

---

# **NÄKÖKULMIA TYÖPARITYÖSKENTELYYN**

Työparityöskentely henkilökunnan kokemana Kiipulan ammattiopiston  
Hämeenlinnan toimipaikassa



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen

Visamäki, kevät 2016

Riikka Lahtinen



VISAMÄKI

Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma

**Tekijä**

Riikka Lahtinen

**Vuosi** 2016

**Työn nimi**

Näkökulmia työparityöskentelyyn

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkimuksellisesti selvittää ammatillisen erityisopetuksen parissa työskentelevien työparien kokemuksia työparityöskentelyn vahvuuksista, haasteista ja kehittämiskohteista, Kiipulan ammattiopiston Hämeenlinnan toimipaikassa. Työn tavoite on kehittää työparityöskentelyä ja antaa työpareille avaimia entistä toimivampaan työskentelyyn.

Toimiva työparityöskentely koostuu muun muassa avoimesta ja dialogisesta vuorovaikutuksesta, ammatillisuudesta, tunnetaitojen hyödyntämisestä ja yhteisöllisyydestä.

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen. Tutkimusaineisto kerätään teemahaastattelemalla kahta työparia. Aineiston analysoinnissa käytetään aineistolähtöistä sisällönanalyysia ja lisäksi tulosten tarkastelun kuvaamiseen käytetään SWOT-analyysia.

Haastattelujen perusteella työparityöskentely koetaan kohtalaisen toimivaksi työmenetelmäksi. Työparityöskentely nähdään tavoitteellisena toimintana, jota ohjaa ammatillisuus ja opiskelijalähtöisyys. Työntekijöiden dialogisuus, tunnetaidot, reflektiivisyys, avoimuus, luottamuksellisuus ja vastuunjaon selkeys tekevät siitä toimivaa. Tutkimuksessa esiin nousseita haasteita ovat työparien vuorovaikutuksen puutteellisuus, roolien epätietoisuus ja yhteisten pelisääntöjen puuttuminen. Yhteisöllisyyden puuttuminen nähdään myös tietynlaisena haasteena, mutta myös kehittämiskohteena.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että esimiehen roolilla ja yhteisöllisyyden kehittymisellä on merkitystä työparityöskentelyn kehittämisessä. Työparityöskentelyä tulee pyrkiä kehittämään, sillä sen on kyettävä vastaamaan yhteiskunnassamme tapahtuviin koulutuspoliittisiin muutoksiin.

**Avainsanat** työparityöskentely, ammatillinen erityisopetus, vuorovaikutus, ammatillisuus, yhteisöllisyys

**Sivut** 39 s. + liitteet 6 s.

VISAMÄKI

Social and Health Care Development and Management

**Author**

Riikka Lahtinen

**Year** 2016

**Subject of Master's thesis**

Different points of view and observations of two educators working as a pair.

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to research, what kind of experiences those teaching and working in pairs in the field of vocational special education in Kiiipula Vocational College in Hämeenlinna have had. The thesis deals with the strengths, significant advantages a good paired instruction may have, but also challenges and target goals for pedagogical improvement and development. The aim of this theses is to make a pair of instructors cowork more effectively and provide better tools for them for enhanced ways of working together.

Well-functioning teamwork can be described with open dialog, interaction, professional approach, the utilization of educators' emotional intelligence and sense of community.

This thesis is based on qualitative research. Information was gathered by interviewing two teams consisting of two workers. Information analysis was implemented by applying the material based on content analysis. The results of this research are presented using SWOT analysis.

Based on interviews teamwork is seen quite effective way of working. It is described as goal-directed activity guided by professionalism and the student oriented approaches. The functionality of teamwork arises from employee dialog, emotional intelligence, reflectivity, openness, trustworthiness and clear sense of roles. The research revealed lack of interaction, some un-awareness of roles and missing rules. Lack of sense of community was seen as a challenge but also as an opportunity for development.

The role of the leader in this small team and sense of community play a big, decisive part as to the development of teamwork. There is obvious need to develop teamwork, because it must respond to multiple demands and topics in this changing word.

**Keywords** teamwork, vocational special education, interaction, professional approach, sense of community

**Pages** 39 p. + appendices 6 p.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖ .....	5
	2.1. Ammatillinen erityisopetus .....	5
	2.2. Ammatillinen erityisoppilaitos .....	6
	2.3. Kiipulasäätiö.....	7
	2.4. Kiipulan ammattiopisto ammatillisen erityisopetuksen tuottajana .....	7
3	TYÖPARITYÖSKENTELY .....	8
	3.1. Työparityö .....	8
	3.2. Työparityöskentely Kiipulan ammattiopistossa .....	9
	3.3. Työparityöskentely tutkimusten valossa eri ammattialoilla.....	10
4	AVAIMIA TYÖPARITYÖSKENTELYYN .....	12
	4.1. Vuorovaikutuksen merkitys .....	12
	4.2. Dialogisuuden merkitys.....	13
	4.3. Tunneällyn hyödyntäminen työparityössä.....	14
	4.4. Ammatillisuus työparityöskentelyssä.....	16
	4.5. Yhteisöllisyys tukee työparityöskentelyä.....	17
5	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	19
	5.1. Tutkimusmenetelmä .....	19
	5.2. Tutkimuksen kohderyhmä.....	20
	5.3. Aineiston keruu .....	20
	5.4. Aineiston analyysi .....	21
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	22
	6.1. Työparityöskentelyn vahvuudet .....	23
	6.2. Työparityöskentelyn haasteet .....	24
	6.3. Työparityöskentelyn kehittämiskohteet .....	25
7	POHDINTA.....	26
	7.1. Luotettavuus ja eettisyys .....	26
	7.2. Tulosten tarkastelu .....	27
	7.3. Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	30
	LÄHTEET .....	35

Liite 1 Teemahaastattelurunko

Liite 2 Sisällönanalysirunko tutkimuskysymyksiin

## 1 JOHDANTO

”Miten puhua siten, että toinen haluaa kuunnella ja kuunnella siten, että toinen haluaa puhua.” (William Isaacs)

Kiinnostukseni työparityöskentelyä kohtaan nousee alkujaan omasta kokemuksestani työskennellä työparina erityisoppilaitoksessa. Ammatillisessa erityisoppilaitoksessa henkilökuntarakenne on erilainen kuin tavallisessa ammatillisessa oppilaitoksessa. Opiskelijan opetus- ja ohjausprosesseissa sekä tukipalveluiden tuottamisessa on mukana opetushenkilöstön lisäksi muuta ohjaus- ja opiskelijahuoltohenkilöstöä, esimerkiksi ohjaajia, työhönvalmentajia, asumisen ohjaajia ja henkilökohtaisia avustajia. Henkilöstöresursseilla pyritään tukemaan opiskelijoiden oppimista ja opiskelupolulla onnistumista sekä ehkäisemään syrjäytymistä ja opintojen keskeytymistä. (Vertaisarvioinnin opas 2013.)

Kiipulan ammattiopistossa, Hämeenlinnan toimipaikassa Punaportilla ammatillisissa peruskoulutuksissa ja ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavissa koulutuksissa työskennellään työpareina. Työparin eri koulutusaloilla muodostavat opettaja ja ohjaaja. Työparityöskentelyllä voidaan tarkoittaa kahden saman alan asiantuntijan tai kahden eri alan edustajan yhteistyötä (Seinä & Helander 2007, 9). Punaportilla opiskelijoiden kokonaisvaltaiseen ohjaamiseen liittyy kiinteästi myös asumisen ohjaaja, koska sisäoppilaitosmainen asuminen kuuluu osaksi opiskelijoiden elämää opiskeluaikana.

Erityisopetuksen työparikäytänteistä ei ole olemassa juurikaan tutkittua tietoa, minkä vuoksi aihe on tutkimuksellisesti tärkeä. Työparityöskentelyä kuitenkin edelleen hyödynnetään tämän päivän erityisoppilaitoksissa. Ylipäänsä työparityöskentelystä on kirjoitettua tietoa vähän, verrattuna esimerkiksi tiimityöhön. Tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen haettiin tietoa vuorovaikutustaitojen merkityksestä, tunneällyn hyödyntämisestä, ammatillisuudesta, sekä yhteisöllisyydestä. Lisäksi tutkittiin työyhteisön hyvinvointiin ja työyhteisön kehittämiseen liittyvää kirjallisuutta Näiden avulla luotiin laajempaa näkökulmaa työparityöskentelyn toimiviin käytäntöihin. Kiinnostavaa onkin se, että mitä työparityö varsinaisesti on tai mitä sen pitäisi olla. Vastaus riippuu näkökulmasta ja tässä tutkimuksessa tarkastellaan työparityöskentelyä työntekijöiden perspektiivistä. Tutkimuskysymykseni tarkastelevat sitä, että millaisia vahvuuksia, haasteita ja kehittämiskohteita työparityöskentelyssä työntekijöiden näkemysten ja kokemusten mukaan on.

Seinä & Helander (2007, 7, 24) toteavat, että työpareilla on kummallakin oma ammattihistoriansa, osaamisalueensa ja kokemuksensa erilaisista sosiaalisista työmuodoista, näin on kiehtovaa ajatella kuinka paljon enemmän niistä syntyy kuin yksin työskentelystä. Parhaimmillaan työparityö voi siis auttaa uuden oppimista ja luovuutta, niin itsestä kuin työtoverista.

Opinnäytetyöllä tuotetaan tietoa työparityöskentelystä ammatillisen erityisopetuksen arjessa sekä selvitetään millaisia kokemuksia

työntekijöillä on vahvuuksista ja haasteista sekä millaisia kehittämisideoita nousee esiin. Tässä tutkimuksessa kokemuksia selvitettiin teemahaastatteluilla.

Tutkimuksen avulla halutaan kehittää työparityöskentelyä entistä toimivammaksi ja selvittää millainen teoreettinen viitekehys sen pohjana voi olla. Tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat työparityö, vuorovaikutus, ammatillisuus ja yhteisöllisyys.

## 2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

### 2.1. Ammatillinen erityisopetus

Ammatillisella koulutuksella, jonka osaksi ammatillinen erityisopetus kuuluu, nähdään tärkeä rooli nuoren kasvun tukemisessa ja ammatillisessa kehitymisessä. Ammatillisen erityisopetuksen tavoitteena on taata peruskoulunsa päättävälle nuorille mahdollisimman tasavertaiset opiskelumahdollisuudet ja näin ollen mahdollistaa kaikille opiskelu toisen asteen koulutuksessa. (Miettinen 2008, 14.) Tavoitteeseen pyritään asettamalla oppimis- ja osaamistavoitteet opiskelijan edellytysten mukaisiksi ja työllistymistä tukeviksi sekä luomalla mahdollisimman esteettömät, opiskelijan yksilölliset tarpeet huomioivat oppimisympäristöt (Ameo opetussuunnitelma 2015, 4).

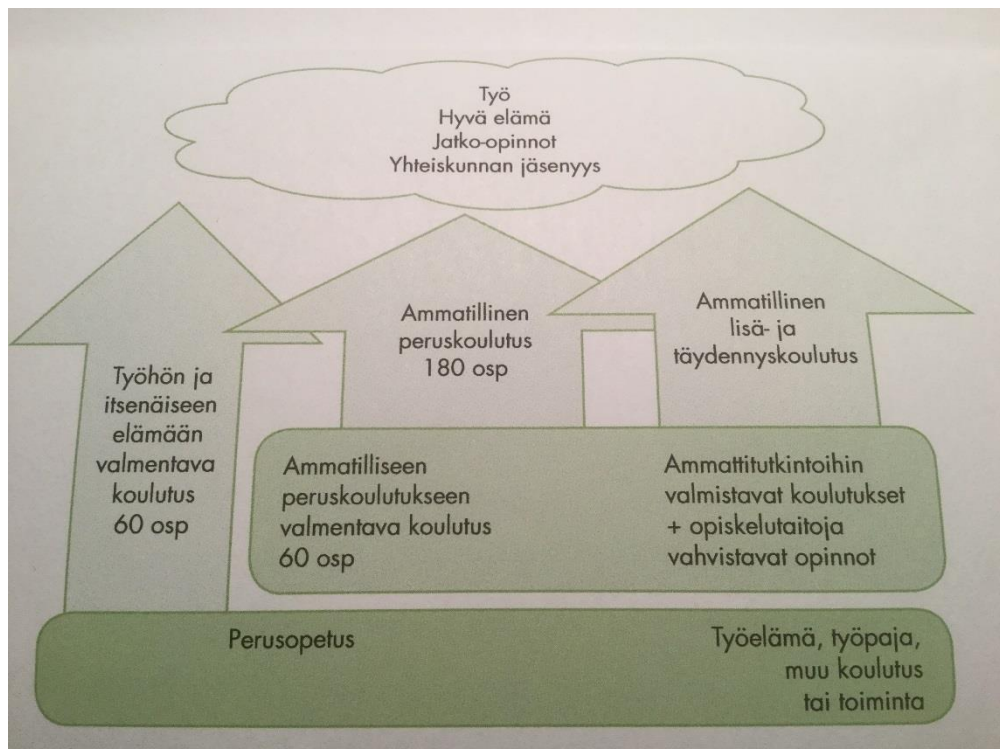
Ammatillisen erityisopetuksen määräykset uudistuivat 1.8.2015 (L 630/1998, A 811/1998). Ammatillista erityisopetusta järjestetään ammatillisissa erityisoppilaitoksissa, yleisissä ammatillisissa oppilaitoksissa, kansanopistoissa, aikuiskoulutusta tarjoavissa oppilaitoksissa ja oppisopimuskoulutuksena. Lainsäädännön mukaan erityisopetus on opiskelijan henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja valmiuksiin perustuvaa suunnitelmallista pedagogista tukea ja ohjausta sekä erityisiä opetus- ja opiskelujärjestelyjä niille opiskelijoille, jotka tarvitsevat säännöllistä, erityistä oppimisen ja opiskelun tukea oppimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi. (Opetushallitus, ammatillinen erityisopetus 2015.)

Koulutuksen järjestäjän tulee omassa opetussuunnitelmassaan kuvata, miten erityisopetuksen tarve määritellään ja tunnistetaan sekä miten opetuksen antamisesta erityisopetuksena päätetään. Opetussuunnitelmassa tulee ilmetä mitä tarkoitetaan suunnitelmallisella pedagogisella tuella ja erityisillä opetus- ja opiskelujärjestelyillä ja miten ne tullaan käytännössä toteuttamaan. (Miettinen 2015, 12.)

Laissa ammatillisesta koulutuksesta on säädetty opiskelijan mahdollisuus yksilöllisiin opintojen valintoihin. Jotta opiskelijan yksilöllinen valinnaisuus toteutuisi, tulee koulutuksen järjestäjän laatia opiskelijan yksilöllisten lähtökohtien pohjalta henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (hops). Tätä suunnitelmaa päivitetään koko koulutuksen ajan. Erityisopetusta tarvitsevalle opiskelijalle tulee aina laatia kirjallinen henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (hojks).

Erityisopetuksessa opetus on mukautettava niin, että opiskelija voi ainakin osittain saavuttaa saman pätevyyden kuin muussa ammatillisessa koulutuksessa. (Jauhola & Miettinen, 2012, 7-12.)

Ammatillista erityisopetusta annetaan opiskelijoille, jotka opiskelevat opetussuunnitelmaperusteisessa perustutkintokoulutuksessa tai ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavassa koulutuksessa. Kuviosta 1 nähdään ammatillisen koulutuksen perusrakenne. Amatilliset perustutkinnot antavat perusvalmiudet alan tehtäviin sekä yleisenä tavoitteena on kohottaa ammatillista osaamista, tukea elinikäistä oppimista, edistää työllisyyttä sekä kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin. Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentava koulutus antaa opiskelijalle valmiuksia ammatilliseen peruskoulutukseen hakeutumiseen ja vahvistaa opiskelijan edellytyksiä suorittaa ammatillinen perustutkinto. Koulutus on ensisijaisesti tarkoitettu vailla toisen asteen tutkintoa oleville perusopetuksen päättäneille nuorille. (Opetushallitus, ammatillinen erityisopetus 2015.)



Kuvio 1. Ammatillisen toisen asteen koulutuksen perusrakenne. (Miettinen 2015.)

