

Opettajien ja kouluttajien osallistaminen laatujärjestelmiin ja laadunvarmistusmenettelyihin

Raportti Itävallan ja Suomen yhteishankkeesta, johon osallistuivat myös Saksa, Alankomaat, Romania ja Skotlanti/Yhdistynyt kuningaskunta, EQAVET-haku kansallisille laadunhallinnan yhteyspisteille 2015

Laatijat: Michaela Jonach, Leena Koski

Yhteishankkeen osallistajat: George Brown (UK, Skotlanti), Marloes van Bussel (NL), Carmen Gheata (RO), Franz Gramlinger (AT) Chocri Guellali (D), Sigrid Hartl (AT), Marjut Huttunen (FI), Michaela Jonach (AT), Raisa Karjalainen (FI), Esa Kohvakka (FI), Leena Koski (FI), Siru-Liina Leppimäki (FI), Jouko Luomi (AT), Eric Luijten (NL), Carmen Mausat (RO), Tarja Mykrä (FI), Arancha Oviedo (EQAVET-sihtööri) Birgit Raab-Pfisterer (AT), Felicia Sandulescu (RO), Tero Siivonen (FI), Mihaela Stefanescu (RO), Henni Timonen (FI), Riikka Vacker (FI), Dieter Wlcek (AT)

Wien, maaliskuu 2017

Suomi, maaliskuu 2017



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSSTYRELSEN

ARQA-VET



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Action Grant 2016 – Support to the European Quality Assurance in Vocational Education and Training
National Reference Points (EQAVET NRP)
Decision number – 2016 – 0776 / 001 – 001
Project Nr 574310-EPP-1-2016-1-FI-EPPKA3-EQAVET-NRP

Hanke on rahoitettu Euroopan komission tuella. Tästä julkaisusta vastaa ainoastaan sen laatijat, eikä komissio ole vastuussa siihen sisältyvien tietojen mahdollisesta käytöstä.

Suosituksset: Miten opettajia/kouluttajia voidaan osallistaa laadunhallintaan?

Työryhmän näkemyksen mukaan opettajan ja/tai kouluttajan osallistamisella on ratkaiseva vaikutus laadunhallinnan onnistuneeseen käytäntöön viemiseen. Joissakin maissa opettajien/kouluttajien osallistaminen näyttää olevan itsestään selvempää kuin toisissa maissa, mutta se näyttää joka tapauksessa olevan erittäin merkittävä asia. Asiantuntijatyön, esimerkkien eri ammatillisen koulutuksen järjestäjien hyvistä käytännöistä ja pienryhmissä käytyjen keskustelujen perusteella yhteishankkeen osallistajat päätyivät seuraaviin, opettajien/kouluttajien laadunhallintaan osallistamista koskeviin suosituksiin:

Järjestelmätaso (laadunhallintajärjestelmän ja ammatillisen koulutuksen järjestelmän taso)

