
OPEKE-hankkeen kehittämisosio A3 - Opettajankouluttajan osaaminen ja osaamisen kehittämisen malli

*Ari Langén, Juha Lahtinen, Kimmo Mäki, Orvokki Joki-Pesola, Janne Länsitie,
Annukka Tapani, Jani Siirilä, Virva-Liisa Pekkarinen*

Tässä raportissa kuvataan OPEKE-hankkeen kehittämisosiossa A3 Opettajankouluttajan osaaminen tuotetut opettajankouluttajan osaamiskuvaukset ja osiossa rakennettu opettajankouluttajan osaamisen kehittämisen malli.

1. OPEKE-hankkeen tavoitteet A3 kehittämisosiossa

OPEKE-hankkeen A3 kehittämisosion tavoitteena oli luoda malli opettajankouluttajan osaamisen kehittämiseen ja ennakointiin, jolla voitaisiin varmistaa opettajankouluttajan työelämälähtöinen, ajantasainen ja ennakointitietoa hyödyntävä osaaminen.

OPEKE-hankkeen A3 kehittämisosiota toteutettiin elokuusta 2017 joulukuuhun 2019. Malli tuotettiin kolmessa vaiheessa:

- 1) Kartoitettiin opettajankouluttajan tulevaisuuden osaamistarpeet ja tuotettiin opettajankouluttajan osaamiskuvaukset ja kriteerit kolmen osaamisen suhteen
- 2) Luotiin toimintamalli osaamistarpeiden päivittämiseen ja ennakointiin
- 3) Vahvistettiin opettajankouluttajan työelämäosaamisen pedagogiikkaa

2. Kehittämistyön eteneminen

Opettajankouluttajan osaamisen kehittämisen mallin rakentaminen vaati hankkeen alussa syksyllä 2017 opettajankouluttajan *osaamistarpeiden määrittelyä, rajanvetoa ja valintaa sekä osaamiskuvausten kirjoittamista*.

Osaamisen konkreettiset kysymykset ja varsinaiset osaamistarpeet määrittyivät osittain osaamistarpeita kartoittavista aiemmista tutkimuksista, selvityksistä ja raporteista, tulevaisuuden tutkimuksen näkökulmista. Merkittävin rooli oli kuitenkin ammatillisten opettajakorkeakoulujen henkilöstön pohdinnoilla ja näkemyksillä, jotka saatiin työpajojen tuloksina.

Rajanveto ja valinta sen suhteen, mitä osaamista A3 kehittämisosiossa lähdetäisiin pohtimaan ja kuvaamaan tarkemmin, määrittyi pitkälti työpajoissa nostettujen osaamiskysymysten arvioinnin ja muodostettujen yhteenvetojen tuloksena.

Moduulityöskentely ja ajatushautomot puolestaan mahdollistivat sen, että osaamista pystyttiin kuvaamaan tarkemmin, kun näihin työmuotoihin osallistuneet opettajankouluttajat antoivat

panoksensa osaamiskysymysten arvioinnin muodossa. Tämä palveli suoraan osaamiskuvausten kirjoittamista.

Hankkeessa kokeillut erilaiset osaamisen kehittämisen tavat puolestaan tuottivat ainekset osaamisen kehittämisen mallin pohjaksi. Näitä osaamisen kehittämisen tapoja, joita hankkeessa kokeiltiin, olivat: työpajatyöskentely, osaamisen itsearviointi, työparityöskentely, mentorointi, moduulityöskentely, ajatushautomot ja työelämäjakso.

3. Opettajankouluttajan osaamiskuvaukset

Työpajatyöskentelyn tulokset

Hankkeessa päätettiin syksyllä 2017, että partnerit lähtevät tutustumaan erilaisiin tausta-aineistoihin ja kartoittamaan mm. tulevaisuudentutkimuksesta nousevia näkökulmia. Päätettiin myös lähteä osallistamaan ammatillisten opettajakorkeakoulujen koko henkilöstöä osaamisen kysymysten pohdintoihin yhteisen työskentelyn ja tausta-aineistoihin perehtymisen muodossa.

Tausta-aineistoista voisi tässä nostaa esille seuraavat kolme aineistoa, joihin hankepartnerit syventyivät: Dare 2030 – oppimisen tulevaisuuksissa raportti, Opettajankoulutuksen suuntaviivoja (2016) raportti ja KOPE-hankkeen blogi, jossa on kerrottu hankkeen tuloksista.

