

Kutseõpetajate oskuste arendamine Euroopa projektide raames

Seija Mahlamäki-Kultanen

Eriteadlane, dotsent, filosoofiadoktor

Tampere Ülikool, kutsepedagoogika uurimis- ja koolituskeskus

seija.mahlamaki-kultanen@uta.fi

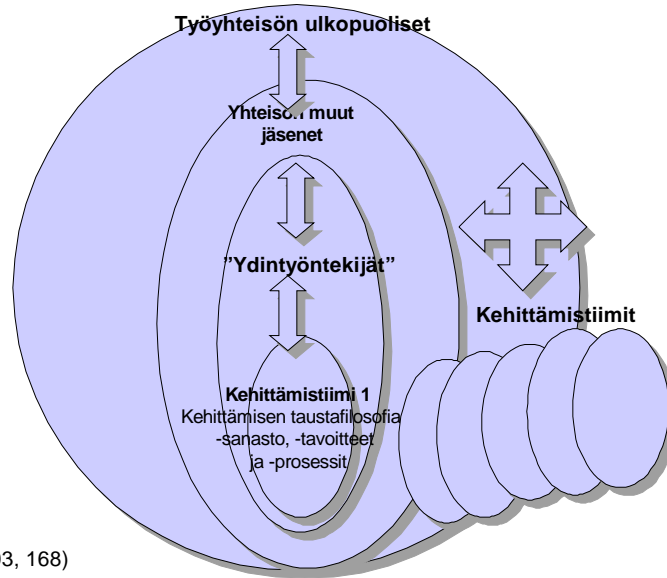
Sissejuhatus

Artikkel põhineb 2005.–2006. aastal CIMO koordineeritud valorisatsiooniprojekti „The changing role of VET teachers and trainers in Europe – TTVET” materjalidel. Projekti käigus koguti ja jagati teavet selle kohta, kuidas kutseõpetajate töö ja oskusvajadused muutuvad ning kuidas Leonardo da Vinci programmi arendusprojektid neile nõuetele vastavad. Uurimuses vaadeldakse ka seda, kuidas elluviidud ja õpetajate oskusi õnnestunult arendanud projekte oskuste seisukohast juhitakse.

Projekti TTVET partnerid olid lisaks Soomele Rootsi, Taani, Eesti, Ungari, Tšehhi, Iirimaa ja Austria. Uurimismaterjali koguti seitsmeteistkümnest Leonardo da Vinci programmis osalevast Euroopa riigist. See on tähtsaim teise astme kutsekoolituse arendus- ja rahastamisprogramm. Üleeuroopalise projektiga seotud väljaanded on siiani olnud ingliskeelsed (Mahlamäki-Kultanen, Susimetsä & Ilsley 2006; Mahlamäki-Kultanen 2006). Projekt hõlmas ühist Euroopa valorisatsiooniseminari ja riigisiseseid üritusi. Prantsuse keelest pärinev sõna „valorisatsioon” tähendab heade projektide esiletõstmist ja nende mõju tõhustamist.

Projekti vormis arendustegevuse suurim probleem on alati leida oma koht organisatsioonis ning juurutada projektide käigus loodud mudelid nii oma organisatsioonis kui ka sellest väljaspool. Rahvusvaheliste projektide puhul tuleb eraldatuse probleem väga selgelt esile. Kuigi projekti sisu toetaks õppeasutuse ja õpetajate üldist arengut, ei osata selliseid seoseid alati näha. Juhtkonna ülesanne on integreerida organisatsiooni arendusprojektid ja neist sündivad oskused nii, et kasu saab kogu organisatsioon, ning otsida igale projektile sobivaid rahastamisallikaid. Plaskoff (2003, 168) kirjeldab eraldatud arendusprojektides tekkivat oskuste levimist ja protsessidevahelisi sidemeid joonisel 1 esitatud mudeli abil. Tegelikus õppeorganisatsioonis näib olukord tihti

eraldatum kui joonisel ning arendusega tegelevad inimesed ja teadmised ei saa tingimata kokku ega toeta üksteist.



Plaskoff (2003, 168)

Joonise tekst:

Töökollektiivvälised isikud

Muud kollektiivi liikmed

Põhitöötajad

Arendusmeeskond 1

Arenduse taustafilosofia, -sõnavara, -eesmärgid ja -protsessid

Arendusmeeskonnad

Joonis 1. Arendusrühmad ja oskuste levimine organisatsioonis (Plaskoff 2003, 168)

Osalemine rahvusvahelises projektitöös eeldab selles osalevatelt õpetajatelt mitmekesiseid oskusi, aga ka pakub neid. Soome kutsekoolituse rahvusvaheliseks muutmise eestvedajad on rääkinud, et pärast Euroopa Liiduga liitumist on nad õppinud projektide kaudu ennekõike praeguses töös vajalikke üldisi tööalaseid oskusi, omavahelise suhtluse oskust, töö korraldamist ning info- ja sidetehnoloogia kasutamist (Mahlamäki-Kultanen 2003). Kõrgkoolide rahvusvahelistumise protsessidest ja nende juhtimisest on koostatud ka litsentsiaaditoid ja väitekirju (Mattila 2006; Söderqvist 2002). Teise astme kutseõppeasutuste rahvusvahelistumisest on tehtud litsentsiaaditöö õpilaste töö käigus õppimise teemal (Virtanen 2005), kuid personali oskuste juhtimise vaatenurka pole uurimistöös käsitletud. Varem osalesid kutsekõrgkoolid rahvusvahelistes arendusprojektides

rohkem kui muud kutseõppeasutused, kuid olukord võib kutseõppeasutuste suuruse ja struktuuri arenedes kiiresti muutuda. Juhtimismudelite loomisega on võimalik rahvusvahelistumise juhtimisele teaduslikumal viisil tähelepanu pöörata.

