

Lea Lintunen

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMIN VAIKUTUKSET
AMMATILLISEN OPETTAJAN TYÖHÖN

Liiketalouden koulutusohjelma
2017

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMIN VAIKUTUKSET AMMATILLISEN OPETTAJAN TYÖHÖN

Lintunen, Lea
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Tammikuu 2017
Ohjaaja: Blomroos, Marja-Leena
Sivumäärä: 52
Liitteitä: 1

Asiasanat: ammatillisen opettajan osaamisvaatimukset, osaaminen, ammatillinen tutkinto, ammatillisen koulutuksen reformi, osaamisperusteisuus

Opinnäytetyössä selvitettiin, miten ammatillisen koulutuksen reformi vaikuttaa käytännössä. Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää ne asiat, mitä ammatillisen opettajan työssä muuttuu, jos ehdotus ammatillisen koulutuksen rahoitusmallista ja ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen uudistus astuvat voimaan 1.1.2018.

Tutkimusote oli kvalitatiivinen ja tutkimusmenetelmänä oli havainnointi. Tutkimusympäristönä oli Tampereen seudun ammattiopiston (Tredun) palveluiden toimialalla liiketalous. Tutkimus toteutettiin osana ammatillisen opettajan työtä, perehtymällä Hallituksen esitykseen uudeksi ammatillisen koulutuksen laiksi (HE 8.11.2016.), kirjallisuuskatsauksella sekä havainnoimalla ammatillisen koulutuksen lakiehdotuksen kommentointitilaisuuksia. Havainnointien ja kirjallisuuden perusteella selvitettiin reformin vaikutuksia ammatillisen opettajan osaamisvaatimuksiin.

Aineistoa analysoitiin Helakorven (2013) ja Paason (2012) ammatillisen opettajan osaamisalueiden mallin mukaisesti. Analysoinnin tuloksena syntyi laajempi kuva ammatillisen opettajan osaamisvaatimuksista, johon sisältyy osaamisen yksilötaso, työyhteisötaso, ammattitaidon taso, talousosaamisen taso ja oman osaamisen, alan ja työelämän kehittämisen taso.

Tulokset osoittavat, että kaikkia tasoja tarvitaan, kun opettaja ohjaa työelämävastavuuden täyttävissä oppimisympäristöissä tutkinnon suorittajaa henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisesti. Paitsi jos tutkinnon suorittajalla on osaamistavoitteiden mukainen osaaminen jo olemassa, koulutusta ei tarvita, mutta osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseenkin tarvitaan ammatillisen opettajan osaamista.

VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING REFORM EFFECTS TO THE WORK OF PROFESSIONAL

Lintunen, Lea

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business

January 2017

Supervisor: Blomroos, Marja-Leena

Number of pages: 52

Appendices: 1

Keywords: vocational teacher competence requirements, skills, vocational qualification, vocational education and training reform, competence paste

The thesis examined how vocational education and training reform affects directly the practice. The aim of this study was to find out those different things but also what becomes of professional teaching work when the proposal for a financing model for vocational education and training degree structure reform is entered in force on 01.01.2018.

The research was qualitative but the research method was mostly about observation. The environment of the studies was mainly done in the Tampere Region Vocational College (Tredun) services inside the field Business and Administration.

The study was conducted as part of the professional work of the teacher by studying the Board of Directors's proposal for a new law for the Vocational education (HE 08.11.2016.). A literature review and an observation of the vocational education and training opportunities have been taking into consideration as attending many of their meetings. On the basis of many observations and readings the aim was to study the impact of the reform of vocational's teachers competences requirements.

The data were analyzed according to Helakorpi (2013) and Paaso (2012) as a professional teacher competencies model. The result of the analysis led to a broader picture of vocational teacher competence requirements, including the knowledge of the individual level, the workplace level, the level of skills, the level of economic competence and your level of expertise but also about the industry and the development of the working life.

The results show that all the levels are needed when the teacher controls that the working's life learning environments that face the candidate is in accordance with the development plan of his personal skills. Unless the candidate has a knowledge of the learning outcomes that already exist, training is not required but the recognition and the validation of skills required a professional teaching skills.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUSONGELMA JA MENETELMÄT	8
3	AMMATILLINEN KOULUTUS	9
3.1	Nykyinen laki ammatillisesta koulutuksesta.....	10
3.2	Voimassa olevat ammatillisen koulutuksen rahoituksen periaatteet	11
4	AMMATILLISEN OPETTAJAN OSAAMINEN	13
4.1	Ammatillisen opettajan osaamisvaatimukset	13
4.2	Osaaminen.....	15
5	HALLITUKSEN ESITYS AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMIKSI ..	17
5.1	Ehdotus ammatillisen koulutuksen rahoitusmalliksi	18
5.2	Osaamisperusteisuus	22
5.2.1	Ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuus.....	24
5.2.2	Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönnotosta.....	25
5.3	Ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen uudistus.....	26
6	TUTKIMUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	29
6.1	Tampereen seudun ammattiopisto (TREDU)	30
6.2	Osaamiskartoituksista osaamisen ennakointiin.....	32
6.3	Osaamisen kehittämisen malli 70-20-10.....	33
6.4	Tutkimusongelma ja käytetyt menetelmät	34
7	TULOKSET	37
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	46
	LÄHTEET.....	50
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Nykyiset ammatillista koulutusta koskevat lait yhdistyvät ja koskevat jatkossa sekä nuoria että aikuisia. Reformissa uudistetaan koulutuksen rahoitusmalli, ohjaus, sääntely, tutkinnon rakenteet, toteutustavat ja järjestäjäkenttä. Yksilöllistä oppimista lisätään ja uusi koulutussopimusmalli ehdotetaan otettavaksi käyttöön. (Opetushallituksen www-sivut 2016.)

Ammatillisen koulutuksen reformiin vaikuttavia tekijöitä ovat muutokset taloudessa, työelämässä ja koko yhteiskunnassa. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on tuottaa sellainen ammattitaito, joka mahdollistaa työelämään siirtymisen ja joka mahdollistaa osaamisen kehittämisen jatkossakin. Ammatillinen koulutus on aikaisemmin ollut eriytettyä eri kohderyhmien ja koulutusmuotojen mukaan. Reformissa kaadetaan raja-aitoja nuorten ja aikuisten koulutuksen välillä ja keskitytään yhdistäviin asioihin, vähennetään päällekkäisyyttä ja vapautetaan resursseja perustehtävän hoitamiseen. Ammatillisen koulutuksen reformi on yksi Sipilän (29.5.2015) hallituksen osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeista Luonnoksessa hallituksen esitykseksi (Luonnos HE 8.11.2016) ehdotetaan säädettäväksi kokonaan uusi laki ammatillisesta koulutuksesta.

Nykyiset ammatillisen koulutuksen lait Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta (630/1998) ja Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998) on tarkoitus kumota. Uudessa laissa lähtökohtana olisivat osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Osaamisperusteisuus vaikuttaa suoraan opiskelijan valmistumisaikaan. Opiskelijalle opintojen henkilökohtaistaminen tarjoaa aiempaa joustavamman tavan oppia. Myös työelämässä tapahtuva oppiminen lisääntyy. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmää uudistetaan yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Uudistettavassa rahoitusjärjestelmässä painotettaisiin suorituksia ja koulutuksen vaikuttavuutta. Rahoitus muuttuisi budjettiperusteiseksi, koulutukseen olisi vähemmän rahaa käytettävissä kuin aikaisemmin. (Valtioneuvoston www-sivut 2016, Lempinen 2016, Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2016.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään ammatillisen koulutuksen reformia ja keskitytään niihin muutoksiin, jotka käytännössä eniten vaikuttavat ammatillisen opettajan työhön: rahoitukseen, tutkintouudistukseen ja yksilöllisten opiskelusuunnitelmien rakentamiseen. Tavoitteena oli reformin tuomia muutoksia tutkimalla muodostaa kokonaiskäsitys siitä, millaisia vaatimuksia reformi asettaa koulutuksen järjestäjälle ja sitä kautta ammatillisen opettajan työlle ja osaamiselle. Osaamisen määrittelemiseksi käytettiin Helakorven (2013) ja Paason (2012) ammatillisen opettajan osaamisalue-mallia, jota täydennettiin eri kirjallisuuslähteisiin perustuvalla osaamisen teorialla. (Opetushallituksen www-sivut 2016.)

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä:

Ammatillinen tutkinto:

Ammatillinen tutkinto on osaamisesta muodostuva kokonaisuus, jonka ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden pohjana ovat työelämän tarpeet. Tutkinnon perusteet ja opetussuunnitelman opintokokonaisuudet perustuvat työelämän toimintakokonaisuuksiin ja tavoitteet sekä arviointikriteerit on määritelty osaamisena ja ammattitaitovaatimuksina. (Opetushallitus oppaat ja käsikirjat 10, 2015, 20.)

Ammatillisen opettajan osaamisvaatimukset

Opetuksen pedagogiset ja didaktiset valinnat perustuvat opettajan osaamiseen. Helakorpi jakaa ammatillisen opettajan osaamisen substanssiosaamiseen, pedagogiseen osaamiseen, kehittämisosaamiseen ja työyhteisöosaamiseen, joihin osaamisperusteisessa opetuksessa tulisi kiinnittää huomiota. (OPH www-sivut 2016.)

Osaaminen

Osaamisella tarkoitetaan yleensä samaa asiaa, eli tietoa ja taitoa tehdä jokin asia hyvin, mutta siitä käytetään erilaisia käsitteitä: osaaminen (knowledge), kyvykkyys (capability) ja kompetenssi (competency) (Uotila toim. 2010). Vanhala & Laukkanen & Koskinen määrittelevät osaamisen (competence) organisaatiossa oleviksi tiedoiksi ja taidoiksi, joita hyödynnetään ongelmanratkaisussa ja joka näkyy käytännön työtehtävien tasolla. Osaamista on yksilön ja organisaation tasolla. Osaaminen on resurssi, jota voidaan johtaa ja osaamista kehittämällä yritys pystyy kehittämään erilai-

sia tapoja yhdistää resurssit, tiedot ja palvelut, jotta se voi tuottaa lisäarvoa asiakkailleen. (Vanhala, Laukkanen & Koskinen 2002, 222.)

Ammatillisen koulutuksen reformi

”Ammatillinen koulutus uudistetaan osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Lisäksi lisätään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opinpolkuja sekä puretaan sääntelyä ja päällekkäisyyksiä.” (Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimenpanemiseksi.) Sipilän hallituksen kärkihankkeiden tavoitteena on saada Suomi vuoteen 2025 mennessä koulutuksen, osaamisen ja oppimisen kärkimaaksi maailmassa. (Valtioneuvoston www-sivut 2016; OKM www-sivut 2016.)

Osaamisperusteisuus

Osaamisperusteisuuden tavoitteena on kaikkien tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen vahva osaamisperusteisuus, jolloin aikaisemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan osaksi tutkintoa. Tämä mahdollistaa joustavien ja yksilöllisten opinpolkujen rakentamisen. Keskeistä on myös siirtyminen pois aikakeskeisyydestä. Osaamisen monipuolistamiseksi opiskelijalla tulee olla mahdollisuus valita osia muista tutkinnoista tai oppilaitoksista. (Opetushallitus oppaat ja käsikirjat 8, 2014, 4,7,9.)

2 TUTKIMUSONGELMA JA MENETELMÄT

Miten ammatillisen opettajan työ muuttuu tulevaisuudessa, jos ammatillisen koulutuksen reformi astuu voimaan? Opinnäytetyön tavoitteena on löytää ne asiat, mitkä ammatillisen opettajan työssä muuttuu ja mitä osaamista ammatillinen opettaja tulevaisuudessa tarvitsee.

Teoriaosuudessa keskeistä on hallituksen esitysluonnos uudeksi laiksi ammatillisesta koulutuksesta (Luonnos HE 8.11.2016). Opinnäytetyössä tutkittiin esitetyt muutokset rahoituksessa, tutkinnoissa ja koulutuksen toteuttamismuodoissa ja niitä peilattiin ammatillisen opettajan osaamisvaatimukseen. Ammatillisen koulutuksen reformin lopullisia toteuttajia ovat opettajat, vaikka siihen liittyy muitakin muutoksen kannalta keskeisiä henkilöitä.

Opinnäytetyö pyrkii ennakoimaan tulevaa muutosta ammatillisen opettajan kannalta ja siten antamaan ammatilliselle opettajalle mahdollisuuden valmistautua muutokseen. Opinnäytetyöllä pyrittiin vastaamaan seuraavaan kysymykseen:

- Miten muutokset ammatillisen koulutuksen rahoituksessa, muuttuvat tutkinnon perusteet ja yksilöllinen opiskelusuunnitelmien rakentaminen vaikuttavat opettajan työhön käytännössä?

Tutkimusmenetelmä

Kyseessä on laadullinen tutkimus. Laadullista tutkimusta voidaan toteuttaa erilaisilla menetelmillä. Yhteistä valituille menetelmille on, että ne liittyvät tutkimuskohteen toimintaympäristöön, kohteen tarkoitukseen ja merkitykseen sekä kieleen. Opinnäytetyön tutkimuksen kohde kuuluu empiriaan, ihmisten (opettajien) konkreettiseen maailmaan (kouluun). Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on saada monipuolista tietoa käsitteenä olevasta ilmiöstä ja sen syy-seuraussuhteista. Laadullinen tutkimus ei ole pelkästään aineistolähtöistä (induktio) tai teorialähtöistä (deduktio). Laadullinen tutkimus painottuu aineistolähtöisyyteen, mutta se ei ole puhtaasti sitä. (Saara-

nen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 130-133; Jyväskylän yliopiston www-sivut 2016.)

3 AMMATILLINEN KOULUTUS

Ammatillista koulutusta ovat Suomessa vuosikymmenten aikana tarjonneet ammattikoulut, ammattioppilaskoulut ja ammattiopistot. Lisäksi kunnat, monenlaiset tuotantolaitokset ja elinkeinonharjoittajat ovat ylläpitäneet erikoisalojen ammattikouluja. Aina on ollut huoli nuorten koulutukseen pääsystä ja työllistymisestä. Jo 1960-luvulla aihe aiheutti vilkasta keskustelua. Lisäksi keskustelua on aiheuttanut koulutuksen ja yhteiskunnan kehittymisen suhde. Opiskelijamäärien kasvu ammatillisessa koulutuksessa on ollut huomattavaa, 1960 luvulla 56 000 opiskelijaa, mutta nykyisin jo yli 200 000 opiskelijaa. (Repo 2010.)

Ammatillinen koulutus on pitkään toiminut vakiintuneiden käytäntöjen mukaisesti. Paineet koulutuksen muutokseen ovat kuitenkin kasvaneet jatkuvasti. Ammatillisen koulutuksen odotetaan muuttuvan työelämän muutoksen mukana. Nyky-yhteiskunnassa ammatilliselta koulutukselta edellytetään luovuutta ja innovatiivisuutta. Helakorpi on jo vuonna 2006 kartoittanut muutostrendien vaikutusta koulutuskusteriin, jossa globalisoituminen, verkostoituminen, tietoyhteiskunta, asiakaslähtöisyys, työn ja työorganisaatioiden muutos sekä väestörakenteen muutokset vaikuttavat monella tavalla koulutukseen. Polarisoituminen ja syrjäytyminen tuovat elämän kaikki alueet ammatilliseen koulutukseen, koska ”elämään oppiminen” ei tapahdu vain koulun ulkopuolella. Arvopohja, toimintaperiaatteet ja prosessit vaikuttavat muutoksessa rakenteellisten uudistusten lisäksi. (Helander toim. 2009, 8-9,11.) Ammatillisen koulutuksen reformi on iso muutos tilanteessa, jossa yhteiskunnallinen muutos muuttaa myös organisaatioita jatkuvasti.

Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa ammatillisena peruskoulutuksena tai näyttötutkintona. Ammatillisessa peruskoulutuksessa tutkintotodistuksen saa koulutuksen järjestäjältä, kun tutkintoon johtava koulutus on hyväksytysti suoritettu.

Näyttötutkinnoissa opiskelija suorittaa tutkinnon suorittamiseksi vaadittavat osat ja todistuksen antaa tutkintotoimikunta. Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää luvat ammatillisen koulutuksen järjestämisestä. Järjestämisluvassa on määritelty aina kunkin ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjän koulutustehtävä. Koulutustehtävässä määritellään ne koulutusalat millä koulutuksen järjestäjä voi koulutusta järjestää, tarjottavat tutkinnot ja niiden opetuskielet, opiskelijamäärät, koulutuksen järjestämis- muodot ja mahdollinen erityinen koulutustehtävä. (Lahtinen & Lankinen 2015, 59-60.)