## 2.2. Ammatillinen erityisoppilaitos

Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön (L 630/1998) 20 § mukaan ammatillisten erityisoppilaitosten koulutustehtävä on huolehtia ammatillisen erityisopetuksen sekä työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen järjestämisestä sekä erityisopetukseen liittyvistä kehittämis-, ohjaus ja tukitehtävistä. Oppilaitosten tarjontaan kuuluu vaihtelevasti perustutkintokoulutusta, ammatilliseen peruskoulutukseen

valmentavaa koulutusta, työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja ja niihin valmistavaa koulutusta sekä muuta ammatillista lisäkoulutusta ja erityisopetukseen liittyvää asiantuntijakoulutusta ja -palveluja. (Ameo opetussuunnitelma 2015, 4.)

Ammatillisia erityisoppilaitoksia ovat Aitoon koulutuskeskus, Luovin ammattiopisto, Bovaliuksen ammattiopisto, Validian ammattiopisto, Keskuspuiston ammattiopisto, Kiipulan ammattiopisto ja Optima. Lisäksi Lapin ammattiopistolla sekä Helsingin Diakoniaopistolla on olemassa rajattu ammatillisen erityisopetuksen koulutustehtävä. (Ameo opetussuunnitelma 2015, 4.)

### 2.3. Kiipulasäätiö

Kiipulasäätiö on perustettu vuonna 1945 ja se ylläpitää Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskusta. Kiipulan kokonaisuuteen kuuluvat Kiipulan ammattiopisto, Kiipulan kuntoutuskeskus ja Kiipula Gardens. Kiipulalla on toimintaa kymmenellä paikkakunnalla Etelä-Suomen alueella, päätoimipaikka sijaitsee Janakkalassa Turengissa. Koko Kiipulasäätiön palveluksessa on noin 430 alan ammattilaista. Päivittäinen asiakasmäärä on noin 1 000 opiskelijaa ja kuntoutujaa ja vuosivaihto on noin 30,4 miljoonaa euroa. Perttulan erityisammattikoulu liitettiin Kiipulasäätiön organisaatioon vuonna 2009, kun valtio luopui erityisammattikouluistaan. (Kiipula 2015.)

Kiipula on ammatillisen erityisopetuksen, aikuiskoulutuksen ja kuntouksen osaamiskeskus ja palvelujen tuottaja. Kiipulan perustehtävä on vahvistaa asiakkaiden työelämävalmiuksia ja kehittää työelämäkäytäntöjä kohti esteetöntä ja suvaitsevaa yhteiskuntaa. Kiipulan visio on olla edelläkävijä työelämävalmiuksien tukemisessa. (Kiipula 2015.)

### 2.4. Kiipulan ammattiopisto ammatillisen erityisopetuksen tuottajana

Kiipulan ammattiopisto on ammatillinen erityisoppilaitos ja ammatillisen erityisopetuksen kehittämiskeskus. Oppilaitos järjestää koulutusta ja kuntoutusta erityistä tukea tarvitseville nuorille ja aikuisille. Ammattiopistossa opiskellaan ammattiin työvaltaisesti ja yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Tavoitteena on opiskella ammattiin, jossa työskentely tuntuu mielekkäältä ja omille taidoille sopivalta. Koulutuksen tavoitteena onkin saavuttaa nuorelle kokonaisvaltaisesti hyvä elämä ja suoritettun koulutuksen myötä mielekäs työ. Erityisoppilaitoksessa opetusryhmät ovat pieniä ja luokkaopetusta on vähemmän. Ammatillinen koulutus on toiminnallista ja tekemällä oppiminen tapahtuu ammattialalle tyypillisissä, aidoissa työympäristöissä. Kiipulan ammattiopistossa opiskellaan työvaltaisesti itsensä kokoiseen ammattiin. (Kiipula 2015.)

Ammatillista erityisopetusta järjestetään, jotta jokaisella nuorella ja aikuisella olisi mahdollisuus toimia omien edellytystensä mukaisesti tasavertaisena kansalaisena ja työntekijänä yhteiskunnassamme. Yhteiskunnan kannalta on tärkeää, että kaikki ovat mahdollisimman



tasavertaisessa asemassa koulutuksen, työllistymisen ja itsenäisen elämän kannalta. Koulutuksesta nuoren pitäisi saada tiedollista, taidollista, sosiaalista ja kulttuurista pääomaa. Nämä auttaa työllistymisessä ja pärjäämisessä, tässä monia eri taitoja edellyttävässä yhteiskunnassa. (Ammatillisen opettajan käsikirja 2009, 52–53.)

Tavanomaisia tuen muotoja erityisopetuksessa ovat ohjausresurssien lisääminen eli opetusryhmässä on opettajan lisäksi muutakin henkilökuntaa. Muita tukimuotoja ovat yksilöllisten oppimistavoitteiden määrittäminen, opetusmenetelmien monipuolistaminen, oppimisympäristöjen kehittäminen ja monialainen yhteistyö. (Ammatillisen opettajan käsikirja 2009, 52.)

Kiipulan ammattiopiston Hämeenlinnan toimipaikassa Punaportilla toteutetaan ammatillista perustutkintokoulutusta ja ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavaa koulutusta. Koulutusryhmiä on yhteensä seitsemän ja opiskelijoita keskimäärin 11 henkilöä ryhmässä. Opiskeluaikana opiskelijoilla on mahdollista majoittua Punaportilla. Asuminen Punaportilla on ohjattua ympäri vuorokauden.

### 3 TYÖPARITYÖSKENTELEY

#### 3.1. Työparityö

Työparityö on käsitteenä hyvinkin monimuotoinen. Sillä voidaan viitata kahden samalla alalla työskentelevän asiantuntijan tasa-arvoiseen työskentelyyn tai kahden erilaisen statuksen omaavan työntekijän työskentelyyn. Sisällöltään työparityö voi olla alasta riippuen fyysistä tai henkistä. (Seinä & Helander 2007, 9.)

Seinä ja Helander (2007, 16) pohtivat tiimi- ja työparityöskentelyn yhtäläisyyksiä ja eroavuuksia ja nostavatkin esiin teoksessaan Katzenbachin ja Smithin (1993) kuvauksen kymmenestä periaatteesta, joiden toteutuessa voidaan puhua tehotiimin periaatteesta. Näihin tehotiimi periaatteisiin kuuluu muun muassa tiimin yhteinen tavoite, sitoutuminen, vastuullisuus, työn tasainen jakautuminen, luottamus, tehokas ja rakentava viestintä sekä riskinotto.

Seinä ja Helander (2007, 15–27) toteavat näiden periaatteiden sopivan myös työparityöhön, jossa edellytetään juuri parityössä vaadittavaa kahdenvälistä dialogia. Työparityöskentelyssä vastuunotto ja vastuiden jakaminen voi olla konkreettisempaa kuin tiimityössä. Tällöin ei ainakaan pääse tapahtumaan niin sanottua kollektiivisuuden joukkoharhaa, jossa oletetaan että joku muu hoitaa asian, mutta lopulta kukaan ei kuitenkaan täysin ota vastuuta asiasta. Parhaimmillaan työparityöskentelyssä vastuuasiat näkyä siten, että toisen ollessa poissa, työpari pystyy ottamaan tilanteen täysin hoitaakseen. Työparityö mahdollistaa myös henkilökohtaisemman vuorovaikutuksen kuin tiimityöskentely. Työparityöskentelyssä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa tuetaan sekä yksilön turvallisuuden tunnetta, että lisätään kokemusta yksilön omasta vaikutusmahdollisuudesta.

Työparityöskentelyn kannalta on myös merkityksellistä se miten työpari on muodostunut. Yksi tapa eritellä työparityöskentelymuotoja on jakaa ne muodostumisen perusteella luonnollisiksi tai hallinnollisiksi työpareiksi. Luonnollinen työparityöskentely on syntynyt työntekijöiden omista tarpeista ja halusta tehdä työtä toisen kanssa. Hallinnollisella työparilla tarkoitetaan työparia, joka on ulkoapäin, esimerkiksi johdon taholta, määrätty työskentelemään yhdessä. Työparityöskentelyssä pakottaminen ei tue hyvän työparityöskentelyn tavoitteita. Työparin välillä on hyvä olla vetovoimaa ja keskinäistä pitämistä. Tähän työparin väliseen pitämissuhteeseen vaikuttavat muun muassa samankaltaisuus, paikallinen läheisyys, ja täydentävyys persoonallisuudessa. Työparin välinen pitämissuhde lisää työhön sitoutumista ja työparin kiinteyttä sekä heijastuu työyhteisössä myös muihin. (Seinä & Helander 2007, 17, 28–29.)

Työparityöskentely edellyttää jäsenien kehittyntä kykyä monenlaiseen yhteistyöhön. Ihanteellista olisi, jos työparityöskentelyä voisi harjoitella ja aikaa voisi viettää yhdessä keskustelun ja ajatusten vaihtamisen merkeissä. (Seinä & Helander 2007, 7-9.) Aira (2012, 50, 132) tutkii väitöskirjassaan toimivaa yhteistyötä, joka perustuu hänen mukaansa aktiiviseen vuorovaikutukseen ihmisten kesken. Yhteistyö ei tapahdu itsestään, vaan se edellyttää aikaa, luottamusta, molempien osapuolten panostusta, tavoitteellisuutta, voimavaroja ja vastuunjakoa.

Työparin on myös opiskelijaryhmän kanssa työskennellessä helpompaa kohdata haasteelliset tilanteet, koska työparina löydetään usein tilanteisiin kaksi näkökulmaa ja ratkaisua. Näin taataan opiskelijoillekin laadukkaampaa ohjausta ja opetusta, kun näkökulmia on enemmän kuin yksi. Yksin työskennellessä sortuu helpommin nopeisiin ongelmanratkaisuihin. Opiskelijoiden oikeudenmukaisen kohtelun katsotaan toteutuvan työparityössä yksilötyötä huomattavasti paremmin, tällöin vallan väärinkäytön mahdollisuus pienenee ja myös työparin mahdollisuus välittömään reflektointiin vahvistuu. Työparityöskentely myös tukee uusien käytäntöjen ja menetelmien kehittämistä ja kokeilemista. (Tukiala & Thomasén 2009, 20.)

### 3.2. Työparityöskentely Kiipulan ammattiopistossa

Kiipulan ammattiopistossa Hämeenlinnan toimipaikassa, ammatillisen erityisopetuksen puolella, työskennellään työpareina niin ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavassa koulutuksessa kuin perustutkintokoulutuksenkin opiskelijaryhmissä. Työparin muodostavat opettaja ja ohjaaja. Opiskelijaryhmiä on seitsemän ja myös työpareja on yhteensä seitsemän. Opettaja ryhmässä on koulutukseltaan joko ammatillinen erityisopettaja tai erityisopettaja. Ohjaajan koulutus voi olla esimerkiksi sosionomi, artonomi, sosiaaliohjaaja tai toimintaterapeutti. Jokaiseen koulutusryhmään kuuluu myös asumisen ohjaaja.

Kiipulan ammattiopistossa on jaoteltu opettajan ja ohjaajan työnkuva seuraavien otsikoiden alle: erityispedagogiset ja ohjaukselliset taidot, opetussuunnitelmat ja arviointiosaaminen, ammatillisuus ja identiteetti sekä ammatillinen yhteistyö ja verkostot. Ammatikohtaiset sisällöt vaihtelevat

opettajan ja ohjaajan työssä. Ohjaajan työnkuvaan on ammatillisen yhteistyön alle määritelty, että hänen tulisi osata toimia yhteistyössä opettajien, muiden ohjaajien, opiskelijahuollon ja lähihenkilöiden kanssa. niin koulutusala kuin oppilaitostasollakin. Opettajan työnkuvassa ammatillisen yhteistyön kohdassa todetaan, että opettajan tulisi luoda verkostoja ja tehdä aktiivisesti yhteistyötä niissä sekä ymmärtää moniammatillisessa yhteistyössä erilaiset näkökulmat ja osata ottaa ne huomioon. (Kiipulan osaamiskartat 2010.)

Opettaja on ryhmänohjaaja, joka vastaa muun muassa opiskelijaryhmän opetuksesta, arvioinneista, hojks-asiakirjojen laatimisesta ja päivittämisestä sekä osallistuu opetus- ja toteutussuunnitelmien laadintaan. Ohjaaja toimii ohjausosaamisen asiantuntijana sekä tarvittaessa myös opettaa. Hän on mukana arviointi- ja hojks-prosesseissa. Ohjaajan työnkuvaan kuuluu etsiä työssäoppimispaikkoja ja toimia opiskelijan työssä ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaajana. Työparit luovat yhdessä opiskelijoille verkostoja heidän kotipaikkakunnilleen ja pitävät yhteyttä jo olemassa oleviin yhteistyötahoihin. Työparityöskentely mahdollistaa myös ryhmän eriyttämisen eli jakamisen pienryhmiin.

Menetelminä erityistä tukea tarvitsevien opetukseen ja ohjaamiseen voidaan nimetä muun muassa opettaja-ohjaaja-työparityöskentely, yhteistoiminnallinen oppiminen, voimaannuttava ja ratkaisusuuntautunut ohjaus, tunne- ja vuorovaikutustaitojen opetus, dialogisuus ja ohjaava opetus. (Ameo, Ammatilliset erityisoppilaitokset). Näistä menetelmistä, joita erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kanssa tulisi käyttää, rakentuvat mielestäni myös työparityöskentelyn keskeiset teemat: vuorovaikutus, tunnetaidot, ammatillisuus ja yhteisöllisyys.

Työparityöskentelyä ei ole erikseen nimetty työskentelytavaksi ammatilliseen erityisopetukseen. Vuosikymmeniä sitten jo Perttulan erityisammattikoulussa, joka yhdistyi Kiipulan ammattiopistoon vuonna 2009, oli käytössään työparityöskentely ammatillisessa erityisopetuksessa eri koulutusaloilla. Tällöin pyrittiin ottamaan huomioon se, jos opettaja ei ollut substanssiosaaja, otettiin hänelle työpariksi käytännön ammattiosaaja sekä jos opettaja ei ollut erityisopetuksen ammattilainen, otettiin hänelle työpariksi pedagoginen osaaja. Työpareina työskentely lisäsi muun muassa opetusryhmän henkilöstöresurssia, niinpä tällä menetelmällä päädyttiin tukemaan erityisopiskelijoiden yksilöllisiä tavoitteita ja oppimista. (Keltomäki, sähköpostiviesti 22.5.2015.)

### 3.3. Työparityöskentely tutkimusten valossa eri ammattialoilla

Varsinaisia tutkimuksia juuri erityisopettajan ja ohjaajan välisestä työparityöskentelystä ei ole tehty. Sen sijaan terveydenhuolto- ja sosiaalialalla tutkimuksia on tehty eri ammattiryhmien välillä.

Peltosen (2009) väitöskirjassa käsitellään lääkäreiden ja hoitajien työpari- ja tiimityötä vastaanottojen toimintamalleina perusterveydenhuollossa. Tutkimuksessa mainitaan muun muassa, että keskeistä työparityössä on lääkäreiden ja hoitajien suunnitelmallinen työnjako, jossa keskipisteenä on

terveyskeskuspalveluja käyttävä asiakas. Johtopäätösten mukaan saumattomat palveluketjut ja itsenäinen työ vastaanottotoiminnassa edellyttävät yhteistyötä ja työnjakoa sekä palvelujen sisällöistä sopimista eri ammattiryhmiä edustavien työntekijöiden välillä. Yhteistyöhön ja työn kehittämiseen tarvitaan säännöllistä eri ammattiryhmien välistä tiedotusta ja keskusteluja, sekä koulutusta ja laadunkehittämistä.

Laitisen (2014) pro gradu – tutkimus käsittelee erityisopettajan ja opinto-ohjaajan välistä työparityöskentelyä. Tutkimustulosten mukaan työparityöskentely mahdollistaa niin kokemusten, asioiden kuin tunteidenkin jakamisen työparin kesken. Työskentelyn etuina nähtiin yhdessä tekeminen ja asioiden jakaminen sekä asioiden ympärille rakentuvat erilaiset ja monipuoliset näkökulmat. Työparityöskentely mahdollistaa lisäresurssit työskentelyyn, ammatillisen ja henkilökohtaisen turvan sekä ammatillisen oppimisen ja henkilökohtaisen kasvun.