Käytännön tasolla partnerit päättivät käsitellä osallistavissa työpajoissa opettajankouluttajan osaamisen kysymyksiä mahdollisimman laajasti, jotta relevantit osaamiset saataisiin selville mahdollisimman hyvin ja jatkotyötä ajatellen hankkeessa pystyttäisiin syvällisemmin tarkastelemaan ja kuvaamaan valittuja osaamisia.

Osallistujat orientoitiin työpajatyöskentelyyn (joulukuu 2017 – huhtikuu 2018) kaikissa ammatillisissa opettajakorkeakouluissa seuraavasti:

”Vuonna 2025 ammatillisen opettajankouluttajan työ on moninaistunut. Osa heistä toimii oppilaitoksissa ja oppimista kehittävässä työpaikoissa inhouse-pedagogeina. Työnkuvaan kuuluu valmennukset, tki-toiminta ja koulutuspalveluiden kehittäminen ja myyntityö. Kouluttajilla on asiakkaitaan yksilöitä sekä pienryhmiä, opintopolut ovat hybridisiä. Koulutus on henkilökohtaistettu, osaamisperusteinen kehittämisohjelma. Se ei ole koulumainen opintoihin ja tehtäviin pohjautuva kokonaisuus. Kehittämisohjelma sisältää virtuaalista ja fyysisiä kohtaamisia.”

OPEKE-hankkeessa A3-kehittämiskumppanit eli viisi ammatillista opettajakorkeakoulua päättivät määritellä työn tai työtehtävät sanan ”työrooli” kautta. Työrooli viittaa tässä ennen kaikkea toimintakenttään, jolla opettajankouluttaja työskentelee. Kyseessä ei siten ole ammatti-identiteettiin suoraan liittyvä asia, vaikka on tietenkin niin, että erilaiset työroolit vaativat ja muokkaavat jokaisen työntekijän ammatti-identiteettiä. Kyse on tässä pinnallisemmasta asiasta.

Hankepartnerit päätyivät määrittämään seuraavat opettajankouluttajan työroolit:

- opettajankouluttajana
- hanketyössä
- täydennyskoulutuksen tehtävissä
- tutkijana
- koulutusviennissä

Kaikissa ammatillisissa opettajakorkeakouluissa toteutettujen työpajojen tulokset vedettiin yhteen hankepartnerien toimesta huhtikuussa 2018 ja muodostettiin näkemys siitä, mitkä osaamiset ovat tulevaisuudessa kaikkein tärkeimpiä osaamisia ammatillisen opettajankouluttajan työssä.

Työpajatyöskentely, tausta-aineistoihin perehtyminen ja hankepartnerien yhteiset pohdinnat tuottivat sen tuloksen, että kehittämissiosissa A3 päätettiin ottaa käytännön kokeilujen pohjaksi kolme keskeisintä opettajankouluttajan osaamisaluetta. Osapuolet päättivät myös kuvata nämä osaamiset tarkemmin.

- Oppimisen fasilitointi
- Monimuotoistuva vuorovaikutus
- Hankeosaaminen

Moduulityöskentely ja ajatushautomot

Hankepartnerit päättivät yhteisesti syksyn 2018 ja kevään 2019 aikana järjestää moduulityöskentelyä ja ajatushautomoita näiden kolmen työpajatyöskentelyn tuloksena määrittyneen osaamisteeman ympärille.

Moduulityöskentely ja ajatushautomot oli suunniteltu palvelemaan kolmea tavoitetta: ensinnäkin haluttiin tarjota ammatillisten opettajakorkeakoulujen henkilöstölle tilaisuus osaamisen kehittämiseen johonkin osaamisalueeseen liittyen. Toiseksi haluttiin saada moduuleihin ja ajatushautomoihin osallistuneilta lisää ajatuksia, ideoita ja näkemyksiä kolmen osaamisen kuvaamiseen ja määrittelyyn. Kolmanneksi A3-kumppanit halusivat tietää, miten hyvin opettajakorkeakoulujen yhteistyöllä järjestetyt moduulityöskentely ja ajatushautomot soveltuisivat ammatillisen opettajankouluttajan osaamisen kehittämiseen.