3.1 Nykyinen laki ammatillisesta koulutuksesta

Laissa ammatillisesta peruskoulutuksesta säädetään ammatillisesta peruskoulutuksesta ja siinä suoritettavista tutkinnoista sekä tutkintoon johtamattomasta valmentavasta koulutuksesta (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 21.8.1998/630 1§). Lakia sovelletaan sekä nuorille että aikuisille opetussuunnitelmajärjestelmään perustuvassa koulutuksessa. Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta säädellään omassa laissaan, jossa säädetään näyttötutkinnoista. Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta sekä laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta eivät kumpikaan määrittele nuoren tai aikuisen opiskelijan ikärajaa (Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 21.8.1998/631.)

Ammatillisesta peruskoulutuksesta annettu laki ei määrittele järjestääkö koulutusta valtio, kunta vai kuntayhtymä. Myös yksityinen taho voi toimia koulutuksen järjestäjänä. Koulutuksen järjestäjä päättää, toteutetaanko ammatillinen koulutus oppilaitoksessa, oppisopimuskoulutuksena vai työpaikalla tapahtuvana käytännön työtehtävissä oppimalla. Laki ei myöskään määrittele toisen asteen koulutusta pakolliseksi kunnan järjestämäksi koulutukseksi, mutta kunnan tulee kuitenkin osallistua ammatillisen peruskoulutuksen kustannuksiin. (Lahtinen & Lankinen 2015, 57, 58-60.)

Ammatillisen koulutuksen tavoitteet ja vastuut

Yksilön näkökulmasta ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on tarjota opiskelijalle se osaaminen, mitä ammatillinen perustutkinto edellyttää, siihen liittyvä ammatitaito ja valmiuksia yrittäjyyteen (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta

21.8.1998/630 5§). Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavan koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle sellaiset valmiudet, että hän voi hakeutua ammatilliseen perustutkintoon sekä lisätä valmiuksia perustutkinnon suorittamiseen. Koulutuksen tehtävänä on antaa riittävä tuki opiskelijoille niin, että heistä kasvaa tasapainoisia yhteiskunnan jäseniä huomioiden persoonallisuuden kehittäminen sekä tarjota opiskelijoille riittävät tiedot ja taidot jatko-opintoihin. Yhteiskunnan näkökulmasta ammatillisen koulutuksen tehtävänä on väestön ammatillisen osaamisen kehittäminen ja työelämän osaamistarpeisiin vastaaminen sekä työllisyyden ja elinikäisen oppimisen edistäminen. Ammatillisessa peruskoulutuksessa annetussa laissa säädelään myös koulutuksen järjestäjien välisestä yhteistyöstä. Yhteistyön tulee kattaa koko alueen perusopetus, ammatillinen koulutus, lukiokoulutus, korkeakoulutus ja vapaa sivistystyö. (Lahtinen & Lankinen 2015,58, 121.)

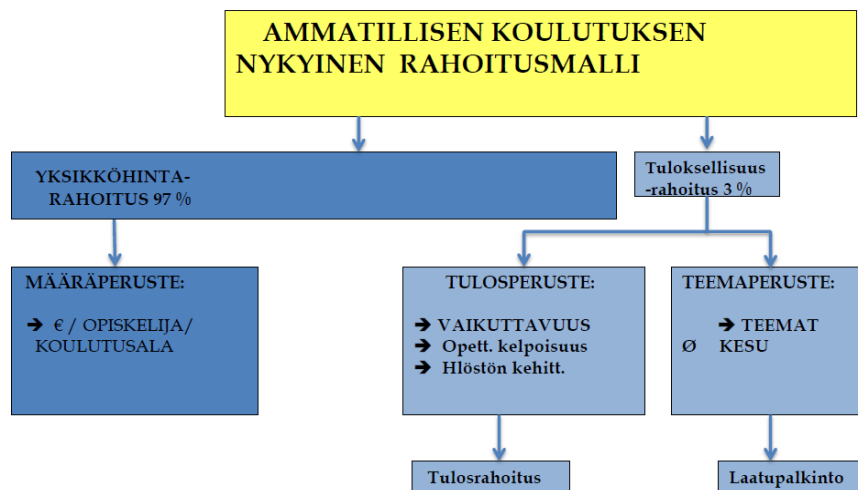
Koulutuksen järjestäjän tulee toteuttaa tehtävänsä niin, että se mahdollistaa opiskelijoiden yksilölliset opinpolut ja osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen aikaisemmin hankituista taidoista. Tärkeää on, että opiskelijan koulutuksen sisältöä muokataan sen mukaisesti. Verkottumiseen liittyvät säännökset lisäävät joustavuutta ja pyrkivät ehkäisemään päällekkäistä koulutusta. (Lahtinen & Lankinen 2015, 58,61.) Ammatilliset perustutkinnot ovat osaamisperusteisia. Tutkintoon pitäisi voida valita osaamisen laajentamiseksi osia muista ammatillisista tutkinnoista, lukiosta tai ammattikorkeakoulusta. (Opetushallitus oppaat ja käsikirjat 10, 2015,5.)

3.2 Voimassa olevat ammatillisen koulutuksen rahoituksen periaatteet

Perusopetuksen, lukion ja ammatillisen koulutuksen rahoitus perustuu vuoden 2010 alusta voimaan tulleeseen kunnan peruspalvelujen valtionosuudesta annettuun lakiin ja opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annettuun lakiin sekä niitä tarkentaviin säännöksiin. Valtionosuusjärjestelmässä rahoitus määrätään laskennallisesti kohdeväestön määrän ja tehtävien kustannusten mukaisesti. Rahoitus kattaa sekä säännölliset käyttökustannukset että perustamishankkeisiin myönnettävän tuen. (Lahtinen & Lankinen 2015, 448.)

Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä perustuu ennalta määrättyihin yksikköhintoihin. Yksikköhinnat perustuvat toteutuneisiin kustannuksiin eli ne vaihtelevat koulutusalan koulutuksen kustannusten mukaan. Esimerkiksi Tampereen kaupungin kulttuurialan opiskelijan yksikköhinta on 11 372,32 € ja luonnontieteiden alan yksikköhinta on 8 171,48 € (LIITE 1 Viik 2015). Koulutuksen järjestäjälle muodostetaan kuitenkin yksi keskimääräinen yksikköhinta. Kustannuksia laskettaessa otetaan huomioon ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa määritelty näyttötutkintona suoritettava ammatilliseen perustutkintoon valmistavan koulutuksen kokonaiskustannukset valtakunnan tasolla. Oppisopimuksesta aiheutuneita kustannuksia tai oppisopimuskoulutuksessa olevia opiskelijoita ei oteta huomioon. Erityinen koulutustehävä nostaa yksikköhintaa, esimerkiksi erityisopetuksen järjestämisestä huolehtiminen. (Lahtinen & Lankinen 2015,457,461.)

Ammatillisen koulutuksen rahoituksessa toinen peruste on tuloksellisuus. Tulorahoitus perustuu rahoituslaissa säädettyihin indikaattoreihin sekä valtionavustukseen. Tuloksellisuutta mitataan useilla tekijöillä. Lisäksi myönnetään laatupalkintoja teemaperusteisena avustuksena. Tulorahoitusindeksiä laskettaessa vaikuttavuusindeksimittarin painoarvo on peräti 90 prosenttia. Mittari ottaa huomioon kaikki opiskelijat tiettyinä ajankohtana ja huomioi näiden opiskelijoiden tilanteen kolmen ja puolen vuoden päästä. Tällä tavalla seurataan sitä, kuinka hyvin koulutuksen järjestäjä on pystynyt oikeasti lisäämään opiskelijoiden valmiuksia suorittaa tutkinto loppuun ja työllistyä. Henkilöstön painoarvo on kymmenen prosenttia. Mittarilla seurataan opettajien kelpoisuutta ja henkilöstön kehittymistä. (Lahtinen & Lankinen 2015, 460.) Seuraavassa kaaviossa ammatillisen koulutuksen nykyinen rahoitusmalli prosentiosuuksineen Tampereen seudun ammattiopiston (Tredun) controllerin kuvaamana.



Kaavio 1. (Viik J. 2015.)

4 AMMATILLISEN OPETTAJAN OSAAMINEN

Millaista osaamista toisen asteen koulutuksen ammatilliselta opettajalta vaaditaan tulevaisuudessa? Paaso (2010) on väitöstutkimuksessaan selvittänyt asiantuntijoiden käsityksiä siitä, millainen on ammattinsa osaavan ammatillisen opettajan työnkuva vuonna 2020. Ammatillisen opettajan työhön kuuluu opettamisen lisäksi työelämäjaksot ja työelämälähtöiset projektit. Ammatillinen opettaja kehittää omaa alaansa yhteistyössä työelämän kanssa ja kykenee ennakoimaan työelämän tarpeita sekä räätälöimään yrityskohtaisia koulutuksia. Kollegiaalisuus ja yhteisöllinen tekeminen tulevat yksin työskentelyn tilalle. Paason mukaan ammatillisilla opettajilla on hallussa perusedagogiikka ja opetussuunnitelmaosaaminen, mutta taidoissa kohdata erilaisia opiskelijoita ja oppimisvaikeuksien tunnistamisessa on kehittämisen tarvetta. (Paaso 2012, 47-48.)

4.1 Ammatillisen opettajan osaamisvaatimukset

Ammatillisen opettajan osaaminen ja ammattitaito pohjautuvat opettajan henkilökohtaisiin vahvuuksiin, koulutukseen ja kokemukseen. Helakorven (2013) ja Paason (2012) mukaan ammatillisen opettajan osaaminen voidaan jakaa neljään osa-

alueeseen: työyhteisöosaaminen, substanssiosaaminen, kehittämisosaaminen ja pedagoginen osaaminen. Osa-alueet on esitetty tarkennuksineen kuvassa 1. (Opetushallituksen www-sivut 2016.)



Kuva 1. Tarkennetut ammatillisen opettajan osaamisalueet (Helakorpi 2013; Paaso 2012.)

Työyhteisöosaaminen

Työyhteisöosaaminen tulee näkyväksi ammatillisen opettajan työssä hänen suunnitlessaan ja toteuttaessaan työelämälähtöistä opetusta ja ohjausta. Tiimityö- ja verkosto-osaaminen, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, toiminen kansallisissa ja kansainvälisissä verkostoissa ja uusien verkostojen luominen ovat osa osaamista. Opettajan tulee omaksua ja luoda uudenlaisia toimintatapoja omaan työhönsä. (Helakorpi 2013; Paaso 2012.)

Substanssiosaaminen

Substanssiosaaminen muodostuu ammatillisesta tietotaidosta ja työelämäosaamisesta. Opettajan tulee osata arvioida nykyisyyttä ja peilata tulevaisuuden tarpeita (tulevaisuuden ennakointi). Ammattitaitoinen opettaja jakaa omaa osaamistaan, rakentaa verkostoja ja hyödyntää niitä omassa opetuksessaan ja ohjauksessaan. Työelämälähtöinen osaaminen auttaa tunnistamaan ja tunnustamaan opiskelijan osaamista. (Helakorpi 2013; Paaso 2012.)

Kehittämisosaminen

Ammattitaito pohjaa halukkuuteen uudistua ja kehittää oman osaamisen lisäksi omaa työtä ja koko ammattialaa. Opettajalla tulee olla halua, kiinnostusta ja motivaatiota omien ohjaustaitojen ja opetuksen kehittämiseen. (Helakorpi 2013; Paaso 2012.)

Pedagoginen osaaminen

Tarvitaan kasvatuksellisia taitoja, koulutusprosessin hallintaa ja työelämälähtöisten teemojen ja tutkinnon osan opetuksen, ohjauksen ja työjärjestykseen sijoittamisen osaamista. Ammatillisen opettajan tulee osata laatia ja tehdä näkyväksi henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat (HOPS) ja huomioida näissä kansainväliset liikkuvuudet. (Helakorpi 2013; Paaso 2012.)

Muutokset oppimiskäsityksessä ja opetuskulttuurissa vaikuttavat ammatillisen opettajan työhön ja ydinosaamisessa on huomioitava heikot signaalit osaamistarpeiden ennakoinnissa (OPH www-sivut 2016).

4.2 Osaaminen

Uotilan toimittamassa Vaasan yliopiston julkaisussa (2010) tarkastellaan osaamisen johtamisen systeemistä kokonaisuutta. Julkaisussa esitetään osaamisella tarkoitettavan yleensä samaa asiaa, eli tietoa ja taitoa tehdä jokin asia hyvin, mutta siitä käytetään erilaisia käsitteitä: osaaminen (knowledge), kyvykkyys (capability) ja kompetenssi (competency). Osaaminen on resurssi, jota voidaan johtaa ja osaamista kehittämällä yritys pystyisi kehittämään erilaisia tapoja yhdistää resurssit, tiedot ja palvelut, jotta se voi tuottaa lisäarvoa asiakkailleen. (Uotila toim. 2010.)

Osaamiseen eli kvalifikaatioihin kuuluu tietojen ja taitojen ohella myös asenteet ja motivaatio. Asenne nähdään pääosin yksilön pysyvänä ominaisuutena, joka ei juuri muutu tai muuttuu hyvin hitaasti. Motivaatio voi sen sijaan olla lyhytaikainen ja tilanteeseen sidottu. Asenteet kuvaavat sitä, mitä yksilö arvostaa. Motivaatio taas ohjaa yksilön toimintaa. Se, miten yksilö käyttää niitä tietoja ja taitoja mitä hänellä on, riippuu yksilön arvoista, asenteesta ja motivaatiosta. Työssä tarvittavasta osaamisesta voidaan käyttää Viitalan mukaan käsitettä työelämäkvalifikaatiot, joka tarkoittaa nii-

tä työntekijän valmiuksia, joita hän tarvitsee työssään ja työorganisaatiossa. Nämä työntekijän valmiudet ovat voineet kehittyä koulutuksen lisäksi työssä ja muissa sosiaalisissa tilanteissa tai ne voivat perustua persoonallisiin ominaisuuksiin. Ammattitaito on koostumus monentyyppisistä kvalifikaatioista (yleiset, ammattikohtaiset ja tehtäväkohtaiset kvalifikaatiot). Yleisiä kvalifikaatioita tarvitaan yleisesti työelämässä eivätkä ne ole tehtäväsidonnaisia. Näitä ovat esimerkiksi sosiaaliset taidot ja kyky ratkaista ongelmia tai paineensietokyky. Ammattikohtaiset kvalifikaatiot ovat tiettyyn ammattialaan liittyviä ja tehtäväkohtaiset kvalifikaatiot liittyvät tietyn tehtävän hoitamiseen. (Viitala 2013, 180.)

Osa edellä kuvatuista asioista voidaan nimittää osaamiseksi, osa on sellaisia yksilön ominaisuuksia, joita ei välttämättä voi hankkia koulutuksen tai työkokemuksen kautta. Kaikkia kvalifikaatioita voidaan kuvata kuitenkin käsitteellä valmiudet. Ammattitaito on kooste kaikista niistä valmiuksista, jotka hallitessaan yksilöllä on mahdollisuus onnistuneesti hoitaa työtehtävänsä. (Viitala 2013, 181.) Hanhinen esittää tutkimuksessaan (2010) työelämäosaamisen luokitusjärjestelmästä työelämäosaamisen sisältävän tietojen, taitojen ja asenteiden kokonaisuuden. Hanhisen mukaan tiedon soveltaminen vaatii taitoa ja taito edellyttää tietoa. Taidot syntyvät siten, että yksilön kokemukset liittyvät johonkin harjoitettuun toimintoon. Taito ei synny siis pelkän opetuksen perusteella vaan edellyttää yksilöltä kykyä reflektointiin. (Hanhinen 2010, 71-73.)

Viitala kuvaa teoksessaan *Henkilöstöjohtaminen* Garavania ja McGuirea (2001) lainaten ammattitaidon olevaan kuin jäävuori, josta vain ylin huippu näkyy (taidot ja tietämys) ja jäävuoren näkymätön alaosa on kooste niistä tekijöistä, jotka säätelevät yksilön kehitystä eli sosiaalinen rooli, minäkäsitys, piirteet ja motiivit. Jäävuoren alaosan kehittymisessä on kyse ihmisenä kasvamisesta ja jäävuoren huipulla on kyse omaan työhön liittyvien tietojen ja taitojen kehittymisestä eli substanssialueen kehittymisestä. Kun työelämä on epävarmaa, jäävuoren alaosan valmiudet ovat työntekijän työtehtävissä menestymisen ja hyvinvoinnin kannalta yhä merkityksellisempiä. (Viitala 2013, 180-181.) Viitalan pyramidimalli (Kuva 2) kuvaa yksilön osaamisen rakentumista persoonallisten valmiuksien pohjalle. (Viitala 2013, 180.)



Kuva 2. Yksilöosaamiset (Viitala 2013,180.)

