

Tuula Harinen

VALMENTAVA TYÖOTE

**Valmentavan työtteen nykytila ja kehittäminen Pohjois-Karjalan
koulutuskuntayhtymässä**

VALMENTAVA TYÖOTE

**Valmentavan työtteen nykytila ja kehittäminen Pohjois-Karjalan
koulutuskuntayhtymässä**

Tuula Harinen
Opinnäytetyö
Syksy 2016
Maaseudun kehittämisen
koulutusohjelma (Ylempi AMK)
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Maaseudun kehittämisen koulutusohjelma, Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Tekijä: Tuula Harinen

Opinnäytetyön nimi: Valmentava työote. Valmentavan työotteen nykytila ja kehittäminen Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä

Työn ohjaaja: Outi Virkkula

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2016

Sivumäärä: 47 + 8

Ammatilliselle koulutukselle on asetettu ja asetetaan kovia toiminnallisia ja taloudellisia tavoitteita lähivuosina. Ammatillisessa peruskoulutuksessa otettiin käyttöön uudet tutkinnon perusteet 1.8.2015. Tämän lisäksi uudistettu lainsäädäntö tulee voimaan vuonna 2018. Jatkossa koulutuksenjärjestäjän on vähenevillä resursseilla saatava aikaan enemmän huolehtien samalla alueellisesti kattavasta koulutuksesta. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä, joka toimii tämän opinnäytetyön toimeksiantajana, on valmistauduttu muutoksiin uudistamalla pedagoginen ajattelu- ja toimintatapa ottamalla käyttöön valmentava työote 1.8.2015.

Valmentavan työotteen ideologisen ja pedagogisen taustana on, että oppiminen on mielekästä yhdessä tekemällä ja tutkimalla aidossa työympäristössä. Opettaja muuttuu tiedon jakajasta oppimisprosessin valmentajaksi, joka ohjaa opiskelijan taitojen ja uuden ymmärryksen syntymistä yhdessä kollegoiden ja työelämän kanssa.

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin, kuinka valmentava työote pedagogisena toimintatapana toteutuu Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän yhdeksässä eri oppilaitoksessa ja sen kahdeksalla koulutusosalalla. Lisäksi selvitettiin, millaisia pedagogisia kehittämistarpeita opetushenkilöstöllä on valmentavan työotteen toteuttamisen edistämiseksi.

Tutkimuksessa käytettiin määrällistä ja laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen materiaali koostui Pohjois-Karjan koulutuskuntayhtymän kevään 2016 toiminnan ja tuloksellisuuden pedagogista teema-arviointiaineistosta, joka muodostui opetushenkilöstön itsearviointituloksista, opiskelijoiden antamista palautteista sekä koulutusala-tiimien nimeämistä kehittämiskohteista. Opetushenkilöstöstä kyselyyn vastasi 59,8 % (352 henkilöä), opiskelijoilta palautetta saatiin 1891 henkilöltä ja pedagogiset kehittämiskohteensa dokumentoi 39 opetushenkilöstötiimiä, joista 17 tiimin vastaukset analysoitiin tässä tutkimuksessa.

Tutkimuksen mukaan Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän opetushenkilöstö toimi usein valmentavan työotteen pedagogiikan mukaan. Oppilaitos ja koulutusala-kohtaisia eroja oli havaittavissa. Opetushenkilöstön pedagogisia kehittämiskohteita ovat työelämäyhteistyön lisääminen, henkilökohtaistaminen, vuorovaikutustaitojen kohentaminen ja digiosaamisen parantaminen. Jotta valmentava työote juurtuu opetushenkilöstön pedagogiseksi toimintatavaksi, on yksin tekemisestä päästävä yhdessä suunnitteluun ja tekemiseen. Tähän tarvitaan dialogin taitavia, valmentavia esimiehiä, joiden osaamisen kehittäminen on keskeisessä roolissa pedagogisessa muutoksessa.

Asiasanat: Ammatillinen koulutus, opettajuus, oppimisvalmennus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Master's Degree programme in Rural Development

Author: Tuula Harinen

Title of thesis: Coaching Way of Working

Supervisor: Outi Virkkula

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2016 Number of pages: 47 + 8

Vocational training has been and will be impacted by tough operational and financial objectives. New national curricula of vocational education came into effect on 1 August 2015. In addition, the revised legislation will be put into operation in 2018. In the future, the organizer of education, with shrinking resources, needs to achieve more in order to ensure territorially comprehensive education. The North Karelia municipal education and training consortium, by which this thesis is commissioned, have been preparing for changes in the reform of educational thinking and practice by introducing the coaching way of working on 1 August 2015.

The ideological and pedagogical background for the coaching way of working is that learning is meaningful working together and researching in a real working environment. The teacher will no longer be a distributor of information, but a coach in the learning process directing the creation of the student's skills and new understanding, together with colleagues and working life.

In this thesis, an analysis was made as to how the coaching way of working as a pedagogical action materialises in nine different schools and in eight fields of education in the North Karelia municipal education and training consortium. In addition, an analysis was made as to what kind of pedagogical needs for development there are concerning the teachers in order to facilitate the implementation of the coaching way of working.

The methods used in this study are quantitative and qualitative research methods. The study material consisted of the results of the teachers' self-assessments, feedback from the students and the development targets set by teacher teams in different fields of vocational training. 59.8 % of teaching staff (352) responded to the questionnaire, 1891 students gave feedback and development targets were documented by 39 teacher teams, of which the responses of 17 teams were analysed in this study.

According to the study, the teachers in the North Karelia municipal education and training consortium often work according to the pedagogy of the coaching way of working. There were noticeable differences between the educational institutions and discipline-specific priorities. The pedagogical development targets of the teaching staff are workplace cooperation, individualisation, communication skills and digital competence. The teachers have to start doing things together, so that the coaching way of working will take root in teachers' working methods. This requires directors who master dialogue and coaching. The development of their knowledge and skills has a central role in the pedagogical change.

Keywords: Vocational training, teachership, coaching for learning

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Tutkimuksen toimintaympäristö	6
1.2	Kohti osaamisperusteisuutta	8
1.3	Tutkimuksen tavoite	10
2	VALMENTAVAN TYÖOTTEEN LÄHTÖKOHDAT	11
2.1	Mielekkään oppimisen osa-alueet	11
2.2	Tekemällä oppimista yhdessä	12
2.3	Henkilökohtaistaminen	13
3	OPETTAJASTA VALMENTAJAKSI	15
3.1	Ammatillisen opettajan osaamisalueita	15
3.2	Ammatillisesta opettajasta valmentajaksi	18
4	TUTKIMUSTYÖN METODOLOGIA, TUTKIMUSAINESTO JA SEN KÄSITTELY	21
4.1	Tutkimusaineisto	22
4.2	Tutkimusaineiston käsittely	23
5	TUTKIMUSTULOKSET	26
5.1	Valmentavan työotteen nykytila oppilaitoksittain	26
5.2	Valmentavan työotteen nykytila koulutusaloittain	28
5.3	Valmentavan työotteen nykytila opiskelijapalautteissa	33
5.4	Opetushenkilöstön ja opiskelijapalautteen vertailu	35
5.5	Koulutuslattiimien kehittämiskohteet	36
6	TULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	38
6.1	Valmentavan työotteen nykytila PKKY:ssä	38
6.2	Opetushenkilöstön ammatillisen osaamisen kehittymistarpeet	40
7	POHDINTA	41
	LÄHTEET	44
	LIITTEET	48

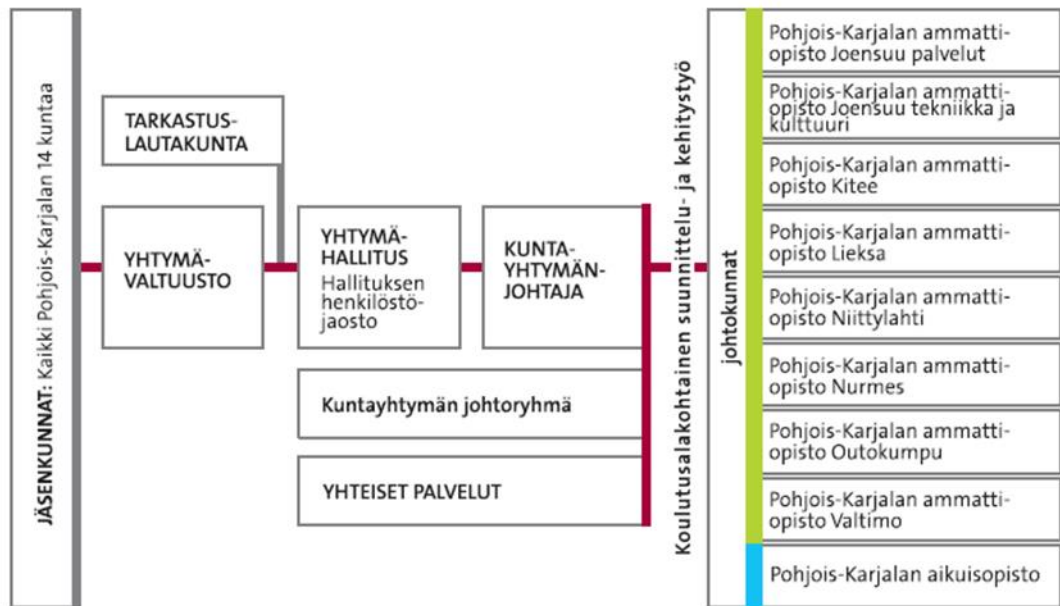
1 JOHDANTO

Ammatilliselle koulutukselle asetetaan kovia toiminnallisia ja taloudellisia tavoitteita. Hallitusohjelman tavoitteena on vahvistaa ammatillisen koulutuksen yhteiskunnallista merkitystä, uudistaa rahoitus ja rakenteet, huolehtia alueellisesti kattavasta koulutuksesta sekä tiivistää koulutuksen ja työelämän välistä vuorovaikutusta. Valtioneuvoston päämäärä on, että se uudistaa toisen asteen ammatillisen koulutuksen vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita. Uudistettu lainsäädäntö, joka tulee voimaan vuonna 2018, on väljempi ja antaa ammatillisen koulutuksen järjestäjille paremmat mahdollisuudet tehostaa ja sopeuttaa toimintaansa väheneviin resursseihin. (Lahtinen, 2016, viitattu 26.11.2016; Valtioneuvosto 2016, viitattu 7.3.2016.)

Lähtökohtana ammatillisen koulutuksen reformissa ovat osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys, tuloksellisuus, tehokkuus, vaikuttavuus ja koulutuksen laatu. Tavoitteet liittyvät oppimisympäristöjen modernisointiin, digitalisaation ja uuden pedagogiikan mahdollisuuksien hyödyntämiseen, koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle jäävien nuorten sekä koulutuksen keskeyttäneiden määrän vähentymiseen sekä koulutuksen ja työelämän välisen vuorovaikutuksen lisääntymiseen. Jatkossa koulutuksenjärjestäjän on vähenevillä resursseilla saatava aikaan enemmän. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015a, viitattu 21.5.2016.)

1.1 Tutkimuksen toimintaympäristö

Tämän tutkimuksen toimintaympäristö on Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä (PKKY), joka on maakunnan kuntien omistama ammatillinen koulutus- ja kehittämisorganisaatio (kuviot 1). Koulutuskuntayhtymään kuuluu yhdeksän ammatillista koulutusta tarjoavaa yksikköä. Se toimii koko maakunnan alueella, eteläisimmän ja pohjoisimman oppilaitoksen välimatka on 250 km.



KUVIO 1. Organisaatiokaavio (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b, 145)

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä järjestetään koulutusta kahdeksalla koulutusalla: humanistinen ja kasvatustieteiden ala, kulttuuriala, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, luonnontieteiden ala, tekniikan ja liikenteen ala, luonnonvara- ja ympäristöala, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousala (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2013, viitattu 12.7.2016).

Pohjois-Karjalan ammattiopistoissa vuonna 2015 suoritti ammatillista perustutkintoa 5119 opiskelijaa (taulukko 1). Heidän ohjauksestaan vastasi 593 opettajaa. Näiden lisäksi Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä opiskeli ammattitutkinto- ja erikoisammattitutkinto- opiskelijoita. Koulutuskuntayhtymän toteutti myös työvoimapolitiittista ja muuta koulutusta. Vuoden 2015 opiskelijamäärä oli PKKY:ssä yhteensä 6648 opiskelijaa. Tulevaisuudessa pienenevät ikäluokat tuovat lisähaasteen monipuolisen koulutustarjonnan säilymiselle maakunnassa. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b, 136, 137, 150.)

TAULUKKO 1. Opiskelija- ja opetushenkilöstömäärä 31.12.2015 (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015b, 136, 137, 150)

	AIKO	AmoJp	AmoJtk	AmoK	AmoL	AmoN	AmoNi	AmoO	AmoV	Yhteensä
Opiskelijat	737	1258	1334	296	299	251	167	576	201	5119
Opetushenkilöstöä	175	114	127	25	27	19	36	39	31	593

Pohjois-Karjalan aikuisopisto (AIKO), Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuu palvelut (AmoJp), Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuu tekniikka ja kulttuuri (AmoJtk), Pohjois-Karjalan ammattiopisto Kitee (AmoK), Pohjois-Karjalan ammattiopisto Lieksa (AmoL), Pohjois-Karjalan ammattiopisto Niittylahti (AmoNi), Pohjois-Karjalan ammattiopisto Nurmes (AmoN), Pohjois-Karjalan ammattiopisto Outokumpu (AmoO), Pohjois-Karjalan ammattiopisto Valtimo (AmoV)

1.2 Kohti osaamisperusteisuutta

Ammatillisessa peruskoulutuksessa otettiin käyttöön uudet tutkinnon perusteet 1.8.2015. Oppiaineiden opiskelusta siirryttiin osaamisen hankintaan ja osaamisen osoittamiseen. Tällä on ollut vaikutusta koulutuksen järjestäjän toimintaan, opetussuunnitelmiin, henkilökohtaisiin opiskelusuunnitelmiin, opetuksen ja opettajien työn suunnitteluun sekä muun muassa opintohallintojärjestelmiin. Lisäksi osaamisperusteinen kuvaustapa edistää aikaisemmin hankitun osaamisen, etenkin epävirallisen ja arkioppimisen, tunnistamista ja tunnustamista osaksi tutkintoja. (Opetushallitus 2015a, 7–17, viitattu 7.3.2016.)

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä on valmistauduttu ammatillisen koulutuksen muutoksiin uudistamalla pedagoginen ajattelu- ja toimintatapa. Valmentava työote (kuvio 2) on otettu käyttöön pedagogisena toimintatapana 1.8.2015 alkaen. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015c, 8–9.)

OLEMALLA LÄSNÄ

Läsnäolon kautta saavutamme opiskelijoiden luottamuksen.

YHDESSÄ TEKEMÄLLÄ

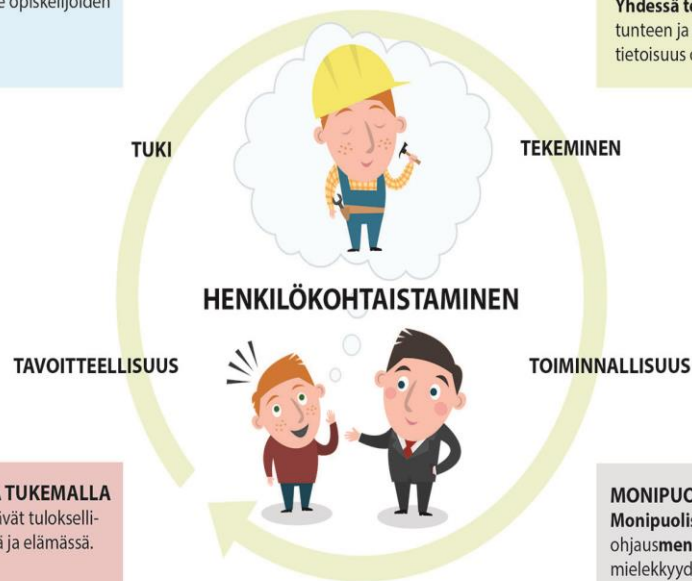
Yhdessä tekeminen synnyttää osallisuuden tunteen ja opiskelijoiden aktiivisuus ja tietoisuus omasta vastuustaan kasvaa.

VASTUULLISIA VALINTOJA TUKEMALLA

Vastuulliset valinnat synnyttävät tuloksellisuutta opinnoissa, työelämässä ja elämässä.

MONIPUOLISESTI TYÖSKENTELEMÄLLÄ

Monipuoliset ja osallistavat opetus- ja ohjausmenetelmät mahdollistavat oppimisen mielekkyyden.



KUVIO 2. PKKY:n pedagoginen toimintatapa; valmentavan työtteen elementit (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015c, 8)

Valmentavan työtteen ideologisena ja pedagogisena taustana on, että opiskelijaa tuetaan ja ohjataan kehittymään aktiivisena toimijana ja oman alansa ammattilaisena. Tällöin hän haluaa oppia ja kehittää ammatillista osaamistaan ja itseään sekä tehdä vastuullisia valintoja omien kykyjensä ja valmiuksiensa mukaisesti. Ammatillinen osaaminen tarkoittaa ammatiteorian ja käytännön taitojen kokonaisuutta, joka näkyy yksilön ja ryhmän sujuvana kykyinä tehdä ja toimia sekä ratkaista ongelmia erilaisissa työtilanteissa. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015c, 8–9.)

Valmentavan työtteen ydin on **henkilökohtaistaminen**, jossa opiskelija asettaa opiskelulle ja oppimiselle tavoitteita, laatii suunnitelmia, tekee valintoja ja arvioi opintojensa etenemistä ja oman osaamisensa kehittymistä yhdessä opettajan kanssa. Dialogisen ja osallistavan henkilökohtaistamisen keinoin opiskelijaa ohjataan **vastuullisten valintojen** tekijänä ja tavoitteiden asettajana. **Läsnäolo** tarkoittaa, että opiskelijoille osoitetaan välittämistä ja mahdollistetaan luottamuksen syntyminen. Kolmas merkityksellinen valmentavan työtteen osatekijä on **yhdessä tekeminen**. Se on yhteistoiminnallista suunnittelua, yhdessä työskentelyä, vertaisilta oppimista sekä arviointia. Neljäs elementti on osaamisen kehittymisen mahdollistava **monipuolinen työskentely** erilaisissa oppimisympäristöissä mielekkäällä tavalla. Tällöin oppijoille tarjotaan mahdollisuus tavoitteelliseen

ja ohjattuun yhteisölliseen tai itsenäiseen työskentelyyn, taitojen päämäärätietoiseen harjoitteluun ja ongelmanratkaisuun. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015c, 8–9.)

1.3 Tutkimuksen tavoite

Tässä opinnäytetyössä selvitetään valmentavan työotteen nykytilaa ja kehittämistarpeita Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä. Selvitystyö on tarpeen, jotta koulutuksen järjestäjä (PKKY) saa tiedon, kuinka 1.8.2015 käyttöön otettu pedagoginen toimintatapa toteutuu eri oppilaitoksissa ja koulutusaloilla sekä millaisia osaamisen kehittämistarpeita opetushenkilöstöllä on pedagogisessa toiminnassa.

