

OPETIIMI OPPIMISPROSESSIN OHJAAJANA

Tiimiopettajuuden toteuttamisen ketterä Scrumban-malli
Lapin ammattopiston Kaupan tiimiläisille

Sirpa Määttä

Opinnäytetyö
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma
Tradenomi ((Y)AMK)

2015

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Tekijä	Sirpa Määttä	Vuosi	2015
Ohjaaja	Eija Turunen		
Toimeksiantaja	Lapin ammattiopisto		
Työn nimi	Opetiimi oppimisprosessin ohjaajana, Tiimiopettajuuden toteuttamisen ketterä Scrumban-malli Lapin ammattiopiston kaupan tiimiläisille		
Sivu- ja liitemäärä	56 + 7		

Ammatillisten perustutkintojen uudistus astuu voimaan 1.8.2015. Samalla koulutuksen järjestäjät siirtyvät aika- ja oppiainekeskeisyydestä osaamisperustaiseen oppijakeskeiseen työelämälähtöiseen ajattelutapaan. Työelämässä vaadittava osaaminen tulee saada ohjauksen ja arvioinnin lähtökohdaksi. Opettajan työ muuttuu opiskelijan oppimisen prosessin ohjaajaksi laajemmissa työtehtäväkokonaisuuksissa. Tämä tarkoittaa opettajien välisen yhteistyön tiivistymistä, tiimiopettajamaista toimintatapaa sekä yhteistoiminnallista ja yrittäjämäistä oppimista.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää tiimiopettajuuden toteuttamiseen toimintamallia helpottamaan Lapin ammattiopistossa niin opettajatiimin yhteistä suunnittelua ja ohjauksen toteuttamista kuin oppijan oppimisen prosessin näkyväksi tekemistä, konkreettista toiminnan mallia. Tutkimusmenetelmänä oli toimintatutkimus. Tutkimusaineisto koostui teorian tiedosta ja kokemuksista tiimiopettajuuden toteuttamisesta, oppimismenetelmistä ja oppimisympäristöistä. Tutkimuksen tuloksena syntyi tiimiopettajuuden toteuttamisen ketterä Scrumban-malli, jossa oppijat nähdään aktiivisina toimijoina ja opettajat kumppaneina, jotka luovat oppimiselle erilaisia tilaisuuksia.

Avainsanat

tiimiopettajuus, oppimisen prosessi, yrittäjämäinen oppiminen, työelämälähtöiset oppimisympäristöt

Business and Administration
Master's Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence

Author	Sirpa Määttä	Year	2015
Supervisor(s)	Eija Turunen		
Commissioned by	Lapland Vocational College		
Subject of thesis	Teacher team guiding the learning process - agile Scrumban model of implementing the team teaching in the Lapland Vocational College		
Number of pages	56 + 7		

The new vocational qualifications come into force in the beginning of August 2015. At the same time, the education providers will focus on knowhow and students instead of lessons and subjects, to create a more working life based way of thinking. Skills needed in working life have to be a starting point of lessons and evaluation. The teachers will guide students' learning process in larger tasks. This means more co-teaching methods and entrepreneurial learning.

The aim of this thesis was to develop the function of implementing the team teaching model in Lapland Vocational College. With this concrete model teachers plan and guide the lessons so that they can make the learning process visible. Functional research method was used in this thesis. Research material consisted of theories and experiences of implementing the team teaching, learning methods and learning environments. The Scrumban model of implementing the team teaching was being formed as a result of this research. In this model, the students are seen as active operators and the teachers as partners who create different situations for learning.

Key words

team teaching, learning process, entrepreneurial learning, working life based learning environments

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	TAUSTALLA PERUSTUTKINTOJEN UUDISTUS	9
2.1	Yleistä ammatillisten perustutkintojen tutkintouudistuksesta.....	9
2.2	Tutkintouudistus Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä.....	10
2.3	Uudistuva opettajuus	12
3	TUTKIMUKSEN TIETOPERUSTA.....	14
3.1	Toimintatutkimus menetelmänä	14
3.2	Tiimiopettajuuden toteuttaminen.....	18
3.3	Tiimiorganisaation johtaminen	22
3.4	Oppimismenetelmät oppimisen prosessin mahdollistajana.....	24
3.5	Opiskelijan oppimisen prosessia tukevat ympäristöt.....	32
3.6	Kokemuksia ja näkemyksiä tiimiopettajuudesta.....	33
3.6.1	Työyhteisöni kokemukset.....	33
3.6.2	Muiden organisaatioiden kokemukset	36
3.6.3	Kokemukseni tiimiopettajuudesta opiskelijana	38
4	TULOKSET.....	40
4.1	Ketterä Scrumban-malli opiskelijan oppimisen prosessissa.....	40
4.2	Yrittäjämäinen toiminta	45
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	47
6	POHDINTA JA JATKOKEHITYSTYÖ	50
6.1	Tutkimustuloksen luotettavuus ja käyttökelpoisuus	50
6.2	Opinnäytetyöprosessin arviointi	50
6.3	Jatkokehitystyö	51
	LÄHTEET	53
	LIITTEET	56

ALKUSANAT

Tutkija tekee toimintatutkimusta yhdessä työyhteisönsä kanssa. Kiitos kollegat jakamistanne kokemuksista tiimiopettajuuden ja toiminnallisten opetusmenetelmien kokeiluista. Jos en olisi saanut vinkkiä ketterästä ”Scrummista”, en ehkä olisi keksinyt sitä.

Kiitos Liikemiesten kauppapistorille, kun saimme vieraila oppilaitoksessanne. Vierailu avarsi silmiä tiimiopettajuudesta ja yrittäjämäisestä (tiimi)oppimisesta. Sain työhöni paljon ideoita sekä viestiä siitä, että tiimiopettajuutta kannattaa oikeasti harjoitella, jotta syntyy aitoa yhdessä suunnittelua ja oppimisen prosessissa ohjaamista.

Kiitän Liikemiesten kauppapiston ja Lapin Matkailuopiston Kittilän toimipisteen opettajia kysymyksiini vastaamisesta opetussuunnitelmatyön ja muiden kevätkiireiden keskellä.

Rovaniemellä 12.5.2015

Sirpa Määttä

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1 Toimintatutkimuksen viisi toistuvaa vaihetta	16
Kuvio 2 Kehittävän työntutkimuksen ekspansiivinen oppimissykli ja oppimisteot	17
Kuvio 3 Jaetun opettajuuden onnistumisen elementit.....	19
Kuvio 4 Asiantuntijakulttuuriin kasvaminen	27
Kuvio 5 Kokemuksellisen oppimisprosessin kehämäinen syklimalli.....	28
Kuvio 6 Yrittäjämäisen oppimisen kuvaus.....	30
Kuvio 7 Sprinttien vaiheet ja onnistuminen	41
Kuvio 8 Visualisoitu työvaiheiden eteneminen	42

1 JOHDANTO

Toiminnallisen opinnäytetyöni aihe oli tiimiopettajuuden toteuttamisen mallin rakentaminen Lapin ammattiopiston Liiketalouden ja Tieto- ja viestintätekniikan perustutkinnon opetuksen ja ohjauksen tueksi. Työni tarkoitus on siis auttaa opettajaa toteuttamaan käytännössä jaettua (tiimi) opettajuutta ja ohjausta siten, että opiskelijan oppimisen prosessi ohjaustyössä on keskiössä. Aihe on erittäin ajankohtainen. Uudet perustutkintojen perusteet astuvat voimaan 1.8.2015. Oppilaitoksessamme on menossa oppilaitoskohtaisten opetussuunnitelmien ja opetuksen toteuttamissuunnitelmien tekeminen. Emme opeta enää yksittäisiä kursseja vaan toimimme osaamis- ja työelämälähtöisesti ohjaamalla opiskelijan oppimisen prosessia laajemmissa työtehtäväkokonaisuuksissa. Ohjaaminen vaatii laajempaa substanssiosaamista, joten ohjaus täytyy suunnitella, toteuttaa ja oppimista arvioida useamman opettajan tai ohjaajan yhteistyössä. Tämä edellyttää muutosta perinteisessä opettajan työssä.

Tutkintouudistuksen tuomat vaatimukset asettavat muutospainetta myös oppimisympäristöille ja käytettäviin oppimismenetelmiin. Oppimisympäristöjen pitää tukea tiimiopettajuuden toteuttamista ja ennen kaikkea opiskelijan oppimisen prosessia. Osaamisperustaisuus, työelämälähtöisyys, henkilökohtaiset oppimispolut, joustavuus ja aika-ajattelusta luopuminen opiskelijan oppimispolulla mahdollistavat monipuoliset osaamisen hankkimistavat sekä niihin soveltuvat oppimismenetelmät. Osaamista osoitetaan ja arvioidaan 1 – 3 arviointiasteikolla tutkinnon osittain ammattiosaamisen näytössä aidoissa työtehtävissä. Opinto- viikoista siirrytään osaamista mittaaviin osaamispisteisiin.

Toimintatutkimuksessani tiimiopettajuuden toteuttamisen Scrumban-malli on syntynyt oman, kollegojeni ja kahden muun oppilaitoksen kokemusten analysoinnin ja pohdinnan tuloksena sekä tarkastelemieni teorioiden, tutkimusten ja artikkeleiden pohjalta. Teoriaosuudessa selvitin tiimiopettajuuden erilaisia toteuttamisen mahdollisuuksia ja käsityksiä sen toimivuudesta. Etsin aiemmista tutkimuksista ja haastatteluilla vastausta kysymyksiin, miten tiimiopetusopetusta

oli käytännössä toteutettu, kuinka sitä oli suunniteltu, miten oppimista oli arvioitu, missä oli onnistuttu ja minkälaisia ongelmia opettajat olivat kohdanneet. Opiskelijoiden kokemuksia sain lähinnä opettajilta ja mitä itse olen opiskelijana tiimiopettajuuteen tutustunut.

Ammatillisten perustutkintojen kohdalla tiimiopettajuuden kokemuksiin liittyvää tutkimusta on tehty melko vähän. Perusopetuksen ja korkeakoulujen kokemuksista oli tutkimuksia enemmän. Syynä voisi olla se, että ammatillisen koulutuksen opettajilla suurella osalla on taustalla ehkä pitkä työkokemus muualta ennen opetustyöhön ryhtymistään. Mistä lähtökohdista opettaja tulee opetusyöhön, vaikuttaa vahvasti hänen opetus- ja ohjaustoimintaan. Ei ehkä osata ajatella pedagogisen kehittämisen olevan niin tärkeää. Enemmän ajatellaan käytännön työn kautta opiskelijan osaamisen kehittymistä unohtaen oppimiseen kuuluvan reflektoinnin, käsitteellistämisen ja ymmärtämisen merkityksen. Ei huomata ajatella laajasti mahdollisuuksia käyttää erilaisia oppimisen menetelmiä vaihtelevissa oppimisympäristöissä.

Rajasin työni koskemaan tässä vaiheessa vain Liiketalouden sekä Tieto- ja viestintätekniikan perustutkintoja, koska toimin itse opettajana näissä perustutkinnoissa. Muut koulutusalat voivat halutessaan ottaa mallin käyttöön omissa tutkinnoissaan ja soveltaa sitä omiin tarpeisiinsa. Mallin jatkokehittelyyn liittyy juuri sen käytön laajentaminen kaikkien Rovaniemen koulutuskuntayhtymän oppilaitosten käyttöön sekä mallin käyttökelpoisuuden arvioimiseen. Malli on luotu tilanteessa, jossa oppilaitoskohtaisia opetussuunnitelmia ei ole vahvistettu ja osaamisen hankkimisen toteuttamissuunnitelmat ovat kesken. Päätöstä tulevan lukuvuoden opintojen ja lukujärjestysten jaksotusmallista ei vielä tehty, kuten ei myöskään opettajan tuntisuunnitelmia.

2 TAUSTALLA PERUSTUTKINTOJEN UUDISTUS

2.1 Yleistä ammatillisten perustutkintojen tutkintouudistuksesta

Miksi on lähdetty uudistamaan perustutkintoja, vaikka edellisestä uudistuksesta ei ole montakaan vuotta aikaa? Vauhti on ollut kova. Oppilaitoksissa valmistauttiin uuteen koulutuksen rahoituslakiin sekä uusien koulutuksen järjestämisluopien hakemiseen. Näistä vain tutkintouudistus toteutui, sillä eduskunta hylkäsi juuri vaalien alla koulutuksen järjestäjäverkkoa ja rahoitusuudistusta koskeneet hallituksen esitykset. Oppilaitosten arjen toimintakulttuurin muutokselle on ladattu suuria odotuksia.

Työelämälähtöisyys ja osaamisperustaisuus ovat olleet lähtökohtana suomalaisessa ammatillisessa koulutuksessa jo pitkään. Muutokset vievät pitkän ajan, koska samalla on pitänyt muuttaa ajattelua tiede- ja oppiainekeskeisyydestä työelämässä vaadittavan osaamisen oppimiseen.

Edellisessä tutkintouudistuksessa uudistettiin tutkinnon perusteita vaiheittain vuosien 2009 ja 2010 aikana. Silloin siirryttiin tavoitekeskeisyydestä ammattitaitovaatimusten määrittelyyn. Ammattitaitovaatimuksissa on ilmaistu tutkinnon osittain ammattitaito työelämän toimintakokonaisuutena eli mitä osaamista pitää saavuttaa. Osaamisen arvioinnin kohteet on määritelty työprosesseiksi ja arviointikriteerit on määritelty arvioinnin kohteittain kolmiportaiseksi. Oppimista ja oppimistuloksia (osaamisen hankkiminen) arvioidaan ennen ammattiosaamisen näyttöä. Ammattiosaamisen näyttössä tutkinnon osittain arvioidaan itse osaaminen, josta tutkinnon osan numeroarviointi muodostuu. Ammattiosaamisen näyttössä opiskelija osoittaa osaamisensa aidossa työelämän tilanteessa eli useimmiten työssäoppimisen yhteydessä.

Uudistettuja tutkinnon perusteita ei oppilaitoksissa ole otettu käyttöön siten kuin Opetushallituksen tavoite oli edellisessä uudistuksessa. Esimerkiksi opetuksen järjestämisessä ei ole otettu työelämälähtöisyyttä ja opiskelijan aikaisempaa

osaamista huomioon toivotulla tavalla. Tulevassa uudistuksessa oppilaitokset ikään kuin pakotetaan uudistumaan. Toinen syy on eurooppalaisen ammatillisen koulutuksen kilpailukyvyyn vahvistaminen siirtymällä ECVET-suosituksen mukaisiin osaamispisteisiin. 120 opintoviikon laajuiset perustutkinnon ovat jatkossa 180 osaamispisteen laajuisia. Kansallinen ja kansainvälinen liikkuvuus helpottuu ECVET-pisteiden vertailun myötä. Tutkintoon vaadittavien tutkinnon osien suorittaminen on mahdollista myös ulkomaan työssäoppimisjaksojen aikana. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

Opetussuunnitelmauudistuksessa ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksia ja arvioinnin kohteita ja kriteereitä ei ole muutettu. Joitakin täsmennyksiä on tullut ammattitaidon osoittamistapaan. Uudistuksessa keskiössä on osaamisperustaisuus tutkinnon osiin perustuvassa rakenteessa sekä työelämälähtöisyys. Tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksissa on kuvattu se osaaminen, mitä työelämässä vaaditaan. Tavoitteena on henkilökohtaistamisprosessin edistäminen eli joustavien ja yksilöllisten opintopolkujen rakentaminen sekä aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja mahdollisen tunnustamisen osaksi tutkintoa. Aikakytkentä poistuu kokonaan eli opiskelija suorittaa tutkinnon osia, jotka on määritelty osaamispisteinä. Osaamispisteillä ei ole aika käsitettä vaan niillä mitataan tutkinnon osan ammattitaitovaatimusten, arvioinnin kohteiden ja kriteereiden mukaisen osaamisen saavuttamista. Aikakytkentä poistuu myös osaamisen hankkimisesta. Toinen opiskelija voi saavuttaa jonkun tehtäväkokonaisuuden osaamisen kahdessa viikossa, toinen kahdessa kuukaudessa. (Opetushallitus 2015.)

2.2 Tutkintouudistus Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä

Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä (RKK) on ryhdytty uudistustyöhön ennen kuin Opetushallitus ehti saada valmiiksi uudet tutkinnon perusteet. Tutkintouudistukseen liittyvä työ aloitettiin pedagogisessa tiimissä vuonna 2014 ennen kuin lopullisia tutkinnon perusteita oli julkaistu. Pedagogisen tiimin jäsenenä olen ollut mukana uudistustyössä.

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä RKK toimii tiimiorganisaationa. Yhteisissä hallintopalveluissa toimii aluevaikuttavuuspalvelujen tiimi ja ammattikoulutuspalvelujen tiimi. Nämä jakaantuvat edelleen alatiimeihin, jotka koostuvat RKK:n yhteisten palveluiden ja RKK:n oppilaitosten henkilöstöstä. Pedagoginen tiimi on ammattikoulutuspalvelujen alatiimi. Opetushallitus on rahoittanut oppilaitosten opetussuunnitelmatyötä. Sen turvin RKK:ssa on voitu perustaa tutkintouudistuksen läpiviemiseen erillinen työryhmä, joka aloitti toimintansa vuoden 2014 lopulla. Työryhmän tehtävänä on ohjata RKK:n toimipisteiden opetussuunnitelmatyötä siten, että toimipisteissä noudatetaan Opetushallituksen ohjeita ja mää-räyksiä. (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä Intranet 2015.)

Lapin ammattiopistossa on meneillään uusien tutkinnon perusteiden mukainen opetussuunnitelmatyö tutkintokohtaisissa tiimeissä toimipisteissä. Pedagogisessa tiimissä aloitettua uudistustyötä on jatkettu kevään 2015 aikana RKK-tason työryhmän ja eri tutkintojen tiimivastaavien johdolla siten, että opetussuunnitelmat ovat viittä vaille valmiita vahvistettaviksi ja osaamisen hankkimisen ja ohjauksen järjestämisen toteuttamissuunnitelmat vahvistuvat ennen lukuvuoden loppua. Liiketalouden ja Tieto- ja viestintätekniiikan perustutkinnot ovat yhteisen Kaupan tiimin alaisuudessa ja näiden tutkintojen osalta työtä tehdään yhdessä pienemmissä tiimeissä.

Opetussuunnitelmissa on päätettävä (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä Intranet 2015.):

- koulutuksen toteuttamistavat
- työpaikalla käytännön työtehtävissä yhteydessä järjestettävän koulutuksen toteuttaminen
- opiskelijan yksilölliset valinnan mahdollisuudet sekä tutkinnon osien järjestäminen yhteistyössä muiden koulutusten järjestäjien ja työelämän kanssa
- opinto-ohjauksen toteuttaminen ja opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laadinta

- erityisopetuksen toteuttaminen ja henkilökohtaisen opiskelun järjestämistä koskevan suunnitelman laadinta
- opiskelijan arvioinnin yleiset periaatteet
- aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustamisen menettelytavat

Tutkintokohtaisissa opetussuunnitelmissa tulee päättää:

- tutkinnon osien tarjonnasta
- tutkinnon osien suorittamisjärjestyksestä
- koulutuksen toteuttamistavoista ja – ajoista sekä oppimisympäristöistä
- opiskelijan osaamisen arvioinnista.