Moduulityöskentelyyn ja ajatushautomoihin liitettiin vielä osaamisen itsearviointi, parityöskentely ja mentorointi. Osallistajat arvioivat itse osaamistaan, toimivat ajatushautomoissa parin kanssa ja keskustelivat mentorin kanssa osaamisen kehittämisen kysymyksistä. Toiminnasta kertyi runsaasti kokemusta ja arvioitua tietoa moduulityöskentelyn ja ajatushautomoiden ja niihin liitettyjen osaamisen kehittämisen mallin osien soveltuvuudesta osaamisen kehittämisen pohjaksi.

Hankkeessa erilaisissa oppilaitosorganisaatioissa syksyllä 2019 toteutettujen työelämäjaksojen ansiosta hankepartnerit saivat tietoa työelämäjaksojen soveltuvuudesta osaksi opettajankouluttajan osaamisen kehittämisen mallia. Lisäksi saatiin tietoa siitä, millaisen osaamisen kehittämiseen työelämäjaksot tarjosivat mahdollisuuden.

Opettajankouluttajan osaamiskuvaus

Ajatushautomoiden ja työpajatyöskentelyn tuloksena syntyi jäsenelty kuvaus hankeosaamisesta, monimuotoistuvasta vuorovaikutuksesta ja oppimisen fasilitoinnin osaamisesta. Osaamiset on kuvattu seuraavalla sivulla olevassa taulukossa. Ensimmäisessä sarakkeessa on kerrottu osaamistavoite ja toisessa arviointikriteerit. Kolmannessa ja neljännessä sarakkeessa on esimerkkejä osaamisen kehittämisen tavoista ja kuvattu missä ja miten oppiminen tapahtuu.

Taulukko: Ammatillisen opettajankouluttajan osaaminen

Osaamistavoite: opettajankouluttaja	Arviointikriteerit	Esimerkkejä osaamisen kehittämisen tavoista	Missä ja miten oppiminen tapahtuu?
<p>OSAAMISALUE: HANKEOSAAMINEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kykenee toimimaan rakentavassa ja ratkaisuja tuottavassa strategisessa yhteistyössä hankkeen ideoinnista alkaen aina hankkeen päättämiseen ja tulosten levittämiseen saakka. • Osaa soveltaa hankkeen johtamisen työkaluja ja menetelmiä käytäntöön toimiessaan hankkeen vastuhenkilönä. • Osaa tehdä hankehallinnointiin liittyvät toimenpiteet. • Kykenee hankesyklin kaikissa vaiheissa kytkemään yksittäisen hankkeen taustaorganisaationsa strategioihin ja tavoitteisiin ja edistämään niiden toteutumista. • Kykenee suunnittelemaan ja johtamaan omaa työtään ja huolehtimaan jaksamisestaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Viestii oikea-aikaisesti, soveltuvia kanavia hyödyntäen ja oikeille tahoille hankkeen toteuttamiseksi ja tuloksista kertomiseksi. • Motivoi ja voimavaraistaa kaikki relevantit hankkeen toteutuksessa olevat tahot ja sidosryhmät hankkeen tavoitteen mukaiseen työhön. • Toteuttaa seurantaa ja raportointia hankkeen rahoittajan, taustaorganisaationsa ja hankkeen määrittelemällä tavalla. • Toimiessaan hankkeessa asiantuntijana seuraa ja raportoi työtään oma-aloitteisesti hankkeen edellyttämällä tavalla. • Näkee ja tuo esille hankkeen aikana uusia ratkaisuja ja palveluja. • Ideoi ja esittelee uusia hankeaihoita. • Toimii tuottavasti ja tehokkaasti hanketoimintaan liittyvässä epävarmuudessa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Työssäoppiminen • Mentorointi • Työparityöskentely • Moduulityöskentely, ajatushautomot, tms. työskentelymuodot • Opekorkeakohtaisten työpajojen tulosten hyödyntäminen moduulityöskentelyn suunnittelussa • Opekessa toteutetut moduulit: oppimisen fasilitointi, monimuotoistuva vuorovaikutus ja hankeosaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Käytännön toiminnan vaatimusten arviointi ja reflektointi • Toiminnan itsearviointi • Vertaiskeskustelut • Esimiehen kanssa osaamisen kehittämiskeskustelut • Pysähtymisen paikat: aikaa ja tilaa/lupa ajatella
<p>OSAAMISALUE: OPPIMISEN FASILITOINTI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hallitsee oppimaan ohjaamisen prosessit. • Osaa käyttää yksilöllisiä ja yhteisöllisiä oppimisen edistämisen tapoja. • Kartoittaa tulevaisuuden toimintaympäristöä, toimintaympäristössä tarvittavaa osaamista ja osaamisen hankkimisen tapoja. • Kykenee johtamaan omaa työtään. • Osaa hyödyntää vertaisoppimisen tapoja oman työnsä arvioimisessa ja kehittämisessä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laatii oman osaamiskuvauksensa, jossa tekee näkyväksi oppimis-, tieto- ja ihmiskäsityksensä. • Perustelee valintansa oppimisen edistämisen tavoille vertaiskeskusteluissa. • Perehtyy ajankohtaisiin tulevaisuusselontekoihin, julkaisuihin ja artikkeleihin (x kpl/vuosi?). • Laatii realistisen työsuunnitelman omalle työskentelylleen ja keskustelee siitä vertaisten ja esimiehen kanssa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Moduulityöskentely, ajatushautomot, tms. työskentelymuodot • Teemojen sopiminen yhteisesti opekorkeiden kesken • Yhteiset ja opekorkeakohtaiset kick off / kick out • Opekorkeakohtaisten työpajojen tulosten hyödyntäminen moduulityöskentelyn suunnittelussa • Opekessa toteutetut moduulit: oppimisen fasilitointi, monimuotoistuva vuorovaikutus ja hankeosaaminen • Talokohtaiset jälkipuinnit ja levittäminen • Menturityöskentely, työparityöskentely, pienryhmätyöskentely 	<ul style="list-style-type: none"> • AOKkien yhteiset ajatushautomot • Itsenäinen työskentely: oman osaamisen reflektointi suhteessa aineistoihin/materiaaleihin • Vertaiskeskustelut • Esimiehen kanssa osaamisen kehittämiskeskustelut • Pysähtymisen paikat: aikaa ja tilaa/lupa ajatella