Aaltonen (2015) on Osaamisen johtaminen Pro gradu-tutkielmassaan kuvannut Cheetham ja Chivers (1998) empiiristä tutkimusta osaamisesta, jossa osaamista kuvataan neljän eri komponentin kautta: tiedollinen (kognitiivinen) osaaminen, toiminnallinen osaaminen, henkilökohtainen (käyttäytymiseen) liittyvä osaaminen sekä arvot ja eettinen osaaminen. Neljän pääkomponentin yläpuolella ovat metaosaaminen esimerkiksi ongelmanratkaisukyky, kommunikaatiokyky ja kyky analysoida. Cheethamin ja Chiversin mukaan neljän pääkomponentin ja metaosaamisen vuorovaikutuksen jälkeen muodostuu yksilön ammatillinen osaaminen. Motivaatio ja persoona vaikuttavat osaamisen taustalla, samoin se missä kontekstissa työtä tehdään. (Aaltonen 2015, 28.) Vanhala & Laukkanen & Koskinen määrittelevät osaamisen organisaatiossa oleviksi tiedoiksi ja taidoiksi, joita hyödynnetään ongelmanratkaisussa ja joka näkyy käytännön työtehtävien tasolla. Osaamista on yksilön ja organisaation tasolla. Strategialähtöisellä ajattelulla määritellään, mitä osaamista organisaatiossa tarvitaan. (Vanhala, Laukkanen & Koskinen 2002, 222.)

5 HALLITUKSEN ESITYS AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMIKSI

Hallituksen toimintasuunnitelman (28.9.2015) pohjalta käynnistetyssä ammatillisen koulutuksen reformissa uudistetaan ammatillista koulutusta vastaamaan tulevaisuu-

den osaamistarpeita sekä tehdään rahoitus- ja ohjausjärjestelmästä yhtenäinen kokonaisuus. Rahoitusjärjestelmä yhtenäistetään poistamalla ammatillisen peruskoulutuksen, ammatillisen lisäkoulutuksen, oppisopimuskoulutuksen ja työvoimakoulutuksen rahoitusjärjestelmät. Ammatillisen koulutuksen reformilla tavoitellaan vuodesta 2017 alkaen 190 m€ säästöjä. Yksikköhintoja pienennetään ja indeksit jäädytetään vuosille 2016-2019. Rahoituksessa painotetaan koulutuksen vaikuttavuutta ja tehokkuutta. Koko ammatillinen koulutus tulee yhden järjestämisluvan alle. Reformia tarvitaan toimintaympäristön muutosten ja muuttuneiden osaamistarpeiden vuoksi. Koulutukseen käytettävät resurssit pienenevät pysyvästi. (OKM www-sivut 2016.)

Koulutuksen alueellista kattavuutta pyritään parantamaan järjestäjäverkkoa yhdistämällä. Tätä muutosta tavoitellaan vapaaehtoisilla yhdistymisillä. Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta koulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistetään. (OKM www-sivut 2016.) Samalla uudistetaan ammatillisen koulutuksen tutkinnot, muutetaan tutkintojärjestelmää ja siirrytään yhteen tapaan osaamisen osoittamisessa ja arvioinnissa. Henkilökohtaistamisprosessia sovelletaan jatkossa kaikille asiakasryhmille. (Luonnos HE 2016, 6.) Tämän hetkisen ammatillisen koulutuksen lainsäädännön perusteella eri koulutusmuodot, tavat suorittaa tutkinto ja työpaikalla järjestettävä koulutus on jaoteltu erikseen työelämälle vaikeasti tulkittavien termien kautta. Termejä ovat muun muuassa laajennettu työssäoppiminen, työssäoppiminen ja oppisopimuskoulutus, ammattiosaamisen näyttö ja näyttötutkinto. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 8, 2016, 22.)

5.1 Ehdotus ammatillisen koulutuksen rahoitusmalliksi

Ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisten erityisoppilaitosten sekä ammatillisen lisäkoulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmä uudistetaan ja yhtenäistetään yhdeksi kokonaisuudeksi. Työvoimakoulutuksesta tutkintotavoitteinen koulutus sisällytettäisiin uuteen rahoitusjärjestelmään, samoin osa tutkintoon johtamattomasta työvoimakoulutuksesta. Ehdotettu lakimuutos olisi tarkoitus tulla voimaan vuoden 2018 alusta. Valtionosuusrahoitus perustuisi talousarvioon eli toteutuneiden kustannusten huomioiminen rahoituksen perusteena poistuisi. Uusi rahoitus-

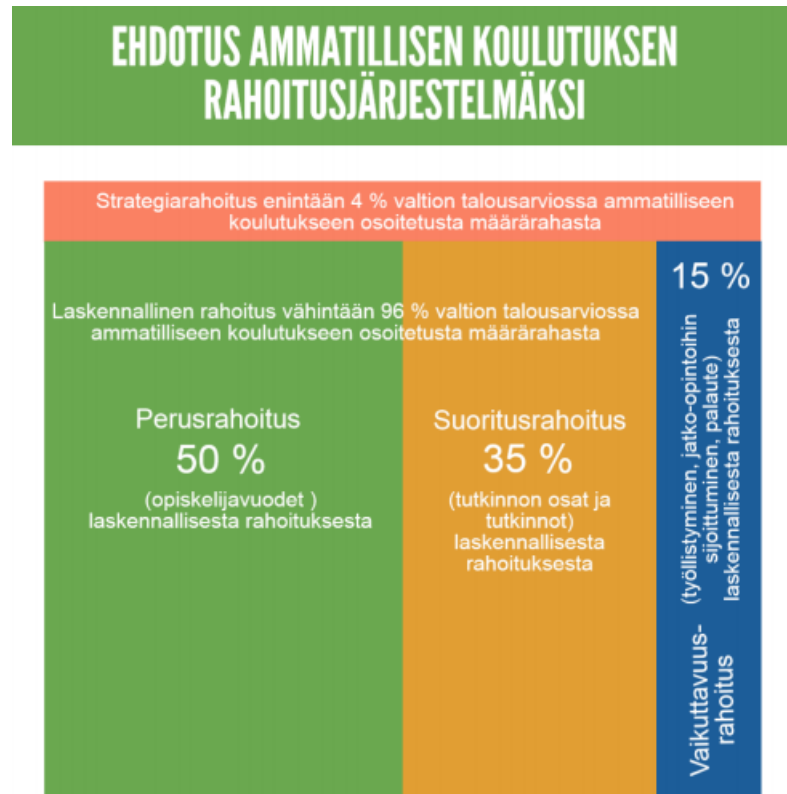
järjestelmä painottaisi suorituksia ja vaikuttavuutta koulutukseen käytetyn ajan sijaan. Suhteellinen rahoitusjärjestelmä ei määrittelisi etukäteen kiinteää yksikköhintaa, vaan koulutuksen järjestäjän todelliset suoritteet suhteutettaisiin kaikkien järjestäjien suoritteisiin. Rahoitusjärjestelmät osat olisivat: perus-, suoritus- ja vaikuttavuusrahoitusosuudet sekä erikseen määritelty strategiarahoitus. (Luonnos HE 2016, 2; OKM www-sivut 2016.)

Perusrahoitus turvaa ammatillisen koulutuksen järjestämisen kaikille asiakasryhmille, myös niiden opiskelijoiden kohdalla, joiden tutkinnon suorittaminen ei etene suunnitellussa ajassa. Perusrahoituksesta tulee ei-tutkintotavoitteisen koulutuksen rahoitus, esimerkiksi valmentavat koulutukset. (Luonnos HE 2016, 29-30.)

Suoritusrahoitus ohjaa koulutuksen järjestäjää tehokkuuteen. Osaamisen tunnustaminen, henkilökohtaistaminen ja keskittyminen vain puuttuvan osaamisen hankkimiseen lyhentävät tutkinnon suorittamiseen käytettävää aikaa. Suoritteina olisivat tutkinnon osat ja koko tutkinnot. (Luonnos HE 2016, 30.)

Vaikuttavuusrahoituksen perusteena olisi tutkinnon suorittajan sijoittuminen työelämään tai jatko-opintoihin. Huomioon otetaan tutkinnon suorittamisesta kulunut aika seuraavan vuoden loppuun. Vaikuttavuusrahoitus siis ohjaa koulutuksen järjestäjää tarjoamaan koulutusta sellaisille aloille, millä on työvoiman tarvetta ja vastamaan siitä, että koulutus toteutetaan työelämävastaavasti. Kriteereihin saatetaan lisäksi vielä opiskelija- ja työelämäpalautteet tai esimerkiksi tutkinnon suorittajan tulotietojen vertailu ennen tutkinnon suorittamista tai sen jälkeen. (Luonnos HE 2016, 30,37.)

Strategiarahoitus turvaisi mm. kehittämishankkeiden toteuttamisen ja muun koulutuksen järjestäjän kehittämistoiminnan ja ammattitaitokilpailujen järjestämisen. Rakennemuutostilanteissa strategiarahoitusta on myös mahdollista saada. Mikäli koulutuksen järjestäjä käynnistäisi uuden kalliin koulutuksen, olisi käynnistämisvaiheeseen saatavissa strategiarahoitusta. Rahoituksen porosenttiosuudet on esitetty kuvassa 3. (Luonnos HE 2016 37.)

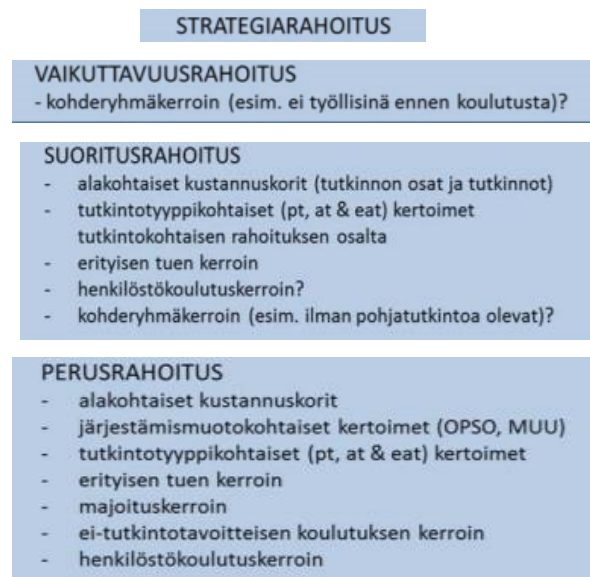


Kuva 3. Ehdotus uudeksi ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmäksi (OKM www-sivut 2016.)

Kuvasta voidaan nähdä rahoituksen painopisteen siirtymä opiskeluun käytetyn ajan laskemisesta vaikuttavuutta painottavaksi. Talousarviomäärärahaa ja kunnan omarahoitusosuutta laskettaessa otetaan huomioon kustannusten nousu. Valtion lisäksi kunnilla olisi tulevaisuudessakin velvollisuus osallistua ammatillisen koulutuksen rahoitukseen. Kuntien maksama osuus olisi prosenttiperusteinen valtionrahoituksesta. Suoriteperusteinen rahoitus vaikuttaisi käytännössä niin, että se vaihtelisi vuosittain sen mukaan mikä olisi valtakunnallisten suoritteiden kokonaismäärä. Vaikka rahoitusjärjestelmä yhtenäistyisi koulutusmuodosta riippumatta, otettaisiin kuitenkin huomioon keskeiset kustannustekijät esimerkiksi eri tutkintotyypit, erityinen tuki tai työvoimakoulutus. Kustannuserot huomioitaisiin suoritemäärien painokertoimilla. Rahoitusjärjestelmän uudistamisen tarkoituksena olisi, että osaamisen hankkiminen perustuisi asiakkaiden tarpeisiin eikä eri koulutusmuotojen toteuttamisen rahoitukseen. (Luonnos HE 2016, 122.)

Rahoituksen perusteena käytettävä suorite olisi opiskelijavuosi, joka olisi sovellettavissa kaikkeen ammatilliseen koulutukseen ja olisi kaikkien koulutuksen järjestäjien kesken verrannollinen. Opetus- ja kulttuuriministeriö päättäisi opiskelijavuosien enimmäismäärän. Muut mitattavat suoritteet olisivat suoritettut tutkinnot ja tutkinnon osat. Perusrahoitus turvaisi rahoituksen koulutuksen järjestäjälle siinä tapauksessa, jossa tutkinnon suorittaja tarvitsisi enemmän tukea tai tutkinnon suorittaminen etenisi muita hitaammin. Strategiarahoituksen perustana olisi opetus- ja kulttuuriministeriön harkinta ja siihen vaikuttaisi valtion talousarviossa myönnettyt määrärahat. (Luonnos HE 2016, 123.)

Kuvassa 4 on esitetty eri rahoitusmalleihin sisältyvät kertoimet. Rahoituksen on tarkoitus hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti lisätä oppisopimuskoulutusta ja työvaltaista koulutusta. Perusrahoituksessa huomioitaisiin mm. erityinen tuki ja eri järjestämis muodot. Suoritusrahoitus ottaa huomioon eri alojen kustannukset ja erityisen tuen tarpeen. Vaikuttavuusrahoitus ei huomioi porrastukseen kuuluvia tekijöitä. (Luonnos HE 2016, 31.)



Kuva 4. Rahoitusmalliin sisältyväksi esitetyt kertoimet (Luonnos HE 2016, 31.)

Uuden rahoitusmallin on tarkoitus yksinkertaistaa rahoitusta verrattuna nykyiseen eri aloihin ja tutkintoihin liittyvää porrastusta. Uudessa mallissa on vähemmän tutkintokohtaisia tai alaan liittyviä kertoimia. Tutkinnon osasta maksettava arvo (hinta) mää-

räytyy sillä perusteella, minkä tutkinnon osaksi se kuuluu, ei sillä perusteella, minkä tutkinnon suorittaja sitä suorittaa. (Luonnos HE 2016, 32,36.)

5.2 Osaamisperusteisuus

Säädökset osaamisperusteisuudesta ovat astuneet voimaan 1.8.2016. Työelämälähtöisyys ja osaamisperusteisuus ovat kuitenkin kuuluneet ammatilliseen koulutukseen jo pari vuosikymmentä. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos tiede- ja oppiainekeskeisyydestä on kestänyt pitkään: teoria-käytäntö osioista on siirrytty osaamiskokonaisuuksiin. Elokuussa voimaan astuneet säädökset ja määräykset muuttivat ammatillista koulutusta opiskelija- ja työelämälähtöiseen oppimiseen, jossa osaaminen on keskiössä. Osaamisperusteisuuden tavoitteena on kaiken tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen vahva osaamisperusteisuus, jolloin aikaisemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan osaksi tutkintoa. Opiskelijan oikeudesta osaamisen tunnustamiseen ja tunnistamiseen on määrätty laissa ja asetuksessa ammatillisesta peruskoulutuksesta (L 630/1998, A 811/1998, 12a §).

Ammattitaito arvioidaan tutkinnonosittain ja osaaminen osoitetaan työelämässä. Opintoviikoista tuli osaamispisteitä. Osaamisperusteisuus ei ole sidottu aikaan tai paikkaan, vaan keskeistä on se mitä opiskelija oppii ja osaa tehdä työpaikalla. Opetussuunnitelman mukaisten oppimistavoitteiden saavuttamisen jälkeen opiskelija siirtyy seuraavaan tutkinnon osaan ja alkaa hankkia siinä tarvittavaa osaamista. Osaamisen arviointi on työelämän toimintaprosesseja vastaavien kokonaisuuksien, tutkinnonosien, arviointia. Laissa ja asetuksessa ammatillisesta peruskoulutuksesta (L 630/1998, A 811/1998, 799/2014, 5 §) on säädetty osaamisen arvioinnista ja ammatiosaamisen näyttöjen arvioinnista. Ammattitaitovaatimukset kuvaavat sitä, mitä opiskelijan pitäisi osata ja arviointikriteerit sitä, miten asiat tulisi osata. Osaamista arvioidaan sen jälkeen, kun opiskelijalla on ollut mahdollisuus oppia oman yksilöllisen suunnitelmansa mukaisesti perustutkinnon perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset, jotka on voitu oppia pitkänkin ajan kuluessa. Osaamista arvioitaessa arvioidaan sitä, miten opiskelija hallitsee kokonaisuudet. Ammatillisten tutkintojen mitoitustavoitus perustuu ECVET-suositukseen (European Credits for Vocational Education

and Training) mukaisiin osaamispisteisiin. (Opetushallitus oppaat ja käsikirjat 10, 2015, 46,48; Vantaan ammattiopiston Varian www-sivut 2016.)

