



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA

KANSAINVÄLISYYS AMMATILLISTEN OPETTAJIEN AMMATTIT AidON KEHIT- TÄJÄNÄ

TEKIJÄ: Sami Puumalainen

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala			
Koulutusohjelma Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma			
Työn tekijä(t) Puumalainen Sami			
Työn nimi Kansainvälisyys ammatillisten opettajien ammattitaidon kehittäjänä			
Päiväys	13.05.2017	Sivumäärä/Liitteet	64+5
Ohjaaja(t) Lassila Hilikka			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Oulun Seudun Ammattiopisto			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Ammatillinen koulutus on tulevana vuosina kovassa murroksessa, niin säätötoimien, kuin reformin vuoksi. Ammatilliselta opettajalta vaaditaan entistä laaja-alaisempaa asiantuntijuutta, sekä jatkuvaa kehittymistä. Tämä näkyy myös Erasmus+ liikkuvuushankkeissa. Enää ei riitä, että hankehakemuksiin kirjataan tavoitteiksi verkostoituminen ja kielitaidon kehittäminen, hankkeisiin on saatava uusia tavoitteita.</p> <p>Opinnäytteen tavoitteena oli selvittää, mitä ammatillisen opettajan ammattitaidon osa-alueita kansainväliset liikkuvuusjaksot kehittävät? Keskeisinä tekijöinä olivat ammatilliset opettajat, sekä kansainväliset liikkuvuusjaksot. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Oulun seudun ammattiopiston (OSAO) kansainvälisillä liikkuvuusjaksoilla käyneet opettajat. Tavoitteena on tutkitun tiedon avulla lisätä ymmärrystä kansainvälisten liikkuvuusjaksojen tärkeydestä OSAOssa.</p> <p>Teoriaosuudessa käsitellään ammatillisen opettajan osaamista ja asiantuntijuutta, sekä kansainvälistymistä. Seppo Helakorven (2010) ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueet, sekä opettajan asiantuntijuusmittaristo muodostivat työn teoreettisen viitekehysten.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena, jossa aineistona käytettiin OSAO:n ammatillisten opettajien liikkuvuusjaksojen pohjalta laatimia matkaraportteja. Matkaraportit analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä. Menetelminä olivat koodaaminen, teemoittelu ja tyypittely, sekä kvantifiointi.</p> <p>Tulokset osoittivat, että kansainvälisillä liikkuvuusjaksoilla oli merkitystä ammatillisten opettajien ammatilliselle kehitykselle. Merkittävimmät kehittymisen kohteet kansainvälisillä liikkuvuusjaksoilla, olivat ammatillisen osaamisen päivittäminen, kielitaidon kehittyminen sekä verkostoituminen.</p>			
Avainsanat osaaminen, asiantuntijuus, kansainväliset liikkuvuusjaksot			

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services			
Degree Programme Degree Programme in Hospitality Management			
Author(s) Puumalainen Sami			
Title of Thesis Internationality as a professional skills developer of vocational teachers			
Date	13.05.2017	Pages/Appendices	64+5
Supervisor(s) Lassila Hilikka			
Client Organisation /Partners Oulu Vocational College			
<p>Abstract In next few years, vocational education will be in a large-scale change. A vocational teacher must be a broad-based expert and a lifelong learner. This is also reflected in the Erasmus+ mobility projects. It is no longer enough that project applications include only networking and language development. New goals must be set for the projects.</p> <p>The purpose of the thesis was to find out what part of the professional skills of vocational teachers are developing during international mobility periods. Key factors were vocational teachers, as well as the international mobility periods. The target group of the research was Oulu Vocational College (OSAO) teachers, who had been in an international mobility period. The objective is to increase understanding of the importance of international mobility periods in OSAO.</p> <p>The theoretical section deals with competence and expertise of the vocational teacher, as well as internationalization. The theoretical framework is based on Seppo Helakorpi's (2010) areas of competence of the vocational teacher and the teacher's expertise indicator.</p> <p>The research was carried out as a qualitative case study. Vocational teachers travel reports from mobility periods were used as research material. Data was analyzed with a theory-oriented content analysis. Coding, thematising, typology and quantification were used as analyzing methods.</p> <p>The result of this research showed that international mobility periods were important for the professional development of vocational teachers. The most significant development in international mobility periods were upgrading of vocational skills, language skills development and networking.</p>			
Keywords competence, expertise, international mobility periods			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
1.1	Ammatillisen koulutuksen tila.....	6
1.2	Kansainvälistyminen ammatillisessa koulutuksessa	8
1.3	Kansainvälistyminen OSAOssa	10
1.4	Tavoite.....	13
1.5	Aiemmat tutkimukset	13
2	AMMATILLISEN OPETTAJAN OSAAMINEN JA ASIANTUNTIJUUS	16
2.1	Pätevyysvaatimukset.....	16
2.2	Osaaminen	17
2.3	Asiantuntijuus.....	21
2.3.1	Substanssiosaaminen	23
2.3.2	Pedagoginen osaaminen.....	24
2.3.3	Kehittämisoosaaminen	25
2.3.4	Työyhteisöosaaminen	25
2.4	Asiantuntijuuden kehittäminen.....	27
3	TUTKIMUSMENETELMÄT	34
3.1	Aineiston analysointi	35
3.1.1	Teorialähtöinen sisällönanalyysi	35
3.1.2	Analyysimenetelmät	36
3.2	Liikkuvuusjakson raportit aineistona	37
3.3	Aineiston analyysi	39
3.4	Liikkuvuusraporttien analysoinnin tulokset.....	40
3.4.1	Vaikutus substanssiosaamiseen.....	40
3.4.2	Vaikutus pedagogiseen osaamiseen.....	42
3.4.3	Vaikutus kehittämisoosaamiseen	45
3.4.4	Vaikutus työyhteisöosaamiseen	47
3.5	Tyypittelyn tulokset.....	50
4	JOHTOPÄÄTÖKSET	53
4.1	Teoreettiset johtopäätökset	53
4.2	Tutkimuksen hyödynnettävyys OSAOssa.....	53
4.3	Toteuttamisen ja luotettavuuden arviointia	55

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	58
LIITE 1: PELKISTETYT ILMAUKSET JA OPETTAJAN ASIANTUNTIJUUSMITTARISTO.....	65
LIITE 2: OSAON KANSAINVÄLISTEN LIKKUVUUSJAKSOJEN RAPORTOINTIOHJE.....	69

1 JOHDANTO

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, *Mitä ammatillisen opettajan ammattitaidon osa-alueita kansainväliset liikkuvuusjaksot kehittävät?* Tutkimuksessa mukana olevat keskeiset tekijät olivat kansainväliset liikkuvuusjaksot, sekä ammatilliset opettajat.

Tutkimuksessa keskitytään hajallaan olevaan tietoon, joka ei ehkä jalkaudu päivittäisen ammatillisten opettajien työympäristön tietoisuuteen. Kansainvälisten liikkuvuusjaksojen yleisyyden vuoksi on mielenkiintoista tutkia niiden vaikutusta ammatillisten opettajien ammattitaitoon. Tavoitteena on tutkitun tiedon avulla lisätä ymmärrystä kansainvälisten liikkuvuusjaksojen tärkeydestä OSAOssa. Tutkimuksen sivutuotteena saadaan tietoa liikkuvuusjaksojen raporttien informatiivisuudesta, suhteessa tutkimuskysymykseen. Tutkimustulokset ovat hyödynnettävissä kansainvälisen toiminnan kehittämiseen.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena, jossa aineistona toimivat ammatillisten opettajien liikkuvuusjaksojen matkaraportit. Liikkuvuusjaksojen raportit analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä. Aineisto koodattiin, jonka jälkeen aineisto teemoitettiin ja tyypiteltiin. Tuloksista kävi ilmi, että kansainväliset liikkuvuusjaksot kehittävät monin osin ammatillisen opettajan ammattitaitoa, erityisesti substanssilla osa-alueella nähtiin kehitystä.

1.1 Ammatillisen koulutuksen tila

Ammatillisen opettajan työ on jo pitkään ollut muutoksen ja muutospaineen alla. Voisi jopa sanoa, että ammatillisen opettajan työ on muuttumista ja mukautumista, kulloisenkin ajankuvan odotuksia vastaavaksi. Työn odotuksia ja vaatimuksia muokkaavat opettajat itse, oma työyhteisö, yhteiskunta ja eri toimintaympäristöt, sekä yhteistyöverkostot, kuten oppilaat ja heidän huoltajansa. Samalla opettajan odotetaan laaja-alaisesti kehittävän itseään tarpeiden mukaan. Pedagogisen osaamisen lisäksi, ammatillisen opettajan on hallittava oman alan substanssiosaaminen, sekä osattava toimia organisaation sisällä ja erilaisissa verkostoissa. (Seinä 2009, 126-127)

Henkilöstön ammattitaitoa on mahdollista kehittää erilaisissa toimintaympäristöissä, esimerkiksi kansainvälisellä liikkuvuusjaksolla. Tällöin kehitystarpeet ja tavoitteet on mietitty yhdessä esimiehen kanssa, ja niihin tähdätään tavoitehakuisesti. (Nummelin 2014, 162-168)

OAJ:n Suomi osaamisen kärjessä 2030 väliraportissa nostetaan kotimainen opettajuus globaalisti korkealle tasolle. Tulevaisuuden opettajilla on pedagoginen koulutus, ja heidät nähdään elinikäisinä oppijoina, jotka vuorovaikuttavat, tuottavat tietoa sekä arvioivat tietoa. Ammatillisilla opettajilla on vuonna 2030 pedagogisten opintojen lisäksi ylemmän korkeakoulutason tutkinto, sekä vankka työkokemus. Lisäksi heidän osaamistaan täydennetään koulutuksin, sekä työelämäjaksoin. Opetustyön luonne on muuttumassa yhä enenevässä määrin valmennuksen ja ohjauksen suuntaan. Yhteistyö eri alojen, sekä toimijoiden välillä vahvistuu, varsinkin kansainvälisesti. Opintojen aika- ja paikkasidonaisuuden merkitys pienenee, ja virtuaalisten oppimisympäristöjen käyttö kasvaa. Mahdollisuudet

kansainvälisesti toteutettavaan opetukseen kasvavat. Tämä vaatii myös jatkuvaa opettajien kansainvälistä täydennyskoulutusta. (OAJ 2014, 13-15)

Vuonna 2030 ammatillisen koulutuksen tavoite on siirtää opiskelijat työelämään, tai jatko-opintojen pariin. Tämän siirtymän aikana opiskelijoille tulisi antaa riittävät tiedot sekä taidot, jotta tavoite täyttyisi. Oppivelvollisuuden pidentämisellä ehkäistään syrjäytymistä, ja helpotetaan siirtymistä perusopetuksesta toisen asteen opintoihin. Opiskelu ammatillisissa opinnoissa on monipuolista. Opetusjärjestelyissä suositaan ajasta ja paikasta riippumattomia menetelmiä, sekä ympäristöjä. Oppiminen on kokonaisuus, jossa formaalin oppimisen rinnalle on nostettu informaali oppiminen. Ammatillista koulutusta tutkitaan yliopistotasolla yhä enemmän, mikä johtaa tutkimusten tiedon käyttöön ammatillisen koulutuksen kehittämiseen. Tulevaisuuden ammatillisen koulutuksen rahoitus kattaa kustannukset. Rahoitus on vakaata, mutta työelämän panosta rahoitukseen tarvitaan. Uhkakuvina tulevaisuuden ammatilliselle koulutukselle nähdään koulutustarjonnan pieneneminen, sekä koulutuksen keskittyminen kasvukeskuksiin. Koulutusta räätälöidään liikaa työelämän toiveiden mukaan, ja opiskelu työpaikoilla kasvaa. Opettajien kelpoisuusehtoja alennetaan, koska työnä ammatillisen opettajuuden kilpailukyky työmarkkinoilla laskee. (OAJ 2014, 22-26)

Yhä useampi toimiala ja organisaatio toimivat epävakailta ja vaikeasti ennustettavilla markkinoilla. Organisaatioilla, jotka ovat nopeita, joustavia ja innovatiivisia, on mahdollisuus menestyä. Yleensä tällaisen organisaation henkilökunta koostuu laaja-alaisista moniosajista. He ovat uudistushaluisia, niin työtehtävien, kuin uuden oppimisen suhteen. (Honka, Lampinen ja Vertanen 2010, 59)

Nykyisen taloustilanteen vallitessa, mikään toimiala ei ole turvassa säästötoimilta. Jos on yhtään seurannut uutisia ja seurannut nykyisen Suomen hallituksen suunnitelmia, on selvää, että säästötoimet vaikuttavat lähes jokaiseen Suomalaiseen. Koulutukseen kohdistuvat leikkaukset tulevat olemaan yli 850 miljoonan euron. Leikkaukset on määrä toteuttaa vuoteen 2019 mennessä. Tämä merkitsee OAJ:n mukaan 9500 työpaikan häviämistä. Ammatilliseen koulutukseen opettajien työpaikkoja uhataan 3000 opettajan verran, pahimmillaan tilanne voi olla 3900 työpaikan luokkaa. (OAJ 2015)

Työelämä sekä yhteiskunta ovat muutoksen aalloilla, muutoksia tapahtuu niin suomalaisessa, kuin kansainvälisissä ympäristöissä. Merkittävimminä muuttujina ovat taloudelliset, rakenteelliset sekä teknologiset tekijät. Toisille nämä muutokset ovat uhkakuvia, toisille mahdollisuuksia. Ammatillisen opettajan ammattitaitoa on, nähdä tulevaisuuden muutokset työelämässä ja yhteiskunnassa. Tulevaisuudessa tarvitaan uudenlaisia taitoja, osaamista ja monialaista yhteistyötä, sillä ammatit ja työtehtävät tulevat muuttumaan. Näiden tulevaisuudessa tarvittavien taitojen ja osaamisen tunnistaminen ja ennakointi ovat merkittävä osa opettajan työtä. Taito oikean tiedon löytäminen ja käyttämiseen nostetaan opettajan osaamisessa esiin. (Lepänjuuri ja Nurminen 2015)

Työympäristöt kansainvälistyvät, työvoiman liikkuminen ja väestön muuttovirrat, kuten pakolaisuus asettavat haasteita tulevaisuuden työyhteisöille. Työyhteisöissä tarvitaan enenevässä määrin kielitaitoa, sekä kulttuurien tuntemusta. (Honka ym. 2010, 66)

1.2 Kansainvälistyminen ammatillisessa koulutuksessa

Sanaa kansainvälistyminen käytetään nykyään enenevässä määrin, mutta kuitenkin kansainvälistyminen tarkoittaa usein eri henkilöillä eri asiaa. Kansainvälistymisellä voidaan tarkoittaa esimerkiksi oppilaitosten oppilaiden ja henkilökunnan liikkuvuuksia, kansainvälistä verkostoitumista ja toimimista kansainvälisissä kumppanuuksissa tai projekteissa. Toisaalta kansainvälistyminen voidaan nähdä koulutusvientinä. Joissain tapauksissa kansainvälistyminen voi tarkoittaa kansainvälisen ulottuvuuden sisällyttämistä opetussuunnitelmaan. (Knight 2004, 5-6)

Kansainvälistymiseen liitetään termit kansainvälinen, kulttuurienvälinen sekä globaali. Nämä kolme termiä ovat kansainvälisesti käytettyjä, ja yhdessä ne muodostavat kattavan kuvan kansainvälistymisestä. Kun puhutaan kansallisuusiien, kulttuureiden tai maiden välisestä vuorovaikutuksesta, voidaan käyttää termiä kansainvälinen. Kulttuurienvälisellä sanalla kuvataan taas kulttuurien monimuotoisuutta, mitä voidaan löytää esimerkiksi maiden, yhteisöiden tai organisaatioiden sisältä. Tätä voidaan kutsua kotikansainvälistymiseksi. Kun puhutaan maailmanlaajuisista asioista, voidaan käyttää sanaa globaali. (Knight 2004, 11)

Yksi tapa tarkastella kansainvälistymistä on Organisaatiot. Tällöin kansainvälistymistä voidaan tarkastella jonkin taloudellisen sektorin näkökulmasta. Tai jos sitä tarkastellaan kapeammalta alalta, voidaan kansainvälisyyttä katsoa, esimerkiksi yksittäisen työntekijän kannalta. Yleensä ottaen organisaatiot pyrkivät mukauttamaan toimintaansa, koska heidän toimintaympäristönsä muuttuu. Tällaisessa toimintaympäristön muutoksessa, kansainvälisyydellä on vahva strateginen asema. (Vahvaselkä 2009, 17)

Knight (2004, 6) nostaa artikkelissaan esiin muutamia kansainvälistymiseen liittyviä tärkeitä kysymyksiä. Hänen mukaan on aiheellista myös miettiä, mihin kansainvälistymistä tarvitaan? Mikä on siitä saatu tai odotettu hyöty? Ja kuka kansainvälisyydestä hyötyy?

Aluksi ammatillisen koulutuksen kansainvälistyminen näyttäytyi pakonomaiselta toiminnalta, mutta nykyään toiminta on suunnitelmallista, ja kansainvälisyydestä on tullut pysyvä osa ammatillista koulutusta. Suomalaiset koulutusorganisaatiot ovat haluttuja hankekumppaneita. Ammatilliset opettajat voivat kansainvälistymisen avulla kehittyä, ja uusiutua. (Honka ym. 2010, 110)

Työelämä kansainvälistyy, ja tästä syystä ammatillisten oppilaitosten tulee jatkossakin ylläpitää sekä luoda uusia kansainvälisiä yhteyksiä. Kansainvälistyminen näkyy myös omien oppilaitosten toimintaympäristöissä monikulttuurisina opiskelijoina. Kaikki opettajat eivät välttämättä ohjaa opiskelijoita kansainvälisessä oppimisympäristössä, mutta useimmat heistä joutuvat tekemisiin kansainvälisyyden kanssa, tavalla tai toisella. (Honka ym. 2010, 133)

Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO yhdistyi vuoden 2017 alussa Opetushallituksen kanssa uudeksi Opetushallitukseksi. Tehtäväkenttä pysyy samana, ja kansainvälisyyden kehittäminen on yksi tärkeimmistä tehtävistä. Uusi Opetushallitus sai vuodelle 2017 223 miljoonan euron

rahoituksen, josta noin 42 miljoonaa kohdistetaan kansainväliseen toimintaan. Edellisen lisäksi kansainvälistä toimintaa rahoittavat muut tahot, kuten esimerkiksi Euroopan komissio. (Opetushallitus 2017)

Ammatilliselle koulutukselle tarkoitettu Erasmus+ -ohjelma on Euroopan unionin vaihto- ja yhteistyöohjelma. Tämän hetkinen ohjelma sijoittuu vuosille 2014-2020. Hankkeet joiden tarkoitus on kehittää ammatillista koulutusta eurooppalaisessa yhteistyössä, voivat hakea Erasmus+ ohjelmaan. Opiskelijoille ohjelma mahdollistaa ulkomaisen työkokemuksen hankkimisen. Ammatilliset opettajat ja koulutuksen asiantuntijat saavat mahdollisuuden kehittää omaa asiantuntijuuttaan, ja laajentaa yhteistyöverkostoaan Euroopassa. (Opetushallitus 2017)

Toimintaympäristöt eri yhteiskunnan osilla ovat entistä kansainvälisempiä, minkä vuoksi tarvitaan entistä laajempaa kielipohjaa, sekä hyvää eri kulttuurien tuntemusta (OPH 2012, 18). Koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus tarjota opiskelijoille suunnittelemaansa tutkinnon osia kansainvälistyvän työelämän tarpeita ajatellen. Opiskelijoiden liikkuvuuksiin pyritään myötävaikuttamaan kehittämällä edelleen kansainvälistä yhteistoimintaa. (Opetushallitus 2015, 44)

Ammatillisen koulutuksen toiminnassa on mukana olennaisena osana kansainvälistyminen. Ulkomailla opiskelijat suorittavat opintojaan, ja henkilöstö kehittää osaamistaan erilaisissa yhteistyöprojekteissa. Tarkasteltaessa suurempaa kuvaa Euroopan laajuisesta yhteistyöstä, on tavoitteena osaamisen vertailtavuus. Kun ammatillinen osaaminen on Euroopan tasolla vertailtavissa, helpottaa tämä työvoiman liikkuvuutta, sekä mahdollistaa työmarkkinoiden kehittymisen. Työkaluna tutkintojen vertailtavuuteen on ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten siirtojärjestelmä (ECVET). Vuosien 2012-2016 aikana tavoitteena oli lisätä ammatillisen koulutuksen henkilöstön liikkuvuutta 20 %, sekä mahdollistaa entistä paremmin koulutuksen järjestäjien tutustumisen kansainväliseen vertaisoppimis- sekä vertaisarviointitoimintaan. (Opetushallitus 2012, 41)

Opetushallituksen teettämän tutkimuksen mukaan ammatillisen koulutuksen järjestäjät voitiin jakaa neljään ryhmään, sen mukaan kuinka he kuvasivat strategioissaan kansainvälistymistään. Ensimmäisenä on kotikansainvälistyneet koulutuksen järjestäjät. Heille kansainvälisyys on opetussuunnitelman mukaisia opintoja, kuten kielten tai kulttuurien opiskelua. Kansainvälisyyttä ei ajatella aktiivisesti, ja usein siitä ei tehdä suunnitelmaa. Toinen pääryhmä on paikallisten työelämäkumppaneiden tahdissa kansainvälistyneet koulutuksen järjestäjät. Heidän toimintatavat ja ajatukset kansainvälisyyttä kohtaan, ovat hyvin samankaltaiset kuin ensimmäisellä ryhmällä, kuitenkin kotikansainvälisyys ja kansainvälinen toiminta ovat aktiivisempaa. Koulutuksen järjestäjät, jotka ovat vahvasti mukana kansainvälisessä verkostoitumisessa muodostavat kolmannen ryhmän. Kolmannen ryhmän oppilaitoksilla on ulkomailla yhteistyökumppaneita, joihin heillä on kestävä suhteet. He näkevät kansainvälisyydestä olevan hyötyä omalle toiminnalle, kuten koulutuksen laadulle. Kansainvälisyydestä on tehty osa strategiaa, ja toiminta perustuu suunnitelmallisuuteen. Niin opiskelijoita, kuin henkilökuntaa lähetetään ulkomaille, ja vastaavasti otetaan yhteistyökumppaneiden opiskelijoita ja henkilökuntaa vastaan. Neljäntenä pääryhmänä tulevat kansainväliset oppilaitokset, joilla on jo pitkäaikaisia ja pysyviä kumppanuussuhteita kansainvälisiin yhteistyökumppaneihin. Toiminta rakentuu pitkäaikaisen

kokemuksen hiomaan kansainvälisyysuunnitelmaan. Uusia hankkeita ja projekteja haetaan aktiivisesti osana kumppanuuksia tai itsenäisesti. Toiminta ei välttämättä ole kovinkaan laajaa, vaan ennemminkin syvällistä. (Susimetsä ja Fagerlund 2008, 41-44)

1.3 Kansainvälistyminen OSAOssa

Oulun seudun ammattiopisto tai OSAO on yksi suurimmista ammatillisen organisaatioissa Suomessa. OSAO toimii Oulun seudun koulutuskuntayhtymän (OSEKK) alaisuudessa. OSAOssa on 13 yksikköä eri puolilla Pohjois-Suomessa. Näissä yksiköissä opiskelee noin 11 000 opiskelijaa, ja noin 900 opettajaa ja henkilökunnan edustajaa. (OSAO 2017)

OSAO on vahvasti sidoksissa kansainvälisyyteen. Joka vuosi kymmeniä opiskelijoita ja asiantuntijoita eri puolilta Eurooppaa vierailee OSAOn yksiköissä. Myös kymmeniä OSAOn opiskelijoita ja henkilökunnan edustajia vierailee ympäri Eurooppaa vuosittain. (OSAO 2017)

Olen myös itse mukana OSAOn kansainvälisyystoiminnassa. Toimin yhtenä OSAOn kansainvälisyysvastaavista. Vastuualueenani on hotelli-, ravintola- ja cateringalan kansainvälisyystoiminnot Kempeleen yksikössä, lisäksi toimin OSAOn kansainvälisyystiimin sekä kansainvälisyystyöryhmän jäsenenä. Oma roolini tässä opinnäyteprosessissa on toimeksiannon toteuttaja. Työnantajan kannalta aihe on tärkeä, sillä kansainväliset liikkuvuudet rahoitetaan useimmiten hankerahoituksella, ja näiden hankkeiden hakemiseen saatikka sitten rahoituksen saamiseen ei nykyään enää riitä perusteluksi pelkkä verkostoituminen. Tämä tutkimus kohdentuu Let's Go! ja Let's Go Further! nimisiin hankkeisiin, missä OSAOn yhteistyökumppaneina toimivat Erasmus+ sekä CIMO (OSAO 2017).

Let's Go! –liikkuvuushanke toteutettiin 2014-2016. Let's GO! –hankkeen tärkeimmät tavoitteet henkilöstön osalta olivat integroida kansainvälisyyttä OSAOn päivittäiseen toimintaan, sekä lisätä henkilökunnan kansainvälistä liikkuvuutta. Vakiinnuttaen samalla käytäntöjä, mitkä liittyvät kansainvälisiin liikkuvuuksiin. Lisäksi tärkeänä osana oli opetushenkilöstön osaamisen kehittäminen. (OSAO 2017, päättyneet hankkeet)

Let's Go Further! –hankkeen toteutumisaika on 2015-2017. Tämän hankkeen tärkeimmät tavoitteet henkilöstön osalta ovat kansainvälisyyden integrointi arkeen, sekä kansainvälisyyden lisääntymisen edistäminen. Lisäksi tarkoituksena on vakiinnuttaa OSAOn kansainvälisyyskäytänteitä. (OSAO 2017, käynnissä olevat hankkeet)

Yksi tulevaisuuden tärkeistä työtaidoista tulee olemaan monikulttuuriset vuorovaikutustaidot. Organisaatiot monimuotoistuvat myös henkilöstön kannalta, ja monen organisaation tahtotila on kansainvälistyä. Monikulttuurisuus nähdään voimavarana, ja samoin työntekijä joka pystyy toimimaan siinä ympäristössä. (Davies, Fidler ja Gorbis 2011, 9)

Koulutusvienti nähdään tulevaisuuden vientituotteena. Vuonna 2010 valtioneuvosto asetti periaatepäätöksen, jonka mukaan koulutusviennistä on tarkoitus nousta yhdeksi Suomen merkittävistä vientituotteista. Ennen ja vielä nykyäänkin Suomalainen koulutus nähdään julkisena hyödykkeenä, ennen kuin vientituotteena. Kuitenkin on alettu ajatella koulutusviennin tarjoamia taloudellisia mahdollisuuksia, sekä sitä että koulutusvienti voi osaltaan myös kehittää kotimaista koulutusta. Henkilöstöä ajatellen, on tärkeää saada mukaan sitoutuneita toimijoita, jotka ovat valmiita toimimaan erilaisissa ympäristöissä. Kuitenkin on pidettävä huoli, ettei koulutusvienti ajaudu yksittäisten opettajien opetusmatkoiksi. Koulutusviennin hyötyjä ovat luonnollisesti taloudelliset hyödyt, mutta on hyvä kiinnittää huomiota myös oman toiminnan kehittämiseen, sillä erilaisissa kansainvälisissä ympäristöissä opettaminen edesauttaa arvioimaan omia kotimaisia käytänteitä. (Kaleva 2017, 32)

Myös OSAO vastaa tähän koulutusviennin tarpeeseen. OSAO Edu Oy aloitti toimintansa 1.1.2017, ja sen toimialaa ovat koulutusvienti, sekä ei tutkintoon johtava koulutus. (OSAO 2016)

Kansainvälisyydessä oppii työelämän taitoja, kuten kieliä, monikulttuurisuutta ja uusia toimintatapoja. OSAOssa kansainvälisyystoiminta suuntautuu kahtaalle, kotikansainvälisyyteen sekä ulkomailla suoritettaviin liikkuvuuksiin. Kotikansainvälisyydessä kansainvälisyyttä kehitetään kotimaassa, esimerkiksi opiskelulla vieraita kieliä ja kulttuureita, osallistamalla kansainvälisyystapahtumiin tai vaikka toimimalla mukana KV-kummitoiminnassa. Ulkomaan liikkuvuudet järjestyvät yhteistyössä eurooppalaisten yhteistyökumppaneiden kanssa. (OSAO 2016)

Opiskelija- ja henkilöstöliikkuvuuksia rahoitetaan erilaisilla hankkeilla. Yhteistyössä CIMOn ja Erasmus+ kanssa OSAO oli mukana Let's Go! –hankkeessa. Let's Go! –hanke sijoittui elokuun 2014 ja toukokuun 2016 väliselle ajalle. Hankkeen tarkoituksena oli lisätä kansainvälistä liikkuvuutta, sekä integroida kansainvälisyyttä OSAOn arkeen. Yhtenä tavoitteista olivat vakiinnuttaa OSAOn kv-käytäntöjä, ja kehittää opetushenkilöstön osaamista. Näihin tavoitteisiin pääsemiseksi hankkeessa jaettiin 97 opiskelijaliikkuvuutta, jotka olivat pituudeltaan 3-8 viikon mittaisia. Asiantuntijaliikkuvuuksia jaettiin 35. Ne olivat pituudeltaan 1-2 viikon mittaisia. Let's Go! –hankkeen liikkuvuuksien kohteina olivat ne Euroopan maat, joissa OSAOlla on oppilaitos- ja yrityspartnereita. (OSAO 2016) Let's Go Further –hankkeessa liikkuvuusjaksoja on asiantuntijoille 36 kappaletta (OSAO 2017).

