



HAAGA-HELIA
ammattikorkeakoulu

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

KEHITTÄMISHANKE 2009

Jarmo Sarkkinen

Tietojärjestelmäosaamisen koulutusohjelmaa uudistamassa

TIIVISTELMÄ

Tekijä / Tekijät		
Jarmo Sarkkinen		
Hankkeen nimi		
Tietojärjestelmäosaamisen koulutusohjelmaa uudistamassa		
Kehittämishanke	Aika	Sivumäärä
	9.2.2009	33
Tiivistelmä		
<p>HAAGA-HELIA:n tietojärjestelmäosaamisen YAMK-ohjelman on todettu vaativan korjaavia toimenpiteitä niin opettajien kuin opiskelijoidenkin näkökulmasta. Uuden opetussuunnitelman kehittämisen kynnyksellä haluttiin aluksi tehdä hieman pohjatyötä, jotta tulevat muutokset olisivat perusteltuja. Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on lisätä koulutusohjelman opintojen suorittamisen joustavuutta, työpajaistuntojen vuovaikutteisuutta ja ryhmätyöpainotteisuutta sekä ohjauksen saamisen oikea-aikaisuutta.</p> <p>Konkreettisenä tavoitteena on työstää YTI 2010 -niminen malli, jonka siirtäminen käytäntöön (joko osittain tai enemmän kokonaisuudessaan) alkaa uuden opetussuunnitelman suunnittelun yhteydessä vuonna 2009. Kyseessä on malli, joka ottaa kantaa koulutusohjelman opintojen yleiseen rakenteeseen ja opintojaksojen ajoittumiseen, ohjauksen järjestämiseen opintojen eri vaiheissa, suoritusten joustavuuden lisäämiseen ja niiden arviointiin sekä työpajojen tavoitteisiin. Lisäksi hankkeen aikana kokeillaan ja arvioidaan erilaisia uudistuksia opintoihin kuuluvien työpajojen toimintatavoissa.</p> <p>Kehittämishanke toteutetaan toimintatutkimuksena, minkä ansiosta muutoksen vaikutusten osapuolet pääsevät osallistumaan uudistamistalkoisiin. Lähestymistapa nojaa asiantuntijoiden näkemyksiin ja tutkimustietoon (mm. kehittämistä ohjaava tietopohja, opiskelijapalautteet ja työryhmät).</p> <p>Kehittämiskäynnin käynnistyi elokuussa 2008 muutoksen suuntaamisella yhdessä kollegojen kanssa. Prosessi eteni seuraavaksi työpajauudistusten ja niiden itsearvioinnin, kollegojen haastattelujen ja opiskelijapalautteen läpikäynnin kautta YTI 2010 -nimisen mallin ensimmäisen version arviointiin ja kehittämiseen yhteiskehittelyistunnossa. Mallin lopullinen versio saatiin valmiiksi joulukuussa 2008, ja sitä tullaan vielä läpikäymään vuoden 2009 tammikuussa.</p> <p>Mallin lopullinen versio ja kuinka versioon päädyttiin kuvataan raportissa seikkaperäisesti. Tavoitteena on jatkossa käyttää mallia uuden opetussuunnitelman kehittämistyössä. Myös työpajauudistukset ovat helposti siirrettävissä käytäntöön jatkossa. Kokeilut olivat onnistuneita. Seuraava askel tulee olemaan opetussuunnitelman kehittäminen yhdessä kollegojen kanssa vuoden 2009 aikana.</p>		
Avainsanat		
YAMK, opinnäytetyö, työpajaopinnot, ohjaaminen, osaaminen, vertaisryhmät ja rajanylitykset		
Keywords		
Säilytyspaikka		
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun kirjasto		
Muita tietoja		

SISÄLLYS

SISÄLLYS	1
1. JOHDANTO	2
1.1. KEHITTÄMISHANKKEEN PERUSTELUJA	2
1.2. KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITE, TEHTÄVÄT JA TULOKSET	3
1.3. KEHITTÄMISHANKKEEN MENETELMÄVALINNAT	4
2. KEHITTÄMISHANKKEEN TIETOPOHJA	6
2.1. MITÄ AMMATILLINEN UUSI OPETTAJUUS ON?	6
2.2. OHJAUS UUDEN OPETTAJUUDEN KESKIÖSSÄ.....	7
2.3. OSAAMISEN TUNNISTAMINEN OHJAUKSEN PERUSTANA	8
2.4. OPISKELIJOISTA KOOSTUVAN VERTAISRYHMÄN OHJAAMINEN	9
2.5. OPPILAITOKSEN JA TYÖPAIKAN VÄLISET RAJANYLITYKSET	10
3. KEHITTÄMISPROSESSI JA SEN TULOKSET	12
3.1. MUUTOKSEN SUUNNAN ETSINTÄÄ ELOKUUSSA 2008	12
3.2. UUDISTUSTEN KOKEILUJA OSANA TYÖPAJAOPINTOJA SYYSKUUSTA JOULUKUUHUN 2008.....	13
3.3. VASTUUOPETTAJIEN HAASTATTELUT ONGELMIEN JA RATKAISUJEN TUNNISTAMISEKSI MARRASKUUSSA 2008.....	19
3.4. OPISKELIJOIDEN KOKEMIEN ONGELMIEN TUNNISTAMINEN OPISKELIJAPALAUTTEEN POHJALTA JOULUKUUSSA 2008.....	21
3.5. YTI 2010-MALLIN YHTEISKEHITTELYISTUNTO JOULUKUUSSA 2008.....	25
4. KEHITTÄMISPROSESSIN ARVIOINTI	30
LÄHTEET	32

1. JOHDANTO

Tämä raportti kuvaa yhden ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) suorittamista ohjaavien käytäntöjen uudistamisprosessin käynnistämisen ja sen alkuvaiheet. Raportissa tarkastellaan vaiheita aina kehittämistarpeen tunnistamisesta lähtien siihen saakka, kunnes uusia käytäntöjä koskeva tulevaisuuden visio on saatu työstettyä valmiiksi. Kirjallisuuden pohjalta luodaan ensin tietopohja, joka ohjaa kehittämistoimenpiteitä. Ensimmäinen versio uudesta toimintamallista arvioidaan osana toimintatutkimuksellista lähestymistapaa. Kehittämisen kohteena tässä työssä on ollut HAAGA-HELIAN tietojärjestelmäosaamisen koulutusohjelma (YTI). Koulutusohjelma on ainakin välillisesti seurausta suomalaisista työvoimapolitiittisista linjauksista, joiden mukaan työvoiman osaamisen kehittäminen ja osaamistason kohottaminen ovat tulevaisuuden keskeisiä tavoitteita (Työministeriö 2007). Koulutusohjelma on varsin selkeästi linjassa esitettyjen tavoitteiden kanssa, koska se antaa mahdollisuuden jatkaa tradenomin opintoja siten, että opiskelija suorittaa tradenomin YAMK-tutkinnon. YAMK-koulutusohjelmien tavoitteena on ”työelämän ja työyhteisöjen kehittäminen ja niissä painottuu tähän liittyvä tutkimus- ja kehitystyö” ja ne ”lähtevät työelämän tarpeista ja ne toteutetaan työelämäläheisesti” (Kangasniemi 2007). Näin on myös YTI:n kohdalla.

1.1. Kehittämishankkeen perusteluja

Tyypillisesti YTI:n opiskelijat ovat olleet työelämässä vuosia, vähintään kolme vuotta. Heillä on lisäksi intressinä hankkia lisäosaamista tietojärjestelmäosaamisen jollain osa-alueella. Useat opiskelijoista ovat edenneet jo vastuullisempiin tehtäviin työpaikallaan, ja useimmiten toimivat ainakin kehittämishankkeiden projektipäällikköinä. Lähtökohtana opintoihin hakeuduttaessa on, että opiskelijalla on ennen opintojensa alkua tiedossa jokin kehittämisen kohde, johon hän tulee opintojensa kuluessa paneutumaan niiden ytimessä kulkevaa opinnäytetyönä tehtävää työelämän kehittämistehtävää suorittaessaan. Näin opiskelija on jo valmiiksi kehittämis- ja kehittymisorientoitunut.

Koulutusohjelmaan otettiin ensimmäiset opiskelijat tammikuussa 2006. Koulutusohjelman suunnittelu oli kuitenkin kohtalaisen lyhytkestoinen projekti. Opintojen ytimeksi asetettiin YAMK-lain mukaisesti opinnäytetyönä tehtävä työelämän kehittämistehtävä ja sitä ohjaava prosessi, jonka tukemiseksi perustettiin Tietojärjestelmäosaamisen syventäminen -opintopaketti, joka koostuu kuudesta työpajasta. Työpajat suoritetaan ohjeellisesti peräkkäisinä lukukausina. Tarkoituksena on, että ensimmäisen vuoden aikana opiskelija suorittaa pakolliset opintopaketit (muut kuin työpajaopinnot). Ensimmäisen vuoden aikana opiskelijan odotetaan aloittavan myös

työpajaopinnot, joissa omaa kehittämistehtävää edistetään. Kun opiskelija on työpajaopintojen ensimmäisessä työpajassa ideoinut kehittämistehtävänsä aiheen ja kehitellyt ideoita, opiskelija työstää seuraavaksi projektisuunnitelman, jossa opinnäytetyö suunnitellaan. Opinnäytetyön ytimessä on työelämän kehittämisprojekti tai joukko kehittämistoimenpiteitä, joiden tukemiseksi tai jopa ohjaamiseksi opiskelija tuo opintojensa pohjalta tutkimustietoa ja uusia tutkimus- ja kehittämismenetelmiä. Opiskelijalle nimetään ohjaaja vasta, kun hän on toimittanut projektisuunnitelmansa työpajan vetäjälle ja saanut sen hyväksyttyä. Tässä vaiheessa opinnäytteen ohjauksen painopiste siirtyy pois työpajoista, joista tulee enemmänkin eräänlaista ”vertaistukea” tarjoavia kohtaamisia. Loppujen opintojensa aikana opiskelija suorittaa myös joukon vapaa-valintaisia opintoja, jotta tutkinnon edellyttämä määrä opintopisteitä tulisi kasaan.

Kokemukset ovat kuitenkin varsin pian osoittaneet, että tarvetta olisi uudelle suunnittelukierrokselle, jonka aikana korjataan opintosuunnitelmaan jääneitä aukkoja ja käytännön toimintamallin puutteita. Tarve muutokseen on noussut selkeästi esiin myös opiskelijoiden antamasta virallisesta palautteesta. Toisaalta tarve muutokseen on noussut myös työpajojen vetäjiltä itseltään. Eikä huomioimatta voida jättää myöskään sitä syytä, että opiskelijoiden valmistumisaikoja olisi tavalla tai toisella nopeutettava.