Kutseõpetaja tööga on seotud palju ootusi

Kutseõpetaja tööga seonduvad erisugused ootused. Nõudeid seatakse mitmelt poolt: ettevõtjad kõnelevad ähvardavast tööjõupuudusest ja oskusteabe vajaduse kasvust, avalik sektor ootab uuenemist, tulemusi ja tõhusust ning õpilaste eestkostjad hoolitsust ja kvaliteetset õpet.

Kutseõpetaja oskusi ja nende töötamisaegse täiendamise vahendite mõjusust on siiani üsna vähe uuritud. Euroopa poliitilisel tasandil on lepitud kokku kutseõppe ja -õpetajate oskuste arendamise ühtses raamistikus – „The Common European Principles for Teacher Competences and Qualification”, mida täiendati 2004. aastal (Euroopa Komisjon 2004). Ühtset raamistikku on vaja, sest Euroopa kutseharidussüsteemid ning õpetajate seisund ja kvalifikatsiooninõuded erinevad üksteisest üsna palju. Ühtse raamistiku järgi on kutseõpetaja isik, kelle kvalifikatsioon on määratud oma riigi õigusaktides ja seepärast on tal eriline koht. Kutseõpetajate oskused ja tegevus määravad üsna suuresti selle, kuidas eri riikide koolitussüsteemid, inimeste oskused ja tööhõive arenevad. Euroopa raamistiku üks eesmärk ongi tugevdada õpetajakutse mainet ja staatust.

Euroopa raamistiku kohaselt kutseõpetaja seisund:

1. eeldab kõrgharidust;
2. sisaldab elukestva õppe ja kogu töötamisaegse pideva kutsealase enesetäiendamise põhimõtet, mida tööandja peab mitmesuguste vahenditega toetama;
3. tähendab liikuvust, mitte paigalseisu. Õpetaja peab oma karjääri jooksul tutvuma eri riikide kogemustega, osalema koolitustel ja täitma mitmekesiseid ülesandeid (nt osalema oma eriala tööelus ja siis suunduma tagasi õppetööle);
4. põhineb partnerlusel, milles osalevad koolituse, tööelu, arendajate ja uurijate esindajad.

Paljudes Euroopa riikides on kutseõpetajate oskused ja seisund praegu veel teistsugune. Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus (CEDEFOP) tegi kutseõpetajate olukorrast võrdleva uuringu viieteistkümnes Euroopa Liidu liikmesriigis ning Islandil ja Norras (Brugia 2006). Uuringutulemuste kohaselt on tavaline, et kutseõpetajate kvalifikatsiooninõue on kutseksam, töökogemus ja õpetajakoolitus, aga üldhariduse aineõpetajatelt nõutakse üldiselt kõrgharidust ja

õpetajakoolitust. Kutsealases lisa- ja täienduskoolituses erinevad õpetajate kvalifikatsiooninõuded veel rohkem ning seda valdkonda üldiselt ei reguleerita. Võib põhjendatult küsida, kas kõikides Euroopa riikides on üldse olemas kutseõpetaja ametikoht, mille all kõik mõistaksid ühte ja sama. Ka kutseõpetajate oskusi ja kvalifikatsiooni puudutavad täienduskoolituse süsteemid on liikmesriikides üsna erinevad. Arvatavasti muutuvad oskusvajadused samas suunas, nagu Corti ja tema töörühm (2004) järeldasid. Kutseõpetajate roll muutub eelduste kohaselt praegusest mitmekesisemaks ja laiemaks. Euroopa riikide vahel on suuri erinevusi näiteks selles, kui tsentraliseeritult või hajutatult tehakse haldusotsuseid.

