niitä yleensä aikaisempiin tutkimustuloksiin. Tarkoituksena on saada lukija vakuuttuneeksi tutkijan tekemistä johtopäätöksistä ja tulkinnoista sekä tuloksien luotettavuudesta. (Metsämuuronen 2006, 61-62.) Hirsjärven kumppaneineen (2007, 225) toteaa, että pelkällä tulosten analysoimisella ei saada aikaiseksi vielä tutkimuksen tuloksia. Siksi tuloksista on rakennettava synteesejä, jotta pääasiat saadaan koottua järkevästi yhteen. Näin saadaan aikaiseksi selkeät vastaukset tutkimusongelmiin.

Tässä luvussa kuvaan opettajien kokemuksia sekä käsityksiä ammatillisen koulutuksen uudistumisessa kuvauskategorioiden avulla. Luvussa keskitytään kuvaamaan tiivistetyssä muodossa tulosavaruudesta esille nousseita merkityksiä ja niiden pohjalta tekemään johtopäätöksiä siten, että luodaan yhteys tutkielman teoreettiseen tarkasteluun. Tarkoituksena on koota pääasiat yhteen, joiden avulla voidaan tehdä johtopäätöksiä asetetusta tutkimusongelmasta.

Seuraavassa kappaleessa esitetään tulosavaruus sekä tarkastellaan jokainen kuvauskategoria erikseen johtopäätöksineen omana alalukunaan. Kuvauskategoriat muodostuvat aineistosta

löytyneistä merkitysyksiköistä, joita oli kokonaisuudessaan 322 kappaletta. Selkeän esitystavan vuoksi kuvauskategorioiden tarkastelun yhteydessä esitetään vain osa kategorioiden sisältämistä merkitysyksiköistä. Tulosten tarkastelun yhteydessä käytän kuvioissa lyhennettä my kuvaamaan merkitysyksikköä. Liitteessä 2 on luettavissa täydellisesti esitetyt ylä- ja alakategoriat sekä niihin liittyvät merkitysyksiköt.

Jätin raportista pois sellaiset tiedot, joiden avulla olisi mahdollista tunnistaa haastateltavat henkilöt sekä heidän työnantajansa. Korvasin kyseiset kohdat aineistossa viittaamalla niihin seuraavalla tavalla. Työpaikkojen nimet korvasin sanalla (oppilaitos). Tutkintojen ja kursien nimet korvasin sanalla (ammattiala). Sidosryhmien nimet korvasin sanalla (yritys).

5.1 Kuvauskategoriat reformista opettajien kokemana

Aineiston analyysin tuloksena muodostui vertikaalinen tulosavaruus, joka rakentuu kuudesta ylätasoon kategoriasta ja näihin liittyvistä kuudestatoista alakategoriasta sekä sekalaisista toisiinsa liittymättömistä merkitysyksiköistä kuvion 4 mukaisesti. Merkityksellisimmäksi yläkategoriaksi muodostui opetuksen toteutuminen 131 merkitysyksiköllä, joka muodostui joustavuuden, opetuksen järjestämisen ja oppimisympäristöjen, itseohjautuvuuden ja osaamisen alakategoriasta. Toiseksi merkittävämmäksi yläkategoriaksi muodostui työn muutos 80 merkitysyksiköllä, joka muodostui työtehtävien muuttumisesta, suhtautumisesta uudistuksiin ja hallinnollisen työn lisääntymisen alakategoriasta. Kolmanneksi tärkeimmäksi yläkategoriaksi muodostui talous 51 merkitysyksiköllä, joka muodostui opetuksen resurssien ja säästötoimenpiteiden alakategoriasta. Neljänneksi tärkeimmäksi yläkategoriaksi muodostui oppiva organisaatio 32 merkitysyksiköllä, joka muodostuu kehittämisen, yksilön osaamisen, tiimityön ja johdon toiminnan luottamisen alakategoriasta. Viidenneksi tärkeimmäksi yläkategoriaksi muodostui laadun käsitys 13 merkitysyksiköllä, joka muodostui opetuksen laadun alakategoriasta. Kuudenneksi tärkeimmäksi yläkategoriaksi muodostui työhyvinvointi 10 merkitysyksiköllä, joka muodostui opettajien kokemasta paineesta ja työssä jaksamisen alakategoriasta. Lopuksi jäi sekalaiset toisiinsa liittymättömät merkitysyksiköt 4 merkitysyksiköllä.

A M M A T I L L I S E N K O U L U T U K S E N U U D I S T A M I N E N O P E T T A J I E N K O K E M A N A	Kuvauksen Yläkategoriat	Kuvauksen alakategoriat
	A. Opetuksen toteutuminen, (131 my.)	A1. Joustavuus (61 my.)
		A2. Opetuksen järjestäminen ja oppimisympäristöt (43 my.)
		A3. Itseohjautuvuus (15 my.)
		A4. Osaaminen (12 my.)
	B. Työn muutos, (80 my.)	B1. Työtehtävien muuttuminen (50 my.)
		B2. Suhtautuminen uudistukseen (24 my.)
		B3. Hallinnollisen työn lisääntyminen (6 my.)
	C. Talous, (51 my.)	C1. Opetuksen resurssi (38 my.)
		C2. Säästötoimenpiteet (13 my.)
D. Oppiva organisaatio, (32 my.)	D1. Kehittäminen (16 my.)	
	D2. Yksilön osaaminen (6 my.)	
	D3. Tiimityö, vapaus tehdä päätöksiä (5 my.)	
	D4. Luottamus johdon toimintaan (5 my.)	
E. Käsitys laadusta, (14 my.)	E1. opetuksen laatu (14 my.)	
F. Työhyvinvointi, (10 my.)	F1. Opettajien kokemus paine (5 my.)	
	F2. Työssä jaksaminen (5 my.)	
G. Sekalaiset toisiinsa liittymättömät merkitysyksiköt, (4 my.)		

KUVIO 4. Tulosavaruus ammatillisen koulutuksen reformista opettajien kokemana

5.1.1 Opetuksen toteutuminen

Tärkeimmäksi yläkategoriaksi nousi opetuksen toteutuminen 131 merkitysyksiköllä. Suurin osa haastateltujen opettajien kokemuksista ja käsityksistä ammatillisen koulutuksen uudistamisessa liittyivät opetuksen järjestämiseen sekä oppimisympäristöissä tapahtuviin muutoksiin, joustavuuteen, itseohjautuvuuteen sekä osaamiseen. Kuviossa 5 on vertikaalinen esitystapa opetuksen toteutumisen kuvauskategoriasta ja siihen liittyvistä neljästä alakategoriasta.

Ammatillisen koulutuksen reformi opettajien kokemana	yläkatgoria	alakatgoriat
	A. Opetuksen toteutuminen (131 my.)	A1. joustavuus (61 my.)
		A2. opetuksen järjestäminen ja oppimisympäristöt (43 my.)
		A3. itseohjautuvuus (15 my.)
		A4. osaaminen (12 my.)

KUVIO 5. Opetuksen toteutuminen

Joustavuus (A1.)

Oppilaiden opintopolkuihin liittyvä joustavuus nousi aineistosta selkeästi merkityksellisimmäksi asiaksi haastateltujen opettajien kokemuksista. Haastatellut opettajat toivat esille myös sen, että joustavuus on myös tuonut helpotusta heidän päivittäisiin työtehtäviinsä.

Kyllähän tää reformi tää joustavuus täs tulee kaikessa esille, niin tehny paljon tota mukavemman tästä opiskelijan polusta niin kun viedä läpi, et ennen se oli kauheen strukturoitua meillä oli tietyt palaset aina opetusta jossakin kohtaa ja siel piti tehdä kaikki tietyt suoritukset.

Kuitenkin opiskelijalle joustoo on se, että voi aloittaa käytännössä koska vaan opinnot, että ei me ny ihan samana päivänä oteta sisään, kun hakemus on tullut, mutta ei yleensä viikkoa kahta enempää me, kun haastatellaan opiskelija.

Yksilöllisyys on tietysti sitä kautta lisääntynyt, että jokaisella on oma henkilökohtainen opintopolku, jota sitten hoks- keskustelussa päivitetään aina aika ajoin ja katotaan ja joittenkin osalta muutoksiakin sitten tehdään matkan varrella ja jopa enemmänkin, että siellä sitten valinnat voi matkan aikana muuttua. Sitäkin kautta se joustavuus on tullut mukaan.

Tietysti meilläkin on semmonen vuosisuunnitelma, pitää, se on aina pakko tehdä tehdä siihen ja tota me pystytään sitä niin kun notkeemmin nyt muuttamaan sääölojen, työmaitten, näitten kaikkien takia.

Tietysti meidän tavoite on valmistaa opiskelijoita täältä mahdollisimman pian kun osaamista on.

Teoriaosuudessa käsitellyssä opetus- ja kulttuuriministeriön ohjeistuksessa nostetaan esille reformin tuomien muutosten vaikutukset ammatillisessa koulutuksessa. Siinä korostuu hyvin opiskelijoiden monipuoliset ja joustavat tavat suorittaa opintoja yksilöllisiä polkuja pitkin. Joustavuus näkyy yksilöiden mahdollisuutena valmistua nopeammin. Tämän lisäksi opintoihin hakeutuminen on mahdollista, milloin tahansa, eikä vain kerran vuodessa yhteishaun aikana. (Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle 2020.) Saadut tulokset joustavuuden suhteen ovat linjassa niiden tavoitteiden kanssa, jotka opetus ja kulttuuriministeriö on asettanut reformille. Tämän lisäksi tuloksista nousi myös esille se, että joustavuus ei tarkoittanut käytännössä vain joustavuutta oppilaiden opintoja ajatellen, vaan opetushenkilöstö koki myös joustavien ja monipuolisten opintopolkujen tuovan itselleen mahdollisuuksia toimia joustavammin omassa työssään.

Opetuksen järjestäminen ja oppimisympäristöt (A2.)

Haastateltujen opettajien näkemykset liittyivät hyvin paljon oppimisympäristöjen sekä opetuksen järjestämiseen kuuluvista kokemuksista. Näissä kokemuksissa nousi esille opetuksen järjestämisen pirstaleisuus ja moninaiset vaihtoehdot opetuksen järjestämiseksi opettajien työssä.

Tulee varmaan niin kun mieleen se, että kuinka pirstaleiseksi se opettaminen sitten menee ja missä muodossa sitä voidaan järjestää.

Koulutussopimus ja oppisopimus, on vain kahta sopimusta.

Totta kai sitten että, jos muotoi muutetaan niin kun opiskelumuotoja, et et siirrytään lähiopetuksesta työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen tai johonkin muuhun oppimisympäristöön. Niin sit sitä tarjontaa voidaan tiettyyn pisteeseen asti laajentaa, mutta ei sekään niin kun ei ei niin kun se on semmonen maailmoja syleilevä se ajatus ajatus, se on hyvä suunta, mutta se ei ole vaan niin kun käytännössä ihan joka paikassa mahdollista.

Sit tosiaan (ammattiala) on tullu vähän kioskia tohon, että kyllä me siihenkin ollaan koitettu panostaa, että on tullut käytännön oppimisympäristöjä enemmän.

Meillä on pääsääntöisesti kyllä kurssit verkossa tavalla tai toisella, vaikka opiskelija kesken tulee.

Joo aikuiset ja nuoret yhteen, eli tuo näyttötutkintojärjestelmän poistaminen, niin mun mielestä se oli yks positiivinen muutos ajatellen meidän nuoria opiskelijoita. He saa opiskellessaan ainakin osittaan täällä oppilaitoksessa, niin saavat aikuisista hyvän mallin mallin ja kokemuksen ja ja tota noin niin.

Saadut tulokset haastateltavien opettajien näkemyksistä ja kokemuksista reformin tuomista muutoksista, saavat vahvistusta teoriassa esitetystä opetus- ja kulttuuriministeriön ohjeistuksesta. Ohjeistuksessa painotetaan opetuksen järjestämiseksi digitalisaation tuomia mahdollisuuksia kouluissa sekä työelämässä. Tämän lisäksi opetusta pyritään antamaan monipuolisesti erilaisissa ympäristöissä. Nuorten ja aikuisten kouluttaminen haluttiin saada myös yhteneväksi ilman rajoittavia tekijöitä. (Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa koulutuksenjärjestäjälle 2020.) Tahtotilana on madaltaa opiskelijoiden työllistymisen kynnystä lisäämällä työelämässä tapahtuvaa oppimista koulutussopimuksen ja oppisopimuksen avulla tai niitä sopivasti yhdistelemällä. Oppimisympäristöistä tuli myös vaihtelevammat siten, että opiskelija voi hankkia osaamistaan monipuolisesti niin oppilaitoksessa, työpaikoilla kuin itsenäisesti opiskelemalla nykyaikaisia tietoteknisiä sovelluksia apuna käyttäen. (Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle 2020.)

Itseohjautuvuus (A3.)

Aineistosta nousi esille myös oppilaiden itseohjautuvuus. Haastatellut opettajat kokivat reformin edesauttavan erityisesti lahjakkaita ja oma-aloitteisia opiskelijoita, jotka saavat parhaimman hyödyn uudistuksen tuomista mahdollisuuksista järjestellä opintojaan. Vastaavasti

huolestuttavana ilmiönä haastateltavat kokivat ne oppilaat, jotka eivät ole itsenäisesti kovin kykeneviä järjestelemään ja päättämään omien opintojensa etenemisestä. Huolta aiheutti se, että heikommat oppilaat jäävät tässä järjestelmässä jalkoihin ja opinnot eivät etene.

Toisethan tietää ne tasan tarkaan, mitä ne haluaa ja ne ei paljon tartte ohjausta ne pärjää kyllä ja ne helposti sanoo, että mää suoritan ton ja mä suoritan ton ja mää suoritan ton. Mä haluan noista rakentaa itselleni tutkinnon. Ja sitten on niitä, jotka ensimmäinen vastaus on en mä tie.

Ne on tottunut, jos nuorista puhutaan, on peruskoulusta tullut, niin ne on tottunut tiettyyn systeemiin. Ne tulee aamusta kouluun ja lähtee iltapäivällä kotiin ja seuraavana päivänä taas ja tää homma menee tästä nyt maaliin ihan tällai vaan ja mun ei tartte miettiin mitään. Nyt joutuun rupeen miettiin sitä, että okei mitä mää nyt haluan, että mitä kaikkia juttuja mun täytyy tehdä ja haluanko mää tehdä nyt tommosen palikan, kun mulla on nyt vaihtoehtoja näin paljon.

Lähinnä nyt niin kun opiskelijoiden puolesta sitten, että siinä on vähän niin kuin opiskelijoissa voittajat ja häviäjät, että tota, että nää heikommat jää nyt sitten vähemmälle huomiolle tässä hommassa ja mitkä pärjää, niin pääsee sitten nopeemmin töihin ja pystyy ehkä sitten enemmän ottaan irti että että.

Elikä tästä tullaan nyt siihen haasteeseen, et mitä tossa nyt alkaa niin kun näkyn, elikä eihän koskaan niin kun ongelma o nää tämmöset motivoituneet opiskelijat, mitkä pärjää hyvin niin kun työpaikalla ja koulussa, että että tota nytten on on ja pahoin pelkään, että näitä tämmösiä putoomisia alkaa, elikä nää niin kun nää heikot opiskelijat jää tässä jalkoihin.

Reformin yhtenä tarkoituksena oli luoda vaihtelevat ja monipuoliset oppimisympäristöt siten, että opiskelijat voivat hankkia osaamista erilaisissa oppimisympäristöissä itsenäisesti toimimalla. Opiskelemisen tulisi tapahtua yksilön omien valmiuksien ja aikataulun mukaisesti. (Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle 2020.) Reformissa painotettiin myös opettajien aikaisempaa parempia mahdollisuuksia ohjata ja valmentaa opiskelijoita. (Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa koulutuksenjärjestäjälle 2020.) Reformin ajatuksesta huolimatta opiskelijoiden itsenäinen ja yksilöllinen opintojen järjestäminen näyttäisi toteutuvan vain oma-aloitteisten opiskelijoiden kohdalla siten kuin reformissa on ajateltu. Haastateltujen opettajien kokemusten mukaan heitä huolestaa oma-aloitteiseen itsenäiseen toimintaan kykenemättömien opiskelijoiden pärjääminen uudessa tilanteessa.

Osaaminen (A4.)

Haastatellut opettajat näkivät oppilaiden osaamisen tason hieman ongelmallisena monimuotoisen opetuksen järjestämisen kannalta. Tämä näyttäytyi erityisesti työelämäyhteistyössä silloin, kun opiskelijat siirtyvät suorittamaan opintojaan työelämään entistä joustavammin ja omia yksilöllisiä polkujaan noudattaen. Haastateltujen opettajien kokemusten mukaan opiskelijat eivät ole välttämättä valmiita siirtymään työelämään niin joustavasti, mikä reformin ajatuksen mukaan olisi mahdollista yksilökohtaisten opintojen järjestämisen kannalta.

Tässä vähän on tullu nytkin vastaan näistä, että kun sinne mennään vähän liian nopeesti sinne työelämään, niin tulee sieltä se palaute, että ne ei ole oikeesti valmiita siihen määrättyihin asioihin.

Sitten, että tavallaan nyt siitä päästään sitten siihen, että onko se osaaminen nyt tän reformin myötä todellisuudessa niin kun parempaa tai korkeammalla tasolla, kun ennen tätä niin kun, jos aatellaan sitä vanhaa systeemiä. Oli nää nää isot tuntimäärät ja ja ja kurssit ja tota asiat käytiin sitten läpi täällä.

Ihan suoraan on tullu tullu opiskelijoita keskeyttänyt näitä työssäoppimisia, elikä lähetetään liian osaamattomina niitä sinne sinne, elikä tavallaan ne ei o sitä tämmöstä ammatillista itseluottamusta sitten viä kehittyneet mitä aikaisemmin on sitten koulussa niin kun rakennettu näillä kursseilla että.

Tavoitteena oli se, että reformin avulla voidaan vastata tehokkaasti työelämän tarpeisiin keskittymällä opiskelijoiden henkilökohtaisiin opintopolkuihin, laaja-alaiseen osaamiseen sekä vahvaan yhteistyöhön työelämän kanssa. Ministeri painottaa, että suurin muutos on ajattelutavan muuttaminen aikaisemmasta järjestelmäkeskeisyydestä osaamisperusteisuuteen. Tulevaisuudessa koulutus tähtää joustavilla tavoilla ammatillisen osaamisen kartuttamiseen niin yksilön kuin työelämän tarpeet huomioiden. (Ammatillisen koulutuksen reformi hyväksyttiin-suurin koulutus uudistus vuosikymmeniin 2017.) Sahlberg (1997,17) mukaan kaiken muuttamisen ja kehittämisen takana on viime kädessä se ajatus, että muuttamalla ajattelu- ja toimintatapoja oppilaat oppisivat paremmin ja he voisivat kasvaa ja kehittyä tyytyväisiksi yksilöiksi. Reformin tavoite, kuin myös Sahlbergin ajatus kaikelle uudistamiselle on selkeä, yksilöiden osaamisen lisääminen, mutta näyttäisi siltä, että vahva yhteistyö työelämän kanssa näyttäytyy haastateltavien opettajien kokemusten valossa hieman yksipuolisena sillä tavalla, että onko työelämä aidosti valmis panostamaan opiskelijoiden osaamisen kartuttamiseen käyttämällä resurssejaan opettamiseen vai onko oletuksena se, että työelämään

tulevat opiskelijat ovat mahdollisimman valmiita ja osaavia ammattilaisia. Herkästi mieleen tulee ajatus siitä, että onko reformia suunniteltaessa oikeasti käyty keskustelua yritys-elämän edustajien kanssa yrityksiin kohdistuvista koulutusvelvoitteista ammatillisen koulutuksen reformissa.

5.1.2 Työn muutos

Työn muutos 80 merkitysyksiköllä koettiin aineistosta nousseiden kokemusten valossa opetuksen toteutumisen jälkeen seuraavaksi merkityksellisimmäksi asiaksi ammatillisen koulutuksen reformissa. Haastateltujen opettajien kokemukset näyttäytyvät konkreettisina työtehtävien muutoksina sekä hallinnollisen työn lisääntymisenä ja haastateltujen suhtautumisena reformin mukana tulleisiin muutoksiin. Kuviossa 6 nähdään vertikaalinen esitystapa työn muutoksen kuvauskategoriasta ja siihen sisältyvistä alakategorioista.

Ammatillisen koulutuksen reformi opettajien kokemana	<u>yläkatgoria</u> B. Työn muutos (80 my.)	<u>alakatgoriat</u> B1. työtehtävien muuttuminen (50 my.)
		B2. suhtautuminen uudistukseen (24 my.)
		B3. hallinnollisen työn lisääntyminen (6 my.)

KUVIO 6. Työn muutos

Työtehtävien muuttuminen (B1.)

Työtehtävien muutos näkyi konkreettisena työtehtävien lisääntymisenä ja muutoksena haastateltavien opettajien päivittäisessä työssä. Kokemukset olivat lähinnä työpäivien pirstaleisuuteen, asioiden kirjaamiseen, oppilaiden ohjaamiseen sekä opetuksen organisoimiseen vaihtelevissa oppimisympäristöissä liittyviä muutoksia. Positiivisena kokemuksena näyttäytyi myös kokemukset mielekkäimmistä ja vaihtelevimmista työpäivistä aikaisempaan verrattuna.

Varmaan se ohjaamisen määrä ja sitten kaikki se se se työ totta kai se lisää sitä työtä, jos sulla on sulla on tota noin niin kymmenen opiskelijaa, joista kolme lähtee työelämään ja seitsemän jää tänne koululle opiskelemaa tavalla ja toisella, niin sulla on aika monta semmosta erilaista juttua, mitä pitää ohjata.

Että nyt, jos niin kun koko ajan seurataan sitä, että mitä ammattitaitovaatimuksia on opetettu, missä kohdassa mennään, koska voi joku lähteä jonnekin työelämään ja sitten siellä työelämässä vielä onko se valmiina näyttöön onko onko sen osaaminen sillä kantilla ja sit mennään sitä vielä sinne arvioimaan sitten tullaan niitten papereitten kanssa koululle ja pahimmillaan vielä kirjataan, otetaan ne uudestaan ja kirjataan ne jonnekin systeemiin. Sitä semmosta kirjaamista on kyllä paljon enemmän mitä sitä on ennen ollu ja se on semmonen mikä niin kun työllistää yhtenä osana.

Ja ja tota niin, kun opettajan työnkuvaan tää on tuonut myöskin mun mielestä paljon mielekkyyttä siitä, että eihän nyt enää oo niin paljon semmosta perinteistä luokkaopetusta.

Joo totta kai siis yks reformin iso muutos ja sitä pelättiin opettajakunnassa tietysti paljon, oli tuo hoksaaminen. Se näyttäytyy silloin, kun sitä lähdettiin niin kun alkuun informoimaan, niin semmosena, et et ja myös johto anto, rehtori ymmärtää, että et tota noin niin kyllä opettajat istuu paljon enemmän koneen ääressä dokumentoimassa tarkemmin opiskelijan toimintaa ja opiskelijan suunnitelmaa ja niissä suunnitelmissa tapahtuvia henkilökohtaisia muutoksia.

Haastateltujen opettajien kokemukset työtehtävien muuttumisesta vastaavat hyvin teoreettisessa tarkastelussa esitettyä Lapinojan (2006, 77) ajatusta, jonka mukaan opettajat toimivat ympäristönsä kehittäjinä, muutoksen tekijöinä ja oppimaan ohjaajina sekä raporttien, arviointityön ja paperitöiden tekijänä. Tuloksien mukaan voidaan myös nähdä se, että opettajien on oltava hyvin taipuvaisia hyväksymään vaihtelua työtehtävien hoitamisessa. Vastaavasti Luukkaisen (2005, 206) ajatus vahvistaa myös näitä opettajan työhön liittyviä näkemyksiä, jonka mukaan opettajan työhön sisältyy uusia elementtejä, joissa opettajat toimivat koko koulua koskevinä pedagogisina kehittäjinä toteuttaen uusia, tehokkaita ja ajan hengen mukaisia oppimisympäristöjä. Opettajat kehittävät koko koulua ja toimivat näin ollen sen uudistajina. Toimintaympäristön uusi muuttunut tilanne edellyttää opettajilta joustavuutta, riskin sietämistä, kekseliästä ja uudistusmielistä näkemystä sekä hyvää yhteistyö- ja suunnittelukykyä.

Suhtautuminen uudistukseen (B2.)

Tuloksien mukaan haastateltujen opettajien suhtautuminen uudistukseen on melko neutraali ja jollakin tapaa varauksellinen, että mitä reformi tuo tullessaan, vaikka kokemuksista oli myös nähtävillä se, että työyhteisössä oli myös henkilöitä, jotka suhtautuvat uudistukseen negatiivisella tavalla pyrkien pitämään vanhat hyväksi koetut tavat vallitsevina olosuhteina. Yleinen suhtautuminen uudistukseen näyttäisi olevan kuitenkin luonteeltaan myönteinen.

Jos sitä reformia, en mä kyllä nyt oikein osaa ittekään, on elänyt semmosessa maailmassa koko ajan aikaisemmassa elämässä, että siellä on tullu sitä muutosta tullu ihan koko ajan, niin en mä sitä nyt ihan pahanakaan pidä.

Mutta mulla on jotenkin sellainen olo, että siihen ei ole niin kun paluuta siihen tilanteeseen, että mennään vanhalla tai tai joku säilyis kovin pitkään muuttomattomana.

Ehkä tää mikä nyt on tullu, tietysti aina se muutos, on vastarintaa on se tulee joka muutoksesta, mitä tehdään, mutta se on ollu aika voimakasta kyllä niin kun tuollakin nyt niin sitä, jos ei joka päivä niin joka toinen päivä, joku puhuu jostain ja purnaa jostakin asiasta, että siihen käytetään aika paljon kyllä energiaa, no osa on kyllä turhanpäivästäkin.

Toiset sitten junkaa viel viel sillä 2000- luvun alkuupuolen tai 90- luvun kaa-valla ihan, vaan taablaa menemään niin kun ennenkin niin kun mitään ei olis tapahtunut ja ihmettelee kauheesti suu auki, et mikä tämmönen reformi on.

