



HAAGA-HELIA

ammattikorkeakoulu

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

Niina Manninen



SOVELTUVUUDEN ARVIOINNIN SUUNTIA

Opiskelijavalinta ammatillisissa opettajaopinnoissa



HAAGA-HELIA
KEHITTÄMIS-
RAPORTEJA
3/2010



SOVELTUVUUDEN ARVIOINNIN SUUNTIA

Opiskelijavalinta ammatillisissa opettajaopinnoissa

Julkaisujen myynti

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

<http://shop.haaga-helia.com> ■ julkaisut@haaga-helia.fi

© kirjoittaja ja HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

HAAGA-HELIA:n julkaisusarja
Kehittämismuutoksia 3/2010

Teos on suojattu tekijänoikeuslailla (404/61). Teoksen valokopiointi kielletty, ellei valokopiointiin ole hankittu lupaa. Lisätietoja luvista ja niiden sisällöstä antaa Kopiosto ry, www.kopiosto.fi. Teoksen tai sen osan digitaalinen kopioiminen tai muuntelu on ehdottomasti kielletty.

Julkaisija:	HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
Taitto:	Oy Graaf Ab / Jani Osolanus
Kannen suunnittelu:	Tarja Leponiemi
Kannen kuva:	www.rodeo.fi / Andres Rodriguez

ISSN: 1796-7635

ISBN: 978-952-5685-87-9

Sisällys

Esipuhe	5
Hyvä lukija	6
Tiivistelmä	7
Abstract	9
Kuvio-, taulukko- ja liiteluettelo.....	11
1 Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintatutkimus	12
1.1 Tutkimuksen tavoitteet.....	12
1.2 Ammatilliset opettajaopinnot opiskelijavalintatutkimuksen kentässä.....	14
2 Opiskelijavalintamenettely ammatillisissa opettajaopinnoissa	16
2.1 Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opettajankoulutustehtävä ja koulutusalaakohtaiset valintaryhmät.....	16
2.2 Hakukelpoisuus ammatillisiin opettajaopintoihin	18
2.3 Yhteishaku ja hakulomakkeiden pisteitys.....	19
3 Kelpoisuusehdot	21
3.1 Kelpoisuusehtoihin suunnitellut muutokset.....	21
3.2 Kelpoisuusehdot Pohjoismaissa, Baltian maissa sekä Englannissa ja Itävallassa	22
4 Tutkimuksen toteutus	25
4.1 Tutkimuskysymykset	25
4.2 Tutkimusmenetelmät	25
4.3 Aineiston analyysi	27
5 Tutkimustulokset: hakijoiden ja opiskelemaan valittujen tilastollinen muotokuva	28
5.1 Hakijat	28
5.2 Opiskelemaan valitut	30
6 Tutkimustulokset: ammatillisen opettajan soveltuvuus opettajakorkeakoulujen henkilökunnan määrittelemänä	33
6.1 Vuorovaikutustaidot moniulotteisen soveltuvuuden ytimessä	33
6.2 Soveltuvuus motivaationa ja kehittymishalukkuutena.....	35
6.3 Substanssinhallinta ja tehtäväkohtainen soveltuvuus	36

7 Tutkimustulokset: soveltuvuuden arviointi	38
7.1 Soveltuvuuden arviointimenetelmät ennen yhteishakuun siirtymistä ja näkökulmia menetelmien luotettavuuteen?	38
7.2 Soveltuvuuden arviointi yksivaiheisessa yhteishakumenettelyssä – Miten soveltuvuuden osa-alueet tulevat arvioituksi?	40
7.2.1 Vuorovaikutustaidot	41
7.2.2 Motivaatio ja kehittymishalukkuus	42
7.2.3 Työhön sitoutuminen	43
7.3 Monitahoinen arviointi ja toimijoiden vastuut	44
7.4 Yhteenvedo soveltuvuuden arvioinnista	45
7.5 Henkilökunnan esittämät ehdotukset soveltuvuuden arvioinnin kehittämiseksi ja yhteishaun edut ja haitat	47
8 Soveltuvuuden arvioinnista muualla tutkittua ja todettua	51
8.1 Arviointi yliopistojen opettajankoulutuksessa	51
8.2 Arvioinnin luotettavuuden varmistaminen	52
8.3 Soveltuvuuden arvioinnin kulut ja mallit sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakouluopiskelijoiden valinnoissa	53
9 Tutkimustulokset: opiskelijan näkökulma opiskelijavalinnan teemoihin	55
9.1 Hakeutuminen ammatillisen opettajan työhön	55
9.2 Hakumotiivit ammatilliseen opettajankoulutukseen	57
9.3 Pohdintoja motivaatiosta, sitoutumisesta ja soveltuvuudesta	58
9.3.1 Opetuskokemus perustana ja motivaatiotestinä ammatillisille opettajaopinnoille	58
9.3.2 Muuttuva ja moniulotteinen motivaatio	59
9.3.3 Työsuhteen reunaehtojen ja työyhteisön vaikutus sitoutumiseen	61
9.3.4 Soveltuvuus vuorovaikutuksen joustavuutena ja opetuskokemus arviointimittarina	62
10 Tulokset ja pohdinta	66
10.1 Johtopäätökset ja opiskelijavalinnan kehittämissuhteet koottuna	66
10.2 Ammatillisen opetustyön ja soveltuvuuden arvioinnin monimuotoisuus	68
10.3 Ajatuksia tutkimuksen luotettavuudesta ja merkityksestä	70
10.4 Jatkotutkimuksen aiheita	72
Lähteet	74
Liitteet	76

Esipuhe

■ Ammattiin opettaminen ammatillisessa koulutuksessa tai ammattikorkeakoulussa edellyttää opettajalta vahvaa käytännön ammattitaitoa, mutta myös laaja-alaista ammattialan ja työelämän tuntemusta. Opettajan työssä tarvitaan oman alan asiantuntijuuden lisäksi kykyä kehittää ja arvioida omaa opetusta, ohjata ja tukea opiskelijoita sekä toimia yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa työelämän kanssa. Ammatillisen opettajan työnkuvat ja -tehtävät ovatkin nykyään erittäin moninaisia. Opettaja kohtaa työssään jo työelämässä olevia ammatillisia huippuosajia ja erityisen tuen tarpeessa olevia opiskelijoita.

Ammatilliseen opettajankoulutukseen hakeudutaan tutkinnon suorittamisen ja työkokemuksen jälkeen. Ammatilliseen opettajankoulutukseen hakevat poikkeavat tämän vuoksi oleellisesti yleisivistävän opettajankoulutuksen hakijoista. Hakijat ovat siis jo ammatillaisia omalla alallaan.

Opettajankoulutuksen opiskelijavalinnat on nostettu Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa yhdeksi kehittämisen painopisteeksi. Opiskelijavalinnat ovatkin tärkeä ja kiinteä osa opettajankoulutusopintoja ja opintoprosesseja, eikä niitä tulisi pitää erillisenä ja irrallisena tapahtumana. Opettajankoulutuksen opiskelijavalinnoissa kiinnostusta ja soveltuvuutta opetustyöhön on pidetty keskeisinä lähtökohtina. Ajatuksena on, että opettajan vaatimaan ja yhteiskunnan kannalta tärkeään tehtävään löydettäisiin siihen parhaiten soveltuvat henkilöt. Soveltuvuus tulee kuitenkin ymmärtää laajasti. Ammatillisen opettajan vaihteleviin tehtäviin voivat soveltua useanlaiset opettajat. Sitoutuneet ja motivoituneet opiskelijat siirtyvät todennäköisemmin opettajan tehtäviin opettajankoulutuksen jälkeen sekä haluavat kehittää edelleen opetustyötään.

Valintatutkimuksella tulisi olla keskeinen rooli opiskelijavalintojen kehittämisessä. Valintatutkimuksen avulla voidaan parhaiten löytää ne menetelmät, joilla hakijoiden soveltuvuutta, sitoutuneisuutta ja motivoituneisuutta voidaan arvioida. Erityisen tärkeää on, että ammatillisen opettajankoulutuksen opiskelijavalintaa tutkitaan ja kehitetään sen omista lähtökohdista käsin. Tässä tutkimuksessa on paneuduttu ammatillisen opettajan soveltuvuuteen ja sen arviointiin sekä opettajakorkeakoulujen että ammatillisiksi opettajiksi opiskelevien näkökulmasta. Tutkimus toimii arvokkaana keskustelun avaajana, kun pohditaan, miten ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintaa tulisi kehittää.

Maija Innola

opetusneuvos

Opetus- ja kulttuuriministeriö

Hyvä lukija

■ Käsillä olevassa tutkimusraportissa tarkastellaan soveltuvuuden arviointia ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalinnassa. Raportin tavoitteena on tehdä näkyväksi ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalintamenettely ja tuoda esille hakijan soveltuvuuden arviointiin liittyviä monitahoisia näkökulmia. Tässä tutkimuksessa ammatillisen opettajan soveltuvuutta ja sen arviointia pohtivat sekä ammatillisten opettajakorkeakoulujen henkilökunnan edustajat että ammatillisiksi opettajiksi opiskelevat henkilöt. Lisäksi tutkimuksessa käsitellään opiskelijoiden hakumotiiveja ammatillisen opettajan työhön ja ammatilliseen opettajankoulutukseen. Tutkimuksessa tuodaan esille myös ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalintoihin liittyviä kehittämisehdotuksia ja toisaalta perusteita yksivaiheisen, hakulomakkeiden pisteitykseen perustuvan opiskelijavalintamallin säilyttämiselle.

Tutkimus on toteutettu opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituksella syksyn 2009 ja kevään 2010 aikana. Tutkimushanke on ollut ammatillisten opettajakorkeakoulujen yhteinen. Olen toiminut hankkeessa päätoimisena tutkijana, ja tukenani toimineeseen projektiryhmään ovat kuuluneet Eveliina Grönberg (HAMK AOKK), Kari Kiviniemi (OAMK AOKK), Kukka-Maaria Korke (TAMK AOKK), Markku Kuukasjärvi (JAMK AOKK) sekä Liisa Vanhanen-Nuutinen ja Johanna Luostarinen (HAAGA-HELIA AOKK). Kiitokset projektiryhmän jäsenille tutkimusprosessin varrella esitetyistä huomioista ja palautteesta! Erityiskiitokset HAAGA-HELIA Ammatillisen opettajakorkeakoulun yliopettaja Irene Heinille, joka osallistui projektiryhmän edustajana myös tutkimuksen tiedonkeruuseen opiskelijanäkökulman osalta. Kiitokset yhteistyöstä myös ammatillisten opettajakorkeakoulujen johtajille, jotka edustivat tutkimuksen ohjausryhmää. Ohjausryhmään kuuluivat Asko Karjalainen (OAMK AOKK), Jari Laukia (HAAGA-HELIA AOKK), Seija Mahlamäki-Kultanen (HAMK AOKK), Ulla Mutka (JAMK AOKK) sekä Maarit Jääskeläinen (TAMK AOKK).

Niina Manninen

Tiivistelmä

■ Tässä opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintatutkimuksessa selvitettiin ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalinnan perusteita ja pohdittiin, miten opiskelijavalinnassa voidaan huomioida hakijan soveltuvuus, sitoutuneisuus ja motivoituneisuus ammatillisen opettajan työhön. Lisäksi tutkimuksessa kartoitettiin opiskelijoiden hakumotiiveja ammatillisiin opettajaopintoihin ja ammatilliseksi opettajaksi.

Tutkimus on laadullinen, ja siinä haastateltiin ammatillisten opettajakorkeakoulujen henkilökuntaa (7 haastattelua) ja ammatilliseksi opettajaksi opiskelevia henkilöitä (8 haastattelua) puolistrukturoidun teema-haastattelun avulla. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnettiin olemassa olevaa tilastomateriaalia ammatillisiin opettajaopintoihin hakijoista ja valituista opiskelijoista. Haastatteluaineisto litteroitiin ja analysoitiin teemoittelemalla.

Ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalinta tapahtuu yksivaiheisesti hakulomakkeiden pisteityksen perusteella. Tarkasteltaessa soveltuvuuden arviointia tulee siis pohtia, mitä ammatillisen opettajan soveltuvuus tarkalleen ottaen on, miten soveltuvuus näkyy hakemusten pisteitysperiaatteissa ja miten hakijoiden soveltuvuus tulee kokonaisuutena huomioitua ammatilliseksi opettajaksi rekrytoiduttaessa.

Tämän tutkimuksen perusteella ammatillisen opettajan soveltuvuus liittyy monipuolisiin vuorovaikutustaitoihin, motivaatioon, kehityshalukkuuteen ja substanssinhallintaan. Vaikka näitä elementtejä ei suoranaisesti arvioida opiskelijavalinnassa soveltuvuskokeiden avulla, tulevat ne kuitenkin kokonaisuutena huomioiduksi ammatillisen opettajan urapolulla.

Opiskelemaan valituilta edellytetään ammatillisen opettajan kelpoisuusehtojen täyttymistä eli heillä tulee olla pääosin soveltuva korkeakoulututkinto ja vähintään kolme vuotta omaan substanssialaan liittyvää työkokemusta. Useimmilla (n. 2/3) on ammatillisiin opettajaopintoihin siirryttäessä kokemusta myös ammatillisena opettajana työskentelystä. Lisäksi pisteitysperiaatteissa on välillisiä mittareita motivaation ja sitoutuneisuuden arviointiin. Hakija saa lisäpisteitä muun muassa pedagogisesta aktiivisuudesta, opetuskokemuksesta sekä erityisansioista (esimiestoiminta, monikulttuurinen toiminta, luottamustoimet jne.). Viime kädessä opetta-

jan palkkaava oppilaitos tekee päätöksen, kuka on sopiva opettaja heidän työyhteisöönsä.

Tutkimusinformantit korostivat, että soveltuvuuden arvioinnissa esimerkiksi haastattelujen avulla pystytään parhaassakin tapauksessa yleensä vain karsimaan joukosta ääritapaukset (negatiivinen selektio). Lisäksi he pohtivat soveltuvuuden arvioinnin kustannustehokkuutta. Ammatillisiin opettajaopintoihin valitaan vuosittain noin 1700 opiskelijaa. Mikäli ammatilliset opettajakorkeakoulut järjestäisivät soveltuvuuden arviointeja, niihin tulisi kutsua keskimäärin kolminkertainen määrä hakijoita opiskelemaan valittuihin nähden. Yksittäisen opettajakorkeakoulun tasolla tämä tarkoittaisi soveltuvuuden arvioinnin järjestämistä noin tuhannelle hakijalle vuosittain. Jos soveltuvuuden arvioinnissa voidaan käytännössä karsia hakijoista muutama opettajaksi soveltumaton, ei sen järjestämistä nähdä perusteltuna. Nykyinen opiskelijavalintamalli koetaan riittävän hyvänä, ja soveltuvuuden arvioinnissa halutaan panostaa mieluummin opintojen aikaiseen kuin ennen opintoja tapahtuvaan soveltuvuuden arviointiin.

Opiskelijahaastateltavien näkökulmat soveltuvuuden, sitoutuneisuuden ja motivaation arvioinnista olivat samansuuntaiset kuin ammatillisten opettajakorkeakoulujen henkilökunnan. Motivaatiosta ja sitoutumisesta kertoo tutkimusinformanttien mukaan se, että henkilö toimii opettajan työssä jo ammatillisiin opettajaopintoihin hakeutuessaan. Näin ollen hän tuntee opetustyön haasteet ja tietää mihin sitoutuu. Myös hakijoilla, joilla ei vielä ole opetuskokemusta, tulee kuitenkin olla oikeus päästä ammatillisiin opettajaopintoihin, mikä nykyisessä opiskelijavalinnassa toteutuu.

Hakumotiivit ammatillisiin opettajaopintoihin liittyivät oppilaitostaustaisilla hakijoilla useimmiten oman oppilaitoksen kehoitukseen tai velvoitteeseen (velvoitesopimus) suorittaa ammatilliset opettajaopinnot ja ei-oppilaitostaustaisilla hakijoilla yksilöllisiin urasuunnitelmiin ja haluun kehittää koulutusosaamista. Opettajaksi identifioituminen ei ollut monellekaan tässä tutkimuksessa haastatelluista opiskelijoista ensisijainen syy hakeutua ammatillisen opettajan työhön. Opettajan työ on yksi mahdollinen vaihtoehto muiden joukossa ja siihen päädytään usein sattumalta.

Keskeiset käsitteet: ammatillinen opettajankoulutus, opiskelijavalinta, ammatillinen opettaja, soveltuvuus, sitoutuminen, motivaatio

Abstract

■ The purpose of this study is to discuss the student selection procedures of vocational teacher education programs in Finland. The study focuses on the themes of how to measure applicants' suitability, commitment and motivation to work as vocational teachers. In addition to that, the students' motivations to apply for vocational teacher education programs and to work as vocational teachers are being discussed. The study is financed by the Ministry of Education and Culture.

This study is qualitative and was conducted by interviewing students (8 interviews) and staff (7 interviews) at Vocational Teacher Education Colleges in Finland. The interview material was transcribed and analyzed thematically. Statistical material was also pieced together and used to describe the applicants and the selected students.

The student selection for the vocational teacher education programs is based on giving points to the applicants on their work experience, education and teaching experience etc. Selection tests are not being used to evaluate applicants' suitability to work as vocational teachers. Therefore, when discussing the applicants' suitability, commitment and motivation to work as vocational teachers, we first have to define what that suitability is precisely. We must also ask, in what way the principles behind the point system are linked with those suitability aspects and how the recruitment process of vocational teachers as a whole is evaluative of these aspects.

Based on this study the suitability of a vocational teacher can be divided in to three core elements: 1) social and communicative skills, 2) motivation and willingness to develop one's competence and 3) knowledge and knowhow of one's substance area. Even though these elements are not directly being evaluated in the students' selection process for vocational teacher education programs, these elements can be found within the recruitment process of vocational teachers as a whole.

The persons who are being selected to the vocational teacher education programs have to fit educational and professional qualification criteria of vocational teachers defined by the law. This means that the students who are being selected to the programs have a degree in higher education and at least three years of work experience in the relevant field of their professional area. Most of the students (2/3) have also worked as teachers in vocational education before taking part in the vocational teacher education programs. In addition to that, the point system in the student selection has

elements that correlate with motivation and commitment. The applicant gets points, for example, according to her or his pedagogical activity and other activities such as multicultural work experience, entrepreneurship and management experience which can be seen as valuable in teaching.

The informants in this study emphasized that even within the best evaluation procedures and selection tests one can only eliminate the “extreme” persons that do not appear to be suitable teachers. This weeding out process is not considered to be cost-effective enough for the Vocational Teacher Education Colleges to organize selection tests for the applicants. In 2009 there were 5512 applicants to vocational teacher education of which 1701 were selected. If selection tests were organized, it would mean that each Vocational Teacher Education College would test around 1000 applicants every year. The present student selection is considered to be good enough and overall, the vocational teacher education institutions want to intensify evaluation of students’ suitability to work as teachers during the vocational teacher education and not prioritize the evaluation of the applicants in student selection phase.

Both the student and staff respondents in the study had more or less the same kind of perspectives on the issues of suitability, motivation and commitment and their evaluation. They emphasized, that the applicant is supposedly motivated and committed to work as a vocational teacher if she or he has worked in the field prior to the vocational teacher education and, knowing the challenges in vocational teaching, wants to take the studies in vocational teacher education. Even though most of the students in vocational teacher education have prior teaching experience, the prior teaching experience should not be a definite selection criterion, and also those who do not have this experience should be able to apply to the vocational teacher education as it happens in the present selection system.

The students’ motives to apply for the vocational teacher education were workplace related with those students who already worked as teachers prior to the vocational teacher education. They had been either advised or requested to take part in vocational teacher education by their employer. Those students who did not have the prior experience in teaching and were not employed as teachers during the time of student selection, defined their motives more according to their own personal career plans and willingness to develop educational knowhow. Motives to apply for the work of a vocational teacher seem practical, the vocation for the teaching itself was rarely the primary reason to apply for a teaching job.

Key words: vocational teacher education, student selection, vocational teacher, suitability, commitment, motivation

Kuvio-, taulukko- ja liiteluettelo

Kuvio 1. Ammatillisiin opettajaopintoihin hakuprosessi.

Kuvio 2. Kelpoisten hakijoiden lukumäärä koulutusaloittain vuosina 2004–2009.

Taulukko 1. Ammatillisten opettajien kelpoisuudet/pääsyaatimukset opettajakoulutukseen Pohjoismaissa, Baltian maissa sekä Itävallassa ja Englannissa.

Taulukko 2. Ensisijaiset hakijat kelpoisuuden ja sukupuolen mukaan vuosina 2004–2009.

Taulukko 3. Kelpoiset hakijat koulutusalan ja sukupuolen mukaan vuonna 2009.

Taulukko 4. Ammatillisiin opettajaopintoihin valitut opiskelijat koulutusalan ja sukupuolen mukaan vuonna 2009.

Taulukko 5. Oppilaitostaustaisten ja ei-oppilaitostaustaisten hakijoiden soveltuvuuden arviointi kokonaisuutena.

Liite 1: Keskeiset lait ja asetukset

Liite 2: Ammatillisen opettajankoulutuksen opiskelijavalinnan pisteitys 2010

Liite 3: Opettajaopintojen valinnat ammatillisten opettajakorkeakoulujen ulkomaisissa partnerioppilaitoksissa – tiedonkeruulomake

Liite 4: Haastatteluteemat: opettajakorkeakoulujen henkilökunta

Liite 5: Haastatteluteemat: opiskelijan näkökulma

Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintatutkimus

1.1 Tutkimuksen tavoitteet

■ Opiskelijavalinnat ovat herättäneet viime aikoina runsasta keskustelua. Yliopistojen opiskelijavalintojen osalta pohditaan pääsykokeiden poisjättämistä ja mietitään, miten nuoret saataisiin nopeammin kiinni opiskelupaikkoihin ja työelämään. Tätä keskustelua vasten on tärkeää pohtia myös ammatillisiin opettajaopintoihin hakevien opiskelijoiden valintaa. Miten ammatillisissa opettajakorkeakouluissa valitaan opiskelijoita ammatillisiin opettajaopintoihin? Millaisiin perusteisiin tulevaisuuden ammatillisten opettajien valinta nojaa?

Yliopistojen opettajankoulutusten opiskelijavalintaa on tutkittu viimeisten vuosien aikana laajalti (ks. esim. Räihä & Kari 2002; Räihä, Kari & Hyvärinen 2003; Räihä & Nikkola 2006; Räihä & Nikkola 2007), mutta ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalinta on jäänyt aihepiirinä kartoittamatta. Opetus- ja kulttuuriministeriö on esittänyt, että ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintaa tulee tutkia erityisesti sen osalta, miten ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalinnassa voidaan huomioida hakijan soveltuvuus, sitoutuneisuus ja motivoituneisuus ammatillisen opettajan työhön (Opetusministeriö 2006, 32; Opetusministeriö 2008, 9, 68). Tässä tutkimuksessa haetaan vastauksia näihin kysymyksiin.

Tutkimuksen keskeinen lähtökohta on, että ammatilliset opettajakorkeakoulut eivät ole vuoden 2004 yhteishaun alusta lähtien järjestäneet valintakokeita ammatillisiin opettajaopintoihin hakeville henkilöille. Opiskelijavalinta tapahtuu yksivaiheisesti hakulomakkeiden pisteityksen perusteella. Ennen yhteishakuun siirtymistä opiskelijavalintakäytännöt ovat vaihdelleet opettajakorkeakouluittain, ja joissakin opettajakorkeakouluissa on käytetty esimerkiksi hakijoiden haastatteluja. Miten ammatillisissa

opettajakorkeakouluissa tätä nykyä nähdään hakijoiden soveltuvuuden arviointiin liittyvät kysymykset?

Tässä tutkimuksessa ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintaa peilataan suhteessa ammatilliselta opettajalta edellytettäviin osaamisvaateisiin. Lisäksi tutkimuksessa keskustellaan hakijan motivaation ja sitoutuneisuuden arvioinnista ja tuodaan esille opiskelijoiden näkökulma ammatillisen opettajan työhön ja ammatillisiin opettajaopintoihin hakeutumiseen.

Tutkimuksessa kuvataan ammatillisten opettajakorkeakoulujen nykyinen opiskelijavalintamenettely ja pohditaan, miten nykyisessä opiskelijavalinnassa voidaan huomioida hakijan soveltuvuus, motivoituneisuus ja sitoutuneisuus ammatilliseen opettajan työhön. Lisäksi tutkimuksessa käsitellään opiskelijavalinnan kehittämisehdotuksia. Tutkimuksen keskiössä ovat ammatilliset opettajaopinnot (60 op) opettajakorkeakouluissa. Erityisopettajien ja opinto-ohjaajien koulutukseen liittyvä opiskelijavalinta opettajakorkeakouluissa rajataan tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksen ulkopuolelle rajataan myös Åbo Akademiassa toteutettava ruotsinkielinen ammatillinen opettajankoulutus.

Tutkimusraportissa käsitellään ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalintaa seuraavassa järjestyksessä. Aluksi esitellään tutkimuksen viitekehys ja kuvataan ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintamenettely pisteitysperiaatteineen. Luvussa kolme tarkastellaan ammatillisten opettajien kelpoisuusehtoja eurooppalaisella tasolla yleiskuvan luomiseksi ja suomalaisen ammatillisen opettajankoulutuksen paikantamiseksi eurooppalaisessa mittakaavassa. Tämän jälkeen esitellään tutkimuksen toteutukseen liittyvät ratkaisut, ja luvuissa 5, 6, 7 ja 9 käsitellään tutkimustuloksia siten, että aluksi kartoitetaan ammatilliseen opettajankoulutukseen hakeneiden ja opiskelemaan valittujen tilastollista profiilia (luku 5), minkä jälkeen käsitellään ammatillisten opettajakorkeakoulujen henkilökunnan näkökulmia ammatillisen opettajan soveltuvuuteen (luku 6) ja soveltuvuuden arviointiin (luku 7). Luvussa 8 tuodaan esille muissa tutkimuksissa esille nostettuja huomioita soveltuvuuden arvioinnista, ja luvussa 9 tarkastellaan opiskelijan näkökulmaa hakumotiiveihin sekä ammatillisen opettajan soveltuvuuteen ja soveltuvuuden arviointiin. Lopuksi esitetään opiskelijavalinnan kehittämisehdotukset sekä muut johtopäätökset.

1.2 Ammatilliset opettajaopinnot opiskelijavalintatutkimuksen kentässä

Opiskelijavalintatutkimuksessa on erotettavissa tieteelliset, moraaliset ja pragmaattiset imperatiivit. Tieteellisyuden imperatiivi liittyy opiskelijavalinnan taustalla olevien oppimis-, ihmis- ja tietokäsitysten pohdintaan. Moraalinen imperatiivi puolestaan edellyttää opettajuuden tutkimista yhteiskunnallisesta näkökulmasta: mitä hyvältä opettajalta edellytetään, millaisia opettajia maailmassa tarvitaan. Opiskelijavalintatutkimuksen pragmaattisissa imperatiivissa korostetaan tutkimuksen hyödynnettävyyttä ja opiskelijavalintakäytäntöjen kehittämistä tutkimustulosten pohjalta. (Laes 2005.)

Tässä opiskelijavalintatutkimuksessa painottuvat moraaliset ja pragmaattiset imperatiivit. Tutkimuksessa halutaan selvittää, mitä nykypäivän ammatilliselta opettajalta edellytetään, millainen henkilö on soveltuva ammatilliseksi opettajaksi. Lisäksi tutkimuksessa on vahva pragmaattinen johtoajatus. Siinä avataan ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalinnan perusteita, jotta niitä voidaan yhteisesti arvioida ja kehittää.