Heinosen (2010) pro gradu – tutkimus käsittelee parityötä työvoiman palvelukeskuksessa. Tutkimuksen mukaan työparityö nähtiin ajatuksia tuottavana ja luovana työtapana. Työparityöskentelyn nähdään antavan voimavaroja työntekijöille. Myös asiakastilanteiden refleктоiminen jälkikäteen tuo varmuutta asiakastilanteissa työskentelyyn. Työparityössä koetaan raskaaksi, jos henkilökemiat eivät sopineet yhteen. Tutkimuksessa tulee esiin luonteenpiirteitä, joita parityötä tekevältä odotetaan. Niitä ovat neuvottelutaito, joustavuus sekä tilan antaminen toiselle osapuolelle.

Tiilen (2014) pro gradu - tutkimuksessa käsitellään lastensuojelun avoimuuden työparityötä. Sen tutkimustuloksista tulee ilmi työparin tuoman tuen merkityksellisyys juuri ammatillisessa kehittämisessä, oppimisessa ja reflektiivisyyden edesauttajana. Työparilta opitaan vuorovaikutustilanteissa jatkuvasti sekä toisen kokemuksesta opitaan miten lastensuojelun eri tilanteissa toimitaan. Työparin tuoma henkisen kuorman jakaminen koetaan tutkimuksen perusteella tärkeäksi.

Vaihian (2009) ylemmän ammattikorkeakoulun päättötyössä tutkitaan työparityön kehittämistä lastensuojelutyössä. Tutkimuksen johtopäätöksissä todetaan, että laaditut parityön periaatteet luovat parityölle selkärangan. Työparit kokevat työparityöskentelyn hyväksi ja merkitykselliseksi. Lastensuojelussa työparityön määräävänä tekijänä näyttää olevan, että parityö nousee tapauskohtaisesta tarpeesta, eikä niinkään koske kaikkia asiakkuuksia.

Räsänen (2014) opinnäytetyössä käsitellään työparityötä päiväkodissa henkilökunnan kokemana. Työssä koetaan, että työparityöskentelystä saadaan voimavarakeskeisiä elementtejä, edellyttäen että työparin työtavat ja henkilökemiat kohtaavat. Jos työparien keskinäinen vuorovaikutus toimii, saadaan tästä tukea haastaviin tilanteisiin. Työparityöskentelyn suurin haaste liittyy poissaoloihin, yllättävät poissaolot aiheuttavat työntekijöille haasteita työn tekemiseen ja järjestämiseen. Toimivan työparityöskentelyn edellytyksinä nähdään saumaton yhteistyö, avoin keskusteluyhteys niin työparin kuin koko työyhteisön välillä.

Yhteenvedona aikaisemmista tutkimuksista voitaneen sanoa, että työparityöskentely ammattialasta riippumatta tarjoaa parhaimmillaan mahdollisuuksia ammatissa kehittymiseen, työssä jaksamiseen, asioiden jakamiseen ja suunnitelmalliseen työskentelyyn. Työskentelyn onnistumisen kannalta tärkeää ovat toimiva vuorovaikutus, henkilökemioiden sopivuus ja tilan antaminen tarvittaessa toiselle. Onnistunut työparityöskentely edellyttää työn jatkuvaa reflektointia sekä yhteisten, toimivien pelisääntöjen luomista.

## 4 AVAIMIA TYÖPARITYÖSKENTELYYN

### 4.1. Vuorovaikutuksen merkitys

Työparin välinen vuorovaikutus on yksi merkittävin tekijä onnistuneen työparityön prosessissa. Vuorovaikutus pitää aina sisällään niin sanallisen kuin sanattomankin viestinnän. Sanaton vuorovaikutus, kuten ilmeet, eleet ja kasvojen liikkeet, voivat joko vahvistaa tai heikentää viestinnän merkitystä. (Seinä & Helander 2007, 28.)

Vuorovaikutus tarkoittaa sitä, että siihen osallistuvat henkilöt saavat vuorotellen vaikuttaa toisiinsa. Vuorovaikutustilanteessa tulisi olla vähintään kaksi osapuolta sekä sanoma tai viesti, joka kulkee ihmisten välillä. Jotta vuorovaikutus onnistuisi, on oleellista että osaako toinen osapuoli lähettää sanoman ymmärrettävässä muodossa, kuunteleeko toinen osapuoli viestiä ja kuuleeko hän sen ja miten se tulkitaan. Parhaimmillaan vuorovaikutus on toinen toisiltaan oppimista, varsinkin jos tavoitteena on vielä näkemysten laajentaminen. Oppivassa vuorovaikutuksessa molemmat osapuolet uskaltavat sanoa, kykenevät kuulemaan ja haluavat myös tulla vaikutetuiksi. (Mäkisalo-Ropponen 2012, 99–100.)

Puhumisen lisäksi vuorovaikutuksen onnistuminen edellyttää myös kuuntelemista. Kuuntelu vaatii vuorovaikutukseen osallistujilta kärsivällisyyttä, rohkeutta ja avoimuutta. Erilaisten viestien ja mielipiteiden vastaanottaminen on työlästä, koska samalla osallistujat joutuvat kyseenalaistamaan omia käsityksiään. Avoin ja aktiivinen kuunteleminen edellyttää pidättäytymistä liian vahvoista ja nopeista tulkinnoista, näin tärkeiden viestien sanoma ei jää tunteiden jalkoihin. (Mäkisalo-Ropponen 2012, 102–103.)

Vuorovaikutuksesta suurin osa on sanatonta, puheen osuus on viestinnässä vähäisempi kuin ajatellaankaan. Sanatonta viestintää ovat keskusteluetäisyys, katsominen, koskettaminen, ruumiin liikkeet, eleet ja pukeutuminen. Sanaton vuorovaikutus alkaa jo ennen kuin aloitamme keskustelua, se on myös kulttuurisidonnaista. Joskus suullinen kertomus ja kehollinen viestintä saattavat ajautua ristiriitaan. (Väisänen, Niemelä & Suua 2009, 28–29.) Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu sanallisten ja sanattomien viestien yhdenmukaisuus, viestin oikeellisuus ja yhdenmukaisuus on helppoa paljastaa eleillä. Kehon kielestä puhutaan, kun ihminen elehtii kehollaan ja liikkumisellaan. (Kauppila 2005, 33–34.)

Sanomien tuottaminen ja vastaanottaminen on hyvin vaativaa, tilanteiden ainutlaatuisuus tekee siitä jopa haasteellista. Kerran sanottua asiaa, ei saa enää sanomattomaksi. Haasteellisuutta lisää vielä se, että olemme vuorovaikutustilanteissa aina sekä lähettäjän että vastaanottajan roolissa. Vuorovaikutus ei ole siis ole vuorotellen vaikuttamista vaan jatkuvaa vastavuoroisuutta. (Silvennoinen 2004, 28.)

Kallasvuon ym. (2012, 41) mukaan vuorovaikutus on olennainen osa yhteistyötä ja kanssakäymistä kaikenlaisissa työyhteisöissä. Työyhteisössä tulisi olla tavoitteena sellainen keskustelukulttuuri, jossa näkyy oppiva vuorovaikutus. Tällöin jokaisella on oikeus ja velvollisuus keskustella työasioista kaikkien kanssa asiallisesti loukkaamatta ja loukkaantumatta. Työyhteisössä ei tulisi kellekään olla oikeutta puheillaan tai toiminnallaan loukata toista. Asiallista palautetta tulisi jokaisen työntekijän sietää, asiallinen kysyminen tai asian puheeksi ottaminen ei ole arvostelua vaan enemmänkin toisen arvostamista. (Mäkisalo-Ropponen 2012, 100.)

Jotta vuorovaikutus työpareilla toteutuu, tarvitaan riittävä määrä avoimuutta ja luottamusta. Luottamus kehittyy niistä kokemuksista, joita työntekijöillä on toistensa tavasta toimia ja tehdä työtä. Työntekijöiden tulee olla kiinnostuneita toisistaan ja suvaitsevaisia suhtautumisessaan toisiinsa. Todellisessa vuorovaikutuksessa ilmenee myös ihmisyyttä ja tunteita. Tunteet motivoivat käyttäytymistä ja tunteiden tunnistamista ja niiden kanssa toimeen tulemistä opitaan vuorovaikutuksessa. (Kallasvuon, Koski, Kyrönseppä & Kärkkäinen 2012, 42–43.) Yksilöiden välinen vuorovaikutus on siis avaintekijä onnistuneeseen työparin työprosessiin. (Seinä & Helander 2007, 29).

Hämäläisen mukaan (2005, 94) tyydyttävään vuorovaikutukseen kuuluu myös toisen työn arvostaminen ja työtovereiden kunnioittaminen persoonina kaikilla tasoilla. Vuorovaikutustaitoja apuna käyttäen työntekijä sopeutuu työpaikan sosiaaliseen ympäristöön sekä toimii ja antaa oman työpanoksensa tehokkaalla tavalla. Sosiaalisilta taidoiltaan taitava onnistuu ilmaisemaan omat mielipiteensä rakentavasti, vaikka ne poikkeaisivat työparin tai esimiehen näkemyksistä (Kauppila 2005, 159–160).

### 4.2. Dialogisuuden merkitys

Vuorovaikutustaitojen näkökulmasta ajateltuna dialogisuuden periaatteiden ymmärtäminen ja siihen pyrkiminen on työparityöskentelyssä perusteltua. Dialogisuuden käsite on yksi keskeisistä asioista työparityön kehittämisprosessissa. (Seinä & Helander 2007, 21.)

Dialogi on vuoropuhelua, jossa ihmiset ajattelevat yhdessä. Vuoropuhelun aikana yksilö ei enää pidä omaa kantaansa lopullisena vaan kuuntelee ja antaa tilaa myös muiden ajatuksille. Dialogi ohjaa meitä kuuntelemaan ja myös näkemään enemmän, kuin vain yksittäisen mielipiteen. (Isaacs, 2001, 40.) Dialogi toteutuu vuoropuheluna eli lausumia vaihdetaan puhekumppanin kesken, toisen lopetettua puheensa, vastaa toinen siihen omalla lausumallaan. Dialoginen keskustelu on kuuntelevaa keskustelua,

tällöin osapuolten on oltava halukkaita ja valmiita kuuntelemaan, mitä toisilla on sanottavana. (Haarakangas 2008, 25, 28.)

Dialogi tarkoittaa tasavertaiseen osallistumiseen perustuvaa yhdessä ajattelemista ja perehtymistä johonkin asiaan tai toimintaan. Dialogi on kahden tai useamman keskustelijan välistä kommunikaatiota. Sen tulisi olla aktiivista, vastavuoroista, kunnioittavaa, avointa, sitoutunutta ja vilpittömää. Dialogissa ihmisten tulisi keskustella ilman ennakoasenteita. Dialogi perustuu vilpittömään haluun ymmärtää itseään ja omaa toimintaansa realistisesti. Myös muilta tulisi oppia ja haluta ymmärtää, ilman voittajaa tai häviäjää. Dialogia pidetään vuorotoimintana, jossa sanoilla ja muulla symbolikielellä on tärkeä rooli. On tärkeää, että sanoja todella pysähdytään kuuntelemaan ja tarkistellaan toisten ajatusten kulkua nimenomaan avoimien kysymysten avulla. (Aarnio & Enqvist, 2001, 14–26.)

Dialoginen keskustelu, kysely ja opiskelijan ohjaaminen sopivat niin kahdenkeskiseen vuoropuheluun kuin ryhmäkeskusteluunkin. Dialogisuus ei ole pelkkää tekniikkaa vaan kehittyvä asenne. Se parhaimmillaan muuttaa, rikastuttaa ja avartaa työntekijän persoonallisuutta. Dialogi tarkoittaa siis yhdessä ajattelemisen tilaa, jossa on vuorovaikutusta ja kuuntelua. Dialogisessa keskusteluyhteydessä jokainen arvostaa toinen toistaan. Dialoginen keskustelun taito on myös ammatillista tietoista toimintaa, jossa keskeistä on se mitä puhumme toinen toisillemme. (Väisänen, Niemelä & Suua 2009, 9-11.)

Onnistunut dialogi vaatii tilan ja ympäristön, jossa ihmiset voivat toiveikkouden ilmapiirissä puhua turvallisesti osaamisestaan, kehittämistarpeistaan ja huolistaan. Ihmisten tulisi saada oma äänensä kuuluviin, tulla kuulluiksi ja vielä jakaa toinen toisilleen arkisia toimivia käytäntöjä. Yhteisön kyky toimia oppimisen tilana, kertoo yhteisön uuden oppimisen tai kehittymisen mahdollisuuksista. (Koskimies, Pyhäjoki & Arnkil 2012, 10.) Jokaisella tulee näin ollen olla puhevalta. Kysymys on ilmapiirin huoltamisen kannalta aina parempi vaihtoehto, kuin ilmoitusluontoisesti tehty toisten kannanottojen murskaaminen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 97.)

Työparityössä dialogisuus vie myös aikaa ja voimia. Tällöin on kysymys ihan oikeasta dialogista, kun toinen kuuntelee ja haluaa olla mukana keskustelussa tasavertaisena. Keskusteleminen dialogisesti vaatii todellista ja oikeaa läsnäoloa sekä tietynlaista fokusointia ja mielenrauhaa. Dialogisista keskusteluista työpari saa paljon sellaista henkisistä pääomaa, josta on hyötyä työparityöskentelyssä. Aitoon työparin dialogiin liittyy aina myös reflektio, näin työpari oppii tuntemaan ja ottamaan haltuun toistensa toimivat rutiinit. (Seinä & Helander 2007, 19–21.)

### 4.3. Tunneällyn hyödyntäminen työparityössä

Tunneällyssä on nimensä mukaisesti yhtä aikaa sekä tunnetta että älyä. Tunneällyssä on kysymys omien ja toisten tunteiden paremmasta tunnistamisesta, sekä tämän tiedon ja kokemuksen hyväksikäyttämistä omassa ajattelussa ja toiminnassa. Tunneällyssä on siis kyse itseän, toisiin

ihmisiin ja tilanteisiin liittyvistä tunnetiedoista ja -taidoista sekä näiden pohjalle rakentuvista toimintatavoista eli ei perinteisesti määritellystä älykkyydestä, kuten loogisesta päättelykyvystä tai matemaattisuudesta. (Saarinen & Kokkonen 2003, 17–18.)

Tunneäly voidaan nähdä metataitona, joka ohjaa muiden kykyjen, taitojen ja persoonallisuuden kokonaisvaltaisempaa hyödyntämistä. Tunneälyä voidaan myös kutsua maalaisjärjeksi tai arkiviisaudeksi, joka auttaa selviämään erilaisista arkipäivän haasteista ja tilanteista. Tunneälyn osatekijät voidaan karkeasti jakaa kahteen luokkaan: oman itsensä ja toisten kanssa toimeen tulemiseen liittyviin tekijöihin. Oman itsensä kanssa toimeen tulemisella tarkoitetaan kykyä nähdä itsensä arvokkaana ja itsenäisenä henkilönä. Pääasiallisesti tällöin myös pystyy ymmärtämään ja hallitsemaan omia ajatuksiaan ja tunteitaan. Toisen kanssa toimeen tulemisessa on kyse siitä, että pystyykö aidosti olemaan kiinnostunut toisista ihmisistä ja asettumaan myös heidän asemaansa. Yleensä jos ei pysty kohtaamaan omia tunteitaan ja puutteitaan ihmisenä, on vaikeaa aidosti välittää muista ihmisistä. (Saarinen 2003, 19–20.) Silvennoisen (2008, 55) mukaan toisten ihmisten tunteiden tunnistamisen taito pohjautuu itsetuntemukselle eli mitä taitavampia olemme tunnistamaan omia tunnetilojamme, sitä osaavammin tunnistamme keskustelukumppanimme tunteita.

