

Marjatta Pakkanen



Aikuiskouluttajan työ

Aikuiskouluttajan pedagogisista opinnoista valmistuneiden ajatuksia työstään ja koulutuksestaan



KOULUTUKSEN
TUTKIMUSLAITOS
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Koulutuksen tutkimuslaitos

Työpapereita 25

AIKUISKOULUTTAJAN TYÖ

Aikuiskouluttajan pedagogisista opinnoista valmistuneiden
ajatuksia työstään ja koulutuksestaan

Marjatta Pakkanen



K O U L U T U K S E N T U T K I M U S L A I T O S
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

JULKAISUN MYYNTI

Koulutuksen tutkimuslaitos

Asiakaspalvelu

PL 35

40014 Jyväskylän yliopisto

Puh. (014) 260 3220

Faksi (014) 260 3241

Sähköposti: ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi

<http://www.ktl-julkaisukauppa.fi/>

© Marjatta Pakkanen ja Koulutuksen tutkimuslaitos

Kansi ja ulkoasu: Martti Minkkinen

Taitto: Kaija Mannström

ISSN 1239-4742

ISBN 951-39-2493-9 (Nid.)

ISBN 951-39-2494-7 (Pdf)

Jyväskylän yliopistopaino

Jyväskylä 2006

Sisältö

Tiivistelmä	5
Esipuhe	7
1 Johdanto	9
1.1 Aikuiskoulutus	9
1.2 Aikuiskouluttajan työ	10
1.3 Aikuiskouluttajan opinnot	12
2 Tämän kartoituksen tehtävät	15
2.1 Tutkimuksen toteutus ja vastaajien kuvailu	15
3 APOsta valmistuneiden tehtäväkenttä ja työtilanne	18
3.1 Toiminta-alue	18
3.2 Työpaikka ja nimike	23
3.2.1 Työpaikka	23
3.2.2 Nimike	25
3.3 Työsuhteen laatu	28
3.4 Yhteenveto	29
4 APOsta valmistuneiden vastaajien työn sisältö	31
4.1 Opetustunnit viikossa	31
4.2 Työn sisältöalueet	32
4.3 Tärkeimmät työtehtävät	37
4.4 Ammattitaitovaatimukset	41
4.5 Yhteenveto	43

5	Työn sisältämät paineet	45
5.1	Työn uhkat ja haasteet	45
5.2	Oman opettajuuden muutospainet	49
5.3	Oman opettajuuden kohtaamien muutospainneiden syyt	51
5.4	Yhteenveto	52
6	Aikuiskouluttajan pedagogisten opintojen vaikuttavuus	54
6.1	Vastaajien asema työelämässä	54
6.1.1	Toiminta-alueet nyt ja ennen APOa kaikkien toiminta-alueainintojen valossa	54
6.1.2	Nimikkeet ennen APOa ja nyt	56
6.1.3	Työsuhteen vakituisuus nyt ja ennen APOa	57
6.2	Mitä APO antoi? Aikuiskouluttajan näkemys koulutuksestaan	59
6.2.1	Muutokset työssä ja APO	59
6.2.2	Mitä vastaajat kertoivat saaneensa koulutuksestaan?	60
6.2.3	Mitä APOsta jäi puuttumaan?	64
6.4	Yhteenveto	66
7	Lopuksi	68
7.1	Salla	68
7.2	Santtu	69
7.3	Sirpa	70
7.4	Yhteenveto	70
	Lähteet	72
	Liitteet	73

Tiivistelmä

Pakkanen, M. 2006. Aikuiskouluttajan työ. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksen Aikuiskouluttajan pedagogisista opinnoista valmistuneiden ajatuksia työstään ja koulutuksestaan. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Työpapereita 25. ISSN 1239-4742, ISBN 951-39-2493-9 (Nid.) ISBN 951-39-2494-7 (Pdf)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa aikuiskouluttajan tehtäviä. Aikuiskouluttajan pedagogisista opinnoista (APO) valmistuneille aikuiskouluttajille suunnattiin kysely, jossa tarkasteltiin: 1) millaisiin tehtäviin APOsta valmistuneet aikuiskouluttajat ovat sijoittuneet, 2) millaisia muutospaineita he arvioivat työssään olevan, ja 3) millaiseksi he arvioivat saamansa koulutuksen.

APOsta valmistuneista vastaajista suuri osa on sijoittunut aikuiskoulutuksen alueelle, mutta moni heistä työskentelee myös yliopistossa ja ammattiin johtavassa koulutuksessa. Suurin osa vastaajista työskentelee opettaja-nimikkeellä, mutta osalla on myös suunnitteluun ja projekteihin liittyviä nimikkeitä. Ylivoimaisesti suurin osa vastaajista on kokopäivätyössä, määräaikaisuus on yleisempää kuin vakituinen työsuhde. Osa vastaajista toimii kahdella alueella tai kahdessa työssä. Vastaajien tärkeimmät työtehtävät ovat käytännön opettamista ja siihen liittyviä tehtäviä; toisaalta tärkeänä painottuu myös toimintaedellytysten luominen ja ylläpito – toiminnan kehittäminen ja suunnittelu. Vastaajat painottavat myös oman työnsä kehittämistä.

Työnsä haasteina ja oman opettajuutensa muutospainaina vastaajat nostivat esiin sellaisia tekijöitä, joihin heidän on vaikea vaikuttaa ainakaan suoraan, kuten resurssien puute tai työn muuttuminen. Toisaalta he kokivat haasteena ja muutospainena itseensä liittyviä tekijöitä, varsinkin oman ammattitaitonsa. Omaan ammattitaitoon he voivat vaikuttaa, ja esiin nousikin tarve ja halu kehittyä ammatillisesti.

Osa vastaajista, varsinkin uransa alkutaipaleella olevat, arvioivat työtilanteensa parantuneen APO-koulutuksen myötä. Koulutus on myös antanut ammatillista pätevyyttä ja selkiinnyttänyt urasuunnitelmia. Koulutuksensa antia pohtiessaan vastaajat kertovat eniten oman opettajuutensa ja oman ajattelunsa kehittymisestä. Koulutus on antanut myös eväitä konkreettisen

opetustyön tekemiseen: opetusmenetelmiä, tietoa ja taitoa. Myös koulutuksen toteutus, koulutuksen läpäisevä filosofia ja toimintatavat ovat jääneet vastaajille antoisina mieleen. Koulutukseen toivottiin jonkin verran lisää mm. menetelmiä ja erilaisuuden kohtaamista koskevia sisältöjä.

Asiasanat: aikuiskouluttajan työ, aikuiskouluttajan pedagogiset opinnot, opinnot, opettajan-
koulutus, työhönsijoittuminen, ammattitaito, ammatillinen kehittyminen, aikuiskoulutus

Esipuhe

Käsillä oleva kartoitus on tehty Jyväskylän yliopiston Aikuiskoulutuksen neuvottelukunnan myöntämällä tutkimusapurahalla. Hankkeen ohjausryhmään ovat kuuluneet: APO-koulutuksen lehtorit KT Anita Malinen ja YT Timo Laine, Kasvatustieteen laitos, JY; aikuiskasvatuksen professori Anneli Eteläpelto, Kasvatustieteen laitos, JY; kasvatussosiologian lehtori, dosentti Tapio Aittola, Kasvatustieteen laitos, JY; Kasvatustieteen assistentti KT Susanna Paloniemi, Kasvatustieteen laitos, JY; sekä kasvatopsykologian professori Helena Rasku-Puttonen, Opettajankoulutuslaitos, JY.

Kiitän sekä rahoittajaa että ohjausryhmää saamastani tuesta. Erityiset kiitokset kuuluvat kuitenkin kaikille niille aikuiskouluttajille, jotka vastasivat tämän tutkimuksen pitkään ja aikaa vievään kyselylomakkeeseen.

Kintaudella, 10.2.2006 Marjatta Pakkanen

1 Johdanto

1.1 Aikuiskoulutus

Elinikäisen oppimisen mukainen aikuisena opiskelun käsite on laaja: aikuisena voi opiskella nuorille tai aikuisille järjestetyssä koulutuksessa, mutta myös itseohjautuvasti hyödyntämällä koulutuksen ulkopuolisia oppimisympäristöjä (Eteläpelto 2004). OECD:n (2003) mukaan aikuisopiskelijaksi määritellään sellainen 25–64-vuotias henkilö, joka on tullut takaisin koulujärjestelmän piiriin ensimmäisen koulutusvaiheen jälkeen (ks. Eteläpelto 2005, 7). Aikuisopiskelijat ovat siis koulutusjärjestelmän piirissä, joko nuorille tarkoitettussa koulutuksessa tai aikuis-koulutuksessa. Aikuiskoulutus on aikuisia varten suunniteltua, organisoitua ja järjestettyä koulutusta (Eteläpelto 2005, 5). Kaikessa aikuiskoulutuksessa korostetaan sitä, että opiskelijalle tulee laatia hänen aikaisemman (työssä tai muussa koulutuksessa hankitun) osaamisensa huomioon ottava henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (Opetusministeriön verkkosivut).

Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietinnössä aikuiskoulutuksen kenttää hahmotetaan jakamalla se toisaalta koulutusmuodoittain joko tutkintotavoitteiseen tai ei-tutkintotavoitteiseen ja toisaalta organisaatiomuodon mukaan joko omaehtoiseen aikuiskoulutukseen, työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen tai henkilöstökoulutukseen (2002, 60). Opetusministeriön verkkosivuilla aikuiskoulutuksen tutkintotavoitteinen koulutus jaetaan tutkintoon johtavaan koulutukseen, avoimeen tutkinnon osista koostuvaan koulutukseen sekä näyttötutkintoihin valmentavaan koulutukseen. Tutkintotavoitteisen koulutuksen lisäksi aikuiskoulutuksen alueella on tarjolla opintoja, jotka eivät ole suoraan kytkeytyneet työelämään ja työmarkkinoihin. Tällaisia ovat mm. vapaan sivistystyön mukaiset kansalaistaitoihin valmentavat opinnot, yhteiskunnalliset opinnot sekä harrastukseen perustuvat opinnot. Vaikka ne eivät johdakaan tutkintoon, ne voivat toimia peruskoulutusta täydentävänä lisä- tai täydennyskoulutuksena. (Opetusministeriön verkkosivut.)

Jokinen (2002) on tarkastellut aikuiskoulutuksen jakautumista akselilla yleissivistävä koulutus – ammatillinen koulutus seuraavan kuvion avulla:



yleissivistävä	ammattillinen
iitalukiot kansalaisopistot	kansanopistot kesäyliopistot ammatilliset kurssikeskukset yliopistojen täydennys- koulutuskeskukset ammatillisten oppilaitosten aikuiskoulutus

Kuvio 1.1 Aikuiskoulutuksen jakautuminen yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen 1980-luvun lopussa (Jokinen 2002, 23)

Jokinen tuo tutkimuksessaan esiin sen, että vielä 1980-luvun lopulla oli rajoja yleissivistävä – ammatillinen -dimensiolla, mutta 1990-luvulla rajat alkoivat hälvetä ja eri oppilaitosten tehtävät lähentyä.

Aikuisena voi opiskella kaikissa oppilaitoksissa, mutta sen lisäksi järjestetään nimenomaan aikuisille tarkoitettua aikuiskoulutusta kaikkiaan noin tuhannessa oppilaitoksessa: yliopistoissa, ammattikorkeakouluissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa, valtakunnallisissa ja ammatillisissa erikoisoppilaitoksissa, kansalaisopistoissa, kansanopistoissa, kesäyliopistoissa, aikuislukioissa, opintokeskuksissa, liikunnan koulutuskeskuksissa sekä musiikkioppilaitoksissa. Suuri osa aikuiskoulutuksesta toteutuu myös oppilaitosten ulkopuolella, työpaikoilla tai työnantajien muulla tavoin organisoimana toimintana. (Opetusministeriön verkkosivut.)

1.2 Aikuiskouluttajan työ

Luukkainen tarkastelee opettajuutta ja sen kehittymistä suomalaisen yhteiskunnan viitekehyksessä kokonaisuutena, jakamatta sitä koulutusasteen tai koulutusmuodon mukaan. Tarkastelussaan hän nostaa esiin “hyvän opettajuuden” syklimäisen kehittymisen viime vuosituhanen loppupuolella: 1960-luvulla hyvä opettaja oli kansankynttilä, sosiaalistaja, jonka tehtävä oli kasvattaa kunnon kansalaisia, ja joka huolehti kulttuurista. Opettajuudessa painottui siis myös yhteiskunnallinen tehtäväalue. 1970-luvulla korostui didaktiikka, taito opettaa teknisesti asiasisältöjä. Pyrkimyksenä oli taata koko ikäluokalle samanlainen koulutus (peruskoulu). 1980-luvulla asiantuntijuus ja asiasisällöt saivat entistä tärkeemmän aseman. Koulutuksen arvosidonnaisuus väheni. 1990-luvulla alettiin korostaa reflektiivisyyttä, ja opettaja nähtiin oman työnsä tutkijana ja arvioijana. 2000-luvun alussa esille on nousut toive opettajasta yhteiskunnallisena vaikuttajana ja kehittäjänä. (Luukkainen 2004, 160–161.)

Luukkainen toteaa:

“Opettajan työ on laaja-alaista. Sen lisäksi, että opettaja on kouluttaja, hän voi joutua olemaan myös myyntimies, konsultti, yrittäjä, ohjaaja, sosiaalityöntekijä, perheterapeutti jne. Enää ei voi pitäytyä vain opettamisessa. Kaikki muutkin tehtävät, joita opettaja hoitaa, palvelevat opetustyötä. Opettajan työ laajenee sisällöllisesti sekä toimintatavoiltaan ja -ympäristöiltään.” (2004, 198.)

Aineistonsa pohjalta Luukkainen (emt, 198–209) nostaa esiin opettajuuden tulevana näkyminä mm:

- opettajuus kehittyy ihmissuhdeammattina; tähän liittyy kyky kohdata erilaisuutta
- opettaja on asiantuntijayhteisön koordinaattori ja oppijan puolestapuhuja
- opinto-ohjaus tai henkilökohtainen ohjaus on yhä useamman opettajan työtä
- yhteistyö lisääntyy niin oppilaitosten kesken kuin työelämäänkin päin
- opettajuus on asiantuntijuutta, joka ylittää oppilaitosten ja koulutussektoreiden rajat: yhteisöllisyys ja yhteistyö korostuvat
- tieto- ja viestintäteknikan hallinta nousee perustaidoksi luku- ja kirjoitustaidon rinnalle
- virtuaalisuus muuttaa opettajan toimenkuvaa

Tutkimuksessaan Jokinen tarkastelee aikuiskouluttajan (hän käyttää käsitettä aikuisopettaja) identiteettiä ja sen muutosta yhteiskunnassa vallitsevien trendien ja muutoksen paradigman puristuksessa. Hän toteaa, että aikuisoppilaitosten¹ tehtävien muutos ja niiden lähentyminen toisiinsa on johtanut siihen, että perinteisestä opetuksesta on siirrytty yhä enemmän suunnittelun, organisoinnin ja koulutuksen markkinoinnin suuntaan (aikuislukioissa muutos ei ole ollut niin selvä kuin muissa oppilaitoksissa). (Jokinen 2002, 56.) Kuitenkin opettajaprofessio määritellään ja opettajalta edellytetään ominaisuuksia sen mukaan, millä kasvatuksen ja opetuksen sektorilla hän työskentelee (Jakku-Sihvonen 2005, 134–135).

Kiviniemen (2000) tarkastelu opettajan työn muuttumisesta perustuu yleissivistävän koulutuksen (peruskoulu, lukio) opettajien ryhmähaastatteluihin, mutta sen tuloksilla on annettavaa aikuiskoulutuksenkin puolelle. Tässä tutkimuksessa painottuvat opettajan työn vaatimuksina

- osallistuminen yhteiskunnan kasvatus- ja arvokeskusteluun
- suunnitteluvastuun ja arviointikäytäntöjen lisääntyminen, eettisen vastuun korostuminen
- eheyttävät oppimiskokemukset, stressin hallinta ja työssä uudistuminen
- vuorovaikutustaidot ja ammatillinen itsetunto
- oppijoiden erityisongelmien tunnistaminen, opettaja sosiaalityöntekijänä ja poliisina
- oppijapersonallisuuksien tuntemus, oppijoiden erilaisten tarpeiden huomioon ottaminen, eriyttäminen
- kulttuurin tuntemus

(Kiviniemi 2000, 172–188)

¹ Jokinen tarkasteli aikuislukioita, aikuiskoulutuskeskuksia ja kansalaisopistoja



Aikuiskouluttajan – ja yleisemminkin, opettajan – työ on muuttumassa, se ei enää ole “opettamista”, vaan paljon muutakin. Toisaalta tuo “muu” liittyy oppijaan: opettajan tai kouluttajan on huomioitava oppija laaja-alaisemmin kuin perinteisesti on opettajalta edellytetty. Oppija nähdään kokonaisuutena (erilaisuuden ja taustojen huomioiminen), yksilönä (koulutuspolkujen henkilökohtaistaminen) ja toimijana (opettajan ja oppijan välisen suhteen muuttuminen).

Toisaalta “muu” liittyy koulutuksen uusiin tehtäväalueisiin, joita syntyy vastauksena yhteiskunnan kehityssuuntiin. Luukkainen nostaa esiin elinkeinoelämän, koulutuksen ja kulttuurin näkökulmista esitettyjä kehityssuuntia, jotka tuovat haasteita koulutukselle ja opettajuudelle. Tällaisia ovat esimerkiksi globalisoituminen, alueelliset muutokset (yhdentymiset, keskittymiset), väestörakenteen muutokset, ympäristöongelmat, teknologian kehitys (varsinkin tieto- ja viestintäalalla), sosiaalinen eriarvoisuus ja työn muuttuminen. (Luukkainen 2004, 151–153.)

1.3 Aikuiskouluttajan opinnot

Opettajan pedagogiset opinnot ovat kasvatustieteellisiä aineopintoja, jotka painottuvat didaktisesti ja sisältävät harjoittelua. Opinnot voivat suuntautua erityisesti peruskoulun tai lukion ja ammatillisten oppilaitosten taikka aikuiskoulutuksen tehtäviin. Opintojen laajuus on 35 opintoviikkoa. (Lehtimäki 2004, 6.)

Aikuiskoulutukseen painottuvia opettajan pedagogisia opintoja voi suorittaa Helsingin Jyväskylän, Lapin, Oulun ja Turun yliopistoissa sekä Åbo Akademiassa (Lehtimäki 2004, 10); nämä opinnot kuuluvat aineenopettajaopintoihin. Ammatillisten aineiden opettajaksi voi opiskella Hämeenlinnan, Jyväskylän ja Oulun ammatillisissa opettajakorkeakouluissa, Helia ammatillisessa opettajakorkeakoulussa (Helsinki) sekä Tampereen ammattikorkeakoulussa (Suomen opettajaksi opiskelevien liiton verkkosivut). Varsinaisia aikuiskouluttajan pedagogisia opintoja voi suorittaa Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksen järjestämissä Aikuiskouluttajan pedagogisissa opinnoissa.

Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksen järjestämät aikuiskouluttajan pedagogiset opinnot (jäljempänä käytetään lyhennettä APO) on opintokokonaisuus, joka on tarkoitettu ensisijaisesti aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön parissa työskenteleville. Opinnot voidaan suorittaa korkeakoulututkinnon (ylempi, alempi tai amk) jälkeen erillisinä opintoina tai sisällyttää maisterin tutkintoon sivuaineena. (<http://www.jyu.fi/edu/laitokset/kas/apo/opinnot/>)

Opiskelijoiden valinta APO-opintoihin tapahtuu kiintiöiden kautta. Kiintiöt ovat: vapaan sivistystyön kiintiö, JY:n henkilökunnan kiintiö, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kiintiö sekä JY:n varsinaisten opiskelijoiden kiintiö. Opintoihin hakemisen edellytykset ovat hieman erilaiset eri kiintiöissä, ne esitetään koottuna taulukoissa 1.1. ja 1.2.

Taulukko I.1 Valintakiintiöt APO-opintoihin

kiintiö	työpaikka	tutkinto	kasvatustieteen perusopinnot
vapaan sivistystyön kentällä toimivat	hakuajankohtana vapaan sivistystyön kentällä	alempi/ylempi korkea-koulututkinto tai Amk-tutkinto	kasvatustieteen/ aikuiskasvatustieteen perusopinnot (15 ov)
Jyväskylän yliopiston henkilökunta	hakuajankohtana työ/virka- tai siihen rinnastettavassa suhteessa Jyväskylän yliopistoon	ylempi korkea-koulututkinto	kasvatustieteen/ aikuiskasvatustieteen/ kasvatustieteen pedagogiset/yliopisto-opettajan pedagogiset perusopinnot (15 ov)
ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet, jotka eivät kuulu ylläoleviin kahteen kiintiöön	ei määrittelyä	ylempi korkeakoulututkinto ja/johon sisältyy jossain kasvatustieteellisessä aineessa vähintään 35 ov	kasvatustieteen/ aikuiskasvatustieteen/ kasvatustieteen pedagogiset/pedagogiset perusopinnot (15 ov)
Jyväskylän yliopiston varsinaiset opiskelijat	ei työpaikkaa em. kiintiöissä	opinnot meneillään	

Jyväskylän yliopiston varsinaiset opiskelijat on puolestaan kiintiöity pääaineen mukaan seuraavasti:

Taulukko I.2 Opiskelijoiden valintakiintiöt APO-opintoihin

pääaine	opinnot	kasvatus/aikuiskasvatustieteelliset opinnot
kasvatustiede/ aikuiskasvatustiede	opiskelija, joka on suorittanut kasvatustieteessä/aikuiskasvatustieteessä vähintään 35 ov	sisältyy opintoihin
varhaiskasvatus	opiskelijana varhaiskasvatuksen maisterikoulutusohjelmassa tai opiskelija, joka on suorittanut varhaiskasvatuksessa vähintään 35 ov	kasvatustieteen/aikuiskasvatustieteen/ kasvatustieteen pedagogiset/pedagogiset perusopinnot (15 ov)
erityispedagogiikka	opiskelijana erityispedagogiikan asiantuntijakoulutuksessa tai varhaiserityisopettajien koulutuksessa, tai opiskelija, joka on suorittanut pääaineen opintoja vähintään 35 ov	kasvatustieteen/aikuiskasvatustieteen/ kasvatustieteen pedagogiset/pedagogiset perusopinnot (15 ov)
yhteiskuntatieteelliset aineet	sosiologian/valtio-opin/yhteiskuntapolitiikan/ sosiaalityön opiskelija, joka on suorittanut pääaineessaan vähintään 35 ov	kasvatustieteen/aikuiskasvatustieteen/ kasvatustieteen pedagogiset/pedagogiset perusopinnot (15 ov)
muut kuin edellämainitut aineet, joita ei opeteta peruskoulussa ja lukiossa	esim. puheviestinnän, taidekasvatuksen, journalistiikan, taloustieteen ... opiskelija, jolla on pääaineessaan vähintään 35 ov	kasvatustieteen/aikuiskasvatustieteen/ kasvatustieteen pedagogiset/pedagogiset perusopinnot (15 ov)

Taulukoiden tiedot koottu sivulta <http://www.jyu.fi/tdk/kastdk/kasv/apo/haku2005.htm>



Aikuiskouluttajan pedagogiset opinnot (60 opintopistettä/35 ov) muodostuvat kasvatustieteen tai aikuiskasvatuksen perusopinnoista (15 ov) ja aikuiskouluttajan pedagogisista aineopinnoista (35 op./20 ov). Opintojen tavoitteena on opiskelijan yksilöllisen pedagogisen ajattelu- ja toimintatavan kehittyminen. Kysymys on pedagogisten valmiuksien jalostamisesta siten, että opiskelija tulee entistä tietoisemmaksi omasta toiminnastaan opettajana, itselleen soveltuvista opettamisen tavoista ja omasta opetusfilosofiastaan. Tarkoitus on haastaa opiskelija kyseenalais-tamaan jo rutiineiksi ja itsestäänselvyyksiksi kehittyneitä ajattelu- ja toimintatapojaan. (Aikuiskouluttajan pedagogiset opinnot, opinto-opas 2005-6; <http://www.jyu.fi/edu/laitokset/kas/apo/opinnot/>)

Opintojen perusideat ovat:

- työssä oppiminen ja kokemuksellisuus
- henkilökohtaisuus, yksilölliset oppimispolut (HOPS-ajattelu)
- dialogisuus ja yhteisöllinen opiskelu
- kriittisyys

(Aikuiskouluttajan pedagogiset opinnot, opinto-opas 2005-6)

Opinnoissa nämä periaatteet ovat mukana kaikessa toiminnassa. Ne läpäisevät koulutuksen rakenteet ja opetuksen toteutuksen, ja ne painottuvat myös opetussisällöissä.

2 Tämän kartoituksen tehtävät

Tämän kartoituksen tarkoitus on saada ajankohtaista tietoa aikuiskouluttajan tehtävien ja asiantuntijuuden muutoksesta. Tutkimuskysely kohdistuu APO-koulutuksesta vuosina 2002–2004 valmistuneisiin aikuiskouluttajiin². Kyseessä on kuvaileva tutkimus, jossa tarkastellaan:

- 1) Millaisiin tehtäviin APO koulutuksesta valmistuneet aikuiskouluttajat ovat sijoittuneet;
Millä koulutuksen alueella he toimivat?
Missä työpaikoissa ja millä nimikkeillä he toimivat?
Kuinka vakaita heidän työsuhteensa ovat?
Millaista heidän työnsä on sisällöllisesti?
- 2) Millaisia muutospaineita on nähtävissä APO-koulutuksesta valmistuneiden työrooleissa;
Millaisia haasteita ja/tai uhkakuvia aikuiskouluttajat näkevät työssään?
Millaisia muutospaineita he arvioivat oman opettajuutensa kohtaavan?
- 3) Miten APO-koulutuksesta valmistuneet aikuiskouluttajat arvioivat saamansa koulutuksen merkitystä nykyisestä asiantuntijaroolistaan käsin.
Miten koulutus on muuttanut vastaajan työtilannetta?
Millaisena he kokevat koulutuksensa annin?

2.1 Tutkimuksen toteutus ja vastaajien kuvailu

Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi laadittiin kyselylomake (liite 2), joka lähetettiin keväällä 2005 Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksen aikuiskouluttajan pedagogisista opinnoista vuosina 2002–2004 valmistuneille aikuiskouluttajille. Kyseisenä aikana valmistui kolme vuosikurssia, valmistuneita oli kaikkiaan 201 (164 naista ja 37 miestä).

² Liitteessä 1 on esitelty vuosina 2001–2004 koulutuksessa olleiden lukumäärät kiintiöittäin.



Kyselylomakkeita palautui kesäkuun alkuun mennessä 136. Kadon analyysiä varten on seuraavassa taulukossa on esitetty tietoja sekä Aikuiskouluttajan pedagogisista opinnoista vuosina 2002–2004 valmistuneista että tähän kyselyyn vastanneista.

Taulukko 2.1 APOsta valmistuneet ja tutkimuskyselyyn vastanneet

valmistumisvuosi	kaikkiaan valmistui	kyselyyn vastasi	kyselyyn vastasi % valmistuneista
2002	46	33	71,7 %
2003	73	46	63,0 %
2004	82	57	69,5 %
yhteensä	201	136	67,7 %

Vaikka valmistuneita on kaikkiaan 201, kysely lähetettiin 199:lle, joten todellinen palautusprosentti on 68,3%. Kaikkiaan palautusprosentti on hyvä.

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna APOsta valmistuneet ja tähän kyselyyn vastanneet jakautuvat taulukon 2.2 mukaisesti:

Taulukko 2.2 APOsta valmistuneet ja tutkimuskyselyyn vastanneet sukupuolen mukaan

	naiset	miehet	yht.
APOsta vuosina 2002–2004 valmistuneet frekvensseinä	164	37	201
kyselyyn vastasi	109	27	136
vastanneita valmistuneista, prosenttia	66,5 %	73,0 %	67,7 %

Vastaajista suurin osa (114, eli 83,8%) oli suorittanut vähintään maisteritasoisen tutkinnon. Tutkintojen korkea taso selittyy sillä, että loppututkinto oli tietyissä sisäänottokiintiöissä jo edellytyksenä opintoihin pääsemiselle (liite 1). Vastaajien pääaine oli useimmiten kasvatustiede; kasvatustieteilijöitä vastaajista oli hiukan yli puolet. Seuraavaksi eniten vastaajien joukossa oli yhteiskuntatieteilijöitä (11%), kaikkiaan joukossa oli varsin monia eri pääaineita (liite 3). Kasvatustieteilijöiden suuri määrä selittyy osittain kiintiöinnistä (ainakin opiskelijoiden osalta liite 1b).

Vastaajien ikä vaihteli 26 ja 59 ikävuoden välillä, ja heitä oli eniten sekä nuorimpien että varttuneimpien ryhmässä; ikäryhmiin he sijoittuvat taulukon 2.3 mukaisesti:

Taulukko 2.3 Vastaajien ikä

	frekvenssit	prosentit
29 v tai alle	38	27,9
30–34v	27	19,9
35–39 v	15	11,0
40–44 v	20	14,7
45 v tai yli	35	25,7
puuttuva tieto	1	0,7
yhteensä	136	100

Vastaajien opetuskokemus vaihteli 34 vuodesta tilanteeseen, jossa vastaajalla ei ole opetuskokemusta lainkaan. Opetuskokemuksen määrän keskiarvo oli hiukan alle 6,5 vuotta, mediaanin ollessa 3,3 vuotta. Opetuskokemuksen mukaan luokiteltuna vastaajat voidaan jakaa taulukon 2.4 mukaisesti:

Taulukko 2.4 Vastaajat opetuskokemuksen pituuden mukaan

	frekvenssit	prosentit
ei opetuskokemusta	12	8,8
opetuskokemus 0,5–5 v	72	52,9
opetuskokemus yli 5,5v	50	36,8
puuttuva tieto	2	1,5
yhteensä	136	100

Vastaajat ovat siis pääsääntöisesti taustaltaan kasvatustieteilijöitä ja vähintään maisterin tutkinnon suorittaneita. Opetuskokemusta heillä on keskimäärin 3–4 vuotta. Vastaajien ikäjakauma on kaksihuippuinen – suurimmat ryhmät ovat alle 29-vuotiaat sekä yli 45-vuotiaat. Vastaajien enemmistö on naisia.

3 APOsta valmistuneiden tehtäväkenttä ja työtilanne

3.1 Toiminta-alue

Toiminta-alueen avulla pyritään hahmottamaan sitä, millä koulutuksen osa-alueilla tai kenteillä vastaajat toimivat. Aikuiskouluttajan toiminta-aluetta kysyttiin etukäteen laaditulla toiminta-alueuokituksella. Tämä luokittelu rakentuu suomalaiselle koulutusjärjestelmälle: toisaalta jakoperusteena on opiskelijoiden ikä (alle kouluikäiset – peruskouluikäiset – nuoret – aikuiset), toisaalta ammatillisuus (yleissivistävä koulutus – ammatillinen koulutus – yliopistokoulutus). Kuvaa täydentämään otettiin myös täydennys- ja työvoimapoliittinen koulutus. Annetut vastausvaihtoehdot olivat kuitenkin näennäisestä selkeydestään huolimatta osin päällekkäisiä. Niinpä useissa vastauksissa olikin ilmoitettu enemmän kuin yksi toiminta-alue pääasialliseksi toiminta-alueeksi. Mahdollisimman tarkan kuvan saamiseksi käytiin läpi kaikki useita toiminta-alueita ilmoittaneet ja karsittiin päällekkäisyyksiä pois mm. työpaikkatietojen avulla. Esimerkiksi saman henkilön ilmoittamat ”kansanopisto” ja ”yleissivistävä koulutus” luokiteltiin ”kansanopistoksi”, koska vastaajan työpaikakseen ilmoittamassa kansanopistossa annetaan mm. yleissivistävää koulutusta. Osa päällekkäisistä toiminta-aluevalinnoista kuitenkin jäi karsiutumatta – tämän hetken toiminta-alueen tarkastelussa 24 vastaajan ja ennen APOa vallinneen tilanteen tarkastelussa 22 vastaajan osalta³. Lisäksi jotkut vastaajat ilmoittivat kolmannenkin toiminta-alueen.

³ Vastaajia pyydettiin ilmoittamaan sekä tämänhetkinen pääasiallinen toiminta-alueensa että alue, jolla toimi ennen APO-koulutukseen hakeutumista

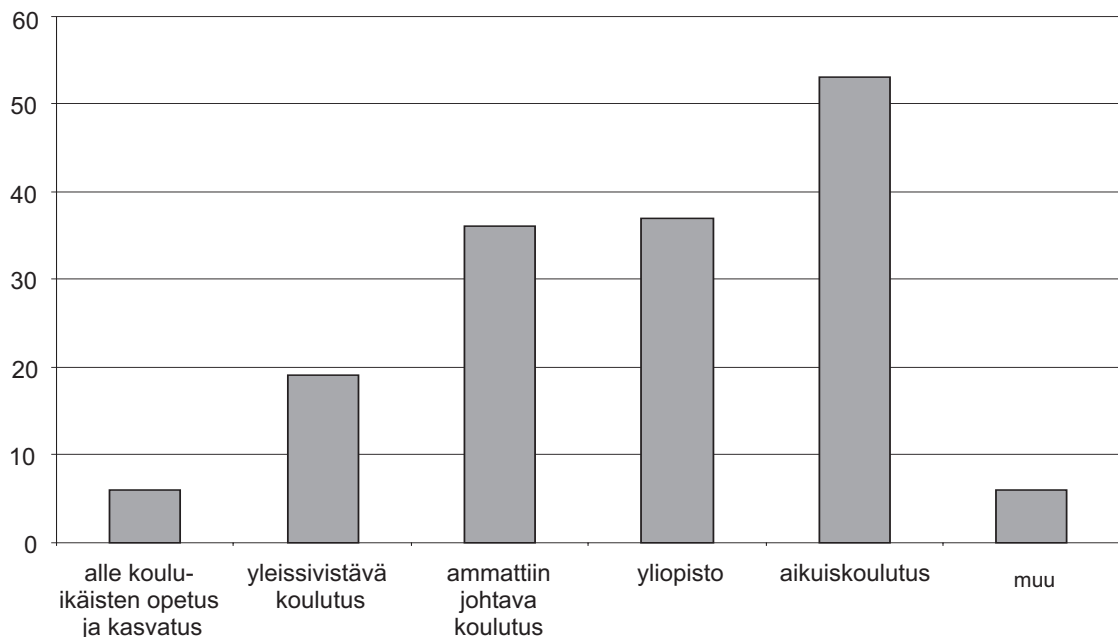


Taulukko 3.1 Toiminta-alueiden ilmoittaminen

	useita toiminta-alueita ilmoittaneet		vain yhden toiminta-alueen ilmoittaneet	
	ennen APOa	nyt	ennen APOa	nyt
frekvensseinä	22	24	81	100
puuttuva tieto	-	-	33	12

Kaikista lomakkeen palauttaneista tämän hetken tilanteen osalta 17,6% ja ennen APOa vallinneen tilanteen osalta 16,1% katsoi toimivansa useammalla kuin yhdellä toiminta-alueella – (kun heidän osuutensa lasketaan ko. toiminta-alueita ilmoittaneista, tämänhetkisen tilanteen osalta useita toiminta-alueita ilmoittaneita oli 19,3% ja ennen APOa 21,3%). Niinpä tässä tarkastellaan toiminta-alueita sekä kaikkien toiminta-alueilmoitusten että osaryhmien “vain yhden alueen ilmoittaneet” ja “useita alueita ilmoittaneet” – valossa.

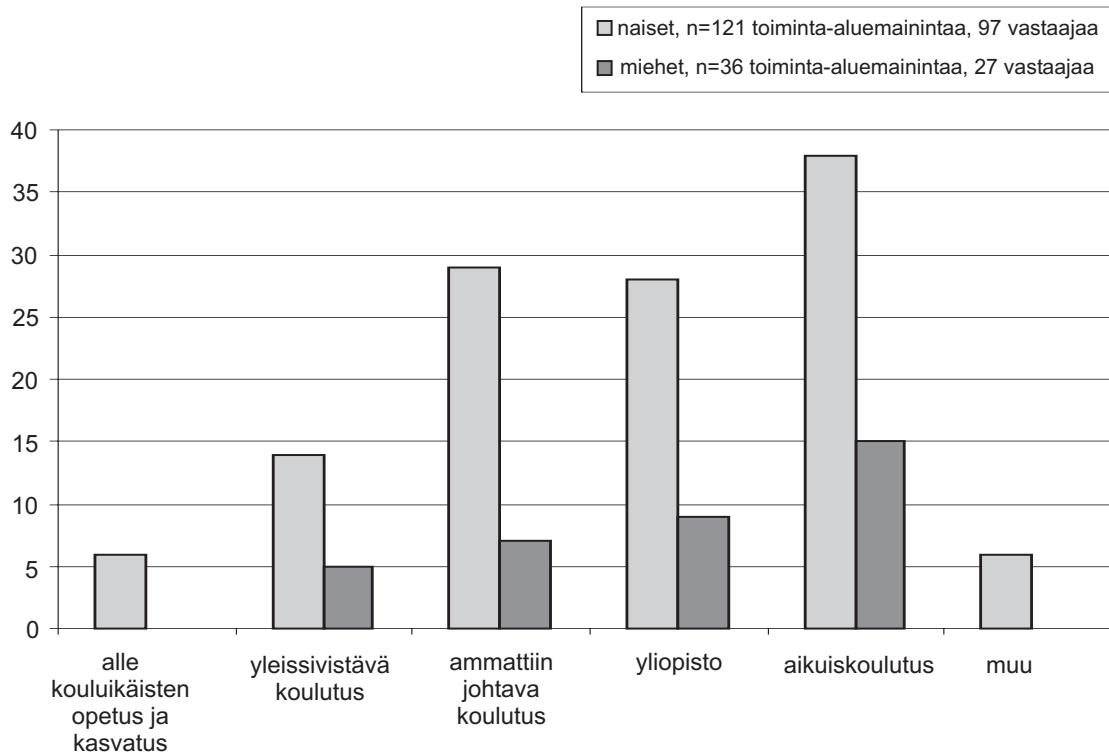
Kuviossa 3.1 kuvataan, miltä toiminta-aluejakauma näyttää, kun otetaan kaikki toiminta-alueainnnot huomioon:



Kuvio 3.1 Kaikki toiminta-alueainnnot frekvensseinä (n=157, vastaajia 124)

Kuviosta 3.1 voidaan havaita, että suurin osa vastaajista toimii aikuiskoulutuksen kentällä. Suuri osa heistä toimii myös yliopistossa ja ammattiin johtavassa koulutuksessa.

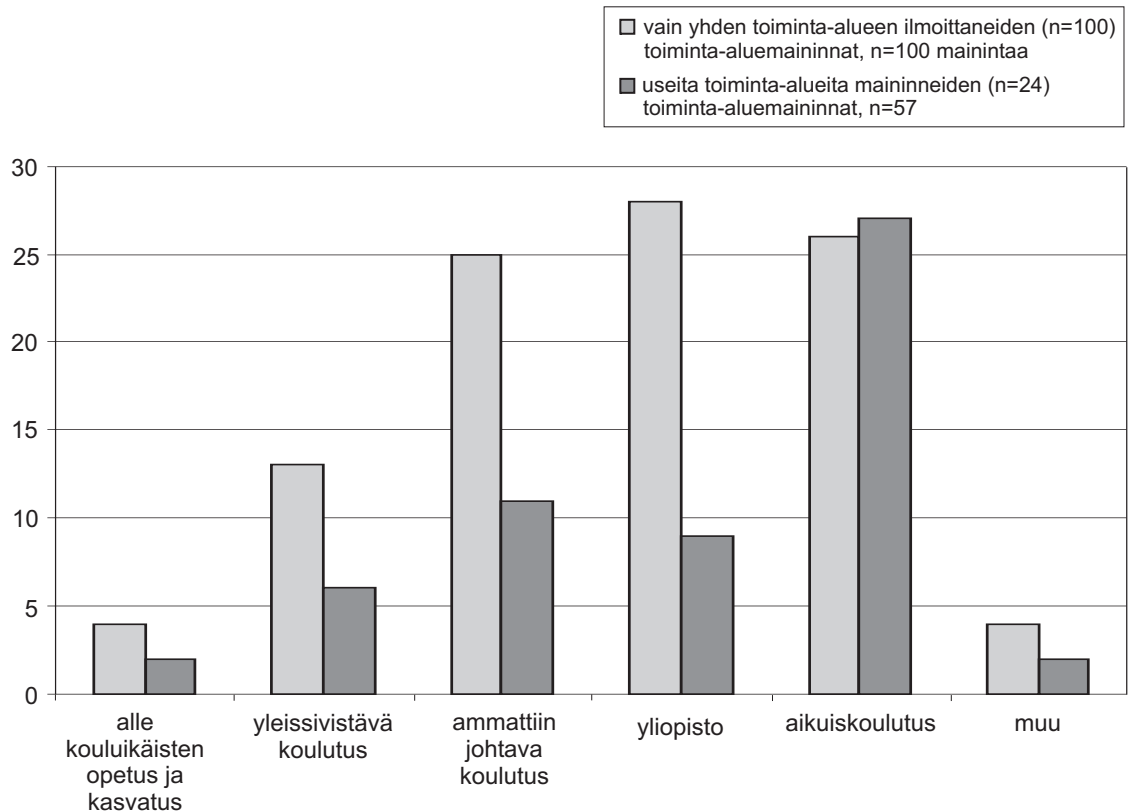
Vaikka vastaajista suuri enemmistö (80%) on naisia, toiminta-alueiden jakautuminen sukupuolen mukaan on kiinnostava. Kuviossa 3.2. esitetään kaikkien toiminta-alueainnintojen jakautuminen sukupuolen mukaan frekvensseinä.