Yliopistojen opettajankoulutusta koskevissa tutkimuksissa on myös usein korostunut pragmaattinen näkökulma. Niissä on selvitetty esimerkiksi valintakokeen eri osioiden ennustearvoa opiskelijan opinnoissa menestymiselle ja pyritty näyttämään toteen korrelaatioita opiskelijavalinnan kriteereiden ja opiskelijan opintomenestyksen välillä (ks. esim. Ahvenainen, Vehkakoski & Meriläinen 2000). Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintatutkimukselle nämä lähestymistavat ja tutkimukset ovat tarjonneet näkökulmia ja käsitteistöä, mutta niistä ei voida tehdä suoraan viivaisia johtopäätöksiä tai rinnastuksia ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintaan, koska yliopistoihin ja ammatillisiin opettajakorkeakouluihin hakevat opiskelijajoukot eroavat varsin merkittävästi toisistaan esimerkiksi iän sekä tutkinto- ja työkokemustaustan perusteella. Toki voimme ajatella, että opettajuudessa yleisesti ottaen on samoja rakennusaineita, puhuimmepa perusopetuksesta, ammattiopetuksesta tai yliopisto-opetuksesta. Viime kädessä oppilaan ja opiskelijan kohtaamiseen liittyvät vuorovaikutuksen periaatteet, kuten oppilaan ja opiskelijan kunnioitus ja motivointi, ovat oleellisia elementtejä kaikkien opettajien työssä. Opiskelijoiden erilaiset lähtötilanteet kuitenkin hankaloittavat suoraviivaista vertailua ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalinnan ja yliopistojen opettajankoulutuksen opiskelijavalinnan välillä.

Vertailtaessa yliopistojen ja opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintatutkimuksia on huomioitava, että myös opintoihin hakijoiden ja valituksi tulleiden määrissä on näiden kahden opettajankoulutusmuodon välillä

huomattavia eroja. Esimerkiksi VAKAVA-hankkeessa (valtakunnallinen kasvatustieteiden valintayhteistyöverkosto) mukana olevien yliopistojen luokanopettajankoulutukseen haki vuonna 2009 kaikkiaan noin 13 000 opiskelijaa, joista koulutukseen valittiin noin 800 opiskelijaa (VAKAVA-tilastot). Ammatillisiin opettajaopintoihin haki samana vuonna 5512 hakijaa, joista opiskelijoiksi ammatillisiin opettajakorkeakouluihin hyväksyttiin 1701 opiskelijaa (AMKOPE-tilasto).

Suoraviivaista vertailua yliopistojen opettajankoulutukseen hankaloittaa ammatillisen opettajankoulutuksen osalta myös se, että ammatillisen opettajankoulutuksen opiskelijajoukko on koulutus- ja työkokemustaus- toiltaan varsin monialainen. Ammatillisessa opettajankoulutuksessa voi opiskella niin insinööri, kauppatieteilijä, kasvatustieteilijä, taiteilija kuin poliisi ja palomieskin, vain muutamia esimerkkejä mainitakseni.

2

Opiskelijavalintamenettely ammattillisissa opettajaopinnoissa

■ Suomessa opettajan pedagogiset opinnot, joiden laajuus on 60 opintopistettä, voi suorittaa joko yliopistoissa (aineenopettajakoulutus) tai ammatillisissa opettajakorkeakouluissa (ammattillinen opettajakoulutus). Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opettajan pedagogiset opinnot on suunnattu opiskelijoille, jotka aikovat opettajaksi ammattikorkeakouluihin, ammatillisiin oppilaitoksiin tai ammatillisiin aikuiskoulutuskeskuksiin. Ammatillisissa opettajakorkeakouluissa suoritettavat opettajan pedagogiset opinnot tuottavat yleisen pedagogisen kelpoisuuden. Ammatillisiin opettajan pedagogisiin opintoihin kuuluu kasvatustieteellisiä perusopintoja, opetusharjoittelua, ammattipedagogisia ja muita opintoja. (Valtioneuvoston asetus ammatillisesta opettajakoulutuksesta 15.5.2003/357.)

2.1 Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opettajakoulutustehtävä ja koulutusalaakohtaiset valintaryhmät

Ammatillista opettajakoulutusta säätelee laki ammatillisesta opettajakoulutuksesta (9.5.2003/356). Opettajien kelpoisuusvaatimukset kuvataan puolestaan asetuksessa opetustoimen kelpoisuusvaatimuksista (14.12.1998/986) sekä ammattikorkeakouluasetuksessa (352/2003) (ks. liite 1).

Ammatillista opettajakoulutusta järjestävät Suomessa seuraavat oppilaitokset:

- HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu
- Hämeen ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu

- Oulun seudun ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu
- Tampereen ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Ruotsinkielinen ammatillinen opettajankoulutus järjestetään Åbo Akademissa. (Laki ammatillisesta opettajankoulutuksesta 9.5.2003/356.)

Ammatillinen opettajakorkeakoulu päättää opettajankoulutukseen otettavien opiskelijoiden määrästä ja alakohtaisista kiintiöistä opetus- ja kulttuuriministeriön määräämän koulutustehtävän rajoissa. Ammatillisten opettajien opiskelijavalintaa koskevassa päätöksenteossa huomioidaan muun muassa opettajatarve eri koulutusaloilla. Opettajatarvetta arvioidaan esimerkiksi tilastojen, selvitysten ja opettajakorkeakoulujen yhteistyökumppaneilta saatujen tietojen pohjalta. Opiskelijoiden alakohtainen valintakiintiö (valintaryhmä) määräytyy tutkinnon mukaan koulutusaloittain. Hakijat kilpailevat opiskelupaikastaan saman koulutusalan hakijoiden kanssa.

Opetushallinnon koulutusluokituksen mukaiset koulutusala-kohtaiset valintaryhmät ovat seuraavat:

1. humanistinen ja kasvatusala
2. kulttuuriala
3. yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
4. luonnontieteiden ala
5. tekniikan ja liikenteen ala
6. luonnonvara- ja ympäristöala
7. sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
8. matkailu-, ravitsemis- ja talousala
9. muu koulutus.

Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintamenettely on samanlainen kaikissa opettajakorkeakouluissa. Valinta toteutetaan yksivaiheisesti hakemuksen perusteella. Hakemuksen käsittelee se opettajakorkeakoulu, johon hakija ensisijaisesti hakee. (Ohjeita hakijalle 2009.) Ammatillisen opettajankoulutuksen opiskelijavalinnan perusteista ja mahdollisista valintakokeista päättävät ammatilliset opettajakorkeakoulut. Opiskelijoihin on sovellettava valintamenettelyssä yhdenvertaisia ja yhdenmukaisia valintaperusteita. (Laki ammatillisesta opettajankoulutuksesta 9.5.2003/356.)

2.2 Hakukelpoisuus ammatillisiin opettajaopintoihin

Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opettajaopintojen (60 op) painopiste on ammatillisessa opetuksessa ja ohjaamisessa. Hakukelpoisuus ammatillisiin opettajaopintoihin määräytyy asetuksesta opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998), ammattikorkeakoululaista (351/2003) sekä asetuksesta ammattikorkeakouluista (352/2003). Lain (9.5.2003/356) mukaan opettajankoulutukseen voidaan ottaa henkilö, jolla on sellainen koulutus ja työkokemus, joka vaaditaan ammattikorkeakoulun tai ammatillisen oppilaitoksen opettajan virkaan tai toimeen. Asetuksessa opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (14.12.1998/986) kuvataan ammatillisen opettajan kelpoisuusvaatimuksia ja asetuksessa 352/2003 ammattikorkeakouluopettajan kelpoisuusvaatimuksia (ks. liite 1). Ammatillisissa opettajakorkeakouluissa hakukelpoiseksi voidaan katsoa myös henkilö, joka on otettu antamaan valmentavaa koulutusta tai muuta ammatillista lisäkoulutusta ammatilliseen oppilaitokseen erityisen syyn vuoksi (ks. asetus 986/1998 13. § 5 mom.).

Ammatillisten oppiaineiden opetusta on kelpoinen antamaan henkilö, jolla on soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto, vähintään kolmen vuoden työkokemus omalta koulutusalueelta sekä suoritettut opettajan pedagogiset opinnot. Hakukelpoisuuden tuottava tutkinto vaihtelee koulutusaloittain. Ammatilliseen opettajankoulutukseen voivat hakea myös yhteisten aineiden (matematiikka, kielet, tieto- ja viestintäteknikka) opettajiksi aikovat. Heiltä vaaditaan pääsääntöisesti soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, mutta työkokemusvaatimusta ei ole. (Ohjeita hakijalle 2009.)

Opetusta on oikeutettu antamaan myös henkilö, jonka ammatillinen oppilaitos, aikuiskoulutuskeskus tai muu oppilaitos on palkannut opettajaksi, sillä ehdolla että hän kolmen vuoden kuluessa palvelussuhteen alusta lukien suorittaa opettajan pedagogiset opinnot. (Ks. asetus 352/2003, 24. Y 2. mom. tai asetus 986/1998, 13. Y 4. mom.) Ammatillisissa opettajakorkeakouluissa kyseisistä opiskelijoista käytetään nimitystä velvoitekoulutettavat. Velvoitekoulutettavat tulevat automaattisesti valituiksi ammatilliseen opettajankoulutukseen, mikäli heidän kelpoisuusehtonsa täyttyvät.

2.3 Yhteishaku ja hakulomakkeiden pisteitys

Ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalinta on tapahtunut vuodesta 2004 alkaen sähköisen yhteishaun kautta. Yhteishaussa opiskelijoiden hakupaperit pisteitetään, mikäli hakija on todettu hakukelpoiseksi. Velvoitekoulutettavien osalta tarkistetaan vain hakukelpoisuus. Heidän hakemuksiaan ei pisteitetä. Hakemuksen pisteitys tarkistetaan hakija-kohtaisesti hakijan antamien tietojen ja toimittamien liitedokumenttien perusteella. Hakijan pisteitä verrataan samassa valintaryhmässä hakevien pisteisiin. Hakija voi hakea kahteen ammatilliseen opettajakorkeakouluun, joista hän valitsee ensisijaisen ja toissijaisen hakutoiveen. Jos hakija ei pääse ensisijaisesti hakemaansa opettajakorkeakouluun, tarkistetaan, riittävätkö hakijan pisteet toissijaiseen hakutoiveeseen. (Ohjeita hakijalle 2009.)

Hakemuksen pisteityksessä (maksimipistemäärä 52 vuoden 2010 pisteityksen mukaan) kiinnitetään huomioita seuraaviin tekijöihin:

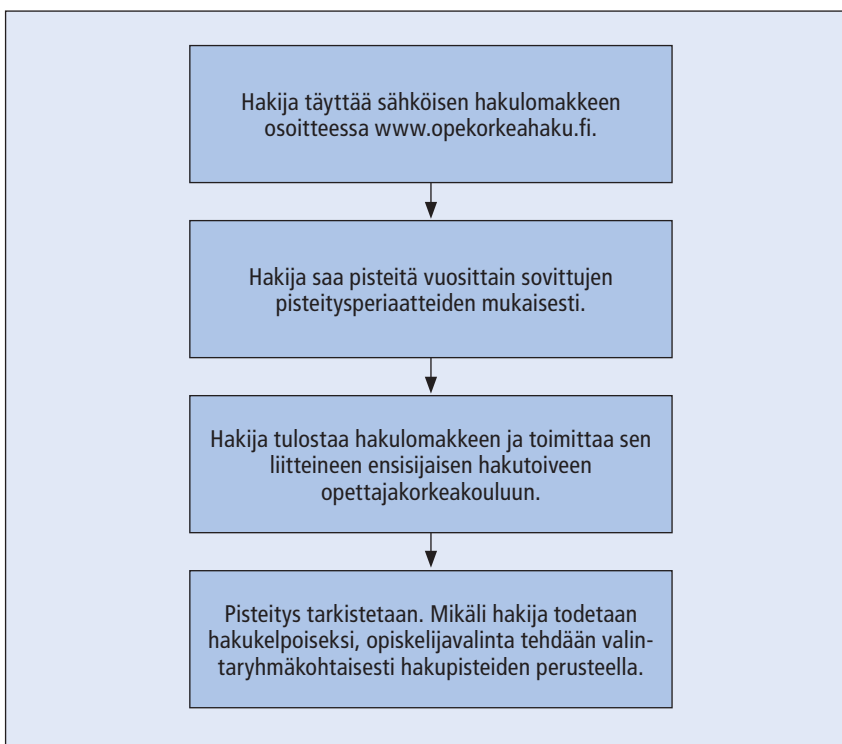
- koulutus (tutkinto, jolla haetaan koulutukseen/muut suoritettut tutkinnot 0–12 pistettä)
- pedagoginen aktiivisuus (esim. kasvatustieteen perusopintojen suorittaminen, muu pedagoginen koulutus tai pedagoginen julkaisutoiminta tai opetusmateriaalin tuottaminen yleiseen käyttöön) (0–8 pistettä)
- nykyinen työpaikka (pisteitä opettajana toimimisesta) (0–8 pistettä)
- työkokemus (muu kuin opetustyö) (0–10 pistettä)
- opettaja- ja kouluttajakokemus (0–6 pistettä)
- erityisansiot (esim. kansainvälinen tai monikulttuurinen opiskelu- tai työkokemus, esimiestehtävässä tai yrittäjänä toimiminen, yhteiskunnallinen toiminta, alaan liittyvä ammatillinen täydennyskoulutus.) (0–8 pistettä)

(Ks. liite 2. Ammatillisen opettajankoulutuksen opiskelijavalinnan pisteitys 2010.)

Pisteityksessä painotetaan seuraavia osa-alueita:

- tutkinnot (23 %)
- pedagoginen aktiivisuus (15,5 %)
- työpaikka (opettajana toimiminen hakuhetkellä) (15,5 %)
- työkokemus (muu kuin opetustyö) (19 %)
- opettaja- ja kouluttajakokemus (11,5 %)
- erityisansiot (15,5 %).

Kuviossa 1 on kuvattu hakuprosessin eteneminen:



Kuvio 1. Ammatillisiin opettajaopintoihin hakuprosessi.

3

Kelpoisuusehdot

3.1 Kelpoisuusehtoihin suunnitellut muutokset

■ Opetus- ja kulttuuriministeriölle luovutettiin vuoden 2010 alussa raportti, jossa otetaan kantaa ammatillisten opettajien kelpoisuusehtoihin. Käsittelen tässä luvussa lyhyesti kyseisessä raportissa esitettyjä näkökantoja kelpoisuusehtoihin, koska kelpoisuusehdot liittyvät olennaisesti ammatillisen opettajankoulutuksen opiskelijavalintaan ja sen kehittämiseen. Mikäli kelpoisuusehtoihin päätetään tehdä muutoksia, tulee nämä muutokset huomioida myös ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalinnassa.

Opetus- ja kulttuuriministeriölle raporttinsa luovuttaneen, niin sanotun kelpoisuustyöryhmän työskentely on lähtenyt liikkeelle siitä, että joillakin ammattialoilla oppilaitoksiin on ollut vaikeuksia saada kelpoisia opettajia. Osaavan ammattiopettajiston vaje on koskenut erityisesti tekniikan ja liikenteen ammattialaa. Kelpoisuuksia koskevassa raportissa esitetään ammatillisten opettajien tutkintovaatimusten osalta, että ammatilliselta opettajalta edellytettäisiin jatkossakin pääsääntöisesti soveltuva korkeakoulututkinto tai oman alan korkein tutkinto, jos soveltuvaa korkeakoulututkintoa ei ole. Sen sijaan ammattialoilla, joilla on ollut eniten ongelmia ammattitaitoisten opettajien saannissa, kelpoisuusehtoja esitetään laajennettaviksi. (Opetusministeriö 2010, 5.)

Seuraavilla ammattialoilla riittäisi tutkintotaustaksi esimerkiksi erikoisammattitutkinto, jonka lisäksi opettajalta edellytettäisiin viiden vuoden työkokemusta:

- tekniikan ja liikenteen ala
- hotelli-, ravintola- ja catering-ala
- kotityö- ja puhdistuspalveluala
- metsäala.

Lisäksi tanssi- ja sirkusalan ammattitaitoedellytyksiä esitetään laajennettaviksi niin, että opettajalta edellytetään vähintään kolmen vuoden laajuiset opinnot kotimaisessa tai ulkomaisessa alan oppilaitoksessa sekä alalla saavutettu taiteellinen ansioituneisuus.

Työryhmän raportissa ei ole huomioitu, miten kelpoisuusehtojen muutokset vaikuttaisivat opiskelijavalintaan ammatillisissa opettajakorkeakouluissa. Muutosten vaikutusta opiskelijavalintaan on siis arvioitava erikseen, mikäli eduskunta hyväksyy työryhmän esityksen ja kelpoisuusehtojen muutosehdotukset toteutuvat.

3.2 Kelpoisuusehdot Pohjoismaissa, Baltian maissa sekä Englannissa ja Itävallassa

Tässä tutkimuksessa pyrittiin myös kartoittamaan ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalintakäytäntöjä opettajakorkeakoulujen ulkomaisissa partnerioppilaitoksissa. (Ks. liite 3.) Vähäisen vastausmäärän (n. 18 %) vuoksi tarkastelen tässä luvussa eurooppalaista ammatillista opettajakoulutusta kuitenkin pääosin Cedefobin eli ammatillisen koulutuksen kehittämisverkoston kautta saatavien maakohtaisten raporttien valossa (VET in Europe – country reports 2009).

Taulukkoon 1 olen koonnut tietoja ammatillisten opettajien kelpoisuusvaatimuksista ja ammatillisten opettajaopintojen pääsyvaatimuksista Pohjoismaissa, Baltian maissa sekä Itävallassa ja Englannissa. Ammatillista opettajankoulutusta koskeva lainsäädäntö on muuttuva, ja on huomioitava, että taulukossa mainittuja opintojen laajuuksia ei ole muunnettu vastaamaan Suomen opintopistejärjestelmää.

Pohjoismaat:	Opettajankoulutuksen järjestäjätaho	Ammatillisen opettajan kelpoisuusehdot/ Pääsyaatimukset opettajankoulutukseen	Muuta huomioitavaa
Ruotsi *	Yliopistot ja korkeakoulu	Kelpoisuusehdot: <ul style="list-style-type: none"> Yhteensä 180 opintopistettä korkeakouluopintoja (90 op substanssiopintoja ja 90 op opettajaopintoja) 	Erillinen opettajankoulutusohjelma ammatillisille opettajille on tarkoitus aloittaa vuonna 2011
Norja	Yliopistot ja korkeakoulu	Pääsyaatimukset 60 op opettajankoulutukseen: <ul style="list-style-type: none"> Soveltu ammattitutkinto ja 4 vuoden soveltuva työkokemus sekä 2 vuotta jatko-opintoja (esim. johtamiseen ja omaan alaan liittyvät täydennyskoulutukset) Pääsyaatimukset kandidaatin tutkinnon osana suoritettavaan opettajankoulutukseen: <ul style="list-style-type: none"> Ylioppilastutkinto tai ammatillinen perustutkinto ja 2 vuoden soveltuva työkokemus tai muutoin osoitettu ammatillinen pätevyys (arvioidaan erikseen) 	Velvoitesopimuksen omaavat henkilöt ovat etusijalla opiskelijavälinnässä
Tanska	Kansallinen ammattipedagogiikan instituutti (National Centre for Erhvervsdagogic –NCE)	Pääsyaatimukset opettajankoulutukseen: Ammattiaineet: <ul style="list-style-type: none"> Ammattitutkinto ja soveltuva työkokemus (vähintään 5 vuotta) Yhteiset aineet: <ul style="list-style-type: none"> Yliopistotutkinto 	Opettajankoulutus tulee suorittaa kahden vuoden kuluessa työsuhteen solmimisesta (velvoitemalli)
Islanti	Yliopistot	Pääsyaatimukset opettajankoulutukseen: <ul style="list-style-type: none"> Soveltu ammatillinen tutkinto (ammattiaineet) tai muu soveltuva koulutus (yhteiset aineet) 	1.7.2011 alkaen pääosalla opettajista tulee olla ylempi korkeakoulututkinto
Baltian maat:	Opettajankoulutuksen järjestäjätaho	Ammatillisen opettajan kelpoisuusehdot/ Pääsyaatimukset opettajankoulutukseen	Muuta huomioitavaa
Viro	Yliopistot ja korkeakoulu	Ammatillisen opettajan kelpoisuusehdot: <ul style="list-style-type: none"> Ammattikasvatukseen liittyvä korkeakoulututkinto tai muu kasvatustieteiden korkeakoulututkinto ja vähintään 3 vuoden työkokemus omalta substanssialalta tai <ul style="list-style-type: none"> Korkeakoulututkinto tai ammatillinen jatkokutkinto omalta substanssialalta ja vähintään 3 vuoden työkokemus omalta substanssialalta ja 320 tunnin laajuinen ammatillinen opettajankoulutus tai <ul style="list-style-type: none"> Korkeakoulututkinto tai ammatillinen jatkokutkinto ja vähintään 3 vuoden työkokemus omalta substanssialalta ja jatkuva työskentely omalla ammatillialalla 	Opettajien tulee osallistua täydennyskoulutukseen (suositus noin 80 tuntia vuodessa)

Latvia	<p>Opettajankoulutus: yliopistot</p> <p>Ammatilliset opettajaopinnot (320 tuntia):</p> <ul style="list-style-type: none"> Yliopistot Täydennyskoulutuskeskus ja muut koulutusorganisaatiot 	<p>Kelpoisuusehdot:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ammatittutkinto ja yliopistossa suoritettava opettajankoulutus tai Soveltuva ammatillinen tutkinto tai korkeakoulututkinto ja ammatilliset opettajaopinnot 320 tuntia 	<p>Kaikkien ammatillisten opettajien on hankittava pedagoginen pätevyys</p> <p>Opettaja on vastuussa oman ammattitaidon päivittämisestä, ja täydennyskoulutukseen on osallistuttava vähintään joka kolmas vuosi</p>
Liettua	<p>Yliopistot</p> <p>Opettajankoulutuskeskus (Pedagogu profesines raidos centras)</p> <p>Täydennyskoulutuskeskukset</p>	<p>Kelpoisuusehdot:</p> <ul style="list-style-type: none"> Korkea-asteen tutkinto Vähintään kolmen vuoden työkokemus tutkintoa vastaavalta alalta Vähintään 120 tunnin laajuiset opettajan pedagogiset opinnot tai yliopistossa suoritettavat kasvatustieteen maisteriopinnot 	<p>Opettajien kelpoisuusehtoihin, täydennyskoulutukseen ja palkkaukseen on pyritty viime vuosina kiinnittämään erityistä huomiota, koska alalle on ollut vain vähän hakijoita</p>
Muu Eurooppa	Opettajankoulutuksen järjestäjätaho	Ammatillisen opettajan kelpoisuusehdot/Pääsyaatimukset opettajankoulutukseen	Muuta huomioitavaa
Itävalta	<p>Yliopistot ja opettajakorkeakoulu (Pädagogische Hochschule)</p>	<p>Kelpoisuusehdot/ yhteisten aineiden opetus:</p> <ul style="list-style-type: none"> Opettajaopinnot sisältävä maisteritason tutkinto sekä yhden vuoden oppilaitosharjoittelu <p>ammatillisten teoria-aineiden opetus:</p> <ul style="list-style-type: none"> Soveltuva maisteritason tutkinto ja vähintään kolme vuotta alan työkokemusta sekä opettajaopinnot joko erikseen tai maisteritutkinnon osana <p>Kelpoisuusehdot/muu ammattiopetus (käytännö):</p> <ul style="list-style-type: none"> Soveltuva kandidaattitasoinen tutkinto (B.Ed. Pädagogische Hochschule) ja vähintään kolmen vuoden työkokemus tai soveltuva ammatillinen tutkinto, vähintään kolmen vuoden työkokemus ja opettajaopinnot 	<p>Opiskelijat suorittavat opettajankoulutuksen joko osana maisteriopinnot ja osa-aikaopintoina opettajakorkeakoulussa, kun muut pätevyysvaatimukset täyttyvät</p> <p>Osa-aikaisia opettajaopintoja opettajakorkeakoulussa suorittavat henkilöt työskentelevät opettajina opiskelun ohessa</p> <p>Eri ammattialoille on tarjolla erikoistunutta opettajankoulutusta (esim. muoti ja suunnittelu, informaatio-tekniikka, hoitoala jne.)</p>
Englanti	Yliopistot ja korkeakoulu	Soveltuva ammatti- tai korkeakoulututkinto, työkokemus sekä opettajankoulutus	<p>Opettajan tulee sitoutua pedagogisten opintojen suorittamiseen lisäksi oman ammattitaidon ylläpitämiseen ja päivittämiseen (30 tuntia vuodessa), jotta kelpoisuusehdot täyttyvät, ja opettaja voi rekisteröityä</p> <p>(The Institute for Learning, IFL, Qualified Teacher in the Learning and Skills Sector status)</p>

*Lähde: Regeringskansliet (<http://www.sweden.gov.se/sb/d/11220>) ja (<http://www.sweden.gov.se/sb/d/10007/a/103574>) 21.6.2010

Muut lähteet: VET in Europe - Country reports – 2009 (<http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/browse-national-vet-systems.aspx>) sekä ulkomaisille yhteistyökumppaneille suunnattu kyselylomake

Taulukko 1. Ammatillisten opettajien kelpoisuudet/opettajankoulutukseen Pohjoismaissa, Baltian maissa sekä Itävallassa ja Englannissa.

4

Tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimuskysymykset

■ Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella ammatillisiin opettajaopintoihin (60 op) hakevien opiskelijoiden valintaa ammatillisissa opettajakorkeakouluissa. Tutkimushankkeessa avataan nykyisen opiskelijavalinnan perusteita ja selvitetään, miten opiskelijavalinnassa voidaan huomioida ammatilliseen opettajankoulutukseen valittavien henkilöiden soveltuvuus ammatillisen opettajan työhön. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään opiskelijan näkökulmaa soveltuvuuden arviointiin ja hakumotiiveihin. Opiskelijavalintaa peilataan suhteessa ammatilliselta opettajalta edellytettäviin osaamisvaatimuksiin.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalinnassa voidaan huomioida ammatilliseen opettajankoulutukseen hakevien henkilöiden soveltuvuus, sitoutuneisuus ja motivoituneisuus opetusosalalle?
2. Miten opiskelijat kuvaavat omia hakumotiivejaan ammatillisen opettajan työhön ja ammatilliseen opettajankoulutukseen sekä näkevät soveltuvuuden, sitoutuneisuuden ja motivaation arviointiin liittyvät kysymykset?

4.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessa on haastateltu ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalinnassa mukana olevia henkilöitä sekä ammatillisten opettajakorkeakoulujen opettajia ja johtajia. Ammatillisissa opettajakorkeakouluissa järjestettiin seitsemän haastattelua, joihin osallistui yhteensä 20 ammatillisten opettajakorkeakoulujen henkilökunnan edustajaa. Osa haastatteluista toteutettiin aikataulullisista syistä yksilöhaastatteluina tai parihaastatteluina. Pääosin haastattelut olivat kuitenkin ryhmähaastatteluja, joihin osallistui kolmesta kuuteen henkilöä niin, että haastattelussa olivat

mukana johtaja tai johdon edustaja, opiskelijavalinnasta vastaava henkilö (tai henkilöt) sekä opettaja (tai opettajia).

Opiskelijan näkökulmaa opiskelijavalinnan kysymyksiin selvitettiin haastattelemalla yhtätoista ammatilliseksi opettajaksi opiskelevaa henkilöä. Neljä opiskelijaa osallistui ryhmähaastatteluun (pilottihaastattelu) ja seitsemän opiskelijaa yksilöhaastatteluun. Osan opiskelijoista haastatteli HAAGA-HELIA Ammatillisen opettajakorkeakoulun yliopettaja Irene Hein. Hän haastatteli opiskelijoita, jotka eivät toimineet opettajina ammatillisiin opettajaopintoihin hakuhetkellä (ei-oppilaitostaustaiset hakijat). Ryhmähaastatteluun osallistuneista henkilöistä puolet oli ei-oppilaitostaustaisia ja puolet oppilaitostaustaisia.