Voidaan todeta, että haastateltujen opettajien käsitykset uudistukseen suhtautumisessa näyttäisi olevan saman suuntainen mitä esimerkiksi Ruohotie (2002, 293-294) toteaa yksilöiden käyttäytymisestä muutoksessa. Hänen mukaansa ihminen löytää yleensä syyn sille, miksi sen ei tarvitse muuttaa vallitsevia olosuhteita joksikin toiseksi. Yksilö voi kokea muutoksen uhkaavana, jota hän ei pysty hallitsemaan tai vaikeana, jolloin yksilö kokee vanhat tutut tavat turvallisemmaksi kuin uudet. Kaiken kaikkiaan muutos luo ympäristössä sekavuuden tunnetta ja epätietoisuutta, joka aiheuttaa ihmisissä muutospelkoa, koska he ovat epätietoisia heitä koskevista työvelvoitteista, rooleista, vastuukysymyksistä ja odotuksista. Myös Mattilan (2008, 38) näkökannan mukaan ajatuksissa oleva aikaisempia muutoksia koskeva kielteinen ja stressaava kokemus ei edesauta uuteen muutokseen suhtautumista millään tavalla. Ihmisten ahdistavina kokemat aikaisemmat muutokset ovat rakentuneet riittämättömyyden

tunteesta muutosten yhteydessä, vaikka työpaikan kehittäminen ja monipuolinen uudistaminen koetaan kuitenkin positiivisena asiana. Tuloksista voidaan todeta, että työyhteisössä kielteisesti uudistukseen suhtautuvat henkilöt ovat ehkä kokeneet työuransa aikana sellaisia uudistuksia, jotka ovat luoneet pohjan yksilöiden negatiiviselle suhtautumiselle uudistuksia kohtaan, kuten Mattila hyvin toteaa.

Hallinnollisen työn lisääntyminen (B3.)

Tulokset osoittivat myös sen, että haastatellut opettajat kokivat hallinnollisen työn lisääntyneen merkittävästi reformin aikana verrattuna aikaisempaan. Hallinnollinen työ koettiin jopa tuplaantuneen aikaisempaan verrattuna. Positiivisena asiana nousi kuitenkin esille se, että hallinnollisen työn tekeminen on kuitenkin yksinkertaistunut uusien kehittyneempien järjestelmien johdosta.

No, jos nyt tota wilmaa kattoo, niin sinne on tullut ihan pirusti kaiken näkösiä välilehtiä. Ja tota, jos jonkin näköstä jonkin näköstä, eikö tää hoksikin tullut just tän myötä ja täytyy niin kun skannailla opiskelijoiden todistuksia sinne vanhoista opinnoista, kesätöistä kaikenlaisista ja sitten täytyy vielä tehdä ne osaamisen tunnustamiset mahdollisesti ja tota kyllä se mun mielestä enemmän, kun tuplaantunut on se aika, mitä tähän pyrökratiaan menee.

Jos ny oikein lähtee vähän vanhempaa aikaa muisteleen, niin niin niin nykyisin opetaja tietysti tekee kaiken hallinnollisen työn lähtökohtaisesti tonne wilmaan, elikä merkkää kaikki, tekee kaikki arviointipaperit valmiiks ja ja tota merkittee kaikki ässät ja arvosanat ja tekee todistuksen valmiiks, mut se, että mun mielestä tämäkin työ nyt sitten tietysti reformin myötä on niin yksinkertaistunut, että järjestelmät on hyvät siihen.

Aika paljon on tullut opettajalle nyt kaiken maailman muuta tekemistä, työtä tän mää ainakin oon ymmärtänyt tän reformin myötä, niin kyllä wilmaan täydennetään, vaikka mitä tänä päivänä sinne ohjelmaan.

Opetus- ja kulttuuriministeriön ohjeistuksessa painotetaan, että koulutuksen järjestäjän hallinnollinen työ vähenee reformin myötä, koska lakisäätöiset suunnitelmat vähenivät niin, että tilalle tuli osaamisen arvioinnin suunnitelma ja henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Aiemmin oli kolme erillistä koulutuksen suunnitelmaa ja neljä erilaista henkilökoh- taistamissuunnitelmaa. (Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa koulutuksenjärjestäjälle 2020.) Opetus- ja kulttuuriministeriön ohjeistuksesta poiketen tulokset osittavat

kuitenkin sen, että haastatellut opettajat kokivat oman hallinnollisen työn lisääntyneen merkittävästi aikaisempaan nähden, vaikka hallinnollisen työn piti vähentyä koulutuksen järjestäjällä. Voi olla, että koulutuksen järjestäjien hallinnossa työmäärä on reformin myötä vähentynyt, mutta voidaanko olettaa, että osa hallinnollisesta työstä on siirtynyt opettajien tehtäväksi. Mönkkösen ja Roosin (2010, 260) mukaan muutoksen tavoitteena on parantaa asiakkaiden palvelua sekä tehostaa omaa toimintaa siten, että paras panos/tuotos suhde saavutetaan. Vastaavasti julkisella sektorilla on nähtävissä toimintamalli, jossa hallinnon keventämisen sijasta väliesimiehien määrä yleensä lisääntyy, vaikka pitäisi käydä toisin päin. (Mönkkönen & Roos 2010, 26-27.) Herää väistämättä ajatus siitä, että onko opettajien tehtäväksi helpompi ikään kuin siirtää hallinnollisia työtehtäviä ja todeta, että kuuluu toimen kuvaan, vai onko panos/tuotos suhde parempi opettajien tekemänä, kun perinteisesti ajatellen opettajien työhön on aina sisältynyt lähes kaikki mahdollinen samalla palkalla.

5.1.3 Talous

Opetuksen resursseihin ja säästötoimenpiteisiin liittyvät näkemykset ja kokemukset nousivat esille haastateltujen opettajien kommentaareista. Koulutuksen järjestäjien talouteen liittyvät asiat koettiin kokonaisuudessaan melko tärkeäksi asiaksi reformin yhteydessä. Talouteen liittyviä näkemyksiä saatiin yhteensä 51 merkityksikköä. Kuviossa 7 on vertikaalinen esitystapa talouden kuvauskategoriasta ja siihen liittyvistä kahdesta alakategoriasta.

Ammatillisen koulutuksen reformi opettajien kokemana	<u>yläkategoria</u> C. Talous (51 my.)	<u>alakategoriat</u> C1. opetuksen resurssi (38 my.)
		C2. säästötoimenpiteet (13 my.)

KUVIO 7. Talous

Opetuksen resurssi (C1.)

Tuloksista nousi esille aika vahvana opetustuntien määrän pienentyminen reformin aikana sekä huoli olemassa olevien tuntiresurssien jakamisesta niin, että opiskelijoiden oppiminen saataisiin mahdollisimman hyvälle tasolle. Positiivisena asiana koettiin myös se, että käytävissä oleva resurssi on mahdollistanut haastavamman, monipuolisemman ja vaihtelevamman työn tekemisen muodon opettajille. Eräs haastateltu ei yhdistänyt reformia lainkaan pienentyneisiin opetuksen resursseihin.

Lähiopetuksen määrä on oikein huomattavasti vähentynyt.

Että se on niin kun siirtynyt se resurssi oikeeseen asiaan ja näkyy monella tavalla niin kun varmaan tässä työssäkin opettajan työssä sillai, että se on vaihtelevampaa ja haastavampaa, monipuolisempaa.

Viime vuonna väheni puoli opettajaresurssia, viisi sataa tuntia opetusta ja ohjausta. Olihan se rajuin muutos resursseissa ihan meidän tiimissä, mitä on ikinä tapahtunut. Kolmesta ja puolesta paikasta kolmeen. Noin kuuskymmentä opiskelijaa ja reilu kaksikymmentä erityisen tuen opiskelijaa tässä hoidettavana niin, kyllä me sit siihen sopeuduttiin et.

Mutta lähinnä nyt sitten, et mitenkä nää nyt sitten rajalliset tuntiresurssit pyritään jakeaan mahdollisimman tehokkaasti, että opiskelijat jotain oppis, niin sehän tässä on suuri kysymys että.

Mää en pidän reformin syynä tätä resurssialenemaa niin kun joku varsinkin en en, niin kun yhdistä sitä puhtaasti tähän reformisanaan ja tähän lain säädännön ja asetusten muuttumiseen reformin yhteydessä.

Reformin yhtenä pääkohtana oli koulutuksenjärjestäjien rahoituksen uudistaminen. Reformissa rahoitusperusteeksi asetettiin tutkintojen suorittaminen sekä työllistyminen. Aikaisemmin rahoitus perustui opiskelijamääriin ja tuloksellisuusrahoituksen osuus oli vähäinen. Rahoituksen uudistamisen tarkoituksena oli luoda paremmat edellytykset keskeyttämisen vähentämiseksi, opiskelijoista huolehtimiseksi, opiskeluaikojen lyhentämiseksi, koulutuksen suuntaamiseen työvoimatarpeen mukaan sekä lisätä koulutuksen järjestäjän valtaa päättää koulutuksesta. Uuden mallin mukainen täysimääräinen rahoitus jakaantuu 50 % perusrahoitukseen, 35 % osuuteen tutkintojen ja tutkinnon osien suorittamisen perusteella

maksettavaan osuuteen sekä 15 % osuuteen, joka perustuu työllistymiseen ja jatko-opintoihin hakeutumiseen. (Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa koulutuksenjärjestäjälle 2020.)

Lähtökohtaisesti rahoituksen uudistamisen yhteydessä ei mainita millään tavalla rahoituksen pienentymistä aikaisempaan verrattuna, vaan kysymys on lähinnä tavasta, jonka mukaan rahaa siirretään koulutuksen järjestäjän kassaan. Tuloksista on kuitenkin nähtävissä selkeästi opetukseen käytettävän rahan vähentyminen pienentyneinä tuntiresursseina koulutuksen järjestäjien toiminnassa. Rahoituksen uudistamisen tavoitteena oli opiskelijoista huolehtiminen ja keskeyttämisen vähentäminen. Käytännössä tämä näyttäytyy epärealistiselta ajatukselta siksi, että millä tavalla koulutuksen järjestäjät pystyvät saavuttamaan tuon tavoitteen käytännössä, kun opetukseen käytettävissä oleva resurssi on kuitenkin vähentynyt tuntuvasti.

Säästötoimenpiteet (C2.)

Tuloksista nousi selkeästi esille säästötoimenpiteisiin sekä talouden seurantaan liittyviä näkemyksiä koulutuksenjärjestäjien tekemistä toimenpiteistä organisaatioissaan. Rahasta puhuminen näyttäisi olevan vallitseva olotila ja säästöjä on haettu haastateltujen näkemysten mukaan esimerkiksi rekrytoimalla halvempaan palkkaluokkaan kuuluvia ohjaajia opettajien tilalle.

Kyllä me ainakin, niin kun viime vuonna päästiin siihen meidän tavoitteeseen ja tota uskon, että tänä vuonna päästään, että kyllähän sitä nyt seurataa sitä opiskelijatyövuosikertymää koko ajan että.

Näistä reformin myötä varmaan tuli, kun näitä tehostamistoimenpiteitä, niin mehän oltiin oikeesti viime keväänä lakkautusuhan alla koko (oppilaitos) toimipiste.

Ehkä raha on ollu toinen asia siinä juurikin, että tullu näitä ammatillisia ohjaajia, niitä palkattuna on niin kun halvempia palkkaluokaltaan, kun opettajat.

Ja kyllähän tossa tossa sitten on tietysti, kun tää talous ohjaa tota hommaa ja tässä nyt reformin tekijän ajatuksena on, että saadaan niin kun kaverit tän putken läpi nopeesti työelämään. Niin ja kyllä niitä on tossa saatukin kahdessa ja puolessa vuodessa ja jopa allekin, niin ja tota nyt on sitten sillai, että kun

jokaisesta opiskelukuukaudesta tulee rahaa, että täytyiskin pitää kiinni vähän pitempään, että että syökö tässä nyt sitten tää rahoitus tän ajatuksen, en tiedä mutta ainakin osittain.

Tuloksissa esille nousseiden koulutuksenjärjestäjien säästötoimenpiteiden aiheuttamat vaikutukset näyttäisivät olevan joiltakin osin ristiriidassa opetus- ja kulttuuriministeriön ohjeistuksen kanssa, jonka mukaan muun muassa opiskelijoiden osaamisen saavuttaminen ei ole aikasidonnaista kuten aikaisemmin, valmistumisaikoja lyhennetään ja reformin myötä opiskeleminen tapahtuu yksilöllisten ominaisuuksien mukaisesti, sen aikataulun mukaan, joka on yksilölle sopiva. (Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle 2020.) Nyt kuitenkin uudistuneen rahoituskuvion vuoksi säästötoimenpiteet näyttäisivät olevan yksi opiskelijan yksilöllisiä opintopolkuja sekä nopeampaa valmistumista rajoittava tekijä erään haastatellun opettajan näkemyksen mukaan.

5.1.4 Oppiva organisaatio

Kehittäminen, yksilöiden osaaminen, päätösten tekemisen vapaus ja johdon toimintaan luottaminen koettiin haastateltavien opettajien näkemysten ja kokemusten pohjalta merkityksellisiksi asioiksi ammatillisen koulutuksen reformissa. Vertikaalisessa esitystavassa yläkategoriaksi muodostui oppiva organisaatio teoreettisen tarkastelun mukaisesti 32 merkityksyköillä sekä tähän liittyvistä neljästä alakategoriasta kuvion 8 mukaisesti.

Ammatillisen koulutuksen reformi opettajien kokemana	<u>yläkatgoria</u> D. Oppiva organisaatio (32 my.)	<u>alakatgoriat</u> D1. kehittäminen (16 my.)
		D2. yksilön osaaminen (6 my.)
		D3. tiimityö, vapaus tehdä päätöksiä (5 my.)
		D4. luottamus johdon toimintaan (5 my.)

KUVIO 8. Oppiva organisaatio

Kehittäminen (D1.)

Ammatillisen koulutuksen reformin mukanaan tuomat muutokset näyttäytyivät haastateltujen opettajien kokemuksissa siten, että he näkivät oman työnsä kannalta työmenetelmien ja tapojen kehittämisen merkittäväksi asiaksi. Yksilöiden merkitys kehittämistyössä nousi myös esille yhtenä tärkeänä asiana.

Toiset alat on kyllä, mä en tiedä mistä se sitten johtuu, varmaan opettajista itestään, on lähtenyt ihan selkeesti tekemään hyvin isojakin muutoksia kaikkeen tapaan opettaa ja ja kaikkiin tämmösiin niin kun, että luokka ja ryhmä onkin sitten eri asia ja ja kaikkea tällästä, että uusia järjestelyjä niin, että sitä aikaa vapautus sinne kalenteriin. On tehty niin kun isoja juttuja sen takia.

Meillä sattuu oleen sellainen henkilö, joka oli siis tämmönen, joka halusi kehittää ja loi tämmösen uuden systeemin ja ja tota no oli paljon siitä kiinni, että meillä sattuu oleen sellanen henkilö, joka on siis tämmönen valtavan hyvä niin.

Mutta on se tuonut sitäkin, että on tässä niin kun sitten omaa työtänsäkin täytyntynyt alkaa miettiä ja semmosta semmosta tuonut semmosta uutta juttua uutta näkökulmaa ja uutta systeemiä, että voiko tätä oikeesti tehdä jollakin muulla tavalla, miten nyt tähän saakka on tottunut tekemään.

Me ollaan vähän lauma sieluja ollaan ja sitten, kun tää varmaan kestää ottaa varmaan jonkun verran aikaa ennen, kun se niin kun kaikki ajatukset menee kaikkiin kaikkien meneekö ikinäkään jokaiselle vai vaatikko se sen, että sukupolvi vaihtuu täällä niin kun kaikessa muussakin. Sitten, kun tulee ne uudet kaverit, jolla on pelkkiä uusia ajatuksia pää täynnä sitten sit niin kun kaikki uudistuu vasta lopullisesti.

Tuloksista on havaittavissa niin yksilöiden kuin yhteisöjenkin toiminnassa ajatus siitä, että muutoksessa selviytyäkseen on oltava halu oppia ja kehittää uusia toimintamalleja sekä tapoja työn tekemisen tueksi. Tulokset vastaavat hyvin teoriassa käsiteltyä Sahlbergin (1997, 110) ajatusta muutoksesta, joka on yleensä hankala ja monimutkainen asia ja sen hallitseminen ja siinä onnistuminen vaatii organisaation henkilöiltä kokonaisvaltaista uusien asioiden kehittämistä ja oppimiskykyä. Lähtökohtaisesti kysymys on siitä, kuinka oppiva organisaatio on. Mönkkönen ja Roos (2010, 12) toteavat myös, että ajan hermolla pysyminen ja jatkuvassa liikkeessä oleminen on välttämätöntä pärjäämisen kannalta. Tämä auttaa kehittämään työn tekemisen kannalta oleellisia menetelmiä yhä joustavammiksi ja mukautuvammiksi uusiin tilanteisiin.

Tuloksista nousi esiin myös näkökulma siitä, että muutoksen vaatiman kehitystyön esteeksi saattaa nousta se, että organisaatiossa toimivien henkilöiden ajatusmaailman kohtaaminen toistensa kanssa, ei välttämättä ole saman suuntainen kaikilta osiltaan. Sahlbergin (1997, 118) näkemys vahvistaa tätä ajatusta myös, koska hänen mukaansa sosiaalisissa ympäristöissä oppiva organisaatio edellyttää sisäiselle vuorovaikutukselle otollista ympäristöä. Jokaisen yksilön oppiminen on edellytys oppivalle organisaatiolle, vaikka se ei pelkästään riitä, vaan lisäksi tarvitaan yhteisöllistä oppimista, jonka avulla voidaan muokata yhteisesti koettuja asioita, kuten arvoja, sääntöjä, tottumuksia ja ihanteita, jos ajatellaan, että koulun muutos on organisaation oppimista, niin silloin muutos vaatii systeemisen ajatusmallin soveltamista kehittämistyössä. Vastaavasti Sengen (1994, 68-69) määritelmän mukaan oppivassa organisaatiossa on kysymys systeemiajatelusta, jolla tarkoitetaan eräänlaista organisaation kurinalaisuutta nähdä kokonaisuuksien taustalla vaikuttavien monimutkaisten asioiden rakenteita ja ymmärtää sekä hallita näiden välillä vallitsevia suhteita. Oleellista on nähdä asioiden ja muutoksen välillä vaikuttavat suhteet kokonaisvaltaisesti.

Yksilön osaaminen (D2.)

Tuloksista oli nähtävissä, että opettajien osaaminen nousi omana alakategoriana esille haastateltujen opettajien kokemuksista. Heidän näkemyksensä mukaan opettajien työssä osaaminen pitää olla vahvaa ja monipuolista. Pelkästään opetettavan asian osaaminen ei ole riittävä taito opettajalle, vaan tämän lisäksi on hallittava opetettavan tutkinnon rakenteisiin liittyvät kokonaisuudet.

Mutta, että kyllähän se niin kun opettajan pitää olla melko monipuolinen ja osata paljon asioita, että se pärjää koko prosessin kanssa.

Ja ja oikeesti sun täytyy sitten niin kun osata, mää jossain kohtaa mainittinkin, tuntee ne tutkinnon perusteet, tietää ne ammattitaitovaatimukset mitä on ne jutut, mitä näille pitää opettaa, missä niitä voi opettaa, onko se aina koulussa, voisko se olla työelämässä, missä kohtaa.

Mut kyllä meillä vastuuopettajat kaikki nää meidän perustutkinnon osat aika hyvin nyt tietää.

Opettajien osaamistarpeen laaja-alaisuus ja moninaiset yhteistyötaidot eri sidosryhmien kanssa vaativat opettajilta vankkaa ammattitaitoa selviytyä työssään. Saatuja tuloksia vahvistaa myös Luukkaisen (2005, 206) näkemys, jonka mukaan toimintaympäristön muuttunut tilanne edellyttää opettajilta joustavuutta, riskin sietämistä, kekseliästä ja uudistusmielistä näkemystä sekä hyvää yhteistyö- ja suunnittelukykyä. Muutos edellyttää opettajalta laaja-alaista näkemystä eri asioista, kuuntelemisen taitoa, visuaalista näkemystä, luku ja ajattelu-taitoa sekä yhteisöllistä asioiden käsittelytaitoa. Lapinoja (2006, 77) toteaa opettajan osaa-mistarpeeseen kuuluvaksi myös erityisopetuksen tarpeet, monimuotoiset perhekäsitykset, globaali maailma ja muuttunut työelämä sekä näiden huomioiminen ja ymmärtäminen kas-vatuksellisesti.

Tiimityö, vapaus tehdä päätöksiä (D3.)

Tiimityö näyttäytyi haastateltujen opettajien kokemuksissa vapautena tehdä päätöksiä omaa työtä koskevista asioista. Pääsääntöisesti tiimityö ja sen tuoma vapaus näyttäytyi positiivi-sena asiana opettajien työssä ja työyhteisön toiminnassa.

Siihen on tullut niitä tiimille enemmän vähän vapautta juuri toteuttaa niitä.

No ehkä se on niin kun yks ainakin nyt kun mää oon saanu, että meillä on niin kun tämmösiä mää oon ittekin siinä niin kun tiimi tiimivastaavana ja meillä on siinä se porukka, me pystytään aika paljon jakaen niitä niin kun tiimien teke-miset on aika paljon mennyt sillai, että tiimi saa itte päättää niistä asioista.

Tossa nyt, kun on omaa oppilaitosta on sorvannu äärestä toiseen ja ollaan semmosella viiden hengen porukalla näit asioita jouduttu pohtimaan ja ollaan jokainen omalla alallamme sit tietyn niitä niit vähän hoks- prosesseja ja kaik-kia tämmösiä etiepäin on keskusteltu paljon.

Tiimityön edut nousevat tuloksista esille lähtökohtaisesti yksilön ja yhteisön kehittymisen kannalta toimivalla tavalla. Ajatus siitä, että ammattialakohtaisista opetuksen järjestämisen menetelmistä ja tavoista päättäisi joku muu siihen kuulumaton taho kuin kyseisellä ammat-tialalla työskentelevien opettajien ryhmä, tuntuu kaukaiselta, koska kuitenkin kysymyksessä on asiantuntijaorganisaatio, jonka jäsenet ovat pääsääntöisesti korkeasti koulutettuja. Aja-tusta tukee myös Sengen (1994, 236) oppivaan organisaatioon liittyvä yksi systeemiajattelun keskeinen osa-alue tiimioppiminen, jolla tarkoitetaan prosessia, jossa tiimin jäsenet

kehittävät ja yhdenmukaistavat omaa toimintaansa siten, että pyritään saavuttamaan niitä tuloksia, joita tiimin jäsenet oikeasti tavoittelevat. Toiminnan ydin perustuu yhteisen näkemyksen saavuttamiseen kurinalaisella toiminnalla. Tiimin toimintaan liittyy myös oleellisesti se, että tiimin jäsenten omaavat taidot ovat korkealla tasolla, koska huippu tiimi rakentuu huippu osaajista. Tiimin yhteinen näkemys ja osaaminen eivät ole kuitenkaan kaikki kaikessa, vaan lisäksi tarvitaan yhteinen sävel, jolla tiimi saadaan toimimaan kuten huippu orkesteri.

Luottamus johdon toimintaan (D4.)

Muutosjohtamisen puuttuminen nousi tuloksista esille hieman negatiivisessa sävyssä. Se koettiin työn tekemisen kannalta hyvin merkitykselliseksi asiaksi. Vastaavasti johdon toimintaa löytyi myös syvää luottamusta.

Ja toi kyllä se varmaan tulee kaiken näköisissä työhyvinvointikyselyissä ja kaikissa ensimmäiseksi esille, että tiedon kulku, et miten ne kaikki uudistukset tuodaan esille ja miten ne niin kun valmistellaan vai tuleeks ne, vaan niin kun jostain oph:n määräyksistä ja sit joudut siel sit raapiin päätäs ja miettiin ja pohtiin, että mitähän tämä käytännössä tarkoittaa vai prosessoiko ja pureskeleeko, joku sulle valmiiks, että yritetään nyt tämmöstä ensin ja sitten tehdään tota ja tätä, mutta että kyl se on isossa roolissa se johdon ja johtamisen juttu tässä kohtaa.

No kyllä meidän organisaatiossa kannustetaan kaikkia uuden kokeilua. Tuskin sieltä ihan ensimmäiseksi tulee sitä, että äläs ny ihan kaikkea, että kyllä varmaan niin kun kokeilla saa. Enkä mä usko, että sieltä ehkä sitä arvostelua tulee. Enemmän sitä varmaan mieltii siltä kantilta, että kun kaikki opettajat, kollegat eivät välttämättä ole niin kun samoissa ajatuksissa, niin kuinka paljon sitä tulee sitten siinä tilanteessa, että jos joku lähtee sooloileen.

Muutosjohtamisen perään on kyllä huudettu pitkän aikaa, on siis ihan tosi ehkä jo vähän ennen tätä reformia, mutta kuitenkin nyt ehkä enenemässä määrin.

Meihin luotetaan, meidän ammattitaitoon pedagogiseen ammattitaitoon, meidän suunnittelun ammattitaitoon ja meidän opiskelijalähtöiseen ajatteluun luotetaan, niin luottamus on ollu johdolta lujaa ja syvää ja se näkyy myös sillai vähän leikillisesti, että ei johto paljon (ammattiala) paljon naamaansa näytä, mutta ei ne tartte, ne luottaa meihin toisaalta.

Tuomiston (1997, 33) mukaan samanaikainen syvä ja nopea muutos on ongelmallinen tekijä selkeiden ja määrätietoisten suunnitelmien ja aikataulujen tekemiselle muutosprosessin tilannesidonnaisuuden vuoksi. Tästä seuraa vastaavasti se, että muutokseen liittyvä henkilöstö jää ilman selkeitä suunnitelmia ja kokonaiskuvausta siitä missä ollaan, mihin mennään ja millainen on lopullinen päämäärä. Tuomiston ajatus vastaa hyvin henkilöstön epätietoisuuden tilaa, joka nousi esille haastateltujen opettajien kokemuksina. Tuloksista oli nähtävissä johdon roolin puuttuminen ja henkilöstö koki olevansa yksin muutosprosessiin liittyvien asioiden kanssa.

Yhtenä vahvana näkemyksenä tuli esille myös johdon syvä luottamus, jossa haastateltu opettaja koki johdon luottavan täydellisesti heidän toimintaansa ja päätöksentekokykyynsä. Näkemys viittaa siihen, että johto on mieltänyt vastuun jakamisen hyväksi toimintatavaksi hoitaa organisaatiota koskevia tehtäviä. Tämä vastaa selkeästi Sahlberg (1997, 61) näkemystä, joka toteaa, että vastuun ottaminen ja päätösten tekeminen tulisi olla mahdollista koulujen organisaatioiden eri tasoilla työskentelevillä henkilöillä, koska pelkästään ylhäältä johtaminen on yhä vaikeampaa monimutkaisemmissa organisaatioissa ja niiden toimintaympäristöissä. Vanhoista johtamisen toimintakulttuureista esille tulevat odotukset, normit sekä uskomukset asettavat esteitä yksilöiden omalle vastuun ottamiselle samalla, kun odotetaan ohjeita ja määräyksiä siitä, miten toimitaan.