Empatia on toisen ihmisen tunteiden tiedostamista eli tunneherkkyyttä. Empatia on hyväntahtoisuuden lähtökohta, se edellyttää avointa mieltä ja ennakkoluulottomuutta. Empatia on toisen ihmisen ja hänen tarkoituksensa ymmärtämistä hänen omista lähtökohdistaan käsin. Empatian taitoja voi harjoitella vaikka mallioppimisen ja roolityöskentelyn avulla. Empatian avulla hyväksytään myös haavoittuneisuus ja keskeneräisyys. (Isokorpi 2008, 37.)

Tunneäly työelämässä nähdään samana kuin tilanneäly ja tilanneherkkyyys. Suuria tunteita koetaan juuri muutostilanteissa, joissa pelkät rationaaliset syyt eivät tehoa. Tunneäly on myös empatiaa, se on taito löytää piirteitä ja vivahteita kompromissien teossa. Tunneäly nähdään myös hengenluontina, jossa omalla positiivisuudella ohjataan muita samaan suuntaan. (Isokorpi & Viitanen 2001, 60–61.) Tunneäly helpottaa toimimista rakentavassa vuorovaikutuksellisessa suhteessa toisen ihmisen kanssa. Tunneälykyky yhdessä hyvien vuorovaikutustaitojen kanssa voi johtaa vahvoihin sosiaalisiin taitoihin, jotka ovat hyödyksi työparityöskentelyssä. (Vilén ym. 2010, 65.)

Sarvanneen (2013, 68) pro gradu tutkimuksessa käy ilmi, että tunneälykkään ihmisen ajatellaan olevan sellainen, joka osaa kuunnella toisia sekä myös reagoida herkästi erilaisiin vuorovaikutustilanteisiin. Tunneälykäs ihminen osaa mukauttaa käyttäytymistään ja viestintäänsä eri ihmisten mukaan. Tunneälytaidoilla on merkitystä töissä, sillä ihmiset tuovat omat persoonansa töihin ja tekevät töitä erilaisten ihmisten kanssa, erilaisissa projekteissa ja tilanteissa.



Isokorpi (2004, 19–23) pohjaa ajatuksensa Mayerin ja Saloveyn näkemykseen tunneälystä. Tunneälytaitojen kehittämiseen pyritään tällöin yhdistämään tunnekokemukset ja ajattelu. Kun puhutaan kyvystä tunnistaa tunteiden merkityksiä, liittyy siihen seuraavia tekijöitä: tunteiden tiedostaminen, tunteiden helpottaminen, tunteiden ymmärtäminen ja tunteiden hallinta. Tunteiden tiedostaminen tarkoittaa sitä, että työntekijä havaitsee erilaiset tunteensa, joita opetus- ja ohjaustilanne herättää. Tunteiden helpottamisella pyritään negatiivisten tunteiden esimerkiksi kyllästymisen tai riittämättömyyden tunteen laimentamiseen. Muutamalla ajatuksella tai toiminnalla työntekijä voi muuttaa tunnekokemustaan toisenlaiseksi. Tunteiden ymmärtäminen tarkoittaa, että voi rehellisesti selittää miksi jokin tunne aktivoituu itsessä. Tunteiden hallinnalla tarkoitetaan, sitä, että tunteet palvelisivat omia tavoitteita ja päämääriä.

Tunneilmapiirin hoitaminen voi olla yksi työparityöskentelyn suurimpia haasteita. Kun tämä haaste on päällimmäisenä mielessä ja uskaltaa ja voi siihen vaikuttaa, on onnistuminen työparityöskentelyssä lähellä. Tunneilmapiiristä huolehtimista on pidetty tabuna työelämässä, konstruktivistinen ja sosiokonstruktivistinen lähestymistapa on pyrkinyt purkamaan tätä myyttiä. Asiakeskeisen toimintamallin rinnalle on tullut ajatus, jossa työntekijä saa elää asioita, jotka hänen henkilökohtaiseen elämäänsä vaikuttavat. (Seinä & Helander 2007, 31.)

#### 4.4. Ammatillisuus työparityöskentelyssä

Ammatillinen kasvu on työntekijän valmiuksien ja erilaisten ammatillisten pyrkimysten ja taipumusten kehittymistä ja muuntumista. Ammatti-identiteetti taas on osa ammatillista kasvua, jonka piirteiden ja ominaisuuksien avulla työntekijän samaistuminen kohteeseensa ilmenee. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2005, 57.)

Ammatillisuuteen kuuluu oman alan asiantuntijuus, joka kasvaa koulutuksen sekä kokemuksenkin myötä. Asiantuntijuuteen liittyy motivaatio kehittää itseään ja oppia kokemuksistaan. Kokemus sellaisenaan ei kasvata ammatillisuutta, jos työntekijä ei näe tai halua oppia eri tilanteista mitään uutta. Asiantuntijuuden kasvuun vaikuttaa kyky peilata kokemuksiin liittyviä tunteita ja ajatuksia. Asiantuntijuudessa ovat mukana niin työrooli kuin persoonakin. Erilaiset persoonat tuovat rikkautta vuorovaikutustilanteisiin sekä omaa persoonaa on syytä oppia tarkastelemaan. Vuorovaikutustyötä tekevän on kyettävä ottamaan vastuu omista teoistaan ja ajatuksistaan. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2002, 77–79.)

Ammatillisuutta ja ammatillista kasvua pidetään oman osaamisen jatkuvana kehittämisenä sekä myös ammatillisen ja persoonallisen identiteetin uudelleen määrittelynä. Ammatillisuutta on myös kuvattu valmiudeksi toimia luovasti, kehittävästi ja vastuullisesti tehtävissä, tilanteissa ja vuorovaikutusjärjestelmissä, joille ominaista ovat muutokset, epävarmuus, ainutlaatuisuus, arvo-ongelmat ja vastuunotto. (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 9, 14.)

Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan elämänsisällisyyden perustavaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana. Mikä on ihmisen suhde työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi haluaa työssään ja ammatissaan tulla. Ammatillisen identiteetin käsite on kokenut muutoksia. Nykyisin ajatellaankin, että identiteetti on pirstaloitunut tilanteesta toiseen muuttavana ja epäjatkuva. Käsite minästä rakentuukin enemmän suhteissa kokemuksiin, tilanteisiin ja ihmisiin, joiden kanssa olemme vuorovaikutuksessa arjessa. (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 26.)

Ammatilliseen kasvuun ja asiantuntijuuden kehittämiseen tarvitaan teorioista saadun pohjan lisäksi tietojen soveltamista käytäntöön ja kokemusten reflektoinnin kautta tiedon syventämistä ja uuden tiedon synnyttämistä. Oppimisessa ei pelkkä tiedon jakaminen riitä, vaan oppimisen ohjaus pitää ulottaa tekemiseen työpaikoilla. Oppimisprosessi tarvitsee monipuolisen tieto- ja oppimisympäristön ja siellä työskentelevien ihmisten tuen. Työssä oppimisen prosessimalli perustuu työstä saatuun palautteeseen, työkokemusten arviointiin ja yhteisen tietämyksen rakentamiseen. Ammatillisen kasvuun kuuluu vahvasti kokemuksellinen oppiminen, johon kuuluu reflektiivinen havainnointi. Reflektiivinen oppiminen käynnistyy kokemuksen pohdinnasta, etenee ymmärryksen rakentamiseen ja varmentuu aktiivisen tekemisen kautta. Reflektointi on siis välttämätöntä, jotta voidaan kehittyä päteväksi ammattilaiseksi. (Poikela & Järvinen 2009, 178 - 182.)

Työparityössä käydään läpi laajoja tunneskaaloja. Työssä onnistumisesta saatava ilo ja tyydytys on helppo jakaa toisen kanssa. Samalla voi jakaa ja saada ansiota siitä, kuinka hyvin on onnistuttu. Kun luottamus ja keskinäiset pelisäännöt ovat muotoutuneet ja toimivat, voi työpari harjoittaa monenlaista purkutyöskentelyä. Työn organisointi kahden on tehokkaampaa kuin ryhmässä ja työpari on aitiopaikalla näkemässä, jos perustehtävä alkaa syystä tai toisesta hämärtymään. (Seinä & Helander 2007, 39–40.)

#### 4.5. Yhteisöllisyys tukee työparityöskentelyä

Yhteisöllisyyden avaimia ovat vuorovaikutus, moniäänisyys, asiantuntijuus, sitoutuminen, joustavuus, vastuunotto, päätöksenteko, neuvottelu, luottamukselle rakentuva kontrolli ja oman toiminnan arviointi. Moniäänisyys, vuorovaikutus ja asiantuntijuus ovat sidoksissa kommunikointiin, ymmärtämiseen ja tietämiseen, nämä luovat pohjan koko yhteisöllisyydelle. Asenteisiin ja ajattelutapoihin liittyvät joustavuus, sitoutuminen ja vastuunotto. Itse yhteisölliseen toimintaan taas liittyvät neuvottelu ja päätöksenteko. Luottamukselle rakentuva kontrolli ja oman toiminnan arviointi ikään kuin sinetöivät yhteisöllisyyden. Jokainen avain liittyy jollakin tapaa toiseen avaimen. Jos jokin avain puuttuu, jää yhteisöllisyys vajaaksi tai pahimmassa tapauksessa monien osa-alueiden pettäessä jopa tyhjäksi. (Jäppinen 2012, 23–24.)

Isokorven kirjassa (2008, 51) Leena Eräsaaren mukaan yhteisöllisyydellä on kolme perusedellytystä. Ihmiset ovat läsnä ja heillä on aikaa toisilleen.

Ajan lisäksi tarvitaan jonkinlainen fyysinen tila. Yhteisöllisyyttä voidaan luonnehtia sanoin pysyvyys, muuttumattomuus ja rutiinimaisuus.

Ihmisen suurin vahvuus ovat juuri toiset ihmiset. Käyttäytymistä tapahtuu suhteessa toisiin ihmisiin. Ihmisen vahvuuksien joukossa pidetään tärkeänä piirteenä taipumusta ja kykyä muodostaa ja ylläpitää suhteita toisiin ihmisiin. Elämän merkitys ja tarkoitus löytyy juuri ihmissuhteista. (Isokorpi 2008, 53–54.)

Yhteisö koostuu yksilöistä, joilla on yhteinen tehtävä tai päämäärä. Yhteisössä yksilöt toimivat jollakin tapaa yhdessä, mutta se ei ole tae yhteisöllisyyden muodostumiselle. Yhteisöllisyys vaatii syntyäkseen yhteisön jäsenten keskinäistä luottamusta, avointa kommunikaatiota, osallistumista ja vuorovaikutusta. Yhteisöllisyyden tulisi lisätä jäsenten sosiaalista pääomaa. Yhteisöllisyyden rakentumisessa ovat tunteet tärkeässä asemassa. Yksilön täytyy voida tuntea kuuluvuutta yhteisöön, hänen tulee näin voida tuntea itsensä tarpeelliseksi, arvokkaaksi ja hyväksytyksi. (Edu. Yhteisöllisyys 2013.)

Työyhteisössä yhteisöllisyydellä tarkoitetaan henkistä tilaa, tällöin tapahtuu ihmisten välistä kanssakäymistä, oppimista ja toisista välittämistä. Yhteisöllisyyteen liittyvät terveys, työnilo ja hyvinvointi. Yhteisöllisyys voi olla virallista tai epävirallista vuorovaikutusta työyhteisössä, se myös kasvaa luottamuksesta keskinäisen vuorovaikutuksen verkostoissa. Yhteisöllisyys tukee hyvinvointia, terveyttä, oppimista ja tuloksellisuutta. Se tarjoaa turvaa yhteisön jäsenille, luo yhteenkuuluvuutta ja auttaa hahmottamaan ympäristöä. Työyhteisön hyvä ilmapiiri näkyy yhteishenkenä, keskinäisenä luottamuksena ja tukena, aitona auttamishaluna, toisten huomioonottamisena, avoimuutena ja joustavuutena. Tällöin jokaisella on mahdollisuus toimia yksilöllisesti, omana itsenään. Sosiaalisesta pääomasta tulee tällöin yhteisön ja yksilön voimavara, joka vahvistaa yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. (Kaivola & Launila 2007; Mäkisalo 2003; Paasivara & Nikkilä 2010.)

Yhteisöllisyyden toteutuminen työyhteisössä vaatii tunteiden ymmärtämistä. Tunteet vaikuttavat työntekijöiden käyttäytymiseen, luottamuksen syntymiseen ja työhön sitoutumiseen. Omien ja toisten tunteiden ymmärtäminen ja niihin vaikuttaminen on yhteisöllisen älykkyyden perusta, se taas muodostuu tunne- sekä sosiaalisenälyn osa-alueista. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 23–28.)

Yhteisöllisyyden kehittämisen muotoina nähdään esimerkiksi vertaistyöskentely, tiimityöskentely, mentorointi, moniammatillinen yhteistyö eri muodoissaan sekä tavoitteellinen työnkierto ja verkostoituminen (Mäkisalo 2003, 91).

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa esitellään laadullisen tutkimuksen tutkimuskysymykset ja tutkimuksen kohderyhmä sekä kuvataan aineiston hankintaa sekä analyysimenetelmä. Tutkimuksessa on kerätty kokemuksellista tietoa haastattelemalla kahta työparia eli yhteensä neljää työntekijää, jotka ovat tehneet työparityötä käytännössä. Tutkimuksen tavoitteena on ollut kiinnostus oman työn, työparityön ja työyhteisön kehittämiseen.

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää millaista työparityöskentely opettajan ja ohjaajan välillä on heidän käsitystensä ja kokemustensa mukaan.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Millaisia vahvuuksia työparityöskentelyllä koetaan olevan?
2. Millaisia haasteita työparityöskentelyssä nähdään?
3. Millaisia kehittämiskohteita työparityöskentelystä nousee esiin?

### 5.1. Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on kvalitaatiivinen eli laadullinen tutkimus. Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisen ja moninaisen elämän kuvaaminen ja kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Todellisuus on tällöin moninainen, mutta todellisuutta ei voi pirstoa mielivaltaisesti osiin. Tutkimuksesta on mahdollisuus löytää monen suuntaisia suhteita. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä löytää tai paljastaa tosiasioita, eikä niinkään todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 161.) Laadullisessa lähestymistavassa pyritään löytämään aineistosta joitakin yleisiä yhtäläisyyksiä. luodaan alustavia ehdotuksia käsitteistä ja lopulta päädytään käsitteen määrittelyyn (Janhonen & Nikkonen 2003, 15).

Kvalitatiivista tutkimusote sopii, kun halutaan saada uusi näkökulma tai epäillä teorian tai käsitteen merkitystä. Tutkimuksessa ei tällöin pyritä yleistettävyyteen ja myöskään otos ei ole satunnainen vaan harkinnanvarainen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 66–67.) Laadullista tutkimusta voi luonnehtia prosessiksi ja tutkimustoiminnan ymmärtämistä eräänlaisena oppimistapahtumana. Aineistoon liittyvät tulkinnat ja näkökulmat kehittyvät tutkijan tietoisuudessa vähitellen tutkimusprosessin edetessä. Tutkijaa kiinnostaa tietty sosiaalisen todellisuuden esiin tuominen ja yksilöllinen merkityksenanto, jota tutkittavat henkilöt ilmiölle antavat. (Kiviniemi 2010, 70,76.)

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään tyypillisesti induktiivista analyysiä, tällöin tutkijan pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja aineiston yksityiskohtaisella ja monitahoisella tarkastelulla. Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti ja tutkimus toteutetaan joustavasti, aineiston tulkinnan ainutlaatuisuutta noudattaen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara. 2013, 164.) Kohdejoukkoon pyritään saamaan

henkilöitä, joka edustavat tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman monipuolisesti ja hyvin (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 201, 67).

### 5.2. Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä oli kaksi työparia Kiipulan ammattiopistosta, Hämeenlinnan toimipaikasta Punaportilta. Nämä työparit muodostuivat kahdesta työntekijästä, joista toinen oli ammatillinen erityisopettaja ja toinen oli ohjaaja. Toinen työpari työskenteli ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa ja toinen työpari ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavassa koulutuksessa. Valmentavan koulutuksen työpari oli työskennellyt seitsemän ja puoli vuotta yhdessä ja perustutkintokoulutuksen työpari oli työskennellyt melkein kaksi vuotta työparina. Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita valmentavan sekä perustutkintokoulutuksen työparien työskentelyn kokemuksista. Useamman vuoden yhteisen työskentelyn perusteella voitiin olettaa, että haastateltavat pystyivät kertomaan käsityksiään ja kokemuksiaan vuosien aikana tapahtuneesta työparityöskentelystä. Haastattelun etuna on, että haastatteluun voidaan valita sellaiset henkilöt, joilla on kokemusta ja tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2007, 74).