OSAO:n henkilöstön kansainvälisyyttä ja kansainvälisen osaamisen kehittymistä tukee EU:n Erasmus+ -ohjelma. Koulutusorganisaatiot saavat rahoittajalta tukea henkilöstön ja organisaation kansainvälisen työn kehittämiseen. (Nevalampi ja Walker 2015)

Nevalampi ja Walker (2015) kirjoittivat OSAOn hankeblogiin CIMOn ja OSAOn Erasmus+ temaattisen seminaarin tuloksista. Heidän mukaan kansainvälisen toiminnan pohjalta syntyneitä osaamista tulisi dokumentoida, jotta osaaminen saataisi organisaatiossa näkyvämmäksi. Yksi mahdollisuus olisi hyödyntää digitalisaatiota dokumentoinnissa. Kirjalliset raportit koetaan vanhanaikaisiksi ja tehottomiksi tiedon jakajiksi. Seminaarin pohjalta keskeisinä kehityskohteina he näkevät asiantuntijavaihdon tavoitteiden asettelun selkeille tuloksille, sekä tulosten jalkauttamisen. Esimerkkinä he mainitse-

vat aineiston paremman hyötykäytön opetuksessa. Se kuinka halukas liikkuvuusjaksolla käynyt henkilö on jakamaan oppimaansa, ei saisi riippua henkilöstä itsestään, vaan organisaatiolla tulisi olla yhteiset käytänteet tiedon jakamisessa ja hyödyntämisessä. Kansainvälisen toiminnan ja henkilöstön kehittämisen tulisi olla sidoksissa toisiinsa. (Nevalampi ja Walker 2015)

Ollin (2011) määritelmä työssäoppimisesta on seuraava.

”Opettajien työelämäjaksolla tarkoitetaan määräaikaista jaksoa, jolloin opettaja on oppilaitoksen ulkopuolella olevassa oman alansa työpaikassa kehittämässä työelämä- ja ammatillista osaamistaan sekä verkostoitumassa ja luomassa työelämäyhteyksiä.”
(Olli 2011, 2)

Työyhteisöillä on paljon tietoa annettavana, tämä osaaminen on mahdollista oppia vain työpaikoilla. Ammatillisia taitoja kehitettäessä tieto prosessoituu käytännön kautta, ja ne nivoutuvat yhdeksi kokonaisuudeksi. Tätä kautta voidaan saavuttaa korkea ammattitaito. (Helakorpi 2005, 129)

Työssäoppiminen on hyvä keino kehittää osaamista. Monet asiat opitaan tekemisen kautta. Työssäoppimisessa tapahtuu mallioppimisen kautta paljon tiedon ja taidon siirtymistä, siinä tapahtuu myös paljon hiljaisen tiedon siirtymistä. Sellaista oppia ja osaamista ei voi saada mistään muualta. Ennen työssäoppimista tulee asettaa oppimisen tavoitteet, lisäksi työssäoppimisjakson jälkeen tulee jakso analysoida, esimerkiksi yhdessä esimiehen kanssa tarkastellaan, päästiinkö asetettuihin tavoitteisiin. (Kupias, Peltola ja Pirinen 2014, 96)

Opettajan osaamisen kehittämistä ohjaavat koulutusorganisaation strategia, tavoitteet sekä tulevaisuuden visio. Ammatillinen koulutus perustuu pitkälti työelämälähtöisyyteen ja –yhteistyöhön, joiden lisääminen onkin keskeinen ammatillisen koulutuksen tavoite. Ammatillisen opettajan työelämäjakson lähtökohta on osaamisen kehittäminen. Osaaminen arvioidaan yhdessä esimiehen kanssa, ja jaksolle asetetaan, niin opettajan henkilökohtaiset tavoitteet, kuin organisaation tavoitteet. Tällöin osaamisen kehittäminen nivoutuu opettajan lisäksi organisaatioon. (Frisk 2012, 11-12)

Henkilöstön kansainvälinen yhteistyö työelämän kanssa on ennen kaikkea toimintaa ulkomaisten yritysten ja koulutusorganisaatioiden kanssa. Pääasiassa kyseessä on työelämäjaksojen suorittaminen ulkomaisissa yhteistyöyrityksissä tai koulutusorganisaatioissa. Usein yhteistyö jonkin organisaation kanssa henkilöityy, tällöin olisi erittäin tärkeää jakaa tietoa, jotta yhteistyö ei olisi vain yhden henkilön takana. (Nevalampi ja Walker 2015)

Organisaation työelämäyhteistyön tulisi pohjautua molemminpuolisen hyödyn saamiseen. Yhtenä kehitysjatoksena nähtiin opettajien sekä työelämäneudustajien yhteiset liikkuvuusjaksot. Sitä kautta olisi mahdollista kartoittaa mahdollisia koulutustarpeita, uusia kokoutuskoulutusmuotoja, ja ennen kaikkea kerätä viimeisintä tietoa kansainvälisessä toimintaympäristössä toimimisesta. (Nevalampi ja Walker 2015)

1.4 Tavoite

Aiheen voi valita usealla eri tavalla, esimerkiksi joku taho voi antaa aiheen. On hyvä, jos opiskelija on valmiiksi kiinnostunut aihealueesta, sillä mikäli aihe ei kiinnosta, voi työ teko käydä tuskaiseksi. Toinen aiheen valinnan tapa on, valita itse vapaa valintainen aihe. Tällöin aiheen rajaaminen voi käydä vaikeaksi. (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 70-72)

Aiheeni opinnäytteeseen sain ehdotuksena kansainvälisyystiimin jäseneltä. Toki tässä on hyvänä puolena se, että olen itse kiinnostunut kansainvälisyydestä, sekä oman osaamisen kehittämisestä. Olen itse käynyt useammalla eri liikkuvuusjaksolla ulkomailla, ja omakohtaisen kokemuksen kautta tiedän, mitä liikkuvuusjakso voi olla niin parhaimmillaan, kuin pahimmillaan. Opinnäytteeni on tutkimus kansainvälisyystiimille. Parhaimmillaan se voi olla laadunhallinnan väline, jolla voidaan kehittää tulevia liikkuvuushankkeita, sekä auttaa uusien hankkeiden hakemisessa. Lisäksi opinnäytteeni antaa tietoa voidaan käyttää kehittämistyössä. Esimerkiksi erilaisten raportointipohjien suunnittelussa.

Tutkimuksen aihe on ajankohtainen, koska nykyään puhutaan entistä enemmän työelämän muuttamisesta, siksi tarvitaan järjestelmällistä osaamispuhetta. Siinä määritetään osaamisen päämäärä ja suunta, mikä taas edesauttaa löytämään oleelliset osaamisen kehittämisen kohteet. Tulevaisuudessa yhden alan tai asiantuntijan osaaminen ei välttämättä enää riitä, vaan tarvitaan monialaista laajaa osaamista. Näitä uudenlaisia osaamistarpeita nousee toimialojen, ammattien sekä toimintajärjestelmien liittymille. Samaan aikaan yksilöllisen osaamisen merkitys kasvaa. Työ ei ole enää elämä, vaan osa elämää. Tulevaisuuden osaamisen kehittämisen tapoina nähdään tutkiva ja kehittävä työote, kokemukseen perustuva tieto, vertaisoppiminen sekä reflektio ja vuoropuheluisuus. Oppiminen nähdään tärkeimpänä työn tapahtumaketjuna. Jaetulla ja näkyvällä oppimisella on myös merkitys mielekkään työn motivaation ja hyvinvointiin. (Lepänjuuri ja Nurminen 2015)

Tietoa tutkimuksessa saatiin ammatillisten opettajien matkaraporteista, joita käytössä oli 23 kappaletta, ja lisäksi kaksi yleisten aineiden opettajien matkaraporttia. Ammatilliset opettajat olivat matkailu-, ravitsemis- ja talous-, sosiaali-, terveys- ja liikunta-, tekniikan- ja liikenteen, liiketalouden- sekä luonnvara- ja ympäristöaloilta Oulun seudun ammattiopistosta (OSAO). Lähtökohtaisesti aiheeseen liittyvä tieto on olemassa, mutta se on hajallaan ja jäsenitelemätöntä.

1.5 Aiemmat tutkimukset

Ammatillisen koulutuksen osaamista ja ammattitaitoa on tutkittu laajalti aiemminkin. Mutta kun tähän yhtälöön lisätään kansainvälinen liikkuvuus, tutkimukset vähenevät. Tutkittaessa opettajien ja muun henkilökunnan kansainvälistä liikkuvuutta, ja sen vaikutusta ammattitaitoon, kohteena ovat enimmäkseen korkeakoulujen opettajat. Ammatilliseen koulutukseen liittyvät tutkimukset liittyvät lähinnä ammattitaidon kehittämiseen kotimaan työelämäjaksoilla. Lisäksi liikkuvuuksia tilastoidaan vuosittain. Parhaat löytämäni tutkimukset, ovat nykyisin Opetushallituksen kanssa yhdistyneen Kansainvälisen henkilövaihdon keskuksen CIMOn toimeksi antamia selvityksiä.

Timo Ollin (2011) lisensiaatintyö, *Työelämäjaksojen merkitys ammatinopettajien ammatilliselle kasvulle*, on yksi viime vuosina tehdystä aiheesta lähellä olevista tutkimuksista. Ollin työ on tehty Tampereen yliopistolle vuonna 2011. Työssään Olli tutki millainen merkitys ammatillisten opettajien työelämäjaksoilla oli heidän ammatilliselle kasvulleen, sekä ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämiseksi. Lisäksi hän tutki työelämäjaksojen vaikutusta opettajien opetustyöhön. Ollin lisensiaatintyö on kvalitatiivinen, sen tutkimusosa toteutettiin Survey –kyselyinä. Lomakkeessa oli strukturoidun osan lisäksi syventäviä kysymyksiä. Opettajan ammattitaitoon, ja ammatilliseen kasvuun sekä asiantuntijuuteen liittyvät käsitteet muodostivat työn teoreettisen osuuden. Tutkimuksen kohderyhmänä toimivat Kouvolan seudun ammattiopiston ja Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston työelämäjaksoilla käyneet opettajat. (Olli 2011, 2-3)

Oman opinnäytteeni kannalta tärkeimmät Ollin (2011) tulokset on jaettu neljään ammatinopettajan asiantuntijuuden osa-alueeseen Helakorven (2005) mukaan. Nämä tutkimuksen kannalta tärkeimmät osa-alueet ovat pedagoginen osaaminen, substanssiosaaminen ja työyhteisöosaaminen sekä kehittämisosaaminen. Tutkimuksessa 92% vastaajista oli sitä mieltä, että heillä oli mahdollisuus kehittää ammattitaitoaan työelämäjaksolla. 93% mielestä heillä oli mahdollisuus kehittää substanssiosaamistaan. Pedagogisen osaamisen osalta 27% vastaajista koki, että heillä oli mahdollisuus kehittää osaamistaan. 82% vastaajista koki, että heillä oli mahdollisuus kehittää kehittämisosaamistaan. Neljäntenä 74% vastaajista koki, että heillä oli mahdollisuus kehittää työyhteisöosaamistaan. Tuloksien suunnasta voidaan havaita, että suurin osa vastaajista kokivat työelämäjaksot myönteisinä ammatillista kehitystä ajatellen. (Olli 2011, 70-75)

Irma Garamin (2007) Kansainvälisen henkilövaihdon keskukselle (CIMO) tekemässä selvityksessä keskitytään kansainvälisyyteen aikuiskoulutuksen näkökulmasta. Selvityksen päätavoitteena oli rakentaa yleiskuva aikuiskoulutusorganisaatioiden kansainvälistymisestä. Kyseinen selvitys tehtiin kyselylomakkeilla, joita lähetettiin 469 kappaletta. Näistä 44 oli ammatillisia aikuiskoulutuskeskuksia. Ammatillisista aikuiskoulutuskeskuksista 23 vastasi kyselyyn. Kyselyiden perusteella valittiin haastateltaviksi 18 koulutusorganisaation edustajaa. (Garam 2007, 7-8)

Tarkasteltaessa Garamin (2007) selvityksen opinnäytteeseni liittyvää aineistoa ja tuloksia, voidaan todeta, että noin 45% vastaaja oppilaitoksista lähettää opetushenkilöstöä ulkomaille vuosittain. Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten vastaava luku on 78%. Garam toteaa, että opetushenkilöstön pääasiallinen liikkuvuuden syy oli hanketapaaminen. Lisäksi tärkeinä syinä nousivat ylös täydennyskoulutus ja ulkomaisten toimijoiden toimintaan tutustuminen. Täydennyskoulutus, toimintoihin tutustuminen sekä uusien ideoiden saaminen, olivat oppilaitosten johdon näkemyksen mukaan yleisimmät opettajan ulkomaille lähdön syyt. (Garam 2007, 39-40)

Anna-Leena Riitaoja on Garamin tapaan tehnyt selvityksensä CIMOn toimeksiäntona. Hänen tutkimuksen aiheena oli Opettajien kansainvälinen liikkuvuus – Hyöty ja vaikutukset peruskouluissa ja lukioissa sekä ammatillisissa ja korkea-asteen oppilaitoksissa. Tässä osiossa keskityn hänen tutkimuksensa ammatillisissa oppilaitoksissa osaan.

Kansainvälinen opetushenkilökunnan liikkuvuus on jäänyt monessa suhteessa opiskelijaliikkuvuutta vähemmälle huomiolle. Varsinkin kun otetaan huomioon, kuinka tärkeänä pidetystä asiasta on kyse. Tärkeäksi henkilökunnan liikkuvuudesta tekee sen, että niin on mahdollistaa myös organisaation kehittymistä yksilön kehityksen lisäksi. Tutkimuksen kohteena olivat Suomesta ulkomaille suuntautuneet liikkuvuudet. Tutkittuina asioina muun muassa liikkuvuuksien hyöty ja vaikuttavuus organisaatiossa. (Riitaoja 2007, 5)

Tässä selvityksessä oli kolme kohderyhmää. Ensimmäinen oli peruskoulut ja lukiot, toisena ammatillinen toinen aste, ja kolmantena ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Ammatilliselle toiselle asteelle tutkimuksen kysely suoritettiin vuoden 2006 touko-kesäkuussa. Ammatillisille opettajille oli oma kyselykaavake. (Riitaoja 2007, 11)

Kysely lähetettiin 1125 opettajalle, jotka olivat olleet ulkomaan liikkuvuusjaksolla. Ammatillisten toisen asteen opettajien vastausprosentti 39%, eli 440 kappaletta. Jos katsotaan 440 vastaajan sukupuoli- ja ikäjakaumaa, todetaan että heistä 60% oli naisia, ja vastaajien keski-ikä 47 oli 47 vuotta. Kyselyn tuloksien mukaan ammatillisen toisen asteen opettajista tekniikan ja liikenteen alan (22%) opettajat olivat suurin liikkuva ryhmä. Lähellä tekniikan ja liikenteen alaa olivat sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan (19%) opettajat, sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalan (19%) opettajat. (Riitaoja 2007, 42-44)

Riitaoja (2007) toteaa selvityksessään, että yleisin ensimmäiselle ulkomaan liikkuvuusjaksolle asetettu tavoite oli oppilaitokseen tutustuminen (17%). Seuraavaksi yleisin syy oli yhteistyön suunnittelu (14%), jonka jälkeen tuli työssäoppimisen ohjaus (12%). Vastaavasti asteikon alapäästä löytyvät sellaiset liikkuvuusjaksojen tavoitteet, kuin näytön vastaanotto (n.2%), täydennyskoulutus (n.5%), sekä opetus vastaanottavassa oppilaitoksessa (n.7%). (Riitaoja 2007, 46-47)

Kyselyyn vastanneiden ammatillisten toisen asteen opettajien mielestä, ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeimpänä kansainvälisen toiminnan muotona nähtiin tutustumiset oppilaitoksiin ja yrityksiin (49%). Toiseksi nousi opiskelijoiden liikkuvuuden järjestely tai ohjaus ulkomailla (36%). Kansainvälinen hankeyhteistyö (28%) nähtiin kolmanneksi tärkeimmäksi, ja omat työelämäjaksot (26%) nähtiin neljänneksi tärkeimmäksi oman ammatillisen kehittäjäksi. (Riitaoja 2007, 50)

Ulkomaille lähdön motiiveja selvityksessä kysyttiin 29 väittämän osiolla. Analysoitaessa tätä aineistoa, tehtiin tiivistys faktorianalyysin avulla. Näin 29 väittämän osiosta muodostui viiden kokonaisuuden osio. Nämä viisi osiota olivat 1) Koulutusyksikön kansainvälistymisen tukeminen, 2) Vastaanottavan oppilaitoksen ja hankeyhteistyön tukeminen, 3) Ammatillinen kehittyminen, 4) Henkilökohtainen kehittyminen ja 5) Urakehityksen parantaminen. Vertailun tuloksena todettiin, että liikkuvuusjaksoille lähdön tärkeimmät motiivit olivat Koulutusyksikön kansainvälistymisen tukeminen, sekä oma ammatillinen kehittyminen. Kun taas vähiten motivoiva oli urakehityksen parantaminen. (Riitaoja 2007, 52)

2 AMMATILLISEN OPETTAJAN OSAAMINEN JA ASIANTUNTIJUUS

Vuonna 1998 tehtiin laajamittainen ammatillisten opettajien kartoitus. Ammatillisten opettajien keski-ikä painottui 50 vuoden tienoille. Iäkkäimmät opettajat löytyivät metsä-, merenkulku-, kone- ja metallitekniikan, sekä rakennus- ja paperiteollisuusaloilta. Nuorimmat ammatilliset opettajat olivat taas vapaa-ajan- ja liikunnan sekä kulttuurin aloilla. Sukupuolijakauma vastasi yhteiskunnan yleistä jakaumaa. 51% ammatillisista opettajista oli naisia. Naisvaltaisimmat opetusalat olivat sosiaali- ja terveysala, sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousala. Vastaavasti eniten miesopettajia työskenteli luonnonvara- ja tekniikan aloilla. Koulutusohjajana lähes 50%:lla ammatillisista opettajista oli opisto-asteen koulutus, tai ammatillisen korkea-asteen koulutus. Yleisimmin opettajien jatko-opinnot suuntautuivat yleisimmin ammattitutkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittamiseen, sekä ylemmälle korkeakoulutasolle, ja osittain lisensiaatin ja tohtorin tutkintoihin. Tutkimukseen vastanneista opettajista 76%:lla oli työtehtäväänsä nähden muodollinen pätevyys. (Honka ym. 2010, 33-35)

Opettajuus on keskeinen tietoyhteiskunnan ammatti, siksi onkin tärkeää, että opettajat näyttävät mallia elinikäisen oppimisen saralla. Opettajan koulutuksessa painotetaan työuran läpi kestäväää ammatillista kehitystä. Tätä kehitystä tukemaan tulisi kehittää perus- sekä täydennyskoulutusten yhtenäinen jatkumo. (Välijärvi 2008, 64-65)

Ammatillisessa opettajankoulutuksessa painotetaan ammatillisuutta, työyhteisön kehittämistä, kohtaamista, pedagogisia taitoja, sekä verkosto- ja globaaliosaamista, että kasvatustoimintaa. Ammatillisuudessa nostetaan aiempi tutkinto, sekä riittävä työkokemus. Koulutuksessa ei painoteta opettavan alan substanssiosaamista, sillä tulevat opettajat ovat jo oman alansa ammattilaisia. Vaikka ammatilliset opettajat omaavat jo oman alan tiedot ja osaamisen, on otettava huomioon työelämän nopea muuttuminen. Ammatillisen opettajan tulee jatkuvasti seurata elinkeinoelämän alueellisia, valtakunnallisia ja kansainvälisiä muutoksia, ja olla vuorovaikutuksessa elinkeinoelämän kanssa. Ammatillisen opettajan tulee yhdessä työelämän kanssa olla luomassa omaa alaansa. (Honka ym. 2010, 39-40)

2.1 Pätevyysvaatimukset

Vaatimukset ammatillisena opettajana toimimiseen ovat kovat. Opettajalla on oltava oman ammatin alan koulutus, sen lisäksi riittävä oman alan työkokemus, sekä ammatillisen opettajan koulutus. Näiden avulla opettaja hallitsee oman substanssialansa, sekä opettavan alan työelämän. Opettajan tulee osata opettaa, kasvattaa, samalla huomioiden opiskelijat yksilöinä, ja sitä kautta pyrkiä edesauttamaan heidän ammatillista kasvuaan. Oma opettajan työ tulisi tuntea, ja arvioida sitä osana ammatillista koulutusta. Oma henkilökohtaista osaamista tulisi voida verrata koulutuksen vaatimuksiin. Kaiken edellisen lisäksi ammatillisen opettajan on pystyttävä toimimaan tiimeissä ja työryhmissä, niin omassa työyhteisössään kuin hanketyöryhmissä sekä työelämän kumppaneiden kanssa. (Helakorpi 2010, 101)

Jotta henkilö olisi kelpoinen ammatillisen opettajan virkaan, tulee hänen olla suorittanut opetustehävän kannalta sopiva korkeakoulututkinto. Lisäksi henkilöllä tulee olla suoritettuna vähintään 60 opintopisteen tai 35 opintoviikon laajuiset pedagogiset opinnot. Edellisten lisäksi henkilöllä tulee olla vähintään kolmen vuoden työkokemus opetustehtävän sisältöä vastaavista tehtävistä. (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 14.12.1998/986)

2.2 Osaaminen

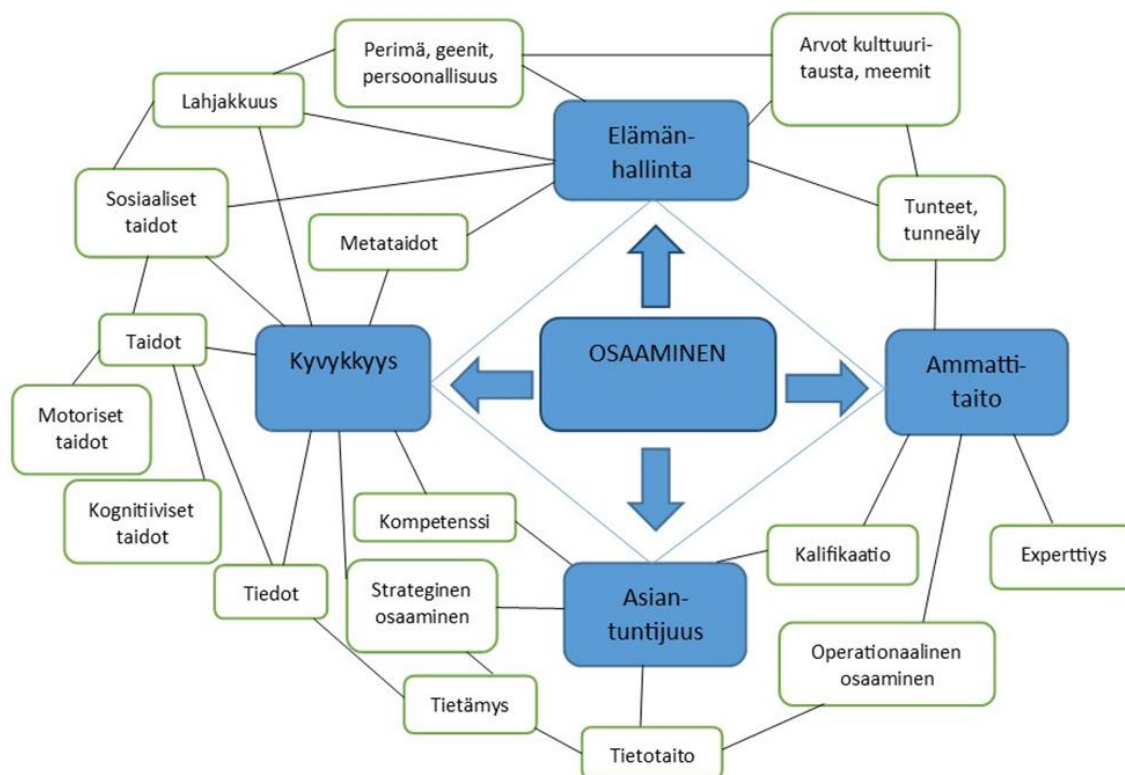
Helakorven (1999) mukaan osaaminen on henkilön kykyjä ja valmiuksia. Se on ennen kaikkea taidon soveltamista, esimerkiksi työorganisaatiossa. Lisäksi osaamiseen katsotaan kuuluvan hiljaista tietoa. Se on tiedostamatonta kokemusperäistä tietoa, jota on vaikea opettaa. (Helakorpi 1999, 15)

Osaamista voidaan tarkastella useammasta näkökulmasta, esimerkiksi yksilön, tiimin tai organisaation kannalta. Osaaminen voidaan määritellä tietojen, sekä taitojen, että asenteiden yhdistelmänä. Yksilön osaaminen nähdään ammattiin liittyvän tietotaidon hyötykäyttönä. Työntekijän ja esimiehen on tärkeä tunnistaa tämä osaaminen, jotta siitä saataisiin mahdollisimman suuri hyöty irti, niin työntekijän, kuin organisaation hyväksi. Oman osaamisen kartoittamiseksi on olemassa työkaluja kuten kehityskeskustelut (Kupias ym. 2014, 50-53)

Opettajan osaamisen lähtökohta on edelleen pedagogiset taidot. Muiden osaamisen alueiden vaatimusten lisääntyessä, myös pedagogisten taitojen tulee kehittyä. Päivitystä tarvitaan muun muassa alan ammatilliseen hahmottamiseen ja uusien oppimismenetelmien, -tekniikoiden ja -tyylien hallintaan. (Ilomäki 2007, 14-15)

Osaamiseen lisätään myös vahvasti kokemukset ja kontaktit, lisäksi jos osaamista tarkastellaan organisaatiotasolla osaamiseen kuuluvat prosessit ja organisaatiokulttuuri sekä paikalliset toimintatavat (Sydänmaanlakka 2006, 298)

Helakorven (2005. 55-58) mukaan ei ole yksinkertaista tapaa selittää osaamista. Ihmisen käyttäytymiseen liittyvät kyvyt ja valmiudet muodostavat osaamisen. Kun sosiaalisissa tilanteissa sovelletaan taitoja, on kyse osaamisesta. Toisiaan lähellä olevia termejä on useita, ja monin osin ne ainakin sivuavat toisiaan. Helakorven osaamisen käsittekartan (KUVIO 1.) avulla nähdään kuinka monisäikeinen ja laaja on ammatillisen osaamisen kenttä.



KUVIO 1. Osaamisen ja ammattitaidon käsitteistöä ja yhteyksiä (mukaan Helakorpi 2005, 55.)

Ammatilliseen osaamiseen vaikuttavat ammatissa tarvittavat tiedot ja taidot, mutta niiden lisäksi ammatilliseen osaamiseen vaikuttaa henkilön persoonallisuuden eri osa-alueet. Elämässä osaamista tarvitaan kaikilla osa-alueilla, minkä vuoksi tässä osaamista käytetään yläkäsitteenä, ja ammattitaitoa sekä asiantuntijuutta sen alakäsitteinä. Käsittekartan mukainen tilanne ei ole pysyvä, vaan se mukautuu ja muovautuu sitä mukaa, kun ihminen kerää kokemuksia. Kyvykkyyteen vaikuttavat perimä, koulutus sekä kokemuksen kautta opitut asiat. Näiden asioiden kautta kyvykkyys luo perustan ammattitaidolle ja osaamiselle. Taito on kyvykkyyden alakäsite, se voi olla motorista, kognitiivista tai sosiaalista taitoa. (Helakorpi 2005, 55-56)

Ammatillisen opettajan osaaminen jaetaan Keurulaisen (2006, 224) mukaan kahteen, ammattispesifiin osaamisalueeseen, sekä yleiseen osaamisalueeseen. Ammattispesifiin osaamiseen kuuluu oppimisen ohjaaminen ja toimintaympäristöjen kehittäminen. Yleiseen osaamisalueeseen luetaan kuuluvan yhteistyö ja vuorovaikutus, sekä jatkuva oppiminen. (Keurulaisen 2006, 224)

Oppimisen ohjaamisessa on kyse oppilaitoksessa, työpaikoilla tai virtuaalisesti tapahtuvasta käytännön toiminnasta. Kun opettaja ohjaa oppimista, on hänen tiedostettava, että on erilaisia oppijoita. Opiskelijoilla on erilaisia tarpeita, ja on opettajan ammattitaitoa pystyä vastaamaan näihin haasteisiin. Opettajan osaamista on lähestyvä opetussuunnitelmaa tulkitsevasti. Silloin häneltä vaaditaan tilanneherkkyyttä, luovuutta ja joustavuutta. (Keurulainen 2006, 226)

Ammatillinen opettaja on asiantuntija, jonka ammattitaitoa on kriittinen itsearviointi. Kun osaa arvioida omaa työtään, on sitä kautta myös mahdollista kehittää sitä. Kriittinen itsearviointi edellyttää

kommunikaatiota muun työyhteisön kanssa. Näin saadaan työlle reunaehdot ja yhteinen linja. (Keurulainen 2006, 220-230)

Oman toimintaympäristön kehittäminen on jokaisen nykyopettajan käytännön osaamista. Opettajan toimintaympäristö rakentuu vuorovaikutuksesta ja yhteistyösuhteista omaan työyhteisöön, paikalliseen ja alueelliseen työelämään, sekä laajimmillaan kansainväliseen työelämäverkostoon. Globaalin toimintaympäristön kehitys toimii nykyään yhtenä ammattilaisen opettajan osaamisvaatimuksista. Voidakseen toimia kehitystyössä opettajan tulee hallita ammattialansa tietoa ja käytännön taitoja. Kehittämistoiminnan keskiöön on noussut hanketoiminta. Hankkeissa yhdistyvät opetus- ja tutkimustyö, sekä käytännön työelämässä tapahtuva kehittämistoiminta. (Keurulainen 2006, 228)

Toimintaympäristön kehittämiseen liittyy läheisesti opettajan yleiseen osaamisalueeseen lukeutuva vuorovaikutus ja yhteistyö. Yhteistyötä tehdään esimerkiksi työelämäyhteistyöhankkeina. Tällaiset yhteistyöhankkeet ovat laajimmillaan kansainvälisiä. Monille opettajille kansainväliset projektit ovat nykyään arkipäivää. (Keurulainen 2006, 228-229)

Kansainvälisessä osaamisessa on aiemmin ollut kansainvälinen osaaja, kun on hallinnut tapakulttuuria, kieliä sekä käynyt liikkuvuusjaksoilla. Nykyään tämä ei enää riitä, siitä ovat pitäneet huolen globalisoituva talous, internetin leviäminen sekä yritysten työntekijöiden kansainvälistyminen. (Leppänen, Lähdemäki, Mokka, Neuvonen, Orjasniemi ja Ritola 2013, 10) Perinteiset kansainvälisyys osaamisen muodot ovat edelleen olemassa, niiden lisäksi tai niitä laajentaen kansainvälisyys on muuttanut muotoaan (TAULUKKO 1.).