Yhteenvetona YTI:n ensimmäisiltä vuosilta 2006-2008 voidaan todeta, että opiskelijat kaipaavat lisää konkreettisia käsiteltäviä teemoja, jotka liittyvät tietojärjestelmäosaamiseen. He eivät ehkä osin tästäkin syystä tunne saavansa tarpeeksi hyötyä työpajaistunnoista. Toisaalta he kokevat istunnot turhiksi, koska toisten aiheisiin ja tilanteeseen ei voi tutustua etukäteen eivätkä aiheet välttämättä ole edes kiinnostavia niiden erilaisuuden vuoksi. Toisaalta opintojen suorittamista ei koeta tarpeeksi joustavaksi. Työpajan vetäjien ja opinnäytteen ohjaajien välistä roolista ei ole koettu tarpeeksi selkeäksi. Lisäksi käytettyihin materiaaleihin on kohdistunut tyytymättömyyttä.

1.2. Kehittämishankkeen tavoite, tehtävät ja tulokset

Kehittämishankkeen tavoitteena on lisätä opintojen suorittamisen joustavuutta kaikilla osa-alueilla, työpajaistuntojen vuovaikutteisuutta ja ryhmätyöpainotteisuutta sekä ohjauksen saamisen oikea-aikaisuutta. Etenkin nopea reagoiminen opiskelijoiden muuttuviin tilanteisiin korostuu, koska työelämässä asiat tapahtuvat hyvin nopeassa syklissä. Ylipäänsä tavoitteena on lisätä YTI-opintojen selkeyttä, koska monet opiskelijat kokevat opinnot epäselviksi ja opintojen suorittamistavat liian jäykiksi. Konkreettisena tavoitteena on työstää YTI 2010 -niminen malli, jonka siirtäminen käytäntöön (joko osittain tai

enemmän kokonaisuudessaan) alkaa uuden opetussuunnitelman suunnittelun yhteydessä tämän hankkeen päättymisen jälkeen vuoden 2009 aikana. Kyseessä on malli, joka ottaa kantaa opintojen yleiseen rakenteeseen ja opintojaksojen ajoittumiseen, ohjauksen järjestämiseen opintojen eri vaiheissa, suoritusten joustavuuden lisäämiseen ja niiden arviointiin sekä työpajojen tavoitteisiin ja toimintatapoihin. Kehittämishankkeen tehtävät ovat seuraavat. Esitetty järjestys on myös tehtävien suoritusjärjestys.

- T1. Muutoksen suunnan tunnustelu ja ensimmäisten kehittämisideoiden kokoaminen yhteisessä istunnossa kollegojen kanssa
- T2. Uusien ajatusten kokeileminen uusien käytäntöjen pohjaksi työpaja 2:ssa ja onnistumisten itsearviointi tehtävän T5 pohjaksi
- T3. Työpajoista vastaavien opettajien haastattelut nykyisten käytäntöjen ongelmien tunnistamiseksi
- T4. Opiskelijapalautteen läpikäynti vuosilta 2006-2008 sekä nykyisten käytäntöjen ongelmien tunnistaminen annetun palautteen pohjalta
- T5. Ensimmäisen uuden YTI 2010-ehdotuksen rakentaminen tehtävien T2, T3 ja T4 pohjalta
- T6. Ensimmäisen ehdotuksen arvioiminen ja toisen version työstäminen yhdessä vastuuopettajien kanssa

Odotetut tulokset tehtävittäin ovat seuraavat:

- T1. Ensimmäiset kehittämisideat
- T2. Työpajan vetäjän kokemukset
- T3. Ongelmalista (opettajat)
- T4. Ongelmalista (opiskelijat)
- T5. Ensimmäinen versio mallista
- T6. Toinen versio mallista

1.3. Kehittämishankkeen menetelmävalinnat

Tämä kehittämissanke on toteutettu toimintatutkimuksena. Toimintatutkimus on soveltavaa tutkimusta. Soveltava tutkimus on jotain sellaista, jonka tavoite tiedetään, mutta tapa miten tavoitteeseen päästään on vielä epäselvä (Järvinen & Järvinen 1996). Järvinen ja Järvinen jatkavat, että soveltava tutkimus hyödyntää kehittämistä ohjaavana viitekehyksenä perustutkimuksen tarjoamaa tietoa. Toimintatutkimus on spiraalinen prosessi, jolla on käytännönläheinen ja ongelmanratkaisua korostava painotus. Prosessin omistajia ovat kaikki, joita ongelman ratkaisemisesta seuraava muutos koskee, ja jotka

otetaan mukaan prosessiin jonkinlaisina informantteina. Toimintatutkimus, kuten tämä raportoitu tutkimus, sisältää tutkimusta, systemaattista ja kriittistä pohdintaa sekä toimintaa. Tavoitteena on parantaa käytäntöjä. Toiminnan tavoitteena taas on ymmärryksen lisääminen, arviointi ja muutoksen aikaansaaminen. Olennainen osa prosessia on tiedon kerääminen ja kerätyn tiedon tulkitseminen, ja tavoitteena on oppia kerätystä tiedosta. Kriittinen pohdinta pitää sisällään toteutetun toiminnan arvioinnin. (Costello 2003).

Yksinkertaistettuna toimintatutkimus, kuten tämä raportoitu tutkimus, sisältää neljä vaihetta, jotka toistuvat tarvittavan määrän eri variaatioin. Nämä vaiheet ovat järjestyksessä "suunnittele" (plan), "toimi" (act), "havainnoi" (observe) ja "tutkiskele" (reflect) (Costello 2003). Omassa kehittämishankkeessani syklejä on useita ja toteuttamisvaiheet saavat hyvin erilaisia muotoja. Edeltävät vaiheet tarjoavat pohjan seuraavien vaiheiden toteuttamiselle, ja tässä tapauksessa käytetään niin kirjallisuutta, opiskelijapalautetta kuin asiantuntijoitakin. Costello toteaa, että osallistumisen ei välttämättä tarvitse olla osa toimintatutkimusta, mutta kehittämishankkeessani osallistumisella on erityisen merkittävä rooli. Myös minä itse osallistun toimintatutkimuksen vaiheisiin keskeisenä henkilö, joka ei kuitenkaan ota etäisyyttä kehittämisen kohteeseen, vaan on mukana aitona subjektina.

Tämä raportti on tästä eteenpäin tutkimus- ja kehittämistoimenpiteiden ja läpikäydyn toimintatutkimuksellisen prosessin kuvausta sekä keskeisten vaiheiden tulosten esittelyä. Tätä ennen esitellään kuitenkin kehittämishankkeen tietopohja, joka toimii kehittämistä ohjaavana viitekehystenä. Käytännössä viitekehys antaa tukea valitun tavoitteen saavuttamiseksi. Lopuksi tarkastellaan hieman, mitä loppujen lopuksi tulikaan tehtyä ja kuinka onnistuneesta kehittämisestä onkaan kysymys sekä avataan ovi seuraavan askeleen ottamista varten. Ajatuksena on hyödyntää tämän raportin tuloksia siinä vaiheessa, kun YTI:n uutta opetussuunnitelmaa lähdetään kokoamaan vuodelle 2010.

2. KEHITTÄMISHANKKEEN TIETOPOHJA

Toimintatutkimus pohjautuu perustutkimuksen tietoon, jonka pohjalta muodostetaan viitekehys asetetun tavoitteen saavuttamiseksi. Tässä luvussa kuvataan kehittämishankkeen tiedollinen pohja, joka antaa suunnan kehittämistyölle. Uusi opettajuus, ohjaaminen, osaamisen tunnistaminen, vertaisryhmän ohjaaminen ja rajanylitykset ovat kehittämishankkeen keskeisiä käsitteellisiä työkaluja. Nimenomaan nämä työkalut auttavat ottamaan haltuun työelämäläheisten työpajojen ytimen.

2.1. Mitä ammatillinen uusi opettajuus on?

Perttula toteaa, että "[o]pettajuuden ydinasiat ovat usein liian lähellä, jotta ne tulisivat huomatuiksi" (1999, s.13). Ilman, että opettaja lähestyy omaa opettajuuttaan tietoisesti itsetutkiskelun (Schön 1983) kautta, on vaikea ymmärtää, kuinka itse toimii opettajan roolissa. Toisaalta tutustumatta ympäröivän maailman ja työelämän muutokseen ja niiden opettajuudelle aiheuttamiin muospaineisiin, on helppo vain jatkaa omalla linjalla. Maailma on kuitenkin muuttunut, ja niin on myös opettajuus. Opettajalle ei kuitenkaan ole tarjolla yhtä ja oikeaa opettajuuden mallia, vaan opettajan on itsereflektion kautta ryhdyttävä toimenpiteisiin rohkeasti ja oman harkintakykynsä ohjaamana (Perttula 1999). Opettajuus on vastuullista. Perttula (1999) toteaa, että opetustyö (tai ohjaustyö) on ihmissuhdetyötä. Kun opettaja kohtaa opiskelijan, ihmissuhdetyön vaatimus tarkoittaa käytännössä sitä, että on astuttava toisen saappaisiin ja lähdeävä liikkeelle opiskelijasta.

Silloin, kun kyseessä on ammatillinen opettajuus, seuraavat neljä "kulmakiveä" saavat ainakin jonkinlaisen roolin jokaisen opettajan opettajaidentiteetissä: ammatillisuus, kasvatuksellisuus, vuorovaikutus sekä persoonallisuus. Opettajalla on aina oltava jonkinasteinen kytkentä ammatilliseen työelämäään. Opettajan on seurattava alansa kehittymistä ja osallistuttava ainakin jollain tapaa ammatilliseen työhön. Toisaalta ammatillisella opettajalla on tietty kasvatuservelollisuus, joka tässä yhteydessä ei kuitenkaan tarkoita opiskelijoiden paimentamista, vaan ammatillisen minän muodostumisen tukemista. Opettajan keskeinen toimintatapa on vuorovaikutus opiskelijan kanssa. Lopuksi voidaan todeta, että persoonallisuutta ei voida sulkea opettajuuden ulkopuolelle. Jokaisella opettajalla on oma persoonallinen minänsä, jota hänen ei pidä sulkea opetuksen ulkopuolelle, vaan mieluummin tunnistaa ja antaa sen näkyä (Tiilikkala 2004). Se, miten kukin opettaja näyttäytyy näiden kulmakivien suhteen on opettajasta itsestään kiinni kuten jo aiemmin todettiin.

