



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Viite:

Myllymäki, H. (2023). Yhdessä tekemisen kulttuuri siivittää opintoja. Teoksessa S. Päällysaho, T. Junkkari, M. Salminen-Tuomaala, S. Uusimäki, M. Karvonen, & S. Saarikoski (toim.), *Seinäjoen ammattikorkeakoulu asiantuntijana, yhteistyökumppanina, kouluttajana ja TKIO-toimijana* (s. 451–463). (Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja A. Tutkimuksia 40). Seinäjoen ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20231211153209>



YHDESSÄ TEKEMISEN KULTTUURI SIIVITTÄÄ OPINTOJA

Helena Myllymäki, FM, lehtori, SeAMK

1 JOHDANTO

Artikkelin tavoitteena on avata yhdessä tekemisen kulttuuria ja sen vaikutusta opinnoissa etenemiseen ja opintojen läpäisyyn. Aineistona käytetään ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijajapautekyselyn (myöhemmin: AVOP-kyselyn) tuloksia sekä dataa opintosuorituksista, opintojen läpäisystä ja valmistumisnopeudesta. Hyvin ryhmäytetty ja pienissä tiimissä opiskelemaan kannustettu ryhmä valmistui hyvällä läpäisyllä ja menestyi hyvin myös AVOP-tuloksissa ollen tutkinto-ohjelmatasolla Suomen paras, ensimmäistä kertaa. Sisäisesti vertailtuna tulos oli myös parempi kuin aiempina vuosina.

Monesti ryhmäytyminen ja ryhmähengen luominen jätetään ryhmän itsensä vastuulle, jolloin muutaman vahvan persoonan ansiosta dynamiikka voi heilahtaa suuntaan tai toiseen. Kulttuurin muodostumista voi myös tietoisesti muotoilla ja johtaa ja ohjata oikeaan, terveeseen suuntaan. Psykologisesti turvallinen ja sosiaalisesti terve ryhmä siivittää opintoja.

2 MINDSETIN JOHTAMINEN ON HELPPOA JA VAIKEAA

Tämän artikkelin perimmäisenä olettamuksena on se, että nimenomaan ryhmän mindset ja dynamiikka johdatti opiskeluryhmän opinnoissa menestymiseen ja edistymiseen. Kaikki oppilaitosympäristössä työskentelevät tietävät, että toisten ryhmien kanssa toimiminen on

helpompaa ja toisten kanssa vaikeampaa. Ryhmä ajautuu ja ohjautuu tietyille ”jengoille” eri syistä. Yleensä ryhmän dynamiikka muotoutuu vahvimman mindsetin mukaiseksi. Niinpä niissä ryhmissä, joissa ystävällisyys ja tekemisen meininki on päässyt muotoutumaan kantavaksi teemaksi, ryhmän opettaminen on mukavaa ja helppoa. Ryhmä ikään kuin kannattelee ja tukee opettajaa työssään. Tällaiset ryhmät myös etenevät opinnoissaan hyvin ja valmistuvat ajallaan. Tiedämme myös sen, miten raskasta on opettaa ryhmää, jossa ryhmähenki ei ole päässyt muotoutumaan tai ryhmään on pesiytynyt valittamisen ja ongelmien kulttuuri. Vaikka tällaisen ryhmän kanssa tekisi mitä, mikään ei ota onnistuakseen ja oppimisesta ja tuloksista tulee sattumanvaraisia.

Gallagher & Thordarson (2018, s. 168) listaavat toimivan tiimin perusnormit:

- Oleta, että muut ovat liikkeellä hyvin aikein.
- Ole oppija, älä tietäjä.
- Ole oma itsesi.
- Ota riskejä ja sitoudu.
- Kunnioita ja ole luotettava.
- Play hard eli pelaa (ja työskentele) kovasti.

