

PedaInno

suuntaviivoja STEP-koulutuksen
pedagogiikan kehittämiseen
vuosille 2020–2024



Sisällys

Aluksi	2
1. Suuntaviivoja yhteiseen hyvään	3
2. STEP-koulutus - ammattiopisto, kansanopisto ja opintokeskus	4
3. Palvelulupaus	5
4. Pedagogiikan käyttöteoriaa	6
4.1. Ihmisestä	6
4.2. Oppimisesta	6
4.3. Tiedosta	7
5. Pedagoginen toimintaympäristö	8
6. Tulevaisuuden menestystekijät pedagogiikkamme ytimessä	9
6.1. Oppimisen tilat STEP-koulutuksessa	10
6.2. Digitaalisuus	11
6.3. Kansainvälisyys ja kulttuurien moninaisuus opiskelussa	12
6.4. Innovatiivisuus ja kokeilukulttuuri	13
6.5. Kestävä kehitys	14
6.6. Yhteiskunnallinen osallisuus	15
6.7. Työelämä ja kumppanit - tärkeät yhteistyöverkostomme	16
7. Laaja pedagoginen johtaminen	17
7.1. Epäsuora pedagoginen johtaminen	17
7.2. Suora pedagoginen johtaminen	17
7.3. Positiivinen johtaminen	18
7.4. Pedagoginen hyvinvointi	19
8. Opettajuus	20
8.1. ”Oppiminen on muuttumista!	22
8.2. Hyvä ohjaus ja oppimisen tuki	24
8.3. Pedagogisen toiminnan arviointi ja kehittäminen	25
9. Lopuksi tiiviisti	26
Liitteet	27
Kuvat	27

Aluksi

PedaInno -suuntaviivat -asiakirja kertoo sinulle, millaista on STEP-koulutuksen pedagoginen toiminta ja mihin pedagogiset ratkaisumme perustuvat. Kerromme, mikä on käsityksemme siitä, miten ihminen oppii uusia tietoja, taitoja, arvoja ja asenteita. Vastamme kysymykseen, miten ihmisen arvomaailma meidän näkemyksemme mukaan rakentuu? Tässä asiakirjassa kuvaamme myös STEP-koulutuksen pedagogista johtamista ja eri toimijoiden vastuita ja rooleja pedagogisessa toiminnassa sekä avaamme sitä, miten pedagogista toimintaa ja siinä onnistumista arvioimme.

Tätä asiakirjaa käytetään STEP-koulutuksen pedagogiikkaa ohjaavana asiakirjana. Asiakirja ohjaa opetussuunnitelmien, osaamisen hankkimisen ja koulutussuunnitelmien laatimista. Asiakirjan sisältöä myös arvioidaan oppilaitoksen strategiatyössä ja vuosittaisen toimintasuunnittelun yhteydessä.

Uskomme, että tämä asiakirja synnyttää tiimeissä ja opiskelijaryhmissä innostavaa ja rakentavaa, osaamistamme edistävää keskustelua. Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja PedaInno kulkevat ”käsi kädessä”.

Olemme laatineet tämän PedaInno - suuntaviivoja ja askelmerkkejä pedagogiikkaan (2020 - 2024) -asiakirjan yhdessä STEP-koulutuksen henkilöstön, johdon, opiskelijoiden ja työelämäkumppaneiden kanssa. Tämän asiakirjan syntymisen lisäksi yhtä tärkeää on ollut yhteinen työskentely sekä lukuisat keskustelut pedagogiikasta ja sen kehittämisestä. Näitä suuntaviivoja on työstetty myös yhdessä Helsingin Yliopiston Viikin normaalikoulun johtavan rehtorin Tapio Lahteron kanssa.

PedaInno -asiakirja on taustamateriaali visuaaliselle versiolle, jota tullaan käyttämään opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa sekä julkisuudessa.

1. Suuntaviivoja yhteiseen hyvään

STEP-koulutuksen ja sen pedagogisen toiminnan lähtökohtana on koulutuksen järjestäjän Kirkkopalvelut ry:n toimintaa ohjaava strategia (v. 2020-2024) ja sen määrittämät strategiset tavoitteet, missio, arvot ja tehtävät. Kirkkopalvelut ry:n palvelualueiden yhteiset strategiset hankkeet rakentavat koko oppilaitosyhteisömme **yhteistä hyvää**.

MISSIO

RAKENTAA TOIVOA,
HYVÄÄ ELÄMÄÄ JA
ARJEN KRISTILLISYYTTÄ

ARVOT



USKO

AVARA KANSAN-
KIRKOLLISUUS



TOIVO

ROHKEA YHTEIS-
KUNTAVASTUUS



RAKKAUS

PALVELEVA LÄHIMMÄISEN-
RAKKAUS

TEHTÄVÄALUEET

KOULUTUS JA SIVISTYS
HYVINVOINTI JA HOIVA
VUOROVAIKUTUS JA KEHITTÄMINEN

STRATEGISET TAVOITTEET

TYTYTYVÄISET ASIAKKAAT JA JÄSENET
UUDISTUMINEN JA KASVU
HYVÄ TYÖPAIKKA
KESTÄVÄ TOIMINTATAPA
KANNATTAVUUS

STRATEGISET HANKKEET



Kuva 1: Kirkkopalvelut strategia 2020-2024.

STEP-koulutuksessa olemme kiteyttäneet **yhteisen hyvän** vision lauseeseen ”**Etsimme polkuja, poistamme esteitä, kuljemme rinnalla kohti yhteistä hyvää**”. Työssämme tämä näkyy ohjauksessa, opetuksessa ja muissa palveluissa aitona lähimmäisen kohtaamisena ja tasa-arvoisena vuorovaikutuksena.

2. STEP-koulutus – ammattiopisto, kansanopisto ja opintokeskus

STEP-koulutus on monialainen ja valtakunnallinen oppilaitos, jonka vahvuutena ovat hyvinvoinnin, kasvatuksen, ohjauksen ja palvelun asiantuntijuus, sosiaalieettinen arvo-osaaminen ja kulttuurinen monimuotoisuus. Toimimme viiden maakunnan alueella ja noin kahdellakymmenellä eri paikkakunnalla.

Yhteisömme rakentuu moneen eri kansallisuuteen ja useaan eri uskontokuntaan kuuluvista ihmisistä. Olemme monikulttuurinen ja moniuskontoinen yhteisö, jonka juuret ovat luterilaisen kirkon kristillisessä arvoperustassa.

Palvelutarjontamme:

- Yleissivistävä koulutus
- Ammatillinen koulutus
- Liiketoimintapalvelut
- Työelämän täydennyskoulutukset ja työelämäpalvelut.

STEP-koulutuksen koulutuspalveluiden toimintaa ohjaavat periaatteet:

- Rakennamme yhteistä, kestävää tulevaisuutta
- Edistämme kansalaisten yhteiskunnallista aktiivisuutta, elinkäistä oppimista ja ekososiaalista sivistystä
- Tuemme ja ohjaamme opiskelijoiden kasvua sekä tietojen, taitojen ja osaamisen kehittymistä
- Kehitämme työelämää.

Toiminnassamme kunnioitamme:

- Oppilaitoksemme arvoperustaa
- Osallisuutta, tasavertaista vuorovaikutusta
- Kehittävää yhteistyötä asiakkaiden ja kumppaneiden kanssa
- Henkilöstön hyvinvointia
- Palveluidemme korkeaa laatua, tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta
- Asiakkaiden ja opiskelijoiden tyytyväisyyttä

Palveluiden suunnitteluamme, toteuttamista ja arviointia ohjaavat kysymykset:

- Mikä on tärkeää ja arvokasta yhteiskunnan, asiakkaiden ja opiskelijoiden näkökulmasta?
- Mitkä ovat ne ratkaisut, jotka edistävät kestävä kehitystä, asiakkaiden ja opiskelijoiden tyytyväisyyttä, opiskelijoiden oppimista sekä tietojen, taitojen ja osaamisen hankkimista?

3. Palvelulupaus

Lupaamme opiskelijalle:

- Uskomme mahdollisuuksiisi kasvaa ja kehittyä.
- Vahvistamme toimijuuttasi ja osaamistasi sekä luotamme haluusi ottaa vastuuta opinnoistasi ja omasta elämästäsi.
- Otamme huomioon yksilölliset tarpeesi ja toivomuksesi palveluiden suunnittelussa ja toteuttamisessa.
- Ohjaamme sinua urallasi ja elämässäsi eteenpäin työllistymisessä ja jatko-opintoihin hakeutumisessa.

Lupaamme toisillemme:

- Luotamme toistemme osaamiseen ja arvostamme työtovereidemme vahvuuksia.
- Tuemme kokeilukulttuuria ja rohkaissamme toisiamme uusiin ideoihin.
- Tuemme toisiamme kehittymään ja hankkimaan uutta osaamista.
- Käytössämme ovat ajantasaiset puitteet ja välineet toiminnan suunnittelulle ja toteutukselle.
- Yhteisöllisyys ja rakentava yhteistyö näkyvät arjessamme sekä tavassamme olla ja toimia.
- Kannamme yhteiskuntavastuuta ja ennakoimme muutoksia yhdessä.

Lupaamme työelämälle ja kumppaneille:

- Kunnioitamme ja arvostamme työelämän ja sidosryhmien edustajien osaamista.
- Kuuntelemme työyhteisöjen ja yhteistyökumppaneiden tarpeita ja suunnittelemme palvelut yhdessä heidän kanssaan.
- Koulutamme asiantuntijoita, joilla on hyvät työelämävalmiudet ja eettisesti kestävät arvot.
- Eettisyys, vastuullisuus ja vuorovaikutteisuus ovat yhteistyömme lähtökohtia.
- Ennakoimme yhdessä ja teemme yhdessä oikea-aikaisia ja joustavia ratkaisuja.
- Olemme aktiivinen ja muuntautumiskykyinen kumppani.

4. Pedagogiikan käyttöteoriaa

Oppilaitoksemme on yhteisö, jossa me kaikki - niin opiskelijat kuin henkilökuntakin - kartutamme osaamistamme ja opimme uutta. Tarjoamme turvallisen työ- ja oppimisympäristön, jossa jokainen uskaltaa rohkeasti kokeilla, erehtyä ja luoda uutta.

4.1. Ihmisestä

STEP-koulutuksessa hyväksymme jokaisen ihmisen ehdoita ja ainutkertaisena. Ihmisen ihmisarvo on ehdoton ja riippumaton hänen teoistaan, puutteistaan ja virheistään.