2.2. Ohjaus uuden opettajuuden keskiössä

Nykyään usein kuultavan väitteen mukaan opettajuus on yhä enemmän ja useammin ohjaustoimintaa. Helpompi tapa ymmärtää opettajuuden ja ohjaustoiminnan suhde on nähdä ohjaustoiminta tiukasti uuteen opettajuuteen sisäänkirjoitettuna, kuten Attwell (1999) antaa ymmärtää. Hänen mukaansa opettajuus, jota itse kutsun mieluummin uudeksi opettajuudeksi, sisältää seuraavat tehtävät, joista useat sivuavat opiskelijoiden ohjaamista erilaisista näkökulmista: oppimisyhteisöjen ja -kontekstien organisointi, organisaationaalisten tavoitteiden formulointi, ohjeistettujen sisältöjen rakentaminen, tutkivaa oppimista harjoittavien opiskelijoiden edistymisen ohjaaminen ja seuranta, keskusteleminen opiskelijoiden kanssa ja tämän keskustelun johtaminen sekä ohjeistetun prosessin suunnittelu ja tämän prosessin arviointi. Opetusministeriön koulutus- ja tiedepoliittisen ehdotuksen (29.1.2001) mukaisesti opettajilta vaadittavien tehtävien listaan voidaan helposti lisätä myös jatkuva itsetutkiskelu, pysyminen ajan tasalla työnsä taustalla vaikuttavista ihmis-, tieto- ja oppimiskäsityksistä, muutosten kohtaaminen sekä osallistuminen yhteiskuntaa ja työelämää koskevaan keskusteluun. Kuten huomataan, opettajilta vaaditaan nykyään hyvin paljon. Monet edellisistä kohdista ovat luonnollisesti kuuluneet opettajan työhön jo pitkään. Osa opettajista on kuitenkin varmuudella painottanut tiettyjä osa-alueita toisten kustannuksella.

Juuri ohjauksen merkityksestä kohistaan kuitenkin paljon. Saranpää (2007) on koonnut yhteen joukon ohjauksen periaatteita, joita hän kutsuu ”hengen työkaluiksi”. Hän korostaa, että ohjattava on asiakas, ei ”alamainen” tai ”vähäinen”. Tämä on varmasti monen opettajan kauhukuva, koska opettajahan on tottunut olemaan salin edessä tapahtumien keskiössä. Ohjaaja ja opiskelija ovat siis samanvertaisia. He ovat yhdessä avaamassa käsiteltävää tilannetta, kuten Saranpää toteaa. Asiakas ei kuitenkaan ole hänen mielestään perinteisen hokeman mukaan aina oikeassa, kuten ei ole ohjaajakaan, vaan tilanteen yhteinen avaaminen tarkoittaa molemmiin puolista kuuntelua ja keskustelujen avauksia. Nummenmaa ja Lautamatti (2004) antavat ymmärtää, että kyseessä on ohjaajan ja opiskelijan yhteinen matka ja voidaan puhua ns. matkakumppanuudesta. Ohjattava eli asiakas on kuitenkin viime kädessä vastuussa oppimistavoitteistaan. Hän johtaa omaa opiskeluprosessiaan viime kädessä. Saranpää toteaa myös, että ohjauksen painotukset ovat tavoitteissa ja niiden saavuttamisessa, ei niinkään menneisydessä ja nykyhetkessä. Tai kuten hän jatkaa, ”[m]enneisydessä ja nykytilassa tärkeimpiä ovat ohjattavan olemassa olevat osaamiset” (s.52).

Puhe ja kieli ovat ohjaajan tärkeimpiä resursseja ja Saranpää kannustaakin opettajia käyttämään kieltä rikkaasti. On puhuttava vaihtoehtoista, mahdollisuuksista ja

onnistumisista, jotka ovat positiivisia ja uusia ovia avaavia avauksia. Myös vuoropuhelu ja yhteistyö ovat ohjaustilanteiden olennaisia elementtejä. Opiskelijan kannustaminen kysymään on Saranpään mukaan asia, johon ohjaajan on lisäksi panostettava. Lopuksi hän kannustaa molempia osapuolia kiittämään toisiaan. Kyseessä on kuitenkin ihmissuhdetyö, joten kiitoksia tuskin voi esittää liikaa.

Saranpään huomautuksissa vuorovaikutussuhde nousi yhdeksi tärkeäksi kohdaksi. Samoin Attwell nosti keskustelemisen tärkeäksi elementiksi. Itse asiassa hieman yllättävästi Tiilikkala (2004) toteaa radikaalisti, että ammatillisen opettajan ei tarvitse olla enää ammattialansa asiantuntija, vaan "[r]iittää, kun hän on pedagoginen asiantuntija ja oppimiskokemusten mahdollistaja" (s.240). Hän toteaa, että vuorovaikutuksen määrä on lisääntynyt kovasti opetuksessa. Ns. virallisen opettajuusparadigman mukaan vuorovaikutus on erittäin suuressa roolissa aiemmin mainittuihin ammatillisuuteen, kasvatuksellisuuteen ja persoonallisuuteen suhteutettuna. Vuorovaikutussuhteessa opiskelijan kanssa opettaja näyttäisi sitoutuvan opiskelijaan paremmin (Lehtelä & Viitala 2007), mikä on toki hyvä asia. Vuorovaikutus muuttuu optimitilanteessa dialogiksi, joka mahdollistaa sisäänpääsyn toisen kokemismaailmaan. Optimitilanteessa molemmat (sekä ohjaaja että opiskelija) pääsevät toistensa kokemismaailmoihin käsiksi, mikä voi olla useimmiten joko mahdotonta tai ainakin raskasta, kuten Perttula (1999) huomauttaa. Opiskelijan ymmärtäminen on kuitenkin tärkeää, ja ohjaaja voi ainakin yrittää päästä mahdollisimman hyvään dialogiin opiskelijan kanssa.

2.3. Osaamisen tunnistaminen ohjauksen perustana

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat kaksi eri asiaa. Osaamisen tunnustaminen liittyy usein korvaavuuksien myöntämiseen ja opintoaikojen lyhentämiseen (Saranpää 2007). Esimerkiksi näyttötutkinnoissa osaamisen tunnistamisella ja lopulta tunnustamisella on suuri rooli. Osaamisen tunnistaminen on kuitenkin myös hyvä tapa saada ajankohtainen tilannekatsaus opintoja aloittavan opiskelijan sen hetkisistä valmiuksista, kun opiskeluprosessista ollaan tekemässä henkilökohtaisempaa.

Osaamisen tunnistaminen liittyy siihen kaikkeen, mitä opiskelija on oppinut työpaikallaan. Näin ollen osaamisen tunnistamisen tulisi olla olennainen osa YAMK-tutkintojen suorittamista, koska niissä koulun ja työpaikan rajanveto on erittäin häilyvä ja niiden välillä vallitsee optimitilanteessa eräänlainen symbioosi. Olennainen osa YAMK-tutkintoa suorittavan aikuisopiskelijan opiskelua täytyy olla henkilökohtaistamisen. Yleinen muotti ei sovi jokaisen tarpeisiin ja jokaisen henkilökohtaista työelämän

kehittämistehtävää ja sen ytimessä kulkevaa projektia tukemaan. Saranpää esittää muutamia kysymyksiä, joihin olisi hyvä saada vastaus, jotta opiskelija kokisi opiskeluprosessinsa mahdollisimman henkilökohtaiseksi ja henkilökohtaistetuksi. Näitä kysymyksiä ovat mm. seuraavat:

- Miten opiskelija osaa oppia ja kehittää osaamistaan?
- Millaista tukea hän mahdollisesti tarvitsee?
- Millaisia mahdollisuuksia työpaikka tarjoaa osaamisen kartuttamiseen?

Saranpää toteaa, että aikuisopiskelijoiden osaamista ja osaamisen kehittämisen tarpeita määriteltäessä on tarpeellista, että määrittelytyötä tehdään hyvin tiiviisti yhdessä työpaikan edustajien kanssa. On tärkeää, ettei koulu jää yksin tämän määrittelytehtävän kanssa, vaan tätä määrittelytyötä varten muodostetaan aito kolmikanta, joka koostuu opiskelijasta, oppilaitoksen ohjaajasta ja vähintäänkin työpaikan ohjaajasta. Mielestäni tavoitteena osaamisen tunnistamisessa on oltava opiskelijan tulevien opintojen tukeminen, ja nimenomaan YAMK-tutkinnoissa tunnistamisesta voisi olla suurta hyötyä. Tavoitteena ei voi pelkästään olla korvaavuuksien myöntäminen opiskelijalle aiemman osaamisen pohjalta. Saranpää tarjoaa kirjassaan joukon erilaisia kysymyksiä (s.55-56), joilla voidaan pureutua opiskelijan tilanteeseen. Osa kysymyksistä voisi palvella ei pelkästään ohjaustilannetta, vaan myös tilannetta, jossa opiskelija on aloittanut juuri opintonsa ja tavoitteena on kartoittaa hänen lähtötilanteensa ja osaamistasonsa jatkoa ajatellen. Esimerkiksi seuraavat kysymykset ovat loistavia ja sopisivat YAMK-opiskelijan lähtötilannekeskusteluun ja osaamisen kartoittamiseen vallan mainiosti:

- Mihin voit opinnoissasi yltää, jos kaikki menee hyvin?
- Mitä onnistumisen mahdollistavaa osaamista sinulla jo on?
- Onko mielessäsi joitakin opintoja hankaloittavia tekijöitä?
- Mitä niille voisi tehdä, jotta haitat saisi ainakin minimoitua?
- Mihin sinun kannattaa ensimmäiseksi ryhtyä?
- Mitä haluat opinnoissasi saavuttaa?
- Mitä olet valmis tekemään tavoitteidesi saavuttamiseksi?
- Millaista osaamista sinun on hankittava, jotta voit saavuttaa tavoitteesi?

2.4. Opiskelijoista koostuvan vertaisryhmän ohjaaminen

Ohjaus ei tapahdu enää ainoastaan kahdenkeskisissä oppilaitoksen ohjaajan ja opiskelijan välisissä ohjaustapaamisissa, vaan opiskelijoiden tiedon rakentaminen tapahtuu vuorovaikutuksessa myös toisten opiskelijoiden kanssa (Lehtelä & Viitala 2007). Tätä

varten on kehitetty erilaisia toimintamalleja, kuten vaikkapa hanketyöpajakohtaamiset, joissa eri taustoista tulevat, mutta kuitenkin toistensa kanssa vertaiset opiskelijat voivat kohdata toisensa ja keskustella sekä työstään opinnäytettään. Hanketyöpajan tarjoamat edut ovat moniäänisyyden mahdollistaminen ja erilaisten näkökulmien ja kokemusten jakaminen vertaisten kesken (Spets 2007). Spetsin mukaan nämä edut on koettu hyvin arvokkaaksi osallistujien oman henkilökohtaisen prosessin eteenpäin viemisen kannalta.