TAULUKKO 1. Perinteinen ja laajennettu kansainvälinen osaaminen (mukaillen Leppänen ym. 2013, 22.)

Perinteinen kansainvälinen osaaminen	Laajennettu kansainvälinen osaaminen
kielitaito	kyky ajatella omaa kokemuspäiriään laajemmin
laajat verkostot omalla toimialalla	laajat verkostot poikki toimialojen
ymmärrys kansainvälisestä toiminnasta	oppii ja kasvattaa taitojaan myös vapaa-ajalla
pystyy työskentelemään monenlaisten ihmisten kanssa	toimii monenlaisissa yhteisöissä riippumatta sijainnista tai kielestä
on asunut tai opiskellut ulkomailla	seuraa globaalia mediaa

Leppänen ym. (2013) raporttiin tehdyssä kyselyssä tutkimuskysymyksenä oli, *Mitä kansainvälisyys työelämässä on nyt?* Kysely tehtiin työnantajille, sekä toisen asteen opiskelijoille. Heidän vastausten perusteella pystyttiin muodostamaan kuva laajennetusta kansainvälisestä osaamisesta.

Työelämässä on erilaisia osaamistarpeita, työntekijällä on omat osaamistarpeet, samoin tiimillä. Tiimin sisällä voi olla erilaisia osaamistarpeita tiimin jäsenille. Myös organisaatiolla on omat osaamistar-

peensa. Osaamista kehitetään näiden tarpeiden ohjaamana. Osaamistarpeet voidaan kartoittaa monin tavoin, hyviä tapoja ovat osaamiskartoitukset sekä kehityskeskustelut, joita tulisi tehdä säännöllisin väliajoin. Osaamiskartoituksessa tutkitaan mitä osaamista organisaatiossa, tiimissä tai yksilöllä on. Kartoituksen avulla voidaan tarkastella mitä osaamisen aluetta tulisi kehittää, ja samalla voidaan asettaa tavoitteet osaamisen kehittämiseksi. (Kupias ym. 2014, 64-71)

Nevalampi ja Walker (2015) avaavat CIMOn ja OSAOn temaattisessa seminaarissa kehitettyä kv-polkuja. Siinä kuvataan henkilön kansainvälistä matkaa aloittelijasta kansainväliseksi työelämän verkosto-osaajaksi. Kv-polun kolme tavoitteellista osa-aluetta ovat henkilökohtaiset tavoitteet, organisaatiotason tavoitteet ja verkostotason tavoitteet (TAULUKKO 2.). Jokainen osa-alue on jaettu pienempiin osaamistavoitteisiin.

TAULUKKO 2. OSAOn kansainvälinen polku (Nevalampi ja Walker 2015.)

Taso 1. Henkilökohtaiset tavoitteet	Taso 2. Organisaatiotason tavoitteet	Taso 3. Verkostotason tavoitteet
ammattitaito	ihmissuhdetaidot kansainvälisessä kontekstissa	kielitaito
tv-taidot	yrittäjäosaaminen kansainvälisillä markkinoilla	tv-osaaminen
kielitaito	substanssiosaamisen kehittyminen kansainvälisestä näkökulmasta	verkosto- ja hanketaidot
projektiosaaminen	projektityöskentelyosaaminen	mentoritoiminta kv-polulla aloitteleville
opetus suunnitelmien kv-ulosottuvuuden ymmärtäminen	kulttuuriosaaminen	
ECVET-osaaminen	ulkomaalaisten vaihto-opiskelijoiden valmennustaidot	
kansainvälisyyden merkityksen ymmärtäminen koulutuksen näkökulmasta		

Ensimmäisen vaiheen aloittaa henkilön oma motivaatio, halu oppia ja kehittää omaa kansainvälistä osaamista. Henkilökohtaisten tavoitteiden täyttymisessä tärkeässä osassa on organisaation tuki, mahdollistetaan esimerkiksi mentorointia tai kielikoulutusta. Toisessa organisaatiotason vaiheessa henkilön toimintaa eivät enää ohjaa omat tavoitteet, kuten uuden kokeminen. Toisessa vaiheessa toimintaa ohjaa organisaation tavoitteet. Henkilö on sisäistänyt ajatuksen kansainvälisyyden merkityksestä oppivassa organisaatiossa, ja pyrkii jakamaan tietoaan muille. Kolmannen tason saavuttanut henkilö on kansainvälisen toimintaympäristön verkosto-osaaja. Hänen osaamistaan voidaan käyttää jo hanke- ja projektitoiminnassa. (Nevalampi ja Walker 2015)

2.3 Asiantuntijuus

Asiantuntijuus muodostuu teoreettisesta ja käytännön tiedosta, toiminnan säätelyä koskevasta tiedosta, ja sosiokulttuurisesta tiedosta (Rouhelo ja Tarpp 2013, 26). Tämän asiantuntijuuden määrittelyn perusteella asiantuntijuus muodostuu suuresta määrästä tietoa. Asiantuntijalla tulee olla teoriatietopohjaa, ja sen lisäksi mieluummin käytännön tietopohjaa.

Helakorpi (1999) kuvailee asiantuntijuutta (ekspertiisi) tiedoiksi, taidoiksi ja osaamiseksi sekä kokemukseksi. Asiantuntijuus on laajempi käsite kuin ammattitaito. Asiantuntija osaa arvioida ja suhteuttaa tietonsa tilanteen vaatimalla tavalla. Hänen mukaan asiantuntija kykenee omaamiensa tietojen ja taitojen myötä kehittämään omaa työtään, alaansa sekä työyhteisöään. (Helakorpi 1999, 15)

Honka ym. (2010) esittelevät tutkimuksessaan Räsänen (1998, 11) ammatillisen osaamisen taitoalueet. Ne ovat ydintaidot, reunataidot, äänettömät taidot, piilotetut taidot, näkymättömät taidot ja avaintaidot. Niitä taitoja, joita tarvitsemme jokapäiväisessä työssä, kutsutaan ydintaidoiksi. Ydintaidot ovat oman alan tietojen ja taitojen hallintaa, sekä valmiutta käyttää näitä taitoja ja tietoja. Myös asenne ja työhön sitoutuminen luetaan ydintaidoiksi. Reunataidot ovat ydintaitoja tukevia taitoja. Näitä reunataitoja ei välttämättä tarvita jokapäiväisessä työnteossa. Nämä taidot ovat muun muassa teknisiä työn suorittamisessa tarvittavia taitoja. Piilotetut taidot ovat tiedostettuja taitoja, jotka halutaankin pitää piilossa. Näiden tarkoituksena on oman aseman tai osaamisen arvostuksen nostamisessa. Avaintaidot ovat taas taitoja, jotka liittyvät päätöksentekoon sekä vuorovaikutukseen, ja uuden oppimiseen. (Honka ym. 2010, 50)

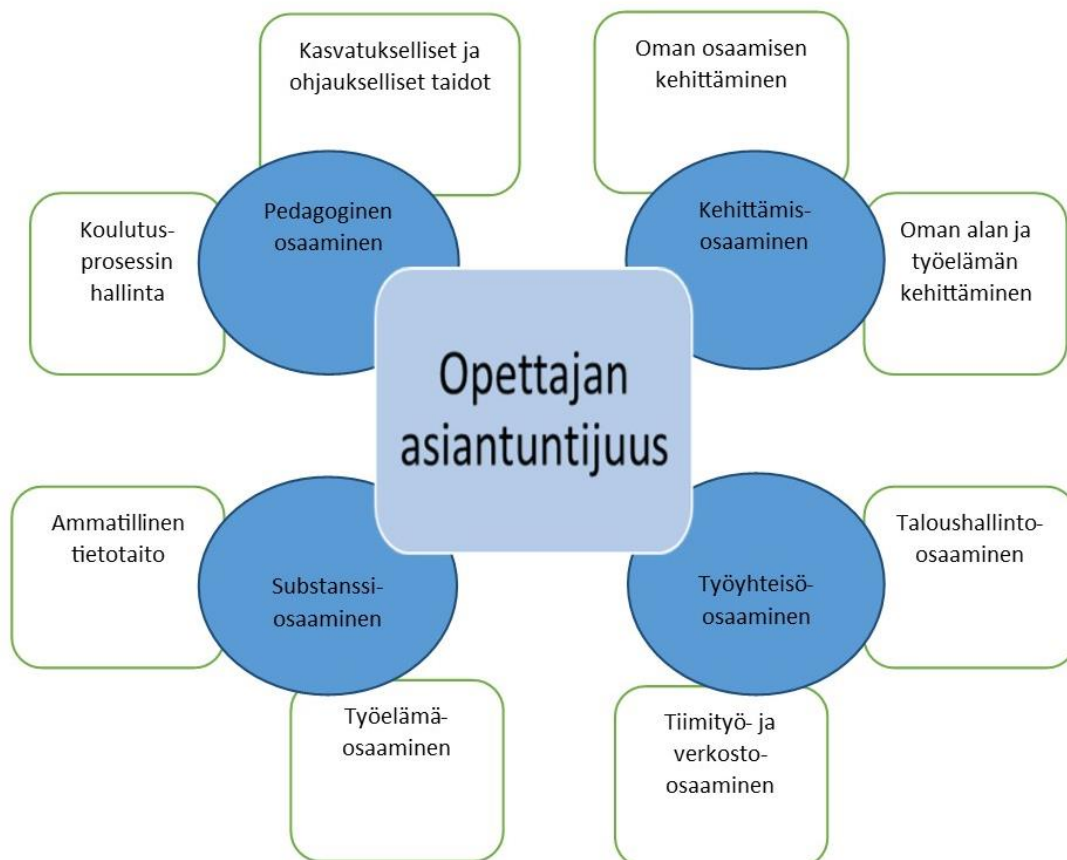
Honka ym. (2010) lukevat äänettömät taidot Kivisen (1998) mukaan yhdeksi ammattitaidon tärkeimmistä osista. Tarvitaan pitkä kokemus työelämästä, jotta äänetöntä taitoa syntyy. Se onkin käytännöllistä sekä toiminnallista tietoa, joka ei aina ole selitettävissä. Parhaiten äänetön taito tulee esiin, kun ratkotaan ongelmatilanteita. (Honka ym. 2010, 50)

Asiantuntijuudessa yhdistyvät opitut tiedot ja taidot suhteessa osaamiseen ja kerättyihin kokemuksiin. Kvalifikaatiolla tarkoitetaan lyhyesti sanottuna ammattitaitovaatimuksia. Eli niitä vaatimuksia, mitä kunkin työn tai ammatin tekemiseen vaaditaan. Ammattitaito on purettavissa useaan pienempään kokonaisuuteen, osataitoon, joista yhteen koostettuna syntyy pysyvä tekemisvalmius. Aiemmin on ajateltu, että työ määrittää tekijänsä ammattitaitovaatimukset. Nykyinen suuntaus on, että työtehtävää muokataan työntekijän osaamisen perusteella. Tätä kutsutaan työn persoonallistamiseksi. Kompetenssilla viitataan taas työntekijän omaamiin kykyihin ja ominaisuuksiin, joiden avulla hän voi suoriutua tehtävästään. Kompetenssia ilmaistaan myös termillä pätevyys. (Helakorpi 2005, 58-61)

Asiantuntijuus ei ole pelkkää muodollisen koulutuksen kautta saatua tietoa ja taitoa, niiden lisäksi oppimista tapahtuu omassa työssä ja työtä kehittäen. Asiantuntijan on koko ajan opittava uutta ja sitä kautta pyrkiä kehittämään itseään, pelkkä koulutuksen kautta saatu tieto ei riitä asiantuntijuuteen. Myös hiljainen tieto on vahvasti sidoksissa asiantuntijuuteen. (Helakorpi 2005, 125)

Yleensä hiljaisella tiedolla tarkoitetaan kokemuksellista tietoa. Työn yhteydessä hiljainen tieto nähdään taitoina ja osaamisena, jotka työn tekeminen on synnyttänyt. Hiljainen tieto on organisaatiossa suuri voimavara. Tätä resurssia tulisi saada jaettava, mikä mahdollistaisi uuden tiedon luomisen. (Pohjalainen 2012, 2)

Helakorven (2010) mukaan ammatillisen opettajan asiantuntijuus koostuu neljästä eri osa-alueesta, substanssista, pedagogisesta, kehittämisen ja työyhteisön osa-alueesta (Kuvio 2). Substanssiosaamiseen liittyy opettajan työssä tarvittava ammatillinen tietotaito. Eri ammanteilla on omat tarvittavat tiedot ja taidot, jotka on hallittava, jotta ammattia pystyy harjoittamaan. Lisäksi ammanteissa ja aloissa on hallittavia työelämän sääntöjä ja toimintaohjeita. Pedagogisessa osaamisessa on kyse opettajan kasvatuksellisesta roolista. Ammatillisen opettajan on hallittava oppimiseen ja sen ohjaamiseen liittyvää tietoa ja taitoa. Empatiasta on hyötyä, kun tuetaan opiskelijan kasvua yksilöllisesti ja ohjataan opiskelijaa itsenäiseksi. Usein opettajan työ on itsenäistä suunnittelua, joten hänen tulee tuntee koulutusprosessin kulku. Uudet oppimisympäristöt aiheuttavat uusia haasteita osaamisen suhteen. On pystyttävä mukautumaan ja oppimaan uusia taitoja, kuten verkko-osaamista. Kolmas ammatillisen opettajan asiantuntijuuden osa-alue on kehittämis- ja tutkimusosaaminen. Sillä tarkoitetaan, että opettajan on omattava kehittämisosaamista ja ajattelun taitoja. Nämä taidot on pystyttävä liittämään jatkuvaan oman työn ja työyhteisön kehittämiseen. Luova ongelmanratkaisukyky sekä oman alan kehityksen seuraaminen auttavat opettajaa selviämään kehittämisosaamisen asettamista haasteista. Tässä, jälleen työelämäosaamisella on myös suuri liitännäinen merkitys. Työyhteisöosaaminen merkitsee ammatilliselle opettajalle yhteistoiminta- ja taloushallinto-osaamista. Näistä yhteistoimintaosaaminen käsittää vuorovaikutuksen sosiaalisissa verkostoissa, tiimityötaitoja, sekä johtamistaitoja. Jotta opettaja voi suunnitella toimintansa kannattavasti, tulee hänen omata taloudellisia tietoja ja taitoja. Myös koulutuksen markkinointi ja projekti sekä hanketoiminta ovat olennainen osa työyhteisöosaamista. (Helakorpi 2010, 119-121)



KUVIO 2. Ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueiden tarkennusta (mukaillen Helakorpi 2010, 120; Helakorpi 2006.)

Helakorven (2010) opettajan asiantuntijuus jakautuu ensin kahteen puoleen (KUVIO 2.). vasemalla puolella on opettajan ammattipedagoginen alue, ja oikealla taas työyhteisön toiminta ja kehittäminen. Osa-alueet on jaettu pienempiin kokonaisuuksiin, esimerkiksi pedagoginen osaaminen jakautuu koulutusprosessin hallintaan, ja kasvatuksellisiin sekä ohjauksellisiin taitoihin. Ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueiden pohjalta on laadittu mittaristo (LIITE 1.), jolla voidaan kartoittaa osaamista, ja sitä kautta suunnitella osaamisen kehittämistä. (Helakorpi 2010, 121-122)

2.3.1 Substanssiosaaminen

Substanssiosaaminen jakautuu ammatilliseen tietotaitoon, sekä työelämäosaamiseen. Tässä ammatillisella tietotaidolla tarkoitetaan omaan työkokemukseen ja ammatilliseen koulutukseen pohjautuvaa osaamista. Tähän liittyy oman ammattialan tehtävien suunnittelu, toteutus ja kehittäminen. Toinen substanssiosaamisen osaamisalue työelämäosaaminen koostuu käytännön osaamisesta, jota työyhteisössä tarvitaan. Siihen sisältyy osaamista yhteistyötaidoista ja tiimitaidoista, sekä oman alansa järjestelmien ja tietolähteiden tunnistamista. Työelämäosaamiseen liitetään myös kielitaito, itsenäinen työskentely sekä oman alan tapakulttuurin tuntemus. (Helakorpi 2012, 3)

Aiemmin ammattitaitona nähtiin konkreettiset työsuoritukset, esimerkiksi jonkin tuotteen valmistaminen. Nykyään tämä ei enää riitä, vaan ammattitaitoon liitetään paljon muitakin tekijöitä. Esimerkiksi ammattitaitoinen suoritus ei ole ympäristöriippuvainen, vaan toiminta ja laatu pysyvät samana,

vaikka ympäristö vaihtuisi. Vastaavasti on ammattitaitoa pystyä työskentelemään työyhteisössä henkilösuhteista riippumatta. Työyhteisöosaaminen on merkittävä osa ammattitaitoa. (Honka ym. 2010, 49)

Nyky maailma tulvii tietoa, sitä on helppo saada ämpärikaupalla. Mutta mikä siitä on relevanttia tietoa? Tulevaisuudessa on osattava suodattaa tietoa, sekä täytyy olla teknistä osaamista sen hakemiseen. Tulevaisuudessa pärjätäkseen on osattava ennakoita tulevaa sekä pystyttävä nopeasti reagoimaan nopeasti muuttuvaan ympäristöön. Elinikäinen oppiminen on tärkeää nykyään, mutta niin myös tulevaisuudessa. (Davies ym. 2011, 12-13)

2.3.2 Pedagoginen osaaminen

Pedagogiseen osaamiseen sisältyvät kasvatukselliset taidot ja koulutusprosessin hallinta. Näistä ensimmäiseen liittyvät opettajan kykyyn opettaa, ohjata ja motivoida. Jotta opettaja kykenee näihin vaatimuksiin, on hänen hallittava niin kasvatuksen tietoa, kuin käytännön taitoja. On oltava kiinnostunut ihmisistä oikeasti, ja pystyttävä empaattiseen vuorovaikutukseen. (Helakorpi 1999, 56)

Ammatillinen opettaja kohtaa päivittäin haasteita, jotka hän pyrkii nujertamaan kasvattajana. Tällaisia haasteita ovat muun muassa, syrjäytyminen, päihteet, huono käyttäytyminen, rasismi ja heikkosoituminen opiskeluun. Ammatillisen opettajan tuleekin pystyä muuttumaan ammatillisesta kasvattajaksi aina tarpeen mukaan. (Honka ym. 2010, 43)

Honka ym. (2010) mukaan ammatillisen opettajan tulee pedagogisten taitojen puitteissa omata oppimiseen ja opettamiseen liittyvät tiedot ja taidot. Hänen on osattava suunnitella opetusta, ja tunnettava oppimisprosesseja. Lisäksi ammatillisen opettajan tulee tietää, kuinka oman alan ammattitaitoa opitaan. Todellisten oppimistehtävien ja ongelmanratkaisun käyttäminen opetuksessa ovat osa ammatillisen opettajan pedagogista taitoa. Samoin on alan työelämän käyttö oppimisympäristönä. Alakohtaisen pedagogiikan taitaja osaa rikastaa oppimismenetelmiä, opetusmuotoja, sekä opiskelutapoja. (Honka ym. 2010, 42)

Villega-Reimers (2003) kuvaa useita opettajien tarvitsemia taitoja ja tietoja. Esimerkiksi, pedagogiseen tietoon hän lukee mukaan oppimisympäristöt, opetusstrategiat, ryhmänhallinnan sekä oppimisen tiedon hallinnan. Aihealueen tietous sisältää alan sisäisen tiedon. Alakohtaisen pedagogiikan hän näkee sisältävän aineenopetuksen tietämyksen, opetusstrategioiden sekä opiskelijoiden tuntemuksen, ja opetussuunnitelman tuntemuksen. Lisäksi opettajan tulee osata yhdistää teoria ja käytäntö, pystyä oppimisen arviointiin. (Villega-Reimers 2003, 39-40)

Koulutusprosessin hallintaan sisältyy suunnittelua, toteutusta ja arviointia, toisin sanoen on luotava ja järjestettävä koulutusmahdollisuuksia. Koulutusprosessi on hallittava kokonaisvaltaisesti. Vuorovaikutus alan vaikuttajien kanssa on, alan kehityksen seurannan lisäksi on erityisen tärkeää. Verkostoissa toiminen on enenevässä määrin tämän päivän koulutusta. (Helakorpi 1999, 56)

2.3.3 Kehittämisaosaaminen

Ammatillisen opettajan kehittämisaosaaminen koostuu oman osaamisen kehittämisestä, sekä oman alan ja työelämän kehittämisestä. Oman itsensä arviointi ja sen pohjalta itsensä kehittäminen kuuluvat opettajan oman osaamisen kehittämisen taitoihin. Arviointia ja kehittämistä voi opettaja tehdä itsenäisesti, tai yhdessä työyhteisön kanssa. Opettajan on seurattava, niin oman ammattialan kehitystä, kuin opetusalan kehitystä, jotta hän voi arvioida omaa toimintaansa. (Helakorpi 2012, 3)

Oman alan ja työelämän kehittämiseen ammatillisella opettajalla tulee olla tutkiva ja kehittävä ote omaan työhönsä. Opettajan tulee olla luova ja ongelmanratkaisukykyinen, jotta opettaja voi kehittää toimintoja yhdessä työelämän kanssa, tai omassa työyhteisössä. (Helakorpi 2012, 3)

Ammatillisen opettajan kehittämistarpeet voivat kohdistuvat ammatilliseen osaamiseen, pedagogiseen osaamiseen, työyhteisöosaamiseen sekä koulutuksen ja työelämän yhteistyöosaamiseen. Ammatillisen opettajan osaaminen on jaettu neljään edellä mainittuun osa-alueeseen. Nämä ovat kuitenkin sidoksissa toisiinsa, esimerkiksi koulutuksen ja työelämän verkosto-osaajan ja ammattialan vastuullisen kehittäjän rooleissa esiin nousevat jatkuva oppimisen tukeminen ja verkostollisen työelämäntuntemuksen lisääminen. (Paaso 2013, 53-54)

2.3.4 Työyhteisöosaaminen

Tiimityö- ja verkosto-osaaminen sekä talous- ja hallinto-osaaminen muodostavat ammatillisen opettajan työyhteisöosaamisen. Taito toimia omassa tiimissä ja työyhteisössä on olennainen osa työyhteisöosaamista. Opettajilta vaaditaan yhä enemmän johtajuuden ominaisuuksia, ja verkostoissa toimimista. Jotta opettaja voi toimia ja kehittää tiimityötä, tulee hänen omata näkemys koulutuksen ja oman työn tulevaisuudesta. (Helakorpi 2012, 3)

Työyhteisön kehittämisessä ammatillisella opettajalla on oltava valmius työyhteisöiden sekä työpaikkojen kehitystyöhön. Jotta työyhteisössä voi tapahtua kehittymistä, tarvitaan ensiksikin johdon tuki. Opettajan itsensä on oltava aktiivinen ja aloitteellinen. Lisäksi on haluttava ottaa vastuuta. Eteenpäin menevät oppimisprosessit, sekä oppimista tukeva ilmapiiri edesauttavat työyhteisön kehittämisessä. (Honka ym. 2010, 41)

Ammatillisen opettajan työhön kuuluu merkittävänä osana ihmissuhteet. Valmiudet kohdata erilaisia ihmisiä ja ympäristöjä korostuvat, kun siirrytään ulkomaiseen kontekstiin. Ihmissuhdetaidot, sosiaaliset taidot ja viestintätaidot ovat osa ammatillista opettajuutta. Ihmisten kohtaamisen lisäksi ammatillinen opettaja kohtaa erilaisia ympäristöjä, kuten verkkoympäristöjä, tai kansainvälisiä ympäristöjä. Näissä vaaditaan erilaista valmiuksia, kuin ihmisten kohtaamisessa. Ammatillisen opettajan on omattava valmiudet kohdata myös monimutkaisia asioita, kuten vastoinkäymisiä, epäonnistumista, konflikteja ja talouskysymyksiä, sekä eri kieliä ja kulttuureita, johon liittyvät myös tavat ja erilaiset systeemit. Ammatillisen opettajan verkosto- ja globaali-osaamiseen liittyvät kyky verkostoitua ja nähdä oma ala globaalissa toimintaympäristössä. (Honka ym. 2010, 41-43)

Asiantuntijan on hallittava taloudellisuus ja tehokkuus omassa työssään. Organisaatioiden toiminta perustuu talouden hallintaan, ja myös opettajan tulee omalta osaltaan pystyä toimimaan taloudellisesti. Tilastojen hallinta ja sitä kautta omien suunnitelmien ja talousraporttien laadinta on opettajan talous- ja hallinto osaamista. (Helakorpi 2012, 3)

Eraut (2004) kuvaa taitoa sekä kulttuuriseksi tuntemukseksi, että henkilökohtaiseksi tietämykseksi, riippuen siitä mistä näkökulmasta asiaa tarkastellaan. Taitoa kuvataan toiminnoiksi, jotka perustuvat pelkästään muistiin. Joskin tietämystä tarvitaan päättämään, milloin kyseistä taitoa tarvitaan. Tällaista tilannetajua ei lueta taidoksi. Tämän tyyppiset taidot sijoitetaan Euratin työpaikalla opittavien taitojen määrittelyssä (TAULUKKO 3.) tehtävän suorituskyvyn alle. Toisaalta taito liitetään prosesseihin, jotka koostuvat menettelytaitojen ja muiden tietämysten sekoituksesta. Eurat näkee määrittelyssään useita tämän tyyliä taitoja, kuten ryhmätö, todisteiden ja perusteluiden käyttö, sekä päätöksenteko paineen alla. Suurin osa määrittelyn suorituskyvyn osa-alueista kehittyy koko työuran ajan, siksi sitä voidaan kutsua kehittyväksi työssä opittavien taitojen määritelmäksi. Määrittelyä pystytään käyttämään työvälineenä ammatillisen kehityksen suunnittelussa, seurannassa ja raportoinnissa. (Eraut 2004, 263-266)

TAULUKKO 3. Mitä työpaikoilla opitaan? (mukailen Eraut 2004, 265.)