Olemme yhteisö, jossa jokainen kohdataan tasavertaisena ihmisenä. Näemme kaikissa ihmisissä mahdollisuuksia tasapainoiseen ja monipuolisesti kehittyneeseen ihmisyyteen. Koko oppilaitosyhteisömme tavoitteena on, että jokainen opiskelijamme voi saavuttaa oman, yksilöllisen kasvunsa päämäärän ja oman yksilöllisen hyvän elämän. Omalla esimerkillämme välitämme arvoperustamme mukaista ihmiskuvaa myös opiskelijoillemme.

Pedagogiikan taustalla oleva ihmiskäsitys ohjaa toimintaamme siihen, että saamme jokaisen yksilölliset vahvuudet näkyväksi ja yhteisömme käyttöön. Tuemme myönteisin menetelmin sekä opiskelijoita että toisiamme jokaisen yhteisömme jäsenen potentiaalisen osaamisen saavuttamisessa. Jokaisen on tärkeää kokea oppimisen iloa sekä saada rohkaisua uudistumiseen.

Yhtäältä ajattelumme liittyy positiiviseen psykologiaan. Positiivisen psykologian tutkimus keskittyy ennen kaikkea yksilöiden myönteisiin voimavaroihin, ominaisuuksiin ja tunteisiin.¹ Positiivisen psykologian perustarkoituksena on vallitsevien toiminta- ja ajatusmallien ohjaaminen ongelmakeskeisestä mallista ratkaisukeskeisyyteen ja myönteisyyteen.² Positiivisen psykologian perustalle on viime vuosina syntynyt **positiivisen pedagogiikan**³ poikkitieteellinen tutkimussuunta. Kumpulainen ym. (2014, 227)⁴ määrittelevät positiivisen pedagogiikan perustuvan sosiokulttuuriseen näkemykseen, joka korostaa oppimisen ja kehityksen sosiaalista, emotionaalista ja kulttuurista ulottuvuutta.

Lisäksi positiivinen pedagogiikka perustuu oppijan omiin, kokemusten perusteella syntyneiden tietojen konstruointiin. Tämänkaltaisen ajattelu määrittää myös meidän oppimis- ja tiedonkäsitystämme.

4.2. Oppimisesta

Pedagogisen toimintamme taustalla on käsitys ihmisestä elinikäisenä oppijana. Ihminen rakentaa uutta tietoa aikaisempien kokemusten, oppimiensa asioiden ja osaamisensa perustalle koko elämänsä ajan.

1 Seligman & Csikszentmihalyi (2000): Positive psychology: An introduction. *American Psychologist* 55 (1), 5–14.

2 Seligman, Ernst, Gillham, Reivich & Linkins (2009): Positive education: Positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education* 35 (3), 293–311.

3 Avola P. (2017): Positiivinen pedagogiikka opetussuunnitelmassa. Positiivisen pedagogiikan aihealueiden ja Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden 2014 sisällölliset yhtäläisyydet. Tampereen yliopisto Kasvatustieteiden tiedekunta.

4 Kumpulainen, K., Mikkola, A., Rajala, A., Hilppö, J. & Lipponen, L. 2014. Positiivisen pedagogiikan jäljillä. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylän: PS-kustannus.

Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan ihminen käsittelee, analysoi ja muokkaa kokemuksiaan aktiivisesti ja omaehtoisesti. Tiedon käsittely on kuitenkin hyvin yksilöllistä. Erityisesti ihmisten erilaisuus korostuu tiedon käsittelyn aktiivisuudessa ja omaehtoisuudessa. Konstruointitaidot vaihtelevat myös ihmisen elämän eri vaiheissa. Konstruktivistinen oppimiskäsitys⁵ synnyttää vaatimuksen yksilöllisestä oppimisen suunnitelmasta ja yksilöllisestä ohjauksesta.

4.3. Tiedosta

Yksi tärkeä pedagogisen toimintamme perusajatus on näkemys **sosiaalisesti rakentuvasta tiedosta**. Oppilaitosyhteisömme kulttuuri sekä arvot ja asenteet ovat vuosien saatossa muotoutuneet sellaisiksi kuin ne nyt ilmentyvät ja kuinka me ne sanoitamme.

Myös eri toimialoilla ja ammateissa tarvittavat tiedot, taidot sekä arvot ja asenteet ovat sosiaalisesti rakentuneita. Sosiaalisesti rakentuneessa tiedossa yhdistyvät niin tieteellisen tutkimuksen myötä syntynyt -, kuin kokemuseräinen tieto ja satunnainen informaatio.

Sosio-konstruktionistinen tiedonkäsitys⁶ sulkee pois **opettajakeskeisyyden**. Tiedot ja taidot, joita oppimisessa ja osaamisen hankkimisessa tavoitellaan, ovat rakentuneet sosiaalisessa vuorovaikutuksessa opiskelijoiden kanssa yhdessä keskustellen ja ilmiöitä tarkastellen erilaisten informaatiolähteiden ja kokemusten perusteella. Informaation käsittelyyn tulee liittyä kriittistä arviointia, loogista päättelyä ja eri lähteistä haettujen informaatioiden yhdistelyä.

Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja sosio-konstruktionistinen tiedonkäsitys ovat erilaisten yhteistoiminnallisten opetusmenetelmien - ml. **tiimipedagogiikan** ja **kokeilevan oppimisen** taustalla.

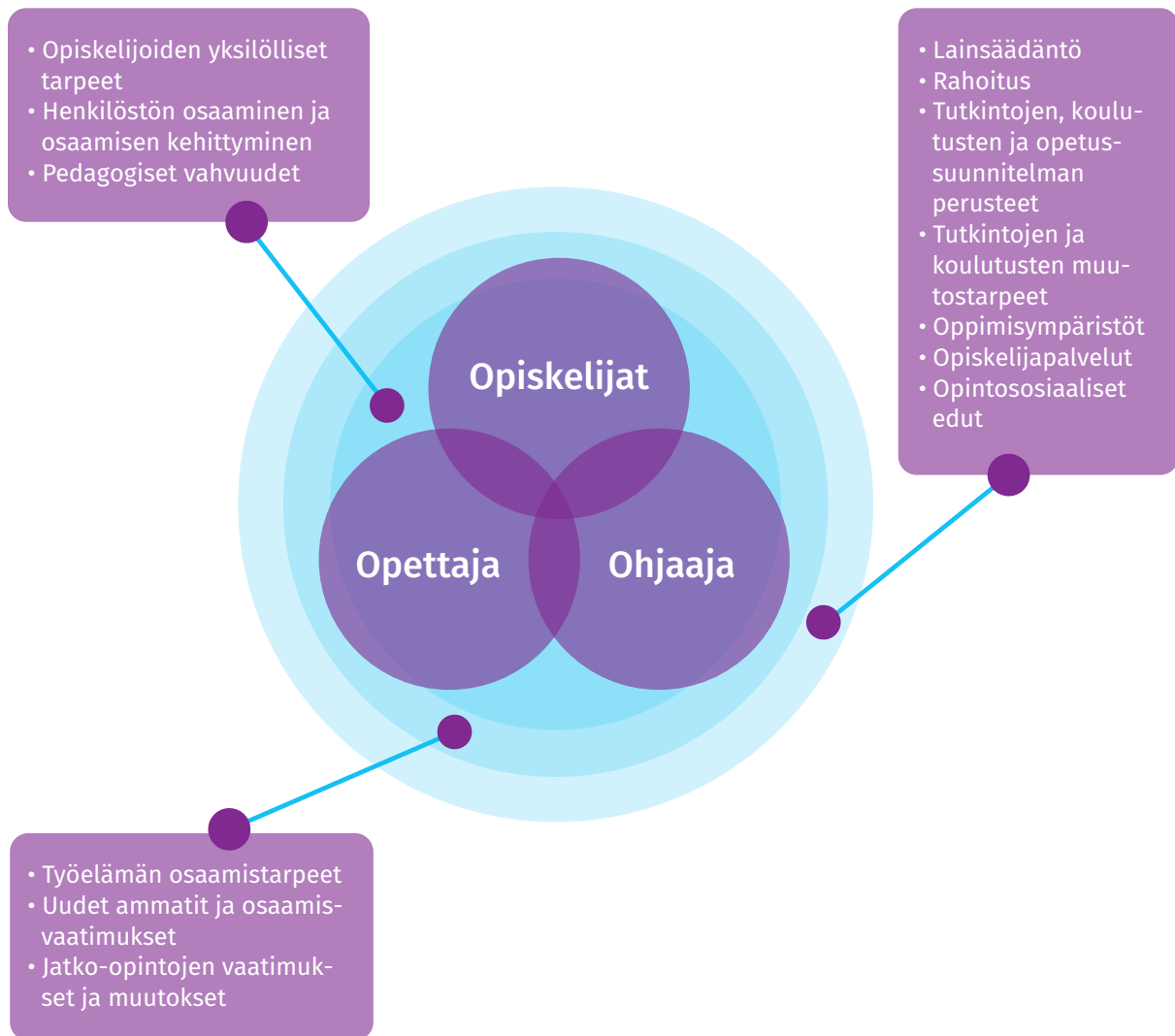
Miten teemme tämän?

- Huomioimme opiskelijoiden aiemmin hankkiman osaamisen ja tiedot ja taidot
- Valmennamme opiskelijoita kokonaisvaltaiseen vastuun kantamiseen omasta oppimisprosessista
- Tuemme opiskelijoiden itseohjautuvuutta opiskelijan valmiuksien mukaisesti
- Kunnioitamme opiskelijoiden erilaisia tapoja hankkia sekä käytännön tietoa että teoretietoa
- Luomme tilaa käsitellä yhdessä oppijoiden hankkimia tietoja ja kokemuksia
- Nostamme koulutuksessa esille arjen ja työelämän taitoja kuten vuorovaikutus, luovuus, vastuullisuus ja arvot
- Hyödynnämme sekä organisaation sisäistä että ulkopuolista asiantuntijuutta opiskelijoiden hyväksi
- Luomme opettajille valmiuksia toteuttaa valmentavaa opettajuutta
- Rakennamme osaamisperusteisia oppimiskokonaisuuksia, joissa mahdollistuvat uuden kokeilu, kokemusten jakaminen ja niiden jäsentäminen oppimiseksi sekä hankitun tiedon soveltaminen uusiin kokeiluihin
- Vahvistamme opettajien pedagogista vapautta ja pedagogisten tiimien autonomisuutta
- Opiskelijapalautteisiin reagoidaan tarkoituksenmukaisella tavalla ja viipymättä.