2.3 Uudistuva opettajuus

Uusien tutkinnon perusteiden toimeenpanossa keskeisintä on tutkintojen ammattitaitovaatimusten eli työelämässä vaaditun osaamisen saaminen opetuksen ja ohjauksen sekä arvioinnin ja osaamisen lähtökohdaksi. Onnistuminen vaatii siirtymistä pois oppiaine-, sisältö- ja aikakeskeisyydestä. Aikasidonnaisuudesta luopuminen edellyttää uudenlaista ajattelua opettajan työn resursoinnissa. Opiskelijaryhmälle annettava lähiopetus ei ole jatkossa enää keskiössä. Suurin muutos tutkintouudistuksessa on se, miten ja minkälaisissa oppimisympäristöissä ohjausta tullaan antamaan. Muutosta tarvitaan opettajuudessa ja oppilaitoksen toimintakulttuurissa. On siirryttävä uuteen ajatteluun ja uusiin toimintatapoihin. Opettajan ohjauksen keskiössä on opiskelijan oppimisen prosessi ja lähtökohdana tulee olla opiskelijan tukeminen tutkinnon perusteissa vaaditun osaamisen saavuttamisessa. Ohjauksessa on hyödynnettävä enemmän avoimia oppimisympäristöjä ja uusia oppimismenetelmiä ja opetusteknologioita.

Opettajan työ tulee muuttumaan suunnittelun ja käytännön ohjaustyön toteuttamisen osalta. Jokaisessa tutkinnon osassa on erilaista osaamista, joiden

hankkimisen ohjaamisessa on useampia opettajia osaajina. Opettajan on omaksuttava vuorovaikutteinen työskentelytapa. Hänen pitää osata jakaa osaamistaan muiden kanssa ja hän myös näkee tämän mahdollisuutena kehittää omaa osaamistaan. Ohjauksen suunnittelun ja käytännön toteuttamisen ohella pitää opettajien yhdessä miettiä, miten opiskelijan yksilöllinen eteneminen jossakin tutkinnon osassa mahdollistetaan ja minkälaisissa erilaisissa oppimisympäristöissä opiskelijalla on mahdollista osaamista hankkia.

Kehittämistyö ei ole vain yhden henkilön tehtävä, vaan muutokseen on mahdollista päästä vain koulutuksen järjestäjän ja koko henkilöstön kesken yhdessä tekemällä. Kehittämistyön toteuttaminen käytännössä on taitavien opettajien yhteispelin summa. Kyseessä on joukkuelaji. Jatkossa opettajilla on oltava aikaa työelämän tehtäväkokonaisuuksien ja työprosessien ohjauksen yhteiseen suunnitteluun. Heidän tulee yhdessä huolehtia siitä, että osaamisperustainen tutkinnon osiin perustuva rakenne opetuksessa ja ohjauksessa toteutuu.

Yksi isommista haasteista jaetun (tiimi) opettajuuden toteuttamisessa ja aikasidonnaisuudesta luopumisessa on työaikasuunnitelman tekeminen. Jos opettaja olisivat vuosityöajassa eli heidän työaika perustuisi työtunteihin, työaikasuunnitelmien laatiminen ei olisi niin mutkikas asia. Vuosityöajassa kaikki opettajan työ tulisi näkyviin. Tällä hetkellä opettajilla on opetusvelvollisuuteen perustuvat sopimukset eli palkka määräytyy opetusvelvollisuuteen kuuluvan opetustuntimäärän mukaan. Pohdittavana on, miten käytännössä jostakin tutkinnon osasta vastaava opettajatiimi jakaa siihen mahdollisesti saamansa resurssin niin, että myös riittävästi jää aikaa suunnitteluun. (Korkeakivi 2015, 14-16.)

3 TUTKIMUKSEN TIETOPERUSTA

3.1 Toimintatutkimus menetelmänä

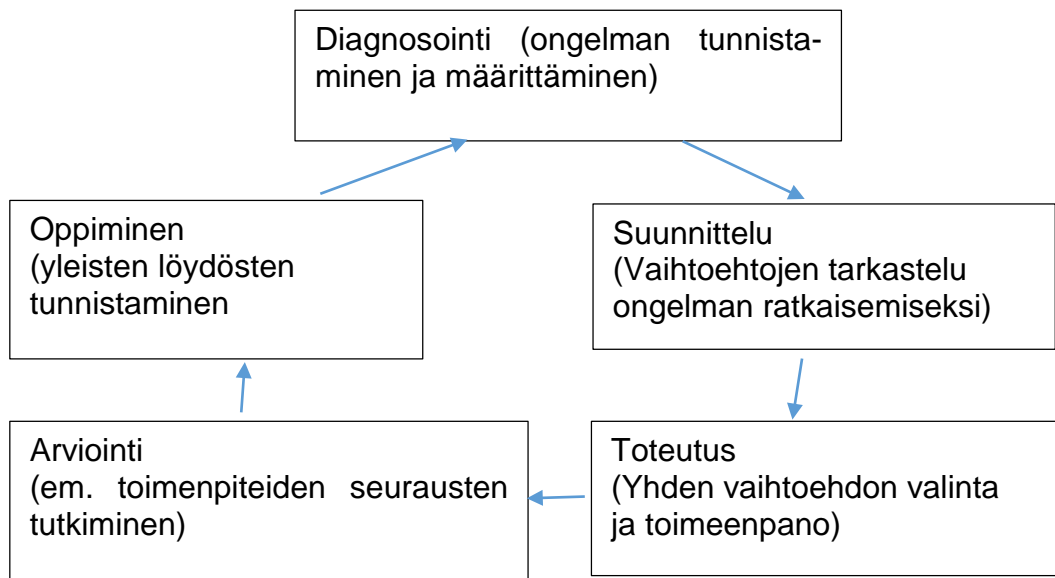
Opinnäytetyön tavoite oli löytää uusia tapoja ohjata ja opettaa opiskelijaa saavuttamaan oppimistavoitteensa laajemmissa työtehtäväkokonaisuuksissa. Tutkimuksessani yritin löytää vastauksia tiimiopettajuuden toteuttamisen mahdollisuuksiin, kuinka tiimiorganisaatiota tulee johtaa, minkälaiset oppimismenetelmät ja oppimisympäristöt soveltuvat parhaiten tiimiopetuksen toteuttamiseen. Tietoa keräsin kirjallisuudesta, aiemmin tehdyistä tutkimuksista ja artikkeleista. Haastattelin kahden oppilaitoksen opettajia ja vierailin yhdessä oppilaitoksessa. Tutkimustyöni aikana suunnittelin samalla itse tiimiopettajuuden toteuttamisen mallia.

Tavoitteena on kehittää organisaation toimintaa ja luoda jokin uusi toimintamalli ja ottaa se käyttöön. Toimintatutkimus on laadullisen tutkimuksen menetelmä. Se on tapaustutkimuksen kaltainen strategia, joka kohdistuu johonkin tietynlaiseen erityistapaukseen. Tutkimuksessa on tärkeää tutkijan toimiminen sisällä kohdeorganisaatiossa käytännön ongelman ratkaisemiseksi. Toimintatutkimusta ei aina pidetä varsinaisena menetelmänä, koska sitä pidetään teoriakielteisenä eli keskitytään liiaksi käytännön ongelmien ratkaisuun. Tutkija toimii hyvin paljon yhteistyössä niiden kanssa, joiden ongelmasta on kyse. Tutkija auttaa asiakkaitaan refleктоimaan sitä, mitä ollaan yhdessä luomassa. Muutos, jota haetaan, tulee olla sopusoinnussa heidän omaksumiensa arvojen ja teorioiden kanssa. Lähestymistapa ei ole vain nykyinen tilanne, vaan enemmän tuleva muutos. Oleellista on verrata asioita johonkin toiseen, ottaa mallia ja sen perusteella muodostaa tarkasteltavan kohteen tavoitekuvaus eli kuvitella mahdollisimman hyvä lopputulos. (Järvinen & Järvinen 2011, 10, 127–130.)

Toimintatutkimuksen lähestymistapa on käyttökelpoisen tiedon ja käytännön hyödyn tavoittelu, eikä vain perinteisen tutkimuksen tapaisen teoreettisen tiedon luominen. Toimintatutkija on aktiivinen vaikuttaja ja toimija, joka pyrkii valamaan uskoa ihmisten omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin osallistua kehittämistoimintaan. Tutkija tavallaan käynnistää tutkimuksellaan toiminnan, joka käynnistää muutoksen ja rohkaisee organisaation henkilöstöä tarttumaan asioihin, voidakseen kehittää niitä paremmaksi. (Heikkinen 2008, 20.)

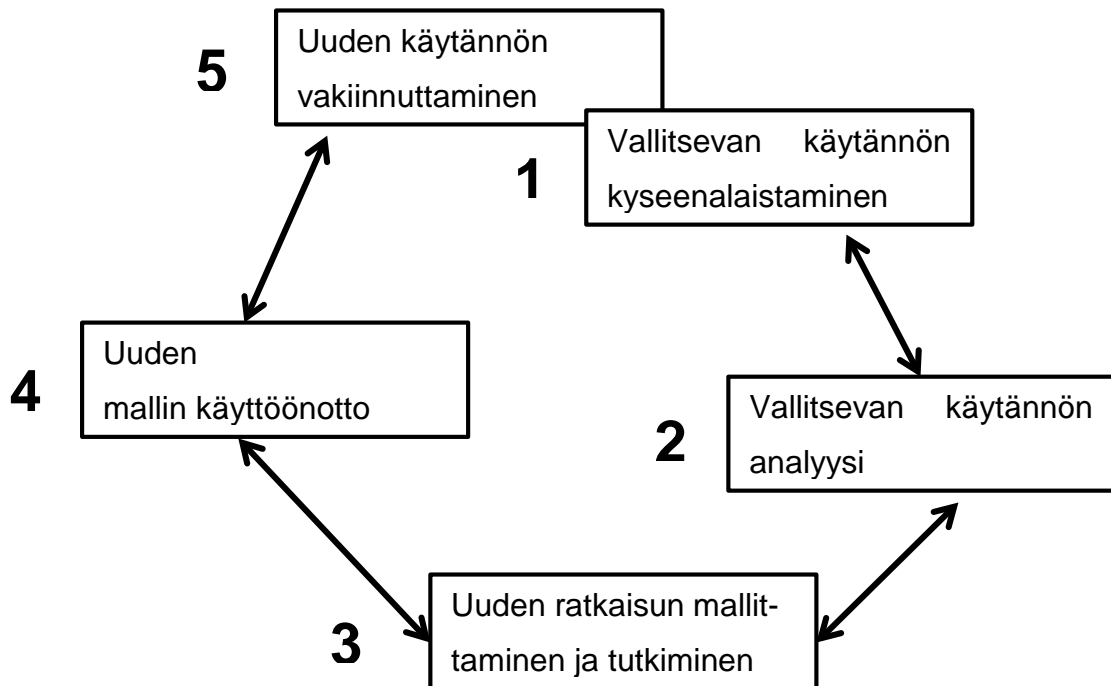
Toimintatutkimuksessa yhdistyy parhaimmillaan teoria ja käytäntö. Käytännössä tutkija käyttää paljon aikaa vuoropuheluun muiden kanssa saadakseen erilaisia näkemyksiä tutkimuksensa tueksi. Menetelmää voisi siis kutsua myös demokraattisen dialogin menetelmäksi. (Heikkinen 2008, 29–30.) Toiminnallisen kenttätöön lisäksi tutkija tutustuu aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja täsmentää näkökulmaansa teoriasuuntausten pohjalta. Kirjallisuuden kanssa ”keskustelemalla” hän testaa käytännön havainnoista ja haastatteluista nousevien asioiden tarkoitusta. (Huovinen & Rovio 2008, 96.)

Toimintatutkimus voi olla syklinen prosessi, joka jatkuu useita kierroksia ja kierrosten aikana toimintaa voidaan hioa useamman kerran (Järvinen ym. 2011, 128). Seuraavassa kuviossa on tarkemmin esitelty syklisen prosessin vaiheet. Tutkimusprosessi lähtee liikkeelle ongelman tunnistamisesta, jonka jälkeen alkaa vaihtoehtojen etsintä ja päästään itse toteutusvaiheeseen. Tämän jälkeen arvioidaan, miten toteutus onnistui ja voidaanko kokemusta soveltaa oikeasti käytäntöön vai seuraako tutkimustyölle jatkoa.



Kuvio 1 Toimintatutkimuksen viisi toistuvaa vaihetta (Järvinen ym. 2011, 128)

Toimintatutkimuksen yksi lähestymistapa on kehittävä työntutkimus. Työyhteisössä tuotetaan jotakin tuotetta tai palvelua. Työn tekemistä pyritään tehostamaan sopivilla välineillä ja työnjaolla. Tutkijan tulee ymmärtää kehittämisen kohdetta toimijoiden näkökulmasta tutkimalla, miten he tekevät työtään ja puhuvat siitä. Vaikka tutkija osallistuu työyhteisön tutkimustyöhön, hän itse kuitenkin vastaa työn kehittämisestä. Työyhteisö voi osallistua aineiston analysointiin. Työn analysoinnissa käytetään esimerkiksi ekspansiivisen oppimisen sykliä, jossa alussa arvioidaan toiminnan kehittymistä ja kuvataan nykykäytäntöjä esimerkiksi haastatteluilla ja työtilanteita havainnoimalla. Aineistoa käytetään analyysin pohjana, peiliaineistona. Ekspansiivisen oppimissyklin eri vaiheissa tapahtuu oppimista. (Heikkinen, Kontinen, Häkkinen 2008, 62–64.) Erilaisten oppimistekojen sykli on kuvattu seuraavassa kuviossa. Syklin aikana vallitseva käytäntö kyseenalaistetaan, sitä analysoidaan ja kehitetään ja lopuksi otetaan käyttöön kehitetyjä uusia välineitä.



Kuvio 2 Kehittävän työntutkimuksen ekspansiivinen oppimissykli ja oppimisteot (Heikkinen ym. 2008, 65)

Hyvä tutkija voi joskus erehtyä, sanovat Heikkinen, Rovio ja Kiilakoski (2008, 85). Epävarmuuden ja erehdysten jälkeen tutkija voi joutua miettimään kysymyksiä uudelleen ja työ saattaa saada uuden suunnan. Joskus on vaikea löytää oleelliset kysymykset, joihin hakee vastauksia. Tutkimusraportit ovat usein tyylikkäästi muotoiltuja ja tutkimus näyttää hyvin toteutetulta. Vaikka tutkimustulokset ovat jo tiedossa, hiotaan itse tutkimusongelmaa vielä raportin kirjoittamisen aikana. Toimintatutkimuksessa tulokset syntyvät usein päätelemällä. On pohdittava, onko päättelyllä parannettu toimintaa tai onko se auttanut ymmärtämään toimintaa entistä paremmin. Päättelyn tulos ei tarvitse olla aina koko totuus, koska tilanteet ovat ainutkertaisia ja ne voivat saada erilaisia merkityksiä eri tulkinnoissa. (Heikkinen ym. 2008, 85, 88–93.)

Tutkimustyössäni pääsin ekspansiivisessa oppimisen syklissä oppimistekoon kolme. Kun opetussuunnitelmat vahvistuvat ja pääsemme Kaupan tiimissä yhteisymmärrykseen tutkinnon osien toteuttamissuunnitelmista ja saadaan opettimet muodostettua, alkaa neljäs vaihe. Käyttökokemusten kautta alkaa jatkokehi-

tystyö ja jossakin vaiheessa tiimiopettajuus eri muodoissaan, yrittäjämäinen (yhteistoiminnallinen) oppiminen opiskelijaa aktivoivissa oppimisympäristöissä ovat vakiintuneita toimintatapoja. Tämä ei tapahdu hetkessä, vaan vaatii sekä yhteistä ymmärrystä toimintamallista ja myös organisaation johdon tukea.

3.2 Tiimiopettajuuden toteuttaminen

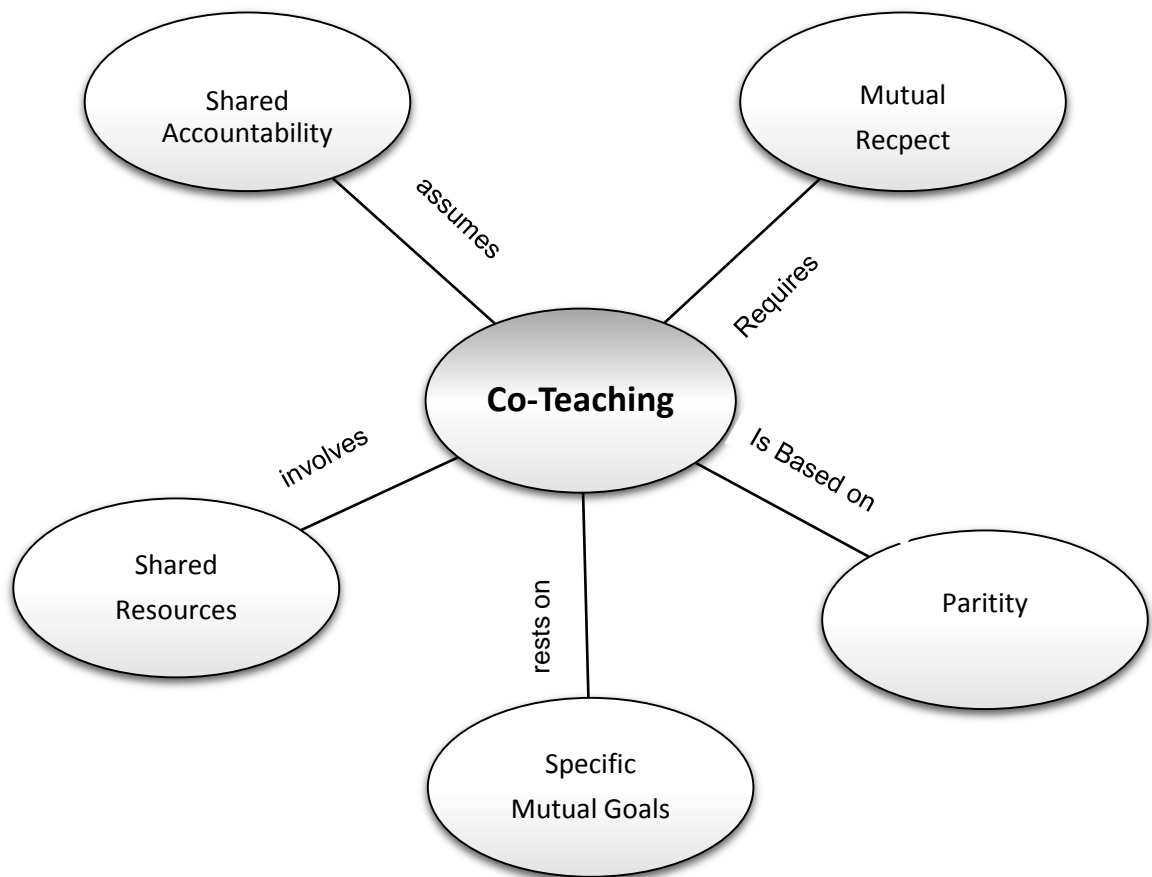
Tiimi on joukko ihmisiä, joilla on yhteiset tavoitteet, riittävät valtuudet ja resurssit sekä riittävästi toisiaan täydentäviä taitoja ja taipumuksia. Tavoitteiden saavuttamisessa jokaisella on vastuu. Tiimi eroaa työryhmästä ehkä juuri vastuun osalta, sillä työryhmässä vastuu on usein yhdellä henkilöllä. Tiimissä jokaisella voi olla jokin tietty tehtävä tai rooli, joka määräytyy henkilön osaamisen ja taipumusten mukaan. Rooleja voivat olla kehittäjä, organisoija, toteuttaja, innostaja ja sovittelija. (Helin 2002, 163–174.)