Gallagher ja Thordarson (2018, s. 21) nostavat empatian yhdeksi keskeiseksi, jopa johtavaksi teemaksi oppimisen muotoilussa. Heidän mukaansa jotkut ovat luonnostaan empaattisempia kuin toiset, mutta empatia on ehdottomasti taito, jota voi ja myös kannattaa kehittää. Empatia kehittää johtamista ja ryhmän toimintaa, auttaa esittämään oikeita kysymyksiä ja auttaa ymmärtämään toisia paremmin. Empatia myös mahdollista rehellisen ja läpinäkyvän kommunikaation.

Kuuntelu – siis aito kuuntelu – on Gallagherin ja Thordarsonin (2018, s. 29) mukaan kriittinen osaamisalue empatian kehittämisessä. He nostavat esiin kuuntelevan haastattelun toimivaksi työkaluksi. Kuunteleva haastattelu auttaa tunnistamaan opiskelijoiden eskplisiittisiä ja implisiittisiä (näkyviä ja piilotettuja) tarpeita. Oppilaitoksissa kerätään kyllä paljon tietoa eri menetelmin, mutta niistä saatava tieto jää

Gallagherin ja Thordarsonin (2018, s. 29) mukaan usein pinnalliseksi, eikä saada täyttä ymmärrystä niistä taustasyistä, miksi on vastattu niin kuin on vastattu. Kuuntelevassa haastattelussa kysytään usein Miksi?-kysymyksiä ja saadaan todellista ja rehellistä tietoa kyseessä olevista asioista. Kuunteleva haastattelu vaatii luottamusta toimiakseen, joten luottamuksen rakentamiselle on hyvä antaa aikaa ja se kehittyy myös ajan kuluessa. Kuuntelevassa haastattelussa saadaan hyvää informaatiota, jota voidaan käyttää toiminnan kehittämisessä jatkossa.

3 TIEDOLLA JOHTAMINEN STRATEGISEKSI TOIMINNAN KEHITTÄMISEN TYÖKALUKSI

Ichijon ja Nonakan (2007, s. 3) mukaan tiedolla johtamiseen (knowledge management) on hyvä kiinnittää huomiota, jotta pystytään toimimaan nykyajan nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Tieto ei siis tässä tapauksessa lisää tuskaa, vaan tarkoituksenmukainen ja hyödyllinen tieto on arvokasta ja sen hyödyntäminen antaa kilpailuetua. Kompleksisessa ja nopeasti muuttuvassa maailmassa osa tiedosta vanhenee nopeasti, joten aktiivinen tiedon kerääminen, jakaminen ja analysointi on oltava jatkuvaa, kestäväää ja osa strategista toimintaa (s. 4).

Tieto voi Ichijon ja Nonakan (2007, s. 7) mukaan olla hiljaista (tacit knowledge) tai näkyvää (explicit knowledge). Tietoa tai dataa mitataan usein määrällisillä mittareilla, jolloin hiljainen tieto voi jäädä vaikeasti mitattavaksi. Olemassa olevan tiedon hyödyntäminen ja peilaaminen käytännön toimiin voi myös jäädä epämääräiseksi ja syy-seuraussuhteita voi olla vaikea nähdä tai analysoida. Ichijon ja Nonakan (2007, s. 7) mukaan usein ei riittävästi analysoida sitä, miten tietojohdaminen voisi auttaa ratkaisemaan asioita, jotka mahdollisesti vaativat kehittämistä. Saatua tietoa tarkastellaan *per se* eli sinällään, erikseen ja erillään muusta toiminnasta, jolloin jää luomatta yhteys varsinaiseen käytännön toimintaan. Pahimmillaan tietojohdaminen jää dataksi IT-hallinnon pöydälle, ei strategiseksi dataksi johtamisen ja toiminnan kehittämisen aitona apuvälineenä.