5 Tynjälä, Päivi: Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita., s. 37 - 38. Helsinki: Kirjayhtymä, 1999.

6 Nikander, Pirjo (2001). Kenneth Gergen. Konstruktionistinen ja postmoderni sosiaalipsykologia. Teoksessa Vilma Hänninen, Jukka Partanen & Oili-Helena Ylijoki (toim.) Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä (ss. 275-298). Vastapaino.

5. Pedagoginen toimintaympäristö



Kuva 2: Pedagoginen toimintaympäristö.

Koulutustoiminta, pedagogiikka ja opettajan tekemät pedagogiset ratkaisut eivät toteudu tyhjiössä, vaan ne ovat sidoksissa monen eri ulottuvuuden kanssa. Pedagogisiin ratkaisuihin vaikuttavat useat eri asiat. Sitä vuorovaikutustilannetta, jossa opiskelijat ja ohjaaja tai opettaja kohtaavat, voidaan kutsua käsitteellä pedagoginen toimintaympäristö.

Toimintaympäristön keskiössä on opiskelijan ja opettajan tai ohjaajan vuorovaikutus, jossa ovat läsnä kaikkien vuorovaikutustilanteeseen osallistuvien henkilöiden yksilölliset tarpeet ja sen hetkinen osaaminen. Vuorovaikutustilanteessa kohtaavat monet erilaiset arvot, maailmankatsomukset ja yksilölliset ominaisuudet ja persoonallisuuspiirteet.

Erityisesti ammatillisessa koulutuksessa pedagogiikka on vahvasti sidoksissa työelämään ja yhteiskunnan tulevaisuuden kehitykseen. Tämä sidos tuo mukanaan pedagogiikkaan työelämän osaamistarpeet, ammattien kehityksen ja uuden työelämäosaamisen vaatimukset. Yhteiskunnan kehitys edellyttää myös jatkuvaa osaamistason ylläpitämistä ja uudistamista.

Suomalainen koulutusjärjestelmä on maailmassa ainutlaatuinen. Koulutuksen maksuttomuus ja koulutusjärjestelmän jatkuva uudistaminen ovat osa pedagogista toimintaympäristöämme.

6. Tulevaisuuden menestystekijät pedagogiikkamme ytimessä

Tulevaisuuden ennakkointi on keskeinen osa pedagogista toimintaamme ja sen johtamista.

Kehittyvänä oppilaitoksena seuraamme toimintaympäristössämme tapahtuvia muutoksia ja kehityssuuntia. Koulutuksen sisältöjen ja koulutustarjonnan kohdentamisessa toimimme kysynnän ja tarpeiden mukaan. Tulevaisuuden menestystekijöiksi olemme valinneet kestävän kehityksen, digitaalisuuden, kansainvälisyyden, yhteiskunnallisen osallisuuden ja kumppanuuden.

STEP-koulutuksessa suuntaamme tulevaisuuteen **yhteisen hyvän** voimalla. Luotamme yhteisöllisyyteen ja yhdessä tekemiseen. Luodaksemme **yhteistä hyvää**, tarvitsemme yhteistyötä ja erisuuntaista ja monitasoista kumppanuutta. **Yhteinen hyvä** syntyy yhdessä keskustelemalla, kyselemällä, kokeilemalla, epäonnistumalla, uudelleen yrittämällä ja yhdessä onnistumalla.



Kuva 3: Yhteinen hyvä.

6.1. Oppimisen tilat STEP-koulutuksessa

STEP-koulutuksen oppimisympäristöjä ovat kaikki tilat, paikat ja yhteisöt, joissa osaamisen hankkimista ja oppimista tapahtuu. Oppimisympäristöön kuuluvat myös välineet, palvelut ja materiaalit, joita opiskelussa käytetään.

Oppimisen erilaiset ”tilat” muodostuvat toisiinsa linkittyvistä fyysisestä, virtuaalisesta, henkilökohtaisesta ja sosiaalisesta ulottuvuudesta.⁷ Oppimisen tila pitää sisällään myös sosiaaliset tilanteet, joissa opiskelija toimii sekä opiskelijan sisäisen maailman ajatuksineen ja tunteineen.

Oppimisympäristöt ovat pedagogisesti suunniteltuja ”tiloja”, joissa opiskelijan oppimisen tai osaamisen hankkimisen odotetaan edistyvän. Tila voi olla myös ulkona, opiskelijan kotona tai muussa non-formaalisissa ympäristössä, jossa opiskelija virittäytyy omassa mielenmaisemassaan oppimista edistävään tilaan. Tällöinkin tila on opettajan suunnittelema ja ohjaama. Myös työpaikoilla toimiminen, kansalaistoiminta, luottamustehtävät ja harrastukset ovat oppimistiloja. Oppimisympäristöjen suunnittelu on osa opettajuutta, sitä pedagogista työtä, josta jokainen opettaja tai opettajatiimi kantaa omalta osaltaan vastuuta.

Avoimet oppimisympäristöt - kuten yhteiskunnan eri toimintaympäristöt - ovat tärkeä osa oppimisympäristöjen kokonaisuutta. Yleissivistävän koulutuksen monet opintokokonaisuudet konkretisoituvat työelämässä, kolmannen sektorin toiminnassa tai julkisen sektorin palveluissa. Yrittäjyyden oppimisympäristönä voi toimia esim. STEP-koulutuksen opiskelijoiden osuuskunta. Työelämä on tärkeä oppimisympäristö erityisesti ammatillisen koulutuksen opiskelijoille. Työelämäyhteistyötä on tarkemmin kuvattu alaluvussa ”Työelämä ja kumppanit - tärkeät yhteistyöverkostomme”.

Miten teemme tämän?

- Henkilökunnalla on koulutusta ja perehdytystä oppimisympäristöihin liittyvistä pedagogisista tehtävistä ja oppimisympäristöjen mahdollisuuksista.
- Uuden henkilöstön perehdytyksessä käytetään tätä asiakirjaa.
- Pedagogiselle kehittämiselle ja arvioinnille varataan työaika. Oppilaitoksen johto ja opetushenkilöstön edustajat suunnittelevat työajan käytön yhdessä.
- Osaamista kehitetään osaamiskartoitusten sekä opiskelija-, ja työelämä-, - ja henkilöstöpalautteiden perusteella. Osaamisen kehittämisen tarpeet määritellään kehityskeskusteluissa ja niiden toteutumista seurataan yhdessä esimiehen kanssa.
- Opetushenkilöstön tehtävät ja työaika ovat kohdenneet pedagogisten painopisteiden suuntaisesti.
- Koulutuksia suunniteltaessa vahvistetaan erilaisten oppimisympäristöjen ja -menetelmien mahdollisuuksia entistä paremmin.

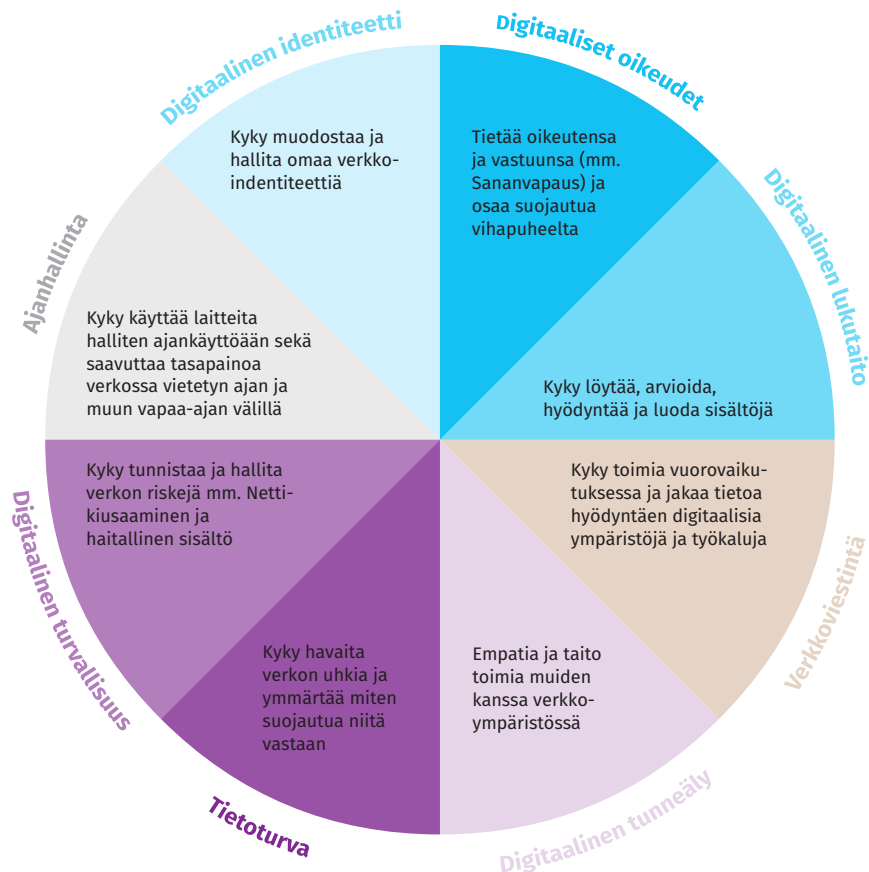
Uudistamme fyysisiä oppimisympäristöjämme kampuksilla vuosittain. Tilamme ovat helposti muunneltavia, viihtyisiä, aktiiviseen osallisuuteen kutsuvia sekä ergonomian huomioivia ja teknologialla varustettuja. Muunneltava ja pedagogisista lähtökohdista rakennettu oppimisympäristö mahdollistaa joustavan liikkumisen tilasta toiseen valittujen opetusmenetelmien mukaan. Tulevina vuosina rakennamme oppimisympäristöjä, joissa palveluja käyttävät asiakkaat ja alan opiskelijat toimivat samoissa tiloissa. Näissä tiloissa tullaan käyttämään muun muassa sekä simulaatio-, robotiikka- että apuvälineteknologiaa.

⁷ Marja Kankaanranta Inka Mikkonen Kaisa Vähähyppä toim. (2012), Tutkittua tietoa oppimisympäristöistä. Tieto- ja viestintätekniikan käyttö opetuksessa. Opetushallitus.

6.2. Digitaalisuus

Digitaalisuus luo mahdollisuuksia joustavaan opiskelijan oppimiseen, ohjaukseen ja tukeen ajasta ja paikasta riippumatta.

Korostamme opiskelijoille digitaaliseen turvallisuuteen, tietoturvaan ja tekijänoikeuksiin liittyvien asioiden merkitystä verkossa toimiessamme. Digitaalinen lukutaito, kyky toimia vuorovaikutuksessa digitaalisissa ympäristöissä ja vastuukysymysten tunteminen ovat perustaitoja, joita edellytetään kaikilta. Verkkoympäristössä toimiessa tarvitaan myös toisen huomioimista, empatiaa ja eettisyyttä. Kuva 4.