Osaamisperusteisuudessa keskeistä on tunnistaa ja tunnustaa muualla hankittu osaaminen, myös niin sanottu epävirallinen ”arkiosaaminen”. Arkioppiminen voi olla tahattomasti tapahtuvaa tai opiskelijan itsensä määrittelemää suunnitelmallista toimintaa. Aikaisemmin hankittua osaamista verrataan ammattitaito- ja osaamisvaatimukseen. Osaamisen tunnistaminen tulee tehdä opintojen alussa ja ennen seuraavan tutkinnon osan alkamista koko opiskelujen ajan. Osaamisen tunnustamisen kautta hankitulle osaamiselle ei ole määritelty ylärajaa. Riippumatta siitä millä tavalla osaaminen on hankittu, osaamisen arviointi tapahtuu kaikilla näyttöperusteisena. (Opetushallitus oppaat ja käsikirjat 2015, 16,19; Vantaan ammattiopisto Varian www-sivut 2016; Luonnos HE 2016,1)

Osaamisperusteisuus mahdollistaa yksilölliset ja joustavat oppimispolut. Opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS), jota jatkossa kutsutaan osaamisen hankkimisen kehittämissuunnitelmaksi (HOSS). Suunnitelma voi pitää sisällään hyvinkin erilaisia oppimistapoja ja oppimisympäristöjä. Lähtökohtana ovat opiskelijan tarpeet, osaamisen ja osaamisen hankkimisen edellytykset. Henkilökohtaistamisprosessi sisältää myös opiskelijan tarvitsemat tukitoimet (erityisen tuen tarve). Oikeus erityiseen tukeen tulisi jatkossa koskemaan myös ammattitutkinnon ja erityisammattitutkinnon suorittajia. (Vantaan ammattiopiston Varian www-sivut 2016.)

Oppimisympäristön valintaan vaikuttavat opiskelijan tarpeet. Työpaikalla tapahtuva oppiminen suunnitellaan yhdessä työpaikan (työpaikkaohjaajan), opiskelijan ja opettajan kanssa. Opiskelijalla on mahdollisuus monipuolistaa henkilökohtaistamisen myötä opintonsa niin, että hän suorittaa osia toisista perustutkinnoista, sisällyttää opintoihinsa opintoja muista oppilaitoksista tai oppimisympäristöistä, jotka voivat olla työpaikan lisäksi vaikkapa kolmannen sektorin paikkoja. Henkilökohtaistaminen mahdollistaa erilaiset pedagogiset ratkaisut kuten verkko-oppimisen tai projektioppimisen. (Vantaan ammattiopiston Varian www-sivut 2016.)

Henkilökohtaistamisen ja uudistetun opetussuunnitelman myötä opettajan rooli oppilaitosmuotoisen koulutuksen tarjoajasta muuttuu enenevässä määrin työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaajaksi. Opettajan toimintaa ohjaa opetussuunnitelma ja arviointikriteerit (tutkinnonosan ammattitaitovaatimukset). Työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa opiskelijalla on mahdollisuus hankkia osaamista useampaankin tutkinnonosaan yhtä aikaa. Opiskelijan työssä hankkima oppiminen ja osaaminen tehdään osaamisen tunnustamisella näkyväksi tutkinnonosan ammattitaitovaatimusten perusteella. Työelämässä hankitun osaamisen näkyväksi tekemisestä voidaan puhua myös opiskelijan opintojen opinnollistamisesta, jolla vaikutetaan opintojen läpäisyaikoihin. Henkilökohtaistaminen vaikuttaa perustutkintojen suorittamisen taloudellisuuteen ja tehokkuuteen estäen päällekkäistä kouluttautumista. (Opetushallitus oppaat ja käsikirjat 10, 2015, 16; Vantaan ammattiopiston Varian www-sivut 2016.)

5.2.1 Ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuus

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on taata yksilölle sellainen osaaminen, millä hän työllistyy ja tarjota työelämälle sellaisia osaajia, joita se tulevaisuudessa tarvitsee. Ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuutta voidaan tarkastella kolmesta näkökulmasta. Tarkastelun kohteena voivat olla määrällinen vastaavuus eli koulutus-tarjonta (mihin työhön ja kuinka paljon), laadullinen vastaavuus eli tutkinnon perusteiden mukainen opetus ja menetelmällinen vastaavuus eli pedagogiset ratkaisut. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 8, 2016, 26-27)

Ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuuden lisäämisessä keskeistä on työelämään kuuluvien pedagogisten ratkaisujen kehittäminen eli työelämäpedagogiikka. Koulutuksen työelämävastaavuutta lisätään kehittämällä oppimisympäristöjä, joissa toiminnalliset opetusmenetelmät vaikuttavat opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittymiseen. Työvaltaisia oppimisympäristöjä ovat esimerkiksi oppilaitosten työsalit, korjaamot ja monenlaiset yhteistyöprojektit työelämän kanssa. Opetushallitus (2015) ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuus selvityksessä tuli esille, että kaikki työpaikat eivätkä kaikki oppilaitosten työsalit ole työelämävastaavia. Työelämävastaavuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon olosuhteet, työtehtävät ja se millaista ohjausta opiskelija todellisuudessa saa. Oppiiko opiskelija oikeasti? (Opetus- ja kulttuu-

riministeriön julkaisuja 8, 2016, 26-27; Opetushallituksen oppaat ja käsikirjat 8, 2015,7,15.)

NeMo-tutkimushankkeessa (2014-2017) on tutkittu ammatillista kehittymistä ja eri oppimisympäristöjä. Konnektiivisuus eli eri oppimisympäristöjen välinen kiinteä yhteys on tärkeää opiskelijan oppimisen ja tiedon muodostumisen kannalta. Sillä on vaikutusta ammatilliseen kehittymiseen. Työelämän, koulutuksen, yksilön ja yhteisön välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä on tarpeen tiivistää. Opiskelijan ammatillinen kasvu on prosessi, jossa ei voi erottaa työpaikkaa ja oppilaitosta eikä siten myöskään käytäntöä tai teoriaa toisistaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 8, 2016, 27.)

5.2.2 Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönotosta

Ehdotus koulutussopimusmallista on osa hallituksen ammatillisen koulutuksen reformia. Opetus- ja kulttuuriministeriön asettamat selvityshenkilöt ehdottavat ammatilliseen koulutukseen koulutussopimusta, joka on tarkoitettu ammatilliseen koulutukseen tutkinto- ja ei-tutkinto tavoitteiselle oppimiselle ja se on tarkoitus ottaa käyttöön 1.1.2018. Koulutussopimuksella sovitaan työpaikalla tapahtuvasta opiskelusta. Siihen ei vaikuta laajuus, tavoitteet tai pituus, vaan keskeistä on, ettei se ole työsuhteessa tapahtuvaa oppimista. Oppisopimuskoulutus on jatkossakin työsuhteessa tapahtuvaa oppimista varten. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 8, 2016, 5-7.)

Koulutussopimuksella kehitetään työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja luodaan joustavat opinpolut työpaikoille. Tavoitteena on tutkinnon käytännönläheinen suorittaminen, jolla pyritään vaikuttamaan myös opiskelijoiden työllistymisen mahdollisuuksiin. Koulutussopimuksella on tarkoitus yhtenäistää työpainotteista oppimista ja varmistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatu. Koulutussopimuksessa työpaikalla tapahtuva oppiminen sovitaan tutkinnonosa kerrallaan. Koulutussopimus perustuu opiskelijan tarpeisiin ja niihin mahdollisuuksiin, mitä työpaikka voi tarjota. Tarvittaessa oppimista täydennetään muilla tavoilla. Koulutussopimusmalli on asiakaslähtöinen tapa oppimiseen ja siihen on mahdollisuus kaikilla opiskelijoilla iästä tai opiskelualumiuksista riippumatta. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 8, 2016, 17.)

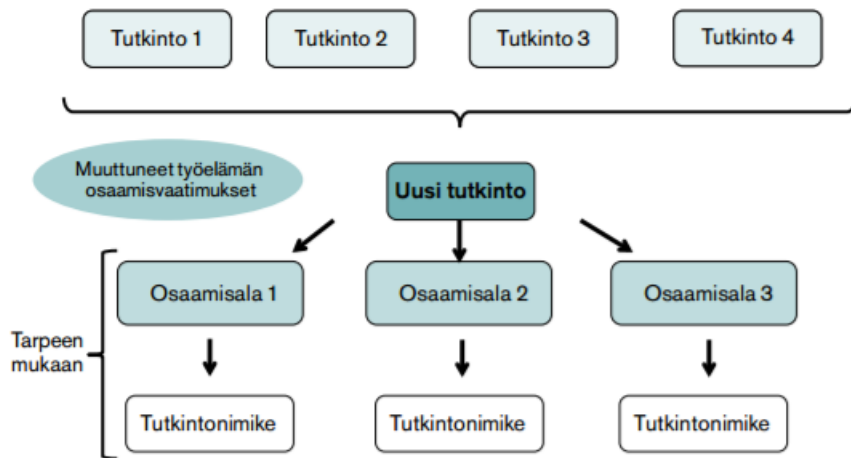
Hallinnollisesti koulutussopimuksesta tavoitellaan kevyttä. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on työpaikkojen tarvitsemien palveluiden järjestäminen keskitetysti. Sopimusasiakirjojen tulee olla valtakunnallisesti yhtenevät ja ne tulee olla saatavilla sähköisesti ja ne tulee voida liittää opiskelijan henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan. Työpaikat eivät saa koulutussopimuksen perusteella koulutuskorvausta. Sitä voidaan maksaa sellaisissa tapauksissa, jossa oppimisen ohjaus on suurimmaksi osaksi työpaikalla tapahtuvaa. Myöskään opiskelijalle ei makseta koulutussopimuksen perusteella korvausta tai palkkaa, mutta työpaikka voi halutessaan niin tehdä eikä siitä synny koulutussopimuksen voimassa ollessa työsuhdetta. Siirtyminen työsuhteeseen oppisopimuskoulutukseen on myös mahdollista. Koulutussopimuksen alaisessa työvaltaisessa oppimisessa opiskelija on koko ajan oppilaitoksen kirjoilla toisin kuin oppisopimuskoulutuksessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 8, 2016, 5-6.)

5.3 Ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen uudistus

OKM on asettanut huhtikuussa 2015 työelämän ohjausryhmän pohtimaan ammatillisten tutkintojen uudistamista. Työryhmän tehtävänä on ollut verrata nykyisten tutkintojen rakennetta ja työelämän muutoksia. Ammatillisen koulutuksen uuden ehdotetun tutkintorakenteen on tarkoitus mahdollistaa yksilön osaamisen kehittäminen jatkuvasti muuttuvan työelämän tarpeiden mukaisesti. Muutokset koskevat erityisesti ammatti- ja erikoisammattitutkintoja, mutta myös ammatillisia perustutkintoja. Tutkintorakenteeseen ja niiden kehittämiseen liittyvät ehdotukset valmisteltiin koulutus- toimikuntien, tutkintotoimikuntien ja toimialajärjestöjen kanssa yhteistyössä opetus- hallituksen vastuuhenkilöiden toimiessa esittelijöinä, työ on edelleen kesken. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 23, 2016, 6-8.)

Tällä vuosituhanella tutkintojen määrä on moninkertaistunut. Samalla työelämän muutosten myötä työtehtävät ovat laaja-alaistuneet eikä työntekijän osaamisen lisääminen onnistu vain rajattuja tutkintoja suorittamalla. Ammatillisten perustutkintojen määrää ollaan supistamassa 52:sta 43:een. Tutkintojen sisällä olevista osaamiskokonaisuuksista tutkinnon suorittaja voi valita hänelle soveltuvimman kokonaisu-

den. Kaaviossa 2 on esimerkki työelämän vaatimukset huomioivasta tutkintojen kehittamisestä. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 23,2016,9.)



Kaavio 2. Esimerkki tutkintojen kehittamisestä (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 23,2016,9.)

Erytisesti tuotannon ja palvelualan työtehtävissä edellytetään saman alan työntekijöiltä erialaista ammattiosaamista. Myös työelämä voisi hyödyntää tutkintouudistusta ja lisätä alan houkuttelevuutta kohdennetuilla osaamisvaatimuksilla. Koulutusten järjestäjille uudistus tarjoaisi mahdollisuuden profiloitua ja kehittää sekä markkinoida työelämän osaamistarpeisiin sopivia koulutuspolkuja. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 23,2016,12.)

Perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintojen suhde toisiinsa

Tällä hetkellä perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot voivat muodostaa jatkumon aikaisemmin hankitulle osaamiselle, olla itsenäinen kokonaisuus tai ne voivat toimia alalle tulotutkintoina silloin, kun alalle ei ole lainkaan perustutkintoa. Ehdotuksessa kaikki periaatteet säilytetään ja tutkinnot pisteytetään laajuuden ja syvyyden perusteella. Tutkintojen laajuus ei ole verrannollinen toisiin tutkintoihin, vaan ne vastaavat työelämän osaamiskokonaisuuksia. Ammatilliset perustutkinnot mitoitetaan yhtenäisen laajuuden sisällä työelämän kokonaisuuksien mukaan. Ammatillisen koulutuksen tarjoama jatko-opintokelpoisuus tulee mitoituksessa edelleen huomioida. Ehdotuksessa kaikki ammatilliset perustutkinnot ovat 180 opintopisteen laajuisia. Vuoteen 2019 mennessä opetushallitus tarkistaa kaikkien ammatillisten perustutkin-

tojen ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden vastaavuudet annettuihin pistemääriin nähden. Ammattitutkintojen laajuus olisi joko 120,150 tai 180 osaamispistettä ja erikoisammattitutkintojen laajuus voisi olla 160, 180 tai 210 osaamispistettä. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 23, 2016, 28-29.)

Esitys liiketalouden perustutkinnon ammatillisista tutkinnon osista

Liiketalousalan työtehtävissä edellytetään tulevaisuudessa liiketoiminnan laaja-alaista hallintaa. Pelkkä myynti- tai asiantuntijuuteen perustuva osaaminen ei enää riitä. Tälläkin hetkellä liiketalouden perustutkintoon kuuluu liiketalouden eri toimintojen osaaminen. Muutosehdotus kuitenkin lisää laaja-alaisuutta ja joustavuutta, jolloin tutkinnon suorittajan oppimispolku voi olla hyvin yksilöllinen. Muutos vaikuttaa erityisesti alan ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin. Liiketalouden perustutkinto muutetaan liiketoiminnan perustutkinnoksi, jolloin nykyiset asiakaspalvelun- ja myynnin, talous- ja toimistopalveluiden sekä tieto- ja kirjastopalveluiden osaamisalat poistuvat. Uusiksi pakollisiksi liiketalousalan tutkinnonosiksi ollaan ehdottamassa asiakaspalveluosaajan, talousosaajan ja työyhteisöosaajan tutkinnonosia. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 23, 2016, 14.)

Asiakaspalveluosaajan tutkinnonosassa keskeistä olisi sisäisten ja ulkoisten asiakkaiden palveleminen, kielitaito sekä viestintä- ja vuorovaikutustaidot. Tutkinnon suorittajan tulisi osata kuvata asiakaslähtöisen liiketoiminnan kokonaisuus, hyödyntää asiakastietoa palvelutilanteessa, palvella asiakkaita eri kanavissa (tunnistaa erilaisten asiakkaiden tarpeet) ja tuottaa asiakkaiden tarvitsemia palvelukokemuksia.

Talousosaajan tutkinnonosan ammattitaitovaatimuksissa tutkinnon suorittajan tulisi osata kuvata organisaation liiketoimintamalli ja organisaation kuuluminen kansantalouteen sekä selvittää organisaation kustannusrakenne ja osata tulkita toiminnan tunnuslukuja (tuloslaskelma). Keskeistä on organisaation talouden perusteiden lisäksi oman elämän ja talouden hallinta.

Työyhteisöosaajan tutkinnonosan ammattitaitovaatimukset koostuisivat työelämän ja organisaation toimintaperiaatteiden tuntemuksesta ja työelämän pelisääntöjen mukaisesta toiminnasta sekä henkilöstön merkityksen tunnistamisesta. Työntekijän oi-

keudet ja velvollisuudet tulisi tietää. Keskeisissä työelämän verkostoissa ja työyhteisön erilaisten ihmisten kanssa tulisi osata toimia. Oman osaamisen kehittäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen kuuluisi osaamiseen. Arviointikriteereissä keskeistä olisivat tiimitaidot ja digitaalinen osaaminen. Työyhteisöosaajan tutkinnonosa voidaan integroida seuraavien yhteisten tutkinnonosan osien kanssa: 1) Yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaamisen 2) Työelämätaidot osa-alueen pakollisten sekä valinnaisten osaamistavoitteiden kanssa. (Liiketalouden perustutkinto, luonnos 2016.)

Valinnaiset tutkinnonosat olisivat asiakkuuksien hoitaja, finanssipalveluiden tuottaja, liiketoiminnan verkostoituja, logistiikkapalveluiden tuottaja, monikanavainen myyjä, palvelumuotoilija, projekti ja hanketoimija, talouspalveluiden tuottaja, viestinnän ja sisällön tuottaja, tapahtumatuottaja, yrittäjä ja henkilöstöpalveluiden-, kirjastopalveluiden- sekä kirjaston tieto- ja opastamispalveluiden tuottaja. (Liiketalouden perustutkinto, luonnos 2016.)