### 5.3. Aineiston keruu

Opinnäytetyössä käytettiin teemahaastattelua aineiston keräämiseen. Haastattelu on perusteltu aineistonkeruumenetelmä silloin, kun halutaan tietää mitä ihminen ajattelee tai miten hän toimii (Bogdan & Biklen 2007, 103; Tuomi & Sarajärvi 2009, 72). Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa edetään tiettyjen etukäteen valittujen keskeisten teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten mukaan. Teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista, heidän asioille antamiaan merkityksiä sekä sitä, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.) Metsämuuronen (2008, 41) sanoo, että teemahaastattelu sopii hyvin käytettäväksi silloin, kun kohteena ovat arat aiheet tai jos halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita esimerkiksi arvostuksia tai perusteluja.

Teemahaastattelu on eräänlainen keskustelu, jossa tutkija pyrkii vuorovaikutuksessa saamaan selville haastateltavilta tutkimuksen aihepiiriin kuuluvat asiat, jotka häntä kiinnostavat. Teemahaastattelussa aihepiirit on etukäteen määrätty, tällöin ei kuitenkaan noudateta strukturoidulle haastattelulle tyypillistä kysymysten tarkkaa järjestystä ja muotoa. Haastattelija kuitenkin huolehtii, että kaikki etukäteen päätetyt teema-alueet käydään haastateltavien kanssa läpi. (Eskola & Vastamäki 2015, 27–29.) Teema-alueet haastatteluihin muotoutuivat tutkimuksen tavoitteen ja tarkoituksen saavuttamiseksi ja ne pohjautuvat tutkimuksen viitekehykseen. Etukäteen valitut teemat perustuvat tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn eli tutkimuksen viitekehykseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75).

Haastattelut toteutettiin maaliskuun ja huhtikuun aikana 2015. Tämä koettiin hyväksi ajankohdaksi, koska kevään arviointeihin liittyvät kiireet

eivät vielä olleet alkaneet. Haastattelija lähestyi haastateltavia sähköpostilla ja sopi haastatteluajankohdat näin. Kaksi opettajaa haastateltiin yhdessä ja kaksi ohjaajaa yhdessä. Ohjaajat haastateltiin ensin ja haastattelun kesto oli 1 tunti 39 minuuttia. Opettajien haastattelu kesti 1 tunti ja 57 minuuttia. Haastattelut toteutettiin Hämeenlinnan toimipaikassa, jossa haastateltavat työskentelivät. Tällöin tutkimuksen aineisto saatiin kerättyä tutkimusaiheen kannalta luonnollisessa ympäristössä. Molempien haastattelujen tilana oli rauhallinen neuvotteluhuone. Molemmat haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Haastattelujen nauhoittaminen mahdollistaa haastattelujen sujumisen ilman katkoja, haastattelijan osallistumisen luontevaan keskusteluun sekä haastattelun aikaisten seikkojen taltioimisen ja niihin myöhemmin palaamisen (Hirsjärvi & Hurme 2010, 92).

Haastattelut etenivät teemahaastattelurungon (liite 1) mukaisesti. Haastattelut sujuivat rennosti keskustellen. Haastattelutilanteessa vallitsi avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri. Kaikki haastateltavat suhtautuivat myönteisesti haastatteluun ja olivat valmiita kertomaan kokemuksiaan ja käsityksiään liittyen työparityöskentelyyn. Haastattelija toi haastattelun alussa esiin, että haastattelussa on enemmänkin tarkoitus keskustella kuin vain esittää kysymyksiä ja odottaa niihin vastauksia. Joustavuus haastattelutilanteessa ilmenee muun muassa siinä, että haastattelijalla on mahdollisuus selventää kysymyksiä, käydä keskustelua, toistaa tarvittaessa kysymys ja esittää kysymyksiä parhaaksi katsomassaan järjestyksessä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73).

### 5.4. Aineiston analyysi

Haastattelujen avulla kerätty aineisto käsiteltiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jolla voidaan tehdä johtopäätöksiä puhutusta ja sanallisesta aineistosta. Sisällönanalyysiä pidetään aineistojen perusanalyysimenetelmänä, jota käytetään kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmissä. Sisällönanalyysi voi olla induktiivista eli aineistolähtöistä tai deduktiivista eli teorialähtöistä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 165–166.) Tässä tutkimuksessa käytettiin induktiivista tutkimusotetta. Tällöin luokitellaan sanoja niiden teoreettisen merkityksen perusteella, edeten yksityisistä havainnoista yleisiin merkityksiin. Prosessin vaiheisiin kuuluvat analysointiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen ja sen pelkistäminen, aineiston luokittelu ja tulkinta sekä lopuksi analyysin luotettavuuden arviointi. (Janhonen & Nikkonen 2001, 24.)

Sisällönanalyysillä tarkoitetaan kerätyn aineiston tiivistämistä, jotta tutkittavia ilmiöitä voidaan yleistävästi ja lyhyesti kuvailla. Tutkittavien ilmiöiden suhteet tulisi saada selkeästi esille. Tutkimusaineistosta erotetaan samanlaisuudet ja erilaisuudet, kuvaavien luokkien tulee olla yksiselitteisiä ja toisensa pois sulkevia. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 23.)

Sisällönanalyysissä luokittelu on kvantitatiivista analyysiä sisällön teemoin. Tällöin tutkittavasta asiasta pyritään löytämään sellaisia tutkittavaa ilmiötä kuvaavia malleja, joiden avulla asiaa voidaan tiivistää ja käsitteellistää. Tutkimuskysymykset ohjaavat tekijää siihen, että mitä sisällöstä analysoidaan ja mitkä asiat jätetään analyysin ulkopuolelle.

Aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin kuuluu kolme vaihetta, joita ovat aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja käsitteellistäminen. (Kyngäs & Vanhanen 1999.)

Pelkistämässä selkeytetään ja tiivistetään aineisto, siten että karsitaan tutkimukselle epäoleellinen pois. Aineiston ryhmittelyssä aineistosta koodatuista alkuperäisilmauksista etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Käsitteellistämisen vaiheessa valikoidaan oleelliset tiedot, jonka pohjalta tehdään teoreettinen käsitteistö. Käsitteitä yhdistellään niin kauan kuin se sisällön näkökulmasta on mahdollista. Aineistolähtöisessä sisällön analyysissä yhdistellään käsitteitä, perustetaan se tulkintaan ja päättelyyn sekä verrataan teoriaa ja johtopäätöksiä koko ajan alkuperäisaineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–112.)

Aineiston analysoinnissa suoritettiin litterointia valikoiden, alkuperäisten, laadittujen teemojen mukaisesti. Koska haastateltavia oli vain muutamia, osa tutkimuksen päätelmistä voitiin tehdä suoraan tallennetuista materiaaleista. Litterointia suoritettiin valikoiden haastatteluiden teema-alueista ja haastateltavien puheesta. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 138.) Teemahaastattelussa kynnys aineiston analyysin ei ole niin korkea kuin yleensä laadullisen aineiston kanssa (Eskola & Vastamäki 2015, 43).

Aineiston pelkistäminen aloitettiin haastattelujen litteroinnin jälkeen. Litteroitu aineisto luettiin useaan kertaan läpi, samalla alleviivattiin tutkimuskysymysten kannalta merkittäviä ilmaisuja. Alkuperäisilmauksista laadittiin pelkistettyjä ilmauksia. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmiteltiin ja yhdistettiin luokiksi. Näin saatiin aineisto tiivistymään, koska yksittäiset käsitteet sisällytettiin yleisempiin käsitteisiin. Käsitteellistämässä edettiin teoreettisempiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Sisällönanalyysistä tehtiin esimerkkitaulukko (liite 2), joka löytyy opinnäytetyön lopusta. (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2009, 109–112.) Tulosten tarkastelun kuvaamiseen käytettiin sisällönanalyysin lisäksi myös SWOT-analyysiä.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä kappaleessa kuvataan tutkimuksesta esiin tulleita tuloksia tutkimuskysymysten pohjalta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ammatillisen erityisopetuksen parissa työskentelevien työparien kokemuksia työparityöskentelyn vahvuuksista, haasteita ja kehittämiskohteista. Tutkimuksen tavoitteena oli kehittää työparityöskentelyä ja antaa työpareille avaimia entistä parempaan työskentelyyn. Tuloksissa ei erotella opettajien ja ohjaajien vastauksia, vaan niitä käsitellään yhtenä kokonaisuutena luotettavuuteen perustuen. Teksti, joka on kursivoitu, on suoraan lainattua haastattelujen litteroiduista tekstistä.

Vaativa asiantuntijuus, työhön sitoutuminen ja rohkea kehittyminen sisälsivät kolme yläluokkaa, jotka olivat työparityöskentelyn vahvuudet, työparityöskentelyn haasteet ja työparityöskentelyn kehittäminen.

## 6.1. Työparityöskentelyn vahvuudet

Vuorovaikutuksen toimivuus ja vastavuoroinen dialogi nähtiin vaihtelevasti toimivina työparityöskentelyssä. Avoimuus, saman kielen puhuminen ja keskittyminen siihen mitä toinen puhuu, nähtiin kuitenkin toimivuutta edistävinä asioina. Vuorovaikutuksen rakentumiseen kuitenkin vaikuttivat paljon henkilökemiat ja se miten kiinnostuneesti ja keskittyneesti käsiteltävään asiaan suhtauduttiin.

*”Joskus dialogisuus onnistuu ja joskus ei, se on sellaista rakentavaa. Siinä jatketaan toisen lausetta eikä se ole kinastelua.”*

Tunneälyä oli haastateltavien mielestä se, että näkee herkästikin toisesta, kun toisella ei ole kaikki hyvin. Kehonkieli eli ilmeet ja eleet kertoivat myös paljon toisen tunnetilasta. Tärkeää oli saada työskennellä omalla persoonallaan sekä asioita sanottiin suoraan eikä niihin palattu jälkikäteen. Työpareina pystyttiin tekemään eri tilanteissa vaikeitakin ratkaisuja yhdessä. Työparityöskentelyllä nähtiin selkeää apua työssäjaksamiseen, oli olemassa paljon asioita, joita pohdittiin yhdessä. Yksin ei välttämättä kykenisi kaikkia asioita miettimään ja ratkaisemaan. Huumoria käytettiin myös arjen pienissä tilanteissa apuna, näin saatiin kevennettyä joskus vaikeitakin asioita.

*”Työpari on kullan arvoinen ihminen, jotta tätä työtä jaksaa.”*

*”Työnkuormitus olisi varmaan tosi rankkaa yksin, saa jakaa kaiken hyvän ja pahan puoliksi.”*

*”Työssäjaksamisen kannalta on hyvä asia, että saa jakaa työt, ilot ja surut.”*

Ammatillisuus rakentui siitä, että erityisopetuksen kenttä tunnettiin. Tunteja suunniteltiin jonkin verran yhdessä, kokonaisuus pyrittiin rakentamaan yhteistyössä. Arviointiin osallistuivat sekä opettajat että ohjaajat. Opettajat kirjoittivat arvioinnit ja ohjaajat antoivat tarvittaessa niihin omat kommenttinsa. Kun työparityöskentely toimii, tällöin oli helppo tehdä töitä yhdessä, mutta helposti voi myös tulla omalle työskentelylleen sokeaksi. Työparien pitkä työhistoria nähtiin antamisena ja saamisena.

*”Molemmilla pitäis olla samanlaiset tavoitteet ja ajatus siitä mihin ollaan menossa, toinen toistaan tukien.”*

Työparityöskentelyn tavoitteeksi nähtiin selkeänä opiskelijälähtöisyys ja opiskelijan hyvän polun ja ammatin luominen. Selkeästi nähtiin ja koettiin, että opiskelijoiden takia tätä työtä tehtiin.

*”Sujuva yhteistyö ois sellaista, että se ois opiskelijälähtöistä ja homma hoituis yhdessä eteenpäin.”*

Opiskelijoiden eriyttäminen eli jako pienempiin ryhmiin, koettiin perustutkintokoulutuksen puolella yhdeksi työparityöskentelyn toimivaksi



käytännöksi. Joka viikko oltiin opetuksessa yhtä aikaa mukana myös työpareina. Opetettavien aineiden jako sujui työparilla valmentavassa koulutuksessa hyvin, lähinnä osaamisen ja mielenkiinnon mukaan

Reflektointia koettiin tehtävän jatkuvasti sekä ääneen että hiljaa. Sitä ei välttämättä erikseen sovittu tehtäväksi, sitä vaan tapahtui eli oli niin sanotusti sisäänrakennettua. Nähtiin, että reflektointi auttoi myös uudistumisessa.

*”Tulee siinä ettei varsinaisesti puhuta, että nyt arvioidaan itteemme, vaan huomataan et se menikin käsikirjoituksen mukaan.”*

Vastuunjakoa luonnehdittiin niin, että kun molemmat hoitivat omat sektorinsa, tällöin homma toimii. Roolit piti myös olla selvillä, jotta omaa kenttäänsä pystyi hoitamaan. Yhteisillä pelisäännöillä mahdollistetaan luottamuksen syntyminen työyhteisössä, sillä sovittujen käytäntöjen avulla edistetään jokaisen yhdenvertaista, kunnioittavaa ja hyväksyvää kohtelua (Rauramo 2008, 127).

Luottamuksen ja palautteen antaminen rakentuu työpareilla ajan kanssa. Toisen toiminnasta pystytään antamaan palautetta sekä toimintaa kyetään kyseenalaistamaan. Kun työyhteisössä on luottamusta, työntekijät tietävät mitä heiltä odotetaan ja antavat toisillekin työrauhan, tällöin myös työn sujuvuus mahdollistuu (Rauramo 2008, 131).

*”Pitäis muistaa kiitellä ja kehua toista, tätä puolta ei sais unohtaa.”*

*”Toisen ammatillisuutta ei tarvii epäillä, kun toista arvostaa ja sen työpanosta myös.”*

## 6.2. Työparityöskentelyn haasteet

Haasteina tutkimuksessa nousi esiin työparien vuorovaikutuksen puutteellisuus, roolien epätietoisuus ja yhteisten pelisääntöjen puuttuminen.

*”Meillä on ollut jostakin asioista hyvinkin erilaiset ajatukset, olemme lujatahtoisia ihmisiä, asiat riitelevät ei ihmiset, välillä hyvinkin napakkaa keskustelua keskenämme, mutta ei opiskelijoiden läsnä ollessa.”*

*”Kyllä me joskus sanotaan kriittisestikin, mutta ei suututa, puhutaan ku ihminen ihmiselle, on näkemyseroja, takana puhuminen on kaikista ikävintä.”*

Yhteisöllisyyden puuttuminen nähtiin myös tietynlaisena haasteena, mutta myös kehittämiskohteena. Sen puuttuminen nähtiin osittain niin, että uuden toimipaikan toimintakulttuurin rakentuminen oli vielä vaiheessa.

*”Ei ole yhteisöllisyyttä, yhteisellä kahvitauolla pitäisi käydä, mutta ei ehdi. Olen enemmän opiskelijoiden kanssa yhteisöllinen kuin henkilökunnan.”*

Koettiin, että toimipaikassa oli työpareilla erilaisia tyylejä ja rooleja hoitaa työasioita, tämän nähtiin aiheuttavan välillä turhaa hämmennystä. Työparia myös saatettiin verrata vanhaan työpariin, tämä nähtiin työparityöskentelyn kannalta kuluttavana asiana.

Omasta työstä koettiin ammattiylpeyttä, mutta opettajan ja ohjaajan palkan ero mietitytti. Myös ohjaajan erilliskorvaus opettavista tunteista koettiin minimaaliseksi.