Kuva 4: Digitaalinen oppimisympäristö. Lähde: DQProject 2016.

Kuvassa 4 (DQProject 2016) kuvataan kahdeksan digitaalista perustaitoa. Näissä osaamisalueissa voimme itsearvioida osaamistamme ja suhdettamme ko. asioihin sekä pohtia omia kehityksiemme haasteita.

Oppilaitoksessamme on käytössä oppimisympäristönä Pinja -oppimisalusta. Pinja on rakennettu opiskelijalähtöisesti siten, että koulutuksiin tai tutkinnon osiin liittyvät aineistot ovat helposti löydettävissä ja tasalaatuisia.

Hyödynnämme osaamisen hankkimisessa omia verkkokursseja sekä ostettuja kursseja. Etäopetusta ja ohjausta toteutetaan virtuaalisesti kampusten ja eri paikkakuntien välillä siten, että toteutus on opettajan ohjauksessa tai itsenäisesti tapahtuvaa. Opettajat vastaavat sovitun työnjaon mukaan tutkinnon tai koulutuksen osien sisältöjen pedagogisesta suunnittelusta. STEP-koulutus tarjoaa opiskelijoille etäopiskelussa tarvittavat ohjelmistot.

Opetusta rikastetaan seuraamalla erilaisia tulevaisuuden digitaalisia innovaatioita ja hyödyntämällä kokeilutoimintaa.

Digitaalista pedagogiikkaa kehitetään Pedadigi -ryhmässä sekä digivalmentajien (opettajia) toimesta. Digivalmentajat toimivat myös muiden opettajien sparraajina ja innostajina. Laadimme vuosittain digitaalisen pedagogiikan kehittämisohjelman.

Kannustamme henkilökuntaa digiosaamisen kehittämiseen ja järjestämme tarvittaessa koulutusta ja perehdytystä.

Miten teemme tämän?

- Henkilökunnalle järjestetään koulutusta ja perehdytystä oppimisympäristöihin liittyvistä pedagogisista tehtävistä ja oppimisympäristöjen mahdollisuuksista. Uuden henkilöstön perehdytykseen panostetaan.
- Pedagogiselle kehittämiselle ja arvioinnille varataan riittävästi aikaresursseja. Oppilaitoksen johto ja opetushenkilöstön edustajat suunnittelevat resurssien kohdentamista yhdessä.
- Osaamista kehitetään osaamiskartoitusten sekä opiskelija-, työelämä- ja henkilöstöpalautteiden perusteella. Osaamisen kehittämisen tarpeet määritellään kehityskeskusteluissa ja niiden toteutumista seurataan yhdessä esimiehen kanssa.
- Opetushenkilöstön tehtävät ja resurssit ovat kohdennetut pedagogisten painopisteiden suuntaisesti.
- Koulutuksia suunniteltaessa vahvistetaan erilaisten digitaalisten oppimisympäristöjen ja digitaalisten menetelmien mahdollisuuksia entistä paremmin.
- Digitaalisen pedagogiikan edistämiseen on laadittu kehittämissuunnitelmat sekä nimetty kehittämisryhmät ja vastuuhenkilöt (Pedadigi-ryhmä ja digivalmentajat).

6.3. Kansainvälisyys ja kulttuurien moninaisuus opiskelussa

STEP-koulutuksessa kansainvälisyys on moninaisuuden kunnioittamista, ennakkolaulottomuutta ja rohkeutta toimia eri kulttuuristen ryhmien edustajien kanssa. Oppilaitoksemme opiskelijakunta on monikulttuurinen ja moniuskontoinen.

Tavoitteena on, että kaikki opiskelijat saavat opintojensa aikana valmiuksia monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelyyn ja monikulttuuristen asiakkaiden kohtaamiseen. Nämä mahdollistavat opiskelijan monimuotoisessa maailmassa tarvittavan osaamisen kehittyminen.

Vahvistamme opiskelijoiden kansainvälisessä työympäristössä toimimisen valmiuksia tarjoamalla kieli- ja kulttuuriopintoja, kansainvälisen oppimisympäristön kampuksilla sekä mahdollistamalla opiskelijoiden ja henkilökunnan liikkuvuuksia ulkomailla ja vieraisissa kulttuureissa.

Oppilaitoksemme kansainvälisyyskoordinaattorit huolehtivat yhteyksistä ulkomaisiin yhteistyökumppaneihin. STEP-koulutuksella on oppilaitos- ja työelämäverkostoja Euroopassa, Afrikassa ja Aasiassa. Toteutamme opiskelija- ja henkilöstöliikkuvuuksia ERAS-MUS+ -ohjelman hankerahoituksen avulla.

Jokaisella opiskelijalla on yhdenvertaiset mahdollisuudet hakeutua kansainvälisen liikkuvuuden jaksolle. Toimimme liikkuvuushankkeiden yhteistyöverkostoissa sekä verkoston koordinaattorina että jäsenenä. Henkilöstöliikkuvuudet mahdollistavat työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen ja asiantuntijuuden jakamisen kansainvälisissä verkostoissa.

Laajennamme oppilaitoksemme strategisten kumppanuushankkeiden avulla yhteistyötä muiden koulutus- ja tutkimusyksiköiden kanssa. Strategisten kumppanuushankkeiden avulla haetaan uusia yhteistyökumppaneita, vahvistetaan henkilöstön osaamista sekä mahdollistetaan opiskelijoiden osallistuminen kehittämistyöhön.

Tulevina vuosina kartoitamme ja haemme STEP-koulutuksen koulutusten vientikohteita yhdessä kumppaneidemme kanssa. Haemme mahdollisuuksia hakeutua kan-

sainvälisille markkinoille tuotteistamalla kasvatusta-, hyvinvointi- ja palvelualojen koulutuksia. Toiseksi haemme mahdollisuuksia kansainvälisille opiskelijarekrytoinneille. Ulkomailta tulevan työvoiman kouluttamisella on tarve vähentää erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden sekä varhaiskasvatuksen työvoimapulaa Suomessa.

Kansainvälisyys ja kulttuurien moninaisuus on osa arkeamme kampuksilla. Kotikansainvälisyydellä tarkoitamme kampuksilla toteutuvaa moninaisuuden kunnioittamista ja kulttuurienvälistä vuorovaikutusta. Näitä asioita edistetään yhteisopetuksella ja järjestämällä yhteisöllisyyttä ja kansainvälisyyttä tukevia tapahtumia sekä koulupäivän aikana että ohjatussa asuntolatoiminnassa. Kotikansainvälisyys toteutuu myös ulkomaisten yhteistyökumppaneiden henkilökunnan ja opiskelijoiden vierailuissa. Kaikkien kampusten mahdollisuuksia toimia vastaanottavana tahona vahvistetaan.

STEP-koulutus tarjoaa ammatillisessa koulutuksessa vieraita kieliä verkko-opintoina. Ammatillisen koulutuksen ja maahanmuuttajakoulutuksen välisessä yhteistyössä voidaan käyttää tandem-opetusta, jolloin opiskelijoilla on mahdollisuus tutustua harvinaisimpiinkin kieliin ja kulttuureihin. Lisäksi kulttuuriopintoja voi suorittaa verkkokursseina.

STEP-koulutuksessa voi suorittaa kansainvälisyyteen liittyvän valinnaisen tutkinnon osan.

Miten tämän teemme?

- Edistämme henkilöstön monikulttuurisuusosaamista, kielitaitoa ja kv-hankeosaamista henkilöstökoulutuksilla ja asiantuntijaliikkuvuuksilla.
- Tuemme opiskelijoiden mahdollisuuksia toimia yhteistyössä erilaisista kulttuuritaustoista olevien kanssa mm. yhteisopetusjärjestelyillä, yhteisillä tapahtumilla ja tilaisuuksilla sekä ulkomaanvaihdossa ja yhteissuunnittelussa.
- Tarjoamme opiskelijoille joustavia mahdollisuuksia vieraiden kielten ja kulttuurien opiskeluun.
- Haemme englanninkielisen tutkintokoulutuksen järjestämislupaa.

6.4. Innovatiivisuus ja kokeilukulttuuri⁸

Kokeilevassa kehittämisessä lähdetään liikkeelle ilmiöstä ja siihen liittyvistä ratkaistavista kysymyksistä. Kehittämistä ja uuden tiedon synnyttämistä varten arvioidaan aiempia toimintamalleja tai olemassa olevaa tietoa ilmiöstä, asetetaan kysymyksiä ja haetaan niihin kokeilemalla ratkaisuja. Ratkaisuvaihtoehtoja arvioidaan ja uusien kokeilujen kautta tehdään päätöksiä. Kokeilevaan tutkimiseen ja kehittämiseen kuuluu avoin, arvioiva ja toimintaa refleктоiva keskustelu yhdessä opiskelijoiden kanssa. Kokeilevassa oppimisessa sallimme erehdyksiä ja virheitä. Virheet ja erehdykset ovat tärkeitä, sillä niistä me opimme. Opittu myös jaetaan yhteiseen käyttöön. Kokeileva kehittäminen on osa ilmiölähtöistä ja yhteisöllistä pedagogiikkaa.

Kehitämme oppilaitoksen pedagogiikkaa, opettajien osaamista sekä opiskelijoiden ongelmanratkaisutaitoja ja uusien innovaatioiden löytämistä kokeilemalla uusia välineitä ja pedagogisia ratkaisuja yhdessä opiskelijoiden kanssa.

Miten teemme tämän?

- Opettajille ja ohjaushenkilöille turvataan pedagoginen vapaus.
- Uusia innovaatioita ja kokeiluja jaetaan yhteiseen käyttöön. Hyvät käytännöt dokumentoidaan.
- Kannustamme ja innostamme toisiamme uudistumaan ja kokeilemaan.

8 : <https://kokeilukeskus.fi/>

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161281/2-2019-KOKSU_raportti_.pdf

6.5. Kestävä kehitys

STEP-koulutuksen kestävän kehityksen mukaisessa toiminnassa huomioidaan Kirkko-palvelut ry:n kestävän kehityksen linjaukset ja arvopohja (usko, toivo ja rakkaus). Kestävä kehitys sisältää ekososiaalisen sivistyksen, taloudellisen ja inhimillisen näkökulman. *Tämä tarkoittaa esim. ekologista, taloudellista, sosiaalista ja kulttuurista kestävyyttä.*

STEP-koulutuksen kestävän kehityksen toiminnan lähtökohtia ovat Valtioneuvoston, Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Okka-säätiön linjaukset kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta.