Tällaisissa vertaisista koostuvissa työpajoissa myös oppilaitoksen ohjaajan on toimittava vertaisena eikä hän voi nostaa itseään muiden yläpuolelle, vaikka hän tyypillisesti ohjaakin ja mahdollistaa työskentelyn (Heiskanen & Hiisijärvi 2003). Vertaisista muodostuvan vertaisryhmän ohjaaminen on oma taiteen lajinsa. Vertaisryhmä tarkoittaa määritelmän mukaan ”yhdenvertaisten ihmisten vapaaehtoista, demokraattista ja tasavertaista ryhmää” (Heiskanen & Hiisijärvi 2003). Vaikka vertaisryhmistä puhutaan usein esimerkiksi laihduttajien kohdalla, ajattelutapa sopii hyvin myös opiskeluun, joissa kaikki ovat tavallaan samassa veneessä. Heiskanen ja Hiisijärvi toteavat, että ihminen ei saa tyydytystä siitä, että on vain kohteena. Hän haluaa tuoda kanssakulkijoilleen oman panoksensa. Ryhmän vetäjä tai vertaisohjaaja ei sen vuoksi saa olla muiden puolesta asiat tekevä uraohjus ja liian kova auktoriteetti. Vertaisohjaajan on tunnettava maailma, jossa opiskelijat elävät eli hänellä on oltava tarvittava kokemus, kuten vaikkapa lihavuudesta ylipäässeellä vertaisryhmän vetäjällä painonhallinnasta. Lähtökohtana vertaisohjauksessa on ajatus, että jokainen on oman elämänsä paras asiantuntija. Heiskanen ja Hiisijärvi (2003) toteavat, että siksi vertaisohjaajan tehtävänä ei ole tietää suoria vastauksia suoriin kysymyksiin, vaan auttaa opiskelijoita ”kulkemaan kutakin omalla tiellään” käyttäen sopivia tukimenetelmiä ja tarjoamalla jokaiselle tilaa osallistua keskusteluun (s. 4).

2.5. Oppilaitoksen ja työpaikan väliset rajanylitykset

Vuoropuhelua ei esiinny pelkästään oppilaitoksen ohjaajan ja työpaikan ja oppilaitoksen välimaastossa elävän opiskelijan välillä. Toisinaan on hyvin tärkeää, että opiskelijan työpaikalta vähintäänkin työpaikan ohjaaja saadaan mukaan ainakin välillä ns. rajavyöhykkeellä (Engeström 2004) tapahtuvaan toimintaan (esim. tiedotustilaisuudet, aloituskokoukset, ohjausryhmät, osaamista kartoittavat istunnot ja ohjaustilanteet). Toisaalta myös oppilaitoksen ohjaajan olisi hyvä ylittää rajoja ja käydä tutustumassa työpaikan tapahtumiin siinä missä työpaikan ohjaajan tulisi oppia tuntemaan koulun käytäntöjä. Rajavyöhyketoiminta tarkoittaa ”kahden toimintajärjestelmän välimaastoon” sijoittuvaa toimintaa, joka kuvainnollisesti tapahtuu ”ei-kenenkään-maalla” (Tuomi-Gröhn 2001, s.33). Yksittäiset kohtaamiset erilaista osaamista omaavien toimijoiden välillä ovat

rajanylityksiä. Rajakohde taas on sellainen asia, joka yhdistää eri toimijat ja mahdollistaa rajan ylitykset (Star 1989). Esimerkiksi juuri opiskelijan työelämän kehittämistehtävän aihe, joka on dokumentoitu, voi toimia tällaisena rajakohteena, josta eri toimijat rajan molemmin puolin voivat keskustella.

Tänä päivänä vaikuttaa siltä, että nimenomaan tällaista rajavyöhyketoimintaa haluttaisiin nähdä yhä enemmän opinnoissa. Koulun ja työelämän olisi kohdattava toisensa yhäkin luonnollisemmin tulevaisuudessa, ja juuri YAMK-tutkinnot voisivat olla sellaisia, joiden suorittamiseen voitaisiin kivuttomimmin kytkeä erilaisia rajanylityksiä. Ovathan YAMK-tutkinnot nimenomaan työelämäläheisiä, kuten on laissa määritelty. Suuri kysymys kuitenkin kuuluu, millaisia rajanylityksiä ja kohtaamisia tulisi rakentaa opintojen sisään ja kuinka tällaiset rajankäynnit käytännössä mahdollistetaan.

3. KEHITTÄMISPROSESSI JA SEN TULOKSET

Tässä luvussa tarkastellaan viiden kuukauden pituista aikajanaa ja prosessia, jonka kuluksi kehittämishanke on toteutettu, ja jonka lopputuloksena YTI 2010 -malli saatiin niin valmiiksi, että sitä voidaan käyttää pohjana YTI:n uuden opetussuunnitelman työstämisessä vuonna 2009. Tarkastelu tapahtuu tehtävittäin tai vaiheittain. Prosessi käynnistyi elokuussa 2008, vaikka kehittämishankkeen ideaa oli työstetty jo aiemmin käytäväkeskusteluissa.

3.1. Muutoksen suunnan etsintää elokuussa 2008

Ensimmäinen istunto järjestettiin tietotekniikan yksikön johtajan huoneessa ja palaveriin osallistuivat itseni lisäksi yksikön johtaja ja kaksi yliopettajaa, jotka vastaavat YTI:n työpajoista. Istunnon tarkoituksena oli keskustella pedagogisten opintojen kehittämishankkeen liittämistä YTI:n kehittämiseen. Ensimmäiseksi keskustelimme resursseista, joita tarvitsin hankkeen suorittamiseen. Lopulta siirryimme keskustelemaan YTI:n kehittämisestä ja siitä, minkälaisia mahdollisia muutoksia olisi hyvä lähteä miettimään osana kehittämishankettani. Istunnon aikana saimme yleisen tason käsityksen muutoksen suunnasta ja keräsin joitakin potentiaalisia kehittämisideoita paperille. Keskustelu eteni hyvin vapaamuotoisesti ilman ennalta asetettua agendaa. Jokaisella oli mahdollisuus osallistua keskusteluun ja tuoda käsittelyyn kohtaamiaan ongelmia ja mahdollisia kehittämisideoita. Pohjaksi keskusteluun otimme nykyisen opetussuunnitelman, jota lähdimme yhdessä purkamaan auki ja samalla etsimään mahdollisia kehittämisen kohteita.

Keskustelun kuluessa nousi tarkempaan käsittelyyn seuraavanlaisia teemoja. Nykyinen opinnäytetyöohje todettiin epäselväksi. Toiseksi käytiin keskustelua henkilöresursseista, jotka todettiin kohtalaisen vähäisiksi siihen nähden, mitä YTI tarvitsisi. Yleisinä haasteina nousivat esiin sellaiset opiskelijat, jotka ovat vaihtamassa työpaikkaa tai joiden työnkuva on vaihtumassa. Ongelmaksi näissä tapauksissa nousee tehdyn työn hyödyntäminen uudessa aiheessa. Istunnossa keskustelimme erilaisista vaihtoehdoista tavoista työstää opinnäytettä. Lähtökohtaisestihan opiskelijat kytkevät opinnäytteensä johonkin työelämän projektiin, mikä on suositeltavinta. Yksi tapa vastata muuttuneiden tilanteiden ongelmaa voisi olla yleisemmän aiheen työstäminen työpaikan projektiin tai projekteihin liittyen. Myös aiheen hakeminen joissakin tapauksissa T&K-hankkeista todettiin mahdolliseksi vaihtoehdoksi. Etenkin näin voisi olla, jos opiskelija ei voi syystä tai toisesta kytkeä opinnäytettään työpaikan projektiin. Totesimme, että tarvittaisiin avoimempaa keskustelua opiskelijoiden kanssa siitä, mikä heidän tilanteensa on. Yksi

mahdollinen vaikea tilanne on se, että opiskelijan työnantaja ei edes tiedä työntekijänsä opiskelevan YTI:ssä.

Työantajan suuntaan tapahtuvasta avautumisesta puhuttaessa nousivat esiin seuraavat ajatukset. Työpajan vetäjät voisivat jakaa opiskelijat keskenään ja käydä heti alkuun vierailulla opiskelijoiden yrityksissä. Myös työpaikan edustajien (etenkin työpaikan ohjaajien) kutsumista johonkin alun työpajaistunnoista tai erilliseen istuntoon ehdotettiin. Henkilökohtaisen keskustelun käymistä opiskelijoiden kanssa voisi myös lisätä. Opiskelijoiden tutkimusmenetelmäopinnot ehdotettiin sijoitettavaksi aivan opintojen alkuun ensimmäiselle lukukaudelle. Internetiin voitaisiin lisäksi rakentaa menetelmäpaletti (tai linkkikokoelma menetelmäsivustoille). Nykyisin nuo opinnot tulevat ensimmäisen lukuvuoden aikana. Nykymallin mukaan opiskelijat jakautuvat itse teeman mukaan työpaja 1:n ryhmiin, joilla on yleiset teemat (kolme erillistä ryhmää). Keskustelussa pohdimme vaihtoehtoa, jonka mukaan opiskelijat olisivat ensimmäisellä kerralla kaikki yhdessä salissa. Tuona ensimmäisenä kertana tehtäisiin opiskelijoiden lähtötilannekartoitus ja selvitetäisiin jokaisen opiskelijan kehittämisteemat. Toiseen istuntoon tehtäisiin jako kunkin omien teemojen pohjalta. Työpajojen sisällöistä käytiin paljon keskustelua. Nykytilanteessa opiskelijat kokevat työpajat sisällöltään tyhjiksi. Ehdotuksena nousivat esiin mm. tiedonhaun ja kirjoittamisen teemat.

Lopuksi keskusteltiin hankkeen aikataulusta ja todettiin, että valmista tulisi vielä vuoden 2008 aikana. Tämän vaiheen todettiin olevan vasta aloitus jatkokehittämisen pohjaksi. Tavoitteena on, että tulokset palvelisivat uuden opetussuunnitelman työstämistä, jonka tulisi olla Internetissä syyskuun alussa 2009.

3.2. Uudistusten kokeiluja osana työpajaopintoja syyskuusta joulukuuhun 2008

Näiden ensimmäisten ajatusten pohjalta lähdin itse kehittämään uudistuksia, joita oli tarkoitus tuoda mahdollisimman pikaisella aikataululla vielä syksyn aikana kokeiltavaksi työpaja 2:een. Tässä työpajassa opiskelijat työstävät projektisuunnitelmaa opinnäytetyönä tehtävää työelämän kehittämistehtävää varten. Tässä vaiheessa opiskelijalla on optimitilanteessa aihe varmistunut. Oma ajatukseni oli, että linkitän tällä tapaa kehittämishankkeeni ja opetusharjoitteluni. Kokeilujen ideointi tapahtui nopealla aikataululla. Tavoitteena oli saada nopeasti kokemuksia aivan uudenlaisista toimintatavoista. Tässä vaiheessa tarkoituksena oli toteuttaa itsearviointi kokeilujen onnistumisesta sen pohjalta, kuinka opiskelijat reagoivat kokeiluihin ja mitä palautetta sain

opetusta seuranneilta kollegoilta. Suunnittelin uusiksi kaikki työpaja 2:n istunnot, jotka pidettiin 4.9., 2.10. ja 11.12.2008.

