



# Vocational Teacher Education College in Hämeenlinna

- Founded 1959 – Academic Year 2008 – 2009 is the 50th anniversary year
- Located in Southern Finland in the town of Hämeenlinna
- Number of Staff 70
- Number of Students approx. 900
- The largest vocational teacher education unit in Finland
- Administratively related to HAMK University of Applied Sciences
- <http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/AOKK/English>



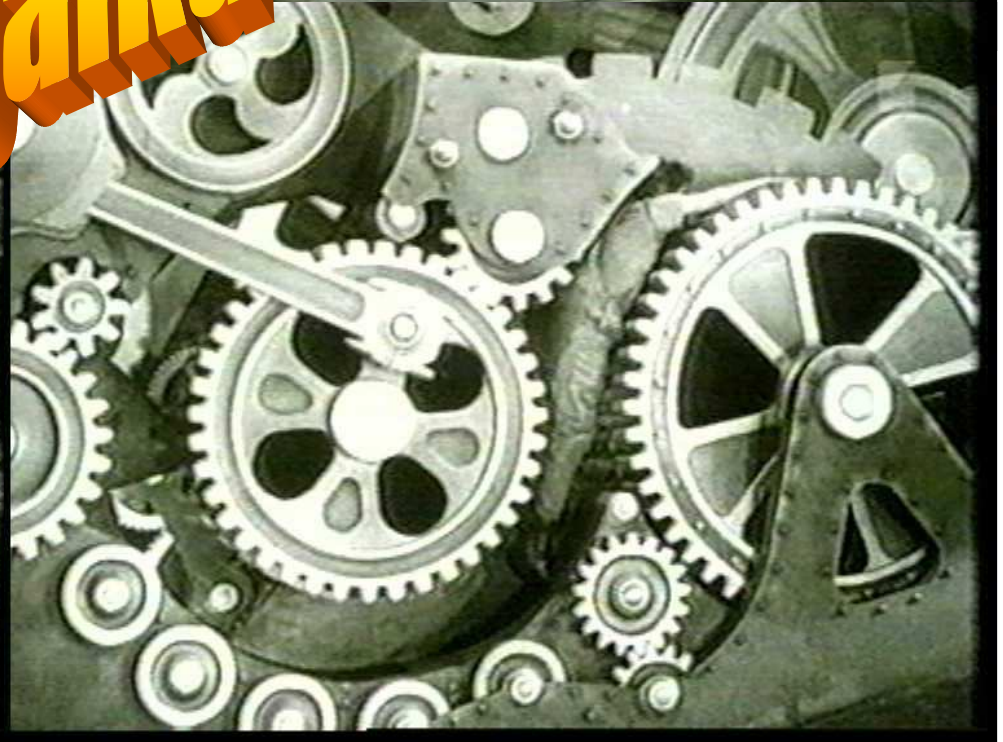
# Vocational Teacher Education College in Hämeenlinna

- **Study programmes:**
  - ✓ **Vocational Teacher Education**
  - ✓ **Driving Instructor Training**
  - ✓ **Vocational Guidance Counsellor Education**
  - ✓ **Vocational Special Needs Teacher Education**
- **Further and Continuing Education**
- **Research and Development**

© Seppo Helakorpi

# Arvot ja ammatti- kasvatust

<http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/>



**Nykyaika**

"Kulttuuri, toimintatavat ja arvot ovat ehkä  
yli puolet koko jutusta."

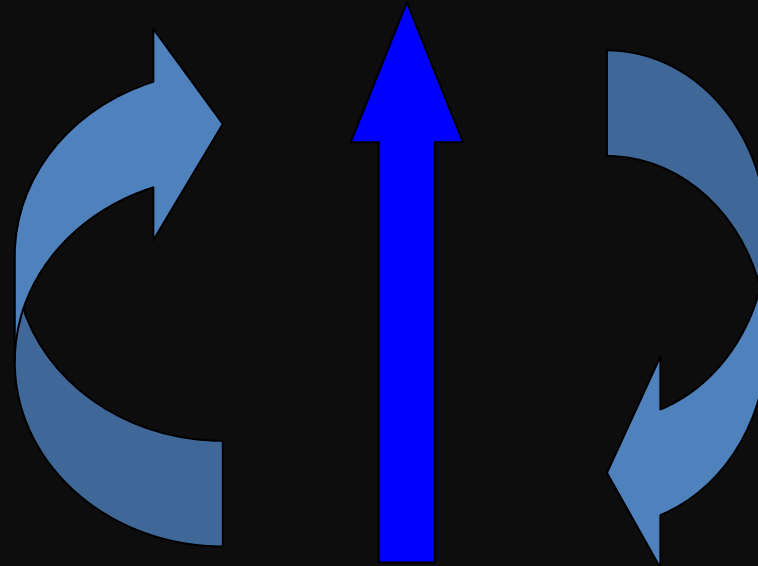
(Nokian entinen pääjohtaja Jorma Ollila 31.3.2006)



# Koulutus ja yhteiskunta

**Koulutus**

Yhteiskunnan  
vaikutus  
koulutukseen



Koulutuksen  
vaikutus  
yhteiskuntaan

**Yhteiskunta**  
(ideat, aatteet)

Usein ajatellaan, että koulutuksen tulee seurata yhteiskunnan kehitystä, mutta yhtä hyvin on perusteltua ajatella koulutuksen ja sivistyksen kehittävän yhteiskuntaa.



# GLOBALIT MEGATRENDIT

**1. Maailmantalous,**  
kansainvälistyminen

**2. Verkostotalous,**  
hierarkiasta verkostoihin ja keskityksestä hajautukseen

**3. Asiakslähtöisyys,**  
“yksilön riemuvoitto”

**4. Kestävä kehitys,**  
ekologinen ja sosiaalinen, laitospalveluista omatoimisuuteen

**5. Logistinen ajattelu,**  
integroidut palvelut ja tiimityö

**6. Uusi maailmankuva,**  
arvo- ja kulttuurimuutokset

**7. Ymmärrsyhteiskunta,**  
osaaminen ja visionäärisyys, metakognitiiviset taidot, tietämys



# Tieto-, organisaatio- ja koulutus käsitteet





# Tietoyhteiskunnan on luovuttava teollisen työn ajatusmalleista

**G**lobalisaation tuomien haasteisiin vastaaminen ei ole pelkkä tuottavuus- tai teknologia-asia. Se edellyttää ennen kaikkea muutosta ajattelutavoissa. Se myös haastaa poliitikot, johtajat ja kehittäjät luomaan yhdessä uutta käsitteistöä työelämän tarpeisiin.