Oppilaitosmaailmassa tietoa ja dataa on hyvin saatavilla, ja sitä hyödynnetään vaihtelevasti. Rahoituksen perusteena on erilaisia määrällisiä mittareita, joita seurataan tarkasti. Erilaiset järjestelmät tuottavat dataa, johon kaikkeen perehtyminen johtaisi informaatioähkyyn. Kovien lukujen, datan ja määrällisen informaation seuraaminen on helppoa, mutta tiedon tulkinta sekä syy-seuraus-suhteet datan takana ja niiden hyödyntäminen johtamisessa onkin monisyisempi ja kompleksisempi asia. Tässä artikkelissa tarkastellaan tiettyä dataa ja tehdään tulkintoja hyödyntäen sekä näkyvää (explicit) että hiljaista (tacit) tietoa.

4 NÄKYVÄ JA HILJAINEN TIETO OHJAUSTYÖSSÄ JA TOIMINNAN KEHITTÄMISESSÄ

Seinäjoen ammattikorkeakoulussa on tehty pitkäjänteistä työtä ohjausosaamisen kartuttamiseksi ja henkilökohtaiseen ohjaamiseen ja opiskelijoiden hyppysiin saamiseksi on tehty strategista työtä. Jokaisella opiskelijaryhmällä on oma ryhmänohjaaja, joka auttaa ryhmäytymisessä, seuraa opintojen edistymistä ja toimii ensimmäisenä kuulevana korvana opiskelijan erilaisissa tilanteissa. Ryhmänohjaaja ohjaa tarvittaessa eteenpäin opinto-ohjaajan, erityisopettajan, psykologin, papin tai opiskelijaterveydenhuollon piiriin. Yhdessä tekemisen kulttuurin juurruttamisesta on kirjoitettu artikkeli Seinäjoen ammattikorkeakoulun aiempaan kokoomateokseen (Myllymäki, 2022, s. 575–582).

Opiskelijapalautteen perusteella pystytään tutkinto-ohjelmatasolla tarkastelemaan kehitettäviä asioita. Itsearviointin ja työstä saatavan palautteen perusteella pystytään myös selvittämään asioita. Opiskelijoilta pyydetään opintojaksokohtaista palautetta ja valmistuneilta pyydetään palaute koko opinnoista. Tilastoista ja järjestelmistä saadaan numeerista dataa, jota voidaan hyödyntää kehitystyössä.

Erilaisissa järjestelmissä ja ohjelmistoissa on runsaasti dataa, jota voitaisiin entistä paremmin analysoida ja tulkita. Tiedon valjastaminen ja tiedolla johtaminen – tai tiedolla toimiminen – tuo työhön ryhtiä ja

aitoa, ajantasaista tietoa mutu-tiedon, arvailujen ja spekulatioiden sijaan. Avoin ja luottamukseen perustuva keskusteluyhteys tietenkin antaa sellaista reaaliaikaista tietoa, jota ei monestakaan lähteestä yksiselitteisesti saada. Jos esimerkiksi palaute- tai ohjauskeskusteluissa sama kehitettävä teema toistuu, asiaa voidaan viedä eteenpäin, kehittää ja parantaa. Optimitalanteessa tietotekniset järjestelmät on suunniteltu niin, että opiskelijan ongelmatilanteista tulisi automaattinen ilmoitus ja ne näkyisivät ryhmänohjaajalla huomioitavana tehtävänä, ja ohjaaja osaisi ottaa yhteyttä ja auttaa. Monesti ongelmatilanteessa opiskelijalla ei itsellään ole jaksamista hoitaa asiaansa.

Yksi kehittämistä vaativa asia on palautteen saaminen opintojen aikana. Monessa tapauksessa palaute oppimisesta jää tentistä saadun arvosanan varaan. Oppimisen taso jää yllätykseksi niin opettajalle kuin opiskelijalle itselleen. Tentin jälkeen ei välttämättä käydä ohjaavaa keskustelua tai esimerkkivastauksia läpi, vaan osaaminen jää sille tasolle, jolla se oli. Dialogisella otteella pystytään jatkuvasti arvioimaan puolin ja toisin osaamisen tasoa, ohjaamaan ja antamaan palautetta. Moni asia tulee näkyväksi, ja selvitettävät asiat nousevat esiin ja ne ratkotaan siinä hetkessä. Ohjaustilanteessa opiskelija sanoittaa tilannettaan ja niihin mietitään ratkaisut yhdessä ja tarvittaessa käytetään muita ohjaukseen osallistuvia, kuten opoa, erityisopettajaa tai psykologia. Verkko pysyy tiiviinä ja kaikista pidetään huolta. Kun ympäristöstä on rakennettu turvallinen, asioihin pystytään puuttumaan ajoissa, kun opiskelija uskaltaa ottaa matalalla kynnyksellä yhteyttä.