Työpajojen uudelleen suunnittelun pedagogiset perustelut löytyvät sosio-konstruktivismista, jossa erilaiset sosio-lingvistiset prosessit painottuvat. Nämä prosessit pitävät sisällään orientoitumista oman työn eteenpäin viemiseen, näkökulmien tuottamista yksin ja yhdessä, niiden ulkoistamista muiden opiskelijoiden jalostettavaksi, näkökulmien kehittelyä ja sisäistämistä ryhmissä, oman oppimisprosessin reflektointia sekä oman oppimisprosessin etenemisen tarkastelua. Nämä oppimisteot toteutuvat erilaisia painotuksin eri kertojen toteutuksissa. Opetusharjoitteluni kuluessa tavoitteenani oli siirtää työpajojen painopistettä työpajan vetäjän ja opiskelijoiden välisestä vuorovaikutuksesta enemmän opiskelijoiden keskinäiseen vuorovaikutukseen. Opettajasta tulisi näin ollen yhä enemmän eräänlainen ”taustavaikuttaja”, joka jatkaa opiskelijoiden keskusteluissa syntyneiden tulosten työstämistä koko opiskelijaryhmän kanssa. Tämä on tapa, jolla opiskelijaa motivoidaan oman opinnäytetyöteemansa edistämiseen. Tavoitteena on rakentaa työpajoista sellaisia, että ohjaaja luo aivan alkuun orientaatiopohjan ja edellytykset opiskelijoiden keskinäiselle teemojen työstämiselle. Motivointia ei erityisesti harjoiteta muuten kuin epäsuorasti. Ajatuksena on, että opiskelijat motivoituvat, kunhan he vain saavat keskeisen roolin teemojen työstämisessä ja saavat työstää teemoja vertaistensa kanssa. Ohjaaja asettuu yhä enemmän taka-alalle, minkä oletetaan motivoivan tekemiseen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ohjaajan rooli olisi mitätön. Ohjaaja pyrkii termin mukaisesti ohjaamaan työstämistä oikeaan suuntaan ja lisäksi tuo uusia näkökulmia käytyihin keskusteluihin. Tällainen ohjausmalli soveltuu YTI:n työpajoihin, koska kyse on teemoista ja hankkeista, joissa keskeisiä onnistumisen tekijöitä ovat osallistuvat ihmiset itse ja heidän kehittyvä substanssiosaaminen. Oppimistehtävät aktivoivat teemojen työstämiseen yhteisön tuen kautta.

Ensimmäinen uusiksi suunniteltu työpajaistunto järjestettiin 4.9.2008. Suunnittelun lähtökohtana oli, että tulella oman kehittymisprosessinsa ”mestariksi” myös tulokset ovat paremmat. Oletuksena on, että mestariksi tullaan tuetun itsearviointin, ohjaajan antaman palautteen sekä vertaisten tarjoaman tuen ansiosta. Opiskelijoiden vertaistuki projektisuunnitelman työstämisessä nähdään tärkeimpänä voimavarana. Tällä kertaa oppimisen ja oman prosessin arviointi suoritetaan lyhyinä ja julkisina ”avautumisina” niin istunnon alussa kuin lopussakin.

Vaihe 1

Nopea kierros, jonka aikana kartoitetaan kunkin henkilökohtainen tilanne hyvin lyhyesti. Tavoitteena on rakentaa silta eli eräänlainen jatkumo edellisen ja tämän kerran istunnon välille. Kysymys kuuluu: "missä mennään?" Lähipäivän tavoite avataan vaiheen lopuksi lyhyesti. (20 minuuttia).

Vaihe 2

Tavoitteena on projektisuunnitelman työstäminen opinnäytteelle. Siksi opiskelijat tutustuvat yhteen valmiiseen suunnitelmaan, jonka pitemmälle edennyt opiskelija esittelee esityksessään. (20 minuuttia).

Vaihe 3

Kierros, jonka aikana kysytään tarkemmin, mihin vaiheeseen saakka opiskelija on edennyt. (20 minuuttia).

Vaihe 4

Tutustutaan projektisuunnitelman ohjeistukseen ryhmissä. Esittellään idea omassa ryhmässä ja tarkastellaan projektisuunnitelman ohjeistusta omien töiden kannalta. Esitetään vastauksia ohjeistuksessa esitettyihin kysymyksiin. Opettaja kiertää ryhmissä. Ryhmäläiset sparraavat. (30 minuuttia).

Vaihe 5

Kierros, jonka aikana keskustellaan siitä, mitä ajatuksia ryhmissä heräsi ja siitä onko suunnitelman rakenne selvä. Lopuksi käännetään katseet tulevaan ja sovitaan siitä mitä ensi kerraksi tulee olla valmiina. Jokainen tuo seuraavaksi kerraksi oman suunnitelmansa "parhaan arvauksen" eli version 0.3, jota lähdetään yhteistoiminnallisesti purkamaan ja viemään eteenpäin. (30 minuuttia).

Seuraava uusiksi suunniteltu työpajaistunto järjestettiin 2.10.2008. Suunnittelun lähtökohtana tällä kertaa oli edelleen, että mestariksi tullaan tuetun itsearvioinnin, ohjaajan antaman palautteen sekä vertaisten tarjoaman tuen ansiosta. Edellisellä kerralla painotettiin vertaisten "voimaa" oman kehitymisprosessin tukemisessa. Tällä kertaa myös ohjaaja tulee voimallisemmin mukaan tukemaan yksittäisen opiskelijan

ja opiskelijoiden kehitymisprosessia. Oppimisen ja oman prosessin eteenpäin viemisen itsearviointi suoritetaan lyhyinä ”avautumisina” niin istunnon alussa kuin lopussakin.

Vaihe 1

Kierros, jonka aikana opiskelijat avautuvat ja kertovat millä tapaa oma kehitymisprosessi on edennyt edellisen lähipäivän jälkeen. Lisäksi vaiheen lopuksi käydään läpi tämänkertaisen lähipäivän tavoite. (15 minuuttia).

Vaihe 2

Muodostetaan parit. Käydään läpi parin kanssa projektisuunnitelman versio 0.3. Verrataan suunnitelmaa jaettuun projektisuunnitelman ohjeeseen ja valmistaudutaan esittämään ainakin yksi täydentävä kysymys jokaiseen ohjeessa esitettyyn pääkohtaan liittyen. Pääkohdat ovat:

- Kehittämisen lähtökohdat
- Tavoitteet, toimenpiteet ja tulokset
- Projektointi
- Tutkimus
- Käytäntö
- Kirjallisuus

Keskustelun aikana erityinen huomio laitetaan sille, kuinka hyvin opiskelu ja työelämä kohtaavat ja kuinka hyvin työnantaja on sitoutunut opiskelijan tavoitteisiin. Tavoitteenahan on tuoda ”ekstratyökaluja” työprojektiin, joten työnantajan kanssa on hyvä keskustella asiat selviksi jo varhain eli viimeistään tässä vaiheessa. (30 minuuttia).

Vaihe 3

Käydään parin kanssa läpi mieleen nousseet kysymykset. Pyritään aidosti viemään toisten opiskelijoiden projektisuunnitelman työstämisprosessia eteenpäin. Opettaja kiertää jokaisen parin läpi ja osallistuu keskusteluun n. 5 minuuttia / pari. Parit muodostavat keskustelun aiheistaan TOP 3 ”suuret kysymykset” -listauksen ja käyvät kirjoittamassa kysymykset taululle. (30 minuuttia).

Vaihe 4

Opiskelijat valitsevat taululla olevista kysymyksistä kolme tärkeintä yhdessä käsiteltäviksi. Tavoitteena on saada käsiteltyä isoimmat "huolenaiheet" yhteisesti mahdollisimman varhaisessa vaiheessa prosessia. (30 minuuttia).

Vaihe 5

Istunnon päättävä kierros, jonka aikana opiskelijat kertovat päivän merkittävimmän ja kehittämistehtävää eniten eteenpäin vieneen oppinsa. Samassa yhteydessä katsotaan tulevaan eli kuinka tästä edetään. Tämän jälkeen jokaisen pitäisi tietää mitä työpaja 2:n viimeinen istunto tuo tullessaan ja mitä sen jälkeen pitäisi olla valmiina. Tähän vaiheeseen yritetään saada mukaan mahdollisimman henkilökohtaistava ote, jotta jokaisen oma projekti etenisi omaksi koetussa aikataulussa. (15 minuuttia).

Viimeinen uusiksi suunniteltu työpajaistunto järjestettiin 11.12.2008. Tämän istunnon tavoitteena oli käydä läpi opiskelijoiden opinnäytetyönä tehtävien työelämän kehittämistehtävien valmiit projektisuunnitelmat. Kyseessä on enemmänkin seminaari kuin työpaja, jossa osallistujat kommentoivat esittäjien suunnitelmia. Kantavana ajatuksena on, että työpajan vetäjä ja muut opiskelijat tarjoavat tukea vaiheessa, jossa opiskelijat oletusarvoisesti viimeistelevät suunnitelmiaan. Tämän vuoksi opiskelijoista muodostetaan myös ryhmät, jotka kommentoivat vuorollaan esityksiä. Ajatuksena on jakaa osaamista ja antaa ajatuksia muille opiskelijoille suunnitelmien viimeistelyä varten.

Vaihe 1

Opiskelijat muodostavat ryhmät, jotka kommentoivat esityksiä vuorollaan (kolme ryhmää).

Vaihe 2

Esitys. (5 minuuttia).

Vaihe 3

Ryhmät kommentoivat esitystä lyhyesti tai kysyvät kysymyksiä esittäjältä.

Vaihe 4

Työpajan vetäjä kommentoi esitystä ja suunnitelman sisältöjä (vaihe 3 ja 4 kestävät yhteensä kork. 5 minuuttia). Tässä vaiheessa suunnitelma joko hyväksytään, jos se on hyväksyttävissä, tai muuten sovitaan jatkosta.

Vaihe 5

Vaiheet 2-4 toistetaan, kunnes kaikki opiskelijat ovat esittäneet oman suunnitelmansa.

Vaihe 6

Opiskelijat täyttävät opetuksen arviointilomakkeen, minkä jälkeen käydään läpi nopea kierros, jonka aikana jokainen saa kuvailla lyhyesti omat tuntemuksensa viimeisen istunnon jälkeen (itsearviointi).