5.1.5 Käsitys laadusta

Aineistosta nousi esille haastateltujen opettajien kokemuksista opetuksen laatuun linkittyviä näkemyksiä, jotka liittyivät hyvin paljon reformin asettamiin tavoitteisiin, joiden mukaan pyritään lisäämään opiskelijoiden mahdollisuuksia hankkia osaamista erilaisissa oppimisympäristöissä yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Käytännössä tämä tarkoitti lähes yksinomaan yrityksissä tapahtuvaa oppimista. Opetuksen laatu nousi omaksi kategoriakseen, koska se on erittäin merkittävä tekijä koko opetuksen kentässä. Vertikaalisessa esitystavassa yläkategoriaksi muodostui käsitys laadusta neljällätoista merkitysyksiköllään sekä tähän liittyvästä alakategoriasta kuvion 9 mukaisesti.

Ammatillisen koulutuksen reformi opettajien kokemana	<u>yläkategori</u> E. Käsitys laadusta (14 my.)	<u>alakategoriat</u> E1. opetuksen laatu (14 my.)
---	---	---

KVIO 9. Käsitys laadusta

Opetuksen laatu (E1.)

Tulosten mukaan opetuksen laatu näyttäisi olevan kaksijakoinen siten, että on yrityksiä, jotka pystyvät panostamaan resursseihin opiskelijoiden osaamisen kartuttamiseksi ja vastaavasti on yrityksiä, jotka eivät pysty resurssioimaan riittävästi opiskelijoiden opettamiseen. Kuitenkin reformin tavoitteena on valmistaa opiskelijoita entistä joustavammin ja nopeammin työelämän palvelukseen.

Sitten on näitä tämmösiä pienempiä firmoja, missä sitten kaveri vähän niin kun jätetään oman onnensa nojaan ja ehkä sitten ei ne työtehtävät o semmosia, mitkä kehittä sitä osaamista että.

Eli sanotaan nyt perinteisesti nää isot työnantajat (yritys), mitä tässäkin nyt on, heillähän on koulutettua henkilökuntaa siellä ja työnopastusta ja ohjausta ja ja tota siellä nyt niin kun pääsääntöisesti on resursseita ja hoidetaan homma sillai, kun pitää.

Mutta taas tullaan sitten siihen, että et kyllä siinä niin kun opettajaohjauksen vinkkelistä taas, että mitä sinne työpaikalle mennään tekemään, että oikeesti, että tavoitteena kuitenkin niillä kaikilla pätkillä, kun siellä ollaan, niin olis sit suorittaa joku tutkinnon osa loppuun ja tehdä siitä se näyttö.

Varsinkin tossa asentajajutussa huomattiin semmonenkin, että kun niillä oli työpaikka työpaikka, niin niiltä jää niitä määrättyjä asioita sitten opiskele-matta, että ei pystytä siellä työpaikalla opettamaan kaikkia, mitä se opsi vaatis, että mitä siihen tutkintoon kuuluu.

Opetus- ja kulttuuriministeriön ohjeistuksen mukaan reformin tarkoituksena on nimenomaan parantaa mahdollisuuksia vastata työelämän tarpeisiin lisäämällä yhteistyötä työelämän kanssa sekä keskittymällä laaja-alaiseen osaamiseen. Koulutuksessa pyritään joustavilla tavoilla kartuttamaan osaamista niin yksilöiden kuin työelämän tarpeet huomioiden.

(Ammatillisen koulutuksen reformi hyväksyttiin-suurin koulutusuudistus vuosikymmeniin 2017.) Opiskelijoiden osaamisen arviointi tapahtuu vain ja ainoastaan näytöllä, eli ammattitaito osoitetaan käytännön työtehtävissä työelämässä tai poikkeuksellisesti vastaavanlaisessa muussa ympäristössä. Arviointiin osallistuvat opettaja ja työelämän edustaja yhdessä. Uudessa mallissa painottuu vahvasti työelämän osuus. (Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle 2020.) Opetustyötä tehdään entistä enemmän vaihtelevissa ympäristöissä ja tarvittaessa jalkaudutaan myös työelämän toimintaympäristöön. (Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa koulutuksenjärjestäjälle 2020.)

Tuloksien mukaan voidaan olettaa, että reformin tavoitteet opiskelijoiden osaamisen kartuttamisesta vahvan yhteistyön avulla työelämän kanssa ei johda kovin hyvään opetuksen laatuun eikä sitä kautta oppimistuloksiin kokonaisuudessaan. Toki poikkeuksiakin on, kuten tuloksista oli nähtävissä, että isoissa yrityksissä on riittävät resurssit hoitaa opiskelijoiden opettaminen asianmukaisella tavalla niin kuin pitääkin, mutta pääsääntöisesti tulokset osoittavat sen, että reformin asettamat hienot tavoitteet työelämäyhteistyöstä opiskelijoiden laadukkaan opetuksen ja osaamisen hankkimiseksi ovat todellisuudessa hieman ristiriidassa käytännön kokemukseen verrattuna. Tuloksista ei voida tehdä sitä johtopäätöstä, jonka mukaan selviäisi kuinka suuri osa opiskelijoista pääsee isoihin yrityksiin hankkimaan osaamista, jossa asiat hoidetaan kunnolla ja kuinka suuri osa opiskelijoista joutuu vastaavasti niihin yrityksiin, joissa opetukseen ei pystytä panostamaan.

Yksi mielenkiintoinen näkökulma opetuksen ja osaamisen laatuun liittyen on se, että opetus- ja kulttuuriministeriön ohjeistuksessa asetettuihin tavoitteisiin ei ole kirjoitettu suoraan laatuun liittyviä tavoitteita siten, että jollakin tietyillä muutoksilla voidaan saavuttaa parempi osaaminen, vaan tavoitteet liittyvät yleisesti joustavampiin sekä nopeampiin tapoihin opiskella monimuotoisissa ympäristöissä sekä työelämän palvelemisen parantumiseen. Laatukysymys liittyy enemmän opetuksen järjestämisen tapoihin sekä eri tahoja koskevaan toiminnallisen laadun parantumiseen. Esille nousee mielenkiintoinen ajatus siitä, että onko opetuksen ja osaamisen laadullinen tarkastelu unohdettu kokonaan reformin yhteydessä vai onko se tarkoituksella unohdettu.

5.1.6 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi nousi aineistosta esille haastateltujen opettajien kokemuksista omana merkityksellisenä kategoriana. Tämä näkyi tuloksissa opettajien kokemana paineen sietämisenä sekä työssäjaksamisena. Yleisesti voidaan todeta, että huono työhyvinvointi näyttäytyy yksilöiden toiminnassa työkykyä heikentävänä tekijänä tai vastaavasti organisaatioissa laajasti esiintyvä heikko työhyvinvointi huonontaa koko organisaation toimintaa merkittävästi, kun taas hyvä, korkealla tasolla oleva työhyvinvointi, edesauttaa organisaatioita selviytymään paremmin muutostilanteissa. Vertikaalisessa esitystavassa yläkategoriaksi muodostui työhyvinvointi kymmenellä merkitysyksiköllä sekä tähän liittyvistä kahdesta alakategoriasta kuvion 10 mukaisesti.

Ammatillisen koulutuksen reformi opettajien kokemana	<u>yläkatgoria</u> F. Työhyvinvointi (10 my.)	<u>alakatgoriat</u> F1. opettajien kokema paine (5 my.)
		F2. työssä jaksaminen (5 my.)

KUVIO 10. Työhyvinvointi

Opettajien kokema paine (F1.)

Riittämättömyyden tunne, pelko, virheiden tekeminen ja syyllisyyden tunne nousivat esille tuloksista. Haastateltujen opettajien kokemukset ovat todellisia ja aitoja yksilöiden kokemuksia, jotka tavalla tai toisella vaikuttavat heidän käyttäytymiseensä ja valintoihinsa tehdä työtä omassa työyhteisössä.

Tulee sitä painetta, että okei onko nyt jotain tehty väärin sitten, että vähän semmosta riittämättömyyden tunnetta, että nyt kun ei olekaan saatu saatu tota kaveria läpitte näistä harjoituksista.

Onko se aitoo edes se pelko, se sormella osoittaminen vai onko se niin kun omassa pääs, mikä on semmonen suojautumismekanismi, niin mä en niin kun lähde kokeileen, kun tästä tulee kuitenkin huutia, niin onko se sitten sitä, että sen taakse on hyvä mennä vielä vähäksi aikaa piiloon, kun vielä pääsee.

Ehkä tässä nyt opettajat on kaikista kovimmassa välikädessä sillai, että niin kyllä ei se tota, jos joku niin kun, jos joku menee pieleen, niin syyllinen löytyy helposti opettajakunnasta.

Tuloksista voidaan nähdä reformin aiheuttamassa muutoksessa tapahtuvia työhyvinvointiin liittyviä elementtejä, jotka omalta osaltaan lisäävät haastateltujen opettajien mukaan heidän kokemuksia ja tunteita erimuotoisina pelkotiloina, riittämättömyyden tunteena tai syylliseksi joutumisen pelosta, mikäli epäonnistuu työssään. Tulokset vastaavat hyvin Lapinajan (2006, 78) käsitystä, jonka mukaan opettajan ammatti on jatkuvan paineen ja vaatimusten alaisuudessa. Alituinen muutos koulujen toiminnassa luo paineita opettajien keskuudessa eikä opettajat aina tiedä mihin pitäisi suuntautua. Opettajilta edellytetään oman itsensä ympärillä tapahtuvan muutoksen sietokykyä. Muutoksen lähtökohdat ja tavoitteet ovat usein epäselviä opettajille ja tehtäväksi jää yleensä muutoksen sietäminen ja siihen mukautuminen.

Työssä jaksaminen (F2.)

Peräkkäisten muutosten aiheuttamat tekijät koettiin tulosten mukaan työyhteisöä rasittavana tekijänä, jotka samalla näyttäytyvät työssäjaksamisen ongelmana haastateltujen opettajien kokemusten mukaan. Epämukavuuden sietäminen koettiin välttämättömäksi ominaisuudeksi, mikäli aikoo tehdä opettajan työtä. Vanhat työtavat ja menetelmät koettiin rasitteeksi muuttuneessa työyhteisössä.

Niin, kun tota noin en tie reformi nyt kuitenkin on tullut tai tuli semmoseen kohtaan, missä niin kun oli jo tiettyä muutoksia muutoksien perään tullut tavallaan, että siellä oli jo ei ehkä niin isoja, mutta oli kumminkin kaiken näköistä pientä juttua muutosta muutoksen perään. Ja nyt tuli semmonen iso myllerrys, niin kyllä se varmaan niin kun tohon yleiseen opettajan jaksamiseen vaikuttaa, että kun koko ajan asiat muuttuu, että et niin kun semmosen toiveen on tuolla käytävillä ja kahvihuoneissa kuullu, että mentäs nyt edes vuosi jollain systeemillä eteenpäin ettei muutettas mitään.

Jos on perfektionisti, niin sitten olis varmaan jo lopputilin ottanut. Täytyy niin kuin pientä epämukavuutta sietää tässä koko ajan.

Me, jotka tätä nyt ollaan liian kauan tehty joidenkin mielestä, niin meillehän tää kaikkein suurinta tuskaa tuottaa, kun me on totuttu johonkin tiettyyn

kaavaan ja tiettyyn malliin ja tiettyyn systeemiin ja nyt se ei olekaan enää sellainen, vaan vaan siihen on jotain muita mahdollisuuksia.

Saarelma-Thielin (2009, 12-13) mukaan työelämässä tapahtuvia erilaisia muutoksia saattaa olla samanaikaisesti käynnissä useita, niin aikataulullisesti, kuin tavoitteellisesti. On myös mahdollista, että työelämässä on tiedostamattomia ongelmia tai muista syistä aikaisempia ratkaisemattomaksi jääneitä ongelmia taustalla. Tämä lisää osaltaan työpaikan ilmapiiriin epävarmuutta. Tällainen kriisiytynyt muutoksien täyttämä ympäristö on uhka toiminnan jatkuvuuden sekä olemassa olevien arvojen kannalta. Tämä lisää omalta osaltaan yksilöiden henkisen hyvinvoinnin ja inhimillisten voimavarojen heikentymistä. Tuloksista on nähtävissä myös samansuuntaisia elementtejä Saarelma-Thielin ajatusten kanssa. Myös Mattilan näkemykset vahvistavat jatkuvan muutoksen aiheuttamia vaikutuksia yksilöiden työssäjaksamiseen. Mattilan (2008, 38) näkemyksen mukaan aikaisemmat kokemukset muokkaavat suurelta osin ihmisten henkilökohtaista suhtautumista muutokseen sekä tulevaisuudenodotuksiin. Ajatuksissa oleva aikaisempia muutoksia koskeva kielteinen ja stressaava kokemus ei edesauta uuteen muutokseen suhtautumista millään tavalla.

Suuret muutokset aiheuttavat ihmisissä stressireaktioita tutkimusten mukaan. Se kuinka voimakkaana ihminen sen kokee, riippuu ihmisestä itsestään. Stressi aiheuttaa ihmisessä reaktioita tunne- ja mielialan alenemisena. Epävarmuus, ahdistuneisuus, masentuneisuus, ärtyneisyys ja monet muut vaivat liittyvät stressireaktioihin. Vastaavasti työilo, arvostus ja kunnioitus omaa itseään kohtaan, työstä kiinnostuminen ja turvallisuuden tunne alenevat. (Saarelma-Thiel, 2009, 29.)

5.1.7 Toisiinsa liittymättömät merkitysyksiköt

Toisiinsa liittymättömiä merkitysyksiköitä nousi esille yhteensä neljä kappaletta. Löydetyt merkitysyksiköt eivät sopineet suoraan muiden kategorioiden sisään, vaikka ne kuitenkin jollakin tavalla liittyivät reformin mukana tuomiin muutoksiin haastateltujen opettajien kokemina. Merkitysyksiköiden sisällöllinen ajatus ei ole kuitenkaan merkittävä tutkielman muiden tulosten kanssa, joten tyydyn esittämään vain jokaisen merkitysyksikön erikseen ja jätän tulkinnan lukijan omalle vastuulle.

Ammatillisen koulutuksen reformi opettajien kokemana	<u>yläkatgoria</u> G. Sekalaiset toisiinsa liittymättömät merkitysyksiköt (4 my.)	
---	---	--

KUVIO 11. Sekalaiset toisiinsa liittymättömät merkitysüksiköt

Sekalaiset toisiinsa liittymättömät merkitysüksiköt (G.)

Lähden tästä näitä kokemia kokemiani muutoksia luettelemaan, vaikka niin kun opiskelijan näkökulmasta. Se on kuitenkin se tärkein näkökulma asiakkaan näkökulma.

Mutta ei reformi, meidän ei tarvinnut siis kasvattaa koulutus ja oppisopimus eli työssäoppimisen määrää. Me ollaan jo paljon ennen reformia, niin ollaan oltu työssäoppimassa opiskelijakohtaisesti ja käytännössä, niin koko niin sanottu kolmos vuosi.

Aikasemmin oli tiukkaan laadittu ja naulattu, että näin monta lähiopetustuntia pidetään ja niin päin pois. Nyt, kun ei tunneista enää puhuta, puhutaan vaan osaamisesta ja sitten sitten niitä vaihtoehtoja ja siihen okei edelleen on raamit olemassa, millä millä tietysti mennään ja nyt kun tota palkkausjärjestelmänkin on muuttunut, niin ne raamitkin on muuttunut vähän erimoisemmiksi, mut sitä kautta siellä on tietysti tullu tiettyä joustoo.

Viel semmosia ihan suoria palautteita ei ole tullut, että kyllä se palaute työelämästä on edelleen ollu saman suuntasta, kun nytkin tai kun on aikasemminkin ollu, että riittää kun opetatte ne perusasiat kyllä he ottaa loput tyyppisesti.

5.2 Kuvauskategorioiden välisten suhteiden tarkastelu ja yhteenvedo

Tässä kappaleessa tarkastellaan kuvauskategorioiden välisiä suhteita niin, että olen luonut aineistosta esille nousseista aidoista kokemuksista kuvauskategorioita yhdistäviä käsitteitä sillä tavalla, että käsitteet ilmentävät kuvauskategorioita. Yhdistäviksi käsitteiksi muodostui joustavuus, muutos, yhteistyö ja yhteisöllisyys. Lopuksi rakennan kuvauskategorioiden

tarkastelun yhteydessä esiin tulleiden näkemysten pohjalta yhteenvedon, tekemällä tiivistystyksi johtopäätöksiä asetettuun tutkimusongelmaan peilaten.

5.2.1 Kategorioiden välisten suhteiden tarkastelu

Joustavuus

Joustavuuden käsitteeseen liittyivät kategoriat A (opetuksen toteutuminen), B (työn muutos) ja D (oppiva organisaatio). Joustavuus nousi esille selkeänä yhdistävänä käsitteenä opettajien opetuksen toteuttamisen monipuolisina mahdollisuuksina sekä henkilökohtaisina vaihtoehtoina järjestää ja suorittaa omia opintojaan. Vastaavasti joustavuus näyttäytyi työn muutoksen yhteydessä opettajien mahdollisuuksina järjestellä omia työmenetelmiä ja tapoja paremmin itselle sopivilla tavoilla. Opetuksen monipuolisen toteuttamisen vuoksi työtehtävät saattoivat lisääntyä merkittävästi haastateltujen opettajien käsitysten mukaan oppilaiden joustavista opintopoluista johtuen, mutta saman aikaisesti joustavuus näyttäytyi opettajan työssä positiivisena asiana siksi, että se antoi myös paremmat mahdollisuudet oman työnsä uudelleen organisoinnille aikaisempaan verrattuna. Omaan työhönsä vaikuttaminen näkyi myös haastateltujen opettajien mukaan tiimityössä joustavuutena järjestellä ja päättää omaa työtä tai työyhteisöä koskevista asioista.

Muutos

Muutoksen käsite kuvasi yhdistävästi kategorioita A (opetuksen toteutuminen), B (työn muutos), C (talous), D (oppiva organisaatio) ja F (työhyvinvointi). On luonnollista ajatella niin, että ammatillisen koulutuksen reformi, eli uudistaminen, tarkoittaa käytännössä muutosta lähes kaikessa toiminnassa mikä koulutuksen järjestäjän organisaatioon liittyy. Opetuksen järjestäminen eri tavalla kuin aikaisemmin tarkoittaa muutosta samalla tavalla kuin työtehtävien lisääntyminen tai vaihtuminen erilaisiksi kuin aikaisemmin. Jatkuvan uudistamisen olotila, jossa organisaatioiden sisällä tapahtuvat muutokset ovat perättäisiä tapahtumia, aiheuttavat tulosten mukaan mahdollisesti työssäjaksamisen ongelmia heikentäen samalla työyhteisön työhyvinvointia. Muutoksen käsite liittyy myös oppivan organisaation sisältämiin kategorioihin esimerkiksi silloin, kun on kysymys työtapojen ja menetelmien kehittamisestä. On aivan selvä asia, jos kehitämme oman työn tekemiseen liittyviä tapoja sekä menetelmiä toisenlaisiksi, niin silloin kehitystyön tuloksena työn tekemisessä tapahtuu aina muutosta johonkin suuntaan. Koulutuksen järjestäjien toteuttamat talouteen liittyvät

toimenpiteet näyttäytyivät haastateltujen opettajien kokemusten mukaan selkeänä muutoksena omassa työkuvassa lisääntyneinä työtehtävinä.

Yhteistyö

Yhteistyön käsitteeseen liittyivät A (opetuksen toteutuminen), D (oppiva organisaatio) ja E (käsite laadusta). Yhteistyön käsite liittyy opetuksen toteuttamisen kategoriaan lähinnä työelämäyhteistyön kautta. Opetuksen toteuttamiseksi ammatillisen koulutuksen reformissa painotetaan nimenomaan työelämässä tapahtuvaa vaihtoehtoisilla tavoilla järjestettävää osaamisen hankkimista. Oppimisen ja osaamisen laatu liittyy myös työelämäyhteistyön kautta yhteistyön käsitteeseen. Oppivan organisaation kategoriassa tulee hyvin keskeisesti esille työyhteisössä työskentelevien henkilöiden välinen yhteistyö, joka näkyy tuloksissa varsinkin tiimityön ja kehittämisen alakategorioissa.

Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyden käsitteeseen liittyivät B (työn muutos), C (talous) ja D (oppiva organisaatio). Työn muutoksen kategoriaan liittyi yhteisöllisyyden vivahteita silloin, kun haastateltavien opettajien kokemuksissa viitattiin yhteisön suhtautumiseen muutoksessa. Lähinnä muutokseen suhtautuminen koettiin hieman negatiivisena asiana työyhteisön sisällä. Yhteisöllisyyden käsite näyttäisi liittyvän talouden kategoriaan lähinnä siten, että tuloksista käy selkeästi ilmi ”me” hengessä puhuminen, kun viitataan esimerkiksi säästötoimenpiteiden aiheuttamiin muutoksiin työyhteisön sisällä tai vastaavasti silloin, kun puhutaan taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta. Oppivan organisaation kategorian sisällä on nähtävillä vahvasti yhteisöllisyyden merkitys kaikessa toiminnassa. Yhteisöllisyys nousee varsin hyvin esille tiimityön tekemisen sekä työyhteisön kehittämisen yhteydessä, sillä tavalla, että ajatukset ja käsitykset kohdistuvat yksilöstä koko työyhteisöä koskevaan toimintaan siten, että tavoitteena on työyhteisön etujen mukainen lopputulos.

5.2.2 Yhteenveto

Tutkielman tarkoituksena oli selvittää millä tavalla ammatillisen koulutuksen uudistaminen ”Reformi” näyttäytyy opettajien työssä opettajien kokemana? Tulosten perusteella voidaan todeta, että opetuksen toteuttamiseen liittyvät asiat nousivat vahvasti esille haastateltujen opettajien kokemuksista. Joustavuus nousi esille monissa yhteyksissä ja sen koettiin olevan eduksi opiskelijoille opetuksen järjestämisessä yleisesti. Vastaavasti haastateltavat kokivat

opiskelijoiden opintojen järjestämiseen liittyvän joustavuuden antavan myös mahdollisuuksia toteuttaa omia työtehtäviä monipuolisemmin kuin aiemmin. Silti kokemus opetuksen järjestämisestä koettiin hyvin pirstaleiseksi, koska moninaiset tavat toteuttaa oppilaiden yksilöllisiä opintopolkuja näyttäytyivät opettajien työssä työtehtävien pirstaleisuutena. Reformin ajatuksena oli opintojen joustavuuden lisääntyminen, joka on toteutunut kokemusten mukaan hyvin, mutta vastaavasti haastateltuja huoletti se, että hyvät oma-aloitteiset itsenäiseen työskentelyyn kykenevät opiskelijat hyötyvät tässä uudessa järjestelmässä paljon enemmän kuin heikot enemmän ohjausta tarvitsevat opiskelijat. Reformin tavoitteiden mukainen nopeampi valmistuminen ja työllistyminen sekä joustavammat ja yksilöllisemmät opintopolut toteutuvat näin ollen vain aloitekyvyllisten ja itseohjautuvien opiskelijoiden kohdalla niin kuin on ajateltu. Vastaavasti heikot ja paljon ohjausta tarvitsevat henkilöt saattavat jäädä jalkoihin tässä järjestelmässä haastateltujen kokemusten perusteella.

Huolta aiheutti myös työelämän kanssa tehtävä yhteistyö, koska reformin mukaisesti yhtenä tavoitteena on se, että työelämäpainotteista oppimista pyritään lisäämään nopeamman valmistumisaikataulujen sekä työllistymisen parantamiseksi. Kuitenkin näyttäisi siltä, että työelämä ei olisi ihan kokonaisuudessaan valmis ottamaan vastuuta opiskelijoiden laadukkaan opetuksen järjestämisestä. Tämä tuli ilmi haastateltujen kokemuksista, jonka mukaan yleensä isot yritykset pystyvät panostamaan riittävästi työelämäpainotteisen opetuksen järjestämiseen, mutta pienet yritykset eivät pääsääntöisesti tähän samaan pysty. Mielenkiintoinen asia on myös se, että reformin tavoitteissa ei mainita suoraan opetuksen tai osaamisen laatuun liittyviä asioita, vaan laatu näyttää sisältyvän lähinnä erilaisiin tapoihin järjestää opetusta. Ajatus on tietyllä tavalla ristiriitainen, koska opetuksen tavoitteena kaiketi voidaan pitää korkeatasoista opetusta ja osaamista.

Työtehtävien muutos näkyi selkeästi lisääntyneenä työnä opettajien arjessa. Kokemus hallinnollisen työn lisääntymisestä opettajien kokemusten perusteella oli ristiriidassa reformin tavoitteiden kanssa, jonka mukaan koulutuksen järjestäjien hallinnollisen työn piti vähentyä. Vai voidaanko olettaa, että hallinnollinen työ on ikään kuin siirtynyt opettajien tehtäväksi koulutuksen järjestäjien organisaatioissa. Joka tapauksessa haastateltujen opettajien kokemukset osoittivat kiistatta hallinnollisen työn lisääntyneen merkittävästi. Koulutuksenjärjestäjien toteuttamat taloudelliset säästötoimenpiteet nousivat myös kokemuksista esille pienentyneinä opetuksen resursseina. Näiden kokemusten pohjalta reformin tavoitteiden

saavuttaminen näyttäisi olevan hankalasti toteutettavissa. Esimerkiksi yhtenä reformin tavoitteena on opiskelijoista huolehtiminen ja keskeyttämisen vähentäminen. Käytännössä yhtälö vaikuttaa hieman haasteelliselta, koska opetuksen resurssia vähennetään ja samalla lisätään hallinnollista työtä jäljelle jääville opettajille. Positiivista oli kuitenkin se, että esille nousi kokemus siitä, että lisääntyneistä työtehtävistä huolimatta työpäivät saatiin kokea vaihtelevimmiksi aikaisempaan verrattuna ja osa koki muutokseen suhtautumisen hyvin neutraalisti, vaikka haastateltujen opettajien kokemuksista kävi ilmi, että työyhteisössä oli myös niitä, jotka kokivat muutoksen negatiiviseksi asiaksi omassa työssään.