Tässä opinnäytetyössä etsitään vastausta kysymyksiin:

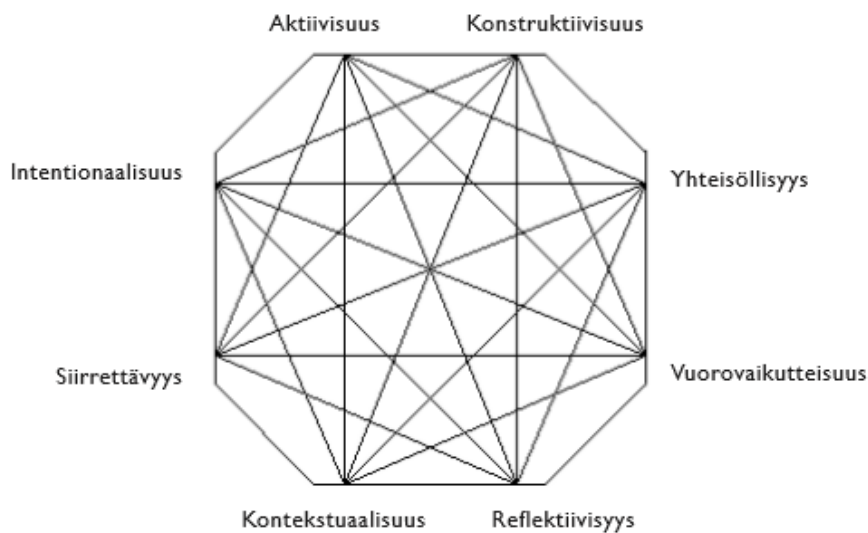
- 1) Millainen on valmentavan työotteen nykytila PKKY:ssä ammatillisessa peruskoulutuksessa opetushenkilöstön ja opiskelijoiden näkökulmasta?
- 2) Mitkä ovat PKKY:n opetushenkilöstön pedagogisen osaamisen kehittämistarpeet valmentavan työotteen toteuttamisen edistämiseksi?

2 VALMENTAVAN TYÖOTTEEN LÄHTÖKOHDAT

Valmentavan työotteen elementit tavoitteellisuus, tuki, tekeminen ja toiminnallisuus perustuvat mielekkään oppimisen teoriaan, tekemällä oppimiseen, yhteistoiminnallisuuteen ja opiskelijan opintojen henkilökohtaistamiseen (kuvio 2, sivu 9).

2.1 Mielekkään oppimisen osa-alueet

Mielekäs oppiminen edellyttää, että oppija ratkoo ongelmia tai tutkii asioita, jotka ovat hänelle omasta elämäntilanteestaan käsin todellisia (kuvio 3). Opiskelija on aktiivinen ja säätelee itse omaa oppimistaan. Hän asettaa oppimiselleen tavoitteita, työskentelee päämääränsä eteen ja ottaa itse vastuun oppimistuloksistaan (intentionaalisuus). Tämä edellyttää, että opiskelijaa tuetaan ja ohjataan oppimisprosessissa. (Jonassen 1995, 60–63; Nevgi & Tirri 2003, 31–35.)



KUVIO 3. Mielekäs oppiminen (Kuusimäki, Lahti, Lehtonen, Pullinen ja Virtanen 2008, 11, viitattu 23.9.2016)

Mielekkäällä tavalla oppiessaan opiskelijat rakentavat yhdessä uutta tietoa jakamalla erilaiset tietonsa ja taitonsa (konstruktivisuus). Verkko-opiskelussa teknologia lisää opiskelijoiden mahdollisuuksia samanaikaiseen ja eriaikaiseen vuorovaikutukseen toistensa ja opettajan kanssa. Oppimisen seurauksena opitaan jotakin sellaista, mitä ei vielä ole olemassa. Oppimisen lähtökohtana on käytännön ongelmien analyysi ja tarve löytää uusi ratkaisu- tai toimintamalli. (Nevgi & Tirri 2003, 31–35; Puolimatka 2002, 82, 93.)

Mielekkäässä oppimisessa oppiminen on tilannesidonnaista (kontekstuaalisuus), jolloin merkityksellisten kokonaisuuksien luominen on tärkeää. Kognitiivisten ja metakognitiivisten taitojen avulla opiskelija pystyy soveltamaan tietoja uusiin tilanteisiin. Reflektiivisyys eli opiskelijan kyky pohtia omaa oppimistaan ja opiskelua, kasvattaa ymmärrystä omasta oppimisprosessista. Oppimista voi tapahtua mallioppimisen avulla, mutta olennaisesti yhteisölliseen oppimiseen liittyy opiskelijoiden tuki ja palaute toisilleen. (Nevgi & Tirri 2003, 31–35.)

2.2 Tekemällä oppimista yhdessä

Oppiminen on mielekästä, kun tehdään ja tutkitaan yhdessä. Tekeminen on yksi ihmisen perustarve ja siksi tekemällä oppiminen on luonnollisin tapa oppia uutta. Opiskelijat muistavat vain viisi prosenttia luennoilla saamastaan tiedosta, kun taas tekemällä oppimalla muistetaan 75 % tiedoista (Järvillehto 2014, 161).

Ulkoluvun sijaan Dewey (1967, 52–53) kannatti sellaista oppimiskäsitystä, jossa tieto rakentuu suhteessa toimintaan ja oppijan kohtaamiin ongelmiin, jotka hän ratkaisee. Hellström, Johnson, Leppilampi ja Sahlberg (2015, 65–69) ovat koonneet Deweyn näkemysten pohjalta yhteen kolme keskeistä oppimiseen vaikuttavaa asiaa, jotka tekevät oppimisesta mielekästä. Ensimmäiseksi opetus on kytkettävä oppijan arkitodellisuuteen. Elämässä eteen tuleviin haasteisiin vastataan vain, jos ne koetaan tärkeiksi ja omaan elämään liittyviksi. Toiseksi parhaiten opitaan ongelmista, jotka heräävät oppijalle itselleen ja jotka hän ratkaisee. Tällöin syntyy sisäinen motivaatio. Kolmanneksi oppijan omalla aktiivisuudella ja tiedonhaulla on keskeinen merkitys tiedon rakentumisessa.

Oppimisprosessi tulee rakentaa siten, että ensin tehdään käytännön asioita ja niiden pohjalta muotoillaan myöhemmin tietoa ja päätelmiä. Opiskelijan pääsy aitoon toimintaympäristöön on erityisen motivoivaa silloin, kun ammatillinen mielenkiinto ja käytäntö kohtaavat. (Uusitalo 2001,

25.) Taitojen toistolla syntyvät valmiudet ja tavat toimia. Taidot mahdollistavat tekemisen. Ammattitaito koostuu osaamisesta, joka puolestaan rakentuu tiedosta sekä taidosta (Turunen 1999, 155,163; Venkula 2008, 36, 65.)

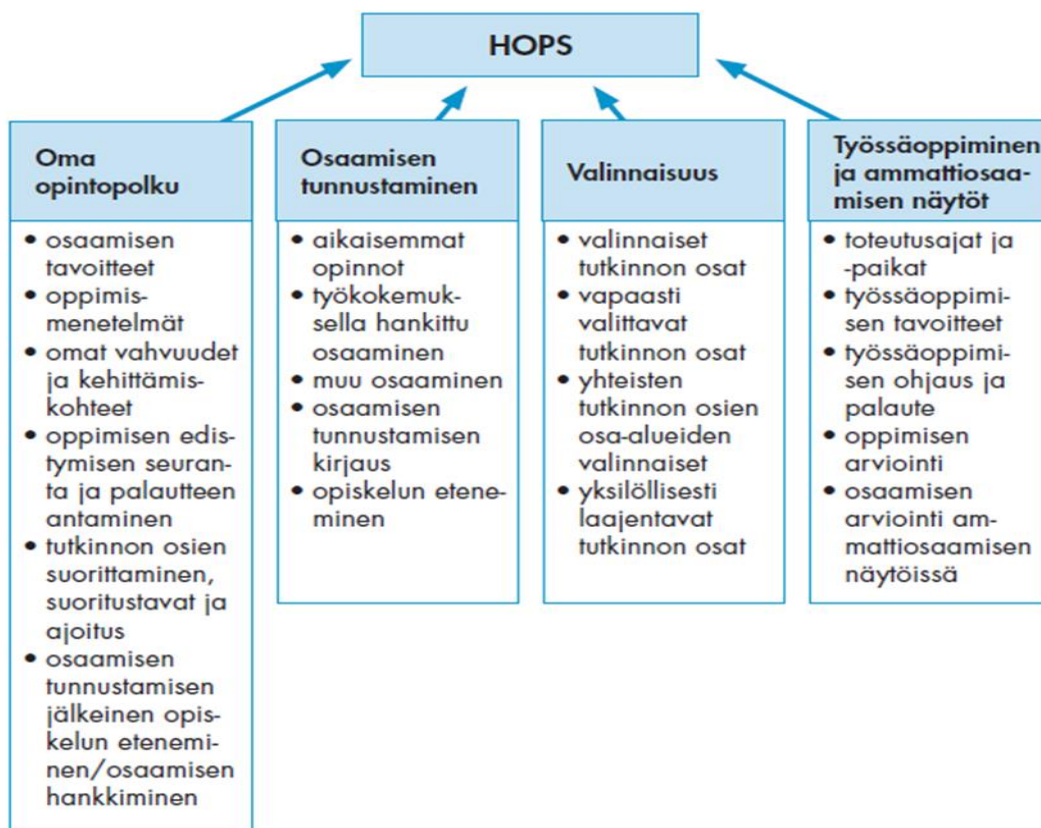
Yhdessä oppimisessa korostetaan tiedollisen ja taidollisen oppimisen lisäksi itsetunnon, sosiaalisten vuorovaikutustaitojen ja oppimisstrategioiden hallinnan kehittymistä. Yhteistoiminalliseen ryhmään kuuluu korkeintaan viisi jäsentä. Tämä mahdollistaa avoimen vuorovaikutuksen. Ryhmän jäsenten toiminta ja sen tulokset ovat sidoksissa toisiinsa siten, että jokaisen jäsenen oppiminen edellyttää kaikkien ryhmän jäsenten onnistumista ja vastuun ottamista omasta ja ryhmän toiminnasta. Yhdessä tapahtuva reflektio eli arviointi ja pohdiskelu kohdistuvat siihen, mitä opittiin, miten toimittiin ja miten voitaisiin toimia paremmin ensi kerralla. (Hellström ym. 2015, 24–25.)

Yhdessä tekeminen on 1990- luvulla ja sen jälkeen syntyneille Y- ja Z- sukupolven nuorille tärkeää. He haluavat ja uskaltavat etsiä tekemiselleen merkityksellisyyttä, mitä he tekevät virtuaalisesti ja kasvokkain. Nuoret tarvitsevat yhteisöllisyyden lisäksi yksilöllistä huomioimista, jotta he voivat toteuttaa itseään ja olla innovatiivisia. Nettinuoret uskaltavat vaatia inhimillisempää ja yksilöllisempää kohtelua koulussa ja työpaikoilla. On todennäköistä, että he määrittelevät nykyisen sitoutumiskäsitteen uudella tavalla. (Piha & Poussa 2012, 68–73; Tienari & Piekkari 2011, 260–262, 277–280; Vesterinen 2011,125.)

2.3 Henkilökohtaistaminen

Opiskelijan henkilökohtaisesta opiskelusuunnitelmasta on säädetty Laissa ammatillisesta koulutuksesta seuraavaa: ”Opetussuunnitelma tulee laatia siten, että se antaa opiskelijalle mahdollisuuden yksilölliseen osaamisen hankkimiseen ja osoittamiseen” ja ”koulutuksen järjestäjän tulee laatia yhdessä opiskelijan kanssa opiskelijan yksilöllisiin tavoitteisiin ja valintoihin perustuva henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, jota päivitetään opiskelun aikana.” (L 630/1998, muutos 787/2014, §14, § 29a).

Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma on yhdessä opiskelijan kanssa tehty suunnitelma siitä, mitä, miten ja milloin hän hankkii osaamista (kuvio 4).



KUVIO 4. Henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman muodostuminen (Opetushallitus 2015a, 85, viitattu 13.8.2016)

Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma laaditaan heti opiskelun alkaessa ja sitä päivitetään opintojen edetessä. Sen laadintaan osallistuvat opiskelijan kanssa opettajat ja opinto-ohjaaja. Tämä henkilökohtainen opiskelusuunnitelma ohjaa opiskelijan osaamisen hankkimista, ohjausta ja tarvittavia tukitoimia aina arviointiin saakka. (Opetushallitus 2015a, 85; Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015c, 29.)

3 OPETTAJASTA VALMENTAJAKSI

Maamme koulutuspoliittinen tavoite kaikille yhteisestä koulusta asettaa vaatimuksia ammatillisen opettajan asiantuntijuudelle. On huomioitava yksilöt erilaisina oppijoina. Sopeutumattomuuden ja koulutusmotivaation puutteen syynä saattaa olla myös opintojen sisällöt, menetelmät ja toimintatavat. Varsin yleisesti opettajat ovat viime vuosiin asti mieltäneet työnsä pelkästään ammattitaitojen opettamiseksi. Oppimistilanteisiin on rakennettava aitoja tilanteita, tekemistä ja kokemista. Tulevaisuudessa opettajan rooli muuttuu ammattiin kasvavan oppijan rinnalla kulkijaksi, valmentajaksi. (Helakorpi 2010, 110–111.)

3.1 Ammatillisen opettajan osaamisalueita

Opettajan ammattitaito koostuu substanssi-, työyhteisö-, kehittämisosaamisesta sekä pedagogisesta osaamisesta. Ammatillisen osaamisen lisäksi on opettajan työssä entistä tärkeämmässä roolissa vuorovaikutusosaaminen.

Pedagogisella osaamisella tarkoitetaan opettajan kasvatuksellisia taitoja ja koulutusprosessien hallintaa. Koulutus tai opettaminen on enenevässä määrin koulutusmahdollisuuksien luomista ja organisointia ja prosessien ohjaamista. Opettaja, jolla on hyvä pedagoginen osaaminen, kykenee arvioimaan sekä kehittämään työtään ja työelämää opetuksen näkökulmasta. Opettaja hallitsee koko koulutusprosessin suunnittelusta toteutukseen ja arviointiin yhteistyössä toisten opettajien ja verkostoyhteistyökumppaneiden kanssa. (Helakorpi 2010, 119.)

Substanssiosaaminen pitää sisällään ammatillisen taitotiedon ja työelämäosaamisen. Opettaja hallitsee keskeiset alan työtehtävät ja osaa suunnitella alalleen tuotteita ja palveluja sekä suurempia projekteja. Työelämäosaaminen puolestaan tarkoittaa työyhteisöissä tarvittavaa käytännöllistä osaamista kuten yhteistyö- ja tiimityötaidot, alan järjestelmien tuntemus ja tietolähteet, tieto-tekniiset valmiudet ja verkostoituminen. Substanssiosaaja tuntee alan käytänteet ja perinteet, on vastuuntuntoinen, kielitaitoinen ja pystyy itsenäiseen vastuulliseen työhön vaihtelevissa tilanteissa. (Helakorpi 2010, 76, 117, 119.)

Työyhteisöosaaminen on taitavuutta toimia työyhteisöissä ja hallita jokapäiväisessä yhteistyössä tarvittavat valmiudet. Opettaja tuntee koulutusorganisaation talouteen vaikuttavat muuttujat ja osaa toimia taloudellisesti ja tehokkaasti. Jokainen opettaja on tulevaisuudessa enenevässä määrin oman työyhteisönsä ja koulutuspalvelujen markkinoija. Organisaation menestymisen, innovatiivisuuden mahdollistamisen ja muutoksista selviytymisen kannalta työyhteisön jäsenten osaaminen sekä yksilöiden, yhteisöjen ja organisaatioiden oppimiskyky ja -halu ovat keskeisessä roolissa. Kehittyminen, muuttuminen ja yhdessä oppiminen edellyttävät avointa ja dialogiin perustuvaa keskustelukulttuuria sekä organisaation perustehtävien tunnistamista. (Helakorpi 2010, 119; Syvänen, Kasvio, Loppela, Lundell, Tappura & Tikkamäki 2012, 24–25.)

Kehittämisaamiseen kuuluu oman osaamisen ja oman alan sekä työelämän kehittäminen. Opettajuuden ja uuden koulukulttuurin menestyminen riippuu siitä, miten hyvin opettajat kykenevät jäsentämään itseään, omaa arvomaailmaansa, maailman kuvaansa sekä opetus- ja oppimisteoreettista viitekehystä ja niiden pohjalta rakentuvaa ihmis-, tiedon- ja oppimiskäsitystään (Patrikainen 1999, 150). Opettajan pitää seurata omaa ammattialaansa mutta myös kasvatus- ja opetusala. Kehittämisaamiseen sisältyy valmius ohjata opiskelijoita ja toisaalta taito suunnitella, johtaa ja arvioida kehittämisprojekteja yhdessä työelämän kanssa. (Helakorpi 2010, 119).

Opettajan keskeisintä työtä on opiskelijoiden ohjaaminen, oppimisen edistäminen ja tukeminen. Kun opettaja onnistuu luomaan opiskelijoiden kanssa emotionaalisesti turvallisen ja rennon oppivan yhteisön, sillä on positiivinen vaikutus opiskelijoiden oppimiseen ja kehittymiseen. Opiskelijoiden erilaisuus asettaa opettajalle haasteita **vuorovaikutusosaamisessa**, mikä edellyttää häneltä taitoa kuunnella, keskustella ja kysellä sekä olla aidosti läsnä kohtaamistilanteessa (kuvio 5). Samanaikaisesti tarvitaan oppimistavoitteiden tiedostamista sekä vallitsevien toiminta- ja ajattelutapojen kriittistä uudelleenarviointia. Kynnys opetella tietoisesti havainnoimaan, tutkimaan ja muuttamaan toimintaansa vuorovaikutustilanteissa opiskelijoiden kanssa, on opettajalle usein korkea. Opettajan, joka pelkää auktoriteettiaseman menettämistä, on vaikea siirtyä aitoon vuorovaikutukseen ja dialogiin. (Aarnio 2010, 156–163; Syvänen ym. 2012, 24–25.)



KUVIO 5. Opettajan vuorovaikutusosaamisen elementtejä (Aarnio 2010, 165.)

Vuorovaikutusosaamisen ydin on keskustelutaito. Keskustelua ovat esimerkiksi rupattelu, neuvottelu, väittely ja dialogi. Dialogin ytimenä on syvällisen kuuntelemisen taito. Kuunteleminen ei tarkoita vain sanojen kuulemistä, vaan kykyä ottaa sanat vastaan ja hyväksyä ne. Kuuntelu edellyttää omien hätköityjen johtopäätösten vaihtamista. Toinen dialogin keskeinen taito on kunnioitus. Se tarkoittaa toisen ihmisen rajojen huomioimista. Tällöin jokaisesta etsitään heidän parhaita piirteitä ja piilevät mahdollisuudet. Kolmas dialogin taito on odotus. Se voidaan määritellä suunnan vaihtamiseksi, pysähtymiseksi, asioiden katsomiseksi uusin silmin. Dialogin haasteellisin tehtävä, neljäs taito, on suora puhe. Se tarkoittaa oman aidon itsensä ja ajatuksensa ilmaisemista riippumatta siitä, mitä muita vaikuttavia tekijöitä tilanteessa on. (Isaacs 2001, 98,122 – 128, 144–145, 167.)