Tehtävän suorituskyky	Tietoisuus ja ymmärrys	Henkilökohtainen kehittyminen	Ryhmätö
nopeutta ja sujuvuutta	toisia ihmisiä: kollegoja, asiakkaita ym.	itsearviota	yhteistyötä
monimutkaisia tehtäviä ja ongelmia	asiayhteyksiä ja tilanteita	itsensä johtamista	sosiaalisten suhteiden helpottamista
vaadittujen taitojen laajuutta	omaa organisaatiota	tunteiden hallintaa	yhteistyötä suunnittelussa ja ongelmienratkaisussa
vuorovaikutusta monien ihmisten kanssa	ongelmia ja riskejä	suhteiden rakentamista ja ylläpitoa	kykyä osallistua ja edistää yhteisoppimista
yhteistyötä	prioriteetteja ja strategioita	halua työskennellä toisten kanssa	
	arvoja	halua kehittää ammattiaan	
		pääsystä asianmukaiseen tietoon ja asiantuntijuuteen	
		kykyä oppia kokemuksista	
Roolisuoritus	Akateeminen tieto ja taito	Päätöksenteko ja ongelmanratkaisu	Arviointikyky
priorisointia	todisteiden ja perustelujen käyttöä	asiantuntija-avun hakemista	suorituskyvyn, tuotoksen ja tuloksen laatua
vastuualueiden laajuutta	muodollisen tiedon saatavuutta	monimutkaisten asioiden käsittelyä	priorisointia
oppimisen tukemista	tutkimukseen perustuva käytäntöä	ryhmän päätöksentekoa	arvoja
johtajuutta	teoreettista ajattelua	ongelman analyysiä	riskien tasoja
vastuullisuutta	tietämystä mitä tulee tietää	vaihtoehtojen luontia, muotoilua ja arviointia	
valvovaa roolia	tietolähteiden käyttöä (ihminen, kirjallinen, elektroninen)	prosessin hallintaa sopivassa aikataulussa	
delegointia	oppia käyttämään asiaan kuuluvaa teoriaa	päätöksentekoa paineen alla	
eettisten asioiden käsittelyä			
yllättävistä ongelmista selviämistä			
kriisinhallintaa			
ajan tasalla pysymistä			

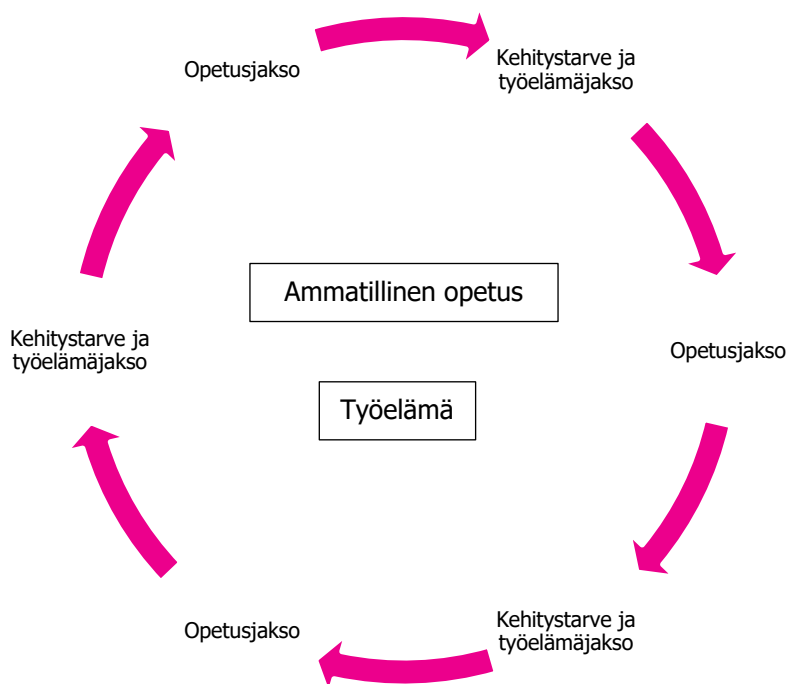
Globaalissa työssä työntekijät ja johtajat tarvitsevat osittain samanlaisia taitoja. Heillä tulee olla kommunikointikykyä, jossa korostuu teknologian käyttö, keskustelu- ja asioiden esittelytaito ja halu käyttää tai harjoitella paikallista kieltä. Heidän pitää olla avoimia vieraille kulttuureille ja siellä oleville ihmisille sekä uusille asioille ja näkökulmille. Tarvittavia taitoja ovat myös joustavuus, kuuntelutaito, kiinnostuneisuus niitä henkilöitä kohtaan, joiden kanssa työskentelee ja tiedon jakamisen taito. Kollektiivisesti tärkeää osaamista ovat yhteiset tavoitteet, toimintamallit, toimintatavat ja avoin viestintä sekä läpinäkyvyys. Kun teknologia kehittyy, tarvitaan enemmän erikoistumista ja se lisää ammattinimikkeiden määrää. Kuitenkin ennen kuin uusi ammatti hyväksytään osaksi virallista järjestelmää sen tarpeellisuus pitää osoittaa. Tärkeitä taitoja ovat varsinkin globaalissa tiimissä tai hajautetussa työssä on osata kertoa monimutkaiset asiat selkeästi, olla avoin uusille asioille, osata kuunnella aktiivisesti, olla kiinnostunut yhteistyökumppaneista ja osata esittää jatkokysymyksiä. (Rouhelo ja Tarpp 2013, 13-17, 73)

2.4 Asiantuntijuuden kehittäminen

Yleinen muuttuvien aikojen sanonta on elinikäinen oppiminen. Toimintaympäristöt muuttuvat, toimintatavat muuttuvat ja ammatteja häviää, sekä uusia syntyy. Näiden muuttujien vuoksi emme voi vain olettaa, että kerran opittu riittää. Osaamista tulisi uudistaa ja päivittää jatkuvasti. (Aalto, Ahokas ja Kuosa 2008, 7)

Aiemmin ainoat opettajien keinot ammatilliseen kehittymiseen olivat lyhyt koulutukset tai workshopit, jotka tarjosivat kapea-alaisesti uutta tietoa. Viime vuosina opettajien ammatillinen kehittyminen on alettu nähdä pitkäaikaisena prosessina, johon kuuluvat ammatillisten kehittymismahdollisuuksien suunnitelmallisuus ja säännöllisyys. Kiinnostus opettajien ammatilliseen kehittymiseen näkyy muun muassa tutkimusten ja kirjallisuuden suuresta määrästä, sekä monien kansallisten ja kansainvälisten organisaatioiden hankkeiden muodossa. Lisäksi koulutuksen uudistukset sisältävät suunnitelmia opettajien ammatillisesta kehittämisestä. (Villegas-Reimers 2003, 11-13)

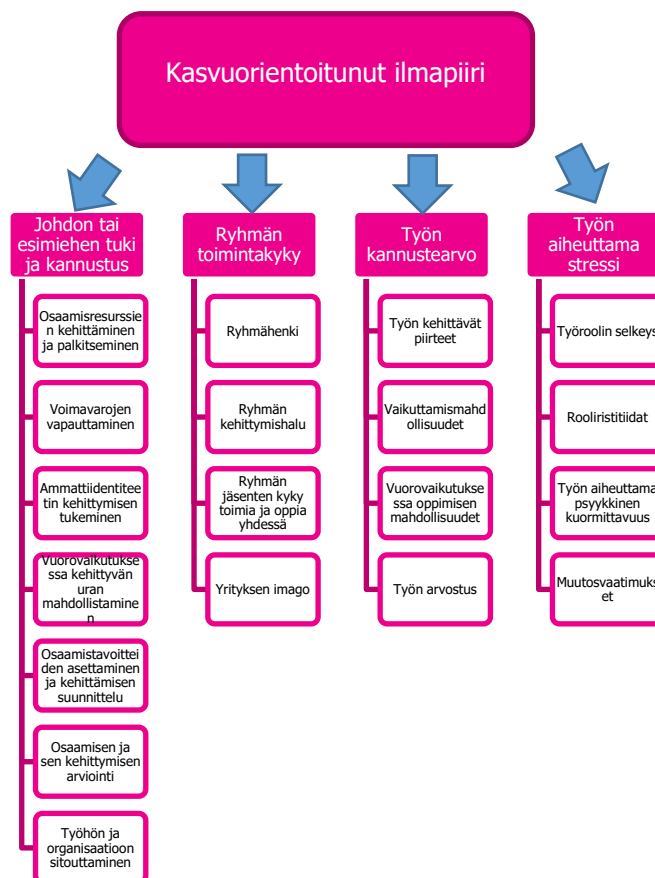
Ammatillisen opettajan urat ovat pitkiä. Kaksikymmentä vuotta sitten opettajan pätevyyden hankkineet toimivat edelleen opetustehtävissä. Onko heidän osaamisensa ja ammattitaitonsa enää tämän päivän tasolla? Ei, ilman jatkuvaa kehittymistä. Optimaalinen tilanne olisi, jos ammatilliset opettajat toimisivat vuoroin opetustehtävissä, ja vuoroin työelämässä. Ikään kuin he toimisivat kehityksen kierteessä (KUVIO 3.), josta aina kehitystarpeen mukaan hypättäisi opetuksesta työelämän mukaan kehittämään omaa ammattitaitoaan. (Kvist ja Kukkonen 1995, 109-110)



KUVIO 3. Ammatillisen opettajan kehityksen kierre

Tulevaisuudessa opettajan työ tulee olemaan enemmän kuin pelkkää opettamista ja tiedon siirtämistä. Opettajan tulee motivoida, opastaa ja avustaa opiskelijoita. Opettaja toimii myös konsulttina, terapeutina, valvojana sekä auktoriteettina joillekin opiskelijoille. Opiskelijoiden yksilöllinen ohjaus tulee olemaan opettajan työn keskiössä. Teknologian ja tietoverkkojen kautta opettaminen tulee kasvamaan entisestään. Toivottavaa kuitenkin on, että opettajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus ei siirry kokonaan tietoverkkoihin, sillä kasvotusten tapahtuvalla vuorovaikutuksella on suuri merkitys opiskelijan ohjauksessa. (Kvist ja Kukkonen 1995, 110)

Parhaimmillaan ihminen saa, pystyy ja haluaa kehittyä ammatissaan koko työiän. Todellisuus on kuitenkin toisenlainen, on aikoja, jolloin ihminen niin sanotusti urautuu. Tällöin ammatillinen kehittyminen syystä tai toisesta pysähtyy. Kuitenkin monet asiat voivat sytyttää halun ammatilliselle kehitymiselle uudelleen, tällaisia tekijöitä ovat muun muassa yhteiskunta, oma organisaatio, työroolin vaihtuminen tai muutokset henkilökohtaisessa elämässä. Yksi merkittävimmistä tekijöistä on oma organisaatio. Kun oma organisaatio omaa kehitysmuotoisen (KUVIO 4.) ilmapiirin, on yksilön helppo lähteä kehittämään omaa ammatillisuuttaan. (Ruohotie 2005, 49-52)



KUVIO 4. Kasvuorientoituneen ilmapiirin osatekijät (mukaillen Ruohotie 2005, 51.)

Ruohotien (2005) mallissa (kuvio 4) kasvuorientoituneen ilmapiirin tärkeimmät tekijät ovat johdon tuki ja kannustus, ryhmän toimintakyky, työn kannustearvo sekä työn aiheuttama stressi. Tässä esimiesten tuella on suuri merkitys yksilön kehityksen kannalta. Esimiesten ja johdon tulisi varmistaa osaamisresurssien riittävyys, pystyä palkitsemaan kehittyminen jollain tapaa, ja tarvittaessa vapauttaa voimavaroja. Samalla johdon tulisi tukea yksilön ammatti-identiteetin kehittymistä, suunnitella yhdessä yksilön kanssa hänen urakehitystä, sekä pystyä arvioimaan yksilön osaamisen kehitystä. (Ruohotie 2005, 52)

Kasvuorientoituneessa ilmapiirissä ryhmän toimintakyvyn alla ovat ryhmän kehittymishalu, ryhmän jäsenten keskinäinen vuorovaikutus ja halu yhdessä oppimiseen, sekä ryhmähenki. Myös yrityksen imagolla on merkitystä ryhmän toimintakykyyn, ja sitä kautta yksilön kehitysmahdollisuuksiin. Työn kannustearvoa kuvataan alakäsitteillä työn kehittävät piirteet, vaikutusmahdollisuudet, vuorovaikutuksellisen oppimisen mahdollisuudet sekä työn arvostus. (Ruohotie 2005, 52)

Ruohotie (2005) kuvailee kasvuorientoituneen ilmapiirin osatekijöissä, myös ammatillisen kasvun esteitä. Työn aiheuttama stressi voi estää kehittymistä. Stressin alatekijöiksi hän kuvaa, työroolin epäselvyyden, työroolin ristiriidat sekä työn psyykkisen kuormittavuuden, ja muutosvaatimukset. Näiden tekijöiden aiheuttama stressi voi olla syynä henkilökohtaisen kasvun ja ammatillisen kehityksen estymiseen. (Ruohotie 2005, 52)

Opettajan kehitykselle on tärkeää, että hänellä on mahdollisuus säännöllisiin tapaamisiin eri oppilaitosten opettajien kanssa. Tällaiset vertaistuelliset tapahtumat voivat olla pitkäaikaisia ja tapahtua oppilaitoksen ulkopuolella. Tapaamiset ovat hyvä tapa esimerkiksi verkostoitua, ja niillä voi olla merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. (Day 1999, 183)

Opetushallituksen ja OSAOn yhteistyöllä tehdyssä Osaava opettaja 2010-2020 –tutkimuksen loppuraportissa todettiin, että osa ammatillisista opettajista on valmiita kehittämään omaa osaamistaan uusia asioita kokeilemalla, sekä työelämäjaksojen ja koulutuksen myötä. Osaamisen kehittymisen esteenä todettiin olevan vanhoissa tavoissa pitäytymisen ja koulutuksen vähyyden. Lisäksi esteenä ovat liian pitkät ajat pois työelämästä, jolloin siitä vieraannutaan. Myös työehtosopimukset ja organisaatiot todettiin jäykkyydessään aiheuttavan esteitä kehittymiselle. Mikäli halutaan pysyä ammatin ajan hermolla, on opettajia koulutettava jatkuvasti ja järjestelmällisesti. On opiskeltava, järjestettävä työelämäjaksoja, niin kotimaassa kuin ulkomailla. (Paaso ja Korento 2010, 43)

Rauste-von Wright, von Wright ja Soini (2003) mukaan konstruktivistisessä oppimiskäsityksessä uusi tieto omaksutaan käyttämällä vanhaa tietoa hyväksi. Kaikilla ihmisillä ei ole samoja tietoja ja valmiuksia pohjalla, joten asiantuntijaksi kasvaminen tapahtuu eri ihmisillä eri tavoin. Oppimisen katsotaan olevan oppijan itsensä toiminnan tulos. Toiset voivat olla hyvin vastuullisia ja itsenäisiä oppijoita, kun taas toiset voivat vain odottaa, että joku ohjaa tai opettaa häntä. Oppijan toimintaa ohjaa se, minkälaiset tavoitteet hän on asettanut oppimiselleen. Tavoitteita taas säätelevät oppimisen kriteerit, mutta itse oppimiseen vaikuttaa oppijan toiminta. Asioita voi opetella ulkoa, mutta oppijan olisi aina hyvä tiedostaa mitä hän on opitusta asiasta ymmärtänyt. Samoin on tärkeä hahmottaa mitä ei ymmärrä ja mitä ei osaa. Sama opittu asia voidaan ymmärtää lähestymistavasta riippuen eri tavoin. Arvioitaessa oppimisen tuloksia, onkin enemmän tärkeää selvittää, miten asia on ymmärretty, kuin kuinka paljon on opittu. Opitun tiedon siirtäminen uusiin tilanteisiin helpottuu, kun oppimisvaiheessa mietitään mihin tietoa voi tulevaisuudessa käyttää. Vuorovaikutuksella on merkittävä osa oppimisessa. Vastavuoroinen reflektio itsensä, ja muiden kanssa auttaa tiedon jäsentämisessä, sekä antaa jo olevalle tiedolle perusteluja tai kyseenalaistuksia. Oppimaan oppimisen taito on nousutiedon lisääntyessä yhdeksi tärkeimmistä oppimisen taidoista. Se on eräänlaista tiedon ja oppimisen hallintaa. Oppiminen ei ole vain opittavaan tietoon vaikuttava tapahtuma. Tietoa opittaessa muun muassa oppijan motivaatiossa ja itsetunnossa voi tapahtua muutoksia. Konstruktivismin perusajatukset ovat, itseohjautuva oppiminen, uudistuva oppiminen, sekä kokemuksellinen oppiminen. Lisäksi situationaalista kognitiota sekä reflektiivistä harjoittelua. (Rauste-von Wright, von Wright ja Soini 2003, 162-173)

Ammatillisen pätevyyden (kompetenssin) käsitteet voidaan jakaa kahteen kokonaisuuteen. Tiedollisiin (kognitiivisiin) kykyihin, kuten kyvyt, tiedot sekä taidot. Ja tunneperäisiin (affektiivisiin) sekä toimintaperäisiin (konatiivisiin) valmiuksiin, kuten motivaatio, minäkäsitys ja persoonallisuus. Näillä tekijöillä on suuri merkitys siihen, kuinka yksilö haluaa ja kykenee kehittämään ammatillista kompetenssiaan. Kompetenssin kehittyminen nähdään jatkuvana tapahtumaketjuna. Kehittymisen tarkoituksena on tulla paremmaksi elämän eri osa-alueilla. Kompetenssin kehittymiseen vaikuttavat myös yksilön ominaisuudet sekä perimä. Myös itsesäätelyllä on merkittävä osa ammatillisen kompetenssin

kehittämiseen. Itsesäätelyn avulla oppija käsittelee ajatuksia, tunteita sekä toimintoja suhteessa tavoitteisiin. Kehittymisprosessin aikana oppija saa palautetta, ja kykenee muuttamaan toimintaansa palautteen mukaan. Tähän itsesäätelyn malliin perustuva kehittyminen on syklinen oppimisprosessi, johon kuuluu aina suunnittelu, tarkkailu ja reaktiot sekä reflektio. (Ruohotie 2008, 199-207)

Opettajan ammatillisen kasvun ei tulisi koskaan lakata, vaan sen tulisi jatkua koko ammatillisen opettajan työiän. Opettajalla tulee olla halua kehittää itseään, työyhteisöään ja omaa työtään. Myös opettajan itsensä tiedonhankintataidot, sekä tiedonkäsittelytaidot korostuvat, kun puhutaan itsensä kehittämisenestä. Ammatillisiin valmiuksiin luetaan kyky oman ammattiosaamisen laaja-alaiseen kehittämiseen, sekä kyky toimia uusissa toimintaympäristöissä. Ammatilliseksi opettajaksi tullaan kasvamalla prosessiluonteisesti. (Honka ym. 2010, 44-45)

Opettajan kannattaa kehittää omaa ammattitaitoaan, kun omasta työkokemuksen hankinnasta on kulunut pitkän aikaa, eli ammatillinen osaaminen kaipaa päivytystä, tai kun ammatillinen osaaminen tarvitsee avartamista ja syventämistä. Tämä kehittäminen voi tapahtua tavallisissa työtehtävissä toimien, työryhmässä toimien, tai vaikka tarkkailemalla toisten työskentelyä. (Frisk 2012, 31)

Monipuoliset toimintaympäristöt, kokemukset ja mahdolliset koulutukset ovat tärkeitä osia asiantuntijuuden kehittämisessä. Kansainvälinen liikkuvuusjakso on asiantuntijavierailua, jolla pyritään kehittämään tarkoin valittua osaamisen vajetta. Asiantuntijuuden kehittämisprosessissa on tärkeää tunnistaa kehittämistarpeet sekä kiinnostuksen kohteet. Henkilön kehittämisprosessi, kuten esimerkiksi kansainvälinen liikkuvuusjakso alkaa sisällön esittelyllä. Sisältö esitellään esimiehille, joiden tuen saaminen on tärkeässä osassa kehittymisen onnistumisesta. Heidän kanssaan asetetaan jakson tavoitteet, sekä se kuinka tavoitteisiin tulisi päästä. Vastaavasti jakson jälkeen heidän kanssaan käydään toinen keskustelu, missä arvioidaan tavoitteiden saavuttamista, sekä sitä mitä jatkossa tapahtuu. (Nummela 2014, 162-168)

Kokemukset ovat oppimisen tärkeä osa. Varsinkin kun tarkastellaan kokonaisvaltaista oppimista, ja asioiden ymmärtämistä, tällöin omakohtaiset kokemukset ovat merkittävässä osassa. Oman toiminnan kriittinen analysointi johtaa usein oman toiminnan kehittämiseen. Tällaisen analysoinnin kohdalla puhutaan reflektiivisyydestä. Oikeanlainen ilmapiiri, materiaalit sekä opiskelijan kokemusten käyttö edesauttavat kokemuksellisessa oppimisessa. Oppimista tuottavat kokemukset eivät ole yksittäisiä tapahtumia, vaan edelliset kokemukset tulisi linkittyä seuraaviin. (Ruohotie 2005, 137-138)

Ruohotie (2005) kuvaa teoksessaan Kolb'in (1984) teoriaa kokemukselliseen oppimiseen tarvittavista tiedoista ja kyvyistä. Kokemukselliseen oppimiseen tarvitaan avoimuutta ja halukkuutta sekä sitoutumista lähteä mukaan uusiin kokemuksiin. Lisäksi tarvitaan taitoja havainnoida ja reflektoida kokemuksia useilta eri lähestymiskulmista. Kokemukselliseen oppimiseen kaivataan myös analyttisiä kykyjä, jotta havainnoista saadaan muodostettua ideoita. Lopulta tarvitaan taitoja päätöksentekoon sekä ongelmanratkaisuun, jotta uudet ideat voidaan jalkauttaa. (Ruohotie 2005, 139)

Tilanteellinen oppiminen on ammatillisen oppimisen tärkeä osa, kuitenkin työpaikkojen erilaisuus saattaa aiheuttaa ongelmia teknisessä ja organisaatiotiedossa. Usein tällaisissa tilanteissa saatu oppi onkin tiettyyn ympäristöön sidottua hiljaista tietoa. (Young ja Gamble 2006, 146)

Henkilöiden oma tietopääoma karttuu sosiaalisissa tilanteissa, samalla koko organisaation tietopääoma kasvaa. Henkilöllä voi olla, ja on niin sanottua muodollista, eli formaalia tietoa, sekä epämuodollista, eli informaalia tietoa. Näiden kahden tietomuodon erona on kokemus. Formaali tieto on opikirjatietoa, jota yleensä hankitaan kouluista. Informaali tieto on kokemuksen kautta hankittua tietoa. Muodollista tietoa on mahdollista siirtää esimerkiksi lukemalla, kun taas epämuodollisen tiedon siirto ja oppiminen vaatii aina vuorovaikutusta. Vuorovaikutus mahdollistaa myös uuden ja yhteisen tiedon synnyn. Omien kokemusten jakaminen on yksi mahdollinen keino työyhteisön tietovarannon kasvattamiseksi. (Asanti, Lehtinen, Palonen 2002, 89-94) Esimerkiksi kansainvälisellä liikkuvuusjaksoilla henkilö on vuorovaikutuksessa paikallisten kollegoiden kanssa, ja kartuttaa omaa tietämystään. Sitten palattuaan hän kertoo tarinansa matkalta, ja jakaa näin saatua tietoa omalle organisaatiolle. Parhaimmillaan organisaatio omaksuu tämän tiedon omakseen.

Asiantuntijuuden kehityksessä voi työnkierto sekä verkostoituminen, omalla tahollaan edesauttaa häntä, ja antaa uusia näkökulmia. Samalla asiantuntijan tulee omaksua uusia sosiaalisia taitoja. (Asanti ym. 2002, 105)

Ennakoitaessa ammatillisten opettajien osaamistarpeita, tarkastellaan silloin työelämän kehityssuuntia, tulevaisuuden kuvia, oman organisaation strategioita, sekä ympäröivästä maailmasta saatavia heikkoja signaaleita. Ammatillisten opettajien kvalifikaatioita määriteltäessä otetaan huomioon organisaation tarpeet. Samoin organisaation tarpeet tulee huomioida, kun määritellään opettajakohtaiset osaamisprofiilit, eli kompetenssit. Osaamisalueet, eli kvalifikaatiot muodostavat konkreettisten osaamisten joukon. Ammatillisen opettajan kehittämistarpeet voivat kohdistuvat ammatilliseen osaamiseen, pedagogiseen osaamiseen, työyhteisöosaamiseen sekä koulutuksen ja työelämän yhteistyöosaamiseen. Kun osaaminen konkretisoidaan, saadaan muodostettua osaamisalueista osaamisprofilleja. Näin saadaan määritettyä tarvittavat osaamiset, sekä asetettua niille osaamistaso. Koska osaamistasot muuttuvat, on tavoitteiden ajoittainen päivittäminen tarpeen. Osaamistasot voidaan kuvata esimerkiksi neliportaisena asteikkona. Ensimmäinen taso on tietää asiasta, toinen on osaa asian, kolmas hallitsee asian, ja neljännen tason saavuttanut on spesialisti asiassa. Kun arvioidaan ammatillisen opettajan osaamista, on ensin selvitettävä opettajan osaaminen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin, tällaista toimenpidettä voidaan kutsua osaamiskartoitukseksi. (Paaso 2013, 51-53)

Yksilön osaamiskartoitusta voi kutsua kehityskeskusteluksi. Kehityskeskustelu on esimiehen ja työntekijän välinen dokumentoitu tapaaminen, ei lyhyt juttutuokio kahvipöydässä. Yleisiä käsiteltäviä aiheita kehityskeskustelussa ovat ammattitaito, osaamisen kehitystarpeet sekä työhyvinvointi. Näitä aiheita käsitellään menneen, nykyisyyden ja tulevan näkökulmista. (Kupias ym. 2014, 88)

Suunnitelmallisessa opettajien ammatillisessa kehittämisessä tulee ottaa huomioon useita eri tekijöitä. Ensimmäiseksi tulee kartoittaa mitkä ovat kehittämistarpeet sekä ammatillisen kehittämisen tarkoitus. Sitten on selvitettävä missä yhteydessä opettajien ammatillinen kehittyminen tapahtuu, huomioon ottaen opettajien henkilökohtaiset sekä ammatilliset ominaisuudet. Tärkeänä osana ovat myös kustannukset sekä kehityksestä saatava hyöty. Päätöksenteon kannalta tulee olla selvillä, keneellä on päätäntävaltaa tehdä mitkään päätökset. Ammatillisen kehityksen osalta tulee olla arviointijärjestelmä, jonka avulla saadaan selville ammatillisen kehityksen vaikuttavuus. (Villegas-Reimers 2003, 16)

3 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusmetodia tarvitaan havaintojen erottamiseksi tutkimustuloksista. Tutkimusmetodin ja teoreettisen viitekehyksen on oltava samansuuntaiset (Alasuutari 2011, 82)

Tapaustutkimuksessa on mahdollista käyttää niin laadullisia kuin määrällisiä menetelmiä, mutta yleensä painoarvo tulee olemaan kuitenkin laadullisissa menetelmissä (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006).

Tapaustutkimuksella (case study) tutkitaan yksittäisiä tapahtumia, tai toisiinsa liittyviä tapauksia, kuitenkin tapahtumajoukon tulee olla suhteellisen pieni. Kerättävä tieto on syvällistä ja yksityiskohtaista. Tyypillisesti kohteena on edellä mainitut yksittäinen tapaus tai tapaukset, joista aineistoa kootaan yleisimmin haastatteluilla, havainnoimalla tai dokumentteja tarkastellen. (Tuomi ja Sarajärvi 2013, 134-135)

Tapaustutkimuksen lähestymistavassa haetaan tarkkaa tietoa toisiinsa suhteessa olevista tapauksista. Yleensä tämä joukko on kooltaan pieni, tai kyseessä voi olla myös ihan yksittäinen tapaus. Tapaustutkimusta kutsutaankin myös nimellä case study. Tapaustutkimuksen tavoite on kuvailla ilmiötä. Tätä lopputulosta kohti voidaan pyrkiä useilla eri metodeilla. Näitä metodeja voivat olla muun muassa haastattelut tai dokumenttien tutkiminen. (Hirsjärvi ym. 2007, 130-131)

Luettuani Alasuutarin (2011) kirjasta seuraavan lainauksen, aloin välillä epäillä oman tutkimukseni muotoa.

”Jotta voisi puhua *laadullisesta tutkimuksesta*, tältä metodien harmaalta alueelta tulee vielä rajata pois tutkimukset, joissa litteroitu haastatteluaineisto tai muu teksti- tai kuva-aineisto on jälkikäteen koodattu strukturoitua kyselyä vastaavaan muotoon, ja jossa analyysimenetelmänä käytetään pelkästään tilastollista analyysiä.” (Alasuutari 2011, 33)

Pohdin pitkään muuttavani tutkimuksen vielä kvantitatiiviseksi, mutta päädyin kuitenkin pysyttämään valitussa kvalitatiivisessa tutkimusmuodossa. Toki aihetta olisi voinut helposti lähestyä kvantitatiivisella otteella. Tutkimuksen lähestymistavaksi olisi helposti voinut valita tapaustutkimuksen tai survey -tutkimuksen. Molemmissa on vahvat puolensa, ja minusta tuntui, että valitsin kumman tahansa, tulen pääsemään haluttuun lopputulokseen. Päädyin lopulta tapaustutkimuksen puoleen, sillä luulen, että siinä tavassa saan aineistostani enemmän irti, ja tapaustutkimus monipuolisuudessaan antaa minulle paremmat mahdollisuudet onnistua tavoitteissani. Tapaustutkimusta varten minulla olisi käytössä valmista aineistoa, eli matkaraportit henkilöstön liikkuvuusjaksoilta. Ajattelen, että tällä tavalla saan kasaan paremman aineiston, kuin tekemällä kyselykaavakkeen ja analysoimalla siitä saatua tietoa. Minulla on tunne, että henkilöstön matkaraportit ovat objektiivisempaa aineistoa kuin kyselyllä saatu aineisto.

