



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

# Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Viite:

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



# YHDESSÄ TEKEMISEN KULTTUURI OSAKSI ARKEA

Helena Myllymäki, FM, lehtori, SeAMK

## 1 JOHDANTO

Artikkelissa tarkastellaan yhdessä tekemisen kulttuurin muodostumista ja juurruttamista. Artikkelissa tarkastellaan, miten yhdessä tekemisen kulttuuria voidaan edistää niin ohjaustyössä kuin opiskelijoiden välisessä vuorovaikutuksessa, mutta myös yhdessä tekemisen kulttuurin juurruttamista opetukseen ja oppimiseen.

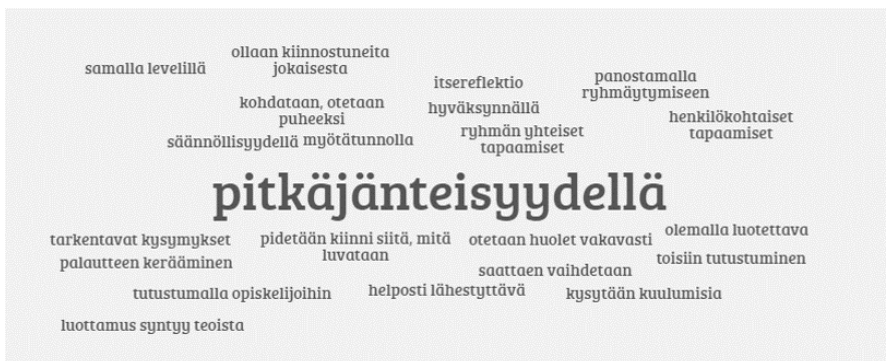
SeAMKissa on käynnistetty lukuvuoden 2021–2022 aikana eri puolilla yhdessä tekemisen kulttuuria. Opettajia ja muuta henkilöstöä on sparrattu ja kylvetty alustavat siemenet kulttuurin muutokselle. Artikkelissa käsitellään ensimmäisiä arvioita kulttuurin luomisesta ja mahdollisesti asiaa edistävästä ja estävistä tekijöistä.

## 2 YHDESSÄ TEKEMISEN KULTTUURI

Yhdessä tekemisen kulttuurissa on kyse tiimioppimisen ja -valmentamisen laajemmasta kontekstista. Tiimioppiminen voidaan nähdä ensinnäkin opetus- tai pikemminkin oppimismenetelmänä, jossa opiskelijat jaetaan pieniin ryhmiin tiettyjen osaamisprofiilien mukaan, ryhmälle nimetään kapteeni, joka luotsaa ryhmän toimintaa ja etenemistä tavoitteen suuntaan ja jossa opiskellaan asiaa yhdessä toimien muiden kanssa. Opettajan rooli tässä menetelmässä on enemmän valmentava ja ohjaava. Tässä artikkelissa tiimioppimista käsitellään kuitenkin myös laajemmasta näkökulmasta: filosofiana, kulttuurisena ilmiönä ja yhteisen tekemisen toiminta- ja ajattelutapana.

Tiimioppimisen filosofian ja yhdessä tekemisen kulttuurin kulmakivinä voidaan nähdä luottamus, psykologinen turvallisuus ja dialogi, jotka johtavat neljänteen kulmakiveen, sitoutumiseen. Ilman yhtä ei ole toista, ja näiden kulmakivien rakentamiseen ja syvälliseen ymmärtämiseen pitää varata riittävästi aikaa. Nämä eivät myöskään synny automaattisesti, vaan niiden eteen pitää tietoisesti tehdä töitä ja pitää yllä ja varmistaa niiden toimivuus. Nämä neljä kulmakiveä ovat toisaalta itsenäisiä, mutta toisaalta vahvasti kytköksissä toisiinsa. Luottamusta ei voi olla ilman psykologista turvallisuutta, aitoa dialogia ei voi olla ilman luottamusta ja sitoutumista ei voi olla ilman luottamusta ja psykologista turvallisuutta. Näitä kaikkia voidaan kehittää erikseen tai yhdessä ja toinen myös voi kehittyä, kun toista kehitetään.

Seinäjoen ammattikorkeakoulussa ryhmänohjaajan tehtävässä luottamuksen rakentaminen sekä ryhmänohjaajan ja ryhmän, ryhmänohjaajan ja yksilön että myös opiskelijaryhmän sisäisen luottamuksen rakentaminen on erittäin tärkeää toimivan yhteistyön ja ohjaamisen sujuvoittamiseksi. Kuviossa 1 nähdään ryhmänohjaajien ajatuksia luottamuksen rakentamisesta ryhmänohjaajan työssä. Ryhmänohjaajien vastauksissa mainittiin useasti pitkäjänteisyys, ja luottamuksen rakentaminen viekin aikaa. Kohtaamisen ja kuuntelemisen taidot nousevat myös keskiöön monessa vastauksessa.



**Kuvio 1. Luottamuksen rakentaminen ryhmänohjaajan työssä.**

Hyvä dialogiosaaminen on keskeistä yhdessä tekemisen kulttuurin luomisessa ja ylläpitämisessä. Dialogin peruseriaatteita ovat Isaac-

sin (2001, 97) mukaan suora puhe, kunnioittaminen, kuunteleminen ja odottaminen. Suoralla puheella tarkoitetaan aidon itsensä ja aitojen tunteiden ilmaisua. Kunnioittaminen merkitsee tietoisuutta toisen asemasta ja ymmärrystä siitä, että sitä ei voi toinen koskaan täysin ymmärtää. Kuunteleminen ilman vastarintaa ja pakkoa on yksi dialogin peruspilareista. Odottamisella tarkoitetaan kirjaimellisen oman vuoron odottamisen lisäksi pidättäytymistä muodostamasta olettamuksista, arvoja tai varmoja mielipiteitä. Näiden neljän perusperiaatteen mukaisesti toimiessa päästään rakentavaan, avoimeen ja luottamusta ylläpitävään keskusteluun ja syvään yhteyteen.

Psykologinen turvallisuus jakaantuu kuormitus- ja voimavaratekijöihin. Kuormitustekijöitä ovat Työsuojelu.fi:n (2022) mukaan konkreettiset järjestelyt, kuten työmäärä, kuormitus ja työaika sekä sisällöt, kuten ohjeistukset, tiedonsaanti ja -kulku, haastavuus ja keskeytykset. Kuormitustekijöihin lasketaan myös sosiaalinen toimivuus, jossa kiinnitetään huomiota yhteistyöhön, vuorovaikutukseen, tuen saamiseen, häirintään ja syrjimiseen. Monessa yhteisössä kiinnitetään runsaasti huomiota työn järjestelyihin ja sisältöihin, mutta usein myös sosiaalinen toimivuus voisi vaatia runsaasti kehittäviä toimenpiteitä toimiakseen. Voimavaratekijöissä asiaa voidaan tarkastella niin yksilön, ryhmän kuin koko organisaation tasolla ja miettiä, mitkä seikat tuottavat voimavaroja asioista suoriutumiseen. Yksilön kohdalla voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi optimismi, sinnikkyys ja hyvä itsetunto, ryhmätasolla arvostus, vuorovaikutus, tuen antaminen ja saaminen ja yhteiset pelisäännöt. Organisaatiotasolla voimavaroja luodaan toimintatavoilla, puitteilla ja organisaatiotasoisella tuella.

Sitoutumiseen ja sen ylläpitämiseen kannattaa kiinnittää huomiota. Yksilön elämässä on monia eri osa-alueita, ja keskittyminen pirstaloituu. Opintojen aikana opiskelijan huomiosta kilpailevat yksityis- ja perhe-elämä, ystävät, harrastukset, työt ja muu vapaa-aika. Hyvä ilmapiiri ja tuki toimivat kuin liimana niissäkin hetkissä, kun huomio opiskeluun on herpaantumassa muihin asioihin liikaa. Artikkelin kirjoittajalle on tullut huomioita siitä, että jos opinnot ovat syystä tai toisesta hidastuneet, opintojen pariin palaaminen on helpompaa, kun vastassa

on odottamassa arvostava ohjaus ja ryhmän jäsenten pienetkin avunannot ja tukitoimet.

### 3 YHDESSÄ TEKEMISEN KULTTUURI OHJAUSTYÖSSÄ

Seinäjoen ammattikorkeakoulussa on tehty isoja panostuksia ohjaamiseen ja opiskelijoiden tukemiseen. Opiskelijoille on oma hyvinvointiryhmä, johon kuuluvat pappi, psykologi ja kuraattori. Opintojen ohjauksen ja ryhmäohjauksen resurssia on myös lisätty lukuvuoden 2021–2022 alusta. Uudessa toimintamallissa jokaisessa tutkinto-ohjelmassa on oma opinto-ohjaaja, ja jokaiselle opiskelijaryhmälle on nimetty oma ryhmäohjaaja. Ryhmäohjaajan tehtävänä on ryhmäyttää ja luoda ryhmään positiivinen ilmapiiri ja vire. Ryhmäohjaaja myös luo ryhmään keskustelevaa ja avointa kulttuuria, jossa voi turvallisesti tukeutua toisiin ja saada ja antaa apua. Seinäjoen ammattikorkeakoulu on saanut kiitosta opiskelijoilta myös siitä, että opettajat ovat helposti lähestyttäviä ja auttavaisia. Opettajat tekevät varsinaisen opetustyön ohessa monesti opintoja ohjaavaa työtä ja tekevät usein kaikkensa, että opinnot pääsevät etenemään suunnitellusti.

Opintojen alussa hyvin tehty ilmapiirityöskentely kantaa läpi opintojen. Opintojen alussa käytetään aikaa ja keskitytään avoimen ja keskustelevan ilmapiirin luomiseen, luottamuksen rakentamiseen ja yhdessä tekemisen kulttuurin etuihin ja haasteisiin. Ryhmä luo itselleen kulttuuria tukevat pelisäännöt, ja tällöin itse luotuihin sääntöihin myös sitoudutaan paremmin. Ryhmä huolehtii itse – ryhmäohjaajan tukemana – ilmapiirin hyvänä pysymisestä. Usein alun kuherruskuukauden, romanttisen ja uutta ihailevan vaiheen jälkeen ryhmään alkaa muodostua jännitteitä ja ristiriitotakin. Alussa luotujen pelisääntöjen ja avoimen, keskustelevan kulttuurin ansiosta nämä tilanteet ovat usein helppoja hoitaa joko ryhmän sisällä tai ryhmäohjaajan avustuksella. Ryhmäohjaajan tehtäviin kuuluu jatkuva ja säännöllinen opintojen etenemisen seuranta. Ryhmäohjaaja tapaa opiskelijat vähintään kerran lukuvuodessa henkilökohtaisesti, ja tapaamisessa tarkastel-

laan opintojen edistymistä. Mahdollisiin hylättyihin tai keskeytyneisiin kursseihin tartutaan heti ja laaditaan suunnitelma siitä, miten kurssi suoritetaan hyväksytysti maaliin. Jos opiskelijalla on isompia ongelmia, hänet ohjataan opinto-ohjaajalle ja tarpeen mukaan hyvinvointiryhmän palveluiden piiriin ja sieltä tarvittaessa eteenpäin. Ohjaustyössä on tärkeää, että asioihin puututaan heti ja että opiskelijalle tulee tunne, että hänestä välitetään. Ohjauksen ote on hyvin dynaaminen ja ratkaisukeskeinen. Ryhmänohjaajan tapaamisessa kartoitetaan myös ryhmän toimivuutta ja opiskelijan kuulumista siihen. Haastattelussa varmistetaan, että jokainen tuntee kuuluvansa ryhmään ja jokaisella on ryhmässä henkilöitä, joihin voi turvautua. Varmistetaan myös, että ryhmän dynamiikka on pysynyt hyvänä ja ilmapiiri on pysynyt avoimena ja turvallisena.

Ryhmänohjaajalla on tärkeimpänä tehtävänä luottamuksen rakentaminen niin itsensä ja ryhmän kuin myös ryhmän jäsenten kesken. Hyvin rakennettu luottamus ja avoimuus auttavat ohjaustyössä ratkaisevasti. Erityisesti ongelmatilanteissa pitää olla tunne, että ryhmänohjaajalle uskaltaa tulla puhumaan ja että asiat otetaan vakavasti ja että niille on mahdollista tehdä jotain. Ryhmänohjaajalta siis vaaditaan ihmisläheisyyttä ja luottamusta ja turvallisuudentunnetta herättävää olemusta sekä palvelualltiutta.

## 4 YHDESSÄ TEKEMISEN KULTTUURI OPPIMISESSA JA OPETUSTYÖSSÄ

Yhdessä tekemisen kulttuuri parantaa työelämässä tarvittavia arvokkaita metataitoja. Opetushallituksen (2019) osaamisen ennakointifoorumi asetti ensimmäisiä askelmerkkejä vuoden 2035 osaamistarpeille. Foorumin mukaan ”tulevaisuudessa merkitystään lisäävät muutoksen hallintaa edistävät metataidot, kuten ongelmanratkaisutaidot, itseohjautuvuus, oppimiskyky, henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen sekä tiedon arviointitaidot”. Metataidotkin tarvitsevat harjoittelua ja toistoa kehittyäkseen. Tiimioppiminen ja yhdessä tekeminen ja oppiminen kartuttavat tärkeitä metataitoja kuin itsestään. Mitä

aktiivisemmän roolin oppija ottaa, sitä enemmän treenausta meta-  
taidot saavat. Jos taas oppiminen on staattista, monologia suoltavan  
opettajan passiivista kuuntelua, ja lopuksi osaaminen mitataan ulkoa  
opetteluun perustuvalla tentillä, edellä mainitut metataidot eivät juuri  
pääse käytännössä kehittymään.

Itseohjautuvuuden käsite on kokenut julkisessa keskustella pientä  
mainehaittaa. Itseohjautuvuus rinnastetaan kärjistetyksi, erityisesti  
koulutukseen liittyvässä keskustelussa, yksin pärjäämiseksi, yksin  
jättämiseksi ja hylkäämiseksi ja oppiminen pelkästään yksilön yksin  
tehtäväksi omin voimin, ilman tukea ja kannustusta. Haapaniemi ja  
Raina (2014, 123) toteavat, miten koulumaailman ryhmätöissä ei ole  
kiinnitetty riittävästi huomiota ryhmän vetäjien rooliin ja tavoitteelli-  
sen toimintaan. Tuloksekas toiminta kuitenkin vaatii heidän mukaansa  
kirkkaat toimenkuvat ja selkeät sopimukset yhteisestä tekemisestä.  
Itseohjautuvuudella tarkoitetaan sitä, että yksilöön luotetaan ja että  
hän osaa tehdä oikeanlaisia ratkaisuja ja toimia ilman jatkuvaa valvon-  
taa. Muutos ja murros tällaisen ajattelun juurruttamiseksi oppimisen  
kontekstiin voi olla haastava, jopa pelottavakin.

Perinteisessä opetusmallissa oppija nähdään melko passiivisessa,  
usein kuulijan, roolissa. Opettajalla odotetaan olevan kaikki tarvittava  
tieto, jota hän armollisesti jakaa opetettaville. Opettajan rooli on aktii-  
vinen ja hän tekee näin työnsä palkkansa eteen. Yhdessä tekemisen  
kulttuurissa ja itseohjautuvuuden lisääntyessä roolit keikahtavatkin  
päinvastoin: opiskelijoista tulee aktiivisia tiedon kokoajia ja kerääjiä,  
tiedon analysoijia ja aktiivisia, omaa oppimistaan edistäviä yksilöitä.  
Opettaja joutuu tällaisessa toimintatavassa irtaantumaan perinteisestä  
opettajan roolista ja antamaan vastuun oppimisesta opiskelijoille. Myös  
opiskelijoille tällainen roolinvaihto voi tuntua erikoiselta, oudolta ja  
jopa epäreilulta. Kyseenalaistetaan opettajan rooli, kun hän ei olekaan  
se tärkein tiedontuoja, vaan joudutaan itse ponnistelemaan saatavilla  
oleva tieto ja oppi. Tässä vaiheessa usein herää keskustelu, jossa itse-  
ohjautuvuus ymmärretään väärin. Opettaja jättäytyy taka-alalle ja jättää  
tilaa oppimiselle. Opiskelija – tai vanhemmat – vanhasta tottumuksesta  
odottavat opettajan isoa roolia oppimisessa. Tässä kohdin pääsemme

tarkemmin tarkastelemaan opettajan roolia yhdessä tekemisen ja tiimioppimisen kulttuurissa.

Tiimioppimisessa opettaja luo puitteet ja antaa mahdollisuuden oppimiselle. Opettajalla on usein myös opetussuunnitelmaan pohjautuvat tavoitteet oppimiselle. Tavoitteita ja osaamistasoa on kuitenkin hyvä tarkastella ihan yksilötasolla, sillä usein opiskelijaryhmät ovat hyvin heterogeenisiä. Kurssin tavoitteita peilaamalla kukin opiskelija voi arvioida tämänhetkistä osaamista aiheeseen liittyen ja laatia omat, tarkemmat tavoitteet niihin osa-alueisiin, joita hänen itsensä pitää vielä kehittää. Osaamistasoista on hyvä keskustella myös muiden ryhmäläisten kanssa, jolloin päästään kartoittamaan se, missä voi tapahtua vertaisoppimista ja missä asioissa opiskelijat voivat auttaa ja tukea toisiaan. Varsinaisen oppimistyöskentelyn aikana opettajan rooli on vahvasti valmentava ja ohjaava. Tärkeää on tuottaa opiskelijoille tunne, että opettaja on saatavilla ja haluaa auttaa ja tukea. Tässä on ehkä se suurin salaisuus itseohjautuvuuden mainehaitalle: opettaja ei osaa yhteistoiminnallisessa työskentelyssä tarpeeksi hyvin sanoittaa ja kertoa, miten hän on saatavilla ja millaista tukea on saatavilla. Kirjoittajan oman kokemuksen mukaan nekin ryhmät, jotka eivät juurikaan pyytäneet ja tarvinneet apua, antoivat silti hyvän palautteen opettajan ohjauksesta, koska olivat pelkästään tietoisia siitä, että opettaja on tarvittaessa saatavilla.

Opettajan toinen tärkeä tehtävä on palautteen antaminen ja oppimisen arviointi. Usein kuullaan puhuttavan, miten palautetta oppimisesta saadaan liian vähän tai ei ollenkaan. Näinhän se usein onkin, jos oppiminen mitataan kurssin viimeisellä tunnilla tentillä ja arvosana vain ilmestyy opintorekisteriin tietyn ajan kuluttua, ilman palautetta tai tietoa siitä, mitä opiskelija osasi ja mitä ei. Tiimioppimisen mallissa opettajalle jää enemmän aikaa palautteen antamiselle ja osaamisen ja oppimisen arvioinnille. Tällä tavalla oppiminen nähdään entistä jatkuvampana prosessina, jossa opiskelija oppii, saa palautetta, pystyy syventämään, laajentamaan ja kääntämään oppimisen suuntaa ja edelleen saamaan palautetta. Oppimisesta tulee entistä syvällisempää ja pysyvämpää.



## 5 LOPUKSI

Yhdessä tekemisen kulttuuria voi hyödyntää siis monella eri tasolla: ohjaustyössä, opiskelijoiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa kuin myös opettamisessa ja oppimisessa. Suurin työ muutokselle tehdään pään sisällä: jostakin pitää päästää irti, että uutta voi tulla tilalle. Uusi toimintatapa voi pelottaa, jos se muuttuu liikaa vanhaan verrattuna. Nykyajan kuormittuneessa ja melko individualistisessa maailmassa toivoisin silti olevan entistä enemmän tilaa ihmisten väliselle vuorovaikutukselle ja aidolle kohtaamiselle.

## LÄHTEET

Isaac, W. (2001). *Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito* (M. Tillman, käönt.) Talentum.

Opetushallitus. (2019). *Osaaminen 2035: Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia* (Raportit ja selvitykset 2019:3). <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaaminen-2035>

Työsuojelu.fi. (2022). *Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät?* Työsuojeluhallinto. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>