Tutkimuskysymykset ja haastattelun teemat toimitettiin haastatteluun osallistuville henkilöille noin viikkoa ennen haastattelua, jotta heillä oli aikaa syventyä teemoihin ennen varsinaista haastattelutilannetta. (Ks. liitteet 4 ja 5.) Kaikissa haastattelutilanteissa käsiteltiin samoja teemoja puolistrukturoidun teemahaastattelun mukaisesti, mutta keskustelut etenivät muutoin suhteellisen vapaasti opiskelijavalinnan aihepiirissä. Haastattelujen kesto oli keskimäärin 90 minuuttia. Haastattelumateriaali litteroitiin analyysiä varten.

Lisäksi tutkimuksessa koottiin ammatillisten opettajakorkeakoulujen tilastoja ammatillisiin opettajaopintoihin hakeneista ja valituista henkilöistä. Ennen yhteishakuun siirtymistä (2004) opettajakorkeakoulujen tilastointi on vaihdellut, joten yhdenmukaisia tilastoja yhteishakua edeltäviltä vuosilta ei ollut saatavilla. Tilastomateriaalia hyödynnettiin tutkimuksessa kuvattaessa hakijoiden ja valittujen opiskelijoiden profiilia.

Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintaa ei ole aiemmin tutkittu, joten tutkimusaihetta päädyttiin kartoittamaan laadullisin menetelmin. Laadullinen tutkimus sopii moniulotteisen tutkimuskohteen kartoittamiseen, ja laadullisesta tutkimusaineistosta nouseva analyysi on tarpeellista silloin, kun tarvitaan perustietoa jonkin ilmiön luonteesta (Eskola & Suoranta 2005, 19).

Tutkimushaastatteluun osallistuvat henkilöt valittiin kriteerimenetelmää käyttäen, eli haastateltaviksi valittiin henkilöt, joilla on asiantuntemusta ja kokemusta opiskelijavalinnan kysymyksistä (ks. Creswell 1998, 118). Haastattelujen viitekehys ja teemat rakentuivat tutkijan aihealueeseen liittyvästä esiyymmärryksestä sekä opiskelijavalintaa koskevista aiemmista tutkimuksista.

Ryhmähaastattelua käytettiin pääasiallisena tutkimusmenetelmänä, koska tutkimuksessa haluttiin kartoittaa soveltuvuuden arviointimenetelmiä sekä opiskelijavalintaan liittyviä kehittämideoita ja tuoda esille tutkimuskohteeseen liittyvät monisyiset näkökulmat. Ryhmäkeskustelut

johtavat usein muisteluun, jolloin ryhmän jäsenet voivat tarkistaa ja tarkentaa omia näkökulmiaan keskustelun edetessä ja jakaa kokemuksiaan dialogisessa haastattelutilanteessa (Makkonen 2006). Ryhmäkeskustelusta oli erityisesti hyötyä, kun muisteltiin ennen yhteishakua vallinneita opiskelijavalintakäytäntöjä.

4.3 Aineiston analyysi

Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisesti teemoittelemalla aineisto tutkimuksen haastattelurunkoja mukaillen. Analyysissä oppilaitosaineistoa (tilastot ja ammatillisten opettajakorkeakoulujen henkilökunnan haastattelut) sekä opiskelija-aineistoa (haastattelut) tarkasteltiin erikseen. Tutkimusaineistoa lähdettiin tiivistämään ja teemoittelemaan poimimalla aineistosta aluksi haastatteluosiot, jotka liittyivät laajasti tutkimuksen pääteemoihin: soveltuvuuteen, motivaatioon ja sitoutuneisuuteen. Tämän jälkeen tutkimusteemat eriteltiin tarkemmin ja aineistoa luokiteltiin tutkimuskysymysten kannalta pienempiin luokkiin:

- hakijat ja opiskelijat (profiili)
- ammatilliselta opettajalta edellytettävä osaaminen (soveltuvuus)
- soveltuvuuden arviointi
- motivaatio ja sitoutuminen
- kehittämisideat.

Tutkimusaineistosta pyrittiin karsimaan kaikki kyseisten teemojen ulkopuolelle jäävä aines ja tiivistämään aineistoa kerta kerralta pienempiin analysoitaviin osioihin. Aineiston litteroinnin yhteydessä tutkimusinformantit on numeroitu satunnaisessa järjestyksessä juoksevasti yhdestä kahteenkymmeneen. Tutkimustulosten yhteydessä esitettävien sitaattien lopussa olevat koodit J, OV tai O viittaavat siihen, kenen äänellä kulloinkin puhutaan, siten että koodi J viittaa johdon edustajaan, OV opiskelijavalinnasta vastaavaan henkilöön ja O opettajaan. Luvussa 9 käsiteltävissä opiskelijahaastatteluissa OP viittaa yksittäisen opiskelijan haastatteluun ja OPR opiskelijoiden ryhmähaastatteluun (pilottihaastattelu).

5

Tutkimustulokset: hakijoiden ja opiskelemaan valittujen tilastollinen muotokuva

■ Tässä luvussa kuvaan ammatillisiin opettajakorkeakouluihin hakeneiden ja valittujen opiskelijoiden profiilia AMKOPE-tietokannasta saatavien tilastotietojen perusteella. AMKOPE on Opetushallituksen ylläpitämä tietokanta ammatillisiin opettajakorkeakouluihin hakeneista ja opiskelijoiksi valituista. AMKOPE:n tilastotiedot ovat vuosilta 2004–2009. Vuosilta 1996–1999 opiskelijavalintatilastoja on käsitelty muun muassa Lämsän ja Saaren (2000) julkaisussa Portfoliosta koulutuksen kehittämiseen, josta olen poiminut yhteishakua edeltäneiden vuosien tietoja.

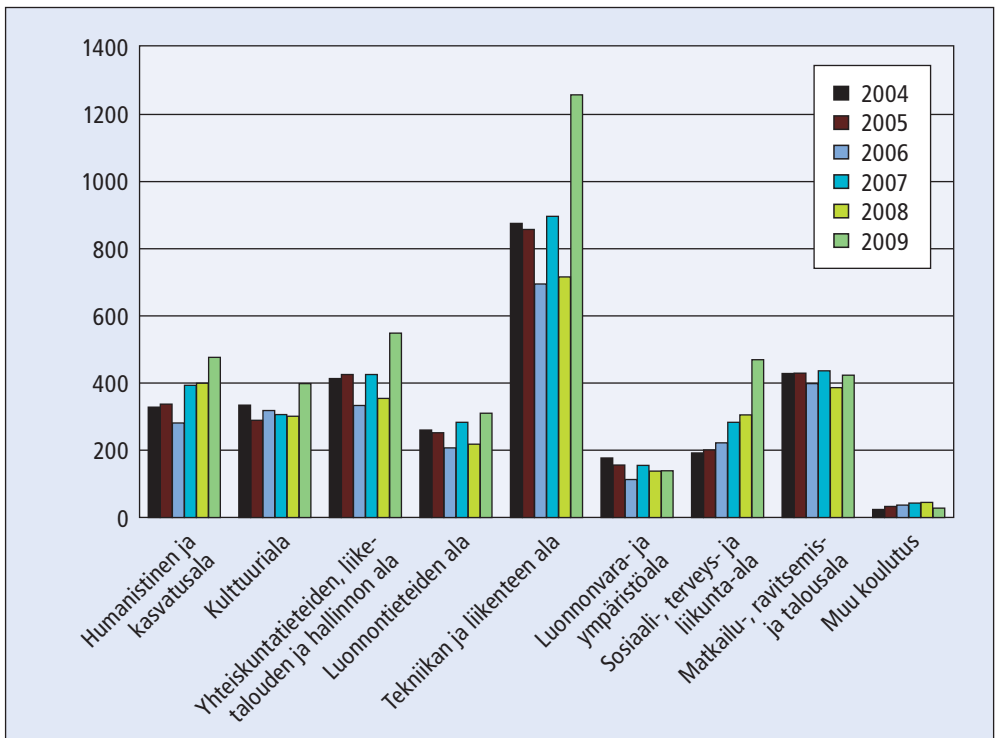
5.1 Hakijat

Taulukosta 2 voidaan nähdä, että ammatillisiin opettajakorkeakouluihin on vuoden 2004 yhteishaun alusta lähtien hakenut vuosittain keskimäärin 4600 opiskelijaa. Vuodesta 1999 vuoteen 2009 kelpoisten hakijoiden määrä on kaksinkertaistunut. Kelpoisten hakijoiden määrä kaikista hakijoista on vaihdellut vuosien 2004–2009 aikana 63 %:sta 74 %:iin. Hakijoista keskimäärin 62 % on naisia ja 38 % miehiä.

	KAIKKI HAKIJAT (LKM)	NAISTEN OSUUS HAKIJOISTA (%)	MIESTEN OSUUS HAKIJOISTA (%)	KELPOISTEN HAKIJOIDEN OSUUS KAIKISTA HAKIJOISTA (%)	NAISTEN OSUUS KELPOISISTA HAKIJOISTA (%)	MIESTEN OSUUS KELPOISISTA HAKIJOISTA (%)
2004	4834	60	40	63	60	40
2005	4753	62	38	63	60	40
2006	3923	62	38	67	65	35
2007	4577	63	37	71	68	32
2008	3982	64	36	72	70	30
2009	5512	62	38	74	71	29
Keskiarvo	4597	62	38	68	66	34

Taulukko 2. Ensisijaiset hakijat kelpoisuuden ja sukupuolen mukaan vuosina 2004–2009.

Kuviossa 2 on kuvattu kelpoisten hakijoiden lukumäärää koulutusaloittain vuosina 2004–2009. Kuten kuviosta käy ilmi, ammatillisissa opettajakorkeakouluissa on eniten hakijoita tekniikan ja liikenteen alan hakuryhmässä ja vähiten ryhmässä muu koulutus. Viimeksi mainitussa ryhmässä ammatillisiin opettajakorkeakouluihin hakevat muun muassa rajavartiolaitoksen ja poliisin edustajat.



Kuvio 2. Kelpoisten hakijoiden lukumäärä koulutusaloittain vuosina 2004–2009.

Hakijoiden koulutusalaakohtainen sukupuolijakauma käy ilmi taulukosta 3. Valtaosa humanistisen ja kasvatusalan, sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalan valintaryhmässä hakevista on naisia. Sen sijaan tekniikan ja liikenteen alan valintaryhmässä suurin osa hakijoista on miehiä, ja ryhmässä muu koulutus kaikki hakijat olivat vuonna 2009 miehiä. Luonnontieteiden ja luonnonvara- ja ympäristöalojen suhteen sukupuolijakauma on melko tasainen.

KOULUTUSALA	KELPOISET HAKIJAT (LKM)	NAISTEN OSUUS KELPOISISTA HAKIJOISTA (%)	MIESTEN OSUUS KELPOISISTA HAKIJOISTA (%)
Humanistinen ja kasvatusala	477	85	15
Kulttuuriala	399	71	29
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	549	72	28
Luonnontieteiden ala	311	64	36
Tekniikan ja liikenteen ala	1257	22	78
Luonnonvara- ja ympäristöala	140	56	44
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	470	87	13
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	424	84	16
Muu koulutus	29	0	100

Taulukko 3. Kelpoiset hakijat koulutusalan ja sukupuolen mukaan vuonna 2009.

AMKOPE:n tilastojen perusteella voidaan todeta, että tyypilliset hakijat ammatilliseen opettajakorkeakouluun ovat noin 37-vuotias nainen, jolla on yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan tausta, ja vastaavanikäinen tekniikan ja liikenteen valintaryhmässä hakeva, esimerkiksi insinööri-taustainen mies. Valtaosa hakijoista (n. 2/3) on myös kelpoisia eli heillä on vähintään kolme vuotta oman alansa työkokemusta sekä soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai soveltuva ammattikorkeakoulututkinto.

5.2 Opiskelemaan valitut

Lämsä ja Saari (2000) ovat raportoineet vuosien 1996–1999 hakutietoja ammatillisia opettajakorkeakouluja koskevassa arviointihankkeessa. Vuoden 1999 tilaston mukaan lähes kolmasosa (29 %) kaikista opettajista valmistui tekniikan ja liikenteen alalle. Seuraavaksi eniten (20 %) ammatillisissa opettajakorkeakouluissa on kyseisenä vuonna koulutettu yhteisten aineiden opettajia, jotka opettavat esimerkiksi kieliä tai tietoteknisiä taitoja ammatillisessa koulutuksessa. Vuonna 2009 kaikkiaan 34 % ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijoista oli tekniikan

ja liikenteen alan opettajiksi opiskelevia. Yhteisten aineiden opettajiksi opiskelevien määrä oli samana vuonna noin 10 % kaikista opiskelemaan valituista AMKOPE-tilastojen perusteella.

Opettajakorkeakouluun hakeneiden ja valittujen suhteellinen osuus pysyi vuosina 1996–1999 noin 50 %:ssa, eli noin puolet opiskelemaan hakevista myös pääsi koulutukseen (Lämsä & Saari 2000). Vuonna 2009 noin 30 % hakijoista pääsi opiskelemaan ammatilliseen opettajankoulutukseen. AMKOPE:n tilastojen mukaan opettajakorkeakoulujen ammatillisiin opettajaopintoihin valittiin vuonna 2009 yhteensä 1701 opiskelijaa. Koulutusalaakohtaisesti opiskelijoita valittiin taulukon 4 mukaisesti:

KOULUTUSALA	OPISKELIJOIKSI VALITTUJEN LUKUMÄÄRÄ	NAISTEN OSUUS VALITUISTA (%) *	MIESTEN OSUUS VALITUISTA (%) *
Humanistinen ja kasvatustieteiden ala	181	84	16
Kulttuuriala	167	62	38
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	231	63	37
Luonnontieteiden ala	124	55	45
Tekniikan ja liikenteen ala	575	17	83
Luonnonvara- ja ympäristöala	83	39	61
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	177	85	15
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	137	74	26
Muu koulutus	26	0	100

*Keskiarvo HAAGA-HELIA AOKK, TAMK AOKK ja OAMK AOKK

Taulukko 4. Ammatillisiin opettajaopintoihin valitut opiskelijat koulutusalan ja sukupuolen mukaan vuonna 2009.

Kuten taulukosta 4 käy ilmi, vuonna 2009 tekniikan ja liikenteen koulutuslalle valittiin eniten opiskelijoita, ja heistä keskimäärin 83 % oli miehiä. Kaiken kaikkiaan ammatillisiin opettajaopintoihin opiskelijoiksi valittujen sukupuolijakauma on melko tasainen: AMKOPE-tilastojen mukaan vuonna 2009 opiskelijoiksi valituista 49 % oli naisia ja 51 % miehiä. Opiskelijoiksi valittujen keski-ikä oli 41 vuotta. Oppilaitostaustaisia eli opettajina hakuhetkellä toimivia henkilöitä oli vuonna 2009 kaikista opiskelemaan valituista noin 67 % (Keskiarvo vuonna 2009 seuraavista ammattikorkeakouluista: HAAGA-HELIA AOKK, HAMK AOKK ja OULU AOKK).

Velvoitekoulutettavien henkilöiden määrä ammatillisissa opettajaopinnoissa on vaihdellut vuosittain ja opettajakorkeakouluittain. Ammatillisten opettajakorkeakoulujen omien tilastojen mukaan velvoitekoulutettavia oli

kaikista opettajaopiskelijoista esimerkiksi HAAGA-HELIA Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa vuonna 2009 21 % ja Hämeen ammattikorkeakoulun Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa 9 %.

Ammatillisiin opettajaopintoihin hakevien ja opiskelemaan valittujen henkilöiden ammatti- ja työkokemustaustat ovat hyvin vaihtelevia. Ammatillisessa opettajankoulutuksessa voi opiskella esimerkiksi agrologi, artemi, arkkitehti, automaatioinsinööri, diplomi-insinööri, ekonomi, erikoissairaanhoitaja ja kuvataiteilija. Monialaisuus on olennainen osa ammatillista opettajankoulutusta.

6

Tutkimustulokset: ammatillisen opettajan soveltuvuus opettajakorkeakoulujen henkilökunnan määrittelemänä

6.1 Vuorovaikutustaidot moniulotteisen soveltuvuuden ytimessä

■ Ammatillisessa koulutuksessa on monenlaisia opetustehtäviä esimerkiksi sen mukaan, millä ammattialalla tai oppilaitostasolla opettaja työskentelee. Tämä luo omat haasteensa opiskelijavalinnan ja soveltuvuuden arviointiin. Kun haetaan ammatilliseksi opettajaksi soveltuvaa henkilöä, on mietittävä, puhutaanko tällöin esimerkiksi ammattikorkeakoulun yliopettajasta, jonka tehtävänä on opetustyön ohella myös projektien vetäminen ja tutkimustoiminta, vai keskustellaanko tanssinopettajasta, jonka toimenkuva on esimerkiksi tanssin harrastajien opettaminen kansalaisopiston viikonloppukursseilla. Mitä on ammatillisen opettajan toimenkuvasta, työympäristöstä tai ammattialasta riippumaton soveltuvuus, jota opiskelijavalinnassa tulisi pyrkiä kartoittamaan?

Pohdittaessa henkilön soveltuvuutta johonkin tehtävään tai ammattiin tulee aluksi määritellä, mitä kyseisen tehtävän edellyttämä soveltuvuus tarkalleen ottaen on. Soveltuvuuden käsite tulee pyrkiä konkretisoimaan kulloinkin kyseessä olevan työn ja ammatin osaamisvaateita kuvaaviin elementteihin. (Ks. myös Räihä & Nikkola 2007.) Keskusteltaessa ammatillisen opettajan soveltuvuudesta tulee siis lähteä liikkeelle siitä, millaista osaamista ammatilliselta opettajalta edellytetään? Millaisiin elementteihin ammatillisen opettajan soveltuvuus pääpiirteissään kiteytyy, jos toimenkuvakohtaiset erityispiirteet jätetään tarkastelun ulkopuolelle?

Opettajia koskevassa soveltuvuuskeskustelussa korostetaan usein, että jotkut soveltuvat opettajan ammattiin paremmin kuin toiset, mutta samalla kuitenkin arvioidaan, että monenlaiset persoonat ja henkilöt soveltuvat opettajan ammattiin. (Ks. esim. Laes 2005.) Opettajuuteen liittyy

myytti, jonka mukaan opettajuus on osittain synnynnäinen kyky, eikä toisen opettajuutta voi näin ollen arvioida tai arvostella (Luukkainen 2000 Vertasen 2002, 98 mukaan). Myös tässä tutkimuksessa muutama tutkimusinformantti toi ilmi samansuuntaisia näkökulmia.

Toiset on niin kuin tyypiltään enemmän opettajiksi soveltuvia ja jotenkin heillä on valmiina vuorovaikutustaidot ja tällaiset yhteistyötaidot, ja kaiken kaikkiaan tällainen ulospäinsuuntautuneisuus, ehkä heillä on semmoisia valmiuksia enemmän. O15

Tutkimusinformantit kuitenkin korostivat, että vaikka jotkut voivat olla opettajan työhön soveltuvampia kuin toiset, hyvin monenlaisilla persoonilla ja temperamenteilla voi kehittyä hyväksi opettajaksi. Ihmisillä on erilaisia vahvuuksia ammatillisen opettajan työhön, ja kun opettaja tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa, hän voi kehittää omaa osaamistaan niillä osa-alueilla, joita on erityisesti tarpeen kehittää.

Eri ihmisillä on erilaisia vahvuuksia, jotka kantaa tavallaan niin kuin siinä opettajan työssä, toiset on vaikkapa hirveen hyviä niin kuin vuorovaikutustaidoiltaan, ja se on tavallaan niin kuin se, mikä ohjaustilanteissakin kantaa. Toisilla saattaa olla sitten vähän harvemmassa nämä vuorovaikutustaidot, mutta sitten tuo sisällöllinen osaaminen on se, joka sitten niin kuin kompensoi sitä, vähempää sosiaalisuutta, mikä ihmisellä voi olla, että sillä tavalla monenlaiset ihmiset on soveltuvia. J18

Opettajan soveltuvuudesta keskusteltaessa useimpien tutkimusinformanttien kerronnassa korostuivat ammatillisen opettajan vuorovaikutustaitoihin liittyvät kysymykset. Se, millaista ihanteellinen vuorovaikutus kulloinkin on, voi vaihdella kontekstin ja ympäristön mukaan, joten ihanteellisten vuorovaikutustaitojen tarkka erittely on vaikeaa. Monipuoliset vuorovaikutustaidot liittyvät tutkimusinformanttien mukaan kuitenkin kiistattomasti ammatillisen opettajan soveltuvuuteen, vaikka vuorovaikutustaitojen arviointikriteerit ovat osittain häilyviä ja kontekstiin sidottuja. Opettajan työ on vuorovaikutustyötä, ja hänen tulee pystyä vuorovaikutuksessaan huomioimaan niin erilaiset opiskelijat kuin työelämän verkostotkin. Opettajan tehtävä on luoda oppimista edistäviä ilmapiirejä.

N: Millainen henkilö on soveltuva ammatilliseksi opettajaksi?

Ainakin henkilö, jolla on hyvät vuorovaikutustaidot ja on valmis kehittämään itseensä alalla eteenpäin, ja jos nykymaailmaa miettii, niin häneltä kyllä vaaditaan verkko-opettamistaitoja, että ne on mun mielestä sellaiset selkeet. OV20

Sosiaalinen, innostunut, hän on halukas opettamaan, ihan henkeen ja vereen hän ymmärtää sen, että mitä on kohdata ihminen, ja vuorovaikutuksessa saa kaikki menemään hyvissä merkeissä ja ilmapiiressä. J6

Vuorovaikutustaidoitan on just opettajalla niin kuin yks keskeisin. OV1

Tutkimusinformantit nostivat esille muun muassa sen, että jo ammatilliseksi opettajaksi opiskelevien taustakoulutusten ja ammattialojen perusteella koulutukseen ja ammatilliseksi opettajaksi hakeutuu hyvin erilaisia persoonia. Ammatillisen opetuksen kenttä on laaja-alainen, ja ammatillisiin opettajaopintoihin hakee niin kuvataitelijoita, insinöörejä, ekonomeja kuin lukuisia muitakin ammattialoja edustavia henkilöitä.

Ja varmaan se koulutusalaakin saattaa niin kuin vaikuttaa, että ihmiset on erilaisia. Että kulttuuri- ja taideporukka voi olla aivan toisenlaista porukkaa kuin joku tekniikan insinööri, jossa se on niin kuin matemaattista ja semmoista. Että siinä on jo ihmiset niin kuin ohjautunut niin kuin oikeille urille, kun on tehnyt niitä valintojaan. OVI

Niitä kuitenkin on jo, pohjakoulutuksen perusteella hyvin eri tyyppisiä ihmisiä, jotka pitäisi saada opettajaksi kasvamaan. J6

Ammatillisella kentällä toimivilla opettajilla on erilaiset työ-, koulutus- ja kokemustaustat, ja on haasteellista asettaa selviä rajoja soveltuvuudelle, joka on osittain myös kontekstiin sidonnaista. Ammatilliseksi opettajaksi soveltuvat monenlaiset persoonat, ja alalle soveltumattomuus liittyy tutkimusinformanttien mukaan pääosin päihde- ja mielenterveysongelmiin. Nämä hakijan terveydentilaan liittyvät syyt soveltumattomuuteen eivät kuitenkaan ole stabiileja, joten soveltumattomuutta on lopullisesti vaikea rajata myöskään näiden syiden perusteella.

Sitten tulee mieleen tällaiset sairausjutut, jos ajatellaan, että ihminen on esimerkiksi mielenterveydeltään järkkynyt jossain vaiheessa, voi olla, että hän ei sillä hetkellä oo sopiva opettajaksi, mutta voi olla, että hänen elämäntilanteensa muuttuu, ja hänen terveydentilanteensa. O14

6.2 Soveltuvuus motivaationa ja kehittymishalukkuutena

Vuorovaikutustaitojen ohella toinen merkittävä ammatillisen opettajan soveltuvuuteen liittyvä elementti on tutkimusinformanttien mukaan henkilön aito kiinnostus ja motivaatio opettajan työhön. Opettajan tehtävänä on ylläpitää omaa osaamistaan ja seurata oman ammattialansa kehitystä. Opettajan tulee myös innostaa ja ohjata opiskelijoita, ja jos opettaja ei ole itse innostunut omasta aihepiiristään, on opiskelijoidenkin vaikea motivoitua oppimiseen.

Että siinä ihmisessä itsessään ois semmonen niin kuin tahto sille alalle, ja ymmärrys siitä alasta, ja semmoinen alan arvostus, en vähättele yhtään tuota ammatillista, se on tosi tärkeä, jos ajatellaan, että minkälaisen taustan kautta pitäisi niin kuin tulla tähän ammatilliseen opettajankoulutukseen, niin se on

yks niitä, mitkä pitäisi niin kuin jollakin tavalla huomioida, ja yhtä tärkeää on sitten tietysti tuo persoona. O4

Yleensä, että on motivoitunut, kiinnostunut omasta alastaan, niin itse asiassa kaikki muu tulee siitä, sen jälkeen, ei voi itse asiassa epäonnistua, jos on kiinnostunut, ja silloin, kun on innostunut, niin haluaa kehittää sitä omaa alaansa, sitä opettajuutta, ja samalla sitten innostaa ne opiskelijat mukaan siihen. O15

Tutkimusinformantit arvioivat, että innostus ja kiinnostus opetustyöhön näkyy muun muassa opettajan halukkuudessa ylläpitää omaa ammattitaitoaan. Kehittymishalukkuus nähdään ammatillisen opettajan työssä menestymisen perustana. Motivaatio, kehittymishalukkuus ja innostus omaan työhön ovat pohja, jolle opettajuutta rakennetaan. Opettajalta ei edellytetä, että kaikki osaaminen kristallisoituu samaan henkilöön, vaan että opettaja on tietoinen häneltä edellytettävästä osaamisesta ja pystyy kehittämään osaamistaan.

Opettajalla pitää olla kyky arvioida sitä omaa toimintaansa, jos tuntuu, että on jollakin osaamisalueella ikään kuin puutteita, niin hän pystyy hakemaan sitä, siihen liittyvää tietotaitoa, jos se on substanssiosaamista, niin hän opiskelee sitä, ja jos se on pedagogista taitoa, niin hän hankkii sitä lisää, ja jos se on tietoteknistä taitoa, niin hän hankkii sitä lisää. J12

6.3 Substanssinhallinta ja tehtäväkohtainen soveltuvuus

Kolmas ammatillisen opettajan työhön liittyvä soveltuvuuden osa-alue, joka nousi esille tutkimusinformanttien kertomuksissa, on ammatillisen opettajan substanssinhallinta. Ammatillisen opettajan on tunnettava opiskelijoidensa tuleva työympäristö ja osattava välittää opiskelijoille teoreettisen sisällön lisäksi usein myös konkreettisia taitoja. Ajankohtainen työelämäntuntemus nähdään ammatilliselle opettajalle välttämättömänä, ja ideaalinen reitti ammatilliseksi opettajaksi pohjautuu tutkimusinformanttien mukaan ammatilliseen väylään ammattikoulutuksen ja työkokemuksen kautta.