3.1 Aineiston analysointi

Aineiston analysointiin ei välttämättä ole yleispätevää ohjetta, vaan tutkijalla täytyy olla myös hie- man kokeilumieltä. Käytännössä analysointi on luetun aineiston järjestelyä. Luetun aineiston luokit- telu on myös yleinen analysoinnin tapa. Yleistyksenä analysointi on aineiston järjestämistä, sisäistä- mistä ja tiivistämistä, jonkin teorian pohjalta. Analyysi on järjestelmällistä aineiston läpikäyntiä tie- tystä näkökulmasta, ja tästä syystä tuloksetkin ovat näkökulmasta riippuvaisia. Aineistoa ei tule pel- käästään mekaanisesti kuvata, vaan sitä tulee hajottaa ja hallita, jonka jälkeen aineistosta tulee löy- tää jotain tutkimustehtävän teoriaan pohjautuvaa ”suurempaa”. (Saaranen-Kauppinen ja Puus- niekka, 2006)

Kun tutkimuksessa käsitellään aineistona tekstimassaa, etsitään massasta ensimmäisenä ne osat, jotka vastaavat tutkimuksen kysymykseen. Nämä osat tiivistetään tässä koodausvaiheessa sisältöä kuvaavien koodien alle. Seuraavaksi luokitteluvaiheessa ryhmitellään koodit omiin luokkiin, jotka ni- metään. Koko prosessin ajan pidetään tutkimusongelma, sekä -kysymykset mukana ohjaamassa analysointia. (Kananen 2014, 100)

Analyysiotetta, kuten teemoittelua ja tyypittelyä on mahdollista yhdistää samaan tutkimukseen. Tämä on mahdollista, mikäli tutkimus ei sitoudu johonkin tiettyyn tutkimussuuntaukseen. Lisäksi laa- dulliseen tutkimukseen on mahdollista yhdistää määrällisyyttä. (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2009, 95-96)

3.1.1 Teorialähtöinen sisällönanalyysi

Kun tekstimuotoista aineistoa käsitellään erittelemällä ja tiivistämällä sieltä eroavaisuuksia, tai yhtä- läisyyksiä, on kyseessä sisällönanalyysi. Tällaisen tekstianalyysin aineistoina voivat toimia monenlai- set tekstimuotoiset aineistot, kuten kirjat, päiväkirjat tai haastattelut. Päämääränä sisällönanalyy- sissä on muodostaa tutkimuskohteesta tiivistelmä, jonka tulokset voidaan nähdä osana laajempaa asiayhteyttä. (Tuomi ja Sarajärvi 2013, 105)

Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä taustalla toimii yleensä aikaisempi tieto, jota testataan uudessa asiayhteydessä. Tällaisessa tutkimuksessa teoreettisessa viitekehyksessä on ennakolta määritetty kategoria, johon aineistoa lähdetään vertaamaan. Teorialähtöisessä analyysissä viitekehyksessä il- menevä jo tiedetty tieto määrittää tavat, joilla aineisto hankitaan, miten se analysoidaan, sekä kuinka raportointi tapahtuu. (Tuomi ja Sarajärvi 2013, 99-101)

Sisällönanalyysi on mahdollista muodostaa teorian pohjalta, eli teorialähtöisesti. Siinä aineisto luoki- tellaan jonkin aiemman teorian tai käsitejärjestelmän mukaan. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä erilaiset aineiston luokat voivat muodostaa analyysille joko väljän, tai hyvin tarkan strukturoidun rungon. Ryhmät muodostetaan aiemman tiedon pohjalta, ja niihin etsitään sitten aineistosta niihin viittaavia merkityksiä. Tässä analyysitavassa edetään laajemmista kokonaisuuksista, yksityiskohtai-

sempiin asioihin. Sisällönanalyysin pohjalta aineistoa voidaan myös kvantifioida, eli luokittelun jälkeen lasketaan esimerkiksi, kuinka monta kertaa jokin asia mainitaan aineistossa. Tehdyt huomiot taulukoidaan, jolloin saadaan analyysi havainnollisempaan muotoon. Usein laadulliset aineistot ovat liian pieniä, jotta kvantifiointi olisi merkittävä lisä tutkimukselle. (Tuomi ja Sarajärvi 2013, 113-121)

Teoriapohjaisessa luokittelussa aineistoa käsitellään jonkin aiemman teorian käsitteistön avulla. Tällöin on mahdollista testata teoriaa. Taulukointi on yksi teoriapohjaisen luokittelun analysoinnin väline. Taulukkoon kerätään aineistosta löytyvät ilmaisut, jotka vastaavat teorian käsitteitä. (Kananen 2014, 109-110)

3.1.2 Analyysimenetelmät

Koodauksessa tutkittavaan aineistoon tehdään merkintöjä, kohtiin jotka ovat tutkimustehtävän tai kysymysten kannalta merkittäviä. Koodaaminen ei ole tutkimuksessa pakollista, mutta on todennäköistä, että tutkija tekee sitä aineistoa käsitellessään, vaikka ei tietoisesti koodaus termiä käyttäisikään. Esimerkiksi alleviivaukset tai muistiinpanot voidaan ajatella koodaukseksi. Koodaaminen on merkintöjen tekemistä tekstiin koodirungon mukaan, tämä helpottaa tekstien löytymistä aineistosta. Tietokoneella koodaus voi olla tekstinkäsittelyohjelmalla tehtyjä merkintöjä, kuten lihavointi, väreillä maalaaminen tai eriväriset fontit ja alaviitteet. Käsin koodaamisessa toimivat samat menetelmät kuin tietokoneella. Merkeillä koodaaminen koodirungon mukaan on hyvä tapa jäsentää aineistoa. Koodaaminen tehdään ennen varsinaista aineiston tiivistystä, analyysiä sekä tulkintaa. Näin saadaan kokonaiskuva, mitä tutkimukseen liittyvää aineistossa on. Koodaamista on hyvä rajata tutkimuskysymyksen mukaan, jotta aineistosta tulee etsittyä oikeita asioita. Aineiston koodaus on hyvä aloittaa suurpiirteisesti, ja tarvittaessa siirtyä pienempien palasten koodaukseen. (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2009, 80-83)

Aineiston muodostuessa samasta aihepiiristä, on teemoittelu sopiva tapa analysoida aineistoa. Raporteista voidaan etsiä yhtäläisyyksiä, tai eroavaisuuksia. Teemoittelussa voidaan käyttää apuna taulukointia, eli kerätä haluttuja aineiston osia taulukoihin, joiden avulla tietoa on helpompaa analysoida. Modernin teknologian aikakautena on mahdollista myös kerätä aineiston osia yhteen kopioi ja liitä toiminnolla, mikä mahdollistaa myös aineiston tehokkaamman analysoinnin. Myös sitaattien käyttö on mahdollista, mutta niiden liiallista käyttöä tulee välttää. Sitaattia käytettäessä tulee tutkijan pohdita, onko sitaatin käyttö perusteltua. (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006)

Tekstiaineistoa pelkistämällä, ja sitä kautta olennaisten asioiden etsimistä kutsutaan teemoittamiseksi. Tekstistä voidaan hakea johonkin aihealueeseen liittyviä merkityksiä, tai sitten tutkija voi käsitellä aineistoa kokonaisuutena. Tämän tyylinen tutkimustapa on aineistolähtöinen lähestymistapa. Keskeinen asia on etsiä tutkittavien muodostamasta aineistosta teemoja. Vaihtoehtoisesti tutkija voi etsiä aineistosta teemoja omien kysymysten pohjalta. Kun mahdolliset teemat on löydetty, voidaan käsittekartan avulla alkaa jäsentämään ja täsmentämään teemojen sisältöä kuvaamalla niitä sanallisesti. Jotta tutkimuksesta saadaan kokonainen merkitysverkosto, tulee eri teemojen käsittekartat

yhdistää, jolloin niiden merkitysisällön tulkintaa voidaan syventää suhteessa toisiin teemoihin. (Moi-
lanen ja Rähä 2015, 61-62)

Nykyään menetelmäajattelussa määrällisten ja laadullisten menetelmien rajapinta on hämärtynyt, tästä syystä laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää osin määrällisiä menetelmiä. On tilanteita, jolloin määrällisellä menetelmällä saa laadullisesta aineistosta kiinni paremmin, kuin vain lukemalla aineistoa. Määrällisellä menetelmällä saadaan myös tuloksiin varmuutta, joskin laadullisen tutkimuksen yhteydessä ei kannata odottaa samanlaista yleistettävyyttä ja lukujen laskemista kuin määrällisessä tutkimuksessa. Määrällistä menetelmää voidaan laadullisessa tutkimuksessa laskea esimerkiksi koodien lukumäärää. (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2009, 97-98)

Tyypittely on aineiston ryhmittelemistä tyypeiksi (Tuomi ja Sarajärvi 2013, 95). Tyypittely on yksi aineiston tiivistämisen tapa. Siinä etsitään aineistoita tietyn tyyppistä informaatiota. Nämä voivat olla aineistosta erottuvia ja poikkeavia vastauksia, mutta myös hyvin yleisiä vastauksia. Kun vastaukset ovat yhdistettävissä tietyn teeman mukaan, voidaan niiden ajatella olevan tietyn tyyppisiä. Eri tyyppistä voidaan sitten laatia tyyppikuvauksia, joissa esiintyvät teksteistä löydettävät yleiset elementit. Nämä tyyppikuvaukset luovat aineistosta ikään kuin tiivistelmän. Teemoittelun avulla pelkistetty aineisto voidaan tyypitellä, siten että teemat sisältyvät tyyppeihin. Kvantifiointi ja teemoittelu ovat analysointitapoja, joiden avulla voidaan muodostaa tyyppejä. Esimerkiksi aineistosta kvantifioidusta taulukosta saadaan helposti näkyviin lukumääräisesti tyyppilliset elementit. Aineistoa analysoitaessa on tarkistettava löytyvätkö muodostetut tyypit todella aineistosta. (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006)

Analysoinnin voi aloittaa aineiston pienistä yksityiskohdista, näiden löydyttyä löydökset voidaan kvantifioida taulukkomuotoon. Tämän jälkeen havainnot kootaan teemoiksi, ja edelleen teemat tyyppiksi. Eli prosessin edetessä siirrytään pienistä yksityiskohdista aina laajempiin kokonaisuuksiin. Tätä analysoinnin tapaa kutsutaan tyypittelyksi. Tyypittelyssä lopputulema on se, että aineistosta löydetään siinä ilmenevät yleiset, olennaiset ja keskeiset asiat. (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka, 2006)

Kun aineistoa tiivistetään ja analysoidaan, on hyvä tarkkailla, että löytyykö aineistosta oikeasti se mitä teemat ja tyypit olettavat. Tyypikuvausten nimeäminen on makuasia. Nimeäminen voi olla informaatiopitoista, tai sitten hyvinkin värikästä. (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2009, 110)

3.2 Liikkuvuusjakson raportit aineistona

Yksi yleisimmistä aineistonkeruutavoista laadullisessa tutkimuksessa on dokumenttien tutkiminen (Tuomi ja Sarajärvi 2013, 71).

Aineistoa ajatellen olisi paras mahdollinen tilanne, jos se olisi olemassa, vaikkei tutkimusta tehtäisi-
kään. Näin aineistoa tuottaessa, ajatus tutkimuksesta ei pääse häiritsemään aineistoa. Toisin sanon,

tarvittava aineisto on jo dokumentoitu ennen tutkimuksen alkua. (Alasuutari 2011, 84-85) Jotta aineistoa voitaisi hyödyntää tutkimuksessa, tulee sitä usein muokata tutkittavampaan ja vertailtavampaan muotoon (Hirsjärvi ym. 2007, 184).

Dokumentteja voidaan käyttää tutkimuksen aineistona, tällaisia ovat muun muassa kirjeet, päiväkirjat ja muistelmat. Näitä kutsutaan termillä yksityiset dokumentit. Mikäli tällaisia dokumentteja käytetään aineistona tutkimuksessa, tulisi varmistaa, että kirjoittaja pystyy tuottamaan riittävän laadukasta tekstiä. Tämän tyyppisiä dokumentteja voidaan analysoida sisällönanalysillä. (Tuomi ja Sara-järvi 2013, 84)

Koulutuksen järjestäjän tulisi järjestelmällisesti seurata työelämäjaksojen toteutumista, sekä jaksojen vaikutusta ja tuloksia. Prosessissa tulisi olla selkeänä, mitä asioita seurataan, ja millä keinoin. Tärkeää on myös määrittää se, kuinka työelämäjaksojen tuloksia ja kokemuksia jaetaan omassa koulutusorganisaatiossa. Esimerkiksi voidaan sopia, että opettaja jakaa kokemuksensa kollegoille ja oppilaille sosiaalisessa mediassa, raporttina tai vaikka luennoimalla. (Frisk 2012, 18-19)

Työelämäjaksot tulee raportoida. Raportoinnilla on kaksi pääasiallista tavoitetta. Ensimmäiseksi raporttien tulee olla sellaisessa muodossa, että niiden avulla voidaan levittää tietoa omassa organisaatiossa, sekä yhteistyöorganisaatioissa. Toiseksi raporttien avulla on tarkoitus ohjata opettajia peilamaan omaa kehittymistään. Raporttien rungon tulisi olla näitä tavoitteita tukeva. Usein raporttien ongelmana on, että ne jäävät arkistoon yhden esityskerran jälkeen, vaikka niitä voisi käyttää enemmänkin toiminnan kehittämiseen. Tämän ongelman ratkaisuksi ehdotetaan kaksiosaista raportointia. Ensimmäinen osa käsittelisi tavoitteiden toteutumista, sekä oppimisen ja osaamisen kehittymistä. Raportin toinen osa olisi presentaatio, jonka avulla työelämäjakson kokemuksia ja tuloksia voidaan jakaa omalle työyhteisölle. Toisen osan esitystapoja voivat olla muun muassa valokuvat, Power Point –esitykset, videot tai vaikka Facebook –sivut. Näitä työelämäjakson kokemuksia voidaan jakaa työyhteisössä esimerkiksi erilaisissa palavareissa ja kokouksissa, tai erikseen järjestetyissä esitystilaisuuksissa. Lisäksi kannattaa hyödyntää organisaation sisäisiä verkkoja materiaalin jakamiseksi. (Frisk 2012, 39-41)

OSAO:n liikkuvuusjaksojen raportointiohjeessa (liite 2.) pyydetään liikkujaa tutustumaan vastaanottavan oppilaitoksen toimintaan, ja raportoimaan melko seikkaperäisesti omasta opetettavasta alasta. Raporttiin pyydetään kertomaan tiloista, koneista laitteista, sekä opetusmenetelmistä, että vastaanottavan organisaation erityisosaamisesta. Lisäksi raporttiin tulee kuvailla yrityksiä, joissa liikkuja mahdollisesti vieraili. Yrityksistä tulee esitellä muun muassa yhteystiedot, yhteyshenkilöt, työympäristö, työkieli, sekä millainen tyypillinen työpäivä on. Myös kulttuurisia eroja pyydetään avaamaan raporttiin. Liikkuvuusjakson tavoitteiden asettelusta, ja niiden toteutumisesta ohjeistetaan kertomaan henkilökohtaisista tavoitteista kielitaidosta, ammattitaidosta, sekä opetus- ja työskentelymenetelmistä. Lisäksi pyydetään kertomaan, kuinka liikkuvuusjakso muutti mielikuvaa kansainvälisyydestä ja kansainvälisestä toiminnasta. Kolmantena kohtana on yksikön, osaston ja koulutusalan tavoitteet. Siinä pyydetään kuvaamaan, kuinka aiotaan hyödyntää saatua tietoa, ja kuinka sitä aiotaan jakaa eteenpäin.

3.3 Aineiston analyysi

Kvantitatiivinen analyysi jaetaan kahteen vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on havaintojen pelkistäminen. Siinä aineistoa tarkastellaan kysymyksenasettelun ja teorian näkökulmasta. Näin aineisto pelkistyy, ja siitä tehtyjä havaintoja voidaan alkaa yhdistellä yhtenäisemmiksi havainnoiksi. Kantavana ajatuksena on, että aineistossa on viitteitä samasta ilmiöstä. (Alasuutari 2011, 39-41)

Havainnot sinällään eivät ole tuloksia, vaan ne ovat johtolankoja, joita analysoimalla voidaan saada esiin tuloksia. (Alasuutari 2011, 78)

Alasuutarin (2011) mukaan toinen kvantitatiivisen analyysin vaihe on arvoituksen ratkaiseminen, jota voidaan kutsua myös tulosten tulkinnaksi. Siinä tehtyjen havaintojen perusteella tehdään tutkimuskohteelle merkitystulkinta. Alasuutari mainitsee Heikki Renvallin (1965) nimenneen tämän toisen vaiheen *rakennekokonaisuuden muodostamiseksi*. (Alasuutari 2011, 44)

Laadullisessa tutkimuksessa tehdyt havainnot on mahdollista ryhmitellä eri tyypeihin, ja tätä kautta siirtää ne taulukkomuotoon. Tekniikkana tämä on enemmän määrällisen analyysin työväline. Laadullisessa analyysissä taulukoinnilla helpotetaan luettavuutta, sekä esitettävyyttä. Esitettävyyttä voi tehostaa muilla määrällisen analyysin keinoilla, kuten prosenttiosuuksilla. (Alasuutari 2011, 192-193)

Tuomi ja Sarajärvi (2013) kuvaavat laadullisen analyysin tekemistä neliosaisena prosessina. Ensimmäiseksi on päätettävä mikä aineistossa on juuri tämän tutkimuksen kannalta tärkeää. Seuraavaksi aineisto käydään läpi, ja sieltä poimitaan tärkeäksi päätetyt asiat. Tässä vaiheessa on syytä pitää rajaus mielessä, niin että muut mielenkiintoiset asiat jätetään tutkimuksen ulkopuolelle. Tätä toista vaihetta voidaan kutsua aineiston koodaamiseksi tai litteroinniksi. Analyysiin poimitut tärkeät asiat kootaan yhteen, ja siirrytään seuraavaan vaiheeseen, joka on aineiston luokittelu, teemoittelu tai muu lajittelun muoto. Teemoittelussa aineisto pilkotaan ja ryhmitellään teeman mukaisiin osiin. Tämä tehdään, jotta teemojen esiintyminen aineistossa on vertailtavissa. Lopuksi kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi ja Sarajärvi 2013, 92)

Ensin valitsin analyysirungoksi Helakorven ammatillisen opettajan osaamiskäsitteistön. Sen jälkeen luin raportit läpi koodaten, jotta saisin kokonaisnäkömyksen aineiston laadusta. Koodauksessa käytin merkkeinä kirjainyhdistelmiä (SU, PE, KE, TY) ammatillisen opettajan osaamisalueiden mukaan. Sitten kävin raportit läpi uudelleen, samalla tehden sisällönanalyysiä aineistoa pelkistämällä. Teemoitteluun poimin järjestelmällisesti analyysirungon mukaisia vihjeitä, ammatillisen opettajan asiantuntijuusmittarin alaluokkien mukaan. Tämän jälkeen sijoitin poimitut vihjeet yläluokkiin. Eli poimin liikkuvuusraporteista opettajien kirjoittamia asioita, jotka sitten sijoitin Helakorven ammatillisen opettajan ammattitaidon osa-alueisiin, joita käytin yläkäsitteinä. Analyysin tuloksena nähdään opettajien ammattitaidon kehittymisen osa-alueet suhteessa kansainvälisiin liikkuvuusjaksoihin. Lopuksi tein kvantifioitujen aineistojen pohjalta tyypittelyn, jossa etsin tyypillisiä aineistosta esiintyviä asioita.

3.4 Liikkuvuusraporttien analysoinnin tulokset

Tulokset osiossa esitellään huomionarvoiset tulokset, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin Helakorven (2012) ammatillisen opettajan asiantuntijuusmittarin mukaan. Varsinaiset aineiston luokittelu-taulukot löytyvät liitteet osiosta (Liite 1. Pelkistetyt ilmaukset ja opettajan asiantuntijuusmittari). Tuloksien esitysmuotona käytetään avoimia vastauksia, joita tuetaan aineiston suorilla lainauksilla. Lainauksista on jätetty nimet pois, jotta raporttien kirjoittajien yksityisyys säilyy. Tulosten esitettävyyden tukena käytetään taulukoita, joista käy ilmi viittausten määrä suhteessa opettajan asiantuntijuusmittariin. Kustakin osa-alueesta kymmenen tai yli kymmenen viitteitä saanutta alakäsitettä on merkitty vihreällä värikoodilla, ja alakäsitteet jotka saivat yhden viitteen, sinisellä. Analysoituja ja pelkistettyjä raportteja oli yhteensä 25 kappaletta. Ammatillisten opettajien liikkuvuusraportit on teemoitettu Helakorven (2012) asiantuntijuusmittariston mukaan. Teemoittelun perusteella muodostettiin osa-alueittain tyypillisiä opettajaryhmiä. Tyypittelyt koottiin teemojen pohjalta yleisimpien viittausten mahdollisimman laajoiksi tyypeiksi, sekä yhden viitteen epätyypilliseksi tyypeiksi.

3.4.1 Vaikutus substanssiosaamiseen

Substanssiosaamisen osalta tarkastelin vihjeitä sekä opetettavien alojen, että ammatillisen opettajan ammatin kannalta. Substanssiosaamiseen liittyviä viittauksia raporteissa oli yhteensä 124 kappaletta, jotka jakautuivat 18 eri alakäsitteelle (TAULUKKO 4.).

Eniten viittauksia löytyi substanssiosaamisen alakäsitteeseen, *oman ammatillisen osaamisen jatkuva päivittäminen*. Siihen liittyviä viittauksia oli 21. Suurin osa näistä viittauksista liittyi ammatillisen kielitaidon paranemiseen.

”Oma ammatillisuus kehittyi varsinkin kielitaidon osalta.”

”Oman ammattini kannalta oli tärkeää oppia uusia kasveja ja hoitomenetelmiä sekä esim. puiden ja pensaiden leikkaamisen ajankohtia erilaisissa ilmastollisissa olosuhteissa.”

TAULUKKO 4. Substanssiosaamisen viittaukset suhteessa alakäsitteisiin

Alakäsitteet	Viittaukset/kpl	Yläkäsite
Hallitsen opettamani ammatin tietoperustan	1	Substanssiosaaminen
Hallitsen opettamani ammatin ydin- ja perustaidot	5	
Seuraan aktiivisesti ammattialani kehitystä	9	
Suunnittelen opetustani yhteistyössä työelämän kanssa	2	
Pystyn "päivittämään" ammatillista osaamistani jatkuvasti	21	
Minulla on hyvät tieto- ja viestintätekniset taidot	4	
Suunnittelen työelämälähtöisiä projekteja	3	
Osaan toimia em. Projektien vetäjänä/johtajana	1	

(jatkuu)

TAULUKKO 4. (jatkuu)

Osaan arvioida ammattitaitoa	5	Substanssiosaaminen
Hallitsen asiakaspalvelutilanteet hyvin	4	
Olen ammattialani vastuuntuntoinen toimija	3	
Olen ylpeä ammatillisesta osaamisestani	5	
Minulla on alani laaja asiantuntijaverkosto	20	
Olen hyvässä työvireessä	2	
Osaan toimia myös epävarmuudessa	6	
Kielitaitoni puolesta pystyn osallistumaan kansainvälisiin hankkeisiin	18	
Tiedän ammattialani työn laatuvaatimukset	13	
Tiedän ammattialani vastuun työelämän tuloksen tekijänä	0	
Minulla on näkemys alani tulevaisuudesta	2	
Minulla on näkemyksiä yhteiskunnan muutoksesta	0	
Viittaukset yhteensä	124	

Seuraavina viittausten määrässä tulivat alakäsitteet, *minulla on laaja alan asiantuntijaverkosto* (20 kpl). Useimmat viittaukset laajassa asiantuntijaverkostossa liittyivät liikkuvuusjaksojen vierailuihin yhteistyöoppilaitoksilla, ja työssäoppimisyrityksissä.

”Pidän tärkeänä luotuja suoria kontakteja lähes kymmeneen johtajaan/apulaisjohtajaan eri oppilaitoksissa ja noin 30 opettajaan/muuhun opetushenkilöstöön. Lisäksi muutama yritys on kiinnostunut yhteistyöstä jo tämän vierailuni kautta.”

”Lisäksi sain valtavan määrän kontakteja Stuttgartin alueelta, joita voin hyödyntää sekä henkilökohtaisesti että koko OSAOn kannalta.”

Kielitaito on luonnollisesti olennaisessa osassa kansainvälisissä liikkuvuuksissa. Kolmanneksi eniten substanssiosaamisen viittauksia (18 kpl) tulikin kohtaan, *kielitaidon puolesta pystyn osallistumaan kansainvälisiin hankkeisiin*.

”Mentoreiksi koulutettavia opettajia oli yhteensä viisi kappaletta, jotka tulevat koordinoimaan tutor-toimintaa Mariborin koulussa”

”Koska materiaalia ei ole heidän tai englannin kielellä olemassa, lupauduimme olemaan tukena materiaalin järjestämisessä ja kääntämisessä, jotta he saisivat mahdollisimman helpon alun toiminnalle.”

”ELOCASS on EU: n rahoittama koulu-hanke, jossa on mukana kuusi oppilaitosta Saksasta, Suomesta, Italiasta, Englannista, Ranskasta ja Unkarista. Saimme viettää aikaa ja puhua englantia hyvin kansainvälisen joukon kanssa.”

Seuraavana viittausten määrässä tuli alakäsite, *tunnen ammattialani työn laatuvaatimukset* (13 kpl). Laatuvaatimusten kohdalla viittaukset liittyivät useissa viittauksissa hygieniatasoon ja asiakaspalveluun.

”Kaupungin tulisi kuitenkin kiinnittää mielestäni enemmän huomiota asiakaspalveluun esimerkiksi kouluttamalla ja arvostamalla asiakaspalvelussa olevia henkilöitä. Olikin mielenkiintoista huomata muuten niin ystävällisten ihmisten muuttuvan töykeiksi siirtyessään asiakaspalvelutehtäviin.”

Seuraavat löytyneet viitteet, muodostavat suuremman joukon alakäsitteitä. *Seuraan aktiivisesti ammattialani kehitystä* (9 kpl), *osaan toimia epävarmuudessa* (6 kpl), ja *opetettavan ammatin ydin- ja perustaidot* (5 kpl), *ammattitaidon arvioiminen* (5 kpl), sekä *ylpeys omasta osaamisesta* (5 kpl) muodostivat alakäsitteiden keskijoukon.

Vähiten havaittuja viittauksia saivat, *opetuksen suunnittelu yhdessä työelämän kanssa* (2 kpl), *hyvä työviire* (2 kpl), *näkemyks alan tulevaisuudesta* (2 kpl), sekä *projektien johtaminen* (1 kpl) ja *opettamani ammatin tietoperusta* (1 kpl). Kaksi opettajan asiantuntijuusmittarin alakäsitettä, jäi ilman viitasta.

Ollin (2011) tutkimuksessa 93% ammatillisista opettajista näki mahdollisuuden substanssiosaamisen kehittämiseen kotimaan työelämäjaksoilla. Raporttien analysoinnin perusteella myös valtaosan OSAOn opettajista substanssiosaaminen kehittyi, mutta kansainvälisillä liikkuvuusjaksoilla. Suuri osa viittauksista substanssiosaamisen kohdalla liittyi ammatillisen osaamisen päivittämiseen, sekä kielitaidon kehittämiseen ja laajaan alan asiantuntijaverkoston. Riitaojan (2007) selvityksessä tärkeimmiksi motiiveiksi ulkomaille lähdössä nousivat oma ammatillinen kehittyminen sekä kansainvälistymisen tukeminen. Mielestäni tulokset ovat aiempien tutkimusten kanssa saman suuntaisia. Osaamisen päivittäminen, kielitaito sekä laaja alan asiantuntijaverkosto ja alan työn laatuvaatimukset linkittyvät helposti yhteen kehittymistä ajatellen. Tarvitaan kielitaitoa, jotta voidaan olla vuorovaikutuksessa ulkomailta. Ja vuorovaikutuksen avulla saadaan aikaan verkostoja, joissa voi päivittää ammatillista osaamista. Työn laatuvaatimusta tarvitaan, että osataan erottaa ammatillisessa päivityksessä relevantit asiat turhista.

3.4.2 Vaikutus pedagogiseen osaamiseen

Helakorven (2012) asiantuntijuusmittarin pedagogisen osaamisen alakäsitteet käsittelevät oppilaan- ja ryhmänohjausta, opettamista, sekä opetusmenetelmiä. Yhteensä näihin alakäsitteisiin löytyi 52 viitettä (TAULUKKO 5.).

Selkeästi eniten viitteitä löytyi *oppimisen esteiden ja oppimisen vaikeuksien tunnistamiseen* (12 kpl), sekä *kansainvälistymisen merkityksen ymmärtämiseen opetuksessa* (9 kpl). Tässä johtavana teemana oli kokemusten jakaminen opiskelijoille, sekä henkilökunnalle.

”Oli yllättävä huomata, että Englannissa kohdataan juuri samanlaisia haasteita kuin Suomessakin opiskelijahuollossa. Suurimpina ongelmina xxx näki mielenterveysongelmat, rikkoutuneet perheet ja taloudelliset vaikeudet.”

”Suurimmaksi ongelmakohdaksi ja esteeksi oppilaiden top -jaksoille nousi kielimuuri.”

”Olen jo aikaisemmin ollut kansainvälisessä toiminnassa mukana opiskelijoiden kanssa ja luulen ymmärtäväni kansainvälisen toiminnan merkityksen. Tämä jakso Saksassa vahvisti entisestään tätä tunnetta.”

”Tärkeää olisi, että kv-yhteyshenkilöt voisivat tavata säännöllisesti muutaman vuoden välein yhteistyön ylläpitämisen ja kehittämisen merkeissä. Tulen esittelemään kohde- maassa oppimaani yksikössämme sekä koulutusallamme, jotta tietoisuus kv-toiminnastamme lisääntyisi.”