Kuvio 3.2 Toiminta-alueiden jakautuminen sukupuolen mukaan frekvensseinä. Mukana kaikki toiminta-alueaininnat

Kuviosta 3.2 havaitaan, että vain naiset toimivat alle kouluikäisten opetuksen ja kasvatuksen alueella, ja vain naisia on alueella “muu” (ei kasvatusala, esim. kuntoutus); muutoin jakaumat ovat suurin piirtein toistensa kaltaiset. Prosenttiosuuksia vertailtaessa esille tulee jonkin verran painotuseroja toiminta-alueiden sisällä: miehistä suurempi osa kuin naisista työskentelee kansan- ja kansalaisopistoissa, kun taas naisista suurempi osa työskentelee ammatillisessa koulutuksessa ja työvoimapolitiittisessa koulutuksessa. (Liite 4.)

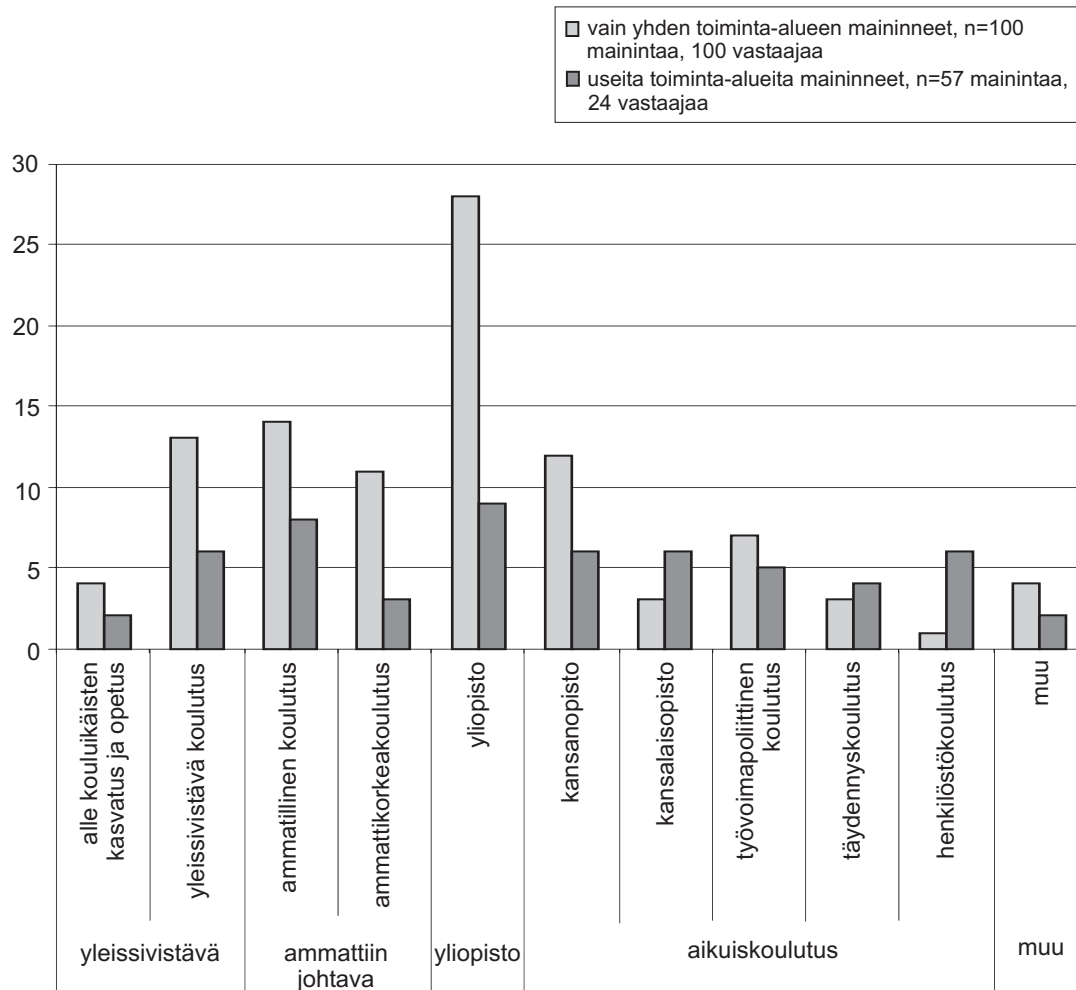
Koska kuvioissa 3.1 ja 3.2 on mukana kaikki toiminta-alueaininnat, kuvaa voidaan tarkentaa toiminta-alueainintojen useuden mukaan, kuten kuviossa 3.3 on tehty.



Kuvio 3.3 Toiminta-alueainninnat frekvensseinä päälukittain toiminta-alueainninnan useuden mukaan

Kuviosta 3.3 nähdään, että aikuiskoulutuksen toiminta-alue on mainittu yhtä usein sekä ainoana toiminta-alueena että toisen toiminta-alueen ohessa. Muilla kentillä sen sijaan toiminta-alue on mainittu paljon useammin ainoana toiminta-alueena kuin jonkin toisen kentän kanssa. Osa aikuiskoulutuksen kentällä olevista vastaajista on siis maininnut myös muita kenttiä. Edustettuina ovat kaikki toiminta-alueiden päälukot, mutta ammattiin johtava koulutus on mainittu hiukan muita useammin aikuiskoulutuksen ohessa (liite 5).

Kuvion 3.4 avulla voidaan tarkentaa kuvaa edelleen ja katsoa, miten toiminta-alueet jakaantuvat luokittelussa, jossa jaottelun pohjaksi on otettu eri koulutusmuodot.



Kuvio 3.4 Tämän hetkiset toiminta-alueaininnat frekvensseinä; toiminta-alueet koulutusmuodoittain⁴

Kuviosta 3.4 havaitaan, että erityisesti henkilöstökoulutuksessa, kansalaisopistoissa ja jonkin verran myös täydennyskoulutuksessa toimivilla aikuiskouluttajilla on muitakin kenttiä, joilla he toimivat. Sen sijaan ammattikorkeakoulussa ja yliopistossa työskentelevät mainitsevat muita ryhmiä useammin vain yhden toiminta-alueen.

Aikuiskoulutuksen kenttä on siis useimmin mainittu APO-koulutuksesta valmistuneiden vastaajien toiminta-alue. Se ei kuitenkaan ole mainitsijalleen ainoa kenttä, vaan aikuiskoulutuksen kentällä työskentelevistä osa työskentelee muillakin kentillä; tämä koskee varsinkin henkilöstökoulutusta, kansalaisopistoja ja jossain määrin myös täydennyskoulutusta.

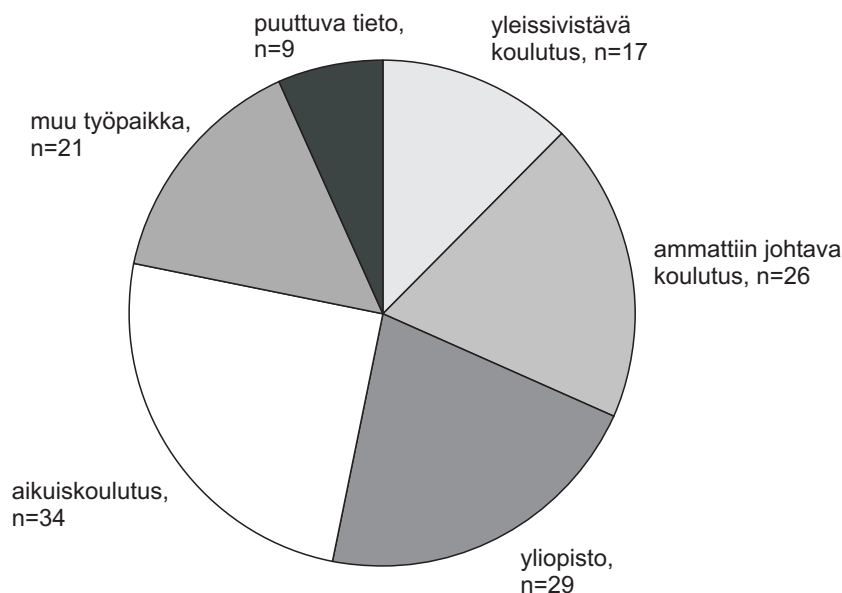
⁴ On huomattava, että yliopisto ei jakaudu tässä yliopistoon ja avoimeen yliopistoon, kuten jäljempänä käsiteltävässä työpaikkoja koskevassa luokituksessa. Sen sijaan ammattiin johtava koulutus jakaantuu ammatilliseen koulutukseen ja ammattikorkeakoulutukseen, ja aikuiskoulutus jakaantuu kansanopistoon, kansalais- ja työväenopistoon, työvoimapolitiittiseen koulutukseen, täydennyskoulutukseen ja henkilöstökoulutukseen. Lisäksi mukana on luokka "muu", joka sisältää mm. oppisopimuskoulutuksen, työnhajauksen sekä alueet, jotka eivät ole koulutus/opetusallalla.



3.2 Työpaikka ja nimike

3.2.1 Työpaikka

Vastaajien työpaikat vaihtelevat päivähoidosta vapaaseen sivistystyöhön kattaen näin suomalaisen koulutuksen kentän varsin laaja-alaisesti. Kaikkiaan vastanneista 127 henkeä ilmoitti ainakin yhden työpaikan, seitsemän heistä kaksikin (9 vastaajaa ei ilmoittanut työpaikkaa). Kuviossa 3.5 on esitetty näiden 127 vastaajan ensimmäisenä mainitun työpaikan jakautuminen pääluokkiin. Siinä ei siis ole huomioitu ”toissijaisia”⁵ työpaikkoja - eli niitä, jonka vastaaja on ilmoittanut järjestyksessä toisena (oletetaan siis, että ihminen mainitsee tärkeimmän ensin). Koska oletuksena oli, että kukin vastaaja kertoo yhden työpaikan, ei työpaikkaa kysyttäessä pyydetty painottamaan mahdollisia muita työpaikkoja tärkeyden tai pääasiallisuuden mukaan. Jäljempänä, kun työpaikkaa käytetään taustamuuttujana, huomioidaan vain ”ensisijaiset”, siis ensiksi mainitut työpaikat.



Kuvio 3.5 Vastaajien työpaikat frekvensseinä koulutussektoreittain

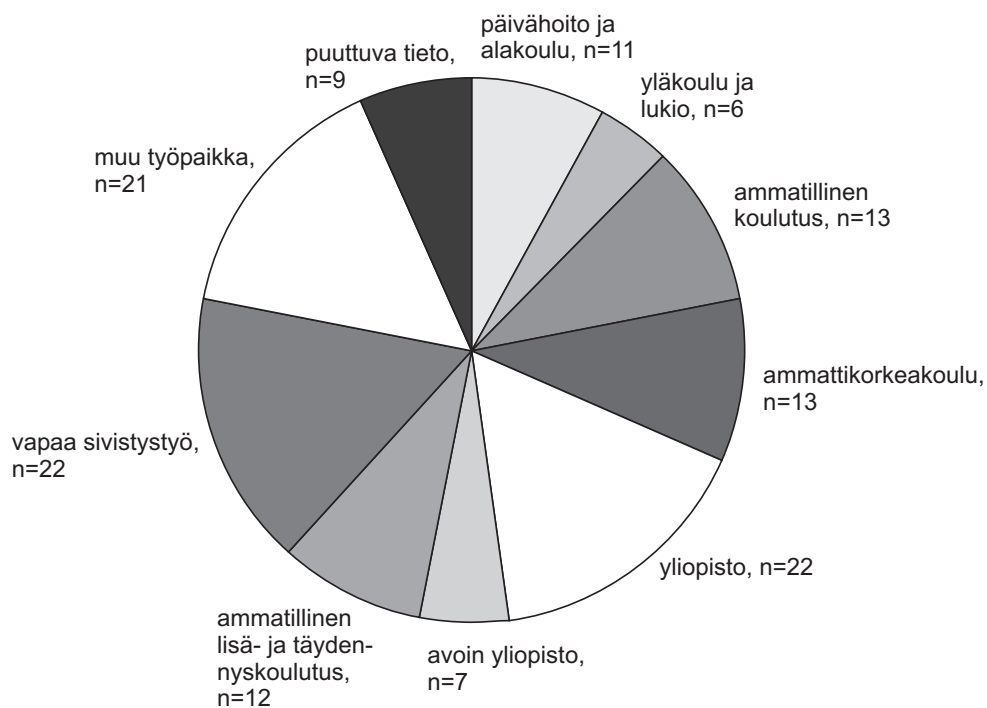
APO-opinnoista valmistuneista vastaajista suuri osa työskentelee aikuiskoulutuksen pääluokan alueella. Lähes 27% työpaikkansa ilmoittaneista toimi tällä alueella. Yliopisto on toiseksi suurin vastaajien työllistäjä; lähes 23% työpaikan ilmoittaneista työskentelee yliopistoissa. Ammattiin johtavan koulutuksen alueella työskentelee noin 20% työpaikkansa ilmoittaneista. On

⁵ Toissijaiset työpaikat jakautuivat: yleissivistävä koulutus n = 1, yliopisto (nimenomaan avoin yo) n = 4, aikuiskoulutus n = 1 sekä muu työpaikka, n = 1. Luokka ”muu työpaikka” sisältää tutkimuslaitokset, sosiaali- ja terveysalan työpaikat, määrittelemättömät projektit sekä kunnan sellaiset työpaikat, jotka eivät kuulu suoraan koulutuksen alueelle.



kuitenkin otettava huomioon, että aikuiskoulutusta on sekä yliopiston puolella että ammattiin johtavan koulutuksen alueella⁶, joten aikuisten opettaminen on todennäköisesti esitettyä prosenttiosuutta (27%) suurempi.

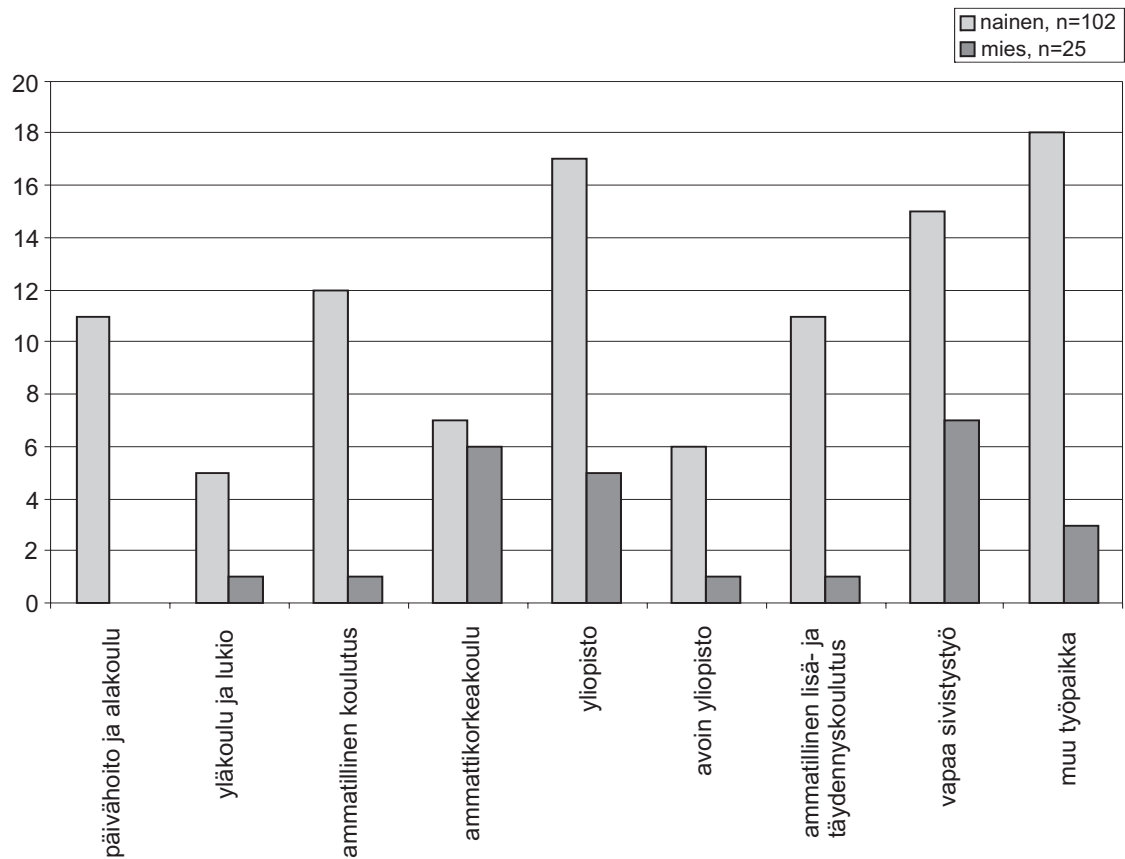
Vastaajien työpaikkojen pääluokitusta voidaan tarkentaa jakamalla yleissivistävä koulutus oppilaiden iän avulla esikouluun ja alakouluun sekä yläkouluun ja lukioon, ammattiin johtava koulutus ammatilliseen vs. ammattikorkeakoulutukseen, yliopistosta voidaan erottaa omaksi alueekseen avoin yliopisto, ja aikuiskoulutuksen kenttä voidaan jakaa ammatilliseen lisä- ja täydennyskoulutukseen (työvoimapoliittinen koulutus, täydennyskoulutus ja henkilöstökoulutus) sekä vapaaseen sivistystyöhön (kansanopistot ja kansalaisopistot). Kuviosta 3.6 voidaan tarkastella aikuiskouluttajien sijoittumista näille kentille.



Kuvio 3.6 Vastaajien työpaikat frekvensseinä koulutusmuodoittain

Yliopisto, vapaa sivistystyö ja muut työpaikat ovat vahvimmin esillä, mutta APOsta valmistuneet tähän kyselyyn vastanneet aikuiskouluttajat toimivat jonkin verran myös nuorten ja lasten parissa. Jos katsotaan tilannetta sukupuolen mukaan, saadaan seuraava frekvenssikuvio:

⁶yliopistossa aikuiskoulutusta annetaan varsinkin avoimessa yliopistossa sekä täydennyskoulutuskeskuksissa. Ammatillisen koulutuksen puolella olevat selkeät viittaukset aikuiskoulutukseen (jos työpaikkaan on liitetty määreitä, kuten "aikuishinjan") olen jo luokitellut luokkaan "aikuiskoulutus"



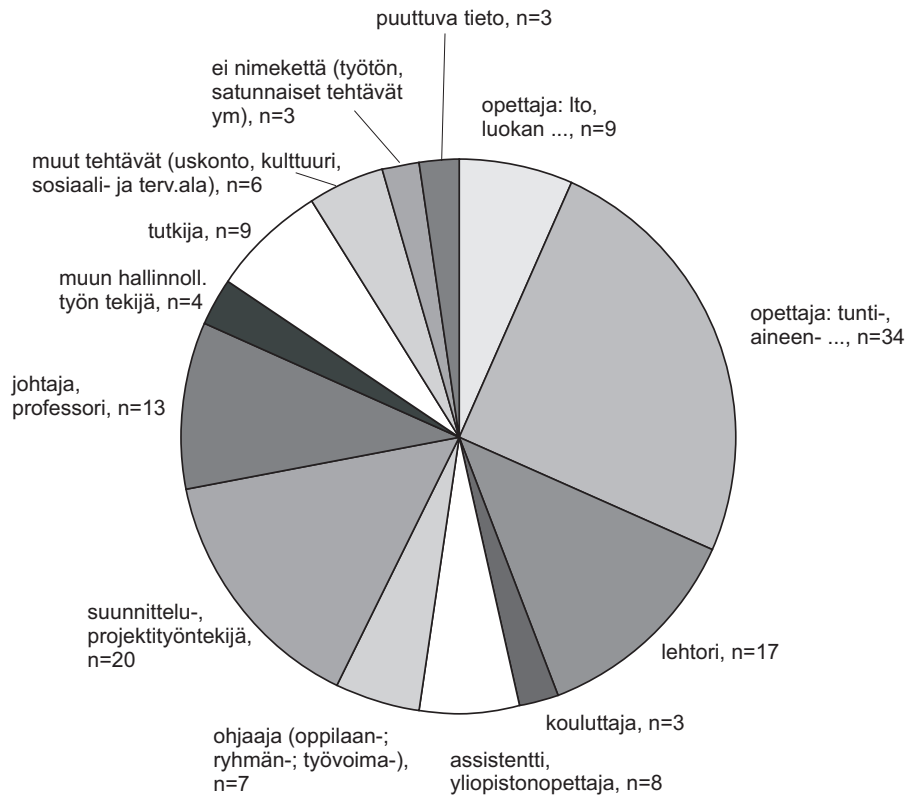
Kuvio 3.7 Vastaajien työpaikat frekvensseinä sukupuolen mukaan

Kuviosta 3.7 havaitaan, että varhaiskasvatuksen alue on naisten aluetta; ilmiö noudattelee yleistä yhteiskunnassa vallitsevaa jakoa. Vastaajamiehistä suurin osa työskentelee vapaan sivistystyön työpaikoissa sekä ammattikorkeakouluissa, naisten enemmistö puolestaan muilla työpaikoilla ja yliopistossa. (Liite 6.)

3.2.2 Nimike

Kaikkiaan 133 vastaajalle 136:sta on merkitty tämänhetkinen nimike. Suurin osa mainitsi itse nimikkeensä, mutta osa opiskelijoista ja työttömistä jätti vastaamatta nimikettä koskevaan kysymykseen. Niinpä nimikettä koskevien puuttuvien tietojen kohdalla käytettiin apuna työtilanteen (työsuhteen vakituisuuden/laadun) kuvausta⁷.

⁷ Työttömät luokiteltiin nimikeluokkaan "epävakaa työ" (jossa heidän lisäkseen on satunnaisia töitä, esim. näytönarvioiteja tekeviä) (kuviossa "epävakaa työ" tosin on nimellä "ei nimikettä"), samoin "opiskelija" luokkaan luokiteltiin ne, jotka eivät vastanneet nimikysymykseen, mutta kuvasivat työtilanettaan luokalla "päätoiminen opiskelija".

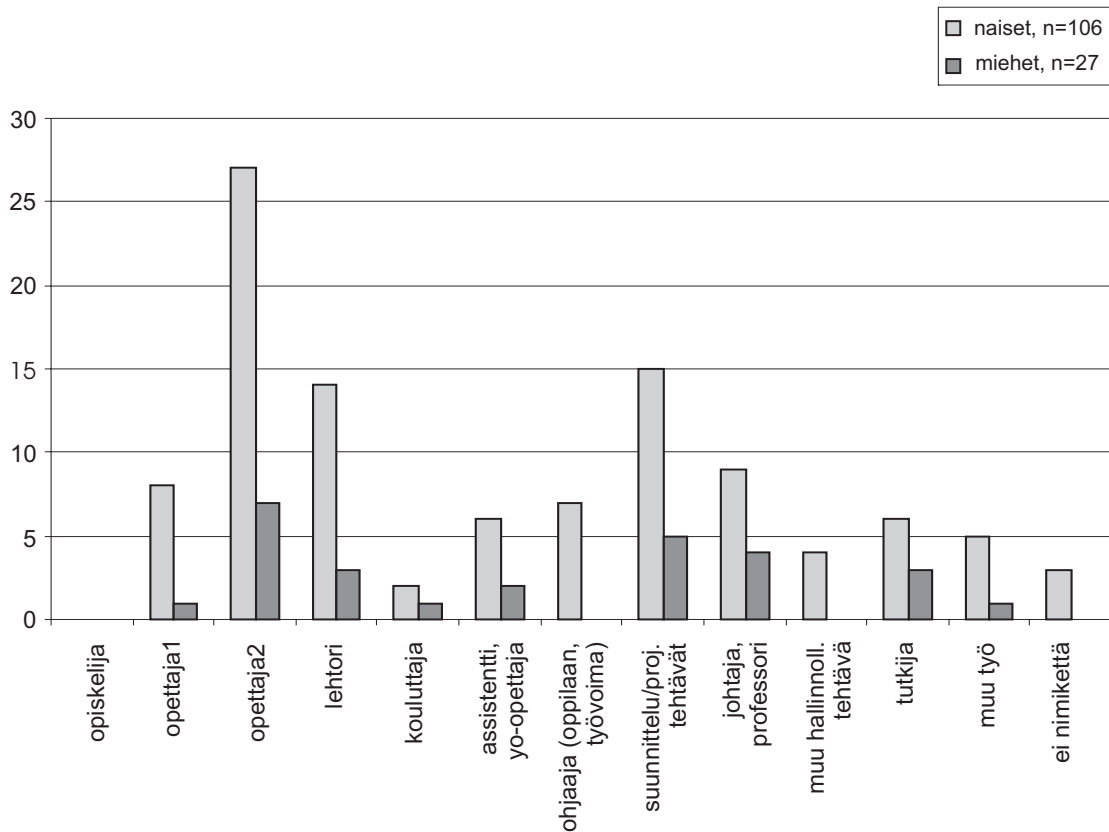


Kuvio 3.8 Vastaajien tämän hetkiset nimikkeet frekvensseinä

Tämän hetkisenä nimikkeenä kenelläkään vastaajalla ei ollut “opiskelijaa”. Kaikkein useimmin vastaaja on “opettaja” (n. 32% nimikkeistä), mikä onkin varsin ilmeinen tulos. Kun tarkastellaan opettajuuden laaja-alaisuutta eri-ikäisten opiskelijaryhmien opettamisen suhteen, voidaan opettajat jakaa kahteen luokkaan: päivähoiton ja alakoulun puolella toimivat opettajat ensimmäiseen opettajaluokkaan (n = 9, eli lähes 7% nimikkeistä), ja yläkoulun, lukion ja ammatillisen koulutuksen tunti- ja aineen- ja ylipäättään opettajat toiseen luokkaan (n = 34, eli 25,6% nimikkeistä). Työpaikka toimi joidenkin opettajien kohdalla luokkaan sijoittumisen perustana, ei niinkään mainittu nimike (kun kyseessä oli pelkkä “opettaja”). Suunnitteluun ja projekteihin liittyvissä nimikkeissä (esim. suunnittelija, projektin vetäjä) toimii yhteensä 15% nimikkeensä ilmoittaneista vastaajista. Vastaajien nimike siis pääsääntöisesti liittyy opettamiseen (opettaja, lehtori, kouluttaja ...), mutta mukana on muitakin nimikkeitä, jotka eivät suoraan viittaa opettamiseen: tutkija, johtaja, suunnittelija, projektipäällikkö, sihteeri.

Vastaajien tämän hetkisiä nimikkeitä voidaan tarkastella sukupuolen mukaan, kuten kuviossa 3.9.

Kuviossa 3.9 esitetään vastaajien jakautuminen eri nimikkeisiin sukupuolen mukaan frekvensseinä. Kuvioista havaitaan, että ohjaustehtävissä ja muissa hallinnollisissa tehtävissä toimivat sekä nimekettä vailla olevat ovat kaikki naisia. Miehistä suurempi osa kuin naisista toimii johtajana tai professorina, tutkijana tai suunnittelu/projektitehtävissä, naisista taas suurempi osa alakoulun opettajana tai ohjaajana sekä varhaiskasvatuksen työpaikoissa. Tämä jakautuminen noudattaa yleistä yhteiskunnassa vallitsevaa jakoa. (Liite 7)



Kuvio 3.9 Vastaajien jakautuminen nimikkeisiin sukupuolen mukaan frekvensseinä

Aineistossa on mukana myös kaksoisnimike: opettaja-suunnittelija ($n = 2$). Sen lisäksi 10 vastaajaa ilmoitti toisenkin nimikkeen (esim. “lastentarhanopettaja, mutta tuntiopettaja sivutyönä”)⁸.

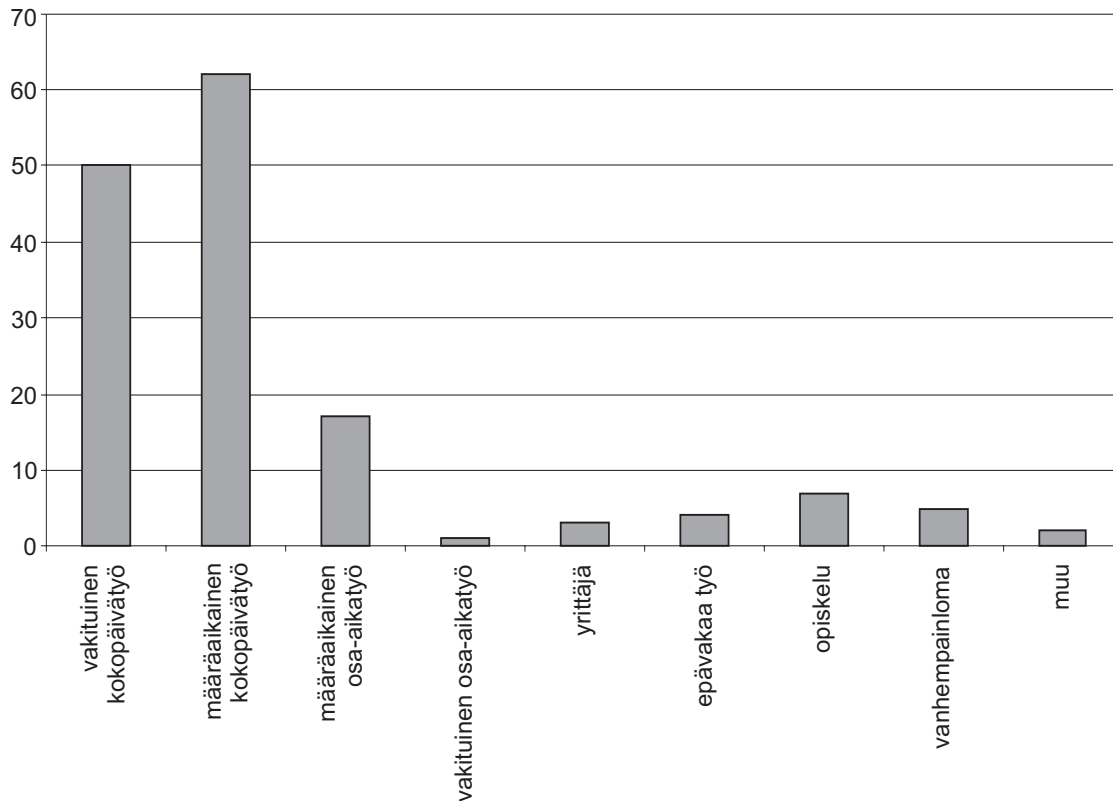
Opettaja-nimikkeellä toimivista vastaajista ensimmäiseen opettajaluokkaan kuuluvat (lastentarhan- ja luokanopettajat) toimivat pääasiassa yleissivistävän koulutuksen puolella, toiseen opettajaluokkaan (mm. tuntiopettajat) kuuluvista enemmistö puolestaan opettaa joko aikuis-koulutuksen tai ammatilliseen tutkintoon johtavan koulutuksen alueilla. Lehtorit toimivat eri alueilla, enimmäkseen kuitenkin korkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa: kuusi ammattikorkeakouluissa ja viisi yliopistossa. Kouluttajia on vain aikuiskoulutuksessa (tosin kouluttajien määrä on hyvin pieni) ja assistentteja vain yliopistoissa, kun taas ohjaajia on kaikissa työpaikkaluokissa. Suunnittelu- ja projektitehtävissä sekä johtotehtävissä toimivia on myös varsin laaja-alaisesti, vaikkakin heitä on eniten aikuiskoulutuksessa ja muissa työpaikoissa. Tutkijat toimivat pääsääntöisesti yliopistoissa, mutta myös muu työpaikka (tutkimuslaitos) on mahdollinen. Muilla kuin koulutuksen alan nimikkeillä toimivat vastaajat ovat sijoittuneet pääosin muihin työpaikkoihin. (Liite 8.)

⁸ Nämä “kakkosnimikkeet” ovat: opettaja (tunti-) $n = 4$, kouluttaja $n = 2$, ohjaaja $n = 2$, suunnittelutehtävät $n = 3$, ja muut hallinnolliset tehtävät $n = 1$.



3.3 Työsuhteen laatu

Vastaajien työtilannetta kysyttiin valmiiksi luokitellulla kysymyksellä. Vastausvaihtoehdoissa oli otettu huomioon kokopäiväisyys/osa-aikaisuus, pysyvyys/määräaikaisuus, yrittäjäyys, työttömyys, opiskelu ja vanhempainloma. Kuviossa 3.10 esitetään vastaajien ilmoittama työsuhteen laatu.



Kuvio 3.10 Työsuhteen laatua koskevat maininnat frekvensseinä. Mukana kaikki maininnat, $n=151$, 136 vastaajaa

Vastaajista 15 ilmoitti kaksi vaihtoehtoa kuvaamaan tämänhetkistä työtilannettaan, joten kaikkiaan kuvio perustuu 151 työsuhdeluonnehdintaan. Tähän tarkasteluun on otettu tilanne, jossa kaikki luonnehdinnat ovat mukana. Tämä ratkaisu tehtiin lähinnä yrittäjäyys- vaihtoehdon vuoksi: kaikilla yrittäjillä ($n=3$) oli toinenkin työtilannettaan kuvaava vaihtoehto, eikä näiden vaihtoehtojen välillä voi vakuuttavasti tehdä valintaa (vaikkapa vetoamalla vakituisuuteen) – eli ulkoapäin on vaikea arvioida, mikä mainituista vaihtoehdoista on vastaajalle tärkein. Toisaalta tämä tilanne kuvastaa samaa ilmiötä kuin useiden toiminta-alueiden ilmoittaminen: henkilöllä voi olla kaksi (– jopa useampia –) eri alueilla olevaa, eri tavoin työtilanteena luonnehdittavaa tulonlähdetä (esim. yritystoiminta ja määräaikainen osa-aikatyö).

Ensimmäiseksi kuviosta nähdään, että suurin osa vastaajista on tällä hetkellä kokopäivätyössä: määräaikaisessa työsuhteessa olevia on jonkin verran enemmän kuin vakituisessa työsuhteessa olevia. Määräaikaista osa-aikatyötä tekee 17 vastaajaa, joista kuusi mainitsee jonkin



muunkin työsuhteen laadun. Opiskelun⁹ mainitsee seitsemän vastaajaa, kolme heistä mainitsee muunkin työsuhteen laadun. Epävakaassa työsuhteessa (työtön, satunnaiset “keikat”) on neljä vastaajaa.

3.4 Yhteenveto

Aikuiskouluttajan pedagogisista opinnoista valmistuneet vastaajat toimivat useimmiten aikuiskoulutuksen kentällä. Kuitenkin myös yliopiston tai ammattiin johtavan koulutuksen alueille sijoituttiin merkittävästi. Kun katsotaan vastaajien sijoittumista työpaikkoihin, näyttää tilanne samalta kuin toiminta-alueiden valossakin: aikuiskoulutuksen alueella olevia työpaikkoja on mainittu eniten, toisena tulevat yliopiston työpaikat.

Vastaajien nimike oli kaikkein useimmin opettaja: luokanopettaja tuntiopettaja, aineenopettaja. Toiseksi eniten nimike kytkeytyi suunnitteluun ja projektityöhön: suunnittelija, projekti-suunnittelija, projektin vetäjä. Suurin osa vastaajista oli vastaushetkellä kokopäivätyössä: noin 45 % määräaikaisessa kokopäivätyössä ja noin 37 % vakituksessa kokopäivätyössä.

Aikuiskoulutus on vastaajien toimintakentistä suurin, mutta se on mainittu usein jonkin muun kentän yhteydessä. Tällaista täsmennystä saatiin varsinkin henkilöstökoulutuksen, kansalaisopistokoulutuksen sekä jonkin verran täydennyskoulutuksen alueilla. Päällekkäisyyttä tuli esiin muillakin kuin toiminta-alueilla: seitsemän vastaajaa ilmoitti kaksi työpaikkaa, 10 puolestaan kaksi nimikettä ja kaksi kaksoisnimikkeen, ja 15 vastaajaa kuvasi työsuhteensa vakituisuutta kahdella määreellä. Päällekkäisyys näyttäisi tämän mukaan olevan eräs aikuiskouluttajan työhön liittyvä ilmiö.

Päällekkäisyyden ilmiötä voidaan koettaa “selittää” sillä, että aikuiskouluttajat joutuvat koomaan leipänsä eri puroista, kenties koska heillä on esimerkiksi liian vähän tunteja yhdellä toiminta-alueella. Ehkä näin onkin joissain tapauksissa, mutta useita tämänhetkisiä toiminta-alueita maininneiden työsuhteen laatua tarkasteltaessa rakentui aineistosta seuraava taulukko:

Taulukko 3.2 Useita toiminta-alueita maininneiden vastaajien työsuhteen laatu

	työtilanne nyt 1	työtilanne nyt 2	yhteensä
vakituinen kokopäivätyö	6		6
määräaikainen kokopäivätyö	14		14
vakituinen osa-aikatyö	1		1
määräaikainen osa-aikatyö	2	5	7
yrittäjyys		3	3
epävakaa työ	1		1
muu		1	1
yhteensä	24	9	33

⁹ Opiskelua tämän hetkisenä nimikkeenä ei mainitse kukaan, työsuhteen ainoana laatuna sen sijaan 4; kyseeseen saattaisi tulla esim jatko-opintoja harjoittava (= opiskelu) tutkija.



Taulukosta ilmenee, että suurin osa useita toiminta-alueita maininneista (n = 24) on kokopäivätyössä¹⁰. Kaikkiaan tämän tarkastelun pohjalta näyttäisi siltä, että useilla toiminta-alueilla työtä tekevät käyvät kokopäivätoimensa ohessa pitämässä tunteja varsinkin henkilöstökoulutuksen, kansalaisopistokoulutuksen sekä täydennyskoulutuksen alueilla.

¹⁰ Lisäksi luvuista ilmenee, että kun tämänhetkisen työsuhteen vakituisuutta kahdella määreellä kuvaavia vastaajia aineistossa on 15, useita toiminta-alueita maininneista heitä on yhdeksän. Tämä johtunee siitä, että kuusi työsuhteensa vakituisuutta kahdella määreellä kuvaavaa vastaajaa toimii omalla toiminta-alueellaan kahdessa työpaikassa.

4 APOsta valmistuneiden vastaajien työn sisältö

Edellä on kuvattu APOsta valmistuneiden aikuiskouluttajien toimintakenttää työn ulkoisten tunnusmerkkien avulla (millä koulutuksen alueella APOsta valmistuneet toimivat, mitä nimikkeitä ja työpaikkoja heillä on ja kuinka vakituisissa työsuhteissa he työskentelevät). Seuraavassa tarkastellaan, millaisia sisällöllisiä piirteitä on APOsta valmistuneiden vastaajien työssä. Tarkastelen näitä sisällöllisiä seikkoja kolmen osa-alueen valossa: ensiksi käsittelen etukäteen määriteltyjen työn sisältöalueiden määrän arviointia suhteessa omaan työhön, toiseksi ja kolmanneksi käyn läpi avointen vastausten pohjalta esiin nousevia työn sisältämiä tärkeitä tehtäviä ja työn ammattitaitovaatimuksia. Opetustuntien määrä viikossa pohjustaa näitä tarkasteluja.

4.1 Opetustunnit viikossa¹¹

Kyselylomakkeessa pyydettiin vastaajia arvioimaan / ilmoittamaan, kuinka paljon heillä on opetustunteja viikossa. Jotkut vastaajat huomauttivat reunahuomautuksena, että tilanne heidän kohdallaan vaihtelee: joskus on opetusta enemmän, joskus vähemmän, joskus jopa ei lainkaan.

Kaikkiaan vastaajien tuntimäärät vaihtelevat 0-38,5 tunnin välillä. Opetustuntien keskiarvo oli hiukan alle 16 tuntia ja mediaani tasan 8 tuntia. Taulukossa 4.1 on vastaajien opetustunnit ryhmitelty 10 tunnin tarkkuudella.

¹¹ Opetustunneilla tarkoitetaan kontaktiopetusta.

**Taulukko 4.1** Vastaajat ryhmiteltyinä viikottaisten opetustuntien määrän mukaan

opetusta viikossa	frekvenssit	prosentit
ei opetusta	32	23,5
0,5–10 t/viikko	43	31,6
10,5–20 t/viikko	22	16,2
yli 20,5 t/viikko	27	19,9
vaihtelee paljon	7	5,1
puuttuva tieto	5	3,7
yhteensä	136	100

Opetustuntien määrä on noin 36%:lla vastaajista yli 10 tuntia viikossa, reilu viidennes ei opettanut vastaushetkellä lainkaan. Mitä muuta aikuiskouluttajan työ sitten on, jos ei opetusta? Tai mitä muuta opettajat tekevät opettamisen ohessa?