Vaihe 7

Katseet käännetään tulevaan. Käydään läpi mitä tapahtuu työpaja 2:n jälkeen. Kerrotaan mitä työpajassa 3 tapahtuu ja keskustellaan vielä yhteisesti jatkosta niiden osalta, jotka eivät vielä saaneet suunnitelmaansa täysin valmiiksi.

Kolmessa työpajaistunnossa kokeilin vuorovaikutteisuutta lisääviä tekoja pienin variaation. Tosin viimeinen istunto oli hyvin erilainen kuin muut seminaarimaisuuden vuoksi. Itsestäni tuntuu, että toinen istunto oli onnistunein, koska olin siinä virittänyt opiskelijoiden välisen yhteistoiminnallisuuden huippuunsa. Sain jopa istunnon lopun avautumisissa kiitosta sen tyyppisestä tekemisestä. Mielestäni istunnossa oli toimivinta opiskelijan kuuntelemisen, vuorovaikutteisuuteen kannustamisen ja oman sopivasti etäännytetyn roolin tasapaino. Nimenomaan hyvää oli se, etten ollut liian taustalla ottamatta lainkaan kantaa. Paikalla olleet opetustani seuranneet kollegat olivat myös tyytyväisiä kuulemaansa ja näkemäänsä.

En kuitenkaan tarkoita, että ensimmäinen istunto olisi ollut täysin epäonnistunut. Se vain sattui olemaan ensimmäinen kokeilu ja siksi ei aivan nappisuoritus. Viimeinen istunto eli seminaari ei mennyt aivan kuten toivoin. Opiskelijat eivät nimittäin kyenneet toimimaan ryhmänä, mikä lienee omaa syytäni. Heillä ei vain ollut tällä kertaa tarpeeksi tilaa ja aikaa yhteistoimintaan. Mielestäni nimenomaan kuitenkin lisäämällä opiskelijoiden välistä vuorovaikutusta ja ryhmätehtäviä, jotka liittyvät oman työn eteenpäin

viemiseen, saavutetaan toivottuja tuloksia. Minusta kuitenkin tuntuu, että kaikki opiskelijat eivät olleet aivan vakuuttuneita ryhmätöistä. Kaikkia on kuitenkin mahdotonta miellyttää.

3.3. Vastuopettajien haastattelut ongelmien ja ratkaisujen tunnistamiseksi marraskuussa 2008

Marraskuussa haastattelin YTI-opintojen kahta keskeistä yliopettajaa saadakseni tarkemman käsityksen YTI-opintojen tähänastisista polttavimmista ongelmista, jotka olisi ratkaistava ja haasteista, jotka olisi ylitettävä. Lisäksi annoin heille mahdollisuuden esittää potentiaalisia ratkaisumalleja. Ratkaisutapojen mietintään osallistuin myös itse, joten siltä osin haastattelut eivät olleet puhtaasti haastatteluja, vaan enemmänkin kehittämisorientoituneita keskusteluja. Haastattelut olivat strukturoimattomia. Ainoastaan minun ja haastateltavien yhteinen päätös rajautua tunnistamaan keskeisimpi ongelmia, niiden syitä ja mahdollisia ratkaisutapoja ohjasi käytyjä haastatteluja. Haastateltavien kommentit on seuraavassa esitetty ns. "yhdestä suusta". Vaikka puhun vain haastateltavasta, haastateltavia on ollut kaksi kappaletta. Sisältö merkitsee kuitenkin eniten tässä tapauksessa.

Haastateltava totesi minulle, että teemojen puute työpajoissa on yksi suuri puute. Samaan hengenvetoon hän totesi, että opiskelijat ovat sen verran pitkälle erikoistuneet, että teemojen pitäisi olla yleispäteviä palvellakseen kaikkien tarpeita. Tämän tavoitteen saavuttaminen todettiin hyvin hankalaksi. Hänen mukaansa opiskelijat odottavat hyvin henkilökohtaistettua opintopolkua tukemaan opintoja. Seuraavaksi haastateltava kertoi, että ohjaamisesta on oltu montaa mieltä. Perusajatus on, että opiskelijat ovat saaneet kommentteja oman prosessinsa eteenpäin viemiseksi, mutta haastateltavan mielestä ei ole kuitenkaan tarkoituksenmukaista lähteä holhoamislinjalle. Jotkut opiskelijat kuitenkin tuntuisivat kaikesta päätellen odottavan enemmän holhoamista, mihin ei kuitenkaan haastateltavan mukaan voida lähteä jatkossakaan. On sen sijaan tuettava enemmänkin kunkin omaa kehitymisprosessia kuin pidettävä kädestä kiinni ja väännettävä asioita rautalangasta. Ohjaajan saamisen tekemisestä joustavampaa käytiin keskustelua ja se koettiin tärkeäksi asiaksi.

Haastateltava oli pohtinut sitä, kuinka opiskelijat hankkivat aiheensa. Hänen mukaansa jotkut opiskelijat eivät pääse alkuun ehkä sen vuoksi, että he eivät mielestään ole löytäneet sopivaa aihetta työpaikaltaan. Haastateltava totesi, että jos opiskelija tekisi opinnäytteensä 100%:sesti omalla ajalla, aihe löytyisi taatusti. Opiskelija haluaisi kuitenkin tehdä mahdollisimman paljon opinnäytettä työaikana, mikä tuskin on koskaan täysin mahdollista. Toisaalta kiinnostus aiheeseen varmasti vaikuttaa haastateltavan mukaan

aiheen valintaan. Yksi suuri ongelma on hänen mukaansa se, että työnantaja ei anna tehdä opintoja osana työelämän kehittämisprojektia. Voi olla, että opiskelija ei ole osannut ”myydä” opinnäytettään työpaikalla. Keskustelimme siitä, kuinka oppilaitoksen opettajat voisivat tukea tässä tehtävässä. Pahimmassa tapauksessa opiskelija ei haastateltavan mukaan ole uskaltanut edes kertoa työnantajalle omista opinnoistaan, mikä on erittäin hankala tilanne. Tavoitehan on, että opiskelija kytkee opintonsa oman työpaikan johonkin projektiin tai projekteihin. Haastateltava oli sitä mieltä, että opiskelijan vain pitäisi aloittaa jostain, jotta työ saadaan käyntiin. Myöhemmin voidaan miettiä, kuinka eri osaset kytetään yhteen, jotta syntyy kokonainen opinnäytetyö.

Jotta jokaisen opiskelijan henkilökohtaiseen tilanteeseen voitaisiin vastata paremmin, päädyimme siihen, että olisi syytä käydä jokaisen kanssa henkilökohtaiset keskustelut, joihin myös työpaikan ohjaaja olisi tervetullut. Myös kahdenkeskinen keskustelu olisi mahdollinen, etenkin jos opiskelijalla on ollut hankaluuksia kommunikoida asiasta työpaikalla. Jokaisen henkilökohtainen tilanne olisi ymmärrettävä paremmin, jotta hänen prosessiaan voitaisiin ohjata oikeaan suuntaan lähtökohdat tuntien.

Haastateltava totesi, että pakollisuus työpajojen suorittamisessa on suuri ongelma. Opiskelijat ovat kuitenkin tulleet opiskelemaan omasta vapaasta tahdostaan, joten pakollisuus ei istu kuvioon. Pakollisuus ei myöskään istu opiskelijoiden henkilökohtaisten prosessien ohjaukseen. Enemmänkin pitäisi lähteä liikkeelle siitä, että opiskelijoille tarjotaan sitä, mitä he tarvitsevat juuri silloin, kun he sitä tarvitsevat. Haastateltava totesi, että siinä tapauksessa, että aihetta ei alkuun ole, olisi hyvä olla jotain mikä edistäisi opintoja aidosti. Opiskelijan ei pitäisi vain jäädä odottamaan aihetta, joka ilmestyy tyhjästä jonain päivänä. Tämän vuoksi voisi olla olemassa vaikka teemoittain kirjapaketteja, joita opiskelija voisi suorittaa aihetta etsiessään. Aihealue tai teema on kuitenkin jota kuinkin jokaisella opiskelijalla selvä alkuun, joten opiskelijat voisivat tällaisessa tilanteessa vähintään kartuttaa teoriapohjaa.

Kahdessa haastattelussa nousi pintaan paljon samoja asioita. Ainakin jossain määrin näitä asioita sivuttiin molemmissa haastatteluissa. Edellä mainitut asiat ovat sellaisia, jotka vaativat ehdottomasti käsittelyä jatkossa. Nimenomaan näitä asioita päätin jatkossa lähteä työstämään ratkaisujen löytämiseksi.

3.4. Opiskelijoiden kokemien ongelmien tunnistaminen opiskelijapalautteen pohjalta joulukuussa 2008

Kävin läpi kaikki palautelomakkeet, jotka olin saanut käyttööni. Kaikkia palautteita ei ollut kuitenkaan mahdollista löytää, joten käytössäni oli ainoastaan osa kaikesta saadusta palautteesta viime vuosilta (vain viidestä työpajasta). En usko tästä syntyvän ongelmaa, koska keskeiset asiat löytyvät myös tästä palautemäärästä. En tehnyt tarkempaa tilastollista analyysiä numeroarvioiden pohjalta, koska en usko numeroiden päästävän asioiden ytimeen. Numerot pääasiassa "tasoittavat" faktoja. Toisaalta hajontojen tarkastelukaan ei kerro tarpeeksi. Olen tarkastellut numeroiden pohjalta lähinnä perustilannetta, missä on eletty. Enemminkin olen ottanut huomioon avoimiin kysymyksiin saatuja vastauksia, joita oli käytössä kuitenkin vain n. 15 %:lta vuosina 2006-2008 opiskelleilta opiskelijoilta. Lisäksi kaikki opiskelijat eivät hyvinkään usein vastaa avoimiin kysymyksiin. Lähinnä tässä tapauksessa palautteet ovat omilta opiskelijoiltani. Joitakin vastauksia sain myös toiselta yliopettajalta käyttööni. Lopuksi keskityn palautteeseen, jota sain opetusharjoittelukokemusteni jälkeen. Sen pohjalta totean, kuinka tilanne on muuttunut ja mihin suuntaan kehittämistä olisi jatkossa hyvä ohjata työpajoissa.