Tuleeko hyvistä opettajista entistä parempia, jos he jakavat osaamistaan toisilleen? Kyllä, sanoo professori Michael Fullan Ontariosta. Pitää vain uskaltaa tehdä ja haluta tehdä yhteistyötä. Tiimityö ja tiedon jakaminen on yhä enemmän opettajan pedagogisessa toiminnassa mukana. Oppilaitoksissa vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri, eikä kenenkään tarvitse pelätä toista. Tiiminä opettajat hyödyntävät ajankäytön tehokkaammin ja saavat parempaa tulosta aikaiseksi. Tämä tarkoittaa myös työtuntien säästöä ajan myötä. Yhteistyö antaa myös energiaa työssä jaksamiseen, parantaa työmotivaatiota ja opettajat sekä opiskelijat viihtyvät. (Fullan 2013, 13–14.)

Fullan (2013, 23–28) puhuu vetovoimatekijöistä, joita opiskelijat eivät voi vastustaa. Yksi on ympärillä oleva digitaalinen maailma, toinen on pyrkimys syväoppimiseen (yhdessä oppiminen) ja kolmas on uudenlainen pedagogiikka. Fullanin mielestä opettajien ja oppilaiden roolit tulee päivittää. Hän näkee oppimisen prosessissa heidät kumppaneina, jotka oppivat toinen toisiltaan. Hän perustelee näkemystään esimerkiksi sillä, että digitaalinen maailma on opiskelijoille tutumpi kuin valtaosalle opettajista. Opiskelijat voivat auttaa opettajia ja

toisiaan teknologian käytössä. He voivat yhdessä miettiä, miten teknologiaa voidaan hyödyntää opiskelussa. Opettajan tehtävä on luoda oppimiselle erilaisia tilaisuuksia ja opettamisen sijaan he aktivoivat opiskelijoita toimintaan. Mikä voisi olla parempi oppimisen asetelma – korkea riski ja korkea tuotto tässä va-paaehtoisessa, mutta väistämättömässä haasteessa, toteaa Fullan.

Tiimiopettajuus on kuin avioliitto. Yhteistyötä kuvaa hyvin seuraava kuvaaja yhteistyöhön tarvittavista elementeistä.



Kuvio 3 Jaetun opettajuuden onnistumisen elementit (Conderman, Bresnahan & Pedersen 2009, 5)

Tiimiopettajuus perustuu tasavertaisuuteen ja vastavuoroisuuteen. Jokaisella tiimin opettajalla on yhtä tärkeä rooli suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa. He tuovat kaikkien käyttöön omaan osaamisensa, vahvuutensa ja

kokemuksensa. Heidän välillään valitsee luottamus ja heidän osaamistaan ja taitojaan kunnioitetaan ja arvostetaan. Heidän ei tarvitse pelätä tuoda esille omia ideoitaan. Opettajilla on opiskelijalähtöinen yhteinen päämäärä, jota kohti mennään. Opettajat myös oppivat toisiltaan jakaessaan ideoitaan, hyväksi havaittuja menetelmiään ja materiaalejaan. Jos yhteinen ohjaustuokio on onnistunut, on se kaikkien yhteinen saavutus. Jos taas ohjaustuokio epäonnistui, mietitään yhdessä, miten tulevaisuudessa voitaisiin tehdä paremmin. Avoimuus ja yhteiset arvot ovat tiimiopettajuuden onnistumisen edellytys. Mikäli et ole valmis jakamaan, tiimiopettajuus ei onnistu. (Conderman ym. 2009, 3–5.)

Tiimiopettajaryhmä voi olla joukko saman osaamisalan edustajia tai eri osaamisalan edustajia, joilla on tähtäimessä sama maali, opiskelija oppii. Ei ole olemassa mitään yksittäistä oikeaa mallia toteuttaa tiimiopettajuutta. Vaikka mahdollisuuksia on lukuisia, onnistuminen edellyttää johtamista ja suunnitelmallista toimintaa. Tiimissä opettajat sopivat yhteisestä päämäärästä, luovat yhteiset pelisäännöt, sopivat säännöllisistä tapaamisista, suunnittelevat yhdessä kokonaisuuden sisällön, oppimis- ja opetusmenetelmät sekä sopivat arvioinnista. He jakavat omaa osaamista ja näkemyksiä toisilleen ja parhaimmillaan voivat jopa haastaa opiskelijat päättämään, mikä näkemys on paras. (Buckley 2000, 4.)

Tiimiopettajuus voi olla samanaikaisopettamista, jossa esimerkiksi kaksi opettajaa on keskenään vuorovaikutteisessa opetusroolissa oppitunnilla. Molemmat ovat aktiivisia toimijoita ja heidän vuoronvaihto on joustavaa ja erittäin tilannesidonnaista. Tiimiopetukselle on tyypillistä toisen keskeyttäminen esimerkiksi kysymyksillä tai kertomalla jotakin aiheeseen liittyviä havainnollistavia esimerkkejä. Tällainen työskentelytapa vaatii hyvää suunnittelua ja kokemusta. (Ahtiainen, Beirad, Hautamäki, Hilasvuori & Thunberg 2011, 23–24.)

Osallistuja-tarkkailija–mallissa opettajat ovat läsnä kaikissa oppimistilanteissa, mutta äänessä he ovat vuorotellen. He vaihtavat osallistujan ja tarkkailijan rooleja ja tarkkailijan roolissa ollessaan, opettaja ei juuri puutu osallistumisvuorolaan olevan opettajan esitykseen. (Peltonen 2007, 225.) Tiimiopettajuus ei välttämättä tarkoita yhtä aikaa samassa tilassa toteuttavaa opetusta. Se voi

tapahtua myös eri tilassa ja eri aikaan eli kukin opettaa omalla vuorollaan. Oleellista on yhtenäinen kokonaisuus, jossa opettajilla on omat vastuunsa. (Buckley 2000, 11.)

Ammatillisessa koulutuksessa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden joukko on viime vuosina kasvanut. Pyrkimyksenä on ollut, että kaikkia opiskelijoita voidaan ohjata yhdessä. Isoissa ryhmissä tämä on osoittautunut haasteelliseksi ja usein erityistä tukea tarvitsevat erityisopettaja on koonnut omaan luokkaansa. Inklusiivisen oppilaitoksen ajatuksena on, että opiskelijan tarvitsema tuki on osa hänen arkipäiväänsä tavallisissa ryhmissä. Tämä tarkoittaa ammatillisen opettajan ja erityisopettajan jaettua opettajuutta samassa tilassa, jossa erityisopettajan tehtävä on antaa tukea sitä tarvitseville. Tämä mahdollistaa samanaikaisesti erilaisten oppimismenetelmien käytön. (Autti & Kangas 2012, 8–9.)

Yksin opettaessaan opettaja helposti jumittuu samaan opetusmenetelmään ohjaustyössään ja pahimmassa tapauksessa hän käyttää lukekaa, kirjoittakaa ja opetelkaa muistamaan tyyliä. Tämä ei sovi kaikille ja opiskelijat ikävystyvät. Tiimiopetuksessa opettajien erilaiset näkemykset sekä taustat tuovat opetuksen sisältöön laajempaa asiantuntijuutta. Opettajat tarkastelevat asioita uudesta perspektiivistä ja oppivat toinen toisiltaan. Opettajilla on enemmän aikaa suunnitella opetusta ja ohjausta, kehittää opetustekniikoitaan ja kohdata paremmin opiskelija yksilönä. He keskittyvät miettimään, mitä ja miten asioita voisi tehdä paremmin. Jos yksittäisellä opiskelijalla ja opettajalla on ongelmia yhteistyössä, voivat toiset opettajat olla mukana auttamassa konfliktitilanteessa. Opettajien keskinäiset välit ja suhde opiskelijoihin voivat syventyä lisäten avoimuutta toiminnassa ja auttaa mahdollisten ongelmien ratkaisussa. Vaihtelevissa oppimistilanteissa opiskelijat ovat valppaampia ja vastaanottavaisempia sekä valmiita keskusteluun ja refleктоimaan uusia asioita aikaisempiin kokemuksiinsa. Heidän vuorovaikutustaidot, esiintymistaidot, kriittinen ajattelutapa ja analysointitaidot kehittyvät. Tiimimäinen työskentelytapa auttaa opiskelijoita toimimaan paremmin elämän sosiaalisissa tilanteissa. (Buckley 2000, 10–14.)

Työelämässä organisaatioissa monet osaamisalueet kytkeytyvät toisiinsa. Yksi ei voi olla kaikkien alueiden asiantuntija, sen vuoksi moniosaajuus toteutuu erilaissa ryhmissä. Tiimiorganisaatioissa ratkotaan ongelmia ja luodaan uusia ratkaisuja yhdessä. Siksi tiimiopettajuuden toteuttamisessa opiskelijakin oppii tiimimäiseen työskentelytapaan yhteistoiminnallisten oppimismenetelmien kautta. (Lakkala & Lauriala 2012, 3–4.)

Tiimiopettajuuden toteuttamisessa on tärkeintä opettajien keskinäiset suhteet. Joukkuehenki ei aina toimi ja opettajat eivät tule toistensa kanssa toimeen. He ovat muuntautumiskyvyttömiä ja haluttomia jakamaan ideoitaan yhteiseen käyttöön. Tiimiopettajuus vaatii aikaa ja energiaa suunnittelussa ja yhteistä aikaa on aina vaikea löytää. Päätöksenteko voi olla hidasta kun ei löydetä yhteistä näkemystä. Monet pelkäävät epäonnistumista ja nolatuksi tulemisen riskiä. Jotkut pelkäävät joutuvansa tekemään enemmän töitä samalla palkalla kuin toinen. Liiallinen vaihtelevuus esimerkiksi opetusmenetelmien käytössä voi haitata opiskelijaa muodostamasta kokonaisuutta opittavista asioista. Osa tarvitsee hyvin jäsennellyn oppimisympäristön, jossa opittavia asioita toistetaan. Jos opiskelija ei ole luonteeltaan kovin aktiivinen ja osallistuva, hän voi pudota helposti kelkasta. (Buckley 2000, 13–14.)

Tiimiopettajuus on yhteisöllistä ja yrittäjämäistä toimintaa. Yhteistä suunnittelua ja tavoitteiden asettelua ohjaa yhteisesti sovitut arvot ja visiot, joiden mukaan toimitaan. Tiimiopettajuus vaatii taitoa ottaa riskejä aivan kuten liike-elämässä. Otanko riskin ja lähdenkö epäonnistumisen pelosta huolimatta mukaan. Riskinotto vaatii myös halua kehittyä ammatillisesti. Riskien ottamista voi oppia ja siinä tiimin tuki on erityisen tärkeää. (Peltonen 2007, 221–231.)

3.3 Tiimiorganisaation johtaminen

Tärkein organisaation toiminnan voimavara on osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö. Ilman motivoitunutta, ammattitaitoista ja osaavaa henkilöstöä asiantuntijaorganisaatio ei voi toimia. Kaikki, mitä asiantuntijaorganisaatio tuottaa, on

henkilöstön aikaansaannoksen tulos. Miten asiantuntija- ja tiimiorganisaatiota tulee johtaa, jotta henkilöstö innostuu suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyöstä erilaisissa tiimeissä ja työryhmissä?

Oppivassa organisaatiossa ja tiimityössä tarvitaan ennen kaikkea hyviä vuorovaikutustaitoja, itseohjautuvuutta sekä erilaisuuden hyväksymistä. Organisaation johto tukee itseohjautuvuutta ja osallistaa henkilöstöään niin, että syntyy uusia hyviä toimintatapoja ja tuotteita. Johtamisen tehtävänä on ohjata henkilöstöä organisaation monimuotoisissa ja muuttuvissa toimintaympäristöissä. Henkilöstöstä on saatava entistä omatoimisempia ja itseohjautuvia vastuunottajia. Esiemiehet eivät osaa enää alalistensa töitä, vaan he ovat enemmän valmentajia, jotka antavat alaisilleen mahdollisuuden onnistua työssään. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2011, 8.) Oppivat organisaatiot ovat innovatiivisia ja kannustus oppimaan on tärkeää. On tärkeää saada esille hiljainen tieto siirrettäväksi muille. (Apilo, Salkari & Taskinen 2007, 115–116.)

Asiantuntijaorganisaatiot ja oppivat organisaatiot ovat yleisesti omaksuneet tiimityöskentelytavat. Tiimiorganisaatiomallin käyttöönoton tärkein edellytys on hyväksyä tiimeissä toimivien erilaisuus ja ymmärtää se suurena voimavarana. Johtamisella luodaan fyysiset puitteet kehittymiselle esimerkiksi järjestämällä työprosessit ja työolosuhteet oppimista ja erityisesti yhteistoiminnallista oppimista tukeviksi. (Apilo ym. 2007, 36–37.) Tämän lisäksi johtamisella tulee luoda oppimiseen ja kehittämiseen kannustava ilmapiiri, kyseenalaistamisen mahdollisuus, sallia virheet ja epäonnistuminen, yhdessä uudistumisen mahdollisuus sekä osallistumisen mahdollisuus myös päätöksentekoon.

Innovatiivisuus tarkoittaa halua tarttua mahdollisuuksiin kokeilla uutta, jolloin tunnistetaan kannattava muutos ja miten mahdollisuus voidaan hyödyntää käytännössä (Apilo ym. 2007, 22). Kehittäminen vaatii asiantuntijaorganisaatiossa kaikilta innovatiivisuutta ja uusia ratkaisuja. Johtamisella ei sinällään mielestäni voi vaikuttaa henkilöstön innovatiivisuuteen. Suurin merkitys on henkilöstön välinen yhteistyö, kannustava ilmapiiri, viihtyisät työskentelytilat ja riittävän haasteelliset työtehtävät. Johtamisella voidaan vaikuttaa siihen, syntyykö vapaus

keksiä ja toteuttaa uutta. Johtamisella voidaan vaikuttaa myös luottamuksellisen ilmapiirin syntyymiseen sekä erilaisen luovuuden arvostamiseen.

3.4 Oppimismenetelmät oppimisen prosessin mahdollistajana

Oppimisella tarkoitetaan suhteellisen pysyviä, kokemukseen perustuvia muutoksia yksilön tiedoissa, taidoissa ja valmiuksissa sekä näiden ansiosta itse yksilön toiminnassa. Oppiminen on yksilön ja hänen ympäristönsä väliseen vuorovaikutukseen kuuluva prosessi. (Vuorinen 2005, 3.) Ihmisen kehitykseen vaikuttaa se, millaiset sosiaalinen pääoma ja verkosto hänellä ovat. Kehittyminen ei ole pelkästään hänen yksilöllisten ominaisuuksiensa määräämää. Internetin avoin maailma on vaikuttanut käsityksiimme oppimisesta. Verkostoituminen oppimisprosessissa on entistä tärkeämpää. Oppimisen tuloksena syntyy uutta tietoa ja innovatiivisia ratkaisuja, joita rakennetaan aikaisemman tiedon ja saavutusten varaan. (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2004, 11, 20.)

Aitoa tiimiopettajuuden ja tiimioppimisen toteuttamista ei tapahdu ilman yhteistoimintaa. Yhteistoiminnallisiin (tiimi) oppimis- ja opetusmenetelmiin mielestäni kuuluvat läheisesti toimintaoppiminen (toimimalla ja tekemällä), tutkivaoppiminen (ihmettelemällä), kokemuksellinen oppiminen (kokemusten kehä), ongelmalähtöinen oppiminen (kysymysten asettelu) sekä yrittäjämäinen oppiminen (yrittäjyyden ilmiö). Ongelmalähtöinen oppiminen (PBL – Problem based learning) ei välttämättä puhtaasti käytettynä sovellu ammatilliseen koulutukseen sen monimutkaisuuden vuoksi. Se sisältää hyviä elementtejä, jotka liittyvät toiminta-, kokemukselliseen, tutkivaan ja yrittäjämäiseen oppimiseen. Nämä kaikki oppimisen muodot sisältyvät mielestäni tiimioppimiseen eli yhteistoiminnallisen oppimisen käsitteeseen.

Toimintaoppiminen

Toiminnasta oppiminen eli tekemällä oppiminen sanotaan olevan vanhin oppimisen muoto, johon liittyy mallin mukaan toimiminen tai oppimalla yrityksen ja erehdyksen kautta kokeilemalla. Eniten konkreettisuuteen ja osallistavaan aktiivisuuteen perustuvaa toimintaoppimista on käytetty työelämässä erityisesti teollisuuden yrityksissä sisäisissä koulutuksissa, joissa esiin tulevia ongelmia ratkotaan osana jokapäiväistä työtä. Oppilaitoksissa toimintaoppiminen tapahtuu usein erilaisissa työpajoissa, tutustumiskäynneillä tai erityyppisissä simulaatiotilanteissa (todellisuutta jäljittävä tilanne), jotka liittyvät johonkin case-tapaukseen (todellinen tilannekuvaus). Toimintaoppimiseen voi liittyä myös leikillistä ja draamallista toimintaa, joiden avulla on mahdollista saada esille opiskelijassa oleva luovuus. (Vuorinen 2005, 179–189.)

Toimintaoppiminen ammatillisessa koulutuksessa on läheisesti yhteydessä työssäoppimiseen. Työssäoppiminen voi olla lyhytkestoisia työelämän projekteja, toimeksiantoja tai pidempiaikaisia työssäoppimisjaksoja. Näissä kaikissa hyödynnetään jollakin tavalla koulun ulkopuolella tapahtuvaa toimintaa ja verkostoja. Poikelan (2011, 27–28) mielestä opetuksessa on kyettävä ottamaan huomioon työtulevaisuus, jota ei opita pelkästään tekemisen kautta. Hänen mielestään toimintaoppimisessa korostuu tuottamalla oppiminen, jolloin opiskelijat ongelmia ratkoessaan hankkivat, käsittelevät, luovat ja jakavat tietoa itsensä ja toistensa oppimista varten. Hän näkee tuottamalla oppimisen tarkoituksena saada aikaan yhteiskunnassa tarvittavaa kansalaisosaamista, työssä ja ammatissa vaadittavaa osaamista sekä ammatti-identiteetin perustan luomisen. Myös Raelin (2009, 1–2) lähtee oppimisessa liikkeelle ongelman asettamisesta, tiedon hankkimisesta ja toiminnasta. Oleellista on aikaisemman osaamisen arviointi. Kyseessä ei ole pelkästään tiedon luominen, vaan myös sen soveltaminen, laajentaminen ja syventäminen.