Jatkuva muutos koettiin työssäjaksamisen kannalta ongelmallisena ja jatkuvan muutoksen sietäminen nähtiin kokemusten perusteella välttämättömänä ominaisuutena, mikäli aikoo tehdä opetustyötä nykyään. Henkilökohtaiset kokemukset riittämättömydestä ja epäonnistumisien aiheuttamista pelkotiloista alensi kokemusten mukaan työhyvinvointia haastateltujen henkilöiden näkemysten perusteella. Johdon roolin puuttuminen muutosprosessin aikana koettiin tulosten mukaan ongelmalliseksi, vaikka päinvastaisiakin ajatuksia nousi esille, jossa johdon luottamus omaan toimintaan koettiin vahvaksi.

Henkilöstön korkea ammattitaito ja vahva ja monipuolinen osaaminen nähtiin välttämättömäksi ominaisuudeksi opettajan tehtävässä. Oman osaamisen sekä toimintatapojen ja menetelmien kehittäminen koettiin ensiarvoisen tärkeäksi muutoksesta selviytymisen kannalta. Tulosten mukaan oli havaittavissa myös ajatus siitä, että työyhteisössä työskentelevien henkilöiden ajatusmaailmojen erilaisuus saattaa nousta kehittämisen esteeksi. Muutoksen hallitsemiseksi tiimityö koettiin asiantuntija organisaatiossa oikeaksi toimintatavaksi.

6 POHDINTA

Tämän pro gradu- tutkielman tarkoituksena oli tuoda esille ammatillisella toisella asteella työskentelevien opettajien aitoja kokemuksia, ajatuksia ja näkemyksiä siitä, millä tavalla toisen asteen koulutuksen uudistaminen ”reformi” näyttäytyy opettajien työssä opettajien kokemana. Tutkimusaihetta voidaan pitää tutkimuksen tulosten mukaan edelleen ajankohtaisena, vaikka reformin voimaantulemisesta on kulunut aikaa reipas kaksi vuotta. Tutkimusaiheen merkittävyys korostuu erityisesti siksi, että reformi oli vuosikymmeniin suurin koulutus uudistus, joka toimeenpantiin toisella asteella koskettaen koko ammatillisen koulutuksen kenttää kansallisella tasolla. Merkittävyyttä lisää myös se, että reformin vaikutukset eivät kosketa pelkästään koulutuksen järjestäjien organisaatioita ja opettajia, vaan vaikutukset näkyvät myös hyvin laajasti työelämän sekä opiskelijoiden arjessa erilaisina muutoksina ja velvollisuuksina.

Tutkimustehtävän toteutumisen onnistumista auttoi se, että oma työkokemus ammatillisen koulutuksen kentältä sekä reformista oli eduksi erityisesti tutkimusaineistoa hankittaessa, vaikka tutkimusaineiston hankinta kohdistuikin juuri pahimpaan koronakriisin aiheuttamaan ajankohtaan. Pääpiirteittäin pro-gradu tutkielman tekeminen onnistui tutkimussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden mukaisesti, vaikka aineiston hankkimiseksi ja analyysin tekemiseen suunniteltu aikataulu ei ihan toteutunut tutkimussuunnitelman mukaisesti.

Myönteisenä kokemuksena voidaan mainita se, että hyvin tehdystä tutkimussuunnitelmasta on suuri apu varsinaisen pro-gradu tutkielman tekemisen yhteydessä.

Vaikka reformin voimaantulemisesta on kulunut hieman yli kaksi vuotta, niin yhä vieläkin sen aiheuttamat vaikutukset näkyvät tutkimuksen tuloksista. Näitä vaikutuksia kuvaa hyvin tuloksista esille nousseet kategorioiden välisiä suhteita kuvaavat käsitteet kuten muutos, joustavuus, yhteistyö ja yhteisöllisyys, jotka ovat yhteneviä myös teoreettisessa viitekehyyksessä esille tuotujen näkemysten kanssa. Muutos on nykyisessä yhteiskunnassa jatkuvaa ja se koskettaa kaikkia tahoja riippumatta siitä onko kysymys yrityselämästä vai julkisesta sektorista. Esimerkiksi muutos koulutuspolitiikassa vaikuttaa suoraan koulutuksen järjestäjien toimintaan ja siihen kytköksissä oleviin sidosryhmiin aina jollakin tavalla. Organisaatioissa tapahtuviin muutoksiin pitäisi voida reagoida niin, että siitä ei olisi seurauksena koko työyhteisöä kuormittavia ongelmia. Reformin vaikutukset kohdistuvat suoraan koulutuksen järjestäjien asiantuntijaorganisaatioihin, joiden johtamisessa tulisi huomioida työntekijöiden korkea osaamisen taso. Tämän lisäksi tulisi muistaa antaa työntekijöiden ajatuksille myös arvoa muutoksessa toimimisen yhteydessä. Muutoksen johtaminen edellyttää johdolta erityistä ammattitaitoa, jotta muutoksen aiheuttamat asiat saadaan tuotua käytäntöön, sillä tavalla, että organisaation työhyvinvointi voitaisiin turvata. Reformin aiheuttamasta muutos-paineesta selviäminen edellyttää organisaatioiden toiminnassa joustavuutta, joka vastaavasti näkyy suoraan työntekijöiden työtehtävien ja/tai tapojen muutoksena. Ihmiset kokevat muutostilanteet hyvin yksilöllisesti reagoimalla niihin eri tavoin.

Muutoksen hallinta ja siitä selviytyminen on helpompi, mikäli organisaatiossa hyödynnetään oppivan organisaation käsitteeseen liittyvää ideologiaa. Tätä aihetta on käsitelty myös teoreettisessa viitekehyyksessä muun muassa Sahlbergin, Ruohotien ja Sengen näkemysten pohjalta. Tuloksista nousi esille myös oppivan organisaation käsitteeseen liittyviä tekijöitä, jotka haastatellut opettajat kokivat positiivisena asiana omien työtehtäviensä hoitamisessa. Yhteisöllisyys ja yhteistyön tekemisen muodot tulivat esille muun muassa tiimityön tekemisessä sekä opetuksen kehittämiseen liittyvien tehtävien yhteydessä. Tuloksista nousivat esille myös työryhmien toiminta, yhteisten toimintamallien suunnitteleminen työntekemisen avuksi ja ”me”- henki yhteisen hyvän aikaansaamiseksi.

Teoreettisessa viitekehyksessä esille tuotujen opetus ja kulttuuriministeriön asettamien tavoitteiden mukaisesti ammatillisen koulutuksen reformin avulla voidaan vastata tehokkaasti nopeasti muuttuviin työelämän tarpeisiin. Reformin mukaan ajatus toteutuu yksilöllisten opintopolkujen, laaja-alaisen osaamisen sekä vahvan työelämäyhteistyön avulla. Opiskelijoiden joustavat ja monipuoliset mahdollisuudet kartuttaa osaamistaan nähdään myös tärkeiksi asioiksi tavoitteiden saavuttamisessa.

Reformille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi esitetyt toimenpiteet vastaavat hyvin tuloksista esille nousseita näkemyksiä, joiden mukaan koulutuksen järjestäjien toiminnassa opintojen järjestäminen on muuttunut siten, että se antaa mahdollisuuden opintojen toteuttamiseen yksilöllisillä, monipuolisilla ja joustavilla tavoilla. Tuloksista voidaan myös vetää johtopäätöksiä, joiden mukaan tavoitteiden saavuttaminen opetustyöhön annettujen pienentyneiden ja ehkä hieman vääriin asioihin kohdistettujen resurssien avulla näyttää joiltakin osin hankaloittavan tavoitteiden saavuttamista. Vastaavasti voisi ajatella, että tavoitteisiin pääsemiseksi ja opiskelijoiden osaamisen kartuttamiseksi opetukseen käytettävien resurssien määrää olisi pitänyt lisätä eikä vähentää. Reformissa on käynyt hieman niin, että opetuksen järjestäminen reformin mukaisesti on lisännyt opetuksessa tapahtuvan työn määrää monella eri osa-alueella ja vastaavasti opetukseen käytettävä resurssi on pienentynyt. Yhtälö ei ole kovin hyvä, mikäli tavoitteena on opiskelijoiden laadukas ja monipuolinen opetuksen järjestäminen ja osaamisen hankkiminen. Reformin mukaan työelämäyhteistyön lisääminen on yksi keskeinen tapa saavuttaa asetetut tavoitteet, mutta kuitenkin on nähtävissä se, että vain isot ja menestyvät yritykset pääsääntöisesti pystyvät panostamaan riittävästi laadukkaaseen työelämässä tapahtuvaan oppimiseen ja niillä on siihen myös halua. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vain harvoilla opiskelijoilla on mahdollisuus päästä näihin yrityksiin ja loput opiskelijat hoidetaan käytännössä jollakin muulla tavalla. Voidaan kysyä, onko kaikki yritykset oikeasti valmiita panostamaan taloudellisesti opiskelijoiden opettamiseen ja osaamisen hankkimiseen vai ei?

Tuloksista on aistittavissa, että reformin aiheuttama muutosprosessi on vielä kesken koulutuksen järjestäjien organisaatioissa. Sitä ei osaa kukaan sanoa, milloin koulutuksen järjestäjien organisaatioon kohdistuneet muutokset saadaan oikeasti toteutettua ja siirrettyä käytäntöön vai onko niin, että ennen kuin reformiin liittyvät muutokset saadaan siirrettyä käytännön

työhön, niin seuraava muutos on jo tulossa. Johtamisen merkitys muutoksen onnistumisessa on erityisen tärkeä, siitä riippuu onnistuuko tavoitteiden saavuttaminen vai ei.

6.1 Jatkotutkimusmahdollisuudet ja hyödynnettävyys

Reformissa korostetaan vahvaa työelämäyhteistyötä. Kuitenkin tulosten mukaan työelämäyhteistyöstä nousi esille selkeästi asioita, jotka eivät edesauta oppilaitosten, oppilaiden ja työelämän välisen yhteistyön kehittymistä riittävällä tavalla. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työelämän mahdollisuudet panostaa riittävästi laadukkaaseen opettamiseen ja arviontivastuun ottamiseen ovat kokonaisuudessaan riittämättömät. Havaittavissa oli myös ajatus siitä, että työelämässä pärjätäkseen oppilaiden tulisi osata omaan ammattiinsa liittyviä asioita mahdollisimman hyvin ennen kuin he siirtyvät työelämään oppimaan. Tämä ajatus on siinä mielessä erikoinen, koska nimenomaan kysymys on siitä, että työelämään on tarkoitus mennä oppimaan eikä päinvastoin. Myös opettajien mahdollisuudet ohjata työelämässä olevia oppilaita jäävät väistämättä kovin vähäisiksi työn resursointiin liittyvien asioiden vuoksi. Mielestäni työelämäyhteistyön merkitys on korostunut vielä aikaisempaa enemmän reformissa. Tähän liittyen jatkotutkimuksen aiheena voisi olla koulutuksenjärjestäjien ja yritysten välisen työelämäyhteistyön järjestämisen tapoja koskeva tutkimus, koska on hyvin todennäköistä, että ammatillinen koulutus tulee siirtymään yhä enemmän työelämässä järjestettäväksi koulutukseksi nykymuotoisen opetuksen järjestämisen sijaan. Tutkimuskysymys voisi olla esimerkiksi seuraavanlainen, millä ehdoilla ammatilliseen koulutukseen kohdistettua rahoitusta voisi siirtää yrityksille työelämässä tapahtuvassa oppimisessa ja millä tavalla oppilaiden opetuksen järjestäminen tulisi toteuttaa työelämässä.

Tutkielmasta saatuja tuloksia voidaan hyödyntää sellaisenaan koulutuksen järjestäjien organisaatioissa johtamisen apuna tälläkin hetkellä, koska reformin vaikutuksista johtuvat muutosprosessit ovat vielä kesken ja saattavat jatkua vielä pitkälle tulevaisuuteen vaikuttaen koulutuksenjärjestäjien organisaatioissa. Tuloksista esille nousseet opettajien kokemukset ja näkemykset ovat arvokasta informaatiota, joka tukee johtoa heidän suunnitteluvaiheen linjauksissa. Pro gradu -tutkielman teoreettinen tarkastelu sekä tulokset antavat

kokonaisuudessaan työkaluja niin ajattelun kuin myös tekemisen pohjaksi muutostilanteessa olevien organisaatioiden johdolle. Tutkielmassa esille nousseita tuloksia analysoimalla saadaan todennäköisesti myös selkeitä parannusehdotuksia koulutuksen järjestäjien organisaatioiden toimintatapojen kehittämisen tueksi.

LÄHTEET

- Ahonen, S., Saari, S., Syrjälä, L. & Syrjäläinen, E. 1996. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. 1.-3.painos. Rauma: Kirjapaino Oy West Point.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Ammatillisen koulutuksen reformi hyväksyttiin – suurin koulutusuudistus vuosikymmeniin. 2017. Opetus ja kulttuuriministeriö. https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ammatillisen-koulutuksen-reformi-hyvaksyttiin-suurin-koulutusuudistus-vuosikymmeniin. [luettu 14.1.2020].
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Guba, E.G. & Lincoln, Y.S. 1994. Competing paradigms in qualitative research. In N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds.), Handbook of qualitative research. (105-117). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Häkkinen, K. 1996. Fenomenografisen tutkimuksen juuria etsimässä. Teoreettinen katsaus fenomenografisen tutkimuksen lähtökohtiin. Jyväskylän yliopistopaino.
- Kuittinen, M. 2008. Organisaatio identiteetin muokkaajana. Teoksessa P. Kuusela & M. Kuittinen (toim.) Organisaatiot muutoksessa. (107- 123). Suomi.
- Kuusela, P. & Kuittinen, M. 2008. Toimijuuden ja muutoksen tarkastelun paradigmattomissa organisaatiomuutoksessa. Teoksessa P. Kuusela & M. Kuittinen (toim.) Organisaatiot muutoksessa. (217-226). Suomi.
- Lapinoja, K-P. 2006. Opettajan kadonnutta autonomiaa etsimässä. Väitöskirja. Chydenius-instituutti-Kokkolan yliopistokeskus.
- Leppänen, A. 1997. Työn muutos ja työntekijä- stressi, kriisi vai oppimismahdollisuus. Teoksessa P. Sallila & J. Tuomisto (toim.) Työn muutos ja oppiminen. Aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja. (56-73). Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Louis, K.S. 1994. Beyond 'managed change': rethinking how schools improve. School Effectiveness and School Improvement 5 (1), 2-24.

- Luukkainen, O. 2005. Opettajan matkakirja tulevaan. Juva: WS Bookwell Oy.
- Marton, F. 1981. Phenomenography - describing conceptions of the world around us. *Instructional Science* 10, 177-200.
- Mattila, P. 2008. Otollinen tilaisuus. Miten tarttua muutokseen. Keuruu: Otava kirjapaino Oy.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. 1. Laitos, 1. Painos. (79-148). Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Metsämuuronen, J. 2006. Metodologian perusteet ihmistieteissä. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. 1. Laitos, 1. Painos. (15-78). Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa koulutuksen järjestäjälle. 2020. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+jarjestajalle.pdf/43824d21-bf2a-4a57-a872-b3bcd3f01b67/OKM+AKR+mika+muuttuu+jarjestajalle.pdf> [luettu 14.1.2020].
- Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle. 2020. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf/6952c82f-92af-4c9d-853b-7e1ed1b3ed7b/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf> [luettu 15.1.2020].
- Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa työelämälle. 2020. Opetus- ja kulttuuriministeriö. https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM_AKR_mika_muuttuu_ty_oelama.pdf/9f7fb2b6-ab52-4dc1-861e-a1fc5aace194/OKM_AKR_mika_muuttuu_ty_oelama.pdf [luettu 15.1.2020].
- Moilanen, P. 2002. Hyväksi opettajaksi ja hyväksi ihmiseksi. Ammattietiikan opetus opettajankoulutuksessa. Teoksessa J. Kari, P. Moilanen & P. Räihä (toim.) Opettajan taipaleella. 2. painos. (81-104). Jyväskylä. Kirjapaino ER-paino Ky.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. 2. painos. Painettu EU:ssa.
- Niikko, A. 2003. Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

- Nikki, M-L. 2002. Hallinto- ja toimintakulttuurin kehittyminen perusopetusta antavissa kouluissa 2000-luvun alkuun. Teoksessa J. Kari, P. Moilanen & P. Räihä (toim.) Opettajan taipaleella. 2. painos. (169-186). Jyväskylä. Kirjapaino ER-paino Ky.
- Nikkola, T., Lyhty, J., Rautiainen, M. & Matikainen, M. 2019. Työkulttuurien jännitteitä koulutusyhteisöissä. *Aikuiskasvatus* (4) 290-302.
- Pietilä, I. 2010. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi. (212-241). Tampere. Hansaprint Oy.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. 2016. Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sosiologia* (1) 45-63.
- Pyykkönen, M., Kumpulainen, K., & Vierimaa, S. 2019. Työn muutoksen haasteet kulttuurialan korkeakoulutuksen työelämäpedagogiikalle. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*. 21(4). 45-61.
- Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell Oy.
- Saarelma-Thiel, T. 2009. Eteenpäin kriisistä. Vammalan kirjapaino.
- Saastamoinen, M. 2008. Organisaatioista organisoitumiseen-kompleksisuus ja toimijaverkot organisaatiotutkimuksen haasteina. Teoksessa P. Kuusela & M. Kuittinen (toim.) Organisaatiot muutoksessa. (71-90). Suomi.
- Sahlberg, P. 1997. Opettajana koulun muutoksessa. Juva: WSOY.
- Sarala, U. & A. 1996. Oppiva organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Tampere: Tammer-Paino.
- Senge, P. 1990. *The Fifth Discipline. The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Soini, T, Rauste-Von Wright, M-L & Pyhältö, K. 2003. Oppiva organisaatio- tyhjä käsite vai kehittämisen väline? *Aikuiskasvatus* (4), 283-291.
- Tuomisto, J. 1997. Työelämän uudet oppimisvaatimukset- lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa P. Sallila & J. Tuomisto (toim.) Työn muutos ja oppiminen. *Aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja*. (11-55). Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoo, S.K. & Jäppinen, S. (toim.) 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Vehmas, H. 2015. Arvottomuudesta osallisuuteen. Opiskelijoiden käsitykset ohjaavan koulutuksen laadusta työllistymiseen tähtäävien palvelumallien kehittämisen pohjana. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Virtanen, J. 2006. Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. 1.Laitos, 1. Painos. (149-214). Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Wishart, N. A., Elam, J. J. & Robey, D. (1996). Redrawing the portrait of a learning organization: Inside Knight-Ridder, Inc. *Academy of Management Executive*, 10, 7-20.

LIITTEET

LIITE 1

M I L L Ä T A V A L L A A M M A T I L L I S E N K O U L U T U K S E N	Kuvauksen Yläkategoria	Kuvauksen alakategoriat	Merkitysyksiköt
	Opettajan työn sisältö (52)	opettajan työtehtävien muuttuminen (18)	<p>-Ja ja ja toisaalta myöskin sitä hallinnointia enemmän.</p> <p>-Lähes jokaisen opiskelijan tilanne sillä hetkellä ni, että että mun oman työn kohdalla papereita, työsopimuksia suullisia sekä kirjallisissa ni niitä on paljon mielessä ja tavallaan mielen päällä.</p> <p>- Semmosta monipuolisuutta on hommaan tullut kyllä ja parhaimmillaan se toimii.</p> <p>-Niin, että tavallaan tää tiettyssä mielessä lisää opettajan työtä, että tulee sitä tällasta kaikkea asioiden suunnittelua järjestämistä, kartottamista ja kaikkea muuta lisää.</p> <p>-Sitten mun mielestä öö tää tällainen oheisopettamiseen liittyvä suoranainen työ vaan tällainen kirjallinen työ kuten hoksien tekeminen ja niiden päivittäminen vie sillä lailla aikaa. Tää on nimenomaan sellaisena suurena suurena asiana ennen niitä ei kirjattu joka ikistä asiaa tonne.</p> <p>-Hoksit on ehkä se suurin.</p>
		Opettajan tekemä oppilaiden ohjaustyö (14)	<p>-Jokaisen opiskelijan kohdalla pyrin pitämään ja tietämään, olemaan tietoinen siitä, missä meidän osaston jokainen opiskelija on milläkin hetkellä menossa ja mikä on se tilanne ja taso ja toive ja ajatus siitä, että mitä tehdään seuraavaksi, jotta päästäs pikkuhiljaa siihen ammattiin kii.</p> <p>-Pitää enemmän olla yhteydessä varsinkin alussa työpaikalla ja sopia sieltä oikein tarkasti työpaikkaohjaajan kanssa se, että mitä kaikkia asioita siellä pitää oppia ja sitten ne asiat, jos sitä arvioidaan näyttönä siellä sitten jakson loppuvaiheessa.</p> <p>-Mutta enemmän tässä täytyy niin, kun tavallaan jo vuoden alussa olla selvillä se mitä opiskellaan työpaikalla ja mitä koulussa.</p> <p>-Just tämän tämän tota niukan opiskeluajan takia sitä suunnitelmallisuutta mikä pitää heti vuoden alussa lähteä opiskelijoiden kanssa niin kun selkeesti liikkeelle, että just päätetään etukäteen mitä me tehdään täällä koulussa ja mitä työpaikalla. Tää tää tätä ei tarvinnu ennen niin tarkkaan miettiä ja ja ja eikä opiskelijoidenkaan tarvinnu etukäteen niin tarkkaan tietää.</p>
		oppilaiden monipuolinen poluttaminen (16)	<p>-Henkilökohtaisempaa niin se on pitkä prosessi ollu, mutta tällä hetkellä se toteutuu aika monen kohdalla, että koska se valmistuu ja minkälaista polkua pitkin.</p> <p>-Elikä ryhmässä on omia polkuja ihan oikeasti aika paljon, että se on muuttunut. Nyt sitten melkein ihan oikeasti reformin hengessä aika monen kohdalla katsotaan sitä, että mikä on se paras polku työelämään.</p> <p>-Sellaista joustavuutta on tullut siihen polkuun.</p> <p>-Mutta se, että tää reformi on tuonu sen, että mietitään enemmän sitä yksilön asioita.</p> <p>-Hyvä puoli tässä on se, että tää valmistumisaikataulu on aika tammoinen joustava eli tälläkin hetkellä on opiskelijoita jolla on tavote on semmonen alta kahteen vuoteen tää suorittaa.</p>

R E F O R M I N Ä Y T T Ä Y T Y O P E T T A J A N T Y Ö S S Ä			- Mut opiskelijat eivät itekä oikein tiedä mitä he pystys tekee tai mitä kautta he pystys menee.
		Sidosryhmä työskentelynä (4)	-Kyllä valtakunnallisesti tietysti se mitä tuolla, kun kierrän ja kuljen isommissakin kaupungeissa Tampereellakin tossa eilen kävin ja muuta, niin kyllä se puhuttaa reformi työpaikoilakin ja koulussa tietysti ja vähän ehkä oppilaiden kotonakin vanhemmilla ja muilla. -Tota kaikki opiskelijoiden huoltajat eivät tavallaan ymmärrä ja suuri yleisö lehtien palstoilla, että toi ja se todistustaakka on aina kuitenkin opettajalla ja sen sanan sanominen, että osaa riittävästi ja voi valmistua tai voi mennä eteenpäin, siinä tulee nuoren kanssa paljon enemmän monesti tota tämmöstä vääntöä vääntöä negatiivista vääntöä.
	Opiskelijan oma vastuu opintojen suorittamisesta (11)		-Ja tietysti saattaa joskus olla, että opiskelija ei ole niin, kun valmis tekemään tämmösiä linjauksia vielä siinä vaiheessa, kun tulee ehkä myöhemminkään, että silloin tietysti on hankalampi sellainen reformin mukainen vapaus taikka valinnan kirjo toteuttaa tai tehdä semmosia. -Niin se tietysti, että se koko ajatus ja idea, jonka taisin jo alussa mainita, niin se toimii ja parhaimmillaan pelaa sellaisella motivoituneella itseohjautuvalla opiskelijalla. Se antaa hyviä eväitä ja mahdollisuuksia, mutta siinä ei ehkä ole tarpeeks huomioitu sitten sitä monessakin kohtaa ehkä, että että kun opiskelija tulee tai niin sanotusti ajautuu jollekin osastolle tai jollekin alalle ja sitä lähdetään työntäämään eteenpäin, niin että onko se reformin luoma vapaus valinnanvapaus, valinnanmahdollisuus, niin onko se valmis semmosta ottamaan. -Jos itse reformia aatellaan, niin sehän sehän tota lisää opiskelijoiden omaa vastuuta tästä opiskelusta. -Peruskoulusta tulee 15-16 vuotiaita nuoria, niin osa niistä ei vielä o riittävän kypsiä kantamaan vastuuta omasta elämästään ja opiskelustaan. -Toisaalta sittä on iloinen asia se, että tällaset tällaset taas itsenäiseen opiskeluun paremmin pystyvät ne pääsevät aika pitkälle tässä vuoden aikana.
Suhtautuminen reformin toteuttamiseen (5)		-Eihän se maailman pahin asia se muutos, eikä se se reformi eli siinä on paljon hyviäkin asioita opiskelijan kannalta. -Se reformi keskeinen ajatus mikä siellä on mun mielestä osaaminen hankitaan missä tahansa, kun se on todellista osaamista, joka näytetään todellisessa ympäristössä. -Kun tällanen uus järjestelmä tää reformi otettiin käyttöön, niin missään tapauksessa sen ei olisi pitänyt tässä vaiheessa olla mitään rahan säästöä varten vaan vaan nimenomaan se, että me tavallaan tavallaan saadaan enemmän työelämää vastaavia taitoja ja tietoja näille opiskelijoille. Elikä elikä tää työssä työpaikoilla oppiminen tavallaan tässä korostuu, mutta se, että kuin tässä samassa yhteydessä karsittiin rahoitusta, niin se vaikeuttaa tän reformin onnistumista. -Ensinnäkin täytyy myös muistaa ennen ennen reformia oli myös enemmän rahaa ja sitä kautta myös tunteja tässä koulutuksessa.	