Samalla kun siirryttiin maatalousväestöstä teolliseen työelämään, tapahtuu toimihenkilö-

Tietotyössä ratkaisevassa asemassa eivät ole yksilöt vaan vuorovaikutuksen laatu ja luovuus, kirjoittavat **Esko Kilpi** ja **Risto Puutio**.

ma tapahtuu toimihenkilö-

neutumisella. Harrastajan suhdetta tekemiseen kuvaa vapaaehtoisuus, innostuneisuus, yhteisöllisyys samasta asiasta kiinnostuneiden kanssa ja nopea oppiminen.

Sisäsyntyinen motivaatio ja halu oppia muiden kanssa tulevat näin osaksi työn tekemistä. Juuri nämä ovat tietotyön uusia hyveitä ja kilpailukyv-

nä palkkioon.

Organisaatioiden kehittämisen olennainen kysymys onkin, miten voidaan poistaa sellaisia teolliselle toiminnalle ominaisia ajattelumalleja, jotka estävät kehittämästä työtä ja sen ohessa kilpailukykyä.

**Teollinen ajattelumalli** pitää yksilöä arvioinnin

mittayksikömpetenssien palkkauksen elleen yksiarvioinnista. evassa ase-

TORSTAINA 25. SYYSKÜUTA 2003 | HELSINGIN SANOMAT

VIERASKYNÄ HELSINGIN SANOMAIN TOIMITUS, VIERASKYNÄ, PL 71, 00089 SANOMAT, (09) 1221. FAKSI (09) 122 2366, hs.artikkeli@sanoma.fi

## Työelämän on rakennuttava ihmisen mittaisista haasteista

Juha Siltala

**V**äestön huoltosuhteen pelätään romahtavan suurten ikäluokkien siirtymässä eläkkeelle, vaikka eläkerahastojen sano-taankin riittävän. Valikoiva



sa kokeneenkin ammattilaisen on lunastettava paikkansa yhä uudelleen.

Pako eläkkeelle alkaa 45-vuotiaana. Sen ikäisistä vakinaisista harvat uskovat koulutuksensa riittävän uuteen työ-

pelkästään taakkana, vaan motivoivina haasteina.

Tutkija-lääkäri Esko Poppiuksen tutkijaryhmän tulokset 40-55-vuotiaiden helsinkiläismiesten sairastavuudesta osoittavat, että ammatit ja ter-



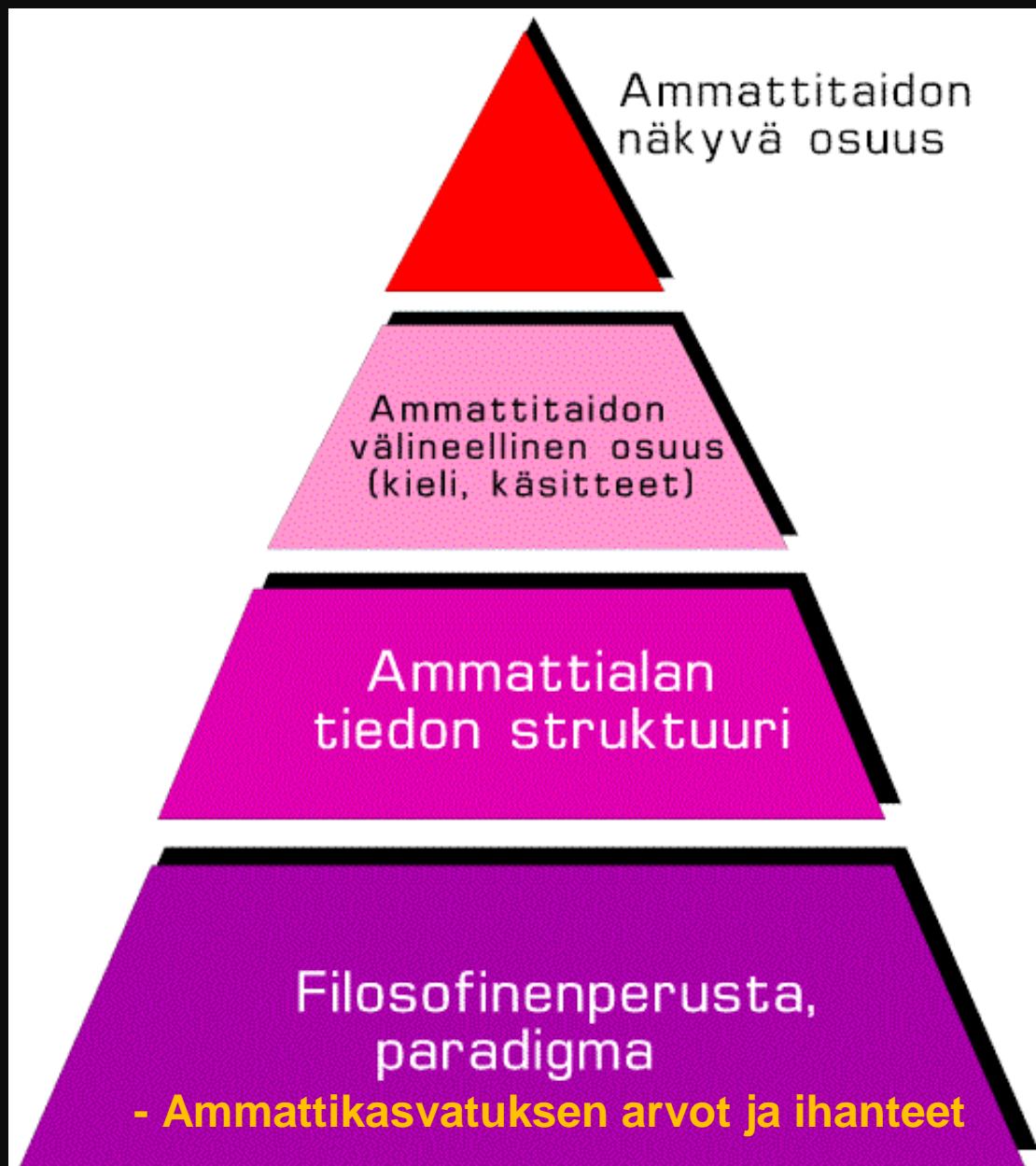
# Ammattitaidon tausta

Ammattitaidon ja ammatillisuuden taustalla on alaan ja sen kulttuuriseen perinteeseen liittyvä käsitteistö ja toimintatavat.