Dialogin tarkoituksena on herättää oivalluksia, joiden pohjalta tietoja ja ihmisten käsityksiä voi järjestää uuteen muotoon. Dialogissa opettajan ja oppijan suhde muuttuu perinteisestä hierarkkisesta suhteesta rinnakkaiseksi. Vuorovaikutus tuottaa sellaisen ratkaisun, jonka molemmat osapuolet voivat hyväksyä. Parhaimmillaan rinnakkaisdialogissa syntyy aiemmasta poikkeava, uusi ratkaisu. (Toikko, & Rantanen. 2009, 92–93.)

3.2 Ammatillisesta opettajasta valmentajaksi

Ammatillisen koulutuksen siirtymistä osaamisperusteiseen ajatteluun on pyritty edistämään esimerkiksi kahdella Uusi osaaja- hankkeilla Uudenmaan alueella. Selkein muutos perinteiseen opettajuuteen nähden on opettajan autonomisen roolin vaihtuminen taustalla vaikuttavaksi yhteispelaajaksi. Jo nykyään, mutta varsinkin tulevaisuudessa, opetusta, sisältöjä ja menetelmiä suunnitellaan yhdessä kollegoiden kanssa aina toteutukseen asti. (Hyytiä & Mikkola 2012, 40–41.)

Valmentavan opettajan on ensin kirkastettava itselle, miksi hän valmentaa. Muutos kohti valmentajuutta lähteen opettajasta itsestään. Tietoisuus siitä, että opettajan työ muuttuu oppimisen ohjaajaksi ja vierellä kulkijaksi sekä vuoropuheluksi niin työelämän kuin kollegoiden kanssa, ohjaa opettajan muutosprosessia. Ihmisen toimintatapoihin vaikuttaminen edellyttää kykyä tunnistaa oman käyttäytymisen ja toiminnan taustalla olevia tekijöitä. Uuden opettajuuden ja uuden oppimiskulttuurin menestyminen riippuu siitä, miten hyvin opettajat kykenevät jäsentämään itseään, omaa arvomaailmaansa, maailman kuvaansa sekä opetus- ja oppimisteoreettista viitekehystä sekä niiden pohjalta rakentuvaa ihmis-, tiedon- ja oppimiskäsitystään (Patrikainen 1999, 150.) Tämän jälkeen voi ohjata omaa toimintaa valmennettavien tarpeiden ja odotusten suhteessa. Valmentajuuden ytimenä on opiskelijan oppiminen. Valmentavan opettajan tehtävänä on valmistaa opiskelija kohtaamaan muuttuva työelämä ja maailma. (Tiikkaja 2014, 23–24; Viskari, Kanto & Sahlsten 2013, 20–23.)

Nettisukupolven nuoret haastavat valmentavan opettajan kyseenalaistamalla asioita helposti. He haluavat ja uskaltavat etsiä toiminnalleen merkityksellisyyttä. Työn ja tekemisen pitää olla kivaa, mutta se ei saa liikaa vaikuttaa vapaa-aikaan. Tämän lisäksi nuoret odottavat vuorovaikutteista kohtaamista. He ovat oppineet saamaan palautetta jo päiväkodista saakka ja haluavat saada sitä opettajan ja esimiehen lisäksi myös opiskelijakavereiltaan, jotta he voivat kehittyä monipuolisemmiksi osaajiksi (Vesterinen 2011, 125; Piha & Poussa 2012, 68–73.)

Valmentava opettaja toimii sekä yhden opiskelijan että opiskelijatiimin kanssa. Tiimin valmentajana perustehtävä on tiimin rakentaminen ja sen toiminnan valmentaminen. Hän laatii yhdessä opiskelijatiimin kanssa pelisäännöt ja toimintaperiaatteet. Hänellä on keskeinen rooli myös tiimin ilmapiirin rakentajana sekä mahdollisten ongelmien ratkaisijana. Valmentava opettaja asettaa tiimiläisten kanssa oppimisen tavoitteet ja aikataulut yksilön sekä tiimin tasolle. Hän on kuin

majakka, jolla on visio, kokonaiskuva oppimisen päämäärästä, johon hän luotsaa opiskelijat. (Lehtonen 2016, 41,49; Salminen 2013, 141–146.)

Valmentava opettaja ohjaa opiskelijoita kolmesta eri asemasta. Suunnan näyttäjänä valmentava opettaja kirkastaa tavoitteen, pelisäännöt ja selkiyttää perustehtävää. Kun valmentava opettaja toimii yhdessä opiskelijatiimin kanssa, hän työskentelee tasavertaisena kumppanina. Opettajan tehtävänä on olla läsnä, nostaa esiin opiskelijoiden vahvuuksia ja kannustaa kokeilemaan. Hän antaa palautetta, jonka avulla hän suuntaa oppimista kohti tavoitteita, kannustaa, motivoi ja auttaa kehittymään haasteellisissa kohdissa (Salminen 2013, 148–149). Valmentava opettaja luottaa johdettaviinsa. Hän vetäytyy taustalle ja antaa opiskelijoille mahdollisuuden onnistua. (Ristikangas & Grünbaum 2014, 70–71.)

Opettaja, joka valmentaa, ei päätä etukäteen, mitä oppijan on opittava. Opettajan, valmentajan on oltava aidosti kiinnostunut opiskelijasta ja selvitettävä hänen oppimistarpeensa. Valmentaja on tukija, joka ohjaa oppijaa kohti hänen kiinnostuksensa kohteita. Hänen tehtävänsä on herättää opiskelijassa kiinnostus ja innostus myös sellaisia asioita kohtaan, joista opiskelija ei ole aiemmin ollut tietoinen. Tällöin hän altistaa opiskelijan erilaisille asioille, ilmiöille ja oppimisympäristöille. Opettajan ja opiskelijan välinen kynnys madaltuu. Valmentava opettaja ohjaa taitojen ja uuden ymmärryksen syntymistä yhdessä opiskelijan kanssa. (Järvilehto 2014, 165–168; Toivanen 2011, 90.)

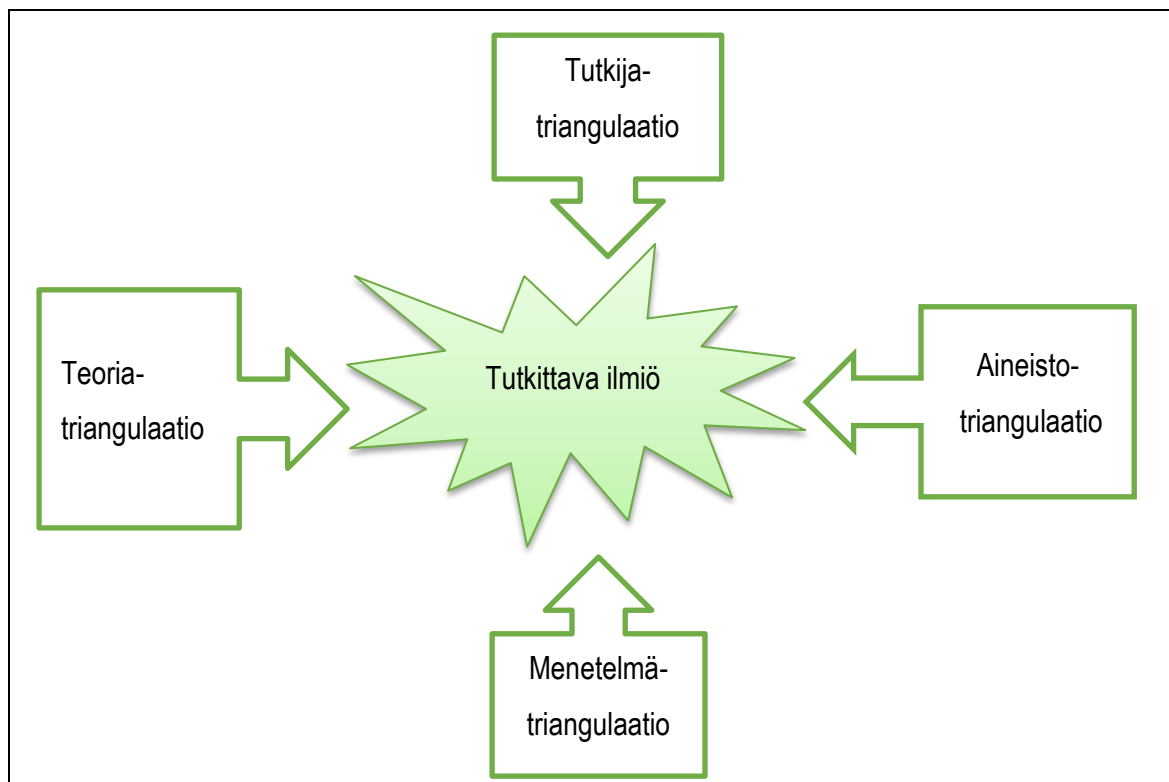
Hyytiä & Mikkola (2012, 17–18) ovat koonneet kuusi painopistettä, joihin opettajan tulisi kiinnittää huomiota muuttuessaan oppimisprosessin valmentajaksi (kuvio 6). Vaikka oppijakeskeisyyttä vahvistettaisiin, ei opettajan merkitys katoa, vaan hänen roolinsa muuttuu mahdollistajaksi. Valmentajan pehmeät taidot koostuvat tiedoista, taidoista, asenteista ja verkostoitumisesta. Ongelman tai ilmiön käsittelyn yhteydessä tapahtuva oppiminen voi olla merkityksellisempää kuin se, keksitäänkö ongelmaan yhtä aukotonta ratkaisua (nuotiton oppiminen). Sisältöjen opettamisesta valmentavan opettajan rooli muuttuu oppimisympäristöjen asiantuntijaksi ja oppimisprosessin rakentajaksi yhdessä opiskelijan ja opettajakollegoiden kanssa. Tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen mahdollistaa osallistavan oppimiskulttuurin sekä mahdollistaa aikaan ja paikkaan sitomattoman toiminnan. Valmentavan opettajan rakentava palaute edistää oppijan pystyvyyssuskomusta, johon tarvitaan oppimiskulttuuria, jossa rohkaistaan kokeilemaan ja tekemään, eikä erehdyksistä rangaista, vaan opitaan.



KUVIO 6. Opettajasta oppimisprosessin valmentajaksi, muutoksen painopistealueet (mukaillen Hyttiä & Mikkola 2012, 17–18)

4 TUTKIMUSTYÖN METODOLOGIA, TUTKIMUSAINEISTO JA SEN KÄSITTELY

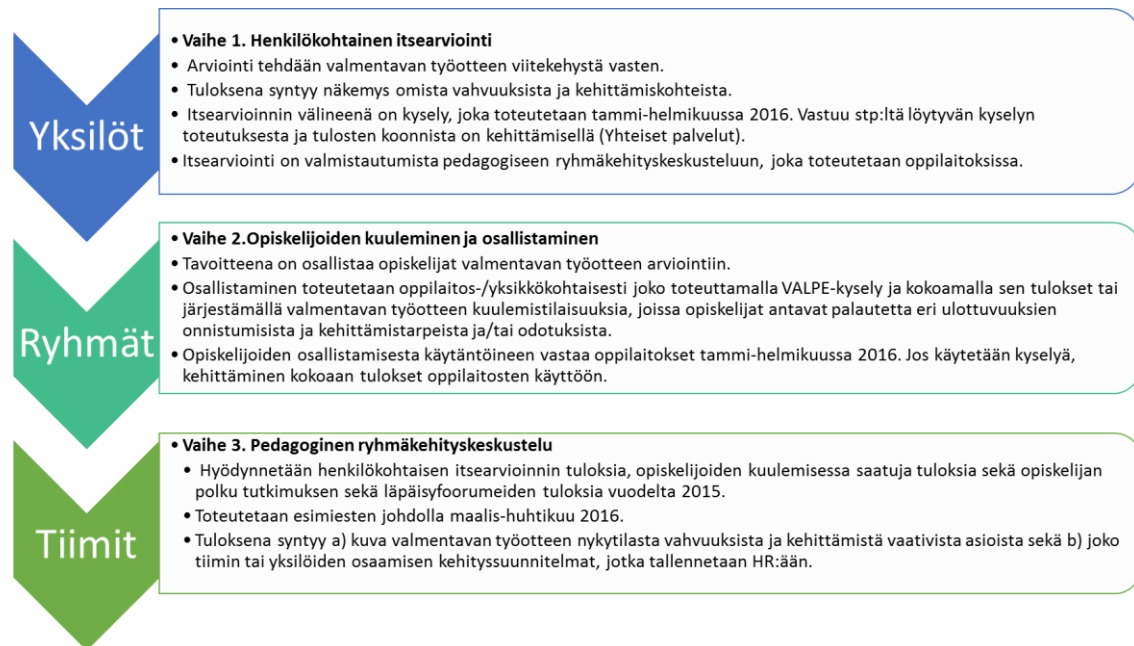
Tässä luvussa esittelen tutkimustyön menetelmät, tutkimusaineiston sekä sen käsittelyn. Päädyin monimetodiseen (triangulaatio) lähestymistapaan, koska yhdistän tutkimuksessa erilaisia tutkimusmetodeja: määrällistä ja laadullista tutkimusmenetelmää. Triangulaatio on perusteltua silloin, kun yksi menetelmä jättää tiedonkeruuseen aukkoja ja sitä voidaan paikata toisella menetelmällä (kuvio 7). Monimetodisen lähestymistavan tavoite on lisätä tutkimuksen kattavuutta ja vähentää siten tutkimuksen luotettavuusvirheitä. (Vilka 2015, 70–71.)



KUVIO 7. Triangulaatio ratkaisumenetelmänä (Kananen 2014, 120)

4.1 Tutkimusaineisto

Opinnäytetyössäni käytin Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kevään 2016 toiminnan ja tuloksellisuuden pedagogista teema-arviointiaineistoa. Pedagoginen teema-arviointi toteutettiin teemalla osaamiseen valmentaminen. Siihen sisältyi kolme eri vaihetta: 1) opetushenkilöstön *henkilökohtainen itsearviointi* 2) opiskelijoiden *kuuleminen ja osallistaminen* valmentavan työotteen arviointiin asiakkaan näkökulmasta ja 3) opetushenkilöstön *pedagogiset ryhmäkehityskeskustelut* (kuvio 8.) Opetushenkilöstön itsearvioinnit ja opiskelijoilta kerätty palaute on määrällistä tutkimusaineistoa. Kyselyt on laadittu strukturoidulla kysymyksillä, jolloin tiedetään tarkasti, mitä kysytään ja mitkä ovat vastausvaihtoehdot (Kananen 2014, 24). Pedagogisen ryhmäkeskustelun analysoin laadullisin menetelmin.



KUVIO 8. Pedagogisen teema-arvioinnin vaiheet keväällä 2016 (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2015d, viitattu 20.5.2016)

Opetushenkilöstön henkilökohtainen itsearviointikysely toteutettiin strukturoidun kyselylomakkeen avulla verkkokyselynä organisaation sisäisessä verkossa helmi-maalikuussa 2016 (liite 1). Kyselylomakkeen kysymykset oli jaettu neljään ryhmään: tavoitteellisuus, tuki, tekeminen ja toiminnallisuus. Kyselyyn vastasi 59,8 % (352 henkilöä) opettajista tai ammatillista ohjaajista.

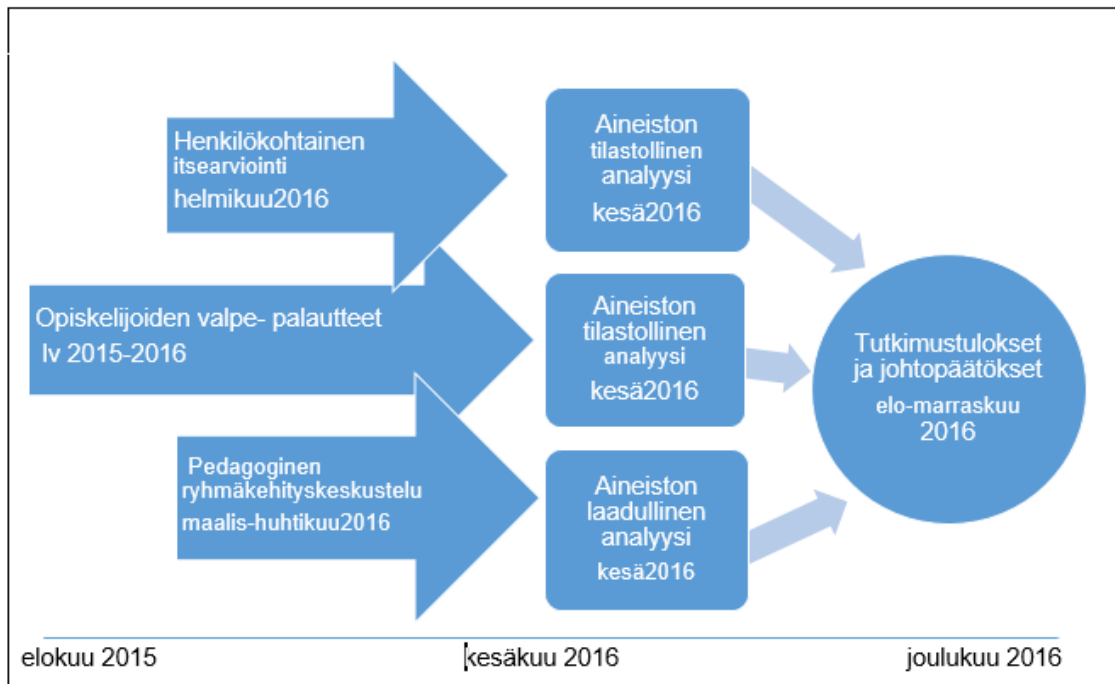
Pedagogisen teema-arvioinnin toisessa vaiheessa opiskelijat osallistettiin valmentavan työotteen arviointiin Valpe- kyselyllä tai valmentavan työotteen kuulemistilaisuuksissa oppilaitoksissa. Tässä

tutkimuksessa olen käyttänyt vain Valpe- kyselystä saatuja tuloksia, koska kuulemistilaisuuksien dokumentointi ei ollut yhteismitallista oppilaitoksittain. Valpe- kysely toteutettiin sähköisellä lomakkeella lukuvuoden 2015–2016 aikana (liite 2). Opiskelijoiden kysymysväittämät oli jaettu kolmeen ryhmään: opetuksen toteutus, ohjaus ja palaute sekä toimintani oppijana. Vastauksia saatiin yhteensä 1891 opiskelijalta.

Kolmannessa vaiheessa jokaisessa Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän ammattiopistossa käytiin opetushenkilöstön pedagogiset ryhmäkehityskeskustelut esimiesten johdolla. Tuloksena syntyivät opettajien ja opettajatiimien vahvuudet sekä kehittämiskohteet opetushenkilöstön itsearviointin ja opiskelijapalautteiden pohjalta. Tiimit kokosivat verkkolomakkeelle (liite 3) tiiminkehityskeskustelussa sopimansa asiat: vahvuutemme ja kehittämiskohteemme 1) tavoitteellisuuden ja vastuulisten valintojen tukemisessa, 2) tukemisessa ja läsnäolossa, 3) tekemisessä ja yhdessä tekemisen ohjaamisessa sekä 4) toiminnallisuudessa sekä monipuolisten ja osallistavien opetusmenetelmien käyttäjinä. Jokaiseen kahdeksaan kohtaan sai nimetä korkeintaan kolme asiaa. Pedagogisen ryhmäkehityskeskustelun oli dokumentoinut 39 opetushenkilöstötiimiä.