Soome kutseõpetaja võimalused oma tööd mõjutada on Euroopa riikidega võrreldes üsna head ja see suurendab ka kvalifikatsiooninõudeid. Õpetajate pädevust ja oskusi arendatakse nii seadusekohastel täienduskoolitustel kui ka näiteks üsna palju projektides osaledes. Praegusel perioodil Euroopa Liidust Soome suunatud Euroopa Sotsiaalfondi toetus, eesmärgi 1 ja eesmärgi 3 programmid ning majanduslikus mõttes nendest väiksem, selgelt üleeuroopalisele koostööle suunatud Leonardo da Vinci programm on arendanud kutsekoolitust ja ühtlasi õpetajate kutseoskusi Euroopas kehtiva raamistiku järgi. Projektides on õpetajate oskusi arendatud näiteks sellega, et neile korraldatakse tööelus osalemise etappe, töö käigus õppimise arenduskoolitusi ja töökohal juhendaja koolitusi, kusjuures kutseõpetajad ise on projektitöösse kaasatud ja saavad tegeleda näiteks kutseksamitega, töö käigus õppimise ja väljalangevuse ärahoidmisega. Mõnevõrra on tehtud uuringuid juba ka avaldatud, näiteks selle kohta, kuidas õpetajate osalemine arendustöös nende endi oskusi arendab (nt Penttilä 2004; Majuri & Eerola 2007). Läbiviidud kodu- ja välismaiste tööelus osalemise etappide hulk on üsna märkimisväärne, tõi küll, suurem osa õpetajatest pole tegelikult pärast õpetajaks saamist siiani liikunud oma töö juurest väljapoole osakonda, veel vähem ühest riigist teise. Peatselt valmib koolituse hindamise komisjoni koostatav haridusministeeriumi tellitud hinnang Euroopa Sotsiaalfondist rahastatud töö käigus õppimise hindamis- ja arendustegevuse mõjude kohta. Olen tegutsenud selle töörühma esimehena.

Rahvusvahelisi arendusprojekte peeti Euroopa Liitu astumise alguspäevil tihti isenesest aktsepteeritavaks, kuid organisatsiooni põhiülesandest lahus olevaks tegevuseks, „rahvusvahelistumiseks” isenesest (Mahlamäki-Kultanen 2002; Mattila 2006). Käesolevas uuringus vaadeldakse olukorda pärast seda, kui Soome on osalenud Euroopa kutsekoolituse arenduses juba üle kümne aasta. Mida on kogemused Euroopa projektitöö oskuste juhtimise kohta õpetanud?

Uurimuse eesmärk

Uurimistöö eesmärk on vaadelda Euroopa raamistikus toimuvat kutseõpetajate oskuste suurendamiseks mõeldud projektitööd, selle tähtsust ja projektide juhtimist oskusteabe vaatenurgast. Samuti on oluline eesmärk teha nähtavaks ja lugejaile mõistetavaks rahvusvahelise projektitöö mitmekesisus ja selle kaudu saadavate oskuste tähendus kõigile koolitusorganisatsioonide liikmetele. Uurimistöös vaadeldakse neid käimasoleva perioodi Euroopa Leonardo da Vinci projekte, mis aitavad mingil moel kaasa kutseõpetajate oskuste arenemisele ja elukestvate õppele.

Uurimuses esitatakse järgmised küsimused.

1. Millised on Euroopa kutseõpetajate tulevased peamised oskusvajadused?
2. Kuidas käesoleva perioodi Leonardo da Vinci projektid neile vajadustele vastavad ja milliseid võimalusi nad kutseõpetajatele tööalaseks arenemiseks pakuvad?
3. Kuidas õnnestunuks peetud projekte uuritud organisatsioonides oskuste seisukohast juhitakse?

Uurimuse läbiviimine

Uurimus sisaldas kolme etappi:

1. andmete kogumine kõigi Leonardo da Vinci programmis osalevate riikide (kokku 32, kellest materjale esitasid 17 riigi esindajad) käimasolevate Leonardo da Vinci projektide kohta (kokku 70 projekti), mis edendavad mingil moel kutseõpetajate oskuste arendamist;
2. küsitluste teel andmete kogumine kutseõpetajate oskusvajaduste ning põhi- ja täienduskoolituse kohta projekti partnerriikides (kokku seitse riiki);
3. süvendatud andmekogumine ja analüüs õpetajate oskusi edendavate heade projektide kohta dokumentide analüüsi ja intervjuude (kokku 17 projekti) alusel.

2005. aasta sügisel saadeti kõigi 32 Leonardo da Vinci programmis osaleva riigi kutsekoolitust arendavatele ametkondadele palve kirjeldada käimasolevaid projekte, mis on suunatud otseselt kutseõpetajatele või muul moel õpetaja kvalifikatsiooni arendamise ja täienduskoolituse seisukohast olulised. Vastused saadi 17 riigist ja neis kirjeldati 70 näidisprojekti. Tegemist oli arendusprojektide (LdV programmi mõistes katseprojektid), liikuvusprojektide või spetsialistide

vahetusega ning oli ka mõni Grundtvigi programmi projekt. Neist 53 projekti juhiti TTVET projekti partnerriikidest ehk Soomest, Rootsist, Eestist, Islandist, Austriast, Ungarist, Tšehhist, Irimaalt ja Taanist. Muid projekte juhiti Poolast, Norrast, Leedust, Suurbritanniast, Prantsusmaalt, Türgist, Saksamaalt või Kreekast. Suur osa projektidest on käimas või nende tulemusi saab juba kasutada, mistõttu materjal annab ajakohase pildi sellest, mis kutseõpetajate oskuste arendamises Euroopa tasandil toimub.