4.2 Työn sisältöalueet

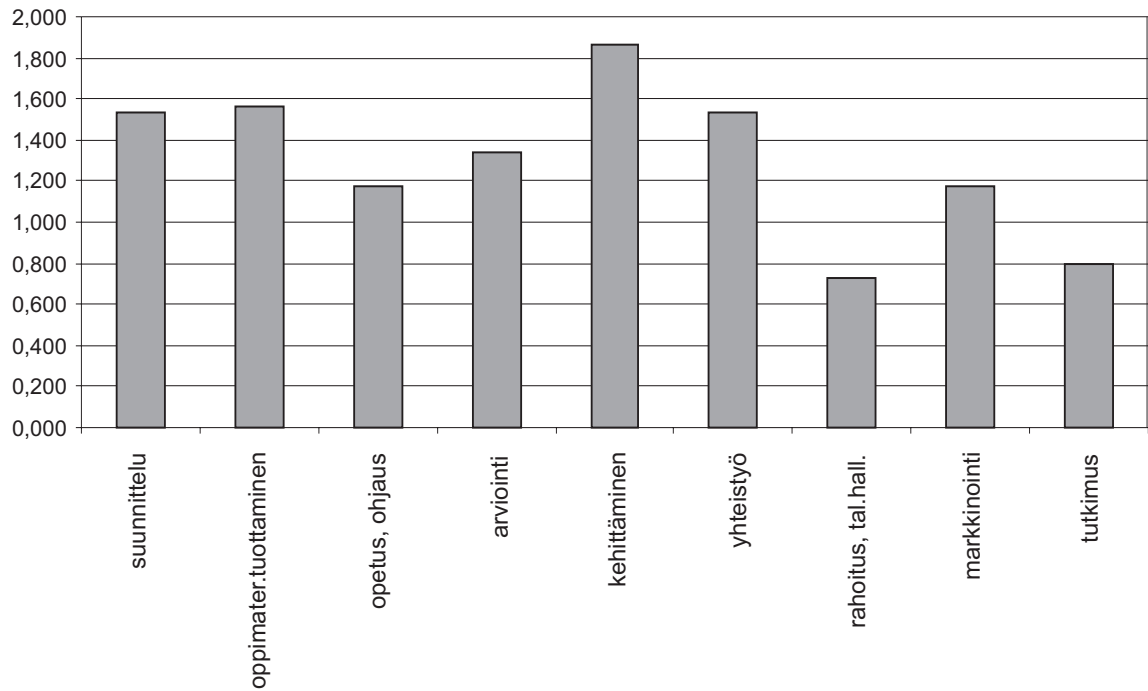
Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka paljon he toimivat työssään ennalta määritellyillä työn sisältöalueilla. Arviointi tapahtui Likert-tyyppisellä skaalalla (vaihteluväli “en toimi alueella lainkaan = 0” - “toimin alueella lähes yksinomaan = 4”). Arvioitavina alueina olivat suunnittelu, oppimateriaalin tuottaminen, opettaminen ja ohjaus, arviointi ja palautteen antaminen, kehittäminen, yhteistyö, johtaminen, rahoitukseen, taloushallintoon ja markkinointiin liittyvät tehtävät sekä tutkimuksen tekeminen. Kutakin sisältöaluetta luodattiin useammalla (sisältöalueittain vaihtelevalla määrällä) kysymyksellä; johtajuus oli ainoa alue, josta oli vain yksi kysymys.

Työn sisältöalueita mittavien osioiden reliabiliteetiksi (Cronbachin alfa, SPSS:n reliabiliteettianalyysin avulla laskettuna) saatiin .925. Osioiden korrelaatiot koko mittariin vaihtelevat välillä -.006 - .705. Koko mittariin heikoimmin korreloivat tutkimuksen tekemistä koskevat osiot (korrelaatiot -.006 ja .002) ja kansainvälistä yhteistyötä koskeva osio (.143). Tämä viittaa siihen, että varsinkin tutkimuksen tekeminen – ja kenties jossain määrin myös kansainvälinen yhteistyö – eivät liity kovin kiinteästi muihin tässä tarkasteltuihin sisältöalueisiin, ne siis eivät juurikaan mittaa “aikuiskouluttajan työn sisältöä”. Työn sisältöalueita mittaavien osioiden korrelaatiot koko mittariin on liitteessä 9.

Johtajuutta koskeva osio – joka yksinään mittaa tätä aluetta – ansaitsee erityishuomautuksen, koska osiossa on luvattoman paljon puuttuvia tietoja. Tämä ilmeisesti johtuu siitä, että johtajuus-osio on mielletty otsikoksi. Lomakkeen suunnitteluvaiheessa huomiotta jääneet seikat¹² tuottivat osion osalta katoa niin paljon, ettei se ole mukana seuraavissa tarkasteluissa.

Työn sisältöalueita koskevia osioita tarkastellaan kolmella tavalla: ensin esittelen, millaiselta vastaajien työ näyttää sisältöalueittain keskiarvojen valossa, toiseksi miltä tilanne näyttää osioitasolla, ja kolmanneksi, millainen faktorirakenne osioista muodostuu.

¹² Toisaalta johtajuutta tarkastelevien osioiden määrän vaikutusta ei ennakoitu riittävästi, toisaalta johtajuutta mittaavan osion lihavoinnin ja sijoituspaikan vaikutus oli yllätys, joka paljastui vasta lomakkeiden palautuessa täytettyinä.



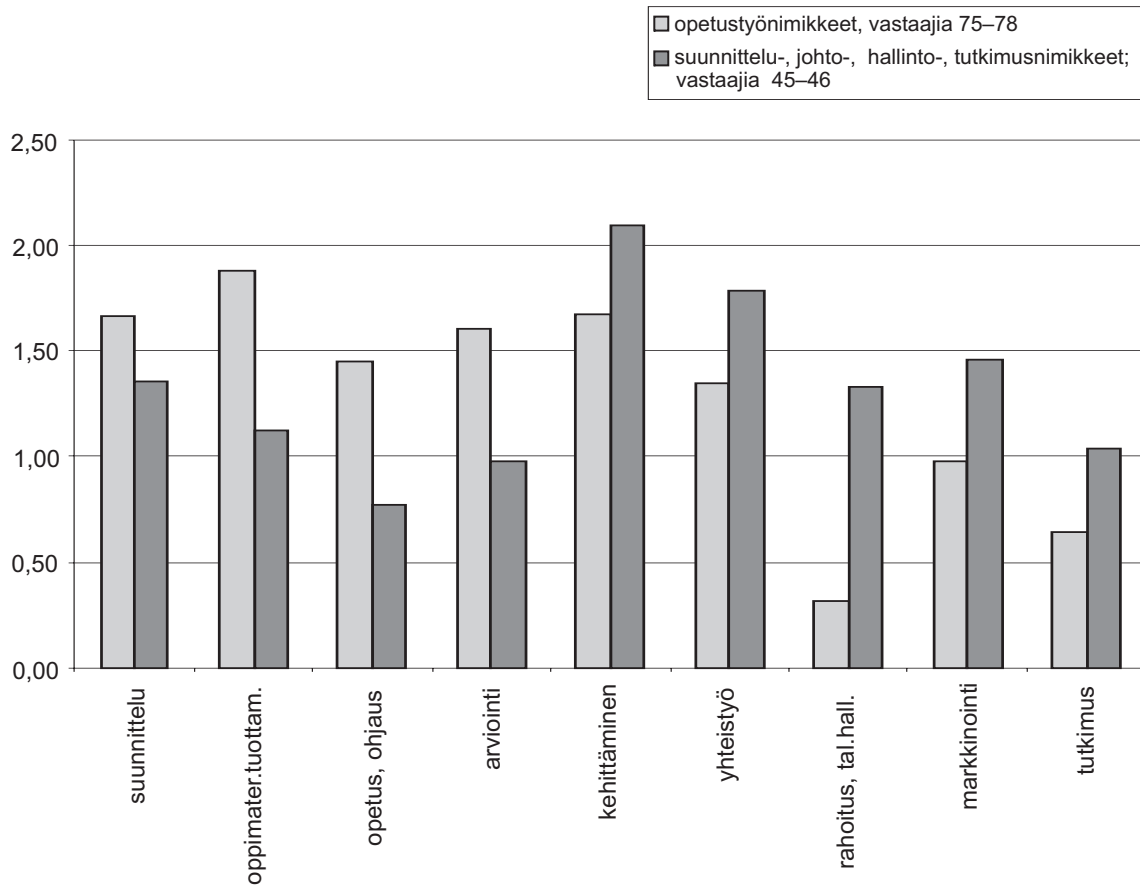
Kuvio 4.1 Työn sisältöä mittaavien alueiden keskiarvot¹³

Kuviosta 4.1 nähdään, että vastaajat toimivat eniten kehittämistyön alueella. Vastaajat toimivat myös oppimateriaalin tuottamisen, yhteistyön ja suunnittelun alueilla, mutta rahoituksen ja taloushallinnon alueella he puolestaan toimivat vähiten.

Kuviossa 4.2¹⁴ tarkastellaan nimikkeiden ja työn sisällön välistä yhteyttä. Kuviosta nähdään, että opetustyön nimikkeissä keskitytään muita enemmän opetukseen ja ohjaukseen, oppimateriaalin tuottamiseen, arviointiin ja suunnitteluun. Muissa kasvatusalan nimikkeissä (alavii- te 13) toimivien työssä puolestaan on rahoituksen ja taloushallinnon alueeseen liittyviä tehtäviä, markkinointia, tutkimusta, yhteistyötä ja kehittämistä. On kuitenkin huomattava, että kenties rahoitus- ja taloushallinnon tehtäviä lukuun ottamatta kaikilla nimikkeillä toimivat tekevät ainakin jossain määrin kaikille sisältöalueille kuuluvia tehtäviä, kun asiaa katsotaan ryhmätasolla.

¹³ Osioihin on vastattu Likert-tyyppisellä asteikolla: 0 = en toimi tällä alueella lainkaan, 1 = toimin tällä alueella jonkin verran, 2 = toimin tällä alueella melko paljon, 3 = toimin tällä alueella paljon ja 4 = toimin lähes yksinomaan tällä alueella.

¹⁴ Kuviossa nimikkeet (ks. luku 3.2.2) on yhdistetty siten, että opetus- tai ohjaustyön nimikkeet on yhdistetty omaksi luokakseen (sisältää opettajat, lehtorit, assistentit ja ohjaajat), suunnittelun, johtamisen, hallinnollisen työn ja tutkijan nimikkeet on yhdistetty toiseksi luokaksi. Tässä kuviossa ei ole mukana työttömiä eikä ”muun alan” nimikkeitä.



Kuvio 4.2 Työn sisältöalueiden keskiarvot nimikeluokissa "opetustyö" ja kasvatustieteiden "suunnittelu-, johto-, hallinto- ja tutkimus"

Vaikka työn sisältöalueiden tarkastelu yleisellä (pääluokkien) tasolla näyttääkin johdonmukaisia eroja eri nimikeluokkien välillä, ei tarkastelu välttämättä anna oikeaa kuvaa vastaajien työn sisällöstä: joihinkin sisältöalueisiin kuului sekä "suosittuja" että "harvoin valittuja" osioita, ja keskiarvo piilottaa nuo erot. Tämän vuoksi tarkastelua kannattaa tehdä myös osiotasolla. Osiokohtaiset tunnusluvut ja vastausten jakautuminen vastausvaihtoehtoluokkiin on esitetty liitteessä 10d.

Seuraavat tehtävät olivat useimmin oman työn sisältönä mainittuja (suosituimmuusjärjestyksessä, suosituin ensin):

- yhteistyö henkilöstön kesken
- oman työn kehittäminen
- oppitunnin, kurssin suunnittelu
- oman työn arviointi
- yhteistyö opiskelijoiden kanssa
- ryhmätyön, keskustelun ohjaus
- monisteiden, kalvojen ym. tuottaminen
- tehtävien, harjoitusten tuottaminen
- opintokokonaisuuden suunnittelu
- luennot, luokkahuoneopetus
- esitysten, tenttien yms. arviointi



Vähiten sen sijaan toimittiin seuraavissa tehtävissä (järjestyksessä, harvinaisin ensin):

- näyttökokeiden arviointi
- voimauttavien menetelmien käyttö
- näyttötutkintojen suunnittelu
- verkkokurssin ohjaaminen, ohjaaminen verkossa
- verkkokurssin suunnittelu
- kurssien hinnoittelu
- verkkomateriaalin tuottaminen
- opinnäytetyön ohjaaminen
- opintoihin liittyvä tutkimus
- rahoitushakemusten laatiminen

(Ks. liitteet 10b ja 10c.)

Vastaajien työhön sisältyy paljon yhteistyötä työtovereiden kanssa, lähipiirissä (eli muun henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa). He panostavat myös oman työn kehittämiseen ja arviointiin, samoin he työskentelevät runsaasti konkreettiseen opettamiseen liittyvien toimien kimppussa: suunnittelevat opetusta, ohjaavat ryhmätöitä ja keskusteluja sekä antavat luentotyypistä opetusta; he tuottavat oppimateriaalia ja arvioivat esityksiä ja tenttejä.

Vastaajat osallistuvat vain harvoin näyttökokeiden arviointiin tai suunnitteluun, myöskään verkko-opetukseen liittyvät toimet eivät ole yleisiä. Opetuksen rahatalouteen vastaajat osallistuvat vain vähän, harvinaista on tässä aineistossa myöskin niin opinnäytetyön tekeminen kuin ohjaaminenkin.

Vastaajien työn sisältöaluetta tarkasteltiin myös faktorianalyysin¹⁵ avulla. SPSS:n ohjelmistoon kuuluva rotatoitu faktorianalyysi tuotti tulokseksi neljän faktorin ratkaisun (osiokohtaiset kommunaliteetit ja faktorirakenne liitteessä 11). Muodostuneet faktorit nimettiin “käytännön opetustyöksi”, “organisaation toimintaedellytysten luomiseksi ja ylläpidoksi”, “oman työn kehittämiseksi” sekä “verkko-opetuksiksi”.

Käytännön opetustyö koostuu 19 osiosta¹⁶, jotka koskevat mm. oppimateriaalin tuottamista (tehtävät, monisteet, kalvot ...), oppitunnin suunnittelua, ohjaamista, arviointia, luokkahuoneopetusta ja hops-työskentelyä. Organisaation toimintaedellytysten luominen ja ylläpito koostui 18 osiosta¹⁷, jotka koskevat yhteistyötä, markkinointia ja rahoitusta sekä kehittämistä ja laajempien kokonaisuuksien suunnittelua. Oman työn kehittämisen faktori koostuu kahdesta osiosta¹⁸ (oman työn kehittäminen ja arviointi), ja verkko-opetuksen faktori kolmesta osiosta¹⁹ (verkkokurssin ohjaaminen, suunnittelu ja materiaalin tuottaminen). Faktoreiden pohjalta muodostettiin painotetut summamuuttujat, jotta voidaan tarkastella, kuinka paljon tai miten saadut faktorit / alueet painottuvat vastaajien työssä.

¹⁵ Mukana ovat kaikki osiot (heikosti korreloivatkin) johtajuus-osiota lukuun ottamatta, joka jätettiin pois heikon vastausprosentin vuoksi. Ratkaisu on laskettu valinnalla, jossa alle .40 kommunaliteetit on jätetty huomiotta.

¹⁶ kommunaliteetit vaihtelevat välillä .820 - .405.

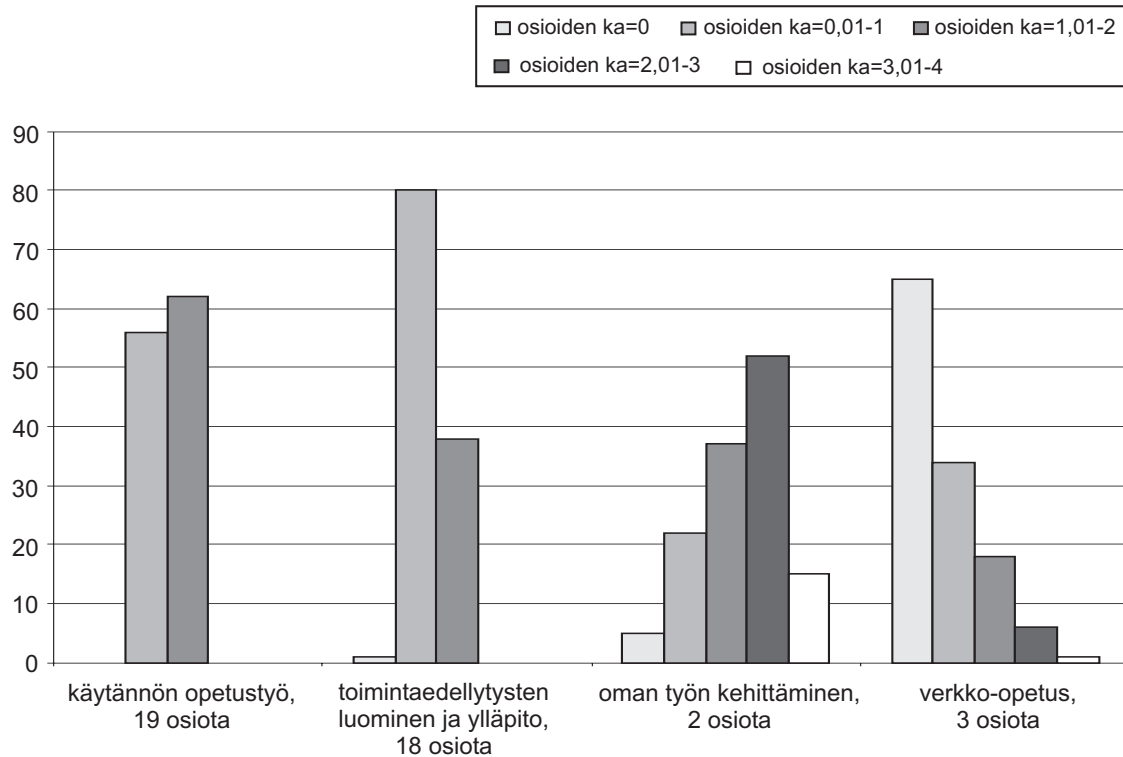
¹⁷ kommunaliteetit vaihtelevat välillä .786 - .424.

¹⁸ kommunaliteetit .879 ja .843.

¹⁹ kommunaliteetit .892 - 819.



Vastaajat ryhmiteltiin summamuuttujalla saadun keskiarvonsa mukaan luokkiin²⁰; kuviossa 4.3 on esitetty vastaajien jakautuminen näihin luokkiin summamuuttujittain.



Kuvio 4.3 Vastaajien jakautuminen luokkiin summamuuttujilla saadun keskiarvon mukaan

Kuviosta 4.3 nähdään, että suurimmat (so. useista osioista koostuvat) summamuuttujat ovat painottuneet alueelle, jota voidaan luonnehtia “keskimääräiseksi”²¹. Tämä tarkoittaa sitä, että lähes kaikki vastaajat ovat saaneet summamuuttujan osioiden keskiarvoksi luvun, joka liikkuu välillä 0,01-2. Käytännön opetustyön summamuuttujalla enemmistö on saanut keskiarvon 1,01-2, joka merkitsee vastausta “toimin tällä alueella melko paljon”. Toimintaedellytysten luomisen summamuuttujalla vastaajien enemmistö sai keskiarvokseen 0,01-1, joka merkitsee “toimin tällä alueella jonkin verran”. Vastaajista useampi opettaa enemmän kuin luo toimintaedellytyksiä.

Kahden ja kolmen osion summamuuttujissa ääriarvot tulevat esiin. Oman työn kehittäminen on saanut eniten vastauksia, jotka sijoittuvat keskiarvolle 2,01-3, eli “työskentelen tällä alueella paljon”, ja korkeinkin keskiarvo, 3,01-4, “työskentelen lähes yksinomaan tällä alueel-

²⁰ Luokat ovat: 0) ka = 0, 1) ka = 0,01 - 1,00; 2) ka = 1,01 - 2; 3) ka = 2,01 - 3 ja 4) ka = 3,01-4.

²¹ Tässä tarkastelussa on kuitenkin otettava huomioon se, että keskimääräisyyden painottuminen voi ainakin osittain johtua näiden summamuuttujien sisältämien osioiden lukumäärästä (ääriarvojen todennäköisyys pienenee osiomäärien kasvaessa).

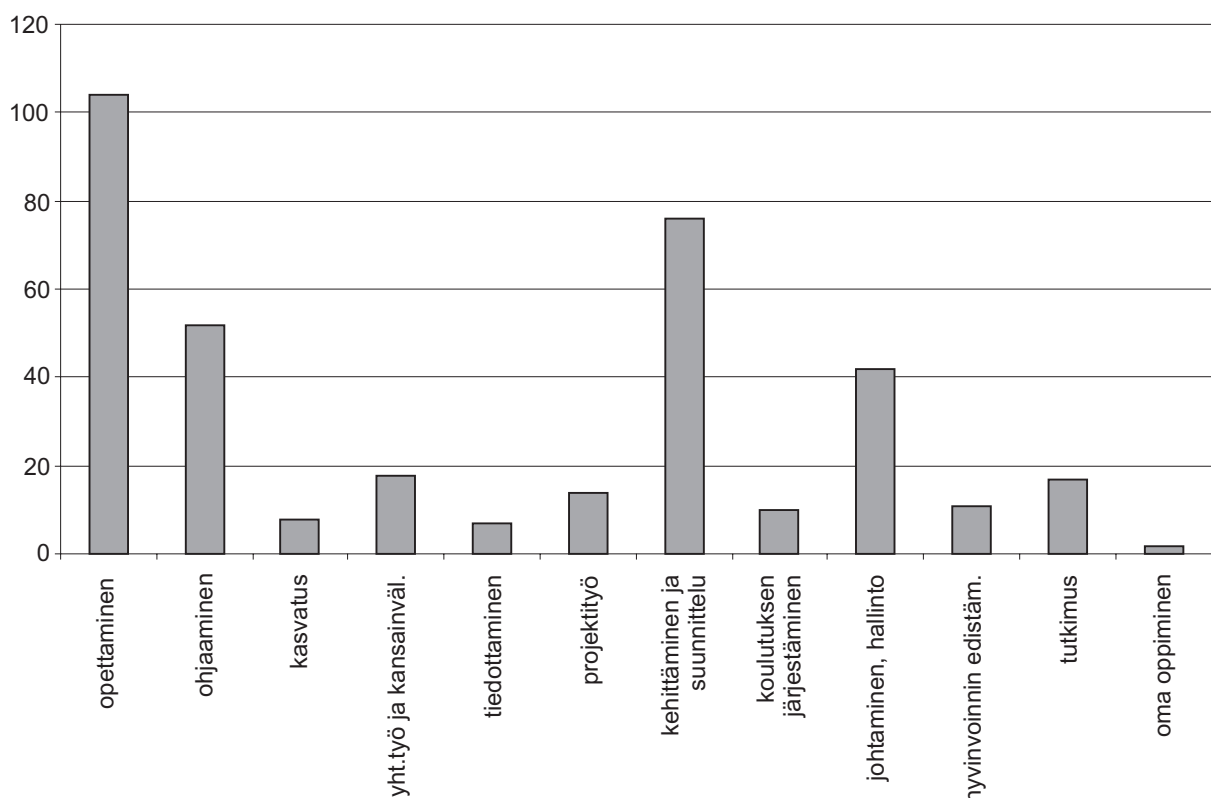


la” on näkyvissä. Verkko-opetuksen alueella enemmistö vastaajista sai keskiarvon 0, “en toimi tällä alueella lainkaan”. Yhteensä näistä kahdesta summamuuttujasta voi sanoa, että oman työn kehittäminen on melko vahva sisältöalue useimpien vastaajien työssä, kun taas verkko-opetus vielä varsin harvinaista. Tämä tilanne näkyy myös osiomasella tehdystä keskiarvovertailusta (liitteet 10b ja 10c).

Yhteenvedona voisi sanoa, että vastaajien työ koostuu käytännön opetustyöstä laajasti ymmärrettynä: se sisältää kontaktiopetuksen lisäksi tuntien suunnittelua, materiaalin tuottamista ja oppijoiden arviointia. Heidän työhönsä kuuluu vahvasti myös oman työn arviointi ja kehittäminen, ja se sisältää myös yhteistyötä lähityöyhteisön kanssa. Sen sijaan verkko-opetuksen ja näyttökokeiden alueella työskennellään vielä melko vähän (tai harva vastaaja toimii näillä alueilla).

4.3 Tärkeimmät työtehtävät

Vastaajien työn tärkeitä tehtäviä selvitettiin myös avoimella kysymyksellä. Tehtävään “Kuvaa tämänhetkisiä tehtäviäsi. Mainitse kolme tärkeintä” vastasi 128 henkilöä. Yhteensä tärkeitä tehtäviä lueteltiin 361, eli 2,8 tehtävää vastaajaa kohti. Kuviossa 4.3 on nämä tärkeät tehtävät esitetty frekvensseinä.



Kuvio 4.4 Vastaajien esiin tuomat työnsä tärkeät tehtävät frekvensseinä; n=361 tehtävää, 128 vastaajaa



Kuviosta 4.4 nähdään, että opettaminen on vastaajien päätehtävä. Opettamisen alueeseen on luokiteltu itse opetuksen²² lisäksi oppitunnin suunnitteluun²³, arviointiin ja palautteen antamiseen sekä oppimateriaalin tuottamiseen liittyvät tehtävät. Ohjaaminen ja kasvattaminen sen sijaan on pidetty omina luokkinaan. Ohjaus sisältää neuvontaa (esim. työvoimaneuvontaa) oppilaan ohjausta, tuutorointia, työssäohjaamista, luokanvalvojan tehtäviä, ym., kasvatus puolestaan viittaa sosiaalistamiseen. Myös vastauksissa ohjaus ja kasvatus erotetaan opettamisesta.

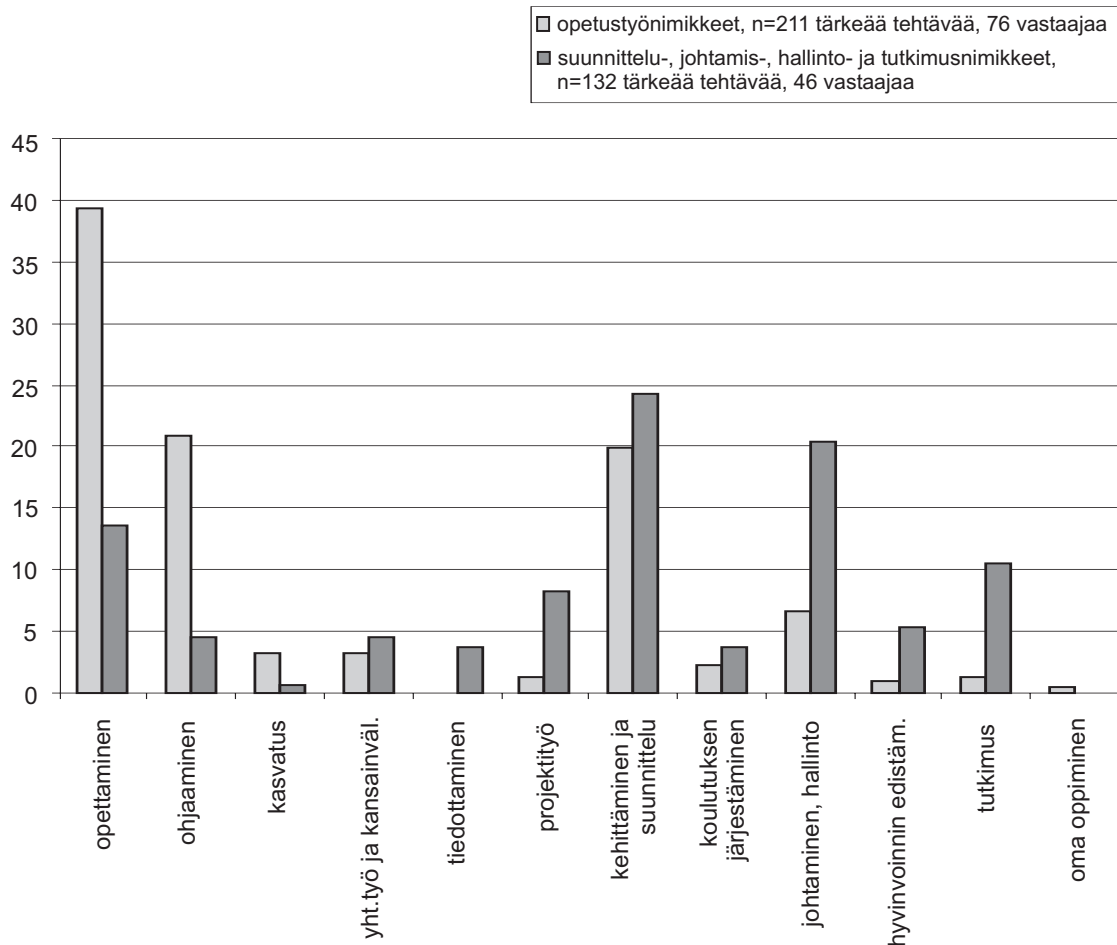
“1. opetus, 2. ohjaus, 3. kasvatus” (vastaaja 77)

Opettamisen ja ohjaamisen lisäksi vastaajat tekevät paljon pedagogista kehittämis- ja suunnittelutyötä (ks. alaviite 22); he suunnittelevat ja kehittävät koulutusta, opetussuunnitelmia, tutkintoja, opetusta ja opetusmateriaaleja; he myös kehittävät työyhteisöä. Johtaminen, esimiestyö ja vastuun kantaminen kuuluvat myös aikuiskouluttajan tehtäväkenttään. Myös monenlaisia muita tehtäviä tuli esille; mielenkiintoisena – tosin pienenä – alueena esille nousi mm. hyvinvoinnin edistämisen alue, joka jakaantuu aikuiskouluttajien vastauksissa toisaalta yksilötasolle oppijasta ja hänen hyvinvoinnistaan huolehtimiseen (varsinkin erilaisuuden kohtaamisen yhteydessä), toisaalta oppijoiden ja henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen organisaatiotasolla.

Edellä on tarkasteltu vastaajien esille nostamia tärkeitä tehtäviä yhtenä kokonaisuutena; kuviossa 4.5 vastaajat on ryhmitelty kahteen ryhmään: opetustyönimikkeiden ja suunnitteluhallinto ja tutkimusnimikkeiden ryhmiin (ks. alaviite 13 kuvioon 4.2 liittyen).

²² eri aloilla, alueilla (esim. sairaanhoidon opetus, lukio-opetus) ja oppiaineissa annettu opetus, eri tavoin toteutettu opetus (esim. luento- tai pienryhmäopetus)

²³ tässä “suunnittelun” alueelle on luokiteltu joitakin opettamiseen kiinteästi liittyviä asioita, jotka faktorirakenteessa tulivat konkreettisen opettamisen alueelle, esim. opetuksen suunnittelu. Alueet ovat siis ainakin osittain päällekkäisiä (opetus edellyttää suunnittelua), niinpä tehdyt rajaukset ovat paikoin keinotekoisia. Rajana on pidetty seuraavaa: oppitunnin suunnittelu sisältyy opetukseen, opetuksen tai laajempien kokonaisuuksien suunnittelu puolestaan suunnitteluun.



Kuvio 4.5 Opetustyönimikkeissä ja suunnittelu-, johtamis-, hallinto- ja tutkimusnimikkeissä työskentelevien vastaajien tärkeiden tehtävien vertailu prosentteina

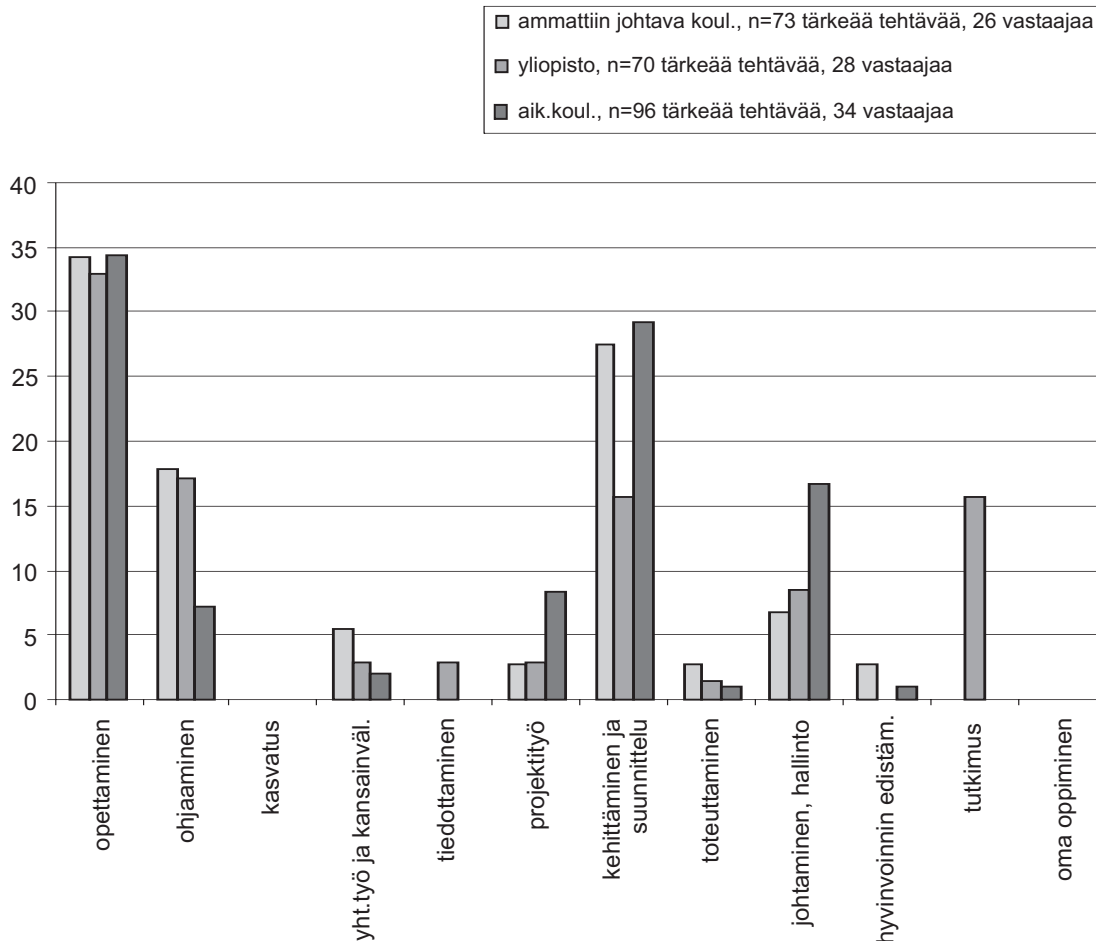
Kuviosta 4.5. havaitaan, että tärkeät työtehtävät painottuvat nimikkeen mukaan: opetusta koskevissa nimikkeissä toimivat vastaajat opettavat ja ohjaavat enemmän kuin muissa nimikkeissä. He eivät toimi kovinkaan paljon johtamis- ja hallintotehtävissä, kun taas muilla nimikkeillä työskentelevät vastaajat johtavat ja hallinnoivat, tekevät projektityötä ja tutkivat. Nimikkeille löytyy kuitenkin yhteisiä tärkeitä tehtäviä: kehittäminen ja suunnittelu. Voidaan kuitenkin miettiä, onko “kehittäminen ja suunnittelu” nimikeryhmille sama asia.

Työn sisältöalueita tarkastelevassa mittarissa suunnittelu ja kehittäminen olivat erillisiä alueita; kuviosta 4.2 nähtiin, että opetusnimikkeissä olevat vastaajat painottivat jonkin verran enemmän suunnittelua kuin muissa nimikkeissä toimivat vastaajat, jotka puolestaan painottivat kehittämistä eniten. Edelleen, suunnittelun alueella opetustyönimikkeissä olevat vastaajat suunnittelevat oppitunteja ja -kursseja sekä oppimateriaalia enemmän, kun taas suunnittelu-, johto-, hallinto- ja tutkimusnimikkeissä tehdään enemmän koko koulutusta koskevaa suunnittelua (liite 12).

Seuraavassa tarkastellaan esiin nostettuja tärkeitä työtehtäviä työpaikan mukaan, tarkasteltavaksi työpaikoiksi otetaan ammattiin johtava koulutus, yliopisto ja aikuiskoulutus (kuvio 4.6). Vertailusta nähdään, että kaikissa tarkasteltavana olevissa työpaikoissa työskentelevät vastaajat painottivat eniten opetusta työn tärkeänä tehtävänä. Ammattiin johtavan koulutuksen ja aikuiskoulutuksen työpaikoilla työskentelevät vastaajat nostivat esiin opettamisen lisäksi kehittä-



tämisen ja suunnittelun. Aikuiskoulutuksen työpaikoilla työskentelevät painottivat lisäksi johtamista ja projektityötä muita enemmän, mutta ohjaamista muita vähemmän.. Yliopistossa työskentelevät vastaajat puolestaan painottivat jonkin verran muita vähemmän kehittämistä ja suunnittelua, mutta he nostivat tutkimuksen tärkeänä tehtävänä esiin²⁴.



Kuvio 4.6 Työn tärkeät tehtävät prosentteina työpaikan mukaan²⁵

Kun tarkastellaan työn tärkeitä tehtäviä, voidaan yhteenvedona sanoa, että aluetta kartoitettavista vastauksista rakentuu osittain samantyyppinen tai samansuuntainen kuva kuin suljettuja vastausvaihtoehtoja sisältävän työn sisältöä mittaavan mittarin pohjalta muodostuneesta faktorirakenteesta: yhtäältä työ on käytännön opettamista, toisaalta tehtävistä suuri osa on koulutuksen tai opettamisen edellytysten luomista, suunnittelua ja kehittämistä (summamuuttujana tosin painottuu organisaation näkökulma). Ainakin osittain nämä tehtäväryppäät ovat si-doksissa tehtävänimikkeeseen, ja jonkin verran painotuseroja ilmenee myös työpaikoittain.

²⁴ Tässä kuviossa ei ole mukana muita työpaikkoja, joissa työskentelevistä osa nosti myös esiin tutkimuksen tärkeänä tehtävänä.

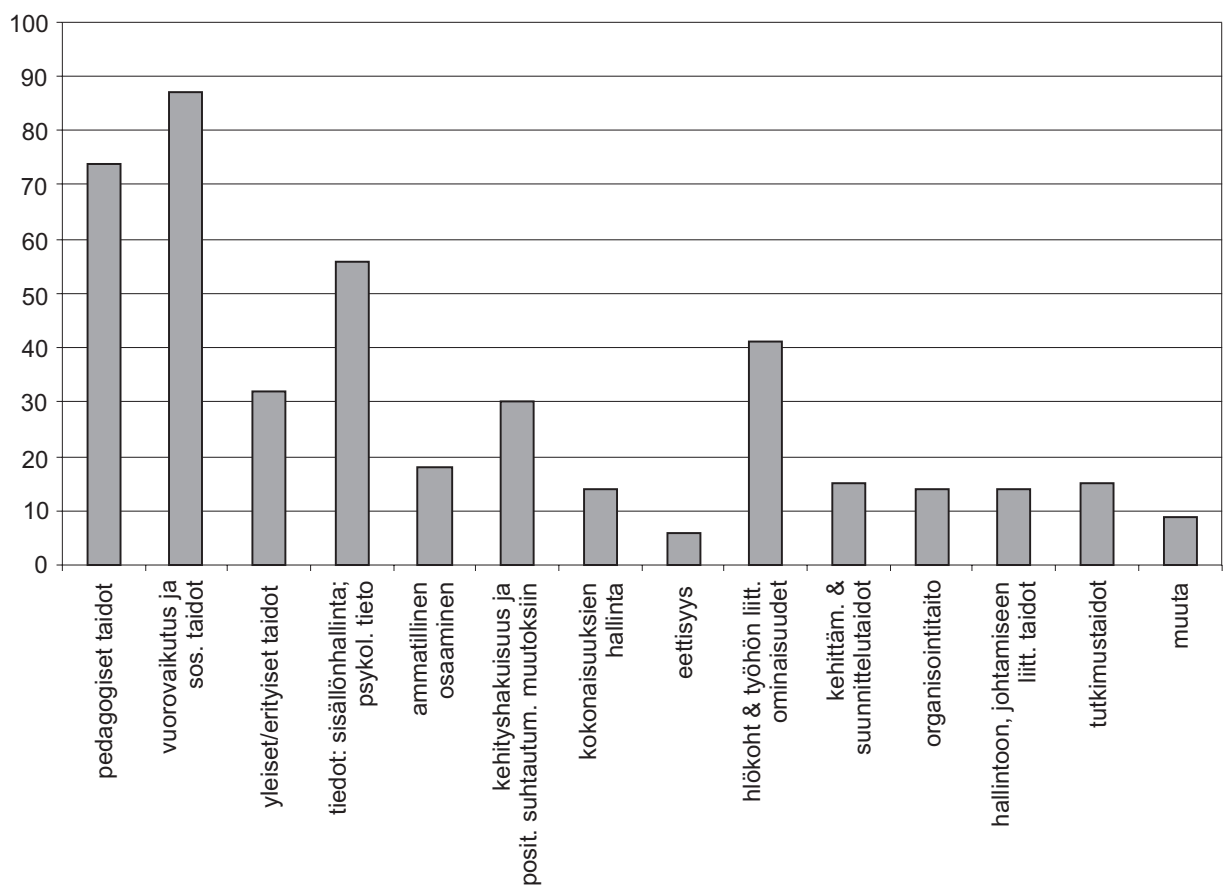
²⁵ kuviossa ei ole mukana yleissivistävän koulutuksen työpaikat eivätkä muut työpaikat



4.4 Ammattitaitovaatimukset

Kolmantena työn sisältöä kuvaavana osa-alueena tarkastellaan ammattitaitovaatimuksia, koska ne peilaavat sisällöllisesti sitä tehtäväkenttää, jolla toimitaan. Ammattitaitovaatimuksia kysyttiin avoimella kysymyksellä: “Mitkä ovat keskeisiä ammattitaitovaatimuksia työssäsi?”. Tähän kysymykseen vastasi kaikkiaan 125 vastaajaa, ja he toivat esille kaikkiaan 425 ammattitaitovaatimusta.

Ammattitaitovaatimukset koskevat erilaisia kykyjä, taitoja, hallittuja tietoa-alueita, positiivisiksi tai työssä tarpeellisiksi koettuja ominaisuuksia tai suhtautumistapoja. Osittain nuo alueet ovat päällekkäisiä: esimerkiksi vuorovaikutukseen liittyvät taidot ovat osa pedagogisia taitoja, tai ainakin kytkeytyvät niihin tiiviisti (puutteet vuorovaikutustaidoissa heijastuvat pedagogisiin taitoihin). Kuviossa 4.7 esitetään vastaajien esille nostamat ammattitaitovaatimukset frekvensseinä.