4.2 Tutkimusaineiston käsittely

Opetushenkilöstön henkilökohtaisen Itsearviointiaineiston pohjalta etsittiin vastausta tutkimuskysymykseen, millainen on valmentavan työtteen nykytila ammatillisessa peruskoulutuksessa Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä opetushenkilöstön näkökulmasta. Sain kyselyaineiston käyttöni kesäkuussa 2016 tiedostoina, jotka analysoin tilastollisin menetelmin (kuvio 9). Väittämät ryhmiteltiin neljään ryhmään (mittariin), jotka olivat toiminnallisuus, tekeminen, tavoitteellisuus ja tuki (valmentavan työtteen elementit). Väittämistä laskettiin aritmeettisia keskiarvoja sekä yksittäisistä väittämistä että elementteittäin ryhmitellystä aineistosta oppilaitoksittain ja koulutusaloittain. Tilastollisia merkitsevyyseroja etsittiin määrällisistä aineistoista T- testin ja faktorianalyysin avulla (Heikkilä 2008, 230, 248–249; Valli 2015, 73, 121; Vilka 2015, 122).



KUVIO 9. Tutkimusprosessin eteneminen

Opiskelijoiden antamista Valpe- palautteista etsin vastausta, millainen on valmentavan työtteen nykytila ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelijoiden näkökulmasta Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä. Sain aineiston käyttöni tiedostoina, jotka analysoin tilastollisin menetelmin samalla tavoin kuin opettaja-aineiston. Havaintomatriisi ryhmiteltiin samoille mittareille kuin opettajien aineisto: toiminnallisuus, tekeminen, tavoitteellisuus ja tuki (liite 4). Lisäksi opiskelijakyselyn tuloksia verrattiin opetushenkilöstön itsearviointeihin.

Sain ryhmäkehityskeskusteluaineiston tekstimuotoisena aineistona siten, että jokaisen opetushenkilöstötiimin vastaukset oli ryhmitelty elementeittäin (tavoitteellisuus, tuki, tekeminen, toiminnallisuus) eri välilehdille. Käytin aineiston käsittelyssä teoriasidonnaista analyysitapaa, jossa aineiston analyysi ei suoraan perustu teoriaan, mutta kytkennät siihen ovat havaittavissa. Tällöin aineistosta tehdyille löydöksille etsitään tulkintojen tueksi teoriasta selityksiä tai vahvistusta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, viitattu 17.10.2016.)

Valitsin henkilökohtaisten itsearviointitulosten perusteella ryhmäkehityskeskustelujen tiimien dokumenteista aineiston, joka sisälsi kahden koulutusalan 17 tiimin vastaukset heidän kehittämiskohteistaan. *Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla* toimii PKKY:ssä kuusi koulutusalaakohtaista opettajatiimiä. Valitsin edellä mainitun koulutusalan tutkimuskohteeksi, koska se toimii niin Joensuun kuin maakunnan yksiköissä ja koulutusalan opettajat arvioivat valmentavan

työotteen toteutuvan keskimääräistä paremmin omassa toiminnassaan kuin PKKY:ssä. Opettajia näissä tiimeissä on 22. Tiimeistä kolme toimii Joensuussa ja kolme maakunnassa (Kitee, Lieksa ja Nurmes). Suurimmalta koulutusosalta, *tekniikan ja liikenteen alalta* valitsin 11 tiimiä tarkempaan tarkasteluun. Tämä tutkimusaineisto on valittu siten, että valittuja tutkintoja järjestetään sekä Joensuussa (4 tiimiä) että maakunnassa (7 tiimiä). Opettajia näissä tiimeissä on 55.

Aineiston valinnan jälkeen tarkastelin koulutuslatiimeittain heidän merkitsemiään kehittämiskohteita. Etsin vastausta kysymykseen, mitkä ovat opetushenkilöstön pedagogisen osaamisen kehittämistarpeet. Luokittelin ja tarkastelin aineistoa teoriasidonnaisesti. Luokittelussa käytettiin elementteittäin (tavoitteellisuus, tuki, tekeminen, toiminnallisuus) viitekehyksen käsitteitä kuten henkilökohtaistaminen, vuorovaikutus ja työelämäyhteistyö.

5 TUTKIMUSTULOKSET

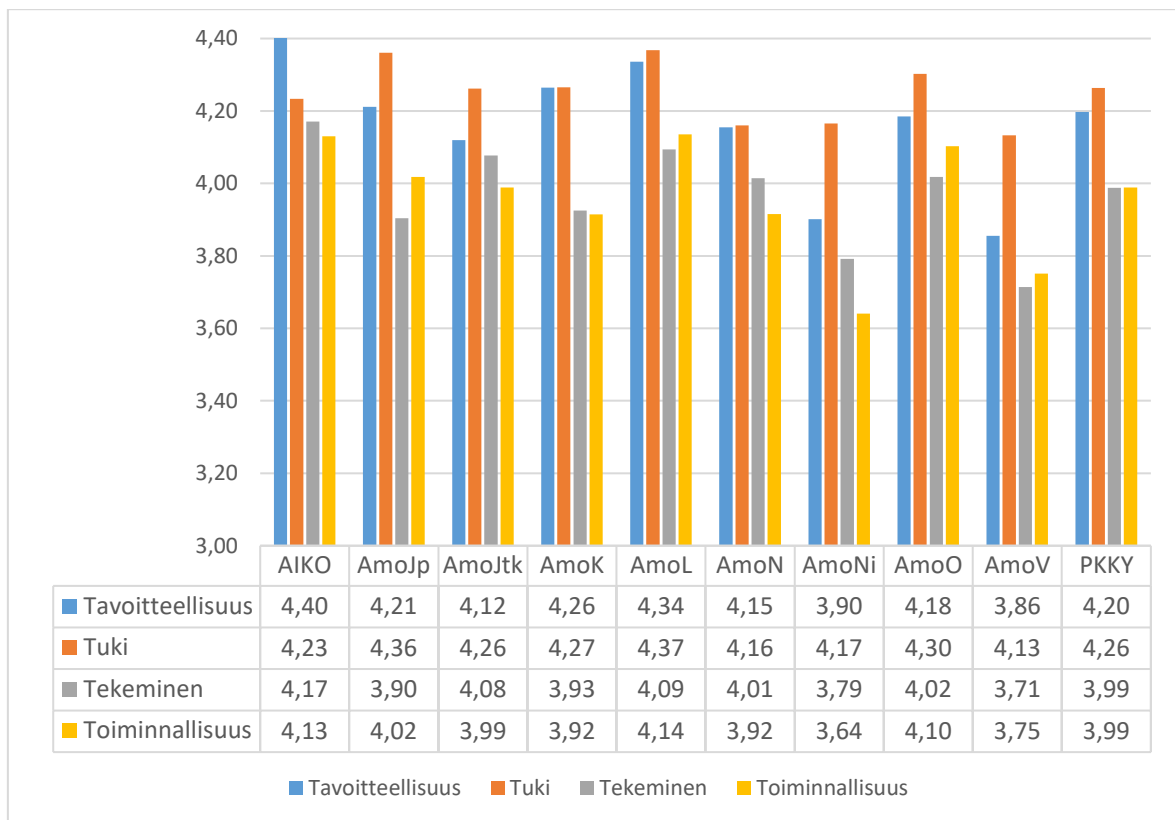
Pedagogiseen teema-arviointiin kuuluvan henkilökohtaisen itsearviointin teki koulutuskuntayhtymän opetushenkilöstöstä yhteensä 59,8 %, 352 henkilöä (taulukko 2). Maakunnan oppilaitoksissa (Kitee, Lieksa, Nurmes, Niittylahti ja Valtimo) vastausprosentti oli yli 80 %. Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuu tekniikan ja kulttuurin yksikössä kyselyyn vastasi 22,8 % opetushenkilöstöstä, sillä Amo Jtk:ssa hyödynnettiin pedagogisen teema-arvioinnin itsearviointissa vuosien 2014–2016 aikana tehtyjä Farax- arviointeja valmennusohjelmaan osallistuneiden opettajien osalta.

TAULUKKO 2. Itsearviointiin vastanneiden opetushenkilöiden määrä ja osuus vastauksista sekä vastausprosentti oppilaitoksittain

Oppilaitos	Vastaukset (N)	%- osuus vastauksista	vastaus-%
Pohjois-Karjalan aikuisopisto (AIKO)	84	23,9	48,0
Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuu palvelut (AmoJp)	76	21,6	66,7
Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuu tekniikka ja kulttuuri (AmoJtk)	29	8,2	22,8
Pohjois-Karjalan ammattiopisto Kitee (AmoK)	23	6,5	92,0
Pohjois-Karjalan ammattiopisto Lieksa (AmoL)	23	6,5	85,2
Pohjois-Karjalan ammattiopisto Nurmes (AmoN)	18	5,1	94,7
Pohjois-Karjalan ammattiopisto Niittylahti (AmoNi)	36	10,2	100
Pohjois-Karjalan ammattiopisto Outokumpu (AmoO)	37	10,5	94,9
Pohjois-Karjalan ammattiopisto Valtimo (AmoV)	26	7,4	83,9
PKKY Yhteensä	352	100	59,8

5.1 Valmentavan työotteen nykytila oppilaitoksittain

Yleisesti ottaen opetushenkilöstö toimi valmentavan työotteen pedagogiikan ideologian mukaan kaikissa PKKY:n oppilaitoksissa (kuvio 10). Oppilaitoksissa koettiin, että toiminnan *tavoitteellisuus* ja opiskelijan *tukeminen* osataan hiukan paremmin kuin *tekeminen* ja *toiminnallisuus*.



KUVIO 10. Opetushenkilöstön itsearviotulokset oppilaitoksittain valmentavan työtteen elementtien mukaan ryhmiteltynä

Ammattiopisto Jtk:n, Kiteen, Lieksan, Nurmeksen sekä Outokummun opetushenkilöstön itsearviointien tulokset eivät poikenneet tilastollisesti merkitsevästi missään elementissä verrattaessa niitä PKKY:n keskiarvoihin (liite 5). Tilastollisesti merkitsevästi heikompana erottuivat Valtimo ja Niittylahti tavoitteellisuudessa, tekemisessä ja toiminnallisuudessa. AIKO:n opetushenkilöstö arvioi itsensä muita paremmaksi edellä mainituissa elementeissä.

Tutkimusasetelmassa itsearviointiväittämät oli jaettu neljään ryhmään (elementtiin). Faktoriansalysissä itsearvioinnin väittämät ryhmiteltiin vastausten mukaan ja tällöin luokkia syntyi kahdeksan (liite 6). Ne nimettiin seuraavasti: *Läsnäolo, Opetuksen suunnittelu, Vuorovaikutus, Tekeminen, Työelämäyhteistyö, Digiloikka, Opintojen ohjaus ja Kestävä kehitys*.

Edellä mainittua luokittelua ja yksittäisiä väittämiä tarkastellessa löytyi oppilaitoskohtaisia tilastollisesti merkitseviä eroja:

- Aikon opetushenkilöstö koki toteuttavansa muita paremmin opetuksen suunnittelun, vuorovaikutuksen ja työelämäyhteydet.

- Outokummun opetushenkilöstö erottui parhaana digitaalisuuden hyödyntäjänä.
- Lieksassa koettiin tehtävän muita paremmin opetuksen suunnittelu, opintojen ohjaus ja digitaalisuuden hyödyntäminen.
- Kitee erottui positiivisesti opetuksen yksilöllisen suunnittelun osalta.
- Opintojen ohjausta yhdessä opiskelijahuollon kanssa tehtiin Joensuussa ja Outokummussa enemmän kuin muualla.
- Niittylahden opetushenkilöstö arvioi kriittisimmin toimintaansa opetuksen suunnittelussa, tekemisessä, työelämän kanssa tehtävässä yhteistyössä sekä digitaalisuuden hyödyntämisessä.
- Valtimon opetushenkilöstö koki toteuttavansa muita heikommin läsnäolon, opetuksen suunnittelun ja vuorovaikutuksen sekä esimerkiksi kestäväen kehityksen huomioimisen toiminnassa.
- Joensuussa palveluiden yksikössä koettiin haasteellisemmaksi opetuksen suunnittelu erityisesti yhdessä työelämän kanssa.
- Nurmeslaiset kokivat vertaisoppimisen toteuttamisen muita haasteellisemmaksi.

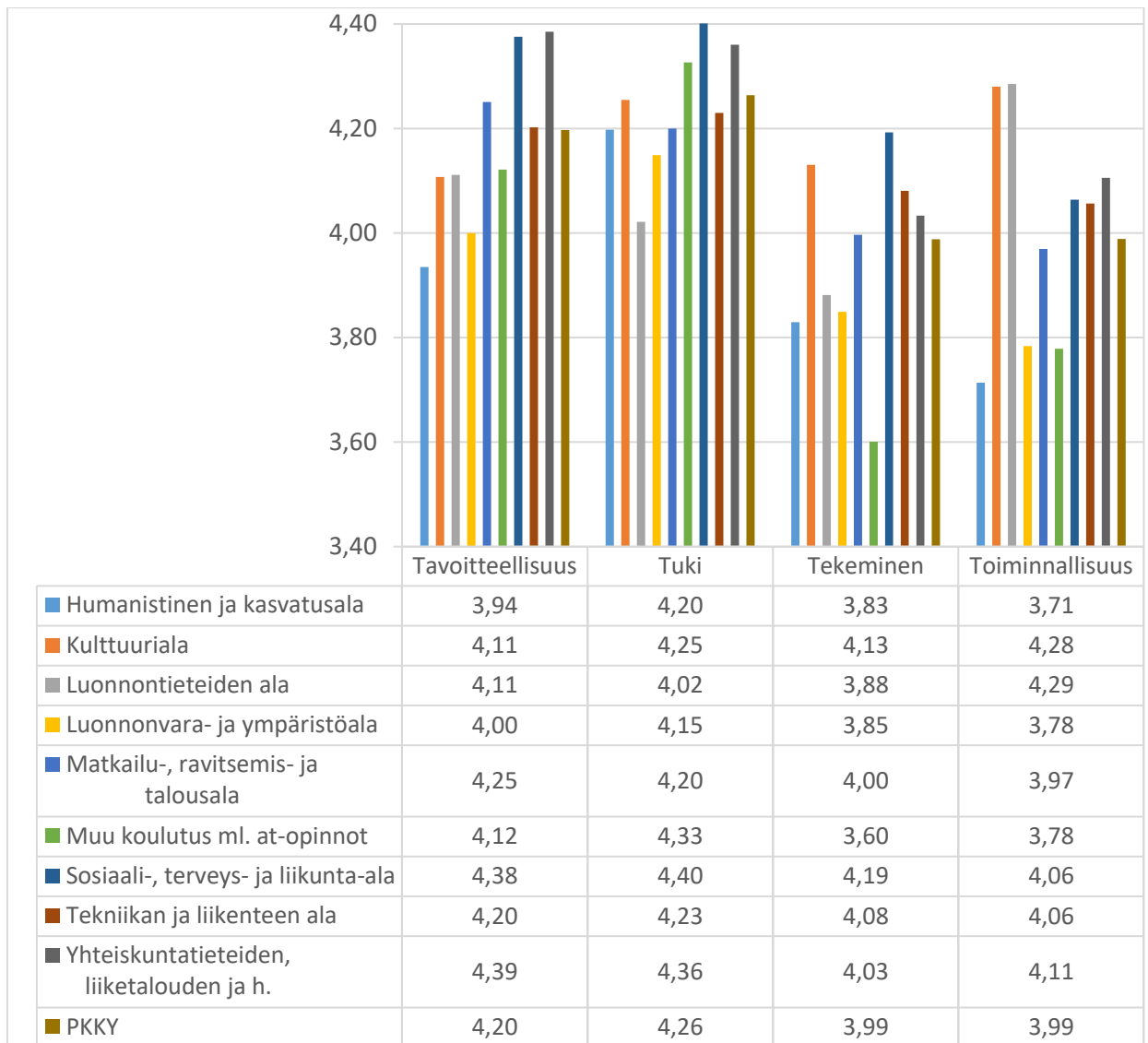
5.2 Valmentavan työotteen nykytila koulutusaloittain

Opetushenkilöstön itsearviointien vastaukset ryhmiteltiin kahdeksaan (8) koulutusaloittaiseen ryhmään (taulukko 3). Näiden lisäksi muodostui ryhmä muu koulutus, johon kuuluvat esimerkiksi yhteisten tutkinnon osien opettajat, joista tutkimuksen aikana on käytetty lyhennystä at-opinnot. Tekniikan alan vastausten osuus oli suurin, 24,7 % ja luonnon tieteiden alan osuus vastauksista oli pienin, 2,6 %.