Joka on panostanut niin kuin siihen omaan osaamiseen, ja on hankkinut myös sitä koulutusta vastaavaa työkokemusta, niin kyllä mun mielestä semmoisen kuuluu ollakin opettajana mieluummin kuin sellaisen, joka on ehkä raapaissut vähän sieltä ja täältä. OV2

Tarvii olla ammattilainen, ammattinsa osaaja. OV8

Ensinnäkin tietenkin se, että hallitsee sen oman alansa ja olisi sieltä ehkä mahdollisimman monipuolista työkokemusta, ja niin kuin sen hetken koke-musta, että kun lähtee sinne opettajan uralle, niin tietää, mitä se työ on, ja minkälaiseen ammattiin sitten niitä opiskelijoita on edelleen itse kouluttamassa ja ohjaamassa. O16

Ammatilliseksi opettajaksi soveltuu siis tutkimusinformanttien mukaan henkilö, jolla on monipuoliset vuorovaikutustaidot, joka hallitsee oman substanssinsa ja on motivoitunut kehittämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan opettajana. Vaikka jotkut ovat vuorovaikutustaidoiltaan soveltuvampia opettajaksi kuin toiset, hyvin monenlaisen henkilön nähdään kuitenkin soveltuvan ammatilliseksi opettajaksi. Ammatillinen kenttä on monialainen, ja ammatillisen opettajan työnkuva on myös monipuolinen, eikä kaikkien oleteta siirtyvän ammatillisen opettajankoulutuksen suoritettuaan perinteisiin opettajan tehtäviin. Myös elinkeinoelämä hyöttyy henkilöistä, joilla on opettajankoulutuksessa hankittua pedagogista osaamista. Henkilö voi löytää itselleen soveltuvan työn opetuksen ja ohjauksen ammatillisena myös muualta kuin perinteisten oppilaitosten piiristä.

Se opettajan työ on monia muita, että soveltuvuus mihin, ei se oo pelkästään sitä opettamista, että on paljon muuta, että jos joku huomaa, että ei oo soveltuva opettajaksi, niin löytyy kaikkennäköistä muuta hommaa, joka sopii hänelle paremmin, joka palvelee organisaatiota paremmin. O13

Näitä tarvitaan näitä opettajankoulutuksen saaneita henkilöitä siellä yritys- ja työelämän puolella, niitä tarvitaan yhä enemmän, koska yhä enemmän pyritään integroimaan näitä koulutuksia sinne, työelämän kanssa yhteistyössä toteuttamaan, että se on tosi hyvä, että siellä on opettajankoulutuksen saaneita ihmisiä, jotka miettii, että miten heidän yrityksensä puolella järjestetään asioita sillä tavalla, että sekä yritys hyöttyy että oppijat hyöttyy. O14

Tutkimustulokset: soveltuvuuden arviointi

■ Soveltuvuus ammatillisen opettajan työhön näyttää henkilökunnan kertomuksissa kulminoituvan kolmeen pääulottuvuuteen: henkilön vuorovaikutustaitoihin, substanssinhallintaan, motivaatioon ja kehittymishalukkuuteen. Miten näitä ulottuvuuksia arvioidaan tai voitaisiin arvioida ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalinnassa? Miten arvioidaan vuorovaikutustaitoja, motivaatiota tai substanssinhallintaa? Onko ammatillisten opettajakorkeakoulujen nykyisessä opiskelijavalinnassa ulottuvuuksia, jotka mittaavat näitä osa-alueita? Näitä kysymyksiä käsitellen seuraavaksi. Luvun loppuun olen koonnut ammatillisten opettajakorkeakoulujen henkilökunnan kehittämisehdotuksia opiskelijavalintaan sekä yhteishakujärjestelmässä koettuja etuja ja haittoja.

7.1 Soveltuvuuden arviointimenetelmät ennen yhteishakuun siirtymistä ja näkökulmia menetelmien luotettavuuteen

Ennen yhteishakuun siirtymistä (2004) opiskelijavalintamenettelyt ovat vaihdelleet opettajakorkeakouluittain. Joissakin ammatillisissa opettajakorkeakouluissa on järjestetty valintatilaisuuksia, joissa hakijan soveltuvuutta on arvioitu esimerkiksi haastattelujen avulla. Haastattelut ovat olleet joko yksilö- tai ryhmämuotoisia, ja samassa valintatilanteessa on voitu soveltaa myös molempia haastattelumenetelmämalleja. Lisäksi ammatillisissa opettajakorkeakouluissa on ollut käytössä erilaisia valintatehtäviä (kirjallinen koe) tai esseitä, joissa hakija on kuvannut esimerkiksi omia vahvuuksiaan ja tavoitteitaan tulevana ammatillisena opettajana.

Soveltuvuuden arviointimenetelmänä haastattelu herätti henkilökunnassa eniten keskustelua. Kirjallisten tehtävien toimivuutta arvioitiin vähemmän, mutta kannanottona niihin esitettiin muun muassa se,

että esseiden tarkistaminen on melko aikaa vievää. Lisäksi keskusteltiin siitä, miten erilaiset valintakoeosiot kannattaa pisteittää, jotta niillä olisi todellista painoarvoa opiskelijavalinnan kannalta. Tutkimusinformantit pohtivat, että hakijan soveltuvuuden arvioiminen lyhyessä tapaamisessa jää usein vaikutelmien tasolle, ja haastattelumenetelmällä voidaan joukosta karsia ehkä joitakin opettajaksi soveltumattomia henkilöitä (negatiivinen selektio), mutta karsinta voi olla melko sattumanvaraista.

Noista haastatteluista tuli mieleen, siitä on jo kauan aikaa, kun niitä oli, niin sen avulla ei oo varmaan oikeesti pystynyt, paljon ketään karsimaan, että sen, ja koko opettajankoulutusurallani, jolla mä on kohta kaksitoista vuotta ollut, niin yhden kerran meillä on ollut haastattelussa sellainen opiskelija, joka olisi haastattelussa tullut ilmi jo selkeesti, että hänestä ei ole opettajaksi. O7

Muutama tutkimusinformantti arvioi, että soveltuvuuden arviointi myös ryhmähaastattelutilanteissa on vaikeaa. He pohtivat, että ryhmä on omanlakisensa ilmiö, jossa henkilöt joutuvat ottamaan erilaisia rooleja ryhmän kokoonpanon ja tehtävän mukaan. Kaikki ryhmän jäsenet eivät tällöin pysty välttämättä tuomaan esille omaa osaamistaan, koska aika on rajallinen ja ryhmässä täytyy huomioida myös muiden henkilöiden pyrkimykset ja tavoitteet tehtävän suorittamisen suhteen.

Se on kuitenkin niin minimiaika siinä, jos annetaan kymmenen minuuttia aikaa keskustella, ja sitten se on vähän niin kuin sattumaa, että jos sinne sattuu joku päällepäsmäri, ja sitten sellaiset, jotka on vähän hiljaisempia, niin ne niin kuin hiljenee entisestään, vaikka ois paljon sanottavaa, että se luotettavuus on siinä vähän niin kuin kyseenalaista. OV5

Jos ryhmässä on vaikka hyvin paljon samanlaisia siinä haastattelutilanteessa, niin, kun ei kaikille riitä se sama rooli, että on pakko ottaa joku rooli, että ei kaikki voi olla yhtä aikaa innostavia, ja muuta. OV10

Haastattelu- tai ryhmähaastattelumenetelmien luotettavuuteen näytetään suhtautuvan melko epäilevästi. Muutamilla haastateltavista oli sen sijaan positiivisia kokemuksia soveltuvuuden arvioinnista, kun hakijoille on järjestetty valintatilaisuudessa opetussimulaatioita eli hakijat ovat joutuneet lyhyen tuokion ajan opettamaan jotain aihepiiriä luokkahuonetilanteessa arvioitsijoiden läsnä ollessa. Seuraavassa lainauksessa tutkimusinformantti pohtii, että hakijan vuorovaikutustaitoja voidaan arvioida opetustilanteessa melko luotettavalla tasolla.

Opetustuokiota, haastattelua, ryhmätuokiota, ja tää on nyt ihan mutu-tuntuma, mutta tuota haastattelussa haastateltava pystyy huijaamaan, hän pystyy esittämään, kuinka hienoja opetuksellisia juttuja, ja kuinka hienosti hän kohtaa ihmiset, ryhmätehtävässäänkin pystyy aika hyvin huijaamaan, mä sanon, etteikö opetustuokiossakin pysty huijaamaan, mutta sen, mitä on nähnyt sitten, sen

jälkeen, kun ihmiset on tullut valituksi, niin se on mun mielestä se kaikkein rehellisin kuvio. O16

Jossain määrin opiskelijavalinnassa on ennen yhteishakuun siirtymistä pyritty arvioimaan myös hakijoiden motivaatiota ammatillisiin opettajaopintoihin hakijan oman kuvauksen pohjalta. Sekä vuorovaikutustaitojen arvioinnin (haastattelut ja ryhmähaastattelut) että motivaation arvioinnin (haastattelut ja itsearviointitehtävät) merkitys on kuitenkin jäänyt lopullisessa pisteityksessä vähäiseksi, eikä näillä arviointimenetelyillä ole ollut suurta painoarvoa lopullisen opiskelijavalinnan kannalta, koska niistä on käytännössä saanut vain vähän lisäpisteitä.

Se painoarvo, mikä nytkin on ongelmana, niin onko sillä mitään merkitystä enää sillä tilaisuudella, jos hakupapereissa on kuinka hyvät pisteet ja sitten valintatilaisuudessa vaikka ois kuinka pölsö tai mölsö, niin siitä saa vaan vähän pisteitä, ja tulee sitten kuitenkin valituksi. OV19

Yhteishakuun ja yhtenäiseen pisteitysjärjestelmään siirtymisen myötä ammatillisissa opettajakorkeakouluissa on luovuttu valintatilaisuuksista ja soveltuvuuden arvioinnista pääosin resursointiin liittyvien syiden vuoksi.

Me ei mielestämme näitten valintatilaisuuksien avulla saatu, suhteessa hakijoiden määrää, me ei saatu riittävästi sitä karsintaa suoritettua, että se oli aika iso euromäärä per karsittu opiskelija, se kustannus, ja sen takia luovuttiin sitten näistä valintatilaisuuksista ja ainoastaan laskettiin pisteitä. J18

7.2 Soveltuvuuden arviointi yksivaiheisessa yhteishakumenettelyssä – Miten soveltuvuuden osa-alueet tulevat arvioituksi?

Hakemuslomakkeiden pisteityksessä ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalinnassa painottuvat muun muassa opetuskokemus ja pedagoginen aktiivisuus. Lisäksi hakija saa pisteitä esimerkiksi erityisansioista, joihin luetaan kuuluvaksi esimiestoiminta, yrittäjyystoiminta, luottamustoimet sekä kansainvälinen kokemus (ks. liite 2). Jos siis pohditaan, miten nykyinen yksivaiheinen opiskelijavalintamenettely mittaa hakijan vuorovaikutustaitoja, motivaatiota ja substanssinhallintaa, meidän tulee tarkastella näitä ammatillisen opettajan soveltuvuutta tutkimusinformanttien mukaan määrittäviä tekijöitä suhteessa nykyisen opiskelijavalintamenettelyn pisteitysjärjestelmään. Mitä voimme hakemuksen pisteityksen perusteella päätellä henkilön vuorovaikutustaidoista, motivaatiosta ja substanssinhallinnasta? Käsittelem näitä kysymyksiä seuraavaksi.

7.2.1 Vuorovaikutustaidot

Nykyisessä yksivaiheisessa opiskelijavalinnassa hakijoita ei kohdata soveltuvuuden arvioinnin merkeissä, eikä vuorovaikutustaitoja suoranaisesti arvioida. Vuorovaikutustaitoja pidetään kuitenkin keskeisinä tekijöinä ammatillisen opettajan soveltuvuudessa, ja tutkimusinformantit pohtivat, että niitä tulisi arvioida kasvokkain tapahtuvassa kohtaamisessa.

N: Jos arvioidaan soveltuvuutta, niin arvioidaan vuorovaikutustaitoja, mitä pitää arvioida?

Kyllä se on aika olennainen osa. OV17

Se on olennainen, ja silloin sitä ei pysty kirjallisin essein arvioimaan. O16

Siihen liittyy siihen vuorovaikutuksen arviointiin niin kuin monenlaisia tekijöitä, mitä siinä persoonassa voi olla, että kyllä se varmaan se, miten se pelaa, että se kiteytyy siihen. Jos aatellaan tosiaan jotain ääripäitä, että on psyykkisiä ongelmia, niin kyllä se vuorovaikutus, kyllä se siinä, se tulee vaikka silmiin katsomisessa, jos sitten joku välttelee tai jotenkin. O15

Toisaalta on huomioitava, että suuri osa ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijoiksi valituista toimii hakuhetkellä tai on toiminut aiemmin opetustehtävissä (keskimäärin noin 67 % vuoden 2009 tilastojen mukaan) joko oppilaitosmaailmassa tai liike-elämässä, jolloin voidaan ajatella, että näiden henkilöiden vuorovaikutustaitoja on jossain määrin arvioitu siinä vaiheessa, kun heidät on palkattu opetus- ja koulutustehtäviin. Lisäksi hakijan ja opiskelijaksi valitun vuorovaikutustaitoja on arvioitu myös muissa työelämäyhteyksissä ja rekrytointitilanteissa.

Mun mielestä tässä meidän koulutuksessa korostuu sen hakijan pitkä tausta. Hän on kilpaillut itselleen monta työpaikkaa jo vuosien varrella ja, häntä on haastateltu ja testattu, ja hän on tehnyt sitä työtä, ja hän on ehkä jo hakeutunutkin siihen opettajan tehtävään, jolloin se oppilaitos on häntä haastatellut ja testannut ja miettinyt, että palkataanko tuo Matti nyt vai ei. OVI

Tutkimusinformantit toivat esille, että vuorovaikutustaitojen ja soveltuvuuden arviointi on kokonaisuutena lopulta opettajan palkkaavan oppilaitoksen vastuulla. Opettajan taidot punnitaan viime kädessä oppilaitoksissa ja soveltuvuus testataan käytännössä. Kuinka perusteellista tämä soveltuvuuden arviointi sitten oppilaitoksissa on? Riittääkö, että vuorovaikutustaidot tulevat arvioiduksi opetustyön arjessa? Takaako opetuskokemus ennen ammatilliseen opettajankoulutukseen siirtymistä, että henkilön vuorovaikutustaitoja on arvioitu oppilaitosten rekrytointitilanteissa tai oppilaitostyöskentelyn aikana?

Esimerkiksi Mikkola (2006, 49) on arvioinut, että opetuskokemuksen ja soveltuvuuden suhde on problemaattinen. Hänen mukaansa ainakin

osalle luokanopettajankoulutukseen hakijoista opetuskokemuksen edellyttäminen (lisäpisteet valinnassa) on ollut harhaanjohtava viesti. Hän toteaa, että osalle hakijoista työkokemustausta synnyttää vääränlaisen mielikuvan: ”Olen soveltuva opettajaksi, koska olen ollut opettajana.” Soveltuvuus olisi siis osoitettu tekemällä alan töitä vailla koulutusta, mikä ei Mikkolan (2006) mukaan ole itsestään selvää.

7.2.2 Motivaatio ja kehittymishalukkuus

Opettajakorkeakoulujen henkilökunnan arvioiden mukaan nykyisessä pisteitysjärjestelmässä on jossain määrin mittareita, jotka kertovat hakijan kiinnostuksesta ja motivaatiosta opetusalaan kohtaan. Päämittari tähän on henkilökunnan arvioiden mukaan se, että useimmat hakijat ja erityisesti opiskelemaan valitut ovat jo toimineet oppilaitoksissa ja tuntevat opettajan työn arjen, joten oletettavaa on, että he ovat motivoituneita toimimaan opettajan työssä, koska hakevat siihen lisäpätevyyttä ammatillisista opettajaopinnoista. Ammatilliseksi opettajaksi ja ammatillisiin opettajaopintoihin hakeutuminen tapahtuu yleensä aikuisiällä ja on omaehtoista, joten hakijoiden oletetaan olevan motivoituneita ammatilliseksi opettajaksi opiskeluun ja ammatillisen opettajan työhön.

Kyllä se varmaan jonkinlaista motivaatiota ja sitoutumisen halua osoittaa, että ihminen hakeutuu tänne, että ei oo esimerkiksi mitään, että on pakko hakeutua tai näin niin kuin nuoremmilla on. OV20

Sen ymmärtää, että nuo nuoret tutkintoon johtavassa koulutuksessa, kun ne ei tiedä, että minne mennä, mutta jonnekin on pakko mennä, että, ei oo oikein mitään tietoa niin kuin mistään, mutta tämmöseen jatkokoulutukseen, missä on jo vähän iäkkäämpiä sitten, niin miksi joku hakisi vain ihan huvikseen. OV19

Jos oot ollut opettajana, niin se antaa pisteitä, elikä se on tavallaan jo jollain lailla testattu, että ei siellä varmaan hirveän kauaa kauhean huonot opettajat tänä päivänä kestä enää kouluissa (- -) jos ajattelee opettajia, jotka on jo opettajina, niin heitä sitten palkitaan näistä pedagogisista lisäopinnoista, ja paneutumisesta niihin, niin harva siellä nyt viittii, niin kuin omaehtoisesti tavallaan tehdä tällasta ja näin, ellei sitä nyt sitten ajattele, että olis vähän pidempäänkin näissä hommissa, ja olis kiinnostunut. O14

Hakijan motivaatiosta ja kehittymishalukkuudesta kertovat joidenkin tutkimusinformanttien mukaan myös hakijoiden erityisansioista saamat lisäpisteet. He toivat esille, että erityisansioista saatavat lisäpisteet on rakennettu niin, että ne tukevat ja mittaavat opettajan työssä tarvittavia verkostoitumis- ja yrittäjäystaitoja.

Kun niitä erityisansioita johtajat ovat määritelleet eli siellä on ollut taustalla se, että ne mittais jonkinlaisista yhteiskunnallista aktiivisuutta, siellä on yhteis-

kunnallinen toiminta, sitten on kansainvälinen toiminta, monikulttuurinen toiminta, ja esimiestehtävissä, yrittäjänä toimimista, että tällaista niin kuin yleistä aktiivisuutta. OV5

Jossain täällä niin kuin erityisansioissa on mahdollisuus niin kuin jollain tavalla nähdä viitteitä noihin asioihin, että onko toiminut esimiestehtävissä, tai onko ollut mielenkiintoa oman alan täydennyskoulutukseen tai yhteiskunnalliseen toimintaan, että ehkä ne vähän antaa suuntaa siihen, että löytyykö ihmisiltä noita ominaisuuksia, joita äsken mainittiin. OV17

Muutama tutkimusinformantti arvioi, että kaikkein ”heppoisimmin” perustein hakevat henkilöt voivat myös jättää hakemuksen toimittamatta, koska hakijan täytyy sähköisen hakemuksen lisäksi lähettää työ- ja tutkintotodistukset paperiversioina opettajakorkeakouluihin.

Siellä oli sellainen 50 vai oliko peräti 70, jotka ei edes toimittanut liitteitä, jotka sitten saman tien jää siitä ulkopuolelle, tai sitten osa toteaa, laittaa viestiä, ilmoittaa, että hän jättää tän haun tähän, että hän ei toimitakaan liitteitä, että mietin tätä uravaihtoehtoa sitten joskus toisen kerran. OV17

Kyllä siinä on näitä motivaatiomittareita. O15

Niin sekin kertoo motivaatiosta (että toimittaako liitteet), on se jo joku este. O16

Myös opettajankoulutusprosessi toimii motivaatiomittarina. Sen aikana opiskelijoilta edellytetään aktiivista oman osaamisen reflektointia ja opettajuuden kehittämistä. Opettajankoulutuksen aikana opiskelijat pääsevät siis arvioimaan omaa osaamistaan ja peilaamaan sitä opetustyön arkeen esimerkiksi opetusharjoittelussa.

Tämä koulutusprosessi toimii sitten tavallaan sellaisena karsivana tekijänä, jos on ihmisiä, jotka havaitsee, koska se on myös toisinkinpäin, että ei pelkästään motivoituneisuutta ja sitoutuneisuutta niin kuin täältäpäin kattoen, vaan onhan se myös niin, että ihmiset tässä koulutusprosessin aikana pääsee arvioimaan sitä, että onko heistä opettajiksi. J18

7.2.3 Työhön sitoutuminen

Vähintään noin puolet ammatillisiin opettajaopintoihin valituista opiskelijoista toimii jo ammatillisina opettajina, ja tutkimusinformantit arvioivat, että opettajana toimiminen kertoo motivaation ohella myös hakijan sitoutuneisuudesta ammatillisen opettajan työhön. Jos henkilö jo toimii oppilaitoksessa tai muussa työyhteisössä koulutustehtävissä ja hakeutuu opettajan pedagogisiin opintoihin, voidaan olettaa, että hän on edelleen kiinnostunut työstään ja kehittymisestään opettajana ja kouluttajana. Toisaalta kuitenkin arvioitiin, että sitoutumista opettajan työhön ei voida mitata pelkästään sillä, toimiiko joku jo opettajana opettajakorkeakouluun

hakiessaan, koska hakijoissa on myös henkilöitä, jotka ovat hyvin sitoutuneita opettajan ammattiin mutta eivät ole vielä ehtineet toimia opetustehtävissä. Sitoutuminen ammatillisen opettajan työhön nähtiin myös yhteisöllisenä kysymyksenä. Työhön sitoutumiseen vaikuttavat tutkimusinformanttien mukaan esimerkiksi johtamiseen liittyvät kysymykset.

Se, että toimii opettajana, ja kaikki pedagogisluonteiset täydennyskoulutukset, niin kyllähän nämä varmaan jollain lailla korreloi sen sitoutumisen kanssa, mutta ajatellaan ehkä niin päin, että niillä, joilla on paljon näitä, niin on ehkä jollain tavalla sitoutuneita opettajuuteen, ei välttämättä tähän koulutukseen, mutta toisaalta se, vastavalmistunut maisteri, joka ei oo kerennyt tekemään tällaisia, niin kyllähän hänkin voi olla vaikka kuinka sitoutunut, mutta se ei näy siellä (hakupapereissa). OV8

Onhan sekin jo sitoutumista, että tavallaan ne on paljon enemmän sitoutuneempia, kuin nämä, jotka on jo käynyt kaikenmaailman kurseja, ja on olleet opettajan toimessa, pakko on käydä tää näin, jotta pystyy pitämään virkansa ja näin, että tavallaan se on kakspiippuinen juttu tää, että tavallaan niistäkin voi oppia ja sitoutuneita opettajia tulla, jotka ei oo käynyt mitään pedagogisia opintoja aiemmin. OV11

Kyllä siihen sitoutumiseen vaikuttaa muutkin tekijät, se arkielämä siellä työssä, siellä oppilaitoksessa, siellä esimiehestä, siellä kaikesta, että se ei oo yksin tämän opettajan harteilla. J6

7.3 Monitahoinen arviointi ja toimijoiden vastuut

Soveltuvuuden ja sitoutuneisuuden arviointi on monitahoinen kysymys. Siihen liittyvät niin työstä nousevien osaamisvaatimusten hahmottaminen, arviointimenetelmien valitseminen kuin vastuukysymyksetkin. Kenen vastuulla soveltuvuuden arvioinnin tulee olla, ja pystyykö esimerkiksi työhön sitoutumista arvioimaan lopulta kukaan muu kuin opettaja itse?

Ammatillisten opettajakorkeakoulujen henkilökunta hahmotti keskusteluissa soveltuvuuden arviointia kokonaisuutena, jossa toimijoina ovat hakija itse, hänet palkannut oppilaitos ja ammatilliset opettajakorkeakoulut. Kuten aiemmin tuotiin esille, tutkimusinformantit korostivat, että vaikka hakupisteityksessä ei ole suoranaista mittaria vuorovaikutustaitojen arviointiin, hakijoiden koulutus- ja työkokemustaustat sekä ikä huomioon ottaen voidaan arvioida, että heidän vuorovaikutustaitojaan on puntaroitu työelämässä riittävästi.

Tutkimusinformantit pohtivat myös opiskelijavalinnan eettisiä kysymyksiä: jos hakija on jo valittu ammatillisen opettajan työhön, miten arvioidaan hänen soveltuvuuttaan? Ja miten ilmoitetaan mahdollisen soveltuvuuden arvioinnin tuloksena henkilön palkanneelle oppilaitokselle?

le, että tämä ei opettajakorkeakoulun arvion mukaan olekaan soveltuva opettajaksi?

Siinä missä nykyisessä opiskelijavalinnassa hakijan vuorovaikutustaitoja arvioivat pitkälti hakija itse ja hänet palkannut tai palkkaava oppilaitos, voidaan todeta, että opettajakorkeakoulujen opiskelijavalinnan yhteydessä myös hakijan substanssinhallintaa on vaikea laadullisesti arvioida. Opiskelijavalinnan yhteydessä tarkistetaan, että hakijan työkokemus ja tutkintotausta ovat kelpoisuusehtojen mukaisia, mutta varsinaisia laadullisia mittareita substanssinhallinnan arviointiin ei ole käytössä. Substanssinhallintaa on vaikea arvioida ammattialojen laajan kirjon vuoksi.

Muutama tutkimusinformantti korosti haastatteluissa myös sitä, että vaikka opiskelijavalinnan yhteydessä ei tällä hetkellä järjestetä valintatilaisuuksia tai soveltuvuuden arviointia, tulee soveltuvuuden arviointi nähdä osana opettajankoulutusprosessia. Jos opettajankoulutusprosessin aikana osoittautuu, että opiskelija on soveltumaton ammatilliseksi opettajaksi, tulee tähän pystyä puuttumaan ohjauksellisin keinoin.

Jos havaitaan, että ihminen ei oo kerta kaikkiaan soveltuva opettajan tehtäviin, niin vaikkapa opetusharjoittelut jätetään hyväksymättä, t'n tyyppisiä juttuja, jos tämmösiä välineitä hakee siihen, mitä on käytössä, ohjaus on varmasti ihan ensisijainen asia. J18

Jos siellä on yks jollain tavalla siellä, vähän soveltumaton tyyppi, niin se pitää sitten täällä jollain tavalla todeta sen jälkeen, kun se on valittu, ja sanoa, että emme suosittele sinulle, että ryhdyt opettajaksi vaan suosittelemme jotain muuta hommaa, ja onhan näin tehty, että kevyesti voidaan ohjata ja sanoa. O14

7.4 Yhteenveto soveltuvuuden arvioinnista

Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalinnassa hakijat voidaan jakaa oppilaitostaustaisiin ja ei-oppilaitostaustaisiin hakijoihin sen mukaan, toimivatko he ammatillisiin opettajaopintoihin hakuhetkellä opettajina vai eivät. Taulukossa 5 on tiivistettynä, miten oppilaitostaustaisten ja ei-oppilaitostaustaisten soveltuvuuden arviointi henkilökunnan mukaan tällä hetkellä toteutuu.

		Vuorovaikutus- taidot	Motivaatio Kehittymis- halukkuus	Substanssin- hallinta	
Soveltuvuuden arviointi					
Ei-oppilaitos- taustaiset hakijat	Ammatilliset opettajakorkeakoulut	Opiskelijavalinta (pisteitys)	–	•	•
		Opettajankoulutus- prosessi	•	•	•
	Työnantaja (oppilaitokset)		–	–	–
	Muu työnantaja		•	•	•
	Hakija/Opiskelija		–/•	–/•	–/•
Oppilaitos- taustaiset hakijat	Ammatilliset opettajakorkeakoulut	Opiskelijavalinta (pisteitys)	–	•	•
		Opettajankoulutus- prosessi	•	•	•
	Työnantaja (oppilaitokset)		•	•	•
	Muu työnantaja		•	•	•
	Hakija/Opiskelija		–/•	–/•	–/•
<ul style="list-style-type: none"> • = Arvioidaan jossain määrin – = Ei arvioida 					

Taulukko 5. Oppilaitostaustaisten ja ei-oppilaitostaustaisten hakijoiden soveltuvuuden arviointi kokonaisuutena.