6 TUTKIMUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tampereen kaupunki järjestää ammatillista koulutusta kahdentoista pirkanmaalaisen kunnan kanssa. Tampereen kaupungin osaamis- ja elinkeinolautakunta (OSAKE) on isäntäkuntamallilla järjestäjänä niin, että lautakuntaan kuuluu edustajat yhteistoiminta-alueen kunnista. Koulutuspalvelut toteutetaan tilaaja-tuottajamallilla vielä toistaiseksi. Tilaaja-tuottajamallissa tilaaja ja tuottaja tekevät joka vuosi sopimuksen koulutuspalveluiden tilaamisesta ja tuottamisesta palvelusopimuksella. Vuosittain on kolme seurantakokousta, jossa arvioidaan palvelusopimuksen toteutumista. Tampereella palvelusopimukseen kuuluvat valtionosuusrahoituksen perusteisesti seuraavat tuoteryhmät; ammatillinen peruskoulutus, aikuisten ammatillinen lisäkoulutus, oppisopimuskoulutus, maahanmuuttajien perusopetukseen valmistava koulutus ja lisäkoulutus (pakolaisten kotouttava toiminta ja nuorten hyvinvoinnin edistäminen). (Tredu ope- tussuunnitelma 2016,9.)

Toisen asteen koulutus on jatkumo perusopetuksessa aloitetulle opetus- ja kasvatus-tehtävälle. Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on antaa riittävä tuki opiskelijoille niin, että heistä kasvaa tasapainoisia yhteiskunnan jäseniä huomioiden heidän henkilökohtaiset ominaisuutensa sekä tarjota opiskelijoille riittävät tiedot ja taidot jatko-opintoihin. Ammatillisen koulutuksen tarjoajia Tampereella on useita: Tampereen seudun ammattiopisto, Ahlmanin ammattiopisto, Tampereen aikuiskoulutuskeskus, Tampereen konservatorio ja Tampereen palvelualan opisto. (Tampereen kaupungin www-sivut 2016.) Opiskelijamäärät kiintiöidään järjestämisluvassa. Tampereen kaupungin ammatillisen peruskoulutuksen kiintiö oli 8040 opiskelijaa vuonna 2015 ja keskimääräinen yksikköhinta 10 340 euroa. Vuodelle 2016 kiintiö nousi 8110 opiskelijaan ja yksikköhinta pieneni 9 880 euroon. Tampereen kaupungin toisen asteen koulutuksessa työskentelee yhteensä noin 1 200 henkilöä, joista lukiokoulutuksessa 200 henkilöä ja ammatillisessa koulutuksessa 900 henkilöä. Hallinto- ja tukipalveluissa työskentelee noin 100 henkilöä. (Viik 2015.)

6.1 Tampereen seudun ammattiopisto (TREDU)

TREDU syntyi 2013 kahden pirkanmaalaisen ammattiopiston yhdistymisen myötä. TREDU on osa toisen asteen koulutuksen tuotantoaluetta, joka muodostuu ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen tuotantoyksiköistä ja niihin kuuluvista hallinto-, talous-, tukipalveluista sekä kehittämisen ja innovoinnin vastuualueista. Päätösvalta oli toisen asteen koulutuksen johtokunnalla joulukuun 2016 loppuun asti ja tuotantoalueen johtajana toimii tuotantojohtaja. Tuotantojohtajan alaisuudessa toimivat ammatillisen koulutuksen johtaja ja lukiokoulutuksen johtaja. TREDUN organisaatio uudistui 1.8.2016 jakautuen kahteen toimialaan: Tekniikka ja Palvelut. Organisaatiouudistus yhdisti eri koulutusalat yhteiseksi palveluiden osaamisalaksi. (TREDU opetus-suunnitelma 2016,7.)

Arvot ovat niitä periaatteita, joilla yritys toimii. TREDUN arvoja ovat avoimuus, vastuullisuus ja sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin sekä yhdessä tekeminen ja rohkeus. Kun arvot toteutuvat, työyhteisössä jaetaan osaamista ja tietoa, noudatetaan yhteisiä pelisääntöjä, huolehditaan työtovereista ja kokeillaan uusia toimintatapoja oppimisen edistämiseksi. Toimintakaudelle 2016-2017 asetettujen strategisten tavoitteiden mu-

kaan Tredun toiminnan perustana on osaamisperusteisuus ja henkilökohtaistaminen. Ammatillisen koulutuksen tavoitteiden toteutumista arvioidaan kokonaisarviointisuunnitelman avulla. Arvioinnin muotoja ovat prosessiarviointi, johdon tapaamiset, vertaisarviointi ja ulkoinen arviointi sekä palautteiden keruu ja käsittely. Tredun arviointisuunnitelmassa vuosille 2014-2017 on määritelty joka vuodelle painopiste. Vuoden 2016 arvioinnin painopisteenä on toiminnan ja koulutuksen elinkeinoelämä-
lähtöisyys. Analysoinnin jälkeen määritellään kehittämistoimenpiteet ja uudet tavoitteet. (Tredun opetussuunnitelma 2016,14.) Tredussa on keskitytty voimakkaasti henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Toisen asteen koulutuksen opetushenkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu koulutuksen järjestäjän määrittelemiin linjauksiin osaamisen kehittämisen suunnasta ja painopistealueista toimintakausittain. Opetushenkilöstön osaamisen kehittämistä ohjaavat toisen asteen koulutuksen toimintasuunnitelma, työn asettamat osaamisvaatimukset sekä tunnistetut ja arvioidut osaamisen kehittämistarpeet. Toimintakaudelle 2016-2017 asetettujen strategisten tavoitteiden mukaan toiminnan arvioinnin teemoina ovat osaamisperusteisuus ja henkilökohtaistaminen. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää kriittisten osaamis- ja kehitystarpeiden kartoituksen ja kuvaa osaamisen kehittämisen toimenpiteitä henkilöstö- ja ammattiryhmittäin. (Kauma henkilökohtainen tiedonanto 11.2.2016; Toisen asteen koulutuksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2016.)

Henkilöstön osaamisen tarpeita arvioidaan, ennakoidaan ja tarkastellaan useista eri näkökulmista. Kriittiseksi osaamisen kehittämisen kohteiksi on strategisissa tavoitteissa määritelty esimerkiksi kustannustietoisuus, uusien opetussuunnitelmien käyttöönotto, henkilökohtaistamisen varmistaminen, digiosaaminen ja oppimisympäristöjen kehittäminen. Kriittisen osaamisen ohella tulee varmistaa palveluosaamisen, työelämäyhteistyön ja opetusmenetelmäosaamisen laajentaminen. Nopeasti muuttuvien ja kehittyvien työtehtävien myötä uutta osaamista tarvitaan erityisesti tiimimäisen työskentelytavan, yhteisopettajuuden, työparityöskentelyn ja kaiken kaikkiaan yhteisöllisempien työskentelytapojen omaksumisessa. (Toisen asteen koulutuksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2016.)

6.2 Osaamiskartoituksista osaamisen ennakkointiin

Tredun henkilöstön kehittämispäällikkö Kauman mukaan perinteiset, lähinnä työntekijän nykyhetken osaamista määrittävät osaamiskartoitukset eivät vastaa muuttuneen työelämän tarpeisiin. On siirryttävä osaamisen ennakkoinnin suuntaan. Ensisijaisesti kysymys on oppimisen haasteista. Kauma kuvaa opettajuuden kokonaisvaltaista muutosta siirryttäessä kohti asiakaslähtöistä (opiskelijalähtöistä) toimintaa. Tulevaisuudessa ammatillinen opettaja on dynaaminen verkostoituja, jolla on hyvät vuorovaikutustaidot sekä halua kehittää itseään. Hänen tulee osata ohjata ja tukea opiskelijaa tämän oppimisprosessissa sekä toteuttaa yksilöllisiä opinpolkuja. Opettamisen tulee pohjautua osaamisperusteisuuteen ja työelämälähtöisyyteen. (Kauma henkilökohtainen tiedonanto 11.2.2016; Paaso 2012.)

Osaamisen ennakkointi tarkoittaa organisaatiossa tulevaisuudessa esiintyvien osaamistarpeiden tunnistamista. Osaamisen ennakkointi perustuu järjestelmälliseen tiedon keruuseen tulevaisuudesta, jolla tavoitellaan nykyhetkessä tehtävien päätösten pohjaksi parempaa ja ajantasaisempaa tietoa. Saatua tietoa hyödynnetään lyhyen ja pitkän aikavälin suunnitelmissa. Ennakointi ei tarkoita pelkästään tulevaisuuteen varautumista tai muutostarpeisiin vastaamista vaan parhaimmillaan toteutuessaan, sillä luodaan tulevaisuutta. Osallistava ennakkointi liittyy mukaan myös ne tahot, joihin ennakkointi kohdistuu. Heiltä kerätään myös palautetta ennakkoinnin tuloksista. (Kuntatyönantajat 2012, 3,5.)

Aaltosen ja Wileniuksen (2002) mukaan pitäisi käyttää vähemmän aikaa suunnitteluun ja ennemmin tehdä ja kokeilla asioita. Aaltonen ja Wilenius kuvaavat myös osaamisen ennakkoinnin aikajännettä, joka on organisaation eri tasoilla eripituinen. Strategisen johtamisen tasolla analysoidaan ja ennakoidaan toimintaympäristön muutokset 3-5 vuoden aikajänteellä ja verrataan niiden merkitystä nykytilanteeseen. Operatiivisen johtamisen tasolla arvioidaan vuosittain, minkälaista osaamista tarvitaan organisaatiossa juuri sillä hetkellä. (Heinonen 2009, 3-4, 8-9; Valtioneuvoston kanslia 2014, 11.)

Tarkasteltaessa Kauman viittaamaa oppimisen haastetta yksilön näkökulmasta on siinä kyse ensisijaisesti siitä, miten osaamisen ennakkointi suuntaa oppimista. Yksilön

motivaatio kouluttautua, hakea uutta tietoa ja kasvattaa osaamistaan lähtee yksilön omista tarpeista. Haasteeksi muodostuukin juuri se, miten yksilön henkilökohtaiset kehittämisentarpeet saadaan suuntautumaan siten, että ne palvelevat organisaation tavoitteiden saavuttamista. Asiantuntijatyössä korostuu yksilölle soveltuvien oppimisympäristöjen- ja tapojen löytyminen. Tredussa on Kauman mukaan jätetty substanssiosaamisen kehittäminen yksilön itsensä ja koulutusalan vastuulle. Kauma korostaa jokaisen opettajan olevan vastuussa oman ammattitaitonsa kehittämisestä, mutta yksilön kehitystavoitteet tulee yhdistää organisaation tavoitteisiin. (Kauma henkilökohtainen tiedonanto 11.2.2016)

6.3 Osaamisen kehittämisen malli 70-20-10

Opetushenkilöstön osaamisen kehittäminen on linjattu Ammatillisen koulutuksen kehittämisjärjestön (AmKe) tavoitteissa. Tampereen toisen asteen koulutuksessa työskentelevän opetushenkilöstön osaamisen kehittämisessä hyödynnetään 70-20-10 ajattelumallia. Mallin mukaisesti opettajan osaamisen kehittymisen tulisi muodostua 70 % omassa työssä oppimisesta esimerkiksi verkostoista, työelämäjaksoista, varjos- tamisesta, benchmarkkauksesta eli vertailukehittämisestä, yhteisopettajuudesta tai projektitoiminnassa oppimisesta. Oppimisesta 20 % toteutuisi vertaisten, kollegoiden ja esimiesten kanssa yhdessä oppimisesta, vertaisvalmennuksesta, mentoroinnista, työnohjauksesta, yhteisestä keskustelusta ja reflektoinnista. Loput 10 % oppimisesta toteutuisi perinteisten, työnantajan tarjoamien henkilöstökoulutusten ja valmennusten kautta. (Toisen asteen koulutuksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2016.)

70-20-10 ajattelumallin hyödyntämiseen liittyy myös haasteita, erityisesti tulokselli- suuden ja seurannan osalta. Osaamisen johtaminen kuuluu esimiehille, mutta myös jokaiselle työntekijälle. Kun tiimeittäin eri toimipisteissä määritellään mallin mukai- set käytännön toimenpiteet osaamisen kehittämiseksi, olisi tärkeää luoda käytäntö toimenpiteiden toteutumisen ja tuloksellisuuden seurantaan ja analysointiin. Hyvät käytänteet pitäisi dokumentoida ja löytää helppo tapa jakaa tietoa organisaation eri yksiköiden kesken, jolloin mallin tarjoamia mahdollisuuksia voitaisiin jalostaa laa- jasti eteenpäin. (Kauma henkilökohtainen tiedonanto 11.2.2016.)

Kehityskeskusteluista tiimi- ja työelämäkeskusteluihin

Perinteisistä ja kaavamaisista kehityskeskusteluista voitaisiin siirtyä esimerkiksi kuukausittain tai jopa useammin toteutettaviin lyhyisiin työelämäkeskusteluihin työntekijän ja esimiehen välillä. Työelämäkeskustelujen tarkoituksena olisi käydä läpi työntekijän viimeisten työviikkojen onnistumiset, haasteet ja toiveet sekä pohtia yhdessä ratkaisuja akuutteihin tarpeisiin. Tällainen toimintamalli olisi eduksi molemmalle osapuolelle: työntekijä pääsisi säännöllisemmin aktiiviseen vuorovaikutukseen esimiehen kanssa ja työnantaja saisi ajantasaista tietoa alaisen sen hetkisestä tilanteesta. Molemmat pystyisivät näin tehokkaan vuoropuhelun myötä reagoimaan ennakoivasti toistensa toiveisiin. Työntekijän pitää tuoda esille myös ne kriittiset ajatukset ja huomiot mitä hän on omassa työssään tehnyt. Kun keskustelu on rehellistä ja avointa, molemmat osapuolet kehittyvät. (Kauma henkilökohtainen tiedonanto 11.2.2016.)

6.4 Tutkimusongelma ja käytetyt menetelmät

Miten ammatillisen opettajan työ muuttuu tulevaisuudessa, jos ammatillisen koulutuksen reformi astuu voimaan? Opinnäytetyön tavoitteena on löytää ne asiat, mitkä ammatillisen opettajan työssä muuttuu ja mitä osaamisvaatimuksia ammatilliselle opettajalle tulevaisuudessa asetetaan.

Teoriaosuudessa keskeistä on hallituksen esitysluonnos uudeksi laiksi ammatillisesta koulutuksesta (HE 8.11.2016). Opinnäytetyössä tutkittiin esitetyt muutokset rahoituksessa, tutkinnoissa ja koulutuksen toteuttamismuodoissa ja niitä peilattiin ammatillisen opettajan osaamisvaatimukseen. Ammatillisen koulutuksen reformin lopullisia toteuttajia ovat opettajat, vaikka siihen liittyy muitakin muutoksen kannalta keskeisiä henkilöitä.

Opinnäytetyö pyrkii ennakoimaan tulevaa muutosta ammatillisen opettajan kannalta ja siten antamaan ammatilliselle opettajalle mahdollisuuden valmistautua muutokseen. Opinnäytetyöllä pyrittiin vastaamaan seuraavaan kysymykseen:

- Miten muutokset ammatillisen koulutuksen rahoituksessa, muuttuvat tutkinon perusteet ja yksilöllinen opiskelusuunnitelmien rakentaminen vaikuttavat opettajan työhön käytännössä?

Kyseessä on laadullinen tutkimus. Laadullista tutkimusta voidaan toteuttaa erilaisilla menetelmillä. Yhteistä valituille menetelmille on, että ne liittyvät tutkimuskohteen toimintaympäristöön, kohteen tarkoitukseen ja merkitykseen sekä kieleen. Opinnäytetyön tutkimuksen kohde kuuluu empiriaan, ihmisten (opettajien) konkreettiseen maailmaan (kouluun). Laadullisellakaan tutkimuksella ei voi koskaan hahmottaa ilmiötä kokonaisuudessaan syvällisesti. Tavoitteena on kuitenkin saada monipuolista tietoa ja siten lisätä ymmärrystä käsitteenä olevasta ilmiöstä ja sen syy-seuraussuhteista. Laadullinen tutkimus ei ole pelkästään aineistolähtöistä (induktio) tai teorialähtöistä (deduktio). Laadullinen tutkimus painottuu aineistolähtöisyyteen, mutta se ei ole puhtaasti sitä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 130-133; Jyväskylän yliopiston www-sivut 2016.)

Opinnäytetyössä on käytetty osallistavan havainnoivan tutkimuksen metodologia opinnäytetyön kirjoittajan osallistuessa työyhteisön toimintaan. Havainnointiympäristönä oli Tredun Sammonkadun toimipiste ja liiketalouden ammatillisen opettajan toimintaympäristö. Opinnäytetyön kirjoittaja toimii ammatillisten opettajien tiimin jäsenenä. Koulutuksen järjestäjän tuote, opetus, tarjotaan valikoidulle kohderyhmälle, opiskelijoille.