Kestävän kehityksen periaatteitamme ovat:

- globaali vastuu
- ylisukupolvinen ajattelu
- luonnon kantokyvyn rajallisuus
- yhdessä tekeminen
- tietojen ja taitojen ottaminen luovasti käyttöön

Päätöksiä tehtäessä tarkastelemme päätösten vaikutuksia yli tulevien sukupolvien. Pyrimme sopeuttamaan toimintamme luonnon kantokyvyn rajoihin, jotta hyvän elämän turvaaminen on mahdollista myös tulevaisuudessa. Jokaisella on oltava valmius kestävien valintojen tekemiseen ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Osaamisen, tiedon, taidon sekä luovuuden yhdistäminen ovat viisaan ja pitkäjänteisen tekemisen edellytys. Yhteistyö, aloitteellisuus, kokeileminen ja erehtyminen ovat edellytyksiä uusien ratkaisujen löytymiselle. Tavoitteenamme on kokonaisvaltainen kestävä kehitys.

Tämä tarkoittaa mm.

- sivistyksellisten oikeuksien yhdenvertaista toteutumista
- korkealaatuista varhaiskasvatusta
- osaamisen ja koulutustason nostoa
- jatkuvaa oppimista
- tiedon saatavuutta
- kulttuurisia oikeuksia
- hyvinvointia ja osallisuutta.

STEP-koulutuksen kestävän kehityksen näkökulmat integroidaan osaksi opetussuunnitelmia ja opetuksen toteuttamisen suunnitelmia. Tuemme opiskelijoiden jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia vahvistamalla heidän perustaitojaan sekä turvaamalla opiskelijoille riittävä henkilökohtainen ohjaus.

Okka-säätiön laatimat ammatillisten oppilaitosten kestävän tulevaisuuden indikaattorit voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat opetus, toimintakulttuuri ja johtaminen:

1. Opetukseen liittyvät asiat sisältävät koulutuksen toteutuksen kestävän kehityksen näkökulmasta, kestävyystaitojen oppimisen sekä oppimisympäristöjen järjestämisen kestävän kehityksen mukaisesti.
2. Toimintakulttuuri sisältää oppivan yhteisön ja kumppanuudet, oppilaitoksen ympäristövastuun ja yhteisön hyvinvoinnin.
3. Johtamiseen kuuluvat itse johtamisen lisäksi kestävän kehityksen huomioiminen oppilaitoksen strategiassa, henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen.

Kestävää kehitystä ja sen mukaista toimintaa pohditaan STEP-koulutuksessa säännöllisesti. Kyseessä on päättymätön ja jatkuva prosessi.

Miten teemme tämän?

- Otamme käyttöön kestävän kehityksen sertifikaatin ja toimimme sen mukaisesti. Sertifikaattia hyödynnetään koko organisaation tasolla.
- Kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta tiedotetaan aktiivisesti henkilöstölle, asiakkaille ja yhteistyötahoille.
- Pienennämme hiilijalanjälkeä.
- Tulevina vuosina kehitämme toimintaamme kestävän kehityksen laatusertifikaatin kriteerien mukaisesti.
- Kestävän kehityksen periaatteet huomioidaan opetuksessa ja pedagogiikassa läpäisyperiaatteella.
- Kestävän kehityksen periaatteita sovelletaan opetussisällöissä.

Tavoitteena on, että opiskelija osaa toimia kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti, ottaa huomioon elinkaariajattelun periaatteet sekä osaa pohtia ratkaisuja eettisistä näkökulmista. Kestävän kehityksen periaatteet huomioidaan erityisesti uusien koulutustuotteiden tuotteistamisessa ja tarjonnassa.

6.6. Yhteiskunnallinen osallisuus

Yhteiskunnallinen osallisuus ja vaikuttaminen toteutuu kahdella tasolla. Yhtäältä koulutuksemme tavoitteena on tukea opiskelijoiden aktiivista kansalaisuutta ja yhteiskunnallista osallisuutta. Nämä teemat kulkevat ns. ”punaisina lankoina” eri koulutusten opetussuunnitelmissa. Vapaa-ajan toiminta erilaisissa harrastuksissa tai vapaaehtoistehtävissä voidaan tunnistaa ja tunnustaa osaksi opiskelijan opiskelusuunnitelmaa. Myös ohjattu osaamisen hankkiminen ja oppiminen voi tapahtua em. oppimisympäristöissä. Osallisuutta tukevat myös erilaiset aktiivista kansalaisuutta ja yhteiskuntaa käsittelevät opinnot. Opiskelijoiden osallisuutta vahvistavat myös toiminta opiskelijayhdistyksessä ja oppilaitoksen johtokunnassa. Opiskelijat osallistuvat myös toiminnan arviointiin ja ovat mukana toimintojen kehittämisessä.

Lisäksi rohkaisemme henkilöstöä toimimaan aktiivisesti koulutusalan verkostoissa ja yhteistyössä viranomaisten kanssa. Teemme vaikuttamistyötä työelämän ja koulutusten kehittämiseksi. Seuraamme koulutusalan kehitystä ja vaikutamme mm. edunvalvontajärjestöjen kautta lainsäädäntö- ja rahoitusmuutoksiin sekä tutkintojen ja koulutusten perusteisiin ja opetussuunnitelmiin. Lisäksi laadimme lausuntoja oppilaitoksen toimintaedellytyksiin liittyvistä asioista kuten lainsäädäntömuutoksista, rahoituksesta ja tutkintojen perusteista. Vastaamme työelämän tarpeisiin kohdentamalla koulutustarjontaan kysynnän mukaan asiakaslähtöisesti. Tuotteistamme koulutuspalveluja rahoitusmahdollisuuksien ja kysynnän mukaan.

Miten teemme tämän?

- Tuemme opiskelijoiden aktiivista osallistumista itseään koskevien asioiden valmisteluun ja päätöksen tekoon.
- Kaikki otetaan mukaan ja kaikille annetaan mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa. Tätä edistetään koulutusten sisällöissä ja kannustamalla mm. opiskelijakunnan toimintaan sekä toteuttamalla internaattipedagogiikkaa.
- Opiskelijoiden, henkilöstön ja työelämän palautteet huomioidaan oppilaitoksen vaikuttamistyössä ja koulutusten kehittämisessä.
- Oppilaitoksen henkilöstö toimii aktiivisesti ennakoinnissa ja vaikuttamistyössä.

6.7. Työelämä ja kumppanit – tärkeät yhteistyöverkostomme

Tavoitteenamme on yhteinen hyvä, yhteiskunnallinen osallisuus ja työelämän kehittäminen. Näitä tavoitteita emme saavuta yksin. Osallisuus, tasavertaisuus ja vuorovaikutus ovat meille tärkeitä. Onnistuaksemme teemme yhdessä töitä asiakkaidemme ja kumppaneidemme kanssa ja sanotamme sen sloganilla: Tarvitsemme toisiamme!

Työelämäyhteistyömme lähtökohtia ovat työvoima- ja koulutustarpeiden laadullinen ja määrällinen ennakointi. Koulutustarjontaan vaikuttavat väestön ikärakenteen muutokset niin alueellisesti kuin valtakunnallisesti. Työelämälähtöisen koulutuksen edellytyksiä ovat kumppanuuksien jatkuva kehittäminen ja verkostojen laajentaminen, joilla takaamme koulutustemme tuottaman osaamisen laadun työelämän muuttuvissa tarpeissa myös tulevaisuudessa.

Työelämäpedagogiikka ja yhteistyömme työ- ja elinkeinoelämän kanssa on monipuolista, ja sen keskiössä ovat koulutuskumppanuus ja yhteiset intressit. Opiskelijan työpäikällä tapahtuva oppiminen on tutkinnon perusteiden mukaista, tavoitteellista, opiskelijan osaamistavoitteisiin kytkeytyvää ja ohjattua toimintaa. Kokonaisuus muodostuu opiskelijan tarpeiden pohjalta yhdistämällä osaamistavoitteet työpaikkojen toimintaan, tiloihin ja laitteisiin. Työelämävastaavuus ja työvaltaisuus ovat koulutuksen laadun mittareita ja ammatillisen koulutuksen menestyksen avaintekijöitä, jotka edellyttävät osapuolten vahvaa sitoutumista, yhteistä tavoitteiden asettelua sekä tulevaisuuteen suuntaavaa toimintaa.

Työelämän edustajat osallistuvat kanssamme koulutusten suunnitteluun ja kehittämiseen. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen yksilölliset jaksot, työelämäprojektit, asiakastyöt sekä opiskelijaryhmien toteuttamat toiminnalliset kokonaisuudet hyödyntävät opiskelijoita ja työpaikkoja. Opinnot voidaan toteuttaa myös työvaltaisesti työpaikan ja opiskelijan kanssa sovittavalla tavalla.

Opettajan työelämäpedagogisia taitoja ovat työpaikalla tapahtuvan oppimisen mahdollisuuksien tunnistaminen, tulevaisuuden osaamistarpeiden hahmottaminen sekä tieto- ja taitoperustan rakentaminen yhdessä opiskelijoiden ja työpaikan kanssa. Opettajat, työvalmentajat ja -ohjaajat luovat työelämän kanssa oppimisympäristöjä, joissa on mahdollisuuksia erilaisille oppimistavoitteille, oppimismenetelmille ja erilaisille oppijoille.

Miten teemme tämän?

- Työelämäyhteistyön erilaiset foorumit ovat vakiintuneita, joustavia ja tarpeiden mukaan koollekutsuttavia.
- Työelämästä tuleviin aloitteisiin ja palautteeseen reagoidaan ketterästi, ratkaisukeskeisesti, luovasti ja rohkeasti.
- Työelämäyhteistyöhön liittyvät prosessit, työnjako ja vastuut ovat selkeät.
- Työpaikoille mahdollistetaan ohjaaja- ja arvioijakoulutusta.
- Opetus- ja ohjaushenkilöstön työelämäpedagogista osaamista kehitetään erilaisissa koulutuksissa ja työpaikoilla tapahtuvassa kokeilutoiminnassa ja projekteissa.
- Käytämme opetuksen ja ohjauksen resursseja joustavasti ja tarvelähtöisesti työelämän oppimisympäristöissä.
- Jaamme hyviä käytäntöjä muille opettajille ja työelämän yhteistyökumppaneille.
- Työelämäyhteistyön kehittäminen on suunnitelmallista. Suunnitteluun osallistuvat työelämän edustajat, opiskelijat ja oppilaitoksen edustajat.
- Työelämäyhteistyön ja kumppanuuksien vahvistamisen ja kehittämisen vastuu ovat tiimeissä ja kampusalueilla.
- Hyödynnämme yhteistyössä digitaalisia mahdollisuuksia ja sähköisiä palveluja (mm. e-hoks, CRM, sähköiset allekirjoitukset, Teams).