	Sekalaiset toisiinsa liittymättömät merkityksyköt (12)		<p>-Joidenkin opiskelijoiden kohdalla kaipaa semmosta vanhaa kunnon meininkiä, että oli tietyt rajat mitä piti noudattaa.</p> <p>-Ja ja riippumatta nyt reformista, niin ainahan on opiskelijoita jotka pärjäävät koulussa hyvin opetuksesta huolimatta.</p> <p>-Enemmän ehdittiin käydä koululla asioita ja jolloin kaikki saivat tasapuolisesti opetusta. Oppilaat kiersivät kaikilla koneilla ja tota saivat tietyn perusopetuksen ää tavallaan kaikista tutkinnon osista täällä koululla.</p> <p>-Kannan murhetta joidenkin heikkojen, jotka siis sinänsä yrittävät parhaansa, mutta eivät sitten tavallaan yllä kovinkaan korkeisiin saavutuksiin, niin näiden puolesta pikkasen joskus murhetta kannan.</p> <p>-Mutta tuntuu, että mun pitäis tehdä jotain lisää, kun niistä paljon puhutaan ja niistä tuollakin koulutuksissa sanotaan, niin tunne on sellainen, että niin kun mä en tekisi kaikkea.</p> <p>-Suoraan sanottuna palkka pieneeni, työ lisääntyi, mutta palkka pieneeni se on väärin.</p>
--	--	--	---

LIITTEET**LIITE 2****MERKITYSYKSIKÖT****AMMATILLISEN KOULUTUKSEN UUDISTAMINEN OPETTAJIEN KOKEMANA****OPETUKSEN TOTEUTUMINEN, yläkategoria (133 merkitysyksikköä)****joustavuus, alakategoria (61 merkitysyksikköä)**

Lähtökohtaisesti niin kun ajatellen opiskelijaa, niin kuulostaa kauheen hienolta ja mukavalta systeemiltä niin, että kaikki aiempi oppiminen otetaan huomioon siinä, kun siirrytään niin kun opiskelussa eteenpäin ja se on niin kun tarpeellista ja ja kartotetaan niit tilanteita ja sit ruvetaan rakentaan niin kun jokaiselle siitä päälle päälle niin kun uutta oppimista. Se on niin kun ajatuksena ihan loistava ja niin kun ajatusmallina hyvä ja mä pidän siitä siinä mielessä.

Sitten ne, jotka tarvii enemmän ohjausta ja teoria opintoja ja kertausta ja muuta, niin niitä voi sitten pitää enemmän tossa, niin kun ohjauksessa ja varmistaa niitten osaamista ennen ennemmin enemmän, kun päästää ne työssäoppiin, että en mä sitä koe ainakaan millään tavalla semmosena niin ko ongelmana.

Jotkut rajat raamit on ja pystytään siinä niin kun aika nopeella ja helposti niin kun muuttaa niitä jotain, jos tänään pitäis olla vaikka sähkötekniikkaa, niin sitten huomataan, että onkin joku hydraulikkavikaa koneessa, niin vaihdetaankin se siihen aiheeseen, että hyödynnetään ne tilanteet niin kun notkeemmin.

Polutetaan niitä opiskelijoita sitten, kun ne tulee sinne, niin sen aikaisemman osaamisen, varsinkin näillä aikuisilla, niin se on ollu aika haaste nyt oikeesti, että kun on tässä tämmösiä määrätyn ikäisiä opiskelijoita, on ollu määrätyn määrätynä vuonna saatu vaikka ammattikoulun todistus, niin se ei enää kelpaakaan.

Jos sitten opiskelijalla on siellä jotain tunnustettua osaamista jo aikasemmin, niin hänet kyllä ohjataan kyllä suoraan sitten kyllä suorittaa seuraavaa tutkinnon osaa.

Sitten on tää jatkuvan haun prosessi, niin sitten on porrastettu niin, että on neljä pistettä mistä pystyy hyppäämään remmiin. Että et sinänsä se tapahtuu sitten tietenkään ei yhdelle opettajalle, mutta kaiken kaikkiaan se prosessi pyörähtää läpi niin kun viisi kertaa lukuvuodessa jollain muotoa.

Tää reformi tarkoittaa myös sitä, että joku voi tulla suorittamaan vain yhden tutkinnon osan, eli silloin ne rakenteet täytyy olla sellaset, että siinä yhdessäkin palikassa on kaikki se tarvittava osaaminen ja, jos ne on sitten niin kun saman tyyliä, niin se on sitten niissä kaikissa.

Tietysti meilläkin on semmonen vuosisuunnitelma, pitää, se on aina pakko tehdä tehdä siihen ja tota me pystytään sitä niin kun notkeemmin nyt muuttamaan sääolojen, työmaitten, näitten kaikkien takia.

Nyt on tullut se, että tota tohon (ammattiala) juttuun otettiin se, että siihen voi tulla syksyllä taikka jouluna, mutta ei siinä välillä. Siinä on niin isoja asioita sitten, että siinä on, mutta niin kun tänne (ammattiala) sinne aikuisille, niin sinne pääsee niin kun pääsee sinne niin kun nonstopina.

Se ehkä opiskelijalle se on joustavuutta, kun pääsee koska tahansa mukaan.

Juuri se, että pystytään niitä, niin kun tämmösiä ketkä on, niin kun oikeesti edellä siinä hommassa, niin ei niitten tarvi siellä niin kun turhautua sielä ja varrota sitä tekemistä, vaan ne päästetään niin kun käytännössä pois sieltä sitten ja.

Nyt on niin, kun opiskelijatkin niin, kun nehän valmistuu nyt käytännössä jo kahdessa ja puolessa vuodessa, että melkein joulun jälkeen kyl, jos ne ei kaikki, mutta niin kun tämmöset nohevimmat kaverit, niin nehän pääsee sitten kyllä, jos ne on eritasoisia kavereita, niin aika hyvin eteenpäin niissä asioissa.

Me on tehty niin kun tosi paljon sitä, on pystytty opettajavoimin tekeen sitä huoltoo, kunnossapitoo ja oppilaitten kans juuri ja korjauksia, että me käännetään ne niin kun elikä juuri, jos siellä on joku hyvä tilanne siellä (ammattiala), niin se pystytään tosi notkeesti muuttamaan siihen.

Joustavuutta tullu lisää siihen hommaan.

Ja tästä valmistumisaikataulusta, kun nyt kerroin, että mullakin on nyt liki puolet ryhmästä valmistunut.

Nää limittyy hyvin niin kun yhteen koko ajan, että opiskelija voi suorittaa samalla työssäoppimisella useamman tutkinnon osan työssäoppimista. Sitten hän kerää sitä osaamista käymällä siellä tunneilla tai tekemällä muita tehtäviä.

Kyllähän tää reformi tää joustavuus täs tulee kaikessa esille, niin tehny paljon tota mukavemman tästä opiskelijan polusta niin kun viedä läpi, et ennen se oli kauheen strukturoitua meillä oli tietyt palaset aina opetusta jossakin kohtaa ja siel piti tehdä kaikki tietyt suoritukset.

Samana päivänä voi olla kahta eri aineen opetustakin, niin se on meillä näitäkin ollu, ja sit tällasissa tapauksissa on kyllä joustettu niinkin, että opiskelija on käynyt osan ajasta toisella tunnilla ja osan toisella tunnilla, että on jaettu päivät puoliks, taikka päiviä keskenään katottu opettajan kanssa, että milloin millekin päivälle tulee, että näitäkin on ollu.

Nyt tässä on huomattavasti joustoo tässä hommassa eikä o niin kiire sen yhden opiskelijan osalta, että jos jollakin roikkuu joku joku siellä, että on ny vaikka helmikuulle ja muuten valmis ja joku roikkuu vie joku suoritus, sitä voi vähän odotella ja patistaa, että teeppä nyt tuo kuntoon.

Tietysti meidän tavoite on valmistaa opiskelijoita täältä mahdollisimman pian kun osaamista on.

Työllistyminen on aina haastavaa, mutta tällä systeemillä opiskelija pystyy aika pitkiä aikoja olemaan samassakin työssäoppimispaikassa ja, jos siellä on mahdollista näitä tutkinnon osia mitä hän on valinnut, niin näyttää ja kyllä se edistää työllistymistä

Jos on osaamista ja kykyjä, niin ohjataan verkkoon opiskelemaan ja sitten sitä kautta pääsee näyttöön. Eli hyvin joustavilla malleilla pyritään palvelemaan opiskelijoita.

Mutta se, että kyllä kyllä tuota, jos on entistä osaamista, niin kyllä se pyritään sieltä tietysti tunnustaan tunnustaan ja tunnustaan ja sitten otetaan se huomioon siinä henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa ja nopeuttaa kyllä varmasti opintoja tarvittaessa.

Että että kyllä siinä niin kun se mahdollisuus on, että tässä rytmissä nyt sitten osaamisen ja ja tunnustamisten kautta, nii pystyy nopeuttamaan paljon tätä opiskelua kavereittain.

Sitten opiskelijan puolesta vie tietysti tämä hyvä puoli on se, että se entinen osaaminen nyt sitten tunnustetaan ja tunnustetaan entistä joustavammin ja ja tota sitten tarvittaessa, jos sitä osaamista siellä sitten on, mutta ei oo niitä arvosanoja, niin sitten tota näytön kautta sitten pääsee sitten suorittaa sen näyttään osaamisensa, että ei tarvi olla niillä teoriatunneilla välttämättä ollenkaan.

Kuitenkin opiskelijalle joustoo on se, että voi aloittaa käytännössä koska vaan opinnot, että ei me ny ihan samana päivänä oteta sisään, kun hakemus on tullut, mutta ei yleensä viikkoa kahta enempää me, kun haastatellaan opiskelija.

Sitten tietysti vielä opiskelijalle hyvä puoli niin kun oppilaitoksellekin on tää jatkuva haku, millä tuli, että että meille tulee opiskelijoita ei nyt mitään suurta määrää jatkuvan haun kautta, mutta tulee niitä hakemuksia nyt ehkä keskimäärin yks per viikko tänne (ammattiala).

Opiskelija on sitten valinnut nää tutkinnon osansa, niin hänellä voi olla hyvinkin erilainen opiskeluviikko valintojensa mukaan, että jollakin voi olla työssäoppimista syksystä kevääseen, vaikka jossain kohtaan päivä viikossa ja jossain kohtaa sitä voi olla viisi päivää viikossa.

Mut sinänsä, että tää joustavuus on edelleen niin kun se minkä noston kärkeen, että opiskelija pystyy omilla valinnoillaan kyllä nyt sitten määritteleen paljon, minkämoista osaamista hän hankkii opiskelun aikana.

Yksilöllisyys on tietysti sitä kautta lisääntynyt, että jokaisella on oma henkilökohtainen opintopolku, jota sitten hoks- keskustelussa päivitetään aina aika ajoin ja katotaan ja joittenkin osalta muutoksia-kin sitten tehdään matkan varrella ja jopa enemmänkin, että siellä sitten valinnat voi matkan aikana muuttua. Sitäkin kautta se joustavuus on tullut mukaan.

Pyritään tarjoo opiskelijalle mahdollisuus suorittaa haluamansa tutkinnonosat sitten työssäoppi- malla ja se on paljon lisännyt sitä valinnan mahdollisuutta.

Opiskelijat pystyy oikeastaan kaikista ammatillisista valinnaisista mitä (ammattiala) alalla tarjotaan, valitteen.

Valinnaisuus on lisääntynyt paljon tän reformin myötä, tutkintoja vähennettiin määrällisesti, mutta valinnaisuutta lisättiin.

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen oikeesti, jotta se polku mahdollistuu myös sen aikataulun mukaan, henkilökohtainen polku se on positiivista, että se nostettiin reformissa ylös.

Opiskelija sai kaksi viidentoista osaamispisteen valinnaista tutkinnon osaa opittua ja arvioitua kym- menen viikon aikana. Joustavaa opiskelua ajatellen.

Turha täällä on olla jonkun aikataulun mukaan opiskelemissa, jos ne osaa.

Nopeemmat saavat tässä meidän tiimimallissa mennä, kun tiimityöt on opittu, niin sitten hypätään, niin seuraavaan tiimiin töihin.

Reformi toi niin kun senkin edun siis painokkaammin sen opiskelijan polun.

On erittäin hyvä, että ei pakoteta työssäoppimaan. On sairaita opiskelijoita, on sosiaalisia ongelmia, niin ei tarvi pakottaa työssäoppimaan.

Ihmiselle kenellä on osaamista olemassa tunnustettuna tai tunnistettuna osioita, niin rakentaa hänelle viikko ja kuukausilukkarit niin, että hän saa joka päivä sitä osaamista hankittua mikä häneltä puuttuu.

Niin niin meillä on, siis toteutuu kolme kertaa lukuvuoden aikana ne kaikki kolmen tiimin sisällöt, niin silloin pystyy rakentaa aika hyvin yksilöllisen etenemispolun jokaiselle erilaiselle oppijalle.

Opiskelija sanoo tehneensä ja oppineensa jotakin, häneltä puuttuu siitä vaan dokumentti, niin hänet joko ohjataan suoraan näyttöön siitä asiasta tai jos kyseessä on niin laaja tutkinnonosa, et se on vaan yks ammattitaitovaatimus mitä hän sanoo, on tunnistettu osaamista, niin sit hänet ohjataan täydentämään se osaamisen hankkiminen muihin ammattitaitovaatimuksiin ja sen jälkeen näyttö.

Mut mut reformi vähensi joustavuutta, koska aikaisemmassa tutkinnon perusteissa, niin tuo oli valinnaisia, niin oli vapaasti valittava ja se saa olla mitä vaan kunhan se on arvioitua tekemistä ja perustuu tietysti myös niin kun kirjoitettuihin kriteereihin arviointikriteereihin no juu.

Jos opiskelija haluaa, että hänen kaikki osaamisensa huomioidaan ja arvioidaan, niin kesä on luonnollinen, jos on kesätyö toteuttaa tämä.

Nyt on tosi hienoo kesä oppisopimuksia tehdä ja kun tehdään kesäoppisopimuksia opiskelijoille kaikille kenellä on kesätyö, niin heidän opinnot myös etenee.

Työelämä lakkas pelkäämästä oppisopimusta, se on profiloi se on reformin tosi iso positiivinen juttu, koska nyt saadaan kaksikymmentä neljä tunnilta, kun ollaan viikossa, niin saadaan tehdä jo sillä pohjalla oppisopimus vaikka sitten yhdeksi viikoksi.

Kun tota noin ni toi toi aikasemmin kaikki työnnettiin samasta putkesta läpi ja sen päässä oli tutkinto ja sieltä torvesta mentiin läpitte. No nyt niitä haaroja ja vaihtoehtoja on paljon enempi.

Tehdään niin kun semmosia ryhmäjakoja ryhmien koko koko voi olla, että ryhmä puoliks tai sitten kolmeen osaan tai mitä vaan et se. Siinä siin tulee semmosia, että että tota, että siellä on mahdollisuus kyllä oikeesti siihen, että voi olla pitkäänkin pitkäkin pätkä työelämässä, jos sieltä löytyy mielenkiintoisia juttuja.

Voihan se olla niin, että et et käydään vain koulussa pyörähtämässä ja se lähtee heti ja oppii kaiken siellä työpaikalla niin kun uuden mallin mukaisesti.

Mutta en mää sitä nyt ihan pelkästään semmosena peikkona näkisi, elikä kyllä tää sellaista tiettyä joustavuutta on tuonut noihin opintoihin.

Ja nimenomaan tää osaamisperusteisuus, niin se on varmaan se semmonen positiivisin ja ja oleellisin asia siinä, elikä elikä elikä pystytään sitten tavallaan ei oo niin kun tää oppiminen sidottu siihen aikaan ja lukujärjestykseen.

Elikä tota voidaan tossa nyt sitten sopivasti yhdistellä yhdistellä sitten tietysti näitä työssäoppimisia ja taikka työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja sitten täällä täällä koulussa tapahtuvaa oppimista ja paremmin hyödyntää sitten näitä näitä näitä vajavaisia resursseja mitä on käytössä.

Että tota et et ilman muuta tämmönen niin kun plussaa tää joustavuus tässä.

Ja sit se just, että kaverit niin kun on valmistunu, elikä meillähän rupes sit valmistuun valmistuun tämmösiä kavereita, millä oli oli niin kun etukäteen jo sitä osaamista, elikä kesätöitten muodossa muun muassa, niin tota ei tarvi sitten sitä kolmee vuotta olla, elikä elikä on on aika paljon tämmösiä kahden ja puolen vuoden.

Joo elikä tota kyllähän, et tossa nyt ainakin meillä on semmosia opiskelijoita suuri osa, et niillä on kova kiire töihin töihin ja ne on mieluummin sitten siellä työpaikalla ja mahdollisesti tienaamassa, elikä tavallaan voidaan näitä oppisopimuksiakin tehdä eri mittasia ja pienemmällä pyrokratialla, että että tota se on varmasti se hyvä puoli sitten sitten.

Mutta tota mutta mutta kyl niin kun opiskelijat on tän joustavuuden positiivisesti ottanut että että.

Elikä meillähän on, taikka ollaan niin kun pidennetty niitä työssäoppijaksoja ja niitä on tullu nyt sitten lisää, että että ja tossa on nyt opiskelijoita, alkaa oleen sitten muutamia valmistumassa, mitkä käytännössä on koko ajan ollu työpaikalla. Elikä suorittanu sitten verkkokursseina ne pakolliset ytot taikka vyto opinnot muun muassa ja sitten käyny ehkä kääntymässä täällä koululla ja muuten ollu sitten siellä töissä.

Elikä tavallaan ne kaverit tekee ny eri hommia siellä omaan tahtiinsa.

Ja tavallaan sitä sitten, että sää pystyt puntaroimaan sitä ryhmää, et kun sulla on niitä opiskelijoita se tietty määrä ja sit se homma on lähtenyt käyntiin ja mennään eteenpäin niin kuka vois kuka vois lähtee lähteeks kaikki samaan aikaan, vaikka työpaikalle koulutusopimuksella opiskelemaan vai voisko joku lähtee jo aikaisemmin, onks se saavuttanut jonkun tietyn osaamistason ja missä kohtaa sitä sitten aletaan arvioimaan mitä se osaa.

Kyllä meillä saa ja on saanut jatkaa työssäoppimista sen, jos se nyt joku viidentoista opsin ollu, niin vaikka sitten toinen mokoma perään.

Et kyllähän se aikaisemmin on ollu ollu silloin ennen, kun tää oli tää reformi, niin tota ne niin kun valitti, että kun oli hyviä kavereita töissä, että joutuu koululle lähteen, että että kun tavallaan sitten kun työpaikoillakin oli sesonkeja sit vähän eri mukaan tai eri aikoina, silloin kun kaveria olis tarvinnut, niin sit ei ollu sitten tarjota koululta, mut nyt niin kun voi sanoa, että ilman muuta jäät sinne hommiin ja räätälöidään sulle se kurssi sitten sen mukaan.

opetuksen järjestäminen ja oppimisympäristöt, alakategoria (43 merkitysyksikköä)

Aikaisemmin meillä oli joka vuosi kahdeksan viikon jakso kahdeksan, kahdeksan ja kahdeksan. Elikä siitä tuli se kaksikymmentä neljä viikkoa eli puoli vuotta suunnilleen ja nyt meillä on opiskelijat kyllä, vois sanoa, että en ole ihan tarkkaan laskenut, mutta veikaisin, että lähes tulkoon puolet ajata on työssäoppimista.

Loppu se pelko, että yrityksistä, että kun tehdään oppisopimus, niin ollaan kolme vuotta naimisissa sen opiskelijan kanssa ja, jos se osoittautuukin vähän heikoksi tai ei sovi sinne firmaan, niin siitä ei pääse millään eroon.

Ja tota mut nyt, kun ne tekee kaikki sitten etenee omaan tahtiin omia hommia mahdollisesti sitten tekee tuo työsalissa, et joku tekee sitten tuo työsalissa, et joku tekee sitten menee viä sitten (ammattiala) kursseja ja toinen onkin jo jossain (ammattiala) kurssissa ja muuta, niin tota sekin tavallaan pahentaa tätä tilannetta, että ei tuu sitten tämmöstä niin kun vertaisoppimista siinä mutta tota.

Sitten siinä on ne nopeammat kaverit sitten on jeesannut niitä hitaampia, että että tota et tavallaan tää on vähän tämmönen uus tilanne tän suhteen.

Tulee varmaan niin kun mieleen se, että kuinka pirstaleiseksi se opettaminen sitten menee ja missä muodossa sitä voidaan järjestää.

Elikä tätä on joutunut niin kun väkisinkin moduloitteen tota opetusta, elikä tekeen semmosia pieniä paketteja.

Että, tota noin niin, mutta en mä tie johtuuko se siitä, että ollaanko me kuitenkin vielä vähän jarrutettu oppilaitoksessa koulutuksen järjestäjän roolissa sitä, että on pidetty tavallaan tietyistä perusopinnoista kiinni, jonka jälkeen on vasta sitten katottu, että on valmis lähteen sinne työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.

Mulla on tässä plus kohtia reformista ja pari miinuskohtaa, mitä funteeraan siitä, niin aikuiset ja nuoret yhteen mainittiin, että se on positiivista.

Ja ja tota ollaan tavallaan sitten näitä oppimisympäristöjä rakennettu sen mukaan, että se oppimisympäristö voi olla tossa muovilaatikossa taikka taikka jossain pöydällä ja siihen liittyy sitten ne tehtävät ja tota siihen on sitten joku tietty aika.

Joo aikuiset ja nuoret yhteen, eli tuo näyttötutkintojärjestelmän poistaminen, niin mun mielestä se oli yks positiivinen muutos ajatellen meidän nuoria opiskelijoita. He saa opiskellessaan ainakin

osittaan täällä oppilaitoksessa, niin saavat aikuisista hyvän mallin ja kokemuksen ja ja tota noin niin.

Sit meillä on tietysti pakko jonkun verran sitä lähiopetusta toteuttaa, että me saadaan ne lainkirjaimen jutut täyteen. Ne on niin kun pakko vetää vetää mutta, että sitten niin jaetaan sitä porukkaa niin, että osa opiskelee koululla ja osa työpaikalla.

Totta kai sitten että, jos muotoi muutetaan niin kun opiskelumuotoja, et et siirrytään lähiopetuksesta työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen tai johonkin muuhun oppimisympäristöön. Niin sit sitä tarjontaa voidaan tiettyyn pisteeseen asti laajentaa, mutta ei sekään niin kun ei ei niin kun se on semmonen maailmoja syleilevä se ajatus ajatus, se on hyvä suunta, mutta se ei ole vaan niin kun käytännössä ihan joka paikassa mahdollista.

Koulutussopimus ja oppisopimus, on vain kahta sopimusta.

Sun peruskoulusta tulleet nuorii ne on aika lailla niin kun nolla tasolta lähdetään liikkeelle. Ryhmämuotoista opetusta viedään ja sit kuitenkin kaikille mainostetaan kovin henkilökohtaisia opintopolkuja. Okei tiettyyn pisteeseen asti se on ihan mahdollista, mut että pystytäänks siihen niin kun aidosti ja oikeesti, se on ihan toinen juttu. Siinä mielessä, että riittääkö ne mahdollisuudet tarjota kaikille kaikkea.

Jos opiskelijalla on osaamista mikä voidaan suoraan tunnustaa, niin silloin hänellä on ne asiat myöskin arvioitu ja silloin hän ei niitä enää opi, niitä ei ohjata ja opeteta uudestaan, ne on arvioitu, tunnustettu arvosanoiksi, niin silloin, jotta hän saa hankkii sitä puuttuvaa osaamista niin hän joka päivä opiskelee eri asiaa, kun siinä samassa ryhmässä oleva toinen opiskelija.

Yhteisopettajuuttakin meillä on kyllä nyt vähän, jos plussia vielä siihen ottaa, niin semmonenkin on yks ollu aika hyvä juttu, että on tietysti se ammatillinen ohjaaja on meilläkin siellä hallilla koko ajan ja sitten on pystytään niin, kun vähän helpommin sopiin niitä asioita juuri, että jos on isoja ryhmiä ja ollaan jotain koneita huolletaan hallissa, niin sitten ne tulee, niin kun siinä on vähän enemmän paukuja opettajillekin.

Ei se kato, kun se menee näitten nuorten kanssa siihen kasvatukselliseen juttuun ja aikuiset ne niin kun tylsistyy, että se niin kun se yksikin semmonen hyvä kaveri sano, että hän ei jaksaa noitten pentujen kanssa olla, että hän lopettaa vallan, jos ei jotenkin muuten järjesty.

Mää yhden ryhmän kokeilin, että mulla oli niitä aikuisia ja nuoria yhtä aikaa siinä tekniikan opinnoissa, mutta siitä ei tule kyllä mitään, se on niin kun siinä menee ihan kaikki pilalle.

Varsinkin näitä aikuisryhmistä niitähan tulee sinne vähän koska sattuu, niitä opiskelijoita aina lisää sille kurssille, niin ne pystyis sen moodlen kautta kiriin ne mennyt menneet asiat, jotta pääsis sen ryhmän kanssa samaan samaan tasoon.

Ja nyt on sitä juur, että nyt on koitettu tätä moodlee saamaan niin, kun saatu koitettu sitä moodlee tehä niin kun, että ne pystys tekeen niitä kurseja siellä, ketkä on pois sieltä itte koululta, etänä.

Että ne niin, kun nää yrittäjät varsinkin nyt, kun koitetaan sitten saada sinne koulutusopimuksella ja oppisopimuksella sinne työelämään, niin ei ne pysty niin kun tämmönen (ammattiala) koneyrittäjä, niin se antaa sen tuotantolaitoksensa sille opiskelijalle. Siellä ei voi, sie ei sitä apuhommaa oo yhtään siihen, niin se on meilläkin tehty, että ne on oikeesti vasta kolmantena vuonna ensimmäisen kerran työssäoppimass.

Ja tota, ehkä niitä on, niitä etäopetuksia suositaan tosi paljon.

Meillä on taukojakin aika vähän, et meillä on yhdeksästä kolmeen opetus, niin aamupäivällä yks tauko ja ruokatunti ja iltapäivällä yks tauko, et taukojen määrääkin vähän lyhennettiin samalla ja, että siitä tietysti tuli vähän alkuunsa, mutta kyllä opiskelijat kuitenkin on tyytyväisiä, kun palautteet on niin hyviä.

(Ammattiala) on kuusi tuntia, että olihan se arvotus, kuinka tässä käy ja sitten, miten oppilaat reagoi varsinkin ne, jotka tulee tavallaan ja joutuu siihen muutokseen. Tulihan sitä vähän sitä aluksi, et se tuntu tietysti raskaalta niistä, mutta sitten, kun tulee nää uudet oppilaat ei ne tiedä muusta ne luulee, että tää toimii vain tällä tyylillä joka paikassa eihän ne kapinoi sitä vastaan.