Tietoa kerättiin hallituksen lakiesitysten lisäksi kirjallisuudesta, verkkolähteistä ja täydennettiin keskusteluilla sekä tutkijan omilla havainnoilla että organisaation virallisilla dokumenteilla. Aineiston keruu tapahtui myös Tredussa pidetyissä ammatillisen koulutuksen reformiin liittyvissä johdon ja esimiesten lakiesityksen kommentointitilaisuuksissa, joihin opinnäytetyön kirjoittaja osallistui ulkopuolisena havainnoitsijana. Ammatillisen koulutuksen reformiin liittyvät lakiehdotukset olivat opinnäytetyövaiheessa vasta lausuntokierroksella.

Aineiston perusteella tutkija pyrki pääättelemään ja ymmärtämään ammatillisen koulutuksen muutoksen vaikutuksia toimintaympäristöön. Aineistoa analysoitiin Helakorven (2013) ja Paason (2012) ammatillisen opettajan osaamisalueiden mallin mu-

kaisesti. Tilanteita havainnoimalla ja analysoimalla on mahdollista tunnistaa millaiset asiat vaikuttavat tulevaisuudessa ammatillisen opettajan työhön. Kaikkea kerättyä aineistoa ei ole analysoitu eikä se laadullisessa tutkimuksessa ole välttämätöntäkään. Analyysissä on pyritty löytämään tutkimusongelman kannalta oleelliset aiheet. Analysoinnin rajaamiseen vaikutti eniten tutkimukseen käytettävissä ollut aika. Aineiston perusteella jäi lukuisia kysymyksiä, joihin ei ollut mahdollista löytää vastausta vaan ne tulivat esille Tredun esimiesten ja johdon lakiehdotuksen kommentointitilaisuuksissa. Nämä kysymykset on jätetty kokonaan pois opinnäytetyöstä. Opettajan työaikakysymys tulee liittymään ammatillisen koulutuksen muutokseen, mutta se rajattiin pois tästä opinnäytetyöstä. Tutkimuksessa on pyritty dokumenttien sisällöstä erottelemaan ammatillisen opettajan käytännön työhön eniten vaikuttavat asiat. Analyysin aikana tutkija on muokannut Helakorven (2013) ja Paason (2012) mallia ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueista (alkuperäinen kuva 1 sivulla 13) ja yhdistänyt ne isommaksi kokonaisuudeksi muodostaen osaamisen kehän.

Aineistoa analysoidessa tutkija määritteli ammatillisen opettajan tuottaman palvelun ja siten tutkitun tiedon lopulliseksi käyttäjäksi työelämän. Ammatillisen opettajan talousosaamisen vaikutukset tuotetaan yhteiskunnan käyttöön, mutta opiskelija-asiakkaan kautta opetuspalvelun käyttäjä on työelämä.

Tarkasteltaessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta siitä ei käytetä käsitteitä reliabiliteetti ja valideetti vaan tutkimuksen luottavuus riippuu sen laadusta. Kuinka objektiivinen tutkimus sitten voi olla tutkijan osallistuessa työyhteisön jäsenenä havainnointiin? (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 134.) Ovatko havainnot luotettavia ja puolueettomia? Tutkija on kuitenkin tässä tapauksessa aiheen luoja ja tulkit-sija. Tämän opinnäytetyön luotettavuutta voidaan arvioida lainsäädäntöesitykseen perehtyneisyyden ja tulkintojen onnistumisen kautta.

Työtä ohjasi Tredussa henkilöstön kehittämispäällikkö Tiina Kauma. Opinnäytetyön tarkoitus on kehittää ammatillisen opettajan työtä. Opinnäytetyön tuloksia voi hyödyntää Tampereen seudun ammattiopiston (Tredun) liiketalouden ammatillisten opettajien koulutussuunnitelmassa, mutta ennen kaikkea liittyy tulokset osaksi ammatillisen opettajan perustehtävää. Opinnäytetyön tulokset esitellään henkilöstön kehittämispäällikölle.

7 TULOKSET

Tutkimuksen toteuttamisesta ja aikataulusta neuvoteltiin esimiesten ja henkilöstön kehittämispäällikön kanssa vasta muutama viikko ennen kuin lakiesitysten kommentointitilaisuudet Tredussa olivat. Alkuperäinen tutkimussuunnitelman (kevät 2016) opetusprosessin mallintamisesta ja ohjeistamisesta vanhentui suunnitellun ammatillisen koulutuksen tutkintorakenneuudistuksen myötä. Tehokkuuden nimissä (tutkijan oma tutkinnon suorittamiseen käytettävä aika) uuden aiheen löytäminen tutkijan omaa työtä hyödyntäen oli tapahduttava mahdollisimman nopeasti. Tutkimusta tehdessä ammatillisen koulutuksen rahoitusmalli ja tutkintorakenteen uudistus olivat vasta lausuntokierroksella, mutta antoivat silti mahdollisuuden tarkastella ammatillisen koulutuksen tulevia muutoksia ammatillisen opettajan työn muuttumisen ja osaamisen kannalta.

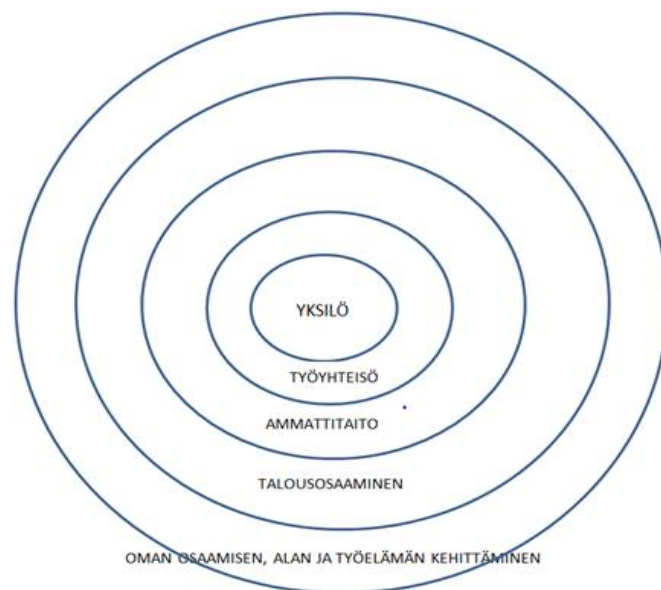
Havainnot toteutettiin osallistumalla ammatillisen opettajan työyhteisön tiimin toimintaan ja ulkopuolisena havainnoitsijana toimimalla Tredun johdon ja esimiesten lakiesityksen kommentointitilaisuuksissa 25.11.2016 ja 29.11.2016. Teoria koostui Helakorven (2013) ja Paason (2012) mallista ammatillisen opettajan osaamisesta ja sitä täydennettiin kirjallisuuslähteillä osaamisen teoriasta yleensä. Tarve koko tutkimukselle tuli suurimmasta muutoksesta, mitä ammatillisessa koulutuksessa on toteutettu vuosikymmeniin ja tutkijan halusta ymmärtää, mitä muutoksia se käytännössä tuo ammatillisen opettajan työhön.

Tutkijalla oli etukäteen odotus, että Helakorven ja Paason mallista nousevat jotkin sektorit, minkä osaamisen hankkimiseen ammatillisten opettajien Tredussa tulee keskittyä. Tutkimusaineistoa analysoitaessa havaittiin kuitenkin, että useampi Helakorven (2010) ja Paason (2013) mallin mukaisesta ammatillisen opettajan osaamisen sektoreista liittyy kaikkiin tutkittuihin muutoksiin: rahoitusmallin muuttuminen, osaamisperusteisuuden ja tutkintorakenteen muutokset. Malli lähti kehittymään tutkijan halusta muodostaa kokonaiskäsitys käsillä olevasta ilmiöstä.

Analyysin pohjalta tutkija muodosti ammatillisen opettajan osaamisesta laajemman kuvan, joka sektoriajattelun sijaan muodostuu kehämäisesti ytimen ympärille. Kehän

kaaret: yksilötaso, työyhteisötaso, ammattitaidon taso, talousosaamisen taso ja oman osaamisen, alan ja työelämän kehittämisen taso kuvaavat sitä, miten kaikkien tasojen osaamista tarvitaan ammatillisen opettajan työssä. Aineistoa analysoitaessa tutkija havaitsi, että ammatillisen koulutuksen muutosta ei voi toteuttaa ilman kaiken ympärillä olevaa kehittämisenäkökulmaa.

Ammatillisen opettajan osaamisen ydin muodostuu opettajan persoonallisista ominaisuuksista. Ammatillinen opettaja toimii työyhteisön jäsenenä ja muodostaen yhteisön kanssa työssä tarvittavan osaamisen. Yritykset tuottavat osan tarvittavasta osaamisesta ohjaamalla työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Opettajan talousosaaminen on kaikkeen opettajan toimintaan kuuluva asia muodostaen toiseksi uloimman kehän. Oman alan ja työelämän kehittäminen sekä oman osaamisen kehittäminen on ympyrän uloin kehä pitäen kaiken ammatillisen opettajan tekemisen sisällään. Alla olevassa kuvassa 5 on esitetty ammatillisen opettajan osaamisalueet laajempina kokonaisuuksina (Lintunen 2016).



Kuva 5. Ammatillisen opettajan osaamisen laajempi kokonaisuus (Lintunen 2016.)

Yksilötaso

Tutkimusta tehdessä havaittiin, että Helakorven mallissa ei puhuta persoonallisuudesta ammatillisen opettajan osaamisen yhteydessä. Kuitenkin osaamisen asiantuntija Viitala(2013) ja muut kvalifikaatioita tutkineet (Uotila 2015 & Aaltonen 2015.) ku-

vaavat ammattitaidon perustuvan yksilön kehitykseen. Viitala (2013) lainaa Garavania ja McGuirea (2001), jotka esittävät muuttuvassa toimintaympäristössä yksilön persoonallisten ominaisuuksien (paineensietokyky, positiivisuus, henkinen joustavuus, itseluottamus jne.) olevan työtehtävissä menestymisen kannalta merkittävä tekijä. Ammatillisen opettajan kyky toimia jatkuvassa muutoksessa ja henkinen joustavuus korostuvat ammatillisen koulutuksen muutoksessa. Reflektiotaito on keskeinen taito opettajan oman persoonallisuuden kehittymisen kannalta. Se vaikuttaa myös kykyyn kehittää opiskelijoiden vastuullista toimintaa ja heidän reflektiotaitojensa kehittymiseen itsearvioinnin lisääntyessä osana ammattitaidon arviointia. Ammatillisen opettajakorkeakoulun aikana opettajan ammatillista kasvua tuetaan portfolioiden, keskusteluiden ja päiväkirjojen kautta, mutta huomio tulisi kiinnittää opettajan henkisen kehittymisen tukemiseen ammatissa toimiessa.

Työyhteisötaso

Tredun Sammonkadun liiketalouden toimipisteessä käytiin kevätlukukauden 2015 alussa kehityskeskustelut tiimitasolla resurssien säästämiseksi ja tiimityön vahvistamiseksi. Taustalla oli ajatus siitä, että tiimi yhteisesti muodostaa sen osaamisen, mitä koulutuspalvelun tuottamiseen tarvitaan. Ennen tätä toimialajohtaja piti kaikille yhteisen tiedotustilaisuuden strategisista tavoitteisista ja osaamisvaatimuksista. Aikaisemmin tiimit oli jaettu asiakaspalvelun ja myynnin sekä taloushallinnon tiimeihin. Uusi tiimijako sekoitti eri substanssi osaamisen opettajat keskenään. Tiimitasolla käydyillä keskustelulla tavoiteltiin myös uuden opetussuunnitelman mukaisesti toteutettavaa tutkinnon osiin perustuvaa opetusta, josta pienryhmiin jaettu tiimi vastaa. Ennen kehityskeskustelutilaisuutta jokainen työntekijä täytti henkilökohtaisen osaamiskartoituslomakkeen. Kehityskeskustelun pohjana olivat oppilaitoksen arvot ja toimintasuunnitelma sekä ammatillisen opettajan osaamisvaatimukset. Keskustelun perusteella laadittiin henkilöstön kehittämissuunnitelma. Kehityskeskusteluiden vaikuttavuutta voitaisiin lisätä suuntaamalla niitä Kauman ehdottamaan työelämäkeskusteluiden suuntaan.

Ammatillisen koulutuksen reformin lähtökohtana ovat osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Hakujärjestelmä ja opiskelijavalinnat muuttuvat. Tutkintouudistus yhdistää ja vähentää ammatillisia tutkintoja. Uudistuksen jälkeen tutkinnon suorittami-

nen on entistä käytännönläheisempää ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista korostavaa. Tämä muutos edellyttää opetushenkilöstön osaamisen vahvistamista, oppimisympäristöjen ja digitaalisten palveluiden kehittämistä. Oppimisympäristöjen kehittämiseksi ammatillinen opettaja tarvitsee verkostoitumisen taitoja ja oman alansa työtehtävien käytännön osaamista sekä mobiiliohjaukseen liittyviä pedagogisia taitoja.

Ammatillinen opettaja ei enää yksin pysty tuottamaan tarvittavaa koulutuspalvelua vaadittavassa laajuudessa. Uusien osaamiskokonaisuuksien tarvitsema työelämälähtöinen osaaminen, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, yksilöllisten opiskelusuunnitelmien rakentaminen, järjestelmäosaaminen, verkkopedagoginen osaaminen ja verkostoissa toimiminen tuotetaan yhdessä työyhteisön, tiimin, kanssa. Tiimien muodostaminen tulisi perustua siihen, että kaikkea edellä mainittua osaamista löytyisi tiimistä. Siten osaamisen jakaminenkin tapahtuisi tiimissä. Johtamisteorioissa tiimien vahvuus perustuukin juuri siihen, että jäsenet edustavat eri osaamista.

Ammattitaitotas

Tuloksia analysoitaessa voitiin havaita, että opiskelijan ammatillisen osaamisen tuottamiseen tarvitaan laajaa kokonaisuutta. Kehän kolmas ulottuvuus pitää sisällään kaiken ammattitaidon tuottamiseen tarvittavan osaamisen ja siihen osallistuvat tahot. Yksilö tuo (tai jättää tuomatta) persoonallisuutensa kautta osaamisensa työyhteisön käyttöön ja työyhteisö yhdessä osallistaa yritykset toteuttamaan uusien vaatimusten mukaista ammatillista koulutusta.

Osaamisen osoittaminen tapahtuisi jatkossa aina työelämässä, jolloin kaikilla tutkinnon osan tai koko tutkinnon suorittaneilla on paremmat mahdollisuudet siirtyä työelämään tai halutessaan vaihtaa työpaikkaa. Ainoastaan erityisistä syistä johtuen näytöt voisivat tapahtua oppilaitoksen työmailla, oppilaitosten yrityksissä tai nuorten työpajoilla tai ne voidaan stimuloida. Erityisiksi syiksi voitaisiin katsoa se, jos oppilaitoksen toiminta-alueella ei ole tarvittavaa tuotanto- tai palvelutoimintaa tai mikäli tutkinnon suorittajalla on sellaisia psyykkisiä tai fyysisiä rajoituksia, jotka vaikuttavat siihen, että osaamista ei voi osoittaa työpaikalla. Tutkintojen perusteissa määritellään keskeinen osaaminen, jolloin taataan kaikille sama keskeinen osaaminen.

Tutkintotodistusta ei saa antaa, jos keskeistä osaamista ei ole. (Luonnos HE 2016, 21,22.)

Koulutuksen järjestäjälle tulee velvollisuus tehdä suunnitelma osaamisen arvioinnin toteuttamisesta. Osaamisen arvioinnissa korostuu työelämäarvioitsijan arviointiin osallistuminen. Kahdesta arvioijasta toinen edustaa koulutuksen järjestäjää ja toinen työelämää. Työelämän arvioijalla tulee olla samoin kuin nykyisinkin riittävä ammattitaito ja perehtyneisyys arviointiin. Tutkinnon suorittaja tekisi edelleen itsearviointin. (Luonnos HE 2016, 21, 22.) Tämä herättää jatkossa myös paineita kustannusten muodostumiseen, jos oppilaitoksen työvaltaisissa oppimisympäristöissä tarvitaan työelämän edustaja osaamisen arviointiin. Saattaa olla, että laajeneva tarve saada työelämän edustajat mukaan opiskelijoiden ohjaamiseen ja arviointiin, nostaa esille työelämän tarpeen saada korvausta tehdystä työstä. Huolimatta siitä, että lakiluonnoksessa todetaan, ettei korvauksia makseta. (Tredu 25.11.2016 & 29.11.2016.)

Kaikille opiskelijoille tavoitellaan jatko-opintovalmiuksia, jatkossa siis yhteisten aineiden (yto) opetuksen tarjoaminen koskisi kaikkia opiskelijoita, myös ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Yto-opintojen verkkokurssien suunnittelu tulee käynnistää jo ennen reformin voimaantumista. Verkossa tapahtuva oppiminen on ainoa tapa, millä tulevaisuuden opetustarjonnan laajentumisesta selvittää, resurssit ja taloudellisuus huomioiden. Lisäksi tutkinnonosa-konseptitarjonta tulee olla niin hyvin mietitty, että niitä voi helposti tarjota sellaisille opiskelijoille, joita jatko-opinnot eivät kiinnosta. (Tredu 25.11.2016 & 29.11.2016.)