<ul style="list-style-type: none"> • OSAAMISALUE: MONIMUOTOISTUVA VUOROVAIKUTUS • Tuntee itsensä, omat vahvuutensa ja kehittymistarpeensa • Kykenee hyvään ja rakentavaan vuorovaikutukseen erilaisten ihmisten kanssa, erilaisissa tilanteissa, erilaisissa oppimisympäristöissä ja erilaisilla verkko-yövälineillä. • Kykenee luomaan turvallisen ja oppimista edistävän ilmapiirin. • Pystyy ylläpitämään dialogista vuorovaikutusta niin yksilöiden kuin ryhmienkin kanssa myös erilaisissa haastavissa vuorovaikutustilanteissa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuvailee omia persoonallisia ominaisuuksiaan realistisesti. • Ylläpitää ja kehittää jatkuvasti vuorovaikutusosaamistaan. • Hankkii riittävästi myös teknologista osaamista verkkotyöskentelyä varten. • On joustava ja dialoginen vuorovaikutussuhteissaan, mutta tunnistaa opettajankouluttajana myös omat rajansa. • Osaa tarvittaessa ohjata opiskelijan ammattiavun piiriin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Moduulityöskentely, ajatushautomot, tms. työskentelymuodot • Teemojen sopiminen yhteisesti opekorkeiden kesken • Yhteiset ja opekorkeakohtaiset kick off / kick out • Opekorkeakohtaisten työpajojen tulosten hyödyntäminen moduulityöskentelyn suunnittelussa • Opeksessa toteutetut moduulit: oppimisen fasilitointi, monimuotoistuva vuorovaikutus ja hankeosaaminen • Talokohtaiset jälkipuinnit ja levittäminen • Mentorityöskentely, työparityöskentely, pienryhmätyöskentely 	<ul style="list-style-type: none"> • itsenäinen tiedon hankinta: reflektointi, kirjallisuus, erilaiset koulutukset, opiskelijapalautteiden analysointi • kehityskeskustelut • vertaismentorointi • oman AOKK:n koulutukset • kaikkien AOKK:ien hautomot ym.
--	--	---	--

A3-kehittämisosion puitteissa oli mahdollista syventyä ja kuvata opettajankouluttajan osaamista määritellyltä ja rajatulta alueelta. Keskityimme kuvaamaan ja määrittelemään nimenomaan kaikkein olennaisinta osaamista, jota opettajankouluttajat erilaisissa työrooleissaan tarvitsevat. Olennaisin osaaminen määräytyi suurelta osin työpajatyöskentelyn tuloksena. Jatkotyötä ajatellen olisi luontevaa jatkaa ja laajentaa osaamisen määrittelyä, jotta työtehtävissä tarvittava osaaminen tulisi kattavasti kuvattua.