5 TIIMIN MERKITYS OPPIMISESSA

Tiimivalmentamisessa opiskelijan rooli aktiivisena toimijana korostuu. Opiskelijat ottavat vastuuta omasta oppimispolustaan ja tukevat myös toisiaan ihan eri tavalla kuin tilanteessa, jossa tiimimäiseen toimintaan ei johdateta, vaan ryhmäytyminen ja kiinnittyminen jää sattuman varaan. Opiskelijaa ei jätetä kuitenkaan yksin, vaan yhdessä kehittäen ja jatkuvalla kuuntelulla toimintaa voidaan kehittää yhdessä eteenpäin.

Jotta oppiminen mahdollistuu, opiskelijalle pitää ensin kirkastua oppimisen kulmakivet: oma ajattelu, tiedon haku, tiedon omaksuminen, tiedon oppiminen ja tiedon soveltaminen. Lisäarvo opiskelijalle kasvaa tiimioppimisessa siinä vaiheessa, kun hän itse oivaltaa oman asemansa oppimisen aktiivisena toimijana.

Käytännön tasolla ryhmä aktivoidaan tiimimäiseen toimintaan ja mindsetin kehittämiseen positiiviseksi käytetään riittävästi aikaa. Yhteisiä toimintatapoja luodaan yhdessä ryhmän kanssa ja laaditaan yhteisiä pelisääntöjä, jotka tukevat yhteisöllistä toimintakulttuuria. Opiskelijat sitoutuvat siihen, minkä he kokevat omakseen. Ulkoa päin tuodut ohjeet voivat kaikua kuuroille korville, mutta itse tehtyihin sitoudutaan ja niistä pidetään kiinni. Myös ohjaustilanteessa tai muissa tilanteissa opiskelijoilta esiin nousseet asiat pyritään ottamaan vakavasti ja korjaamaan, jos siihen on aihetta. Tietyn ryhmän ohjaustilanteissa kävi ilmi korona-aikana, että muutaman opettajan opetus on liian vaikeaa etänä. Tuntien aikana ei pysty omaksumaan kaikkea ja tehtävät tuntuivat hankalilta. Opiskelijat pyysivät tuntien tallentamista ja opetusvideoita ja toive esitettiin opettajille. Näin toimittiin, ja oppimistulokset paranivat. Samaan aikaan opiskelijat pähkäilivät asioita myös muodostamissaan pikkutiimeissä ja opinnoissa pystyttiin jälleen etenemään. Ilman vuorovaikutusta ja palautteen kuuntelemista tuo aika olisi ollut suurempaa tuskaa kaikille.

6 NOSTOJA VALMISTUVIEN OPISKELIJOIDEN PALAUTEKYSELYSTÄ

Tässä artikkelissa tutkitaan tietoisesti johdetun mindsetin vaikutuksia opiskelijoiden kokemukseen opinnoista ja läpäisyyn. Tutkimusdatana on käytetty AVOP-kyselyn tuloksia sekä opintojen läpäisy nopeutta.

AVOP-kyselyyn vastaaminen on pakollista kaikille tutkinnon suorittaneille. Kyselyn väitteet liittyvät

- opintojen sisältöön
- opintojen suunnitteluun ja ohjaukseen
- opetukseen
- opiskeluun
- oppimisympäristöihin
- opetuksen tukipalveluihin
- palautteeseen ja arviointiin
- kansainvälisyyteen, monikulttuurisuuteen ja kieliopintoihin
- työelämäyhteyksiin
- työelämäneuvontaan
- harjoitteluun
- opinnäytetyöhön ja
- opiskelutyytyväisyyteen.