Pärast seda, kevadel 2006, saadeti küsitlus partnerriikide ametkondadele, kes vastutavad Leonardo da Vinci programmi juhtimise eest. Küsitluses paluti kirjeldada riiklikku kutseõpetajate põhi- ja täienduskoolituse süsteemi ning tõsta esile päevakohased riiklikud kutseõpetajate oskustega seotud probleemid ja erijooned. Andmeid oli vaja selleks, et mõista riikide konteksti, saada üleeuroopaline tervikpilt kutseõpetajate oskusvajadustest ja analüüsida, kui hästi saab õpetajate endi elukestva õppega seotud probleeme praegu elluviidavate projektidega lahendada.

Kaks uurijat kolmeliikmelisest rühmast analüüsis teistest sõltumata iga käsitletud projekti materjali (ametkondade saadetud vastuseid, projekti taotlusedokumente ja veebilehti). Neist valiti veel 17 projekti süvaanalüüsiks ja nende esindajad intervjuude sihtrühmaks. Aluseks oli nende projektide olulisus, mõju ja kvaliteet ning uurimistööga seotud majanduslikud asjaolud, mis võimaldasid teha maksimaalselt neli välisreisi. Intervjuudega täiendatud projektid olid Soomest (6), Ungarist (4), Irimaalt (5) ja Tšehhist (2).

Lindistatud ja osaliselt filmitud intervjuud litereeriti ja analüüsiti uuringu põhiteemade järgi ning nende kohta kirjutati analüüsikokkuvõtted. Uuringus kasutati võrgustiku TTnet poolt Helsingis 2001. aastal peetud nõukojal koostatud ühist kaheksaosalist kutseõpetajate oskusvajaduste raamistikku (Cort jt 2004), mida täiendati ajakohase eksperditeabe kogumisega. Projektikirjeldusi ja projektijuhtide intervjuusid võrreldi täiendatud raamistikuga. Kogu materjal salvestati ja analüüsiti materjalianalüüsiks mõeldud arvutiprogrammiga NVivo7.

Selle uuringu üks eesmärk on tõsta esile organisatsioonides väljatöötatud häid tavasid ja parandada nende mõjuvust valorisatsiooni põhimõtete kohaselt, kuigi intervjueeritute anonüümsuse tagamiseks projekte või projektiorganisatsioone nimeliselt ei mainita. Projektide tutvustus peaks teisest küljest siiski näitama, kas tulemustel on praktilist tähtsust, ja nii peaks sõnum jõudma rohujuuretasandilt ka juhtimistasandile (Margaret Molloy 2006). Valorisatsiooni

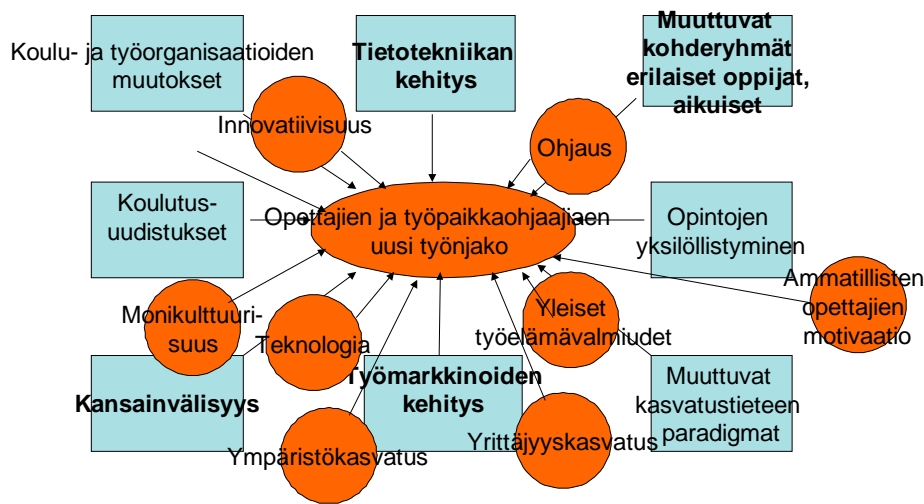
mõistet on selgitatud põhjalikumalt Leonardo programmi veebilehel http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/valorisation/index_en.html.

Leonardo da Vinci on suur programm ja selle eesmärgid tähendavad praktikas seda, et projektide sisu ja kontekst erinesid üsna palju. Seepärast oli projektide analüüsimisel vaja kasutada kogu töörühma liikmete erisulisi teadmisi kutsekoolituse, e-õppe, rahvusvahelistumise ja projektitöö alalt. Uuringu usaldusväärsus ja kvaliteet püüti tagada Pattoni (2002, 544–545) kriteeriumide alusel. Põhiline oli töö süstemaatilisus, töörühma liikmete teabevahetus ja analüüsitulemuste võrdlemine.

Tulemuste käsitus ja analüüs

Kutseõpetajate oskusvajadused ja käimasolevate projektide eesmärgid

Joonisel 2 on esitatud kokkuvõtte uuritud 70 projektist ja projektide eesmärkide vastavusest kutseõpetajate tulevastele oskusvajadustele. Ristkülikutega tähistatud oskusvajadused on pärit Corti ja tema kolleegide (2004) töörühma tööst, ringiga tähistatud aga leitud käesoleva uuringu andmete põhjal.