Kuvio 4.7 Vastaajien esille nostamat ammattitaitovaatimukset frekvensseinä; n=425 ammattitaitovaatimusta, 125 vastaajaa

Pedagogisten taitojen alue sisältää taidot opettaa, ohjata, motivoida ja kannustaa; siihen kuuluvat myös erilaisten opetusmenetelmien hallinta ja palautteenantotaito. Ihmissuhdetaidot, sosiaaliset taidot, kuuntelun ja keskustelun taidot, yhteistyötaidot sekä dialogisuus luokiteltiin vuorovaikutustaitoihin, vaikka nämä ainakin osittain voisivat kuulua myös pedagogisiin taitoihin. Jotkut vastaajista näkevätkin ne lähekkäin:

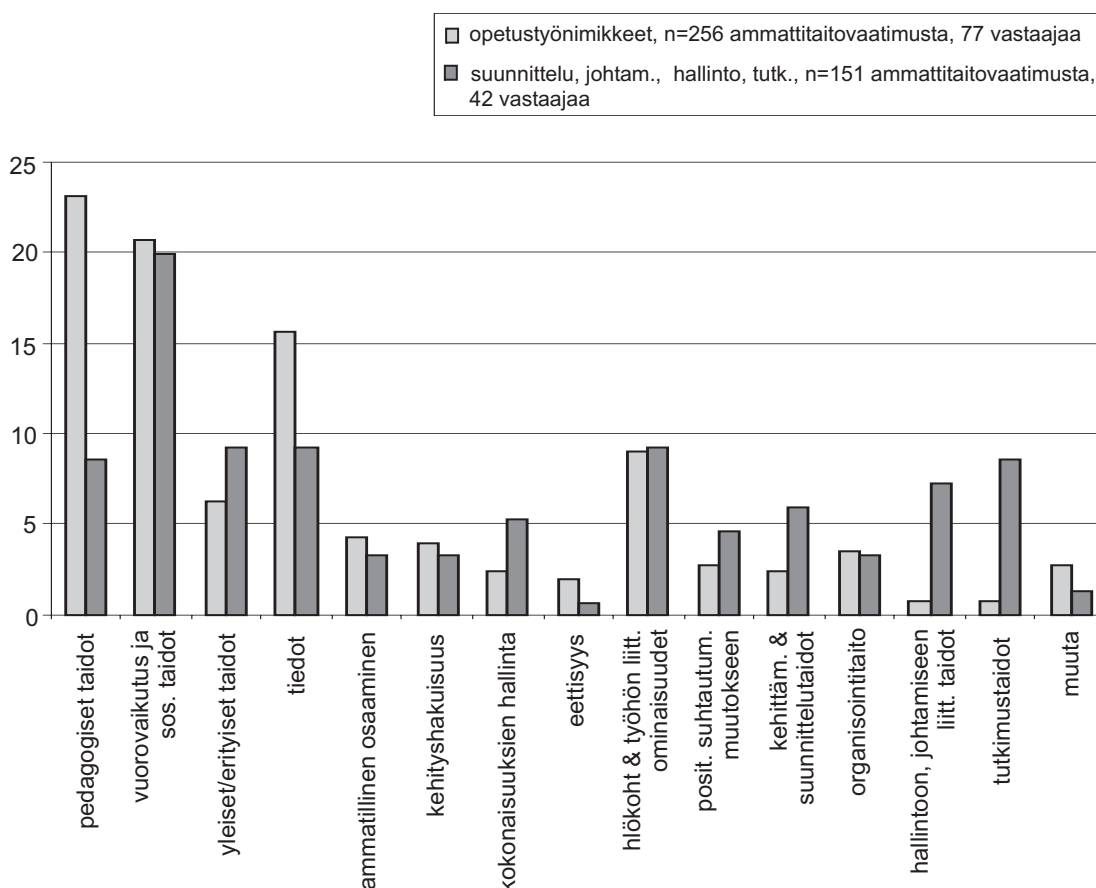
“Pedagogiset taidot tehdä tiedosta/tunnista mielenkiintoista, ilmapiiristä avoin keskustelulle. (vastaaja 135)



Pedagogiset taidot ja vuorovaikutus ovat useimmin ammattitaitovaatimuksena esitettyjä taitoja vastaajan työssä. Tietojen hallinta nousee kolmannelle tilalle ammattitaitovaatimuksissa: työntekijän on hallittava sisällöllisesti se alue, josta puhuu/opettaa, kirjoittaa tai jolla suunnittelee²⁶. Lisäksi hänellä on oltava tietoa myös (kehitys)psykologian ja kasvatustieteen alueilta.

Vastaajien mukaan ammatissa vaaditaan myös tiettyjä luonteenominaisuuksia: työssä on oltava joustava, kärsivällinen ja pitkäjänteinen; työntekijällä tulee olla myös hyvä stressinsietokyky. Hänen tulee olla myös itsenäinen, kokeileva ja (työtään) kehittävä ja täsmällinen ja luotettava. Ammatissa toimivalla on hyvä olla edellisten ominaisuuksien lisäksi yleisiä taitoja, kuten ongelmanratkaisutaitoja ja kyky reagoida nopeasti; hänen työnsä saattaa vaatia myös erityistaitoja, kuten atk:n hallintaa tai talousosaamista. Edelleen, ammattitaitovaatimuksena tuli esille myös suhtautuminen muutokseen: työntekijän tulee pysyä ajan hermolla, seurata oman alansa kehittymistä, pitää tietonsa ajan tasalla ja olla muutoshakuinen.

Jos katsotaan ammattitaitovaatimuksia nimikkeittäin, havaitaan, että opetusnimikkeissä työskentelevät painottavat pedagogisia taitoja sekä tietoja enemmän kuin suunnittelu- johto-, hallinto- ja tutkimusnimikkeissä työskentelevät, jotka puolestaan painottivat enemmän varsinkin hallintoon ja johtamiseen sekä tutkimuksen tekemiseen liittyviä taitoja sekä kehittämiseen ja suunnitteluun liittyviä taitoja (kuvio 4.8).



Kuvio 4.8 Vastaajien esille nostamat ammattitaitovaatimukset prosentteina eri nimikkeissä; (ryhmitelystä alaviite 13)

²⁶ Koska vastaajat edustavat ovat eri nimikkeissä toimivia kasvatustieteen työntekijöitä, puhe "opetettavasta sisältöalueesta" ei olisi tässä yhteydessä riittävää.



Opetuskokemuksen valossa puolestaan näyttää siltä, että lyhyemmän opetuskokemuksen omaavat painottavat pedagogisia taitoja sekä tietoja ja (erityis/yleis) taitoja enemmän kuin pitempään opettajana olleet. Nämä puolestaan painottavat enemmän vuorovaikutustaitoja sekä johtamiseen ja hallintoon liittyviä taitoja. Ammattitaitovaatimukset opetuskokemuksen mukaan on esitetty liitteessä 13.

4.5 Yhteenveto

Työn sisältöalueiden tarkastelussa ilmenee, että:

- sisältöalueiden keskiarvoina katsottuna vastaajien työhön kuuluu varsinkin kehittämistyötä, mutta myös oppimateriaalin tuottamista, yhteistyötä ja suunnittelua. Rahoitukseen liittyviä asioita vastaajien työhön liittyy harvemmin.
- tehtäväkohtaisessa tarkastelussa vastaajien työ sisältää yhteistyötä, oman työn kehittämistä, opetuksen suunnittelua ja toteutusta, materiaalin tuottamista ja oppimisen arviointia. Vain harvojen vastaajien työhön sen sijaan kuuluu näyttötutkintoihin tai verkko-opetukseen liittyvät tehtävät
- erityyppisten tehtävien faktorointi tuotti kuvan, jonka mukaan vastaajien työ rakentuu käytännön opettamisesta, organisaation toimintaedellytysten luomisesta ja ylläpidosta, oman työn kehittämisestä ja (vain joidenkin harvojen aikuiskouluttajien kohdalla) verkko-opetuksesta.

Oman työnsä tärkeitä tehtäviä luetellessaan vastaajat nostavat esiin:

- useimmin esille tuotu tärkeä tehtävä on opettaminen: vastaajat kuvaavat missä, mitä ja miten he opettavat; toisaalta itse opettamistapahtuma (kontaktiopetus) ei tuntimääräisesti ole huikea (keskiarvo 16 tuntia viikossa, mediaani 8 tuntia viikossa); samoin arvioidessaan konkreettisen opettamisen alueella olevia työn sisältöasioita vastaajat nostavat (kontakti)opettamisen edelle oppitunnin tai kurssin suunnittelun sekä oppimateriaalin tuottamisen.
- tärkeinä työtehtävinään kontaktiopettamisen lisäksi vastaajat nostavat esiin muita opettamiseen sisältyviä asioita: he tuottavat oppimateriaalia ja antavat palautetta. Opettamisen lisäksi vastaajat tekevät myös pedagogista suunnittelu- ja kehittämistyötä, ohjaavat ja toimivat johtamis- tai hallinnollisissa tehtävissä.
- opettaminen ja suunnittelu painottuvat aineistossa tärkeinä tehtävinä; nämä alueet painottuvat myös nimiketarkastelussa. Kun nimikkeet ryhmitellään opetustyötä koskeviin vs. suunnittelu-, johto-, hallinto- ja tutkimusnimikkeisiin havaitaan nimikkeen mukaisia eroja niin työn tärkeissä tehtävissä kuin ammattitaitovaatimuksissakin.

Ammattinsa vaatimuksia vastaajat hahmottavat seuraavasti:

- vahvimpina ammattitaitovaatimuksina esille nousevat pedagogiset taidot ja niihin kiinteästi yhteydessä olevat vuorovaikutukseen liittyvät taidot. Kasvatusalan ammattilaiselta edellytetään näiden lisäksi myös oman alan tiedollista hallintaa: hänen tulee tuntea alue, jota opettaa/tutkii tai jolla suunnittelee. Edelleen, hänellä tulee olla (ainakin joskus) psykologista tai kasvatustieteellistä tietoa; kasvatusalalla on hyvä omata myös tietynlaisia ominaisuuksia, kuten joustavuutta ja kärsivällisyyttä, itsensä kehittämistä ja muutoshakuisuutta.



Tärkeissä tehtävissä opettaminen on ykkössijalla, ja se sisältää suurin piirtein samoja asioita kuin faktoriratkaisussa esille noussut “käytännön opettaminen” (oppimateriaalin tuottaminen, oppitunnin suunnittelu, luokkahuoneopetus, ohjaaminen ja arviointi). Ammattitaitovaatimuksissa opettaminen heijastuu varsinkin pedagogisten taitojen mutta myös vuorovaikutustaitojen edellyttämisenä. Nimiketarkastelussa esille tuli, että opetustyönimikkeissä toimivat painottivat pedagogisia taitoja paljon enemmän kuin muissa kasvatustieteen nimikkeissä toimivat. Kaikkiaan ammattitaitovaatimuksissa vuorovaikutus tulee hiukan useammin esille kuin pedagogiset taidot.

Suunnittelu tai suunnittelun taidot eivät nouse ammattitaitovaatimuksissa esille samassa määrin kuin suunnittelu tulee esille tärkeissä tehtävissä tai työn sisältöalueilla. Itsensä kehittäminen, ammatillisesti ajan tasalla pysyminen puolestaan näkyy sekä ammattitaitovaatimuksissa että sisältöaluefaktorilla / summamuuttujalla “oman työn kehittäminen”.

5 Työn sisältämät paineet

Tämän kartoituksen eräänä tehtävänä oli tarkastella muutoksia, joita vastaajat kohtaavat työssään. Vastaajia pyydettiin hahmottamaan muutosta toisaalta omaan työhön liittyen (“Millaisia haasteita tai mahdollisia uhkakuvia näet työssäsi?”), toisaalta omaa opettajuutta koskien (“Millaisia muutospaineita kohdistuu omaan opettajuuteesi?”). Lisäksi kysyttiin omaa opettajuutta koskevien muospaineiden mahdollisia syitä.

5.1 Työn uhat ja haasteet

Työn uhat ja haasteita koskevaan kysymykseen vastasi kaikkiaan 120. Vaikka haasteita ja uhkia kysyttiin samalla kysymyksellä, ne tarkasti ottaen eivät ole sama asia. Haasteet koetaan kenties positiivisempina kuin uhat, niihin voi ehkä vaikuttaa. Kaikkiaan 26 vastaajaa erotteli uhat ja haasteet:

“Haasteita: Aikuisopiskelijoissa yhä enemmän erityisopetusta tarvitsevia, koska opiskelu tulee yhä itseohjautuvammaksi. Uhkia: kaikesta aikuiskoulutuksesta tulee bisnestä → opiskelijan paras unohtuu, etiikka ja moraali rapautuu.” (vastaaja 15)

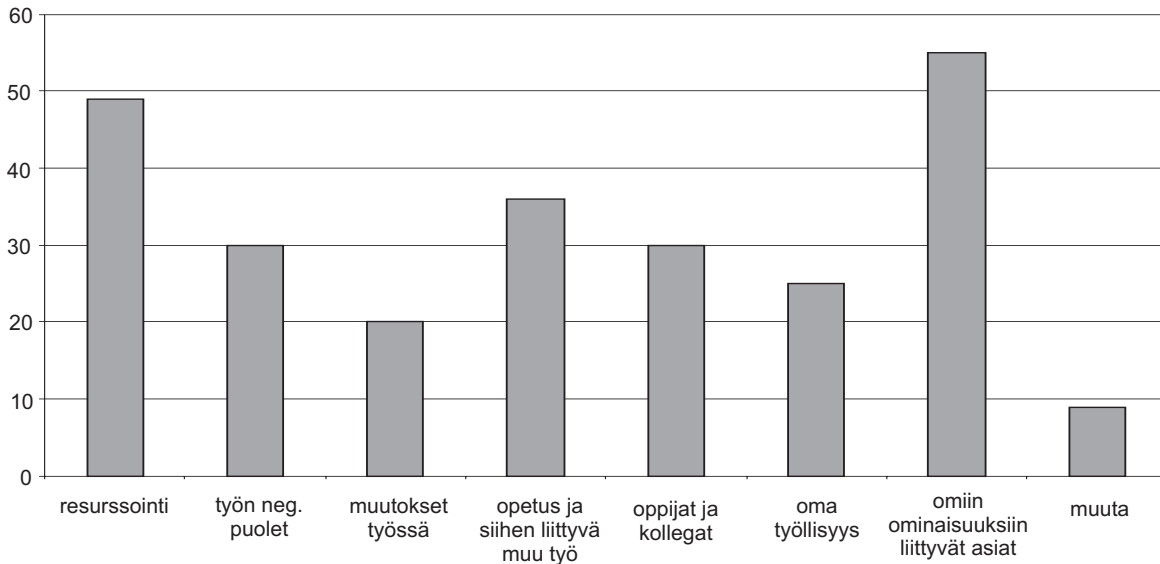
Vastaajista kaksi nosti esiin vain uhkia. Suurin osa vastaajista ei kuitenkaan erotellut uhkia ja haasteita. Kuviossa 5.1 kuvataan vastaajien työssään kohtaamia haasteita pääluokittain.

Pääluokittaisessa tarkastelussa havaitaan, että useimmin työssä kohdattuina haasteena vastaajat nostivat esiin omiin ominaisuuksiinsa liittyviä (sekä pysyvämpiä kuten oma ammattitaito että tilannesidonnaisempia kuten uupumus) asioita. Toiseksi useimmin haasteena esiin tuotiin resurssit, tai pikemminkin resurssien puute.

Haasteet, joihin voi itse vaikuttaa, tuntuvat vähemmän uhkaavilta, jopa positiivisilta verrattuna asioihin, joihin ei itse voi vaikuttaa. Koska omiin ominaisuuksiin on mahdollista vaikuttaa huomattavasti enemmän kuin resursseihin, voidaan sanoa, että niihin liittyviä haasteita voi pitää sävyiltään positiivisina. Vastaajat toivat tällaisia omiin ominaisuuksiin liittyviä asioita esille paljon-



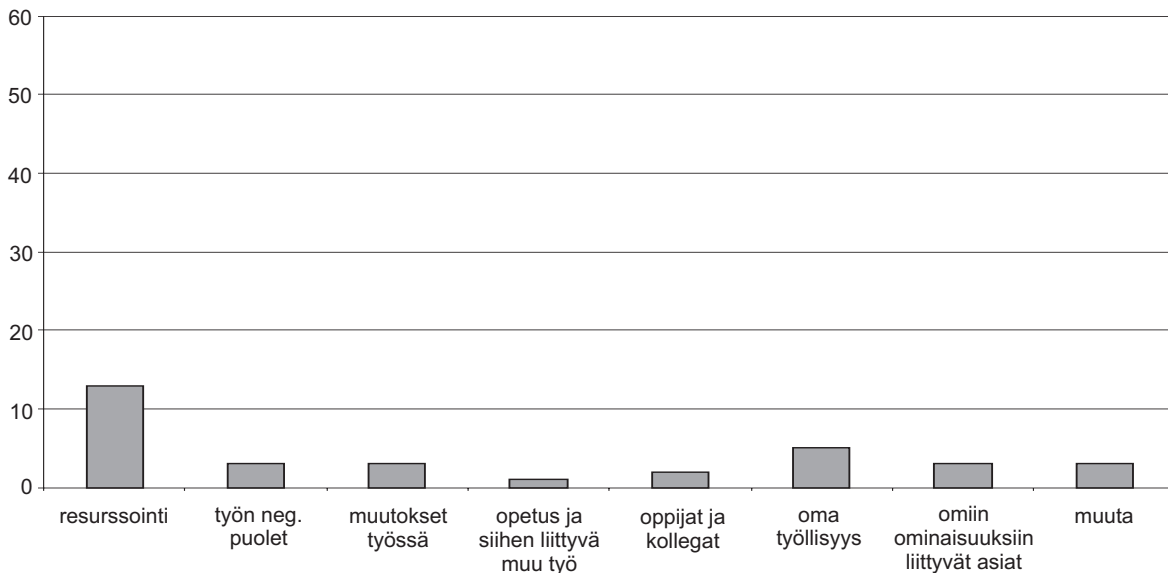
Työn sisältämät paineet



Kuvio 5.1 Vastaajien työssään kohtaamat haasteet frekvensseinä; $n=254$ haastetta, 118 vastaajaa

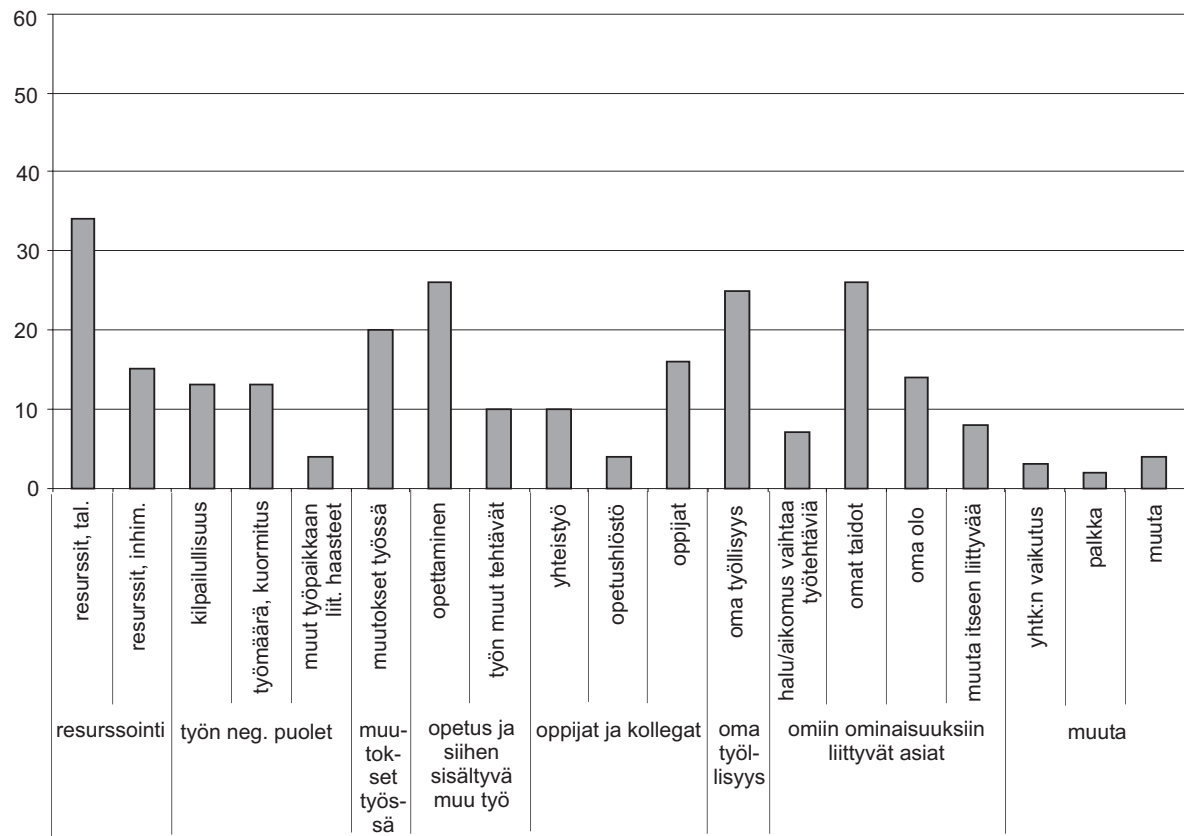
“Haasteita (positiivisia): laajentaa osaamista monipuolisesti;” (vastaaja 50)

- mutta paljon he nostivat esiin myös asioita, joihin vaikuttaminen on vaikeampaa, ja jotka näin ollen voivat olla uhkaavampia. Resurssien puute on näistä keskeinen. Se on nostettu esiin myös “uhkaluettelossa” kaikkein useimmin. Kuviossa 5.2 esitetään vastaajien uhkana mainitsevat asiat frekvensseinä.



Kuvio 5.2 Vastaajien työssään kokemat uhkat frekvensseinä; $n=33$ uhkaa, 28 vastaajaa

Kuvioissa 5.1 ja 5.2 esitettyjen pääluokkien sisältöjä voidaan purkaa ja katsoa tarkemmin, mitä ne sisältävät. Kuviossa 5.3. haasteet on jaettu osa-alueisiin ja esitetty frekvensseinä.



Kuvio 5.3 Vastaajien työssään kokemat haasteet frekvensseinä, $n=254$ haastetta, 118 vastaajaa

Resurssoinnin alueella vastaajat käsitelivät toisaalta sekä taloudellisten resurssien niukkuutta, ajanpuutetta, resurssien ja työmäärän ongelmallista suhdetta, että toivat esiin huolensa inhimillisistä resursseista:

“rahoituksen turvaaminen” (vastaaja 59)

“Haasteena ajan riittävyys suhteessa työn vaatimuksiin.” (vastaaja 84)

“Ikäluokan pieneneminen, taistelu opiskelijoista.” (vastaaja 28)

Resurssien puutetta kuvattiin myös noidankehänä:

“Yhteiskunnan rahoituksen väheneminen voi viedä kansalaisopistotoiminnan kierreeseen: niukkeneva talous → vähemmän kursseja → kurssimaksutulot pienenevät --talous niukkenee → vähemmän kursseja.” (vastaaja 34)

Työn negatiivisina koetut puolet ovat resurssoinnin ohella asioita, joihin vaikuttaminen on työlästä. Esille tuotiin mm.:

“Haasteena koveneva kilpailu ja tulosten tavoittelu, kun pitäisi päinvastoin päästä yhteistyöhön.” (vastaaja 17)



Työn muutos haasteena sisälsi mm. ajan tasalla pysymisen vaatimuksen. Vastaajat kertoivat, että kehitys ylipäättään tuo mukanaan haasteita (myönteisessä mielessä), mutta joskus se voi tuoda mukanaan ylilyönnin uhkan:

“Haasteena on tietenkin toiminnan jatkuva kehittäminen, mikä voi muodostua uhkaksikin, ellei sitä pidetä hallittuna.” (vastaaja 31)

Työhön liittyviä haasteita arvioitiin myös itse työn tekemisen, opettamisen alueella: esiin tuotiin pedagogisia haasteita, erityisopetukseen liittyviä näkökulmia, pohdittiin opetuksen laatua, tavoitteita ja menetelmiä; myös työhön sisältyviä muita tehtäviä pidettiin haasteellisina:

“Mahdollisuutena kasvattaa nuoria kriittiseen mediatajuun.” (vastaaja 86)

“Haasteena on löytää kullekin oppimisvaikeuksiselle yksilöllinen tapa oppia ...” (vastaaja 42)

“Hallinnollisten tehtävien alati haastava osuus.” (vastaaja 83)

Lähityöyhteisöön tuovat organisaation kannalta haastetta varsinkin opettajiston ikääntyminen ja opettajan kannalta lisääntyvät oppijoiden ongelmat ja erityisen tuen tarve.

Oma työllisyys koettiin sekä haasteena (tosin useimmiten erittelemättä asiaa sen tarkemmin) että uhkana. Kun tarjolla on vain määräaikaista työtä, “pätkää”, on omaan työtilanteeseen vaikuttamisen mahdollisuudet niukat - tai aiheuttavat jatkuvaa näyttämisen painetta.

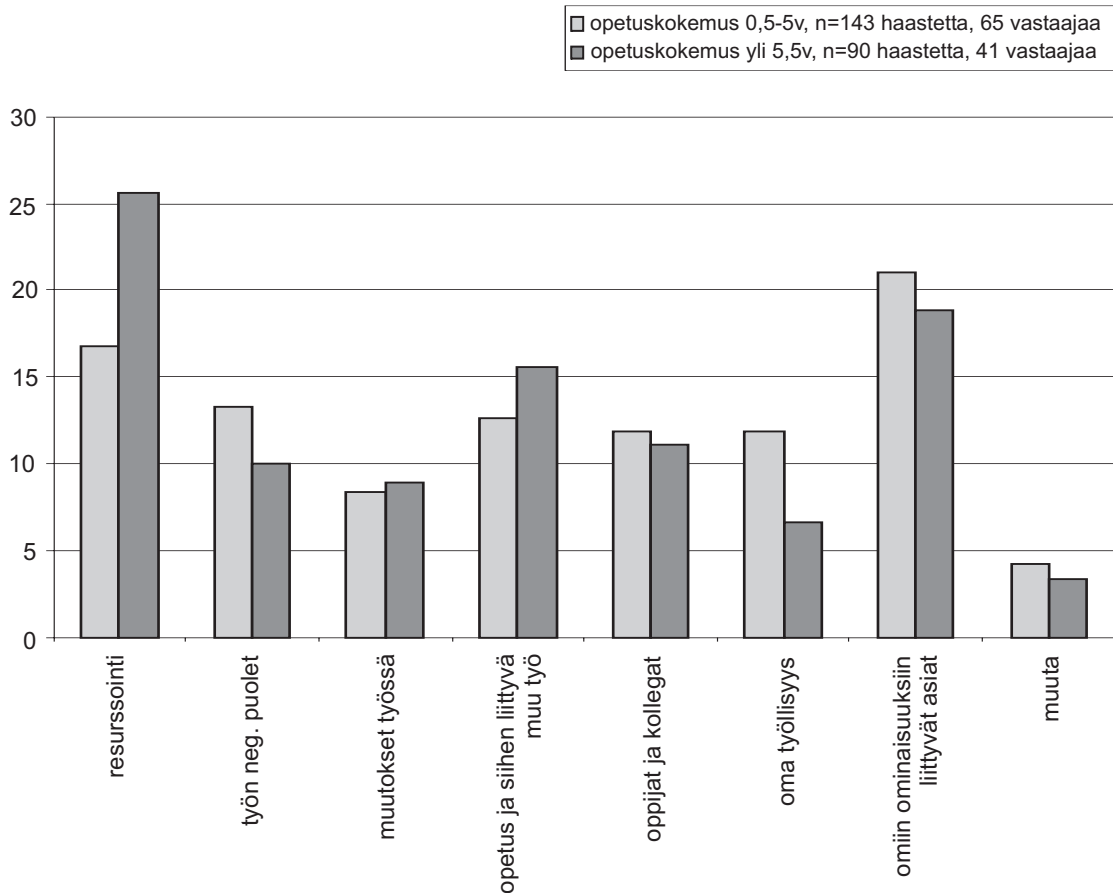
“Teen jatkuvasti töitä “määräaikaisessa” työsuhteessa. Vaikka tilanne on hyvä, ja tulee ilmeisesti jatkumaankin, on silti aina “näytettävä enemmän kuin osaa” → jatkuva onnistumisen ja uuden rahoituksen hankkimisen paine (turhauttaa välillä!)” (vastaaja 45)

Halu vaihtaa työtä tai tehtäviä voisi periaatteessa kuulua luokkaan “oma työllisyys”, mutta siinä painottuu enemmän oma halu kuin työllisyysnäkökulma. Niinpä se on tässä jonkinlaisena välittäjänä vastaajien itseään koskeviin pohdintoihin. Omista ominaisuuksista, varsinkin omista taidoista ja niiden kehittämisestä aikuiskouluttajat löysivät paljon haasteita: he ovat halukkaita oppimaan ja kehittymän.

“Haasteena oman ammattitaidon kehittäminen ja jatko-opinnot.” (vastaaja 18)

Itseään ja omaa oloaan koskevin haasteina – joskus jopa uhkana – aikuiskouluttajat toivat esiin uupumuksen, stressin, turhautumisen ja paineen tuntemuksia.

Esiin nostettuja työn haasteita voidaan katsoa myös joidenkin taustamuuttujien valossa. Yksi mielenkiintoinen muuttuja on opetuskokemus. Kuviossa 5.4 on vertailtu kahta ryhmää: alle 5 vuotta opettaneita ja yli 5,5 vuotta opettaneita.



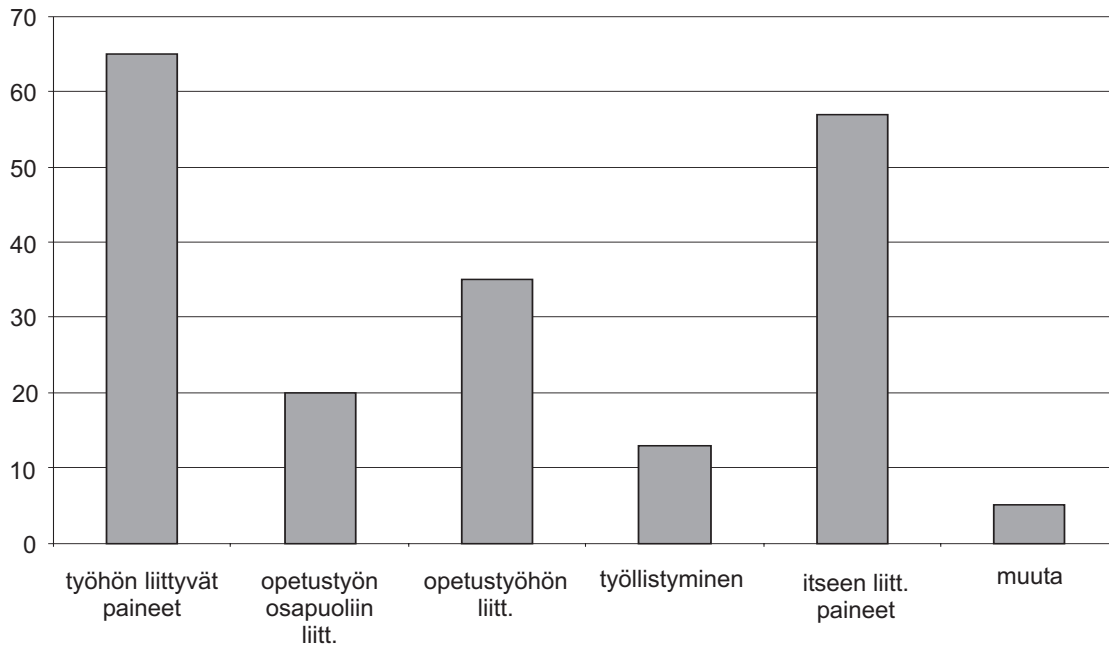
Kuvio 5.4 Työn haasteet prosentteina opetuskokemuksen mukaan

Kuviosta 5.4 nähdään, että kauemmin opetustyötä tehneet kokevat resurssoinnin haasteita tuovana asiana useammin kuin vähemmän aikaa opettaneet. Ammatillisesti nuoremmat opettajat puolestaan painottivat enemmän omaa työllisyyttään.

Myös työpaikan mukaan tehdyssä haasteiden tarkastelussa nousi esiin mielenkiintoinen asia: aikuiskoulutuksen piirissä työskentelevät vastaajat kiinnittivät muilla aloilla työskenteleviä vastaajia useammin huomiota resurssoinnin haasteellisuuteen, kun taas ammattiin johtavassa koulutuksessa työskentelevät vastaajat painottivat muita useammin haasteena itseensä (varsinkin omaan oloonsa) liittyviä asioita (liite 14).

5.2 Oman opettajuuden muutospaineet

109 vastaajaa mietti oman opettajuutensa kohtaamia muutospaineita. Heistä 13 ilmoitti, ettei paineita ole, 96 vastaajaa puolestaan nosti esiin kaikkiaan 195 muutospainetta (siis hiukan yli kaksi muutospainetta/vastaaja). Esille tuodut muutospaineet koskivat suureksi osaksi työtä, mutta myös omat ominaisuudet nähtiin muutospaineena. Omat ominaisuudet opettajuuden muutospaineena tarkoittaa vastaajien kertomuksissa sitä, että he kokevat varsinkin oman ammattitaidon ylläpidon tai kohentamisen tarvetta. Kuviossa 5.5 on esitetty vastaajien esiin nostamat muutospaineet frekvensseinä.



Kuvio 5.5 Oman opettajuuden kohtaamat muutospaineeet frekvensseinä

Oman opettajuuden kohtaamat paineet koskivat suurelta osin työtä: resurssipula ja kiire, muutokset työssä ja ajan hermolla pysyminen sekä työn pirstaleisuus koettiin asioina, jotka muuttavat omaa opettajuutta.

“Pitäisi jatkuvasti pysyä ajan hermolla. Lyhyestä työkokemuksestani huolimatta jo senkin aikana moni asia uudistunut ja uudistuu jatkuvasti.” (vastaaja 3)

“Opettajuuteni on pirstoutumassa suunnittelijan – hinnoittelijan – markkinoijan – pikkupomon työksi. Ei hyvä!” (vastaaja 15)

Opettajuus kohtaa usein myös ristiriitaisuutta, ja opettaja joutuu tasapainottelemaan resurssien ja määräysten luomissa rajoissa toteuttaakseen mahdollisimman hyvää opetusta:

“Ulkoapäin annetut määräykset (ops, tuntimäärä jne.) pakottavat minua tällä hetkellä opettamaan melko usein tavalla, josta en pidä; yritän näissä tapauksissa löytää kompromissia ja annan myös oppijoiden osallistua opetuksen toteuttamiseen.” (vastaaja 39)

“Resurssien vähäisyyden takia tulisi pystyä opettamaan suurehkoja opiskelijaryhmiä kerrallaan → haasteena dialogisuuden ja virikkeellisuuden säilyttäminen tästä huolimatta.” (vastaaja 80)

“Pitäisi tehdä ihmeitä (esim. tuottaa opisk. yrittäjämäistä ajattelutapaa) mutta aikaa tai resursseja ei kyllä saisi kuluttaa.” (vastaaja 43)

Omiin ominaisuuksiin liittyvät opettajuuden muutospaineeet nousivat myös vahvasti esille. Omaan ammattitaitoon liittyvät asiat koettiin usein opettajuuden muutospaineeena: tarve kehittää omaa osaamista tuntuu olevan suuri.



“Vaatimus ja tarve laaja-alaisempaan osaamiseen – ainakin perusosaamista erityisopetuksen puolelta.” (vastaaja 64)

Oman opettajuuden muutospainet ja työssä kohdatut haasteet ovat lähellä toisiaan oman ammattitaidon kohdalla: oma ammattitaito koettiin sekä haasteena että muutospainena. Myös itseän henkilöinä kohdistuvat odotukset kuuluvat opettajuuden muutospaineesiin:

“1) pitää sietää keskeneräisyyttä, 2) olla valmis mukautumaan uusiin säädöksiin → olla valmis hakemaan aina uutta tietoa 3) pitää sietää erilaisuutta ja 4) olla valmis kilpailemaan työpaikasta” (vastaaja 26)

Omaan työllisyyteen – ja omiin uusiin työtehtäviin – liittyy myös paineita oman opettajuuden suuntaan:

“Keikkatyöläisenä paineita tulee joka kurssin suhteen. Aina täytyy osoittaa olevansa “paras mahdollinen opettaja”, jotta minua kysyttäisiin seuraavalla kerrallakin opettamaan.” (vastaaja 1)

Opettamiseen liittyvät seikat, kuten menetelmät ja erilaiset opetusympäristöt (mm. verkko), erilaisuuden ja yksilöllisyyden huomioon ottaminen opettamisessa sekä oppijoiden odotukset – jopa vaatimukset – luovat myös paineita opettajuuden muuttumiselle.

“Luokkahuoneopetus vähenee koko ajan ja tilalle on tullut muita oppimisympäristöjä. Opettajalla myös paljon hallinnollisia töitä ja hankittava projekteissa ja muissa “ei opetustehtävissä”.” (vastaaja 140)

“... monikulttuurisuuden tuomien haasteiden huomioiminen; ei pelkästään ulkomaalaisia vaan erilaisia, eri taustaisia, eri oppilaitoksista.” (vastaaja 187)

“Oppijat vaativat yhä enemmän vuorovaikutusta ja huomioon ottamista, pienryhmäopetusta ei kuitenkaan enää ole.” (vastaaja 123)

Opettajuuden kehittymiselle tai muuttumiselle aiheuttaa painetta sekin, ettei opetustyötä ole lainakaan tarjolla:

“En tällä hetkellä toimi opettajana, joten paineet liittyvät opettajuuteni mahdolliseen näivettymiseen ... voiko se pienentyä, surkastua?” (vastaaja 47)

5.3 Oman opettajuuden kohtaamien muutospainneiden syyt

Oman opettajuuden muutospainneiden syitä pohdittiin kaikkiaan 98 vastauksessa, ja erilaisia syitä nostettiin esille 180.

Muutospaineita selitettiin eniten laajemman yhteisön ominaisuuksilla. Pohtiessaan kokemansa muutospaineen syitä vastaajat nostivat varsin usein esiin yhteiskunnan, työelämän, teknologian jne. muutoksia, resurssien puutetta sekä yleisiä arvostukseen liittyviä asioita:



“yleinen yhteiskunnallinen kehitys” (vastaaja 6)

“raha ja talous → säästöt silloinkin kun ei tarvetta” (vastaaja 8)

“Resurssit ja arvostuskysymykset → sanoissa kyllä arvostetaan koulutusta ja sen kehittämistä, mutta käytännössä vain tutkimus, artikkelit jne. on tärkeää, resursseja ei saa kehittämiseen, ne on aina haettava itsenäisesti jostain ulkopuolelta.” (vastaaja 43)

“Haasteet johtuvat työyhteisön kehittymishalusta ja myös yhteiskunnan muutoksesta.” (vastaaja 79)

Oppimiskäsityksiä sekä opettamiseen, koulutuksen muutoksiin ja oppijoihin liittyviä asioita tuotiin myös esille muutospaineen syinä, tosin harvemmin kuin laajempaan yhteisöön liittyviä asioita

[Muutospaine johtuu] “vallitsevasta käsityksestä “hyvästä” opettamisesta eli kalvot ja monisteet ovat tärkeämpiä kuin esim. keskustelu.” (vastaaja 82)

“etäopiskelu lisääntynyt” (vastaaja 87)

Opiskelijat ovat vielä nuoria (n. 20 vuotta) eivätkä ole täysin kypsiä ottamaan itse vastuuta oppimisestaan → vaatii itseohjautuvuuden opettelua. Koska koulu on maksullinen, haluavat myös rahalleen vastinetta ja korkealaatuista opetusta. Monien mielestä se on sama kuin luento, ope on “puhuva pää”. (vastaaja 79)

Itseen liittyviäkin syytöhdintoja oli mukana: itsestä esiin nostettiin varsinkin halu kehittyä ja kokemattomuus.

“Aloittelevana opettajana olen hyvin kriittinen itseäni kohtaan opettajana – haluan kehittyä! (vastaaja 103)

“Haluan myös itse kehittää itseäni opena.” (vastaaja 79)

“Omasta itsestäni. Haluaisin olla parempi kuin olen. Opiskelijoiden ongelmat / vaatimukset ovat todella “monimuotoisia”. En tiedä olenko kouluttaja vai mikä (terapeutti tms.).” (vastaaja 111)

5.4 Yhteenveto

Työnsä haasteina vastaajat toivat esille resursseihin liittyviä kysymyksiä. Resurssien puute voi johtaa myös noidankeihin; edelleen, on haasteellista tehdä työtä tehtävämäärien kasvaessa ja resurssien niukentuessa. Haasteellisena koettiin myös opettamiseen liittyviä asioita, esimerkiksi erilaisuuden kohtaaminen ja opetuksen laatuksymykset. Vastaajat nostivat esiin vahvasti myös oman ammattitaitonsa: he kokevat oman kehittymisensä ja oppimisensa tärkeäksi. Myös oma työllistyminen mainittiin.

Työ, siinä tapahtuvat muutokset, ajan hermolla pysyttely, työn pirstaleisuus sekä resurssien ja tavoitteiden välinen ristiriita koettiin vahvana omaa opettajuutta muuttavana tekijänä. Työhön liittyvien opettajuuden muutospaineiden syynä vastaajat nostavat usein esiin yhteiskunnan kehityksen, esimerkiksi arvostusten muutokset ja talouden kehityksen. Vastaajien mukaan myös oppimiskäsitykset ja oppijoiden odotukset luovat paineita opettajuuden muutokselle.