Tarkasteltavan opiskelijaryhmän vastaukset olivat kautta linjan parempia kuin aikaisempien ryhmien samassa ammattikorkeakoulussa. Ainoastaan työelämäyhteyksien rakentumisessa ja opiskelun tukipalveluissa, tarkemmin tietoteknisissä laitteissa ja ohjelmistoissa oli pientä notkahdusta edelliseen vuoteen verrattuna. AVOP-kyselyn asteikko on 7-portainen. Tarkasteltava ryhmä oli antanut arvon 6,0 tai enemmän 20 väitteessä, kun aiemman ryhmän vastauksissa samaan korkeaan arvoon ylsi vain 8 väitettä. Hyvän opiskeluilmapiiirin voidaan siis olettaa korreloivan kokonaisvaltaisen tyytyväisyyden kanssa.

On mielenkiintoista tutkia myös väitteitä, joissa on tapahtunut laskua aiempiin vuosiin verrattuna. Luottamuksen ilmapiirissä on tilaa myös kritiikille. Turvallisessa ilmapiirissä annettu kritiikki on myös rehellistä, aitoa ja luotettavaa, jota tulee tarkastella rehellisesti ja avoimin mielin. Turvattomassa ilmapiirissä kritiikki voi olla pikaistuksissa annettua, turhan kovaa ja enemmän tunteeseen kuin faktaan perustuvaa.

Taulukossa 1 on esitetty väittämät, jotka saivat pienemmän arvon kuin aikaisempina vuotena. Taulukkoon on merkitty myös saatu arvo.

Taulukko 1. Väittämät, joissa pienempi arvo kuin aiemmin (Vipunen, i.a.).

Väittämä	Arvo 2022	Arvo 2021
Opinnoissani ei juuri ollut turhia opintojaksoja, päällekkäisyyksiä tai toistoa.	5,1	5,6
Opiskelijoilla oli käytössään viihtyisiä tiloja itsenäiseen ryhmä- ja yksintyöskentelyyn.	5,6	5,7
Korkeakouluni käyttämät tietotekniikka- ja ohjelmistopalvelut olivat hyvät (riittävät ja nykyaikaiset).	5,7	6,2
Opintosuoritusten arviointiperusteet olivat selkeät ja hyvin tiedossa.	5,6	6,0
Oppimistulosteni lisäksi myös oppimisprosessiani arvioitiin aktiivisesti.	5,8	5,9
Korkeakouluni henkilöstö on tukenut minua riittävästi työelämäsuhteiden rakentamisessa.	5,5	5,6
Korkeakouluni henkilöstöllä on mielestäni ajantasainen työelämäntuntemus.	5,1	5,2

Kuten taulukosta 1 huomataan, suurimmassa osassa väittämiä ero on hyvin pieni, vain 0,1 yksikön luokkaa. Kuitenkin kolmessa väitteessä ero oli suurempi, 0,4–0,5 yksikköä. Opiskelijoilla oli tunnetta, että opinnoissa oli päällekkäisyyttä, toistoa tai turhia opintojaksoja, opintosuoritusten arviointiperusteet eivät tuntuneet olevan selkeitä ja niin hyvin tiedossa kuin aiemmin ja jo aiemmin mainitut tietotekniset laitteet ja ohjelmistot eivät tämän ryhmän mielestä olleet niin hyvät kuin aiemmalla ryhmällä. Vastauksissa voi toki olla satunnaista vaihtelua, mutta suurella erolla eriävät tulokset on hyvä ottaa tarkasteluun. Huomionarvoista on kuitenkin myös se, että alentuneetkin arvot ovat kaikki yli 5,0.