7. Laaja pedagoginen johtaminen

”Tehdään asioita, jotka ovat oppimisen ja kehittymisen kannalta olennaisia. Rakennetaan sellainen ympäristö, jossa on helppo oppia. Hankitaan välineitä, jotka ovat oppimisen kannalta järkeviä.” (Lahtero 2019).

STEP-koulutuksessa johdamme oppilaitoksen koulutustoimintaa sekä suoralla toiminnalla että epäsuorasti. Varsinkin epäsuora johtaminen on tärkeää tehdä tiedostaen. Mikäli emme tiedosta epäsuoraa pedagogista johtamista, monia pedagogiseen toimintaan vaikuttavia asioita päätetään sattumanvaraisesti.

7.1. Epäsuora pedagoginen johtaminen

Pedagogista toimintaa johdetaan vaikuttamalla välillisesti niihin asioihin, jotka ovat merkityksellisiä oppimisessa ja osaamisen hankkimisessa. Tällaisia toimia ovat mm. laadukkaan oppimisympäristön varmistaminen, resurssoinnin oikea kohdentaminen ja pedagogisten haasteiden ratkaiseminen.

Epäsuora johtaminen liittyy myös oppilaitoksen sisäiseen ja ulkoiseen ympäristöön sekä, luokkahuoneiden, verkkoympäristön ja oppimisen ympärillä olevaan fyysiseen ja kulttuuriseen ilmapiiriin. Tällöin kyse on kulttuurin ja sen sisällä olevien yhteisten merkitysten rakentumisesta. Johtamisella luodaan esim. kokeiluun kannustava ja luottamukseen perustuva vuorovaikutusympäristö. Kulttuuriin, arvoihin ja asenteisiin vaikuttamista tapahtuu erilaisten symbolien sekä kielen, sanojen ja merkityksien kautta. Tämä nk. symbolinen johtaminen on tärkeä epäsuoran johtamisen väline.

Epäsuoraan johtamiseen kuuluu myös erilaisia teknisiä johtamistoimia kuten esimerkiksi hallinnolliset päätökset, aikataulutukset, budjetointi, vuosisuunnittelu, arviointi ja arviointitieto sekä sen hyödyntäminen. Myös tämän ns. teknisen johtamisen tulee noudattaa yhteisesti sovittuja pedagogisia linjauksia.

7.2. Suora pedagoginen johtaminen

Suora pedagoginen johtaminen on tietoista ja yhteisesti sovituissa johtamisen rakenteissa tapahtuvaa pedagogiikan linjausten toimeenpanoa. Tällöin oppimista ja osaamisen hankkimista ohjataan ja johdetaan yhteisesti laadittujen asiakirjojen ja sopimusten mukaiseen suuntaan.

Yksi suoran pedagogisen johtamisen muoto on oppilaitoksen strategiatyö. Lisäksi suoraa johtamista on muiden pedagogista toimintaa ohjaavien asiakirjojen (mm. pedagoginen kehittämissuunnitelma, opetussuunnitelmat, toimintasuunnitelmat ja budjetit) laatiminen. Strategiseen johtamiseen kuuluvat myös henkilöstön pedagoginen osaaminen ja sen kehittäminen. Strategiatyössä määritellään isot pedagogiset linjaukset kohti tulevaisuutta ja seurataan eri koulutusmuotojen tulevaisuutta ennakkoivia valmisteluja ja koulutuspoliittisia linjauksia. Strategisella tasolla vastataan eri koulutusmuotojen opetussuunnitelmien tai osaamisen arvioinnin suunnitelmien valmisteluista.

Suoraa pedagogista johtamista ovat myös opiskelijoiden henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien laatiminen ja opiskelijoiden ohjaaminen näiden suuntaisesti (vrt. opiskelijoiden oppimisen ja osaamisen hankkimisen ohjaaminen).

Oppilaitoksen eri henkilöstöryhmillä on omat roolinsa suorassa pedagogisessa johtamisessa. Suoraan pedagogiseen johtamiseen osallistuvat oppilaitoksen henkilöstön lisäksi myös työelämän, yhteistyökumppaneiden ja sidosryhmien edustajat sekä opiskelijat.

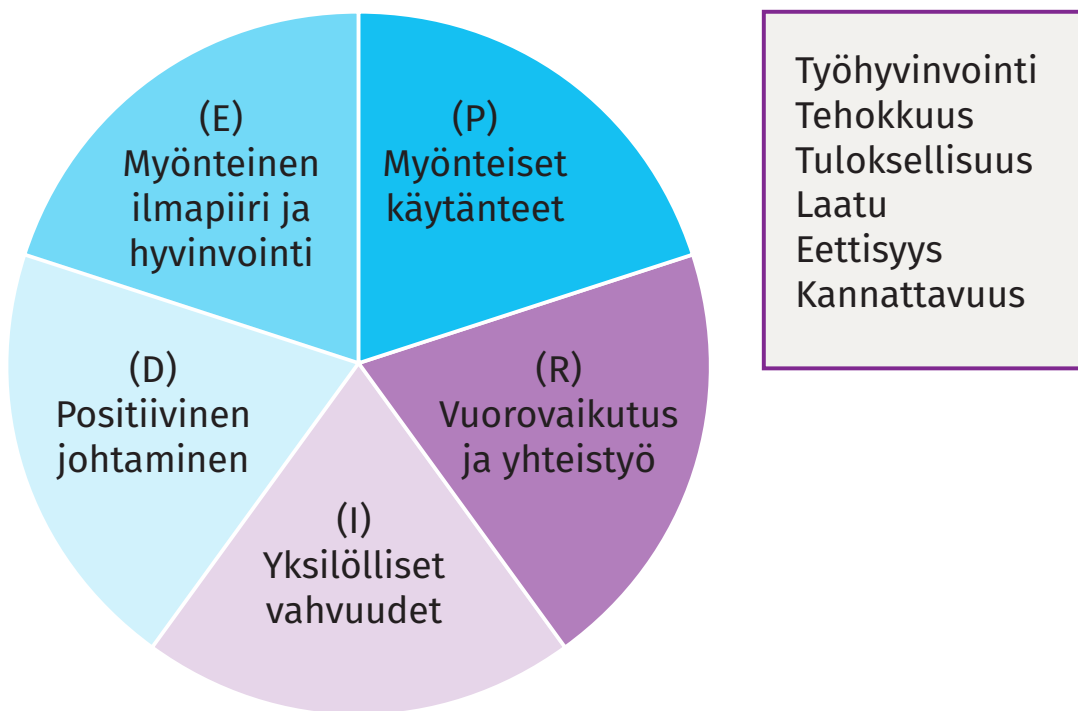
Pedagogisen johtamisen eri tasot ja vastuut on kuvattu liitteenä olevassa taulukossa. Liite 1.

7.3. Positiivinen johtaminen

Positiivinen johtaminen perustuu näkemykseen ihmisen vahvuuksista, potentiaalista ja pyrkimyksestä hyvään. Tavoitteena on opiskelijoiden, opettajien ja työyhteisön kukoistus.

Parhaimmillaan positiivinen johtaminen edistää hyvinvointia ja innostusta, mutta myös tuloksellisuutta, tehokkuutta ja laatua. Innostus on eteenpäin vievä voima opettajan työssä ja muutoksessa. Innostusta on mahdollista johtaa positiivisella johtamisella ja organisoinnilla (Wenström 2020).

Positiivinen organisaatio (PRIDE-teoria)



Kuva 5: Positiivinen organisaatio, Cheung 2015; Wendström, Uusiautti, & Määttä, 2018.

Myönteiset tunteet ovat hyvinvoinnin ja oppimisen edellytys. Ne ovat välttämätön voimavara ja työkalu opetus- ja ohjaustyössä sekä johtajan ja esimiehen työssä. Työyhteisön vuorovaikutus edistää jatkuvaa muutosta. Arvostava ja innostava vuorovaikutus lisää oppimistuloksia ja henkilöstön hyvinvointia (Nissinen 2020)⁹. Positiivinen vuorovaikutus saa ihmiset loistamaan.

⁹ (Nissinen 2020; Kirkkopalveluiden syväjohtamisen valmennus)

7.4. Pedagoginen hyvinvointi

Organisaatio mahdollistaa vuorovaikutukselle tarvittavan tilan ja ajan. Toimiva vuorovaikutus edellyttää ymmärrystä omasta ja muiden erilaisuudesta sekä tämän hyväksymistä. STEP-koulutuksessa tavoitteenamme on hyödyntää ihmisten erilaisia vahvuuksia täysipainoisesti. Tällä tuemme työn imua, innostusta ja merkityksellisyyden kokemista (Wenström ym. 2018a).



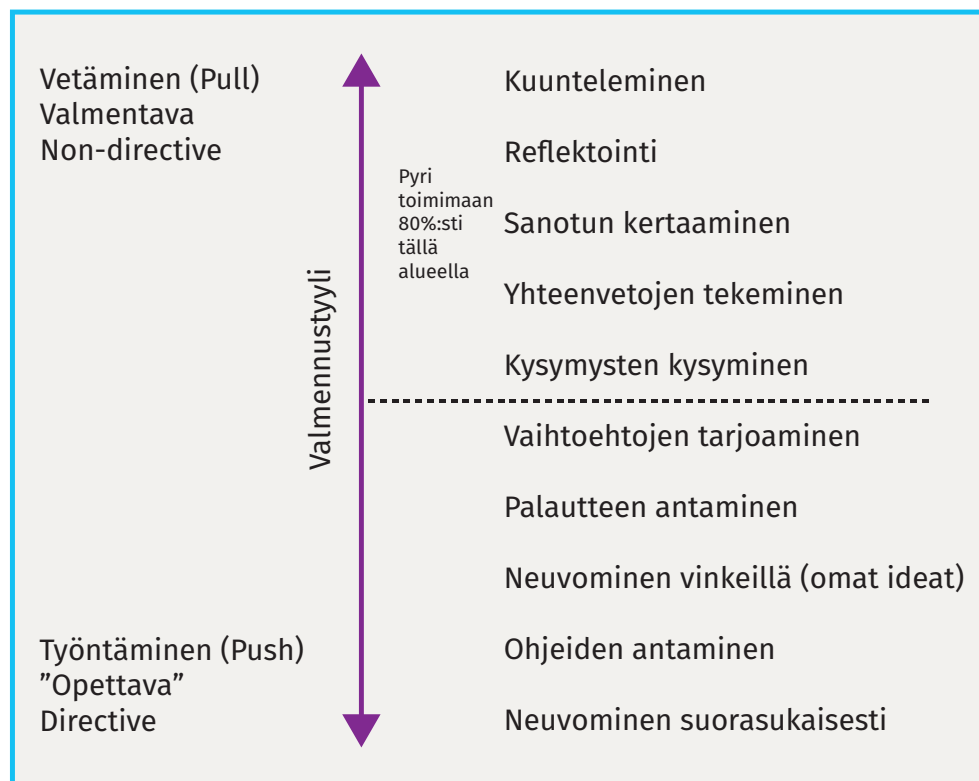
Kuva 6: Vuorovaikutus.