*”Opettaja saa paremman palkan, eikä sen tarvi olla täällä aina neljään saakka, toisaalta miks mä en lue itteeni opettajaksi.”*

*”Tykkään työstäni ja tehdä opiskelijoiden kanssa, jos pitäisi jotain muuta tehdä, niin en tiedä mitä se olisi.”*

Pitkä yhteinen työhistoria nähtiin ammatillisuuden kannalta sekä hyvänä että huonona asiana. Asiantuntijuuden niin opettajalla kuin ohjaajallakin tuli olla todella laaja-alaista, monesta asiasta tuli oman substanssiosaamisen lisäksi tietää.

*”Työskentelyn ensimmäinen puoli vuotta meni haisteluun ja tunnusteluun, alkuun vei hirveästi energiaa. Toisen ammattitaitoa kuitenkin kunnioitetaan ja sijaistamiset onnistuu.”*

*”Kuinka kokonaisvaltaista se työparityöskentely onkaan ja jos se ei jostain syystä suju, niin ollaan isoissa ongelmissa.”*

Asioita, jotka olivat työparityöskentelyn vahvuuksia, nähtiin myös haasteina. Työroolien epäselvyys, vastuunoton sekaannukset sekä sovitusta asioista kiinnipitäminen aiheuttivat tunteita, joita enemmän tai vähemmän saatettiin selvittää työparin kanssa.

### 6.3. Työparityöskentelyn kehittämiskohteet

Kehittämiskohteita kysyttäessä, eivät haastateltavat halunneet luopua työparityöskentelystä. Toimipaikkavaihdos noin kaksi vuotta sitten oli ollut niin iso muutos, että toivottiin jonkun asian säilyvän edes hetken ennallaan.

*”Tykkään kyllä kun saan olla itsestäni, mutta pidemmälle ajateltuna toisen kanssa on mukavampi tehdä.”*

Toivottiin, että hyvistä perusasioista pidettäisiin kiinni ja jos työskentely ei toimi, mietittäisiin että miksi ei. Työparien jatkuvaan työnkiertoon ei suhtauduttu kovinkaan lämmöllä, varsinkin jos työntekijöitä mielipidettä ei kysytty asiaan. Ohjaajien tilapäistä työkiertoa, eli opiskelijoiden mukana

siirtymistä ryhmästä toiseen, nähtiin enemmänkin tarpeellisena. Tämä ajatuksen nähtäisiin tukevan myös yhteisöllistä ajattelua ja liikkumista yli koulutusala rajojen.

Esimiehellä ei nähty suurta roolia työparityöstä puhuttaessa. Esimies oli tarvittaessa käytettävissä, mutta selkeästi kaivattiin osallisuutta enemmän ihan arjen tasolla. Latva-Kiskolan (2006, 41) mukaan esimiehen tehtävänä pidetään työryhmänsä tuottavuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin huolehtimista. Asioiden ja ihmisten johtaminen liittyvät väistämättä yhteen, eikä ole olemassa työryhmää jossa asiat olisivat hyvin, jos toinen näistä ei ole kunnossa. Voidaankin sanoa, että esimiehen tehtävä onkin huolehtia ennen kaikkea työnteon perusrakenteista.

*”Ehkä ois kiva, jos esimies joskus kysyis mitä kuuluu tai miten menee.”*

Työntekijöiden yhteisöllisyys oli uuden toimipaikan myötä vasta rakentumassa. Opiskelijoiden kanssa yhteisöllisyyttä oli pyritty rakentamaan ja haastateltava kokivatkin olevansa enemmän opiskelijoiden kuin henkilökunnan kanssa yhteisöllisiä. Tiimityön ei koettu tukevan työparityöskentelyä, tiimipalaverit koettiin enemmän tiedotustilaisuuksiksi kuin esimerkiksi työssäjaksamisen tueksi.

*”Opiskelijoiden yhteinen välituntiliikunta on ollut hyvä juttu sekä yhteiset juhlat ovat parantaneet opiskelijoiden yhteisöllisyyttä.”*

## 7 POHDINTA

### 7.1. Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyössä on noudatettu tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6-7) määrittelemää hyvää tieteellistä käytäntöä. Koko tutkimuksen tekoprosessin ajan on tässä opinnäytetyössä noudatettu rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkimuslupa on hankittu Kiipulan ammattiopistosta asiaankuuluvalla tavalla. Tutkimusaiheen valinnassa on nähty merkitykselliseksi, se että työparityöskentelyä pyritään kehittämään. Tutkimuskysymysten muotoilussa on huomioitu eettisyys, koska työparien kokemusten mukaisesti toimintaa voidaan jalostaa laadukkaammaksi. Opinnäytetyön raportointi on avointa ja objektiivista. Lähdeviitteet on merkitty asianmukaisesti ja luotettavasti.

Hirsjärven ym. (2013, 232–233) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on mahdollista nostaa tutkijan tarkalla selostuksella tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus koskee tällöin tutkimuksen kaikkia vaiheita. Aineiston tuottamisen olosuhteista on kerrottava totuudenmukaisesti ja selvästi. Laadullisessa aineiston analyysissä on luokittelujen tekeminen keskeistä. Tulosten tulkinnan yhteydessä on kerrottava, millä perusteella tutkija esittää tulkintoja ja mihin hän

päätelmänsä perustaa. Luotettavuutta arvioitaessa, tulisi huomioida tutkijan puolueettomuusnäkökulma.

Tutkimuksen kohdetta valitessa tiedostetaan, että objektiivisuus voi kärsiä, koska tutkitaan tutkijan oman työyhteisöni työtapaa. Haaste otetaan kuitenkin vastaan ja pidetään objektiivisuuden näkökulma mielessä koko työskentelyn ajan. Työskentelyssä pyritään siihen, etteivät omat kokemukset ja mielipiteet työparityöskentelystä vaikuttaisi tutkimuksen tekemiseen.

Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta ja laadukkuutta voidaankin parantaa sillä, että tehdään hyvä haastattelurunko. Teemahaastattelussa ei ole vain pääteemojen esittämistä, vaan teemoja tulee tarvittaessa syventää ja pohtia vaihtoehtoisia lisäkysymyksiä. ( Hirsjärvi & Hurme 2010, 184–185.)

Tutkimuksessa haastatellaan yhteensä neljää työntekijää. Kohderyhmän pienuus ei kuitenkaan merkitse epäluotettavuutta tutkimustuloksissa. Laadulliseen tutkimukseen liittyy usein aineiston pieni koko. Aineisto on joka tapauksessa osa yhteiskunnallista todellisuutta (Janhonen & Nikkonen 2001, 127). Eettisyyteen ja luotettavuuteen vedoten, tutkimuksessa ei julkisteta koulutusryhmien nimiä, eikä myöskään eritellä ohjaajien ja opettajien haastatteluja omiksi tapahtumiksi.

Eettiseen pohdintaan kuuluu selkeyttää, että kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimukseen ryhdytään. Tutkimuksen tulokset vaikuttavat eettisiin ratkaisuihin ja taas eettiset kannat vaikuttavat tutkijan työssään tekemiin ratkaisuihin. Kun tiedonkeruumenetelmä on avoin, ei tutkimusasetelma asetakaan osaltaan mitään eettisiä ongelmia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125,129.) Tutkimuksessa pyritään avoimeen tiedonkeruuseen, jotta eettisyys ei kärsi.

### 7.2. Tulosten tarkastelu

Tässä tutkimuksessa haettiin teemahaastattelun avulla vastauksia siihen, millaiseksi työparityöskentely koettiin ja millaisia kehittämisehdotuksia siihen toivottiin. Työparityöskentely nähtiin tavoitteellisena toimintana, jota ohjaa ammatillisuus ja opiskelijalähtöisyys. Työntekijöiden dialogisuus, tunnetaidot, reflektiivisyys, avoimuus, luottamuksellisuus ja vastuunjaon selkeys tekivät siitä toimivaa.

Pääsääntöisesti työparit olivat tyytyväisiä työparityöskentelyyn. Se, että työskentelytapa haluttiin säilyttää, kuvasi sen toimivuutta ammatillisessa erityisopetuksessa. Kun työpari on rakentanut keskinäiset pelisäännöt ja luottamus on muotoutunut, on toiselle helppoa antaa palautetta siitä mikä toimii ja mikä ei (Seinä & Helander 2009, 39). Koska erityisopiskelijoiden kanssa työskentely vaatii monenlaisia tukitoimia, joustavia opetusjärjestelyjä ja erilaisten opetusmenetelmien käyttöä, on tärkeää että työparit puhaltaisivat yhteen hiileen ja olisivat sitoutuneita työskentelyynsä. Opiskelijalähtöisyys nähtiin ensisijaisena tavoitteena työparityöskentelylle.

Opiskelijalle haluttiin luoda yksilöllinen, itsensä näköinen polku, jolla tavoiteltiin hyvää elämää ja ammattia.

Seinä ja Helander (2007, 19) korostavat työparien välisen vuorovaikutuksen merkitystä onnistuneessa työskentelyssä. Toteamus sai tukea myös tämän tutkimuksen perusteella. Vuorovaikutus ja dialogisuus työparien välillä koettiin hyvin tärkeäksi osaksi työparien toimintaa. Kun töitä tehtiin tiiviisti yhdessä, koettiin vuorovaikutus väistämättä välillä haasteelliseksi. Vuorovaikutuksen toimivuuteen vaikutti, se miten keskityttiin toisen sanomaan sekä työparien persoonien erilaisuus. Se että epäselvät asiat selvitettiin heti niiden ilmaannuttua, auttoi siihen, ettei hampaankoloon jäänyt mitään mieltä vaivaavaa. Vuorovaikutusta nähtiin esiintyvän arjessa, opettamisen ja ohjaamisen tilanteissa ja arvioinneissa. Vilenin ym. (2005, 22–23) mukaan vuorovaikutus on ajatusten ja tunteiden vaihtamista, yhdessä oleminen ja yhdessä tekeminen korostuvat. Vuorovaikutus on antoisaa ja välillä haastavaa. Se saattaa kuluttaa voimavaroja ja olla raskasta. Vuorovaikutuksessa täytyy muistaa itsensä kehittämisen ja itsestä huolehtimisen.

Työpareilla oli kohtalaisen selkeä kuva rooleistaan työparityössä. Opettajalla oli opetuksesta pedagoginen vastuu ja tämän toivottiinkin näkyvän arjen työssä ja opetuksessa. Perustutkintokoulutuksessa ohjaajan työssä keskeisenä näyttäytyivät työssäoppimiseen liittyvät asiat. Valmentavassa koulutuksessa ohjaaja osallistui enemmän opetustilanteisiin yhdessä opettajan kanssa. Asumisen ohjaajan panosta työparityöskentelyn kokonaisuuteen ei nähty vähäisenä, mutta siinäkin työjaollisten vastuualueiden avaaminen ja avoin kanssakäyminen auttaisivat työskentelyä entistä toimivampaan suuntaan. Oman roolin ja vastualueen tiedostaminen ja tunnistaminen helpottaisi työntekijöiden keskinäistä työskentelyä.

Työparit luottivat toisiinsa ja arvostivat toistensa ammatillisuutta. Työparityöskentely sujui luontevasti, koska sitä oli tehty jo jonkin aikaa. Ajan kanssa työpareille muodostui tietynlainen tapa työskennellä yhdessä, tällöin osattiin jo hyödyntää toistensa osaamista ja ammattitaitoa. Työpari työ toimii, kun kuunneltiin toisen mielipiteitä ja pohdittiin vaikeitakin asioita yhdessä. Tietenkin, kun asioita katsottiin kahden ammattilaisen näkökulmasta, jouduttiin tekemään välillä kompromisseja, eivätkä asiat voi aina mennä vain toisen näkemyksen mukaan.

Työparityöskentely oli merkittävässä roolissa vastuun jakamisen ja työssä jaksamisen kannalta. Työpareina pystyttiin tukemaan toista vaikeissakin ratkaisuissa, näin saatiin työnkuormittumistakin jakaantumaan. Työparin kanssa reflektointi auttoi käsittelemään työpäivän aikana tapahtuneet asiat heti päivän päätyttyä, eikä työasioita näin ollen tarvinnut viedä kotiin enää mietittäväksi. Asioita katsottiin välillä hyvinkin kriittiseltä kannalta, mutta tällöin pääsääntöisesti riitelivät asiat, eivätkä ihmiset. Palautteen antaminen ja saaminen nähtiin suureksi voimavaraksi arvioitaessa työparityöskentelyä.

Yhteisöllisyys nähtiin tärkeänä osana työparityöskentelyä, mutta sen toimivuuteen ei oltu tyytyväisiä. Opiskelijoiden kanssa yhteisöllisyyttä oli

saatu toimivaksi, mutta henkilökunnan välillä se ei uudessa toimipaikassa vielä ollut rakentunut toivotun laiseksi. Yhteisöllisyys vaatii syntyäkseen työyhteisön jäsenten keskinäistä luottamusta, avointa kommunikaatiota, osallistumista ja vuorovaikutusta ja sen rakentumisessa ovat tunteet tärkeässä asemassa (Edu. Yhteisöllisyys 2013). Yhteisöllisyyden toimivuus tukee työparityöskentelyn toimivuutta. Toimivassa yhteisössä työskentelee tyytyväisempiä työpärejä. Jotta oma suhde työyhteisöön ja työhön voisi kasvaa ja kehittyä, tarvitaan reflektiota sekä työtoverit ja esimies, jotka kuuntelevat, arvostavat ja kunnioittavat toisten kokemuksia. (Kallasvuo ym. 2012, 66). Yhteisöllisyys on noussut uudelleen arvoonsa työyhteisöissä, tämä johtunee yhteiskunnan perusrakenteita ravistelevista mullistuksista ja tragedioista. Tätä kautta on uudelleen alettu ymmärtää ja painottaa yhteisen jakamisen merkitystä. (Jäppinen 2012, 18.)

Tuloksia tarkasteltaessa, nousi hiukan ristiriitaiseksi asiaksi yhteisöllisyyden kehittämisessä se, että työparit saattoivat helposti jäädä kahdestaan esimerkiksi kahvitaually. Selkeästi niin haluttiinkin tehdä, eli ei kaivattu muita ihmisiä ympärille oman työparin lisäksi. Arvioitiin, että yhteisöllisyys ei toimi, mutta ei kuitenkaan ehkä oltu valmiita tekemään sen eteen, että se työyhteisössä rakentuisi paremmaksi.

Haasteellisena työskentelyssä koettiin, jos työparin kanssa vuorovaikutus ei aina toiminut. Jos työparilta ei saanut palautetta, ei voitu tietää oliko toiminut oikein tai oliko toinen tyytyväinen työpanokseen. Isokorven (2004, 19) ajatus tunneälytaitojen kehittämisestä palvelee sitä, että tunteiden merkityksiä kyetään tunnistamaan ja tätä tietoa käytetään järkevästi ongelmienratkaisussa. Myös tietynlainen turha kinaaminen perusasioista sekä aikaisempiin työpäreihin vertaaminen, koettiin hyvin kuluttavana työtapana. Jos yhteiset pelisäännöt eivät olleet vielä rakentuneet toivotulle tasolle tai sovitusta asioista ei pidetty kiinni, aiheutti se työparien välille epätasapainoa. Koko työyhteisön työparien väliset, erilaiset toimintatavat aiheuttivat myös välillä turhia sekaannuksia.

Muiden ammattialojen tutkimuksiin verrattuna, tutkimustulokset olivat hyvin samansuuntaisia. Tiilen (2014) ja Heinosen (2010) pro gradu - tutkimusten mukaan työparityöskentelyltä saatiin ammatillista kehittymistä sekä reflektoinnin merkitys työparien välillä nähtiin tärkeänä. Työparityön haasteena nähtiin henkilökemioiden sopimattomuus. Räsänen (2014) opinnäytetyön sekä Tiilen (2014) pro gradu – tutkimuksen mukaan vuorovaikutuksellisissa tilanteissa opittiin työpäreilta jatkuvasti ja toimivalla vuorovaikutuksella saatiin tukea haastaviin tilanteisiin.

Tulosten tarkastelun kuvaamiseen käytettiin sisällönanalyysin lisäksi SWOT-analyysiä. Tämän työkalun avulla saadaan aikaiseksi havainnollistavia päätelmiä, miten työparityöskentelyn vahvuuksia voidaan käyttää hyödyksi, miten siihen liittyvät heikkoudet muutetaan vahvuudeksi, miten tulevaisuuden mukanaan tuomia mahdollisuuksia hyödynnetään ja miten uhat vältetään (Suominen 2003, 56).