AVOP-kyselyssä ilmeni myös väitteitä, jotka saivat huomattavasti paremman arvon kuin aiemmin. Taulukkoon 2 on kerätty väitteet, jotka ovat olleet vähintään 0,5 yksikköä paremmat kuin aiemman vuoden tulokset.

Taulukko 2. Väittämät, joissa on vähintään 0,5 yksikköä korkeammat arvot kuin aiemmin (Vipunen, i.a.).

Väittämä	Arvo 2022	Arvo 2021
Opintoni olivat motivoivia ja innostavia.	5,4	4,9
Pidän oppimaani tulevaisuuteni kannalta hyödyllisenä.	6,3	5,8
Opintosisällöt vastasivat hyvin työelämän tarpeita.	5,4	4,9
Sain opinnoissani hyvän käsityksen koulutusalan uusimmasta kehityksestä.	5,4	4,9
Opintojaksojen tarjonta ja ajoitus olivat toimivia.	6,1	5,4
Henkilökohtainen opiskelusuunnitelmani (HOPS) ohjasi ja edisti oppimistani.	5,7	5,2
Minulla oli mahdollisuus jakaa opintoni tasaisesti opintojeni ajalle.	6,0	5,5
Korkeakouluni opintojen tarjonta mahdollisti ympärivuotisen opiskelun.	5,8	5,3
Opintojen ohjaus oli tasokasta.	5,2	4,5
Yhteistyö opettajien kanssa oli luontevaa.	5,9	5,2
Yhdessä työskentelyä oli riittävästi tukemaan ryhmätaitojeni kehittymistä.	5,6	4,9
Opintoni olivat sopivan vuorovaikutuksellisia ja keskustelevia.	5,8	5,0
Opinnoissani kehityin asioiden ja ideoiden esittämisessä yleisön edessä.	5,7	4,8
Koin olevani osa opiskelijayhteisöä.	5,2	4,7
Opinnoissani hyödynnettiin hyvin verkko-oppimisen tarjoamia mahdollisuuksia.	4,9	4,4
Työelämää käytettiin monipuolisesti oppimisympäristönä.	5,3	4,8
Itsearviointia käytettiin onnistuneesti tukemaan osaamiseni kehittymistä.	5,4	4,5
Sain riittävästi palautetta osaamiseni kehittymisestä.	5,6	5,0

0,5 tai yli saaneita väittämiä oli vuonna 2022 yhteensä 18. Taulukon ulkopuolelta on mainittava, että myös vuoden 2021 tulokset olivat yli 20 väittämässä nousseet 0,5 yksikköä tai enemmän.

Vuoden 2022 AVOP-kyselyn tulokset tässä tutkinto-ohjelmassa olivat oman korkeakoulun historian parhaat, mutta myös kaikista Suomen ammattikorkeakouluista korkeimmat ja pienimmällä keskihajonnalla. Vuonna 2022 valmistuneet olivat siis historiallisen yksimielisen tyytyväisiä.

7 YHDESSÄ MAALIIN ASTI

Seuraavaksi lähdetään tutkimaan läpäisyä ja opintojen edistymistä. Ammattikorkeakoulujen rahoitus on sidoksissa valmistuviin ja vielä niin, että tavoiteajassa eli neljässä vuodessa valmistuneista rahoitus jaetaan Opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen 117/2019 mukaan kertoimella 1,75 ja 12 kuukauden sisällä tavoiteajasta kertoimella 1,3. Sen jälkeen valmistuneista kerroin on 1. Ammattikorkeakoulun toiminnan mahdollistavan rahoituksen merkitys ja tavoiteajassa valmistuminen on perusedellytys toiminnan taloudelle ja elinvoimalle.

Taulukko 3. Tavoiteajassa, maksimissaan yli 12 vuotta tavoiteajasta ja yli 12 kk tavoiteajasta valmistuneet.