TAULUKKO 5. Pedagogisen osaamisen viittaukset suhteessa alakäsitteisiin

Alakäsitteet	Viittaukset/kpl	Yläkäsite
Osaan toimia kasvattajana ja ohjaavalla otteella	1	Pedagoginen osaaminen
Otan huomioon opiskelijoiden yksilöllisiä eroja	2	
Käytän ymmärrettävää kieltä opetus- ja ohjaustilanteissa	1	
Hyödynnän erilaisia opetus- ja ohjausmenetelmiä	6	
Ohjaan ryhmää menettämättä henkilökohtaista otetta	2	
Osaan ohjata yksilöllisesti ja kannustavasti	1	
Käytän erilaisia oppimisympäristöjä ja -välineitä	5	
Arvioin oppimista ja osaamista yksilöllisesti	1	
Osaan käsitellä ryhmässä syntyviä konflikteja ja ristiriitoja	0	
Tunnistan oppimisen esteitä ja oppimisen vaikeuksia	12	
Suunnittelen opetusta työelämälähtöisesti	0	
Suunnittelen opetusta yhdessä kollegoideni kanssa	2	
Osaan ohjata myös tietoverkoissa	1	
Osaan toimia ongelmatilanteissa (mm. huumeet koulussa)	5	
Opetustyötäni ohjaavat valtakunnalliset suositukset	1	
Seuraan aktiivisesti koulutuksen kentällä tapahtuvia asioita	1	
Sovellan uusimpia oppimiskäsityksiä omaan opetukseeni	2	
Minun on helppo tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa	0	
Ymmärrän kansainvälistymisen merkityksen opetuksessa	9	
Osaan suunnitella ja toteuttaa verkko-opetusta	0	
Viittaukset yhteensä	52	

Seuraavaksi eniten viitteitä löytyi *erilaisten opetus- ja ohjausmenetelmien hyödyntämiseen* (6 kpl), *erilaisten oppimisympäristöjen ja -välineiden käyttöön* (5 kpl), sekä *ongelmatilanteissa toimimiseen*

(5 kpl). Opetus- ja ohjausmenetelmien hyödyntämisessä viittaukset olivat opetuksen tehostuskeinoja, kuten selkokieliset materiaalit, ääneen lukeminen ja tutoreiden käyttö opetuksessa. Oppimisympäristöjen ja -välineiden kohdalla viitteet olivat pääsääntöisesti tieto- ja viestintäteknikkaan liittyviä. Ongelmatilanteissa toimimisessa kiusaaminen nousi esiin kahdella viitteellä viidestä.

”Ammatillinen tutorointi; valmistuvien, työssäoppimassa olevien opiskelijoiden osaaamista hyödynnetään ja heidän ammatti-identiteettiään vahvistetaan. Opiskelijat suorittavat joitakin päiviä työssäoppimisesta toimimalla aloittaneiden ja jatkavien opiskelijoiden käytännön työtehtävien tarkkailijoina ja ohjaajina. He kantavat palautetta seuraamilleen opiskelijoille ja kirjaavat havainnot tiedoksi myös opettajalle.”

”Jens esitteli asian käyttäen Exceliä ja Smartboardia.”

”Syrjäytymisen ehkäiseminen - Elämänhallinnan tuki ja opiskelijahuolto esim. nimetyt opettajat (muu kuin ryhmäohjaaja) opiskelijan tukena elämänhallinnassa, päihdeongelmissa, heräämisessä yms.”

”Esimerkkitapauksia mm. Limingan yksikön tutoroinnissa olivat kiusaamistilanne ja järjestetyt tapahtumat”

Kahta ja yhtä viitettä oli yhdessätoista pedagogisen osa-alueen alakäsitteessä. Opiskelijan ohjaukseen liittyvät muun muassa, *opiskelijoiden yksilöllisten erojen huomioon ottaminen* (2 kpl), sekä *ryhmän ohjaus menettämättä henkilökohtaista otetta*.

”Opiskelijoita ohjeistettiin, että voivat puhua halutessaan joko omalla kielellä tai englannilla, kuinka tunsivat itse olonsa parhaaksi.”

”Opiskelijoista tehdään ryhmäprofiili, missä kerrotaan yleistiedot ryhmästä: naisten ja miesten osuudet, kansalaisuudet sekä yleiskuvaus ryhmän työskentelytavoista. Lisäksi jokaisesta opiskelijasta on henkilökohtainen kuvaus sisältäen heidän englannin ja matematiikan tasot, tavoitetasot sekä sanallisen kuvauksen opiskelijan persoonasta. Opettaja käyttää ryhmäprofiilia tukena, kun hän suunnittelee opetustaan.”

Neljään alakäsitteeseen ei raporteista löytynyt yhtään viitettä. Nämä neljä olivat, *osaan käsitellä ryhmässä syntyviä konflikteja ja ristiriitoja, suunnittelun opetusta työelämälähtöisesti*, sekä *minun on helppo tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa, ja osaan suunnitella ja toteuttaa verkko-opetusta*.

Ollin (2011) tutkimuksessa ainoastaan 27% koki, että heillä oli mahdollisuus kehittää pedagogista osaamistaan työelämäjaksolla. Myös tässä tutkimuksessa viittaukset pedagogisen osaamisen kehittämiseen verrattuna substanssiosaamiseen vähenivät reilusti. Tämä on selitettävissä sillä, että kaikki liikkuvuusjaksot eivät sijoittuneet oppilaitosympäristöön Osa liikkuvuuksista sijoittui vain työelämään,

missä pedagogisten taitojen kehittäminen ei ole pääasia. Eniten viittauksia sai pedagogisen osa-alueen alakäsite, *tunnistan oppimisen esteitä ja oppimisen vaikeuksia*, mikä on ymmärrettävää, sillä raporttien perusteella opiskelijoiden oppimisen vaikeudet ja esteet ovat globaaleja ilmiöitä.

3.4.3 Vaikutus kehittämisosaamiseen

Kehittämisosaamiseen löytyi yhteensä 69 viitettä (TAULUKKO 6.). Merkittävimpänä viittauksien kohteena oli, *minulla on ideoita työni ja opetusalani kehittämiseksi*, 15:sta viittauksella. Tässä kohtaa viittaukset liittyivät suurelta osin kansainvälisen yhteistyön kehittämisen, sekä opetusjärjestelyiden kehittämiseen.

”opiskelijan oppimisen ja osaamisen tukemisen kehittäminen työssäoppimisjakson aikana myös yto-aineissa -> mahdollistetaan nopeampi eteneminen”

”Paljon tuli uutta tietoa ja käytänteitä, joita voin hyödyntää omassa oppilaitoksessa ja ohjauksen kehittämistyössä myös työelämäkumppaneiden kanssa.”

”Aion hyödyntää oppimaani opetuksessa vertailemalla Suomen ja Unkarin viljelyolosuhteiden eroja.”

”Dual-systeemi: oppilaitos: teorian tunnit 1 päivä viikossa ja käytännön tunnit 1 kerta kuukaudessa -> muut tunnit työpaikalla.”

TAULUKKO 6. Kehittämisosaamisen viittaukset suhteessa yläkäsitteisiin

Alakäsitteet	Viittaukset/kpl	Yläkäsite
Hallitsen oman työni kokonaissuunnittelun	9	Kehittämisosaaminen
Osaan arvioida omaa työtäni	1	
Toimin alani arvostusta nostavasti	3	
Toimin opettajan ammattietiikan mukaisesti	0	
Olen rohkea kokeilemaan työssäni uusia ratkaisuja	2	
Osaan johtaa kehittämisprojekteja	2	
Seuraan aktiivisesti opetusalan tutkimuksia	0	
Minulla on näkemyksellisyyttä oman alani kehittämiseksi	9	
Minulla on oma kehityssuunnitelma (urasuunnitelma)	2	
Pystyn vaikuttamaan alani kehitykseen tuomalla esiin ja hankkimalla uutta tutkimustietoa	2	
Suunnittelen työelämälähtöisiä kehittämishankkeita	4	
Minulla on ideoita työni ja opetusalani kehittämiseksi	15	
Otan työssäni huomioon työelämän kehittämistarpeet	0	
Muutan ja kehitän omaa ja oppilaitoksen toimintaa työelämän palautteen pohjalta	5	

(jatkuu)

TAULUKKO 6. (jatkuu)

Arvioin työni vaikuttavuutta myös työelämän näkökulmasta	1	Kehittä- misosa- minen
Ymmärrän työni merkityksen alueen työelämän kehittäjänä	1	
Seuraan työelämän kehitystä jatkuvasti	5	
Toimin kiinteässä yhteistyössä alueeni työelämän kanssa	5	
Hallitsen laatutyön peruseriaatteen	0	
Minulla on rohkeutta mennä työelämään oppimaan uutta	3	
Viittaukset yhteensä	69	

Seuraavaksi eniten viittauksia (9 kpl) oli sekä *oman työn kokonaissuunnittelun hallinnassa*, että *näkemyksellisyydessä oman alan kehittämiseksi*. Kokonaissuunnittelun hallinnan viittaukset liittyivät koulutusjärjestelmien tuntemukseen, mutta mukana oli myös lukuvuoden suunnittelua.

”Otin matkan huomioon seuraavan lukuvuoden työsuunnitelmassa.”

”Ammatillinen koulutus on siis jaettu tasoihin 1-4, mikä poikkeaa suomalaisesta ja tämä aiheutti hollantilaisissa myös hämmennystä – miten me Suomessa voidaan opettaa ilman tasoja.”

Näkemyksellisyydessä oman alan kehittämiseksi sisälsi monipuolisesti erilaisia viitteitä, kuten kilpailutoiminnan kehittämistä, työpaikkaohjaajien koulutusta, englanninkielisiä opintoja ja ratkaisuehdotuksia liikkuvuusjaksoille.

”Yhteinen kiinnostus kilpailutoimintaan voi tulevaisuudessa tuoda molempien oppilaitosten taitaville opiskelijoille uusia osaamisen kehittämisen, valmentautumisen ja kilpailemisen mahdollisuuksia.”

”Integroiduilla englanninkielisillä ravintolatunneilla vahvistui se käsitys, että vierasta kieltä tulee ensin oppia kielten tunneilla – sen jälkeen asioita voi harjoittaa lisää ammattiopin ympäristöissä.”

”Jatkossa tulee perehdyttää työssäoppimispaikan arvioijat hyvin suomalaiseen koulutusjärjestelmään ja ammatillisen perustutkinnon arviointijärjestelmään jo ennen opiskelijan saapumista työpaikalle.”

”OSAO voisi ostaa jonkun pienen kaksion ja rakentaa siitä vaihto-opiskelijoille huoneiston ja näin ei tarvitsisi miettiä majoittumisen vaikeutta ja ongelmaa.”

Kolmas selkeästi erottuva alakäsiteryhmä sisälsi, *työelämän kehityksen jatkuvan seurannan* (5 kpl), *kiinteän yhteistyön alueen työelämän kanssa* (5 kpl), sekä *oman ja oppilaitoksen toimintatavan kehittämisen työelämän palautteen pohjalta* (5 kpl). Tässä, kuten kaikkien muidenkin osa-alueiden alakäsitteissä on muistettava, että raportit liittyvät kansainväliseen konseptiin. Joten esimerkiksi oman

alueen työelämä merkitsee liikkuvuusjakson kohdemaan ja kaupungin työelämää. Työelämän kehityksen seuraaminen liittyi selvästi ulkomaisiin yritysvierailuihin, kuten myös yhteistyö alueen työelämän kanssa. Oman ja oppilaitoksen toimintatavan kehittämiseksi viitattiin työturvallisuuden kehittämiseen, sekä toimintatapojen kehittämiseen koskien liikkuvuusjaksoja.

”Alueella on käynnissä useita isoja projekteja kuten telakkatyömaa, infrastruktuurin sekä Statoiln pohjoisen porausalueen pääkonttorin rakentaminen. Ammattitaitoisen työvoiman tarve on suuri eritoten rakennusaloilla, mutta myös palvelualoilla on hyvät työllistymismahdollisuudet.”

”Loin myös suhteita paikallisiin yrityksiin työssäoppimisen järjestämiseksi.”

”Näytöt olisivat mahdollisia, kunhan paperityöt tulevat mahdollisimman valmiina Suomesta.”

”Tutustuin TSS:n vaarojen tunnistamismenetelmään. Siinä oli hyviä ideoita, jotka vien keskusteluun Osekkissa. TSS:llä ei ole varsinaista turvallisuusohjelmaa, mutta vaarojen tunnistamisesta nousseet asiat muodostavat hyvän suunnitelman, jota arvioidaan.”

Kymmenen eri alakäsitettä muodostavat seuraavan ryhmän, joissa viittauksia oli yhdestä neljään. Neljään kehittämisen osa-alueen alakäsitteeseen ei löytynyt yhtään viitettä.

Ollin (2011) tutkimuksessa 82% vastaajista koki, että työelämäjaksoilla heillä oli mahdollisuus kehittää kehittämisosaamistaan. Tässä tutkimuksessa ammatillisten opettajien kehittämisen osa-alueen kehittymiseen viitattiin osa-alueista toiseksi eniten. Tulos on siis saman suuntainen kuin Olli tutkimuksessaan esittää. Kehittämisen osa-alueen alakäsitteisiin löytyi viitteitä tasaisesti. Ainoastaan viittaukset oman alan ja työn kehittämiseen erottuivat joukosta. Tähänkin osaan sopii sanonta, matkailu avartaa. Eli kun käydään oman työympäristön ulkopuolella, nähdään asioita toisesta näkökulmasta, ja pystytään kehittämään toimintaa. Kuten Nummela (2014) kirjoituksessaan toteaa, monipuoliset toimintaympäristöt, kokemukset ja mahdolliset koulutukset ovat tärkeitä osia asiantuntijuiden kehittämisessä (Nummela 2014, 162).

3.4.4 Vaikutus työyhteisöosaamiseen

Helakorven (2012) opettajan asiantuntijuusmittarin neljäs osa-alue on työyhteisöosaaminen. alakäsitteet käsittelevät muun muassa yhteistyötä ja taloutta. Yhteensä näihin alakäsitteisiin löytyi 52 viitettä (TAULUKKO 7.).

TAULUKKO 7. Työyhteisöosaamisen viittaukset suhteessa alakäsitteisiin

Alakäsitteet	Viittaukset/kpl	Yläkäsite
Teen yhteistyötä oppilaitoksen muiden toimijoiden (kollegat, muu henkilöstö) kanssa	20	Työyhteisöosaaminen
Tuon rakentavasti esille oman osaamiseni	2	
Osaan ja haluan toimia ihmisten kanssa eri yhteistyöverkostoissa	6	
Osaan toimia erilaisissa johtamistehtävissä (projekti, tiimi, asiantuntijaryhmä)	0	
Osaan hakea asiantuntija-apua ja konsultaatiota oppilaitoksemme eri aloilta	3	
Toimin tavoitteellisesti muita aloja edustavien opettajien/toimijoiden kanssa	2	
Osaan toimia moniammatillisissa yhteistyöryhmissä	2	
Ymmärrän yhteistyön merkityksen uusien toimintatapojen innovoijana	5	
Ymmärrän, miten oppilaitoksen visiot ohjaavat yhteistä kehittämistä	0	
Hyödynnän työelämästä saatavaa palautetta työyhteisöni yhteistyötapojen kehittämisessä	1	
Tunnen ammatillisen koulutuksen taloudelliset reunaehdot	3	
Ymmärrän taloudellisten tekijöiden merkityksen toiminnan suuntaajana	3	
Ymmärrän yhteiskunnan asettamat tavoitteet ammatilliselle koulutukselle	0	
Toimin opetushallinnon säädösten ja määräysten mukaisesti	0	
Ymmärrän työelämän globaaliin muutokseen liittyvät tekijät (esim. halpatuotanto)	1	
Olen aktiivinen ammatillisen koulutuksen aseman kohottamisessa	2	
Tartun ammatillisen koulutuksen tarpeisiin toimiessani yrityksissä työelämäyhteistyössä	1	
Suunnittelen ja johdan ammatillista täydennyskoulutusta yhdessä työelämän kanssa	0	
Seuraan aktiivisesti alueen työelämän kehittämis- ja tutkimustoimintaa	0	
Pystyn näkemään tulevaisuudessa tarvittavia ammattirakenteita	1	
Viittaukset yhteensä	52	

Yhteen työyhteisön osa-alueen alakäsitteeseen löytyi muita enemmän viitteitä. *Yhteistyö oppilaitoksen muiden toimijoiden kanssa* (20 kpl). *Yhteistyö oppilaitoksen muiden toimijoiden kanssa* alakäsitteen viitteisiin liittyi vahvasti kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen.

”Henkilökunnasta matkalla oli rehtorin, kv-työryhmän puheenjohtajan ja vs. kv-koordinaattorin lisäksi neljä eri alan opettajaa.”

Seuraavaksi eniten viitteitä saivat, *osaaminen ja haluaminen toimia ihmisten kanssa eri yhteistyöverkostoissa* (6 kpl), sekä *ymmärrys yhteistyön merkityksestä uusien toimintatapojen innovoijana* (5 kpl) muodostivat tämän eniten viitatun ryhmän. *Ihmisten kanssa toimiminen eri yhteistyöverkostoissa* viitteet liittyivät toimimiseen ulkomaisten oppilaitosten, sekä heidän työelämäkumppaneiden kanssa. *Ymmärrykseen yhteistyön merkityksestä toimintatapojen innovoijana* viitattiin lähinnä vuorovaikutukseen kansainvälisessä kontekstissa.

”Näin ollen liikkuvuusjaksoni ei rajoittunut ainoastaan oppilaitosten virka-aikaan, vaan sekä ammatilliset että vapaamuotoisemmat keskustelut alkoivat jo aikaisin aamusta jatkuen iltamyöhään.”

”Sain luotua positiiviset yhteistyösuhteet molempiin oppilaitoksiin ja muutamiin alan yrityksiin.”

”Tärkeää tulevaisuuden kannalta on yhdessä katsoa tavoitteet ja päättää yhdessä mitä pitää osata ja miten kukakin arvioidaan ja luottaa, että vastaanottava koulu hoi-
taa arvioinnin sovitusti. Me hyväksymme heidän arviot ja he meidän. Eli yhdessä mie-
titään tavoitteet ja kriteerit ja arviointi jää paikallisille.”

”Liikkuvuusjakson aikana käsitykseni vuorovaikutuksen tärkeydestä eri kulttuurien välillä vahvistui.”

*Ammatillisen koulutuksen reunaehtojen tuntemus (3 kpl), ja taloudellisten tekijöiden merkitys toiminnan suuntaajana (3 kpl), olivat seuraavaksi yleisimmät viittaukset työyhteisöosaamisen osa-alueella. Edellisten lisäksi oppilaitoksen asiantuntija-avun ja konsultaation hakeminen ylsi kolmeen viittaukseen. Viittaukset alakäsitteeseen ammatillisen koulutuksen taloudellisten reunaehtojen tunte-
muksesta liittyivät ulkomaisten yhteistyökumppaneiden taloudellisiin resursseihin. Alakäsitteen ym-
märrän taloudellisten tekijöiden merkityksen toiminnan suuntaajana, viittaukset liittyivät hallituksen
linjauksiin, ammattijärjestötoimintaan, sekä yhteistyökumppaneiden resursseihin. Apu kansainväli-
sessä yhteistyössä toimimiseen ja apu dokumenttien täyttämiseen olivat osaan hakea asiantuntija-
apua ja konsultaatiota oppilaitoksemme eri aloita alakäsitteen viittauksia.*

”xxx esitteli meille ensin yksityiskohtaisesti ammatillisen koulutuksen tämän hetkiset linjaukset, jotka perustuivat hallituksen selvitystyöhön ja raportteihin. Samoin kuin Suomessakin toinen aste käy läpi suuria muutoksia rahoituksen ja opetuksen suhteen.”

”Tilaustoiminta on harvinaista ja käsittääkseni ei oikeastaan sallittua kilpailutilanteen vuoksi. Ammattijärjestöillä lienee suuri vaikutus?”

”Päällimmäisenä huolenaiheena oli resurssien vähäisyys. Painotimme ensitapaamisesta lähtien, että tutor-toimintaa pystyy järjestämään hyvinkin vähäisillä resursseilla.”

”Kysy kv-koordinaattorilta tai kvvastaavalta, muuten dokumenttien kanssa tulee hiki.”

Kahta ja yhtä viitettä oli kahdeksassa työyhteisön osa-alueen alakäsitteessä. Työelämäyhteistyöhön liittyvät muun muassa, *hyödynnän työelämästä saatavaa palautetta työyhteisöni yhteistyötapojen kehittämisessä* (1 kpl) ja *ymmärrän työelämän globaaliin muutokseen liittyvät tekijät* (1 kpl).

”Vierailimme kahdessa leipomossa ja molempiin toivottiin edelleen harjoittelijoita Suomesta. Strohmeierilla toivottiin sujuvaa englannin kielen taitoa”

”Keskusteluissamme tuli esille, että joka päivä Saksassa yksi leipomo lopettaa. Kustannukset nousevat, mutta tuotteen hintaa ei voi nostaa, Esim. Lidliin tuodaan leipää halvemman työvoiman maista Puolasta ja Tsekistä.”

Kuuteen työyhteisön osa-alueen alakäsitteeseen ei raporteista löytynyt viitteitä ollenkaan. Nämä alakäsitteet käsittelevät organisaatiotason, sekä johtotason asioita. Näitä alakäsitteitä olivat muun muassa, *ymmärrän yhteiskunnan asettamat tavoitteet ammatilliselle koulutukselle, ymmärrän, miten oppilaitoksen visiot ohjaavat yhteistä kehittämistä, sekä osaan toimia erilaisissa johtamistehtävissä (projekti, tiimi, asiantuntijaryhmä).*

Ollin (2011) tutkimuksessa 74% vastaajista koki, että työelämäjaksoilla heillä oli mahdollisuus kehittää työyhteisöosaamistaan. Tämän tutkimuksen raporttien analysoinnin perusteella työyhteisöosaaminen kehittyi myös OSAOn opettajilla. Eli tulokset olivat toisiaan tukevia. Selvästi eniten viittauksia sai yhteistyö oppilaitoksen muiden toimijoiden kanssa, mutta tässä useassa viitteessä oppilaitoksella käsitettiin ulkomainen yhteistyöoppilaitos, ja siellä toimiva henkilöstö. Yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa kohdalla useat viittaukset kohdistuvat myös verkostoitumiseen. Hyvin usein kansainvälisten liikkuvuuksien tavoitteet kohdentuvatkin juuri verkostoitumiseen. Myös Riitaojan (2007) selvityksessä ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeimpiä syitä olivat tutustumiset oppilaitoksiin ja yrityksiin, sekä kansainvälinen yhteistyö.

3.5 Tyypittelyn tulokset

Tyypittelyt koottiin alakäsitteiden yleisimpien viittausten pohjalta mahdollisimman laajoiksi tyypeiksi osaamisalueittain. Lopuksi tein yhteenvedon (TAULUKKO 8.), jonka pohjalta muodostin yhden yleisen tyyppin. Lisäksi muodostin epätyypillisiä tyypejä vähiten viittauksia saaneista osaamisen alakäsitteistä.

Substanssiosaamisen viittausten perusteella ammatillisen opettajan yleiseksi tyyppiksi tässä osa-alueessa kutsun *verkostoituvaksi päivittäjäksi*, nämä opettajat päivittävät laatu tietoisesti ammatillista osaamistaan kansainvälisessä asiantuntijaverkostossa. Suurin osa liikkuvuusjaksoilla käyneistä opettajista sopivat tähän tyyppiin. Epätyypilliseksi tyyppiksi kutsun *koordinaattoria*, hän tuntee ammatin tietoperustan ja hallitsee projektien vetämisen tietotaidon. Yksi syy tähän voi olla se, että projektien tai hankkeiden vetäminen on työlästä, sekä se että näitä tietoja ja taitoja ei tarvita paljoakaan ammatillisen opettajan arkipäiväisessä työssä.

Pedagogisen osaamisen yleinen tyyppi on *oppimisen edistäjä*. Oppimisen edistäjät tunnistavat opiskelijoiden oppimisen esteitä sekä vaikeuksia, ja omaavat työkaluja heidän ohjaamiseen. Tämä kuvaus sopii moderniin opettajuuteen. Epätyypillinen tyyppi pedagogisessa osa-alueessa on *osaava ohjaaja*. Hänen osaamisensa kehittyminen keskittyy opiskelijan henkilökohtaiseen ohjaamiseen, sekä tietoisuuteen siitä, mitä koulutuksen kentällä tapahtuu. On ymmärrettävää, että kansainvälisissä kontekstissa nämä asiat eivät ole kehitystavoitteiden kärkipäässä, sillä liikkuvuusjaksot ovat lyhyitä, ja opiskelijan henkilökohtainen ohjaaminen vaatii aikaa. Lisäksi useinkaan liikkuvuusjaksoilla olevat opettajat eivät esimerkiksi pidä oppitunteja. Vuorovaikutus opiskelijoiden kanssa jää yleensä pinnalliseksi jutusteluksi. Riitaajan (2007) selvityksessä mainitaan, että opetus vastaanottavassa oppilaitoksessa ei ollut liikkuvuusjaksojen tavoitteiden kärkipäässä.

Kehittämisosaamisen yleinen tyyppi on *idearikas kehittäjä*. Idearikas kehittäjä on saanut liikkuvuusjaksoltaan ideoita oman työnsä ja alansa kehittämiseksi. Tähän pätee vanhan kansanviisaus, matkailu avartaa. *Alan evaluoija* on kehittämisen osa-alueen epätyypillinen tyyppi. Alan evaluoija on saanut näkökulmia oman työnsä arviointiin, ja kasvattanut ymmärrystä työnsä vaikuttavuudesta työelämään nähden. Näiden kehittämisen osa-alueen alakäsitteiden kehittäminen tukevat toinen toisiaan. Esimerkiksi, jos osaa arvioida oman työn vaikuttavuutta, kykenee todennäköisesti ymmärtämään työn merkityksen alueen työelämän kehittäjänä. Vähäinen viittausten määrä osoittaa, että nämä alakäsitteet liittyvät enemmän kotimaiseen, kuin kansainväliseen konseptiin.

Työyhteisöosaamisen opettajatyyppejä ovat *vuorovaikuttava verkostoituja*, sekä *työelämäntuntija*. Vuorovaikuttava verkostoituja toimii tyyppinsä mukaan kansainvälisissä verkostoissa eri ihmisten kanssa. Työelämäntuntija toimii vuorovaikutuksessa työelämän kanssa. Hän ymmärtää niin koulutuksen, yrity maailman, kuin yhteiskunnan tarpeet. Ja pyrkii tämän ymmärryksen kautta kehittämään niin omaa työyhteisöään, kuin yhteistyötä työelämän kanssa. Tämän tyyppin osaaminen on vaativaa, sillä jotta voi olla työelämäntuntijan tulee hallita vuorovaikutustaidot, tuntee työelämän säännöt ja prosessit, sekä hallita vielä oman organisaation säännöt ja prosessit.

Kun pohditaan tyyppisiä, jotka vastaisivat kokonaisuudessa teemoittelun tuloksia kaikista osa-alueista (TAULUKKO 8.), yleistä tyyppiä kutsua, *kehittymisen moniosaaja*.

TAULUKKO 8. Yleiset tyypit teemoittelun viittausten pohjalta.

Osaamisen alakäsite	Viittaukset /kpl	Tyyppi	Yhdistetty yleinen tyyppi
Pystyn "päivittämään" ammatillista osaamistani jatkuvasti	21	kehittäjä	Kehittymisen moniosaaja
Minulla on alani laaja asiantuntijaverkosto	20	verkostoituja	
Kielitaitoni puolesta pystyn osallistumaan kansainvälisiin hankkeisiin	18	kielitaitoinen	
Tiedän ammattialani työn laatuvaatimukset	13	laatu tietoinen	
Tunnistan oppimisen esteitä ja oppimisen vaikeuksia	12	opettaja	
Minulla on ideoita työni ja opetusalani kehittämiseksi	15	kehittäjä	
Teen yhteistyötä oppilaitoksen muiden toimijoiden (kollegat, muu henkilöstö) kanssa	20	verkostoituja	

Tämä laatutietoinen monipuolinen osaaja pyrkii kehittämään omaa ammattitaitoaan jatkuvasti. Hän kehittää kielitaitoaan, ja rakentaa tai ylläpitää verkostoja kansainvälisellä liikkuvuusjaksolla. Lisäksi hän kerää ideoita, joiden pohjalta pyrkii kehittämään omaa työtään ja alaansa. Viitteitä tällaisesta kehittymisen moniosaajuudesta löytyi matkaraporteista paljon. Usein liikkuvuusjaksojen tavoitteissa luetellaankin useampia kehityskohteita, yleisimmät kolme olivat oman ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen sekä kielitaidon kehittäminen.

Kaikkien osa-alueiden teemoittelun pohjalta epätyypilliseksi tyyppiä muodostui *työelämälähtöinen ohjaaja*. Hän kehittää itseään opiskelijan ohjauksessa ja arvioinnissa työelämälähtöisesti. Omaan työn ja alan kehittämisen kehittämiseen on myös tavoitteiden kärjessä. Tällaisia tavoitteita on liikkuvuusjaksoilla vähemmän, mikä voi johtua siitä, että usein kansainväliset liikkuvuusjaksot kohdistuvat oppilaitoksiin, mutta siellä vuorovaikutusta tapahtuu vain henkilökunnan kanssa, ei niinkään oppilaiden. Näillä liikkuvuusjaksoilla yhteistyö työelämän kanssa jää myös pinnallisiksi vierailuiksi yrityksissä.

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

4.1 Teoreettiset johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tuloksen näen, että kansainväliset liikkuvuusjaksot kehittävät ammatillisen opettajan osaamista, ammattitaitoa ja asiantuntijuutta. Ja vieläpä melko laaja-alaisesti. Tulokset osoittavat substanssiosaamisen osa-alueen kehittyvän vahvimmin, mutta raporttien pohjalta myös pedagogisen, kehittämisen ja työyhteisön osa-alueille tuli kehitystä.