Käytäntö ja aidot tilanteet ovat se oppimisen ympäristö, jossa syvällisempään oppimiseen tarvitaan reflektointia, teoretiedon ja kokemuksen yhteyttä. Se on ajattelua, jossa uusia kokemuksia tarkastellaan ja käsitellään peilaamalla

aikaisempiin kokemuksiin vuorovaikutuksessa ympärillä olevien kanssa. (Järvi 2012, 196–197.)

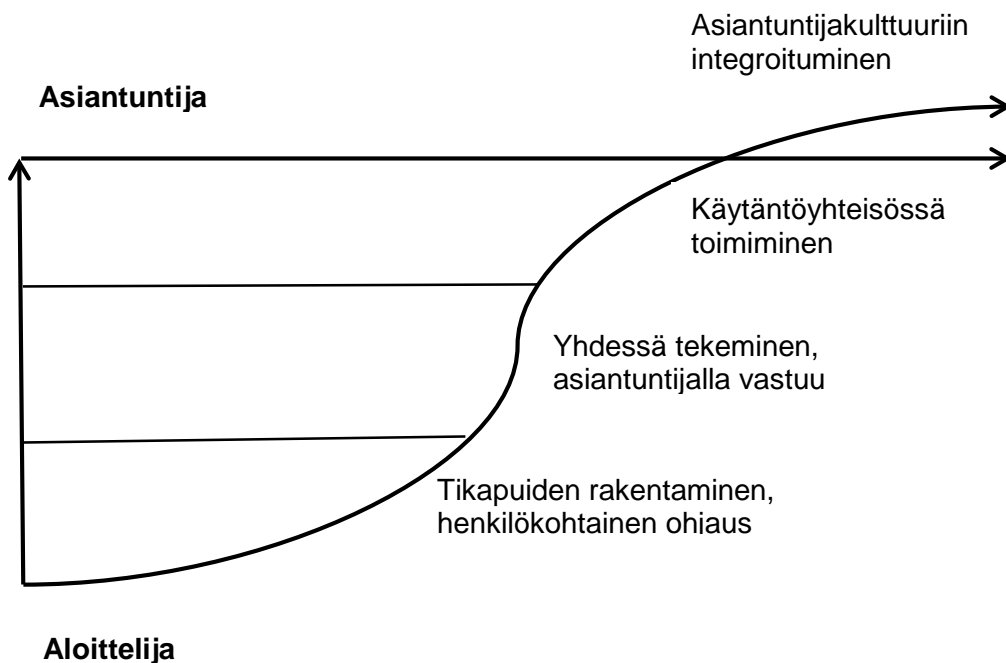
Tutkiva oppiminen

Tutkivassa oppimisessa ideana on yksilön oman oppimisen ohjaus asettamalla itselle ongelmia, rakentelemalla asioista omia käsityksiä ja etsimällä uutta syventävää tietoa. Tutkiva oppiminen mahdollistaa samalla yksilöllisen kasvun ja yhteisen tiedon rakentelun yhteisesti muiden kanssa ollen näin myös yhteisöllisen oppimisen muoto. Tutkiva oppiminen ei ole niinkään mikään menetelmä tai malli vaan lähestymistapa oppimiseen. Se on ihmettelevä ja tutkiva asenne maailmaan ja tietoon. (Hakkarainen ym. 2004, 5–6.)

Tiedon etsimisellä, tuottamisella, kehittämällä ja muuntamisella, laajentamisella ja luomisella on koko ajan tärkeämpi rooli nopeasti muuttuvassa tietoyhteiskunnassa. Tieto muuttuu ja työelämässä kohdattavat ongelmat monimutkaistuvat. Tarvitaan enemmän taitoja ratkaista ongelmia, joihin ei ole olemassa yhtä ainoaa selkää vastausta. Tutkiva oppiminen tähtää tiedonkäsittelytaitojen kehittämiseen sellaisissa oppimisympäristöissä, jotka tukevat ihmisen älykkään toiminnan kehittymistä, jotta selviytyminen muuttuvissa tilanteissa yhteiskunnassa onnistuu. (Hakkarainen ym. 2004, 14–17.)

Yhteisöön tukeutuminen tukee oppimista. Moni ajattelee, miksi matematiikan opiskelu ei ole hänen elämässään tarpeellista. Kyseessä on tilanne, jossa opiskelija ei näe matematiikkaa tarpeellisena oppilaitoksen ulkopuolella. Puhutaan transfer-ilmiöstä eli koulussa oppimilla asioilla ei ole siirtovaikutusta todelliseen elämään. Opiskelijat ohjataan omaksumaan asiantuntijätietoa kokonaan asiantuntijakulttuureista poikkeavissa tilanteissa. Erityisesti oppimisvaikeuksista kärsivien on tärkeää opiskella tietoja ja taitoja ympäristössä, jossa niitä oikeasti käytetään. Asiantuntijuus kehittyy vain aitoihin asiantuntijan käytäntöihin asteittain syvenevän osallistumisprosessin kautta. (Hakkarainen ym. 2004, 118–129.)

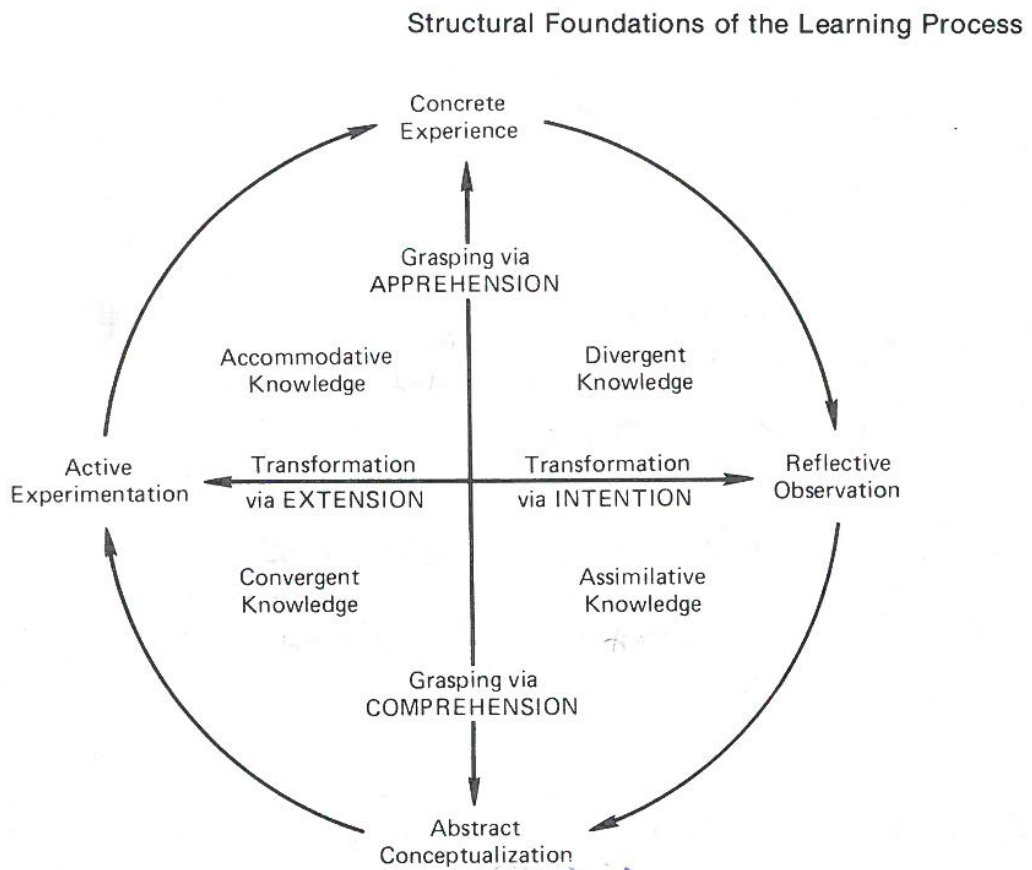
Asiantuntijuuden kehittymistä kuvaa seuraava kuviossa esitetty prosessi. Jostakin lähdetään liikkeelle edeten asteittain kohti päämäärää. Prosessi kuvaa hyvin ammattiin opiskelevan polkua työssäoppimisen kautta työelämään. Hän tarvitsee matkalla sekä opettajan että nimetyn työpaikkaohjaajan asiantuntevaa ohjausta saavuttaakseen päämääränsä. Asiantuntijuuden saavuttaminen edellyttää työyhteisön toimintakulttuurin omaksumista ja yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin sitoutumista.



Kuvio 4 Asiantuntijakulttuuriin kasvaminen (Hakkarainen ym. 2004, 131)

Kokemuksellinen oppiminen

Tunnetuimpia kokemuksellisen oppimisen malleja lienee Kolbin (1984) kehämäinen oppimisen prosessia kuvaava syklinen malli, joka on esitetty seuraavassa kuviossa. Kehä koostuu neljästä toisiinsa mukautuvasta oppimisen tilasta eli syklistä. (Kolb 1984, 40.)



Kuvio 5 Kokemuksellisen oppimisprosessin kehämäinen syklimalli. (Kolb 1984, 42)

Oppimista syntyy konkreettisen kokemuksen (Concrete Experience), reflektiivisen havainnoinnin (Reflektive Observation), abstraktin käsitteellistämisen (Abstract Conceptualization) ja aktiivisen toiminnan (Active Experimentation) kehällä. Oppija **pohtii** omaa kokemustaan opittavasta asiasta. Hän reflektoi eli pyrkii uusien havaintojen kautta **arvioimaan** uudelleen aikaisempia kokemuksiaan.

Hän **kokeilee** uutta oppimaansa aktiivisesti käytäntöön. **Ymmärtämisen** kautta syntyy uusia käsityksiä ja kokemuksia, jotka rikastuttavat, syventävät ja uudistavat aikaisemman kokemuksen. Kokemusten muuttumisen ja laajentumisen syklinen kehä toistuu ja tapahtuu oppimista. (Kolb 1984, 40–42.)

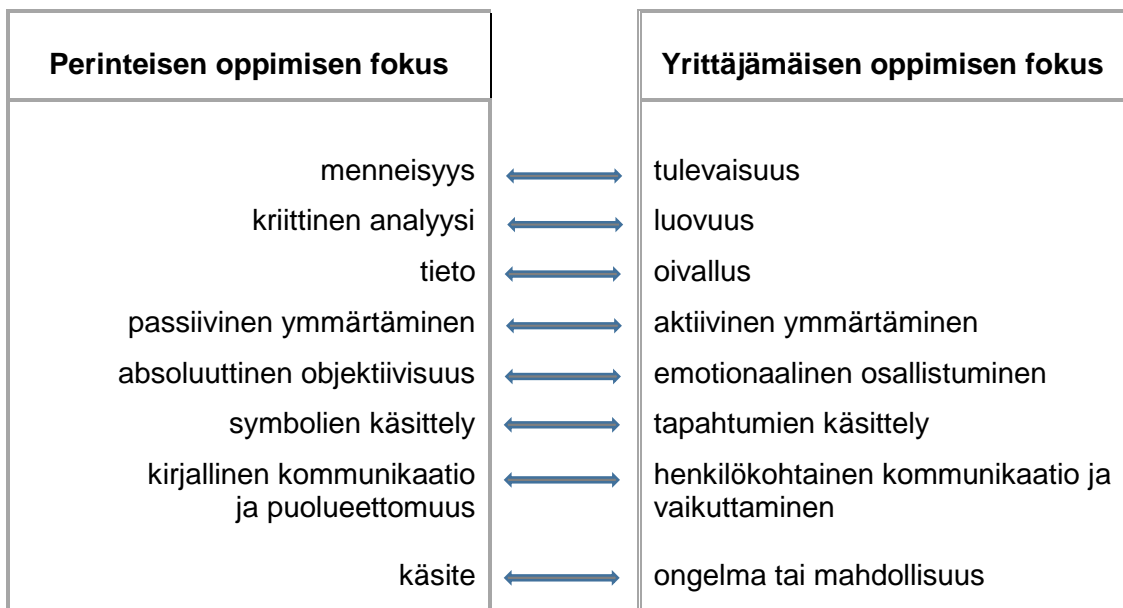
Kokemukselliseen oppimisprosessiin kuuluu erilaisia tunteita, elämyksiä, mielikuvia ja mielikuvitusta, joita hyväksi käyttäen oppija tulee tietoiseksi oppimisen kohteista. Lähtökohtana oppimiselle on oppijan tarpeet, motivaatio ja kokemukset. Itseohjautuvuus oppimisessa toteutuu, jos opiskelu koetaan mielekkääksi. (Pylkkä 2015.)

Opettaja on oppimisen tuki ja oppijalla on itsellään vastuu omasta oppimisprosessistaan. Kokemuksellisen oppimisen lähtökohtana on oppijan yksilöllinen oppimiskokemus. Yhteistoiminnallisen kokemuksen siitä tekee se kun siihen liittyy sosiaalista kanssakäymistä. Silloin oppijan tulee huomioida myös toisten oppiminen, tietäminen, kokemukset ja hänen tulee kyetä refleктоimaan niitä yhdessä muiden kanssa. Sosiaalisessa oppimistapahtumassa ongelmien ratkaisemisessa oppija joutuu perustelemaan omia näkemyksiään, kommunikoidaan, kuuntelemaan ja tekemään päätöksiä. Nämä ovat niitä taitoja, joita hän tarvitsee työelämässä. (Järvi 2012, 196–197.)

Yrittäjämäinen ja yhteistoiminnallinen oppiminen

Kuten toiminnallisessa oppimisessa myös yrittäjämäisessä oppimisessa on pitkälti kyse toiminnan ja tekemisen kautta oppimisesta. Yrittäjämäinen oppimisessa korostuu opittavien asioiden kokonaisvaltaisuus, mahdollisuuksien luominen ja niiden havaitseminen, riskinotto-kyky sekä vapaus ja vastuullisuus. Jotta nämä kaikki toteutuisivat, pitää opetuksen ja ohjauksen olla myös yrittäjämäistä. (Peltonen 2007, 218.) Opettajat muuttavat perinteistä opetusta ohjaukselliseen suuntaan siirtymällä epämukavuusalueille ja ottamalla erilaisia riskejä, heittäytymällä tuntemattomaan.

Yrittäjämäinen oppiminen on monimuotoinen prosessi, jota tapahtuu kaikkialla ja se on myös osittainen tiedostamatonta. Opettaja on oppimisen mahdollistaja, ei tiedon jakaja. Opettaja ohjaajan roolissaan auttaa oppijaa havainnoimaan ympäristöään ja luomaan mahdollisuuksia omalla toiminnalla. Opettaja tukee oppijaa tiedon rakentelun prosessissa, jossa yhteisten keskustelujen ja toiminnan kautta oppijat asettavat ja saavuttavat tavoitteitaan sekä oppivat saavutuksistaan. Sekä opettajan että oppijan toiminta on ideoita hakevaa. Opettaja heittäytyy mukaan oppimisprosessiin ja hänestä tulee näin kanssaoppija. Hän ottaa riskin siirtyä perinteisestä turvallisesta luokkahuoneopetuksesta innovatiivisiin avoimiin ympäristöihin. (Peltonen 2007, 218–219.) Yrittämäisen oppimisen suhdetta perinteiseen luokkahuoneoppimiseen voidaan kuvata seuraavasti:



Kuvio 6 Yrittäjämäisen oppimisen kuvaus (Peltonen 2007, 220)

Opettajan tulee ymmärtää yrittäjämäistä toimintatapaa ja hänellä on kyky käyttää ja soveltaa sellaisia oppimisen välineitä siten, että oppijalla on mahdollisuus tavoitella yrittäjämäisiä käyttäytymisen malleja. Oppijan aktiivisuuden ja itseohjautuvuuden korostaminen ei heikennä opettajan roolin tärkeyttä. Häneltä vaaditaan kykyä toimia itsenäisen oppimisen prosessin ohjaajana. (Peltonen 2007, 220.)

Yrittäjämäinen oppiminen on luovuutta, innovointia ja tulevaisuusorientoitunutta ajattelutapaa ja se tukee työllistymistä. Ammatin oppimisen rinnalla tavoitteena on saavuttaa taitoja ja ominaisuuksia, jotka pohjautuvat yrittäjämäiseen ajattelutapaan ja käyttäytymiseen. (Järvi 2012, 75.)

Yrittäjämäinen oppimisessa on paljon toiminnallisia elementtejä. Ongelmia ratkaistaan, tietoa hankitaan, kokemuksia jaetaan ja reflektoidaan usein yhdessä muiden kanssa myös oppilaitoksen ulkopuolella. Tiedon verkostoja laajennetaan työssäoppimisen ja yritysvierailujen kautta. (Järvi 2012, 75–76.) Yrittäjämäisessä oppimisessa korostuu yhteistoiminnallisuus.

Yhteistoiminnallisessa oppimisessa on kyse vuorovaikutteisesta yhdessä tekemisestä ja päättämisestä, joiden avulla ryhmän jäsenet pääsevät yhteiseen tavoitteeseen. Yhteistoiminnalliseen oppimiseen on olemassa monia lähestymistapoja. **Ongelmalähtöisessä** lähestymistavassa käytetään hyväksi tiedollisia ristiriitoja ja niiden ratkaisemista väittelyn avulla. **Tiimioppimisessa** ei ole kyse vain yhdessä tekemisestä. Kaikki ryhmän jäsenet oppivat tavoitteeksi asetetut asiat eli oppivat yhdessä. **Rakenteellisessa** lähestymistavassa lähtökohtana on opiskelijoiden tekemien asioiden ja heidän oppimiensa asioiden välinen kiinteä suhde. Yksinkertainen esimerkki tehtävän ratkaisusta on pareittainen tehtävä haastattelu, jossa parit vaihtavat välillä rooleja. Tämän jälkeen jokainen kertoo koko luokalle, mitä sai tietää kumppaniltaan. Oppimisen prosessiin liittyy samanaikaista tai perättäistä vuorovaikutusta, yhtäläistä osallistumista, positiivista keskinäistä riippuvuutta, jolloin toisen osaaminen hyödyttää toisen oppimista ja päinvastoin. **Palapelitekniikalla** toteutetussa oppimistapahtumassa kotiryhmille annetuista aihealueista jokainen saa selvitettäväkseen osakokonaisuuden. Opiskelijat muodostavat sen jälkeen asiantuntijaryhmiä, joissa he yhdessä perehtyvät johonkin aiheeseen. Tämän jälkeen opiskelijat palaavat kotiryhmiinsä, joissa vuorotellen kuvaavat asiantuntijaryhmissään kehittelemiään vastauksia ja ajatuksia eli jakavat oppimaansa muille. Yhdessä opiskelijat voivat miettiä oppimiensa asioiden soveltamista käytäntöön. (Sahlberg & Sharan 2002, 39–42, 48, 119.)