	Tavoiteajassa	Tavoiteaika + 12 kk	Tavoiteaika + yli 12 kk
2022	75,00 %	20,00 %	5,00 %
2021	71,88 %	9,38 %	18,75 %
2020	55,00 %	30,00 %	15,00 %
2019	44,00 %	28,00 %	28,00 %

Taulukosta 3 selviää, että vuonna 2022 tavoiteajassa valmistui 75 % ja 12 kuukauden sisällä tavoiteajasta 20 %. 75 % rahoituksesta tuli siis 1,75:n kertoimella ja 95 % opiskelijoista tulevasta rahoituksesta tuli siis tänä kyseisenä vuotena vähintään 1,3:n kertoimella. Aiempina vuosina vähintään 1,3:n kertoimella rahoitusta on tullut 81,3 % vuonna 2021, 85 % vuonna 2020 ja 72 % vuonna 2019. Tutkimuksen kohteena ollut ryhmä valmistui ennätysnopeasti, ryhmällä kesti neljän vuoden opinnot keskimäärin 3,84 vuotta. Koskaan aiemmin keskimääräinen valmistumisnopeus ei ole ollut alle neljää vuotta. Voidaan siis ajatella,

että hyvin ryhmäytetty ja yhteen hiileen puhaltava opiskelijaryhmä vaikuttaa vahvasti opintojen läpäisyaikoihin positiivisesti.

Korkeakoulutuksessa rahoitusmalli painottuu valmistuviin opiskelijoihin. On siis tärkeää saada opiskelijat pysymään opinnoissa, etenemään niissä ja valmistumaan ajoissa. Keskittymällä aktivoivaan ja dynaamiseen oppimispolkuun taloudellisia riskejä pystytään hallitsemaan. Useissa työelämä tutkimuksissa on todettu, että tyytyväisyys vaikuttaa liikevoittoon ja työterveyden kustannuksiin. Näin näyttää olevan siis myös opiskelussa.

8 POHDINTAA

Ryhmänohjaus on osa SeAMKissa laadittua opintojen ohjauksen mallia. Ryhmänohjauksen rooli on merkittävä opiskelujen alkuvaiheessa ja opintojen kokonaisvaltaisessa etenemisessä. Alussa hyvin tehty ryhmäyttäminen ja oikeanlaisen mindsetin luominen on suorassa yhteydessä varsinaisten opettajien työhön ja kuormittumisen tunteeseen. Positiiviseen mindsetiin perehdytetty ryhmä tuntui opettajista kevyemmältä ja helpommalta kuin moni muu ryhmä. Myös opiskelijat kokivat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja moni vaikeakin asia tuntui helpommalta, kun oli kaveri jakamassa kuormaa.

Ryhmän toiminta muuttuu entistä paremmaksi, kun kaikki opettajat tukevat yhdessä tekemisen kulttuuria ja vastuuttavat, mutta tukevat oppimista. Opiskelijoille syntyy ristiriitaa toimintakulttuuriin liittyen, jos viesti vaihtelee. Opintojen alussa tämä korostuu erityisesti.

Muuttuvat tilanteet haastavat kehittämistyön. Työelämä ja koulutus on suuressa muutoksessa. Opiskelijoilla on erilaisia haasteita, yksilöllisyyden korostuessa tunne yksinäisyydestä on lisääntynyt, koetaan painetta ja ahdistusta. Opiskelija-aines ja oppimisen tavat ovat muuttuneet. Nyt ei oikein tunnuta kestettävän painetta ja kuormitusta. Oppiminen halutaan sysätä jonkun toisen harteille. Halutaan päästä helpolla.

Monelle opiskelijalle, ja myös opettajalle, tulee aivan uutena tietona, että oppimista voisi tapahtua yhdessä muiden kanssa. Ainoat kosketuspinnat tällaiseen toimintaan ovat olleet lukuisat ryhmätyöt, joissa yksi tekee ja muut lekottelevat tai onnistuminen jää sattuman varaan riippuen siitä, keitä ryhmään tulee ja miten opettaja osaa opiskelijat ohjata ryhmätyön pariin.