Sit tosiaan (ammattiala) on tullu vähän kioskia tohon, että kyllä me siihenkin ollaan koitettu panostaa, että on tullut käytännön oppimisympäristöjä enemmän.

Tossa papereissa on opetushallituksen papereissa, niin tota korostettu opetusministeriön papereissa noita, että nää oppimisympäristöt monipuolistuu, niin kyllä ne meilläkin varmaan on monipuolistunut.

Meilläkin on tossa tuo kioski esimerkiksi, jossa ykkösen opiskelijat palvelee meidän omaa väkeä. Siinä on kaikenlaiset maksupäätteet ja siihen haetaan kaupasta tuotteet ja ja palvellaan asiakkaita, niin taas sitten semmosta on tullut niin kun tilalle ehkä enemmän.

Se tietysti, että kuinka päin sitä sitten ajattelee, että lahjakkaat äkkiä jää sitten tietysti siihen, ettei niille nyt opetusta pysty tarjoon niin paljon enempää, että se sitten se niitten lahjakkuus ja lisätiedon hankkiminen jää pitkälti sitten työpaikan varaan sitten, että mitä oppii siellä sitten niin kun uusia asioita.

Meillä on pääosa toteutuksista kuitenkin verkossa.

Meillä on kaikki opinnot suunniteltu (ammattiala), että kahden vuoden periodilla kaikki toteutuu.

Meillä on pääsääntöisesti kyllä kurssit verkossa tavalla tai toisella, vaikka opiskelija kesken tulee.

Viikot on vaihtelevia, että jos siinä on pari kolme päivää teoriaopiskelua ja pari pari päivää sitten työssäoppimista pari kolme päivää, niin se tekee viikosta erilaisen. Erilaisen varmasti mitä entinen rytmitys oli, että oltiin vallan koulussa ja sitten oltiin taas kokonaan työssäoppimassa.

Että ehkäpä opiskelijanäkökulmasta varmasti nää, niin kun nämä koulupäivät menee mukavammin, kun saa olla työpaikoilla.

Jos työssäoppimispäivien lukumäärää lasketaan, niitä on varmasti tässä nykypäivänä reformin myötä kolmessa vuodessa enemmän, mitä on ollu aikaisemmin.

Kyllä se työssäoppimisen määrä reformin myötä meilläkin on lisääntynyt ja varsinkin meillä se on tullut sellaseks, kun yhdistettiin aikuiset ja nuoret, että meillä on tiettyinä päivinä tiettyjen tutkinnon osien opetusta.

Ja, jos sitten vielä opiskelija, niin kun näkökulmasta, niin kun tottahan tämä opiskelu on muuttunut varmaan opiskelijalle mielenkiintoisemmaksi siinä mielessä, että jos ammatillista puolta yleisesti ottaen ajatellaan, niin teoria asiat ei ehkä ole keskimääräistä ammatillista opiskelijaa eniten kiinnostavia juttuja. Ne tykkää varmasti olla enemmän siellä työpaikalla oppimassa käytännön töitä.

Mutta onneksi myös ytot on ottanut erilaisia oppimisympäristöjä ja välineitten käyttöä, on hienoa huomata, että työkyvyn ylläpitämistä, tyhyä voi opiskella myös etänä.

Ja sitten eri oppimisympäristöt, niin hyvä, kun ne on nostettu, digiloikasta puhutaan suomessa, nyt on se aika, kun se testataan, onko se tapahtunut.

Reformi on tuonut tavallaan nostanut ylös sen, että mitä se opiskelijan polku tarkoittaa ja henkilökohtainen, mitä se oikeesti tarkoittaa.

Meillä on molemmat pakolliset tutkinnon osat jaettu kolmeen palaseen kolmeen osioon ja tämä niin sanottu ryhmä on jaettu kolmeen tiimiin, niin se toimii niin, et kun henkilökohtaistetaan opiskelijat hoksataan heidät, niin siinä huomataan sitten esimerkiks (ammattiala) puuttuu osaamista. Pitää hankkia (ammattiala) osaamista, mutta ei enää (ammattiala) huoltoa. Niin hän menee tiimiin missä näitä

asioita opitaan ja siin tiimijakson eli kuuden viikon työjakson aikana hän tekee ne mitä hän ei osaa ja siinä ei mene ihan kuutta viikkoa silloin, niin hän hyppää sit seuraavaan tiimiin aikaisemmin ottamaan siitä tiimipaketista vaikka (ammattiala) tiimistä itsellensä ja seuraavasta tiimistä (ammattiala) huollon itsellensä.

Eihän reformi ohjannu tämmöseen vastuuopettajamalliin, että yksi opettaja opettaa kaiken. Se on vaan muodostu kaksituhatta kuusi meidän tavaks ja nyt se niin kun auttaa tässä, kun jokaisen polku rakennetaan omaksi.

Ja toi nimenomaan se, että on eri oppimisympäristöt ja oppimistavat käytössä.

Ei sitä niin kun sitä lähiovetusta korvaa oikein mikään. Tota joo no tietyt tietyt asiat voi hoitaa niillä monisteilla, mutta kyllä noi ainakin tässä meidän alalla, niin noi on sen verran konstikkaita laitteita, et et sää kotona (ammattiala) ohjekirjaa lukemalla opi (ammattiala)

itseohjautuvuus, alakategoria (15 merkitysyksikköä)

Jos hän nyt on semmonen opiskelija, että omatoimisesti pystyy opiskeleen, niin hänelle annetaan ohjeet verkko-opinnoista ja ja hän sieltä kaivelee sitten sen omatoimisesti sen osan mikä on jo käyty läpi.

Lahjakkaat ja nopeasti etenevät voi päästä nopeemmin eteenpäin ja ne tulee omillansa toimeen.

Niin mä voisin kuvailla tota vaikka niin, että aina on tietysti ollu erilaisia oppilaita. Ja ja kyllä tää niin kun antaa sen vaihtoehdon tietysti nyt tässä, että että semmoset opiskelijat, jotka pystyy itsenäiseen opiskeluun ja ja oppii asioita, niin niitä voi päästää nopeemmin vaikka työssäoppimaan ja antaa sitä näyttöä.

Jos on taitava opiskelija, niin eihän hänen tarvi välttämättä mihinkään teoriaopintoihinkaan kaikissa aineissa tulla mukaan.

Opiskelijan täytyy itse valita, lähteekö hän työelämään hankimaan sitä puuttuvaa, vai haluaako hän hankkia sen tässä meidän oppilaitoksessa.

Opiskelija, kun seuraa itse omaa oppimistaan ja osaamisen kehittymistä ja hän tietää mitkä kohdat on tunnustettu, mitkä hänen pitäis vielä osaaminen hankkia, niin hän myös pystyy sanomaan, että haluan huomenna tehdä, oppia ton (ammattiala).

Toisethan tietää ne tasan tarkaan, mitä ne haluaa ja ne ei paljon tartte ohjausta ne pärjää kyllä ja ne helposti sanoo, että mää suoritan ton ja mä suoritan ton ja mää suoritan ton. Mä haluan noista rakentaa itselleni tutkinnon. Ja sitten on niitä, jotka ensimmäinen vastaus on en mä tie.

Pystyykse se rakentaan itselle sen oman sopivan polun. Sen täytys niin kun tuntee. Kuitenkin pitä's päästä niin kun näkeen ja kokeen, kokeileen ehkä hänen kantiltaansa mieltä, että onko tää nyt mun juttu.

Ne on tottunut, jos nuorista puhutaan, on peruskoulusta tullut, niin ne on tottunut tiettyyn systeemiin. Ne tulee aamusta kouluun ja lähtee iltapäivällä kotiin ja seuraavana päivänä taas ja tää homma menee tästä nyt maaliin ihan tällai vaan ja mun ei tartte mieltiin mitään. Nyt joutuun rupeen mieltiin sitä, että okei mitä mää nyt haluan, että mitä kaikkia juttuaja mun täytyy tehdä ja haluanko mää tehdä nyt tommosen palikan, kun mulla on nyt vaihtoehtoja näin paljon.

Elikä tästä tullaan nyt siihen haasteeseen, et mitä tossa nyt alkaa niin kun näkyyn, elikä eihän koskaan niin kun ongelma o nää tämmöset motivoituneet opiskelijat, mitkä pärjää hyvin niin kun työpaikalla ja koulussa, että että tota nytten on on ja pahoin pelkään, että näitä tämmösiä putoomisia alkaa, elikä nää niin kun nää heikot opiskelijat jää tässä jalkoihin.

Eli tavallaan, kun tuolla nyt sitten kuitenkin käydään sitä taistelua niistä resursseista tua verstaalla, et okei meillä on viistoista opiskelijaa ja viis laitetta ja tota kaikki sitten tarvii siinä omassa työssään sitten hommassaan jossain vaiheessa laitetta, niin tota sitten nää kaverit, mitkä muutenkin tässä nyt sitten vetäytyy syrjään ja on ehkä ehkä sitten tämmösiä kavereita mitkä on vaarassa helpommin pudota, niin tota niitten ne jää niin kun helposti tässä ny sitten taka-alalle.

Elikä tavallaan ei o sitten riittävää oma-aloitteisuutta olemassa taikka sitten on jotain muuta tämmösiä diagnosoituja haasteita, elikä eli eli sitten heillä niin kun on tosi vaikee tarttua tämmöseen itseohjautuvaan opiskeluun, mitä tässä nyt sitten pitä's sitten pitä's niin kun enemmän viedä läpitte, että että että tää on nyt ehkä se yks yks yks tämmönen mitenkä saadaan nää nyt sitten kiinni ja.

Opiskelijoitten kannalta ne, jotka pärjää, niin heille tietysti plussaa he pääsee nopeemmin sitten töihin käsiksi ja tota ja ja pystyvät työpaikalla sitten oppiin oppiin enemmän ja tietysti työnantajatkin saavat siinä sitten sitten myöskin.

Lähinnä nyt niin kun opiskelijoiden puolesta sitten, että siinä on vähän niin kuin opiskelijoissa voitajat ja häviäjät, että tota, että nää heikommat jää nyt sitten vähemmälle huomiolle tässä hommassa ja mitkä pärjää, niin pääsee sitten nopeemmin töihin ja pystyy ehkä sitten enemmän ottaan irti että että.

Tämähän muuttaa kaikki, sen täytyy niin kun aika tarkkaan tuntea ja tietää se opintonsa, että miten tää homma etenee, tää prosessi tää koko juttu.

osaaminen, alakategoria (12 merkitysyksikköä)

No miten se sitten suhtautuu siellä sitten se työpaikkaohjaaja, jos sinne tulee kaveri, joka ei tiedä mistään mitään. Se tulee niin kun ihan sillä on vaan joku käsitys, että okei tämmösestä alasta, että hän tykkää tästä, että tää on hänen mielestensä hieno homma, mutta ei hän tästä mitään tiedä. Kauanko ne sitten jaksaa sitten lähtee tekeen sitä duunia, että ne alottaa ihan nollostas siellä. Niin se on sitten ihan täysi arvotus.

Tässä vähän on tullu nytkin vastaan näistä, että kun sinne mennään vähän liian nopeesti sinne työelämään, niin tulee sieltä se palaute, että ne ei ole oikeesti valmiita siihen määrättyihin asioihin.

Mutta mää näen sen kyllä niinkin, että kun maailma on vahvasti muuttunut, työelämä on muuttunut ne osaamiset ja taidot on valtavasti erilaisia, mitä kaivataan uusilta työntekijöiltä, ni niin ne jotenkin tuo hoks tarvittiin, kun jokaisen opiskelijan polku on niin kovin erilainen.

Jos miettii sitä, että työelämä tähän saakka on niin kun ainakin meidänkin alalla, ne on niin kun tavallaan luottanut siihen, että niillä on tietyt jutut hanskassa, kun ne tulee heille sinne, niin nyt sinne voi tulla. Okei edelleen pyritään siihen, että olis joku tsekkaus pointti ja ja totta kai et et onks valmiks lähteen työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen niin päin pois.

Sitten, että tavallaan nyt siitä päästään sitten sitten siihen, että onko se osaaminen nyt tän reformin myötä todellisuudessa niin kun parempaa tai korkeammalla tasolla, kun ennen tätä niin kun, jos aatellaan sitä vanhaa systeemiä. Oli nää nää isot tuntimäärät ja ja ja kurssit ja tota asiat käytiin sitten läpi täällä.

Että ehkä tämmönen mun korviin niin kun esimerkki mikä särähti, et kun näyttötyö, niin meillähän on koulussa pidetty niin kun aika vaativia näyttöjä täällä sillain, että on niin kun oikeesti katottu, että sitte tulee ne osa-alueet ja muut. Tota nyt kun niitä näyttöjä tehdään sitten tuolla työpaikoilla enemmän ja enemmän tai ilmeisesti kaikki pitäis siellä tehdä jatkossa. Yhden työnantajan näyttö oli se, että jos opiskelija vaihtaa hänen autoonsa kesärenkaat, että en tiä mitenkä ehkä se nyt menis sitten jonkun autoalan osanäytöstä mutta.

Ihan suoraan on tullu tullu opiskelijoita keskeyttänyt näitä työssäoppimisia, elikä lähetetään liian osaamattomina niitä sinne sinne, elikä tavallaan ne ei o sitä tämmöstä ammatillista itseluottamusta sitten viä kehittynyt mitä aikasemmin on sitten koulussa niin kun rakennettu näillä kurseilla että.

Kyllä on tietysti sillai, että kaveri itte on niin kun kekeyttänyt, elikä on niin kun pitänyt sitten liian vaativana niitä hommia sitten työpaikalla et et.

Mutta tota nyt on niin kun oikeestaan ensimmäisiä tullut ihan just tällasia tällasia työssäoppimisen keskeytyksiä, et et kaveri tuntee, et ei nyt ehkä osaaminen riitä on koettu niin kun liian haastavaks ehkä ei oo tarpeeksi sitten kypsä sitten vielä siihen työharjoitteluun taikka työssäoppimiseen mutta

Tietysti vähän vähän sitten odottanut taikka mitä tässä on nyt lukenut, että työnantajalta alkais tuleen palautetta, että tulee osaamatonta porukkaa, mutta en määhän nyt ainakaan semmoseen o vielä vielä sitten törmännyt että.

Sitten tossakin meillä on jo nyt tullu palautetta näiltä yrittäjiltä, että se niin sanottu tällöinen kone-aika elikä, että se ajetaan sillä ihan oikeesti sillä laitteella, niin se on pienentynyt koko ajan.

No joo on palautetta kyl työnantajilta tullu kyllä tossa itseasiassa viime viikolla tuli, että et et aikaisemmin on niin kun kursseja ollu esimerkiksi koneenpiirustuksestakin, niin tota ollu tuntimäärällisesti ollu varmaan kaks vai kolme kertaa enemmän kuin nytten ja tota työnantaja sano, että kaveri ei oikein osaa kuvia lukee eikä heillä siellä työpaikalla ole CAD-ohjelmia ja valmiuksia sitten opettaa.

TYÖN MUUTOS, yläkategoria (79)

työtehtävien muuttuminen, alakategoria (50)

Niin, mutta totta kai, jos on ihan rehellinen, niin mieluummin osan noista kirjaamistunneista niin opettaisi mutta tuo ja ohjaisi.

Mää oon käyttänyt sellaista menetelmää, että kun siellä on aika hyviä aikuisia, niin ne opettaa toisia myöskin siellä ryhmässä, elikä sitten niistä tulee sellaisia henkilöitä, että määhän voin sanoa, että kun määhän opetan niitä kaikista heikompia ja istun niitten vieressä. Mä en voi olla kaikkien vieressä niin tota sit määhän sanon, että no täällä on nyt tämä, että kysykää siltä, että se osaa jo ja näähän mielellänsä toimii opettajana nää toisetkin niin niin.

Ja sitten se oli tän reformin myötä hyvä parannus mun mielestä, että ne näytöt linkitty täysin sinne työelämään, että ei ollu mitään muuta mahdollisuutta, kun se, että että työelämässä näytetään kaikki näytöt, kun edelleen olen kuullut, että on näitä oppilaitoksia, että on oppilaitosnäyttöjä siis (ammattiala) aloillakin.

Okei no sille ryhmälle varmaan, eihän se lopu se hoksin tekeminen siihen ekaan vaiheeseen, sitähan päivitellään jatkuvasti.

Niin no ei se oikeastaan varmaan se haastattelutilanne sinänsä vie sen enempää aikaa, kun se on ennenkään vienyt, mutta sitten sen se se just, että että sen jälkeen, kun se prosessi lähtee käyntiin, jos sillä on opiskelijalla on nippu nippu vanhoja opintoja olemassa sillä on hirveä määrä todistuksia tai jotakin työkokemuksia, mitä se on kerryttänyt elämänsä aikana ja sit se kaikki kaikkien niiden perkaaminen ja läpikäyminen mikä mikä soveltuu mihinkin mistä sää voit tunnistaa ja tunnustaa jotakin jotakin asioita jonnekin, se on työläs pätäkä.

Että siinä sit sitä ohjaamista, että et mihin ensinnäkin, mikä mikä on se mikä mua kiinnostaa, no kaikki ei tiedä edes sitäkään. Mihin meillä on sit taas ne mahdollisuudet, mitä me voidaan tarjota,

miten ne sitten taas loksahdelee tähän niin kun tähän yleiseen maailman menemiseen, että tota noin nää meidän opintojen järjestelyihin, että kyllä siinä on se on ja se on sitä täytyy toistaa sen ryhmän tai niitten opiskelijoitten kanssa ihan jatkuvasti, jos ei nyt ihan päivittäin, mutta varmaan viikottain joutuu käymään läpi jollain tasolla läpi, jos ei nyt istuta sen wilman viereen ja kirjata sinne hoksiin, joka sekin on tehtävä.

Jos sillä ei oo minkään näköistä hajua, se vaan haluaa (ammattiala). Ei se tie mitä se niin kun ensinäkkin ei se voi tuntea eikä tietää, sille pitää monta kertaa esitellä, että tämmösiä ja tämmösiä vaihtoehtoja tämmösiä ja tämmösiä juttuja me voidaan tehdä.

Käydään virallisia hokskeskuteluita, mutta totta kai muutenkin sitten ohjataan ihan päivittäisissä asioissa ja työssäoppimisessa ja muuten, niin kyllä, että ohjauksen määrä on varmasti lisääntynyt ja tuonu sitä tukee opiskelijalle paljon lisää.

Sitten on vielä sekin haaste, kun meillä on yhdysluokkia, että on niin kun kakkoset ja kolmoset samassa ryhmässä taikka itseasiassa ei taida luokkia olla enää ollenkaan, että sehän menee niin kun näitten opintojen etenemisen mukaan.

Varmaan se ohjaamisen määrä ja sitten kaikki se se se työ totta kai se lisää sitä työtä, jos sulla on sulla on tota noin niin kymmenen opiskelijaa, joista kolme lähtee työelämään ja seitsemän jää tänne koululle opiskelemaa tavalla ja toisella, niin sulla on aika monta semmosta erilaista juttua, mitä pitää ohjata.

Niitä sinne sinne työelämään totta kai valmistella ne hommat, sopimukset ja muut hoitamassa, mut sen jälkeen, että mitkä on ne aidot mahdollisuudet ohjata sitä siellä työelämässä vai jääks se pelkäänsen sen työpaikkaohjaajan vastuulle se ohjaaminen siellä, aika pitkälle siinä käytännössä niin käy.

Sekin on ajatuksena hieno ja hyvä, että että keskustellaan ja käydään läpi opiskelijan kanssa kaikki tilanteet, mutta et sit välillä välillä tullaan, törmätään, että mitäs ne muut yhdeksäntoista tekee, kun yhden kanssa keskustellaan, jos puhutaan ihan tommosista tommosista tota noin ni luokkamuotoisista jutuista ja tämmösistä.

Ei riitä enää tai ei pysty enää tekeen niin, että sä jätät ja sä lähdet tosta, kun oppilaat lähtee kotiin, niin samalla oven avauksella hilpaset tonne maakuntaan ja teet sitä sitten perjantain iltapäivällä rupeet miettiin, että mitäs tällä viikolla tuli tehtyä mitäs kaikkea mun pitäskään kirjata. Ei pääkapasiteetti piisaa siihen niin kun millään. Joka päivä siinä vaiheessa, kun päivä on niin kun pulkassa, niin siinä vaiheessa on niin kun otettava tietokone naaman eteen ja kirjattava asiat ylös.

On se sitten mitä millonkin järjestelmä wilmaan mihin vaan, mutta se, että sää pidät ajan tasalla niitä systeemeitä koko ajan, jotta sää pystyt sitten ohjaamaan sitten sitä opiskelijaa, se tullaan tietysti siihen, jos ei sulla ole mitään faktaa sen tekemisistä tai tekemättä jättämisestä tai suunnitelmista ja

ajatuksista missään vaiheessa niitä siis se on sitä ymmärtääkseni sitä jatkuvaa sitä liittyy tavalla tai toisella siihen hoksiin sitten.

Että nyt, jos niin kun koko ajan seurataan sitä, että mitä ammattitaitovaatimuksia on opetettu, missä kohdassa mennään, koska voi joku lähteä jonnekin työelämään ja sitten siellä työelämässä vielä onko se valmiina näyttöön onko onko sen osaaminen sillä kantilla ja sit mennään sitä vielä sinne arvioimaan sitten tullaan niitten papereitten kanssa koululle ja pahimmillaan vielä kirjataan, otetaan ne uudestaan ja kirjataan ne jonnekin systeemiin. Sitä semmosta kirjaamista on kyllä paljon enemmän mitä sitä on ennen ollu ja se on semmonen mikä niin kun työllistää yhtenä osana.

Totta kai negatiivista on se, että siihen menee ainakin multa niin toista tuntia siihen ekaan hoks keskusteluun, mutta siitä alkaa se keskinäinen tutustuminen opiskelijan kans ja toivottavasti he kokee, että ollaan kiinnostuneita juurikin sinusta alusta lähtien et.

Hoksaaminen on yks mikä muutti työnkuvaa, mut luojan kiitos pääsimme vuosityöaikaan, jossa on sitomatonta työtä kaksikymmentä viisi prosenttia, niin siihen sai rauhallisen ajan ja palkallisen ajan.

Joo totta kai siis yks reformin iso muutos ja sitä pelättiin opettajakunnassa tietysti paljon, oli tuo hoksaaminen. Se näyttäytyy silloin, kun sitä lähdettiin niin kun alkuun informoimaan, niin semmonsena, et et ja myös johto anto, rehtori ymmärtää, että et tota noin niin kyllä opettajat istuu paljon enemmän koneen ääressä dokumentoimassa tarkemmin opiskelijan toimintaa ja opiskelijan suunnitelmaa ja niissä suunnitelmissa tapahtuvia henkilökohtaisia muutoksia.

Tietenkin haasteita jossakin kohtaa aiheuttaa, että jos sulla on menossa joku tutkinnon osa puolessä välissä, vaikka teoriaopinnot jo, niin sitten sinne voi tulla uusi opiskelija kesken kaiken ja tota sillon opettaja joutuu sitten miettiin, että millä sen aikaisemman osaamisen, jos puhutaan nyt teoriaopetuksesta niin, jos opiskelijalla ei ole alalta ollenkaan aikaisempaa kokemusta, niin millä se jo opetettu aines sieltä sitten hoidetaan opiskelijalle.

Onhan siinä toisaalta opettajan näkökulmasta, kun nyt ittellä on tää valmistuva ryhmä, niin se hyvä puoli, että että ne valmistuvat ei ole kaikki köntässä siellä toukokuulla, kun tehdään todistuksia ja muuta, vaan ne jaksottuu tähän niin kun viimeiselle vuodelle aika tasaisesti kuitenkin sitten.

Myöskin se, että kun näitä valmistuneita opiskelijoita ja näyttöjä annetaan pitkin vuotta, niin sekin työ mun mielestä tasottuu kuitenkin sinne, ettei se ole niin kun ennen vanhaan, että muistan vaikka neljä viisi vuotta taaksepäin, niin muistan aina sen huhti-toukokuun, kun opiskelijoita piti saada valmiiks. Osalta puuttu monen moista ja sitten niitä piti patistella ja sitten piti niitä tehtäviä korjailla iltaisin ja kattella viimeisillä metreillä, kun aina oli se iso pumssi siellä sit valmistumassa ja kaikilla juhlat piti saada kuntoon ja muuta.

Tavallaan reformi toi mun mielestä sen hyödyn valtavan hyödyn sen, että meillä on, kaikki tulee tutkinnon perusteista, et tavallaan oli aikaisemmin se hankaluus, et opetettiin vain aineita ja, et ei oikein tajunnu mihin ne nyt oikein, no totta kai ne linkitty sinne tutkinnon perusteisiin niin kun laajasti, mutta nyt se on niin kun tehty aivan, siis minä en opeta mitään muuta niin kun ylimäärästä eikä alimäärästä, vaan se mikä on siellä tutkinnon perusteissa.

Joo tosa on meidän lukkari, mikä näkyy tossa seinällä, niin tota me ollaan suunniteltu sitä niin, että kellään opettajalla ei pitäisi olla ny missään kohtaan kaikki päivät täynnä opetusta, että vois sanoo, että yleisluonnehdinnan tekee, niin ehkä keskimäärin noin kolme päivää maksimissaan sitä opetusta kontaktiopetusta luokassa

Et toi mullakin oli mut keväällä kolme päivää opetusta taikka kolme ja puoli päivää, se on ehdottomasti maksimi kyllä.

En määhän nyt usko, että meillä kellään oikeen on semmosta, että olis kolmee päivää enempää opetusta.

Meillä on nuoret ja aikuiset nyt yhdistetty siinä on kyllä paljon hyvää siinä paljon hyvää siinä. Mäkin epäilin sitä kyllä aluks, että tosi voimakkaasti koska mä oon niin kun aikuiskouluttaja taustaltani ja sitten sitten tota olin vetäny erikseen niin kun nuorten ryhmiä ja sitten aikuisia ja sitten mä ajattelin, että tää ei tule koskaan toteutuun, että ne yhdistetään niin kun hyvin. Kuinka ollakkaan niin sehän onnistui ihan loistavasti.

Se on niin kun nyt niitä on tehty sillain, kun ollaan siellä työsalissa tekemässä, niin sitten otetaan sieltä se, kun muut tekee hommia työsalis, niin sitten vedetään joku aina sivuun siinä ja tehdään ne asiat, niin kun päällekkäin niitä juttuja.

Ne on pirun iso töisiä tehdä ne niin kun ne onko ne sit henkilökohtainen opetussuunnitelma, kun se tehdään siinä alussa hoks, niin se työllistää aika paljon, kun niitä todistuksia skannataan ja haetaan ja, että se on niin kun isotöistä asiaa nytten, että se menis niin kun oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti.