Verkko-oppimisen lisääntyminen edellyttää opettajan osaamiselta teknisen perehtyneisyyden lisäksi verkkopedagogista osaamista. Opettaja ei voi myöskään opettaa digitalisoituvan työelämän mukaista työelämälähtöistä oppimista, jos ei ole itse perehtynyt digitalisaation tuomiin muutoksiin liiketaloudessa. Opettajien työelämäjaksot eivät nykyisessä laajuudessa riitä turvamaan työelämälähtöistä opetusta. Ammatillinen opettaja tarvitsee työelämäosaamisen päivittämistä kyetäkseen opettamaan uusien tutkinnon perusteiden kokonaisuuksien mukaista työelämälähtöistä opetusta rakentaessaan yksilöllisiä opinpolkuja.

Koulutuksen hakumenettelyyn on tulossa yhteishaun lisäksi non-stop haku. Valmentavaan koulutukseen ottamisen edellytykset ovat tiukat, ulkomainen ammatillinen tutkinto rajataan pois, mikä saattaa vaikeuttaa maahanmuuttajien opiskelijaksi ottamista. Erillisperusteiden tunteminen opiskelijaksi ottamisessa laajentunee koskemaan myös opettajien osaamista. (Tredu 25.11.2016 & 29.11.2016.)

Aineiston perusteella henkilökohtaistamisprosessiin kuuluu jatkossa myös toimenpiteet työllistymisen tai jatko-opintoihin sijoittumiseksi. Koko osaamisen hankkimisen prosessi olisi seuraavanlainen:

- valitaan koulutukseen hakeutuvalla soveltuva tutkinto/tutkinnon osa/osaamiskokonaisuus
- tunnustetaan ja tunnustetaan osaaminen
- suunnitellaan tarvittavan osaamisen hankkiminen, osoittaminen ja arviointi
- suunnitellaan tarvittavat tukitoimet
- arvioidaan prosessin toimivuus ja tehdään parannukset
- suunnitellaan toimenpiteet työllistymiseksi tai jatko-opintoihin sijoittumiseksi. (Luonnos HE 2016, 19.)

Ammatillisen opettajan tulee tuntea uudistuvan tutkintorakenteen osaamiskokonaisuudet hyvin kyetäkseen tunnistamaan ja tunnustamaan aikaisemmin tai opintojen aikana hankittua osaamista sekä auttaa koulutukseen hakeutujaa valitsemaan sopivat osaamiskokonaisuudet. Verkostoituminen vaikuttaa laajasti tulevaan henkilökohtaiseen osaamisen hankkimissuunnitelmaan ja tulokselliseen toimintaan eli myös rahoitusperusteisiin. Verkostoitumalla laajasti työelämään opettaja voi työvaltaistaa oppimista (projektit, koulutussopimus, oppisopimus) ja sitä kautta pyrkiä vaikuttamaan myös opiskelijan työllistymiseen.

Opettajan työajasta kuluu jatkossa entistä suurempi osa henkilökohtaistamisprosessiin ja osaamisen tunnistaminen onkin nähtävä yhtä tärkeänä työnä kuin opettaminen. (Tredu 25.11.2016 & 29.11.2016.) Mikäli on ammatillisia opettajia, jotka eivät ole tehneet juurikaan voimassa olevaan tutkinnon perusteisiin liittyvää osaamisen tunnistamista ja tunnustamista, on entistä tärkeämpää, että jokaisessa tiimissä on sellainen/sellaisia opettajia, jolla on siitä osaamista.

Jatkossa osaksi koulutusta ammattiosaamisen hankkimiseksi voidaan liittää sellaisia opintoja, jotka tukevat opiskeluvälmiuksia, mikäli opiskelijalla ei ole riittävästi välmuksia suorittaa tutkintoa tai tutkinnon osaa. Opiskelutaitoihin kuuluvia opintoja voisivat olla esimerkiksi kielellisiin tai tietoteknisiin välmuksiin liittyvät opinnot. Kestoltaan opiskeluvälmiuksiin kuuluvat opinnot voisivat olla enintään kuusi kuukautta. Erityisopetuksen tuki sitä tarvitseville opiskelijoille on edelleenkin uudessa lakiehdotuksessa, samoin ennallaan olisivat mukauttamisen mahdollisuus ammattitaitovaatimuskissa, osaamistavoitteissa ja osaamisen arvioinnissa, jos se on opiskelijalle henkilökohtaisesti tarpeellista. (Luonnos HE 2016, 25.) Ammatillinen opettaja tarvitsee jatkossa enemmän kykyä tunnistaa oppimisväikeudet ja kykyä mukauttaa opetustaan. Mukautetut tutkinnon perusteet eivät ole enää vain erityisoppilaitosten osaamista vaan se tulee osaksi muutakin ammatillista koulutusta.

Taloulosaamisen taso

Muutokset rahoitusjärjestelmässä korostavat sitä, että opiskelijoiden tulisi saada opintonsa päätökseen kolmen vuoden aikana sekä jatkosijoittumisen merkitystä (työllistyminen tai jatko-opinnot). Ammatillinen opettaja tukee, motivoi, organisoii ja ohjaa vaikuttavuusrahoitusnäkökulma huomioon ottaen. Jatkossa kyky tehdä päätöksiä korostuu, jotta opiskeluaika ei kulu opintojen etenemättömyyden vuoksi vaan tarvittaessa opiskelu keskeytetään. Tutkintotodistus kuvaa sen edellyttämää osaamista, joten ”hyvät tyypit” tai ”läpi sormien” katsomalla tutkinnon vaatimaa osaamista ei voi saavuttaa. Koko tutkinnon suorittamisen tavoittelemisen sijaan tarvitaan muutosta nähdä merkityksellisenä osatutkintojen suorittaminen (osa rahoituksesta), koska kaikki opiskelijat eivät koskaan tule kykenemään koko tutkinnon suorittamiseen. Osatutkintojenkin suorittamisen jälkeen rahoitukseen vaikuttava tekijä on työllistyminen.

Hallitusohjelman tavoitteet rahoitusmallin uudistamisessa on lisätä oppisopimuskoulutusta ja työvaltaista koulutusta. Oppisopimuskoulutuksen ja aikuisille suunnatun koulutuksen tarjoajia on useita. Koulutuksen järjestäjien keskinäinen kilpailu kiristyy, toiminta-alue on jatkossakin ensisijaisesti oma alue. Tredu tarjoaa tällä hetkellä koulutuksia laajemmalla alueella, esimerkiksi finanssialan koulutusta toteutetaan Jyväskylässä ja Seinäjoella.

Oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta suurin muutos on se, että oppisopimuskoulutusta voi järjestää vain koulutuksen järjestäjän omiin tutkintoihin. Eli jatkossa tulee sellaisia tarpeita, joihin Tredu ei voi vastata. Rahoitusjärjestelmän uudistamisen tavoite asiakaslähtöisestä oppimisen järjestämisestä tarkoittaa käytännössä sitä, että koulutuksen järjestäjän tulee yhdistää eri järjestämismuotoja, tutkinnon osia ja huomioida myös ei tutkinto-tavoitteinen suorittaminen (johon rahoitus perusrahoituksesta). Tästä seuraa opiskeluprosessien tehostuminen ja lyhyemmät koulutusajat. (Luonnos HE 2016, 28-29.) Lisäksi koulutuksen järjestäjän tulee mahdollistaa tutkinnon suorittaminen myös niille opiskelijoille, jotka eivät osallistu valmistavaan koulutukseen. (Luonnos HE 2016, 21.)

Nuorten kouluttamisessa ja työllistymisessä siirtyminen nuorisotakuusta yhteisötaakuun suuntaan, jossa kaikille peruskoulun päättävälle nuorille taataan opiskelupaikka, vaikuttaa ehdotukseen koulutussopimusmallin käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa (Valtioneuvoston www-sivut 2016). Käytännönläheinen oppiminen on osalle opiskelijoista sopiva tapa oppia. Nykyisin käytössä oleva laajennetun työssäoppimisen malli on haasteellinen toteuttaa käytännössä, jos sitä ei toteuteta aikaisemmassa jo tutussa työssäoppimispaikassa. Jos opiskelija osallistuu työvaltaiseen oppimiseen esimerkiksi kerran viikossa, on oppiminen haastavampaa, koska osa ajasta menee työpaikan käytäntöihin perehtymiseen ja kokonaiskäsitystä työprosessista on vaikeampi muodostaa.

Vielä muutama vuosi sitten opetusta toteutettiin koko ryhmälle samaan tapaan, nykyisessä välivaiheessa ryhmästä suurin osa opiskelee samalla muodolla ja osa nopeutetusti, osa laajennetussa työssäoppimisessa ja ehkä joku oppisopimuskoulutuksessa. Tuloksellisuus- ja vaikuttavuusrahoituksen myötä ammatillisen opettajan tulee osata jakaa resurssit ja toteuttaa x-määrälle opiskelijoita opetus yksilöllisen suunnitelman mukaan.

Oman osaamisen, alan ja työelämän kehittämisen taso

Aineistoanalyysiin perusteella kehittäminen on jatkuvaa ja liittyy kaikkeen ammatillisen opettajan työhön. Uloimpana kehällä ja koko ammatillisen opettajan työnkuvaan sisältyvä tekijä on oman osaamisen, koko alan ja työelämän kehittäminen.

Osaamisen kehittymistä tarvitaan kasvatuksellisissa taidoissa (erilaisten oppijoiden määrän lisääntyminen), koulutusprosessin hallinnassa (osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, yksilöllisten opinpolkujen rakentaminen), ammatillisen tietotaidon lisäämisessä (liiketalousalan muutokset), työelämäosaaminen (työelämän prosessien tuntemus), tiimityö- ja verkosto-osaaminen (oppimisympäristöjen laajentuminen), talous- ja hallinto-osaaminen (oman työprosessin ja tuloksellisuusrahoituksen yhteyden ymmärtäminen).

Kehittäminen ei voi loppua reformin haltuunottoon, koska työelämä muuttuu jatkuvasti. Opettajan tulee itse tunnistaa, mitä osaamista hän tarvitsee ja millä tavalla sitä hankkii koulutusorganisaation koulutus- ja kehittämissuunnitelmien ulkopuolellakin. Opiskelijoiden oppimisympäristöjen laajentamiseen tarvitaan kaikkien ammattitaitoa ja vastavuoroisuutta työelämän kanssa.

Uudet asiasanat:

Tutkittaessa ammatillisen koulutuksen muutoksia aineiston perusteella voidaan löytää uusia asiasanoja. Valmentavassa koulutuksessa olevista käytetään sanaa opiskelija, muut ovat **tutkinnon suorittajia**. Henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien laatimisasiakirjasta on käytetty tähän asti sanaa HOPS, mutta jatkossa laaditaan **henkilökohtainen osaamisen hankkimissuunnitelma**, josta käytetään lyhennettä **HOSS** (tai HOSSI). Huomiota kiinnittää myös osaamisen hankkimiseen liittyvä termistö. Työssäoppimispaikkojen vastaavuutta verrattaessa tutkinnon osaamisvaatimukseen puhutaan **työelämävastaavuudesta**.

Koulukohtaisia opetussuunnitelmia ei enää tulevaisuudessa tarvitse laatia, koulutuksen järjestäjä laatii toteutussuunnitelman tutkinnonosittain. Toteutussuunnitelman muodosta ja mallista ei ole vielä käsitystä, oleellista on, millainen dokumentti varmistaa tutkintojen tasalaatuisuuden. Voimassa olevan lainsäädännön perusteella ammatillisen koulutuksen järjestäjä myöntää ammatillisena peruskoulutuksena suoritettut perustutkinnot. Näyttötutkintoina suoritettut tutkinnot myöntää tutkintotoimikunta, uudessa lakiehdotuksessa ammatillisen koulutuksen järjestäjä myöntää tutkintotodistuksen ja tarvittavat liitteet. Tutkintotodistus olisi jatkossa vain yksiosainen eli nykyisestä tutkintotodistuksen näyttötodistusosasta luovutaan kokonaan. On mahdollis-

ta, että tutkintotodistusmalli muuttuu, erityisesti huomioiden mukautetut tutkinnonosat. (Luonnos HE 2016, 22; Tredu 25.11.2016 & 29.11.2016.)

Näyttötoimikuntien tilalle on tulossa työelämätoimikunnat. Niiden tarkoitus olisi yhteistyössä opetushallituksen ja opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa kehittää ammatillisen koulutuksen tutkintoja sekä varmistaa osaamisen laatu sekä tarvittaessa ottaa käsiteltäväkseen osaamisen arviointiin liittyvät oikaisuvaatimukset. (Luonnos HE 2016, 23.)

Ammatillisen opettajan tulee seurata aktiivisesti ammatilliseen koulutukseen kohdistuvia muutoksia, koska muitakin opettajan työhön vaikuttavia muutoksia liittyy läheisesti reformiin. Esimerkiksi tutkinnonosien ammattitaitovaatimusten osaamistavoitteiden vastaavuus osaamispisteisiin tehdään vuoteen 2019 mennessä. Nähtäväksi jää tuleeko se ohjaamaan tutkinnonosavalintoja, jos rahoitus perustuu tutkinnon osan vaativuuteen. Kansallinen opinto-oikeuksien ja suoritusten keskitetty integraatiopalvelu (KOSKI) on käytössä 2018 alkaen. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien toimintaprosessien uudistamista ja oppimisprosessien digitalisoitumisen etenemistä tehdään väliarviointi ensi vuoden kesäkuussa, valmista tulee olla vuoden 2018 loppuun mennessä. (Valtioneuvoston www-sivut 2016.)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Ammatillisessa koulutuksessa muutos on laaja. Isot yksiköt, kuten Tredu, painivat käytännön toteutuksen haasteiden kanssa. Reformi tuottaa Tredullekin haasteen lukuvuosisuunnittelun toimivuuteen. Lukuvuosisuunnitelman pitää varmistaa, että opiskelijoiden yksilölliset valinnat, työssäoppimisjaksot sekä tila- ja opettajaresurssit kohtaavat. Määrältään suurten opiskelijamassojen liikuttelu vaatii kaikilta, sekä henkilöstöltä että opiskelijoilta, joustavuutta ja epävarmuuden sietokykyä. Muutos on käynnistetty. Organisaatiota on uudistettu tammikuusta 2016 lähtien. Henkilöstöä on koulutettu muutokseen ja prosesseja on tarkasteltu uudestaan. Keskeistä on tehdä

asioita uudella tavalla ja saada aikaan tehottomasta tekemisestä luopumispäätökset. Valinnanvaihtoehtoa ei ole; kahdessa vuodessa Tredun rahoituksesta häviää 14 m€.

Henkilökohtaisesta opiskelusuunnitelmasta (HOPS) siirrytään käyttämään ja tekemään opiskelijakohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOSS). Opiskelijoiden osaamisen kehittämissuunnitelmat, jossa osaamista hankitaan toisen alan tutkinnoista, on haasteellista. Käytännössä tämän toteuttaminen on haastavaa, koska opetusta tarjotaan lukuvuosisuunnitelman perusteella ja opiskelijalle voi olla haasteellista yhdistää toisen oppilaitoksen tarjontaa omaan lukujärjestykseensä. Lukuvuosisuunnittelussa pyritään huomioimaan opiskelijoiden henkilökohtainen valinnanmahdollisuus. Opiskelijalle tarjotaan ohjausta niin, että hän voi edetä opinnoissaan oman aikataulunsa ja tavoitteidensa mukaisesti.

Tredussa on kaksoistutkintojen myötä toimivat prosessit lukiokoulutuksen kanssa, jolloin ilman kaksoistutkintoakin opiskelijalle saadaan räätälöityä esimerkiksi iltaluokiosta kielen kursseja. Sen sijaan Tampereen ammattikorkeakoulun kanssa ollaan vasta luomassa yhteisiä käytäntöjä, jotta opiskelija pystyy sisällyttämään ammattikorkeakoulun opintojaksoja opintoihinsa. Tampereen korkeakoulujen suunniteltu yhdistyminen, Tampere3-hanke, vaikuttaa yhteistyöaikatauluihin.