SWOT-analyysi tulee englannin kielen sanoista strengths eli vahvuudet, weaknesses eli heikkoudet, opportunities eli mahdollisuudet ja threats eli

uhat. SWOT- analyysillä voidaan analysoida oppimista ja toimintaympäristöä kokonaisuutena. Vahvuudet ja heikkoudet ovat toiminnan sisäisiä tekijöitä, kun taas mahdollisuudet ja uhat ovat toiminnan ulkoisia tekijöitä. SWOT analyysiin tuloksia tulisi käyttää lähinnä suuntaa antavina. (Opetushallitus, SWOT-analyysi.)



Kuvio 2. (SWOT-analyysi työparityöskentelyn hyödyistä, haasteista ja kehittämiskohteista)

Tätä nelikenttämenetelmää käytetään oppimisen tai ongelmien tunnistamisessa, strategian laatimisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. SWOT-analyysi on hyödyllinen ja yksinkertainen työkalu toiminnan tai hankkeiden suunnittelussa ja arvioinnissa. (Suominen 2003, 25.) Nykyhetkeen ja haastateltavien kokemuksiin liittyivät juuri nelikentän vahvuudet ja heikkoudet. Mahdollisuuksilla ja uhilla kuvattiin tulevaisuutta ja sen mukanaan tuomia muutoksia. Kuviossa 2 on kuvattuna SWOT-analyysi työparityöskentelyn kokemuksista.

### 7.3. Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimus osoittaa, että työparityöskentely edellyttää vaativaa asiantuntijuutta, työhön sitoutumista ja rohkeaa kehittymistä. Työmenetelmänä se on hyvin intensiivistä ja monipuolista. Siinä ollaan parhaimmillaan koko työpäivän ajan työparin kanssa tiiviisti yhdessä. Henkilökemioilla on työskentelyyn iso vaikutus, eikä sen merkitystä saakaan väheksyä työpareja muodostettaessa. Haastateltavien kokemukset työparityöskentelystä ovat hyvin samansuuntaisia ja pääosin myös myönteisiä.

*”On kivaa tehdä työparina töitä, kun tykkää toisesta. Olisi kamalaa tehdä töitä, jos ei arvostaisi toista, kyllä se työparin persoona vaan niin vaikuttaa.”*

Haastateltavien vastauksissa saattaa näkyä se, että toinen työpari on työskennellyt yhdessä jo seitsemän ja puoli vuotta ja toinen työpari ei ole työskennellyt yhdessä vielä kahta vuottakaan. Pitkä työhistoria nähdään niin vahvuutena kuin myös sokeutumista työlle pelätään. Seinän & Helanderin (2007, 65) mukaan työparityöskentelyn sisältö voi muuttua uusien kokemusten ja näkökulmien vaihtumisen myötä. Parhaimmillaan työparin yhteinen oppimisprosessi avaa heidän silmänsä näkemään asiat sellaisina kuin ne oikeasti ovat.

Työparit ovat avoimia mahdollisille toimintatapojen muutoksille ja uusille ajatuksille. Tämä mahdollistaa osaltaan sen, että toiminta voi kehittyä ja jalostua paremmaksi. Työparityöskentelyyn laaditut toimintaperiaatteet voisivat entisestään kehittää työskentelyä. Kun tavoitteet ja tarkoitus ovat kirjattuna selkeästi, helpottaa se koko työyhteisön työparien työskentelyä, mutta varsinkin uusien työparien työn aloitusta. Näin vältetään turhia sekaannuksia, joita erilaiset auki kirjoittamattomat vanhat toimintatavat turhaan aiheuttavat. Kallasvuon ym. (2012, 93) mukaan työssä tarvitaan ammatillisuutta ja osaamista tukevia rakenteita, tämä mahdollistaa ammatillisen osaamisen ja sovitut työnjaot. Yhteistyötä, vuorovaikutusta ja hyvinvointia edistävien rakenteiden avulla laaditaan pelisääntöjä, jaksetaan työskennellä ja kehittää työyhteisöä.

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän luotettavuutta mitata sitä, mitä oli luvattu (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Voidaan havaita, että tutkimuksessa käytetyllä tutkimusmenetelmällä saadaan haastateltavien ääni riittävästi kuuluviin. Kohderyhmällä on selkeästi käytännön kokemusta ja asiantuntemusta työparityöskentelystä. Vaikka tutkimusjoukko on pieni, ovat tutkimuksen tulokset hyvin kuvaavia ja haastatteluilla saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Mielenkiintoista on se, että tietoa haetaan kokemuksiin perustuen ja kokemukset ovatkin lähellä sitä, mitä tutkimuksen tekijäkin asiasta ajattelee. Tutkimuksella ei lähdetty hakemaan mitään koko työparityöskentelyä mullistavaa tietoa, vaan lähinnä työkaluja kehittämiseen. Työssä halutaan avata työparikäsitettä ja työparityöskentelyyn liittyviä näkökulmia ja tuoda sen kannalta tärkeitä toimivuuden elementtejä esiin. Toivotaan, että työparityötä tekevät saavat tästä välineitä työskentelyynsä ja kykenevät sitten peilaamaan kehittämistarpeitaan oman työnsä kautta

Yhteisöllisyyden käsitettä tulee työyhteisössä avata. On tärkeää, että ymmärretään hieman tarkemmin, mitä yhteisöllisyydellä tarkoitetaan ja mikä on sen tavoite. Paasivaaran ym. (2010, 75) mukaan toimivan yhteisöllisyyden edellytyksiin kuuluu valmiudet yhdessä tekemiseen, tunnetaitavaan vuorovaikuttamiseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen. Työyhteisön muutostiloja ei tulisi säikähtää, eivätkä ristiriidat tarkoita epäonnistumista, vaan ne kuuluvat työyhteisön kehitykseen. Mäkisalo (2003, 90–91) toteaaakin, että kun yhteisöllisyys toteutuu, tällöin työyhteisössä opitaan yhdessä asioita koko työyhteisön kehittämiseksi.



Tutkimuksessa ei keskitytä tarkemmin käsittelemään esimiehen roolia työparityöskentelyyn liittyen. Asiaa sivutaan kyllä kehittämissideoiden yhteydessä. Kehittämisestä puhuttaessa pelkkä johdon sitoutuminen ja luvan antaminen ei riitä, vaan johtamisen ja esimiestyön rooli on syvällisempi niin operatiivisessa kuin strategisessakin mielessä. Esimiehen sitoutuminen työn kehittämiseen on pitkäjänteistä ja linkittyy osaksi johtamistyötä. Tämän yhteisöllisyyttä korostavan johtamisnäkömyksen avulla myös työyhteisön kehittäminen selkiytyy ja vahvistuu. (Seppänen-Järvelä 2009, 72,73.) Rauramon (2008, 124) mukaan työpaikan ilmapiiri voidaan määrittellä organisaatioilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja työyhteisön muodostaman kokonaisuuden mukaan. Airan (2012, 161) väitöskirjan johtopäätöksissä nousee myös esiin esimiehen monin tavoin suuri merkitys yhteistyölle. Tutkimuksellisesti esimiehen roolia eri toimipaikkojen kehittäjänä olisi mielenkiintoista selvittää lisää. Työpari- tai tiimityöskentely on kaikissa Kiipulan toimipaikoissa käytössä, niinpä esimiehen roolia näiden toimintojen kehittäjänä ja työhyvinvointi-ilmapiirin tärkeyden esiintuojana ei voida missään nimessä sivuuttaa.

SWOT-analyysiä tarkasteltaessa on nähtävissä, että nykytilan vahvuudet ja heikkoudet ovat konkreettisemmin sijoitettavissa kuin tulevaisuuden mahdollisuudet ja uhat. Tulevaisuuden näkymiä työparityöskentelyssä on kaikkienensa vaikea tällä hetkellä ennustaa. Vahvuuksia ja mahdollisuuksia on nähtävissä kuitenkin enemmän. Ammatillisessa peruskoulutuksessa ja valmentavassa koulutuksessa on viime vuoden aikana ollut muutoksia, muun muassa tutkintojärjestelmän muutos. Työelämää ohjaa nykyään voimakkaasti muutos, se edellyttää työyhteisöltä jatkuvaa uudistumista ja sopeutumista. (Paasivaara ym. 2010, 15). Näiden isojen muutosten keskellä myös työparityöskentelyn on kyettävä vastaamaan ympäröivän yhteiskunnan muutoksiin. Työntekijöiden hyvinvointiin tulee satsata muutosten myllertäessä. Paasivaaran ym. (2010, 5) mukaan yhteisöllisyydellä vahvistetaan ihmisen olemassaolon perustaa ja siitä voi tulla tärkeä voimainlähde.

Hallitus on opetuksen ja koulutuksen kärkihankkeissaan toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa uudistamassa koulutuksen vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita. Tällöin uudistetaan kaikki ammatillisen koulutuksen osat: rahoitus, säätely, ohjaus sekä tutkintoja, järjestäjä-rakennetta ja koulutuksen toteuttamismuotoja. Nuorten ammatillisen koulutuksen raja-aidat poistetaan ja lisätään yksilöllistä oppimista. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista edistetään muun muassa luomalla uusi koulutus-sopimusmalli. (OKM – hallitusohjelma ja kärkihankkeet, 2015.) Miten kaikki leikkaukset ja uudistukset tulevat vaikuttamaan työparityöskentelyyn ammatillisen erityisopetuksen puolella. Nähdäänkö työparityöskentely vielä tulevaisuuden osaamistarpeena vai onko se jo vanhaa pedagogiikkaa. Koska opiskelijoiden opintoaikoja tullaan lyhentämään ja siirtymistä työelämään nopeuttamaan, herää kysymys siitä, että pystytäänkö jatkossa enää rakentamaan opiskelijoille niin yksilöllisiä polkuja. Tällöin myös työparien moniammatillisuuden hyödyntäminen kokee muutoksen, kun opiskelijoiden koulutusten kestot lyhenevät.

Jauholan ja Miettisen raportissa (2012) selviää, että tulevaisuuden ammatilliselta erityisopettajalta vaaditaan yhteistyötaitoja, joustavuutta, jaksamista, halua, läsnäoloa, aikaa, empatiaa, sosiaalisuutta, ohjauksellista ja konsultoivaa asennetta. Opettajan tulee osata kohdata nuoret, olla jalkautuva, ratkaisukeskeinen ja hänen tulee omata kehittävä työote. (Jauhola & Miettinen 2012, 79.) Tulevaisuus ei ainakaan vähennä työskentelyn ammattitaitovaatimuksia ammatillisessa erityisopetuksessa. Nämä ammatilliselta erityisopettajalta vaaditut asiat voidaan siirtää suoraan tulevaisuuden työparityöskentelyyn. Opettajalla on pedagoginen vastuu ryhmästä, mutta ohjaaja työskentelee yhtä lähellä opiskelijoita ja tarvitsee samoja taitoja työskentelyynsä.

Koska ammatillisessa koulutuksessa arvioidaan valtionrahoituksen vähenevän seuraavan kahden vuoden aikana yli 3 miljoonalla eurolla, koulutusta järjestetään tällöin niukemmilla resursseilla, mistä seuraa muutoksia toiminnan järjestämisen tavoissa (Kiipulan intra 2015). Jatkotutkimuksena voisi tästä nousta, että kuinka paljon ammattitaitovaatimukset ja opetushenkilöstön tavat toimia eroavat toisistaan eri koulutusaloilla Kiipulan ammattiopistossa. Koulutusalojen kesken saattaa olla eroavuuksia, toimipaikasta riippuen. Olisi suotavaa vertailla koko Kiipulan ammattiopiston ammatillisen erityisopetuksen työparityöskentelyä ja rakentaa tämän jälkeen riittävä, tasapuolinen ja toimiva malli opetus- ja ohjaushenkilöstön käyttöön.

Kiipulasäätiössä on jouduttu 23.11.2015 käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut, jotta kustannusrakennetta ja toimintaa sopeutetaan erityisesti ammatillisen koulutuksen kaventuvaan rahoitukseen ja kuntoutuksen palvelujen hankintaan koskeviin muutoksiin. Neuvotteluissa käsitellään Kiipulasäätiön tuotannollisesta ja taloudellisesta tilasta aiheutuvia sopeuttamistoimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijöiden lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen, muihin työsopimusmuutoksiin tai työsuhteen päättämiseen. Neuvottelut tulevat koskemaan koko Kiipulasäätiön henkilöstöä. (Kiipulan intra 2015.)

Työparityöskentelyn tulevaisuutta mietittäessä tuleekin nähdä ja varautua siihen tosi asiaan, että yhteistoimintaneuvottelut tulevat varmasti vaikuttamaan myös ammatillisen erityisopetuksen henkilöstöresursseihin. Koko Kiipulan ammattiopiston eri toimipaikoissa ollaan pian sen kysymyksen äärellä, että millä korvaavalla, säästöjä tuovalla menetelmällä työparityöskentelyä voidaan toteuttaa. Jos opiskelijaryhmäkoot tulevat suurenemaan, kärsii siitä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan yksilöllisyyden huomioiminen. Tällöin on varmasti myös mietittävä koulutusryhmien määrä ja rakenne uusiksi, jotta saadaan toimiva ja opiskelijoita mahdollisimman hyvin tukeva kokonaisuus, pienemmillä henkilöstöresursseilla.

Yhteisopettajuus voi myös näyttäytyä enemmän tulevaisuudessa työparityöskentelyn rinnalla. Jos ammatillisen erityisopetuksen opiskeluryhmät suurenevät, niin yhteisopettajuudella saataisiin turvattua ohjaus- ja opetusresursseja. Tällöin ryhmäkoot voisivat ollakin isompia, jos ryhmästä vastuussa olisi kaksi opettajaa ja vaikka yksi ohjaaja. Säästöä per

ryhmä syntyisi tällöin yhden ohjaajan verran. Yhteisopettajuus tukisi pedagogisen asiantuntijuuden jakamista sekä myös omaa asiantuntijuutta pystyttäisiin mahdollisesti laajentamaan toisen työskentelyä seuratessa. Tällä työtavalla korostetaan kaikkien osapuolten tasapuolista oppimista ja yhteisöllistä työtapaa.

Ennakoivaan visiointiin tarvitaan mielestäni työyhteisössä rohkeutta. Näiden villienkin korttien heittäminen ei tarkoita sitä, että kaikilla visioilla olisi tulevaisuutta. Työyhteisön ääni on tärkeää saada ideointiin mukaan. Kun säästötoimet väistämättä koskettavat työyhteisöjä, saadaan näin luotua vaikuttamisen mahdollisuuden tuntua henkilöstöön. On hyvä jo ennakkoon miettiä mahdollisia muita toimintamalleja, koska väistämättä tulevaisuuden koulutuspoliittiset säästötoimet ja leikkaukset tulevat vaikuttamaan suuresti ammatilliseen erityisopetukseen ja sen myötä myös työparityöskentelyn tulevaisuuteen.

Seinä ja Helander (2007, 65) toteavat, että uusien kokemusten ja näkökulmien laajentamisen myötä työparien todellisuuden sisältö voi muuttua. Tämän yhteisen työ- ja oppimisprosessin tulisi avata työparin ja koko työyhteisönkin silmät näkemään asiat todellisina. Todellisuuden tulkinnan ja myös muutosprosessin eri vaiheet jokainen työstää henkilökohtaisesti. Jokaisen on päätettävä itse, että haluaako olla muutosvoimana työssään ja työparinsa rinnalla.

“Ymmärtääkseen itseään ihminen tarvitsee toisen ihmisen, jotta voi määritellä itsensä.” (Mikhail Bakhtin)

## LÄHTEET

Aarnio, H. & Enqvist, J. 2001. Dialoginen oppiminen verkossa. DIANA – malli ammatillisen osaamisen rakentamiseen. Helsinki: Opetushallitus.

Aira, A. 2012. Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Väitöskirja.

Ameo. Ammatilliset erityisoppilaitokset. <URL: <http://ameo.fi/>> 15.12.2015.