TAULUKKO 3. Opetushenkilöstön vastausten jakautuminen koulutusaloittain

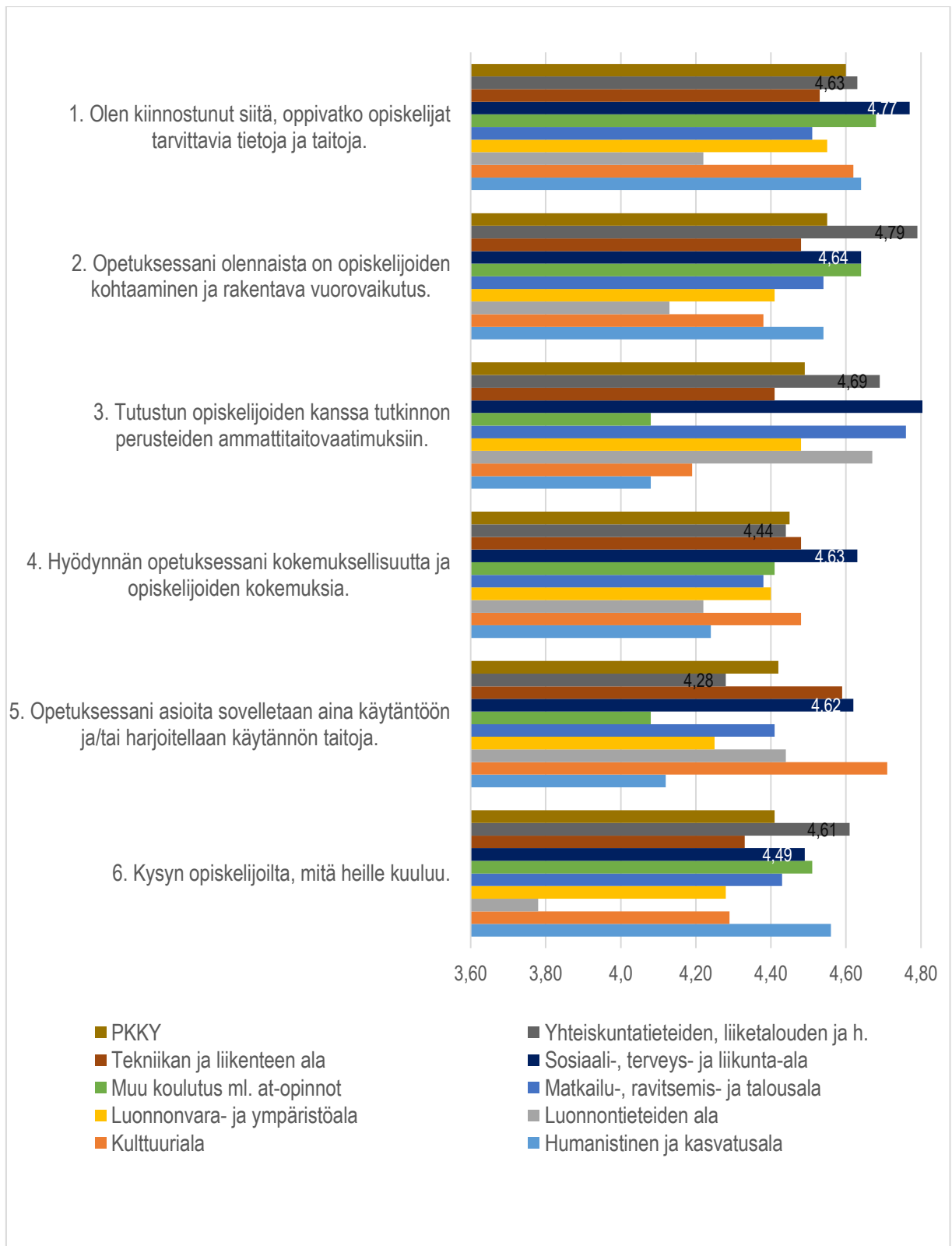
Koulutusala	Vastauksia	%- osuus vastauksista
Humanistinen ja kasvatustieteiden ala	25	7,1
Kulttuuriala	21	6,0
Luonnontieteiden ala	9	2,6
Luonnonvara- ja ympäristöala	40	11,3
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	37	10,5
Muu koulutus ml. at-opinnot	37	10,5
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	57	16,2
Tekniikan ja liikenteen ala	87	24,7
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	39	11,1
Yhteensä PKKY	352	100

Kuviossa 11 valmentavan työtteen nykytilaa on tarkasteltu PKKY:n tasolla koulutusalojen näkökulmasta. Koulutusalojen välillä erot olivat pienet *tavoitteellisuuden* ja tukemisen elementin osalta. Sosiaali-, terveys- ja liikunta- alalla toteutui *tekeminen* parhaiten ja kriittisimmin arvioivat toimintaansa muun koulutuksen eli yhteisten tutkinnon osien opettajat. Kulttuurin ja luonnontieteiden alalla toiminnallisuus toteutettiin parhaiten ja vastaavasti humanistisella ja kasvatustieteiden alalla oltiin kriittisimpiä oman toiminnallisuuden arvioinnissa.



KUVIO 11. Opetushenkilöstön itsearvioinnin tulokset koulutusaloittain

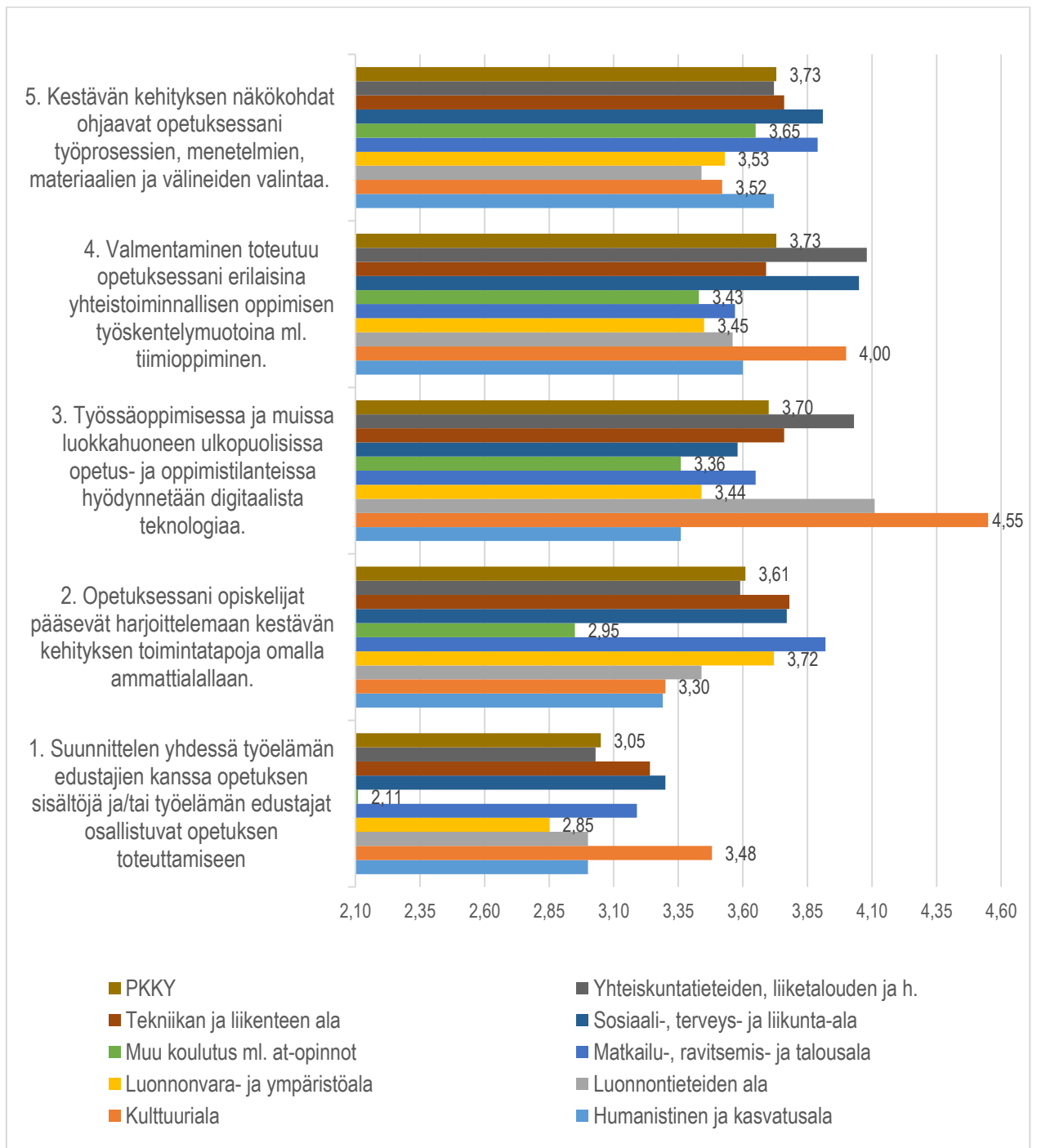
Parhaiten PKKY:ssä arvioitiin toteutuvan kuvion 12 väittämät. Koulutusalojen välillä ei merkittäviä eroja ollut. Sosiaali- ja terveys- ja liikunta-alan opettajat tutustuivat parhaiten tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukseen (4,84), mikä oli ainoa tavoitteellista toimintaa kuvaava väittämä. Tuki-elementtiin alle kuuluivat kuvion väittämät 1, 2 ja 6, joita yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan opetushenkilöstö toteutti parhaiten. Väittämät 5 ja 6 kuuluivat tekemisen elementtiin. Kuuden parhaiten toteutuvan väittämän joukkoon ei noussut yhtään toiminnallisuutta kuvaavaa väitettä.



KUVIO 12. Itsearviointin kuusi parhaiten toteutuvaa väittämää koulutusaloittain

Itsearviointikyselyn viisi heikoimmaksi arvioitua väittämää ovat kuviossa 13. Väittämien välillä oli hajontaa eri koulutusaloilla. Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö suunnittelun ja toteutuksen osalta

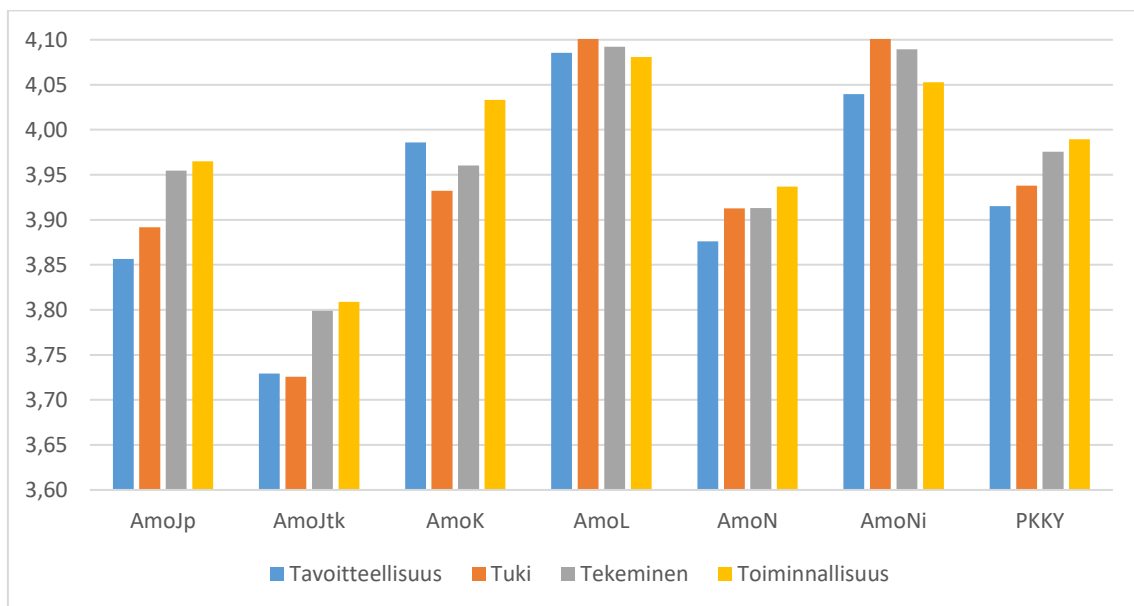
(1) arvioitiin selvästi heikoimmaksi koko PKKY:ssä. Tämä väittämä kuului tekemisen elementin alle kuten myös kuvion väittämät 2 ja 4. Toiminnallisuutta kuvaavat kuvion väittämät 3 ja 5. Näissä kulttuuriala erottui positiivisesti digiteknologian hyödyntämisessä luokkahuoneen ulkopuolisissa ohjauksessa, mutta kestävän kehityksen osalta mikään koulutusala ei erottunut.



KUVIO 13. Itsearviointin viisi heikoimmaksi arvioitua väittämää koulutusaloittain

5.3 Valmentavan työtteen nykytila opiskelijapalautteissa

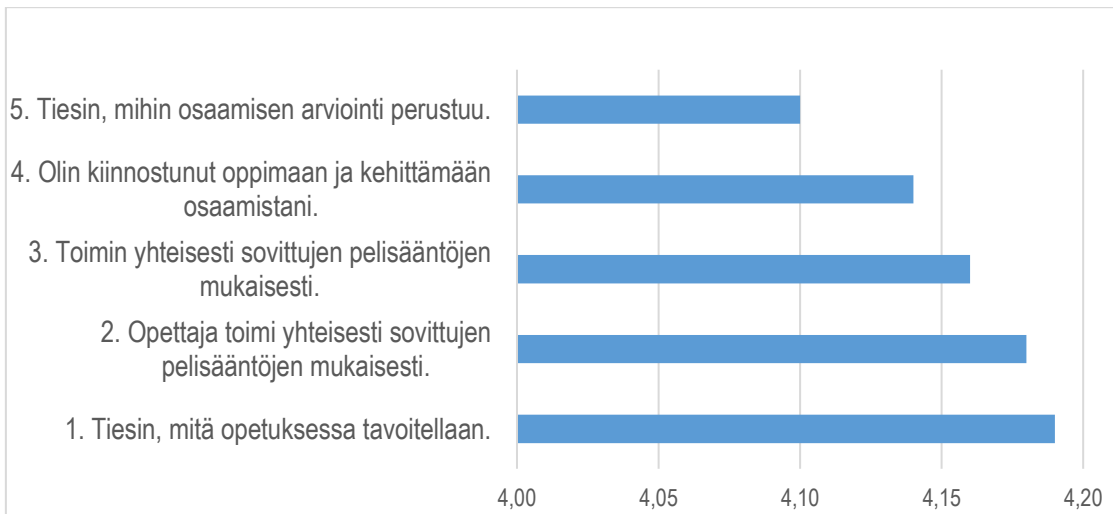
Lukuvuoden 2015–2016 aikana opiskelijat ovat antaneet Valpe-palautteita yhteensä 1891 kertaa PKKY:ssä. Kyseistä palautetta on kerätty vaihtelevasti eri oppilaitoksissa. Ammattiopisto Outokummun opiskelijoilta ei ole Valpe-palautetta kerätty lainkaan ja ammattiopisto Valtimon ja AIKO:n opiskelijoista palautetta on antanut vain muutama opiskelija, joten heidän vastauksiaan ei otettu mukaan oppilaitoskohtaiseen vertailuun. Oppilaitosvertailussa on mukana yhteensä 1866 opiskelijan palautteet kuudesta oppilaitoksesta (kuvio 14). Ammattiopisto Joensuu palvelun opiskelijat ovat käyttäneet palautekyselyä aktiivisesti. Opiskelijoiden palautteen mukaan valmentavan työtteen elementeistä toiminnallisuus ja tekeminen ovat toteutuneet parhaiten. Tavoitteellisuuden he kokivat huonoimmin toteutuneen. Lieksan opiskelijat antoivat tasaisimmat ja parhaimmat palautteet ja kriittisimpiä olivat Amojtk opiskelijat erityisesti tavoitteellisuuden ja tukemisen osalta.



AmoJp n= 1040, Amojtk n=56, AmoK n= 300, AmoL n=226, Amo N n=93, AmoNi n=151, PKKY n=1866

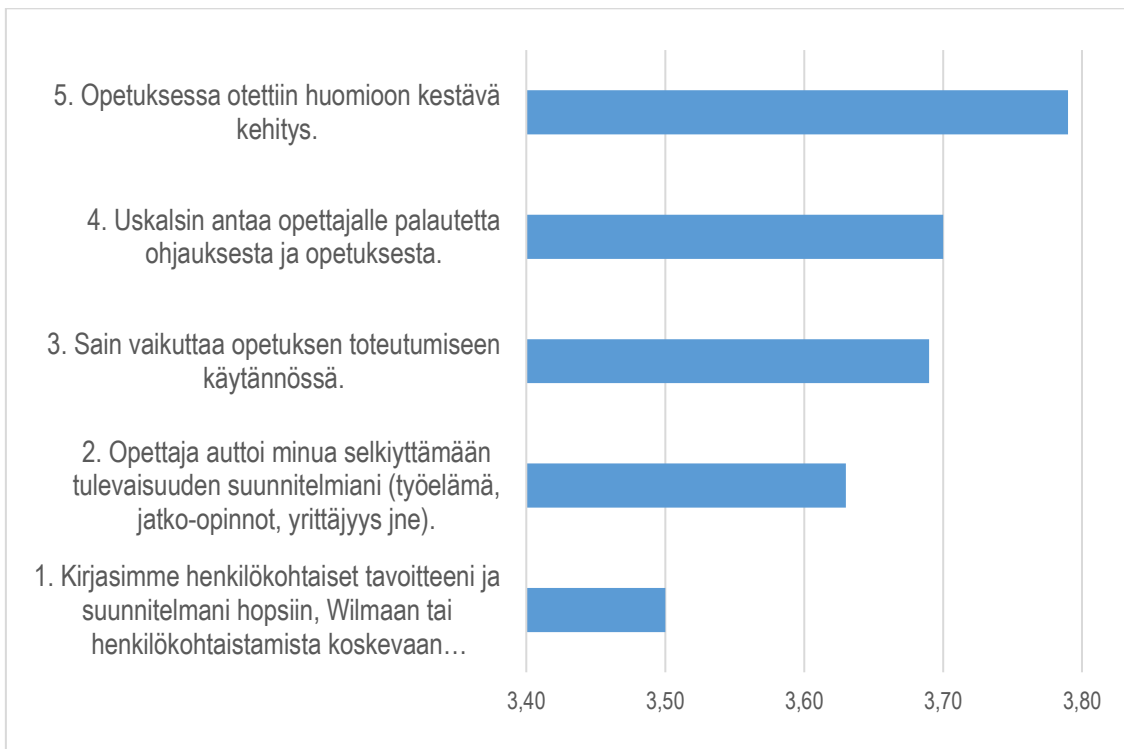
KUVIO 14. Opiskelijapalautte valmentavan työtteen nykytilasta

Opiskelijat arvioivat parhaiten toteutuneen kuvion 15 väittämät. Kolme tavoitteellisuuden elementin väittämää arvioitiin viiden parhaimman joukkoon. Näitä olivat kuvion väittämät 4 ja 5 sekä parhaimmaksi arvioitu: tiesin, mitä opetuksessa tavoitellaan (1). Tekemisen väittämät pelisääntöjen noudattamisesta (2 ja 3) toteutuivat sekä opettajien että opiskelijoiden toiminnassa hyvin. Tukemista ja toiminnallisuutta kuvaavia väittämiä ei ollut viiden parhaan joukossa.



KUVIO 15. Viisi parhaaksi arvioitua väittämää opiskelijoiden arvioimana

Yksittäisistä väittämistä kirjasimme henkilökohtaiset tavoitteeni ja suunnitelmani hopsiin, Wilmaan tai henkilökohtaistamista koskevaan asiakirjaan toteutui opiskelijapalautteen mukaan heikoimmin PKKY:ssä (kuvio 16). Tämä kuten myös kuvion väittämät 2, 3 ja 5 kuuluivat tavoitteellisuuden elementtiin. Tukemista kuvaava väite palautteen antamisesta opettajalle koettiin haastavaksi (4).