Osaamisvaatimukset tietenkin muuttuvat vähitellen, koska työtehtävätkin muuttuvat. Siksi osaamisvaatimusten kuvaaminen ja ennakointi olisi varsin luonnollista ammatillisten opettajakorkeakoulujen yhteistyötä. Lisäksi koulutuksen järjestämisen reunaehdot saattavat muuttua yllättävälläkin tavalla ja opettajankouluttajan osaamisen vaatimukset näyttäytyä kokonaan uudessa valossa. Tästä hyvä esimerkki on kevään 2020 pandemian vaikutukset.

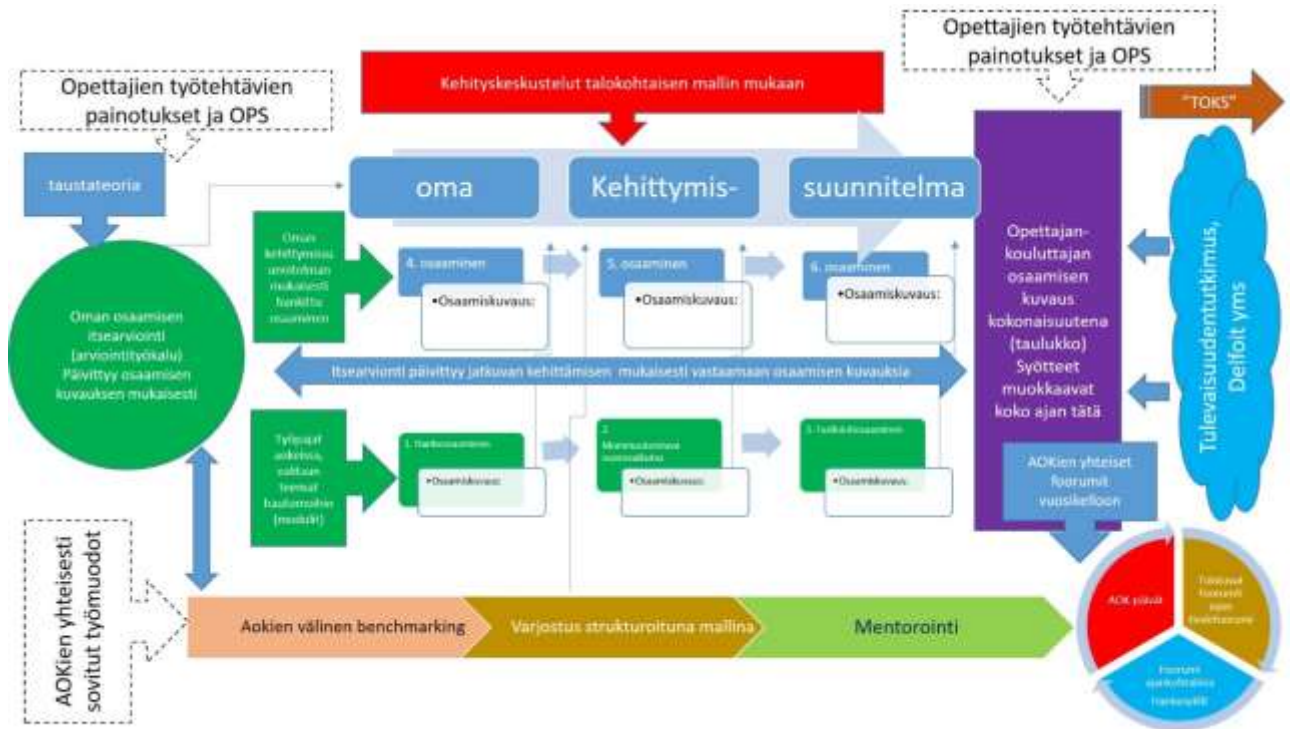
Hanketoimijat luonnostelivat kaksi muutakin opettajankouluttajan osaamista kolmea hankkeessa määriteltyä osaamista täydentämään. Nämä olivat *tulevaisuusosaaminen* ja *itsensä kehittämisaosaaminen*. Ne voisivat olla luonnollisia täydennyksiä osaamistaulukkoon.

Osaamistarpeita voitaisiin tarkastella yhteistyössä säännöllisesti. Osaamistarpeilla ja osaamisen kuvaamisella on suora kytkös opettajankouluttajan osaamisen kehittämisen malliin.