Yrittäjämäiseen ja yhteistoiminalliseen oppimiseen on liitetty usein käsite syväoppiminen. Syväoppimisessa opiskelija oppii yhdessä muiden kanssa ratkoen aitoon elämään liittyviä kysymyksiä tiedon rakentelun menetelmällä. Oppimista tapahtuu kaikkialla ja kaiken aikaa ja siitä tulee nauttia ja kokea onnistumisen tunteita. (Fullan 2014, 4–6.)

3.5 Opiskelijan oppimisen prosessia tukevat ympäristöt

Miksi oppimisen arki ei muutu, vaikka oppilaitoksissa on erilaisia teknologioita, mobiililaitteita, pilvipalveluita ja erilaisia verkko-oppimisympäristöjä? Opettaja on edelleen sidottu tietokoneen taakse ja tykin kautta pyörii seurattava dokumentti. Luokkahuoneiden sisustus ja kalusteiden sijoittelu tukee perinteistä käsitystä opettamisesta. Oppimisympäristö ei ole vain fyysinen ympäristö. Psykkinen ympäristöön liittyy oppimisen kohteina olevat tiedot ja taidot sekä tunteet ja motivaatio. Sosiaalinen ympäristö muodostuu verkostosta, johon vaikuttavaa oppimistilanteessa olevien ihmisten välillä tapahtuva vuorovaikutus. Oppimisympäristöllä on tärkeä merkitys oppimisen ilon ja oppimistulosten saavuttamisessa. Pedagogisesta näkökulmasta katsottuna oppimisympäristössä pitää voida käyttää monipuolisia oppimismenetelmiä ja työtapoja. (Aksovaara & Maunonen-Eskelinen 2013, 2–3.)

Tutkintouudistuksessa yksi tavoite oli työelämälähtöisyyden korostaminen ammattitaidon hankkimisessa. Se on paljon laajempi käsite kuin pelkkä opintoihin kuuluva työssäoppimisen jakso työpaikalla. Työelämälähtöisyys toteutuu sekä pidempiaikaisesta että lyhytaikaisesta yhteistyöstä elinkeinon kanssa. Yritysten kanssa tehdään myös projektimaisia tehtäväkokonaisuuksia. Työelämälähtöistä toimintatapaa voi toteuttaa myös oppilaitosympäristössä. Oppilaitoksen tilat vain pitäisi olla helposti muunneltavissa siten, että ne mahdollistavat aktiivisen toiminnan kuten tilaisuuksien, työpajojen ja harjoitusyritystoiminnan järjestämisen. Tieto- ja viestintäteknikkaa voidaan hyödyntää esimerkiksi mallintamalla harjoitusyritystoimintaa virtuaalisissa ympäristöissä.

Avoimissa oppimisympäristöissä korostuu opiskelijakeskeisyys, oppijan oppimisen prosessi sekä itseohjautuvuus. Ympäristöissä käytetään monipuolisia oppimisen ja ohjauksen menetelmiä sekä verkostoitumista työelämään hyödyntäen tieto- ja viestintäteknikkaa ja erilaisia medioita. Tieto- ja viestintäteknikan perustutkinnossa teknologian käyttö opetuksessa on tutkinnon luonteeseen kuuluvaa toimintaa. Liiketalouden perustutkinnossa teknologiaa käytetään vähän ja käyttö on melko yksipuolista. Opettajat pitävät ongelmana opiskelijoiden älypuhelinien käyttöä tuntien aikana, sen sijaan ne voitaisiin nähdä mahdollisuutena oppimisen hankkimisessa.

BYOD eli Bring Your Own Device on tieto- ja viestintäteknikan strategia, jossa opiskelijat voivat tuoda omia laitteitaan mukanaan oppilaitokseen ja käyttää laitteillaan oppilaitoksen tarjoamia palveluita. Pilvipalvelut ja BYOD liittyvät toisiinsa, koska molemmissa käytetään keskeisesti nettiselainta opiskelun aikana. Oppilaitos ei voi määritellä, mitä laitteita opiskelijan tulee hankkia, vaan ympäristö on mahdollisimman avoin, jolloin monenlaisia laitteita on mahdollista käyttää. Avoimuus tässäkin asiassa antaa tilaa innovaatioille. (Edu.fi – opettajan verkkopalvelu, 2013.)

3.6 Kokemuksia ja näkemyksiä tiimiopettajuudesta

3.6.1 Työyhteisöni kokemukset

Jokiväylän yksikössä kokeilimme Liiketalouden perustutkinnossa syksyllä 2013 aloittavan ryhmän opetuksessa ja ohjauksessa toiminnallista oppimisen menetelmää ja tiimiopettajuutta lähinnä opettajapareina ja yli ainerajojen, jolloin yhteistä arviointia ei tehty, vaan molemmat arvioivat omat kurssinsa. Kyseessä oli kaikilla perustutkinnoille yhteiset atto-aineet (ammattitaitoa täydentävät tutkinnon osat eli yleissivistävät aineet), jotka arvioidaan numerolla asteikolla 1 – 3. Suunnittelu lähti liikkeellä kaupan tiimin yhteisessä tiimipalaverissa, jossa tulevalla jaksolla ryhmälle atto-aineita opettavat miettivät kuka voi kenen kanssa yhdistää opetusta ja miltä osin omissa aiheissaan. Muodostui opettajapareja,

jotka lähtivät tarkemmin selvittämään, miten he voivat toimia yhdessä yli opettamiensa ainerajojen. Yksi opettaja saattoi muodostaa opettajaparin useamman opettajan kanssa. Pääasiassa opettajat ohjasivat yksin omissa tiloissaan. Jonkin verran kokeiltiin yhdessä ohjaamista.

Liikunnan opettaja teki yhteistyötä kemian, englannin ja viestinnän opettajan kanssa. Hän teki opiskelijaryhmän kanssa mustikkaretken ja osaa poimituista mustikoista tutkittiin kemian tunnilla. Liikunnan opettaja teki yhdessä viestinnän opettajan kanssa kävelyretken laavulle. Perillä opiskelijat pohtivat yhdessä viestintään liittyviä kysymyksiä.

Englannin opettajan aiheeseen liittyi lyhyt esittely opetusyksiköstä. Tämän opiskelijat tekivät parityönä englannin kielellä. Tieto- ja viestintätekniikan tunneillani tehtiin itse käytännön toteutus eli opiskelijat toteuttivat esityksen PowerPointilla ja opettelivat samalla ohjelman käyttöä. Kurssillani tein yhteistyötä myös viestinnän opettajan kanssa. Hänellä oli aiheena miellekartan tekeminen. Viestinnän tunneilla opiskelija suunnitteli opittavaan aiheeseen liittyvän miellekartan ja tieto- ja viestintätekniikan tunneillani opiskelija toteutti sen haluamallaan ohjelmalla.

Seuraavassa jaksossa ammatillisiin aineisiin kuuluvassa Asiakaspalvelu tutkimuksen osassa oli tarkoitus jatkaa samaa työskentelytapaa ja osittain se toimikin. Tein yhteistyötä omassa palvelutilanteessa ja kilpailutilanteessa toimimisen kurssilla yrittäjyyden perusteita opettaneen opettajan kanssa. Yhteistyö näkyi lähinnä siinä, että seurasimme Optima verkko-oppimisympäristössä yhteisessä työtilassa, mitä toinen teki ja käytimme samoja yrityksiä omissa tehtävissämme vähän eri näkökulmista katsottuna. Lähinnä keskustelua näihin liittyvistä tehtävistä kävimme kahvipöydässä kahvitaulla.

Kaksi opettajaa kokeili samanaikaisopettamista siten, että heillä oli sama aihealue ja molemmilla oma ryhmä. Kyseessä oli pienet ryhmät, joten he päättivät laittaa ryhmät yhteen ja vetää samanaikaisesti liikuntaa. Molemmilla oli

aktiivinen rooli eli ohjaus tapahtui vuorovaikutteisesti välillä keskeyttämällä toinen omilla kommentteilla.

Näissä kokeilussa atto-aineissa pääsimme osittain niihin tavoitteisiin, joita asetiimme itsellemme pariopettajatiimissä. Koska pariopettajatiimillä yhteistyö kohdistui vain johonkin pieneen osaan kyseistä kurssia, yksittäinen tavoite oli melko helposti saavutettavissa. Aluksi yhteistyö oli suunnitelmallista, mutta hyvin pian suunnitelmallisuus ja yhdessä tekeminen hiipui. Toiminnallisuus oppimismenetelmänä sitä vastoin sujui hyvin ja pääosa opiskelijoista piti tämän tyyppisestä toiminnasta. He olivat aikaansaavia ja joissakin aineissa oppimistulokset olivat hyviä. Osa opettajista piti toimintatapaa aikaa vievänä eli tuntien puitteissa ei ihan ehditty käsitellä kaikkia asioita. Joillakin opettajilla oli tunne, että kaikki mukana olevat opettajat eivät ehkä ymmärtäneet, mistä toiminnallisessa oppimisessä on oikeasti kyse. Onnistuminen olisi vaatinut ensin perehtymistä niin tiimiopettajuuteen kuin toiminnalliseen oppimiseen. Toiminnallinen työskentelytapa ilman johdonmukaista ohjausta johti välillä liiankin leikinomaiseen toimintaan.

Asiakaspalvelu tutkinnon osassa tiimiopettajamainen toiminta loppui lähes kokonaan. Aitoa yhteistyötä ei syntynyt ja yhteiseen suunnitteluun ei löytynyt yhteistä aikaa. Koska tiimiopettajuutta ei viety loppuun asti, ei myöskään tehty mitään varsinaista loppuarviointia onnistumisesta. Opiskelijat pitivät liikunnan kurssista, kun sitä vedettiin opettajaparina samanaikaisesti. Aktiivinen ja vuorovaikutteinen ohjaustapa sai opiskelijatkin innostumaan ja osallistumaan. Pelkästään verkko-oppimisympäristössä opettajien välinen työn jakaminen ei johtanut aitoon yhteiseen toteuttamiseen. Olisi vaatinut jonkin laajemman yhteisen työtehtäväkokonaisuuden, jotta aito yhteistyö ja asiantuntijuuden jakaminen olisivat onnistuneet.

3.6.2 Muiden organisaatioiden kokemukset

Selvitin kahden oppilaitoksen kokemuksia tiimiopettajuuden toteuttamisesta. Kokemusten kerääminen osoittautui yllättävän haastavaksi, vaikka se tapahtuikin hyvin vapaamuotoisesti. Toisessa oppilaitoksessa vierailin ja tarkensin asioita jälkikäteen soittamalla ja sähköpostilla. Toisesta oppilaitoksesta koetin selvittää kokemuksia lähinnä soittamalla.

Oppilaitos, jossa vierailin, oli tiimiopettajuutta kokeiltu ensin pilottina kahden merkonomiryhmän kanssa lukuvuonna 2012 - 2013. Opiskelijat opiskelivat yrittäjämäisin ja toiminnallisoin menetelmin. He toteuttivat erilaisia tapahtumia ja hankkeita ja oppivat työskentelemään tiimeissä. Ryhmän opettajat muodostivat pienen tiimin, joka otti yhdessä kokonaisvastuun opiskelijoiden oppimisen prosessista yhdessä tutkinnon osassa. Kokeilu oli lupaava ja opiskelijat olivat innostuneita. Tiimimäistä työtapaa on jatkettu. Opettajatiimit ovat koostuneet 2 – 6 opettajasta. Riippuen tiimin koosta yhdellä tai kahdella opettajasta oli päävastuu tiimistä ja hän oli myös tutkinnon osaan kuuluvan työssäoppimisen ohjaaja. Hänellä oli tutkinnon osaan laaja-alaista osaamista.

Opettajat olivat käyneet seitsemän päivän tiimiopettajuuden toteuttamisen valmennuskurssin, jossa myös valmennettiin tiimioppimiseen. Opettajat kokivat olevansa kuitenkin vielä matkalla, vaikka osaavatkin jo aika hyvin jakaa osaamistaan. Yhteistyö ja vuorovaikutus tiimissä ei ole ollut aina niin saumatonta.

Tiimiyttämisessä on onnistuttu ja yhteistyö paranee koko ajan. Opettajien välistä kommunikointia ja tutkinnon osien saumatonta ymmärtämistä voi aina kehittää. Vaikka opettajat ovat toimineet tiiminä, heillä on vielä tiimiopettajuuden toteuttamisessa kehittämistä. Tiimiopettajuuden malli on vielä kehitteillä.

Tiimimäisessä toimintatavassa opiskelijan oppimisprosessi on keskiössä ja oppimisen askeleet ovat opiskelijalla innostavissa oppimisympäristöissä. Opettaja-tiimi toimii ohjaajana antamassa tukea, innostusta, iloa ja palautetta. Taidot

syntyvät tekemällä oppien ja useimmiten yhdessä muiden kanssa tiimeissä. Tutkinnon osa nähdään osaamisen saavuttamisen ilmiönä.

Oppilaitos kertoi heidän tulevan lukuvuoden uuden opetussuunnitelman mukaisen englanninkielisen merkonomi koulutuksen toteuttamisen suunnitelmasta ylioppilasryhmälle. Opettajatiimillä on vastuulla koko tutkinto, ei vain jokin tietty tutkinnon osa. Tiimi koostuu kuudesta opettajasta, kahdesta tiiminvetäjästä (ovat myös ryhmänohjaajia) ja lisäksi mukana on kaksi muuta ohjaajaa. Tiimin vetäjät ovat osallistuneet opintojen jaksotuksen suunnitteluun ja sisällöt on tuotettu yhdessä opettajatiimissä tutkinnon osittain. Ryhmää ohjaa kaksi tai useampi opettaja yhtä aikaa ja suunnittelua ja toteuttamista tapahtuu jatkuvasti. Oppimismenetelminä on tarkoituksena käyttää tiimioppimista, KOLBen kehämaistä oppimisen mallia ja yrittäjämäistä oppimista.

Haasteena oppilaitoksilla on ollut opetuksen ja ohjauksen annosteleminen tutkinnon osittain, jotta voidaan napakasti edetä opiskelijan oppimisprosessissa. Yhteisten aineiden (atto) integroiminen ammatillisiin ei ole ollut helppoa. Pitää olla järkeviä kokonaisuuksia ja yhteiset aineet tulee myös arvioida numerolla. Ammatillisissa tutkinnon osissa osaamisen hankkimista ei arvioida, vaan osoittaminen osoitetaan ja arvioidaan ammattiosaamisen näytössä. Työssäoppimista on ollut jo ensimmäisenä vuonna. Haasteena on ollut löytää paikkoja ja saada opiskelijat sitoutumaan työssäkäyntiin.

Osa opettajista oli kokenut tiimiopettajuuden toteuttamisen osittain rankaksi erityisesti siksi, että aikaa ja ylipäättänsä yhteistä aikaa on ollut vaikeaa löytää. Mitään valmista toimintamallia ei ole ollut, vaan sen hetkisten tapahtumien ja ”lähellä olevan” opettajaparin mukaisesti oli ideoitu yhteistä tekemistä, kuten jonkun tapahtuman suunnittelu, markkinointi ja toteuttaminen.

Yhteinen tekeminen ja toteuttaminen ovat lisänneet sekä opettajien että opiskelijoiden yhteishenkeä ja opiskelijoilta on saatu hyvää palautetta. Aikatauluttaminen on usein ollut haasteellista, kun jokaisella opettajalla

on niin paljon tunteja ja nekin usein toteutettu muualla kuin koulurakennuksessa.

Oppilaitosten on vielä ratkaistava, miten saadaan opiskelijan osaaminen näkyväksi henkilökohtaiseen oppimisen suunnitelmaan (HOPS). Opiskelijan kanssa tulee yhdessä miettiä, miten ja minkälaisissa oppimisympäristöissä hän saavuttaa parhaiten oppimistavoitteensa. Osaamisen saavuttamista pitäisi myös dokumentoida ja löytää siihen järkevä toteuttamisen tapa.

3.6.3 Kokemukseni tiimiohjaajana opiskelijana

Ensimmäiset kokemukseni tiimiohjauksesta opiskelijana ovat Oulun ammattikorkeakoulun järjestämässä opettajan pedagogisessa koulutuksessa. Kaikkein innostavimpia ja mieleenpainuvimpia tilanteita olivat ne, kun opettajapari ohjasi yhdessä ja he olivat molemmat aktiivisia toimijoita. Se oli kuin näytelmä, jossa puheenvuoro siirtyi toiselle sujuvasti aina sopivassa kohdassa. He osasivat luontevasti keskeyttää toinen kommentoidakseen juuri lausuttua tai lisätäkseen jotakin toisen sanoman tueksi. He esittivät luontevasti myös kysymyksiä toisilleen ja meille opiskelijoille. Annettujen tehtäviä tekemisessä käytettiin usein yhteistoiminnallisen ja ongelmaperustaisen oppimisen menetelmiä. Kyse oli todellisesta tiimioppimisesta, jossa kaikki opiskelijat saivat pienissä tiimeissä tuoda esille oman näkemyksensä tehtävän ratkaisussa ja näin syntyi yksi yhteinen tuotos.

Muissa opinnoissani tiimiohjausta on käytetty enemmän osallistujatarkkailijamenetelmällä eli yhdessä tilassa ja vuorotellen puheenvuoroja pitäen. Sen jälkeen usein jakaannuttiin kahtia jonkin tehtävän tekemiseen ja jatkotyökentely tapahtui yhden opettajan johdolla. Tämän jälkeen kokoonnuttiin jälleen esittämään yhteinen aikaansaannos. En muista kokeneeni mitään suuria tunteita eli innostusta tai kyllästymistä eli sen täytyi olla aika neutraali tapahtuma.

Opiskeleminen on aina ollut minulle vaikeaa. Olen huono keskittymään ja mieluummin teen asioita käytännön kautta. En niinkään ole miettinyt opiskellessani, opinko oikeasti, vaan olen ollut enemmän suorittaja. En muista, opinko pedagogisissa opinnoissa jotakin paremmin kuin näissä muissa opinnoissa. Ehkä minulla on tärkeintä ollut opiskelussa viihtymisen kokemukset ja se on innostanut saamaan jotakin aikaiseksi.