Nyt tää vie varsinkin nythän meilläkin on kova nää kesäopinnothan, on yks juttu nyt, mikkä nyt meillekin tuli tulee nyt ei vielä ole ollu, mutta nyt tulee oikeesti tänä kesänä ensimmäisen kerran ja nyt saadaan se, että ne oikeesti se koulu ei ole kuin sen heinäkuun topissa ehkä se en tiedä, omasta mielestä se vähän tuntuu kikkailulta, että ne ykkösetkin pitää ottaa kesäkuussa kouluun.

Ehkä tää mikä vielä ainakin tossa on nyt, kun ne resurssit on kiristynyt, niin tää meillä oli ennen tääl nää, että yto opettajia niin kun jatkuva ihan, mikä oli pelkästään opetti niin kun (oppilaitos), mutta se on nyt ollu ainakin yks minkä kanssa on tuskailtu, että ne käy niin kun tuolta muualta juurikin nää yto opettajat.

Mut se ehkä se oleellisin ongelma, joka tossa nyt tulikin justiinsa, että tota, kun aikasemmin oli se tuntimäärä per kurssi ja tuntimäärä per opiskelija ja kun opetettiin sitä samaa asiaa, niin tota sehän oli niin kun tehokasta. Sää opetat isommalle porukalle samaan aikaan asioita, niin niin se on tehokasta, mutta nyt kun ne menee omia polkuja kaikki niin tota ei se, tunti on edelleenkin se tunti.

No joo, siis se sehän on semmosta vähän niin kun pomppimista, että että että et tavallaan siinä hoidetaan nyt niin kun samalla kerralla sit kun montaa eri asiaa.

Nyt on okei tätä ja tätä ainetta ja tota mää vedän tän ja tän matskun ja tehdään noi ja noi harjoitukset ja se on siinä, niin niin tota ei se semmonen tänä päivänä toimi, että tota koska siellä nyt joku menee omia polkujaan niin sanotusti.

Kyllä siinä niin kun tavallaan saman päivän aikana hoidat niin kun sitä työssäoppimista ja opetusta ja tota teet kolmannelle vielä papereita johonkin muualle, että että tota et et se on se on se on just sitä, että et että välillä täytyy oikein listasta tarkastaa, että mikä, kuka kaveri missäkin menee tällä hetkellä.

Siis onhan se pirstaloitunut toi työ, elikä tota eli on tullut tavallaan vähän nyt semmosta moniajoo ajoo, että kun aikaisemmin se oli aikas aika selkeätä suoraviivasta, et sää niin kun tiesit aamulla, kun heräät, että mitä se työpäivä tuo tullessaan.

Mutta mun mielestä, se on niin kun emmä tiä johtuuko se sitten tästä reformista ja näistä systeemeistä vai vai vai mistä se sitten johtuu, että että tota tavallaan se oli jotenkin helpompaa viedä niin kun koko ryhmää eteenpäin porukkana.

Mutta se, että kyllähän opettajilla on haasteet lisääntynyt, et että se on vähän tietysti no itte kun on tuolla entisissä töissä tottunut semmoseen pirstaleiseen hommaan, niin tota mitä nyt tuotannossa on on ollut, niin tota ei se nyt sillai sillai sitten o ongelma ollut hoitaa hoitaa kymmentä eri asiaa saman aikaisesti tai kahtakymmentä, mutta joillekin se on.

Niin en mä tiä tossa nyt vähän niin kun opettajan toimenkuva on muuttunut tietenkin siitä perinteisestä jonkin verran ja joillekin se varmaan on ollu vähän isompi juttu juttu, että tota, jos ei o tämmöstä sirpaleista hommaa taikka aina on vähän joku kesken, niin tota tottunut, niin se voi olla vähän haastavampaa, mutta et se on se yks pointti.

Niin sitä voi tapahtua kesken päivänkin tossa sitä sitä keskustelua sen opiskelijan kanssa työtehtävien lomassa, mutta taas aina tullaan siihen, että muista se sitten laittaa johonkin ylös muista se kirjata.

Mut ongelma on just se, että tota noin saadaan jokaiselle opiskelijalle joka päivä sitä uutta opittavaa mitä hän ei vielä osaa ja mistä hänellä ei oo vielä tunnustettu tai tunnistettu osaamista, et en mä sano sitä helpoksi, mutta meitä auttaa se tiimitoiminta.

Aina on pitänyt tiettyjä juttuja pistää ylös, mutta että tota noin niin, mut kyllä se lisääntynyt on.

Kyseisellä vastuupettajalla on tieto jokaisen opiskelijan polusta ja se negatiivinen puoli tulee siinä, että varmistaa henkilökohtaisesti joka opiskelijalle seuraavaksi päiväksi uutta oppimista sitä mitä kukakin tarvitsee. Se on haaste, se on vaikeeta, mut se helpottuu valtavasti, kun meillä on työpainotteista tää oppiminen ja meil käy paljon asiakastöitä ja meillä on paljon harjoituskalustoo.

Että, mutta positiivista mun mielessä tossa opettajan työn muutoksessa on just se, että kun se on opiskelijalähtöistä.

Opettaja joutuu tietysti opettamaan yhdelle ryhmänsä opiskelijalle (ammattialaa) ja toiselle opiskelijalle huoltamisessa olevaa (ammattiala) huoltoa, mutta luojan kiitos me kaikki meidän tiimin opettajat osataan ammatillisesti nuo kaikki työt.

Ja ja tota niin, kun opettajan työnkuvaan tää on tuonut myöskin mun mielestä paljon mielekkyyttä siitä, että eihän nyt enää oo niin paljon semmosta perinteistä luokkaopetusta.

Opettajan työnkuva on monipuolistunut, niin se on mun mielestä se etu, minkä se on taas tehny, ettei ole niin paljon sitä luokkaopetusta niin kuin ennen.

En mä usko, että kellään enää on sellasia viikkoja mitä oli ennen vanhaan, et opetettiin kahdeksasta kolmeen joka päivä.

Työmäärä aina lisääntyy ja lisääntyy niin kun vähän joka vuosi, että se on, että jää siihen itte voisko sen niin sanoa, että siihen itte opetukseen jää oikeesti sitä vähemmän vaan aikaa.

Ja tota ja nyt, kun ei ne teekään sitä samaa hommaa, eli tavallaan se pienikin aika vielä jakautuu sen sen mukaan montako eri hommaa ne kaverit tekee, et kun sää voit niin kun, jos sää opetat yhtä asiaa ja kaikki mennään samaa rinta rinnan, niin tota nin nin säähän puhut samaan aikaan kahdelle kymmenelle ja ohjeistat, niin tota nyt sää et voi sitä tehdä, jos ne kaikki tekee eri projekteja, eri hommia.

Kymmenen tai kaksikytä opiskelijaa samaan aikaan tekemässä eri hommia, sehän on se tietty minuitimäärä per opiskelija, mitä opettajalla on siihen ohjaamiseen aikaa.

suhtautuminen uudistukseen, alakategoria (24)

Voisin kuvitella, että joku sellainen opettaja, joka aloittelee hommaa, niin eihän se tätä pidä minään.

Jos sitä reformia, en määhän nyt oikein osaa ittekään, on elänyt semmosessa maailmassa koko ajan aikaisemmassa elämässä, että siellä on tullu sitä muutosta tullu ihan koko ajan, niin en määhän nyt ihan pahanakaan pidä.

Et oppimista tässä koko systeemissä vielä on mun mielestä aika paljon, että tää kirkastuu. Enkä määhän tiedä no näähän nyt on tämmösiä, et niitä on joutunut tässä pyörittelemään, et tulee niin kun itelle välillä tollai tollai mieleen mutta, että onko ne sitten arjessa niin isoja juttuja oikeesti, niin se on sitten toinen asia.

Ne on ollu niin kun tavallaan niin kun marssijärjestys on ollu vähän hölmö, että mieluummin olis niin kun lähdetty niin, että olis ensin ollu ne kaikki palikat kunnossa ja sitten olis sanottu, että nyt lähete tästä lähetään nyt tekemään.

Mutta mutta tota ihan ihan mielenkiintoinen mielenkiintoinen tota systeemi, ohan se tossa nyt näkyny kyllä kyllä sitten tää uudistus, niin sanotusti semmosena, ehkä se nyt on vieläkin niin kun vaiheessa, että että että alkaa niin kun palikat pikkuhiljaa järjestyyn, mutta kyllä ne vielä aika sekasin on.

Nyt mentiin vähän niin kun takaperin puuhun, että ensin mullistettiin koko systeemi ja ja just se rahoitus ja kaikki muutkin ja sitten sen jälkeen alettiin tota noin niin sitten alettiin miettiä, että mitens tää homma tähän taipuu.

Mutta mulla on jotenkin sellainen olo, että siihen ei ole niin kun paluuta siihen tilanteeseen, että mennään vanhalla tai tai joku säilyis kovin pitkään muuttumattomana.

Kaikki ei mene enää niin, kun tää on mun homma ja tänne ei kukaan tu sotkeen.

Tietysti siinä on peruja niistä vanhoistakin, että kun ne koulutukset aikuiskoulutuksen koulutukset on ollu jotakin työvoimatoimiston tai tai jonkun muun vanhoja peruja mistä niitä on lähdetty rakentaa ja ne on tietty ja aikaikkunoihin ja systeemeihin laadittu ja nekin on ollu hyviä ja toimivia, niin miksi niitä nyt sit pitää lähteä muuttamaan ja täs se menee siihen samaan vanhaan.

Varsinkin ne, jotka on ollu pitkään ollu opettajana, niin sitten ne ei haluaisi muuttaa sitä omaa systeemiänsä mitenkään.

Itekin varmaan osittain miettii sitä asiaa tai on miettiny, no miksei mieltä edelleenkin, varmaan niin, että kaikki se vanha pitää opettaa tai hoitaa, niin kun se on ennenkin hoidettu ja sitten sen lisäksi pitäis tehdä jotain tämmöstä, kun ajatusmalli vois olla, että että tota pyyhkäisis pöydän puhtaaks, jos

pystyis siihen oikeesti tekemään ja lähtis ihan nollasta ja miettis, että miten tän vois tehdä ihan toisella tavalla.

No siis niin kun rakenteellisesti tai tai niin kun sillai, että tuli lainsäädäntö ja ja tuli tää niin kun tää reformi ja se otettiin käyttöön ja sitten nyt vasta alkaa uudistuun tutkinnon perusteet sen mukaiseksi. Se on ollut semmonen, mikä on niin, kun taas tavallaan jarruttanut. Se on ollu meille tietysti vanhoille jäärille hyvä, kun me ollaan saatu turvautua siihen vanhaan juttuun, niin ei tarvinnut lähteä heti muuttamaan mitään, kun meillä on ne tutkinnon perusteet ihan vielä kaikkiin juttuihin taipunut.

Ehkä tää mikä nyt on tullu, tietysti aina se muutos, on vastarintaa on se tulee joka muutoksesta mitä tehdään, mutta se on ollu aika voimakasta kyllä niin kun tuollakin nyt niin sitä, jos ei joka päivä niin joka toinen päivä, joku puhuu jostain ja purnaa jostakin asiasta, että siihen käytetään aika paljon kyllä energiaa, no osa on kyllä turhanpäivästäkin.

Toki siinä on varmaan sitten just siellä opettajissakin viilattavaa, että olisko olisko se joskus kääntää pääläelleen sen tutkinnon rakentamisen.

Mutta tuo se, että näyttötutkintojärjestelmä purettiin, niin mää en kyllä siitä tykkää, että jos on aikuinen ihminen tai minkä ikäinen vaan, mutta mut sanotaan, et et yli kahdeksantoista ikäinen, niin häneltä vaaditaan ne ytot, jos ei hänellä o perustutkintoa suoritettu.

Toiset sitten junkaa viel viel sillä 2000- luvun alkuupuolen tai 90- luvun kaavalla ihan, vaan taablaa menemään niin kun ennenkin niin kun mitään ei olis tapahtunut ja ihmettelee kauheesti suu auki, et mikä tämmönen reformi on.

Nyt nythän saattaa olla sellaisia tilanteita, että no okei voidaanhan me tehdä nyttienkin jakoja voihan laittaa joku tietty, että tosta viikosta eteenpäin voit lähtee työelämään tai jotakin, mutta tota noin niin mut, kun ei se taas oo sit sen oikeesti sen ajatuksen juttu, mikä siellä reformin taustalla on mistä se kaikki on lähtenyt liikkeelle se, että se oli semmonen, et ne polut olis oikeesti yksilöllisiä.

Tota niin kun yhteenvetona vielä, en mä tästä nyt oikein mitään huonoja puolia tästä reformista kyllä löydä, ainakaan näin (ammattialan) näkökulmasta katsottuna, et kyl mää pidän tän ihan hyvänä.

Mä olen kuullu paljon kritiikkiä reformista ennen, kun se tuli ja vielä reformin aikana, mutta mää nyt henkilökohtaisesti vaan koen sen niin, kun toisin päin. Minusta on aina saanut hyvän keskustelijan jopa väittelijän, jos joku on negatiivista mieltä reformista, niin mulla on aina löytynyt siihen samaan asiaan se positiivinen puoli. Se minkä mä näen, että on ollu kuitenkin parannusta.

Se varmaan onkin just, ett kun tässä on ollu aina opiskelijan etu ja opiskelija ensimmäinen meidän tiimin ajatuksissa, niin ehkä nyt sitten lainsäätäjät ja kaikki opetushallitus rupes kans ajatteleen, että opiskelija ykkösenä, kun teki reformin, että tota koen sen hyvänä muutoksena.

Reformi on opiskelijalähtöistä mun mielestä.

Opiskelija saa hyödykseen paremmin niin tuo reformin kautta tän, koska nyt yritykset ei enää pelkää tehdä oppisopimusta yhteen tutkinnon osaan tai tutkinnon osan johonkin ammattitaitovaatimukseen. Se pelko on hälventynyt, se on reformin iso asia.

Että et et aika lailla sanotaan nyt, oma suhtautuminen on sellainen neutraali. Neutraali ollut etukäteenkin, että tota eli tavallaan, että katotaan mitä se tuo tullessaan tullessaan, että että että ja onko nää nyt kaikki muutokset nyt sitten mitä on tullut tullut tässä nyt viimeaikoina ja niin johtuuko ne tästä reformista vai onko ne sitten taas koulutuksenjärjestäjän omia uudistuksia, että että tota.

Jossain kohtaan koko sana alkoi kuullostaan niin kun jo kirosanalta tai ainakin semmonen yleinen mielipide oli tuol noin, et se se oli niin, kun tämmönen vähän niin kun oliko rehtorilla joku, jossain kun mainitti sano, et tota ei käytetä koko sanaa enää olleenkaan, kun siinä tuli semmosia negatiivisia sävyi.

hallinnollisen työn lisääntyminen, alakategoria (6)

Aika paljon on tullut opettajalle nyt kaiken maailman muuta tekemistä, työtä tän mää ainakin oon ymmärtänyt tän reformin myötä, niin kyllä wilmaan täydennetään, vaikka mitä tänä päivänä sinne ohjelmaan.

Jos ny oikein lähtee vähän vanhempaa aikaa muisteleen, niin niin nykyisin opetaja tietysti tekee kaiken hallinnollisen työn lähtökohtasesti tonne wilmaan, elikä merkkää kaikki, tekee kaikki arviointipaperit valmiiks ja ja tota merkittee kaikki ässät ja arvosanat ja tekee todistuksen valmiiks, mut se, että mun mielestä tämäkin työ nyt sitten tietysti reformin myötä on niin yksinkertaistunut, että järjestelmät on hyvät siihen.

Niin en mää tiedä onko varsinaisesti pyrokratia isossa roolissa, mutta se kirjaamisen juttu, niin se on tietysti lisääntynyt paljon ja sitten sitä pitää tehdä niin kun aktiivisesti.

Siis kyllähän tässä on lisääntynyt kaikki tämmönen tavallaan pyrokratia tai ainakin huomannut tossa, että nyt enemmän viettää aikaa tossa tietokoneen äärellä täytellen sit kaiken näkösiä hokseja ja ja kaiken näköstä työssäoppimissuunnitelmaa, näyttösuunnitelmaa ties mitä, että että tota mun mielestä se määrä on niin kun lisääntynyt kyllä, että siihen menee aikaa enemmän.

No, jos nyt tota wilmaa kattoo, niin sinne on tullut ihan pirusti kaiken näkösiä välilehtiä. Ja tota, jos jonkin näköstä jonkin näköstä, eikö tää hoksikin tullut just tän myötä ja täytyy niin kun skannailla opiskelijoiden todistuksia sinne vanhoista opinnoista, kesätöistä kaikenlaisista ja sitten täytyy vielä tehdä ne osaamisen tunnustamiset mahdollisesti ja tota kyllä se mun mielestä enemmän, kun tuplaantunut on se aika, mitä tähän pyrökratiaan menee.

Kyllä joustavuus on aina hyvä asia, mutta tavallaan nyt sitten se pyrokratia, sitten vähän lisäänty, kun tuli joustavuutta lisää.

TALOUS, yläkategoria (51)

opetuksen resurssi, alakategoria (38)

Mää en pidän reformin syynä tätä resurssialenemaa niin kun joku varsinkin en en, niin kun yhdistä sitä puhtaasti tähän reformisanaan ja tähän lain säädännön ja asetusten muuttumiseen reformin yhteydessä.

Täytyy nostaa vielä opiskelijan näkökulmasta esille tämä ohjauksen määrä, että että ainakin meillä (ammattiala) alalla tuntuu, että meillä on hyvin resurssia varattu siihen ohjaukseen, että opiskelijoiden kanssa keskustellaan paljon enemmän kuin aikaisemmin.

Semmonen yks ammatillinen ohjaaja saatiin oikeesti siihen, kun meillä on semmonen treenaamo, missä niitä tehtäviä tehdään, niin semmonen tuli siihen lisää.

Tämmönen kuraattori jäi eläkkeelle tuolta (oppilaitos), niin sitten se tuli semmonen kuraattori mikä on kahtena päivänä, taikka erityisopettaja jäi eläkkeelle, niin kahtena päivänä on tota nyt sitten, sen niitten resurssi väheni tosi paljon.

Mun mielestä me saatiin nyt niin kun (oppilaitos), joku päätös tuli, että opoja tulee nyt lisää, oliko niitä neljä palkkauslupaa ja sitten niitä ammatti-ihmisiä niitä oli muutama ja sitten niin kun (oppilaitos) oliko nyt neljä opettajan paikkaa niin kun auki.

Eihän se ole kuin ihan, onko se kaksi tuntia per opiskelija, niin eihän se riitä alkuunkaan, että tässäkin, kun niitä tehtiin tossa asentajillekin, niin hyvä, kun kaks oppilasta sai tehtyä päivässä.

Lasketaan noin 17 tuntia per piste tuol meillä, elikä noin kolmasosa on otettu siitäkin pois.

Lähiopetuksen määrä on oikein huomattavasti vähentynyt.

Sitten toinen, mikä tähän henkilö juur, että se eläköityneitä on, ryhmät on kasvanu koitetaan niin kun pienemmällä henkilökuntamäärällä toimia siinä.

Jaaha, jos sitä tota, jos sitä niin kun sitä kautta miettis, että mitä mää oon opettajana ollu, niin no ehkä se, että varmaan nyt, että niin kun väki, opettajamäärä on vähentynyt huomattavasti.

Niin se, että tehdään sen verran mitä työnantaja on halukas siihen panostaan, että jos sieltä tulee kaks tuntia valmisteluaikaa, niin sit tehdään kaks tuntia ja siinä kohtaa mietitään mitä kahdella tunnilla saa aikaa. Tehdään sen verran, jos tuntuu, että ei riitä, niin sanotaan esimiehelle, että tää ei nyt oikein riitä tähän ja jos ei saa, niin sit mennään sillä.

Meillä nyt (ammattiala) ainakin varmaan uskon, että kaikki on tyytyväisiä siihen resurssimäärään, mikä meillä on käytössä. Me ollaan tietysti itte pystyty siihen aika hyvin vaikuttaan, että ollaan saatu täällä tiimissä itte suunnitella niitä tuntejamme, että kuinka paljon tunteja käytetään mihinkäkin.

Niin, että siinä on tietysti kaikilla vähän oma työnkuvansa mutta, että varmasti kaikilla pitäis olla niin kun sanoin alun perinkin aikaa siihen, että pystyy omaa vastuuryhmää niin kun ohjaan sitten niinä muina aikoina, että pystyy sopiin tapaamisia ja käydä työpaikoilla ja kattoo niitä yksilöllisten polkujen toteutumista.

Että se on niin kun siirtynyt se resurssi oikeeseen asiaan ja näkyy monella tavalla niin kun varmaan tässä työssäkin opettajan työssä sillai, että se on vaihtelevampaa ja haastavampaa, monipuolisempaa.

Tässä on niin kun enemmän aikaa käyttää siihen henkilökohtaiseen ohjaamiseen, työpaikalla käyntiin, näyttöjen suunnitteluun ja monen moiseen muuhun semmoseen, mikä on ihan yhtä lailla tarpeellista sen opiskelijan valmistumisen kannalta.

Tietysti aina puhutaan siitä, että niin kun kontaktiopetuksen määrä on vähentynyt ja kyllä se meilläkin on vähentynyt se, että kuinka sen nyt kukakin näkee, niin niin en mä oo ehkä huolissani niinkään siitä, että kontaktiopetuksen määrä on varmaan vähentynyt, mut sinne on tullut tilalle enemmän sitä käytännön oppimista käytännön oppimista joko täällä koululla.

Jos siellä nyt on ollu sellaisia opiskelijoita, joita on tullu joilla on ollu osaamista on tunnustettu, tunnustettu, mutta esimerkiksi menee suoraan sitten näyttöön. Niin niin tota tunnustettu osaaminen, mut ei ole tietysti tunnustettu sitten vielä, kun ei ole mitään arvosanaa tai muuta. Ohjataan sitten tonne työpaikalle, niin kyllä opettajalla opettajalla tuota on aikaa sit sen verran, jos siellä nyt muutama tammönen on, että pystyy käymään työpaikoilla.

Opetusta on kuitenkin määrällisesti vähennetty, ettei sitä niin paljon ole lähellekkään mitä oli ennen vanhaan.

Opettaja sitten auttaa sen verran mitä tietysti tuntien puitteissa pystyy auttaan, että pääsee samalle lähtöviivalle.

Kaikkea me ei tietysti opeteta se on tää resurssikysymys.

Tietysti resurssia kaipais aina enemmän, kun on niin erilaisia oppijoita ja myös tää henkilökohtainen oma polku.

Viime vuonna väheni puoli opettajaresurssia, viisi sataa tuntia opetusta ja ohjausta. Olihan se rajuiin muutos resurssissa ihan meidän tiimissä, mitä on ikinä tapahtunut. Kolmesta ja puolesta paikasta kolmeen. Noin kuuskymmentä opiskelijaa ja reilu kaksikymmentä erityisen tuen opiskelijaa tässä hoidettavana niin, kyllä me sit siihen sopeuduttiin et.

Että reformi ei ainakaan (oppilaitos) tiimin resurssit pienentyneet reformin takia.

Rahat ja resurssi on pikkuhiljaa vähentynyt, mutta mun näkövinkkelistä kokemuksen mukaan tasan tasesti.

Ei reformi vähentänyt tunteja tai euroja. Mää en ole ainakaan saanut semmosta informaatioo enkä kokenut, että silloin, kun reformi eli uusi laki otettiin käyttöön, niin sinä lukuvuonna olis jotenkin ollu vähemmän rahaa kuin aikaisempina vuosina.

Mää en ole havainnut, että reformi silloin, kun tuli, olis vähentänyt meidän niin kun resurssia. Siis mä näen sen viidenvuoden jatkumona ja päätökset on tehty tietysti eduskunnassa ja hallituksen, niin kun ohjelmana, mutta tuo noin.

Niin sitten tullaan niinkun siihen sitten, että kaikki vaatii sitä tai kaikki vaatii, mutta kaikilla pitäis olla sitä kahdenkeskistä hetkeä ja sitä aikaa käydä niitä asioita läpi, niin siinä päivä täytyy. Se on niin kun ne kalenteritunnit loppuu ja kalenteripäivät ehkä loppuu kesken.

Kun ne hyvät saadaan sieltä alkuun ja ne lähtee sinne työpaikalle ja luo sitä omaa polkuaan siellä, niin sitten saadaan aikaa niille, jotka vaatii enemmän sitä tukea. Mutta kun ne hyvätkin tarttis ohjata siellä työpaikalla kuitenkin kaikesta huolimatta, jos kaikkia notuleita katotaan, niin onko sitä aikaa oikeesti. Taas tullaan siihen samaan vanhaan resurssikysymykseen mitä ollaan ian kaiken pyöritelty.

Toinen tietysti on sit se, että tää niin kun tää valmistelutyö tää henkilökohtaisen ohjelman tai opetus-suunitelman tai henkilön hoksin laatiminen, niin se on niin kun työläs prosessi kaiken kaikkiaan. Niin se vie aikaa, siinä on tullaan taas ihan samaan samaan niin kun resurssiongelmiaan siin mielessä sit se ottaa aikaa.

Mutta lähinnä nyt sitten, et mitenkä nää nyt sitten rajalliset tuntiresurssit pyritään jakaa mahdollisimman tehokkaasti, että opiskelijat jotain oppis, niin sehän tässä on suuri kysymys että.

Mutta ollaanhan me nykyin jouduttu jakaamaan, sen takia, että resurssit ei riitä, noi työvälineet, koneet, niin kahdenkymmentä hengen ryhmä kahteen kymmeneen hengen ryhmään.

Aikaisemmin oli se kahdeksasta kuuteentoista, niin niin totta kai en tiä, onko ne tän reformin tuomia muutoksia nää tämmösten tuntimäärien pienentymiset että.

Se kuuluu työhön, onko se nyt sitten sitä sitomatontakaan, voi olla voi olla tota, että jos siinä kaveri odottaa vieressä tulosteita paperilappuja, että tota ja toisaalta niin sanotut opettajan tunnintunnit ne on aivan mitättömät ja riittämättömät. Elikä eihän niillä niin kun näitä pystytään hoitamaan, et en mä oikein tiä, että että että onko se mitä aikaa se on, että että et se on varmaan sit no en tiedä tiedä miten se sitten muualla on järjestetty että että.

Osaamispisteitä lasketaan ja tota mikä se tuntimäärä sitten per osaamispisteet, sehän on niin kun pudonnut tossa.