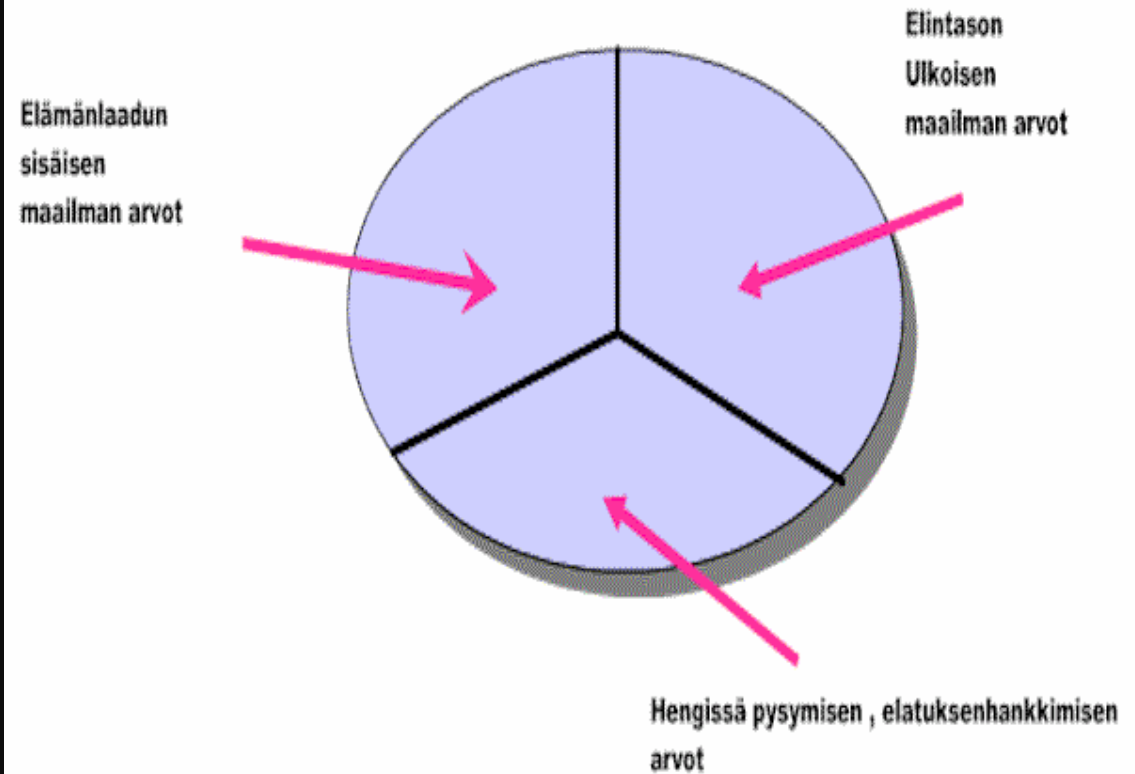
Kullakin alalla on historialliset ja filosofiset juurensa, jotka on tunnettava, kun pohditaan alaan liittyviä osaamisvaatimuksia ja kehittämisen mahdollisuuksia.



© Seppo Helakorpi



# Työelämän arvoja



Työelämän arvoja voidaan jaotella seuraavasti (Einander & Zetterberg 1982):

1. Toimeentuloarvot, jotka liittyvät ihmisen turvallisuuteen, jokapäiväisessä elämässä selviytymiseen ja auktoriteetteihin uskomiseen.
2. Ulkoiset arvot, joihin liittyy elintason ihannoiti, aineellinen menestys, status ja tittelit sekä yrittäjyyden, tekniikan ja tuotannon ihannoiti.
3. Sisäiset arvot, jotka liittyvät elämisen laatuun. Niissä korostetaan luovuutta, itsensä toteuttamista, terveyttä, tasapainoista suhdetta luontoon ja autonomiaa.



# Työorganisaation kulttuuri

## **Artefaktit**

Näkyvät organisaation rakenteet ja prosessit



## **Ilmaistut arvot**

Strategiat, päämäärät, filosofiat (ilmaistut perusteet toiminnalle)