Työn lisäksi vastaajat pitävät oman ammattitaitonsa kehittämistä oman opettajuutensa muutospaineena: he kertovat haluavansa kehittyä. Toisaalta he nostavat esille myös oman kokemattomuutensa, jonka vuoksi heidän on hankittava enemmän kokemusta ja ammatillista taitoa.

Työn haasteet ja oman opettajuuden kohtaamat muutospaineet on tässä luvussa käsitelty erillisinä alueinaan, vaikka haasteiden ja muutospaineiden tarkasteluissa esiin nousi keskenään hyvin samanlaisia asioita. Haasteiden ja paineiden tarkastelussa esille nousi kahdenlaisia asioita: niitä, joihin vastaaja voi vaikuttaa (omiin taitoihin tai ammattitaitoon liittyvät kysymykset, ja vähintään jossain määrin myös opettamiseen liittyvät asiat), ja niihin, joihin hänen vaikutusmahdollisuutensa ovat rajalliset: resurssit. Ne asiat, joihin on mahdollista vaikuttaa, koetaan positiivisempina, kun taas oman vaikutuspiirin ulkopuolella olevat asiat ovat ainakin osittain uhkaavia. Vastaajat tuovatkin vahvasti esille oman halunsa kehittyä ammatillisesti.

6 Aikuiskouluttajan pedagogisten opintojen vaikuttavuus

Koska tähän tutkimukseen osallistuneet ovat kaikki valmistuneet aikuiskouluttajan pedagogisista opinnoista (JY, kasvatustieteen laitos), tässä tarkastellaan myös heidän koulutuksensa vaikuttavuutta. Koulutusta tässä mielessä voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta. Ensimmäiseksi voidaan kysyä: “Onko vastaajien työ muuttunut koulutuksen myötä?” Tämän kysymyksen valossa voidaan arvioida sitä koulutuksen vaikuttavuutta, joka näkyy vastaajien asemassa työmarkkinoilla tai työpaikkojen sisällä. Toisaalta voidaan miettiä koulutuksen antia yksilön omasta näkökulmasta, voidaan kysyä: “Mitä koulutus Sinulle antoi?”

6.1 Vastaajien asema työelämässä

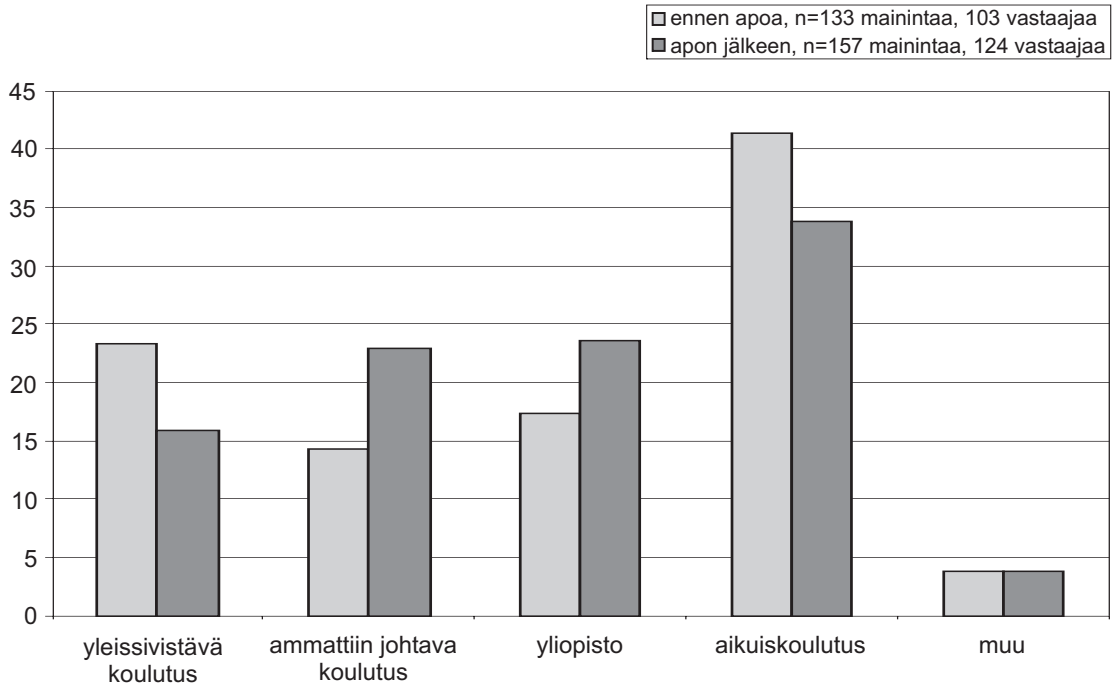
Tässä luvussa vertaillaan APOsta valmistuneiden vastaajien tämänhetkistä työtilannetta siihen tilanteeseen, mikä heillä oli ennen APO-opintoja. Apuna tässä vertailussa käytetään niitä tämän hetken tilannetta koskevia tietoja, joita on esitetty tämän raportin 3. luvussa. Nyt siis vertaillaan vastaajien toiminta-alueita, nimikkeitä sekä työsuhteen laatua eri ajankohtina (ennen APOa ja nyt). Tämä vertailu tekee näkyväksi APO-opintojen vaikuttavuutta näillä alueilla.

6.1.1 Toiminta-alueet nyt ja ennen APOa kaikkien toiminta-alueiden valossa

Vastaajilta tiedusteltiin, millä toiminta-alueilla he toimivat ennen koulutustaan ja toimivat nyt. Vastausvaihtoehdot oli annettu valmiiksi, ja tarkoituksena oli, että kukin valitsisi vaihtoehdoista sen, jolla toimii pääasiallisesti. Tämän raportin luvussa 3.1. on tarkasteltu vastaajien tämän hetkisiä toiminta-alueita. Kun tarkastelun kohteeksi otetaan ne toiminta-alueet, joilla vastaajat ovat toimineet ennen APO-koulutusta, törmätään samaan usean toiminta-alueen -ongelmaan kuin tämän hetkisten toiminta-alueiden tarkastelussakin (ks. taulukko 3.1 ja kuvat 3.1 ja 3.2). Kun tarkastellaan ennen APOa vallinneesta tilanteesta useita toiminta-alueita maininneiden toiminnan kentät, on kuva samanlainen kuin tämänhetkisen toiminta-alueen osallakin: aikuis-koulutuksen kentällä työskentelevät toimivat usein myös muilla kentillä (liite 15).

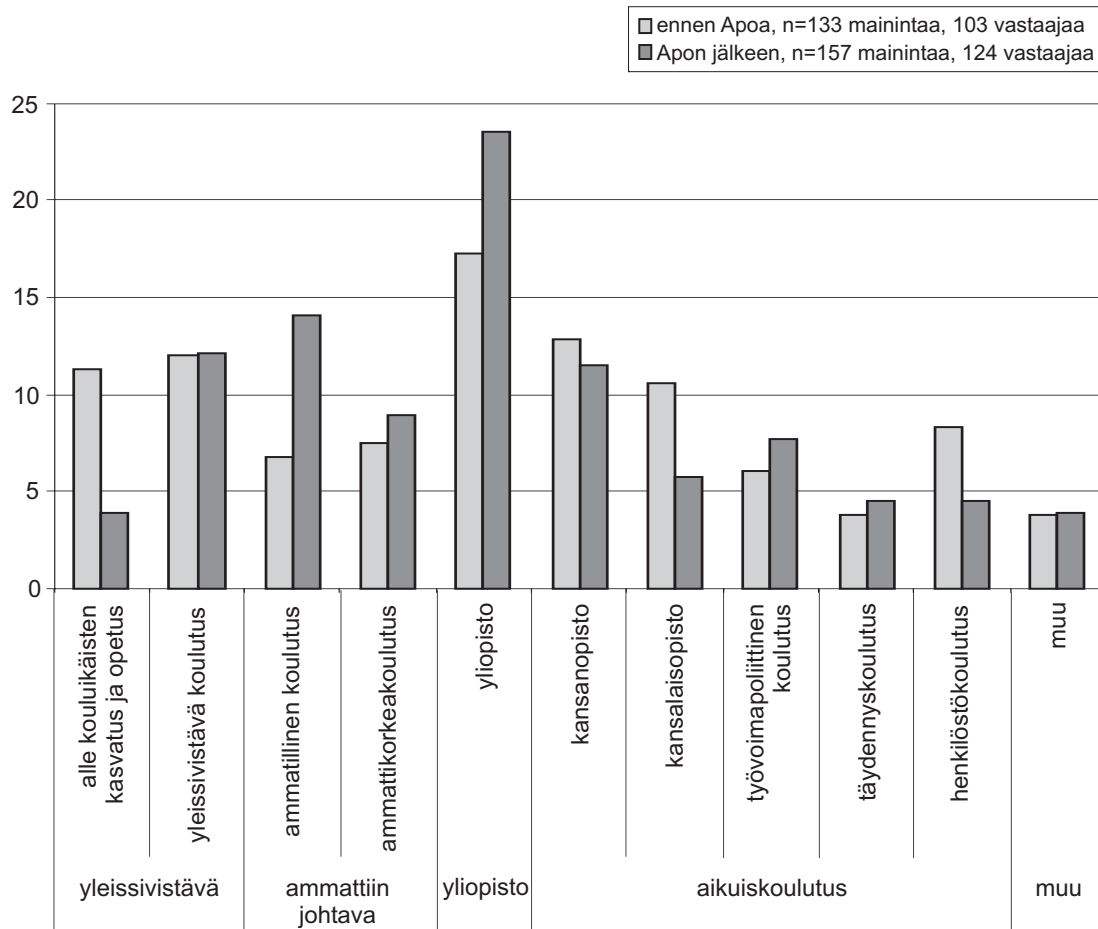


Kuvioon 6.1. on koottu kaikki toiminta-alueaininnat, jotka koskevat toisaalta vastaajien tilannetta ennen APO-koulutusta ja toisaalta heidän tämän hetkistä tilannettaan. Vertailun vuoksi kuviossa käytetään prosenttilukuja.



Kuvio 6.1 Toiminta-alueet ennen APOa ja APO:n jälkeen prosentteina, mukana kaikki maininnat

Kuviosta 6.1 ilmenee, että yleissivistävän koulutuksen ja aikuiskoulutuksen osuudet ovat pienentyneet, kun taas ammattiin johtavan koulutuksen ja yliopiston osuudet ovat kasvaneet koulutuksen jälkeen. Kuvion 6.1. luokat voidaan jakaa alaluokkiin ja katsoa, millä osa-alueilla muutosta on tapahtunut koulutuksen myötä. Kuvion 6.2 avulla toiminta-alueita voidaan tarkastella varsin yksityiskohtaisesti. Yleissivistävä koulutus voidaan jakaa vähintään kahteen osaan opettävien iän mukaan (lapset/varhaisnuoret ja nuoret), ammattiin johtavaa koulutusta voidaan tarkastella koulutuksen tason mukaan opisto- vs. korkeakoulutasoisena, ja aikuiskoulutuksen kenttä jakaantuu useisiin niin ammatillisiin kuin harrastuspohjaisiin alueisiin.



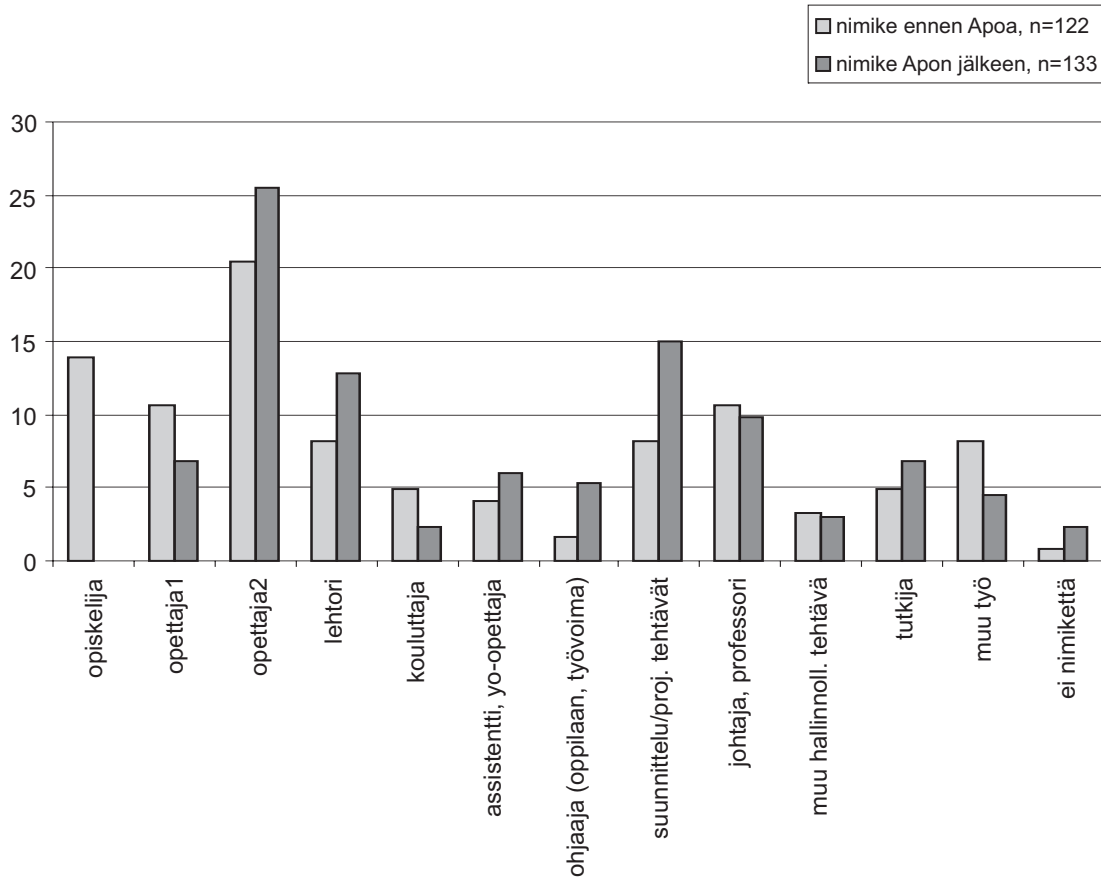
Kuvio 6.2 Vastaajien toiminta-alueet koulutusmuodoittain ennen APO-koulutusta ja APO-koulutuksen jälkeen prosentteina

Kuviosta 6.2 voi nähdä, että varsinkin pienten lasten opetuksen alue, kansalaisopiston alue sekä henkilöstökoulutuksen alue ovat APO-koulutuksen jälkeen olleet vähemmän vastaajien toiminta-alueina, kun taas ammattikorkeakoulutus ja yliopisto ovat kasvattaneet osuuttaan. APOsta valmistuneilla vastaajilla näyttää olevan imua korkeakoulutuksen alueelle.

Yhteenvedona voisi sanoa, että APO-tutkinnon jälkeen vastaajat ovat siirtyneet jossain määrin opettamaan ”vanhempia” ikäluokkia ja harrastuspohjaisesta (työväenopistot) ammatilliseen korkeakoulutukseen tai yliopistoon.

6.1.2 Nimikkeet ennen APOa ja nyt

Seuraavassa kuviossa tarkastellaan APOsta valmistuneiden nimikkeitä tällä hetkellä ja ennen APOa. Tämänhetkisiä nimikkeitä on tarkasteltu tämän raportin luvussa 3.2.2. Tämän hetkisen nimikkeen mainitsi 133 vastaajaa ja nimikkeen, jolla oli toiminut ennen APOa, mainitsi 122 vastaajaa. Osa opiskelijoista ja työttömät luokiteltiin nimikeluokkiinsa työtilanteen kuvauksen avulla. Kuviossa 6.3 vertaillaan vastaajien tämän hetkisiä nimikkeitä niihin, joita heillä oli ennen APO-koulutusta.



Kuvio 6.3 Vastaajien nimikkeet ennen APOa ja APO:n jälkeen prosentteina

Kuviosta 6.3 nähdään, että opiskelijoiden luokka on (nimiketasolla) poistunut²⁷, samoin pienten lasten opettajien sekä kouluttajien ja muussa työssä toimivien ryhmät ovat pienentyneet. Näiden sijaan varsinkin tunti- ja aineenopettajien luokka, lehtoreiden sekä suunnittelu- ja projektitehtävissä työskentelevien luokat ovat kasvaneet. Opiskelijat ovat sijoittuneet opettaja2 -luokkaan (aineen- ja tuntiopettajat), sekä suunnittelu- ja projektitöihin ja tutkijoiksi (liite 16).

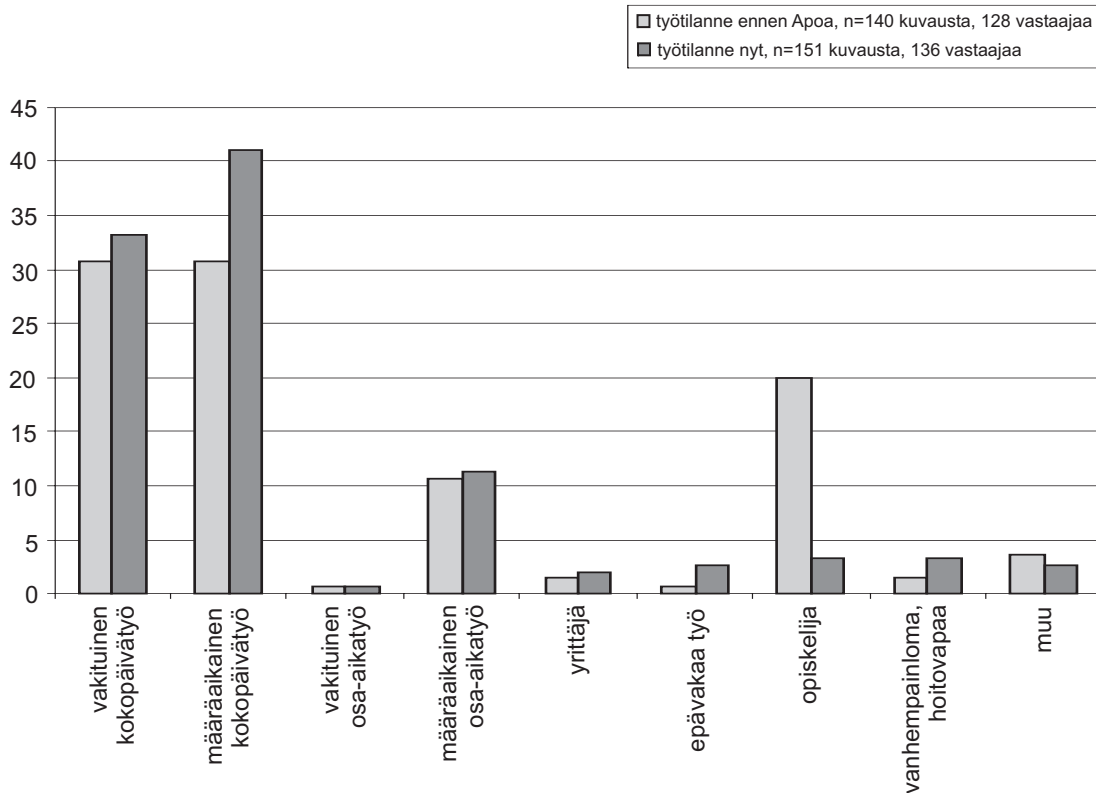
6.1.3 Työsuhteen vakituisuus nyt ja ennen APOa

Vastaajien työtilannetta kysyttiin valmiiksi luokitellulla kysymyksellä. Vastausvaihtoehdoissa oli otettu huomioon kokopäiväisyys/osa-aikaisuus, pysyvyys/määräaikaisuus, yrittäjäyys, työttömyys, opiskelu ja vanhempainloma. Vastaajista 15 ilmoitti kaksi vaihtoehtoa kuvaamaan tämänhetkistä työtilannettaan, vastaava määrä ennen APOa koskevan tilanteen suhteen oli yhdeksän. Tämä tilanne kuvastaa samaa ilmiötä kuin useiden toiminta-alueiden ilmoittaminen: henkilöllä voi olla kaksi (– jopa useampia –) eri alueilla olevaa, eri tavoin työtilanteena luonnehdit-

²⁷ työsuhteen laatu/työtilannetarkastelussa kuitenkin 4 henkilöä ilmoittaa tämänhetkiseksi työsuhteekseen opiskelun, heillä kuitenkin on tämän hetkistä tilannetta kuvaamassa muu nimekietieto kuin opiskelu; kyseeseen voi tulla mm. yhdistelmä ”jatkotutkintoa tekevä (opiskeleva) apurahatutkija”, jolloin nimike on tutkija, työtilanteena opiskelu.



tavaa tulonlähdeä (esim. yritystoiminta ja määräaikainen osa-aikatyö). Tämänhetkistä tilannetta tarkasteltiin kaikkien esiin nostettujen vastausten valossa frekvensseinä (luku 3.3). Kuviossa 6.4 esitetään eri ajankohtien vertailun helpottamiseksi kaikista työsuhteen laatua kuvaavista luonnehdinnoista prosentit.



Kuvio 6.4 APOsta valmistuneiden työsuhte nyt ja ennen APOa prosentteina. Tarkastelussa mukana kaikki luonnehdinnat

Kuviosta 5.4 nähdään, että suurin osa vastaajista on tällä hetkellä kokopäivätyössä: vakituises-
sa työssä on 33 % ja määräaikaisessa työssä 41 %. Kokopäivätyön määrä on kasvanut APO-opin-
tojen jälkeen; kasvua on yhteensä yli 10 %. Henkilöinä kokopäivätyötä tekevien ryhmä on 26
aikuiskouluttajaa suurempi nyt kuin ennen APOa. Kasvu näkyy varsinkin määräaikaisissa työ-
suhteissa (kasvua 19 henkilöä). Opiskelun osuus on puolestaan vähentynyt jyrkästi. Vähenty-
minen on loogista, koska varsinaiset opiskelijat sijoittavat APO-opinnot opintokokonaisuuten-
sa loppuvaiheeseen, ja valmistuvat jo APO-opintojen aikana tai heti niiden jälkeen. Määräai-
kaisten osa-aikatyötä tekevien (tuntiopettajat, “keikkatyö”, kuten jotkut itse luonnehtivat)
osuus on pysynyt suurin piirtein ennallaan. Työttömänä tai hyvin satunnaisessa työssä (“epä-
vakaa työ”) oli vastaushetkellä neljä aikuiskouluttajaa.



6.2 Mitä APO antoi? Aikuiskouluttajan näkemys koulutuksestaan

6.2.1 Muutokset työssä ja APO

Koulutuksen antia voidaan tarkastella mm. sen valossa, millaisena vastaajat näkevät koulutuksensa vaikutukset. Vastaajia pyydettiin pohtimaan: “Jos työtilanteessasi on ollut muutoksia APO-koulutuksen jälkeen, arvioi lyhyesti APO-koulutuksesi yhteyttä noihin muutoksiin.”

Kaikkiaan 97 vastaajaa pohti APO:n yhteyksiä työssään tapahtuneisiin muutoksiin, muutosasioita mainittiin yhteensä 150. Tämän lisäksi kaikkiaan 28 henkilöä ilmoitti, ettei muutoksia ole tapahtunut. Näin vastaajien kokonaismääräksi tulee 125, ja arviointien määräksi 178.

Kaikkein eniten vastaajat arvioivat APO:n vaikuttaneen heidän asemaansa työssä: he ovat saaneet APO:n jälkeen työtä, vaikkakin melko usein määräaikaista. Tämä lienee yleistä kaikilla akateemisilla aloilla: vastavalmistuneet sijoittuvat määräaikaisiin toimiin ja siirtyvät ajan myötä vakinaisempiin virkoihin. Pätevytyminen on vaikuttanut myös palkkaukseen.

“Työsuhteet ovat olleet määräaikaista ja varsin lyhyitä. Pedagogiset opinnot ovat kuitenkin olleet ehdoton edellytys niiden saamiselle.” (vastaaja 4)

Myös pätevyyden ja ammattitaidon lisääntyminen on selkeä koulutuksen mukanaan tuoma muutos.

“Koulutuksen jälkeen olin pätevä toimimaan aikuisten opetuksessa.” (vastaaja 107)

Ammattitaitoon liittyvän pätevyyden lisäksi vastaajat toivat esiin APO:n merkityksen tulevaisuuden selkiinnyttäjänä: APO innosti jatko-opintoihin ja työnhakuun.

“Itsevarmuus on kohentunut monella tavalla; uskaltaa hakea vaativiin töihin.” (vastaaja 25)

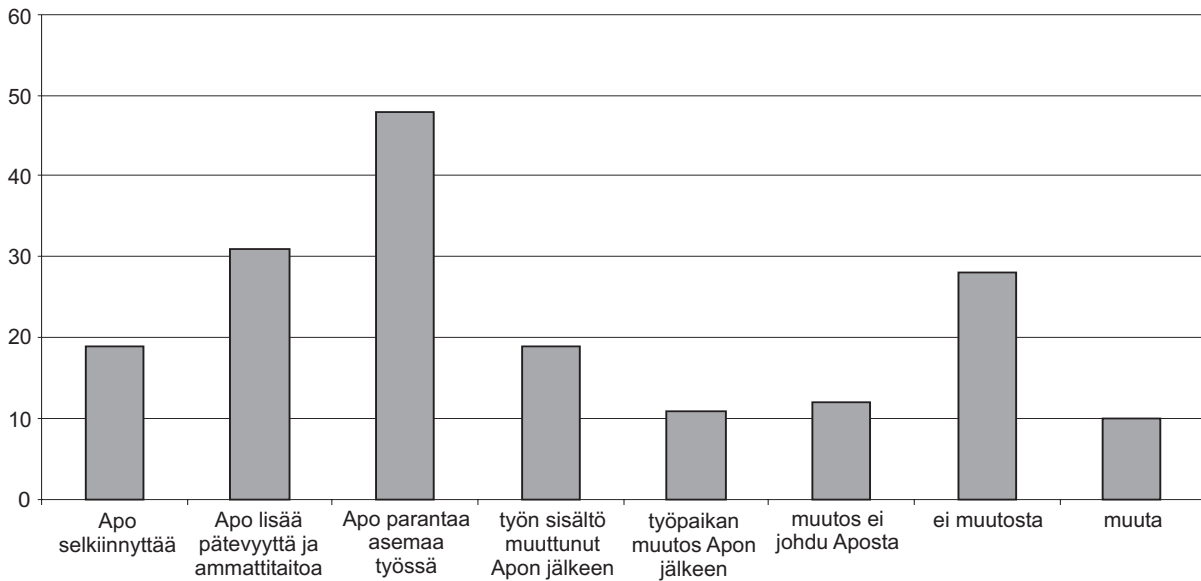
Aseman parantuminen, ammattitaidon ja pätevyyden lisääntyminen ja tulevaisuuden selkiintyminen eivät ole ainoita APO:n mukanaan tuomia muutoksia. Myös työn sisältö on saanut uutta ulottuvuutta ja jotkut vastaajat ovat vaihtaneet kokonaan uuteen työpaikkaan tai uudelle alalle – siis opetuslalle.

“Työtilanne ei ole muuttunut, omat painotukset kylläkin vrt. säröt.” (vastaaja 96)

“Työni on sisällöllisesti mielenkiintoisempaa ja työssäni on enemmän uuden kokeilua, APO-opinnot antoivat varmuutta kokeilla uutta ja toivat myös oman arvontuntoa, joten vaadin työni sisällöltä enemmän.” (vastaaja 95)

“Olin aiemmin hallinnollisessa työssä ja opettajajarjoittelun kautta ryhdyin opetustyöhön. Ilman APOA en olisi mennyt opettamaan. (vastaaja 15)

APO:n muutosvaikutuksen arviointia tarkasteltiin opetuskokemuksen valossa ja havaittiin, että alle 5 vuotta opetustyössä olleet kertoivat APO:n parantaneen heidän asemaansa työssä ja selkiinnyttäneen heidän tulevaisuuttaan. 35% kokeneista opettajista (opetuskokemusta yli 5,5 v)



Kuvio 6.5 Vastaajien esiin tuoma APO:n vaikutus muutokseen frekvensseinä. $N=178$ arviointia, 125 vastaajaa

puolestaan ilmoitti, ettei heidän työssään ole tapahtunut muutoksia (liite 17). Työsuhteen vaikutuisuuden valossa puolestaan voi havaita, että määräaikaisessa kokopäivätyössä olevat kertovat muita ryhmiä useammin APO:n lisänsen heidän pätevyyttään ja ammattitaitoaan. Vastaajien mukaan APO on parantanut varsinkin vakituisten, mutta myös määräaikaisten kokopäivätyötä tekevien, asemaa työssä (liite 18).

6.2.2 Mitä vastaajat kertoivat saaneensa koulutuksestaan?

Kysymys “Mikä on ollut APO-koulutuksen tärkein anti juuri Sinulle?” sai vastaajat kirjoittamaan koulutuksen myötä saamistaan ja kokemistaan asioista. Nuo pohdinnat olivat pääsääntöisesti useita elementtejä tai asioita sisältäviä kirjoitelmia. Kaikkiaan APO:n antia pohdittiin 132:ssä vastauksessa, joissa vastaajat nostivat näkyviin yhteensä 435 asiaa. Jotkut vastaukset olivat monipuolisia, pitkiäkin pohdintoja, toisissa taas anti tuotiin esiin lyhyesti ja ytimekkäästi.

“APO-koulutuksen tärkein anti on ollut minulle opettajan identiteetin kehittyminen, johon kuuluu monipuolisten metodien tiedostaminen ja vaihtoehtoiset ratkaisut. Lisäksi koulutus antoi minulle oivalluksen, että oppiminen ei välttämättä tapahdu opettajan kautta, vaan oppilaiden omissa tai ryhmissä suoritettujen tehtävien/keskustelujen kautta. Edelleen koulutus antoi kuvan, kuinka vähällä keskeisellä/olennaisella materiaalilla voi opettaa enemmän kuin paljon materiaalilla ja huonolla opettajuudella.” (vastaaja 52)

“Todistus pedagogisesta pätevyydestä.” (vastaaja 5)

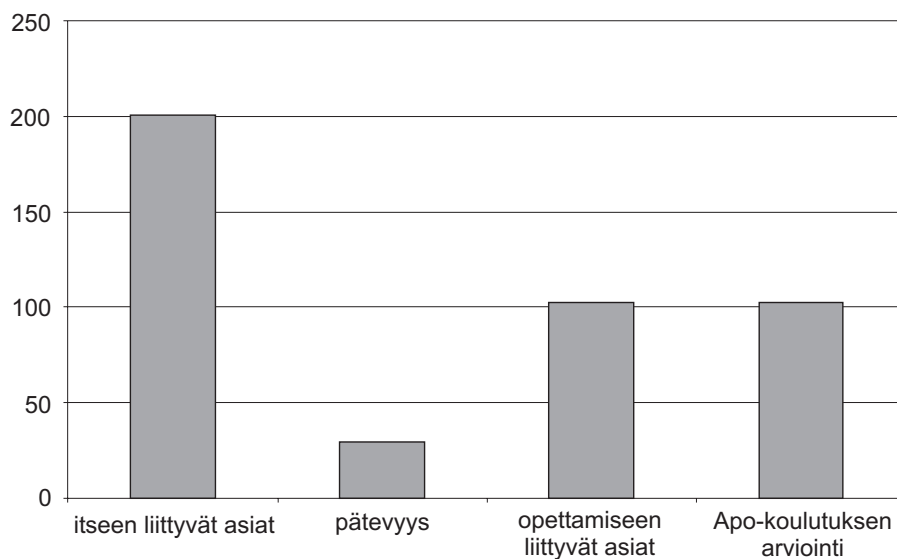
APO:n antien analysoinnin hankaluutena on se vapaus, jolla vastaajat ovat kuvauksiaan tehneet: joku nostaa esiin yhden, toinen kymmenen asiaa (nämä ovat aineiston ääripäät); joku



kuvaa ilmiötä tai asiaa monisanaisesti, toinen luettelee muutamalla sanalla hyvin erilaisiakin asioita. Pitäisikö ottaa huomioon vain ensimmäinen asia jonka vastaaja mainitsee (oletettavasti ensimmäiseksi mieleen tullut on tärkein), vai huomioidako kaikki kertomukseen sisältyvät APO:n anniksi luokiteltavat maininnat?

Tässä nähtävillä tuodaan kaikki ne asiat, joita vastaajat itse esittivät. Pällekkäisyyden välttämiseksi yhdeksi asiaksi luokiteltiin monisanaisenkin kertomus, jos siinä tarkasteltiin samaa asiaa tai ilmiötä yhdestä näkökulmasta tai yhden ominaisuuden kautta. Jos taas yhtä ilmiötä (esim. vuorovaikutus) kuvattiin useasta näkökulmasta (esim. kuuntelun taito ja yhteistyökyky), ne luokiteltiin erilleen. Aineiston myöhemmissä käsittelyissä alkuperäisiä luokkia yhdisteltiin, ja näin samalle vastaajalle saattoi tulla useampia samaan lopulliseen luokkaan kuuluvia mainintoja. Tämä on toisaalta päällekkäisyyttä, mutta toisaalta painottaa luokan tärkeyttä vastaajalle. Kun tässä esitetyjä tuloksia luetaan, on syytä pitää mielessä se, että kun puhutaan frekvensseistä tai prosentteista, viitataan mainintoihin, anteihin tai ilmauksiin, ei vastaajiin.

Vastaajien kertomat koulutuksen annit kertyivät neljään pääluokkaan: itseen ja omiin ominaisuuksiin liittyvät asiat, muodollinen pätevyys²⁸, opettamiseen liittyvät asiat ja koulutukseen itseensä liittyvät asiat. Kuviossa 6.6. on esitetty frekvensseinä näihin luokkiin kertyneet APO:n annit.



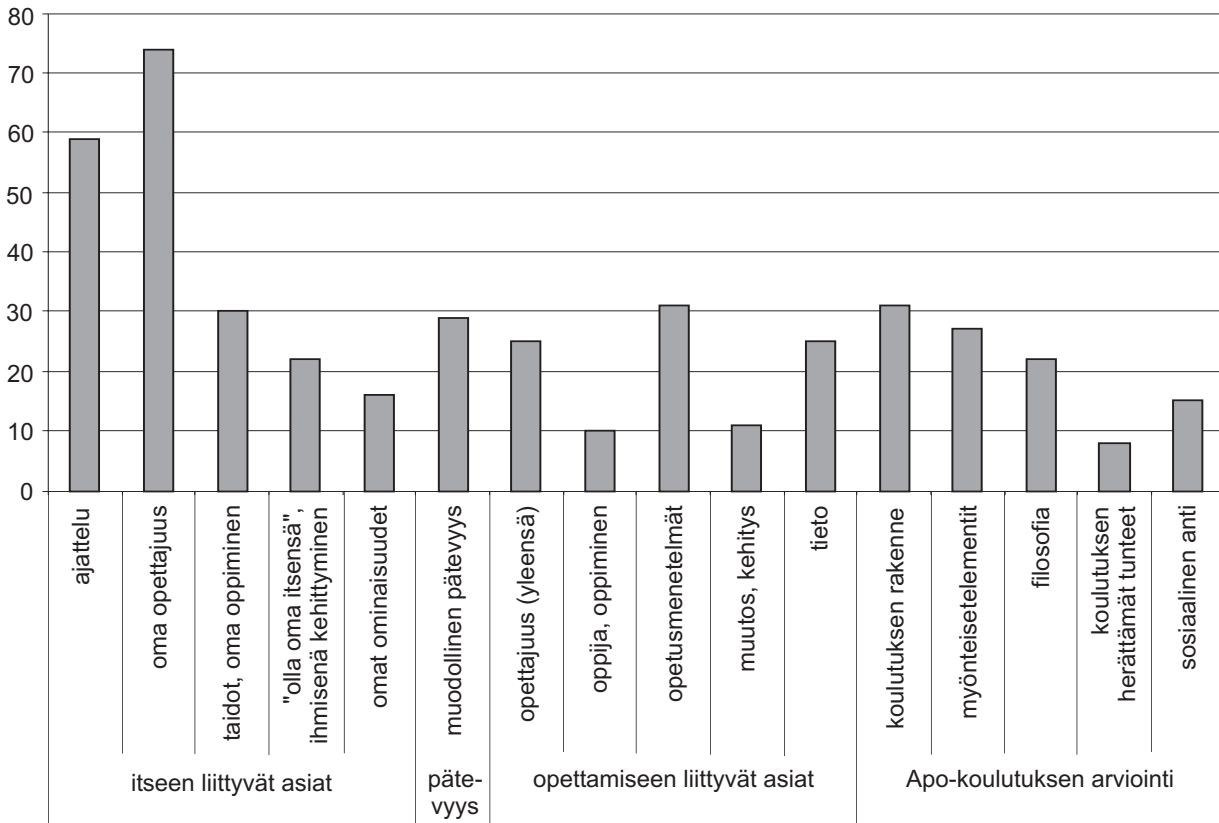
Kuvio 6.6 APO:n antien pääluokat frekvensseinä. $N=435$ antia, 132 vastaajaa

Kuviosta 6.6 nähdään, että itseen liittyviä APO:n anteja tuotiin esille eniten – kaikkiaan noin 200 mainintaa. Saatuun koulutukseen liittyviä seikkoja ja opettamiseen liittyviä asioita tuotiin myös paljon esille – molempia hiukan yli sadan maininnan verran.

²⁸ Tässä yhteydessä vastaajien esiin tuoma pätevyys tarkoittaa muodollista pätevyyttä, johon he viittaavat sekä suoralla “muodollinen” – sanalla että ilmauksilla “paperi” tai todistus, tai pelkällä “pätevyys” maininnalla kytkemättä sitä esim. pätevyytenä toimia jollain tavalla tai jossakin (joka puolestaan lähenee ammattitaitoa. Edellisessä luvussa käsitelty pätevyys on kiinteämmin yhteydessä ammattitaitoon kuin muodollisuuteen, vaikka myös muodollinen osa pätevyydestä on siinä mukana esim. vaikuttamassa vastaajien asemaan työssä).



Vastaajaan itseensä liittyviä asioita ovat mm. omaan opettajuuteen, omaan ajatteluun, omaan oppimiseen ja taitoihin sekä ihmisenä kasvamiseen liittyvät kuvaukset. Opettamiseen liittyviä asioita ovat mm. opettajuutta, opettamista ja oppimista koskevat tiedot ja keskustelut sekä opetusmenetelmät ja -kokeilut. Tiedot koulutuksen alueet koettiin hyvin antoisina. Tällaisia olivat mm. koulutuksen rakenteeseen (esim. pienryhmät, luennot), filosofiaan (dialogisuus, jakaminen) ja ilmapiiriin liittyvät asiat. Kuvio 6.7 havainnollistaa koulutuksesta saatujen asioiden määriä:



Kuvio 6.7 APO:n annit tarkemmassa luokittelussa frekvensseinä, n=435 antia, 132 vastaajaa

Kaikkein useimmin APO:n antina vastaajat nostivat esiin itseensä liittyviä asioita, varsinkin oman opettajuuden ja oman ajattelun. Oppimisen ja kehittymisen näkökulma on läsnä lähes kaikissa itseensä liittyvissä pohdintoissa, erilliseksi oppimisen luokakseen olen nostanut ne elementit, joissa oppiminen tai kehittymisen näkökulma painottuu erityisesti. Kaikkiaan APO antoi oppijoille siis jotain minuutta tai itsenä, ihmisenä ja opettajana kasvamista tukevaa:

“Oman opettajuuden pohtiminen ja rohkaisu löytää omia tapoja opettaa.” (vastaaja 18)

“Ihan ikioman ajattelun kehittyminen. Tiettyjen periaatteiden löytäminen oman pohdintatyön kautta: “Tämä on minä ja näin minä tästä asiasta ajattelen.” (vastaaja 2)



“Oman pedagogisen ajattelun laajentaminen ja selventäminen (sekä pedagogisiin teorioihin tutustumisen että erilaisten käytäntöjen jakamisen kautta) ...” (vastaaja 80)

“Kannustus tulla siksi joka olen.” (vastaaja 32):

“APO-vuoden aikana ymmärsin, että voin olla omannäköiseni opettaja – minun ei tarvitse “esittää” mitään.” (vastaaja 38)

“...jatkuva uteliaisuus – “säröt jää päälle” – positiivisesti!!!” (vastaaja 45)

“Itsearvostus työssä. Itseluottamus – itseni & työni arvostaminen.” (vastaaja 14).

Eväitä opetustyöhön saatiin koulutuksessa käytetyistä opetusmenetelmistä (esim. kierrokset, peilaus, verkko), valinnaisissa ryhmissä opituista taidoista ja eri yhteyksissä käydyistä oppimisista, opettamista, opettajuutta tai oppijaa koskevista antoisista keskusteluista

“... Paljon käytäntöön heijastuvia ajatuksia siitä, mitä opettaminen / oppiminen on tai mitä se ei ole!” (vastaaja 62)

“Uudet tavat opettaa ja oppia tulivat tutuiksi ...” (vastaaja 17)

“... Tietoa pedagogian uusista suuntauksista.” (vastaaja 46)

“... verkkotyöskentely, viimeisimmät oppimiskäsitykset, filosofiat ja menetelmät rikastuttavat työtäni ...” (vastaaja 126)

“Tärkeintä on ollut tiedostaa kuinka eri tavoin aikuiset ihmiset voivat uuden oppimiseen suhtautua. Kun koulutuksen myötä oppi jotakin aikuisista opiskelijoina, ymmärtää itse opetustilanteessa opiskelijoiden motiiveja ja suhtautumista uusiin asioihin.” (vastaaja 55)

“... sai pysähtymään ja kuulemaan opiskelijaa paremmin. Muutamia uusia opetusmenetelmiä (mm. narratiivien käyttö) tarttui hihaan.” (vastaaja 63)

APOn rakenteeseen liittyvät seikat – varsinkin pienryhmät – koettiin antoisiksi, samoin monelle APOn filosofia – dialogisuus, kuunteleminen, jakaminen – olivat vahvoja elämyksiä. Jo se, että opettajaa kiinnostavista asioista – opettajuudesta, oppimisesta – saa keskustella hyvässä ja kuuntelevassa hengessä, ilman muutospaineita (“saa olla oma itsensä”) on koettu vahvistavana.