Joonise tekst (vasakult paremale):

Koolitus- ja tööorganisatsioonide muutused

Infotehnoloogia areng

Muutuvad sihtrühmad, erisugused õpilased, täiskasvanud

Innovatiivsus

Juhtimine

Haridusuuendused

Õpetajate ja töökohal juhendajate uus tööjaotus

Õpingute personaliseerimine

Mitmekultuurilisus

Tehnoloogia

Üldine valmisolek tööeluks

Kutseõpetajate motivatsioon

Rahvusvahelisus

Keskkonnaalane kasvatus

Tööturu areng

Ettevõtluskasvatus

Muutuvad kasvatusteaduse paradigmat

Joonis 2. Leonardo da Vinci projektide käigus loodud oskused ja kutseõpetajate oskusvajadused Cort *et al.* (2004) kohaselt

Jooniselt on näha, et tulevasi oskusvajadusi arvestades keskenduvad projektid teatud valdkondadele (paksus kirjas) ja suur osa saab palju vähem tähelepanu (tavalises kirjas). Projektid on suunatud iseenesest olulistele eesmärkidele, kuid nende koguhulk jääb õpetajate sihtrühma suurust arvestades üsna tagasihoidlikuks. Tegelikult on eesmärk see, et iga projekt annaks

tulemuseks esmaklassilisi ühtseid mudeleid ja tööriistu, mida saab programmis osalevates riikides väheste kuludega ja laialdaselt kasutada ja levitada. Tulemusi vaadeldes on vaja mõelda, millised arendusteemad saavad üleeuroopalisest raamistikust kasu ja millised on need, mida oleks parem arendada riiklike vahenditega. Teavet Leonardo da Vinci projektide ja nende tulemuste kohta saab Soomes kõige paremini CIMOst ja selle veebilehelt.

Projektide siht on rõhutatult õpetajate infotehnoloogiliste ja rahvusvaheliste võimete arendamine. Mõne projekti eesmärk oli õpetaja aineoskuste kasv, tööprotsesside ja tehnoloogilise arengu jälgimine ja Euroopa vastavate tegevusaladega võrdlemine, mida riigis saab kolleegide vähesuse tõttu harva teha. Tehnoloogilise arengu järgimise ülesanded tunduvad paljudel tegevusaladel lõpmatud.

Palju muid keskseid oskusvajadusi saab üsna vähe tähelepanu. Need on näiteks kutseõpetajate oma õppimis- ja teabehankimisvõimalused, pedagoogilise arendustöö oskused ja üldisemalt juhtimisoskused. Nõustamise ja juhtimise tähendust rõhutatakse pidevalt, kuid nende oskusvaldkondadega on seotud vaid mõni üksik projekt. Õpetajad peavad tunda kvaliteetset tööd ja oskama osaleda koolituse enesehindamise projektides, kuid neile on suunatud vaid mõni üksik projekt. On ka mõningaid eksamite ja oskuste hindamisega seotud projekte. Peaaegu täiesti jäävad tähelepanuta ettevõtlus- ja keskkonnaalase kasvatuse valdkonnad ning õpetajaameti imago parandamine. Ka õpetajate üldised tööelu oskused ei kuulu otseselt projektide eesmärkide hulka.

Keskendumisest projektide sisule ja nende alusel seatud eesmärkidele üksi ei piisa, vaid tuleks luua ka uusi viise, kuidas õpetajate oskusi nende tööga sobival moel arendada. Õpetajate oskuste arendamisel traditsiooniline, kursuste vormis tegevus enam ei toimi või selleks ei ole aega. Samale tööga on pööranud tähelepanu nt Halasz (2005). Õpetajad soovivad tihti üsna praktilist abi konkreetseteks igapäevasteks olukordadeks, mitte üldist ja teoreetilist arendamist. Probleem on piisava kriitilise diskussiooni hoidmine, sest kogu areng ei saa toimuda vaid pragmaatilise kasu seisukohast, vaid vaja on ka valitsevate tavade kriitikat.

Oskuste juhtimine rahvusvahelistes projektides

Hästi õnnestunud projektidele oli iseloomulik oskuste plaanipärane juhtimine kogu projekti jooksul. Rahvusvahelise projekti õnnestunud teostuse alus on alati tegelikud vajadused, nii et osalejad kogevad tihedat seotust projektiga algusest lõpuni ning projektis tegutsemise mõtet on