4 TULOKSET

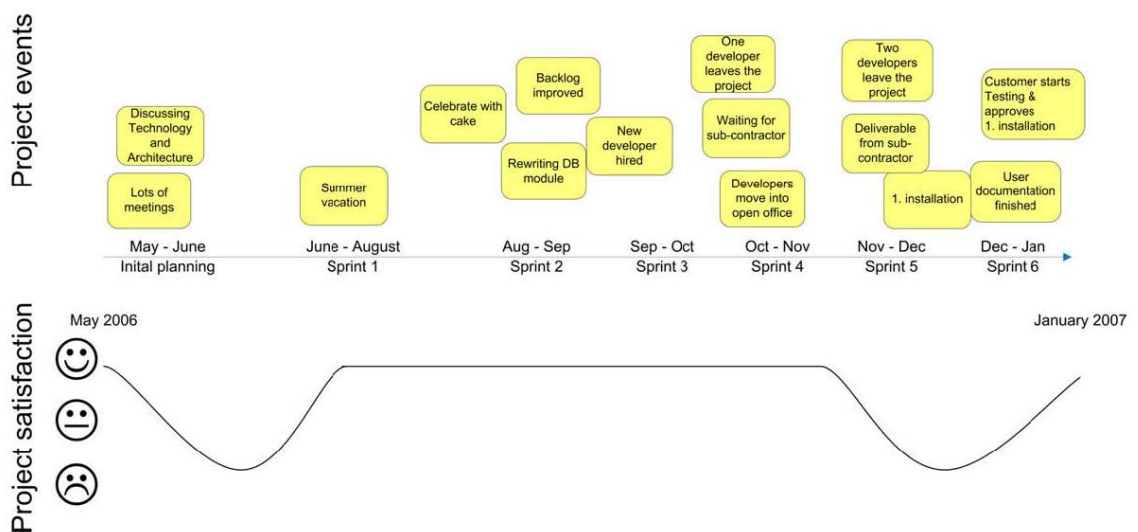
4.1 Ketterä Scrumban-malli opiskelijan oppimisen prosessissa

Tutkimukseni tavoitteena oli kehittää tiimiopettajuuden toteuttamiseen toimintamallia, joka ennen kaikkea tukisi opiskelijan oppimisen prosessia. Jo ennen tutkimustyöni aloittamista, pyöritin mielessäni opiskelijan oppimisen prosessin vaiheita ja omia havaintoja sekä saamiani palautteita opiskelijoilta ja työelämältä. Opiskelijoilla on paljon poissaoloja ja paljon opintojen keskeyttämisä, mitkä tarkoittavat sitä, että koulussa ei viihdytä. Opiskelijat eivät näe tunneilla opittavien asioiden välillä mitään yhteyksiä. Työelämään siirryttyään, opiskelijat ovat kertoneet, ettei opiskelusta ole sinällään ollut mitään hyötyä, vaan työ on opittu työtä tekemällä. Työnantajilta on tullut toive, että erilaisten ohjelmien käytön opetteluun sijasta voisimme opettaa ja ohjata enemmän siihen, mitä ohjelmilla voi työelämässä tehdä. Muilta oppilaitoksilta saatujen kokemusten perusteella voisi päätellä, että isompien aihealueiden ohjauksessa ja tiimiopettajuuden toteuttamisessa on menty eteenpäin ja on onnistuttukin osittain. Näyttää siltä, että opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittymisen kokoaminen loogiseksi kokonaisuudeksi on puutteellista. Jos hän ei näe opittavien asioiden välisiä yhteyksiä, voi se olla syynä tuntemukseen, ettei opiskelusta ole hyötyä työelämässä. Opettajien on oikeasti alettava ajattelemaan ohjaus- ja oppimismenetelmiä aivan uudella tavalla. Tämä tarkoittaa yrittäjämäistä ja yhteisöllistä toimintatapaa, jossa työelämässä vaadittava osaaminen on toiminnan perusta ja oppija ohjauksen keskiössä. Opettajan on ymmärrettävä, että opiskelijat oppivat monipuolisissa oppimisympäristöissä, eivät pelkästään luokkahuoneessa. Opettajan tulee ohjata opiskelija dokumentoimaan omaa oppimistaan opiskelijalle sopivalla menetelmällä, jotta opiskelijalle syntyy kokonaiskuva oppimiensa asioiden (tutkinnon ammattitaitovaatimukset) työelämävastaavuudesta.

Sattumalta tutustuin lähinnä ohjelmisto- ja tuotekehitysprojekteissa käytettyihin Scrum- ja Kanban -malleihin. Jäin pohtimaan, olisiko tämän tyyppisestä ketterästä visuaalisesta mallista apua opiskelijan oppimisen prosessin näkyväksi tekemiseen ja sitä kautta isomman asiakokonaisuuden ymmärtämiseen.

Scrumtiimin toimintaa tuotekehitysprosessissa on verrattu rugby-joukkueeseen, jossa koko ryhmä pyrkii etenemään ja toimimaan yhdessä. Rugby peli alkaa aloitusryhmyksestä eli ”tungoksesta”. Joukko on koko ajan liikkeessä ja etenee itseohjautuvasti määrittelemissään vaiheissa eli ketterissä sprinteissä, jotka koostuvat määrättyistä tehtävistä. (Turunen 2014, 16.) Sprintti on määritelty ajanjakso, jolloin sprinttiin kuuluvan tuotekehitysprojektin tuoteversio tulee saada valmiiksi. Scrum-tuotekehitysprojekti voi sisältää useita samanmittaisia sprinttejä. Jokaisesta sprintistä vastaa aina yksi scrumtiimi. Kun sprintti on saatu valmiiksi, siirrytään seuraavaan sprinttiin. Jokaisen sprintin jälkeen on aina katselmus, jolloin kehitystiimi tarkastelee tehtyä tuoteversiota ja saa realistista tietoa, mikä meni hyvin ja mitä pitää kehittää ennen seuraavaa sprinttiä. (Schwaber & Sutherland 2013, 3–4.)

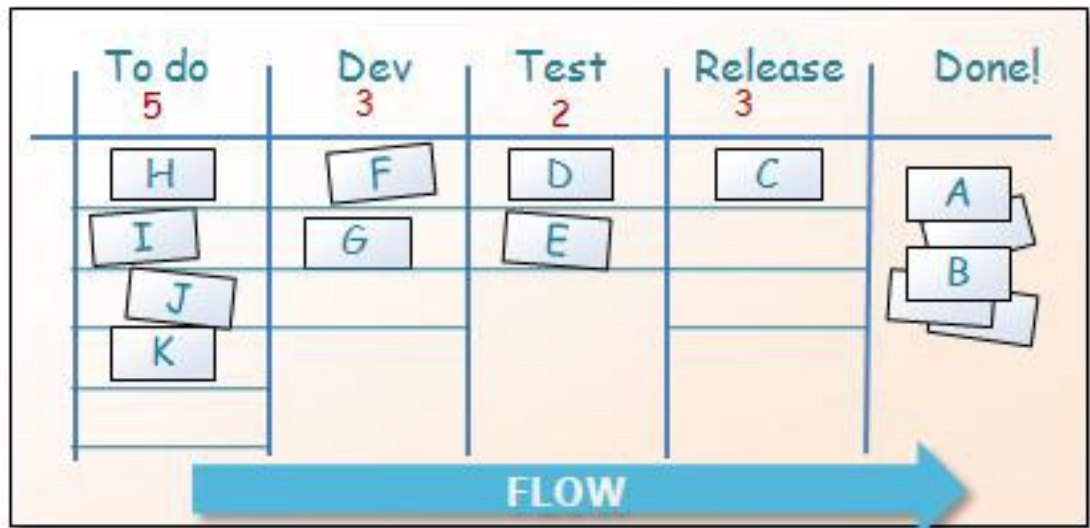
Seuraavassa kuviossa on esitetty ohjelmistokehitysprojektin samanpituisten sprinttien vaiheet ja mitä niiden aikana tapahtuu.



Kuvio 7 Sprinttien vaiheet ja onnistuminen (Dingsøyr, Dybå & Moe 2010, 485)

Alun suunnitteluvaiheessa on paljon tiimikokouksia ennen kuin varsinainen kehitystyö alkaa. Kehitystyön aikana kokouksia on mahdollisimman vähän, jotta ne eivät katkaise ja häiritse itse kehitystyötä. Välikokoukset pyritään sijoittamaan sprintin jälkeen katselmuksen yhteyteen, jolloin myös kerätään palautetta onnistumisesta. (Dingsøyr ym. 2010, 484– 485.)

Kanban-malli on yksinkertaisempi versio Scrum-mallista. Sana Kanban tulee japanin kielestä ja tarkoittaa taulua tai kylttiä. Seuraavassa kuviossa on esitetty yksinkertaisen mallin vaiheet. Tauluun liimataan ensimmäiseen sarakkeeseen post-it-lappuja, joissa jokaisessa on tehtävä. Kun tehtävä otetaan työn alle, siirretään se seuraavaan sarakkeeseen. Tehtävän valmistuttua, se siirretään viimeiseen sarakkeeseen. Kehitystiimit voivat tarpeen mukaan vielä yksilöidä tarkemmin vaiheita jakamalla esimerkiksi käynnissä oleva vaihe suunniteltu ja testattu vaiheisiin. (Ladas 2008.)



Kuvio 8 Visualisoitu työvaiheiden eteneminen (Kniberg 2009, 6)

Scrum ja Kanban mallit eroavat toisistaan erityisesti tehtävävaiheisiin liittyvän ajan määrittämisessä. Scrumissa sprinttien ajat ovat tarkkaan määriteltä. Kun yksi sprintti saadaan valmiiksi, siihen ei enää palata vaan työvaihetaulu tyhjenetään.

Kanbanissa työskennellään jatkuvasti ja tehtävät liikkuvat taululla koko ajan. Joku tehtävä voi jäädä keskeneräiseksi kun välillä tehdään toista. Valmiita tehtäviä voidaan myös tarpeen vaatiessa korjailla. (Ladas 2008.)

Opiskelijan oppimisen prosessi on enemmän kuin post-it-lappujen liimaaminen taululle. Pienissä opiskeluryhmissä tulee olla kaikilla omat vastualueet ja ryhmän tulee toimia johdonmukaisesti, jotta tehtävät eivät kasaannu ja tule huonosti tehdyksi. Scrum-mallin johdonmukaisuus ja tiimimäinen työskentelytapa yhdistettynä Kanban-mallin yksinkertaiseen visuaaliseen työvaiheiden kuvaamiseen, on oppimisen prosessissa mielestäni toimivin.

Suunnittelemani tiimiopettajuuden toteuttamisen malli on yhdistelmä Scrum ja Kanban ajattelua, jota yleisesti kutsutaan termillä Agile Scrumban prosessimalli (Ladas 2008). Ketteryys (agile) opiskelijan oppimisen prosessissa ja sen ohjauksessa kuulostaa tehokkaalta toimintatavalta, jossa toimijoiden välinen vuorovaikutus korostuu. Opettaja ei enää kävele luokkaan valmiin kurssisuunnitelman kanssa, vaan opettajatiimi käynnistää keskustelun siitä, mitä seuraavan opintokokonaisuuden aikana pitäisi tehdä. Opiskelijat osallistuvat työtehtävien ja oppimisympäristöjen ideointiin. Opiskelijaryhmät tekevät sovittuja työtehtäviä, jotka he lopuksi esittävät jakaen näin toisilleen oppimaansa. Tämän jälkeen he joko täydentävät tehtäviään tai siirtyvät seuraaviin tehtäviin. Oppimisen prosessin aikana työtehtäviä, opetusjärjestelyjä ja oppimisympäristöjä tulee voida muuttaa tarpeen vaatiessa esimerkiksi jonkin työelämän projektin vuoksi. Opiskelijat saavat työtehtävien tekemiseen opettajilta ohjausta. Ohjaus on ennen kaikkea oppimisen esteiden poistamista, innostamista ja sysäyksien antoa.

Suunnittelun taustalla on Lapin ammattiopiston tutkintokohtaiset opetussuunnitelmat. Liitteessä 1 on esimerkkinä Toimistopalvelut tutkinnon osan ops-malli, jossa kuvataan, miten ja missä osaamista hankitaan, miten opetuksella ja ohjauksella tuetaan osaamisen hankkimista ja miten oppimisen edistymistä seurataan. Tutkinnon osan toteuttamissuunnitelmassa (liite 2) kuvataan tarkemmin työtehtäväkokonaisuudet, oppimisympäristöt, oppimisen ohjaus sekä oppimisen arviointi, jotka perustuvat kyseisen tutkinnon osan opetussuunnitelmaan.

Scrumbanin ajattelua mukailevia malleja ovat sekä tutkinnon osan työtehtäväkokonaisuusittain etenevä malli (liitteet 3 ja 4) että tutkinnon osa kohtainen malli (liite 5). Ennen työtehtäväkokonaisuuksiin menemistä, liikkeellä lähdetään tutkinnon osasta (liite 3) miettimällä, mitä pitää oppia, missä ja miten opitaan. Samalla tutustutaan tutkinnon osan kokonaisuuteen ja työtehtäväkokonaisuuksiin. Tämän jälkeen siirrytään työtehtäväkokonaisuusittain etenevään toimintamalliin (liite 4). Työtehtäväkokonaisuusittain etenevässä mallissa taustalla on Kolben syklimäinen kokemuksellisen oppimisen kehä. Työtehtäväkokonaisuudet eivät ole yksittäisiä opittavia kokonaisuuksia vaan ne muodostavat yhdessä tutkinnon osaan kuuluvan ydinosaamisen, johon voidaan lopuksi laatia kokoava laajempi tehtävä.

Tutkinnon osakohtaisen mallin mukaiseen toteuttamisen tapaan ei olla vielä valmiita, koska yhteisopettajuudesta ja substanssiosaamisen rajojen yli opettamisesta on vain vähän tai ei lainkaan kokemusta. Emme vielä tiedä, kuinka hyvin opiskelijat pystyvät hahmottamaan tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksista nousevan työn kokonaisuuden.

Tiimiopettajuuden toteuttamisen mallissa on tutkinnon osakohtainen opettajatiimi, joka voi koostua 2 – 5 opettajasta. Yksi tiimin jäsenistä toimii vetäjänä, joka vastaa tutkinnon osaan kuuluvan työssäoppimisen ohjaamisesta ja tutkinnon osan kokonaisarviointista. Tiimin vetäjällä on tutkinnon osan ammattitaitovaatimusten mukaista osaamista suhteellisen laajasti. Opettajatiimissä päätetään opettajapareista kuhunkin työtehtäväkokonaisuuteen. Opettaja voi kuulua useampaan tutkinnon osakohtaiseen tiimiin. Työtehtäväkokonaisuuksien opettajaparit suunnittelevat yhdessä, miten, missä oppimisympäristöissä ja mitä välineitä ja menetelmiä käyttäen he toteuttavat ohjauksen, Työtehtävät muodostuvat usein siitä, mitä oppilaitoksessa sillä hetkellä tapahtuu, onko työelämän projekteja tai tapahtumia käynnissä, onko opiskelijaryhmällä jotakin ideoita ja toiveita työtehtäviin.

4.2 Yrittäjämäinen toiminta

Ketterää Scrumban tiimiopettajuuden mallia on vaikea käytännössä toteuttaa ilman yrittäjämäistä toimintatapaa, jossa oppijat ovat innovatiivisia ja aktiivisia toimijoita ja opettajat ovat heittäytymiskykyisiä ja valmiita ottamaan riskejä ohjaustyössään. Yrittäjämäinen toiminta osaamisen hankkimisessa, jakamisessa ja ohjauksessa ei toteudu ilman avoimia ja helposti muuntautuvia yrittäjämäisiä oppimisympäristöjä.

Ketterän ohjauksen onnistuminen näyttäisi edellyttävän oppijoilta hyvin aktiivista roolia omien oppimisen tavoitteiden asettamisessa. He eivät ole tiedon vastaanottajia, vaan he ovat oman oppimisen prosessin omistajia ja heillä on vapaus oppimisen mahdollisuuksien luomiseen ja samalla vastuu oman osaamisensa kehittymisestä. Yrittäjämäisessä oppimisessä korostuu yhteinen tiedon hankinta, kokemusten jakaminen, yhteinen tiedon rakentelu ja oppimistulosten käytännön kokeilu, jolloin he ovat vastuussa myös toisten osaamisen kehittymisestä. Vapaus tarkoittaa myös riskien ottamista erilaisia mahdollisuuksia valitessa.

Oppijan omistajuus omasta oppimisen prosessistaan ei poista opettajan ohjauksen tarvetta. Ohjauksen toteuttamisen tapa vain muuttuu tiedon jakamisesta tiedon saannin mahdollistamiseksi. Opettajan oma yrittäjämäinen asenne ohjaa oppijaa yrittäjämäisten käyttäytymisen mallien löytämiseen. Yrittäjämäiselle käytökselle on tyypillistä riskin ottaminen. Opettaja ohjaustyössään ei enää käytä valmiita kurssisuunnitelmia ja hän tiimiopettajuudessa ottaa vastuuta ohjauksesta aihealueilla, jotka eivät edusta hänen osaamisalaansa. Silloin hän ottaa riskin tulla nolatuksi, jos hänen ammattitaito ei riitä auttamaan oppijaa oppimisen ongelman äärellä. Osaamisen jakamiseen toisille opettajille sisältää riskin menettää jotakin itselle kuuluvaa. Opettajan tuleekin nyt nähdä nolatuksi tulemisen ja itselle kuuluvan osaamisen menettämisen pelon mahdollisuutena uudistua ja kehittyä. Hän on oppijoiden kanssa yhdessä oppija ja opettajatiimissä osaamisen jakaja ja osaamisen vastaanottaja.

Yrittäjämäisen toiminnan onnistuminen edellyttää oppimisympäristöiltä vastuuta todelliseen työelämään. Se tarkoittaa työssäoppimisen lisäksi oppilaitoksen tilojen muunneltavuutta siten, että ne innostavat oppijoita itseohjautuvuuteen ja kekseliäisyyteen oppimistulostensa saavuttamisessa. Oppimisympäristöissä tulee olla sellaisia välineitä, joita myös työelämässä käytetään. Verkostoituminen elinkeinon kanssa auttaa oppijoita saamaan tietoa siitä, mitä osaamista siellä tarvitaan.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tarkastelen tutkimustuloksista saatuja kokemuksia ja näkemyksiä opiskelijan yrittäjämäisen oppimisen prosessin kautta. Suunnitelmallisuus tutkinnon osan ja työtehtäväkokonaisuuksien toteuttamisessa on tärkeää, jotta johdonmukaisuus eli ”punainen lanka” säilyy. Tämä ei tarkoita loppuun asti viilattua, jossa jokainen askel oppimisen polulla on merkitty. Suunnitelman on myös joustettava, kuten työelämästä tutut muuttuvat tilanteet voivat niin vaatia. Opettajatiimin tulee ennen varsinaista työhön ryhtymistään sopia siitä, miten tiimi toimii, kuka vetää, mitkä ovat tiimin pelisäännöt ja mahdolliset yhteiset arvot, joiden mukaan toimitaan. Sitten vasta alkaa itse työ eli kokonaisuuden toteuttamisen, työssä-oppimisen ja osaamisen saavuttamisen arvioinnin menetelmät, tuntiresurssin jakaminen, mahdolliset työtehtäväkokonaisuudet, oppimismenetelmät ja mitä oppimisympäristöjä käytetään. On tärkeää sopia yhteiset suunnitteluajat, jotta yhteisen ajan löytämisessä ei tule vaikeuksia.

Miten opiskelija dokumentoi omaa osaamisen saavuttamisen tarinaa eli mitä ovat ne järjestelmät, jotka parhaiten palvelevat opiskelijaa oppimisen polullaan? Scrumban tiimiopettajuuden toteuttamisen malli ei anna tähän vastausta. Se on mallinnus siitä, miten tutkinnon osasta siirrytään työtehtäväkokonaisuuksissa vaadittavan osaamisen hankkimiseen, miten osaamista ohjataan ja edistymistä seurataan ja arvioidaan. ”Se on kuin luut, joiden ympärille oppija kerää lihakset eli oman oppimisen tarinan.” Tarina syntyy parhaiten yhdessä toisten kanssa oppien.