Moni opettaja kokee olevansa kuormittunut, ja kehittämislle ja innovoinnille ei oikein tunnu jäävän aikaa. Korona-aika haastoi varmasti niin opettajia kuin opiskelijoitakin ja paljasti kyllä tietyissä tilanteissa opetuksen tai oppimisen tilan. Se, että tehtiinkö asialle mitään, onkin sitten toinen juttu. Lukion päätösjuhlissa huomio kiinnittyi negatiiviseen puheeseen haasteista, ongelmista, kuormituksesta, ahdistuksesta ja väsymyksestä. Koulutuksen kehittäjäpersoonaa nämä sanavalinnat kouraisivat syvältä. Tällaista halutaan puheen koulutuksesta olevan? Halutaanko todella valmiiksi uuvutettuja yksilöitä työelämän pyörteisiin ja eläkkeidemme maksajiksi? Vielä on tehtävää. Tulevaisuuden työelämätaidoissa korostuvat vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisutaidot, itsensä johtaminen ja teknologioiden osaaminen (World Economic Forum, 2020). Näitä taitoja voi turvallisesti harjoitella ja kehittää oppilaitosympäristössä. Tekoäly valtaa alaa ja haastaa monet perinteiset opetuksen ja oppimisen muodot. Työelämän ja ihmisyyden vaatimia sisäisiä taitoja ei ainakaan vielä voi tekoälyllä korvata, ja kaikessa toiminnassa on hyvä muistaa, että siellä välissä on aina ihminen.

Ryhmänohjaajien verkostoituminen on tärkeää, ja tätä kautta osaaminen karttuu ja resurssien käyttö tehostuu, kun toimintatapoja yhtenäistetään ja saadaan esille parhaat käytänteet. Alat ylittävä yhteistyö myös vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta. Meillä on perusta ja rakenne kunnossa ja valmis malli käytettäväksi. Ohjausresurssia on enemmän kuin monessa muussa oppilaitoksessa ja meillä todella panostetaan opiskelijan ohjaukseen. Toimintakulttuurin ja opiskelijoiden osallistamisessa ja sitouttamisessa yhteisen tekemisen kulttuuriin meillä on vielä kuitenkin tekemistä eikä se ole järjestelmällisesti käytössä.

Ohjaus- ja opetustyössä vuorovaikutuksen merkitys uusien ratkaisujen ja menetelmien tuottamisessa sekä oppimisessa on ensiarvoisen tärkeää. Kun konkreettisesti tiedetään, missä oppimisessa mennään, ohjausta pystytään tekemään ja oppimista ja etenemistä tapahtuu. Kehittävän ja dialogisen otteen ansiosta kehittäminen on jatkuvaa ja toimintatavat hioutuvat jatkuvasti. Toiminnan vakiintuessa hiominen on yhä helpompaa ja vaivattomampaa.

LÄHTEET

Gallagher, A., & Thordarson, K. (2018). *Design thinking for school leaders: five roles and mindsets that ignite positive change*. Association for supervision & curriculum development.

Ichijo, K., & Nonaka, I. (2007). *Knowledge creation and management new challenges for managers*. Oxford University Press.

Myllymäki, H. (2022). Yhdessä tekemisen kulttuuri osaksi arkea. Teoksessa S. Päällysaho, P. Junell, M. Salminen-Tuomaala, S. Uusimäki, E. Varamäki, S. Saarikoski, & M. Karvonen (toim.), *Opetusta, oppimista, tutkimusta ja kehittämistä: SeAMK 30 vuotta*. (s. 575–582). (Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja A. Tutkimuksia 38). Seinäjoen ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022121571806>

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammattikorkeakoulujen perusrahoituksen laskentakriteereistä 117/2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190117>

Opetus- ja kulttuuriministeriö, & Opetushallitus. (i.a.). *Opiskelijapalaute: Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalaute*. Vipunen: Opetushallinnon tilastopalvelu. <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Opiskelijapalaute.aspx>