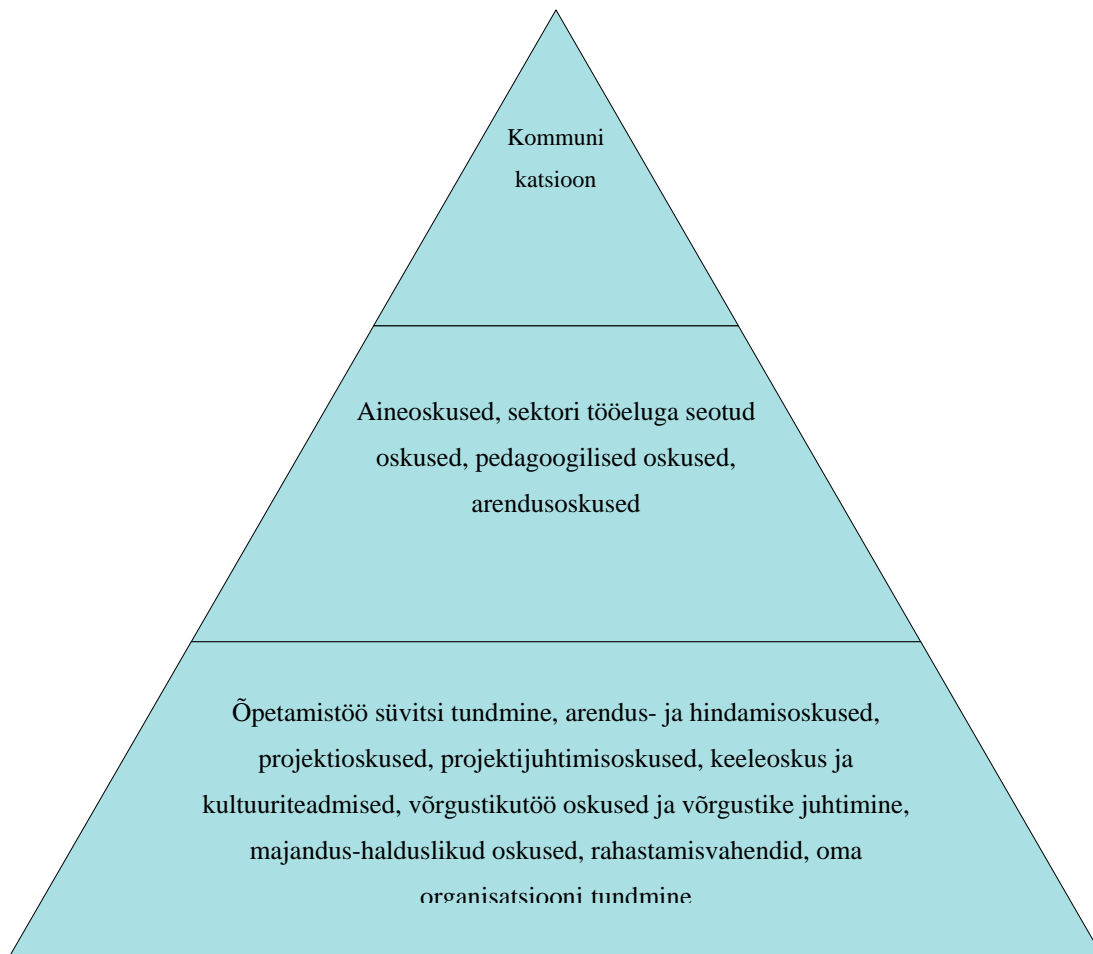
lihtne vastu võtta ja mõista. Hästi juhitud organisatsioonis arendatakse projektidega asju, milles organisatsioonil on juba kogemusi ja oskusi, kuid mida soovitakse arendada ja muuta nii, et organisatsiooni oskused süvenevad. Oluline on, et projektis osaleva õpetaja oskuste seisukohast tegutsetakse lähiarengu alal, kus tema oma oskusi pidevalt lisandub ja õppimise motivatsioon on suur.

Headele projektidele oli iseloomulik, et eri arendusrühmad on pandud juhtkonna loodud struktuuride abil koostööd tegema ning teadmisi ja oskusi jagati, kuigi eri rahastamisallikate ettekirjutused viivad projekte tavaliselt eri suundades. Projekti teostumise huvides on oluline analüüsida töörühma oskusi ja näha, millised oskused on see tuum, mis juba projekti taotlusetapis on organisatsioonis piisavalt heal tasemel, ja millised on omakorda need oskused, mida projekti abil soovitakse parandada. Selline oskuste avatud analüüs ei ole taotlusetapis eriti tavaline; levinum on kindel tootepõhisus ja taotleva organisatsiooni enda oskuste kinnistamise surve.

Euroopa projekti kuulub tavaliselt üsna pikk taotluse ettevalmistamise etapp, milleks läheb juba koostööd vaja. Taotluse ettevalmistamisel on vajalikud oskusvaldkonnad oma ja partnerorganisatsioonide tegevuse tundmine, oma tegevusala aineoskused, pedagoogilised ja halduslikud oskused, rahastamisvõimalused ja projekti taotluse vormiga seotud asjaolud ning teiselt poolt loovate ja vabade uuenduste võime. Õppeasutuse juhtkonna tegevus on selles etapis väga tähtis. Juhtkonnal peab olema oskus hinnata projektiplaane, näha neis sisalduvaid võimalusi ja toetada projekti ettevalmistamist koordineerivat õpetajat ettevalmistusprotsessi edasiviimisel, võimaldades eri spetsialistide koostööd. Juhtkond peab looma selleks vajalikud struktuurid ja andma tegevuseks vahendid. Õnnestunud projektitööd võib võrrelda ettevõtte plaanipärase tootearendusega.

Heade projektide hulka pakuti partnerriikides palju üsna suurte organisatsioonide elluviidud näidisprojekte. Juhtumianalüüs aitas asja selgitada: kriitilise tähtsusega oskuste kättesaadavuse projekti eri etappidel tagab vähemalt keskmise suurusega organisatsioon. Väga väikeses organisatsioonis on selleks harva võimalust. Sellest hoolimata läheb tavaliselt kaks-kolm aastat kestvates projektides vaja riskide hindamist ja plaani oskuste täiendamiseks personali vahetumise korral.

Hästi õnnestunud projektides saab personali osalemist oma oskustega kujutada joonisel 3 näidatud moel.



Joonis 3. Euroopa arendusprojektis vajatavad ja arendatavad oskused

Mudeli ja samas projekti aluse loovad projektioskused ning kutsehariduse ja eri ainevaldkondade üldine tundmine. Selliste oskustega inimesi peab projekti kestusega seotud personalivahetust arvestades olema piisavalt. Põhiteostaja oli kogunud projektiekspert või kaks projektieksperti, kellel on mitmekülgsed projektijuhtimise oskused, kuid ka head teadmised kutseharidusest. Nad vajavad enda taha organisatsiooni, kust saab vajaduse korral projektijuhtimise eriküsimustes oskusi ja tuge. Teine mudeli oskuste tasand moodustub iga projekti olulisest ainekust. Projekti jooksul võib arendamises osaleda mitme ainevaldkonna õpetajaid, kes tunnevad ka oma ala tööelu võrgustikku. Nende osalemise ja seotuse aste oli projektide lõikes erinev. Osa ainevaldkondade õpetajaid täitis projekti põhiülesanded ja saavutas tulemusel. Osa organisatsioone kaasas oma projektidesse ka selliseid õpetajaid, kes osalevad pigem enda oskuste

arendamiseks, rahvusvahelise tegevuse kogemuse saamiseks, projektile üldise positiivse õhkkonna tagamiseks või õpetajate sihtrühma arendusvajaduste ja -soovide esiletoomiseks ning tulemuste kasutusvõimaluste hindamiseks. Mudeli kolmas oskuste tasand koosneb esmaklassilisest kutsealasest valmisolekust (mitmekultuuriliseks) kommunikatsiooniks, millega projekti tulemused pannakse köitvamasse vormi ja suunatakse laiemasse kasutusse. Tüüpilise Euroopa katseprojekti raames koostatakse õppematerjale või õppekavasid laiemaks kasutamiseks kui oma õppeasutuse tasandi jaoks. Kuigi õpetaja on õpetamise ja oma õppematerjalide loomise spetsialist, oli õnnestunud projektide puhul juba projekti algetapis kaasatud teabevahetuse ja kommunikatsiooni spetsialiste, et luua ühiseid liine, mitte panna eri suundades liikunud ainespetsialistide tulemused projekti lõpus lihtsalt kokku. Nii tagati materjalide kvaliteet. Kõik projektis osalejad peavad suutma kirjeldada teoreetilist tööd, vähemalt projekti koordinaatorite ülesanne on luua dokumenteerimiseks vajalikud tüüptoimingud ja vahendid.

Oskuste juhtimine eeldab ka seda, et tuntakse ära eri spetsialistide isikuomadused ja hoitakse alal projekti järjepidevust ja head meeleolu. Intervjueeritavad rõhutasid hea meeleolu ja tunde erilist tähtsust projektitöös, nagu Nikander (2003) on tõdenud ühes varasemas uuringus spetsialistide töö juhtimise kohta (kutsekõrgkoolis). Projektitööle on iseloomulik tundmuste ja oskusuõuete suur varieerumine: ühel päeval kogeb õpetaja rambivalguses õpetajatöö kõrghetki ja ületab iseennast, teisel päeval pingutab ta üksi tüütu igapäevase rutiinse töö kallal. Soomlaste rahvusvahelise tegevuse kultuuri kuulub see, et projektis osalejad on tulemuskesksed ja ootavad nii enda kui ka teiste töölt kõrget kvaliteeti. Ainult oskuste arendamise seisukohast osalevaid õpetajaid alati ei aktsepteerita ning nende osalemise mõtet ei mõisteta. Projekti juht peaks arendama diskussiooni projekti olemuse üle ka sellel teemal. Kas kõik tegutsevad selgelt toodetele ja tulemustele suunatult või hinnatakse ja täheldatakse eri vahenditega ka projekti teel tekkivaid oskusi ja kas lepatakse kellegi osalemisega eelkõige just sellest vaatenurgast? Sageli on Euroopa arendusprojekti elluviimine organisatsiooni jaoks endiselt nii tähenduslik asi, et protsessi mõjud organisatsiooni oskuste, seisundi ja võrgustike tugevnemise seisukohast on vähemalt sama suured ja mitmekülgsed kui toodete ja aruannete valmimine ise. Oskuste juhtimisel on vältimatu teadlikum enesehindamine ja võrdlev hindamine (Ruohotie 2006); õpitu nähtavastegemine võiks muuta ka eelkirjeldatud hinnanguid projektitöö kohta.

Organisatsiooni juhtkonna ülesanne on panna projektidest ja nendest saadavatest oskustest kokku terveid protsesse ning näidata arendustegevuse tähendust ja jätkuvust ka siis, kui projekt jääb ilma välise rahastamiseta. Ühe intervjueeritu sõnul pärast õnnestunud projekti „tajuakse, kui tugevasti

tekkis projektis uusi oskusi, kuigi lõpuks ei tea keegi täpselt, kelle ideest õnnestunud kogemused tegelikult alguse said”. Oskuste jagamise ja koostegemise õppimine on paljude projektis osalenute kirjeldustes olulisemad õppimiskogemused. Tundub, et on hea saada teadlikuks oma mõtetest, pädevusest ja oskustest teistega võrreldes. Euroopa projekt pakub mitmekülgeid võimalusi kutseõpetaja professionaalsuse kasvu edendavaks eneserefleksiooniks ja enesest teadlikuks saamiseks (Ruohotie 2006). See ei lähe siiski planeeritult ilma õppimist suunava juhtimiseta.

Allikad

Baur, P. 2006. Teachers and Trainers in Vocational Education and Training. Key actors to make Lifelong Learning a reality in Europe. Leonardo da Vinci Valorisation Conference. Helsinki 3.–4.4.2006.

Brugia, M. Main European Trends in Training VET Teachers and Trainers. Leonardo da Vinci Valorisation Conference. Helsinki 3.–4.4.2006.

European Commission. 2004. Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications. http://www.etuce.homestead.com/News/June2005/principles_en.pdf. Vaadatud 27.2.2007.

Cort, P., Härkönen, A. & Volmari, K. 2004. PROFF – Professionalisation of VET teachers for the future. Cedefop Panorama series 104. Luxembourg. Office for Official Publication of the European Communities.

Halasz, G. 2005. The Significance of Teacher Training and In-Service Teacher Training in the Lisbon and Copenhagen Process. – P. Tordai & B. Hajdu (toim.) The Leonardo Programme as a Tool for the In-service Training of VET Teachers. Documents of the Leonardo Dissemination Conference held on 8 December 2005. Budapest: Tempus Public Foundation, 5–11.

Leonardo da Vinci – Valorisation. Dissemination and exploitation of innovative project results. (http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/valorisation/index_en.html). Vaadatud 27.2.2007.

Mahlamäki-Kultanen, S. 2003. Leonardo da Vinci. Ohjelman 1 vaiheen pitkän aikavälin vaikuttavuuden arviointi. Ohjelman toisen vaiheen väliarviointi. Opetusministeriön julkaisu 2003: 43. (Ka Interneti-versioon.)

Mahlamäki-Kultanen, S. 2006. How Leonardo da Vinci projects meet the European VET teachers and trainers life long learning needs? 15th IVETA conference. Vocational Education and Training in the Context of Life Long Learning 21.–24.8.2006. Moscow, Russia.

Mahlamäki-Kultanen, S., Susimetsä, M. & Ilsley, P. 2006. Leonardo da Vinci Projects Supporting the Changing Role of VET Teachers and Trainers. Valorisation Project The Changing Role of VET Teachers and Trainers. Centre for International Mobility CIMO, Finnish Leonardo National Agency. Helsinki: Edita Prima. (Ka Interneti-väljaanne.)

Majuri, M. & Eerola, T. 2007. Eivät he muuta tekisikään – tarkastelussa työpaikkaohjaajien koulutus, opettajien työelämäjaksot ja työssäoppimisen. Opetushallitus. Julkaisematon käsikirjoitus.

Mattila, P. 2006. Under a Bright Star. Conceptualisation of a Polytechnic Internationalisation, a Case Study. Ammatillinen lisensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto.

Molloy, M. 2006. The Changing Role of VET Teachers and Trainers. Leonardo da Vinci Valorisation Conference. Helsinki 3.–4.4.2006.

Nikander, L. 2003. Hyvää mieltä ja yhteistyötä. Johtajien ja esimiesten käsityksiä ammattikorkeakoulussa. Tampereen yliopisto, Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Hämeen ammattikorkeakoulu. Julkaisu 3/2003.

Patton, M. Q. 2002. Qualitative Research & Evaluation Methods. Thousand Oaks and London: Sage Publications.

Penttilä, P. 2003. Sosiaali- ja terveystieteiden peruskoulutuksen työssäoppiminen työelämäkontekstissa opettajan oppimiskokemusten avulla tarkennettuna. Ammatillisesti suuntautunut lisensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto.

Plaskoff, J. (2003). Intersubjectivity and community building: Learning to learn organizationally. – M. Easterby-Smith and M. Lyles (toim.) *The Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*. Blackwell Publishing, 161–184.

Ruohotie, P. 2006. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. – A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. *Aikuiskasvatuksen* 46. vuosikirja, 106–122.

Söderqvist, M. 2002. Internationalisation and its Management at Higher-Education Institutions. *Applying Conceptual, Content and Discourse Analysis*. *Acta Universitatis Oeconomicae Helsingiensis A* 206.

Virtanen, T. 2005. Laadukas työssäoppiminen kansainvälisessä kontekstissa. Asiantuntijoiden kokemukset ja työssäoppimisen toteuttamismalli ammatillisessa koulutuksessa. *Ammatillisesti suuntautunut lisensiaatintutkimus*. Tampereen yliopisto.