- Aktiivisen roolin antaminen opettajille/kouluttajille järjestelmätasolla: Opettajien osallistaminen on tärkeää kaikilla tasoilla, myös järjestelmätasolla. Kun kyseessä on uusi tai jatkokehitetty laadunhallintajärjestelmä, opettajien osallistaminen on jo alkuvaiheessa hyvin tärkeää. Silloin opettajien ideat ja palaute voidaan ottaa huomioon jo laadunhallintajärjestelmän suunnitteluprosessissa. On tarpeen keskustella opettajien ja kouluttajien kanssa, ei pelkästään puhua heistä!
- Koulutuksen tai muiden järjestelyjen tarjoaminen opettajille/kouluttajille heidän tukemisekseen laadunhallintaosaamisen (pätevyyden) kehittämisessä: Monissa maissa opettajankoulutuksen tarjoaminen on myös järjestelmätasolle kuuluva tehtävä. Keskustelimme paljon siitä, miten ei voida pitää itsestäänselvyytenä sitä, että kaikilla ammatillisen koulutuksen opettajilla/kouluttajilla on tarvittava laadunhallintaosaaminen (pätevyys laatutyöhön) eri tasoilla. Opettajien tarvitseman laadunhallintaosaamisen (pätevyyden) määrittäminen olisi hyödyllistä (osaamisprofiilien kehittäminen). Hyödyllistä olisi myös tarjota erilaisia koulutusjärjestelyjä (verkko-opetus, lähiopetus, materiaalit) tai antaa hyviä esimerkkejä laadunhallintaosaamisen (pätevyyden) kehittämisestä jokapäiväisessä työssä. Näin tuettaisiin opettajien osaamisen (pätevyyden) kehittämistä laatutyössä.
- **Helposti ymmärrettävän ja opettajien/kouluttajien kannalta tarkoituksenmukaisen kielen käyttäminen:** Laadunhallinnan terminologia (esim. prosessi, indikaattori, data, tarkistus, tuloskortti) tuntuu joidenkin opettajien mielestä kovin abstraktilta ja teoreettiselta. Toisaalta taas ammatillisen koulutuksessa opiskelijoiden tulee tuntea ammattialansa laadunhallintakäytännöt. Laadunhallinnan kielen ja opettamisen, oppimisen ja opettajien jokapäiväisen työn välinen keskinäinen suhde ei tunnu olevan selkeä. Suosittelemme, että mieltisimme laadunhallinnan kielen käyttöön opetusyhteydessä liittyviä olemassa olevia käytäntöjä ja pyrkisimme löytämään kannustavamman ja järkevämmän tavan käyttää laadunhallinnan terminologiaa ottaen kuitenkin samalla huomioon työelämän tarpeet.

Organisaatiotaso (ammattillisen koulutuksen järjestäjien taso):

- Korosta opettajille ja kouluttajilla laadunhallinnasta saatavia hyötyjä ja tee hyödyt näkyviksi. Suosittelemme, että esitellään selkeästi (osana jatkuvaa prosessia), miten ja miksi sekä opettajat että organisaatio hyötyvät laadunhallinnasta ja kunkin panostamisesta siihen. Mahdollisia hyötyjä opettajille ovat esimerkiksi toinen toisiltaan oppiminen, jaetut vastuut, palautteen avulla tapahtuva ammatillinen kehittyminen, organisaation prosessienhallinnan avulla saatava tuki jne.
- Opettajien osallistaminen organisaation kaikilla tasoilla: Suosittelemme opettajien osallistamista luokkassaan ja muissa oppimisympäristöissä tapahtuvan työn lisäksi myös työstettäessä organisaation visiota, missiota ja strategiaa ja tavoitteita. Jokaisella opettajalla tulisi olla mahdollisuus osallistua strategiseen kehittämiseen ja tavoitteiden valintaan. Näin edistetään opettajien saamista mukaan toimintaan ja se myös tukee motivaatiota ja sitoutumista.
- Organisaation laatukulttuurin kehittäminen: Laadunhallintajärjestelmä sisältää sekä rakenteet ja työvälineet että organisaatiokulttuurin (arvot ja asenteet). On helpompi muuttaa rakenteita kuin asenteita. Asteiden muuttuminen on pitkä prosessi, prosessia helpottaa, jos prosessi sisältää erilaisia tapoja, jotka mahdollistavat opettajien saada hyviä esimerkkejä uusista lähestymistavoista, tarjoa hyviä kokemuksia. Opettajilla on edelleenkin valta valita opetusmenetelmänsä, vaikka laatujärjestelmissä sisältää joitakin yhteisiä prosesseja ja toimintatapoja. Opettajat ja kouluttajat tulee keskeisessä asemassa olevina henkilöinä ottaa mukaan kehittämään niitä.
- Ajan, rakenteiden ja resurssien antaminen laadukysymysten yhteiseen pohdintaan: Olemassa olevien käytäntöjen hyvien ja huonojen puolien reflektointi yhdessä ammatillisen koulutuksen järjestäjän tasolla (Miten toimimme? Miksi toimimme niin kuin teemme?) on tarpeellista, jos organisaatio käytännössä pyrkii jatkuvaan parantamiseen. Monissa maissa ei ole kovinkaan helppoa löytää opettajille riittävästi aikaa, rakenteita ja resursseja, jotta heillä olisi mahdollisuus osallistua yhteiseen pohdintaan. Mutta pysyttelemineen puhtaasti yksilötasolla ("oman opetukseni ja oppimiseni parantaminen") tarkoittaa, että olemme vielä kaukana koko organisaation tasolla tapahtuvasta kehittämisestä.
- On muistettava, että rehtorit/oppilaitosten johdon edustajat ovat roolimalleja: Johdon edustajilla on merkittävä vaikutus valitsevaan organisaatiokulttuuriin. Laadunhallinnan kannalta oppilaitosten johdon toimimien roolimallina on tärkeää (esimerkiksi palauteprosessien toteuttaminen omasta toiminnasta esimerkiksi epäonnistumisten ja haasteiden ratkaisemistapojen osoittaminen omalla esimerkillä). Jos oppilaitosten johto haluaa opettajien osallistuvan laatutyöhön, edellytyksenä on, että se tapahtuu opettajia itseään miellyttävällä tavalla. Yksi tapa tehdä selväksi oppilaitoksen johdon vahva kiinnostus laadunhallintaa kohtaan on se, että opettajilta/kouluttajilta pyydetään palautetta johdon edustajien toimimisesta johtajan roolissa. Näin pystytään osoittamaan, että johto käyttää palautetta oman työnsä parantamiseen.