4. Opettajankouluttajan osaamisen ennakkoinnin ja kehittämisen malli

Opeke-hankkeen A3-kehittämisosiossa rakennettiin opettajankouluttajan osaamisen ennakkoinnin ja kehittämisen malli. Malli on viimeistelty loppuvuoden 2019 ja alkuvuoden 2020 aikana. Malli on selitetty myös videolla, joka löytyy osoitteesta: <https://www.hamk.fi/projektit/opeke/#videot>.

Kuvio: Opettajankouluttajan osaamisen kehittämisen malli



Ammatillisen opettajankouluttajan osaamisen kehittämisen ja ennakkoinnin malli kuvaa OPEKE-hankkeen A3-kehittämisosiossa tuotetun ratkaisun, joka mahdollistaa osaavan henkilöstön toimimisen ammatillisten opettajakorkeakoulujen palveluksessa. Malli voi toimia myös rekrytoinnin apuna.

Malli on joustava siinä mielessä, että sitä voidaan soveltaa käytäntöön sekä ammatillisten opettajakorkeakoulujen yhteistyönä että organisaatiokohtaisella toiminnalla. Yhteistyön piiriin voidaan esimerkiksi vuosittain valita mallista niitä toimenpiteitä ja toiminnan muotoja, jotka ovat ajankohtaisia tai vaativat laajempaa yhteistyöverkoston panosta.

Huomattavaa on, että mallin katalyyttinä ovat opettajankouluttajan osaamiskuvaukset. Mallia ei voi ilman osaamiskuvauksia olla edes olemassa, tai ainakaan ilman osaamiskuvauksia se ei voi olla mielekäs.

Osaamiskuvausten todenmukaisuus on siten vaa’ankieliasemassa mallin toimivuuden kannalta. Osaamiskuvausten relevanssi on syytä varmistaa. Tiiviin ja säännöllisen AOKK-verkoston yhteistyöstä nouseva, tutkimustietoon perustuva kehittämistyö, on paras tapa varmistaa osaamiskuvausten ajantasaisuus.

Työtehtävien painotukset ja vaatimukset

Osaamisen kehittämisen mallin lähtökohtana ovat työtehtävät ja niissä tarvittava osaaminen. Työtehtävät määrittävät ainakin lyhyellä aikavälillä sen, mitä työntekijän tulee työtehtävässä pärjäämiseksi osata. Opettajankouluttajan osaamisen kuvauksia on hankkeessa tuotettu kolmessa osaamisessa: monimuotoistuva vuorovaikutus, oppimisen fasilointi ja hankeosaaminen. Työtehtävistä kumpuavien osaamisvaatimusten ennakkointi ja kehittämistyö voisi olla luontevaa ammatillisten opettajakorkeakoulujen yhteistyön toimintakenttää.

Osaamisen itsearviointi

Opettajankouluttajan tekemä osaamisen itsearviointi on mallissa keskeisessä asemassa. Osaamisen itsearviointi on kytköksissä eri työrooleissa tarvittavaan osaamiseen. Osaamistarpeet puolestaan perustuvat tutkimustietoon ja toimijaverkoston arvioihin. Itsearvioinnissa opettajankouluttaja peilaa työtehtäviään osaamiseensa. Itsearvioinnin taustalla on taustateoria. Kehittämisosiossa on jatkokehitetty ja testattu käytännössä alun perin Seppo Helakorven rakentamaa ammattikorkeakoulun opettajan itsearvioinnin työkalua ja muokattu se opettajankouluttajan osaamisen itsearviointiin soveltuvaksi. Myös opettajankouluttajan osaamisen itsearviointi voisi olla luonnollinen osa ammatillisten opettajakorkeakoulujen yhteistyötä, erityisesti osaamisen itsearvioinnin työkalun kehittämistä silmällä pitäen.

Henkilökohtainen kehityssuunnitelma

Työtehtäviensä ja itsearviointinsa perusteella opettajankouluttaja laatii osaamisensa kehityssuunnitelman. Ammatillisissa opettajakorkeakouluissa on usein taustayhteisön määrittämät kehityssuunnitelmat, jotka kytkeytyvät luonnollisena osana kehityskeskusteluihin. Yhteistyön näkökulmasta olisi varmasti hyödyllistä jakaa kokemuksia erilaisista tavoista kehittää henkilöstön osaamista ja pyrkiä löytämään ja kehittämään toimivampia menetelmiä ja työkaluja.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskusteluja käydään monin eri tavoin eri ammattikorkeakouluissa. Joissakin ammatillisissa opettajakorkeakouluissa voi olla esimerkiksi perinteiset kerran vuodessa käytävät kehityskeskustelut. Monissa organisaatioissa on siirrytty ns. tarvekeskusteluihin tai tiimien kesken käytäviin ryhmäkehityskeskusteluihin. AOKK-verkoston olisi hyödyllistä jakaa kokemuksiaan kehityskeskustelujen kehittämiseksi. Mallissa keskeinen ajatus on, että itsearviointi on kytköksissä kehityskeskusteluihin ja omaan kehityssuunnitelmaan.