8. Opettajuus

Opettajuus on professio¹⁰. Opettajuuteen sisältyvät opetuksen lakisääteiset tehtävät. Sitä ohjaavat oppilaitoksemme omat pedagogiset linjaukset, strategiset painopisteet ja prosessikuvaukset. Tärkeä osa-alue opettajuudessa on opiskelijoiden osaamisen hankkimisen ja oppimisen pedagoginen ohjaus.

Kuvaamme opettajan roolia ja tehtäviä opiskelijan oppimisprosessissa kahdesta näkökulmasta. Opettaja on tietyn substanssialueen asiantuntija, jolloin opettajan roolissa korostuu asiantuntijuus. Oman asiantuntijuuden jakamisen lisäksi opettaja ohjaa opiskelijoita tarkasteltavan ilmiön, teemojen ja tarvittavan tiedon äärelle. Opettaja ohjaa, johdattelee ja aktivoi opiskelijoita dialogiin ja auttaa näihin liittyvien uusien näkökohtien avaamisessa ja uuden tiedon rakentamisessa. Tätä kautta opettajuuteen liittyy asiantuntijan roolin lisäksi myös valmentajan rooli.

Valmentava opettajuus johdattelee opiskelijan kysymysten äärelle. Opettaja kannustaa ja rohkaisee, antaa oppijalle tilaa ja aikaa käydä oivaltamisen prosessia läpi. Valmentava opettajuus siirtää oppimisen prosessin oppijan omaan omistajuuteen. Oppija ei jää oppimisensa kanssa yksin vaan vastuu oppimisen edistymisestä on opettajalla.



Kuva 7: Valmennustyyli, Downey: Effective Coaching¹¹

¹⁰ Professio on vahvan ja arvostetun yhteiskunnallisen aseman saavuttanut ammatti. Professionien asema perustuu todelliseen tai väitettyyn erikoisosaamiseen, johon ne ovat saaneet ainakin osittaisen ja usein lakisääteisen monopoliaseman^[1]. Professionaalien asemaan liittyy usein tavallista suurempi autonomia työnteossa. (Wikipedia)

¹¹ Downey M., Effective Coaching, Lessons from the coaches' coach, Thomson 2003.

Nämä kaksi opettajuuden näkökulmaa eivät ole toisiaan poissulkevia. Eri koulutusmuodoissa opettajilla on kullakin oma asiantuntijuusalueensa. Siihen liittyvää osaamista oppija on oikeutettu hyödyntämään. Opettajan tulee koulutusta suunnitellessaan ja pedagogisia ratkaisuja valitessaan harkita, milloin ja millaisissa tilanteissa asiantuntijuuden rooli on vahvempi. Valtaosa opettajan ajankäytöstä tulee kuitenkin olla valmentavaa opettajuutta. Näihin valintoihin vaikuttavat oppijoiden tarpeet, ryhmän ja muiden olosuhteiden vaikutukset sekä oppijoiden tavoitteet huomioiden yksilölliset oppimistarpeet.

Opettajan valmentavan roolin tulee jatkossa korostua entistä enemmän. Erilaisten, esimerkiksi substanssiosaamiseen liittyvien tietojen ja taitojen hallinnan ohella tärkeitä taitoja oppia ja omaksua ovat vuorovaikutukseen, vastuun kantamiseen, luovuuteen ja intohimoon sekä arvoihin liittyvä osaaminen. Näiden taitojen ja niihin liittyvän ajattelun kehittyminen edellyttää mahdollisuuksia harjoitella ja kehittää niitä mahdollisimman autenttisissa yhteyksissä, ryhmän kesken ja valmentavan opettajuuden ohjauksessa.



Kuva 8: Oppimisen näkökulmat.

Miten teemme tämän?

- Valmennamme oppijoita kokonaisvaltaiseen vastuun kantamiseen omasta oppimisprosessista.
- Kunnioitamme oppijoiden erilaisia tapoja hankkia sekä käytännön tietoa että teoretietoa.
- Luomme tilaa käsitellä yhdessä oppijoiden hankkimia tietoja ja kokemuksia.
- Nostamme koulutuksessa esille elämän ja työelämän metataitoja (vuorovaikutus, luovuus, vastuullisuus, arvot).
- Hyödynnämme sekä organisaation sisäistä että ulkopuolista asiantuntijuutta oppijoiden hyväksi.
- Luomme opettajille valmiuksia toteuttaa valmentavaa opettajuutta omassa työssään kouluttamalla ja valmentamalla.
- Rakennamme osaamisperusteisia oppimiskokonaisuuksia, joissa mahdollistuu uuden kokeilu, kokemusten jakaminen, niiden jäsentäminen oppimiseksi ja hankitun tiedon soveltaminen uusiin kokeiluihin.
- Toteutamme pääosin valmentavaa opetustyyliä.

8.1. "Oppiminen on muuttumista!"

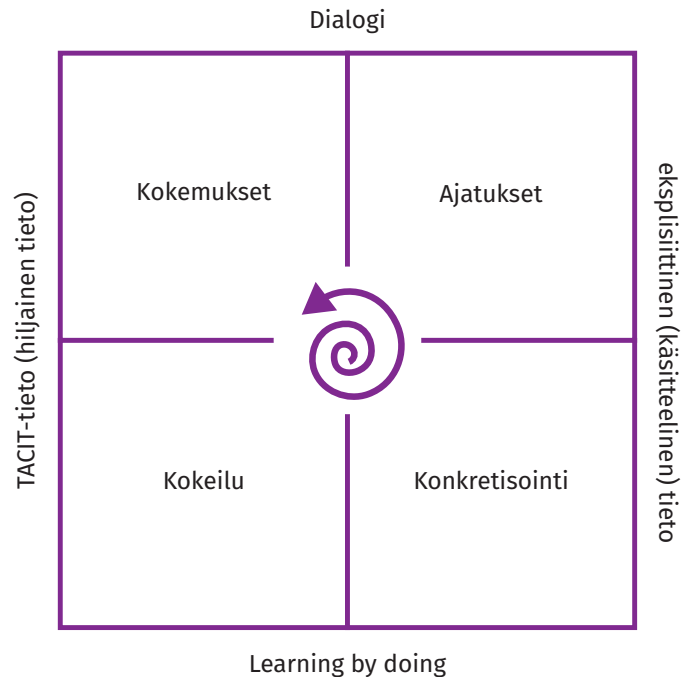
Oppija konstruoi oppimisen itse, jolloin tiedon jäsentymiselle ja rakentumiselle on luotava tilaa." Oppiminen on tilannesidonnaista, joten "varastoon" oppiminen on erittäin haastavaa. Oppiminen on lähtökohtaisesti hitaampaa kuin mitä usein ajattelemme. Sen vuoksi asioiden kertaaminen ja useaan otteeseen käsittely sekä eri näkökulmien luominen on oppimisen kannalta erityisen tärkeää.

Oppiminen on myös yhteisöllistä. Ihminen on sosiaalinen ja oppii parhaiten toisten kanssa. Yksilön oppiminen liittyy vuorovaikutukseen toisten oppijoiden kanssa, tiimissä, sen avulla ja tuella.

Oppiminen pitää sisällään hiljaista sekä käsitteellistä tietoa. Tätä jäsennämme ajattelun avulla dialogissa ja viemme käytäntöön kokeilemalla ja testaamalla, jotta näin rakentunutta tietoa jälleen voidaan jäsentää edelleen.

Oppimisen tueksi on luotava riittävästi mahdollisuuksia kokeilla ja testata asioita käytännössä ja tilaa jäsentää näitä kokemuksia yhdessä toisten oppijoiden kanssa.

Opettaja mahdollistaa näissä kokeiluissa oppimisen ja oivalluksen iloa ja valmentaa oppijaa itse oivaltamaan käytännön ja teorian yhteyden (Ikujiro Nonaka, Hirotaka Takeuchi, 1995)¹².



Kuva 9: Nonaka & Takeuchi (mukaillen): Tiedonmuodostuminen.

Miten teemme tämän?

- Huomioimme opiskelijoiden aiemmin hankkiman osaamisen sekä tiedot ja taidot.
- Valmennamme opiskelijoita kokonaisvaltaiseen vastuun kantamiseen omasta oppimisprosessista.
- Tuemme opiskelijoiden itseohjautuvuutta opiskelijan edellytysten mukaan.
- Kunnioitamme opiskelijoiden erilaisia tapoja hankkia sekä käytännön tietoa että teoriatietoa.
- Luomme tilaa käsitellä yhdessä oppijoiden hankkimia tietoja ja kokemuksia.
- Nostamme koulutuksessa esille arjen ja työelämän taitoja kuten vuorovaikutus, luovuus, vastuullisuus ja arvot.
- Hyödynnämme sekä organisaation sisäistä että ulkopuolista asiantuntijuutta opiskelijoiden hyväksi.
- Luomme opettajille valmiuksia toteuttaa valmentavaa opettajuutta.
- Rakennamme osaamisperusteisia oppimiskokonaisuuksia, joissa mahdollistuu uuden kokeilu, kokemusten jakaminen, niiden jäsentäminen oppimiseksi ja hankitun tiedon soveltaminen uusiin kokeiluihin.
- Vahvistamme opettajien pedagogista vapautta ja pedagogisten tiimien autonomisuutta.
- Opiskelijapalautteisiin reagoidaan tarkoituksenmukaisella tavalla ja viipymättä.

¹² Ikujiro Nonaka, Hirotaka Takeuchi, The Knowledge-Creating Company. 1995. Oxford University Press.