Soveltuvuus nähdään siis tämän tutkimuksen pohjalta kolmena ulottuvuutena: vuorovaikutustaitoina, motivaationa ja substanssinhallintana. Nykyisestä opiskelijavalintajärjestelmästä voidaan todeta, että ammatilliset opettajakorkeakoulut eivät arvioi hakijan vuorovaikutustaitoja. Sen sijaan motivaatiota ja kehittämishalukkuutta arvioidaan välillisesti esimerkiksi erityisansioista saatavien pisteiden perusteella. Substanssinhallintaa ei myöskään arvioida muilta osin kuin että tarkistetaan, että hakijan tutkinto- ja työkokemustausta täyttävät ammatilliselta opettajalta edellytettävät kelpoisuusehdot. Vaikka vuorovaikutustaitoja, motivaatiota ja substanssinhallintaa ei suoraviivaisesti arvioidakaan ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalinnassa, on henkilökunnan mukaan myös huomioitava, että ammatillinen opettajankoulutus on kehitysprosessi, jossa hakija itse pääsee arvioimaan omaa soveltuvuuttaan ja myös opettajankouluttajat arvioivat hakijan vuorovaikutustaitoja ja motivaatiota koulutusprosessin aikana.

Henkilökunta arvioi, että nykyinen opiskelijavalintamenettely ja pisteytysjärjestelmä ovat melko toimivia, eikä opiskelijajoukoissa ole tapahtunut huomattavaa eroa, vaikka soveltuvuutta arvioivista menetelmistä on luovuttu. Hakijoiden soveltuvuuden arviointi nähdään melko haasteellisena tehtävänä. Lyhyissä kohtaamistilanteissa ja haastatteluissa voidaan lähinnä

jättää valitsematta hakijoista niin sanottuja ääritapauksia. Keskeistä onkin siis pohtia, koetaanko negatiivinen selektio eli ei-soveltuvien valitsematta jättäminen riittävänä perusteena ammatillisten opettajakorkeakoulujen soveltuvuuden arviointimenetelmien kehittämiseen, kun otetaan huomioon opiskelijavolyymit, hakijoiden monialaisuus sekä opettaja-, työkokemus- ja tutkintotaustat.

Lisäksi on syytä pohtia, miten oppilaitostaustaiset ja ei-oppilaitostaustaiset hakijaryhmät huomioidaan, mikäli opiskelijavalinnassa otetaan käyttöön soveltuvuuden arviointi. Oppilaitostaustaisten hakijoiden soveltuvuutta ammatillisen opettajan työhön on jo jossain määrin arvioitu ennen kuin he siirtyvät ammatillisiin opettajaopintoihin – toisin kuin ei-oppilaitostaustaisten hakijoiden soveltuvuutta. Keskeistä opiskelijavalinnan kehittämisen kannalta on siis se, miten sitä kehitetään yhtäläiseksi ja tasa-arvoiseksi sekä ei-oppilaitostaustaisille että oppilaitostaustaisille hakijoille, ja miten soveltuvuuden arvioinnin vastuun tulee jakautua hakijan, ammatillisten opettajakorkeakoulujen ja oppilaitosten suhteen.

7.5 Henkilökunnan esittämät ehdotukset soveltuvuuden arvioinnin kehittämiseksi ja yhteishaun edut ja haitat

Käsittelen tässä luvussa henkilökunnan kehittämisehdotuksia ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalintaan. Luvun loppuun olen tiivistänyt haastatteluissa esille nostettuja yhteishakujärjestelmän etuja ja haittoja. Käsittelen kehittämisehdotuksia myös tutkimusraportin lopussa, johon olen koonnut ammatillisten opettajakorkeakoulujen johtajien hyväksymät kannanotot opiskelijavalinnan kehittämiseen HAAGA-HELIA Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa 1.6.2010 järjestetyn opiskelijavalintaworkshopin pohjalta.

Henkilökunnan keskusteluissa soveltuvuuden arvioinnin toimijat ja soveltuvuuden arviointiin liittyvät vastuukysymykset nousivat melko keskeiselle sijalle. Jotkut tutkimusinformanteista korostivat, että soveltuvuuden arviointi voisi tapahtua nykyistä enemmän oppilaitoksissa, jonne opettajia koulutetaan. Lisäksi esitettiin, että hakija itse voisi jollain tapaa ennakkoon arvioida soveltuvuuttaan ammatilliseksi opettajaksi osana opiskelijavalintaprosessia. Hän voisi tutustua ammatillista opettajuutta kuvaavaan materiaaliin, jonka pohjalta hän voisi laatia esimerkiksi käsitekartan tai esseen, jossa kuvaa omia vahvuuksiaan opetustyöhön. Myös rehtoreiden

suositukset voisivat olla käytössä, kun arvioidaan henkilön soveltuvuutta ammatillisen opettajan työhön hakuprosessin yhteydessä.

Nää tietysti, jotka tulee suoraan jostain oppilaitoksesta, niin heiltä vois pyytää niin kuin sen, tavallaan sellasen velvoitetyyppisen, työantajan suosituksen tai sellaisen, että onko tää nyt sitten sellainen henkilö, mutta semmoinen joku, silloinhan se sovellus tehtäis siellä koulussa, missä tarvittais opettajia, ja me sitten vain otettas ne koulutukseen, jotka on saanut sen. O4

Jos me käännettäskin sitä ideaa sinne päin, että pistettäisiin ne itse arvioimaan viimeisen päälle, kuvattas sitä tulevaisuuden opettajuutta, niitä todella haasteellisia vaatimuksia: sosiaalisuus, yhteisöllisyys, ja vuorovaikutustaidot, ihmisen kohtaamistaidot, kuvattais se työ koko vaativuudessaan, että otapa tästä nyt vähän aikaa selvää, että mitä oikeesti tulevaisuudessa vaaditaan, mitkä on ne haasteet, joita opettaja kohtaa. J6

Opettajaksi haluava hakeutus ensin oppilaitokseen, ja sitten oppilaitos lähettäis ne meille, ja me koulutettais, jos nyt tämmösiä unelmia voi toivoa. Tää ois meille se paras ratkaisu, jolloin koulutuksen järjestäjä ikään kuin valkkaais sieltä niitä potentiaalisia opettajia itsellensä, koska tää on mun mielestä, että heillehän me täällä tehdään töitä, että ei me sillä tavalla itsellemme täällä, että eihän me kouluteta itsellemme opettajia, vaan tuonne kentälle. J12

Tämmöinen laadullinen juttu, että valitaanko vielä tämä vai tämä, silloin niin tuota, saattoi jotkut tällaiset suositukset antaa kuvan siitä henkilön suoriutumisesta, koska eihän rehtorit kyllä ihan tyhjän takia kirjoittelut niitä suosituksia. O13

Mitä hakijan motivaation ja sitoutuneisuuden arviointiin tulee, jotkut henkilökunnan edustajista toivat esille, että motivaatiota olisi hyvä arvioida valintaprosessin yhteydessä, jotta kokeilijat, jotka eivät ole lopulta kiinnostuneet opettajan työstä, jäisivät hakijajoukosta pois. Jotkut tutkimusinformantit korostivat, että motivaation arvioinnissa on myös keskeistä, että hakija tulee käytännössä paikalle valintatilaisuuteen. Tutkimusinformantit arvioivat, että opettajankoulutuksen aloitus helpottuisi, jos hakija joutuisi pohtimaan motivaatiota arvioivassa tehtävässä omaa polkua opettajuuteen – näin opiskelija olisi jo hakuvaiheessa orientoitunut aihepiiriin ja pohtinut omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan opettajana.

Siinä sais niin kuin kaks kärpistä yhdellä iskulla, että se siinä valintaprosessissa mittais sitä vähän sitä sitoutumista, ja sitten se auttais käytännön työtä, ja sitten myöhemmin opettajaa, kun olisivat pohtineet ja perehtyneet enemmän asioihin. O9

Miten saisi jotenkin niin kuin selvitettyä sitä motivaatiota, ja ainakin selvitettyä jollain lailla sitä, että mihin he on niin kuin hakeutumassa, että mitä se käytännön arki sitten on, että mitä he ovat tekemässä, että meillä yks opettaja on ehdottanut, että siellä voisi olla joku tällainen itsearviointilomakeisto. O4

Niin, mä itse haaveilen, että olisi joku tavallaan tällainen massatapahtuma, että on se sitten joku pääsykoetentti, ja tai joku muu, että se niin kuin karsisi kuitenkin niitä, jotka ei oo oikeesti tosissaan, että ensinnäkään ne ei tule

paikalle, jotka ei oo tosissaan, ja sitten toisekseen, siinä sitten ne, jotka on oikeesti motivoituneita, että kyllä ne lukee sen kirjan, joka on sitten, että tavallaan se, jos se ois niin kuin massatapahtumana, niin olisi niin kuin kenties kohtuullisilla kustannuksilla järjestettävissä, mutta sehän ei soveltuvuutta mittaa, mutta motivoituneisuutta ja sitoutuneisuutta sen sijaan. OV5

Niin, sehän vois olla myös ohjauksellinen, sehän voisi olla juuri kato sillai niin, että se sisältö, että siinä kerrottas sitten vielä, mitä tää on käytännössä, mitä tarkoittaa opettaja, olla opiskelemassa opettajaksi, ja sen jälkeen olisi sitten tämä testiosuus. O4

Henkilökunta toi myös esille, että suurten hakijamäärien takia olisi hyvä, jos opettajia voitaisiin ottaa koulutukseen enemmän. Lisäksi arvioitiin, että opettajakorkeakoulujen olisi tarpeen keskustella, miten opiskelijat saataisiin valmistumaan tehokkaasti. Keskusteluissa myös pohdittiin, että opettajaopintojen aikana soveltuvuuden arviointia tulee tehostaa ja opiskelijoiden kanssa tulee keskustella enemmän opetukseen liittyvästä psykologiasta ja vuorovaikutuksesta. Haastatteluissa tuotiin myös esille, että nykyisen pisteitysjärjestelmän kriteerejä on syytä tarkentaa esimerkiksi lisäansioista saatavien pisteiden osalta. Eräässä ryhmäkeskustelussa myös arvioitiin, tulisiko opettajakorkeakouluilla olla oikeus päättää opiskelijan opinnot, jos tämä osoittautuu alalle soveltumattomaksi.

Keskustellessaan opiskelijavalintojen kehittämideoista henkilökunta huomioi sekä arviointimenetelmien kustannustehokkuuden että luotettavuuden. Useat haastateltavat toivat esille, että nykyinen opiskelija-valintajärjestelmä on pääpiirteissään toimiva, ja mikäli sitä kehitetään, kehittämistyössä on syytä edetä pienin askelin. Lisäksi keskusteltiin siitä, että henkilökunta tulee tarvittaessa kouluttaa valintatyöhön ja soveltuvuuden arvioinnissa tulee olla kaikille yhtäläiset kriteerit ja läpinäkyvät arviointiperusteet.

Yhteishakujärjestelmän toimivuutta arvioitiin seuraavasti:

Yhteishakujärjestelmän edut:

- yhteistyön lisääntyminen opettajakorkeakoulujen välillä
- yhteiset linjanvedot, kaikille avoimet valintaperusteet
- hakijan oikeusturva
- hakujärjestelmän helppous hakijan kannalta
- opiskelijavalinnan perusteisiin liittyvien valitusten vähäinen määrä.

Yhteishakujärjestelmän haitat:

- hakijamäärien lisääntymisen myötä myös hakemuskäsittely ja kiire hakemusten käsittelyssä on lisääntynyt

- kustannukset (sähköiseen järjestelmään tehtävät muutokset ovat kalliita)
- valtakunnallisessa hakuaikataulussa on pysyttävä
- järjestelmän joustamattomuus.

Tutkimusinformantit toivat esille, että opiskelijavalinnan onnistumista on lopulta melko vaikea arvioida laadullisesti. Määrällisesti voidaan tarkastella valmistumis- ja keskeyttämisprosentteja, mutta ne eivät välttämättä kerro hakijan soveltumattomuudesta tai motivoitumattomuudesta opettajan työhön. Tutkimusinformantit pohtivat, että mikäli haluttaisiin saada ammatillisesta opettajankoulutuksesta myös laadullista arviointia opiskelijavalinnan kehittämiseksi, olisi esimerkiksi alumnitoiminnan kehittäminen hyvä vaihtoehto. Lisäksi laadullista palautetta sekä opiskelijavalinnan että opettajankoulutuksen onnistumisesta voidaan saada tiivistämällä yhteistyötä ammatillisia opettajia palkkaavien oppilaitosten kanssa.

8

Soveltuvuuden arvioinnista muualla tutkittua ja todettua

■ Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintaa ja soveltuvuuden arviointia tarkasteltaessa korostuu kaksi kysymystä: mittaako ammatillisten opettajakorkeakoulujen nykyinen pisteitysjärjestelmä riittävästi hakijan soveltuvuutta ja tuleeko hakijan soveltuvuus arvioitua ammatillisten opettajien rekrytointiprosessin kokonaisuudessa? Tulisiko opiskelijavalintaa muuttaa, ja millaiset opiskelijavalinnan mallit ovat realistisia toteuttaa ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalinnassa, kun otetaan huomioon esimerkiksi opiskelemaan valittujen määrä (1701 opiskelijaa vuonna 2009)?

Käsittelen tässä luvussa lyhyesti soveltuvuuden arviointiin liittyviä käytännön malleja yliopistojen opettajankoulutuksen valintojen ja ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden opiskelijavalintojen osalta, jotta niissä esille tuotuja näkökulmia voidaan tarvittaessa huomioida myös ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalinnassa.

8.1 Arviointi yliopistojen opettajankoulutuksessa

Soveltuvuuden arviointia on yliopistojen aineenopettajankoulutuksessa perusteltu muun muassa sillä, että opettajan työn pääelementteinä nähdään opetustyön ohessa kasvatustyö, ja soveltuvuuskokeissa arvioidaan erityisesti kasvatustyössä tarvittavaa sosiaalista ja emotionaalista intelligenssiä (Kaikkonen 2002). Soveltuvuuskokeissa on pyrittävä esimerkiksi selvittämään opettajan kykyä kuunnella, oppimishalukkuutta sekä kykyä ymmärtää ja hyväksyä erilaisuutta. Mikäli soveltuvuuden arviointimenetelmät ovat huolella strukturoituja, niillä voidaan yrittää päästä tällaisten kyvykkyyksien jäljille ja karsia joukosta opettajiksi soveltumattomat henkilöt. (P. Räihä henkilökohtainen tiedonanto 18.5.2010.)

Kaikkonen (2002, 141) on listannut soveltuvuuden arvioinnin näkökulmia aineenopettajan koulutuksessa seuraavasti:

- Soveltuvuuskokeilla voidaan karsia sellaiset opettajiksi pyrkivät opiskelijat, joiden persoonallisuudessa ja olemuksessa on selvästi sellaisia piirteitä, jotka eivät sovi kasvatustyössä toimivalle ihmiselle (negatiivinen selektio).
- Soveltuvuuskoe tarvitaan, jotta opettajankoulutukseen saadaan hakeutumaan henkilöitä, joissa on havaittavissa hyvän pedagogin ominaisuuksia, ja tähän tarvitaan systemaattista rekrytointia.
- Soveltuvuuskokeen voidaan arvioida laittavan opiskelijoita myös paremmuusjärjestykseen.
- Soveltuvuuskoe toimii opettajaksi pyrkivälle hyvänä itsearvioinnin välineenä, ja opiskelija todennäköisesti pohtii omaa soveltuvuuttaan opettajaksi jo ennakkoon, jos opiskelijavalinnassa on käytössä soveltuvuuskoe.

Yliopistojen opettajankoulutuksen opiskelijavalintoja on viime vuosina kehitetty VAKAVA-hankkeessa. Esimerkiksi luokanopettajankoulutusten opiskelijavalinta tapahtuu kyseisessä hankkeessa siten, että luokanopettajaksi hakeville henkilöille järjestetään yhteinen esivalintakoe, jonka pisteityksen perusteella osa hakijoista kutsutaan soveltuvuuden arviointiin. VAKAVA-hankkeessa mukana olevat yliopistot vastaavat itsenäisesti soveltuvuuskokeen toteutuksista. Esivalintakoe on kaikille yhteinen, ja se pohjautuu netistä ladattavaan artikkelikokoelmaan. Hakijat vastaavat artikkelikokoelman pohjalta oikein ja väärin -väittämiin. Yliopistoissa soveltuvuuden arvioinnissa esivalintakokeen pisteet joko nollataan täysin tai ne huomioidaan osana lopullista opiskelijavalintaa. (T. Ahonmaa henkilökohtainen tiedonanto 21.4.2010 ja P. Räihä henkilökohtainen tiedonanto 18.5.2010.) (Ks. VAKAVA-hanke: <http://www.helsinki.fi/vakava/>)

8.2 Arvioinnin luotettavuuden varmistaminen

Soveltuvuuden arvioinnissa on otettava huomioon henkilöarviointia koskeva lainsäädäntö ja Suomen Psykologiliiton laatimat hyvän henkilöarvioinnin ohjeet (Honkanen & Nyman 2001). Soveltuvuuden arviointia koskee erityisesti vuonna 2001 voimaan tullut laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Kyseinen laki edellyttää, että soveltuvuusarviointeja tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, testejä suorittavat henkilöt ovat asiantuntevia ja testauksella saadut tiedot ovat virheettömiä.

Henkilöarviointia tutkinut Sundvik (2007, 227) argumentoi sen puolesta, että tarvitaan vähintään työpäivän mittainen näyte ihmisestä, jotta voidaan saada kuva hänen kyvyistään ja persoonallisuudestaan. Hän

korostaa, että tarkkaan ennustearvoon henkilön työsuoriutumisesta on vaikea päästä, vaikka käytettäisiin systemaattisia soveltuvuuden arviointimenetelmiä. Hän tuo myös esille, että arvioijan täytyy olla tietoinen siitä, kuinka paljon työssä menestymisessä on aineksia ympäröivästä yhteisöstä. Yksilöllisten tekijöiden ohella yhteisölliset tekijät vaikuttavat suuresti työssä menestymiseen.

Sundvik (2007, 227) arvioi, että vaikka suoraviivaisiin ennustearvioihin henkilön työsuoriutumisesta on soveltuvuuden arvioinnissa vaikea päästä, on kuitenkin olemassa muutamia yksinkertaisia tapoja parantaa henkilöarvioinnin ennustettavuutta. Tällaisia keinoja ovat muun muassa useamman henkilön käyttäminen arvioinnissa ja arvioitavan henkilön tapaaminen useammin kuin kerran.

8.3 Soveltuvuuden arvioinnin kulut ja mallit sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakouluopiskelijoiden valinnoissa

Djupsjöbacka (2004) on arvioinut sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakouluopiskelijoiden valintaa selvittäneessä hankkeessa opiskelijavalinnan kuluja ja malleja. Djupsjöbackan (2004) raportissa kuvataan muun muassa menetelmiä, joilla arvioidaan sosiaali- ja terveysalan hakijan soveltuvuutta seuraavien elementtien osalta: oppimisvalmiudet, motivaatio, alalle soveltuvuus ja sosiaalinen kyvykkyys. Kartoitukseen osallistuneiden ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmissa oli käytössä esimerkiksi seuraavanlaisia opiskelijoiden kykyjä ja ominaisuuksia mittaavia opiskelijavalinnan osioita:

- psykologien suorittama haastattelu (hakijan realistinen kuva itsestä, ja soveltuvuus palveluammattiin)
- persoonallisuustestit
- opettajan suorittama haastattelu (hakijan keskeisimmät ominaisuudet)
- ryhmätilanne tai ryhmäkeskustelu
- itsearviointitehtävä
- opettajien muodostama käsitys hakijasta erilaisten tehtävien perusteella (ennakko-, lasku- ja tiedonhankintatehtävät).

Kyseisissä sosiaali- ja terveysalan opiskelijavalintaan liittyvissä valintamenettelyissä hakijan oppimisvalmiuksia, motivaatiota, soveltuvuutta alalle ja sosiaalista kyvykkyyttä arvioitiin pitkälti samoilla menetelmillä.

Persoonallisuustesteistä eniten käytettyjä olivat muun muassa Cattelin 16 PF -testi sekä Warteggin piirrosteesti, ja kykytesteistä käytössä olivat ymmärtävän lukemisen taitotasotesti, laaja laskutesti, luovan ideoinnin testi, kielellisen käsittekyvyn testi V3 sekä loogisen päättelykyvyn testi. (Djupsjöbacka 2004, 21.)

Kyseisessä tutkimuksessa mukana olleet ammattikorkeakoulut tekivät soveltuvuuden arviointia erilaisilla kokoonpanoilla: osa suoritti arvioinnin oman henkilökunnan voimin, osa ulkoisti opiskelijavalinnan joitakin osa-alueita ja osa hankki kaikki arviointipalvelut ulkoiselta tuottajalta. Kustannukset opiskelijavalintaan osallistuvaa opiskelijaa kohti olivat Djupsjöbackan (2004) laskelmassa halvimmillaan 36,05 euroa per opiskelija ja kalleimmillaan 245,05 euroa per opiskelija. Opiskelijavalinnan kulut vaihtelivat kyseisen selvityksen mukaan varsin paljon. Toisin kuin voisi olettaa, ulkoistettu eli konsultointi- tai psykologifirmojen suorittama opiskelijavalinta ei Djupsjöbackan mukaan ollut aina kallein vaihtoehto.

Valintakokeiden järjestämisessä huomioitiin seuraavat kulut:

- suunnittelukulut
- valintaprosessin toteutukseen liittyvät kustannukset (opettajat/ muu henkilöstö)
- palautteen antoon liittyvät kustannukset
- asiantuntija- ja muut palkkiot.

Djupsjöbacka (2004) ei ota kantaa, mikä opiskelijavalinnan malli on hänen mielestään kaikkein toimivin sosiaali- ja terveysalan tulevia ammattilaisia rekrytoitaessa. Hän toteaa, että valintakokeiden merkittävyyttä opiskelijavalinnassa tulee selvittää tutkimalla valintakoemenestyksen, opin-
tomenestyksen ja työelämämenestyksen välisiä yhteyksiä. Käytännössä työssä menestymisen ja opiskelijavalintojen onnistumisen tutkiminen on melko hankalaa. Viime kädessä törmäämme kysymykseen ammatissa menestymisen mittaamisesta: Miten arvioimme esimerkiksi ammatillisen opettajan työssä menestymistä?

9

Tutkimustulokset: opiskelijan näkökulma opiskelijavalinnan teemoihin

■ Tässä luvussa käsitellen opiskelijoiden näkökulmia ammatilliseen opettajankoulutukseen hakeutumiseen sekä soveltuvuuteen, motivaatioon ja sitoutumiseen. Tarkastelen aluksi sitä, millaisin hakumotiivein oppilaitostaustaiset opiskelijat ovat hakeutuneet opetustehtäviin ammatilliselle kentälle. Tämän jälkeen käsitellen ammatillisiin opettajaopintoihin hakeutumista ja lopuksi tuon esille opiskelijoiden näkökulmia motivaation, sitoutuneisuuden ja soveltuvuuden arviointiin ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalinnassa.

9.1 Hakeutuminen ammatillisen opettajan työhön

Tämän tutkimuksen pohjalta ammatillisen opettajan työhön hakeutuminen näyttääytyy useimpien oppilaitostaustaisten opettajaopiskelijoiden kertomuksissa sattumanvaraisena tapahtumana pikemmin kuin pitkäjänteisenä suuntautumisena opettajan ammattiin. (Ks. myös Pehkonen 2010.) Haastatteluissa kävi ilmi, että ammatilliseen opettajan työhön on haettu, kun on esimerkiksi jääty työttömäksi muista töistä ja tilaisuus on tarjoutunut.

Mä sanoin itselleni, että musta ei tuu koskaan opettajaa, että mä olin sitä mieltä, että en mä ollut opettaja, ja silloin opiskeluaikana mä olin jonkun tuota sijaisena olin tuota epäsäännöllisesti, ja se vaan vahvisti sitä ajatusta, että en mä halua olla opettaja (–) oikeestaan mä ajauduin siihen niin kuin nimenomaan valmennushommiin sinne, missä mä oon nykyään opettajana. OPR4

Tää nyt on ollut vähän tällainen sattumusten summa kuitenkin, tai niin mä ite jotenkin ajattelen sitä, vaikka kyllä sieltä näkee sieltä nuoruudesta, jotain sellaisia rakennuspalikoita, jotka on luontevia rakennuspalikoita tähän suuntaan, mutta oishan sitä voinut jonnekin muuallekin lähteä, että ei se oo itsestään selvää, että mä teen opettajana töitä just. OP1

Olin muutaman pätkän työttömänä ja siellä (muissa töissä) ollessa mun kaveri ilmoitti (erästä oppilaitoksesta), että täällä tarvittais kielten ja matkailun opettajaa, että kiinnostaisko, ja mä menin sitten heti seuraavana päivänä sinne haastatteluun ja sovittiin, että mä aloitan. OP4

Ammatillisen koulutuksen kenttä on monitahoinen, ja on luonnollista, että erityisesti kentälle vasta hakeutumassa olevat henkilöt tekevät paljon työtä löytääkseen oman paikkansa ammatillisen koulutuksen saralla. Työtehtävä, johon halutaan, voi olla omien kokemusten ja päätöksentekoprosessien tuloksena hyvinkin rajattu. Opettajan työtä halutaan tehdä, mutta ei millä tahansa ehdoin eikä missä tahansa oppilaitoksessa.

Ammatillista opettajuutta kartoittaneiden tutkimusten mukaan ammatillisen opetuksen parissa toimivat opettajat identifioituvat usein ensisijaisesti oman ammattialansa toimijoiksi ja vasta toissijaisesti opettajiksi (Heikkinen ja Henriksson 2002, 227 sekä Filander ja Jokinen 2004, 101 Paason 2010, 56 mukaan), mikä heijastuu myös tässä tutkimuksessa. Opettajuus itsessään ei välttämättä ole primäärinen syy hakeutua ammatillisen opettajan työhön vaan ammatilliseksi opettajaksi hakeudutaan, kun oma elämäntilanne sen sallii ja työlle asetetut muut ehdot täyttyvät.

Seuraavassa sitaatissa opiskelija pohtii omia vaihtoehtojaan sekä sosiaali- että kulttuurialan tulevana ammatillisena opettajana:

Mieluummin ehkä nyt sitten hakisin kohderyhmänä vähän vanhempaa sakkia, edes nuoria tai aikuisia, just se, että sitten voi mennä itse siihen asiaankin vähän enempi, vaikka toisaalta mua kiinnostaa myös erityisopetus, voi olla, että olen harrastusopena tai opetan vaikka tuota israelilaisia tansseja iltaisin, ja sitten jos vaikka suuntautuisikin sinne lähihoitajakoulutukseen, sen näkee sitten, että katotaan, että aukeeko se oikeesti, ja löytyykö sieltä oikeesti niitä opetettavia aineita, mulla oo mitään haluja mennä sosionomeja opettamaan. OPR2

Pääosaa tässä tutkimuksessa haastatelluista opiskelijoista ovat ammatillisen opettajan työhön hakeutumiseen motivoineet ainakin aluksi muut tekijät kuin ensisijainen kiinnostus ammatilliseen opettajuuteen. Tutkimusinformanttien joukosta löytyy yksi henkilö, joka on halunnut opettajaksi jo pienestä pitäen. Tällainen ”kutsumuksellisuus” näyttäisi olevan ammatillisiksi opettajiksi hakeutuvilla kuitenkin enemmän poikkeus kuin sääntö.