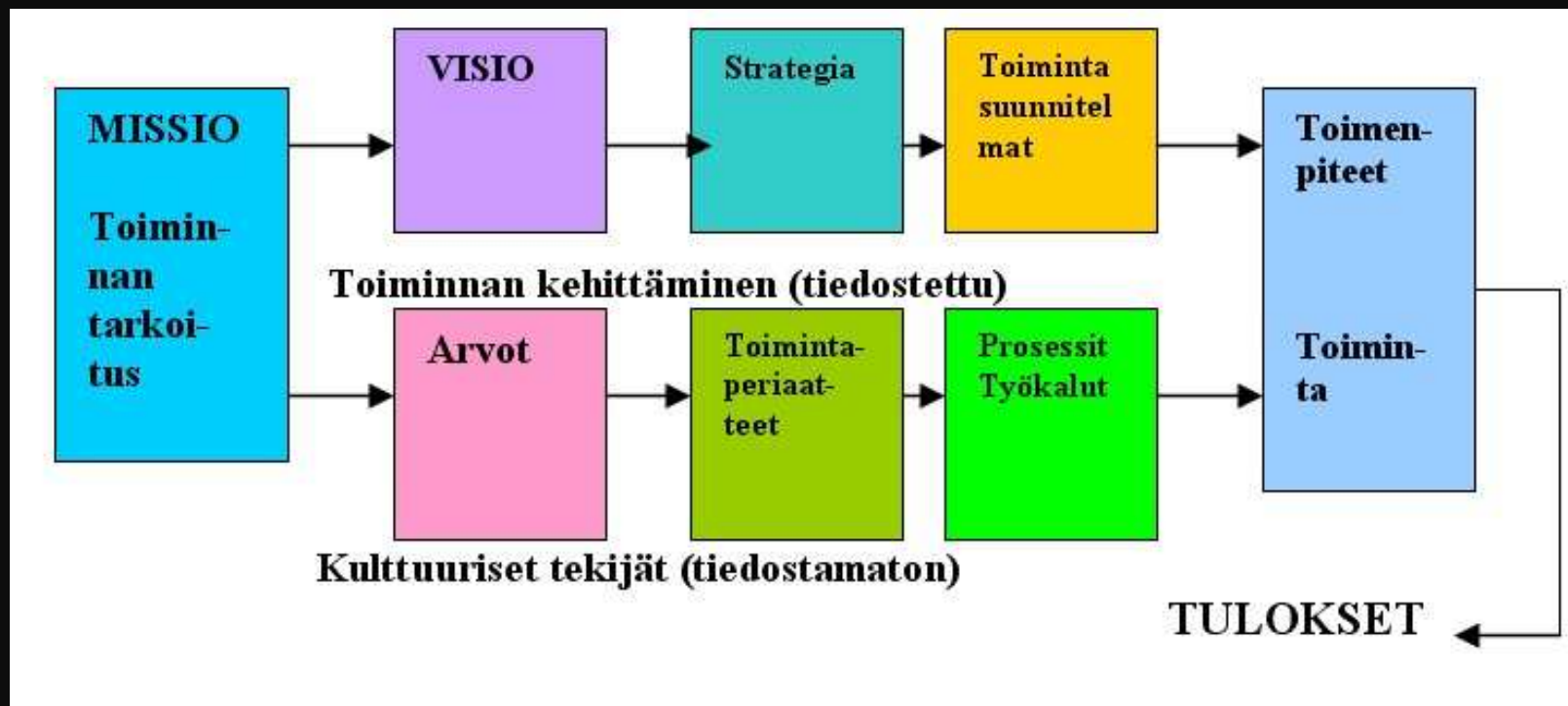
## **Pohjimmaiset perusoletukset**

Tiedostamattomia, itsestään selviä uskomuksia, ajatuksia ja tunteita. (arvojen ja toiminnan perimmäinen lähde)



# Tiedostetut ja tiedostamattomat prosessit organisaatiossa

(Laamanen 2001)



Toiminnan tarkoitus toteutuu siten, että käytännössä tarvitaan kaksi reittiä, jotta päästään missiosta tuloksiin. Toinen reitti on tiedostettu ja toinen tiedostamaton. Nämä tiedostamattomat kulttuuriset tekijät näyttelevät yhä merkittävämpää roolia työorganisaatioissa.



# Työelämän arvopyramidi ”Suomalainen unelma”



(Himanen 2007)

” Kun ajattelemme, milloin olemme toiminnassamme parhaimmillamme, vastaus on: silloin kun meillä on intohimoinen suhde tekemiseen. Ja intohimoisuus syntyy juuri siitä, kun **yksilö kokee toteuttavansa ainutlaatuisia luovia kykyjään**. Kun ihmisellä on tällainen sydämen suhde tekemiseensä, hänellä on myös yhteys sisäiseen voiman lähteeseensä, minkä vuoksi hän kokee olevansa ihmisenä enemmän kuin tavallisesti. Tämä merkityksen kokemus on elämänvoiman lähde: väsyttämisen sijaan tällainen tekeminen energisoi ihmistä lisää ja tuo tekemiseen ilon. Tämä ilmiö on nähtävissä niin yritysmaailmassa kuin millä tahansa ihmistoiminnan alueella (oppimisesta tieteeseen ja kulttuuriin) ihmisissä, jotka saavuttavat suuria tuloksia juuri, koska kokevat voivansa työssään toteuttaa täydemmin potentiaansa, ja **tämä merkityksellisyys generoi heidän luovuudelleen lisää energiaa**. Ihmiset voivat viihtyä ja nauttia työstään, kun ilmapiiri on kunnossa. **Muuttuvassa taloudessamme työskentely perustuu myös yhä enemmän yhdessä tekemiselle**. Tästä seuraa, että johtajan keskeiseksi tehtäväksi tulee pystyä muodostamaan rikastavia yhteisöjä. Johtajan tehtävä on asettaa kunnianhimoisia päämääriä, jotka synnyttävät yhteistä innostusta. Eli johtajan on kyettävä luomaan rikastavaa vuorovaikutusta köyhdyttävän sijaan.

**Vuorovaikutusosaamisesta tulee keskeinen kilpailutekijä.”**



# ”Suomen mallin” kymmenen arvoa (Himanen)

1. Välittäminen
2. Luottamus
3. Yhteisöllisyys
4. Kannustus
5. Vapaus

6. Luovuus
7. Rohkeus
8. Visionaarisuus
9. Tasapainoisuus
10. Mielekkyyys

Työelämän näkökulmasta kolmen kärkiarvon luonnehdintoja:

## 1. Välittäminen

Välittäminen on vanha suomalainen tasa-arvon periaate (se on valistuksen perinteen *égalité* ja antiikin oikeudenmukaisuuden arvo). Sitä voisi kutsua myös reiluuden tai inklusion (kaikkien mukaanoton) arvoksi. Tässä käytetään ilmaisua ”välittäminen” tarkoituksella, jotta yksilöiden suoraa toisista välittämistä ei sivuutettaisi (kristillisessä perinteessä tätä arvoa kutsutaankin nimellä *caritas*).

## 2. Luottamus

Luottamus syntyy osin välittämisestä, mutta se ansaitsee tulla mainituksi itsenäisenä arvona. Luottamus antaa ihmisille turvallisen pohjan toimia. Luottamus mahdollistaa hedelmällisen yhteisöllisyyden. Välittämisen ja luottamuksen puuttuminen johtaa pelon ilmapiiriin.

