

Pedagoginen johtaminen ammatillisessa koulutuksessa

Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset osaamisen johtamisen kehittämistarpeista

Opetus- ja ohjaushenkilöstön vastauksissa korostui erityisesti tarve varata riittävästi resursseja ja työaikaa osaamisen kehittämiseen (ks. Taulukko 18). Opetus- ja ohjaushenkilöstön mukaan täydet opetustunnit, suuret ryhmäkoot sekä säästöt ja leikkaukset vaikeuttavat osaamisen kehittämistä ja koulutuksiin osallistumista. Moni kertoi, että vaikka koulutuksiin ja osaamisen kehittämiseen olisi periaatteessa mahdollisuus, työaika ei riitä siihen. Tämän vuoksi osaamisen kehittäminen jää usein yksilön oman kiinnostuksen varaan ja tapahtuu omalla ajalla.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön vastauksissa korostui myös tarve suunnitelmalliselle ja tavoitteelliselle osaamisen johtamiselle sekä sen säännölliselle seurannalle. Monet vastaajat toivoivat, että osaamisen kehittämisen tarpeista keskusteltaisiin yhdessä johdon ja henkilöstön kanssa. Opetus- ja ohjaushenkilöstö kaipasi keskustelua esimerkiksi siitä, millaista osaamista organisaatiossa jo on, mitä osaamista puuttuu ja miten osaamista sekä koulutuksista saatua tietoa jaetaan eteenpäin työyhteisössä. Osa vastaajista toi esiin, että koulutukset tulevat usein ylhäältä annettuina, eivätkä ne aina vastaa henkilöstön todellisiin tarpeisiin. Lisäksi opetus- ja ohjaushenkilöstö toivoi, että henkilöstöä tuettaisiin ja kannustettaisiin osaamisen kehittämiseen ja osallistumaan koulutuksiin, ja että koulutusmahdollisuudet jakautuisivat nykyistä tasaisemmin henkilöstön kesken. Vastaajat korostivat myös johdon ja esihenkilöiden substanssiosaamisen merkitystä. He toivoivat johtamiselta nykyistä vahvempaa tutkinnon perusteiden tuntemusta sekä ymmärrystä opetustyön arjesta. Tämä tukisi myös osaamisen johtamista, sillä johdon olisi helpompi tunnistaa, millaista osaamista opettajien työssä tarvitaan ja mitä tutkinnon perusteet henkilöstöltä edellyttävät.

Lisäksi moni opetus- ja ohjaushenkilöstöön kuuluva kehittäisi osaamisen johtamista luomalla rakenteita, jotka tukevat yhteistä suunnittelua ja kehittämistä, pedagogista vuoropuhelua, hyvien käytänteiden jakamista sekä pedagogisia kokeiluja ja yhteisopettajuutta. Vastaajien mukaan kollegojen välinen tuki jää usein vähäiseksi, koska aikataulut ja rakenteet eivät mahdollista riittävää yhteistyötä. Osa vastaajista toivoi myös vertaisoppimisen tilaisuuksia sekä verkostoitumismahdollisuuksia muiden oppilaitosten ja työelämätoimijoiden kanssa.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön vastauksissa korostui lisäksi tarve säännöllisille koulutuksille, jotka tukevat sekä pedagogisen että alakohtaisen osaamisen kehittämistä. Monet toivoivat myös mahdollisuuksia osallistua työelämäjaksoille.

TAULUKKO 18. Opetushenkilöstön näkemyksiä osaamisen johtamisen kehittämisestä tutkinnon perusteiden mukaisen opetuksen ja ohjauksen tukemiseksi (n = 1 029)

Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemyksiä osaamisen johtamisen kehittämisestä	Osuus maininnoista (%)	Mainintojen määrä (n)
Lisää resursseja ja työaikaa osaamisen kehittämiseen / mahdollisuus osaamisen kehittämiseen ja koulutuksiin työajalla	26,3	271
Osaamisen johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen: osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuus, tavoitteellisuus ja seuranta	25,9	266
Yhteissuunnittelu ja -kehittäminen, pedagoginen vuoropuhelu ja verkostoituminen	24,5	252
Koulutuksiin ja työelämäjaksoille osallistuminen, osaamisen kehittämisen systemaattisuus	23,3	240
Yhteensä	100,0	1 029