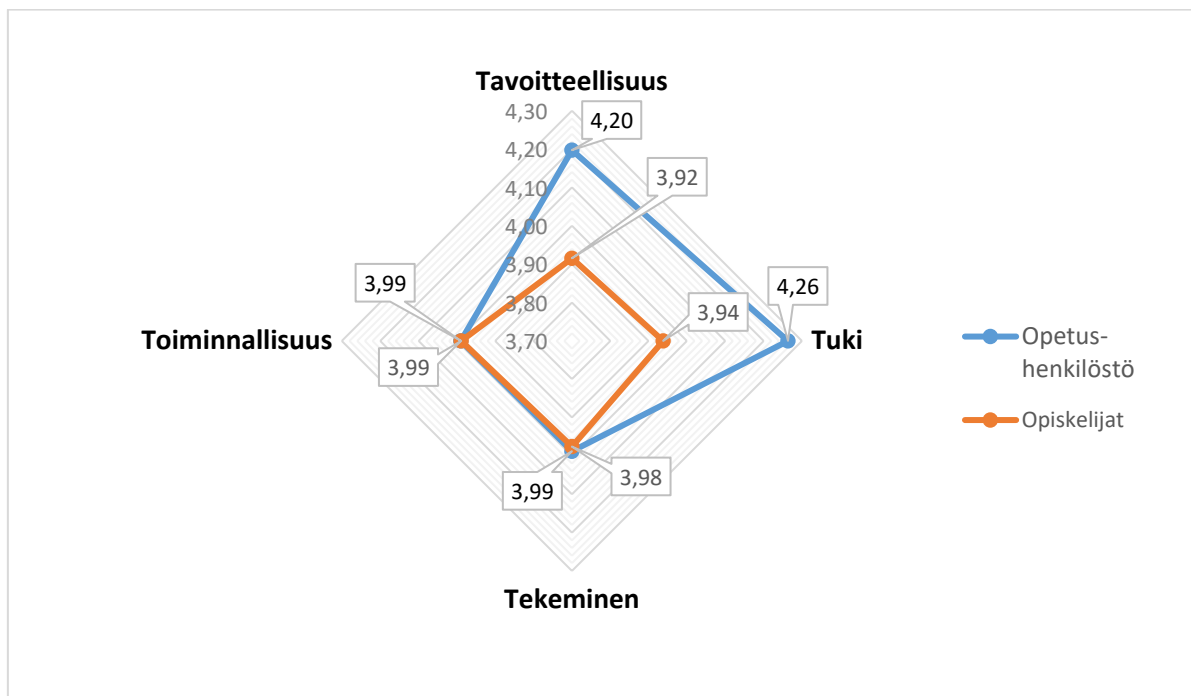


KUVIO 16. Viisi heikoimmaksi arvioitua väittämää opiskelijoiden arvioimana

5.4 Opetushenkilöstön ja opiskelijapalautteen vertailu

PKKY:n opetushenkilöstö arvioi tavoitteellisuuden ja tuen toteutuvan paremmin kuin opiskelijat arvioivat sen omassa palautteessaan (kuvio 17 ja liite 7). Esimerkiksi henkilökohtaisten tavoitteiden kirjaaminen Wilmaan tai muuhun opintojen suunnitelmaan ei tapahdu aina kuten ei myöskään se, että opiskelijat osallistuisivat opetuksen suunnitteluun. Samoin tuki- elementin väittämistä viiden heikoimmaksi arvioidun väittämän joukkoon kuului lause, uskalsin antaa opettajalle palautetta ohjauksesta ja opetuksesta. Tekeminen ja toiminnallisuus asettuvat samalle tasolle tutkimuksen tuloksissa opetushenkilöstöllä ja opiskelijoilla.

Opettajien ja opiskelijoiden vastausten välillä oli pieni positiivinen korrelaatio tavoitteellisuuden (kerroin 0,06), tuen (kerroin 0,16) ja tekemisen (0,05) välillä eli kun opettajat kokivat toimivansa valmentavan työtteen mukaan myös opiskelijat arvioivat asian samansuuntaisesti. Toisaalta toiminnallisuudessa opettajien ja opiskelijoiden arviointien välillä oli pieni negatiivinen korrelaatio (-0,09). Selkeää lineaarista riippuvuutta opettajien ja opiskelijoiden kokemuksella ei siis ollut.



KUVIO 17. Valmentavan työtteen nykytila PKKY: ssä opetushenkilöstön itsearviointien ja opiskelijoiden valpe- palautteen mukaan

5.5 Koulutuslatiimien kehittämiskohteet

Koulutuslatiimien valitsevat kehittämiskohteet valmentavan työtteen toteutuksessa on ryhmitelty koulutusaloittain (taulukko 4). Tavoitteellisuudessa *yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan* tiimit kokivat kehittämiskohteen henkilökohtaistamisen, erityisesti yksilöllisten polkujen mahdollistamisen ja tukemisen. Opiskelijoiden tuen lisäämiseksi tiimit kokivat kehittymistarpeeseen vuorovaikutuksen, kohtaamisen aidosti arjessa sekä erilaiset yksilölliset etenemismahdollisuudet opinnoissa. Tekemisen osalta tiimien kehittämiskohteeksi kirjattiin yhteistyö sekä oppilaitoksen sisällä että työelämän kanssa. Toiminnallisuuden lisäämiseksi opettajatiimit nimesivät kehittämiskohteikseen työelämäyhteistyön lisäämisen eri muodoissaan. Myös seuraavat kohteet oli kirjattu kehittämiskohteina yksittäisillä tiimeillä:

- Wilman kehittäminen
- Tiimioppimisen kehittäminen
- Digiosaamisen hyödyntäminen opetuksessa
- Kestävän kehityksen näkökulmien kytkeminen oppimisprosesseihin
- Y- opintojen integrointi ammatillisiin opintoihin

TAULUKKO 4. Koulutuslatiimien esittämät kehittämiskohteet valmentavan työtteen toteutuksessa

	<i>Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala (yhteensä 6 tiimiä, 22 opettajaa)</i>	<i>Tekniikan ja liikenteen ala (yhteensä 11 tiimiä, 55 opettajaa)</i>
<i>Tavoitteellisuus</i>	Henkilökohtaistaminen	Opetuksen suunnittelu ja henkilökohtaistaminen
<i>Tuki</i>	Vuorovaikutus ja yksilöllisyys toteutuksessa	Ohjauksen ja tuen kohdentaminen (aikaresurssit)
<i>Tekeminen</i>	Yhteistyö	Työelämäyhteistyö ja tiimioppiminen
<i>Toiminnallisuus</i>	Työelämäyhteistyö	Oppimisympäristöt

Tekniikan ja liikenteen alan tavoitteellisuuden kehittämiskohteena oli uusien tutkinnon perusteiden mukainen toiminta yhdessä suunnittelemalla sekä henkilökohtaistaminen. Tuen osalta tiimit esittivät kehittämisen kohteeksi tuen ja ohjauksen kohdentamisen järkevästi olemassa olevilla resursseilla. Työelämäyhteistyön kehittäminen ja oppimisympäristöjen ajan tasalla pitäminen sekä niiden hyödyntäminen nähtiin tekemisen ja toiminnallisuuden kehittämiskohteena. Tiimioppimisen kehittäminen oli maakunnan seitsemän tiimin tavoite. Seuraavia kehittämiskohteita oli myös kirjattu:

- Digiosaamisen kehittäminen
- Yritystoiminnan kehittäminen (MetCafe)
- Ammattitaitovaatimusten avaamien tehtäviksi
- Erityisopetuksen järjestäminen
- Wilman kehittäminen

Koulutuslatiimien esittämät kehittämiskohteet olivat samansuuntaisia. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan tiimien valmentavan työotteen toiminnan kehittäminen kohdentui enemmän siihen, kuinka opiskelija huomioidaan yksilönä, kun taas tekniikan alan tiimeillä kehittämiskohteissa näkyivät enemmän toiminnan suunnittelu ja oppimisympäristöt.

6 TULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Työni tavoitteena oli selvittää, millainen on valmentavan työtteen nykytila ja pedagogiset kehittämistarpeet Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä keväällä 2016. Tutkimuksen aineisto koostui opetushenkilöstön itsearviointituloksista, opiskelijoiden valpe-palautteista ja koulutusalaatiimien kehittämiskohteista.

Tämän tutkimuksen mukaan PKKY:n opetushenkilöstö toimi usein valmentavan työtteen pedagogisen ideologian mukaan. Opetushenkilöstön pedagogisia kehittämiskohteita ovat tämän tutkimuksen mukaan työelämäyhteistyön lisääminen, henkilökohtaistaminen, vuorovaikutustaitojen kohentaminen ja digiosaamisen parantaminen.

PKKY:ssä oli sovittu, että jokainen päätoiminen opettaja tai ammatillinen ohjaaja tekee pedagogisen itsearvioinnin osana strategiaa ja toimeenpanosuunnitelmaa (liite 8). Pedagogisessa itsearvioinnissa vastausprosentit erosivat suuresti toisistaan oppilaitoksittain. Amo Jtk:n opettajista vain pieni osa vastasi itsearviointiin, joten saatuja tuloksia ei voi yleistää koskemaan koko oppilaitosta. Opiskelijapalautetta (Valpe) kerättiin oppilaitoksissa hyvin vaihtelevasti lukuvuoden 2015–2016 aikana. Esimerkiksi Aikolla ja Ammattiopisto Jtk:lla oli Valpe- kyselyä hyödynnetty vähän ja Outokummussa ja Valtimolla sitä ei ollut käytetty lainkaan, koska oppilaitokset voivat itse päättää, millaista jakso- tai opintopalautetta ne keräävät opiskelijoilta lukuvuoden aikana. Tässä kyselyssä saatiin tutkimuksen näkökulmasta riittävän kattavat opiskelijapalautteet viidestä oppilaitoksesta. Valmentavan pedagogiikan nykytilaa on PKKY:ssä vaikea arvioida täysin kattavasti näiden tietojen perusteella, koska eri oppilaitoksissa on palaute- ja itsearviointikäytännöissä erilaiset toimintatavat.

6.1 Valmentavan työtteen nykytila PKKY:ssä

Tutkimustulosten mukaan opetushenkilöstö tuki opiskelijaa aktiiviseksi oppijaksi ja ohjasi hänen oppimisprosessia ammatilliseksi osaajaksi huomioimalla opiskelijan yksilölliset tarpeet. Valmentavan työtteen elementtien toteuttamisessa ja yksittäisissä väittämässä löytyi oppilaitoskohtaisia eroja. Aikolaiset arvioivat oman toimintansa paremmaksi kuin muut PKKY:ssä

tavoitteellisuuden, tekemisen sekä toiminnallisuuden toteuttamisessa. Tutkimuksessa ei saatu Aikon opiskelijoilta palautetta, joten opiskelijoiden ja opetushenkilöstön tuloksia ei pystytty vertailemaan. Amo Joensuun palvelut opetushenkilöstö arvioi opiskelijoiden tukemisen vahvimaksi osaamiseksi verrattuna muihin oppilaitoksiin, mutta oppilaitoksen opiskelijat eivät olleet kokeneet asiaa samalla tavalla. Voidaankin kysyä, onko opetushenkilöstö toiminut vuorovaikutustilanteessa kuten valmentava opettaja kuuntelemalla, kyselemällä ja keskustelemalla sekä olemalla läsnä.

Niittylahden ja Valtimon opetushenkilöstö arvioi omaa toimintansa muita kriittisimmin tavoitteellisuudessa, tekemisessä ja toiminnallisuudessa. Toisaalta Niittylahden opiskelijat kokivat valmentavan työtteen toteutuvan paremmin kuin opetushenkilöstö sen arvio tapahtuvan. Valtimolta ei saatu tutkimukseen opiskelijapalautetta. Ammattiopisto Kiteen, Lieksan, Nurmeksen ja Outokummun opetushenkilöstö arvioi valmentavan työtteen toteuttamisen kaikissa elementeissä keskimääräiselle tasolle oppilaitosten välisessä vertailussa. Näistä oppilaitoksista Lieksan opiskelijat olivat tyytyväisimpiä palautteensa perusteella.

Koulutusaloittain tarkasteltuna itsearvioinnin tuloksia sosiaali-, terveys- ja liikunnan alan opetushenkilöstö arvioi tavoitteellisuuden, tukemisen ja tekemisen erittäin hyvälle tasolle. Muu koulutus eli opettajaryhmä, johon kuuluivat yhteisten aineiden opettajat, kokivat tekemisen elementin toteuttamisen selkeästi haasteellisimmaksi elementiksi. Tämä johtunee siitä, että yhteiset opinnot toteutetaan usein PKKY:ssä omina opintoina ja oppitunteina.

PKKY:ssä valmentavan työtteen tekeminen ja toiminnallisuus asettuivat samalle tasolle tuloksissa opetushenkilöstöllä ja opiskelijoilla. Opiskelijat eivät tunnistanee tavoitteellisuuden ja tuen toteutumista samanlaisena kuin opettajat kokivat sitä tekevänsä. Esimerkiksi henkilökohtaisten tavoitteiden kirjaaminen Wilmaan tai muuhun opintojen suunnitelmaan ei aina toteudu opiskelijoiden palautteen mukaan. Kirjallisuuden mukaan hyvät vuorovaikutustaidot omaava opettaja pystyy antamaan rakentavaa palautetta, mikä edistää opiskelijan uskoa omiin kykyihinsä ja sitoutumista opiskeluun. Valmentavan työtteen ideologian mukaan opiskelijan kanssa käydään dialogia hänen unelmistaan, jolloin häntä autetaan löytämään omat vahvuudet ja tavoitteet oppimiselle, jotka kirjataan opintojen suunnitelmaan ja sitä päivitetään opintojen edetessä.

6.2 Opetushenkilöstön ammatillisen osaamisen kehittymistarpeet

Itsearvioinneissa ja ryhmäkehityskeskusteluissa ilmeni samansuuntaisia kehittämisteemoja, jotka olivat työelämän kanssa tehtävä yhteistyö, oppimisympäristöjen kehittäminen ja digitaalisuuden hyödyntäminen. Ammatillisen koulutuksen reformissa nämä ovat asioita, jotka hallitus on nimennyt kärkihankkeiksi. Valmentavan työtteen mukaan aidossa työympäristössä toimiminen ja digitaalisuuden hyödyntäminen antavat mahdollisuuksia opettajalle rakentaa mielekkäitä oppimistilanteita yhdessä toisten opettajien ja yhteistyökumppaneiden kanssa.

Tutkimuksessa ilmeni, että yhteistoiminnallisen oppimisen hyödyntäminen on asia, jota on kehitettävä edelleen PKKY:ssä, sillä tämän päivän Y- ja Z- nuori haluaa tehdä ja oppia asioita yhdessä. Yhteistoiminnallisessa oppimisessa, erityisesti tiimioppimisessa, kehittyvät kognitiivisen oppimisen rinnalla myös opiskelijan yhteistyötaidot, jotka auttavat opiskelijaa ottamaan vastuuta itsestä ja muista ryhmän jäsenistä ja näin hän saa valmiuksia kohdata muuttuvan työelämän ja maailman.

Tutkimuksen opettajatiimit nimesivät henkilökohtaistamisen sekä ohjauksen ja yksilöllisen tuen kohdentamisen kehittämiskohteekseen. Jotta valmentava työote toteutuu ja opettaja siirtyy opettamisesta oppimisprosessin ohjaajaksi, se edellyttää, että opettaja on aidosti kiinnostunut opiskelijasta ja että hän osaa herättää opiskelijassa innostuksen myös sellaisia asioita kohtaan, joista opiskelija ei ole tiennyt. Lisäksi opettajan rakentava palaute edistää opiskelijan kokemusta siitä, että hän kykenee oppimaan. Tähän tarvitaan oppimiskulttuuria, jossa rohkaistaan kokeilemaan ja tekemään, eikä erehdyksistä rangaista, vaan opitaan.

Tutkimuksen laadullisessa osassa kävi ilmi, etteivät valmentavan työtteen käsitteet tavoitteellisuus, tuki, tekeminen ja toiminnallisuus olleet täysin selviä kaikille opettajatiimeille. Vaikka itsearvioinnin perusteella näyttäisi, että PKKY:ssä toimitaan valmentavan työtteen mukaan, olisi tärkeää toiminnan edelleen kehittämiseksi ohjata ja valmentaa opettajia uuteen toimintatapaan. Tässä tehtävässä ovat pedagogiset esimiehet keskeisessä roolissa. He oivalluttavat ja kannustavat johdettaviaan toimimaan yhteisen tavoitteen mukaan. Tällöin tärkeimpänä tehtävänä esimiehillä on kuunnella, kysyä ja olla läsnä juuri siinä hetkessä nouseville kysymyksille eli toimia valmentavalla työotteella.

7 POHDINTA

PKKY:ssä on tehty ensimmäinen opetushenkilöstön pedagoginen teema-arviointi yksilökyselynä vuonna 2013 osana tuloksellisuuden ja toiminnallisuuden arviointia. Tuon kyselyn tulosten perusteella pedagogista toimintaa on kehitetty. Kevään 2016 pedagoginen teema-arviointi oli jatkumo toiminnan ja tuloksellisuuden mittaamiselle sekä kehittämislle. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millainen on valmentavan työotteen nykytila ja pedagogiset kehittämistarpeet Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä keväällä 2016. Opinnäytetyössä käytettiin tutkimusaineistona valmiita opetushenkilöstön itsearviointituloksia ja opiskelijoilta kerättyä palautetta, joten tutkijana en ole vaikuttanut kyselyihin, vaan olen käyttänyt olemassa olevaa aineistoa. Näitä aineistoja tutkittiin kvantitatiivisella menetelmällä. Itsearviointiaineistolle tehtiin tilastolliset T- testit ja faktorianalyysi. Näitä analyysejä hyödynnettiin tulosten tulkinnassa ja ne ohjasivat päätelmien tekemistä tuloksista.

Strukturoiduissa itsearviointikysymyksissä valmentavan työotteen elementtien alla olevat väittämät ohjasivat opetushenkilöstön vastaamista. Itsearviointiaineisto oli riittävän kattava, jotta yleistyksiä voitiin tehdä koskemaan koko PKKY:tä. Tosin Joensuun Jtk:n opetushenkilöstön matalan vastausprosentin vuoksi itsearviointituloksia ei voitu yleistää koskemaan kyseistä oppilaitosta. Opiskelijapalautetta ei ollut kerätty koko PKKY:ssä samalla tavalla ja siksi tuloksia ei voitu kaikilta osin yleistää ja samalla se rajoitti opiskelijapalautteen hyödyntämistä tässä tutkimuksessa. Opiskelijoiden Valpe- palautekysely ryhmiteltiin tähän tutkimukseen valmentavan työotteen mukaisiin elementteihin, koska kysely ei ollut väittämien osalta yhteismitallinen opettajien itsearviointikyselyyn verrattuna. Osa väittämistä olisi voinut kuulua useammankin elementin alle, joten erilaisella väittämien ryhmittelyllä olisivat opiskelijapalautteiden tulokset voineet olla erilaiset.

Kolmanneksi tutkittiin ryhmäkehityskeskusteluaineistoa, jota analysoitiin kvalitatiivisella menetelmällä, mikä täydensi määrällisen tutkimusosan tiedonkeruuta. Tavoitteena oli saada tarkempaa tietoa valmentavan työotteen toteutumisen kehittämiskohteista sanojen ja tekstien avulla. Laadullinen tutkimusaineisto rajattiin koskemaan kahta koulutusala, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alaa sekä tekniikan ja liikenteen alaa, yhteensä 17 tiimiä. Nämä tulokset olisivat voineet olla erilaiset, jos jokaisen 39 tiimin kehittämiskohteet olisivat olleet tarkastelun kohteena. Lisäksi tuloksia tarkasteltaessa on hyvä tiedostaa, että kehittämiskohteet oli työstetty esimiesten johdolla opetushenkilöstön itsearviointi- ja opiskelijapalautteiden perusteella (katso

kuvio 8). Näin ollen esimiesten vaikutusta ei voi erottaa opettajatiimien nimeämistä kehittämiskohteista. Ryhmäkehityskeskustelujen aineistoja analysoitaessa huomattiin, että valmentavan työtteen käsitteet eivät olleet täysin yksiselitteisiä kaikille opettajatiimeille, sillä näytti siltä, että kehittämistoimenpiteitä oli kirjattu ”väärän” elementin alle. Tämä aineistossa ollut epätarkkuus voi näkyä tuloksissa. Lisäksi koin tutkijana, että oli haastavaa tarkastella tekstejä siten, ettei vie omia tulkintoja mukaan aineiston luokitteluun, vaan pysyy valitussa teoriasidonnaisessa analyysitavassa.

Tämän tutkimuksen tulokset voidaan yleistää kattamaan Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän pedagogista tilannetta valmentavan työtteen viitekehyksessä keväällä 2016. Kattavamman tiedon saamiseksi, olisi hyvä tehdä tulevaisuudessa case- tai toimintatutkimus siitä, kuinka opiskelijat ja opetushenkilöstö toimivat arjessa. Samoin olisi tarpeen selvittää, millaista tukea ja ohjausta opetushenkilöstö kaipaa osaamisperusteisuuden ja reformin tuomiin muutoksiin työssään.