## 3. Yhteisöllisyys

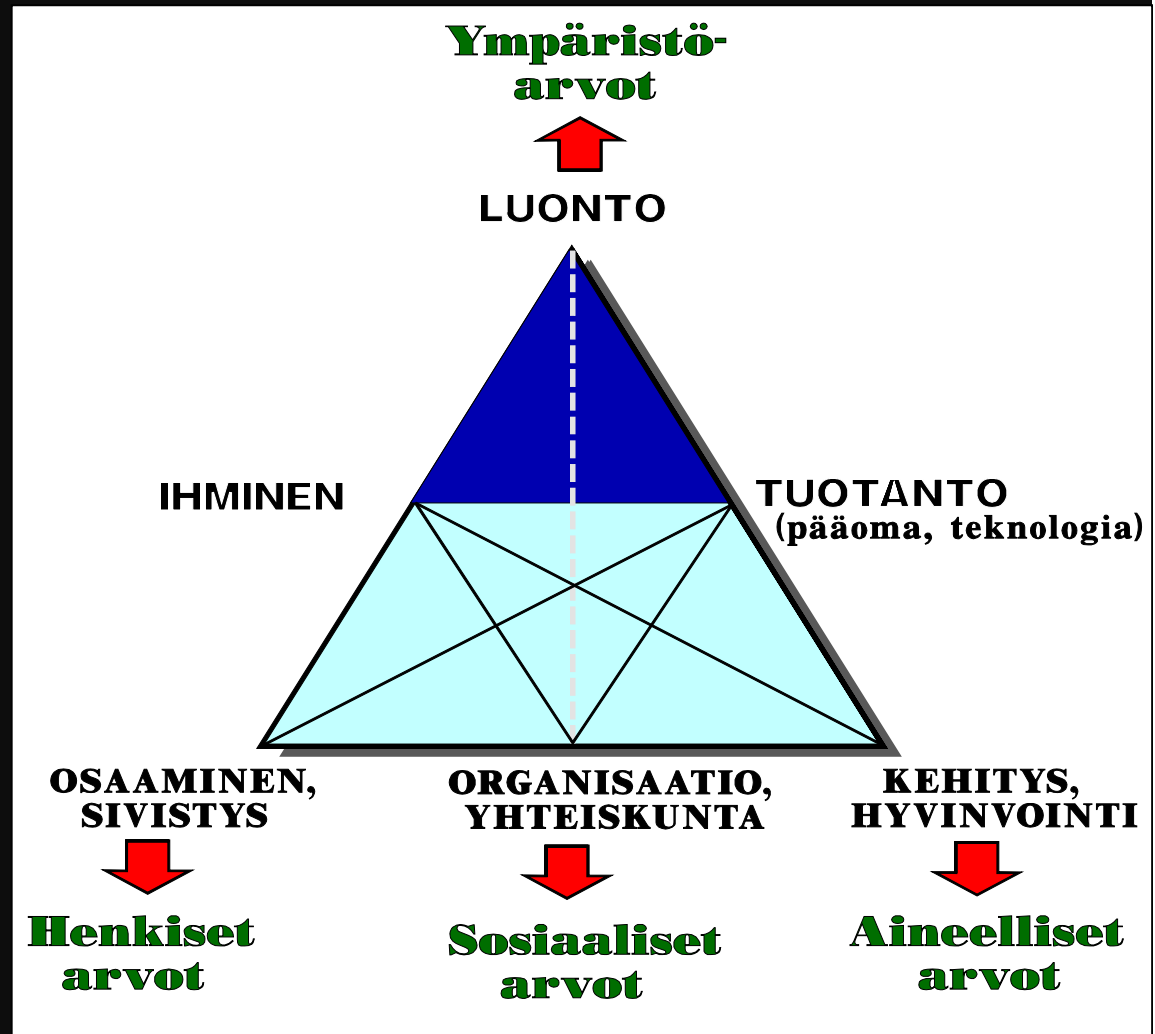
Yhteisöllisyys on vanha veljeyden (valistuksen *fraternité*) arvo. Siinä on kyse avoimuudesta ottaa mukaan, halusta tehdä yhdessä, kuulumisesta. Kyse on yhdestä inhimillisen elämän energisoivimmista kokemuksista eli kokemuksesta olla osa isompaa yhteisöä, joka jakaa saman kiinnostuksen. Kyse on yhdessä-elämisestä.



# Ammattikasvatus

Ammattisivistyksen kriteeri ei ole pelkästään korkea tieto- ja taitotaso, vaan myös se mihin tarkoitukseen osaamista käytetään.

Ihmistä ei ymmärretä pelkästään tuotannon-tekijänä, vaan myös ainutlaatuisena persoonana ja oman elämänsä tekijänä.





# Ammattikasvatus

## Työelämän tarpeet

- määrä ja laatu

## Kasvuprosessi

- kasvatustiede,  
sosiologia,  
psykologia

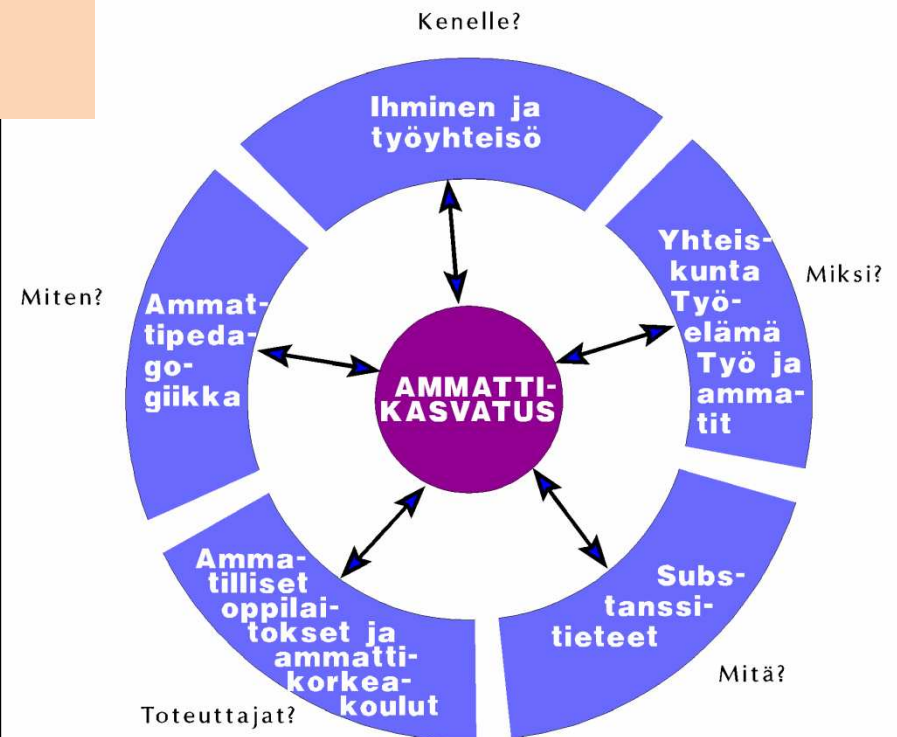
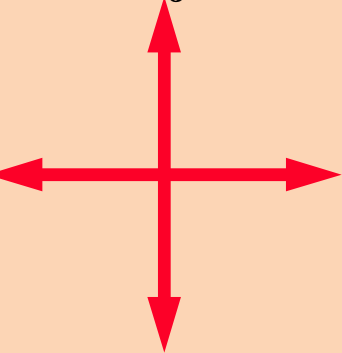
## Ammatillinen