Tieto- ja viestintäteknologia ja erilaiset pilvipalvelut antavat useita vaihtoehtoja oppimisen dokumentointiin. Verkko-oppimisympäristössä on mahdollista pitää oppimispäiväkirjaa ja kerätä aineistoa portfolioon. Opiskelija voi pitää blogia, johon kerää oppimiaan asioita, dokumentteja, raportteja ja kuvia. Sosiaalinen media on jokapäiväinen opiskelijan toimintakenttä vapaa-ajalla, joten on luonnollista ottaa se jossakin muodossa mukaan oppimisen prosessin näkyväksi tekemisessä. Opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus käyttää opinnoissaan omia

laitteita oppimisympäristöissä. Oppilaitoksilla tulee olla myös itsellään laitteita, joita voi tarvittaessa lainata opiskelijoille.

Scrumban-mallin post it-lapputekniikka on helppo toteuttaa sähköisesti. Kaupan tiimissä lukuvuoden suunnittelu on tehty Excel-ohjelmaa hyödyntäen. Tutkinnon osien työtehtäväkokonaisuudet on sijoitettu aikajanelle opiskeluryhmittäin koko opintojen ajalle. Työtehtäväkokonaisuuteen voidaan tehdä linkki toiselle taulukovälilehdelle, johon voidaan laatia tämän työtehtäväkokonaisuuden Scrumban- taulu. Scrumban- taulun ei tarvitse olla aina sähköinen. Voihan se olla myös ryhmän kotiluokassa seinällä oleva lakana. Tärkeintä on, että työtehtäväkokonaisuuden toteuttamisen suunnitelmaa opettajapari tekee yhdessä opiskelijoiden kanssa.

Oppilaitoksen johdon tulee omaksua myös yrittäjämäinen toimintatapa. Hitaasti liikkuvaan hallintoon pitää saada joustavuutta ja suoraviivaisuutta. Johto kannustaa omatoimisuuteen ja antaa vapauden toteuttaa kekseliäisyyttä ohjauksen toteuttamisessa. Johdon tehtävä on omalla aktiivisella toiminnallaan helpottaa ohjaustyön käytännön toteuttamista, mikä tarkoittaa sitä, että he hoitavat omaa vastuutaan ja opettajat omaansa. Kannustaminen ja kiittäminen ovat tärkeää, silloinkin kun on epäonnistumisen hetkiä.

Opettajilla on erilaisia valmiuksia tiimiopettajuuden toteuttamiseen. Toiset on jo valmiiksi heittäytyjätyyppejä ja tykkäävät ottaa riskejä. He hallitsevat tieto- ja viestintäteknologian käytön ohjauksen tukena. Vaikka tiimiopettajuuteen lähteminen itsessään kehittää siinä tarvittavia valmiuksia, on opettajien saatava etukäteen ohjausta osaamisen jakamiseen, epävarmuuden tunteiden hallintaan sekä ohjaustaitojensa kehittämiseen. Tämänkään jälkeen kaikki eivät välttämättä uskalla lähteä käytännössä toteuttamaan yhteistä ohjausta toisen kanssa. Silloin opettajatiimissä pitää miettiä vaihtoehtoisia toimintatapoja. Tiimiopettajuus ei ole itsetarkoitus ja toimimaton opettajuuden jakaminen ei edistä opiskelijan oppimista.

Sekä liiketalouden että tieto- ja viestintätekniiikan perustutkinnot koostuvat ammatillisista tutkinnon osista, jotka jollakin tavalla kytkeytyvät toisiinsa. Ne koostuvat niistä työelämän osaamisalueista, joiden parissa merkonomi tai datanomi työskentelee. Kuinka ihanteellinen ajatus olisi vetää toiminnallisin ja yrittäjämäisin menetelmin ryhmäopetuksena yhtä ryhmää joka toimii kuin yritys, jossa tutkinnon osien ammattitaitovaatimusten mukaista työtä tehdään. Nämä ”yritykset” tekevät yhdessä työtä yli tutkintorajojen eli tulevat datanomit voivat huolehtia tulevien merkonomien laitteiden ylläpidosta ja opastaa laitteiden ja ohjelmien käytössä. Kaikille perustutkinnoille kuuluvat yhteiset aineet integroitaisiin sujuvasti ammatillisten aineiden sisälle. Onnistuuko tämän kaltainen toimintatapa juuri perusopetuksesta tulleiden nuorten kanssa, jotka ainakin vielä ovat tottuneet ainekeskeisyyteen, ei isojen kokonaisuuksien hallintaan? Voidaanko heittäytyä opettajatiiminä koko tutkintoa koskevan kokonaisuuden yhteiseen halluunottoon? Tämä noin 10 vuoden takainen unelmani ei toteudu vielä, mutta sitä kohti ollaan menossa. Kokemukset osoittavat, että aidon tiimiopettajuuden onnistuminen vaatii harjoittelua ja ajattelun muutosta vähitellen.

6 POHDINTA JA JATKOKEHITYSTYÖ

6.1 Tutkimustuloksen luotettavuus ja käyttökelpoisuus

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa viitataan yleensä johonkin pysyvään totuuteen tai tosiasioden tilaan (validity). Tällainen arviointi ei välttämättä sovi laadullisen toimintatutkimuksen arviointiin. Toimintatutkimuksessa haetaan prosessin aikana ymmärrystä tutkittavasta aiheesta ja luodaan tulkintoja, jotka ovat sidoksissa aikaan, paikkaan ja kieleen. Totuus on jatkuvaa neuvottelua ja keskustelua, joten tulkintoja voidaan tulkita aina uudelleen. Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu sen historiallinen jatkuvuus, reflektiivisyys, dialektisuus, toimivuus ja havahduttavuus. Totuuden käsite korvataan tiedon käyttökelpoisuudella ja väittämisen sijaan se tulee esittää kertomuksena. (Heikkinen & Syrjälä 2008, 149.)

Tutkimustyö on tutkijan oppimisen prosessi, jossa hänellä on ihmettelevä asenne löytämäänsä tietoon. Hän peilaa löytämäänsä omaan ja muiden aikaisempiin kokemuksiin ja saa uusia käsityksiä ja hänen ymmärryksensä lisääntyy. Oppimaansa hän soveltaa käytäntöön. Tutkimustyössäni olen käynyt läpi tämän kaltaisen oppimisen prosessin ja soveltanut tuloksia tiimiohittajuuden toteuttamisen Scrum-mallin kehittämiseen. Olen esimerkinomaisesti kertonut, miten malli voisi käytännössä toimia, koska työni aikana sitä ei ehditty testaamaan. Vasta testauksen jälkeen saadaan tieto mallin todellisesta käyttökelpoisuudesta tiimiohittajuuden toteuttamiseen ja oppijan oppimisprosessin näkyväksi tekemiseen.

6.2 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyön aloittamisessa on tärkeää löytää itselle mielenkiintoinen työelämää kehittävä aihealue, joka on vielä ajankohtainen. Opinnäytetyöprosessini parasta on ollut tiimiohittajuuden toteuttamisen mallin miettiminen ja tutustuminen uusiin käsitteisiin Scrum ja Kanban.

Toimintatutkimusta en ollut tehnyt aiemmin tai en ole ainakaan ymmärtänyt tehneeni. Tutkimusmetodeja on vaikea ymmärtää pelkästään lukemalla. Lopullinen oivallus metodien käyttökelpoisuudesta ja merkityksellisyydestä syntyy vasta kun tutkimustyötä oikeasti tekee. Kun ymmärrys lisääntyy, myös tutkimusraportti saa sitä mukaa uudenlaisen loogisemman rakenteen, usein vasta työn loppupuolella.

Vaikka aiheeni nimi on tiimiopettajuuden toteuttamisen malli, tiimiopettajien sijaan keskiössäni ovat opiskelijat. Onnistunut tiimiopettajuus antaa mahdollisuuden toteuttaa ohjausta ja opetusta niin, että opiskelijan tutkinnon perusteissa vaadittujen asioiden oppiminen on mielekästä, riittävän monipuolista ja heille on hyötyä opituista asioista työelämässä. Scrumbanissa prosessimaisesti etenevä yhdessä tekeminen valmistaa opiskelijoita hyvin työelämässä tarvittavan yrittäjämäisen käyttäytymismallin saavuttamista. Onnistuin mielestäni tuomaan työväni hyvin esille juuri niitä asioita, jotka tiimiopettajuuden toteuttamisessa on tärkeää ennen kaikkea oppijan kannalta, mutta myös tiimiopettajuuteen valmistautuvien opettajien kannalta. Opettajien tulee saada riittävästi oikeanlaista ohjausta ja kannustusta isossa ajattelutavan muutosprosessissa, jossa toisten erilaisuuden kunnioittaminen on erityisen tärkeää.

6.3 Jatkokehitystyö

Opinnäytetyöprosessin aikana on mielessä pyörinyt monenlaisia ajatuksia tiimiopettajuuden toteuttamismallin jatkokehittelystä liittyen erityisesti tekniseen toteutukseen. Kaikki opettajat eivät ole kovin teknisesti orientoituneita, joten toteutusvaihtoehtojen tulee olla riittävän helppokäyttöisiä. Excel työkirjalla oleva Scrumban sopii hyvin yhteiseen suunnitteluun, opiskeluvaiheiden ja oppimisen etenemisen visuaaliseen prosessimaiseen esitystapaan. Opiskelijan oman oppimistulosten dokumentointiin se ei sovellu, vaan siihen täytyy olla jokin muu menetelmä ja mielellään sellainen, jolla omaa oppimistaan voi toisille jakaa. Tulomme kokeilemaan dokumentoinnissa Optiman ja siihen kuuluvan kyvyt.fi

sähköisen portfolion ominaisuuksia, sähköistä yhteistä muuta alustaa (pilvipalvelua) tai blogia.

Mallista saatujen ensimmäisten käyttökokemusten jälkeen seuraava askel on laajentaa sen käyttöä kaikkien Rovaniemen koulutuskuntayhtymän oppilaitoksiin, sekä integroida ammatillisiin tutkinnon osiin yhteisten aineiden opetus, ohjaus ja arviointi. Yhteiset aineet tulee kokonaisuuksittain arvioida numerolla ja perinteisesti arviointi on tehty oppilaitoksessa, vaikka mahdollisuus on nytkin ollut arvioida niihin liittyvää osaamista ammattiosaamisen näytössä. Jatkossa on tarkoitus kokeilla, miten integraatio voidaan luontevasti toteuttaa.

Kun opetiimit ovat käyttäneet tiimiopettajuuden toteuttamisen ketterää Scrumban-mallia syksyllä aloittavien ryhmien kanssa koko heidän opintojensa ajan, voidaan kolmen vuoden päästä tehdä uusi tutkimus, jossa mitataan tiimiopettajuuden onnistumista ja Scrumban-mallin käytön vaikuttavuutta. Saamme vertailutietoa, ovatko poissaolot ja keskeytykset vähentyneet ja läpäisyaste tutkintojen suorittamisessa noussut ja kokevatko opiskelijat oppimisestaan oikeasti olleen hyötyä.

Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu tulosten tulkintojen muuttuminen, joten Scrumban tiimiopettajuuden toteuttamisen mallikin tulee muuttamaan muotoaan matkan varrella.

LÄHTEET

- Ahtiainen, R., Beirad, M., Hautamäki, T., Hiltavuori, T. & Thuneberg, H. 2011. Samanaikaisopetus on mahdollisuus. Tutkimus Helsingin pilottikoulujen uudistuvasta opetuksesta. Helsinki: Helsingin Yliopisto.
- Aksovaara, S., Maunonen-Eskelinen, I. 2013. Oppimisen iloa tukeva oppimisympäristö. Viitattu 3.5.2015. <http://www.itk.fi/2013/ohjelma/foorumi/93>.
- Apilo, T., Salkari, I. & Taskinen, T. 2007. Johda innovaatioita. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Autti, H. & Kangas, H. 2012. Samanaikaisopetus inklusiivisen opetuksen keinona. Kielikukko. FinRA ry:n jäsenlehti 31. vuosikerta, 9–10.
- Buckley, F. J. 2000. Team Teaching. What, why and how? California: Sage Publications.
- Conderman, G., Bresnahan, V. & Pedersen, T. 2009. Purposeful Co-Teaching. California: Corwin Press.
- Dingsøy, T., Dybå, T. & Moe, N. 2010. A teamwork model for understanding an agile team: A case study of a Scrum project. Viitattu 8.5.2015. http://www.researchgate.net/profile/Nils_Moe/publication/220610393.
- Edu.fi – Opettajan verkkopalvelu. 2013. Oppilaat omilla laitteilla. Viitattu 9.5.2015. <http://www.edu.fi/valo-opas>.
- Fullan, M. 2013. Erinomaisesta huipuksi. Opettaja 11.10.2013, 13–14.
- Fullan, M. 2013. The New Pedagogy: Students and Teachers as Learning Partners. Viitattu 8.5.2015. <http://www.michaelfullan.ca/articles>.
- Fullan, M. & Scott, G. 2014. Education Plus: New Pedagogies for Deep Learning. Viitattu 8.5.2015. <http://www.michaelfullan.ca/articles>.
- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2004. Tutkiva oppiminen - Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjänä. Porvoo: WSOY.
- Heikkinen, H. L. T., Kontinen, T. & Häkkinen, P. 2008. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistuseura, 62–65.
- Heikkinen, H. L. T., Rovio, E. & Kiilakoski, T. 2008. Toimintatutkimuksen käytäntö. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistuseura, 85, 88–93.

Heikkinen, H. L. T., Syrjälä, L. 2008. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistuseura, 149.

Helin, K. 2002. Yhdessä menestymisen taito. Helsinki: Kauppakaari Oyj.

Huovinen, T. & Rovio, E. 2008. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistuseura, 96.

Järvi, T. 2012. Yrittäjyyden oppiminen ammatillisella toisella asteella. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Järvinen, P. & Järvinen, A. 2011. Tutkimistyön metodeista. Tampere: Opinpajan kirja.

Kniberg, H. 2009. Kanban vs Scrum. How to make the most of both. Viitattu 10.5.2015. <https://www.crisp.se/file-uploads/Kanban-vs-Scrum.pdf>.

Kolb, D. 1984. Experiential learning. Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

Korkeakivi, R. 2015. Kymmenen kysymystä vuosityöajasta. Opettaja 20.3.2015, 14–16.

Ladas, C. 2008. Lean Software Engineering: Essays on the Continuous Delivery of High Quality Information Systems. Viitattu 10.5.2015. <http://leansoftwareengineering.com/ksse/scrum-ban>.

Lakkala, S. & Lauriala, A. 2012. Kohti inklusiivista koulua. Kielikukko. FinRA ry:n jäsenlehti 31. vuosikerta, 3–4.

Mäkelä-Pusa, P. & Terävä, K. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Opetushallitus 2015. Tutkintojen perusteet – Liiketalouden perustutkinto - voimaan 1.8.2015. Viitattu 24.4.2015. http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/nayttotutkintojen_perusteet.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014. Ammatillista tutkintorakennetta uudistetaan. Viitattu 22.4.2014. http://www.minedu.fi/OPM/Verkkouutiset/2014/03/ammattilliset_tutkinnot.html.

Peltonen, K. 2007. Tiimiopetus yrittäjyyskasvatuksen ohjausmenetelmänä. Teoksessa P. Kyrö, H. Lehtonen & K. Ristimäki (toim.) Yrittäjyyskasvatuksen monia suuntia. Tampere: Tampereen yliopisto, 214–246.

Poikela, E. 2011. Oppiminen, työ ja osaaminen – haasteena asiantuntijuus ja yrittäjäyys. Julkaisussa R. Pelli & S. Ruohonen (toim.) Oppimisen ja osaamisen ekosysteemi. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, 27–28.

Pylkkä, O. 2015. Humanistinen / Kokemuksellinen oppimiskäsitys. Jyväskylän ammattikorkeakoulun avoimet oppimateriaalit. Viitattu 20.4.2015. <http://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskasitykset/oppimiskasitykset/humanistinen-kokemuksellinen-oppiminen>.

Raelin, J. A. 2000. Work-based learning. The New Frontier of Management Development. New Jersey: Prentice Hall.

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä – Intranet. Pedagogisen tiimin muistio 2/2015. Viitattu 24.4.2015. <https://rokki.redu.fi>.

Sahlberg, P. & Sharan, S. 2002. Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja. Porvoo: WSOY.

Schawber, K. & Sutherland, J. 2013. The Scrum Guide. Viitattu 17.4.2015. <http://www.scrumguides.org/docs/scrumguide/v1/scrum-guide-us.pdf>.

Turunen, A. 2014. Turhan byrokratian välttäminen isossa projektissa onnistuu. Julkaisu Imprology ohjelmistotuotanto korvaa MS Projectin. Viitattu 8.5.2015 http://www.e-julkaisu.fi/pry/2-2014/pdf/PT_2_2014.pdf.

Vuorinen, I. Tuhat tapaa opettaa. 2005. Tampere: Kirjatalo resurssi.