On ollut se ainainen haave, pienestä työstä lähtien olla opettaja. Opettajan homma on hieno homma, kertakaikkisesti. Mulla on sisaruksissa opettajia, ja jokaisella vähän jossakin tavallaan liippaa tän tyyppisiä hommia. Musta tää on upea ala olla opettaja, musta tää on hieno työ. OPR3

Myös Pehkosen (2010) tutkimuksessa ammatillisiksi opettajiksi hakeutuneista henkilöistä kävi ilmi vastaavanlainen jakauma ammatillisiksi

opettajiksi sattumalta päätyneiden ja ammatilliseksi opettajaksi pitkäjän- teisesti suunnanneiden henkilöiden välillä. Pehkosen (2010) kymmenestä haastattelusta vain yksi henkilö toi esille, että on määrätietoisesti tähdännyt opettajan uralle. Vaikuttaa siis siltä, että ammatillisella kentällä harvoin suuntaudutaan pitkäjän teisesti nimenomaan opettajan uralle tai ammattiin. Ammatillisen opettajan työ on yksi vaihtoehto muiden joukossa. Siihen ei välttämättä koeta erityistä ”kutsumusta”.

9.2 Hakumotiivit ammatilliseen opettajankoulukseen

Useat oppilaitostaustaiset eli opettajina hakuhetkellä toimivat opiskelijat toivat haastattelussa esille, että ammatillisiin opettajaopintoihin hakeutu- misessa heitä on lähtökohtaisesti motivoinut oman oppilaitoksen taholta tuleva velvoite tai kehotus suorittaa ammatilliset opettajaopinnot. Varsi- naista intohimoa ammatillisiin opettajaopintoihin ei näin ollen ainakaan opintojen alkuvaiheessa välttämättä koettu. Kiinnostus ja oma sisäinen motivaatio on usein kuitenkin herännyt opintojen kuluessa.

Yks vahva motivaattori, mitä ei ikinä pidä kieltää on se, että täällä on pakko tehdä ne, jos mä haluan jatkaa tätä määräaikaaisuutta ees millään tapaa, niin mulla pitää olla pedagoginen pätevyys. OP2

No meillähän lukee työsopimuksessa, että ne on kolmen vuoden sisällä, nyt aloitettava, mutta yleensä, kun ikää on tullut lisää, niin kysymys on hyvä, että tarttenko mä niitä missään enää. OP3

Se mun asenne, kun mä tulin tänne, niin oli sellainen, että mä en jaksais, että kun mä saan sen paperin, niin se ois hyvä, että mä tulin oikeestaan hakemaan sitä vaan, mutta se asenne on muuttunut positiivisemmaksi koko ajan. OPR4

Opiskelijat, jotka työskentelivät hakuhetkellä muussa kuin ammatillisen opettajan työssä, kuvasivat omia hakumotiivejaan ammatillisiin opetta- jaopintoihin henkilökohtaisina elämänmuutoksiin liittyvinä siirtyminä tai haluna kehittää koulutusosaamista. Useimmat niin sanotut ei-oppi- laitostaustaisetkin henkilöt toimivat koulutus- ja konsultointitehtävissä liike-elämän palveluksessa, joten heillä on kosketuspintaa koulutusteh- täviin, vaikkakaan varsinaista kokemusta oppilaitoksessa työskentelystä ei ammatillisiin opettajaopintoihin hakuhetkellä ole.

Ehkä takana oli pidempi pohdinta ammatinvalinnasta ja työtyytyväisyyttä ja tällaisia asioita mietin. Oma aika alkaa olla tärkeempää, että mihin sitä haluaisi päivänsä käyttää. (– –) Mun isä on opettaja, ja mä oon paljon tehnyt sijaisuuksia yläasteella ja lukioskin sijaisuuksia. Sivusta seuranneena ja paljon kattoneena oon miettinyt tota perhe-elämän kannalta, et ku on pieniä lapsia,

niin ois aika kiva, ku lomat ois aina yhtä aikaa, tietäs, milloin mennään lomalle. OP6, asiantuntija rahoitusosalalla

Jäin toisen kerran äitiyslomalle ja silloin tuli sellainen tunne, että elämään tarvittiin ihan uutta muutosta. Silloin ajattelin, että nyt mä kokeilen, että josko tärppäis. Et se oli sellainen vuosien prosessi, joka niin kuin kypsyy pikkuhiljaa. Ja sitten tuli sitä kypsymistä niinku musta itsestäni ja työn kautta oikeastaan. (– –) Mä haluan tehdä työtä, jolla on jotain merkitystä. Opettajan työ, niin sillä on jokin merkitys. Niin se oli oikeastaan se, mikä sai oikeasti hakemaan, ja sit se tuntuu, että mä arvostan opettajia, että niiden työllä on arvostusta ja opettajasta jää aina jälki, niin hyvässä kuin pahassakin. OP5, projektipäällikkö

Et ammatillisen varmuuden, oikeastaan sitä halusin, et semmoista varmuutta, mitä teen. OP7, kouluttaja VR:llä

9.3 Pohdintoja motivaatiosta, sitoutumisesta ja soveltuvuudesta

9.3.1 Opetuskokemus perustana ja motivaatiotestinä ammatillisille opettajaopinnoille

Useimmat oppilaitoksissa hakuhetkellä työskennelleet opiskelijat arvioivat, että oppilaitoksessa työskentely ennen opettajankoulutukseen hakeutumista toimii hyvänä perustana ammatillisiin opettajaopintoihin. Opettajana toimimisesta saa pisteitä ammatillisten opettajaopintojen hakupisteityksessä, minkä opiskelijat näkevät tarkoituksenmukaisena. Ammatillisen opettajan työssä toimivien motivaatiota ja soveltuvuutta on jo työelämässä testattu.

Opettaja jos jo opettaa, niin mun mielestä se kertoo jo jotain siitä motivaatiosta, kertoo myöskin soveltuvuudesta, että mun mielestä, että oon samaa mieltä, että se, joka jo opettaa, niin sille pitää antaa arvoa. OPR4

Jos aattelee niin kuin, että on tehnyt ammatti-ihmisenä jo töitä, kuka enemmän, kuka vähemmän, ja sitten hakeutuu opettajakoulutukseen, niin kai siinä jo jonkinlainen motivaatio jo on, että onhan siinä nyt kuitenkin tiedossa sen verran paljon sitä työtä, että ei nyt ihan nolla motivaatiolla lähe tekee, että jotenkin mä nyt aattelen näin, että ei se ihan nolla voi olla se motivaatio, vaikka onhan tuollakin nyt sellaisia, jotka sanoo, että ne on siellä vaan sen takia, että sen työnantaja vaatii, se pitää vain hoitaa pois. OPI

Opetuskokemusta ei kuitenkaan haluta asettaa ehdottomaksi vaatimukseksi ammatillisiin opettajaopintoihin, vaan on oltava väylä myös niille, jotka eivät ole vielä toimineet opettajina.

Siinä pitää olla ehkä joku pitkä ajanjakso, jolla pitäis olla jo jonkun lailla ollut opettajana, jollakin tavalla, että nähdään, että onks niin kuin jäänyt siihen alalle, mut et toisaalta taas pudotetaanko me silloin jo, rajataanko me ulos ihmiset, jotka todella haluaa, ja ne on sitoutuneita, mutta ne ei oo ollut alalla. OP3

Annetas myös se mahdollisuus niille, jotka eivät ole niin kuin välttämättä just opettajan tehtävissä, mutta halua ois olla, ja tietyllä tavalla se substanssipätevyys siellä taustalla jo riittäis opettajan tehtävään. OPR3

9.3.2 Muuttuva ja moniulotteinen motivaatio

Motivaation arviointi ja ylläpitäminen niin ammatillisen opettajan työssä kuin ammatillisissa opettajaopinnoissakin on opiskelijoiden mukaan monen tekijän summa. He arvioivat, että motivoitumattomuus ammatillisiin opettajaopintoihin ei välttämättä tarkoita motivoitumattomuutta opettajan ammattiin, vaan kysymys on paljon monisyisempi. Keskeistä on, miten opiskelija itse ylläpitää tai kehittää omaa motivaatiotaan.

Sitten siinä voi käydä vaikka niin, että huomaa niin kuin täällä opintojen aikana, että vaikka tykkäänkin opetustyöstä, niin minä en välttämättä pidäkään tästä ryhmästä, missä olen, tai minä en välttämättä pidäkään tästä ohjaajasta, tai minä en pidäkään näistä opinnoista, tai tavasta, jolla opiskellaan, että sekin voi vaikuttaa taas siihen, sitten niin kuin opintojen aikana siihen motivaatioon, ja semmoseen, että se on niin monen tekijän summa. OPR1

Se motivaatio ehkä, se että eihän mullakaan ollut aikaisemmin motivaatiota tietyllä tavalla, mutta se, että pystyykö ihminen kehittämään itsellensä motivaation, ja mikä, missä tahansa sitten onkin. OP1

Työhön tai opiskeluun motivoituminen ja sitoutuminen eivät ole stabiileja tiloja. Alkujaan opetustyöhön motivoitumaton henkilö voi yllättäen huomata, että opettaminen tuntuukin mielenkiintoiselta ja motivoivalta. Opettajaksi kehitytään vähitellen. Pehkonen (2010, 71) tuo tutkimuksessaan esille, että opettajan roolin ottaminen ei ollut kaikille hänen haastattelemlleen ammatillisille opettajille ongelmaton eivätkä kaikki osanneet kuvitella itseään opettajan rooliin. Myös tässä tutkimuksessa eräs opiskelija kuvasi, että hän on kokenut ensimmäisten opetuskokemustensa perusteella, että opettajan työ ei sovellu hänelle ja opettajan työ on hänelle eräänlainen varavento, jos muita töitä ei löydy. Elämäkokemuksen ja positiivisten opetuskokemusten myötä hän on kuitenkin asennoitunut työhön myönteisemmin ja kokee tällä hetkellä työnsä ammatillisena opettajana vahvasti motivoivana.

N: Miltä se opettaminen nyt sitten tuntuu tällä hetkellä?

Itse asiassa se tuntuu hyvältä. En mä ois muuten tänne hakeutunutkaan sitten, kyllä mä oon ajatellut, että tää ei oo enää sellainen varavaihtoehto vaan tää on ihan oikeesti varteenotettava vaihtoehto ja mä oon viihtynyt. Tykkään työstäni. OP4

Moniulotteisen motivaation arvioiminen on haasteellista. Motivaatioomme vaikuttavat usein hyvin moninaiset, itsellemekin tiedostamattomat ja määrittelemättömät sisäiset ja ulkoiset tekijät. Opiskelija, joka opiskelee ainoastaan saadakseen palkinnon oppimisestaan (esimerkiksi päästäkseen jatko-opintoihin tai saavuttaakseen sosiaalista hyväksyntää), on ulkoisesti motivoitunut. Opiskelija, joka innostuu opinnoista ilman ulkoisen palkkion tavoittelua, oman mielenkiinnon ohjaamana, on sisäisesti motivoitunut. Usein ajatellaan, että koska toive ulkoisesta palkinnosta ei ole sisäisesti motivoituneen oppijan työskentelyn taustalla, hän on myös sinnikkäämpi eikä luovuta niin herkästi kuin ulkoisesti motivoitunut oppija. Sisäistä motivaatiota pidetään oppimisen kannalta suotuisampana kuin ulkoista motivaatiota. (Motivaatio oppimisessa, Suomen virtuaaliyliopisto.) Kuten tässä tutkimuksessa kävi ilmi, motivaatioperustat ovat muuttuvia, ja sisäistä ja ulkoista motivaatiota ei ole välttämättä helppo erottaa suoraviivaisesti toisistaan. Ulkoinen motivaatio voi muuttua sisäiseksi opintojen edetessä.

Useimmat opiskelijat olivat sitä mieltä, että ammatillisiin opettajaopintoihin hakeutuvan motivaatiota on hyvä jotenkin arvioida opiskelijavalinnan yhteydessä, mutta käytännössä motivaation arvioiminen voi osoittautua vaikeaksi. Tulisiko meidän arvioida hakijan motivaatiota työskennellä opettajan ammatissa vai arvioimmeko motivaatiota suorittaa ammatilliset opettajaopinnot? Riittääkö, että henkilö motivoituu ulkoisten palkkioiden ohjaamana suorittamaan opettajaopinnot vai edellyttämekö, että henkilöt hakeutuvat opiskelemaan sisäisten motivaatiotekijöiden ohjaamina?

Opiskelijoiden motivaatiota ammatillisessa opettajankoulutuksessa on selvitetty muun muassa Lundströmin (2002) opintojen keskeyttämistä koskevassa tapaustutkimuksessa Helia (nykyinen HAAGA-HELIA) Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Lundströmin tutkimuksen päätulos oli – toisin kuin motivaatioteoriat antavat yleisesti olettaa – että opettajina toimivat henkilöt (tämän tutkimuksen perusteella useimmiten ulkoisesti motivoituneet) keskeyttivät opintonsa harvemmin kuin ei-oppilaitostaustaiset henkilöt. Kyseisen tutkimuksen mukaan oppilaitostaustaiset olivat jossain määrin sitoutuneempia opettajaopintojen suorittamiseen kuin opiskelijat, jotka eivät vielä toimineet opettajan työssä. Oletettavaa siis on, että oman oppilaitoksen taholta tullut velvoite tai kehoitus suorittaa opinnot loppuun toimii vahvana motivaatiotekijänä ja opintoihin sitouttajana, vaikka opiskelija hakisikin tasapainoa omien sisäisten motivaatioiden ja ulkoisten motivaatioiden välillä. Jos opinnot koetaan mielekkäinä, sisäiset motivaatiotekijät opintojen suorittamiseen voivat kehittyä opintojen kuluessa painokkaammiksi kuin ulkoiset velvoitteet, kuten muutama opiskelijahaastateltava toi tutkimuksessa ilmi.

Oppilaitostaustaiset henkilöt tietävät, millaiseen työhön he pätevyistyvät ammatilliset opettajaopinnot suorittettuaan. Ei-oppilaitostaustaiset henkilöt voivat taas olla hyvin kiinnostuneita ammatillisen opettajan työstä ja innokkaita suorittamaan ammatilliset opettajaopinnot, mutta heidän odotuksensa opetustyön arjesta voivat olla epärealistisia. Toisaalta opetustyön monipuolisuus voi tulla heille myös positiivisena yllätyksenä ja opetustyö voi osoittautua hyvin motivoivaksi ja onnistuneeksi valinnaksi.

9.3.3 Työsuhteen reunaehtojen ja työyhteisön vaikutus sitoutumiseen

Sekä motivaatioon että sitoutumiseen vaikuttavat monet tekijät. Pehkonen (2010, 69) kuvaa haastattelututkimuksensa pohjalta, että päätös ammatillisen opettajan rooliin jäämisestä on hänen haastateltaviensa mukaan ollut vahvasti yhteydessä siihen, että ammatillisen opettajan työ ja rooli on ”jotenkin kolahtanut” ja opettajat ovat kokeneet vuorovaikutuksen opiskelijoiden kanssa onnistuneemmaksi kuin ovat alun perin osanneet odottaakaan. Pehkonen tutkimusinformantit nostivat myös vuorovaikutuksen esimiesten ja työtovereiden kanssa merkittäväksi työhön sitoutumiseen vaikuttavaksi tekijäksi. Työyhteisöstä ja esimiehiltä saatava sosiaalinen tuki vaikutti Pehkonen tutkimusinformanteilla merkittävästi heidän päätökseensä jäädä opettajiksi oppilaitoksiin. Myös luokanopettajien sitoutumista selvittäneessä tutkimuksessa todettiin vastaaventyyppisten työn sisältöön ja yhteisölliseen tukeen liittyvien tekijöiden vaikuttaneen työssä pysymiseen ja työhön sitoutumiseen. Sellaiset tekijät kuten työmäärän lisääntyminen, matala palkka, oppilaiden huononeva käytös ja opettajan ammatin yleisen arvostuksen madaltuminen puolestaan heikensivät työhön sitoutumista. (Webb ym. 2004, 35.)

Yksilöllisten syiden lisäksi työhön sitoutumiseen vaikuttavat voimakkaasti siis työyhteisöön ja ammattialan työllisyyskysymyksiin liittyvät tekijät. Tässä tutkimuksessa korostui, että opetusalaan vaivaavat pätkätyöt vaikeuttavat yksilön pitkäjänteistä sitoutumista oman työnsä kehittämiseen. Opettajan on vaikea suunnitella omaa uraansa tai kehittää omaa osaamistaan, kun työsuhteen jatkuminen on epävarmaa. Sitoutuminen ammatillisen opettajan työhön ja oman tulevaisuuden hahmottaminen on katkonaista. Sen sijaan vakituinen työsuhde tarjoaa kontekstin, jossa omaa opettajuutta voi tarkastella ja kehittää pitkällä aikajänteellä, jopa eläkeikään saakka.

Ja onhan siinä se, että mulla on niin auki se mun syksy, niin se mun niin kuin sitoutuminen opettajuuteen ei oo niin kuin niin vahva myöskään. Joka tietää, että okei saa sen pätevyden, niin sitten virka vakinaistetaan, niin se on eri

lähtötilanne, ja ehkä se panostus on sitten kuitenkin erilaista ... mutta mulla ei oo sellaista peruskontekstia, että mä niin kuin tulen tekemään tätä työtä eläkeikään asti, jos haluan. OP1

No, mitäs hittoo tässä, jos kahen vuoden sisään tää on neljäs määräaikainen työsuhde menossa, niin en todellakaan suunnittele mitään yhtään sen pidemmälle. Oishan se kiva jatkaa ja saada jatkuvuutta, mutta se on ihan oikee ongelma tota niin kuin joka paikassa, että kyllä se luo sellaista lyhytjänteisyyttä kaikkeen toimintaan. OP2

Tässä tutkimuksessa sitoutuminen ammatillisen opettajan työhön näyttää liittyvän omaan elämäntilanteeseen ja työllistymiseen. Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät ammatilliset opettajat näkivät oman tulevaisuutensa opettajina epävarmempina kuin he, joilla oli vakituinen työsuhde tai joiden työsuhde tullaan vakinaistamaan ammatillisten opettajaopintojen suorittamisen jälkeen. Seuraavassa sitaatissa oppilaitoksessa vakituksessa työsuhteessa työskentelevät tutkimusinformantit kuvaavat omaa tilannettaan viiden vuoden päästä haastatteluhetkestä lukien.

Todennäköisesti tässä nykyisessä työpaikassani olen töissä. Se on todennäköisin vaihtoehto, ja muita mahdollisuuksia on, muu opetus tota niin ei oikeestaan erityisesti kiehdo, että siinä varmaan. Se työyhteisö on, että mä viihdyn siellä, että se on se tärkein asia mun mielestä. OPR4

Tässä samassa paikassa, tuskin mä tästä mä täältä minnekään muutan, jos ei pois potkita. OP3

Pehkonen (2010, 71) toteaa, että erityisesti ne opettajat, jotka ovat vasta rakentamassa uraansa, ovat paljolti vielä rakenteiden armoilla, ja opettajana toimijuuden tahtokin on sidoksissa näihin rakenteisiin, kuten myös tässä tutkimuksessa tulee esille. Pehkonen (2010, 71) määrittelee opettajaksi kehittymisen prosessia, opettajuuden luomista: ”Se vaatii aktiivista toimijuutta: opettajan roolin ja identiteetin hankkimista, määrittelemistä ja uudelleen määrittelemistä. Tässä prosessissa oleellista on se, että yksilön opettajuus tulee sosiaalisesti oikeutetuksi ja legitimiiksi. Se vaatii kontekstin ja sosiaalisen kentän. Opettajaksi ’tuleminen’ vaatii paitsi yksilön hyväksynnän ja toiminnan, myös työyhteisön ja oppilaiden antaman oikeutuksen.”

9.3.4 Soveltuvuus vuorovaikutuksen joustavuutena ja opetuskokemus arviointimittarina

Opiskelijoiden kertomuksissa peilautuivat samantyyppiset näkemykset ammatillisen opettajan soveltuvuudesta kuin opettajakorkeakoulujen henkilökunnankin näkemyksissä. Opiskelijat painottivat, että ammatil-

liselta opettajalta edellytetään erityisesti monipuolisia vuorovaikutus- ja diplomaattisia taitoja.

Etenkin aikuispuolella, kun kaveri on voinut tulla täysin samantasoisista hommista, mitä sä oot itse tehnyt, ja tehnyt sitä koko elämänsä, ja sitten se niin kuin pudotetaan, niin millä sä niin kuin, ettet sä paina sitä alaspäin siellä opiskelussa, mutta kuitenkin niin kuin pitää sen oman statuksensa siellä, se on vaikeeta, se on semmosta, vähän niin kuin diplomatiaa. OP3

Semmoinen tästä poikki ja pinoon, niin se ei vaan sovellu, eikä käy, ja eihän niin toimita missään muuallakaan työelämässä, että tämä on tällaista sovittelua, tasapainoilua, taiteilua. OP4

Jos vaikka on vaikee sietää ihmisten erilaisuutta kovin paljon, niin sellainen ei sovellu. Et jos on niinku ihan perusasiat pielessä tavallaan, maailmankuva ja semmoinen tavallaan, et tota hirveen minäkeskeinen, et minä ja minun ajatukseni, et ei oo semmoista avoimuutta niinku muita ihmisiä kohtaan. OP6

Opiskelijainformantit korostivat, että ammatilliseksi opettajaksi soveltuu henkilö, joka sopeutuu työyhteisöön ja on opiskelijalähtöinen. Opettajan tulee osata huomioida opiskelijoiden erilaiset lähtötilanteet ja olla aidosti kiinnostunut opiskelijoidensa oppimisesta ja osaamisesta. Opettajan asenne ja motivaatio työhönsä osoittautuvat lopulta melko ratkaiseviksi. Kaikenlainen ”päällepäsmäröinti” ja omien ehtojen mukaan toimiminen ei sovi vuorovaikutukselliseen työhön, vaan siinä tarvitaan joustavuutta suhteessa sekä opiskelijoihin että kollegoihin.

Meillä oli tässä yksi kaveri, ihan fiksu kaveri, mutta hän ei sitten sopinut tänne, hän ei vaan sopinut, hän teki kaikki just niin kuin itse halus, hän opetti sen, minkä itse halus, opetussuunnitelmaa hän ei nähnyt, opetuspäiväkirjaa hän ei jaksanut pitää, hän ei viitsinyt, kun se oli typerä eli hän teki kaiken niin kuin itse, ja oli vuoden ja poistettiin eli hän ei sopinut tähän. OP3

Näitten nuorten kohdalla erityisesti se, tällaiset vuorovaikutustaidot erilaiset vuorovaikutustaidot on tärkeitä, ja sitten täytyy jollain lailla ottaa vastuu siitä omasta hommastaan. OP1

Se vaatii uteliaisuutta, aktiivisuutta ja sit riippuen toki työtyylistä, niin kuin täällä meillä on ollut tähän mennessä, että hyvin ryhmäpainotteinen tai tää teemamalli niin se vaatii kykyä myös sitoutua siihen toimintatapaan. OP2

Tämmönen autoritäärinen, joka yrittää sanella ja määrätä kuinka ollaan, kuinka tehdään ja ei osaa kommunikoida, ei osaa ottaa huomioon näitä nuoria niin kuin heidän tasollaan, että sellainen pomottaminen ja käskyttäminen, se ei vaan yleensä toimi. OP4

Kyl se on toi sosiaalinen kanssakäyminen kollegoiden kanssa tärkeää. OP7

Ammatillisen opettajan soveltuvuutta on kuitenkin vaikea määritellä tarkasti. Kuten opettajakorkeakoulujen henkilökunta myös opiskelijainformantit toivat esille, että opettajaksi soveltuvat lopulta monenlaiset

henkilöt, ja ihmisiltä löytyy työhön erilaisia vahvuuksia, jotka kantavat opetustyössä. Opettajana voivat menestyä hyvin erilaiset yksilöt erilaisine lahjakkuuspotentiaaleineen. (Ks. myös Uusikylä 1998.)

Opiskelijoiden mukaan ammatillisten opettajien työkenttä on niin moninainen ja pirstaleinen, että yhtäläisiä mittaristoja soveltuvuuden arviointiin olisi hankala luoda, vaikka periaatteessa soveltuvuuden arviointi nähdään positiivisena asiana.

Sitähän sitä opettajan työssäkin on, että jollain tavalla sitä paineensietokykyä ja semmoista olennaisen löytämistä ja kaikkea semmoista pitäisi pystyä hakemaan, mutta miten sen sitten tekee. Et eihän näitä ihmisiä voikaan laittaa yhteen muottiin, että on niin todella erilaisia ihmisiä. OP5

Vaikeeta olisi kriteereitä asettaa soveltuvuustestin kautta, että en kyllä löytäisi yhteistä mittaria, jolla esimerkiksi meitäkin tässä jo niin kuin seulottais ja katottais (ryhmähaastatteluun osallistuneita opettajaopiskelijoita). OPR3

Millä me mitataan, en mä tiedä, että oon samaa mieltä, että on tosi rikasta, että opettajankoulutuksessa on eri alojen ihmisiä. OPR2

Pistäpä 20 vuotta muurausta opettanut kaveri ja kirjallisuuden opettajan saman näyttöpäätteen eteen, niin eihän sillä oo mitään tekemistä sen ihmisen osaamisen ja opettamisen osaamisen ja kehittämisen kanssa, ei todellakaan. OP2

Opiskelijat arvioivat, että ammatilliseen opettajankoulutukseen hakeutuvien opiskelijoiden soveltuvuus on pääosin testattu jo työelämässä, koska valtaosa opiskelijoista työskentelee opettajana ammatillisella kentällä. Myös ei-oppilaitostaustaisten henkilöiden soveltuvuus ammatilliseksi opettajaksi tulee testatuksi työelämässä, kun he siirtyvät opetustehtäviin.

Jos on niin kuin pitkään jo tehnyt opettajan työtä, niin eikö se jo mittaa tietyllä tavalla soveltuvuutta alalle, että kyllä ihminen itekin varmaan arvioisi siinä vaiheessa, että jos on kymmenen vuotta tehnyt, että tykkäätkö työstäni vai enkö tykkää, että jos ei tykkää, niin lähtee pois, että ei ainakaan hae tänne. OPR3

Sanotaan, että toi on vaikeeta tuo henkisten kanttien mittaaminen, niitä pitäis tehdä, mutta ehkä taas se, että jos sä oot ollut monta vuotta opettajana niin se taas puhuu puolestaan. OP3

Et eikö voi sit antaa työelämän karsia, onko se niin vaarallista, et jos vähän niitä ihmisiä hakee tänne, ja vaikka rupee opettajaksi, mut totee, että ei tää oo mun juttu. OP6

Haastattelujen perusteella opiskelijoiden arviot soveltuvuudesta ja sen arvioinnista olivat hyvin samantyyppisiä kuin opettajakorkeakoulujen henkilökunnan. Opettajaopiskelijat tunnistivat ammatillisen kentän monialaisuuden haasteena soveltuvuuden arviointikäytännöille ja pohtivat, että lopulta hyvin monenlaiset henkilöt sopivat ammatillisen opettajan työhön, jos he sopeutuvat työyhteisöön ja heillä on sopivasti joustavuutta

ja monipuoliset vuorovaikutustaidot. Opiskelijat korostivat myös substanssinhallinnan merkitystä ja vastuullista asennetta ammatillisen opettajan työhön. Vastuullinen asenne edellyttää puolestaan motivaatiota ja kehittymishalukkuutta, jotka ovat sidoksissa sekä yksilöllisiin että yhteisöllisiin tekijöihin.