Benchmarking

Benchmarking sellaisenaan tai kevyemmin toteutettuna pienimuotoisena tutustumisena nähdään mallissa käyttökelpoisena tapana ainakin saada ideoita osaamisen kehittämiseen. Benchmarkingia tai tutustumista voitaisiin soveltaa käytäntöön esimerkiksi AOKK verkoston jäsenten kesken tai yhtä hyvin ulkopuolisten tahojen kanssa. Toimintaa voitaisiin koordinoida, aikatauluttaa ja teemoittaa yhdessä.

Työelämäjaksot ja varjostus

Hankkeessa toteutetut työelämäjaksot osoittautuivat mielekkääksi ja tulokselliseksi osaamisen kehittämisen muodoksi, ja niille on luvassa jatkoa hankkeen jälkeen. Työelämäjaksot tuottivat lisäksi käytännön ideoita perustyöhön sekä mahdollistivat työn mielekkyyden kehittymistä. Työelämäjaksoja ja varjostusta voitaisiin jatkossa toteuttaa esimerkiksi ammatillisten opettajakorkeakoulujen kesken, yrityksissä tai muissa oppilaitoksissa. Työelämäjaksoja ja varjostusta olisi myös hyvä jatkokehittää yhteistyössä. Tärkeä näkökohta työelämäjaksoilla on molemminpuolisen hyödyn periaate. Opettajankouluttajat voisivat työelämäjakson osana esimerkiksi tuottaa näkökulmia, ideoita, ratkaisuja ja ehdotuksia koulutuksen järjestämisen laadun parantamiseksi.

Mentorointi

Hankkeessa sovellettiin käytäntöön mentorointia moduulityöskentelyn osana. Mentorointi osaamisen kehittämisen muotona sisältää ajatuksen, että uuteen työtehtävään tai työrooliin lähtevä opettajankouluttaja saisi tuekseen kokeneemman henkilön, esimerkiksi kollegan. Tämä olisi osaamisen kehittämisen luontevana tukena. Mentori voisi tulla myös toisesta opettajakorkeakoulusta, joka tukisi AOKK:n yhteistyön kehittymistä, jolloin mentorointia voitaisiin kytkeä työelämäjaksoihin.

Jatkokouluttautuminen

Jatkokouluttautuminen on eräs mahdollinen tulos osaamisen itsearvioinnista. Tieto esimerkiksi erilaisista tutkimushankkeista, joiden puitteissa voisi tehdä esimerkiksi tutkimustyötä, olisi erittäin hyödyllistä jatko-opintoja suunnittelevan opettajankouluttajan kannalta. Verkoston kesken on mahdollista jakaa tietoa jatkokoulutusmahdollisuuksista.

Yhteiset työpajat sovittuihin teemoihin

Hankkeessa kokeiltiin kolmea ajatushautomoa, jotka keskittyivät opettajankouluttajan osaamisen kannalta keskeisten osaamisten pohdintoihin ja kehittämiseen. Jatkossa teemat voisivat keskittyä mihin tahansa osaamisen kannalta relevanttiin aiheeseen ja olla säännöllisiä AOKK-verkoston kesken. Toiminta olisi hyvä saattaa AOKK:n vuosikelloihin. Sähköiset alustat ja välineet sekä olemassa olevat yhteistyömuodot, kuten AOKK-päivät, tarjoaisivat toimivia ratkaisuja työpajojen, moduulityöskentelyn tai ajatushautomoiden toteuttamiseen.

Yhteiset foorumit

Ammatillisten opettajakorkeakoulujen yhteiset foorumit ovat luonnollinen yhteistyömuoto, jolla on pitkät perinteet toimijaverkostossa. AOKK-päivillä kokoontuva ammatillisten opettajakorkeakoulujen väki saa vuosittain mahdollisuuden olla vuorovaikutuksessa keskenään ja jakaa ideoita, ajatuksia ja näkökulmia. Ammatillisen opettajankouluttajan osaamisen kehittämisen kysymykset voisivat olla kiinnostavasti esillä yhteisillä foorumeilla. Yhteiset foorumit voisivat olla myös tutkimuksellisia tiedefoorumeita tai liittyä TKI-toiminnan toteuttamiseen. Vähimmillään yhteiset foorumit voivat olla sähköisiä tiedon ja näkemysten vaihtamisen alustoja.