Opettajuus on opiskelijan yksilöllisten oppimisprosessien pedagogista suunnittelua, niiden toteutumisen mahdollistamista sekä osaamisen ja oppimisen arviointia. Opettaja määrittelee yhdessä opiskelijan tai opiskelijaryhmän kanssa oppimisen tavoitteita sekä suunnittelee ja ideoi yhdessä opiskelijoiden kanssa näiden tavoitteiden saavuttamiseksi toimenpiteitä osaamisen ja oppimisen onnistumiseksi erilaisia oppimisympäristöjä hyödyntäen.

Opettaja tunnustaa opiskelijan aiemmin hankitun osaamisen ja rakentaa tämän pohjalta yksilöllisiä oppimisen polkuja. Osaamisen ja oppimisen kehittymistä edistetään mm. ryhmämuotoisessa toiminnassa, ohjauskeskusteluissa, oppilaitoksen tiloissa, työpaikalla ja digitaalisissa oppimisympäristöissä.

Opettajuuteen kuuluu myös ns. virkavastuulla tehtäviä hallinnollisia päätöksiä. Koulutuksen järjestäjän ja opetushenkilöstön tehtävistä on säädetty lainsäädännössä, valtakunnallisissa tutkinnon tai koulutuksen perusteissa sekä opetussuunnitelmissa. Koulutustoimintaamme ohjaavat mm. laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta, laki opetus- ja kulttuuritoiminnan rahoituksesta, perusopetuslaki ja laki vapaasta sivistystyöstä sekä muut viranomaismääräykset. Opettajan ammattiin sisältyy oman vastualueen keskeisen lainsäädännön ja viranomaisohjeistuksen tunteminen.

Opettajuuteen kuuluvia hallinnollisia päätöksiä ovat mm. yksilöllisten opiskelupolkujen laatiminen, aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen sekä opiskelijan osaamisen arviointi. Yleissivistävässä koulutuksessa opettajat osallistuvat myös opetussuunnitelman laatimiseen. Ammatillisessa koulutuksessa näitä ovat mm. koulutus- ja oppisopimusten hyväksyminen. Keskeiset lakisääteiset tehtävät ja niihin liittyvät käytännöt on määritelty oppilaitoksemme prosesseissa.

Opetuksen ja ohjauksen tavoitteet ja sisällöt on määritelty tutkintojen- tai opetussuunnitelmien perusteissa. Kansanopistokoulutuksien toteuttamisen raamit ja periaatteet tulevat vapaan sivistystyön lainsäädännöstä ja suositustenomaisista opetussuunnitelman perusteista. Koulutusjohtaja ja koulutuspäälliköt vastaavat kansanopiston pitkäkestoisten koulutusten sekä kansanopiston ja opintokeskuksen omien lyhytkurssien sisällöistä.

STEP-koulutuksessa koulutustarjontaan sisältyvät opetuskokonaisuudet rakennetaan osaamisperustaisiksi tai ilmiöpohjaisiksi opintojaksoiksi, jotka muodostavat tutkinnon tai koulutuksen osan. Käytettävät materiaalit ja aineistot on suunniteltu tutkinnon osittain tai kursseittain opettajien yhteiseen käyttöön Moodlen Pinja -sovellukseen.

8.2. Hyvä ohjaus ja oppimisen tuki

Oppilaitoksemme arvot näkyvät opiskelijoiden ohjauksessa ja opetuksessa aitona välittämisenä. Olemme valinneet keskeiseksi linjaukseksi opiskelijoiden oppimisen tuen. Oppimisen tuen muotoja ovat mm. opintojen ohjaus, vastuupettajajärjestelmä ja erityisen tuen palvelut.

Ohjaus määritellään jatkuvaksi, vuorovaikutteiseksi ja tavoitteelliseksi toiminnaksi, jota tehdään opiskelijan oppimisen, kasvun ja kehityksen tueksi. Riittävä, oikea-aikainen ja yksilöllinen ohjaus mahdollistaa henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen. Opetushallitus on määritellyt hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen ja toisen asteen koulutukseen.

Miten teemme tämän?

Ohjauksen sisältö:

- Lähtökohtana on opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Ohjausta kehitetään oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman mukaisesti.
- Ohjaus vahvistaa opiskelijan aktiivisuutta, osallisuutta ja vastuullisuutta omaan elämäänsä ja oppimiseensa liittyvissä prosesseissa ja päätöksenteossa.
- Ohjaus edistää opiskelijan luottamusta tasavertaisiin mahdollisuuksiinsa koulutuksessa ja työelämässä.
- Ohjaus tukee opiskelijan opintojen etenemistä ja läpäisyä sekä opiskelijan työllistymistä ja/tai sijoittumista jatko-opintoihin.
- Jokaisella opiskelijalla on oikeus uraohjaukseen.
- Opiskelija saa monipuolista ja jatkuvaa ohjausta sekä vertaistukea henkilökohtaisesti ja ryhmältä.
- Opiskelija pääsee tutustumaan ja tekemään yhteistyötä yhteiskunnan eri toimijoiden kanssa (kolmas sektori, työelämä, yrittäjyys).
- Opiskelijoille nimetty vastuupettaja ohjaa opiskelijoita sekä ryhmänä että yksilötasolla koko opiskelun ajan.

Vastuut, tiedottaminen:

- Vastuupettajan johdolla tehdään opiskelijalle henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) tai henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS), jossa määritellään myös mm. opiskelijan tarpeiden mukainen ohjaus ja tuki.
- Opinto-ohjaajat ja vastuupettajat tiedottavat opiskelijoita opintojen ohjauksen järjestämistavoista.
- Huoltajat saavat tietoa opinto-ohjauksesta mm. huoltajien tapaamisissa tai ns. kotiväen illoissa.
- Opinto-ohjauksen käytännöistä ja muutoksista tiedotetaan henkilöstöä mm. oppilaitoksen intraverkossa ja tiimikokouksissa.
- Vastuupettaja tukee opiskelijan henkilökohtaista kehittymistä ja opintojen etenemistä sekä tekee tiivistä yhteistyötä myös oppilaitoksen muiden toimijoiden ja alaikäisten huoltajien kanssa.

Yhteistyö:

- Yhteistyö kodin ja oppilaitoksen, työelämän ja muiden koulutuksen järjestäjien sekä alueellisten toimijoiden kanssa on suunnitelmallista ja yhdessä sovittua.
- Nivelvaiheyhteistyö on ennakoivaa ja vakiintunutta sekä opintojen alussa että loppuvaiheessa.

Prosessi ja henkilöstön osaaminen:

- Ohjaus on tavoitteellisesti johdettua ja henkilöstön yhteistä työtä.
- Ohjauspalvelujen toteutuminen on määritelty ohjauspalveluprosessissa, jota arvioidaan ja päivitetään säännöllisesti.
- Henkilöstön tiedot, taidot sekä ohjaus- ja työelämäosaaminen ovat korkeatasoisia ja ajantasaisia.

Oppimisen tuki ja ohjaus painottuu opiskelijan henkilökohtaiseen tukemiseen ja ohjaukseen yhteistyössä vastuopettajan, opinto-ohjaajien, erityisopettajien, opiskeluhuollon ja muiden opettajien kanssa.

Erityisen tuen ja tehostetun tuen tavoitteena on, että opiskelija voi saavuttaa tutkinnon tai koulutuksen mukaiset ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet sekä löytää koulutuksen jälkeen oman paikkansa työelämässä ja osana ympäröivää yhteiskuntaa. Näihin oppimisen tukitoimiin liittyvät käytännöt on kuvattu osaamisen hankkiminen, ohjauspalvelut ja opiskelijahyvinvointiprosesseissa.

8.3. Pedagogisen toiminnan arviointi ja kehittäminen

Pedagogista toimintaa arvioidaan osana laadunhallintajärjestelmäämme. Keräämme opiskelija- ja asiakaspalautteita osana ammatillisen koulutuksen Arvo-järjestelmää sekä hyödynnämme toiminnassamme työelämäpalautejärjestelmää. Yleissivistävässä koulutuksessa asiakaspalautetta kerätään mm. webropol -kyselyillä.

Henkilöstö- sekä sidosryhmäkyselyt ovat myös osa pedagogisen toiminnan kehittämistä. Saamamme palautteen ja arvioinnin perusteella sovitut kehittämistoimenpiteet viedään osaksi prosessikuvauksia ja operatiiviseen toimintaan. Tiedotamme ja raportoimme palautteista ja kehittämistoimista säännöllisesti osana laadunhallintajärjestelmää mm. johdon katsauksissa. Operatiivisen työn laadun arviointi ja kehittäminen ovat osa joka-päiväistä työtä.

9. Lopuksi tiiviisti

Olemme koonneet tähän asiakirjaan keskeisimmät ajatukset onnistuneen pedagogiikan rakennusaineista. Oletko samaa mieltä? Tai eri mieltä? Tämä asiakirja ei ole ”kiveen kirjoitettu”, vaan toivomme yhteistä, arvioivaa ja rakentavaa keskustelua. Yhteisen keskustelun kautta tämä asiakirja näyttää suuntaa yhteiselle matkallemme kohti STEP-koulutuksen tulevaisuutta.

Onnistuneen pedagogiikan rakennusaineita:

- Keskiössä on opiskelija!
- Tulevaisuuteen suuntaavuus
- Arvoperustaisuus
- Hyvinvointi, positiivisuus ja oppimisen ilo
- Vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen
- Vastuiden ja päätöksenteon selkeys
- Osaaminen ja sen kehittäminen
- Laatu ja jatkuva parantaminen
- Osaamisperustaisuus
- Luovuus, innovatiivisuus
- Itseohjautuvuus ja rohkeus
- Motivaatio
- Aikaansaaminen, oppimistulokset
- Tavoitteellisuus, tarvelähtöisyys, päämäärätietoisuus
- Selkokielisyys
- Kiireettömyys

Liitteet

Liite 1: Pedagogisen johtamisen tasot STEP-koulutuksessa

Kuvat

Kuva 1: Kirkkopalvelut strategia 2020–2024.	3
Kuva 2: Pedagoginen toimintaympäristö.	8
Kuva 3: Yhteinen hyvä.	9
Kuva 4: Digitaalinen oppimisympäristö. Lähde: DQProject 2016.	11
Kuva 5: Positiivinen organisaatio, Cheung 2015; Wendström, Uusiautti, & Määttä, 2018	18
Kuva 6: Vuorovaikutus.	19
Kuva 7: Valmennustyyli, Downey: Effective Coaching	20
Kuva 8: Oppimisen näkökulmat.	21
Kuva 9: Nonaka & Takeuchi (mukaillen): Tiedonmuodostuminen.	22