Tutkimuksen tulokset viittaavat samaan suuntaan kuin teoriaosuudessa käytetyt aiemmat tutkimukset aiheesta. Tietysti on muistettava, että konteksti ja tutkimusmenetelmät eivät ole samanlaiset. Ollin (2011) tutkimus liittyy kotimaan työelämäjaksoihin, kun taas Garamin (2007) ja Riitaon (2007) selvitykset liittyvät kansainväliseen liikkuvuuteen. Ja kaikkien näiden tutkimusote on kvantitatiivinen.

Yksittäisistä osa-alueiden alakäsitteistä useimmilla opettajilla kehittyivät oma ammattiosaaminen, yhteistyöverkosto, tietoisuus alan laatuvaatimuksista, oppimisen vaikeuksien tunnistaminen, sekä uudet ideat oman työn kehittämiseksi. Liikkuvuusjaksojen ammattitaidon kehittävyden laaja-alaisuudesta kertoo se, että raporttien pohjalta Helakorven (2012) opettajan asiantuntijuusmittariston 80:stä alakäsitteestä vain 15:sta ei löytynyt viitteitä. Tuloksissa täytyy myös muistaa, että vaikka viittaamattomia alakäsitteitä löytyi, se ei tarkoita sitä, että raporttien kirjoittajat ovat ammattitaidottomia. Se merkitsee sitä, ettei kyseisellä liikkuvuusjaksolla tullut kehittymistä kyseiselle osa-alueelle. Se tulee tuloksia tarkastellessa pitää mielessä.

4.2 Tutkimuksen hyödynnettävyys OSAOssa

Näen kansainvälistymisen ja jatkuvan itsensä kehittämisen tärkeinä osina minua itsenäni, niin ammatissa kuin siviilissä. Samoin näen näiden kahden asian olevan tärkeitä ammatillisen koulutuksen organisaatioille. Ammatillinen koulutus muuttuu reformin, sekä tämän hetkisten määrärahojen leikkausten myötä. Tästä syystä näen oman opinnäytetyön aiheen tärkeänä OSAOille. Tulevaisuuden liikkuvuushankerahoitusten kannalta on tärkeää, että voimme jotenkin dokumentoida ja todentaa liikkuvuusjaksoista saatavan hyödyn, ja käyttää tietoa hankehakemusten tukena.

Liikkuvuusjakson raportointiohjeessa pyydetään kertomaan asetetuista tavoitteista, sekä niiden toteutumisesta seuraavasti:

”Mitkä olivat liikkuvuusjaksolle asetetut tavoitteet ja miten ne toteutuivat?

- Henkilökohtaiset tavoitteesi: kielitaito, ammattitaito, opetus- ja työskentelymenetelmät
- Miten liikkuvuusjakso muutti mielikuvaasi kansainvälisyydestä ja kansainvälisestä toiminnasta?
- Yksikön ja osaston/koulutusalan tavoitteet, miten aiot hyödyntää saamaasi tietoa omassa työssäsi ja levittää sitä eteenpäin koulutuslallasi/osastossa/yksikössä/oppilaitoksessa?”

Henkilökohtaisissa tavoitteissa on kielitaito, ammattitaito sekä opetus- ja työskentelymenetelmät. Tässä ongelmana on se, että kielitaito, sekä opetus- ja työskentelytavat ovat ammattitaidon alakäsitteitä. Jotta raportointi olisi selkeämpää, ja kuvaavampaa, tulisi ammattitaito avata alakäsitteisiin esimerkiksi Helakorven (2012) mallin mukaisesti. Tällöin raportista kävisi ilmi se, mitä ammattitaidon osa-alueita liikkuvuusjaksolla on kehitetty. Osaamiskartoitus tulisi tehdä ennen liikkuvuutta, jo hakemusvaiheessa, tällöin kehityskohteet liikkuvuusjaksoa ajatellen tulisivat ilmi, ja liikkuvuusjakson tavoitteet voitaisi kohdistaa juuri näihin kehityskohteisiin. Liikkuvuusjakson jälkeen tehtäisi uusi osaamiskartoitus, josta kävisi ilmi saavutettiin asetetut tavoitteet. Voi olla, että tällaisen osaamiskartoituksen tekeminen koko opetushenkilöstölle olisi hyvä asia, esimerkiksi vuosittaisten kehityskeskusteluiden yhteydessä.

Osaamiskartoituksen tekemiseen tulee varata riittävästi resursseja. Onnistumiseen osaamiskartoituksen suunnittelussa ja toteutuksessa vaaditaan esimiesten sekä henkilökunnan sitoutumista. Suunnitteluvaiheeseen on hyvä ottaa mukaan mahdollisimman monialainen työryhmä, lisäksi opetushenkilöstöllä on oltava mahdollisuus osallistua suunnittelutyöhön. On tärkeää ymmärtää, mitkä osaamisen alueet ovat keskeisiä, ja näin ollen liitettävä mukaan kartoitukseen. Tiedotuksen osalta on toivottavaa, että käytetään mahdollisimman monia kanavia toteutuksen ja suunnittelun tiedottamiseen, lisäksi tiedottamisen tulee olla säännöllistä. Osaamiskartoituksen toteutus kannattaa yhdistää esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteyteen. Kehitystoimenpiteet voidaan aloittaa, vasta kun kartoituksen tulosten pohjalta on tehty suunnitelma osaamisen kehittämistä varten. (Mikkola ja Lahtinen 2007, 78-79)

Esittelin tutkimukseni 24.04.2017 mennessä saadut tulokset ja omat huomioni OSAOn kansainvälisyystiimille. Keskusteluissa kansainvälisyystiimin kanssa sovimme, että tämän tutkimuksen valmistuttua, alan yhdessä kansainvälisyyskoordinaattorimme kanssa kehittää tutkimuksen pohjalta liikkuvuusjaksojen raportointiohjetta, sekä liikkuvuuksille lähtevien opettajien itsearviointia. Olisi tärkeää saada liikkuvuusraporteista informatiivisia ja helposti esitettäviä, mutta ei kuitenkaan liian raskaita toteuttaa, sillä liikkuvuusjaksoilla on jo muutenkin paljon täytettäviä dokumentteja. Ei olisi mitään järkeä tehdä matkaraportteja vain sen vuoksi, että rahoittaja niin käskää. Myös organisaation ja henkilöstön tulisi saada niistä hyötyä. Oppimisen todentamisen pohjaksi aion ehdottaa tässä työssä käytettyä Helakorven (2012) opettajan asiantuntijuusmittaria. Samalla voisi miettiä mitä hyötyä näistä matkaraporteista on, ja kuinka niitä tulisi käyttää, jotta niistä saataisi mahdollisimman suuri hyöty irti. Hyödyntämistä voisi ajatella, esimerkiksi vuosittaisessa kehityskeskustelussa, tai kotikansainvälistymisessä oppilaiden ja henkilökunnan tiedon lisäämiseen. Näin matkaraportit eivät jää vain arkistoon lojumaan, ja liikkuvuusjaksot näyttäytyvät muuna kuin opetusturismina.

Jos miettii opinnäytteen jatkotutkimusta, se voisi olla esimerkiksi kehitystyö, OSAOn kansainvälisille liikkuvuusjaksoille hakevien opettajien osaamiskartoitus ja –suunnitelma. Kattavamman osaamiskartoituksen tekeminen ennen liikkuvuusjaksolle lähtöä, voisi antaa paremmat mahdollisuudet tavoittei-

den asettelulle. Aiheesta riittäisi tekemistä, vaikka kahteen jatkotutkimukseen. Ensinnäkin kehityskartoituksen prosessin kehittämiseen ja kuvaamiseen, ja toiseksi kehityskartoitus prosessin jalkauttamiseen.

4.3 Toteuttamisen ja luotettavuuden arviointia

Voimmeko olettaa aineiston olevan totta? Tutkimuksen teossa on tärkeää olla lähdekriittinen. Yksi tapa tarkastella laadullista aineistoa, on tarkastella sitä indikaattoreina. Etsittäessä tutkimuskysymykseen vastausta, voidaan käyttää aineistosta löytyvää epäsuoraa tietoa indikaattorina, eli todistusaineistona siitä, että tieto on todenperäistä. Tällainen indikaattorin käyttö sopii mainiosti tilanteisiin, missä aineisto on olemassa, huolimatta siitä tehdäänkö tutkimusta vai ei. (Alasuutari 2011, 95)

Käsiteltäessä tutkimuksen validiteettia, Moilanen ja Räihä (2015, 63) viittaavat Malinowskin (1961, 2-25) kolmeen tapaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Ensiksi on kuvattava tarkasti mistä aineisto on hankittu, ja miten johtopäätöksiin on päästy. Toiseksi, jotta tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida, on raportoinnin oltava tarkkaa. Kolmas huomio validiteetin kannalta on, että teoriat ja tulokset pidetään erillään havainnoista ja tutkittavien lausunnoista.

Tätä tutkimusta varten sain OSAOn kansainvälisyyskoordinaattorilta tiedon mistä henkilökunnan matkaraportit löytyvät. Lähetin sähköpostilla lupapyyntöni aineiston käytöstä 77 liikkuvuusjaksolla olleelle OSAOn henkilökunnan jäsenelle. Sain 25 opettajalta luvan käyttää aineistoa tutkimukseeni. Osa sähköpostiosoitteista (12 kpl) oli jo poissa käytöstä, ilmeisesti henkilövaihdosten myötä. Luvan antaneet opettajat kattoivat kymmenen eri alan opetuksen, lisäksi mukana oli kaksi yleisten alojen opettajaa. He työskentelivät seitsemässä eri OSAOn yksikössä raportointihetkenä. Raportit kohdentuivat yhdeksään eri Euroopan maahan. Mikäli olisin saanut käyttölupia huomattavasti enemmän, olisin voinut rajata tutkimusta enemmän, tällöin olisin esimerkiksi voinut ottaa teoreettiseksi otannaksi ainoastaan majoitus- ja ravitsemisalalan ammatillisia opettajia.

Tutkimuksen tekijän on voitava näyttää väittämänsä oikeiksi, ja lisäksi pystyttävä perustelemaan tekemänsä ratkaisut. Tätä syy-seuraussuhdetta, eli sisäistä validiteettia edellytetään laadullisessa tutkimuksessa. Ulkoinen validiteetti, eli tulosten yleistettävyyden tarkoittaa sitä, että tulokset ovat yleistettävissä tutkitun kohderyhmän kaltaisiin ryhmiin. Tähän yleistettävyyteen laadullinen tutkimus ei kuitenkaan tähtää, sillä laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ja selittämään ilmiötä. (Kananen 2014, 148-149)

Tutkimuksen olisi voinut toteuttaa myös kyselytutkimuksena, jolloin tulosten analysointi ja esittäminen oli ollut kenties selkeämpää, mutta tutkimuskysymyksen lisäksi halusin selvittää kehitystyötä varten, sitä kuinka informatiivisia liikkuvuusjaksojen pohjalta laaditut matkaraportit ovat.

Tieteellistä tutkimusta ohjaavat tietyt eettiset säännöt, hyvät tieteelliset käytännöt. Esimerkiksi on tärkeää, että tutkimuksen tekemiseen on hankittu tarvittavat tutkimusluvut. (Varantola, Launis, Heilin, Spoof ja Jäppinen 2012)

Aiheeseen liittyvät aiemmat tutkimukset ovat käytettävissä tutkimuksen luotettavuuden lisääjänä. Aiempiin tutkimuksiin voidaan viitata omassa tutkimuksessa, mikäli aiempien tutkimusten tulokset ovat vastaavanlaisia. (Kananen 2014, 54)

Dokumenttien sisältöön on suhtauduttava varauksella. Niiden kohdalla tulee miettiä objektiivisuutta, sillä dokumentoinnilla on aina jokin tarkoitus, sekä ohjeistus. Kriittisen suhtautumisen lisäksi on luotettavuuden näkökulmasta hyvä verrata dokumentteja toisiin lähteisiin. (Kananen 2014, 91)

Opinnäytetyön toteuttaminen on aina raskas taival. Niin tälläkin kertaa. Nyt ehkä ensimmäistä kertaa aihe oli niin innostava ja kiinnostava, että jouduin monet kerrat pakottamaan itseni nukkumaan, jotta jaksaisin aamulla herätä töihin. Teorian löytäminen ja kirjoittaminen ei tuntunut tällä kertaa liian vaikealta, mutta vaikein kohta prosessissa oli liikkuvuusraporttien analysointi. Vaikeaa raporttien analysoinnissa ja pelkistämässä oli etsiä viitteitä ja kohdistaa niitä opettajan asiantuntijuusmittaristoon. Erityisesti minulle tuotti vaikeuksia ymmärtää se, että myös opettajan työn substanssi-osaamiseen liittyvät viitteet ovat tärkeitä, sillä usean raportin analysoinnin ja pelkistämisen jälkeen huomasin, että olin sivuttanut kyseisen osan viitteet kokonaan. Jouduin palaamaan alkuun, ja toden teolla keskittämään huomioni viitteiden ymmärtämiseen. Opetettavan alan substanssiosaamiseen liittyvät viitteet olivat minulle huomattavasti helpompia havaita. Osaltaan tämä voi johtua siitä, että olen verrattain uusi opettaja, ja siksi edelleen tiukasti kiinni edellisessä ammatissa. Jotenkin tunnun ajattelevan, että on olemassa ammatillisen opettajan töitä ja sitten ”oikeita töitä”.

Opettajan asiantuntijuusmittaristoa olisi myös voinut muokata, jotta se olisi kohdannut kansainvälisen kontekstin paremmin. Näin toimittaessa olisi tutkimus voitu aloittaa määrittelemällä opettajan ammattitaidon osa-alueet ja niiden alakäsitteet ensin, esimerkiksi teemahaastattelemalla OSAOn kansainvälisyydestä vastaavia henkilöitä, ammatillisia opettajia sekä esimiehiä, käyttäen runkona Helakorven asiantuntijuusmittaristoa. Luultavasti raporteista ei olisi saatu tätä tutkimusta enempää tuloksia, mutta lähestymistapa olisi ollut toinen.

Toinen tutkimusta hankaloittava tekijä oli aineistona toimineet raportit. Mielestäni OSAOn raportointiohjeistus on opettajan ammattitaidon kehittämisen kannalta liian kevyt. Jotta liikkuvuusjaksolle lähitijät saisivat oikeasti enemmän hyötyä matkastaan, tulisi tavoitteiden asetteluun, sekä niiden saavuttamiseen, ja asiantuntijuuden kehittämiseen panostaa enemmän. Ohjeistuksessa kyllä kysytään tavoitteet ja toteutuminen, sekä mitä opit, mitä ideoita sait ja niin edelleen. Mutta raportin kirjoittaja voi lukemani perusteella ohittaa nämä kohdat muutamalla lauseella, ei edes virkkeellä, vaan lauseella. Tällainen raportointiohje (LIITE 2.) ohjaa raportin muotoa sekä sisältöä vahvasti. Mikäli raportiojaja ei kirjoittaminen kiinnosta, hän voi kirjoittaa ylös vain pakolliset tiedot. Näin on todennäköistä, että raportista jää pois paljon olennaista. Aivan kuten tässä tutkimuksessa havaitsin, osa raporteista oli kirjoitettu todella laajasti. Kun taas osa oli hyvin suppeita, joissa kerrottiin vain juuri ne pakolliset asiat, mitä ohjeistuksessa pyydettiin.

Tutkimuksen olisi voinut toteuttaa myös kvantitatiivisena kyselytutkimuksena käyttäen samaa asiantuntijuusmittaria, jolloin vastaajajoukko olisi voitu saada suuremmaksi. Mutta silloin ei olisi saatu selville raporttien toimivuutta ammatillisen kehittymisen todentajana.

Tutkimuksen tavoitteet täyttyivät tutkimuskysymyksen osalta hyvin. Tutkimus osoitti, että liikkuvuusjaksoilla tapahtuu ammatillista kehitystä, sekä tutkimus osoitti myös tarkemmin millä osa-alueilla kehitystä oli tapahtunut. Nyt OSAOn kansainvälisyystoiminnassa mukana olevilla henkilöillä on käytävissä tutkittua tietoa siitä, mitä hyötyä liikkuvuusjaksoista on. Tutkimustuloksen perusteella voidaan osoittaa kansainvälisten liikkuvuusjaksojen merkitys OSAOn opettajien ammatilliseen kehitykseen. Lähtöajatuksena oli myös matkaraporttien informatiivisuuden selvittäminen. Myös tässä tavoitteessa tunnen onnistuneeni.

Tunnen onnistuneeni tutkimuksessani, sillä minulle on tärkeää, että teen opinnäytteen, josta on oikeasti hyötyä jatkoa ajatellen. Tämä edellä mainittu kehittämisprojekti antaa minulle tunteen, ja vahvan uskon siitä, että olen oikeasti hyödyksi organisaatiolleni. Oma osaamiseni ja ennen kaikkea ajattelutapani muuttui tämän prosessin aikana. Ehdin opinnäytetyöprosessin aikana käydä itsekkin kansainvälisellä liikkuvuusjaksolla, ja huomasin toimivani tiedostamatta aivan uudella tavalla. Kun iltaisin hotellissa kirjoitin päivän tapahtumat raportin muotoon, havaitsin kirjoittavani entisen mitä tapahtui sijaan mitä olin oppinut. Ajattelussani oli tapahtunut merkittävä käänne.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- AALTO, Hanna-Kaisa. AHOKAS, Ira ja KUOSA, Tuomo 2008. Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 – Menestyksen eväät tulevaisuudessa. Hankkeen loppuraportti. Tutu-julkaisuja 1/2008. [Verkkójulkaisu]. [Viitattu 2017-05-12]. Saatavissa: https://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/tutu-julkaisut/Documents/Tutu_2008-1.pdf
- ALASUUTARI, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. painos. Riika: Vastapaino.
- ASANTI, Riitta. LEHTINEN, Erno. ja PALONEN, Tuire 2002. Työelämän muutokset ja osaamisen haasteet. Julkaisussa: LEHTINEN, Erno. ja HILTUNEN, Teija (toim.). Oppiminen ja opettajuus. Turku: Painosalama Oy, 87-108.
- ASETUS OPETUSTOIMEN HENKILÖSTÖN KELPOISUUSVAATIMUKSISTA. 14.12.1998/986. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2017-11-10.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986>
- DAVIES, Anna. FIDLER, Devin. GORBIS, Marina 2011. Future work skills 2020. [Viitattu 2017-02-12.] Saatavissa: http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf
- DAY, Christopher 1999. Developing teachers. The Challenges of lifelong learning. [Viitattu 2017-05-05.] Saatavissa: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED434878.pdf>
- ERAUT, Michael 2004. Informal learning in the workplace. [Verkkójulkaisu]. [Viitattu 2017-08-05]. Saatavissa: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/158037042000225245?needAccess=true>
- ERIKSSON, P 1986. Kysely ja haastattelu – ohjeita empiirisen tutkimusaineiston hankinnasta aine- ja syventävien opintojen seminaarilaisille. Tampere: Tampereen yliopisto.
- FRISK, Tarja (toim.) 2012. Opas ammatillisten opettajien työelämäjaksojen toteuttamiseen. KOONTA 2008-2012 –hanke. [Verkkójulkaisu]. Educa-instituutti Oy. [Viitattu 2017-02-24.] Saatavissa: http://www.oph.fi/download/155789_opas_ammattillisten_opettajien_tyuelamajaksojen_toteuttamiseen.pdf
- GARAM, Irma 2007. Aikuiskoulutus ja kansainvälisyys. Suomalaisten oppilaitosten näkemyksiä kansainvälisestä toiminnasta. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. Occasional paper 2/2007. [Viitattu 2017-02-05.] Saatavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15439_aikuiskoulutusjakansainvalisyys_op.pdf
- HELAKORPI, Seppo 1999. Kouluttajan asiantuntijuus ja sen kehittäminen. Opettajakorkeakoulun julkaisu. D:119. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

HELAKORPI, Seppo 2005. Työn taidot - Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. HAMK. Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 2. Hämeenlinna.

HELAKORPI, Seppo. AARNIO, Helena. ja MAJURI, Martti 2010. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. [Verkojulkaisu]. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2010. [Viitattu 2017-02-23.] Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96136/AmmattipedagogiikkaaUuteenOppimiskulttuuriin_e-kirja.pdf?sequence=1

HELAKORPI, Seppo 2012. Knowhow – tietoa ja taitoa. Osaamisen mittaristo. Opettajan asiantuntijuusmittari. [Verkojulkaisu]. [Viitattu 2017-02-26.] Saatavissa: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxza2lsbHNrbm93aG93fGd4OjE5NDEwY2RlMjcXNWRiYTE>

HIRSJÄRVI, Sirkka. REMES, Pirkko. SAJAVAARA, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13.painos. Helsinki: Tammi.

HIRSJÄRVI, Sirkka. REMES, Pirkko. SAJAVAARA, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15.painos. Hämeenlinna: Tammi.

HONKA, Juhani. LAMPINEN, Lasse. VIRTANEN, Ilkka (toim.) 2010. Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksista ja opettajien koulutustarpeista vuoteen 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 10. [Viitattu 2017-05-05.] Saatavissa: http://www.examenskommissionerna.fi/download/49159_kohti_uutta_opettajuutta_toisen_asteen_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf

ILOMÄKI, Risto 2007. Opettajuuden ja asiantuntijuuden haasteet vuosina 200-2020. Julkaisussa: HAAPASILTA, Minna. SIIKANIEMI, Lena ja SOIKKELI, Sari (toim.). Näkökulmia opettajuuteen ja asiantuntijuuteen. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu osa 24. [Viitattu 2017-05-07.] Saatavissa: <http://www.lamk.fi/tki-toiminta/julkaisut/c-artikkelikokoelmia-raportteja-muita-ajankohtaisia/Documents/lamk-julkaisu-csarja-2007-nakokulmia-opetajuuteen-ja-asiantuntijuuteen.pdf>

KALEVA 2017.02.13. JUUSOLA, Henna. RÄIHÄ, Pekka. Koulutusvienti vaatii systemaattista osaamista. K2. 32.

KANANEN, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.

KEURULAINEN, Harri 2006. Opettajan osaaminen opettajankoulutuksen suunnittelun lähtökohtana. Julkaisussa: NUMMENMAA, Anna Raija ja VÄLIJÄRVI, Jouni (toim.). Opettajan työ ja oppiminen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 221-232.

KNIGHT, Jane 2004. Internationalization Remodeled: Definition, Approached, and Rationales. *Journal of Studies in International Education*, Vol. 8 No. 1. [Viitattu 2017-02-06.] Saatavissa: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1028315303260832>

KUPIAS, Päivi. PELTOLA, Raija. ja PIRINEN, Jorma 2014. *Esimies osaamisen kehittäjänä*. Helsinki: Sanoma Pro.

KVIST, Kaija. KUKKONEN, Maria 1995. *Tulevaisuuden ammatillinen opettajuus*. Julkaisussa: REMES, Pirkko (toim.). *Oulun ammattikorkeakoulu vuonna 2015*. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu, 109-111.

LAKI TEKIJÄNOIKEUDESTA KIRJALLISIIN JA TAITEELLISIIN TEOKSIIN. L 1961/404. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2009-12-07.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1961/19610404>

LEPPÄNEN, Juho. LÄHDEMÄKI, Jenna. MOKKA, Roope. NEUVONEN, Aleksi. ORJASNIEMI, Mari. ja RITOLA, Maria 2013. *Pilotettu osaaminen*. Demos Helsinki. [Viitattu 2016-12-12.] Saatavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/28224_Pilotettu_osaaminen_raportti_valmis_paivitetty092013.pdf

LEPÄNJUURI, Aino. NURMINEN, Ritva 2015. *Opettajuus liikkeessä – opettajan työelämän muutoksen tunnistajana ja tulkkina*. Elinikäisen osaamisen verkkolehti. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 2017-05-07.] Saatavissa: <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2015/05/12/opettajuus-liikkeessa-opettaja-tyoelaman-muutoksen-tunnistajana-ja-tulkkina/>

MALINOWSKI, B 1961. *Argonauts of the Western Pacific*. New York: E. P. Dutton.

MIKKOLA, Sari ja LAHTINEN, Päivikki 2017. *Opetushenkilöstön osaamiskartoituksen suunnittelu ja toteutus Päijät-Hämeen koulutus konsernissa*. Julkaisussa: HAAPASILTA, Minna. SIIKANIEMI, Lena ja SOIKKELI, Sari (toim.). *Näkökulmia opettajuuteen ja asiantuntijuuteen*. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu osa 24. [Viitattu 2017-05-07.] Saatavissa: <http://www.lamk.fi/tki-toiminta/julkaisut/c-artikkelikokoelmia-raportteja-muita-ajankohtaisia/Documents/lamk-julkaisu-csarja-2007-nakokulmia-opetajuuteen-ja-asiantuntijuuteen.pdf>

MOILANEN, Pentti ja RÄIHÄ, Pekka 2015. *Merkitysrakenteiden tulkinta*. Julkaisussa: VALLI, Raine (toim.) ja AALTOLA, Juhani (toim.). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 52-73.

NEVALAMPI, Hannele. WALKER, Katariina 2016-01-11. *Henkilöstön osaaminen kehittyy kansainvälistymisen avulla* [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 2017-02-19.] Saatavissa: <http://www.osao.fi/hankeet/hankeblogit/hankeblogi/2016/01/henkiloston-osaaminen-kehittyy-kansainvalistymisen-avulla.html?p806=2>

NUMMELA Tuija 2014. Asiantuntijuuden vahvistaminen koulutusta ja työnohjausta yhdistämällä. Julkaisussa: HEROJA, Teija. KOSKI, Arja. SEPPÄLÄ, Pekka. SÄNTTI, Risto ja WALLIN, Aila (toim.). Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen. EU: United Press Global, 162-168.

OAJ 2014. Suomi osaamisen kärjessä 2030. [Verkkajulkaisu]. OAJ:n tulevaisuustyö, väliraportti. [Viitattu 2017-05-05.] Saatavissa: http://www.oph.fi/download/155416_suomi_osaamisen_karjessa.pdf

OAJ. 2015. Hallituksen koulutusleikkaukset uhkaavat viedä 9 500 työpaikkaa.

[Verkkajulkaisu] Saatavissa: <http://www.oaj.fi/cs/oaj/Tiedotteet?&contentID=1408912087393&pageName=Hallituksen+koulutusleikkaukset+uhkaavat+vieda+9+500+tyopaikkaa>.

OLLI, Timo 2011. Työelämäjaksojen merkitys ammatinopettajien ammatilliselle kasvulle. Lisensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto. [Viitattu 2017-02-05.] Saatavissa: <https://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76563/lisuri00135.pdf?sequence=1>

OPETUSHALLITUS 2015. Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano ammatillisessa peruskoulutuksessa. [Verkkajulkaisu]. Julkaisut ja oppimateriaalit. [Viitattu 2017-02-22.] Saatavissa: http://www.oph.fi/download/168861_ammattillisten_perustutkintojen_perusteiden_toimeenpano_ammattillisessa_perusk.pdf

OPETUSHALLITUS 2017. [Verkkosivu]. Ajankohtaista. Uutisia kansainvälisyydestä. Uusi opetushallitus aloittaa vuoden alusta. [Viitattu 2017-02-22.] Saatavissa: http://www.cimo.fi/ajankoh-taista/101/1/uusi_opetushallitus_aloittaa_vuoden_alusta

OPETUSHALLITUS 2017. [Verkkosivu]. Ohjelmat. Sektorit: Erasmus+ ammatilliselle koulutukselle. [Viitattu 2017-02-22.] Saatavissa: http://www.cimo.fi/ohjelmat/erasmusplus/ammattilliselle_koulutukselle

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2012. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. Kehittämissuunnitelma. [Verkkajulkaisu]. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1. [Viitattu 2017-02-21.] Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm01.pdf?lang=fi>

OSAO 2017. käynnissä olevat hankkeet. [Viitattu 2017-05-16.] Saatavissa: <http://www.osao.fi/hankkeet/kaynnissa-olevat-hankkeet.html?hanke=lets-go-further>

OSAO 2017. päättyneet hankkeet. [Viitattu 2017-02-05.] Saatavissa: <http://www.osao.fi/hankkeet/paattyneet-hankkeet.html?hanke=lets-go>

OSAO 2016. Kansainvälisyys. [Viitattu 2017-02-19.] Saatavissa: <http://www.osao.fi/osao/osaolaiselle/kansainvalisyys.html>

OSAO 2016. Uutiset. [Viitattu 2017-02-20] Saatavissa: <http://www.osao.fi/nyt/uutiset/ar-kisto/2016/12/osao-edu-oy-aloittaa-toimintansa-1.1.2017.html>

OSAO 2017. esittelymateriaalit. [Viitattu: 2017-02.03.] Saatavissa: <http://www.osao.fi/media/esitteet-ja-oppaat/osekkesite2016.pdf>

PAASO, Aila ja KORENTO, Kati 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön osaaminen. Osaava opettaja 2010-2020 –hankkeen loppuraportti. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 2017-02-23.] Saatavissa: http://www.oph.fi/download/122130_Osaava_opettaja_2010-2020.pdf

PAASO, Aila 2013. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 14. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 2017-05-09.] Saatavissa: http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/pdf/Aikak_2012_3_D_Paaso.pdf

POHJALAINEN, Marjut 2012. Hiljaisen tiedon käsite ja hiljaisen tiedon tutkimus. Katsaus viimeaikaiseen kehitykseen. [Viitattu 2017-01-06.] Saatavissa: <http://ojs.tsv.fi/index.php/inf/article/viewFile/7079/5613>

RAUSTE-VON WRIGHT, Marjaliisa. VON WRIGHT, Johan ja SOINI, Tiina 2003. Oppiminen ja koulutus. 9. painos. Helsinki: WSOY.