PKKY:ssä on strategia ja toimeenpanosuunnitelma, jonka avulla organisaatiota johdetaan ja sen toimintaa kehitetään. Oppilaitoksilla ja niiden johdolla on keskeinen rooli tuoda strategia arjen toiminnaksi oppilaitoksiin. Toiminnan laatua mitataan ja siihen haetaan kehittämideoita erilaisilla kyselyillä opiskelijoilta, opettajilta ja työelämän yhteistyökumppaneilta. PKKY:ssä olisi hyvä miettiä ja sopia, mitä palautetta kerätään ja kuinka usein. Jokaisessa oppilaitoksessa kerätään vuosittain opiskelijoilta tulo- olo- ja päättöpalautte, josta saadaan valmentavan työtteen toteutumista kuvaava indeksi kerran vuodessa jokaiselta opiskelijalta. Näiden lisäksi organisaatiossa on kirjava käytäntö erityisesti opintojaksopalautteen keräämisessä. Osa oppilaitoksista ja opettajista käyttää sitä säännöllisesti ja toiset eivät lainkaan. Tämän tutkimuksen perusteella suosittelen PKKY:lle, että jos opiskelijoilta kerätään palautetta Valpe- kyselyllä, olisi palauteväittämät hyvä saattaa yhteismitallisiksi opettajien valmentavan työtteen itsearviointiväittämien kanssa, jolloin tuloksia olisi helpompi vertailla.

Valmentava työote otettiin kaikissa PKKY:n oppilaitoksissa käyttöön 1.8.2015, jotta pedagoginen ajattelu- ja toimintatapa vastaisi uudistuneita tutkinnon perusteita. Tässä tutkimuksessa opiskelijoiden ja opettajien arvioinnit erosivat jonkin verran tuen ja tavoitteellisuuden osalta. Vaikka opettajille on järjestetty koulutusta pedagogisen muutoksen (valmentava työote) tekemiseen omassa toiminnassa, niin yksittäiset koulutukset eivät kuitenkaan ole riittäneet viemään pedagogista muutosprosessia läpi koko organisaation. Tutkimuksen perusteella ehdotan, että opetushenkilöstön valmentavan pedagogiikan osaamisen kehittämiseksi tarvitaan PKKY:ssä

organisaation sisällä säännöllisesti kokoontuvia opetushenkilöstön vertaisryhmiä tai oppimistiimejä, jotka koostuvat eri koulutusalojen ja oppilaitosten opettajista. Ryhmien tavoitteena olisi suunnitelmallisesti oppia uutta, jakaa kokemuksia ja kannustaa kokeilemaan erilaisia toimintatapoja, sillä oman toimintatavan muutos vaatii jokaiselta aikaa, vanhan poispanemista ja uuden oppimista.

Tätä opinnäytetyötä tehdessäni on oma ymmärrykseni valmentavasta työotteesta laajentunut ja syventynyt. Opiskelijan oppimisprosessin ja ammatillisen kasvun tulee olla keskiössä oppilaitoksen toiminnassa. Jo tänä päivänä, mutta erityisesti tulevaisuudessa opettajan rooli on olla opiskelijan ammatillisen kasvuprosessin valmentaja. Hän suunnittelee ja toteuttaa yhdessä opiskelijan, kollegan ja työelämän kanssa oppimisprosessin, joka vie opiskelijaa kohti hänen unelmaansa. Opetuksen suunnittelusta siirrytään siis oppimisen suunnitteluun. Opettaja on entistä enemmän oppijan yksilöllisen kasvun tukija ja motivoija sekä vierellä kulkija. Tämä edellyttää vuorovaikutustaitoja sekä kykyä olla aidosti kiinnostunut opiskelijoista ja heidän kehitymisestään. Yksin tekemisen kulttuurista siirrytään yhdessä tekemiseen. Organisaation keskustelukulttuurin rakentumisessa organisaatiojohdolla ja esimiehillä on keskeinen rooli. Esimiehet toimivat valmentajina sekä ylläpitävät dialogia siten, että johtamissuhde kehittyy kumppanuudeksi.

Tulevaisuudessa ammatillisen koulutuksen on vastattava aiempaa ketterämmin työelämän tarpeisiin, johon tuleva ammatillisen koulutuksen reformi ja tutkintojen perusteiden uudistus antanevat koulutuksen järjestäjille aiempaa väljemmän raamin. Koulutuksen järjestäjän on pedagogisen osaamisen lisäksi huolehdittava opettajien työelämän tuntemuksesta ja kyvystä työskennellä yhdessä yritysten kanssa, jotta opiskelijat voivat oppia aidoissa työympäristöissä. Rohkeat ammatillisen koulutuksen uudistajat mahdollistavat koulutuksen säilymisen haja-asutusalueilla ja samalla varmistavat talousalueensa ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden ja elinvoimaisuuden säilymisen.

LÄHTEET

Aarnio, H. 2010. Oppimisen ohjaaminen. Teoksessa Helakorpi, S., Aarnio, H. & Majuri, M. 2010. Ammattipedagogiikka uuteen oppimiskulttuuriin. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 155 – 178

Dewey, J. 1967. The School and Society (selection). Teoksessa Dworkin, M. S. (toim.) Dewey on Education. Selections with an Introduction and Notes by Martin S. Dworkin. New York: Teachers College Press. Teachers College, Columbia University, 33–49.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy

Helakorpi, S. 2010. Ammatillinen opettaja. Teoksessa Helakorpi, S., Aarnio, H. & Majuri, M. 2010. Ammattipedagogiikka uuteen oppimiskulttuuriin. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 101–124

Hellström, M., Johnson P., Leppilampi, A. & Sahlberg, P. 2015. Yhdessä oppiminen: yhteistoiminnallisuuden käytäntö ja periaatteet. Helsinki: Into.

Herranen, J. PKKY:n strategia ja toimeenpanosuunnitelma. sähköpostiviesti 19.10.2016.

Hyytiä, H. & Mikkola, K. 2012. Opettajasta oppimisen valmentajaksi- raportti. Osaava ohjelma 2011–2012. Viitattu 8.3.2016. <https://www.keuda.fi/assets/Hankkeet/Opettajasta-oppimisen-valmentajaksi-loppuraportti.pdf>

Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Jonassen, D. 1995. Supporting communities of learners with technology: a vision for integrating technology with learning in schools. Educational Technology

Järvilehto, L. 2014. Hauskan oppimisen vallankumous. Juva: Bookwell Oy

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy

Kuusimäki, T. Lahti, R. Lehtonen, J. Pullinen, S. ja Virtanen, O. 2008. Taitojen oppiminen ja opettaminen verkossa. Sarja B. Raportteja 21. Tampere. Viitattu 23.9.2016.

<http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/21-Taitojen-oppiminen-ja-opettaminen-verkossa.pdf>

Lahtinen, M. 2016. Valtioneuvoston selonteko julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2017–2020 (VNS 3/2016 vp). Viitattu 26.11.2016.

http://www.oph.fi/download/176879_Asiantuntijalausunto_27052016_Lahtinen_Matti.pdf

Laki ammatillisesta koulutuksesta L 630/1998, muutos 787/2014, 14 § ja 29 a §. Viitattu 13.8.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140787#Pidp3358032>

Lehtonen, T. 2016. Ei enää koskaan yksin. Teen ja opin tiimissä. Keuruu: Keuruun Lautupaino Oy

Nevgi, A. & Tirri, K. 2003. Hyvää verkko-opetusta etsimässä. Turku: Painosalama Oy

Opetushallitus 2015a. Osaamisperusteisuus todeksi – askelmerkkejä koulutuksen järjestäjälle.

Opetushallitus, Oppaat ja käsikirjat 2015:9. Viitattu 7.3.2016.

http://www.oph.fi/download/170260_osaamisperusteisuus_todeksi_askelmerkkeja_koulutuksen_jarjestajille_2015.pdf

Opetushallitus 2015b. Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano ammatillisessa peruskoulutuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2015:10. Viitattu 13.8.2016.

http://www.oph.fi/download/168861_ammattillisten_perustutkintojen_perusteiden_toimeenpano_ammattillisessa_perusk.pdf

Piha, K. & Poussa, L. 2012. Dialogi paremman työelämän puolesta. Helsinki: Talentum

Patrikainen, R. 1999. Opettajuuden laatu. Ihmiskäsitys, tiedonkäsitys ja oppimiskäsitys opettajan pedagogisessa ajattelussa ja toiminnassa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, 2013. Koulutuksen järjestämislupa. Viitattu 12.7.2016.

<http://www.pkky.fi/pkky/saannot-ja-ohjeet/Documents/koulutuksenjarjestamislupa.pdf>

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, 2015a. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän strategia 2016–2019. Sisäinen lähde. Viitattu 21.5.2016.

https://stp.pkky.fi/materiaalipankki/Documents/AmoJtk/Oppilaitos/Tiedotteet%20ja%20ilmoitukset/Pkky_Strategia_2016-2019.pdf Hyväksytty yv 25.11.2015 § 32

Pohjois- Karjalan koulutuskuntayhtymä, 2015b. Tilinpäätös 31.12.2015. Sisäinen lähde. Viitattu 27.5.2016. [https://stp.pkky.fi/materiaalipankki/Documents/Taloushallinto/Tilinp % C3 % A4 % C3 % A4t % C3 % B6s-2015-pienempi.pdf](https://stp.pkky.fi/materiaalipankki/Documents/Taloushallinto/Tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s-2015-pienempi.pdf)

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, 2015c. Pedagoginen strategia, yhteinen osa. Sisäinen lähde. Viitattu 21.5.2016.

[https://stp.pkky.fi/materiaalipankki/Documents/Kehittäminen/Opetussuunnitelmatyö/Tutkinnon%20Operusteet/Pedagoginen%20strategia%20liiteineen/Pedagoginen%20strategia.pdf](https://stp.pkky.fi/materiaalipankki/Documents/Kehittäminen/Opetussuunnitelmatyö/Tutkinnon%20operusteet/Pedagoginen%20strategia%20liiteineen/Pedagoginen%20strategia.pdf)

Pohjois- Karjalan koulutuskuntayhtymä, 2015d. Toiminnan ja tuloksellisuuden arviointi ja kehittäminen. Sisäinen lähde. Viitattu 20.5.2016. https://stp.pkky.fi/yhteiset_toiminnot/laatu_ja_tuloksellisuus/toiminta_tuloksellisuus/Sivut/aloitussivu.aspx

Puolimatka, T. 2002. Opetuksen teoria. Vammala: Kirjapaino Oy

Ristikangas, M-R. & Grünbaum, L. 2014. Valmentava esimies. Onnistumista palvelevat positiot. Talentum Media Oy Helsinki. Viro: Print Best

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 17.10.2016. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>

Salminen, J. 2013. Taitava tiimivalmentaja. Helsinki: Multiprint Oy

Syvänen, S., Kasvio, A., Loppela, K., Lundell, S., Tappura, S. & Tikkamäki, K. 2012. Dialoginen johtaminen innovatiivisuuden tekijänä. Työterveyslaitos. Helsinki: Printservice Oy

Tienari, J. & Piekkari, R. 2011. Z ja epäjohtaminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy

Tiikkaja, J. 2014. Ihmisen valmentaminen. Juva: Auditorium

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy

Toivanen, H. 2011. Y-sukupolvi opiskelemissa yrittäjyyttä Tiimiakatemiassa. Teoksessa Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. (toim.) 2011. Y- sukupolvi työ(elämä)ssä. Vantaa: Hansaprint Oy

Turunen, K. 1999. Opetustyön perusteet. Vaasa: Atena Kustannus Oy

Uusitalo, I. 2001. Työssäoppimisen ja kouluoppimisen vuorovaikutus. Teoksessa Räikkönen, M. & Uusitalo, I. (toim.) Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisessa oppilaitoksessa. Tampere: Tammer-Paino Oy

Valtioneuvosto 2016. Osaaminen ja koulutus. Viitattu 7.3.2016.
<http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen/karkihanke2>

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Juva: PS-kustannus

Venkula, J. 2008. Tekemisen taito. Jyväskylä: Minerva

Vesterinen, P-L. 2011. Y- sukupolvi johdettavana. Teoksessa Vesterinen, P-L & Suutarinen, M. (toim.) Y- sukupolvi työ(elämä)ssä. Vantaa: Hansaprint Oy

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: Bookwell Oy

Viskari, E-L., Kanto, P. & Sahlsten, J. 2013. Opettajasta valmentajaksi. Teoksessa Häggblom, U., Heikkilä, T., Kakko, L. & Wickman-Viitala, T. Valmentajaksi valmentaminen. Viitattu 26.11.2016
<http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/77-Valmentajaksi-valmentaminen.pdf>

Oppilaitos: _____

Koulutusala: _____

Asteikko: 1 En tee 2 Teen harvoin 3 Teen joskus 4 Teen usein 5 Teen aina

TAVOITTEELLISUUS: Vastuullisia valintoja tukemalla synnyttän tuloksellisuutta opinnoissa, työelämässä ja muussa elämässä.	1	2	3	4	5
Tutustun opiskelijoiden kanssa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin.					
Opetuksessani hyödynnän opiskelijoiden olemassa olevan osaamisen.					
Opetuksessani tuen opiskelijoiden tavoitteellista ja tietoista oppimista.					
Opetukseni aikana annan opiskelijoille rakentavaa ja oppimista edistävää palautetta.					
Mahdollistan opiskelijalle oman opiskelun ja oppimisen suunnittelun ja tavoitteenasettelun.					
Perehdyn opiskelijoiden tunnistettuun ja tunnustettuun osaamiseen.					
Mahdollistamme opiskelijalle erilaiset opintopolut (esim. työssäoppimisen, verkko-opiskelun, kahden tutkinnon, kansainvälisyys-, yrittäjyys-).					
Keskustelen opiskelijoiden kanssa tutkinnon osan / opintojakson toteutusmahdollisuuksista.					

TUKI: Olemalla läsnä saavutan opiskelijoiden luottamuksen.	1	2	3	4	5
Mahdollistan opiskelijoiden kiinnostumisen opittaviin tietoihin ja taitoihin.					
Opetuksessani haastan opiskelijoita ylittämään itsensä ja työskentelemään osaamisensa ylärajoilla.					
Opetuksessani olennaista on opiskelijoiden kohtaaminen ja rakentava vuorovaikutus.					
Kuuntelen, kysyn ja seuran aktiivisesti opiskelijoiden edistymistä.					
Teen aktiivista yhteistyötä opiskelijahuoltohenkilöstön kanssa.					

Opetusmenetelmien valinnassa huomioin opiskelijoiden erityispiirteet ml. opiskelijoiden erilaiset tiedonhankinta- ja oppimistyyli- ja -valmiudet.					
Varmistan, että opiskelijat tietävät, mihin tutkinnonosan / osa-alueen arviointi perustuu.					
Kysyn opiskelijoilta, mitä heille kuuluu.					
Olen kiinnostunut siitä, oppivatko opiskelijat tarvittavia tietoja ja taitoja.					

TEKEMINEN: Yhdessä tekemällä synnyttän osallisuuden tunteen ja opiskelijoiden aktiivisuus ja tietoisuus omasta vastuusta kasvaa.	1	2	3	4	5
Opetuksessani asioita sovelletaan aina käytäntöön ja/tai harjoitellaan käytännön taitoja.					
Hyödynnän opetuksessani kokemuksellisuutta ja opiskelijoiden kokemuksia.					
Opetuksessani mahdollistan monipuolisen vuorovaikutteisuuden.					
Käytän aktiivisesti vertaisoppimista ja mahdollistan myös opiskelijoiden aktiivisen toimijuuden ja osallisuuden.					
Hyödynnän opetuksessani työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä.					
Suunnittelen yhdessä työelämän edustajien kanssa opetuksen sisältöjä ja/tai työelämän edustajat osallistuvat opetuksen toteuttamiseen.					
Valmentaminen toteutuu opetuksessani erilaisina yhteistoiminnallisen oppimisen työskentelymuotoina ml. tiimioppiminen.					
Opetuksessani opiskelijat pääsevät harjoittelemaan kestävän kehityksen toimintatapoja omalla ammattialallaan.					
Pyrin ensisijaisesti asioiden käytäntöön soveltamiseen, taitojen johdonmukaiseen harjoitteluun ja kokemusten reflektointiin.					

TOIMINNALLISUUS: Monipuolisilla ja osallistavilla opetus- ja ohjausmenetelmillä mahdollistan oppimisen mielekkyyden.	1	2	3	4	5
Käytän opetuksessani monipuolisesti erilaisia opetusmuotoja ja -menetelmiä.					
Kestävän kehityksen näkökohdat ohjaavat opetuksessani työprosessien, menetelmien, materiaalien ja välineiden valintaa.					

Valmentaminen toteutuu opetuksessani erilaisina ongelmalähtöisen ja/tai tutkivan oppimisen työskentelytapoina.					
Ohjaan opiskelijoita käytännön taitoihin ja kykyyn ratkaista ongelmia työtilanteissa.					
Valmentamiseni mahdollistaa opiskelijoille tekemisen, tuottamisen ja toiminnan.					
Opetukseni perustuu tämän päivän työelämän vaatimukseen.					
Opetukseni toteutuu työelämän toimintakokonaisuuksina ja työtehtävinä (=osaamisperusteisesti).					
Käytän opetuksessa ja ohjauksessa digitaalista teknologiaa.					
Työssäoppimisessa ja muissa luokkahuoneen ulkopuolisissa opetus- ja oppimistilanteissa hyödynnetään digitaalista teknologiaa.					
Lähiopetuksessa (luokissa ja työsaleissa) oppijat käyttävät aktiivisesti digitaalista teknologiaa.					

Väitteet	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa	Sama mieltä	Täysin samaa mieltä
Opetuksen toteutus					
1. Tiesin, mitä opetuksessa tavoitellaan.					
2. Tiesin, mihin osaamisen arviointi perustuu.					
3. Opetus oli suunniteltu siten, että työskentely eteni sujuvasti ilman jatkuvaa odottelua.					
4. Opetus mahdollisti kiinnostuksen kohteeni huomioon ottamisen.					
5. Opetus mahdollisti aiemmin oppimani hyödyntämisen.					
6. Opetuksessa korostettiin tärkeitä asioita ja osaamista sekä erottiin ne vähemmän tärkeistä.					
7. Opetuksessa yhdistyi tietojen ja taitojen oppiminen.					
8. Opetuksessa otettiin huomioon alani työelämän vaatimukset.					
9. Opetus sisälsi sopivan haasteellisia tehtäviä, jotka edesauttoivat oppimistani.					
10. Opetuksessa käytettiin monipuolisesti erilaisia opetusmenetelmiä.					
11. Opetuksessa hyödynnettiin nykyaikaista teknologiaa.					
12. Sain vaikuttaa opetuksen toteutumiseen käytännössä.					
13. Opetuksessa käytetyt oppimateriaalit helpottivat oppimistani.					
14. Opetuksessa otettiin huomioon kestävä kehitys.					
15. Opetuksessa käsiteltiin ajankohtaisia aiheita ja tapahtumia.					
Ohjaus ja palaute					
16. Opettaja auttoi minua selkiyttämään tulevaisuuden suunnitelmiani (työelämä, jatko-opinnot, yrittäjyys jne.).					
17. Opettaja oli kiinnostunut oppimisestani ja tavoitteistani.					
18. Sain asettaa tavoitteita osaamiselleni ja oppimiselleni.					
19. Kirjasimme henkilökohtaiset tavoitteeni ja suunnitelmani hopsiin, Wilmaan ja/tai henkilökohtaistamista koskevaan asiansirjaan.					