Ameo, Ammatilliset erityisoppilaitokset. 2015. Opetussuunnitelma. Ameon pedagogiset periaatteet. <URL: <https://www.luovi.fi/wp-content/uploads/2015/12/Opetussuunnitelma-AMEO-pedagogiset-periaatteet.pdf>>25.1.2016.

Ammatillisen opettajan käsikirja. 2009. Toim. J. Hirvonen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. 2007. Qualitative research for education. An introduction to theory and methods. 5<sup>th</sup>. edition. Boston: Pearson.

Edu. Yhteisöllisyys. 2013. <URL: [http://www.edu.fi/yleissivistava\\_koulutus/teemat/osallisuus\\_ja\\_oppilaskuntatoiminta/yleissivistava\\_koulutus/teemat/osallisuus\\_ja\\_oppilaskuntatoiminta/osallisuus/yhteisollisyys](http://www.edu.fi/yleissivistava_koulutus/teemat/osallisuus_ja_oppilaskuntatoiminta/yleissivistava_koulutus/teemat/osallisuus_ja_oppilaskuntatoiminta/osallisuus/yhteisollisyys)>10.1.2016.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. 43. Teoksessa A. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: Bookwell Oy.

Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Dark Oy.

Haarakangas, K. 2008. Parantava puhe. Dialogisuus ihmissuhteissa, mielenterveystyössä ja psykiatrisessa hoidossa. Helsinki: Hakapaino.

Heinonen, S. 2010. Hallinnolliset rajat ylittävä parityö työvoiman palveluksessa.. Tampereen yliopisto. Sosiaalityön tutkimuksen keskus. Pro gradu – tutkielma.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18.painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Raamatutrukikoda.

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Karisto Oy.

- Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Helsinki: Kauppakaari.
- Isokorpi, T. 2004. Tunneoppia. Parempaan vuorovaikutukseen. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Isokorpi, T. 2008. Pää pyörällä. Kaaoksesta rauhoittumiseen ja aitoon läsnäoloon. Juva: WS Bookwell Oy.
- Isokorpi, T & Viitanen, P. 2001. Tunnevoimaa. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Janhonen, Sirpa & Nikkonen, Merja (toim.) 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.
- Jauhola, L & Miettinen, K. 2012. Selvitys ammatillisesta erityisopetuksesta. Opiskelijoille suunnattujen tukitoimien sekä erityisopetuksen toteuttaminen yleisissä ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsinki: Opetushallitus.
- Jäppinen, A-K. 2012. Onnistu yhdessä. Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Juva: Bookwell Oy.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä U. & M-L Kärkkäinen. 2012. Työyhteisön työnohjaus. Sanoma Pro Oy.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3., uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Katzenbach J. & Smith D. (1993) The wisdom of teams. Boston, Ma: Harvard business school press.
- Kauppila, R. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Keltomäki, R. 22.5.2015. Työparityöskentely. Vastaanottaja Riikka Lahtinen. Sähköpostiviesti. Viitattu 31.1.2016.
- Kiipulan intra. 2015. Kiipulasäätiö. Tiedotus.
- Kiipula. 2015. Powered by e-Media. <URL:[www.kiipula.fi](http://www.kiipula.fi)>11.01.2016
- Kiipulan osaamiskartat. 2010. Ammattikohtaiset osaamisalueet. Kiipulasäätiö.
- Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. 70. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II - Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja

analyysimenetelmiin. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Koskimies, M., Pyhäjoki, J. & Arnkil T. 2012. Hyvien käytäntöjen dialogit. Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Kyngäs, H., & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede. Sairaanhoitajien koulutussäätiö. Helsinki: Hoitotieteiden tutkimusseura. 11 (1999):1, 3-12.

Laitinen, S. 2014. Yksilöllinen tuki ja ohjaus aikuislukiossa: erityisopettajan ja opinto-ohjaajan työparityöskentely. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta. L 630/1998, A 811/1998. <URL: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>>15.1.2016.

Latva-Kiskola, E. 2006. Esimiehen keinovalikoimaa työyhteisön toimivuuteen. Teoksessa L. Sundvik (toim.) Toimiva työyhteisö – esimiehen haasteet ja ratkaisut. Helsinki: Edita Prima Oy. 41.

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) Laadullisen tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WS Bookwell Oy. 23.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Miettinen, K. 2008. Opetussuunnitelmat ja erityisopetus ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja.

Miettinen, K. 2015. Erityisopetuksen käsikirja. Ammatillinen peruskoulutus ja aikuiskoulutus. Oppaat ja käsikirjat 2015:14. Opetushallitus.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2012. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

OKM – hallitusohjelma ja kärkihankkeet. 2015. <URL: [http://www.minedu.fi/OPM/Linjaukset\\_ja\\_rahoytus/hallitusohjelman\\_toteuttaminen/index.html](http://www.minedu.fi/OPM/Linjaukset_ja_rahoytus/hallitusohjelman_toteuttaminen/index.html)>21.1.2016.

Opetushallitus. 2015. Ammatillinen erityisopetus. <URL: [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset\\_perustutkinnot/ammattillinen\\_erytyisopetus](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/ammattillinen_erytyisopetus)>22.1.2016.

- Opetushallitus. Swot-analyysi. <URL: [http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/wbl-toi/menetelmia\\_ja\\_tyovalineita/swot-analyysi](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi)>21.1.2016.
- Paasivaara, L., Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print Oy.
- Peltonen, E. 2009. Lääkäreiden ja hoitajien työpari- ja tiimityö vastaanottojen toimintamalleina perusterveydenhuollossa. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos.
- Poikela, E. & Järvinen, A. 2009. Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY. 178 - 197.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Räsänen, M. 2014. Työparityön palapeli. Työparityöskentely päiväkodissa henkilökunnan kokemana. Savonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala. Opinnäytetyö.
- Saarinen, M. 2003. Tunneällyn ja itsetuntemuksen työkirja. Juva: WS Bookwell Oy.
- Saarinen, M. & Kokkonen, M. 2003. Tunneäly. Kohti kokonaista elämää. Juva: WS Bookwell Oy.
- Sarvanne, S. 2013. ”Taitoa tietää milloin ollaan hiljaa, milloin sanoa – taitoa ennakoida, mitä toinen ihminen ehkä tarvitsee”. Tunneälykäs johtaminen luovassa projektityössä. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu –tutkielma.
- Seinä, S. & Helander, J. 2007. Tiimeistä työpareiksi. Toiselta oppiminen ja ammatillinen kehitys. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy
- Seppänen-Järvelä, R. 2009. Kehittämisen johtaminen ja organisoiminen. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Juva: WS Bookwell Oy. 69-77.
- Silvennoinen, M. 2008. Vuorovaikutuksen avaimet. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy.
- Suominen, A. 2003. Riskienhallinta. Vantaa: Dark Oy.
- Tiili, A. 2014. Työparityö lastensuojelun sosiaalityössä. Tuen ja ammatillisen asiantuntijuuden keskustelut.. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteen yksikkö. Pro gradu – tutkielma.

Tukiala, A–K. & Thomasén, T. 2009. Tietoa todellisuudesta. Sosiaalietieto 9/2009. 20.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu laitos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. <URL:[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)>30.1.2016.

Vaihia, A. 2009. Kohtaamisen paikka – Työparityön kehittäminen lastensuojelussa. Helsinki. Terveyden edistämisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö, ylempi amk-tutkinto.

Vertaisarvioinninopas. 2013. Vertaisarviointia ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkostossa. <URL: [http://ameo.fi/wp-content/uploads/2014/11/vertaisarvioinnin\\_opas\\_2013.pdf](http://ameo.fi/wp-content/uploads/2014/11/vertaisarvioinnin_opas_2013.pdf)>22.1.2016.

Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3. uudistettu painos. WSOY Oppimateriaalit Oy.

Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström L. 2005. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. sosiaali- ja terveystalalla. 1-2. painos. Werner Söderström Osakeyhtiö.

Vilén, M., Seppänen, P., Tapio, N. & Toivanen, R. 2010. Kohtaamisia lapsiperheissä: menetelmiä perhetyöhön. Helsinki: Kirjapaja.

Väisänen, L., Niemelä, M. & Suua, P. 2009. Sanat työssä. Vuorovaikutus ammattitaitona. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.



TEEMAHAASTATTELURUNKO

13.3.2015 ohjaajien haastattelu klo 10.00–11.39

13.4.2015 opettajien haastattelu klo 9.20–11.17

**Työparityöskentely**

*Haastatteluteemat:*

**1. Kokemukset/ työparityöskentelyn toimivuus**

- työparityöskentelyn taustaa
  - kauanko olette tehneet yhteistyötä?
  - työparityöskentelyn tavoite?
  - millaista ammatillista kehittymistä on tapahtunut työskentelyn aikana?
  - miten olette kehittäneet työparityöskentelyä yhteistyönne aikana?
  - toiminnan / tuntien suunnittelu, toteutus ja arviointi – yhdessä?
  - kuinka useasti työskentelette työparina viikossa/kk?
  - kuinka usein virallisia / epävirallisia tapaamisia keskenänne?
  - miten roolit ovat jakautuneet? työ- ja vastuunjaon selkeys
  - yhteiset sopimukset ja pelisäännöt esim. työaika?
  - asumisenohjaajan rooli?
- ammattillisuus
  - toteutuuko ammatillinen vuorovaikutus?
  - oma **asiantuntijuus**, mitä se omassa työssä on?
  - millainen työnjako = opettaja / ohjaaja?
  - tunneälykyys / **tunnetaitojen** merkitys työskentelyssä?
  - yhteisöllisyyden toteutuminen / merkitys?
  - oman työn **reflektointi**, onko se käytäntönä?
  - mikä merkitys **erityisopetuksen** tuntemisella?
  - miten tapahtuu erityisopiskelijan **yksilöllisyyden** huomioiminen / opiskelijoiden tunteminen
  - erilaiset **oppimisympäristöt** ja niiden vaikutus työparityöskentelyyn?
- vuorovaikutus /dialogisuus
  - miten toteutuu **vuorovaikutus**?
  - onnistuuko työparien **dialoginen vuorovaikuttaminen**?
  - **tiedonkulku** työparien välillä / asioista tiedottaminen?
- alaistaidot
  - onko **perustehtävää** helppo hoitaa yhdessä esimiehen ja työkavereiden kanssa?
  - vaihtolovelvollisuus?
  - työntekijän oman **työkyvyn** ja työyhteisön **ilmapiirin** huolehtiminen?
  - **tukeeko työparityöskentely työssäjaksamista**?

- johtamistaidot
  - **esimiehen rooli?**
  - tukeeko työparityöskentelyä?
- tiimityö
  - tukeeko **tiimityö** työparityöskentelyä?

## 2. Kokemukset vahvuuksista ja haasteista työparityöskentelyssä?

- **vahvuudet arjen työskentelyssä?**
- **haasteet arjen työskentelyssä?**
- mikä työskentelyssä on parasta?
- mitä olette oppineet? suurimmat oppimiskokemukset?
- miten ongelmatilanteet ratkaistaan?

## 3. Kehittämideoita työparityöskentelyyn?

- miten työparityöskentelyä voisi **kehittää** jatkossa?
- mitä **ei ainakaan vanhasta** työskentelystä kannata säilyttää?
- mihin kaipaatte **uudistusta**?
- mitkä asiat nähdään tärkeimmiksi, jotta työparityöskentely toimii?
- **toimivan työparityöskentelyn edellytykset? jos saisitte kehittää haluamaksenne?**

## SISÄLLÖNANALYYSIRUNKO TUTKIMUSKYSYMYKSIIN

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>• työparien välillä vastavuoroista dialogia</li> <li>• ei puhuta toisesta selän takana</li> <li>• avoimuus</li> <li>• rakentava keskustelu</li> <li>• puhuttaisiin kuin ihminen ihmiselle</li> </ul>	Vuorovaikutuksen merkitys	Työparityöskentelyn vahvuudet	Työparityöskentelyltä odotetaan vaativaa asiantuntijuutta, työhön sitoutumista ja rohkeaa kehittymistä
<ul style="list-style-type: none"> <li>• työparin tukeminen</li> <li>• vaikeiden ratkaisujen tekeminen yhdessä</li> <li>• huomioidaan työparia ja tunnetiloja</li> <li>• auttaa työssäjaksamisen</li> <li>• huumori pitää työssä muistaa</li> </ul>	Tunnetaidot		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ammatillisuuksien hyödyntäminen</li> <li>• tunnetaan erityisopetusta</li> <li>• tunnetaan oma ammattiala</li> <li>• tehdään omalla persoonalla töitä</li> <li>• yhteisen työskentelytavan syntyminen</li> <li>• tuntien suunnittelu yhdessä</li> <li>• arviointi yhdessä</li> <li>• tots-työn tekeminen</li> <li>• yhteinen työhistoria</li> <li>• arki sujuu paremmin</li> <li>• muistetaan huumori</li> </ul>	Ammatillisuus		

## Näkökulmia työparityöskentelyyn

<ul style="list-style-type: none"> <li>• annetaan positiivista ja rakentavaa palautetta</li> <li>• kiitokset, kannustus</li> <li>• palautteella saa vahvistuksen, että tekee oikein</li> <li>• palautteen saaminen tärkeää</li> <li>• avoimuus</li> </ul>	<p>Palaute</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• toimitaan opiskelijoiden kanssa yhdenmukaisesti</li> <li>• opiskelijan yksilöllisyyden huomioiminen</li> <li>• luodaan opiskelijalle pohja ammatilliseen koulutukseen</li> <li>• opiskelijoiden jakaminen ryhmiin</li> <li>•</li> </ul>	<p>Opiskelija-lähtöisyys</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• selkeät rooli, tehtävä- ja vastualueet</li> <li>• avataan sanattomia sopimuksia</li> <li>• opiskelijoiden aikana ei kyseenalaisteta työparin toimintaa</li> <li>• molemmilla on tärkeä rooli opiskelijaryhmässä</li> </ul>	<p>Vastuunjako</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• luottamus työpariin</li> <li>• työparin arvostaminen</li> </ul>	<p>Luottamus</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• reflektointi</li> <li>• palaverit työpäivän päätteeksi</li> </ul>	<p>Reflektointi</p>		

## Näkökulmia työparityöskentelyyn

<ul style="list-style-type: none"> <li>• epätietoisuus rooleista työpareina</li> <li>• työparien erilaiset roolit eri koulutusaloilla</li> <li>• pitkä työhistoria – tuleeko työlle sokeaksi</li> <li>• työparia vertaa entiseen työpariin</li> <li>• pitää olla monenlaista asiantuntijuutta</li> <li>• vastuunotto ei ole tasapuolista</li> <li>• sovituista asioista kiinni pitäminen</li> <li>• yhteiset pelisäännöt puuttuvat</li> <li>• tapa millä toiselle välillä puhutaan</li> <li>• työpari ei puhu asioista</li> <li>• työpari ei anna palautetta</li> </ul>	Heikkoudet	Työparityöskentelyn haasteet	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• uuden toimipaikan rakentuminen vielä vaiheessa</li> <li>• tiimipalaverit eivät tue työparityöskentelyä</li> <li>• koulutusryhmien välinen peilauspinta puuttuu</li> <li>• toimipaikan yhteisöllisyyden rakentaminen</li> <li>• pystyttäisiin luomaan rohkeasti myös uusia tapoja</li> <li>• oltaisiin avoimia</li> </ul>	Yhteisöllisyyden rakentuminen	Työparityöskentelyn kehittäminen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ei jatkuvaa työnkiertoa – työpareja kuultaisiin asiasta</li> </ul>	Kehittämisideoita		

## Näkökulmia työparityöskentelyyn

<ul style="list-style-type: none"><li>• esimiehen roolin korostuminen arjen asioissa ja silloin kun menee hyvin</li><li>• rauhallisempia ja pienempiä oppimisympäristöjä</li><li>• ohjaajien tilapäistä työnkiertoa opiskelijoiden mukana koulutusryhmästä toiseen</li><li>• ohjaajan palkka suhteessa opettajan palkkaan</li><li>• tiimien merkitys ajatellen työntekoa ja työparityöskentelyä</li><li>• työparit voisivat vaikuttaa valmentavan koulutuksen tott-työskentelyyn</li></ul>			
--	--	--	--