Vaikuttavuusrahoitus pakottaa huomion tutkinnon suorittamisen jälkeiseen aikaan. Osa opiskelijoista on yhteydessä monin eri tavoin entiseen oppilaitokseensa. Facebook ryhmät jäävät voimaan tai entisen ryhmänohjaajaan otetaan yhteyttä, kun armeija on päättynyt ja halutaan ohjausta, kun haetaan elämälle suuntaa. Opettajalle saattaa tulla pyyntö vinkata hyvästä oppinnäytetyöaiheesta, kun opiskelija on päättämässä jatko-opintojaan. Entiset opiskelijat käyvät oppilaitoksessa kertomassa omasta työurastaan tai yrittäjänä toimimisestaan. Tätä yhteyttä olisi jatkossa mahdollisuus hyödyntää tuomalla työvoimahallinnon palveluita osaksi toisen asteen koulutusta. Opettajilla on lähes kolmen vuoden tuntemus opiskelijoista, heidän vahvuuksistaan ja osaamisestaan. Sen tiedon siirtäminen työvoimahallinnon puoleen tarvittaessa hyödyttäisi opiskelijan työllistymistä. Ammatillinen opettaja myös hyötyisi (ja sitä kautta opiskelija) työvoimahallinnon palvelujärjestelmän tuntemisesta liittyen esimerkiksi työkokeiluun tai palkkatukiasioihin.

Työtehtävät monimutkaistuvat, myös ammatillisen opettajan työ. Yksin puurtamalla ei työtehtävistä välttämättä selviä. Entistä suurempi osa tuottavuudesta julkishallinnossa, myös koulutuksessa, pohjaa henkilöstön osaamiseen ja toimintamalleihin. Työn muutokset, työstä suoriutumisen riippuvuus muiden suorituksista, jotta työ on sujuvaa ja jatkuva epävarmuuden läsnäolo haastavat ammatillisen opettajan myös persoonallisuuden kehittymiseen.

Oppimisympäristöjen laajentaminen ja tiimiopettajuus edellyttävät asiantuntijaorganisaation muutosta yhteisöllisempään suuntaan. Jokaisen yksittäinen opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laatiminen edellyttää ammatilliselta opettajalta monenlaista osaamista. Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamista tehdään liian vähän. Parhaiten tämä kehittyisi ja osaamista monistettaisiin, kun tiimit muodostettaisiin ammatillisten opettajien vahvuuksien mukaisesti. Osaamisperusteisesti muodostetut tiimit pystyisivät itse jakamaan heille osoitettujen opiskelijoiden (tai jatkossa tutkinnon suorittajien) oppimisen ohjaamisen tehokkuus huomioiden. Joku opettaja johtaa verkko-oppimisen ohjaamista tai kansainvälisyyspolkua, joku opettaja keskittyy työelämäprojektien hankkimiseen ja toteuttamiseen ja joku koulutusoppimuksen mukaiseen työelämävaltaiseen oppimiseen. Tällä vältyttäisiin esimerkiksi nykyiseltä käytännöltä, jossa eri ryhmien samassa työssäoppimispaikassa olevien opiskelijoiden opettajat käyvät peräkkäin työssäoppimisen ohjauskäynneillä.

Tämä mahdollistaisi myös enemmän tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamisen ilman ryhmäsiirtoja, kun tiimiin kuuluu erityispedagogista osaamista omaava opettaja. Muukin opiskelijoiden tarpeista lähtevä oppimisen tukeminen onnistuisi tiimille jaettujen opiskelijoiden perusteella, koska osa opiskelijoista oppii jatkossa enemmän verkossa (isot ryhmät pienenevät ja tilojen käyttö tehostuu), enemmän ohjausta tarvitsevat opiskelijat saavat enemmän lähiopetusta, työvaltaista oppimista tarvitsevat opiskelijat saavat enemmän ohjausta, kun tiimi itse organisoii ohjauksen tutkinnon suorittajien tarpeiden mukaisesti. Erityisesti yto-opettajien ja ammatillisten opettajien yhteistyötä tulee lisätä osaamisen tunnustamisessa ja tunnustamisessa. Erilaisia oppimisen muotoja hyödynnetään opiskelijoiden yksilöllisten tarpeiden mukaisesti jo nykyisinkin, mutta ei riittävästi tuloksellisuus näkökulma huomioiden. Digitaalisten oppimisympäristöjen kehittämiseen panostaminen olisi Tredussa ensisijainen toimenpide reformiin valmistautumisessa.

Ammatillinen opettaja pystyy lisäämään osaamistaan jokaisessa työelämän kanssa toteutetussa projektissa, työpaikkakäynneillä tai epävirallisissa keskusteluissa työelämän edustajien kanssa (70-20-10 malli). Vastavuoroisesti ammatillinen opettaja näkee sen mahdollisuuden, mitä koulutuksen järjestäjä voi tarjota yritykseen osaamisen lisäämiseksi. Opettajan tulee nähdä tämä mahdollisuus jokaisessa vuorovaikutustilanteessa työelämän kanssa.

Paaso (2010) on väitöstutkimuksessaan selvittänyt asiantuntijoiden käsityksiä siitä millainen on ammattinsa osaavan ammatillisen opettajan työnkuva vuonna 2020. Tutkimuksen mukaan ammatillisen opettajan työhön kuuluu työelämäjaksot, työelämälähtöiset projektit, opettaja kehittää oma alansa yhteistyössä työelämän kanssa ja kykenee ennakoimaan työelämän tarpeita ja räätälöimään yrityskohtaisia koulutuksia. Haasteena on saada asiantuntijat kehittämään omaa työtään asiantuntijoiden tuottamien tutkimusten perusteella. Vuosi vaihtui, kolmen vuoden päästä olemme vuodessa 2020 ja tarvitaan lakimuutos, joka pakottaa ammatillisen koulutuksen muutokseen.

Mikä on ammatillisen koulutuksen tulevaisuus? Toisaalta painottuu jatko-opintokelpoisuuden vahvistuminen, toisaalta työelämässä oppiminen. Koulutuksen ja työelämän rajapinta häilyy työelämälähtöisyyden lisääntyessä. Koulutus ja työssä oppiminen kuuluvat entistä tiiviimmin yhteen. Mielenkiintoista olisi tutkia Saksan mallia ”mestari ja kisälli”-oppimisesta ja Saksan kehittyneempiä välityömarkkinoita ja verrata niitä Suomen ammatilliseen koulutusjärjestelmään.

Opinnäytetyö auttoi näkemään ammatillisen opettajan työn muutosta kokonaisuudessaan. Keskeistä osaamista ovat työelämäosaaminen, johon liittyy osaamiskokonaisuuksien tunteminen, jotta voi tehdä osaamisen tunnistamiset ja tunnustamiset, tiimiopettajuus ja digitaalisten oppimisympäristöjen kehittäminen. Rahoituksen merkitys heijastuu koko ammatillisen opettajan työhön, huomio tulee kiinnittää jatkossa niihin keinoihin, millä opettaja voi vaikuttaa jatko-opintoihin sijoittumiseen ja työllistymiseen. Tutkimuksen syvyyttä ja tulkintoja heikensivät työhön käytettävissä ollut aika, mutta toisaalta siinä toteutui tutkimuksen syvin ydin eli tehokkuuden ja tuloksellisuuden tavoittelu.

LÄHTEET

Aaltonen, L. 2015. Pro Gradu-tutkielma. Kirkkoherrojen osaamisen johtamisen kehittäminen. Lappeenrannan Teknillinen yliopisto. Kauppatieteet ja tuotantotalous. Viitattu 26.12.2016.
https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/105120/Pro%20gradu_Aaltonen%20Lotta_2015.pdf

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998.

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Tampereen yliopisto 2010. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 25.12.2016
https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=D LFE-4006.pdf

Heinonen, S. 2009. Tulevaisuuden tutkimuksen metodeista. Turun kauppakorkeakoulu. Viitattu 20.2.2016.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tapahtumakalenteri/2009/02/Liitteet/Sirkka_Heinonen.pdf

Helander, J. 2009. Ammatillisen opettajan käsikirja. Hämeen ammattikorkeakoulu 2009. Viitattu 28.12.2016. <http://ameo.fi/wp-content/uploads/2014/11/AmmatillisenOpettajanKasikirja.pdf>

Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara P. 2008. Tutki ja kirjoita. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.

Jyväskylän yliopiston www-sivut 2016. Viitattu 1.12.2016. <http://www.uiah.fi>

Kauma, T. 2016. Henkilöstön kehittämispäällikkö, Tampereen kaupungin toisen asteen koulutus. Henkilökohtainen haastattelu 11.2.2016. Haastattelijoina Susanna Backman ja Lea Lintunen. Muistiinpanot haastattelijoiden hallussa.

Kuntatyöntajat 2012. Osaamisen ennakkoinnin lyhyt oppimäärä. Viitattu 20.12.2016. <http://www.kuntatyöntajat.fi/fi/tyoelaman-kehittaminen/osaamisen-kehittaminen/osaamisen-ennakointi/miksi/Documents/osaamisen-ennakkoinnin-lyhyt-oppimaara.pdf>

Lahtinen, M. & Lankinen, T., 2015. Koulutuksen lainsäädäntö käytännössä. Tietosanomaa Oy: Tallinna.

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. 1998. L 21.8.1998/631 muutoksineen.

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta. 1998. L 21.8.1998/630 muutoksineen.

Lapin yliopiston www-sivut. 2010. Uutiset, Paaso A., Uudet osaamisvaatimukset haastaa ammatillisen opettajan. Viitattu 20.12.2016. <https://www.ulapland.fi>

Lempinen, P. 2.3.2016. Mitä reformi muuttaa ammatillisessa koulutuksessa? Ammatillisen osaamisen kehittämissyhdistys AMKE ry. Viitattu 19.11.2016.
<http://www.slideshare.net>

Liiketalouden perustutkinto, luonnos. Liiketalouden perustutkinnon uudistamistyön ohjausryhmä 2016. Viitattu 26.12.2016.
http://www.oph.fi/download/179974_Tutkinnon_osat_ja_ammattitaitovaatimukset_20161123_luonnos.pdf

Luonnos Hallituksen esitykseksi laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräistä siihen liittyvistä laeista 8.11.2016. Viitattu 26.1.2.2016.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla_koulutus/amatillinenkoulutus/liitteet/Luonnos_HE_laiksi_amatillisestä_koulutuksesta_ja_eraiksi_siihen_liittyvistä_laeiksi.pdf

Opetushallituksen julkaisu oppaat ja käsikirjat 2015:8 Opetus- ja kulttuuritoimen rahoitus- yksikköhintojen ja rahoituksen määräytyminen vuonna 2015. Viitattu 25.11.2016.
http://www.oph.fi/download/168865_opetus_ja_kulttuuritoimen_rahoytus_2015.pdf

Opetushallituksen www-sivut 2016. Viitattu 29.11.2016. <http://www.oph.fi>

Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 10. 2015. Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano ammatillisessa koulutuksessa.
http://www.oph.fi/download/168861_amatillisten_perustutkintojen_perusteiden_toimeenpano_amatillisessa_perusk.pdf

Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2015:2. Arvioinnin opas. Viitattu 22.12.2016.
http://www.oph.fi/download/165456_arvioinnin_opas.pdf

Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 8. 2014. Osaamisperusteisuus todeksi - askelmerkkejä koulutuksen järjestäjälle. Viitattu 29.12.2016.
http://www.oph.fi/download/159910_osaamisperusteisuus_todeksi_askelmerkkeja_koulutuksen_jarjestajille.pdf

Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2014:8. Osaamisperusteisuus todeksi Viitattu 25.12.2016.
http://www.oph.fi/download/159910_osaamisperusteisuus_todeksi_askelmerkkeja_koulutuksen_jarjestajille.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:8. Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa. Viitattu 23.12.2016.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2016/liitteet/okm8.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:23. Ehdotus uudeksi ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteeksi. Viitattu 17.12.2016.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2016/liitteet/okm23.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut. Viitattu 29.11.2016
<http://www.minedu.fi>

- Paaso, A., 2012. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. Viitattu 31.12.2016. http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/pdf/Aikak_2012_3_D_Paaso.pdf
- Repo, A., Tilastokeskuksen henkilöstötilastot 2016. Viitattu 26.12.2016. <http://www.stat.fi>
- Routio, P. Taideteollinen korkeakoulu. Virtuaaliyliopisto. Tutkimusmenetelmät. Viitattu 27.12.2016. <http://www.uiah.fi>
- Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A., 2006. KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 12.12.2016. <http://www.fsd.uta.fi>
- Tampereen kaupungin www-sivut. Viitattu 14.11.2016. tampere.fi
- Tampereen seudun ammattiopisto. Ammatillisen koulutuksen reformin kommentointitilaisuudet 25.11.2016 & 29.11.2016. Muistiinpanot tutkijan hallussa.
- Tampereen seudun ammattiopisto. Opetussuunnitelma 2016. Viitattu 28.11.2016. http://inter16.tampere.fi/tredu/material/koulutukset/opintosuunnitelmat/XGP0aKbGx/Liiketalouden_pt_2016.pdf
- Toisen asteen koulutuksen henkilöstö ja kehittämissuunnitelma 2016. Tampereen kaupunki. Aineisto tutkijan hallussa.
- Uotila, T-P. (toim.), 2010. Ikkunoita osaamisen johtamisen systeemiseen kokonaisuuteen. Vaasan yliopiston julkaisuja 2010. Viitattu 31.12.2016. http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-313-4.pdf
- Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen muuttamisesta 799/2014
- Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 1/2014. Yhteistä ja jatkuvaa ennakointia. Viitattu 20.2.2016. <http://vnk.fi>
- Valtioneuvoston www-sivut 2016. Viitattu 22.12.2016. <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen/karkihanke2>
- Vanhala S., Laukkanen M. & Koskinen A. 2002. Otavan kirjapaino: Keuruu.
- Vantaan ammattiopiston Varian www-sivut. Osaamisperusteisuus työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen-opas opettajalle 2016. Vantaan kaupunki, sivistystoimi 2016. Viitattu 22.12.2016. [https://www.varia.fi/files/otto_opas_opettajalle_verkkoon\(1\).pdf](https://www.varia.fi/files/otto_opas_opettajalle_verkkoon(1).pdf)
- Viik, J. 2015. Tampereen seudun ammattiopisto. Aineisto tutkijan hallussa.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Bookwell Oy: Porvoo.

LIITE 1

008373 Tampereen kaupunki

18.11.2014 sivu 109

AMMATILLISEN PERUSKOULUTUKSEN YKSIKKÖHINNAN PERUSTEET JA LASKENTIA VAIHEITTAIN VUODELLE 2015

KOULUTUSALA	Keski- hinta /opisk.	Opiskeli- jä- määrä	Erityis- tehtävä	opisk.lkm Normaali opetus	Muut porrast opisk.	Porras- tukset/ opisk.	Tasaus- kerroin 1	Yksikkö- hinta /opisk.	Yhteensä euroa
2 Kulttuuriala	11.372,32	256	0	38	0	793,40	0,8807	10.714,39	2.742.885
3 Yht.k.t. liiket. ja hall	7.746,01	996	0	75	0	274,14	0,9312	7.468,11	7.438.236
4 Luonnontieteiden ala	8.171,48	133	0	16	0	462,03	0,9228	7.967,26	1.059.646
5 Tekniikan ja liik. ala	10.956,30	3.731	0	509	511	1.715,77	0,8639	10.947,63	40.845.610
6 Luonnonvara- ja ymp. ala	15.357,36	226	0	21	226	13269,17	0,7906	22.632,16	5.114.868
7 Sos., terv. ja liik. ala	8.974,39	1.787	0	124	0	292,68	0,9505	8.808,27	15.740.381
8 Matkailu-, rav. ja tal.a	10.786,21	845	0	126	0	755,93	0,8840	10.202,99	8.621.530
YHTEENSÄ		7.974	0	909	737	1.392,00		10.228,64	81.563.155
Tasaus valtioneuvoston asetuksen mukaiseen keskimääräiseen yksikköhintaan kertoimella 0,984079									-1.298.577
					Opiskeli- jä- määrä	Yksikkö- hinta	Kerroin		
Amm. peruskoul. ohjaava ja valmistava koulutus: erityisopisk.					0	10.782,42	1,029		0
Amm. peruskoul. ohjaava ja valmistava koulutus: muut					52	10.782,42	0,70		392.480
Vammaisten valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus					73	10.782,42	1,18		928.798
Maahanmuuttajien valmistava koulutus: erityisopisk.					17	10.782,42	1,2348		226.340
Maahanmuuttajien valmistava koulutus: muut					117	10.782,42	0,84		1.059.696
MAJOITUKSEN AIHEUTTAMAT KOROTUKSET									
- muu majoitus					193	10.782,42	0,15		312.151
Harkinnanvarainen korotus 1,00 %, josta järjestäjäverkon kokoamisen osuus							1,00 %		831.840
Tuloksellisuuden perusteella myönnettävän rahoituksen osuus (3,00 %)									-2.520.477
TULOKSELLISUUDEN PERUSTEELLA TEHTÄVÄ PORRASTUS									
- (Tulosindeksi (1.055) - min.pistem. (920)) * pisteen hinta (0,3304850) *							7.974 * 10,22864		3.638.979
YHTEENSÄ (euroa)									85.134.386
Veroton yksikköhinta vuodelle 2015		85.134.386 /		8.233					10.340,63
Yksikköhinta vuodelle 2015 yhteensä									10.340,63