### substanssi

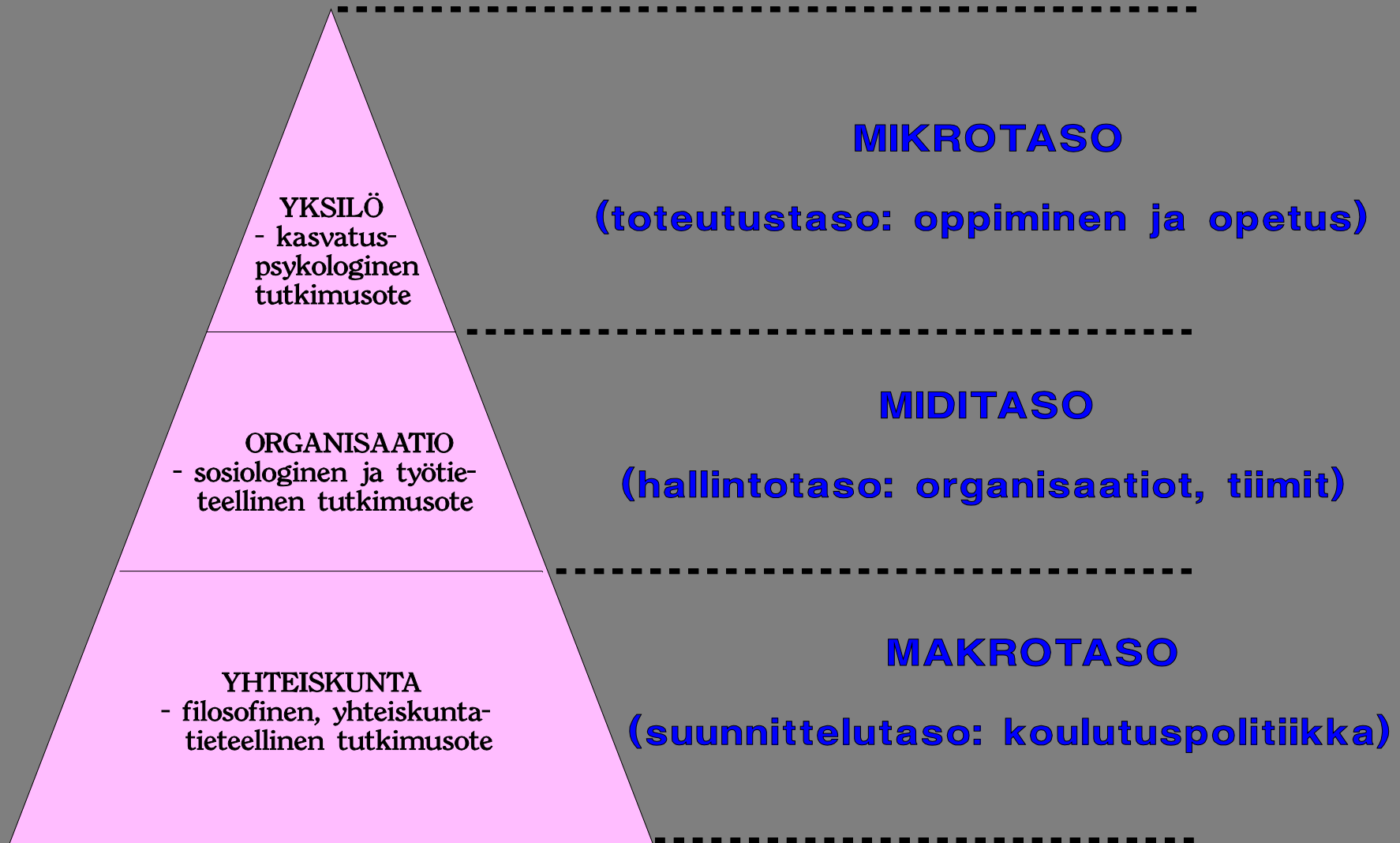
esim. teknologia,  
hoitotiede, talous-  
tiede, maa- ja metsät.