“Arvostava keskustelukulttuuri, jota paljon kaipaam arkityössäni!” (vastaaja 45)

Kaiken kaikkiaan koulutus koettiin myönteiseksi, joissain vastauksissa jopa hehkutukseen asti:

“Se sai minut ajattelemaan opettajuutta syvästi, eri tavalla kuin ennen. Se ei antanut pelkästään erilaisia tekniikoita opettamiseen vaan meni paljon syvemmälle. Löysin opettajuuden itsessäni ja olen siitä tosi tyytyväinen. On järjetöntä järjestää muunlaista koulutusta opettajien pätevoitymistä varten.” (vastaaja 27)

osa vastaajista taas tyytyi analysoimaan APOn antia viileämmin, vaikkakin edelleen myönteisesti:



“Mahdollisuus – ja tuki! – opettajuuden tarkasteluun ja ennen kaikkea omien ajatusten vaihtoon. APO oli ehkä sen puuttuvan työyhteisön “korvike”. . . Paljon käytäntöön heijastuvia ajatuksia siitä, mitä opettaminen / oppiminen on tai mitä se ei ole!” (vastaaja 62)

“APO-koulutuksen rakenne ja opetustavat vaikuttivat merkittävästi omaan käsitykseeni oppimisesta. Tulin etsimään vastausta kysymykseen, mitä on opettaminen, mutta löysinkin tärkeimmäksi kysymyksekseni mitä on oppiminen.” (vastaaja 85)

Vahvasti minää → valmis ottamaan haasteet vastaan mutta tietää toisaalta, mitä haluaa, eli ei suostu kaikkeen esitettyyn = tietää omat rajat (osuutensa on kehityksessä ehkä iälläkin!) Monenlaisia opetusmetodeja esiteltiin, niihin ei syvällisesti ehtinyt paneutua, mutta niihin (lähdekirjoihin) voi palata tarpeen tullen. Hyvä ryhmä, elonkorjuu todella tarpeellinen tapahtuma näin “keikkaopelle” kun en kuulu opettajien ammattiliittoon eli en käy opettajapäivillä” (vastaaja 26)

Lievää kriittisyyttäkin on joukossa mukana, yllä olevassa se, ettei opetusmetodeihin ennätetty paneutua syvällisesti. Pääosin saatu koulutus kuitenkin nähtiin varsin positiivisena tapana pätevyitä; positiivisuus selittyy ainakin osaksi kysymyksen asettelun kautta: “Mikä on ollut APO-koulutuksen tärkein anti juuri Sinulle?” kirvoittaa esiin myönteisiä asioita. Mutta jäikö jotain puuttumaan?

6.2.3 Mitä APOsta jäi puuttumaan?

Aikuiskouluttajilta kysyttiin APO:n antoja koskevan kysymyksen jälkeen: “Vaatiiko nykyinen toimenkuvasi sellaisia valmiuksia, joita et saanut APOsta?” Tämän hetkisen työn edellyttämiä taitoja tai muita asioita, joita ei ollut saanut APOsta, esitti 75 vastaajaa, ja tällaisia puutteita esitettiin yhteensä 94. Yhteensä 25 vastaajaa lieventeli tai selitteli puutetta (esim. niin, ettei puuttuva asia “kuulu APO:n piikkiin”); kaikkiaan tällaisia selittelyjä oli 32. Nämä lievennykset voivat johtua ainakin osittain kysymyksen sanamuodolla – olisi ehkä ollut syytä pyytää vastaajaa pohtimaan APO:n antia myös suhteessa niihin odotuksiin, joita hänellä oli koulutuksesta. Nyt kysymys peilaa APOsta saatuja valmiuksia tämän hetkisen työn vaatimiin taitoihin.

Eniten tuotiin esille opettamiseen, opetuksen sisältöihin, menetelmiin ja arviointiin liittyviä asioita, kaikkiaan 24 mainintaa (joista kahdeksan koski opetusmenetelmiä):

“Koska en ole aikaisemmin toiminut “päätoimisena opettajana” arviointi jäi koulutuksen aikana vähälle huomiolle. Lisäopiskelu on ollut tarpeen.” (vastaaja 53)

“Vaikka opiskelin verkko-opetusta koen sen osa-alueen olevan edelleen liian heikko. Tietystikään APO:n ei kuulukaan välttämättä ko. taitoja opettaa, vaan opin voi saada muualtakin. Verkko-opetuksen valintaan olen silti tyytyväinen.” (vastaaja 25)

Mielenkiintoinen, vaikkakin lukumääräisesti pieni asia on, että opetusmenetelmät mainittiin sekä APO:n antina että asiana, jota APOsta ei saanut - ainakaan riittävästi. Ehkäpä menetelmiä



olisi halunnut oppia enemmän? Havainto voi johtua myös siitä, että joku omaksuu opinnoissa käytettyjä toimintatapoja menetelminä, toinen ei. Edelleen, ehkä kun on mahdollista “valittaa”, valitetaan:

“Kaikkea, koskaan ei pidä olla vaatimatta lisää kaikkea mahdollista.” (vastaaja 89)

Osa vastaajista toimii projekteissa, suunnittelutehtävissä ja johtajina, ja tämä näkyy koulutuksen puutteita koskevissa vastauksissa: kaikkiaan 23 puutemainintaa koski projekteissa tarvittavia taitoja, suunnitteluun liittyviä asioita sekä johtamisen haasteita.

“Laaja-alaisten opintokokonaisuuksien suunnittelu, opetuksen markkinointi.” (vastaaja 78)

“Vaatii – johtamistaitoja, johon APO ei tietenkään kouluta – toisaalta, epäsuorasti, APO on antanut eväitä myös tähän – keinoja kuunnella ja hakea vastauksia yhdessä.” (vastaaja 56)

Kaikkiaan 12 puutemaininnan valossa aikuiskouluttajat ovat nykyisessä työssään kohtaamassa erilaisia oppijoita, ja tähän koulutus ei antanut konkreettisia eväitä:

“Monikulttuurisen ryhmän kanssa käytännön ongelmia. Periaatteessa dialogisuuden ja moniarvoisuuden kanssa pääsee jo pitkälle, mutta tarpeet hyvin erilaiset” (vastaaja 75)

“Erialaisten opiskelijoiden / oppijoiden kohtaaminen: käytännön ratkaisut.” (vastaaja 91)

Opettajuuden laajalla kentällä tarvitaan monenlaisia taitoja, ja kaikkiin niihin koulutuksesta ei ole saatu eväitä:

“Hyvin pieni osa vastasi toimenkuvaani. Työssäni kontaktiopetus on niin marginaalissa. Enemmän tarvitsisin projektiohjauksessa ja työssä oppimisen ohjauksessa tarvittavia pedagogisia taitoja.” (vastaaja 31)

“Ammatillisella puolella työssä oppimisen ohjaus on keskeistä opettajan työssä. Näihin asioihin ei koulutuksessa paneuduttu ... (vastaaja 103)

Osittain mahdollisuus esittää puutteita saa vastaajat haluamaan enemmän:

“Ehkä vielä enemmän olisi voinut APO-koulutuksessa olla ryhmään, ryhmädynamiikkaan & ryhmän ohjaamiseen liittyviä asioita. Olisi ollut tärkeää & mielenkiintoista syventyä vielä tarkemmin johonkin toiseenkin valinnaiseen teemaan; tämä ei kuitenkaan yhden koulutuksen puitteissa ole mahdollista. Näihin teemoihin – menetelmiin perehtyminen todennäköisesti laajentaisi omaa opettajuutta.” (vastaaja 61)

Puutetarkastelussa on ilmennyt, ettei kaikkea voi saada. Kuitenkin jotkut vastaajat ovat huomanneet saamiensa taitojen yleistettävyyden:



“Toimin [muussa työssä] – en niinkään koulutuksessa ole tiiviisti mukana. [Työssä tarvitsemaani] osaamista ei APO tarjonnut, mutta välineitä sen käyttöön kylläkin ☺” (vastaaja 47)

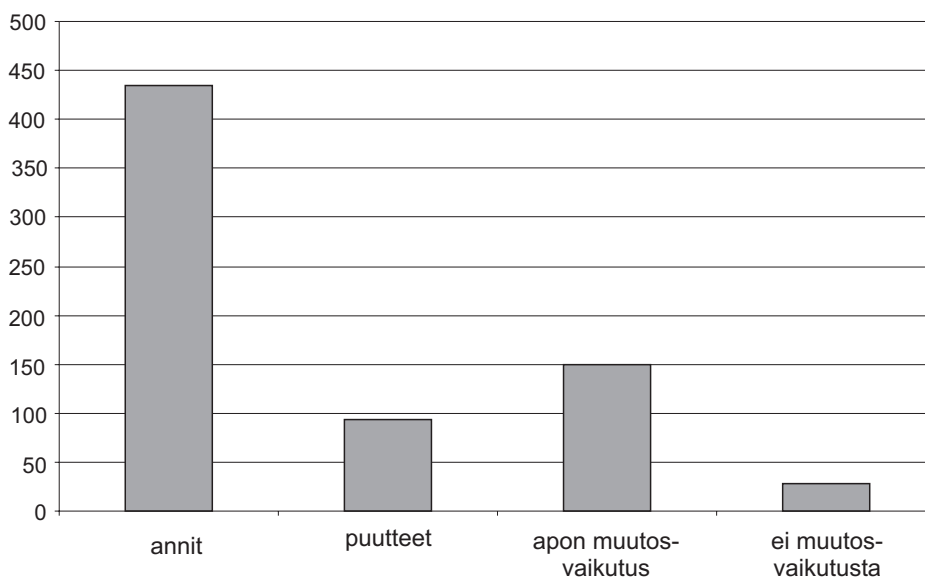
Lisäksi lomakkeessa varsinkin opetustyön sisältöalueita koskien esitetyt vaihtoehdot ilmeisesti kirvoittivat miettimään opettajuutta useammasta näkökulmasta. Näin syntyi tunne, että APO-koulutuksen aikana ei saanutkaan kaikkea, mitä olisi ehkä voinut tai pitänyt saada:

“Jos toimisoin aikuisopettajana olisin halunnut saada paremman kuvan aikuisoppi-
misen eri ympäristöistä ja niihin liittyvistä työtehtävistä. vrt. tämän kyselyn sisäl-
töaluejäsenitys.” (vastaaja 96)

Kun tarkasteltiin puutemainintoja joidenkin taustamuuttujien valossa, ilmeni kiintoisa asia: kokeneemmat opettajat (opetuskokemusta yli 5,5 v) näyttävät tarvitsevan nykyisessä työssään enemmän johtamiseen, hallinnoimiseen ja tutkimuksen tekemiseen liittyviä taitoja, kun taas kokemattomammat opettajat (opetuskokemusta alle 5 v) painottavat opettamiseen, arviointiin ja sisältöihin sekä erilaisuuden ja yksilöllisyyden huomion ottamiseen liittyvien alueiden puutumista APO-koulutuksesta.

6.4 Yhteenveto

Tässä käsiteltyjä kolmenlaisia koulutuksen arviointeja (muutosvaikutukset, annit ja puutteet) voidaan vertailla samassa kuviossa. Kun annit, puutteet ja muutosvaikutukset yhdistetään kukin keskenään (muutosvaikutuksista on “ei muutosta” pidetty erillään, omana pylväänään), saadaan kuvio 6.8. Sen avulla nähdään selkeästi, missä määrin vastaajat ovat nostaneet esiin kuhunkin arviointiluokkaan kuuluvia kuvauksia tai arviointeja.



Kuvio 6.8 APO:n arviointi eri näkökulmista; frekvenssien vertailu



Luvussa 6.1. tarkasteltiin niitä muutoksia, joita vastaajien työssä on tapahtunut valmistumisen jälkeen ja havaittiin, että aikuiskouluttajat ovat suurelta osin sijoittuneet työmarkkinoille hyvin, ja heidän saamansa aikuiskouluttajan pätevyys (olkoon se sitten ammattitaitoa tai muodollista) näkyy siinä, että heidän toiminta-alueensa on “liukunut” nuorempien ihmisten opettamisesta aikuisempien opettamiseen. Lisäksi heidän toiminta-alueensa on painottunut koulutuksen jälkeen enemmän korkea-asteen koulutukseen.

Koulutusta voidaan arvioida myös katsomalla, kokevatko vastaajat koulutuksensa tuottaneen muutoksia heidän työssään. APO:n myötä tapahtuneina muutoksina esiin nostettiin aseman parantuminen (so. vastaaja on saanut työtä tai palkka on parantunut) sekä pätevyyden ja ammattitaidon lisääntyminen.

Kaiken kaikkiaan vastaajat arvioivat koulutustaan eniten siitä saamiensa myönteisten asioiden valossa (“APO:n annit”). Eniten anteina nostettiin esiin itseän liittyviä asioita. Muina APO:n anteina korostuivat opettamiseen liittyvät asiat kuten uudet opetusmenetelmät, oppimista, oppijaa ja opettajuutta koskevat pohdinnat. Myös koulutuksen rakenteeseen liittyvät seikat ja APO:n filosofia koettiin antoisina.

Vastaajilta kysyttiin myös asioita, joita he tarvitsevat tämän hetkessä työssään, mutta joita he eivät saaneet koulutuksestaan. Tällaisia asioita nousi esille jonkin verran, ja ne liittyivät opettamiseen, suunnitteluun ja johtamiseen sekä erilaisuuden kohtaamiseen. Osittain esiin tuotuja puutteita lievenneltiin: niitä ei voi täysin panna APO:n piikkiin.

Lopputulena voidaan sanoa, että vastaajat kuvasivat koulutustaan varsin antoisana ja myönteisenä. Tässä käsitellyn aineiston päätulos erittäin vahvasti yleistettynä on se, että kun APO-opinnoista valmistuneet arvioivat koulutustaan, he nostavat esiin omaan itseensä liittyviä APOsta saamiaan voimavaroja. Mitä he siis saivat? Vastauksissa oma opettajuus ja sen löytyminen tai sen kasvaminen nousi vahvana esille.

Voidaan pohtia onko tämä itsen kautta asioiden tarkastelu nykyään vallitsevan yksilöllisyyden painottamisen tulosta, vai onko kyse opinnoissa omaksutusta puhetavasta. Ilmeisesti tällaisista ilmiöistä ei kuitenkaan ole kyse, koska opettamisessa, kasvattamisessa ja johtamisessa ammatillisen identiteetin kehittyminen edellyttää koko persoonallisuuden kehittymistä ihmisenä (Eteläpelto 2004, 5). Opettajan työssä - tai laajemminkin, ihmissuhdetyössä - itsensä tunteminen on tärkeää. Oman toiminnan ymmärtäminen suhteessa muihin ihmisiin on olennaisen keskeistä silloin, kun pyritään ohjaamaan tai kouluttamaan muita. (Moilanen 1999.) APO-koulutuksen eräänä keskeisenä teemana onkin oppijoiden, tulevien aikuiskouluttajien oman opettajuuden kehittyminen omien toimintatapojen tunnistamisen, kriittisen tarkastelun ja korjaamisen kautta. Koulutuksen aikana tutkitaan omia vuorovaikutustapoja, ja pyritään dialogisuuteen. Niinpä väitän, että vastauksista nouseva itseän liittyvien asioiden painotus kuvastaa sitä hämmennystä, niitä kysymyksiä, niitä oivalluksia, joita oman vuorovaikutustavan, oman opettajuuden pohtiminen on koulutuksen aikana synnyttänyt. Kun vastaajat painottavat itseensä liittyviä asioita, ja varsinkin oman opettajuuden kehittymistä APO:n antina, voidaan tätä pitää merkinä koulutuksen onnistumisesta.

7 Lopuksi

Kyselyn tuloksista voidaan rakentaa yksilötason tilanteita valottavia kuvitteellisia kertomuksia. Kertomukset pohjautuvat siis kyselyaineistoon, josta suuri osa on esitetty tässä raportissa. Vaikka joidenkin tietojen yleisyys heijastuu kertomuksissa, eivät ne kokonaan perustu keskiarvotietoihin.

7.1 Salla

Salla on 27-vuotias kasvatustieteen maisteri. Aivan opintojensa loppuvaiheessa hän haki Aikuis-kouluttajan pedagogisiin opintoihin, vaikka olikin vielä hieman epävarma uravalinnastaan. Takanaan hänellä oli hakuvaiheessa kolmen kuukauden kouluavustajan kokemus sekä viikon mittainen opettajan sijaisuus alakoulussa. APO:n aikana Salla sai harjoitella Avoimen yliopiston tuutorryhmän vetäjänä, ja APOsta valmistuttuaan hän sai tuntitöitä Avoimen yliopiston oppimistehtävien tarkastajana. Vähän aikaa sitten hän pääsi suunnittelemaan työpaikallaan kasvatustieteen perusopintojen verkkokurssia, ja sai tähän tehtävään kokopäiväisen nimityksen määrääjäksi. Niinpä Salla jätti oppimistehtävät ja aloitti verkkokurssin suunnittelun. Miettiessään työnsä ammattitaitovaatimuksia Salla nostaa esiin kurssin alueen sisällönhallinnan ja verkkopedagogiset taidot. Jatkaessaan pohtimista hän havaitsee yhteistyötaidotkin hyvin tärkeiksi: kurssin suunnittelussa tarvitaan kontakteja moniin tahoihin, ja itse kurssin toteutuskin vaatii vuorovaikutustaitoja. – jos hän on toteuttamassa suunnittelemaansa kurssia. Työllisyystilanne on vielä tältä osin auki.

Kaikkiaan Salla kokee tämän hetkisen työnsä haastavaksi: kaikki on uutta ja kokemuksen puute arveluttaa ajoittain. Opettajuutta miettiessään Salla kokee, että työtehtävät vaikuttavat hänen ammattitaitoonsa: arvioimaan oppii arvioimalla ja suunnittelemaan suunnittelemalla. Niinpä Salla on luottavainen ja uskoo oppivansa tarvittavat asiat kokemuksen karttuessa; apuna ammattitaidon kartuttamisessa hän näkee alansa kirjallisuuden, jota hän onkin jo alkanut tukiä uudella innolla. Toistaiseksi Salla kuitenkin tuntee itsensä noviisiksi verkkokurssin suhteen, vaikka olikin valinnut verkkopedagogiikan valinnaiseksi teemakseen APOssa. Näin jälkikäteen hän toivoisi, että verkon käyttöä olisi APOssa käyty läpi vielä syvemmin ja harjoiteltu

vähän vielä enemmän. APO oli hänen mielestään kuitenkin ehdottoman hyvä juttu. Ilman APOa hän ei olisi hakeutunut Avoimeen yliopistoon, eikä hänelle olisi avautunut mahdollisuutta verkkokurssin suunnitteluun ilman juuri tätä valinnaista teemaa. APO:n antina hän nostaa esiin itseluottamuksen kasvun, oman opettajuuden pohtimisen ja verkkopedagogiikan. APO:n avoin ja kannustava ilmapiiri sekä oppimisryhmän hyvät keskustelut ovat vieläkin Sallan mielessä.

7.2 Santtu

Santtu on 32-vuotias Kansanopiston yhteiskunnallisten aineiden opettaja. Hän valmistui maisteriksi 4 vuotta sitten pääaineenaan yhteiskuntapolitiikka. Hän sai nykyisestä työpaikastaan lyhyen opettajan sijaisuuden opintojensa loppuvaiheessa, ja näin hän sai ensimmäisen kokemuksen opettajana olosta. Valmistuttuaan Santtu oli ajatellut hakeutua tutkijan uralle, mutta kun Kansanopiston yhteiskunnallisten aineiden opettajan sijaisuus jatkui, päätti Santtu jatkaa opettajana. Nyt hän on työskennellyt Kansanopistossa 4 vuotta määräaikaisilla työsopimuksilla. Hänen toimensa vakinaistettaisiin, mikäli hän saisi opettajan pätevyyden. Niinpä Santtu haki Aikuiskouluttajan pedagogisiin opintoihin.

Santtu valmistui APOsta vuosi sitten, ja sai työsuhteensa vakinaistettua. Vaikka Santun nimike on opettaja, on hänen työssään paljon muitakin elementtejä kuin opetus ja seuraavan tunnin suunnittelu. Tällä hetkellä hän on alkanut suunnitella monikulttuurisuutta koskevien opintojen kokonaisuutta. Suunnittelu vie häneltä ainakin saman verran aikaa kuin nykyisen opetuksen valmistelu. Tosin on sanottava, että opituntien suunnittelu sujuu Santulta jo nopeasti, vaikkei hän vedäkään kurssejaan kaavamaisella rutiinilla, vaan pyrkii aina löytämään mukaan jotain uutta ja itseäänkin kiinnostavaa. Työnsä ammattitaitovaatimuksina Santtu pitää vuorovaikutustaitoja: opettajan on osattava kuunnella oppijoita ja osattava keskustella heidän kanssaan samalla aaltopituudella. Opettajalla on oltava kuitenkin vankka tietämys opettamaltaan alueelta, mielellään myös lähialoilta, jotta keskustelu voisi avartaa oppijoiden näkemyksiä. Itse hän ylläpitää sisällöllistä ammattitaitoaan keskustelemalla kollegoiden kanssa ja lukemalla alan kirjallisuutta. Uutta opetuskokonaisuutta hahmotellessaan Santtu on havainnut, että yhteistyötaidot, ja varsinkin kontaktien solmiminen muihin oppilaitoksiin ja rahoitustahoihin, ovat tärkeä osa suunnittelun aluetta.

Santtu kokee työnsä haasteiden liittyvän lähinnä resurssien puutteeseen. Resurssien huomioon ottaminen on hänen työssään koko ajan läsnä: jos opintokokonaisuuteen ei tule opiskelijoita riittävästi, on opetus kenties peruttava kokonaan. Santtu näkeekin työssään melko selviä noidankehiä: jos kurssitarjontaa on niukennettävä resurssipulan vuoksi, tulee hakijoita vähemmän, ja se taas niukentaa resursseja. Santun mielestä resurssipula heijastuu myös hänen omaan opettajuuteensa: hänen on oltava sekä hyvä opettaja että hyvä kurssin suunnittelija, jotta oppijoita riittäisi seuraavillekin kursseille.

Miettiessään, mitä APO-koulutus hänelle antoi, Santun mieleen ensimmäiseksi ei tule pätevyys, vaikka hänen työsuhteensa vakinaistaminen riippui juuri päteväytymisestä. Jo ollessaan määräaikaisena opettajana Santtu pyrki keskustelemaan opetukseen, ja APO:n dialoginen filosofia sai hänet pohtimaan syvästi omaa opettajuutta ja opettaja-oppija -suhdetta. Nämä tarkastelut rohkaisivat Santtua jatkamaan keskustelullista opetustapaansa ja kokeilemaan dialogista opettamista. Santtu suunnittelee, että tulevaa monikulttuurisuusteemaa nojautuisi vahvasti yhdessä tutkimiselle ja yhdessäoppimiselle.

7.3 Sirpa

Sirpa on 46-vuotias päivähoidon esimies. Aikoinaan hän valmistui lastentarhanopettajaksi ja teki tätä työtä vähän yli 15 vuotta. Hän opiskeli työn ohessa pikkuhiljaa maisteriksi pääaineenaan varhaiskasvatus. Kaupungissa Sirpan opinnot auttoivat häntä kohoamaan urallaan päivähoidon esimiestehtäviin. Sirpan työhön kuuluu mm. Kaupungin koko päivähoidon henkilöstön ammattitaidon ylläpito ja edistäminen. Työnsä ohessa hän on jo kuuden vuoden ajan luennoinut lapsuusikää koskevia asioita aikuisopistossa, pääosin tuleville lähihoitajille. Sirpan mielestä varhaiskasvatuksen tietämys ei enää riitä, vaan hän kaipaa täydennystä juuri aikuisten oppimista koskien. Niinpä hän hakeutui kolme vuotta sitten Aikuiskouluttajan pedagogisiin opintoihin.

APO:n jälkeen Sirpan työ on jatkunut kuten ennen APOakin: työajasta suuri osa menee hallinnollisiin tehtäviin ja suunnitteluun. Neuvottelut ja yhteistyö Kaupungin eri sektoreiden kanssa vie yllättävän paljon aikaa. Ammattitaitovaatimuksena työssään Sirpa kokeekin vuorovaikutustaidot olennaisina, myös kokonaisuuksien hahmottaminen ja linjausten tekeminen on tärkeää. Opetustyö aikuisopistossa on Sirpalle haastavaa ja innostavaa, ja hän kokee oppijoiden olevan pääsääntöisesti kiinnostuneita hänen opettamastaan alueesta. Opettamisen alueella hän näkee olennaiseksi ammattitaidon osaksi kyvyn motivoida ja innostaa.

Haasteena omassa työssään Sirpa kokee ammattitaitonsa johtajana: kuinka johtaa alaisia niin, että työyhteisö kehittyisi positiiviseen suuntaan. Hän olisi toivonut APOsta jotain myös johtamista koskeviin kysymyksiin, mutta toteaa, että johtajuusopinnot ovat luku erikseen; tällaiset opinnot Sirpa on aloittanut puoli vuotta sitten. Toisena työnsä haasteena hän näkee päivähoidon työntekijöiden kohtaamat muutokset: lapset ovat entistä levottomampia, joukossa on enemmän erityisen tuen tarpeessa olevia ja monikulttuurisista taustoista tulevia lapsia kuin aikaisemmin. Näiden ilmiöiden kohtaaminen edellyttää henkilöstön koulutustason kohottamista, ja se puolestaan on resurssikysymys.

APOsta Sirpa kokee saaneensa uutta näkökulmaa työhönsä, työ sinänsä on pysynyt samana. Vaikka hän kokee, ettei koulutuksessa käsitelty johtajuuden kysymyksiä, hän sai työkaluja tällekin alueelle: kuuntelun ja kuulluksi tulemisen tärkeys nousivat hänen nykyisen toimintansa kantavaksi voimaksi. Lisäksi hän sai pienryhmäkeskusteluissa pohtia omaa johtajuuttaan turvallisessa ja arvostavassa keskustelukulttuurissa. Oman opetus (tai pikemminkin johtajuus)filosofian pohtiminen ja auki kirjoittaminen selvensivät hänen suhdettaan työhön ja alaisiin.

7.4 Yhteenveto

Näihin tarinoin on pyritty kiteyttämään niitä erilaisten vastaajien kokemuksia, joista tämän raportin päätulokset koostuvat. Tässä esiteltyjen Kolmen Ässän työtilanteet noudattelevat kutakuinkin sitä, mitä vastaajat ovat kertoneet: uran alkuvaiheessa hakeutumista ja epävarmuutta työn pysyvyydestä, myöhemmissä vaiheissa työtilanteen vakiintumista. Vastaajilla on jonkin verran työssään päällekkäisyyttä, jota kuvataan tässä Sirpan opettajuuden kautta. Vastaajien työn sisältöalueet muodostavat käytännön opettamisen, toiminnan edellytysten luomisen, oman työn kehittämisen sekä (jokseenkin harvinaisen) verkko-opetuksen alueet. Santun opettajuudessa painottuvat sekä käytännön opettaminen että (tulevan) opettamisen edellytysten

luominen: uuden opetuskokonaisuuden kehittäminen ja suunnittelu. Salla on juuri jättänyt taakseen erään käytännön opettamistyön alueen, arvioinnin, ja siirtynyt suunnittelemaan kurssia verkkoon. Sirpa puolestaan on jo pitkään toiminut edellytysten luomisen alueella: hän on johtanut ja suunnitellut päivähoiton henkilöstön koulutusta. Jo kuuden vuoden ajan hän on ollut mukana käytännön opetustyössä opettajana. Kaikkien kolmen työssä on näkyvissä pyrkimys oman työn kehittämiseen.

Työn haasteina ja oman opettajuutensa muutospaineina Salla kokee vahvimmin oman ammattitaitonsa haurauden, kokemattomuuden. Mutta vaikka hän on ajoittain epävarma, hän luottaa kykyynsä ja tahtoonsa oppia. Santtu puolestaan pohtii resurssien noidankehiä. Sirpa on miettinyt johtajuutta ja omaa ammattitaitoaan johtajana. Hän on jo kehittämässä tätä puolta itsessään. Toisena haasteena hän näkee ne kysymykset, joita päivähoiton henkilöstö kohtaa päivittäin, ja jotka juontavat pitkälti juurensa yhteiskunnallisista muutoksista.

APO-koulutus on ollut kaikille kolmelle hyvä kokemus. Salla on saanut itseluottamusta, ja koulutus on antanut hänelle sekä suuntaviivoja että mahdollisuuksia sijoittua työelämään. Santtu on löytänyt dialogisuuden ja kehittää sitä edelleen monikulttuurisuusteemaan. Sirpa on saanut työkaluja oman johtajuutensa pohtimiseen, mikä on auttanut häntä työyhteisön kehittämisessä.

Lähteet

- Eteläpelto, A. 2005. Aikuiskoulutuksen määrittelyä. Aikuiskoulutuksen neuvottelukunnan kokous.
- Eteläpelto, A. 2004. Aikuiskasvatustutkimuksen haasteet ammatillisen identiteetin tukemisessa ja oppimisyhteisöjen rakentamisessa. Jyväskylän yliopisto. Virkaanastujaisluento 10.II.2004.
- Jakku-Sihvonen, R. 2005. Kasvatustieteiden opetus ja asiantuntijan arkipätevyys. Teoksessa R. Jakku-Sihvonen (toim.) Uudenlaisia maistereita. Kasvatusalan koulutuksen kehittämissuunnitelmia. Jyväskylä: PS-kustannus, 125–150.
- Jokinen, J. 2002. Aikuisopettajan identiteetti. Yksinäisestä sankariopettajasta tiimiytyneeseen yrittäjään. Tampereen yliopisto. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 218.
- Kiviniemi, K. 2000. Opettajan todellisuus haasteena opettajankoulutukselle. Opettajien ja opettajankouluttajien käsityksiä opettajan työstä, opettajuuden muuttumisesta sekä opettajankoulutuksen kehittämishaasteista. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 14. Helsinki: Opetushallitus.
- Lehtimäki, L. 2004. Aineenopettajien koulutus ja opettajan pedagogiset opinnot. http://helsinki.fi/vokke/dokumentit/aineenopettajat_luonnos.pdf.
- Luukkainen, O. 2004. Opettajuus - Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Tampereen yliopisto. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 318.
- Moilanen, P. 1999. Opettajankoulutuksen kriittinen hermeneutiikka. Teoksessa H. Heikkinen, P. Moilanen & P. Räihä (toim.) Opettajuutta rakentamassa. Kirjoituksia Jouko Karin 60-vuotispäivänä. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Opetuksen perusteita ja käytänteitä 34.
- Opetusministeriön verkkosivut. <http://www.minedu.fi/opm/koulutus/aikuiskoulutus/yleista_aikkoul.html> (luettu 19.10.2005)
- Suomen opettajaksi opiskelevien liitto. Saatavilla www-muodossa: <<http://www.sool.fi/>> (luettu 25.10.2005)
- Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö. 2002. Opetusministeriön muistioita 3:2002.

Liitteet

Liite 1a. Aikuiskouluttajan pedagogisten opintojen opiskelijat kiintiöittäin 2001–2004

lukuvuosi	opinnot aloittaneiden lukumäärä					
	vapaa sivistystyö	henkilökunta	muut tutkinnon suorittaneet	opiskelijat	yht.	valmistui
2001–2002	12	3	10	30	55	46
2002–2003	17	10	15	34	76	73
2003–2004	20	14	14	36	83	82
	49	27	39	100	214	201

Liite 1b. Opiskelijakiintiön kiintiöt

lukuvuosi	opiskelijakiintiöt: aloittaneiden lukumäärä vuosittain					
	kasvatustiede ja aikuis-kasvatustiede	varhais-kasvatus	erityis-pedagogiikka	yhteiskunta-tieteet	muut tieteet	yhteensä
2001–2002	10	8	5	7	0	30
2002–2003	14	5	5	5	5	34
2003–2004	16	5	5	5	5	36
yhteensä	40	18	15	17	10	100

Liite 2. Kyselylomake

Hyvä APOsta valmistunut aikuiskouluttaja!

Tällä kyselylomakkeella kerätään tietoa siitä, millaisia haasteita te – APOsta vuosina 2001 – 2004 valmistuneet aikuiskouluttajat - työssänne kohtaatte ja millaista tulevaisuutta te työssänne ennakoitte. Tulevaisuuden haasteiden edessä on hyvä myös pohtia, millaisia eväitä APO teille antoi.

Tässä vaiheessa tietoa kootaan kyselyn muodossa. Toivomme teidän kaikkien vastaavan tähän kyselyyn, jotta saisimme vallitsevasta tilanteesta mahdollisimman monipuolisen kuvan. Vastauksia käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Tulokset esitetään yleistyksinä, joissa kenenkään henkilöllisyys ei paljastu.

Tämä kyselylomake on osittain strukturoitu. Lomakkeessa on myös kysymyksiä, joihin vastataan omin sanoin. Jos Sinusta tuntuu, ettet tiedä vastausta johonkin kysymykseen, voit jättää ko. kohdan tyhjäksi. Jos taas kysymysten vastausvaihtoehdot tai vastaukselle varattu tila tuntuvat Sinusta riittämättömille, voit vastata omin sanoin lomakkeen kääntöpuolelle – tai vaikkapa kirjoittaa aiheesta oppimispäiväkirjan; sen voit lähettää täytetyn lomakkeen mukana palautuskuoressa. Vastaaminen tähän lomakkeeseen vie keskimäärin 20 min.

Tämän kartoituksen yhteydessä saatavia tuloksia raportoidaan ensi syksynä 26.-27.8. elonkorjuussa. Niinpä toivonkin Sinun vastaavan tähän kyselyyn mahdollisimman pian.

Suunnitteilla on myös tätä kyselyä syventävä haastattelu. Jos olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, voit kirjoittaa kontaktitietosi lomakkeen loppuun yhteydenottoa varten.

Etukäteen vastauksestasi kiittäen:

Marjatta Pakkanen
tutkija
kasvatustieteen laitos
Jyväskylän yliopisto
puh. 014 – 260 1677
e-mail: mapakkanen@cc.jyu.fi

Anita Malinen
lehtori
kasvatustieteen laitos
Jyväskylän yliopisto
puh. 014 – 260 1659

PS. Tervetuloa ELONKORJUUSEEN 26. – 27. 8. 2005!

Elonkorjuun www-sivu <http://www.jyu.fi/kastdk/kasv/apo/elo.htm> päivitetään kesäkuussa.

1. TAUSTATIEDOT

1.1. Olen

- nainen
- mies

1.2. Syntymävuoteni

1.3. Korkein koulutukseni (APO-opintojen lisäksi) Lyhenne (esim. KT)

- AMK-tutkinto _____
- kandidaatti _____
- maisteri /DI _____
- lisensiaatti _____
- tohtori _____
- ei korkeakoulututkintoa
- muu, mikä? _____

1.4. Tutkintoni pääaine on:

1.5. Kävin APO:n lukuvuonna

- 2001-2002
- 2002-2003
- 2003-2004

2. TYÖ

Seuraavat kysymykset koskevat tilannettasi tällä hetkellä sekä tilannetta, joka vallitsi hakeutuessasi opiskelemaan APO-koulutukseen.

2.1. Työskenteletkö opetuksen ja koulutuksen alueella

- A) tällä hetkellä kyllä
 en
- B) ennen APO-koulutusta kyllä
 en

Jos vastasit molempiin kysymyksiin (A ja B) kieltävästi, voit siirtyä kysymykseen 2.5.

2.2. Millä alueella toimit tai olet toiminut pääasiallisesti? Rastita sopivin vaihtoehto kummastakin sarakkeesta.

	tämän hetken tilanteeni	tilanteeni ennen APOon hakeutumista
alle kouluikäisten kasvatust ja opetus		
yleissivistävä koulutus		
ammattillinen koulutus		
ammattikorkeakoulutus		
yliopistokoulutus		
kansanopistokoulutus		
kansalais- ja työväenopistokoulutus		
työvoimapolitiittinen koulutus		
täydennyskoulutus		
henkilöstökoulutus (yrityksen sisäinen)		
henkilöstökoulutus (koulutuspalveluja myyvä yritys)		
muu, mikä? _____		

2.3. Kuvaile lyhyesti tämän hetkisiä opiskelijoitasi/asiakkaitasi (esim. maahanmuuttajanuoret, ammattia vaihtavat aikuiset)

2.4. Olivatko opiskelija-/asiakasryhmäsi samoja ennen APO-koulutusta?

kyllä

ei; kuvaile lyhyesti mahdollisia muutoksia. _____

2.5. Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaavat parhaiten työtilannettasi tällä hetkellä ja ennen APOa? Rastita sopivin vaihtoehto kummastakin sarakkeesta.

	tällä hetkellä	ennen APOon hakeutumista
vakituinen kokopäivätyö		
määräaikainen kokopäivätyö		
vakituinen osa-aikatyö		
määräaikainen osa-aikatyö		
yrittäjä		
työtön		
työvoimapolitiittinen koulutus		
päätoiminen opiskelija		
päätoiminen jatko-opiskelija		
vanhempainloma, hoitovapaa		
muu, mikä? _____		

2.6. Jos olet työssä, nykyinen työpaikkasi on (organisaatio, yksikkö ja tieteenala/oppiaine):

2.7. Millä tehtävänimekkeellä toimit

- tällä hetkellä? _____
 - ennen APOa? _____

2.8. Kuvaa tämänhetkisiä tehtäviäsi. Mainitse kolme tärkeintä.

2.9. Jos työtilanteessasi on ollut muutoksia APO-koulutuksen jälkeen, arvioi lyhyesti APO-koulutuksesi yhteyttä noihin muutoksiin

Muutoksia ei ole ollut

2.10. Kuinka työyhteisösi on suhtautunut APO-opintoihisi ja pedagogiseen pätevyYTEesi?

2.11. Seuraavassa on lueteltu erilaisia kasvat- ja opetusalan töihin kuuluvia **sisältöalueita**. Arvioi, missä määrin toimit näillä alueilla tällä hetkellä.

	toimin tällä sisältöalueella:				
	en lainkaan	jonkin verran	melko paljon	lähes paljon	yksinomaan
Suunnittelu					
• oppitunnin tai kurssin suunnittelu	0	1	2	3	4
• verkkokurssin suunnittelu	0	1	2	3	4
• kurssia laajemman opintokokonaisuuden suunnittelu	0	1	2	3	4
• oppimateriaalin suunnittelu	0	1	2	3	4
• näyttötutkintojen suunnittelu	0	1	2	3	4
• koulutuksen suunnittelu	0	1	2	3	4
• ops-työskentely	0	1	2	3	4
• muu, mikä _____	0	1	2	3	4
Oppimateriaalin tuottaminen					
• tehtävät, harjoitukset	0	1	2	3	4
• kalvot, monisteet, powerpoint-esitykset, mallit, protot	0	1	2	3	4
• verkkomateriaalit	0	1	2	3	4
• muu, mikä? _____	0	1	2	3	4

toimin tällä sisältöalueella:

en	jonkin	melko	lähes	
lainkaan	verran	paljon	paljon	yksinomaan

Opettaminen, ohjaus (myös neuvonta)

• luennointi, luokkahuonetyyppinen opetus	0	1	2	3	4
• ryhmätyöskentelyn tai –keskustelun ohjaus	0	1	2	3	4
• projektiopiskelun ohjaaminen	0	1	2	3	4
• verkkokurssin ohjaaminen/ohjaaminen verkossa	0	1	2	3	4
• tiedonhankinnan ohjaaminen	0	1	2	3	4
• harjoitusten/harjoittelun ohjaus	0	1	2	3	4
• oppinnäytetyön ohjaaminen	0	1	2	3	4
• oppilaanohjaus	0	1	2	3	4
• hops-työskentely	0	1	2	3	4
• toiminnallisten menetelmien käyttö (esim. draama)	0	1	2	3	4
• voimauttavien menetelmien käyttö (esim. valokuvaus)	0	1	2	3	4
• muu, mikä? _____	0	1	2	3	4

Arviointi ja palaute

• palautekeskustelu (yksilöllinen)	0	1	2	3	4
• palautekeskustelu (ryhmäkohtainen)	0	1	2	3	4
• esitysten, tenttien, töiden yms. arviointi	0	1	2	3	4
• lopputöiden, portfolioiden arviointi	0	1	2	3	4
• näyttökokeiden arviointi	0	1	2	3	4
• opiskelijapalautteiden käsittely ja hyödyntäminen	0	1	2	3	4
• muu, mikä? _____	0	1	2	3	4

Kehittämistyö

• työyhteisön kehittäminen	0	1	2	3	4
• toimintasuunnitelmien ja –strategioiden laatiminen	0	1	2	3	4
• oman työn kehittäminen	0	1	2	3	4
• oman työn arviointi	0	1	2	3	4
• laajemmat kehittämishankkeet (esim. ESR-projektit)	0	1	2	3	4

Yhteistyö (verkostoituminen: yhteyksien luomien ja ylläpito, kokoukset, neuvottelut ...)