Yksilön/opettajan/kouluttajan tasolla:

- Opettajien tiimityön tukeminen: Opettajien ja kouluttajien rooli on muuttunut suuresti viime vuosien aikana. Monissa maissa opettajat eivät enää “yksin pelaajia”, työskentely tapahtuu yleensä tiimeissä. Toisissa maissa tässä suhteessa ollaan vasta siirtymävaiheessa Tiimityö avaa mahdollisuuden asioiden yhteiselle pohdinnalle ja yhteistyökulttuurin luomiselle, mikä puolestaan edistää laatutyötä koulutuksen järjestäjien tasolla.
- Tarjoa opettajille ja kouluttajille mahdollisuus saada ja antaa palautetta: Laadunhallinnassa palaute on keskeinen asia. Opiskelijapalaute tai muiden sidosryhmien palaute saattaa tarjota erittäin hyvän perustan opettajien ammatilliselle kehittymiselle. On hyviä esimerkkejä siitä, miten tuloksista ja palautteesta keskustellaan tiimeissä ja että tiimillä on valta päättää siitä, mihin parantamistoimiin ryhdytään saadun palautteen ja tulosten perusteella. Jotta opettajille voitaisiin osoittaa kaikki palautteen tarjoamat mahdollisuudet, asiassa voidaan toimia myös toiseen suuntaan tarjoamalla opetushenkilöstölle mahdollisuus antaa palautetta johdolle.
- Opettajien rohkaiseminen ja tukeminen laatusyklin toteutumisen varmistamiseksi heidän omassa työssään: Opettajien osallistaminen oppilaitoksen opetussuunnitelman suunnitteluun, toteuttamiseen, arviointiin ja tarkastamiseen on myös hyödyllistä.
- Kysy opettajilta, millä tavalla he haluavat osallistua: Opettajilla saattaa olla itsellään paljon ideoita siitä, miten he voivat osallistua laadunhallintaan – varsinkin silloin, kun kyse on siitä, mitkä ovat heidän kehittymistarpeensa henkilökohtaisella tasolla. Heiltä tulee kysyä jatkuvasti (esimerkiksi arvioinneilla tai muilla keinoilla), millä tavalla he haluaisivat osallistua laadunhallintaan ja mikä tukisi heidän päivittäistä työtään. Vaiheittainen lähestymistapa on myös hyvä pitää mielessä.