RENVALL, Pentti 1965. Nykyajan historiantutkimus. Helsinki: WSOY.

RIITAOJA, Anna-Leena 2007. Opettajien kansainvälinen liikkuvuus. Hyöty ja vaikutukset peruskouluissa ja lukioissa sekä ammatillisissa ja korkea-asteen oppilaitoksissa. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. Occasional paper 1/2007. [Viitattu 2017-02-05.] Saatavissa: http://cimo.fi/instance/data/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15450_opettajien_ilikkuvuus_hyoty2007.pdf

ROUHELO, Anne ja TARPP, Heli (toim.) 2013. Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa. Futurex –Future Experts –hanke. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean julkaisuja B:1. [Viitattu 2017-02-12.] Saatavissa: http://pksennakointi.fi/wp-content/uploads/gravity_forms/2-0625d4b9f593e469bc21be7e4fdbf39d/2013/09/tulevaisuuden-asiantuntijuutta-rakentamassa.pdf

RUOHOTIE, Pekka 2008. Ammatillisen kompetenssin juuret. Julkaisussa: KALLIONIEMI, Arto. TOOM, Auli. UBANI, Martin. LINNANSAARI, Heljä ja KUMPULAINEN, Kristiina (toim.). Ihmistä kasvattamassa. Koulutus–Arvot–Uudet avaukset. Professori Hannele Niemen juhla-kirja. Turku: Painosalama Oy, 199-214.

RUOHOTIE Pekka 2005. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 1.-3.painos. Helsinki: WSOY.

SAARANEN-KAUPPINEN, Anita. PUUSNIEKKA, Anna 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 2009. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 2017-05-11]. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf

SAARANEN-KAUPPINEN, Anita ja PUUSNIEKKA, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 2016-11-01.] Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_5.html

SAARANEN-KAUPPINEN, Anita ja PUUSNIEKKA, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 2016-11-02.] Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

SEINÄ, Seppo 2009. Stressistä hyvinvointiin. Julkaisussa: HELANDER, Jaakko (toim.). Ammatillisen opettajan käsikirja. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2009. Hämeenlinna: HAMK Julkaisut.

SUSIMETSÄ, Marko ja FAGERLUND, Asko 2008. Kansainvälisyys ammatillisen koulutuksen järjestäjien strategisissa asiakirjoissa. Julkaisussa: MAHLAMÄKI-KULTANEN, Seija ja SUSIMETSÄ, Marko (toim.). Ammatillisen peruskoulutuksen kansainvälistymisen nykytila johtamisen näkökulmasta. [Verkkojulkaisu]. HAMKin e-julkaisu 6/2008. [Viitattu 2017-02-22.] Saatavissa: <http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/93899/AmmatillisenPeruskoulutuksenKansainvalistymisenNykytila.pdf?sequence=1>

SYDÄNMAANLAKKA, Pentti 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.

TUOMI, Jouni ja SARAJÄRVI, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10.painos. Vantaa: Tammi.

VAHVASELKÄ, Irma 2009. Kansainvälinen liiketoiminta ja markkinointi. Helsinki: Edita.

VARANTOLA, Krista. LAUNIS, Veikko. HELIN, Markku. SPOOF, Sanna Kaisa. JÄPPINEN, Sanna 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 2016-11-02.] Saatavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

VILLEGAS-REIMERS, Eleonora 2003. Teacher professional development: an international review of the literature. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 2017-08-05.] Saatavissa: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001330/133010e.pdf>

VUORELA, Suvi 2005. Haastattelumenetelmät. Julkaisussa: OVASKA, Saila. AULA, Anne. ja MAJARANTA, Päivi (toim.). Käytettävyytutkimuksen menetelmät, 37-52. [Viitattu 2016-11-02.] Saatavissa: https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96627/kaytettavyystutkimuksen_menetelmat_2005.pdf?sequence=1

VÄLIJÄRVI, Jouni 2008. Bolognan sopimus ja sen vaikutus suomalaiseen korkeakoululaitokseen. Julkaisussa: KALLIONIEMI, Arto. TOOM, Auli. UBANI, Martin. LINNANSAARI, Heljä ja KUMPULAINEN, Kristiina (toim.). Ihmistä kasvattamassa. Koulutus–Arvot–Uudet avaukset. Professori Hannele Niemén juhlaKirja. Turku: Painosalama Oy, 53-68.

YOUNG, Michael and GAMBLE, Jeanne 2006. Knowledge curriculum and qualifications for South African further education. [Viitattu 2017-007-05.] Saatavissa: https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=WX9UVK6FYskC&oi=fnd&pg=PA143&dq=vocational+teachers+skills+development&ots=LIFOU_FL3F&sig=sfsA7-HVznCkgNi2A4Q41dhXQN8&redir_esc=y#v=onepage&q=vocational%20teachers%20skills%20development&f=false

LIITE 1: PELKISTETYT ILMAUKSET JA OPETTAJAN ASIANTUNTIJUUSMITTARISTO.

Pelkistetyt ilmaukset	Alakäsitteet	Viittaukset/kpl	Yläkäsite
Alan kansainväliset vaatimukset suojavaatetuksesta.	Hallitsen opettamani ammatin tietoperustan	1	S u b s t a n s s i o s a - a l l u e
Opiskelijoiden ohjaaminen ulkomaisessa oppilaitoksessa. Uudet työtekniikat. Ulkomaisten koulutuksen laatuvaatimukset. Ulkomaisia opetusmetodeja. Kansainvälisen ryhmän ohjaaminen.	Hallitsen opettamani ammatin ydin- ja perustaidot	5	
Kansainvälisen työyhteisön toimintatavat. Moniammatillisen oppilashuollon perusteet ulkomailla. Työturvallisuuden laatuvaatimukset ulkomailla. Kansainvälisen työyhteisön toimintatavat. Ulkomaisten ammattikoulutusjärjestelmän toimintamallit. Työelämän merkitys opetuksessa. Ulkomaisten alan messuille osallistuminen. Ulkomaisten kansainvälisen yrityksen toimintamallit. Matematiikan opetus ulkomaisessa oppilaitoksessa.	Seuraan aktiivisesti ammattialani kehitystä	9	
Opetusmenetelmät ulkomaisessa oppilaitoksessa. Vuorovaikutus opiskelijoiden kanssa.	Suunnittelen opetustani yhteistyössä työelämän kanssa	2	
Kokemuksellinen oppiminen. Kokemuksellinen oppiminen. Opetusmenetelmät ulkomailla. Viranomaistoiminta ulkomailla. Kielitaidon kehittäminen. Opetusmateriaalin päivittäminen. Oman ammattialan tietojen päivittäminen. Tutustuminen ulkomaiseen oppilaitokseen. Ulkomainen ruokakulttuuri. Kielitaidon kehittäminen ja ulkomaiseen ammatilliseen opetukseen tutustuminen. Kielitaidon kehittäminen. Oman ammattialan tietojen päivittäminen ulkomailla. Kielitaidon kehittäminen. Ulkomaiset työyhteisöt. Ammattialan tieto-taito. Ulkomainen koulutusjärjestelmä. Kielitaidon kehittäminen. Kielitaidon kehittäminen. Opetuksen kehittäminen. Ulkomainen erityisopetus. Kielitaidon kehittäminen.	Pystyn "päivittämään" ammatillista osaamistani jatkuvasti	21	
Pikaviestintäsovellusten käyttö. Pikaviestintäsovellukset oppilaiden ohjauksessa. Pikaviestintäsovellukset työssäoppimisen ohjauksessa. Sähköiset kansalliset järjestelmät.	Minulla on hyvät tieto- ja viestintätekniset taidot	4	
Kansainvälisten liikkuvuuksien suunnittelu. Kansainvälisten projektien suunnittelu. Kansainvälisten projektien suunnittelu.	Suunnittelen työelämälähtöisiä projekteja	3	
Kansainvälisyysprojektin koordinointi.	Osaan toimia em. Projektien vetäjänä/johtajana	1	
Ulkomaiset arviointimenetelmät. Kielitaidon arviointi. Näyttöjen arviointi ulkomailla. Työturvallisuuden arviointi ulkomailla. Ammattitiedon arviointi.	Osaan arvioida ammattitaitoa	5	
Reklamaatioiden vastaanotto ulkomailla. Vuorovaikutus kansainvälisessä ympäristössä. Asiakaspalvelu ulkomailla. Asiakaspalvelu ulkomailla.	Hallitsen asiakaspalvelutilanteet hyvin	4	
Työturvallisuus ulkomaisessa oppilaitoksessa. Työturvallisuus ulkomaisessa oppilaitoksessa. Työturvallisuus ulkomaisessa oppilaitoksessa.	Olen ammattialani vastuuntuntoinen toimija	3	
Ammattilypeys ulkomailla. Opettajajuvan muuttuminen. Ammattialan arvostus. Opettajakoulutus ulkomailla. Ammatintutkimuksen arvostus.	Olen ylpeä ammatillisesta osaamisestani	5	
Verkostoitumista vapaa-ajalla. Verkostoituminen työelämän kanssa. Verkostoitumista työelämän kanssa. Verkostoituminen kollegoiden kanssa. Verkostoituminen kollegoiden kanssa. Vuorovaikutus ulkomaisen kollegan kanssa. Verkostoituminen ulkomaisen kollegoiden ja työelämän edustajien kanssa. Verkostoituminen ulkomaisen oppilaitoksen johtotason ja opetustason henkilöstön, sekä työelämäneustajien kanssa. Verkostoituminen ulkomailla. Ulkomaisten verkoston hyötykäyttö. Verkostoituminen ulkomailla. Verkostoituminen ulkomaisiin oppilaitoksiin ja työelämään. Verkostoituminen ulkomaisiin kollegoihin. Verkostoituminen ulkomailla. Kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen. Kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen. Kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen. Moniammatillinen liikkuvuusjako. Kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen. Kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen	Minulla on alani laaja asiantuntijaverkosto	20	
Liikunnan merkitys työhyvinvointiin. Terveet elämäntavat työvireen ylläpitäjänä.	Olen hyvässä työvireessä	2	
Ulkomaiseen liikennekulttuuriin. Itseohjautuvuus liikkuvuusjaksolla. Vieraassa kulttuurissa toimiminen. Vuorovaikutus vieraassa kulttuurissa. Muutokset suunnitelmassa. Muutokset suunnitelmassa.	Osaan toimia myös epävarmuudessa	6	
Alakohtaisen englannin sanaston laajeneminen. Englanti käyttökielenä. Saksa käyttökielenä. Vahva englannin kielen pohja. Koulutus englannin kielellä. Materiaalin kääntäminen englanniksi. Tutkimuksen osien sisältöjen esittely englanniksi. Presentaation pitäminen englanniksi. Englanti käyttökielenä monikulttuurisessa ympäristössä. Vuorovaikutus englanniksi. Englanti käyttökielenä. Englanti ja saksa käyttökielenä. Englanti käyttökielenä. Englanti käyttökielenä. Englanti käyttökielenä. Saksa käyttökielenä. Englanti käyttökielenä. Englanti käyttökielenä.	Kielitaitoni puolesta pystyn osallistumaan kansainvälisiin hankkeisiin	18	
Korkea hygieniataso ja tuoreet raaka-aineet. Ulkomaiset arviointitilaisuudet. Ulkomaiset arviointitilaisuudet. Toimivat työtilat. Käytöstävät ulkomailla. Työturvallisuus ulkomailla. Asiakaspalvelu ulkomailla. Koneet ja laitteet ulkomailla. Työympäristön siisteys ulkomailla. Opintojen suunnittelu ulkomailla. Asiakaspalvelun kehittäminen ulkomailla. Oman alan arvostus ulkomailla. Opettajien ammattitaito ulkomailla.	Tiedän ammattialani työn laatuvaatimukset	13	
	Tiedän ammattialani vastuun työelämän tuloksen tekijänä	0	
Työelämäyhteistyön lisääntyminen. Alan näkyvyys.	Minulla on näkemys alani tulevaisuudesta	2	
	Minulla on näkemyksiä yhteiskunnan muutoksesta	0	
	Viitteet yhteensä	124	

Pelkistetyt ilmaukset	Alakäsitteet	Viittaukset/kpl	Yläkäsite
Tuutorointi opetuksessa.	Osaan toimia kasvattajana ja ohjaavalla otteella	1	P e d a g o g i n e o s a - a i l u e
Kielitaidon huomioonotto opiskelussa. Opintojen henkilökohtaistaminen ulkomaisessa koulutusjärjestelmässä.	Otan huomioon opiskelijoiden yksilöllisiä eroja	2	
Kielitaidon huomioonotto opetuksessa.	Käytän ymmärrettävää kieltä opetus- ja ohjaustilanteissa	1	
Tuutoreiden käyttö opetuksessa. Videoiden käyttö opetuksessa. Selkokieliset materiaalit opetuksessa. Vieraskielisten materiaalien käyttö. Ääneen lukeminen tehokkeina. Selkokieliset materiaalit.	Hyödynnän erilaisia opetus- ja ohjausmenetelmiä	6	
Opiskelijoiden huomiointi teoriatunnilla. Ryhmäprofiilin käyttö opiskelijan ohjauksessa.	Ohjaan ryhmää menettämättä henkilökohtaista otetta	2	
Opiskelijoiden ura- ja jatkoopinto-ohjaus ulkomailta.	Osaan ohjata yksilöllisesti ja kannustavasti	1	
Valokuvat opetuksen tukena. Vieraskieliset opetusmateriaalit. TVT -sovellukset opetuksessa. Smartboard opetuksessa. Skype opetuksessa.	Käytän erilaisia oppimisympäristöjä ja -välineitä	5	
Ammattiosaamisen näytön arviointi kansainvälisessä työympäristössä.	Arvioin oppimista ja osaamista yksilöllisesti	1	
	Osaan käsitellä ryhmässä syntyviä konflikteja ja ristiriitoja	0	
Sosioekonimiset oppimisen esteet. Globaalit nuorten ongelmat. Globaalit nuorten ongelmat. Kielelliset oppimisen esteet. Kielelliset oppimisen esteet. Globaalit nuorten ongelmat. Kielelliset oppimisen ongelmat. Kielelliset oppimisen ongelmat. Globaalit nuorten ongelmat. Kielelliset oppimisen esteet.	Tunnistan oppimisen esteitä ja oppimisen vaikeuksia	12	
	Suunnittelen opetusta työelämälähtöisesti	0	
Koulutusmateriaalien yhteissuunnittelu. Opetusmateriaalien yhteissuunnittelu.	Suunnittelen opetusta yhdessä kollegoideni kanssa	2	
Opiskelijan ohjaus verkkosovelluksella.	Osaan ohjata myös tietoverkoissa	1	
Monialainen opiskelijanohjaus. Toimintamallit ongelmatilanteissa. Toimintamallit kiusaamistilanteissa. Toimintamallit kiusaamistilanteissa. Opiskelijoiden motivointi.	Osaan toimia ongelmatilanteissa (mm. huumeet koulussa)	5	
Ulkomaiset opetussuunnitelmat, lukusuunnitelmat ja oppilashallito.	Opetustyötäni ohjaavat valtakunnalliset suositukset	1	
Digitalisaatio ulkomailta.	Seuraan aktiivisesti koulutuksen kentällä tapahtuvia asioita	1	
Toiminnallinen oppiminen. Osallistaminen ja vuorovaikutus opetuksessa.	Sovellan uusimpia oppimiskäsitteitä omaan opetukseeni	2	
	Minun on helppo tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa	0	
Kansainvälisten kokemusten merkitys opiskelijoille. Kv -yhteyshenkilöt kv -toiminnan lisääjänä. Kansainvälisten kokemusten merkitys opiskelijoille. Kansainvälisten kokemusten jakaminen. Kansainvälisten kokemusten merkitys henkilöstölle. Kansainvälisten kokemusten merkitys henkilöstölle. Kansainvälisten kokemusten merkitys henkilöstölle. Kansainvälisten kokemusten merkitys opiskelijoille. Kansainvälisten kokemusten merkitys opiskelijoille.	Ymmärrän kansainvälistymisen merkityksen opetuksessa	9	
	Osaan suunnitella ja toteuttaa verkko-opetusta	0	
	Viitteet yhteensä	52	

Pelkistetyt ilmaukset	Alakäsitteet	Viittaukset/kpl	Yläkäsite
Ulkomaiset koulutusjärjestelmät. Ulkomaiset ammatillisen koulutuksen eri opiskelumahdollisuudet. Opintojen eteneminen ulkomaisessa koulutusjärjestelmässä. Koulutusjärjestelmien tuntemus. Lukuvuoden suunnittelu. Koulutusjärjestelmien tuntemus. Opetusympäristöjen tuntemus. Koulutusjärjestelmien tuntemus. Koulutusjärjestelmien tuntemus.	Hallitsen oman työni kokonaisuunnittelun	9	K e h i t t ä m i s e n o s a - a l u e
Itsearvioin tekeminen.	Osaan arvioida omaa työtäni	1	
Kansainvälisessä ympäristössä toimiminen. Kansainväliseen konferenssiin osallistuminen. Kansainvälisessä ympäristössä toimiminen.	Toimin alani arvostusta nostavasti	3	
	Toimin opettajan ammattietiikan mukaisesti	0	
Projektioppiminen. Ulkomaiset opetusmenetelmät.	Olen rohkea kokeilemaan työssäni uusia ratkaisuja	2	
Kansainvälisen liikkuvuustoiminnan kehittäminen. Kansainvälisen liikkuvuustoiminnan kehittäminen.	Osaan johtaa kehittämisprojekteja	2	
	Seuraan aktiivisesti opetusalan tutkimuksia	0	
Kansainvälinen yhteistyö kilpailutoiminnan kehittämisessä. Ulkomaisten koulutusjärjestelmien tuntemus. Integrointi opetusmenetelmänä. Ulkomaisten työpaikkaohjaajien perehdytys. Englanninkielisiä kansainvälisyysopintoja. Majoitusratkaisut ulkomailta. Liikkuvuuksien suunnitelmallisuus. Ulkomaisten toimintamallien sisältäminen ryhmänohjauksessa. Ulkomaisten toimintamallien sisältäminen työelämäyhteistyössä.	Minulla on näkemyksellisyttä oman alani kehittämiseksi	9	
Halu työskennellä kansainvälisyys Hankkeissa. Halu työskennellä kansainvälisyys Hankkeissa.	Minulla on oma kehityssuunnitelma (urasuunnitelma)	2	
Kielitaidon merkitys. Hanketoiminnan benchmarking.	Pystyn vaikuttamaan alani kehityksen tuomalla esin ja hankkimalla uutta tutkimustietoa	2	
Digitaalisten järjestelmien kehittämishanke. Opiskelijoiden liikkuvuushanke. Opiskelijoiden liikkuvuushanke. Alakohtainen kehittämishanke.	Suunnittelen työelämälähtöisiä kehittämishankkeita	4	
Kansainvälisen yhteistyön kehittäminen. Kansainvälisen liikkuvuustoiminnan kehittäminen. Opetusjärjestelyiden kehittäminen. Opintojen integrointi. Opintojen integrointi. Opiskelija liikkuvuuksien kehittäminen. Opetusjärjestelyiden kehittäminen. Työyhteisön toimintatavat. Työturvallisuuden kehittäminen. Kestävän kehityksen kehittäminen. Kansainvälisen yhteistyön kehittäminen. Tutkimuksellinen kehittäminen. Opetusjärjestelyiden kehittäminen. Työelämäyhteistyön kehittäminen. Kansainvälisen yhteistyön kehittäminen.	Minulla on ideoita työni ja opetusalani kehittämiseksi	15	
	Otan työssäni huomioon työelämän kehittämistarpeet	0	
Ammattiosaamisen näytöt ulkomaisessa työssäoppimisympäristössä. Uudet toimintamallit kansainvälisillä liikkuvuusjaksoilla. Työturvallisuuden kehittäminen. Työturvallisuuden arvioinnin kehittäminen. Opiskelijoiden uraohjauksen kehittäminen.	Muutan ja kehitän omaa ja oppilaitoksen toimintaa työelämän palautteen pohjalta	5	
Ammattillinen kielitaito.	Arvioin työni vaikuttavuutta myös työelämän näkökulmasta	1	
Työelämän kansainvälisyystaitojen kehittäminen.	Ymmärrän työni merkityksen alueen työelämän kehittäjänä	1	
Yritysvierailut ulkomaisissa alan yrityksissä. Suuret alueelliset hankkeet alan kehittäjinä. Yritysvierailut ulkomaisissa alan yrityksissä. Yritysvierailut ulkomaisissa alan yrityksissä. Yritysvierailut ulkomaisissa alan yrityksissä.	Seuraan työelämän kehitystä jatkuvasti	5	
Yritysvierailut ulkomaisissa alan yrityksissä. Yritysvierailut ulkomaisissa alan yrityksissä. Yritysvierailut ulkomaisissa alan yrityksissä. Yritysvierailut ulkomaisissa alan yrityksissä. Yritysvierailut ulkomaisissa alan yrityksissä.	Toimin kiinteässä yhteistyössä alueeni työelämän kanssa	5	
	Hallitsen laatutyön peruseriaatteet	0	
Työskentely ulkomaisessa alan yrityksissä. Työskentely ulkomaisessa oppilaitoksessa. Työskentely ulkomaisessa oppilaitoksessa.	Minulla on rohkeutta mennä työelämään oppimaan uutta	3	
	Viittaukset yhteensä	69	

Pelkistetyt ilmaukset	Alakäsitteet	Viittaukset/kpl	Yläkäsite
Kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen. Kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen. Kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen. Moniammatillinen liikkuvuusjakso. Kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen. Kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen. Verkostoitumista vapaa-ajalla. Verkostoituminen työelämän kanssa. Verkostoitumista työelämän kanssa. Verkostoituminen kollegoiden kanssa. Verkostoituminen kollegoiden kanssa. Vuorovaikutus ulkomaisen kollegan kanssa. Verkostoituminen ulkomaisten kollegoiden ja työelämän edustajien kanssa. Verkostoituminen ulkomaisen oppilaitoksen johtotason ja opetustason henkilöstön, sekä työelämäneustajien kanssa. Verkostoituminen ulkomailta. Ulkomaisen verkoston hyötykäyttö. Verkostoituminen ulkomailta. Verkostoituminen ulkomaisiin oppilaitoksiin ja työelämään. Verkostoituminen ulkomaisiin kollegoihin. Verkostoituminen ulkomailta.	Teen yhteistyötä oppilaitoksen muiden toimijoiden (kollegat, muu henkilöstö) kanssa	20	T y ö y h t e i s ö n o s a - a i l u e
Käytänteiden esittely. Työkyvyn ylläpitämisen prosessikaavio.	Tuon rakentavasti esille oman osaamiseni	2	
Yhteistyö ulkomaisen oppilaitoksen ja heidän työelämäkumppaneiden kanssa. Uusien kansainvälisten kontaktien luominen, ja vanhojen vahvistaminen. Yhteistyö ulkomaisen oppilaitosten ja heidän työelämäkumppaneiden kanssa. Yhteistyö ulkomaisen oppisopimustoimiston kanssa. Uusien kansainvälisten kontaktien luominen. Uusien kansainvälisten kontaktien luominen.	Osaan ja haluan toimia ihmisten kanssa eri yhteistyöverkostoissa	6	
	Osaan toimia erilaisissa johtamistehtävissä (projekti, tiimi, asiantuntijaryhmä)	0	
Apua kansainvälisessä työyhteisössä toimimiseen. Apua liikkuvuusjakson dokumenttien täyttämiseen. Apua ulkomaisen toimintamallin selvittämiseen.	Osaan hakea asiantuntija-apua ja konsultaatiota oppilaitoksemme eri aloilta	3	
Liikkuvuusjakson suunnitelmallisuus. Liikkuvuusjakson suunnitelmallisuus.	Toimin tavoitteellisesti muita aloja edustavien opettajien/toimijoiden kanssa	2	
Liikkuvuusjakso moniammatillisella työryhmällä. Liikkuvuusjakso moniammatillisella työryhmällä.	Osaan toimia moniammatillisissa yhteistyöryhmissä	2	
Vuorovaikutus alan ulkomaisten opettajien kanssa. Uudet ulkomaiset toteutusmallit. Ulkomaiset yhteistyökumppanit arvioinnin toteuttajina. Verkostoituminen kannattaa. Vuorovaikutus alan ulkomaisten opettajien kanssa.	Ymmärrän yhteistyön merkityksen uusien toimintatapojen innovoijana	5	
	Ymmärrän, miten oppilaitoksen visiot ohjaavat yhteistä kehittämistä	0	
Kielitaidon kehittäminen.	Hyödynnän työelämästä saatavaa palautetta työyhteisöni yhteistyötapojen kehittämisessä	1	
Opiskelijaperusteinen rahoitus ulkomailta. Taloudelliset resurssit ulkomaisella yhteistyökumppanilla. Taloudelliset resurssit ulkomaisella yhteistyökumppanilla.	Tunnen ammatillisen koulutuksen taloudelliset reunaehdot	3	
Ulkomaisten hallituksen linjaukset heidän ammatillisesta koulutuksesta. Ammattijärjestöjen vaikutus ammatillisen koulutuksen asiakasliiketoimintaan. Taloudelliset resurssit ulkomaisella yhteistyökumppanilla.	Ymmärrän taloudellisten tekijöiden merkityksen toiminnan suuntaajana	3	
	Ymmärrän yhteiskunnan asettamat tavoitteet ammatilliselle koulutukselle	0	
	Toimin opetushallinnon säädösten ja määräysten mukaisesti	0	
Halpatuotannon vaikutus ulkomaiseen yritysmaailmaan.	Ymmärrän työelämän globaaliin muutokseen liittyvät tekijät (esim. halpatuotanto)	1	
Työväateiden yhtenäisyys ulkomaisessa yhteistyöoppilaitoksessa. Kansainvälisten liikkuvuuksien kehittäminen.	Olen aktiivinen ammatillisen koulutuksen aseman kohottamisessa	2	
Työssäoppijoiden majoitusjärjestelyt kansainvälisillä liikkuvuusjaksoilla.	Tartun ammatillisen koulutuksen tarpeisiin toimiessani yrityksissä työelämäyhteistyössä	1	
	Suunnittelen ja johdan ammatillista täydennyskoulutusta yhdessä työelämän kanssa	0	
	Seuraan aktiivisesti alueen työelämän kehittämis- ja tutkimustoimintaa	0	
Kielitaidon kehittäminen.	Pystyn näkemään tulevaisuudessa tarvittavia ammattirakenteita	1	
	Viittaukset yhteensä	52	



LIKKUVUUSJAKSON RAPORTOINTIOHJEET

Laadi raportti tälle raporttipohjalle (poista ohjeet). Liitä kansilehteen: Nimi, sähköpostiosoite, koulutusala, opisto, kohdeoppilaitos/yritys ja yhteystiedot, työelämäjakson ajankohta ja hanke (Together 3, All Together, Let's Go!)

Kerro oman alan koulutuksesta vastaanottavassa oppilaitoksessa.

- Oppilaitosvierailun kokemukset ja tulokset:
- Työtilat, oppimisympäristöt, laitteet, koneet, työturvallisuus, opetus/työskentelymenetelmät jne.
- Mitä muita aloja oppilaitoksessa on?
- Mitä ammatillista erityisosaamista vastaanottavalla partnereilla ilmeni?
- Pystyykö vastaanottava oppilaitospartneri avustamaan opiskelijoiden ja opettajien majoituksen ja ruokailun järjestämisessä?
- Pyydä raporttisi liitteeksi vastaanottavalta oppilaitokselta
 - o oppilaitoksen esite tai nettisivu
 - o esite kohdemaan koulutusjärjestelmästä ja toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta.

Kerro oppilaitoksista ja yrityksistä, joissa vierailit.

- Lyhyt yrityskuva ja toiminnan esittely mm.
 - o Yrityksen/oppilaitoksen nimi ja yhteystiedot
 - o **Yhteys henkilön/top-ohjaajan tiedot**
 - o Työtehtävät, työympäristö
 - o Työkieli
 - o Tyypillinen työpäivä ja työskentelykulttuurien mahdolliset erot
 - o Työturvallisuus
 - o Majoituksen ja oppilaitoksen/yrityksen väliset kulkuyhteydet
 - o Pohdi näiden perusteelta, onko työpaikka sopiva top-paikka opiskelijoille
- Liitä mukaan kuvia

Huom! Kirjoita raporttiin selvästi niiden henkilöiden nimet ja yhteystiedot, joita tapasit liikkuvuusjaksollasi

Mitkä olivat liikkuvuusjaksolle asetetut tavoitteet ja miten ne toteutuivat?

- Henkilökohtaiset tavoitteesi: kielitaito, ammattitaito, opetus- ja työskentelymenetelmät
- Miten liikkuvuusjakso muutti mielikuvaasi kansainvälisyydestä ja kansainvälisestä toiminnasta?
- Yksikön ja osaston/koulutusalan tavoitteet, miten aiot hyödyntää saamaasi tietoa omassa työssäsi ja levittää sitä eteenpäin koulutusosalasi/osastossa/yksikössä/oppilaitoksessa?

Valmennus liikkuvuusjaksoa varten

Palauta raportti viimeistään 10 päivän kuluttua kotiinpaluustasi kv-koordinaattorille ja yksikkösi kv-vastaavalle. Jaa raportti myös omille kollegoillesi.

Muista raportointi Mobility Tool-tietokantaan 10 päivän sisällä kotiinpaluusta (saat linkin ja tunnukset sähköpostiisi matkalta palattuasi).