10

Tulokset ja pohdinta

10.1 Johtopäätökset ja opiskelijavalinnan kehittämisehdotukset koottuna

■ HAAGA-HELIA Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa järjestettiin 1.6.2010 workshop, jonka tavoitteena oli työstää tutkimusraporttiluonnoksessa esille tuotuja opiskelijavalinnan kehittämisehdotuksia. Workshop-työskentelyyn osallistui 21 henkilöä, ja työryhmissä olivat edustettuina kaikki ammatilliset opettajakorkeakoulut. Käsittelen tässä luvussa workshopissa esille tulleita näkökulmia ja kehittämisehdotuksia.

Workshop-ryhmien keskusteluissa korostettiin, että ammatillisten opettajakorkeakoulujen nykyinen yksivaiheinen hakumenettely on toimiva, eikä valintakokeiden järjestämistä opiskelijavalinnassa koeta tarpeellisenä. Valintakokeiden hyöty ei ole riittävän suuri suhteessa valintakokeisiin uhrattuihin resursseihin. Lisäksi voidaan arvioida, että hakijat, joilla on pitkä opiskelu- ja työkokemus, osaavat arvioida omaa motivaatiotaan ja sitoutumistaan opettajaopintojen suorittamiseen ja ammatillisena opettajana toimimiseen.

Workshop-ryhmien kehittämisehdotukset koskivat erityisesti pisteitysjärjestelmään tehtäviä muutoksia ja painopisteitä. Pisteitysjärjestelmä on rakennettu koulutuspoliittiset tarpeet huomioiden (opettajana hakuhetkellä toimivat saavat lisäpisteitä) ja substanssinhallinnan sekä opettajakokemuksen ja pedagogisen sitoutuneisuuden merkitystä korostaen.

Pisteitysjärjestelmässä (ks. liite 2) todettiin olevan osa-alueita, jotka mittaavat hakijan sitoutuneisuutta ja motivoituneisuutta ammatillisen opettajan työhön (pedagoginen aktiivisuus ja opetuskokemus). Lisäksi tuotiin esille, että vuoden 2010 haussa pisteitysjärjestelmässä on entisestään korostettu hakijan substanssinhallintaa lisäämällä oman alan työkokemuksesta saatavia pisteitä sekä antamalla hakijoille lisäpisteitä oman ammattialan täydennyskoulutuksesta.

Hakijan substanssinhallintaa arvioidaan tällä hetkellä hakupisteityksessä tarkistamalla kelpoisuusehtojen täyttyminen ammatillisen opettajan työhön ja antamalla pisteitä työkokemuksen mukaan siten, että mitä pi-

dempi työkokemus hakijalla on, sitä enemmän hän saa substanssinhallinnastaan pisteitä. Substanssinhallinta on tärkeä osa pisteitystä: sen osuus on 42 % (tutkinnot ja työkokemus: muu kuin opetustyö).

Tällä hetkellä kouluttajana tai opettajana toimiminen sekä pedagoginen aktiivisuus painottuvat pisteityksessä lähes yhtä suurella painoarvolla (42,5 %). Pedagogisen aktiivisuuden ja opettajana toimimisen arvioidaan mittaavan sekä hakijan sitoutuneisuutta että motivoituneisuutta ammatillisen opettajan työhön, ja workshop-keskusteluissa todettiin, että pedagogisen aktiivisuuden osuutta (15,5 %) (esim. kasvatustieteen ja muiden pedagogisten opintojen suorittaminen) voitaisiin pisteityksessä korostaa nykyistä enemmän. Erityisansioiden osalta (painoarvo 15,5 %) arvioitiin, että esimiestehtävässä toimiminen korreloi vastuulliseen asenteeseen työssä ja kertoo myös opettajan työssä tarvittavista valmiuksista.

Workshopissa esitettiin tarkistettavaksi seuraavia pisteityksen näkökulmia:

- pedagogisen aktiivisuuden painoarvon lisääminen
- opettajakokemuksen painottaminen niin, että opettajakokemuksessa painotetaan enemmän opettajakokemuksen määrää ylipäänsä, ei erityisesti hakuhetkellä opettajana toimimista
- yhteiskunnallisen toiminnan määrittely: tarkistetaan kriteereitä, tulisi olla erityisesti koulutukseen liittyvää yhteiskunnallista toimintaa
- omaan alaan liittyvästä täydennyskoulutuksesta saatavaa pistemäärää voitaisiin lisätä
- pedagogisiin ansioihin liittyvät pisteleikkurit voitaisiin poistaa
- hakulomakkeen yhteyteen voitaisiin laatia enintään 150 sanan kirjoitelma, jossa kuvataan omaa opettajuutta (arviointi 0–1 pistettä, jos kirjoitelmaa ei ole, hakemusta ei käsitellä).

Kokonaisuutena soveltuvuuden arvioinnissa ja opiskelijavalinnassa halutaan korostaa ja kehittää seuraavia seikkoja:

- Opiskelijoiden vuorovaikutustaitoja ja motivaatiota seurataan ja ohjataan tiiviimmin opettajankoulutusprosessin aikana.
- Opettajankoulutuksen prosesseja kehitetään niin, että vain osaamisvaatimukset täyttävät henkilöt valmistuvat.
- Velvoitemallia laajennetaan ja tietoisuutta velvoitemallista lisätään. Toivotaan, että oppilaitokset valitsevat itselleen soveltuvia opettajia, joita ammatilliset opettajakorkeakoulut kouluttavat.
- Panostetaan informaatiolla ohjaamiseen ja ennakkomarkkinointiin eli tiedotetaan riittävästi opettajaopintojen edellyttämästä sitoutumisesta ja ammatillisen opettajan työn vaatimuksista sekä lisätään

opiskelijoiksi valittujen sitoutumista opettajaopintoihin jo opiskelupaikan vastaanottamisen yhteydessä.

- Pohditaan, miten ei-oppilaitostaustaiset ja oppilaitostaustaiset opiskelijat huomioidaan.

10.2 Ammatillisen opetustyön ja soveltuvuuden arvioinnin monimuotoisuus

Soveltuvuus ilmiönä vaikuttaa pinnalta tarkasteltuna yksinkertaiselta. Siihen liittyy ajatus, että tietentyypiseen tehtävään sopii tietentyypinen henkilö. Opettajuudesta elää edelleen myös myytti, jonka mukaan soveltuvuuden opettajan tehtävään voi saada ikään kuin synnyinlahjana. Jos kuitenkin keskustellaan opettajan työstä, ja erityisesti ammatillisen opettajan työstä, voidaan todeta, että työtehtävät ja toimintakentät ovat varsin vaihtelevia ja myös työn edellyttämä soveltuvuus on dynaamista ja osittain tehtävän mukaan vaihtelevaa. Ammatilliset opettajat ovat heterogeeninen joukko: heidän substanssiosaamisensa, opetettava aihealueensa, työympäristönsä, elämäkokemuksensa ja tutkintohistoriansa vaihtelevat paljon. On olemassa monenlaisia ammatillisen opettajan tehtäviä ja monenlaisia ammatilliseksi opettajaksi soveltuvia henkilöitä.

Onko kuitenkin olemassa jotain ammatillisia opettajia yhdistävää tekijää, ydinkvalifikaatiota, jonka ympärille ammatillinen opettajuus rakentuu? Mikä on opetustyön muuttumaton, opetettavasta alasta riippumaton ja paikallaan pysyvä ydin, jonka ympärille soveltuvuuden arviointia voitaisiin rakentaa? Kuka määrittelee, millainen opettaja on opetustyöhön soveltuva ja kenen arvioon luotetaan? Kuullaanko esimiehen ja rehtorin ääntä, kuullaanko opiskelijoiden tai työelämäedustajien ääntä?

Käsitykset ja kokemukset opettajista ja opettajuudesta ovat lopulta hyvin henkilökohtaisia. Meillä jokaisella on käsitys hyvästä opettajasta, ja nämä käsitykset ovat usein emotionaalisesti latautuneita. Opiskelijan kannalta hyvä, opetustyöhön soveltuva opettaja on usein sellainen, joka on läsnä opiskelijan kohtaamisessa, joka on aidosti kiinnostunut opiskelijan menestyksestä ja tulevaisuudesta ja joka uskaltaa rakentaa dialogisen, merkityksellisen suhteen opiskelijaan. Opettajan työ on palvelutyötä, jonka ytimessä ovat alasta riippumatta ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot sekä motivaatio toimia ja kehittyä opettajan ammatissa. Myös opettajan persoonallisella kasvatuskäytöksellä, moraalilla ja eettisellä ajattelulla on merkittävä osuus vuorovaikutteisen työn ytimessä.

Miten vuorovaikutustaidot ja motivaatio näyttävät ammatillisten opettajaopintojen opiskelijavalinnoissa? Miten kartoitetaan ammatillisen opettajan substanssinhallintaa? Tutkimusinformanttien mukaan ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintapisteityksessä on mittareita motivaation ja kehittymishalukkuuden arviointiin, ja haastatteluissa painotettiin, että ammatillisten opettajien soveltuvuutta arvioidaan lopulta työhönottotilanteissa ja työssä ammatillisissa oppilaitoksissa.

Noin kaksi kolmasosaa ammatilliseen opettajankoulutukseen hakeutuvista henkilöistä toimii jo opettajina ammatillisella kentällä tai heillä on muuten kokemusta koulutus- ja ohjaustehtävistä. Lähtökohtana siis on, että heidän soveltuvuuttaan on arvioitu työhönottotilanteissa. Lisäksi sekä oppilaitostaustaisten hakijoiden että ei-oppilaitostaustaisten hakijoiden vuorovaikutustaitoja, substanssinhallintaa ja kehittymishalukkuutta on arvioitu ja kartoitettu muissa työelämäyhteisissä ja oman substanssialan työtehtävissä, joista edellytetään vähintään kolmen vuoden työkokemusta.

Yliopiston opettajankoulutusta tutkineiden Rähjän ja Nikkolan (2007) mukaan soveltuvuuden arvioinnin tulee perustua opettajan työn analyysiin opiskelijavalintojen perustana. Kuten tässä tutkimuksessa on usein todettu, ammatillisen kentän monialainen kirjo vaikuttaa myös ammatillisen opettajan työn analyysiin. Ammatillisen opettajan työnkuva voi vaihdella sen mukaan, millä alalla ja millaisessa oppilaitoksessa opettaja työskentelee. Tässä mielessä soveltuvuuden arvioinnin toteuttaminen oppilaitoksissa on perusteltua, koska ammatillisia opettajia palkkaavat oppilaitokset tuntevat parhaiten kulloinkin kyseessä olevan työn edellyttämät osaamisvaateet.

Keskeinen kysymys ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalinnan kannalta on siis se, miten ammatillinen opettajakokemus näyttäytyy suhteessa henkilön alalle soveltuvuuteen, tarvitaanko ammatillisten opettajaopintojen taustalla opetuskokemusta ja miten kiintiöidään opiskelijavalinta oppilaitostaustaisten ja ei-oppilaitostaustaisen henkilöiden osalta. Näillä molemmilla ryhmillä tulee tutkimusinformanttien mukaan olla oikeus päästä ammatilliseen opettajankoulutukseen, kuten nykyisessä opiskelijavalinnassa tapahtuukin.

Tuleeko ammatillisiin opettajaopintoihin hakeuduttaessa olla kokemusta opetustyöstä? Onko parempi tarjota välineitä opetustyöhön henkilöille jo ennen opetustyöhön siirtymistä? Tai hyötyvätkö opetuskokemusta jo omaavat henkilöt opettajankoulutuksesta enemmän kuin ei-oppilaitostaustaiset henkilöt, jotka eivät vielä voi oman taustansa perusteella vertailla kokemuksiinsa opettajankoulutuksessa käsitellyistä asioista? Sekä Lahtirannan ja Penttilän (2006) että Mannisen (2009) tutkimuksissa ammatillisen opettajankoulutuksen opiskelijat toivat ilmi, että opetus-

kokemus on toiminut vahvana taustana opettajaopintoihin, ja he uskoivat hyötывnsä opinnoista enemmän suhteessa ei-oppilaitostaustaisiin henkilöihin. Joidenkin arvioiden mukaan opetuskokemus opettajankoulutuksen edellytyksenä tai taustalla voi taas toimia negatiivisesti, kun henkilö ei ole motivoitunut tai halukas opettelemaan uusia toimintatapoja tai kehittymään opettajana, koska hän kokee jo hallitsevansa työnsä riittävän hyvin.

Kuten tässä tutkimuksessa haastatellut opettajaopiskelijat kuvasivat hakumotiivejaan, ammatillinen opettajuus on harvoin ”kutsumuksellista” opettajan ammattiin identifioitumista. Usein ammatillisen opettajan työhön hakeutumista määrittelevät enemmän muut syyt kuin sisäinen palo opettajuuteen. Syyt liittyvät usein omasta oppilaitoksesta tuleviin kehotuksiin ja veloitteisiin suorittaa opettajan pedagogiset opinnot. Ammatillisten opettajaopintojen ohjaajien haasteena onkin nostaa esille opettajuuden keskeiset kysymykset, joita ratkomalla jokainen voi kehittää omaa suhdettaan opettajuuteen ja kasvatustyöhön. Opettajaopintojen työelämälähtöisyys ja kehityssuuntautuneisuus edellyttävät opiskelijalta sitoutumista opintoihin ja pedagogisten kysymysten ratkomiseen.

Opettajaksi kehittyminen on lopulta koko elämänmittainen matka ja opettajankoulutusprosessi on usein alkusysäys tälle matkalle. Kuten Bullough ja Gitlin (2001) toteavat: ”Opettajan työ ja siinä erinomaisesti onnistuminen on yksi ihmiskunnan vaikeimmista tehtävistä. Todistuksen saaminen opettajan pedagogisista opinnoista ei tarkoita opettajankoulutuksen loppua vaan sen alkua. Opetustyöhön ei synnytä, siihen kasvetaan.” (Bullough & Gitlin 2001, 9, 11–17.) Ammatillisten opettajaopintojen tehtävänä on tarjota välineitä tähän kasvuun.

10.3 Ajatuksia tutkimuksen luotettavuudesta ja merkityksestä

Opiskelijavalinta on monisäikeinen tutkimuskohde. Sitä voi tarkastella niin hakijan, opiskelemaan valitun, oppilaitoksen, yhteiskunnan kuin työantajankin näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa opiskelijavalintaa hahmotettiin oppilaitoksesta käsin ja keskityttiin sekä henkilökunnan että opiskelijan äänen esille tuomiseen. Tutkimus toimii avauksena keskustelulle ja pohjana ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalinnan kehittämiseksi.

Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintaa ei ole aiemmin tutkittu, joten aihepiiriä päädyttiin tutkimaan opiskelijavalinnan toteuttajan eli oppilaitoksen näkökulmasta. Tarvittaessa tämän tutkimuksen pohjalta voidaan laatia aihepiiriin liittyviä jatkotutkimuksia myös

työntajan osalta sekä tutkia aihepiiriä määrällisesti esimerkiksi kyselylomakkeen avulla. Lisäksi tutkimuksessa haluttiin koota kehittämisideoita, joten tiedonkeruumenetelmänä käytettiin pääosin ryhmähaastattelua, jossa kehittämisideoiden työstäminen tapahtuu jouhevasti yhteistyössä.

Haastattelumenetelmään sisältyy kuitenkin aina omat haasteensa, ja erityisesti ryhmähaastattelussa ryhmän vuorovaikutukseen voivat vaikuttaa ryhmän jäsenten erilaiset roolit ja asemat työyhteisöissä. Esimerkiksi ryhmäpaineeseen liittyvät seikat voivat yhtenäistää ryhmän jäsenten näkemyksiä keskustelun kohteena olevasta ilmiöstä. Yksittäiset henkilöt olisivat voineet käsitellä aihealuetta toisin ja ottaa esimerkiksi rohkeammin kantaa soveltuvuuskokeiden etuihin ja haittoihin. Ryhmä- ja myös parihaastattelussa esille tulleet näkökulmat soveltuvuuteen, motivaatioon ja sitoutuneisuuteen olivat yllättävän samankaltaisia eri opettajakorkeakoulujen ja tutkimusinformanttienkin välillä.

Ryhmähaastatteluihin ja myös parihaastatteluihin osallistuneiden oppilaitoksen edustajien keskusteluissa käytiin läpi melko kokonaisvaltaisesti ammatillisen opettajankoulutuksen ilmiöitä ja kehityssuuntia. Keskustelujen painopiste oli selvästi kehittämisorientoitunut, ja haastateltavat pohtivat useista eri näkökulmista opiskelijavalinnan kehittämistä. Monet kokivat ryhmässä tapahtuvan keskustelun tarpeellisena ja toivat esille, että ammatillisen opettajankoulutuksen kehittämiskohteita olisi hyvä pohtia yhdessä useamminkin ja luoda foorumeita, joissa näkökulmia voidaan vaihtaa vapaasti ja kiireettömästi. Ryhmäkeskusteluissa pystyttiin jakamaan tietoa, näkökulmia ja ajatuksia, jotka koettiin opiskelijavalinnassa tärkeinä.

Tutkimuksen opiskelijanäkökulmia selvittävä osuus toteutettiin myös laadullisesti puolistrukturoitujen teemahaastattelujen avulla. Aiheet muokattiin opiskelijoille ammatillisissa opettajakorkeakouluissa käsiteltyjen haastatteluteemojen sekä pilottihaastattelun pohjalta, johon osallistui ryhmänä neljä ammatilliseksi opettajaksi valmistuvaa opiskelijaa. Tutkimuksen opiskelijoita koskevassa osassa oli tavoitteena selvittää opiskelijoiden hakumotiiveja ammatilliseen opettajankoulutukseen sekä ammatillisen opettajan ammattiin. Lisäksi opiskelijoita koskevassa osiossa haluttiin tuoda esille vertailevaa näkökulmaa ammatillisiin oppettajaopintoihin hakeutumiseen sen mukaan, toimivatko henkilöt hakuhetkellä opettajan tehtävissä vai eivät.

Opiskelija-aineisto jäi lopulta melko pieneksi, joten suoranaista vertailevaa analyysyä ei voitu muutaman otoksen perusteella vielä tehdä. Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi päälinjoja, jotka liittyivät oppilaitostaustaisten ja ei-oppilaitostaustaisten hakeutumiseen ammatilliseen opettajankoulutukseen. Oppilaitostaustaisilla työyhteisön kehote tai velvoite

toimi selvänä kimmokkeena hakeutua ammatilliseen opettajankoulutukseen, kun taas ei-oppilaitostaustaisilla syyt liittyivät yksilöllisempiin tekijöihin, kuten vaihtelunhaluun työssä ja toiveeseen siirtyä opetus- ja koulutustehtäviin. Syvällisemmän informaation saamiseksi opiskelijoiden motiiveista olisi vaadittu useampi ja toisaalta myös vapaamuotoisempi haastattelu, jossa henkilöt olisivat voineet tarkastella uravalintojaan elämäkerrallisessa valossa.

Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintatutkimuksessa tuotiin esille henkilökunnan ja opiskelijoiden näkökulmia ammatilliseen opettajankoulutukseen hakeutuvien henkilöiden soveltuvuuden, sitoutuneisuuden ja motivaation arviointiin. Ilmiöinä soveltuvuus, sitoutuminen ja motivaatio ovat laajoja, ja tässä tutkimuksessa pyrittiin lähinnä avaamaan näkökulmia ja tekemään aineistolähtöistä selvitystä näistä kysymyksistä. Aihealueiden syvällisempi tarkastelu edellyttäisi laajempaa teoreettista perustaa. Tutkimustulokset ovat kuitenkin merkittäviä avauksia keskustelulle ammatillisen opettajan soveltuvuuden arvioinnista.

10.4 Jatkotutkimuksen aiheita

Soveltuvuuden arvioinnissa vastuu painottuu pitkälti ammatillisia opettajia palkkaaville tahoille. Henkilön soveltuvuus ja motivaatio testataan opetustyössä. Työnantajien osalta olisikin hyvä jatkotutkimuksessa selvittää, mitä työnantajan tekemä soveltuvuuden arviointi on. Millaisiin tekijöihin ammatillisia opettajia palkkaavat työnantajat kiinnittävät huomiota rekrytointitilanteessa ja millaisia keinoja työnantajalla on käytettävissä, mikäli henkilö osoittautuu alalle soveltumattomaksi? Entä millainen ammatillinen opettaja on opiskelijoiden mielestä soveltuva eri ammattialoille?

Opetusalalla pätkätyöt ovat melko tyypillisiä. Toimivatko ammatillisen opettajan työkentän epävarmuus ja pätkätyöt lopulta soveltuvuutta arvioivina tekijöinä? Työnantajan on helpompi irtisanoutua soveltumattomasta opettajasta, kun työsuhde on laadittu määräaikaiseksi. Toisaalta voidaan todeta, että vaikka määräaikaiset ja osa-aikaiset opetusalan työt toimivat osittain sekä henkilölle itselleen että työnantajalle eräänlaisena soveltuvuuden arviointikenttänä, eivät määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet myöskään sitouta työntekijöitä pitkäjänteiseen itsensä kehittämiseen vaativassa ja jatkuvaa kehittymistä edellyttävässä ammatillisen opettajan työssä.

Toinen tässä tutkimuksessa esille tullut merkittävä näkökulma on se, että valtaosa ammatilliseen opettajankoulutukseen hakeutuvista toimii jo opettajan tehtävissä (noin 2/3), joten on syytä pohtia ja selvittää opetustyössä

kehittyvien valmiuksien suhdetta ammatillisessa opettajakoulutuksessa kehittyviin ja kehitettäviin valmiuksiin. Millä tavoin ammatillisessa opettajankoulutuksessa voidaan varmistaa, että ammatillinen opettaja kehittyy esimerkiksi toimintatapojen uusintajasta toimintatapojen uudistajaksi?

Tämän ja Pehkosen (2010) tutkimuksen mukaan pääosa ammatilliselle kentälle hakeutuvista opettajista hakeutuu työhön melko sattumanvaraisesti, vaikka monen ammatillisen opettajan taustalta löytyykin ammatilliseen opettajuuteen linkittyviä tekijöitä. Vain noin kymmenen prosenttia ammatillisen opettajan työssä toimivista kokee karkean arvion mukaan opettajan työhön varsinaista ”kutsumusta”. Ammatillisen opettajan työ on työ muiden töiden joukossa, eikä sen erityisyyttä korosteta. Jatkotutkimuksessa olisikin mielenkiintoista selvittää, miten sattumalta ammatillisen opettajan työhön päätyneiden, ja toisaalta ”kutsumusta” opettajan työhön kokeneiden ammatilliset orientaatiot eroavat työuran eri vaiheissa, ja miten he tarkastelevat uravalintojaan narratiivisessa ja elämänhistoriallisessa perspektiivissä.

Lisäksi tämän tutkimuksen valossa olisi hyvä selvittää erityisesti tekniikan ja liikenteen alan ammatillisten opettajien urapolkua. Ammatilliseen opettajankoulutukseen valituista lähes kolmasosa toimii tekniikan ja liikenteen toimialalla, mutta ammatillisissa oppilaitoksissa on vaikeuksia saada kelpoisia tekniikan ja liikenteen alan opettajia, kuten kelpoisuustyöryhmän raportissa (Opetusministeriö 2010, 5) tuodaan esille. Mitä ovat ammatillisen opettajan työn vetovoimatekijät eri toimialoilla?

Jatkotutkimuksessa olisi kiinnostavaa myös selvittää, miten erilaisista tieteellisistä taustoista tulevat ihmiset hahmottavat opettajuuteen liittyviä kysymyksiä, ja onko eri alojen ammattilaisten opettajaorientaatioissa eroja. Millaisia ammattikasvatuksen erityiskysymyksiä kunkin ammattialan opettajat kohtaavat työssään ja mitkä ovat eri ammattialojen tulevaisuusnäkymät ja kehitystrendit, joihin opettajat omassa työssään opiskelijoitaan orientoivat? Ammatillisen opetuksen kenttä tarjoaa tutkijoille lukuisia mahdollisuuksia.

Lähteet

- Ahvenainen, O., Vehkakoski, T. & Meriläinen, L. 2000. Mistä on hyvä opiskelija-valinta tehty? Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitoksen opiskelija-valintamenettelyn rakenne, toimivuus ja ennustearvo. Department of Special Education University of Jyväskylä. Research Reports 73.
- AMKOPE-tilastot. Viitattu 4.11.2009. <http://amkota.csc.fi:8080/>
- Ammatillisten aineiden opettajien sekä rehtoreiden kelpoisuusvaatimuksia selvittäneen työryhmän loppuraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:5. Tulostettu 25.2.2010. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2010/Ammatillisten_aineiden_opettajien_seka_rehtoreiden_kelpoisuusvaatimukset.html
- Asetus opetustoimen kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986. Tulostettu 15.10.2009. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=opetustoimen>
- Bullough, Jr. R. V. & Gitlin, A. D. 2001. *Becoming a Student of Teaching. Linking Knowledge Production and Practice*. Second Edition. London: RoutledgeFalmer.
- Creswell, J. W. 1998. *Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing Among Five Traditions*. California: SAGE Publications.
- Djupsjöbacka, S. 2004. VALINTA KOKEESSA. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijavalintakokeiden kehittämishanke vuosina 2002–2003 -kartoitusraportti. Diakonia-ammattikorkeakoulujen julkaisuja B raportteja 22. Helsinki: Multiprint Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 7. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Honkanen, H. & Nyman, K. (toim.) 2001. *Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja*. Psykologien kustannus Oy.
- Kaikkonen, P. 2002. Aineenopettajaksi soveltuvuuden mittaaminen ja soveltuvuuskokeen funktiot. Teoksessa P. Räihä & J. Kari (toim.) *Opettajaksi soveltuvuuden moni-ilmeisyys. Opiskelijavalinta valtakunnallisesti puntaroituna*. Jyväskylän yliopistopaino, 138–147.
- Koulutus ja tutkimus 2007–2012. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriön julkaisuja 2008:9. Tulostettu 5.10.2009. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/linjaukset_ohjelmat_ja_hankkeet/index.html?lang=fi
- Laes, T. 2005. Tulevaa opettajaa tunnistamassa – opettajaksi soveltuvuuden arvioinnista. Turun yliopiston julkaisuja. Annales Universitatis Turkuensis. SARJA – SER. C OSA – TOM. 235.
- Lahtiranta, K. & Penttilä, S. 2006. Opettajankoulutus ammatillisen opettajuuden kehittäjänä. Helian julkaisusarja C, Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 16:2006.
- Laki ammatillisesta opettajankoulutuksesta 9.5.2003/356. Tulostettu 15.10.2009. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030356>
- Lundström, K. 2002. Miten vähentää opintojen viivästymistä? Tapaustutkimus Helia Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Helian julkaisusarja. Helia Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 3, 2002.
- Lämsä, A. & Saari, S. (toim.) 2000. *Portfoliosta koulutuksen kehittämiseen. Ammatillisen opettajankoulutuksen arviointi*. Helsinki: Pikseri Julkaisupalvelut. Tulostettu 6.11.2009. http://www.kka.fi/index.phtml?C=120&product_id=9&s=65
- Makonnen, E. 2006. *Producing the Past Together: Group Interview and Oral History*. Tulostettu 7.12.2009. http://cc.joensuu.fi/~loristi/1_06/mak1_06.pdf
- Manninen, N. 2009. Student Perspective on Vocational Teacher Education in the English Program. HAAGA-HELIA Discussion 3/2009.