LIITTEET

- Liite 1. LAO ops_malli
- Liite 2. LAO tutkinnon osan toteuttamissuunnitelma
- Liite 3. Scrumban tutkinnon osan aloitussivu
- Liite 4. Scrumban työtehtäväkokonaisuuksittain
- Liite 5. Scrumban tutkinnon osakohtainen malli

6Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
Liiketalouden perustutkinto

Tutkinnon osa
Toimistopalvelut

Osaamis-
pisteet **30**
- josta
työssäopp. **10**
Koodi: [Koodi]

Pohja tai malli
tutkinnon osan toteuttamisesta
KESKENERÄINEN

Hyväksymismerkinnät **1 (2)**
Näyttö-
jaos [Hyväksytty NTK]
Päätös: Luonnos 0.1

OSAAMISEN ARVIOINTI		ARVIOINNIN KOHTEET JA AMMATTITAITOVAATIMUKSET		OSAAMISEN HANKKIMINEN	
Ammaattiosaamisen näyttö	Arviointisuunnitelma	Huom! Aiemmin hankittu osaaminen on tunnistetaan ja tunnustetaan ennen osaamisen hankkimisvaihetta		Miten ja missä osaamista hankitaan? Miten opetuksella ja ohjauksella tuetaan osaamisen hankkimista? Miten osaamisen edistymistä seurataan (= oppimisen arviointia)?	
<p>Näytön kuvaus: Opiskelija osoittaa osaamisensa tekemällä toimiston työtehtäviä, kuten asiakirjahallintaa, sähköistä ja kirjallista viestintää, puhelinpalvelua, kokous- tai asiakastilaisuuksia, matkajärjestelyjä sekä rekisterien, tilastojen ja raporttien laadintaa, ylläpitoa ja muokkausta toimistoympäristössä. Työtä tehdään siinä laajuudessa, että osoitettava osaaminen vastaa kattavasti tutkinnon perusteissa määrättyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteereitä.</p> <p>Näyttö voidaan toteuttaa myös kv-työssäoppimisen yhteydessä</p> <p>Näytön arviointi: Ammattiosaamisen näytön arviointiin osallistuvat opettaja, opiskelija ja työelämän edustaja. Arvioijat ovat kyseisen ammattialan asiantuntijoita. Arvioinnissa tulee huomioida opiskelijan itsearviointi.</p>	Arvioidaan ammattiosaamisen näytöllä	<p>1. Työprosessin hallinta</p> <ul style="list-style-type: none"> Oman työn suunnittelu Työn kokonaisuuden hallinta Laatutavoitteiden mukainen toiminta Tehokas ja tuloksellinen toiminta Oman työn arviointi ja kehittäminen Yrittäjänä toimimisen mahdollisuuksien arviointi Osaamisen tuotteistamismahdollisuuksien arviointi Ammattialan yritystoiminnan arviointi 	Opiskelija	<p>Opiskelija hankkii tutkinnon osan ammattitaitovaatimusten mukaista osaamista osallistumalla aktiivisesti seuraaviin työtehtäväkokonaisuuksiin:</p> <ul style="list-style-type: none"> Yrittäjänä toimiminen Viestinnän työvälineiden käyttö Asiakirjojen tuottaminen Asiakasinformaation seuranta ja tuottaminen Matkojen ja tilaisuuksien järjestäminen Tilastojen ja tiedonlähteiden hyödyntäminen Asiakkaan kouluttaminen ja opastaminen Asiakaspalvelu suomeksi (palveluviestintä) Asiakaspalvelu englanniksi ((Customer Service) at the Office) Asiakaspalvelu ruotsiksi ((Kundservice) på kontoret) <p>Osaamista hankitaan erilaisissa oppimisympäristöissä esim. työpaikalla, lähiopetuksessa ja verkossa.</p> <p>Suosittelaaan integroitavaksi yhteisistä tutkinnon osista vuorovaikutus- ja viestintäosaamista ja matemaattis-luonnontieteellistä osaamista.</p> <p>Oppimisen edistymistä seurataan ja arvioidaan tutkinnon perusteiden arvioinnin kohteiden ja kriteerien mukaisesti.</p>	
	Arvioidaan ammattiosaamisen näytöllä	<p>2. Työmenetelmien, välineiden ja materiaalien hallinta</p> <ul style="list-style-type: none"> Työmenetelmien ja –välineiden käyttö 			<ul style="list-style-type: none"> hoitaa asiakirjatuotantoa (tekee, säilyttää, hävittää) viestii sähköisesti ja kirjallisesti hoitaa puhelinpalvelua järjestää kokouksia ja asiakastilaisuuksia tekee matkajärjestelyjä laatii, ylläpitää ja muokkaa rekistereitä, tilastoja ja raportteja opastaa toimistotyövälineiden ja tietoteknisten ohjelmien käytössä vastaa toimiston teknisten laitteiden toimivuudesta.
	Arvioidaan ammattiosaamisen näytöllä	<p>3. Työn perustana olevan tiedon hallinta</p> <ul style="list-style-type: none"> Asiakirjatuotannon hoitaminen Sähköinen ja kirjallinen viestintä Puhelinpalvelu Kokouksen tai asiakastilaisuuden järjestäminen Matkajärjestelyjen tekeminen 			

6Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
Liiketalouden perustutkinto

Tutkinnon osa
Toimistopalvelut

Osaamis-
pisteet **30**
- josta
työssäopp. **10**
Koodi: [Koodi]

Pohja tai malli
tutkinnon osan toteuttamisesta
KESKENERÄINEN

Hyväksymismerkinnät **2 (2)**
Näyttö-
jaos [Hyväksytty NTK]
Päätös: Luonnos 0.1

OSAAMISEN ARVIOINTI		ARVIOINNIN KOHTEET JA AMMATTITAITOVAATIMUKSET		OSAAMISEN HANKKIMINEN	
Ammaattiosaamisen näyttö	Arviointisuunnitelma	Huom! Iiemmin hankittu osaaminen on tunnistetaan ja tunnustetaan ennen osaamisen hankkimisvaihetta		Miten ja missä osaamista hankitaan? Miten opetuksella ja ohjauksella tuetaan osaamisen hankkimista? Miten osaamisen edistymistä seurataan (= oppimisen arviointia)?	
		<ul style="list-style-type: none"> • Rekisterien, tilastojen, raporttien laadinta, ylläpito ja muokkaaminen • Toimistotyövälineiden ja tietoteknisten ohjelmien käytön opastus • Toimistoteknisten laitteiden toimivuudesta huolehtiminen • Kielitaidon hallinta 			
	Arvioidaan ammattiosaamisen näytöllä	4. Elinikäisen oppimisen avaintaidot <ul style="list-style-type: none"> • Oppiminen ja ongelmanratkaisu • Vuorovaikutus ja yhteistyö • Ammattietiikka • Terveys, turvallisuus ja toimintakyky 			
Tutkinnon osan arvosanan muodostuminen		Opiskelijapalaute tutkinnon osan toteutuksesta		Työssäoppiminen	Laajuus 10 osp.
Tutkinnon osan arvosana määräytyy ammattiosaamisen näytön perusteella		Opiskelija antaa tutkinnon osan suorittamisen lopussa palautetta siitä, miten hyvin osaamisalueen osaamisen hankkiminen ja arviointi ovat onnistuneet. Palaute ei vaikuta tutkinnon osan arviointiin. Palautetta käytetään tutkinnon osan toteutuksen kehittämiseen ja parantamiseen.		Työssäoppimisen laajuus on vähintään 10 osaamispistettä. Osaamisen voi hankkia kokonaisuudessaan työssäoppien (myös kv-työpaikoilla), mikäli työtehtävät vastaavat tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksia.	

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
[Tulosalue-yksikkö]
[Perustutkinto]

Tutkinnon osa
Toimistopalvelut

Osaamispisteet **30**

Toteuttamissuunnitelma
tutkinnon osan osaamisen
hankkimisesta

Hyväksymismerkinnät **1 (2)**
KESKENERÄINEN
Luonnos 0.1

Arvioinnin kohteet Suunnittelun lähtökohtana ovat tutkinnon osan arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit arviointiasteikolla T1-K3.	Osaamisen hankintaan liittyvät integroinnit (mm. ammatill.tutkinnon osat ja yhteiset tutkinnon osat)	MITEN JA MISSÄ OSAAMISTA HANKITAAN? Arvioinnin kohteittain työtehtäväkokonaisuuksiin kuvataan mm. mitä osaamista hankitaan lähiopetuksena, työssäoppien, työsaleissa ohjaten, työpaikalla oppien, työelämän kanssa yhteistoteutuksin tai muut osaamisen hankinnan mahdollisuudet. Mitä resursseja tarvitaan, kuten esim. ajankohdan määräävä tekijä, materiaalia, työkoneita tai muuhun liittyviä asioita.	OPPIMISEN ARVIOINTI Miten oppimista ohjataan ja arvioidaan? Miten esim. työssäoppimista ohjataan ja arvioidaan; alku-, väli- ja päätöskeskustelut ja ohjaus? Opettajien välinen yhteistyö ohjauksessa, opettajan ja työpaikan keskinäinen yhteistyö ohjauksessa ja oppimisen arvioinnissa?
1. Työprosessin hallinta <ul style="list-style-type: none"> Oman työn suunnittelu Työn kokonaisuuden hallinta Laatutavoitteiden mukainen toiminta Tehokas ja tuloksellinen toiminta Oman työn arviointi ja kehittäminen Yrittäjänä toimimisen mahdollisuuksien arviointi Osaamisen tuotteistamismahdollisuuksien arviointi Ammattialan yritystoiminnan arviointi 2. Työmenetelmien, välineiden ja materiaalien hallinta <ul style="list-style-type: none"> Työmenetelmien ja –välineiden käyttö 3. Työn perustana olevan tiedon hallinta <ul style="list-style-type: none"> Asiakirjatutannon hoitaminen Sähköinen ja kirjallinen viestintä Puhelinpalvelu 		Työtehtäväkokonaisuudet: Työprosessin hallinta <ul style="list-style-type: none"> Työprosessin hallinta (TOP/AON) toimistopalveluissa Yrittäjänä toimiminen Työmenetelmien- välineiden ja materiaalin hallinta <ul style="list-style-type: none"> Viestinnän työvälineiden käyttö Työn perustana olevan tiedon hallinta <ul style="list-style-type: none"> Asiakirjojen tuottaminen Asiakasinformaation seuranta ja tuottaminen Matkojen ja tilaisuuksien järjestäminen Tilastojen ja tiedonlähteiden hyödyntäminen Asiakkaan kouluttaminen ja opastaminen Asiakaspalvelu suomeksi (Palveluviestintä) Asiakaspalvelu ruotsiksi ((Kundservice) på kontoret) Asiakaspalvelu englanniksi ((Customer Service) at the Office) Elinikäisen oppimisen avaintaidot <ul style="list-style-type: none"> Oppimaan oppiminen Yhteistyöhön oppiminen Eettisyyteen oppiminen Terveystestä ja turvallisuudesta huolehtiminen <p>Ehdotus1: kuvataan arvioinnin kohteittain, että mikä hankintaan työssäoppimalla ja mikä lähiopetuksessa. Lisäksi todetaan opsin pohjalta muut osaamisen hankinnan tavat.</p> <p>Ehdotus2: huomioidaan työeämä toteutuskumpanina.</p>	suunnittelun lähtökohtana ovat tutkinnon osan arvioinnin kohteet ja kriteerit T1-K3. Ohjausmuodot: <ul style="list-style-type: none"> Yksilö- ja ryhmäohjaus Tiimiohjaus/ohjaus kokonaisuuden hahmottamisen tukena Vertaistuki Osaamisen edistymisen seuranta: <ul style="list-style-type: none"> Oppimistehtävät Ryhmä- ja yksilökeskustelut Projekteihin liittyvä raportointi Oppimispäiväkirja/portfolio/blogi Itsearviointi ja vertaisarviointi

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
[Tulosalue-yksikkö]
[Perustutkinto]

Tutkinnon osa
Toimistopalvelut

Osaamispisteet **30**

Toteuttamissuunnitelma
tutkinnon osan osaamisen
hankkimisesta

Hyväksymismerkinnät **2 (2)**
KESKENERÄINEN
Luonnos 0.1

Arvioinnin kohteet Suunnittelun lähtökohtana ovat tutkinnon osan arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit arviointiasteikolla T1-K3.	Osaamisen hankintaan liittyvät integroinnit (mm. ammatill.tutkinnon osat ja yhteiset tutkinnon osat)	MITEN JA MISSÄ OSAAMISTA HANKITAAN? Arvioinnin kohteittain työtehtäväkokonaisuuksiin kuvataan mm. mitä osaamista hankitaan lähiopetuksena, työssäoppien, työsaleissa ohjaten, työpaikalla oppien, työelämän kanssa yhteistoteutuksin tai muut osaamisen hankinnan mahdollisuudet. Mitä resursseja tarvitaan, kuten esim. ajankohdan määräävä tekijä, materiaalia, työkoneita tai muuhun liittyviä asioita.	OPPIMISEN ARVIOINTI Miten oppimista ohjataan ja arvioidaan? Miten esim. työssäoppimista ohjataan ja arvioidaan; alku-, väli- ja päätöskeskustelut ja ohjaus? Opettajien välinen yhteistyö ohjauksessa, opettajan ja työpaikan keskinäinen yhteistyö ohjauksessa ja oppimisen arvioinnissa?
<ul style="list-style-type: none"> • Kokouksen tai asiakatilaisuuden järjestäminen • Matkajärjestelyjen tekeminen • Rekisterien, tilastojen, raporttien laadinta, ylläpito ja muokkaaminen • Toimistotyövälineiden ja tietoteknisten ohjelmien käytön opastus • Toimistoteknisten laitteiden toimivuudesta huolehtiminen • Kielitaidon hallinta <p>4. Elinikäisen oppimisen avaintaidot</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oppiminen ja ongelmanratkaisu • Vuorovaikutus ja yhteistyö • Ammattietiikka • Terveys, turvallisuus ja toimintakyky 		<p>Ehdotus3: todetaan ajankohdan osalta, että sillä tuetaan opintojen henkilökohtamista. Ajankohdan valintaan vaikuttavat myös yritysten tarpeet/oppimisympäristöjen tarjonta.</p>	

TOIMISTOPALVELUT

Tähän linkki → Asiakirjahallinnan hoitaminen, rekistereiden ja tilastojen hyödyntäminen työtehtäväkokonaisuuteen (liite 4)

ALOITUS	TEHTÄVÄKOKONAISUUDET –	OSAAMINEN
<p>Mitä pitää osata toimistotyössä?</p> <p>Osaamisen hankkimistavat</p> <p>Osaamisen edistymisen seuranta</p> <p>.....</p> <p>Case yritysvierailu</p> <p>Teemana kokous – ja asiakastilaisuuden järjestäminen.</p> <p>Jokiväylän myymälän asiakaspalvelua ja myyntityötä tukeva toimistotyö</p>	<p>Miten hoidan asiakirjahallintoa? Miten hyödynnän työvälineohjelmia työssäni? Miten erilaisia rekistereitä ja tilastoja voin hyödyntää?</p> <p>Mitä ovat kokousjärjestelijän tehtävät? Millainen on kokouksen kulku ja mitkä ovat kokoukseen osallistujien roolit. Miten järjestämatkoja ja asiakastilaisuuksia?</p> <p>Minkälaisia viestintätaitoja tarvitsen toimistotyössä? Kielitaito</p> <p>Miten opastan työvälineiden ja ohjelmien käytössä? Miten käytän toimiston laitteita?</p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p>Saavutinko vaaditun osaamisen?</p> <ul style="list-style-type: none"> → työssäoppimaan → ammattiosaamisen näyttöön

ALOITUS To Do	TEHTÄVIÄ IN PROCESS	TARKISTUS TO VERIFY	VALMIS DONE
Ohjaus ja oppimisympäristöt		Palaute ja ohjaus	
Mitä pitää osata?	ohjaus		
Mitä pitää osata?			Arviointia

ASIAKIRJAHALLINNAN HOITAMINEN, REKISTEREIDEN JA TILASTOJEN HYÖDYNTÄMINEN



FLOW

TIIMIOPPIMISTA

ALOITUS To Do	TEHTÄVIÄ IN PROCESS	TARKISTUS TO VERIFY	VALMIS DONE

KOKOUSTEN, MATKOJEN JA ASIAKASTILAISUUKSIEN JÄRJESTÄMINEN



FLOW

TIIMIOHJAUSTA

YRITTÄJÄMÄISTÄ

FLOW

ALOITUS To Do	TEHTÄVIÄ IN PROCESS	TARKISTUS TO VERIFY	VALMIS DONE

TOIMISTOTYÖVÄLINEIDEN JA OHJELMIEN KÄYTÖN OPASTUS JA LAITTEIDEN TOIMIVUUDESTA VASTAAMINEN



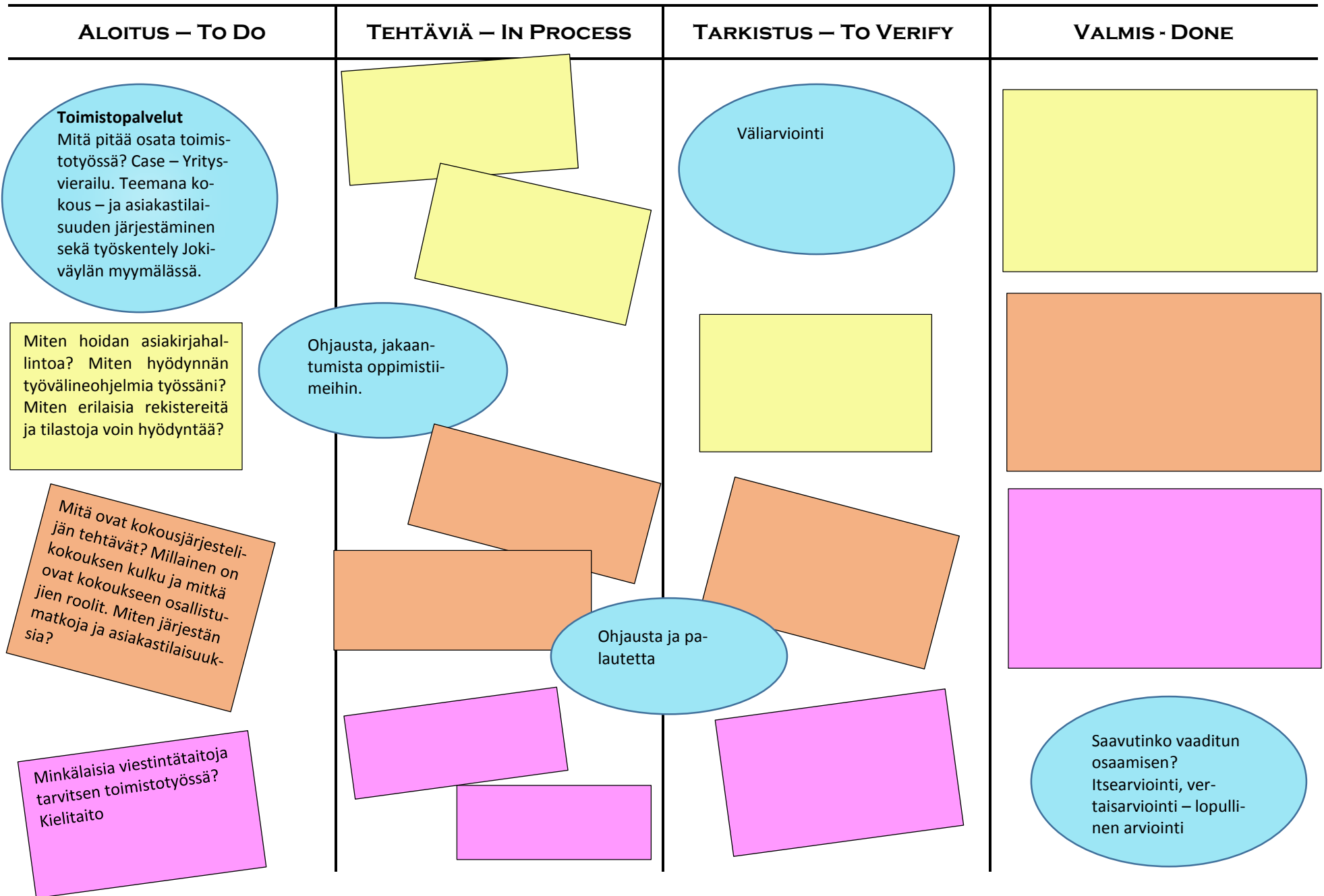
FLOW

YHTEISTOIMINTAA

ALOITUS To Do	TEHTÄVIÄ IN PROCESS	TARKISTUS TO VERIFY	VALMIS DONE

ASIAKASVIESTINTÄ, CUSTOMER SERVICE AT THE OFFICE, KUNDSERVICE PÅ KONTORET

OSAAMISEN SAAVUTTAMISEN ITSEARVIOINTI, VERTAISARVIOINTI JA LOPPUARVIOINTI



F L O W