20. Opettaja ohjasi minua johdonmukaisesti.					
21. Opettaja kannusti minua olemaan aktiivinen ja sitoutumaan oppimiseen.					
22. Opettaja ohjasi minua etsimään itse tietoa ja erottamaan olennaisen epäolennaisesta.					
23. Opettaja rohkaisi minua kokemaan, näkemään ja tekemään asioita opetuksen aikana.					
24. Opettaja rohkaisi minua ratkaisemaan eteen tulevia tilanteita ja ongelmia.					
25. Opettaja varmisti, että ymmärsin käsiteltävän asian, ohjeen, tehtävän ja/tai harjoituksen opetuksen aikana.					
26. Opetus valmensi minua yhteistyöhön ja keskinäiseen vuorovaikutukseen toisen opiskelijoiden kanssa.					
27. Opetusmenetelmät mahdollistivat sen, että opin asioita muilta opiskelijoilta.					
28. Sain opettajalta kannustavaa palautetta.					
29. Opetusmenetelmät mahdollistivat kannustavan palautteen saamisen muilta opiskelijoilta.					
30. Koin saamani palautteen hyödylliseksi.					
Toimintani oppijana					
31. Opetuksen aikana olin aktiivinen ja toimin vastuullisesti.					
32. Olin kiinnostunut oppimaan ja kehittämään osaamistani.					
33. Pystyin kehittämään valmiuksiani oppijana ja tulevana alan ammattilaisena.					
34. Koin oppimisen mielekkäänä.					
35. Uskalsin antaa opettajalle palautetta ohjauksesta ja opetuksesta.					
36. Toimin yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaisesti.					
37. Opettaja toimi yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaisesti.					
38. Opettaja puuttui sääntöjen rikkomiseen (kuten häirintään, myöhästymiseen ja kiusaamiseen) nopeasti ja johdonmukaisesti.					

39. Mitä taitoja ja toimintatapoja opettajan toiminnassa pidät hänen vahvuuksinaan?

40. Millaisissa asioissa opettajan tulisi vielä kehittyä?

Oppilaitos

AIKO	AmoN
AmoJp	AmoNi
AmoJtk	AmoO
AmoK	AmoV
AmoL	

Tiimi: _____

Vahvuutemme tavoitteellisuuden ja vastuullisten valintojen tukemisessa (enintään 3).

Kehittämiskohteemme tavoitteellisuuden ja vastuullisten valintojen tukemisessa (enintään 3).

Vahvuutemme opiskelijoiden tukemisessa ja läsnäolossa (enintään 3).

Kehittämiskohteemme opiskelijoiden tukemisessa ja läsnäolossa (enintään 3).

Vahvuutemme tekemisessä ja yhdessä tekemisen ohjaamisessa (enintään 3).

Kehittämiskohteemme tekemisessä ja yhdessä tekemisen ohjaamisessa (enintään 3).

Vahvuutemme toiminnallisuudessa ja monipuolisten ja osallistavien opetus- ja ohjausmenetelmien

käyttäjinä (enintään 3).

Kehittämiskohteemme toiminnallisuudessa ja monipuolisten ja osallistavien opetus- ja ohjausmenetelmien käyttäjinä (enintään 3).

Mittarit	
Tavoitteellisuus	<i>Opetuksessa otettiin huomioon kestävä kehitys.</i>
Tavoitteellisuus	<i>Tiesin, mitä opetuksessa tavoitellaan.</i>
Tavoitteellisuus	<i>Tiesin, mihin osaamisen arviointi perustuu.</i>
Tavoitteellisuus	<i>Opetus mahdollisti aiemmin oppimani hyödyntämisen.</i>
Tavoitteellisuus	<i>Opetuksessa otettiin huomioon alani työelämän vaatimukset.</i>
Tavoitteellisuus	<i>Opettaja auttoi minua selkiyttämään tulevaisuuden suunnitelmiani (työelämä, jatko-opinnot, yrittäjyys jne.).</i>
Tavoitteellisuus	<i>Sain asettaa tavoitteita osaamiselleni ja oppimiselleni.</i>
Tavoitteellisuus	<i>Kirjasimme henkilökohtaiset tavoitteeni ja suunnitelmani hopsiin, Wilmaan tai henkilökohtaistamista koskevaan asiakirjaan.</i>
Tavoitteellisuus	<i>Olin kiinnostunut oppimaan ja kehittämään osaamistani.</i>
Tavoitteellisuus	<i>Pystyin kehittämään valmiuksiani oppijana ja tulevana alan ammattilaisena.</i>
Tavoitteellisuus	<i>Sain vaikuttaa opetuksen toteutumiseen käytännössä.</i>
Tavoitteellisuus	<i>Opetuksessa korostettiin tärkeitä asioita ja osaamista sekä erottiin ne vähemmän tärkeitä.</i>
Tekeminen	<i>Opetuksessa käytetyt oppimateriaalit helpottivat oppimistani.</i>
Tekeminen	<i>Opetuksessa käsiteltiin ajankohtaisia aiheita ja tapahtumia.</i>
Tekeminen	<i>Opettaja rohkaisi minua kokemaan, näkemään ja tekemään asioita opetuksen aikana.</i>
tekeminen	<i>Opetusmenetelmät mahdollistivat sen, että opin asioita muilta opiskelijoilta.</i>
Tekeminen	<i>Opetusmenetelmät mahdollistivat kannustavan palautteen saamisen muilta opiskelijoilta.</i>
Tekeminen	<i>Toimin yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaisesti.</i>
Tekeminen	<i>Opettaja toimi yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaisesti.</i>
Tekeminen	<i>Opetus oli suunniteltu siten, että työskentely eteni sujuvasti ilman jatkuvaa odottelua.</i>
Tekeminen	<i>Opetus valmensi minua yhteistyöhön ja keskinäiseen vuorovaikutukseen toisen opiskelijoiden kanssa.</i>
Toiminnallisuus	<i>Opetuksessa yhdistyi tietojen ja taitojen oppiminen.</i>
Toiminnallisuus	<i>Opetus sisälsi sopivan haasteellisia tehtäviä, jotka edesauttoivat oppimistani.</i>
Toiminnallisuus	<i>Opetuksessa käytettiin monipuolisesti erilaisia opetusmenetelmiä.</i>
Toiminnallisuus	<i>Opetuksessa hyödynnettiin nykyaikaista teknologiaa.</i>
Toiminnallisuus	<i>Koin oppimisen mielekkäänä.</i>
Toiminnallisuus	<i>Opetuksen aikana olin aktiivinen ja toimin vastuullisesti.</i>
Tuki	<i>Opettaja oli kiinnostunut oppimisestani ja tavoitteistani.</i>
Tuki	<i>Opettaja ohjasi minua johdonmukaisesti.</i>
Tuki	<i>Opettaja kannusti minua olemaan aktiivinen ja sitoutumaan oppimiseen.</i>
Tuki	<i>Opettaja ohjasi minua etsimään itse tietoa ja erottamaan olennaisen epäolennaisesta.</i>
Tuki	<i>Opettaja rohkaisi minua ratkaisemaan eteen tulevia tilanteita ja ongelmia.</i>

<i>Tuki</i>	<i>Opettaja varmisti, että ymmärsin käsiteltävän asian, ohjeen, tehtävän ja/tai harjoituksen opetuksen aikana.</i>
<i>Tuki</i>	<i>Sain opettajalta kannustavaa palautetta.</i>
<i>Tuki</i>	<i>Koin saamani palautteen hyödylliseksi.</i>
<i>Tuki</i>	<i>Uskalsin antaa opettajalle palautetta ohjauksesta ja opetuksesta.</i>
<i>Tuki</i>	<i>Opettaja puuttui sääntöjen rikkomiseen (kuten häirintään, myöhästymiseen ja kiusaamiseen) nopeasti ja johdonmukaisesti.</i>
<i>Tuki</i>	<i>Opetus mahdollisti kiinnostuksen kohteeni huomioon ottamisen.</i>

OPETUSHENKILÖSTÖN ITSEARVIOINTITULOSTEN T- TESTIT OPPILAITOSITTAIN LIITE 5

	AIKO	Muu PKKY	Sig.
Tavoitteellisuus	4,40	4,13	0,00
Tuki	4,23	4,27	0,49
Tekeminen	4,17	3,93	0,00
Toiminnallisuus	4,13	3,94	0,00
	AmoJp	Muu PKKY	Sig.
Tavoitteellisuus	4,21	4,19	0,78
Tuki	4,36	4,24	0,03
Tekeminen	3,90	4,01	0,15
Toiminnallisuus	4,02	3,98	0,56
	AmoJtk	Muu PKKY	Sig.
Tavoitteellisuus	4,12	4,20	0,39
Tuki	4,26	4,26	0,98
Tekeminen	4,08	3,98	0,37
Toiminnallisuus	3,99	3,99	1,00
	AmoK	Muu PKKY	Sig.
Tavoitteellisuus	4,34	4,19	0,17
Tuki	4,37	4,26	0,25
Tekeminen	4,09	3,98	0,35
Toiminnallisuus	4,14	3,98	0,14
	AmoN	Muu PKKY	Sig.
Tavoitteellisuus	4,15	4,20	0,71
Tuki	4,16	4,27	0,32
Tekeminen	4,01	3,99	0,84
Toiminnallisuus	3,92	3,99	0,52
	AmoNi	Muu PKKY	Sig.
Tavoitteellisuus	3,90	4,23	0,00
Tuki	4,17	4,27	0,17
Tekeminen	3,79	4,01	0,03
Toiminnallisuus	3,64	4,03	0,00
	AmoO	Muu PKKY	Sig.
Tavoitteellisuus	4,18	4,20	0,87
Tuki	4,30	4,26	0,58
Tekeminen	4,02	3,98	0,73
Toiminnallisuus	4,10	3,98	0,14
	AmoV	Muu PKKY	Sig.
Tavoitteellisuus	3,86	4,22	0,00
Tuki	4,13	4,27	0,12
Tekeminen	3,71	4,01	0,01
Toiminnallisuus	3,75	4,01	0,01

Faktoriansalyysi	Läsnäolo/ Tuki	Opetuksen suunnittelu	Vuorovaikutus/ valmentaminen	Teeminen	Työelämäyhteistyö	Digilokki	Yhteistyö opiskelijahuollon kanssa	Keke
Tavoitteellisuus								
Tutustun opiskelijoiden kanssa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin.	0,09	0,54	0,13	0,09	0,11	0,02	-0,12	0,08
Opetuksessani hyödynnän opiskelijoiden olemassa olevan osaamisen.	0,28	0,26	0,34	0,22	0,12	0,11	-0,21	-0,26
Opetuksessani tuen opiskelijoiden tavoitteellista ja tietoista oppimista.	0,46	0,26	0,28	0,24	-0,06	0,13	-0,09	-0,09
Opetukseni aikana annan opiskelijoille rakentavaa ja oppimista edistävää palautetta.	0,61	0,21	0,19	0,08	0,10	0,06	0,08	-0,15
Mahdollistan opiskelijalle oman opiskelun ja oppimisen suunnittelun ja tavoitteenasettelun.	0,31	0,49	0,18	0,18	0,08	0,14	0,15	-0,20
Perehdyn opiskelijoiden tunnistettuun ja tunnustettuun osaamiseen.	0,26	0,61	0,13	0,10	0,18	-0,03	0,12	-0,16
Mahdollistamme opiskelijalle erilaiset opintopolut (esim. työssäoppimisen, verkko-opiskelun, kahden tutkinnon, kansainvälisyys-, yritt.)	0,04	0,54	-0,03	0,21	0,18	0,26	0,25	-0,05
Keskustelen opiskelijoiden kanssa tutkinnon osan / opintojakson toteutusmahdollisuuksista.	0,17	0,72	0,02	0,10	0,12	0,16	0,03	0,02
Tuki/Läsnäolo								
Mahdollistan opiskelijoiden kiinnostumisen opittaviin tietoihin ja taitoihin.	0,46	0,17	0,23	0,24	0,06	0,15	-0,26	0,02
Opetuksessani haastan opiskelijoita ylittämään itsensä ja työskentelemään osaamisensa ylärajoilla.	0,31	0,11	0,28	0,22	0,04	0,25	-0,29	0,06

Opetuksessani olennaista on opiskelijoiden kohtaaminen ja rakentava vuorovaikutus.	0,60	0,23	0,15	0,16	-0,01	0,01	-0,14	-0,04
Kuuntelen, kysyn ja seuraan aktiivisesti opiskelijoiden edistymistä.	0,69	0,07	0,15	0,15	0,04	0,12	0,10	-0,01
Teen aktiivista yhteistyötä opiskelijahuoltohenkilöstön kanssa.	0,35	0,20	-0,08	0,06	0,13	0,12	0,43	0,04
Opetusmenetelmien valinnassa huomioin opiskelijoiden erityispiirteet ml. opiskelijoiden erilaiset tiedonhankinta- ja oppimistyyli- ja -valmiudet.	0,47	0,24	0,23	0,10	0,10	0,20	0,10	0,08
Varmistan, että opiskelijat tietävät, mihin tutkinnonosan / osa-alueen arviointi perustuu.	0,21	0,62	0,11	0,05	0,06	0,10	-0,10	0,12
Kysyn opiskelijoilta, mitä heille kuuluu.	0,58	0,07	0,16	-0,04	0,15	0,01	0,12	-0,01
Olen kiinnostunut siitä, oppivatko opiskelijat tarvittavia tietoja ja taitoja.	0,59	0,15	0,06	0,15	0,14	0,09	-0,09	0,27
Tekeminen								
Opetuksessani asioita sovelletaan aina käytäntöön ja/tai harjoitellaan käytännön taitoja.	0,05	0,14	0,35	0,45	0,24	0,06	0,06	0,15
Hyödynnän opetuksessani kokemuksellisuutta ja opiskelijoiden kokemuksia.	0,22	0,12	0,57	0,23	0,22	0,07	-0,14	0,10
Opetuksessani mahdollistan monipuolisen vuorovaikutteisuuden.	0,42	0,00	0,53	0,11	0,04	0,12	-0,02	-0,03
Käytän aktiivisesti vertaisoppimista ja mahdollistan myös opiskelijoiden aktiivisen toimijuuden ja osallisuuden.	0,22	0,16	0,59	0,23	0,17	0,10	-0,07	-0,17
Hyödynnän opetuksessani työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä.	0,11	0,16	0,18	0,21	0,84	0,02	-0,05	0,01
Suunnittelen yhdessä työelämän edustajien kanssa opetuksen sisältöjä ja/tai työelämän edustajat osallistuvat opetuksen toteuttamiseen	0,04	0,14	0,24	0,08	0,72	0,12	0,14	-0,04
Valmentaminen toteutuu opetuksessani erilaisina yhteistoiminnallisen oppimisen	0,18	0,07	0,57	0,19	0,27	0,08	0,10	0,04

työskentelymuotoina ml. tiimioppiminen.									
Opetuksessani opiskelijat pääsevät harjoittelemaan kestävän kehityksen toimintatapoja omalla ammattialallaan.	0,06	0,31	0,23	0,41	0,42	-0,01	0,14	0,23	
Pyrin ensisijaisesti asioiden käytäntöön soveltamiseen, taitojen johdonmukaiseen harjoitteluun ja kokemusten reflektointiin.	0,21	0,22	0,41	0,48	0,18	0,05	-0,10	-0,02	
Toiminnallisuus									
Käytän opetuksessani monipuolisesti erilaisia opetusmuotoja ja -menetelmiä.	0,31	0,16	0,46	0,01	0,05	0,32	-0,04	0,14	
Kestävän kehityksen näkökohdat ohjaavat opetuksessani työprosessien, menetelmien, materiaalien ja välineiden valintaa.	0,22	0,27	0,21	0,30	0,29	0,06	0,04	0,27	
Valmentaminen toteutuu opetuksessani erilaisina ongelmalähtöisen ja/tai tutkivan oppimisen työskentelytapoina.	0,24	0,11	0,34	0,33	0,24	0,26	-0,04	-0,14	
Ohjaan opiskelijoita käytännön taitoihin ja kykyyn ratkaista ongelmia työtilanteissa.	0,18	0,10	0,10	0,83	0,20	0,04	-0,05	-0,08	
Valmentamiseni mahdollistaa opiskelijoille tekemisen, tuottamisen ja toiminnan.	0,19	0,15	0,32	0,66	0,12	0,15	0,04	0,01	
Opetukseni perustuu tämän päivän työelämän vaatimuksiin.	0,26	0,17	0,04	0,32	0,45	0,12	-0,19	0,00	
Opetukseni toteutuu työelämän toimintakokonaisuuksina ja työtehtävinä (=osaamisperusteisesti).	0,08	0,34	0,14	0,37	0,45	0,11	0,06	0,02	
Käytän opetuksessa ja ohjauksessa digitaalista teknologiaa.	0,05	0,15	0,15	0,04	-0,02	0,87	-0,07	0,12	
Työssäoppimisessa ja muissa luokkahuoneen ulkopuolisissa opetus- ja oppimistilanteissa hyödynnetään digitaalista teknologiaa.	0,12	0,09	0,08	0,15	0,25	0,57	0,01	-0,10	
Lähiopetuksessa (luokissa ja työsaleissa) oppijat käyttävät aktiivisesti digitaalista teknologiaa.	0,15	0,10	0,10	0,03	0,01	0,76	0,09	-0,04	

VERTAILU SEKÄ KYSELYIHIN VASTANNEIDEN MÄÄRÄ

	Tavoitteellisuus		Tuki		Tekeminen		Toiminnallisuus		Vastanneet, n	
AIKO	4,40	3,78	4,23	3,86	4,17	3,94	3,90	4,13	84	22
AmoJp	4,21	3,86	4,36	3,89	3,90	3,95	3,96	4,02	76	1040
AmoJtk	4,12	3,73	4,26	3,73	4,08	3,80	3,81	3,99	29	56
AmoK	4,26	3,99	4,27	3,93	3,93	3,96	4,03	3,92	23	300
AmoL	4,34	4,09	4,37	4,11	4,09	4,09	4,08	4,14	23	226
AmoN	4,15	3,88	4,16	3,91	4,01	3,91	3,94	3,92	18	93
AmoNi	3,90	4,04	4,17	4,12	3,79	4,09	4,05	3,64	36	151
AmoO	4,18		4,30		4,02		4,10		37	0
AmoV	3,86	3,81	4,13	3,82	3,71	3,81	3,89	3,75	26	3
PKKY	4,20	3,92	4,26	3,94	3,99	3,98	3,99	3,99	352	1891
	Opetus- henkilöstö	Opiskelijat	Opetus- henkilöstö	Opiskelijat	Opetus- henkilöstö	Opiskelijat	Opetus- henkilöstö	Opiskelijat	Opetus- henkilöstö	Opiskelijat

(Herranen, sähköpostiviesti 19.10.2016)