- Mikkola, A. 2006. Osumia valintoja – opettajankoulutuksen laajennusohjelmien valinnat. Teoksessa P. Räihä & T. Nikkola (toim.) Valintakokeet opettajan ammatin veräjänvartijana. Jyväskylän yliopistopaino, 47–53.
- Motivaatio oppimisessa. Suomen virtuaaliyliopisto. Viitattu 21.6.2010. http://tievie.oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku_4/motivaatio.htm
- Ohjeita hakijalle 2009. Tulostettu 5.10.2009. <https://www.opekorkeahaku.fi/opehaku/amkhakuohje?Path=15731;22860;46087;46089>
- Opettajankoulutus – tietoa, taitoa ja tulevaisuutta. Opettajankoulutuksen kehittämishajonnan 2001–2005 loppuraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:32. Tulostettu 5.10.2009. <http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2006/Opettajankoulutus.html?lang=fi>
- Paaso, A. 2010. Osaava ammatillinen opettaja. Tutkimus ammatillisen opettajan tulevaisuuden työnkuvasta. Acta Universitatis Lapponensis 174.
- Pehkonen, L. 2010. Opettajaksi ammatilliseen oppilaitokseen. Kasvatus 41 (1), 63–72.
- Räihä, P. & Kari, J. (toim.) 2002. Opettajaksi soveltuvuuden moni-ilmeisyys. Opiskelijavalinta valtakunnallisesti puntaroituna. Jyväskylän yliopistopaino.
- Räihä, P., Kari, J. & Hyvärinen, J. (toim.) 2003. Rutiinivalinnoista laadukkaisiin valintastrategioihin. Vuoden 2002 opettajankoulutuksen valintakoeseinarin loppuraportti. Jyväskylän yliopistopaino.
- Räihä, P. & Nikkola, T. (toim.) 2006. Valintakokeet opettajan ammatin veräjänvartijana. Jyväskylän yliopistopaino.
- Räihä, P. & Nikkola, T. (toim.) 2007. Sattumia vai osumia? Opiskelijavalintojen olemuksen määrittelyä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Sundvik, L. 2007. Henkilöarvointi tänään – tutkijan ja soveltajien näkökulmat. Teoksessa A. Aro, T. Feldt & V. Ruohomäki (toim.) Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Työ- ja organisaatiopsykologit Ry:n vuosikirja. Helsinki: Edita Prima Oy, 222–237.
- Uusikylä, K. 1998. Pedagogisen lahjakkuuden ulottuvuuksia. Kasvatus 2/1998, 190–200.
- VAKAVA-tilastot. Tulostettu 21.4.2010. <http://www.helsinki.fi/vakava/hakijamaarat.html>
- Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352. Tulostettu 5.10.2009. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ammattikorkeakoulu>
- Vertanen, I. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Tampereen yliopiston Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus ja Hämeen ammattikorkeakoulu.
- VET-in Europe-country reports. (2009). Tulostettu 5.3.2010. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/browse-national-vet-systems.aspx>
- Webb, R., Vulliamy, G., Sarja, A., Kimonen, E., Nevalainen, R. & Hämäläinen, S. 2004. Luokanopettajien työn paineet, palkitsevuus ja työssä pysyminen Suomessa ja Englannissa. Teoksessa S. Hämäläinen (toim.) Opettajaprofession muutos ja opettajankoulutus. Jyväskylän yliopisto Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 81, 35–59.

Liite 1

Keskeiset lait ja asetukset

Laki ammatillisesta opettajankoulutuksesta 9.5.2003/356

Asetus opetustoimen kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986 (Vain ammatillisten opintojen opettajan kelpoisuusehtojen osalta)

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 352/2003 (Vain ammattikorkeakouluopettajan kelpoisuusehtojen osalta)

(Lähde: www.finlex.fi/Oikeusministerio ja Edita Publishing 19.5.2010)

Laki ammatillisesta opettajankoulutuksesta 9.5.2003/356

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 LUKU

Yleiset säännökset

1 §

Lain soveltamisala

Ammatillinen opettajankoulutus järjestetään ammattikorkeakoulussa sen mukaan kuin tässä laissa säädetään.

Ammatillisella opettajankoulutuksella tarkoitetaan ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten opettajille ja opettajiksi aikoville tarpeellista opettajankoulutusta.

Ruotsinkielinen ammatillinen opettajankoulutus järjestetään Åbo Akademi -nimisen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnassa.

2 §

Ammatillisen opettajankoulutuksen järjestäminen

Valtioneuvosto voi hakemuksesta myöntää ammattikorkeakoulun ylläpitäjälle oikeuden järjestää ammatillista opettajankoulutusta.

Ammatillinen opettajankoulutus järjestetään ammattikorkeakoulun yhteydessä toimivassa ammatillisessa opettajakorkeakoulussa sen mukaan kuin toimiluvassa opettajankoulutustehtävästä määrätään. Toimiluvassa voidaan ammattikorkeakoululle määrätä myös opettajankoulutukseen kohdistuvia kehittämis- ja muita velvoitteita.

Valtioneuvosto voi luvansaajaa kuultuaan peruuttaa luvan, jos opettajankoulutuksen tarpeen olennaiset muutokset tai muut opettajankoulutuksen järjestämiseen liittyvät syyt sitä edellyttävät.

3 §

Opettajankoulutustehtävä

Ammattikorkeakoulun opettajankoulutustehtävässä määrätään opettajankoulutuksen opiskelija-paikkamäärä ja sijaintipaikat.

Luvan opiskelijapaikkamäärän ja sijaintipaikkojen muuttamiseen antaa opetusministeriö.

4 §

Muu ohjaus ja kehittämisvastuu

Ammatillisen opettajankoulutuksen muussa ohjauksessa ja kehittämisvastuussa noudatetaan, mitä niistä ammattikorkeakoulujen osalta säädetään.

2 LUKU

Opettajankoulutuksen hallinto

5 §

Hallintoelimet

Opettajankoulutuksen hallintoa varten ammatillisessa opettajakorkeakoulussa on johtaja ja opettajankoulutusneuvosto.

Opettajankoulutusneuvoston puheenjohtajana on johtaja. Jäsenistä yhden tulee edustaa opettajia ja yhden opiskelijoita. Lisäksi neuvostossa tulee olla koulutusta sekä elinkeino- ja muuta työelämää edustavia henkilöitä. Neuvoston jäsenillä voi olla varajäseniä. Jäsenten määrästä ja valinnasta määrätään ammattikorkeakoulun säännöissä.

Opettajankoulutusneuvoston tehtävänä on valmistella opettajankoulutusta koskevat asiat ammattikorkeakoulun hallitukselle.

3 LUKU

Opetus ja opinnot

6 §

Opintojen perusteet ja opetussuunnitelma

Opintojen tavoitteista, rakenteesta ja muista opintojen perusteista säädetään valtioneuvoston asetuksella ja määrätään sen nojalla ammattikorkeakoulun tutkintosäännössä.

Ammatillinen opettajakorkeakoulu päättää opettajankoulutusohjelman opetussuunnitelmasta sen mukaan kuin tutkintosäännössä määrätään.

4 LUKU

Opiskelijat

7 §

Kelpoisuus opettajankoulutukseen

Opettajankoulutukseen voidaan ottaa henkilö, jolla on sellainen koulutus ja työkokemus, joka vaaditaan ammattikorkeakoulun tai ammatillisen oppilaitoksen opettajan virkaan tai toimeen, jollei opettajankoulutus sisälly ammattikorkeakoulututkintoon johtavaan koulutukseen.

8 §

Opiskelijämäärä

Ammattikorkeakoulu päättää koulustehtävän rajoissa opettajankoulutukseen vuosittain otettavien opiskelijoiden määrästä, jollei 4 §:stä muuta johdu.

9 §

Opiskelijavalinta

Ammatillisen opettajankoulutuksen opiskelijavalinnan perusteista ja valintakokeen järjestämisestä päättää ammattikorkeakoulu. Hakijoihin on sovellettava yhdenvertaisia valintaperusteita.

Opiskelijat ottaa ammattikorkeakoulu sen mukaan kuin valtioneuvoston asetuksella tarvittaessa säädetään.

10 §

Opiskelu aika

Opinnot on suoritettava viimeistään vuotta niiden laajuutta pitemmässä ajassa, jollei ammattikorkeakoulu erityisestä syystä myönnä opiskelijalle tästä poikkeusta.

Osa-aikaisesti suoritettaviksi tarkoitetut opettajankoulutusopinnot on suoritettava kolmessa vuodessa.

5 LUKU

Opettajat

11 §

Opettajat

Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa on johtajan virka tai toimi sekä yliopettajan ja lehtorin virkoja tai toimia.

12 §

Kelpoisuusvaatimukset ja tehtävät

Johtajan ja opettajien kelpoisuusvaatimuksista ja tehtävistä säädetään valtioneuvoston asetuksella. Opetusministeriö voi erityisestä syystä myöntää kelpoisuusvaatimuksista erivapauden.

6 LUKU

Erinäiset säännökset ja voimaantulo

13 §

Suhde ammattikorkeakoululainsäädäntöön

Ammatillisessa opettajankoulutuksessa noudatetaan muutoin soveltuvin osin, mitä ammattikorkeakoululaissa (351/2003) ja sen nojalla säädetään.

14 §

Tarkemmat säännökset

Tarkemmat säännökset tämän lain täytäntöönpanosta annetaan valtioneuvoston asetuksella.

15 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2003.

Tällä lailla kumotaan ammatillisesta opettajankoulutuksesta 20 päivänä kesäkuuta 1996 annettu laki (452/1996) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä sen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin. HE 206/2002, SiVM 19/2002, EV 306/2002

Asetus opetustoimen kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986

5 LUKU

Ammatillinen koulutus

13 §

Ammatillisten opintojen opettajan kelpoisuus

Ammatilliseen koulutukseen sisältyvien ammatillisten opintojen opetusta on kelpoinen antamaan henkilö:

1. joka on suorittanut soveltuvan ylemmän korkeakoulututkinnon tai soveltuvan ammattikorkeakoulututkinnon tai, jollei soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa tai soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa ole, koulutuksen järjestäjän päättämää opetustehtävää vastaavan alan korkeimman tutkinnon;
2. joka on suorittanut vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot; (3.11.2005/865)
3. jolla on vähintään kolmen vuoden pituinen työkokemus tehtävää vastaavalla alalla; sekä
4. jolla on pätevyys- tai lupakirja taikka oikeus harjoittaa terveydenhuollon ammattia laillistettuna ammattihenkilönä, jos alan tehtävissä toimiminen edellyttää pätevyys- tai lupakirjaa taikka laillistamista.

Kaupan ja hallinnon alan sekä sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa kelpoisuusvaatimuksena on 1 momentin 1 kohdasta poiketen soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai, jollei soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa ole, soveltuva ammattikorkeakoulututkinto.

Viestintä- ja kuvataidealan sekä teatteri- ja tanssialan koulutuksessa opettajaksi on 1 momentin 1 ja 3 kohdan estämättä kelpoinen myös henkilö, jolla on vähintään kolmen vuoden soveltuvat opinnot kotimaisessa tai ulkomaisessa alan oppilaitoksessa sekä alalla saavutettu taiteellinen tai muu ammatillinen ansioituneisuus.

Tässä pykälässä tarkoitettujen opintojen opetusta on 1 momentin 2 kohdan estämättä oikeutettu antamaan henkilö, joka on otettu opettajaksi ehdolla, että hän kolmen vuoden kuluessa palvelus-suhteen alkamisesta suorittaa mainitussa kohdassa tarkoitettujen opettajan pedagogiset opinnot.

Eryteisestä syystä ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon valmentavaa koulutusta sekä muuta ammatillista lisäkoulutusta on kelpoinen antamaan myös henkilö, joka on suorittanut alan erikoisammattitutkinnon tai, jolla muutoin on koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittu korkea ammattitaito.

14 §

Yhteisten opintojen opettajan kelpoisuus

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 12 §:n 2 momentissa tarkoitettua ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellista ja ammattitaitoa täydentävää äidinkielen, toisen kotimaisen kielen, vieraan kielen, matemaattis-luonnontieteellisten opintojen, humanistis-yhteiskunnallisten opintojen sekä liikunnan ja muiden taito- ja taideaineiden samoin kuin terveystiedon opetusta on kelpoinen antamaan henkilö, joka:

1. on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon, johon sisältyvät vähintään 120 opintopisteen tai vähintään 55 opintoviikon laajuiset tai niitä vastaavat opinnot yhdessä opetettavassa aineessa ja vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset tai niitä vastaavat opinnot muissa opetettavissa aineissa tai joka on suorittanut diplomi-insinöörin tutkinnon soveltuvasa koulutusohjelmassa; sekä
2. joka on suorittanut vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot. (3.11.2005/865)

Muiden taito- ja taideaineiden kuin liikunnan opintoja, humanistis-yhteiskunnallisia opintoja, matemaattis-luonnontieteellisiin opintoihin kuuluvia tieto- ja viestintätekniikan opintoja sekä terveystietoa opettamaan on 1 momentin 1 kohdan estämättä kelpoinen myös henkilö, joka on suorittanut soveltuvan korkeakoulututkinnon. (5.7.2001/614)

Tässä pykälässä tarkoitettua opetusta voi 1 ja 2 momentin estämättä antaa myös henkilö, jolle opetushallitus on antanut kelpoisuustodistuksen Islannissa, Norjassa, Ruotsissa tai Tanskassa saadun opettajankoulutuksen perusteella.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty opetusministeriön esittelystä, säädetään 9 päivänä toukokuuta 2003 annetun ammattikorkeakoululain (351/2003) 44 §:n nojalla:

6 LUKU

Kelpoisuusvaatimukset

23 §

Opettajien kelpoisuusvaatimukset

Ammattikorkeakoulun yliopettajalta vaaditaan soveltuva jatkotutkintona suoritettu lisensiaatin tutkinto tai tohtorin tutkinto ja lehtorilta soveltuva ylempi korkeakoulututkinto.

Eryteisestä syystä yliopettajan virkaan tai toimeen voidaan 1 momentin estämättä nimittää ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö ja lehtorin virkaan tai toimeen henkilö, joka ei ole suorittanut ylempää korkeakoulututkintoa, jos nimitettävä henkilö on erittäin hyvin perehtynyt viran tai toimen tehtävälleen.

Yliopettajalta ja lehtorilta, jonka opetustehtävään pääosin kuuluu ammattiopintojen järjestäminen, vaaditaan lisäksi vähintään kolmen vuoden käytännön kokemus tutkintoa vastaavissa tehtävissä.

Ennen kuin käsi- ja taideteollisuusalan, viestintä- ja kuvataidealan, teatteri- ja tanssialan tai musiikkialan yliopettajan tai lehtorin virka tai toimi julistetaan haettavaksi, ammattikorkeakoulu voi päättää, että hakijoilta vaaditaan edellä tässä pykälässä säädettyjen vaatimusten sijasta tehtävän hoitamisen edellyttämät taiteelliset ansiot.

Tuntiopettajalta vaaditaan, mikäli mahdollista, vastaava kelpoisuus kuin viran ja toimen haltijalta.

Liite 2

Ammatillisen opettajankoulutuksen opiskelijavalinnan pisteitys 2010

Tutkinnot (0–12 pistettä, 23 %)		Pisteet (max 52)
Tutkinto, jolla haen opettajankoulutukseen		
Em. tutkinnon lisäksi suorittamana tutkinnot		
Ammatillinen perustutkinto/opistoasteen tutkinto, ammatti-/erikoisammattitutkinto		3
Korkeakoulututkinto		3
Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto		3
Pedagoginen aktiivisuus (0–8 pistettä, 15,5 %)		
Huom! Pisteleikkuri, tästä kohdasta hakija voi saada enintään 8 pistettä.		
Olen suorittanut kasvatustieteen, aikuiskasvatustieteen, ammattikasvatuksen, erityispedagogiikan tai kasvatustieteen pedagogiset (25 op/15 ov) perusopinnot		5
Muu pedagoginen koulutus	alle 2 op/1 ov	0
	2–14 op/1–9 ov	1
	15–24 op/10–14 ov	3
	25–39 op/15–24 ov	5
	vähintään 40 op/25 ov	8
Pedagoginen tutkimus- tai julkaisu toiminta tai opetusmateriaalin tuottaminen yleiseen käyttöön		2
Työpaikka (0–8 pistettä, 15,5 %)		
En toimi tällä hetkellä opetus-/koulutustehtävissä		0
Toimin päätoimisena opettajana ammattikorkeakoulussa		8
Toimin päätoimisena opettajana ammatillisella II asteella		8
Toimin päätoimisena opettajana ammatillisessa aikuiskoulutuksessa		8
Toimin sivutoimisena opettajana ammattikorkeakoulussa		6
Toimin sivutoimisena opettajana ammatillisella II asteella		6
Toimin sivutoimisena opettajana ammatillisessa aikuiskoulutuksessa		6
Toimin päätoimisena kouluttajana elinkeinoelämässä		6
Toimin päätoimisena opettajana tiedekorkeakoulussa/yliopistossa		4
Toimin päätoimisena opettajana vapaassa sivistystyössä		4
Toimin päätoimisena opettajana lukiossa/perusopetuksessa		2
Toimin sivutoimisena opettajana tiedekorkeakoulussa/yliopistossa		2
Toimin sivutoimisena kouluttajana elinkeinoelämässä		2
Toimin sivutoimisena opettajana vapaassa sivistystyössä		1
Toimin sivutoimisena opettajana lukiossa/perusopetuksessa		1
Toimin opettajana esiopetuksessa		0
Työkokemus (muu kuin opetustyö) (0–10 pistettä, 19 %)		
Työkokemuksen määrä omalta ammattialalta ammatillisten opintojen hakijoilta ja	alle 3 vuotta	0
	3–5 vuotta	4
kaiken työkokemuksen määrä yhteisten opintojen hakijoilta.	yli 5 vuotta–10 vuotta	8
	yli 10 vuotta	10
Opettaja- ja kouluttajakokemus (0–6 pistettä, 11,5 %)		
(Huom! Pisteleikkuri, tästä kohdasta hakija voi saada enintään 6 pistettä.)		
Päätoimisen opettaja- tai kouluttajakokemuksen määrä (opetusta väh. 16 viikkotuntia)	alle 6 kk	0
	6–16 kk	2
	17–24 kk	4
	yli 24 kk	6
Sivutoiminen opettaja- tai kouluttajakokemus (opetusta 2–15 viikkotuntia)	alle 6 kk	0
	6–24 kk	1
	yli 24 kk	2
Erityisansiot (0–8 pistettä, 15,5 %)		
Kansainvälinen tai monikulttuurinen opiskelu- tai työkokemus (min 12 kk) yhtäjaksoisesti		2
Esimiestehtävässä tai yrittäjänä toimiminen (min 12 kk) 1.1.2005 jälkeen toteutunut:		2
Alaani liittyvä ammatillinen täydennyskoulutus (väh. 15 op)		2
Yhteiskunnallinen toiminta		2

Painotukset hakijoiden tasapistetilanteessa

1. Ensisijainen hakutoive
2. Päätoiminen ammatillinen opettaja
3. Päätoiminen opettajakokemus yli 24 kk
4. Päätoiminen opettajakokemus 17–24 kk
5. Päätoiminen opettajakokemus 6–16 kk
6. Alakohtainen työkokemus yli 10 vuotta
7. Alakohtainen työkokemus yli 5 vuotta–10 vuotta
8. Alakohtainen työkokemus 3–5 vuotta

Lähde: <https://www.opekorkeahaku.fi/opehaku/> (19.5.2010)

Liite 3

Opettajaopintojen valinnat ammatillisten opettajakorkeakoulujen ulkomaisissa partnerioppilaitoksissa – tiedonkeruulomake

DEAR MADAM OR SIR,

We are currently conducting a study on vocational teacher education in Finland, especially from the perspective of student selection and recruitment. The Ministry of Education in Finland is financially supporting the study. This study is nationwide and includes the following Universities of Applied Sciences:

- HAAGA-HELIA University of Applied Sciences – School of Vocational Teacher Education
- HAMK University of Applied Sciences – Vocational Teacher Education Unit
- JAMK University of Applied Sciences – Teacher Education College
- Oulu University of Applied Sciences – School of Vocational Teacher Education
- Tampere University of Applied Sciences – Teacher Education Centre

In our study we are evaluating our student selection procedures in terms of selection criteria and students' suitability, motivation and commitment to teach in vocational fields.

We would also like to include a short overview in our study about the student selection processes for teacher training within our foreign partner universities and discuss the pathways of how to become a vocational teacher in different European countries.

For this purpose, we kindly ask you to participate in our study and to fill in the questionnaire form in the following link:

We hope that you can fill in the form by 30th of April 2010. We would also appreciate it if you could send us any material about your teacher training and the student selection procedures by mail or e-mail.

If there are any questions about the research, please do not hesitate to contact us by e-mail: niina.manninen@haaga-helia.fi or by phone +358 40 488 7234.

Thank you for taking part in this research. We are looking forward to hearing from you!

Best Regards,

Niina Manninen

How to become a vocational teacher – Questionnaire for foreign partner universities who provide teacher training

In our study we are evaluating our student selection procedures in terms of selection criteria and students' suitability, motivation and commitment to teach in vocational fields.

We would also like to include a short overview in our study about the student selection processes for teacher training within our foreign partner universities and discuss the pathways of how to become a vocational teacher in different European countries.

For this purpose, we kindly ask you to participate in our study and to fill in this questionnaire form.

WE HOPE THAT YOU CAN FILL IN THE FORM BY 30TH OF APRIL 2010.

If there are any questions about the research, please do not hesitate to contact us by e-mail:

niina.manninen@haaga-helia.fi or by phone +358 40488 7234.

Thank you for taking part in this research. We are looking forward to hearing from you!

Name of the institute where you work

Job title and contact information

What kind of studies do you offer for your students in the area of teaching?

Do you offer specific teacher training for students who want to become vocational education teachers?

What kind of selection criteria do you have for your students who take part in teacher training/vocational teacher training?

Do you organize an entrance examination or selection tests for your students who take courses in teaching or vocational teaching?

How do you evaluate your students' motivation and commitment to work as teachers?

How do you evaluate your students' suitability (personality, social abilities etc.) for work as teachers?

What are the most important qualities that should be evaluated in the selection tests of teacher trainees?

What are the pros and cons of selection tests for teacher trainees?

What is the most usual pathway for a person to become a vocational teacher in your country?

What kind of qualifications do you need in order to be certified as a vocational teacher in your country?

Other remarks, comments

Liite 4

Haastatteluteemat: opettajakorkeakoulujen henkilökunta

- Opiskelijavalintamenettely, ammatilliselta opettajalta edellytettävät avainkvalifikaatiot ja soveltuvuuden arviointi
- Opiskelijavalinnan aluekohtaiset ja yhteiskunnalliset perusteet/opiskelijavalinnan vaikuttavuus
- Opiskelijavalinnan kehittäminen

Opiskelijavalintamenettely, ammatilliselta opettajalta edellytettävät avainkvalifikaatiot ja soveltuvuuden arviointi:

- Millaisia hakijaryhmiä ammatillisten opettajakorkeakoulujen hakijoissa on profiloitavissa (opettajan pedagogiset opinnot)?
- Millaisia kvalifikaatioita nykypäivän/tulevaisuuden ammatillisella opettajalla tulisi olla?
- Miten näitä kvalifikaatioita voidaan kartoittaa opiskelijavalinnassa?
- Millainen henkilö on soveltuva ammatilliseksi opettajaksi?
- Missä määrin ammatilliseen opettajankoulutukseen hakeutuvalla henkilöllä on jo ennakkoon oltava ammatilliselta opettajalta edellytettäviä valmiuksia, missä määrin näihin valmiuksiin voidaan vaikuttaa opettajan pedagogisten opintojen aikana?
- Ammatilliset opettajakorkeakoulut kouluttavat opettajia eri kouluasteille ja ammatialueille. Mitä haasteita tämä asettaa opiskelijavalinnalle?
- Mitä etuja nykyisessä opiskelijavalintamenettelyssä on? Mitä haittoja nykyisessä opiskelijavalintamenettelyssä on?
- Millä tavalla hakijan sitoutuneisuutta, motivoituneisuutta ja alalle soveltuvuutta arvioidaan valintaprosessissa, tai miten sitä tulisi arvioida?
- Miten valintaprosessi on muuttunut vuosien varrella? Ovatko valintaprosessin muutokset näkyneet opiskelijoiden motivaatiossa, sitoutumisessa tai soveltuvuudessa opetuslalle? Miten?
- Millaisia menetelmiä opiskelijoiden soveltuvuuden arviointiin on ollut käytössä ennen yhteishakuun siirtymistä?
- Mitkä ovat olleet kyseisten arviointimenetelmien hyvät ja huonot puolet (kustannustehokkuus)?
- Väite: nykyinen opiskelijavalinta toimii kokonaisuutena niin, että se valikoi hakijoista opettajiksi hyvin sopivat -> Yhtä mieltä, eri mieltä?

Opiskelijavalinnan aluekohtaiset ja yhteiskunnalliset perusteet/opiskelijavalinnan vaikuttavuus

- Miten opiskelijavalinnassa otetaan huomioon yhteiskunnan ja työelämän asettamat haasteet?
- Miten opiskelijavalinnassa huomioidaan alueelliset tarpeet?
- Miten tulevaisuuden opettajatarpeita ja osaamistarpeita ennakoidaan?
- Miten opiskelijavalinnan perusteet ovat muuttuneet vuosien varrella?
- Miten ammatillisten opettajakorkeakoulujen tulisi profiloitua?
- Miltä näyttää ammatillisen opettajankoulutuksen tulevaisuus?

Opiskelijavalinnan kehittäminen

- Millainen on ideaalinen polku ammatillisen opettajan työhön?
- Miten ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintaa voidaan kehittää opiskelijoiden soveltuvuuden arvioinnin osalta?
- Millä mittareilla voidaan mitata opiskelijavalinnan onnistumista?
- Tulisiko nykyistä opiskelijavalintamenettelyä muuttaa, miten?

Liite 5

Haastatteluteemat: opiskelijan näkökulma

- Taustatiedot (koulutus- ja työkokemus, opetettavat aihealueet, opetuskokemus, nykyinen työpaikka)
- ”Minun tieni opettajaksi” – oman polun kuvaaminen
- Ammatilliselta opettajalta edellytettävät avainkvalifikaatiot sekä soveltuvuuden ja motivaation arviointi opiskelijavalinnassa

”Minun tieni opettajaksi” – oman polun kuvaaminen

- Minkälaiset tekijät ovat vaikuttaneet päätökseesi hakeutua opettajan pedagogisiin opintoihin/ammatilliseksi opettajaksi?
- Millaisia mielikuvia ja odotuksia sinulla oli opettajan työstä ennen kuin siirryit opintoihin/ammatilliseksi opettajaksi? Ovatko nämä mielikuvat muuttuneet? Miten?
- Miten kuvaisit itseäsi ammatillisena opettajana?
- Minkälaisia etuja ja haittoja mielestäsi oppilaitoksessa on työpaikkana ja työyhteisönä?
- Millaisia valmiuksia olet saanut/toivot saavasi työhösi opettajan pedagogisista opinnoista?
- Tulevaisuuden suunnitelmat (esim. missä näet itsesi viiden vuoden tai kymmenen vuoden kuluttua?)

Ammatilliselta opettajalta edellytettävät avainkvalifikaatiot ja soveltuvuuden arviointi:

- Millainen henkilö on soveltuva ammatilliseksi opettajaksi?
- Millainen henkilö ei ole soveltuva ammatilliseksi opettajaksi?
- Millaisia kvalifikaatioita/osaamista nykypäivän ja tulevaisuuden ammatillisella opettajalla tulee olla?
- Tulisiko näitä kvalifikaatioita kartoittaa jo opiskelijavalinnassa? Miten?
- Millä tavalla hakijan soveltuvuutta tulisi arvioida opiskelijavalintaprosessissa?
- Millä tavalla hakijan sitoutuneisuutta ja motivaatiota opetusosalle tulisi arvioida opiskelijavalintaprosessissa?
- Millainen on ideaalinen polku ammatillisen opettajan työhön?
- Miten ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijavalintaa voitaisiin kehittää? (Soveltuvuuden arvioinnin osalta/motivaation arvioinnin osalta/muuten)