• henkilöstön kesken	0	1	2	3	4
• opiskelijoiden kanssa	0	1	2	3	4
• organisaatioiden/oppilaitosten kesken	0	1	2	3	4
• oman ammattialan/tieteenalan sisällä	0	1	2	3	4
• muiden ammattialojen/tieteenalojen kanssa	0	1	2	3	4
• työelämän kanssa (esim. harjoittelupaikkoihin)	0	1	2	3	4
• suhteet päättäjiin ja virkamiehiin	0	1	2	3	4
• suhteet yliopistomaailmaan/tiedelaitoksiin	0	1	2	3	4
• kansainväliset suhteet	0	1	2	3	4
• suhteet tiedotusvälineisiin	0	1	2	3	4
• muu, mikä? _____	0	1	2	3	4

	toimin tällä sisältöalueella:				
	en lainkaan	jonkin verran	melko paljon	paljon paljon	lähes yksinomaan
Johtaminen	0	1	2	3	4
Rahoitukseen ja taloushallintoon liittyvät tehtävät					
• kurssien hinnoittelu	0	1	2	3	4
• rahoitushakemusten laatiminen	0	1	2	3	4
• muu, mikä? _____	0	1	2	3	4
Markkinointi					
• kurssien markkinointi (mm. esitteiden laatiminen)	0	1	2	3	4
• koulun/organisaation markkinointi	0	1	2	3	4
• oman osaamisen markkinointi	0	1	2	3	4
• muu, mikä? _____	0	1	2	3	4
Tutkimuksen tekeminen					
• työhön kuuluva tutkimusprojekti	0	1	2	3	4
• oma jatko-opintoihin liittyvä hanke	0	1	2	3	4
Muu, mikä? _____	0	1	2	3	4

2.12. Arvioi **yllä olevien** sisältöalueiden muutosta **tulevien 5 vuoden aikana**. Merkitse + merkillä viisi sisältöaluetta, joiden merkityksen arvioit kasvavan työssäsi ja – merkillä viisi sisältöaluetta, joiden merkityksen arvioit vähenevän työssäsi.

2.13. Millaisia haasteita tai mahdollisia uhkakuvia näet työssäsi?

2.14. Mitkä ovat keskeisiä ammattitaitovaatimuksia työssäsi?

2.15. Millä tavalla ylläpidät ammattitaitoasi?

3. OPETTAJUUS

3.1. Tähänastisen opetuskokemuksesi kokonaismäärä _____ vuotta

3.2. Montako tuntia opetusta Sinulla on keskimäärin viikossa? _____ t/vko

Mikäli et tällä hetkellä toimi opetus- tai koulutustehtävissä, voit siirtyä kysymykseen 3.4.

3.3. Seuraavassa esitetään opettajuutta koskevia väittämiä. Ympyröi sen vaihtoehdon numero, joka mielestäsi parhaiten kuvaa nykyistä opetustyötäsi. Jokaisen väittämän kohdalla voit valita vain yhden vaihtoehdon – jätä vastaamatta, mikäli jokin väittäjä ei mielestäsi kuvaa opetustyötäsi.

Huom. *organisaatio* tarkoittaa instituutiota, esimerkiksi oppilaitosta ja *työyhteisö* toiminnallista kontekstia, esimerkiksi laitosta, yksikköä tai linjaa.

	täysin eri mieltä	eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Kehitän jatkuvasti itseäni opettajana.....	1	2	3	4	5
2. Ammattialallani/tieteenalallani pidetään opetusta tärkeänä	1	2	3	4	5
3. Voin toteuttaa opetusta haluamallani tavalla.....	1	2	3	4	5
4. Saan palautetta kollegoilta opetuksestani.....	1	2	3	4	5
5. Opetustyötä arvostetaan organisaatiossa, jossa työskentelen.....	1	2	3	4	5
6. Työyhteisössäni pidetään tärkeänä opetuksen kehittämistä.....	1	2	3	4	5
7. Pedagoginen pätevyys on riittävä osoitus opetustaidoistani.....	1	2	3	4	5
8. Työyhteisössäni kannustetaan pedagogisiin opintoihin.....	1	2	3	4	5
9. Opetan enimmäkseen yksin.....	1	2	3	4	5
10. Työyhteisössäni keskustellaan usein opetukseen liittyvistä kysymyksistä	1	2	3	4	5
11. Suunnittelen usein opetusta kollegoideni kanssa.....	1	2	3	4	5
12. Työyhteisössäni panostetaan opetuksen laatuun.	1	2	3	4	5
13. Opetustyötä arvostetaan työyhteisössäni.....	1	2	3	4	5
14. Organisaationi tarjoaa mahdollisuuksia opetuksen kehittämiseen.....	1	2	3	4	5
15. Työyhteisössäni on varattu riittävästi aikaa opetuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen.....	1	2	3	4	5
16. Saan tukea kollegoilteni opetukseen liittyvissä kysymyksissä.....	1	2	3	4	5
17. Työyhteisössäni kehitetään aktiivisesti opetusta	1	2	3	4	5
18. Pidän itseäni hyvänä opettajana.....	1	2	3	4	5
19. Jaan mielelläni opetusnäkemystäni työyhteisöni muille jäsenille.....	1	2	3	4	5
20. Opettajan työ vaatii jatkuvaa itsensä kehittämistä	1	2	3	4	5

3.4. Olet APO-opintojen aikana – ja kenties niiden jälkeenkin – pohtinut opettajuutta. Miten kuvaat omaa opettajuuttasi?

3.5. Millaisia muutospaineita kohdistuu omaan opettajuuteesi?

3.6. Mistä nämä muutospaineeet tai -haasteet mielestäsi johtuvat?

4. APON ANTI

4.1. Mikä on ollut APO-koulutuksen tärkein anti juuri Sinulle?

4.2. Vaatiiko nykyinen toimenkuvasi sellaisia valmiuksia, joita et saanut APOsta?

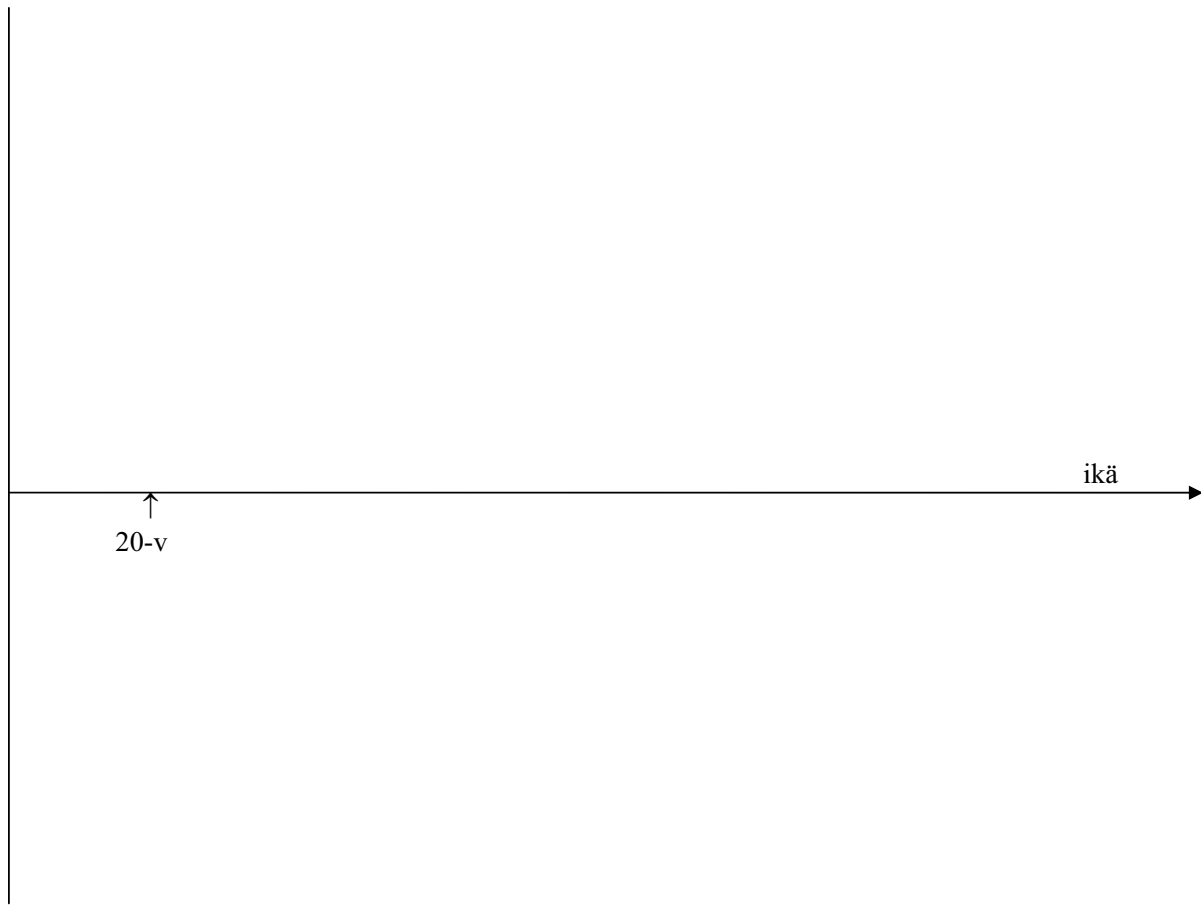
kyllä, mitä?

ei vaadi

5. ELÄMÄNVIIVA

Piirrä ammatillista kasvua kuvaava elämänviivasi alla olevaan koordinaatistoon. X-akseli kuvaa siinä aikaa syntymästäsi nykyhetkeen (vasemmalta oikealle). Y-akseli kuvaa myönteisyyttä (ylöspäin) ja kielteisyyttä (alaspäin) elämäkulussasi. Nimeä elämänviivalle ne tapahtumat, jotka ovat olleet merkittäviä ammatilliselle kasvullesi. Numeroi nämä oppimiskokemuksesi tärkeysjärjestykseen.

MYÖN-
TEI-
SYYS



KIEL-
TEI-
SYYS

Nimeä ja numeroi ammatillisen kasvusi kannalta tärkeimmät kokemuksesi:

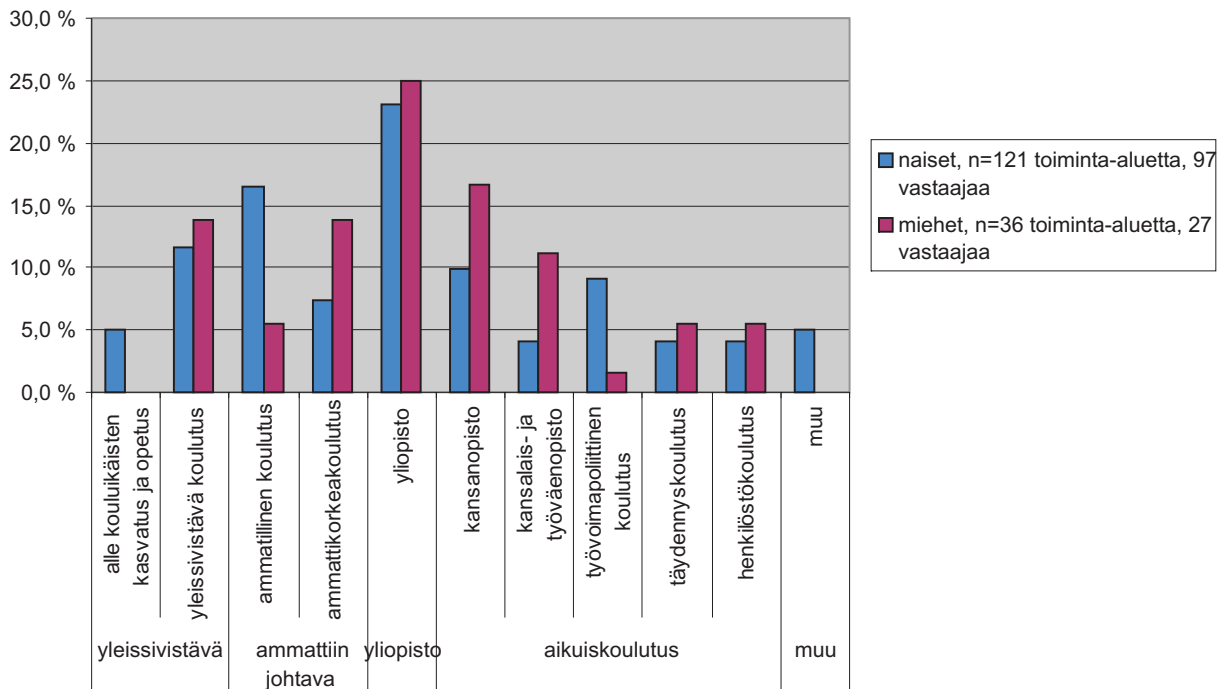
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Liite 3. Vastaajien tutkinnon pääaine

	frekvenssiä	prosenttia vastaajista
kasvatustieteet	72	52,9
psykologia	5	3,7
viestintätieteet	4	2,9
kielet	8	5,9
taiteet	8	5,9
historia	4	2,9
taloustieteet	6	4,4
matem.-luonnontieteelliset aineet	2	1,5
yhteiskuntatieteet	15	11,0
liikunta- ja terveystieteet	6	4,4
tietoliikenneteknologia	2	1,5
teologia	2	1,5
yht.	134	98,5

puuttuva tieto, n=2

Liite 4. Vastaajien ilmoittamat kaikki toiminta-alueet sukupuolen mukaan prosentteina



Liite 5. Toiminta-alueainintojen tarkempi analyysi: mitä päällekkäiset toiminta-alueet ovat?

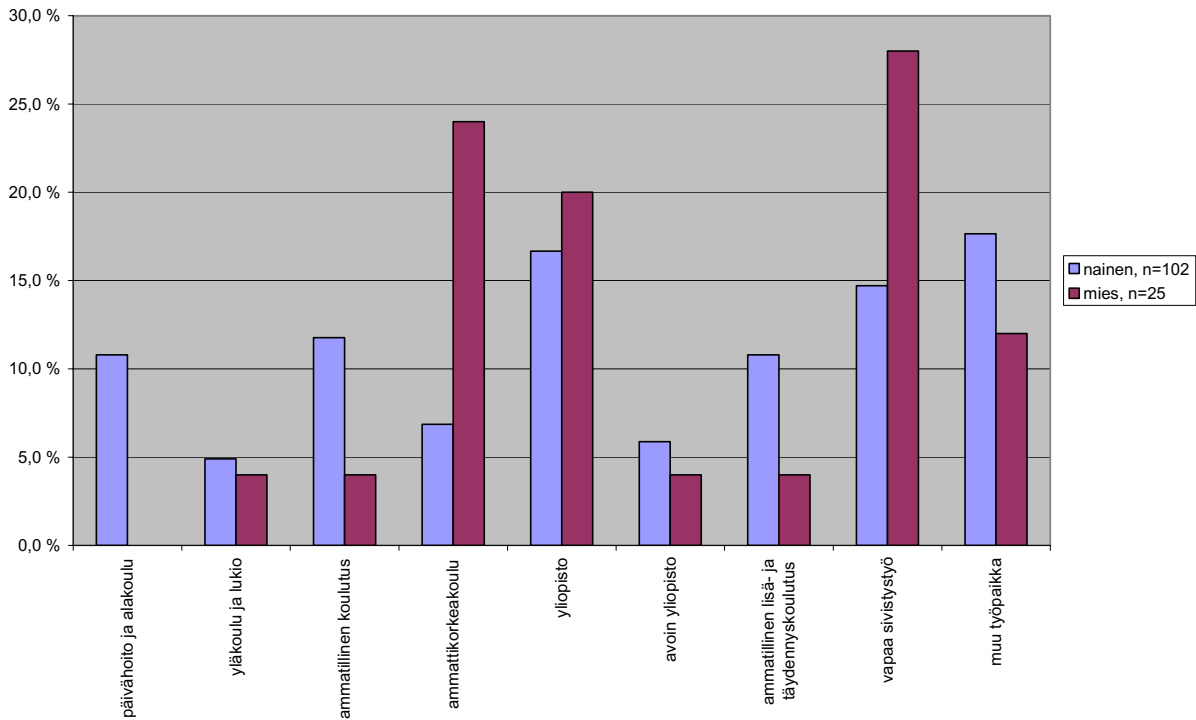
Useamman toiminta-alueen maininneiden ensimmäinen ja toinen toiminta-alueaininta ristiintaulukoituna

		toiminta-alue pääluokat2				yhteensä
		ammattiin johtava koulutus	yliopisto	aikuiskoulu tus	muu toiminta-alue	
toiminta-alue pääluokat1	yleissivistävä koulutus	2	2	4	0	8
	ammattiin johtava koulutus	1	1	5	1	8
	yliopisto	0	0	5	0	5
	aikuiskoulutus	0	0	2	0	2
	muu toiminta-alue	0	0	1	0	1
yhteensä		3	3	17	1	24

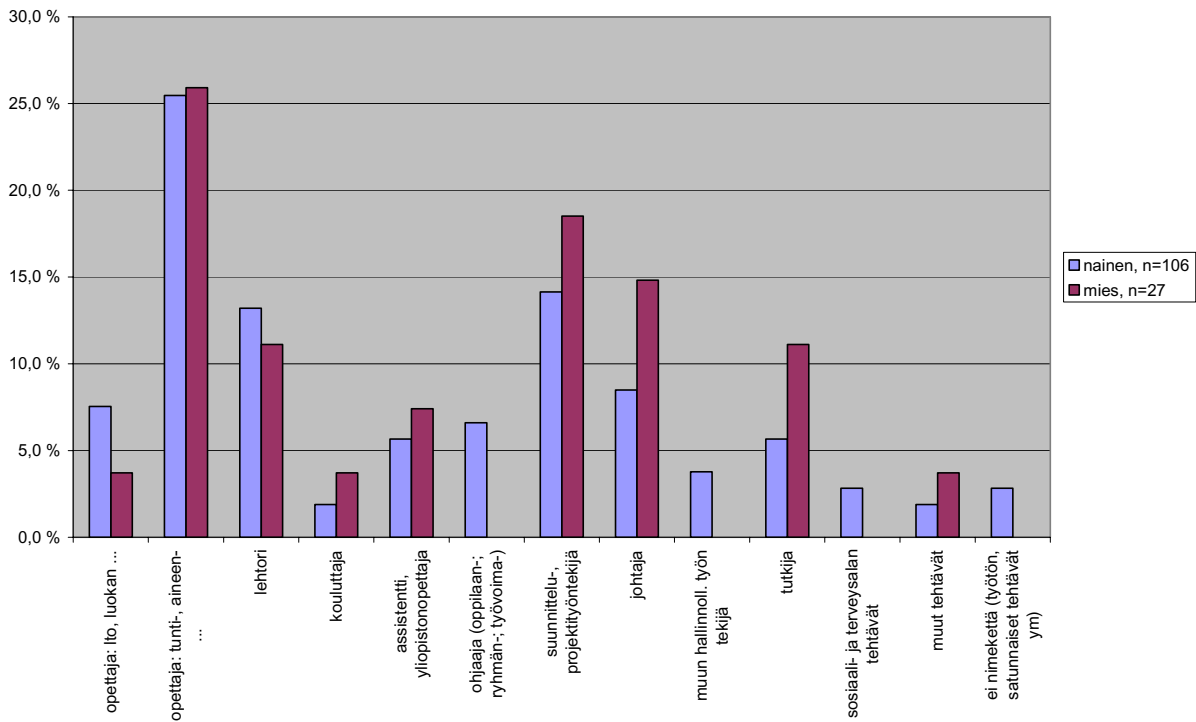
Useamman toiminta-alueen maininneiden ensimmäinen ja kolmas toiminta-alueaininta ristiintaulukoituna

		toiminta-alue pääluokat3		
		yliopisto	aikuiskoulu tus	yhteensä
toiminta-alue pääluokat1	yleissivistävä koulutus	0	3	3
	ammattiin johtava koulutus	1	4	5
	yliopisto	0	1	1
yhteensä		1	8	9

Liite 6. Vastaajien työpaikkojen jakautuminen sukupuolen mukaan prosentteina



Liite 7. Vastaajien nimikkeiden jakautuminen sukupuolen mukaan prosentteina



Liite 8. Vastaajien nimikkeet eri tyyppisillä työpaikoilla

nimikkeet	työpaikka					yhteensä
	yleissivistävä koulutus	ammatill. tutkintoon johtava koulutus	yliopisto	aikuis- koulutus	muu työpaikka	
opettaja: lto, luokan- ...	7	0	0	0	1	8
opettaja: tunti-, aineen- ...	2	13	3	15	0	33
lehtori	3	7	5	2	0	17
kouluttaja	0	0	0	2	0	2
assistentti, yliopistonopettaja	0	0	8	0	0	8
ohjaaja (oppilaan-; ryhmän-; työvoima-)	2	1	1	1	2	7
suunnittelu-, projektityöntekijä	0	4	2	7	7	20
johtaja	3	0	2	6	2	13
muun hallinnoll. työn tekijä	0	0	2	1	1	4
tutkija	0	0	6	0	3	9
sosiaali- ja terveysalan tehtävät sekä muu tehtävät	0	1	0	0	5	6
yhteensä	17	26	29	34	21	127

Työpaikka taustamuuttujana on luokiteltu pääluokkiin

Huom! jotkut vastaajat mainitsivat nimikkeen, mutta eivät työpaikkaa (nimikkeitä ilmoitettiin yhteensä 133+10, työpaikkoja 127+7); tässä huomioitu vain "ykkösmaininnat".

Liite 9. Osoiden korrelaatiot koko mittariin

SPSS:n reliabiliteettianalyysi, kun puuttuva tieto on korvattu ka:lla (scale if item deleted)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
oppitunnin, kurssin suunnittelu	57,87	656,446	,466	,924
verkkokurssin suunnittelu	59,58	672,692	,220	,926
opintokokonaisuudensuunnittelu	58,60	637,541	,701	,921
oppimateriaalin suunnittelu	58,51	649,551	,540	,923
näyttötutkintojen suunnittelu	59,71	669,099	,294	,925
koulutuksen suunnittelu	58,60	633,504	,680	,921
ops-työskentely	58,60	650,504	,491	,923
tehtävien, harjoitusten tuottaminen	58,27	652,535	,476	,924
moniste, kalvo ym tuottaminen	58,29	648,469	,560	,923
verkkomateriaalin tuottaminen	59,44	665,176	,346	,925
luennointi, lkh opetus	58,47	667,439	,237	,926
ryhmätyön, keskustelun ohjaus	58,40	656,319	,491	,924
projektioiskelun ohjaus	59,31	653,662	,662	,923
verkkokurssin ohj; ohj. verkossa	59,53	671,587	,237	,925
tiedonhankinnan ohjaaminen	58,62	658,981	,402	,924
harjoitusten harjoittelun ohjaus	58,95	656,719	,383	,925
opinnäytetyön ohjaaminen	59,44	664,769	,368	,925
oppilaanohjaus	59,05	648,460	,587	,923
hops-työskentely	59,07	655,661	,454	,924
toiminnall. menet. käyttö	59,38	666,685	,334	,925
voimauttavien menet. käyttö	59,85	678,460	,251	,925
yksilöllinen palautekeskustelu	58,73	662,313	,366	,925
ryhmäkohtainen palautekeskustelu	58,69	651,255	,527	,923

esitysten tenttien yms arviointi	58,22	666,766	,249	,926
loputöiden pöfojen ym arviointi	59,16	664,658	,317	,925
näyttökokeiden arviointi	59,65	671,971	,225	,926
opiskelijapalautteiden käs. ja hyöd.	58,60	645,393	,705	,922
työyhteisön kehittäminen	58,51	639,625	,677	,922
toimintasuunnitelmien kehittäminen	58,67	640,854	,674	,922
oman työn kehittäminen	57,95	656,127	,482	,924
oman työn arviointi	58,05	654,756	,479	,924
laajemmat kehittämishankkeet	59,31	663,514	,332	,925
yhteistyö henkilöstön kesken	57,78	658,137	,466	,924
yhteistyö opiskelijoiden kanssa	58,09	653,566	,570	,923
yhteistyö oppilaitosten ym kesken	58,64	648,828	,640	,922
yhteistyö oman alan sisällä	58,55	656,919	,538	,923
yhteistyö muiden alojen kanssa	58,87	663,743	,392	,924
yhteistyö työelämän kanssa	59,15	659,682	,433	,924
suhteet päättäjiin ja virkamiehiin	58,91	664,232	,396	,924
suhteet yliopisto/tiedemaailmaan	58,96	665,184	,293	,925
kansainväliset suhteet	59,35	676,341	,143	,926
suhteet tiedotusvälineisiin	59,33	664,706	,449	,924
kurssin markkinointi	59,18	651,744	,544	,923
koulun, org:n markkinointi	59,04	645,739	,613	,922
oman osaamisen markkinointi	59,09	656,010	,523	,923
työhön liittyvä tutkimus	59,33	683,780	-,006	,928
opintoihin liittyvä tutkimus	59,31	683,106	,002	,928
johtaminen	59,13	654,706	,426	,924
kurssien hinnoittelu	59,38	655,500	,491	,924
rahoitushakemusten laatim	59,29	661,914	,373	,925

Liite 10. Työn sisältöalueet. Osiotason tarkastelu

Liite 10a. Työn sisältöalueet keskiarvoina - kaikki sisältöalueet

Case Summaries

	suunnittelu	oppimater. tuottam	opetus, ohjaus	arviointi	kehittäminen	yhteistyö	johtaminen	rahoitus, tal.hall.	markkinointi	tutkimus
N	132	131	132	132	132	131	62	130	129	128
Mean	1,5140	1,5420	1,1627	1,3497	1,8303	1,5130	,9677	,7115	1,1486	,7891
Median	1,5714	1,6667	1,1818	1,3333	1,8000	1,5000	,0000	,5000	1,0000	,5000
Std. Deviation	,78239	,89451	,67077	,76230	,92579	,69047	1,30532	,93150	,92356	,93196

Liite 10b. Osiot, joiden alueella vastaajat työskentelevät eniten (tarkastelu keskiarvoina)

(Likert-asteikko, 0=ei lainkaan - 4=lähes yksinomaan)

	yhteistyö henkilöstön kesken	oman työn kehittämisen	oppitunnin, kurssin suunnittelu	oman työn arviointi	yhteistyö opiskelijoiden kanssa	ryhmätyön, keskustelun ohjaus	moniste kalvo ym tuottaminen	tehtävien, harjoitusten tuottaminen	opintokokonaisuuden suunnittelu	luennot, lkh opetus	esitysten tenttien yms arviointi
N	131	132	131	131	130	132	129	128	128	131	131
Mean	2,47	2,33	2,29	2,24	2,11	1,98	1,97	1,91	1,82	1,81	1,81
Median	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Std. Deviation	1,033	1,031	1,120	1,108	1,066	1,105	1,199	1,264	1,276	1,266	1,296

Liite 10c. Osiot, joiden alueella vastaajat työskentelevät vähiten (tarkastelu keskiarvoina)

(Likert-asteikko, 0=ei lainkaan, 4=lähes yksinomaan)

	näyttökokeiden arviointi	voimauttavien menet. käyttö	näyttötutkintojen suunnittelu	verkko-kurssin ohj; ohj. verkossa	verkko-kurssin suunnittelu	kurssien hinnoittelu	verkko-materiaalin tuottaminen	opinnäytetyön ohjaaminen	opintoihin liittyvä tutkimus	rahoitus hakeusten laatim
N	129	130	127	129	127	128	128	128	125	130
Mean	,45	,47	,50	,54	,64	,65	,73	,73	,74	,75
Median	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
Std. Deviation	,984	,809	1,053	,944	1,013	1,001	1,010	1,085	1,170	1,051

Liite 10d: yksityiskohtainen osiotarkastelu sisältöalueittain

suunnittelu:
Case Summaries

	oppitunnin, kurssin suunnittelu	verkkokurssin suunnittelu	opintokokon aisuudensu unnittelu	oppimateriaali n suunnittelu	näyttötutkintoj en suunnittelu	koulutuksen suunnittelu	ops- työskentel y
N	131	127	128	130	127	129	129
Mean	2,29	,64	1,82	1,72	,50	1,82	1,61
Median	3,00	,00	2,00	2,00	,00	2,00	2,00
Std. Deviation	1,120	1,013	1,276	1,226	1,053	1,372	1,348

oppimateriaalin tuottaminen
Case Summaries

	tehtävien, harjoitusten tuottaminen	moniste, kalvo ym tuottaminen	verkkomateri aalin tuottaminen
N	128	129	128
Mean	1,91	1,97	,73
Median	2,00	2,00	,00
Std. Deviation	1,264	1,199	1,010

Case Summaries
opettaminen, ohjaaminen

	luennoi nti, lkh opetus	ryhmäty ön, keskuste lun ohjaus	projekti opiskelu n ohjaus	verkkok urssin ohj; ohj. verkoss a	tiedonh ankinna n ohjaami nen	harjoitu sten harjoitte lun ohjaus	opinnäyt etyön ohjaami nen	oppila anohj aus	hops- työsk entely	toiminna ll. menet. käyttö	voimautt avien menet. käyttö
N	131	132	131	129	132	131	128	131	130	129	130
Mean	1,81	1,98	,92	,54	1,43	1,40	,73	1,31	1,21	,87	,47
Median	2,00	2,00	1,00	,00	1,00	1,00	,00	1,00	1,00	1,00	,00
Std. Deviation	1,266	1,105	,993	,944	1,106	1,299	1,085	1,290	1,304	1,003	,809

arviointi ja palautteen antaminen
Case Summaries

	yksilöllinen palautekesku sterlu	ryhmäkoht ainen palautekes kustelu	esitysten tenttien yms arviointi	lopputöiden pöfojen ym arviointi	näyttökokeide n arviointi	opiskelijapala utteiden käs. ja hyöd.
N	131	129	131	130	129	130
Mean	1,57	1,50	1,81	1,00	,45	1,68
Median	1,00	1,00	2,00	1,00	,00	2,00
Std. Deviation	1,074	1,140	1,296	1,194	,984	1,100

kehittämistyö
Case Summaries

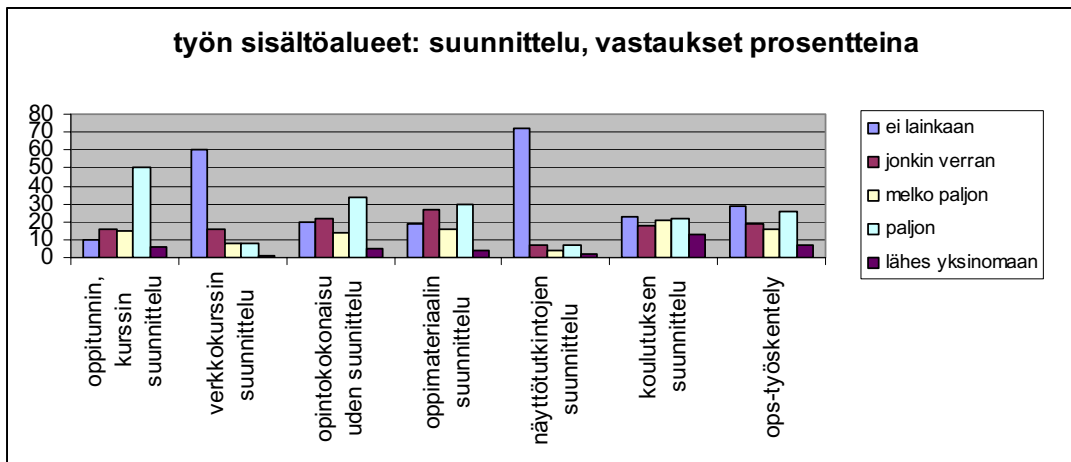
	työyhteisön kehittäminen	toimintasuunn itelmien kehittäminen	oman työn kehittäminen	oman työn arviointi	laajemmat kehittämish ankkeet
N	131	131	132	131	130
Mean	1,70	1,74	2,33	2,24	1,17
Median	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
Std. Deviation	1,213	1,213	1,031	1,108	1,365

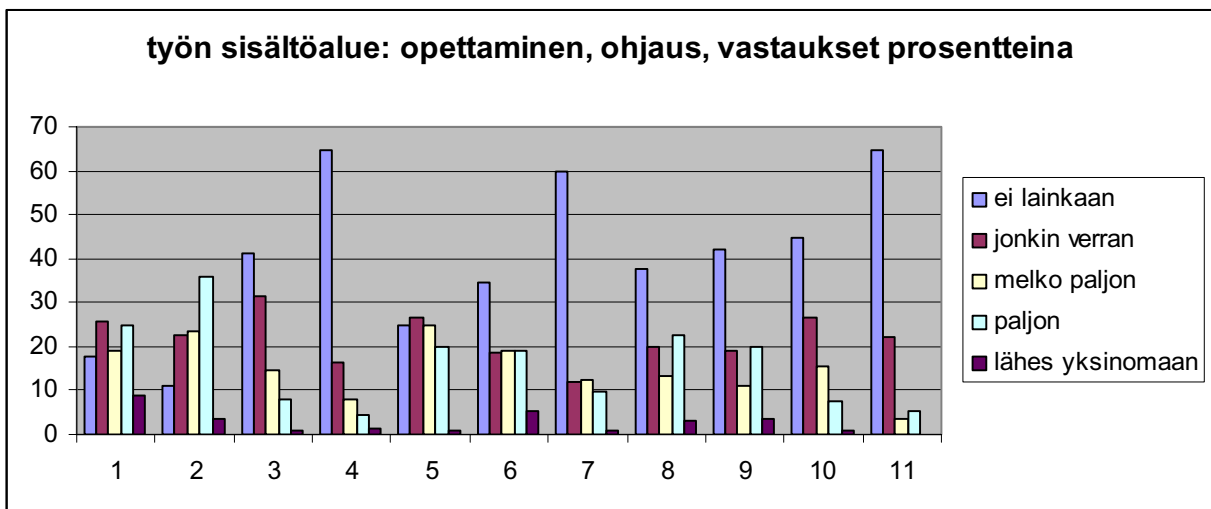
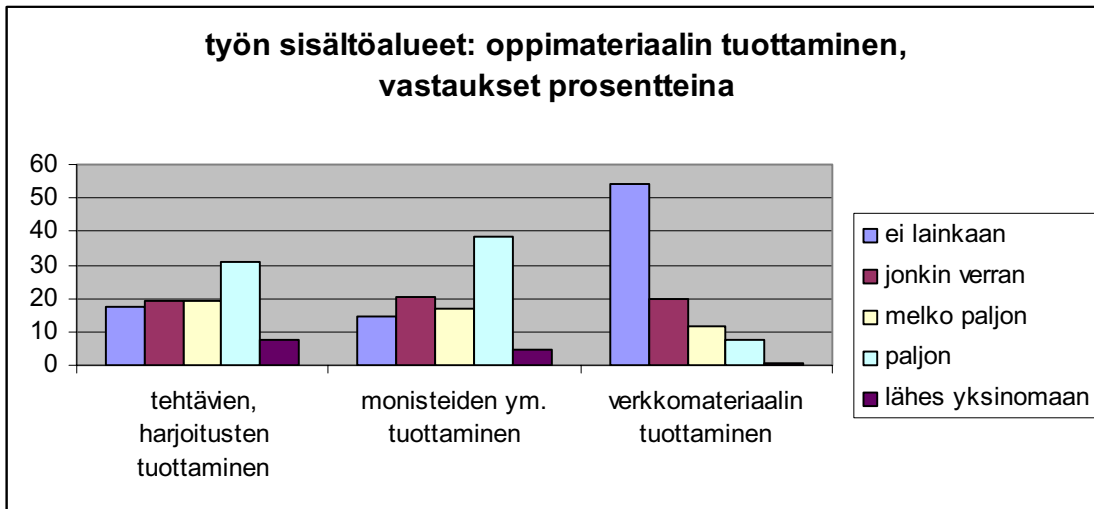
yhteistyö
Case Summaries

	yhteistyö henkilöstön kesken	yhteistyö opiskelijoiden kanssa	yhteistyö oppilaitosten ym kesken	yhteistyö oman alan sisällä	yhteistyö muiden alojen kanssa	yhteistyö työelämän kanssa	suhteet päättäjiin ja virkamiehiin	suhteet yliopisto/tiedemaa ilmaan	kansainväliset suhteet	suhteet tiedotusvälineisiin
N	131	130	130	131	129	131	131	131	131	131
Mean	2,47	2,11	1,72	1,71	1,32	1,50	1,40	1,14	,88	,89
Median	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	,00	1,00
Std. Deviation	1,033	1,066	1,073	1,049	,927	1,243	1,220	1,122	1,123	,933

muut sisältöalueet
Case Summaries

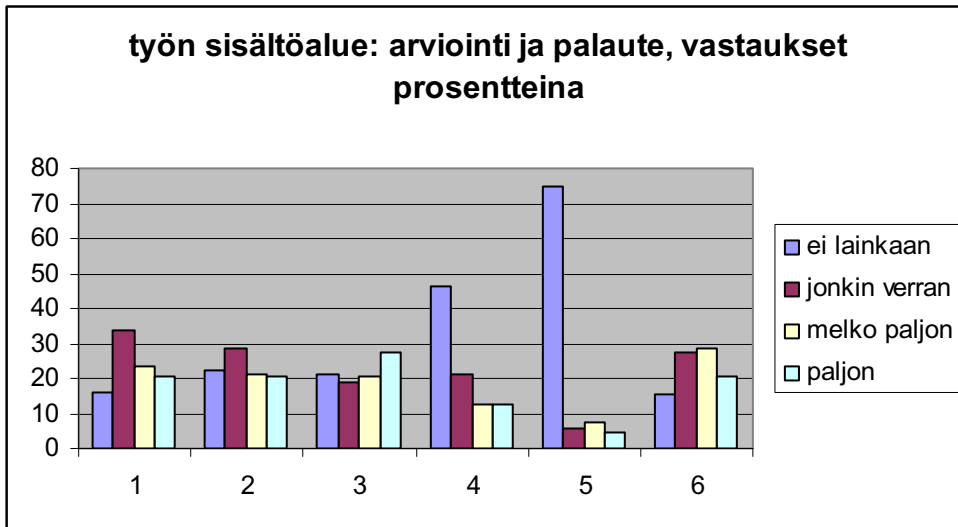
	johtaminen	kurssien hinnoittelu	rahoitushakemusten laatiminen	kurssin markkinointi	koulun, org:n markkinointi	oman osaamisen markkinointi	työhön liittyvä tutkimus	opintoihin liittyvä tutkimus
N	62	128	130	128	126	129	125	125
Mean	,97	,65	,75	1,07	1,21	1,16	,81	,74
Median	,00	,00	,00	1,00	1,00	1,00	,00	,00
Std. Deviation	1,305	1,001	1,051	1,110	1,202	1,086	1,141	1,170

Osiotarkastelu kuvioina




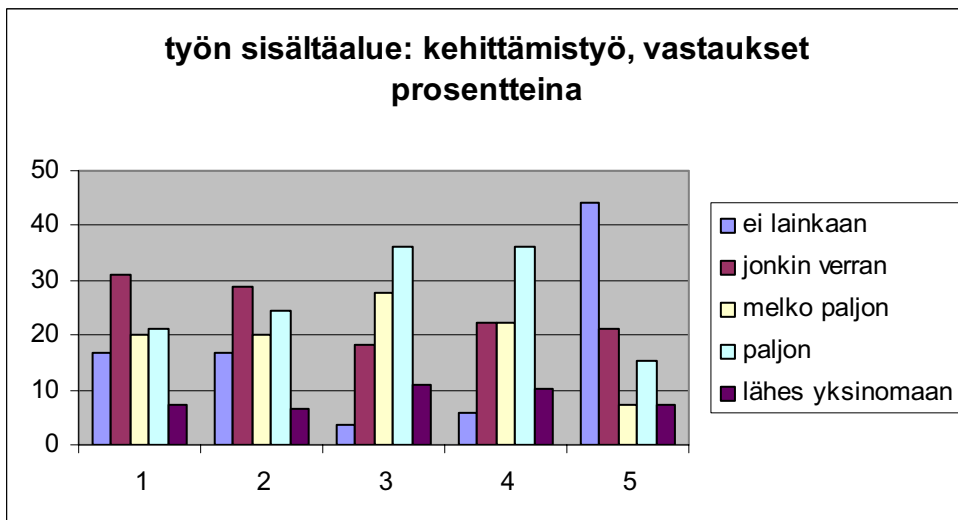
osiot:

1. luennointi, lkh-opetus
2. ryhmätyön, keskustelun ohjaus
3. projektiopiskelun ohjaus
4. verkkokurssin/verkossa ohjaaminen
5. tiedonhankinnan ohjaaminen
6. harjoittelun ohjaaminen
7. opinnäytetyön ohjaaminen
8. oppilaanohjaus
9. hops-työskentely
10. toiminnallisten menetelmien käyttö
11. voimauttavien menetelmien käyttö



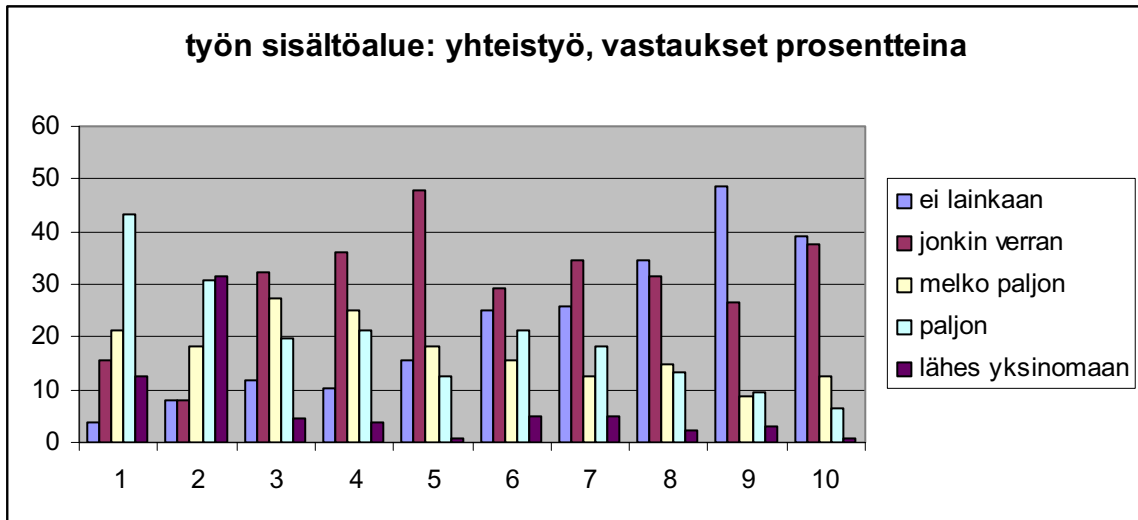
osiot:

1. yksilöllinen palautekeskust.
2. ryhmäkoht. palautekeskust.
3. esitysten/tenttien arviointi
4. lopputöiden arviointi
5. näyttökokeiden arviointi
6. opiskelijapalautteiden käsittely



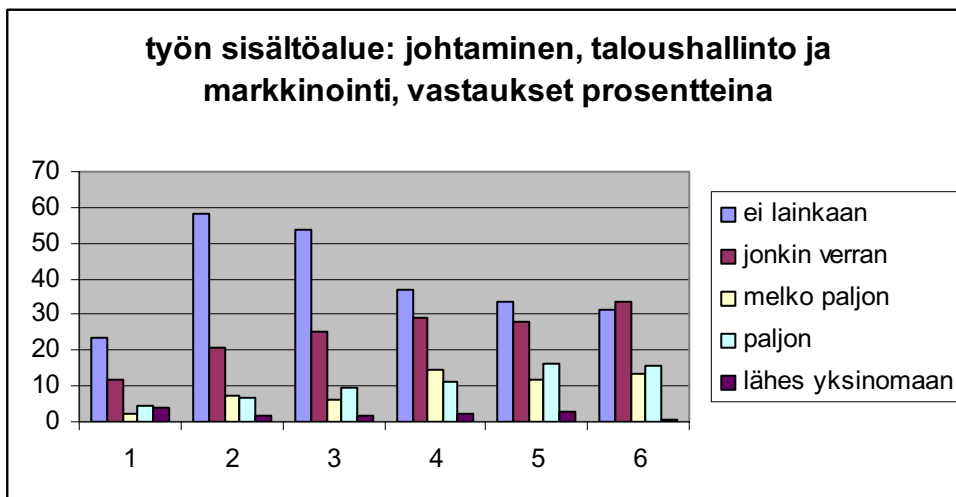
osiot:

1. työyhteisön kehittäminen
2. toimintasuunnitelmien kehittäminen
3. oman työn kehittäminen
4. oman työn arviointi
5. laajemmat kehittämishankkeet



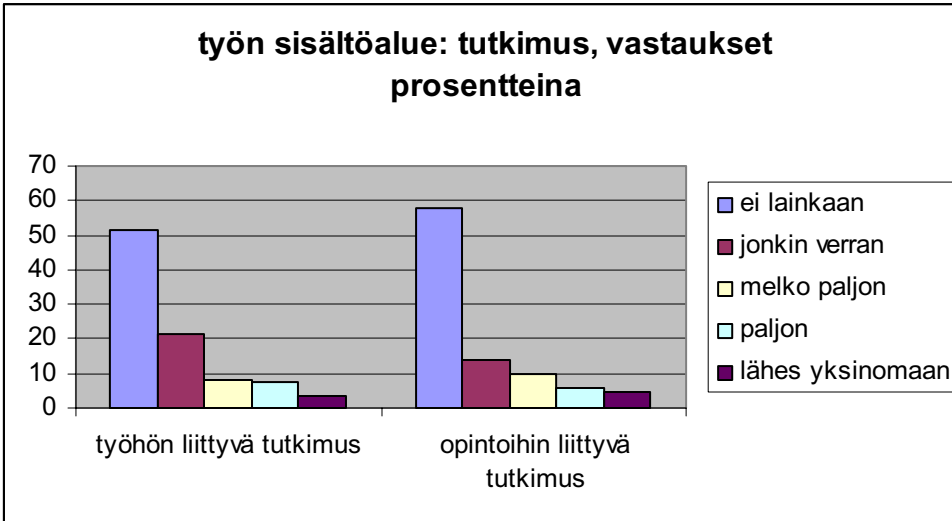
osiot: yhteistyö

1. henkilöstön kanssa
2. opiskelijoiden kanssa
3. oppilaitosten kesken
4. oman alan sisällä
5. muiden alojen kanssa
6. työelämän kanssa
- 7- päättäjien ja virkamiesten kanssa
8. yliopisto/tiedemaailman kanssa
9. kansainvälisesti
10. tiedotusvälineiden kanssa



osiot:

1. johtaminen (huomaa: puuttuvia tietoja 54,4%; puuttuvia tietoja ei ole kuviossa pylväänä)
2. kurssien hinnoittelu
3. rahoitushakemusten laatiminen
4. kurssien markkinointi
5. koulun/organisaation markkinointi
6. oman osaamisen markkinointi



Liite 11. Neljän faktorin ratkaisu, jossa huomioitu kommunaliteetit .40 ylöspäin, johtajuusosio poistettu

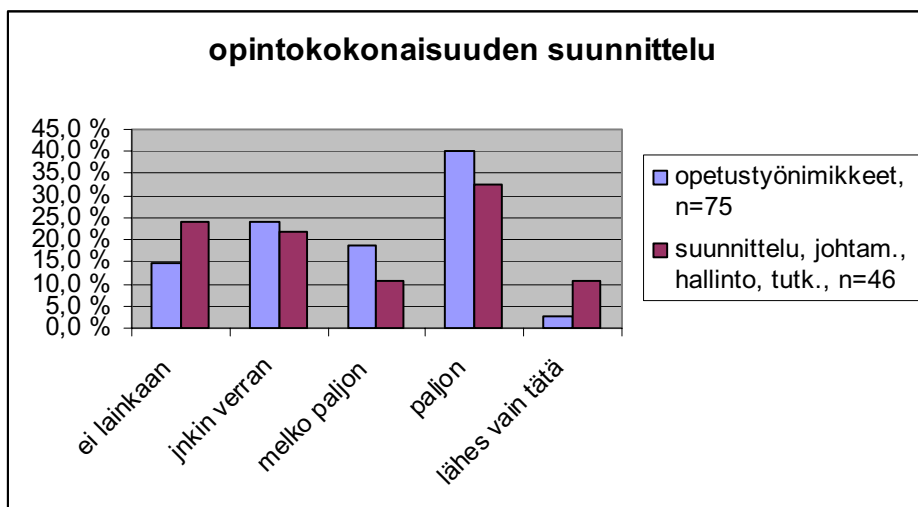
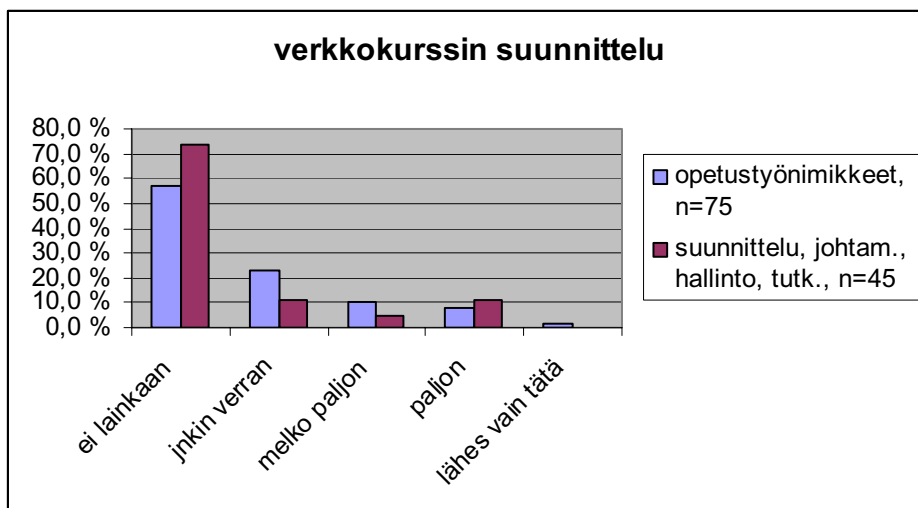
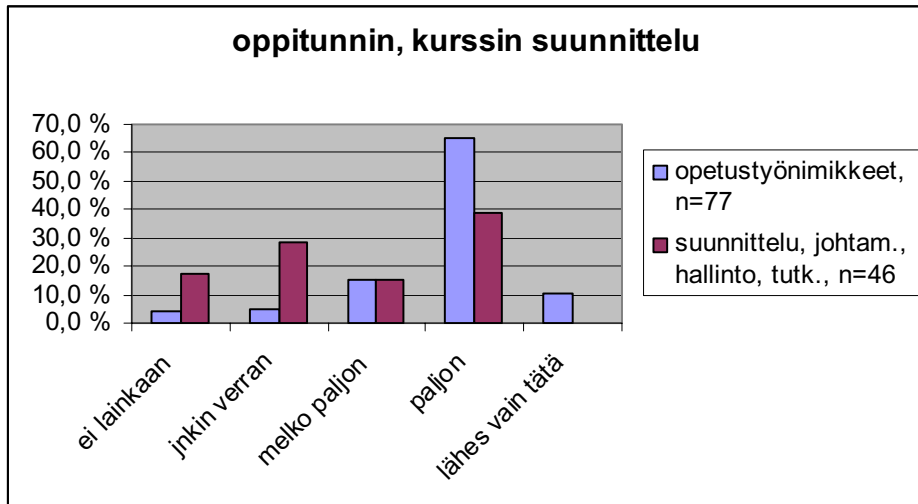
Rotated Factor Matrix(a)

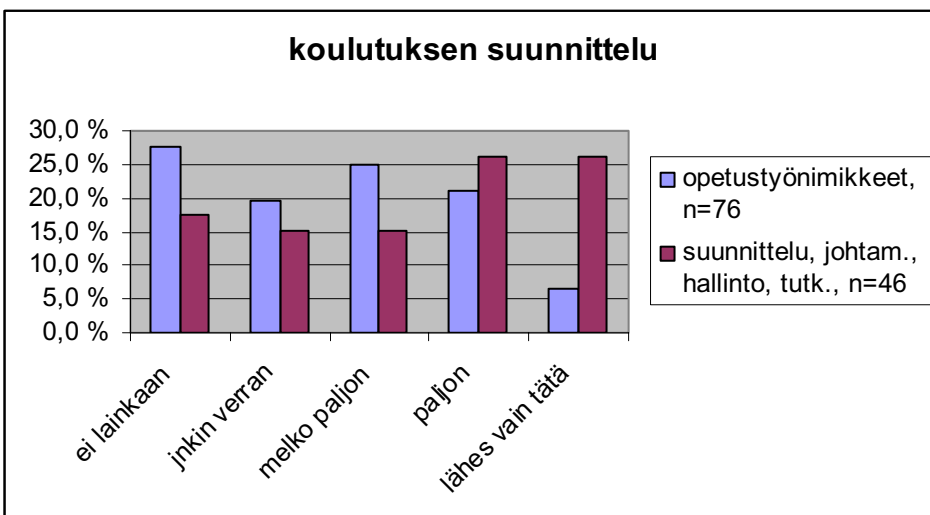
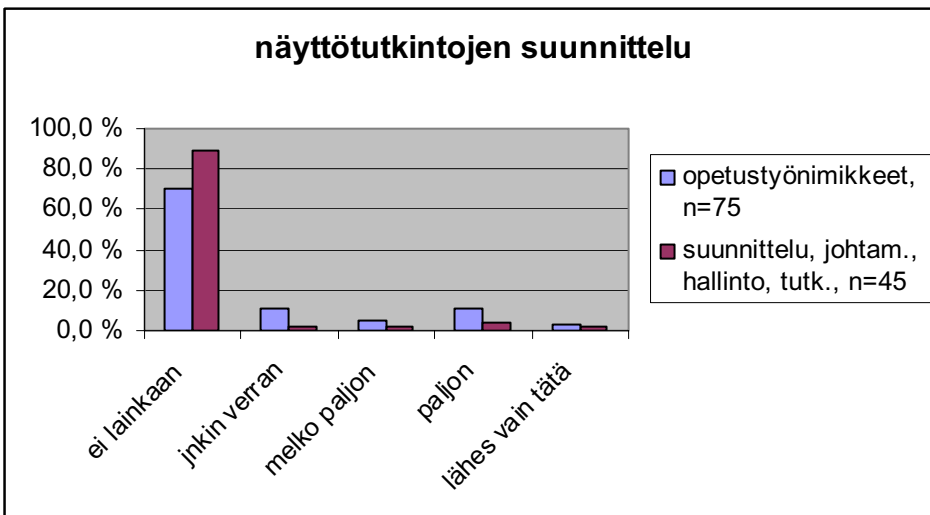
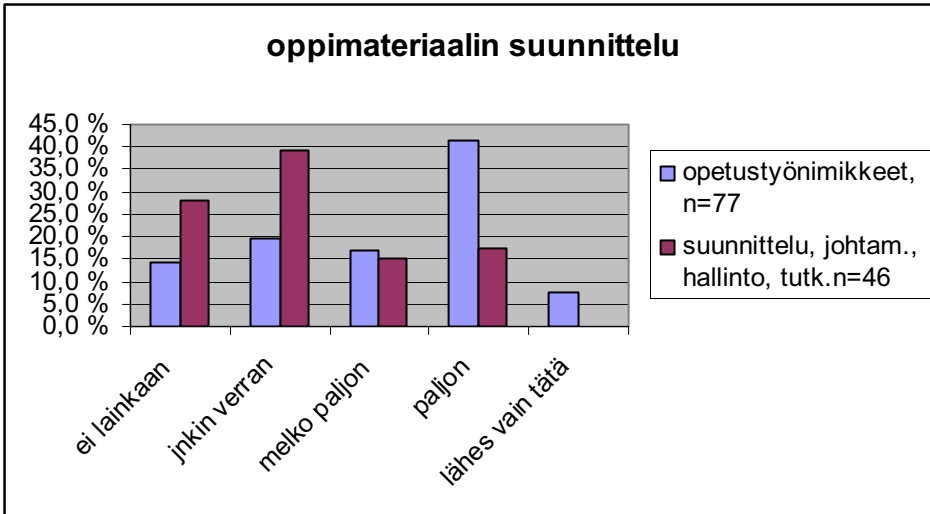
	Factor			
	1	2	3	4
tehtävien, harjoitusten tuottaminen	,820			
moniste, kalvo ym tuottaminen	,751			
oppitunnin, kurssin suunnittelu	,737			
harjoitusten harjoittelun ohjaus	,708			
tiedonhankinnan ohjaaminen	,672			
esitysten tenttien yms arviointi	,647			
ryhmäkohtainen palautekeskustelu	,636			
luennointi, lkh opetus	,629			
ryhmätyön, keskustelun ohjaus	,628			
oppimateriaalin suunnittelu	,590			
yksilöllinen palautekeskustelu	,563			
lopputöiden pöfojen ym arviointi	,545			
hops-työskentely	,533			
projektioiskelun ohjaus	,489			
yhteistyö opiskelijoiden kanssa	,489			
oppilaanohjaus	,482			
toiminnall. menet. käyttö	,469			
opiskelijapalautteiden käs. ja hyöd.	,458			
opinnäytetyön ohjaaminen	,405			
näyttötutkintojen suunnittelu				
ops-työskentely				
näyttökokeiden arviointi				
voimauttavien menet. käyttö				
yhteistyö oppilaitosten ym kesken		,786		
koulutuksen suunnittelu		,759		
suhteet päättäjiin ja virkamiehiin		,724		
kurssin markkinointi		,693		
koulun, org:n markkinointi		,665		
suhteet tiedotusvälineisiin		,661		

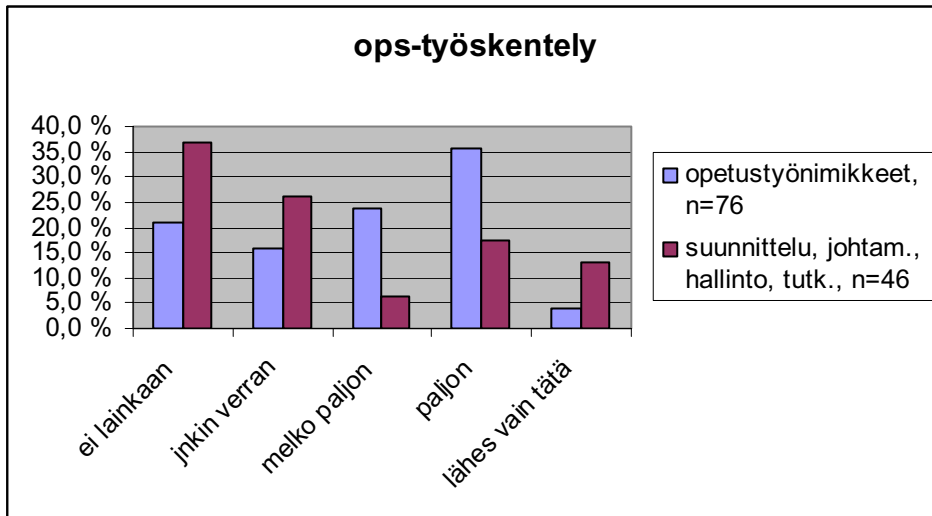
rahoitushakemusten laatim		,651		
laajemmat kehittämishankkeet		,647		
kurssien hinnoittelu		,632		
toimintasuunnitelmien kehittäminen		,610	,437	
yhteistyö muiden alojen kanssa		,586		
yhteistyö oman alan sisällä		,584		
työyhteisön kehittäminen		,529		
kansainväliset suhteet		,510		
yhteistyö henkilöstön kesken		,454		
yhteistyö työelämän kanssa		,440		
suhteet yliopisto/tiedemaailmaan		,428		
opintokokonaisuudensuunnittelu	,401	,424		
oman osaamisen markkinointi				
työhön liittyvä tutkimus				
opintoihin liittyvä tutkimus				
oman työn kehittäminen			,879	
oman työn arviointi			,843	
verkkomateriaalin tuottaminen				,892
verkkokurssin ohj; ohj. verkossa				,847
verkkokurssin suunnittelu				,819

Extraction Method: Maximum Likelihood. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 7 iterations.

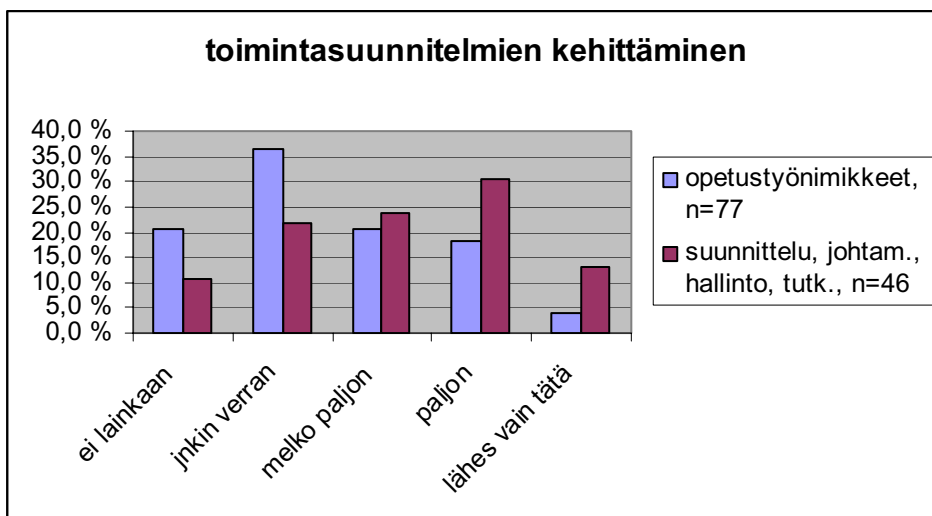
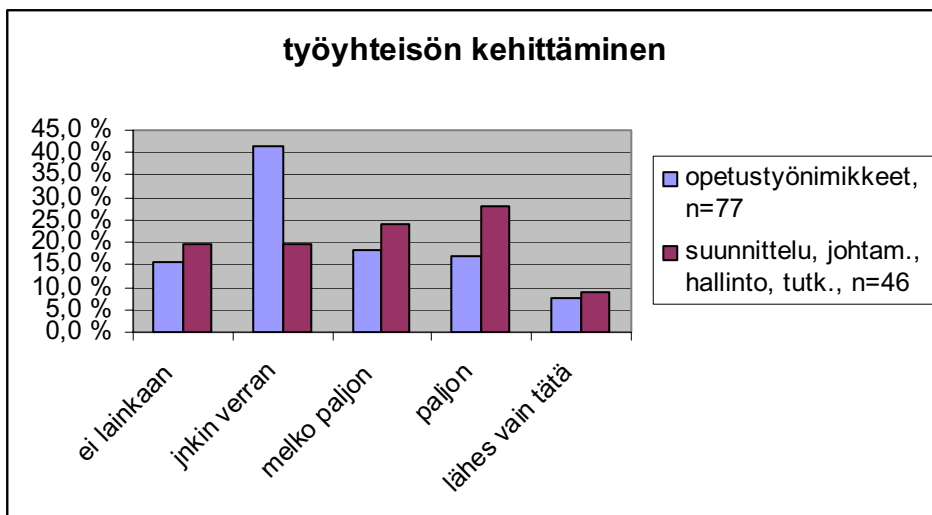
Liite 12. Opetustyön nimikkeissä ja muissa kasvatustieteiden nimikkeissä työskentelevien vastaajien vastaukset suunnittelun ja kehittämisen sisältöalueita mittaavissa osioissa. Luvut prosentteina

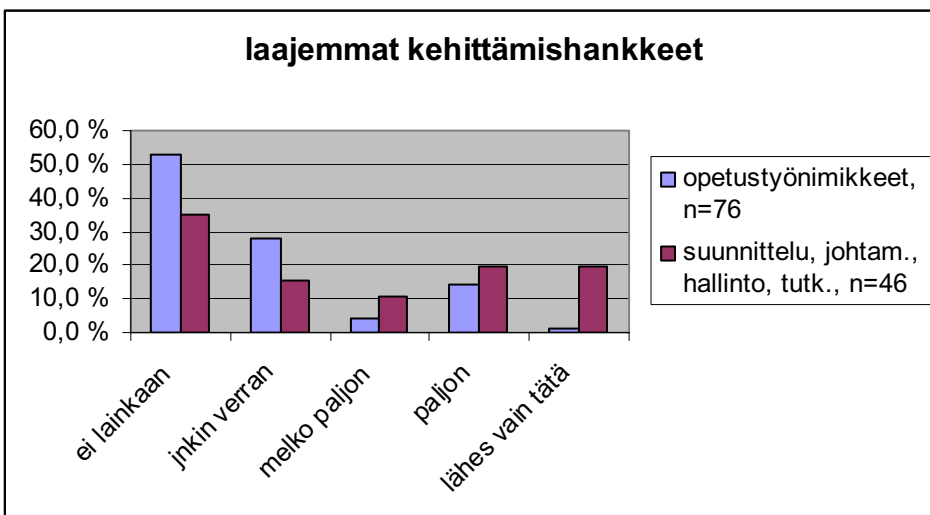
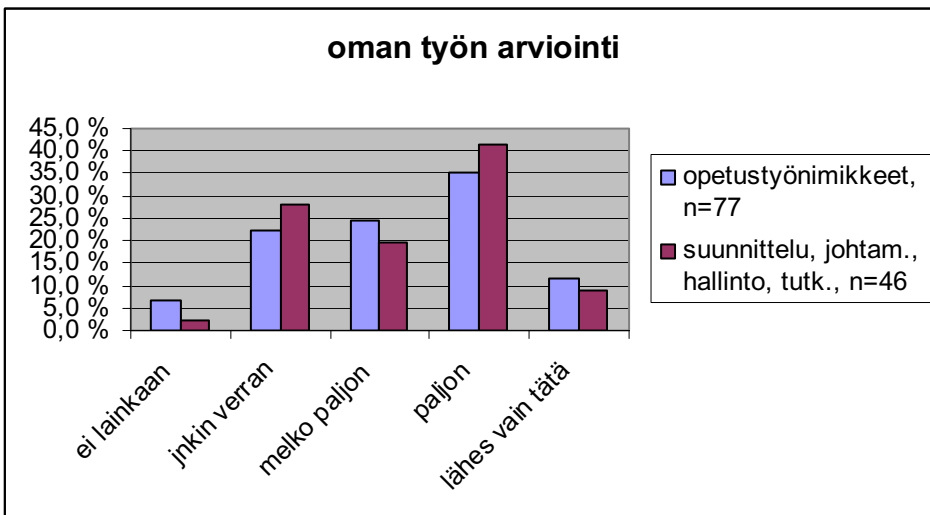
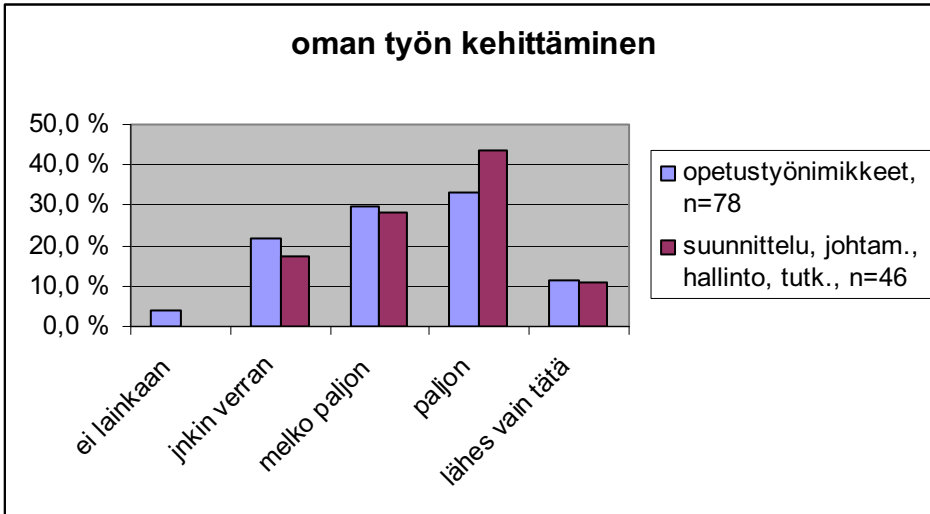




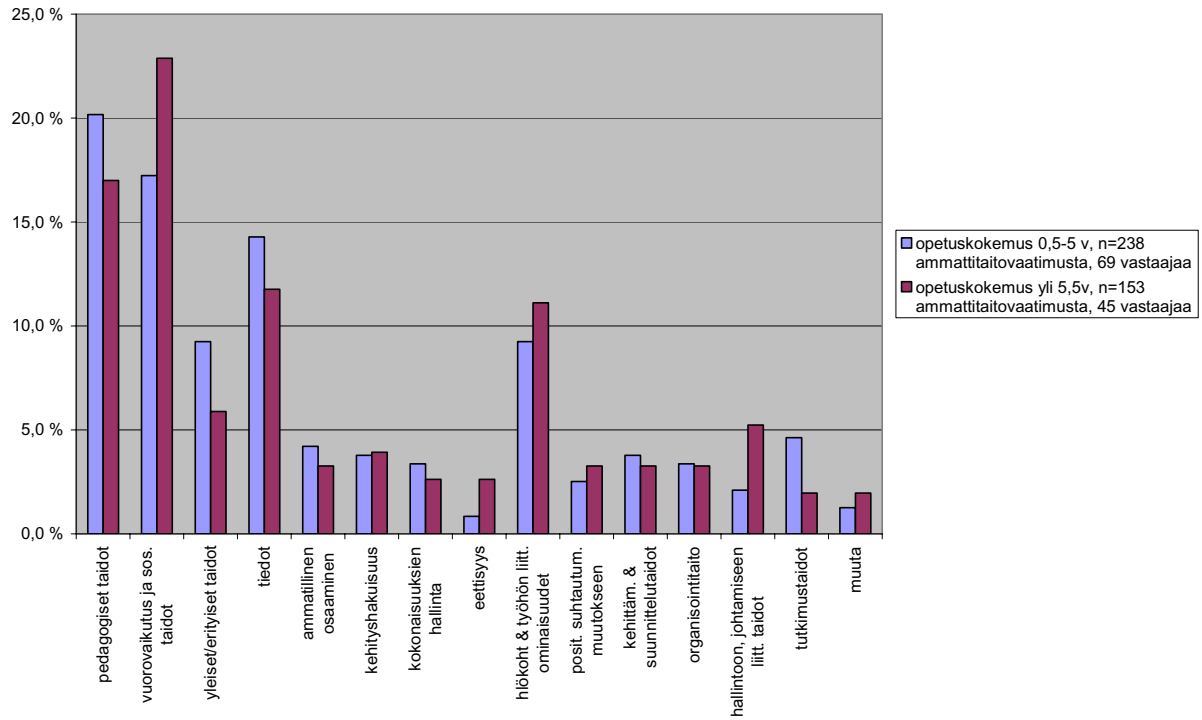


Kehittämistä koskevat osiot

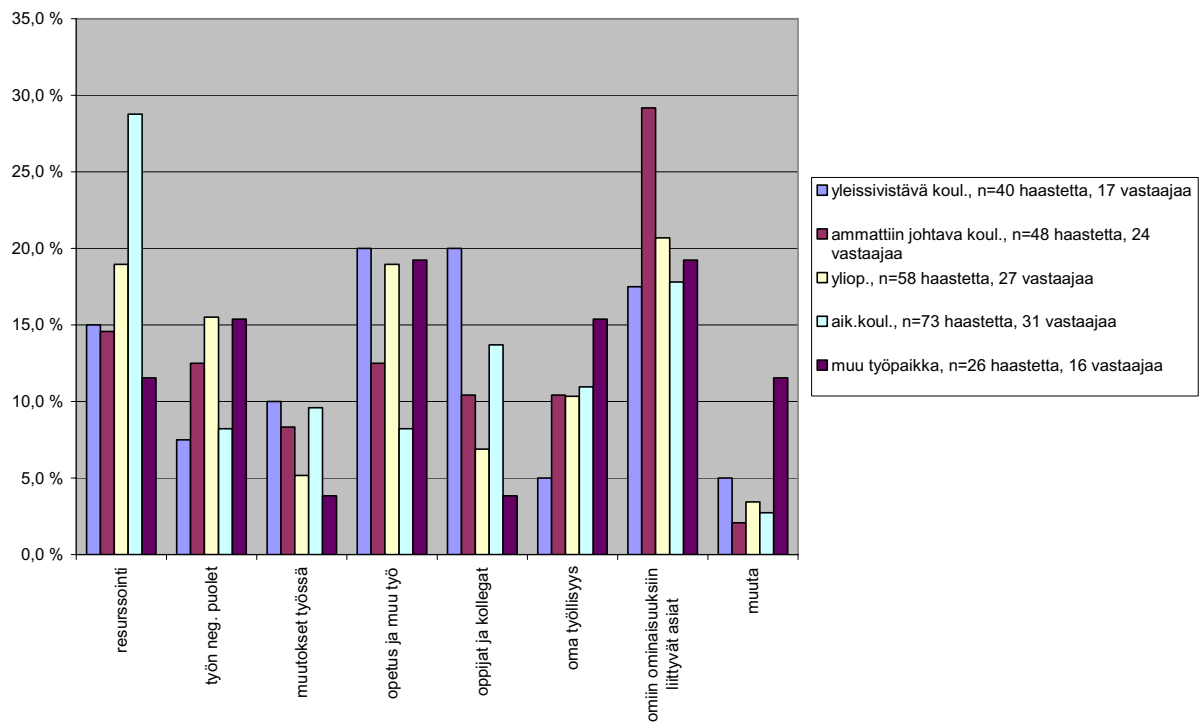




Liite 13. Ammattitaitovaatimukset prosentteina opetuskokemuksen mukaan



Liite 14. Vastaajien esille nostamat haasteet työpaikan mukaan.



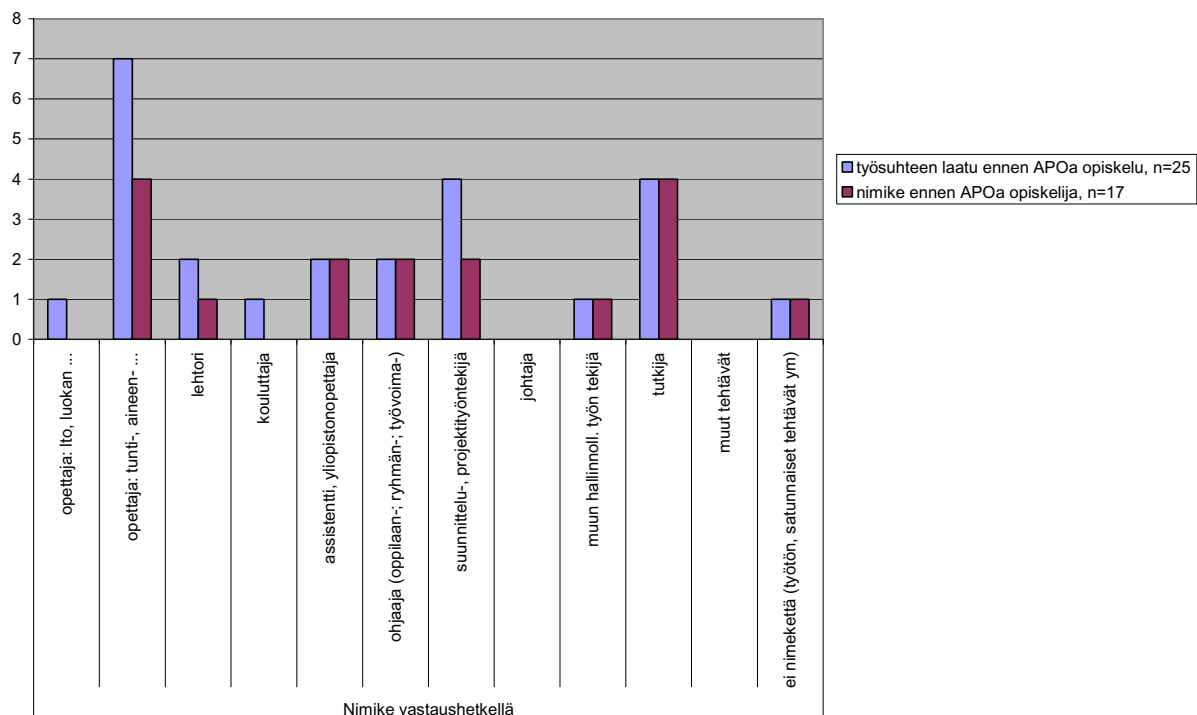
Liite 15. Useamman toiminta-alueen maininneiden ensimmäinen ja toinen toiminta-alueaininta ristiintaulukoituna. Tilanne ennen Apo-koulutusta.

		toiminta-alue pääluokat2 ennen Apoa				yhteensä
		yleissivistävä koulutus	ammattiin johtava koulutus	yliopisto	aikuiskoulutus	
toiminta-alue 1 pääluokat ennen Apoa	yleissivistävä koulutus	0	1	3	3	7
	ammattiin johtava koulutus	0	0	2	6	8
	yliopisto	0	0	0	3	3
	aikuiskoulutus	1	0	0	3	4
yhteensä		1	1	5	15	22

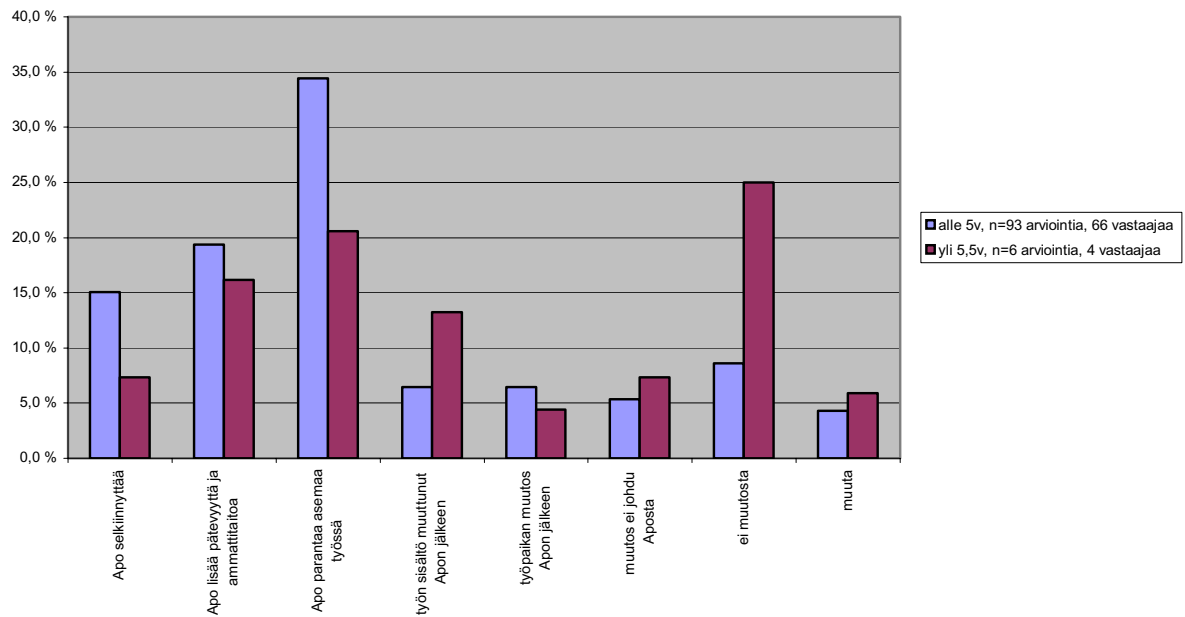
Useamman toiminta-alueen maininneiden ensimmäinen ja kolmas toiminta-alueaininta ristiintaulukoituna. Tilanne ennen Apo-koulutusta

		toiminta-alue 3 pääluokat ennen Apoa	
		aikuiskoulutus	yhteensä
toiminta-alue 1 pääluokat ennen Apoa	yleissivistävä koulutus	2	2
	ammattiin johtava koulutus	6	6
yhteensä		8	8

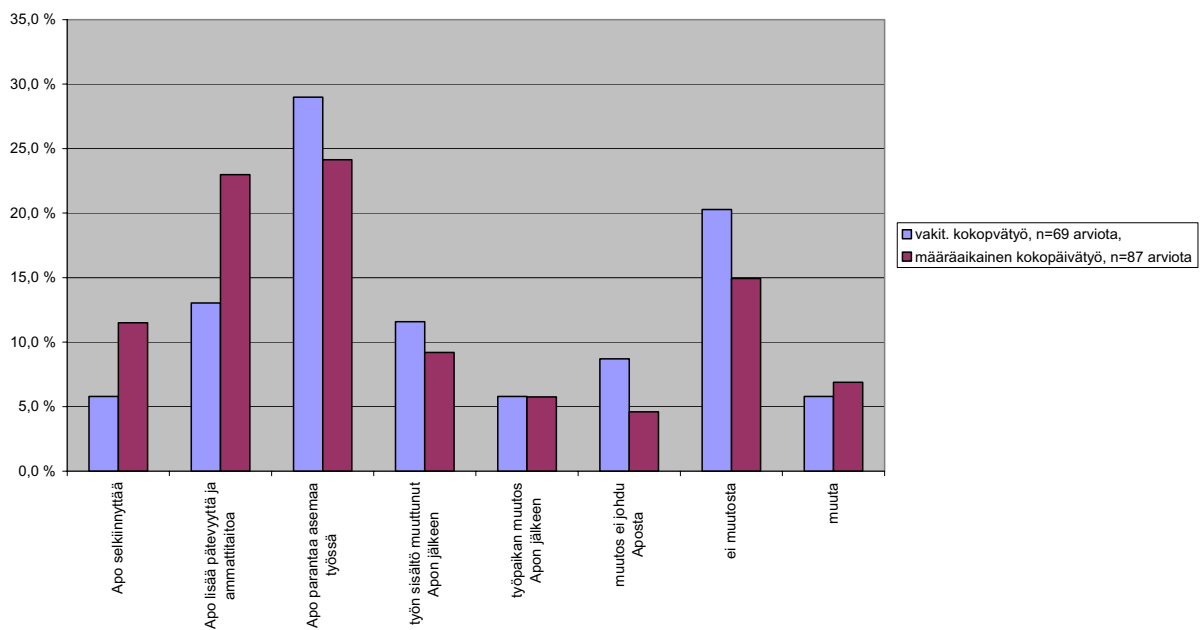
Liite 16. Ennen APOa ”opiskelutyösuhteessa” ja opiskelijan nimikkeessä olleiden vertailu tämän hetken nimikkeeseen; luvut frekvensseinä



Liite 17. Apon vaikutus muutokseen opetuskokemuksen mukaan



Liite 18. Apon vaikutus muutokseen työn vakituisuuden mukaan





AIKUISKOULUTUKSEN KENTTÄ on monimuotoinen, kasvava ja muuttuva alue. Tässä tutkimusraportissa, joka on osa "Aikuiskouluttajan roolit muutoksessa" -tutkimushanketta, hahmotellaan tuota kenttää yhden aikuiskouluttajaryhmän työn kautta.

Tutkimus vastaa kysymyksiin siitä, millaisia ovat aikuiskouluttajan pedagogisista opinnoista valmistuneiden työtehtävät, työtilanne ja työn sisältö. Tarkastelun kohteina ovat myös valmistuneiden työssään kokemat muutospaineet ja heidän arvionsa saamastaan koulutuksesta. Tutkimuksen tulokset kertovat sekä aikuiskoulutuksen nykytilanteesta että uusimuotoisen koulutusmallin (APO) toimivuudesta ja vaikuttavuudesta.