Númeroarviot ovat aina hyvin hankalia. Mielipiteitä on niin monenlaisia. Suurin osa mielipiteistä lähestyy pääasiassa turvallista keskitasoa. Näiden seikkojen vuoksi keskiarvoja laskettaessa lähestytään useimmiten kolmosta asteikolla 1-5. Siksi en ole laskenut tähän keskiarvoja, vaan nostan tässä esiin ainoastaan yhden kohdan, joka nousee silmiinpistävästi esille. Tämä ero nousi tarkasteltaessa opettajien välisiä eroja ja lähinnä tehtyjä suurempia panostuksia opetusmetodien käyttöön ja vuorovaikutuksen lisäämiseen. Hieman vähemmin panostuksin opiskelijoiden palautteet lähestyivät kolmosta. Eräs opettaja, joka oli nimenomaan panostanut huomattavan paljon opetusmenetelmien kehittämiseen ja vuorovaikutuksen korostamiseen työpajoissa, sai opiskelijoilta parempaa palautetta. Tosin palautetta ei ollut kovin paljon käytössäni, joten on vaikea sanoa, mitä vastaamatta jättäneet olivat asiasta mieltä. Huomasin saman ilmiön myös omalla kohdallani. Ennen opetusharjoittelussa tehtyjä isoja panostuksia, palautteiden keskiarvo jäi kolmosen pintaan. Panostusten jälkeen suurempi osa opiskelijoista oli huomattavasti tyytyväisempiä opetusmetodeihin ja vuorovaikutukseen. Osa tosin oli edelleen myös vastaan. Tämän pohjalta voisi todeta, tosin hieman epätieteellisesti, että panostukset opetusmetodeihin ja vuorovaikutteisuuden lisäämiseen ja laatuun kannattavat.

Tarkastelen tässä yhteydessä avointen vastausten osalta lähinnä kehittämisehdotuksia, koska ne ovat konkreettisimpia ja hyödyllisimpiä oman projektini

kannalta. Eräs opiskelija toivoi kehittämissuunnitelman työstämisen tueksi runkoa, joka kertoisi, mitä suunnitelmaan on sisällytettävä. Tällaisen toteutin opetusharjoitteluni kuluessa ja otin käyttöön suunnitelmia työstävien työpajassa 2. Tuntien tiivistämistä toivottiin, mikä ehkä viestii valmiiden teemojen puutteesta. Tätä on kuitenkin vaikea todentaa, mutta samaa totesivat haastatellut yliopettajat. Eräs opiskelija tarjoaa pulmaan ratkaisuksi yritysmaailman edustajia, jotka toisivat ajankohtaisia teemoja työpajoihin. Osa opiskelijoista toivoi ylipäänsä lisää istuntoja ja vuorovaikutusta opiskelijoiden kanssa. Osa opiskelijoista toivoi lisää töiden ruotimista nimenomaan muiden opiskelijoiden kanssa. Tapa, jolla tämä tulisi toteuttaa saa kaksi eri ratkaisua palautteiden pohjalta. Yksi opiskelija puhuu verkkokeskusteluista. Toinen näkisi mielellään enemmän tapaamista kasvotusten ja vuorovaikutusta lähipäivien aikana.

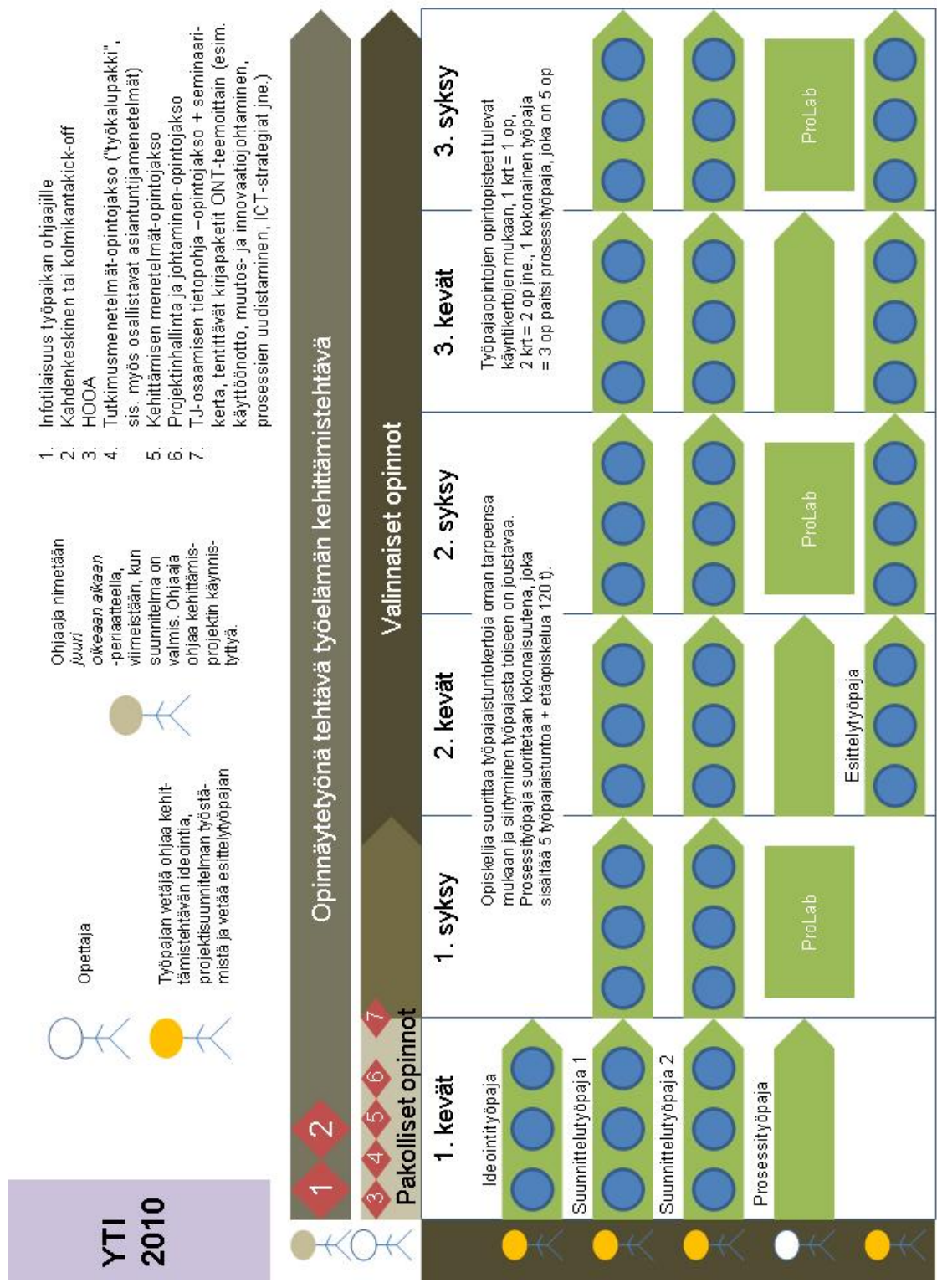
Tarkastelen seuraavaksi palautetta, jota sain opetusharjoittelujeni jälkeen työpajasta 2. Yritän katsoa muuttuiko mikään kehittämissuunnittelujeni jälkeen ja mikä tuntui toimivan parhaiten. Yleinen tuntuma oli, että suunnitelman tekeminen oli edennyt hyvin. Yksi opiskelija vieläpä totesi, että etenemistahti oli sopiva. Konkreettisten suunnitelmien läpikäynti koettiin hyväksi tavaksi työskennellä. Myös suunnitelman tekemistä ohjannut projektisuunnitelmaohje koettiin hyväksi työkaluksi. Muiden opiskelijoiden tilanteiden läpikäynti ja niistä oppiminen oli yhden opiskelijan mielestä erityisen hyvä asia. Yksi opiskelija myös kiitteli opiskelijoiden ja opettajan välistä kommunikaatiota. Luulen, että tässä viitataan myös opiskelijoiden keskinäisen kommunikaation lisäämiseen ryhmätöiden kautta. Yksi opiskelijoista pitikin nimenomaan ryhmätehtäviä onnistuneina.

Kehittämistä tarvitaan kuitenkin jatkossakin. Eräs opiskelijoista toivoi enemmän ryhmätehtäviä. Myös oppimisympäristöjen hyödyntäminen voisi tuoda erään opiskelijan mukaan lisäarvoa oppimiseen. Erään opiskelijan mielestä työpajat tarvitsisivat yhä enemmän materiaalia ja käytännön työkaluja. Menetelmälinkkien lähettäminen sähköpostilla ei ole kuitenkaan riittävää, vaan niiden läpikäyminen voisi tuoda lisäarvoa oman opinnäyteprojektin suunnitteluun. Projektisuunnitelmien nopeampi kommentoiti oli ainakin kahden opiskelijan mielestä tärkeää. Yksi opiskelijoista totesi kuitenkin, ettei hän saanut työpajasta juuri mitään. Tätä hän ei kuitenkaan tarkemmin perustellut.

Mielestäni nimenomaan avoimiin kysymyksiin saadut palautteet olivat hyviä. Kaikesta päätellen opiskelijat (tai ainakin osa heistä) kokivat tehdyt parannukset hyväksi. Opiskelijat tuntevat tarvitsevan oppimisprosessia tukevia käytännön työkaluja ja menetelmiä. Lisäksi opiskelijat kaipaavat lisää vuorovaikutteisuutta ja ryhmätehtäviä. Ehkä näitä puolia voisi jatkossa kehittää yhä enemmän. Ylipäänsä se, että työpajoissa

tehdään jotain konkreettista, joka liittyy omaan projektiin, koettiin hyväksi. Myös kokemusten saaminen muilta opiskelijoilta koetaan hyväksi puoleksi. Palautteen pohjalta uskon, että tehdyt muutokset ovat pääasiassa oikeaan suuntaan tehtyjä, vaikka kaikkia ei voikaan aina miellyttää. Siksi uskon, että työpajoja kannattaisi edelleen kehittää tähän samaan suuntaan.

Käytin jatkossa tätä palautetta yhtenä lähtökohtana, kun työstin ensimmäistä versiota YTI 2010 -mallista, joka on esitetty seuraavaksi. Lisäksi tämän ensimmäisen version tuottamiseksi mallista olen ottanut huomioon etenkin tämän kehittämishankkeen tehtävien T2 ja T3 tulokset. Malli on esitetty kuvassa 1. Esittelen mallin seuraavassa luvussa samalla, kun esittelen kuinka mallin arviointi ja edelleen kehittäminen tapahtui. Lopuksi esittelen käytyjen keskustelujen pohjalta kehitetyn uuden version.



Kuva 1. YTI 2010 -malli (v 1.0).