Tulevaisuuden katsominen

Tulevaisuudentutkimuksen aineistoihin perehtyminen, tiedon jakaminen, yhteisten pohdinnat ja kokeilut ovat mallin toiminnan kannalta keskeisessä asemassa. Visiointi tulevaisuuden yhteiskunnasta, ammateista, työelämästä ja osaamistarpeista on välttämätöntä toimintaa, jotta ammatilliset opettajakorkeakoulut kykenevät tuottamaan laadukkaita osaamispalveluita, osaavien opettajankouluttajien työn tuloksena.

TOKS

Tavoitteena on tuottaa yksilöllisistä kehityssuunnitelmista ammatillisen opettajakorkeakoulun yksikön, tulosalueen tai tiimin osaamisen kehittämisen suunnitelma.

5. Lopuksi

OPEKE-hankkeen A3 kehittämissosiossa tehty kehittämistyö on konkreettisella ja mielekkäällä tavalla havainnollistanut, miten hienosti saman ammattialan toimijat voivat saada aikaan merkityksellistä ja tuottavaa yhteistyötä.

Jotta yhteinen kehittämistyö voisi jatkua opettajakorkeakoulujen kesken, on kunkin opettajakorkeakoulun sitouduttava jatkuvaan prosessiin. Esimiesten ja hankkeita koordinoivien tahojen yhteistyö on avainasemassa, jotta useissa kehittämishankkeissa tehty työ tavoittaa mahdollisimman kattavasti kaikki opettajakorkeakoulujen henkilöstön jäsenet, ja siten tulokset päätyvät opekorkeiden opiskelijoiden hyödyksi. Esimiehillä on mahdollisuus sitoutua kehittämismallin ehdottamaan sykliin sekä mahdollistaa soveltuvalla tavalla henkilöstön osallistumien yhteisiin tapahtumiin.

Kehittämistyön vaikuttavuus edellyttää myös avoimuutta, mikä yleisesti ottaen toimiikin hyvin

opettajakorkeakoulujen välillä.

Opeke-hankkeen ansiosta ammatillisen opettajankouluttajan osaamisen kysymykset ovat teemoina yhteisillä foorumeilla. Osa hankkeen tuotoksista, kuten ammatillisen opettajankouluttajan työelämäjaksot, on otettu ilolla vastaa partneriorganisaatioissa. Seuraavassa vaiheessa tarvitaankin yhteinen jatkosuunnitelma, johon on määritelty kehittämisteemat ja niiden ajoittuminen.

Henkilöstön laajempi osallistuminen hyödyllisiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin vaatii taloudellisia resursseja. OPEKE –hankkeen aikana todettiin, että useammalla opettajalla oli mahdollisuudet osallistua verkostotapahtumiin, koska hankkeen pilottitoiminnasta oli varattu sille resursseja.

OPEKE-hankkeen A3 kehittämisosion toiminnassa mukana olleet opekorkeakolaiset toivovat, että kehittämisosiossa saavutetut tulokset tavoittavat ammatilliset opettajankouluttajat mahdollisimman hyvin. Osaamiskysymysten pohdinnoille ja kehittämiselle on tulevaisuudessakin tarvetta, koska maailma muuttuu kaiken aikaa ja opettajankouluttajan osaamisvaatimukset sen mukana.

Kirjoittajat

Artikkelin kirjoittajat ovat alla aakkosjärjestyksessä. Kirjoittajat ovat toimineet OPEKE-hankkeen A3 kehittämisosion asiantuntijoina.

Orvokki Joki-Pesola – Yliopettaja, HAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Juha Lahtinen – Koulutuspäällikkö, Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu

Ari Langén – OPEKE-hankkeen A3 kehittämisosion koordinaattori, lehtori, JAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Janne Länsitie – Lehtori, Oulun ammatillinen opettajakorkeakoulu

Kimmo Mäki – Yliopettaja, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Virva-Liisa Pekkarinen – Lehtori, JAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Jani Siirilä – Yliopettaja, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Anukka Tapani – Yliopettaja, Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu