

## Mistä tietää mitä toinen osaa?

MARJA ORPANA-NIITLAHTI & RIITTA VIRTANEN

Kaksivuotinen Leonardo da Vinci -rahoituksella toteutettu hanke ”*Developing Teachers' Evaluation and Assessment Skills*” (TES) (1.10.2006 – 30.11.2008) on paneutunut ammatillisten opettajien ja kouluttajien sekä työpaikkaohjaajien arviointiosaamisen kehittämiseen. Hankkeen toteutuksesta on vastannut Koulutuskeskus Salpaus, joka toimi projektikoordinaattorina. Hankkeen partnereina olivat Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillinen opettajakorkeakoulu, Vytautas Magnus -yliopisto Liettuasta, Greenwichin yliopisto Iso-Britanniasta, Torunin kieltenopettajien koulutuslaitos Puolasta sekä BilSE Institut Saksasta. Lisäksi Suomessa työelämäyhteistyökumppanina on toiminut Manna ry Uudestakylästä.

Jo hankkeen suunnitteluvaiheessa sovittiin partnerien vastuut hankkeen toteutuksessa siten, että sisällön kehittäjinä toimivat Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Vytautas Magnus yliopisto ja Greenwichin yliopisto, pilotointikoulutuksen järjestäjinä Koulutuskeskus Salpaus sekä liettualainen aikuiskoulutusorganisaatio. Liettuassa myöhemmin kuitenkin toteutuksesta vastasi Vytautas Magnus -yliopisto. Puolalainen ja saksalainen partneri osallistuivat hankkeeseen monitoroimalla pilotointikoulutusta ja arvioimalla kehitettyjä tuotteita sekä projektipartnerien työskentelyä. Työelämäkumppanimme Manna ry:n työpaikkaohjaaja osallistui koulutukseen ja työvälineiden kehitystyöhön sekä pilotoi niitä omassa käytännön työssään.

Projektin tuloksena syntyi arviointiosaamiseen tuotteita, joista laajin on arviointikoulutusohjelma ammatillisille opettajille, kouluttajille ja työpaikkaohjaajille materiaaleineen. Tavoitteena hankkeessa oli kehittää koulutusohjelma, jota voitaisiin toteuttaa eri puolilla Eurooppaa soveltaen sitä kunkin maan ammatillisen opettajankoulutuksen tarpeisiin. Kehitetyn koulutuskokonaisuuden laajuus on 10 opintopistettä ja se voidaan liittää osaksi ammatillisen opettajankoulutuksen ohjelmaa tai näyttötutkintomestarikoulutuksen jatko- tai täydennyskoulutukseksi. Lisäksi keräsimme perustietoa arvioinnista: mitä arvioidaan ja miten, kuka voi arvioida. Tuotimme myös teoreettisen viitekehyksen arvioinnista ja arvioinnin pääperiaatteista. Koulutusohjelman tavoitteena oli lisäksi kehittää aiemmin opitun tunnistamiseen soveltuvia työkaluja nopeaan, pikaiseen opiskelijan osaamisen arviointiin opettajille ja työpaikkaohjaajille. Suomessa arvi-

oointityökalujen kehittämisessä keskityttiin kolmivaiheisen henkilökoh-  
taistamisprosessin hakeutumisvaiheeseen, kun taas Liettuassa kehitettiin  
portfolioarviointia sekä erilaisia testauksia. Lisäksi partnerimme tuottivat  
aineistoa hyvistä arviointikäytännöistä omissa maissaan.

Tässä artikkelissa kuvaamme hankkeen lähtökohtia sekä kerromme  
lyhyesti hankkeen tuloksena kehitetyistä tuotteista: koulutusohjelmasta  
sekä Suomen koulutuksessa kehitellyistä arviointityökaluista. Hankkeen  
tuotokset on saatavana DVD:nä sekä nähtävänä hankkeen [www-sivuilla](http://salpro.salpaus.fi/tes)  
(<http://salpro.salpaus.fi/tes>). Materiaali sisältää kaikilla partnerikielillä  
yleistä tietoa arvioinnista opettajille ja työpaikkaohjaajille, tietoa oppi-  
misen arvioinnista, esimerkkejä arviointivälineistä ja hyvistä käytännöistä  
sekä arviointikoulutusohjelman materiaaleineen.

Artikkelin loppuun olemme kiteyttäneet ajatuksiamme kansainvälisen  
hanketyön mahdollisuuksista ja haasteista.

## Opettajien arviointiosaamisen kehittämisen lähtökohtia

Euroopassa on EU:n laajenemisen myötä noussut esiin tarve kehittää ja  
yhtenäistää opettajien osaamista. Ammatillisella sektorilla työvoiman liik-  
kuminen on tuonut esiin uudenlaisia osaamistarpeita myös opetuslalle.  
Eurooppalaiset ammatillisen koulutuksen järjestelmät tuottavat monin  
eri tavoin ammatillisia osaajia ja käytäntöjen yhtenäistämiseksi on selkeä  
tilaus, sillä sekä työnhakijan että työnantajan on pystyttävä tekemään  
ammatillinen osaaminen näkyväksi. Ammatilliseen osaamiseen sisällyte-  
tään formaalin oppimisen (aiemmat opinnot) lisäksi myös informaalin  
(esimerkiksi harrastukset) ja nonformaalin (esimerkiksi työkokemus)  
oppimisen kautta hankittu ammattitaito. Arkioppimisen ja -osaamisen  
tunnistaminen on melko uusi haaste eurooppalaisessa opettajankoulu-  
tuksessa. Hankkeemme näkökulmasta on oleellista, että kaikki opettajat  
oppivat tunnistamaan aiempaa osaamista elinikäisen oppimisen ohjelman  
periaatteiden mukaisesti. Näin voidaan mahdollistaa henkilökohtaistet-  
tujen, yksilöllisten oppimis- ja tutkinnon suorittamisen polkujen toteut-  
taminen. (European Commission 2001.)

Toinen tärkeä lähtökohta opettajien arviointiosaamisen kehittämi-  
selle on ammatillisen koulutuksen houkuttelevuuden ja kiinnostavuuden  
lisääminen. EU-maiden ikärakenne samoin kuin vilkastuva työperäinen  
muuttoliike lisäävät tarvetta saada käytännön ammattilaisia suhteellisen  
lyhyen täsmäkoulutuksen avulla työmarkkinoille. Amatit muuttuvat ja  
työelämässä yksi ammatillinen tutkinto ei välttämättä enää riitä koko

työajaksi, teknologian kehittyminen asettaa paineita ammattitaidon jatkuvaan kehittämiseen, ja kaikki tämä näkyy työyhteisöissä kasvavana tarpeena tunnistaa ja hyödyntää työntekijän osaamista entistä laajemmin. Samalla se edesauttaa työnantajaa henkilöstön kehittämistoimien suunnittelussa. Tämä kävi ilmi pilottikoulutuksen aikaisissa keskusteluissa yhdessä työelämän edustajien kanssa. (Council of the European Union – General Secretariat 2000.)

Opetuksen ja oppimisen laadun perustana on luonnollisesti opettajan ammattitaito, joka koostuu sekä substanssi- että pedagogisesta osaamisesta ja innovaatio- ja yhteistyötaito-osaamisesta. Opettajan taito arvioida sekä omaa työskentelyään että opiskelijan oppimista ja osaamista ovat aina kuuluneet keskeisesti opettajan työhön, mutta arvioinnin rooli on muuttunut viime vuosina. Ammatillisessa koulutuksessa opettajan työ on yhä enemmän ohjaamista, oppimisprosessien suunnittelua niin koulussa kuin työpaikoilla. Ammatillisen osaamisen arviointi on myös siirtynyt pois luokkahuoneesta työelämään ja taitojen sekä tietojen arvioimisesta osaamisen arviointiin. Suomen aikuisten näyttötutkintojärjestelmä ja ammattiosaamisen näytöt asettavat ammatillisen sektorin opettajille ja kouluttajille uusia arviointiosaamisen haasteita.

## **TES-hankkeen tuloksena syntyneitä tuotteita**

### **Arvioinnin koulutusohjelma**

Projektin ensimmäisenä tavoitteena oli kehittää koulutusohjelma opettajille ja työssäoppimisohjaajille. Koulutusohjelman (10 op) suunnittelivat Ammatillinen opettajakorkeakoulu Jyväskylästä sekä Vytautas Magnys-yliopisto Liettuassa. Tavoitteet koulutuksille määriteltiin yhteisesti projektin sisällön tuottajien ryhmässä. Ohjelma rakennettiin siten, että osallistujat saisivat kattavan kuvan arvioinnin teoreettisista perusteista sekä oppisivat ymmärtämään osaamisen arviointiin liittyviä käsitteitä. Lisäksi tavoitteena oli tutustua eri arviointivälineisiin ja -menetelmiin sekä kehittää uusia arviointityökaluja tai muokata jo olemassa arviointivälineitä omaan työhönsä sopiviksi ja käyttökelpoisiksi. Koulutusohjelmaa pilotoitiin Suomessa Koulutuskeskus Salpauksessa ja Liettuassa Vytautas Magnus -yliopistossa. Osallistujat olivat Suomessa ammatillisia aikuiskouluttajia sekä heidän yhteistyökumppaneitaan työelämästä (15 osallistujaa). Liettuassa ryhmä koostui pääosin toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajista (18 osallistujaa).

Pilottikoulutukset (Suomi ja Liettua) toteutettiin kummassakin maassa sinne soveltuvalla tavalla. Suomessa koulutus koostui kolmesta seminaarista (yhteensä 5 kontaktipäivää) ja niihin liittyvistä oppimistehtävistä sekä arviointimenetelmien pilotoinnista (2 kontaktipäivää). Ensimmäisessä kahden päivän seminaarissa keskityttiin arvioinnin peruskysymyksiin – mitä arvioidaan ja miksi. Toinen kaksipäiväinen keskittyi teemaan, miten arvioidaan. Viimeisessä seminaaripäivässä arvioitiin välitehtävinä suunniteltujen tai muokattujen arviointivälineiden käyttökelpoisuutta: arviointivoimaa, taloudellisuutta ja käytettävyyttä. Arviointiseminaarin jälkeinen pilotointijakso ajoittui keväälle 2008, jonka aikana kukin työkalun kehittäjäryhmä testasi työvälinettä käytännössä keräten siitä palautetta sekä opiskelijoilta että arvioitsijoilta ja kehittäen arvokkaan palautteen pohjalta työvälinettä. Työvälineitä kuvaamme tarkemmin seuraavassa luvussa.

Arviointiosaamisen koulutusohjelman Suomen pilotti oli nimeltään ”Aiemmin opitun tunnistaminen ja arviointi osana näyttöjen arviointia”. Halusimme keskittyä aikuisten näyttötutkintojärjestelmän asettamiin arviointiosaamisen vaatimuksiin ja erityisesti kehittää osallistujien osaamista henkilökohtaistamismääräyksen edellyttämällä tavalla hakeutumisvaiheen osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kysymysten kautta. Koulutusorganisaatioissa ympäri Suomen on viime vuosina työskennelty esimerkiksi AiHe-projektin myötä näiden kysymysten parissa. Halusimme tuoda oman panoksemme aikuiskouluttajien osaamisen kehittämiseen antamalla osallistujille mahdollisuuden arviointiosaamisen kehittämiseen yhdessä työelämäkumppaniensa kanssa. Koulutuksenaikainen vuoropuhelu koulutuksen järjestäjien, kouluttajien ja opettajien sekä työelämän välillä osoittautui erittäin tarpeelliseksi ja antoisaksi. Yhdessä tekemällä ja pohtimalla saimme aikaan uusia, innovatiivisia tapoja arvioida aiempaa osaamista. Opimme tuotteistamaan ja arvioimaan kriittisesti kehittämiämme arviointivälineitä suhteessa niiden arviointivoimaan, taloudellisuuteen ja käytettävyyteen.

Arviointiosaamisen koulutusohjelma on pilottikoulutuksen jälkeen otettu soveltuvien osien käyttöön Koulutuskeskus Salpauksen työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Olemme toteuttaneet lyhyitä perehdyttämiskoulutuksia arviointiin kolme kertaa vuoden 2008 aikana. Saatujen palautteiden perusteella koulutuksen sisältö ja materiaali ovat hyvin vastanneet työpaikkaohjaajien tarpeisiin. Kouluttajan näkökulmasta on ollut tärkeä huomata, että kehitetty koulutus on moduloitu sopivasti, ja että materiaalit ovat sekä sellaisenaan soveltuvia moneen tarkoitukseen että

niiden irrottaminen kokonaisuudesta ja uudelleen yhdistäminen uudeksi koulutuspaketiksi onnistuu helposti.

Liettuan pilottikoulutus toteutettiin kolmena seminaarina (3 kontaktipäivää), joiden aikana osallistujat (18 henkilöä) tutustuivat arvioinnin periaatteisiin ja teoriaan. Liettuan koulutusohjelmassa suurin osa osallistujista toimi ammatillisessa peruskoulutuksessa opettajina. Seminaareihin liittyi oppimistehtäviä, kuten Suomessakin, joissa osallistujat saivat tehtäväkseen kehittää itselleen yhden uuden arviointityökalun. Suurin osa opiskelijoista pyrki kehittämään erilaisia testejä arviointivoimaltaan paremmaksi, mutta myös ammatillisen kehittymisen portfolioa kokeiltiin arvioinnissa.

### Aiemmin hankitun osaamisen arvioinnin työkaluja

Kuten edellä mainitsimme, koulutusohjelman yhtenä tavoitteena oli kehittää uusia arviointivälineitä aiemmin opitun tunnistamiseksi. Työvälineitä on kehitetty, sovellettu ja testattu eri tutkintojen hakeutumisvaiheessa. Työvälineitä kehitettiin sihteerin ammattitutkintoon (**Pinko**, kehittäjinä Maija Arjoranta, Marja Orpana-Niitlahti ja Tarja Messo), kotityöpalvelun ammattitutkintoon (**Kopata**, kehittäjinä Pia Niuta, Merja Monto ja Raili Nevala), maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen tunnistamiseen yleisesti (**M-Pro**, kehittäjinä Maija-Leena Kemppi ja Virpi Kellokoski), liiketalouden perustutkinnon (**Näyttelykävely**, kehittäjänä Soili Ylinen) ja tietojenkäsittelyn perustutkinnon lähtötilanteen kartoitukseen (**Data-nomi**, kehittäjänä Leena Helin) sekä sairaanhoitajaopiskelijoille (**Taitokäsi**, kehittäjinä Ulla Nylund ja Anne Sairanen).

Seuraavassa on lyhyet kuvaukset Suomen pilottikoulutuksessa kehitetyistä arviointityökaluista. Tarkemmat ohjeet ja tarvittavat lomakkeet ym. työvälineet löytyvät TES-projektin DVD-tuotteesta sekä [www-sivuilta](http://www.sivuilta).

**Taitokäsi:** Tämä työkalu on muokattu sairaanhoitajaopiskelijoiden työssäoppimisen jaksolle tuleville opiskelijoille niin arvioinnin, perehdytyksen kuin kehityskeskustelun tueksi. Taitokäden avulla on tavoitteena arvioida aiempaa osaamista sekä uusien asioiden oppimista. Taitokäsi rakentuu käden kaikista osista (viisi sormea ja kämmen). Alussa opiskelijalle kerrotaan taitokäden osa-alueet (tiedot, taidot, toimintaympäristö, verkosto, asenne ja energia) sekä käydään tarkasti läpi, millaista osaamista kullakin osa-alueella tässä työssäoppimisessa tarkoitetaan. Opiskelijan kanssa suunnitellaan oppimistavoitteet jokaisen sormen (osa-alueen) kohdalle. Päivittäin vuorojen lopussa voidaan käden avulla arvioida sekä

seurata edistymistä Taitokäsi arviointityövälineessä voidaan hyödyntää myös värejä, visualisoimaan osaamista: vihreä väri tarkoittaa osaamista (asia on hallussa) ja punaisella värillä taas väritetään kehitettävät alueet, jotka on tavoitteena hallita opiskelun lopussa. Käden väriytyksestä näkee helposti, missä tarvitaan lisää harjoitusta /oppimista. Tavoitteena on, että opiskelujakson aikana vihreät alueet lisääntyvät. Lopussa sekä ohjaajan että opiskelijan on helppo nähdä, onko tavoitteeseen päästy, ja miten opiskelussa on onnistuttu.

**Pinko:** Työkalu on suunniteltu käytettäväksi kartoitettaessa tutkinnon suorittajan ammatillista osaamista hakeutumisvaiheessa. Pinko sopii erilaisiin kartoituksiin, rekrytointilanteisiin, työhönottohaastattelun apuvälineeksi, henkilöstön osaamisen kartoittamiseen sekä henkilökohtaistamissuunnitelmien laatimisen apuvälineeksi. Työkalun avulla arvioidaan (ammatillisen) osaamisen eri osa-alueita, ja varsinkin se sopii osaamisen katvealueiden hahmottamiseen. Pinko-lomake annetaan joko paperilla tai sähköisenä tutkinnon suorittajalle. Tällöin lomakkeeseen on esitetyt tutkinnon arviointikriteerit valmiiksi. Tutkinnon suorittaja tutustuu kriteereihin ja arvioi omaa osaamistaan joko laittamalla ruksin niiden kriteereiden kohdalle, joissa hän tuntee osaavansa asian tai jättämällä tyhjäksi ne, joissa hänellä omasta mielestään ei vielä ole osaamista. Täytövaiheessa voidaan myös sopia käytettävän värejä: vihreällä väritetään osaaminen, keltaisella vielä vähän puutteellinen osaaminen ja punaisella osaaminen joka häneltä puuttuu vielä täysin. Tutkinnon suorittaja tuo Pinko-lomakkeen mukanaan kouluttajan kanssa käytävään keskusteluun. Hakeutumisvaiheen ohjauskeskustelussa tarkastellaan Pinko-lomakkeelle tehdyn itsearviointin ja keskustelun perusteella tutkinnon suorittajan koulutustarvetta: ohjataanko opiskelija suoraan näyttöön vai ohjataanko hänet opiskelemaan valmistavaan koulutukseen. Pinko-lomaketta voidaan käyttää jatkossa ohjauskeskusteluissa tarkistamaan, onko osaaminen täydentynyt sovitulla tavalla. Se voi kulkea tutkinnon suorittajan ”muistilistana” koko tutkinnon suorittamisen prosessin ajan. Pinko liitetään henkilökohtaistamissuunnitelmaan sen laatimisvaiheessa, ja siitä otetaan kopio myös tutkinnon suorittajalle.

**M-Pro:** Tämä arviointityökalu on tikkataulumallinen ohjaustarveanalyysi eli maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaustarpeiden tunnistamisen ja ohjauksen apuväline. Tikkataulussa on segmenttejä, jotka kuvaavat maahanmuuttajataustaisen opiskelijan elämäntilannetta ja erilaisia opiskelu- ja oppimisvalmiuksiin vaikuttavia tekijöitä. Taidot ja tilanne kuvataan asteikolla 1–5. Työkalu on suunniteltu tunnistamaan,

kohdistamaan ja havainnollistamaan näyttötutkintoon hakeutuvan maahanmuuttajataustaisen opiskelijan ohjaus- ja tukipalvelujen tarpeita. Tällöin on mahdollista suunnitella ammattiin valmistavan koulutuksen aikana tarvittavia tuki- ja ohjauspalveluja jo hakeutumisvaiheessa sekä selvittää tarvittavia resursseja tukitoimien järjestämiseksi. Työkalulla arvioidaan maahanmuuttajataustaisen opiskelijan tilannetta, esim. kielellisiä ja kulttuurisia valmiuksia, elämäntilannetta ja muita asioita, jotka vaikuttavat ehkä myöhemmin tutkintoon valmistavassa koulutuksessa selviämiseen. Samalla arvioidaan henkilökohtaistamissuunnitelmaa varten ne toimenpiteet ja tukitoimet, joita on tarpeen / voidaan tarjota opiskelijalle ammattitaidon hankkimis- ja osoittamisvaiheessa.

**Kopata:** Tämä arviointityökalu on suunniteltu alkukartoitukseksi kotityöpalvelun ammattitutkinnon suorittajille. Työkalua käytetään opiskelijoita valittaessa, ja sen avulla saadaan tietoa opiskelijoiden näkemyksistä ammatin osaamisvaatimuksista. Työkalu on suunniteltu mahdollisimman yksinkertaiseksi käyttää, ja se sopii sekä suullisesti että kirjallisesti käytettäväksi. KOPA-kartoitukseen on koottu kymmenen erilaista lauseen alkua, joihin haetaan vastauksia. Vastauksilla pyritään saamaan haastateltavalta tietoa hänen motivaatiostaan, käsityksestään kyseisestä työstä ja omasta osaamisestaan. Vastausten perusteella valitaan henkilöt, joiden kohdalla tarvitaan osaamisesta vielä tarkennuksia käytännön työtehtävissä tapahtuvassa näytössä. Kotipalvelutyössä tämä voisi olla esim. wc:n puhdistus.

**Datanomi:** Työkalu on suunniteltu hakeutumisvaiheessa tietojenkäsittelyn perustutkinnon, datanomin, lähtösohaastattelun/ohjauskeskustelun apuvälineeksi. Työkalu on muokattu ”osaan.fi” -osoitteen työkalusta, ja sillä pyritään selvittämään hakeutujan osaamista peilattuna tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin. Lomakkeessa on kohta, johon merkitään työtehtävät, joissa kussakin työtehtävässä vaadittavaa osaamista voidaan harjoitella. Hakeutuja täyttää lomakkeen ennen ohjauskeskusteluun saapumistaan ilman suurempaa perehdyttämistä tutkinnon perusteisiin. Etukäteisperehtyminen ja lomakkeen täyttäminen nopeuttaa ohjauskeskustelua: ohjaaja saa nopean yleiskuvan osaamisesta. Lomakkeen täyttäminen auttaa hakeutujaa valmistautumaan ohjauskeskusteluun ja perehdyttää hänet tutkinnon perusteisiin.

**Näyttelykävely:** Näyttelykävelytekniikka soveltuu ryhmässä tapahtuvaan osaamisen tunnistamiseen ja kartoittamiseen. Työkalulla saadaan ryhmän yhteinen ja erityinen osaaminen näkyväksi esimerkiksi ennen tietopuolisen koulutuksen alkua. Sitä voidaan käyttää yhdessä tutkinnon

suorittajien ja heidän työpaikkaohjaajiensa orientoimiseksi osaamista-voitteisiin ja -kriteereihin. Tässä näyttelykävelyn sovelluksessa on seinille kiinnitetty kolme fläppitaulua, joihin opettaja on kirjoittanut tutkinnon rakenteen otsikot valmiiksi. Näyttelykävelyssä osallistujat jaetaan sopivan kokoisiin ryhmiin. Ryhmien jäsenet saavat kukin post-it-lappuja, joille kirjaavat, mitä osaamista heillä jo on. Nämä laput he kiinnittävät eri fläppitauluille sopivien otsikoiden alle. Tämän jälkeen osallistujat saavat punaisia lappuja, joille he kirjaavat, mitä osaamista heiltä vielä puuttuu. Myös nämä laput kiinnitetään eri tauluille sen mukaan, mihin tutkinnon osaan ne liittyvät. Lopuksi tutustutaan yhdessä kaikkien tuotoksiin, ja käydään yhteiskeskustelu siitä, millaista osaamista ryhmällä jo on.

Koulutuksen aika kehiteltiin siis useita työvälineitä osaamisen arviointiin niin kouluttajien kuin työpaikkaohjaajien toimesta. Koulutuksen päättymisen jälkeen työkalut ovat olleet lähes poikkeuksetta käytössä ja jatkokehittelyssä. Niitä on myös muokattu ja sovellettu uusiin ympäristöihin (mm. oppisopimusopiskelijoiden työpaikkakouluttajien osaamisen arviointi).