## Yksilön tarpeet

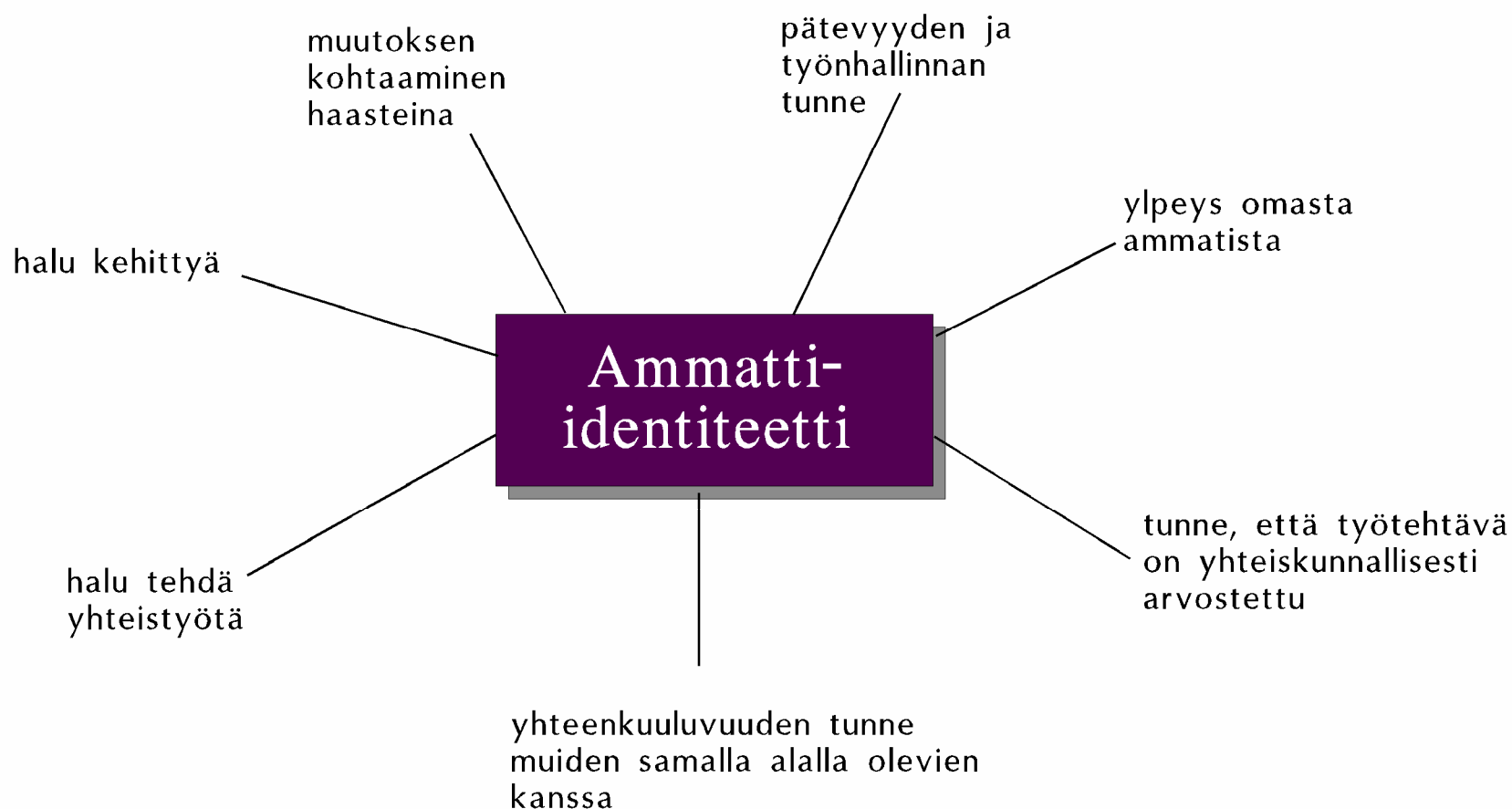
-fyysiset, psyykkiset,  
sosiaaliset



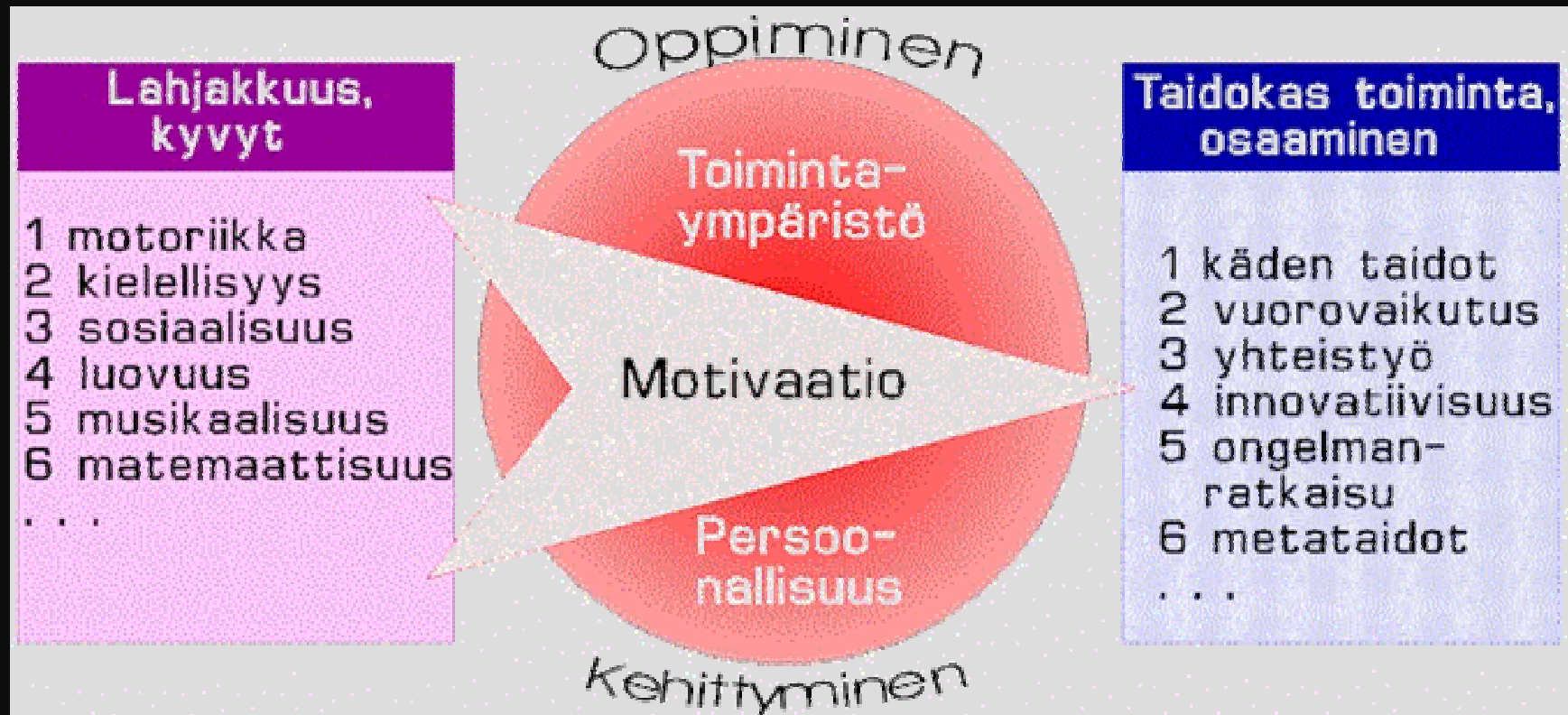
# Ammattikasvatuksen tasot



# Ammatti-identiteetti



# Ammatillisen osaamisen perustaa: kyvykkyydestä osaamiseen

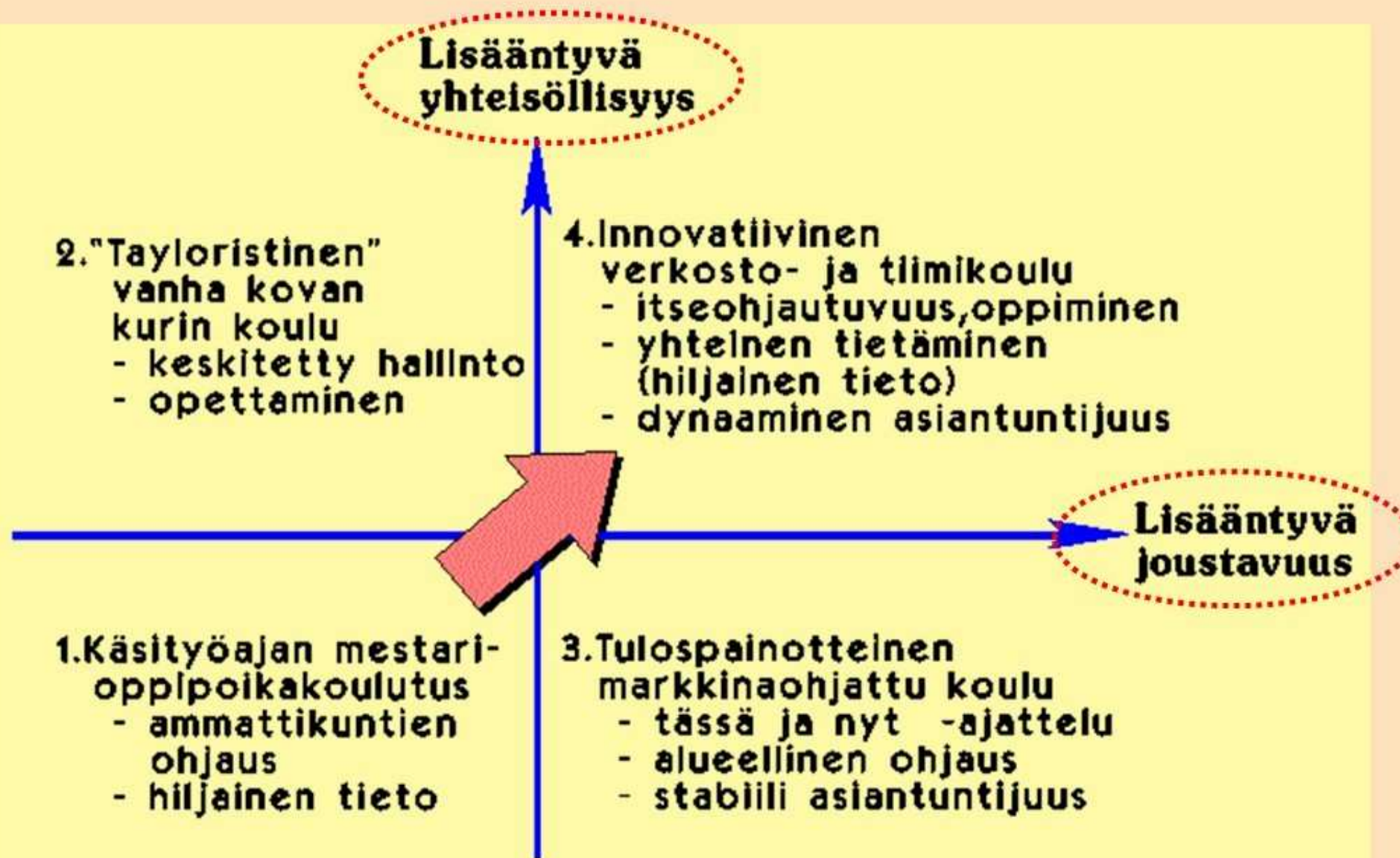


**Kaksi keskeistä ja tärkeää kysymystä ja haastetta ammatti-  
opetukselle:**

- 1) tunnistaa ja tunnustaa opiskelijan henkilökohtaiset ominai-  
suudet uniikkeina kykypotentiaaleina**
- 2) rakentaa opiskelu ja koulutusprosessit niin, että ne tukevat  
ja motivoivat persoonallisten taipumusten pohjalle rakentuvaa  
oppimista ja ammatillista kasvua (myös yhteisöön)**