Eli tää on nyt se opettajan näkökulmasta ehkä mun mielestä se haasteellisin, elikä tavallaan se ohjauksena per opiskelija, se on pudonnut trumaattisesti ja siihen, kun viä ottaa nää kaikki muut niin.

Monesti ollaan näille jatkaville suositeltu sillai, että jos on kesätöissä, että he jatkas sitten sinne elokuun loppuun tai vaikka ekan jakson, eli silloin saadaan aikaa enemmän näille aloittaville ykkösille tutustua tänne.

Että tota, et tietysti noin noi resurssit tosa nyt aika pitkälle ohjaa ohjaa vähän sitä, että että että saatas sitten tota, et mehän oltas ihan ihan tota mahdottomassa tilanteessa, jos meillä kaikki opiskelijat olis samaan aikaan koululla, että tota meiltä loppus tota niin kun kaikki kesken, että et tota kyllä tää semmosta luovimista on, et tietysti sanotaan, että työnantajan näkökulmasta taikka koulutuksen järjestäjän näkökulmasta, niin täähän on sillai, että saadaan resurssit tehokkaaseen käyttöön että.

Ja se, jos positiivisia puolia hakee, niin tietysti se, että tosiaan ei sitten et et tavallaan sama kurssi, niin osa voi olla osa voi taikka sama tutkinnon osa, niin osa suorittaa sen työpaikalla ja osa koululla, että silloin tavallaan noi laitteetkin riittää tuolla että että että.

säästötoimenpiteet, alakategoria (13)

Näistä reformin myötä varmaan tuli, kun näitä tehostamistoimenpiteitä, niin mehän oltiin oikeesti viime keväänä lakkautusuhana alla koko (oppilaitos) toimipiste.

Ne on ollu varmaan ne isoimmat juuri, että sitä rahaa siitä siitä on pula koko ajan ja sitä ja sitten ehkä ne nyt tehdään niitä mittareita paljon enemmän. Nyt, seurataan niitä, miten se nyt menikään, että siitä vaikuttavuudesta ja näistä saa kaikkia rahaa sieltä, että onko se kahdeksankymmentä

prosenttia, kun se on se perusrahoitus ja sitten siinä on ne muut muista ihan ulkoo niitä kaikkia, mutta siinä on se vaikuttavuus ja.

Taloudellisesti me ollaan sellaisessa tuottavuusseurannassakin oikeesti nyt elikä, kun tää on, niin kun ymmärtänyt, että tää on toisiks kalleinta koulutusta.

Ehkä raha on ollu toinen asia siinä juurikin, että tullu näitä ammatillisia ohjaajia, niitä palkattuna on niin, kun halvempia palkkaluokaltaan, kun opettajat.

Oikeesti tuo meidänkin alalla ja siitä rahasta puhutaan koko ajan ja sitten se niin kun tää on ihan tosi juttu kans, että kun mä silloin, kun mää oon opettajaks menny niin 23 000 euroo saatiin (ammattiala) opiskelijasta silloin ja nyt se on noin 10 000 euroo sen verran on pudonnu.

Kyllä me ainakin, niin kun viime vuonna päästiin siihen meidän tavoitteeseen ja tota uskon, että tänä vuonna päästään, että kyllähän sitä nyt seurataa sitä opiskelijatyövuosikertymää koko ajan että.

Tottahan me nyt seurataan sitä meidän vuosikiintiötä, mikä meillä on, mikä on niin kun jyvitetty meille, paljonko meillä voi olla opiskelijatyövuosia, mutta kyllä ne tässä täyttynyt on ainakin koko ajan, että jatkuvan haun kautta tulee koko ajan lisää semmosta tahtia mitä nyt kuvailin tossa, että että kyllä se niin kun sitä kautta täyttyy yleensä se kiintiö sitten.

Ei tippunu se koko resurssi, (oppilaitos) johti ja (oppilaitos) käytti vielä niin kun yhden miljoonaa euroa reformin jälkeiseen vuoteen säästössään olleita rahoja, eli (oppilaitos) hoisi sen mallikkaasti eli se vähenemä tuntu ihan oikeesti opettajaltakin olevan sitä tasasta vähenemistä mitä on ollu itse asiassa mun uran aikana niin koko ajan vuodesta yhdeksänkymmentä seitsemän tai sanotaan vuodesta kaksituhatta.

Joo elikä tota ihan ensimmäinen fiilis tästä hommasta oli se, että tässä nyt vaan niin kun puetaan nää rahalliset ja talous, talous asiat elikä nää säästöt ja leikkaukset niin kun tämmösen reformin muotoon.

Että nyt varmaan on aika aika sitten yleinen, totta kai sillä niitä säästöjäkin on haettu haeuttu.

Ja kyllähän tossa tossa sitten on tietysti, kun tää talous ohjaa tota hommaa ja tässä nyt reformin tekijän ajatuksena on, että saadaan niin kun kaverit tän putken läpi nopeesti työelämään. Niin ja kyllä niitä on tossa saatukin kahdessa ja puolessa vuodessa ja jopa allekin, niin ja tota nyt on sitten sillai, että kun jokaisesta opiskelukuukaudesta tulee rahaa, että täytyskin pitää kiinni vähän pitempään, että että syökö tässä nyt sitten tää rahoitus tän ajatuksen, en tiedä mutta ainakin osittain.

Kai se nyt sitten koulutuksen järjestäjä hakee säästöjä, että säästöjähän siinä on haettukin.

Totta kai siis reformin jälkeen, niin niin, jos oli tiedossakin, että taas raha vähenee, mutta mää en niin kun yhdistänyt sitä niin kun eikä se näkynyt reformi vuotena.

OPPIVA ORGANISAATIO, yläkategoria (32)

kehittäminen, alakategoria (16)

Toiset alat on kyllä, mää en tiedä mistä se sitten johtuu, varmaan opettajista itestään, on lähtenyt ihan selkeesti tekemään hyvin isojakin muutoksia kaikkeen tapaan opettaa ja ja kaikkiin tämmösiin niin kun, että luokka ja ryhmä onkin sitten eri asia ja ja kaikkea tällästä, että uusia järjestelyjä niin, että sitä aikaa vapautus sinne kalenteriin. On tehty niin kun isoja juttuja sen takia.

Mutta tota ainakin tän hetken tieto ja nimenomaan parantunut yhteistyö vielä parantunut yhteistyö työelämään ja yritysten kans, niin se on reformin plussaa, kun tehdään ne arviointityöt, kaikki näytöt arvioidaan työelämässä, jos ei ole jotain erityistä poikkeustilaa opiskelijalla. On pysytty paremmin kärryillä missä (ammattiala) menee, mitä uutta siellä tehdään, mitä vanhaa on syytä jättää opetuksesta pois.

Ennen oli vaan kaksi tuntia samaa ainetta niin sen pysty lataan teoriaa sen kaksi tuntia vielä, kun (ammattiala) on kuitenkin aika teoreettinen ala, mutta nyt, kun se on se koko päivä niin kyllä jokainen miettii sen opetuksensa niin, että siellä on teoriapätkiä ja sit tehdään jotain välissä sitten otetaan vähän teoriaa ja tehdään taas jotain, että siellä joutuu miettiä sen päivän rakenteenkin tietysti ihan uusiks niin kun, että eihän kukaan pysty kuutta tuntia niin.

Siis, kun maailma muuttuu valtavasti, niin oppilaitosten pitää pysyä perässä, meidän pitäisi olla etunenässä.

Ja kuis se nyt onkin sitten, että se tahtoo nää miehiset tekniset alat ollu yleensä hiukan laahaa perässä näissä innovatiivisissa jutuissa ja, et semmonen olo on jääny.

Niin, kun on siinä hyötyäkin, en mää sitä sano niin kun reformissa niin varmaan sit vähän hyötyäkin on kyllä ollu, että on vähän mietitty niitä tekemis, et niin kun sitä tekemisen laatua, tekemistapoja näitä tehokkuutta siinä, että se on yks ollu.

Tietysti se on siinä varmasti pystytty kehittää niitä ajatuksia, tekemistapaa, miettiin niitä niin kun järkevämmiin, päästy niistä vanhoista perinteisistä tavoista.

Meillä sattu oleen sellainen henkilö, joka oli siis tämmönen, joka halus kehittää ja loi tämmösen uuden systeemin ja ja tota no oli paljon siitä kiinni, että meillä sattu oleen sellainen henkilö, joka on siis tämmönen valtavan hyvä niin.

Mut sit toi malli mikä tääl niin kun kehitettiin meillä tähän lähiopetukseen. Täähän on loistava. Tämä, kun tämä lähti tavallaan siitä tää malli, että on se teoriapäivä ja harkkapäivä siitä, kun tulee ne aikuiset tähän ryhmiin. Se oli pakko tehdä näin, koska aikuiset oli niin kun joko oppisopimuksella taikka työssä taikka näitä erilaisia kuvioita niin tehtiin niin, että sitä samaa teoriaa opetetaan yksi päivä ja sitten on se harkkapäivä, jolloin tulee ne nuoret plus sitten ne aikuiset jotka pääsee. Tämä lähti siitä tämä idea. Sitten tehtiin tämä, täähän mullisti koko sen kuvion, mitä meillä oli koskaan ollu, miten se tarjotaan se se opetus.

Me ollaan vähän lauma sieluja ollaan ja sitten, kun tää varmaan kestää ottaa varmaan jonkun verran aikaa ennen, kun se niin kun kaikki ajatukset menee kaikkiin kaikkien meneekö ikinäkään jokaiselle vai vaatikko se sen, että sukupolvi vaihtuu täällä niin kun kaikessa muussakin. Sitten, kun tulee ne uudet kaverit, jolla on pelkkiä uusia ajatuksia pää täynnä sitten sit niin kun kaikki uudistuu vasta lopullisesti.

Et kyllä sitä on on pohdittu joo tavallaan, elikä elikä elikä just tätä tämmöstä modulointia riittävän pieniin osiin ja sitten kuitenkin, että olis semmonen vähän vähä semmosta kurssimuotosta juttua ja ehkä sitä täytyy pikkusen yhdistää sitten tota yli alojenkin niitä.

Voisko sitten sitten niin sanotusti vetää tämmösiä tehokkaampia kurseja, jos ei ny ihan nonstoppina, niin useimpia niihin vois sitten yli alojen siihen tulla opiskelijoita sitten jonkun tietyn, kun tässähan nyt tullaan sitten näihin ryhmäkokoisiin ja muihin, että että ei o niin kuin tehokasta järjestää sitten pienelle ryhmälle opetusta erikseen.

Nyt, kun meidän alalla puhutaan, et (ammattiala) on tämmösiä lakisääteisiä pakollisia juttuja, mitkä aina menee samalla formulla niin kauan aikaa, kun tota toi laki pysyy samanlaisena ajokirtiin liittyvät asiat, ammattipätevyyteen liittyvät asiat, mutta sitten se kaikki muu opetus, kyllähän se pistää miettimään, että et mikä on oikeesti sitä tarpeellista.

Se tarkoittaa varmaan sitä venymistä sieltä puolelta sitä niitten, kyll se uudistaa opetustakin jonkun verran, että et niin kun niitä uusia vaihtoehtoja uusia malleja tehdä tätä samaa hommaa.

Mutta on se tuonut sitäkin, että on tässä niin kun sitten omaa työtänsäkin täytynyt alkaa miettiin ja semmosta semmosta tuonut semmosta uutta juttua uutta näkökulmaa ja uutta systeemiä, että voiko tätä oikeesti tehdä jollakin muulla tavalla, miten nyt tähän saakka on tottunut tekemään.

Tota voisin sanoa, että kyllä mää melkein väitän, että tuo meilläkin ne vanhatkin opettajat, mitkä on pitkään ollu opettajana, niin ne on niin kun vähän ruvennut miettiin sitä raha rahajuttuakin siinä nyt, että kun se ei ole ihan niin ittestään selvyys, että sinne on aina tullut sitä rahaa jostain, että mietitään sitä tekemistä vähän järkevästi.

yksilön osaaminen, alakategoria (6)

Mut kyllä meillä vastuopettajat kaikki nää meidän perustutkinnon osat aika hyvin nyt tietää.

Mä luen tutkinnon perusteita kuin piru raamattua.

Taas tullaan siihen, että sillä opettajalla täytyy olla ne palikat tiedossa, että mistä tää homma rakentuu ja mitä kaikkea tää vaatii, et sitten se osaa niitä palikoita siirrellä. Ja sitten kun, että se kestää niillä opiskelijoilla aika kauan ennen, kun ne rupee omaksuun tätä, että miten tää homma tässä nyt menee.

Mutta, että kyllähän se niin kun opettajan pitää olla melko monipuolinen ja osata paljon asioita, että se pärjää koko prosessin kanssa.

Että sillä täytyy olla hirveen hyvä ammattitaito, sen täytyy tuntee tutkinnon perusteet, mitä se on opettamassa sen täytyy tuntee kaikki ne niin kun ne määräykset ja ja tota ohjeet mitä siihen asiaan liittyy, että sä pärjää sit tekee oikeen niitä. Ja sitten sit niin kun se, että riittääkö kaikilla opettajilla osaaminen siihen kaikkeen oikeesti vai pitäiskö sekin sitten kuitenkin olla ajateltu niin niin, että varmasti on oppilaitos kohtasia ja varmaan alakohtaisiakin eroja ja systeemejä, että koulutuksen järjestäjäkohtaisia eroja, että miten se käytännössä tullaan toteuttamaan.

Ja ja oikeesti sun täytyy sitten niin kun osata, mä jossain kohtaa mainittinkin, tuntee ne tutkinnon perusteet, tietää ne ammattitaitovaatimukset mitä on ne jutut, mitä näille pitää opettaa, missä niitä voi opettaa, onko se aina koulussa, voisko se olla työelämässä, missä kohtaa.

tiimityö, vapaus tehdä päätöksiä, alakategoria (5)

Siihen on tullut niitä tiimille enemmän vähän vapautta juuri toteuttaa niitä.

Tiimi tiimin porukalla pystytään miettiin.

No ehkä se on niin kun yks ainakin nyt kun mä oon saanu, että meillä on niin kun tämmösiä mä oon ittekin siinä niin kun tiimi tiimivastaavana ja meillä on siinä se porukka, me pystytään aika paljon jakaan niitä niin kun tiimien tekemiset on aika paljon mennyt sillai, että tiimi saa itte päättää niistä asioista.

Meitä tässä ny aika pieni joukko onkin, meitä on yhteensä kymmenen opettajaa tässä (ammattiala) tiimissä.

Tossa nyt, kun on omaa oppilaitosta on sorvannu äärestä toiseen ja ollaan semmosella viiden hengen porukalla näit asioita jouduttu pohtimaan ja ollaan jokainen omalla alallamme sit tietyn niitä niit vähän hoks- prosesseja ja kaikkia tämmösiä etiepäin on keskusteltu paljon.

luottamus johdon toimintaa, alakategoria (5)

(Oppilaitos) hoisi sen kait mallikkaasti, kun ei tullut sellaista pohjanoteerausta tai paniikkia.

Ja toi kyllä se varmaan tulee kaiken näköisissä työhyvinvointikyselyissä ja kaikissa ensimmäiseksi esille, että tiedon kulku, et miten ne kaikki uudistukset tuodaan esille ja miten ne niin kun valmistellaan vai tuleeks ne, vaan niin kun jostain oph:n määräyksistä ja sit joudut siel sit raapiin päätäs ja miettiin ja pohtiin, että mitähän tämä käytännössä tarkoittaa vai prosessoiko ja pureskeleeko, joku sulle valmiiks, että yritetään nyt tämmöstä ensin ja sitten tehdään tota ja tätä, mutta että kyl se on isossa roolissa se johdon ja johtamisen juttu tässä kohtaa.

No kyllä meidän organisaatiossa kannustetaan kaikkia uuden kokeilua. Tuskin sieltä ihan ensimmäiseksi tulee sitä, että äläs ny ihan kaikkea, että kyllä varmaan niin kun kokeilla saa. Enkä mä usko, että sieltä ehkä sitä arvostelua tulee. Enemmän sitä varmaan miettii siltä kantilta, että kun kaikki opettajat, kollegat eivät välttämättä ole niin kun samoissa ajatuksissa, niin kuinka paljon sitä tulee sitten siinä tilanteessa, että jos joku lähtee sooloileen.

Muutosjohtamisen perään on kyllä huudettu pitkän aikaa, on siis ihan tosi ehkä jo vähän ennen tätä reformia, mutta kuitenkin nyt ehkä enenemässä määrin.

Meihin luotetaan, meidän ammattitaitoon pedagogiseen ammattitaitoon, meidän suunnittelun ammattitaitoon ja meidän opiskelijalähtöiseen ajatteluun luotetaan, niin luottamus on ollu johdolta lujaa ja syvää ja se näkyy myös sillai vähän leikillisesti, että ei johto paljon (ammattiala) paljon naamaansa näytä, mutta ei ne tartte, ne luottaa meihin toisaalta.

KÄSITYS LAADUSTA, yläkategoria (14)

opetuksen laatu, alakategoria (14)

Sitten on näitä tämmösiä pienempiä firmoja, missä sitten kaveri vähän niin kun jätetään oman onnensa nojaan ja ehkä sitten ei ne työtehtävät o semmosia, mitkä kehittäis sitä osaamista että.

Niin heillä on suunnitelma niin kun opiskelijoita varten, että mitenkä se homma etenee, että tota että siä ollaan, sitten tutustutaan tietysti siihen koko tuotantoon ja kierrätetään kaveri ja mahdollisesti on sitten jonkun ammattikaverin mukana ennen, kun sit annetaan sitä vastuuta pikkuhiljaa yhä enemmän.

Eli sanotaan nyt perinteisesti nää isot työnantajat (yritys), mitä tässäkin nyt on, heillähän on koulutettua henkilökuntaa siellä ja työnopastusta ja ohjausta ja ja tota siellä nyt niin kun pääsääntöisesti on resursseita ja hoidetaan homma sillai, kun pitää.

Meillä on semmosia työssäoppimispaikkoja, missä on aikaa näyttää kädestä pitäen työtehtävät ja sen jälkeen ne antaa tehdä ja jatkaa vielä opastusta.

Sitten on tietysti toi, että nyt kun siä työpaikoilla on on sitten enenemissä määrin sitä opiskelijoita, niin nin nyt alkaa sitten tulla tavallaan eroavaisuuksia siinä, että ne työpaikat ei olekaan nyt ihan samanlaisia.

Hoks autaa opiskelijaa, jos hänen opinnoissaan tulee muutos, jos hän vaihtaa oppilaitosta, jos hän hänen opintonsa keskeytyy joksikin aikaa, niin asiat on paremmin dokumentoitu ja ne on yllhällä, mitä tähän asti on tehty, mitä tähän asti on arvioitu, mitä tähän asti on saatu aikaan.

Totta kai reformin niin kun, jos ajatellaan tästä näkökulmasta, että opiskelijalla ei ole resursseja ja mahdollisuuksia lähteä yritykseen työssäoppimaan, niin kuitenkin näytöt eli osaamisen arviointi, niin ohjeistetaan tekemään aidoissa työelämän ympäristöissä, eli työelämässä.

Varsinkin tossa asentajajutussa huomattiin semmonenkin, että kun niillä oli työpaikka työpaikka, niin niiltä jää niitä määrättyjä asioita sitten opiskelematta, että ei pystytä siellä työpaikalla opettamaan kaikkia, mitä se osi vaatis, että mitä siihen tutkintoon kuuluu.

Nyt ne sellaset tehtävät on jäänyt pois, mitkä ei ole just niihin ammattitaitovaatimuksiin niin olennaisesti linkitetty, että ei nyt ehkä vaadita sitten enää, niin pikkutarkasti sellasia, että ammattitaitovaatimukset on kuitenkin sen verran ympäröidyt tuolla tutkinnon perusteissa, että niitä voi kattoo vähän näin, et onks tuo tehtävä nyt ehkä olennainen tähän vai voisko jo mennä työssäoppiin ja näyttää se, voi osata se opiskelija paljon muutakin siellä työpaikalla.

Tottahan vaaditaan suoritukset siinä mielessä niin kun ennenkin en mä sitä sano, mutta tota tietysti tämäkin, että ennen oli ennen oli hyvin tarkkaan kaikki tehtävät ja kaikki mitä piti olla ja opettajat vaati ne tietysti ne, mutta nykyään ehkä se kynnyks on vähän sitten madaltunut siinä, että kun osaminen on se mitä katotaan.

Et, joss sillä ei ole mitään, opiskelijalla ei ole mitään merkintöjä, se on vähän niin kun se ei olis mitään tehnykään.

Niillä on se työpaikka valmiina, niin ne halusta menis sinne ja muut on koululla, niin sitten niiltä jää ne määrättyt teoria-asiat opiskelematta.

Mutta taas tullaan sitten siihen, että et kyllä siinä niin kun opettajaohjauksen vinkkelistä taas, että mitä sinne työpaikalle mennään tekemään, että oikeesti, että tavoitteena kuitenkin niillä kaikilla pätkillä, kun siellä ollaan, niin olis sit suorittaa joku tutkinnon osa loppuun ja tehdä siitä se näyttö.

Niin se ohjaaminen siinä kohtaa, että et tota noin, jos se on sitä yhtä ja samaa työpaikkaa, missä ei työtehtävä muutu juuri miksikään, et niin taipuiks se meidän kaikkiin pakollisiin tai valinnaisiin tutkinnon osiin, niin siinäpä sitä sitten ollaankin.

TYÖHYVINVOINTI, yläkategoria (9)

opettajien kokema paine, alakategoria (5)

Kyllä se vähän ittee ainakin on ressannut sen asian kanssa, että joudut aina tekeen jotain, et ja vahtiin, että se varmaan saa sen asian opiskeltua.

Onko se aitoo edes se pelko, se sormella osoittaminen vai onko se niin kun omassa pääs, mikä on semmonen suojautumismekanismi, niin mää en niin kun lähde kokeileen, kun tästä tulee kuitenkin huutia, niin onko se sitten sitä, että sen taakse on hyvä mennä vielä vähäksi aikaa piiloon, kun vielä pääsee.

Tulee sitä painetta, että okei onko nyt jotain tehty väärin sitten, että vähän semmosta riittämättömyyden tunnetta, että nyt kun ei olekaan saatu saatu tota kaveria läpille näistä harjoituksista.

Eli just tämmösiä jotain juttuja, niin niin tämmösiä ajatusmalleja pitäis varmaan saada saada omaan päähän, että että lähtee rohkeesti kokeileen jotain ihan uutta, mitä ei ole koskaan ennen tehnyt. Se, että riittääkö siihen rohkeus ja mitä sitten, jos se menee pieleen, niin en mä tiedä kai se on vähän sitä pelkookin sitten, että jos joku sitten tulee näyttään sormella, että mitä sää oot niitten kanssa tehnyt, kun ne on, ei tota ei oo opetettu ja tota ei käyty läpi, onko ne sitten tarpeellisia.

Ehkä tässä nyt opettajat on kaikista kovimmassa välikädessä sillai, että niin kyllä ei se tota, jos joku niin kun, jos joku menee pieleen, niin syyllinen löytyy helposti opettajakunnasta.

työssä jaksaminen, alakategoria (5)

Niin, kun tota noin en tie reformi nyt kuitenkin on tullut tai tuli semmoseen kohtaan, missä niin kun oli jo tiettyä muutoksia muutoksien perään tullut tavallaan, että siellä oli jo ei ehkä niin isoja, mutta oli kumminkin kaiken näköistä pientä juttua muutosta muutoksen perään. Ja nyt tuli semmonen iso myllerrys, niin kyllä se varmaan niin kun tohon yleiseen opettajan jaksamiseen vaikuttaa, että kun koko ajan asiat muuttuu, että et niin kun semmosen toiveen on tuolla käytävillä ja kahvihuoneissa kuullu, että mentäs nyt edes vuosi jollain systeemillä eteenpäin ettei muutettas mitään.

Me, jotka tätä nyt ollaan liian kauan tehty joidenkin mielestä, niin meillehän tää kaikkein suurinta tuskaa tuottaa, kun me on totuttu johonkin tiettyyn kaavaan ja tiettyyn malliin ja tiettyyn systeemiin ja nyt se ei olekaan enää sellainen, vaan vaan siihen on jotain muita mahdollisuuksia.

Mähän itte vie nyt tässä meillekin tuli se vuosi sitten se, kun tää työaika muuttu. Mehän oltiin meil-lähän se ei oikeesti mitään merkinnytkään, kun mehän oltiin tämmösessä kokonaistyöajassa jo enenkin, mutta nää ketkä

oli tässä opetusvelvollisuudessa, niin sitähän kautta siinä on tullu aika paljon nurinaa siitä työlajin muutoksesta.

Mutta taitaa olla niin, että se on vaan, vaan semmosta, että et tota noin niin sitä muutoksen sietämistä sitä kykyä siihen muutoksen sietämiseen, niin sitä on vaan oltava, jos meinaa tässä työssä tehdä työtä.

Jos on perfektionisti, niin sitten olis varmaan jo lopputilin ottanut. Täytyy niin kuin pientä epämukavuutta sietää tässä koko ajan.

SEKALAISET TOISIINSA LIITTYMÄTTÖMÄT MERKITYSYKSIKÖT (4)

Lähden tästä näitä kokemia kokemiani muutoksia luettelemaan, vaikka niin kun opiskelijan näkökulmasta. Se on kuitenkin se tärkein näkökulma asiakkaan näkökulma.

Mutta ei reformi, meidän ei tarvinnut siis kasvattaa koulutus ja oppisopimus eli työssäoppimisen määrää. Me ollaan jo paljon ennen reformia, niin ollaan oltu työssäoppimassa opiskelijakohtaisesti ja käytännössä, niin koko niin sanottu kolmos vuosi.

Aikasemmin oli tiukkaan laadittu ja naulattu, että näin monta lähiopetustuntia pidetään ja niin päin pois. Nyt, kun ei tunneista enää puhuta, puhutaan vaan osaamisesta ja sitten sitten niitä vaihtoehtoja ja siihen okei edelleen on raamit olemassa, millä millä tietysti mennään ja nyt kun tota palkkausjärjestelmäkin on muuttunut, niin ne raamitkin on muuttunut vähän erimoisemmiksi, mut sitä kautta siellä on tietysti tullu tiettyä joustoo.

Viel semmosia ihan suoria palautteita ei ole tullut, että kyllä se palaute työelämästä on edelleen ollu saman suuntasta, kun nyttenkin tai kun on aikaisemminkin ollu, että riittää kun opetatte ne perusasiat kyllä he ottaa loput tyyppisesti.