## **Kansainvälisen työskentelyn asettamat mahdollisuudet ja haasteet hanketyössä**

Kansainväliset hankkeet ovat oiva väline työn ja ajattelun kehittämiseen. Ne toimivat hyvin katseiden avartajana sekä uusien ajatusten ja näkökulmien virittäjänä.

Hankkeissa kehitetään uutta, opitaan toisilta, rikastutetaan omaa ajattelua ja tutustutaan erilaisiin tapoihin ajatella ja toimia. Se on työtä toisten kanssa, yhteisen asian sekä tavoitteiden eteen. Kuten Jussi Onnismaa on useissa esityksissään painottanut; ”parhaat ideat syntyvät nenien välissä – eivät korvien”. Yhteistyö on kuuntelua, keskustelua ja kysymysten tekoa. Se on aikaa, huomiota ja kunnioitusta.

Kansainvälinen yhteistyö eri kieli- ja kulttuuritaustaisten ihmisten kanssa vaatii aitoa kuuntelemisen ja keskustelun halua ja taitoa. Yhteisen kielen ja näkemyksen löytäminen on haasteellista ja vaatii ponnisteluja, sillä kulttuuriset arvot ja käsitykset määrittävät aina ymmärrystämme. Merkitysten antaminen ja niiden kielellinen eksakti määrittäminen on kuitenkin aina kulttuuri- ja kielisidonnaista. Miten määrittelimme esimerkiksi käsitteet *competence*, *learning outcomes*, *validation*? Voimmeko antaa niille yhteisen merkityksen vai pitääkö kulttuuriselle tulkinnaalle antaa vapauksia? Miten arviointi käsitetään yleisesti? Onko *evaluation*

eri asia kuin *assessment*? Yhdessä tuottamamme viitekehys antaa tähän joitakin vastauksia ja luo perustan kehitystyölle.

Yhtenäisen kielen ja näkemyksen lisäksi on tärkeää huomata, että tapamme työstää asioita on erilainen. Verkkopohjaisessa työskentelyssä on omat vaaransa – silloin on helpompi olla ”silent partner” kuin kasvotusten tavattaessa. Vieraan kielen kirjoittaminen voi tuottaa tuskaa, toisten ajatusten kommentointi on vaativaa eikä omia ajatuksia tuoda esiin. Teknologialla on kuitenkin myös hyvät puolensa mikäli sen käyttöön ottoon panostetaan jo hankkeen suunnittelussa ja sitoudutaan aidosti työskentelyyn toteutuksen alusta asti. Teknologia mahdollistaa tiiviin ajatusten vaihdon myös jaksojen aikana jolloin ei tavata, koska yhteisen ajattelun ja ymmärryksen aikaansaaminen vaatii runsasta ajatusten vaihtoa ja keskustelua eikä yhteisiin tapaamisiin ole määrättömästi aikaa. Kansainvälinen yhteistyö vaatii sinnikkyyttä ja periksiantamattomuutta – se on vaativaa mutta palkitsee lopulta koko ryhmän. Useasti kuluneen TES-hankkeen aikana vuodatettiin hikeä, mutta kaikkien tapaamisten ja erityisesti loppuseminaarin jälkeen kaikkien osallistujien aito, yhteinen ilo ja riemu jostain uudesta, yhdessä synnytetystä näkyi ja kuului.

Kansainvälisessä yhteistyössä on muistettava, että me kaikki olemme oman kulttuurimme tuotteita arvoinemme ja asenteinemme. Tapamme elää ja ajatella voi olla erilainen. Kun rohkeasti uskaltaa ottaa ensiaskeleen yhteistyöhön, saattaa se askel yksittäiselle toimijalle tuntua valtavalta. Seuraavat askeleet ovatkin jo paljon pienempiä, mutta antavat ehkä paljon enemmän yhteistyölle. Tarvitaan rohkeutta kohdata erilaisuus ja löytää sieltä yhdistävät elementit, ne pilarit, jotka kantavat meitä jatkosakin yhdentyvässä Euroopassa opettajien ammattitaidon ja koulutuksen kehittämisessä.