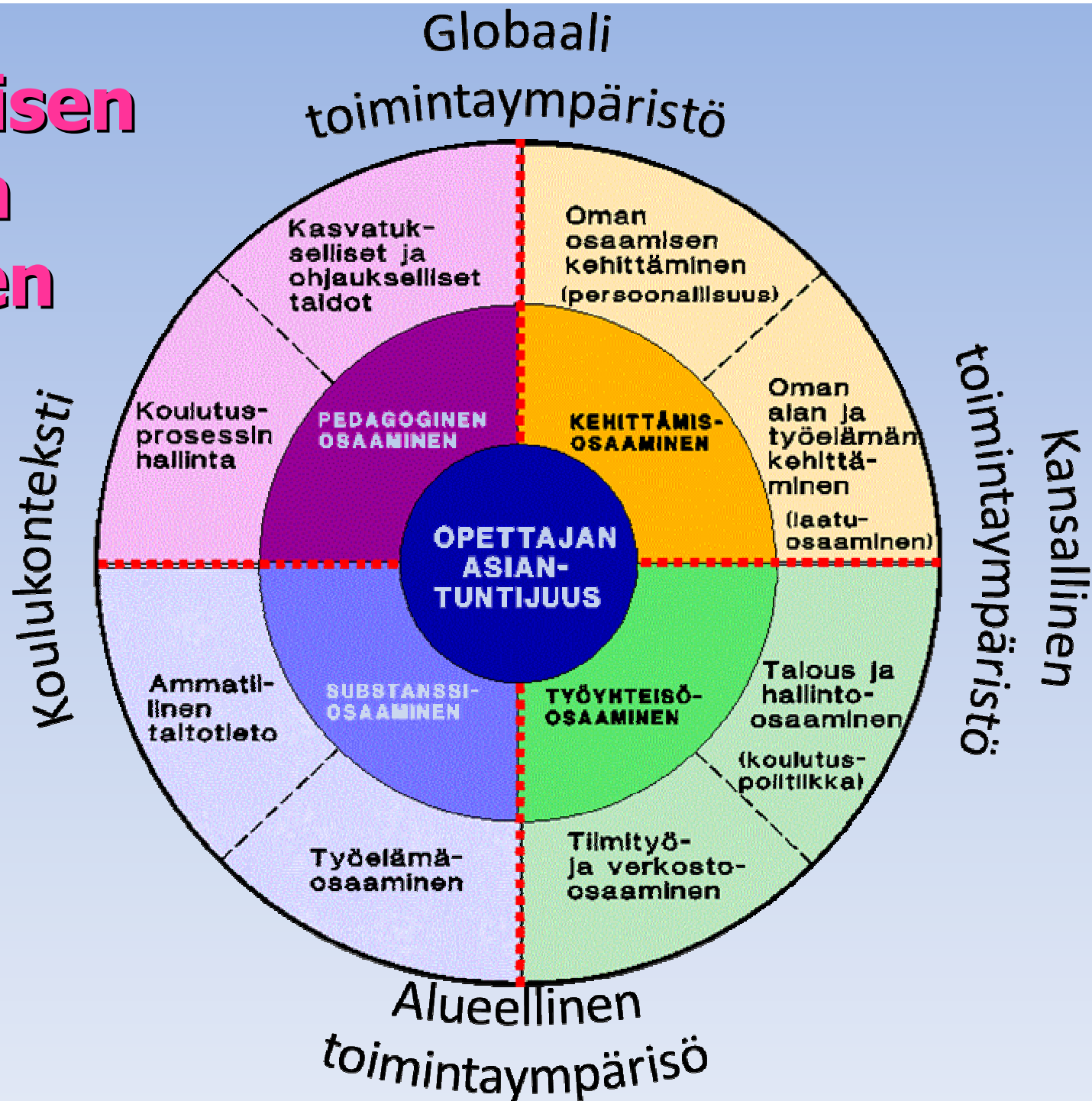
# Koulutuksen muutosvaihteita



# Koulun toimintakulttuuri



# Ammatillisen opettajan osaaminen



Lisää teemoista  
alla olevissa  
teoksissa  
ja verkkosivuilta:

<http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/>

**KIITOS  
MIELEN-  
KIINNOSTA!  
-NÄGEMIST!**

### Työn taidot

– Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä –



Seppo Helakorpi



Aallon harjalla.

### Kohti verkostoituvaa ja verkottuvaa koulutusta



Seppo Helakorpi



Aallon harjalla.



### Postmoderni AMMATIKASVATUS – haasteena ubiikkiyhteiskunta



Seppo Helakorpi (toim.)

Helakorpi (toim.)

Postmoderni AMMATIKASVATUS – haasteena ubiikkiyhteiskunta

HAMK