3.5. YTI 2010-mallin yhteiskehittelyistunto joulukuussa 2008

Uudessa mallissa tai sen ensimmäisessä versiossa on ensinnäkin selkiytetty työpajan vetäjän, jonkin muun opintojakson opettajan ja opinnäytteen ohjaajan välisiä rooleja, jotka ovat tähän asti olleet hieman epäselviä. Näihin rooleihin yhteiskehittelyistunnossa ei otettu suoraan kantaa, joten ne vastannevat ainakin lähes totuutta. Malli ei puutu opintojen ytimeen, jossa kulkee opinnäytetyöprosessi. Se kulkee jatkossakin ytimessä, mutta prosessia tukeviin rakenteisiin, ajoituksiin ja yleisiin käytäntöihin on puututtu. Keskeinen muutos uudessa ehdotuksessa on opintojen etupainottaminen. Tämä tarkoittaa sitä, että tämän hetkiseen opintojen ohjeistettuun aikatauluun verrattuna kaikki pakolliset opinnot tulisivat jo ensimmäisen lukukauden aikana. Tämä tarkoittaa tärkeimpänä muutoksena tutkimusmenetelmäopintojen tuomista ensimmäiselle lukukaudelle. Muutoksen takana on ajatus, että opiskelijat saisivat lentävän lähdön ja lähtisivät kasvattamaan heti tietopohjaansa etenkin menetelmäopintojen osalta. Tätä ovat opiskelijatkin toivoneet. Enää ei olisi erikseen Konstruktivinen tutkimus ja Toimintatutkimus -opintojaksoja, vaan Tutkimusmenetelmät-opintojakso, joka sisältää edellisten kahden lisäksi myös johdatuksen erilaisiin osallistaviin asiantuntijamenetelmiin. Opintopisteinä menetelmäopinnot olisivat 5 op. Yhteiskehittelyistunnossa tämä nähtiin hyväksi ja suositeltavaksi muutokseksi, ja ilmeisesti tällaista on jo lähdetty viemään ajatuksena eteenpäin.

Työpajoja on ehdotuksessa korjattu siten, että entisten kuuden työpajan sijaan työpajoja olisi vain viisi. Työpajat olisivat ideointityöpaja, suunnittelutyöpaja 1, suunnittelutyöpaja 2, prosessityöpaja ja opinnäytetöiden esittelytyöpaja. Ensimmäinen iso muutos YTI:n nykytilanteeseen nähden on työpajojen epätietoisuutta aiheuttaneiden abstraktien numerointien poistaminen (Tietojärjestelmäosaamisen työpaja 1, 2, 3 jne.). Suurin muutos nykytilanteeseen nähden kuitenkin on, että suunnittelutyöpajoja olisi aiempaan tilanteeseen nähden kaksi erillistä, jotta tätä hyvin tärkeää opintojen vaihetta tuettaisiin riittävästi. Ideointityöpaja sai yhteiskehittelyistunnossa hyvän vastaanoton. Onhan se mukana nykymallissakin eikä sen poistamiselle olisi olemassa perusteita. Jostain opiskelijoiden on aloitettava ja se jokin on aiheen ideointi. Sen sijaan suunnittelutyöpajoista keskusteltiin pitempään. Esitykseni mukaan olisi kaksi vaihtoehtoa tapaa toteuttaa suunnittelutyöpajat jatkossa. Ensimmäisen mallin mukaan olisi olemassa yksi samansisältöinen suunnittelutyöpaja, joita kuitenkin järjestettäisiin kaksi erillistä. Näin voitaisiin tarjota laadukkaampaa ohjausta entistä pienemmälle opiskelijaryhmälle. Opiskelijat siis jaettaisiin kahteen työpajaan aakkosten mukaan. Toisen mallin mukaan olisi olemassa eri sisältöiset työpajat, joista ensimmäinen keskittyisi suunnitelman työstämisen alku- ja toinen työstämisen loppuvaiheisiin. Opiskelijat

valitsisivat itselleen sopivan työpajan oman tarpeensa mukaan. Yhteiskehittelyistunnossa päädyimme, että ensimmäinen vaihtoehto olisi parempi. Tämä malli tarjoaisi parhaimmat eväät tukea opiskelijoiden henkilökohtaista prosessia. Toinen vaihtoehto olisi loppujen lopuksi hieman keinotekoinen. Termistä ”työpaja” käytiin keskustelua. Lopulta päädyttiin siihen, että termi ”workshop” voisi avautua paremmin, koska on laajemmin käytetty ja varsin tunnettu termi suomenkielessäkin.

Ehdotukseni suurimpia muutoksia olisi kuitenkin opinnäytetyötään tekevien työpajan (nykyinen työpaja 3) korvaaminen prosessityöpajalla, joka tukisi opinnäytteen tekemistä prosesseihin ja muutokseen liittyvissä kysymyksissä. Näin mukaan opintoihin saataisiin toivottuja sisältöjä. Prosessityöpaja järjestettäisiin ehdotuksen mukaan keväisin. Syksyn aikana, kun opintojaksoa ei järjestetä, opiskelija voisi hyödyntää HAAGA-HELIAN prosessilaboratoriota (ProLab). Ajatuksena on, että keväällä 2009 järjestettävä Prosessien uudistamisen uudet menetelmät –workshop (PUUM) tulisi kiinteämmäksi osaksi YTI-opintoja. Yhteiskehittelyistunnossa ajatus sai kannatusta, mutta keskustelujen pohjalta päädyttiin siihen, että workshopista voisi tulla ainakin osittain pakollinen YTI:n opintojakso. Myös workshopin nimestä keskusteltiin. Prosessiworkshop saattaa olla turhan rajattu nimi opiskelijoiden aiheita silmällä pitäen. Tavoitteena on jatkossa keksiä nimi, joka ottaisi huomioon laajemmin muutoksen. Yhtenä nimiehdotuksena nousi esiin ”Muutosprosessiworkshop”. Workshop siis tarjoisi tukea hyvin erilaisten muutosten (mm. prosessien kehittämisen ja käyttöönoton prosessit) läpiviemiseen. Workshopin istuntojen määrästä ei vielä päätetty. Keskusteluissa päädyttiin siihen, että ensimmäinen workshop järjestettäisiin syksyllä 2010. Toteutukset olisivat jatkossa syksyisin. Laboratorio olisi käytettävissä keväisin. Keväällä 2009 järjestettävä PUUM-workshop on ajatuksen pilottitoteutus pienemmällä ryhmällä. Kerättyjen kokemusten pohjalta PUUM-workshopista kehitettäisiin yksi pakollisista opintojaksoista YTI-opintoihin. Opintojakson yleisistä sisällöistä käytiin keskustelua. Opintojakso voitaisiin jakaa kahtia mm. siten, että vaikkapa ensimmäinen kolmannes käsittelisi työkaluja ja menetelmiä. Toisessa kolmanneksessa työkaluja ja menetelmiä kokeiltaisiin yhdessä. Halukkaat voisivat sen jälkeen jatkaa opintojaksolla ja lähteä soveltamaan opetettuja työkaluja ja menetelmiä omaan hankkeeseensa opintojakson valinnaisessa päätösosiossa.

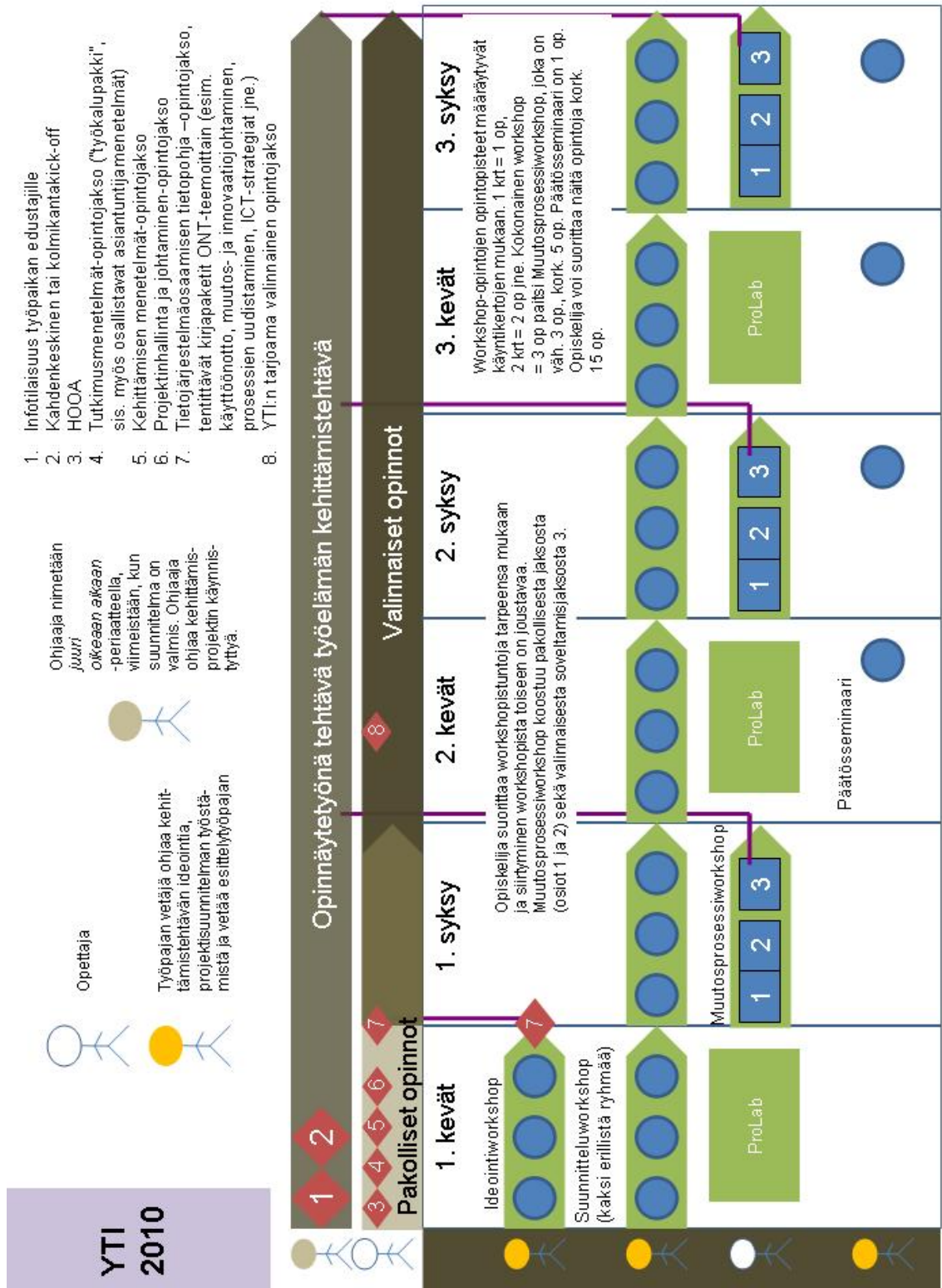
Esitykseni mukaan viimeinen työpajoista olisi esittelytyöpaja, jossa opiskelijat kävisivät esittelemässä jonain lukukautena valmiin opinnäytetyönsä, ja jossa opiskelijat kävisivät kuuntelemassa vaaditun määrän muiden opiskelijoiden opinnäytetyöesityksiä. Tämä idea ei saanut kovin paljon tuulta siipiensä alle yhteiskehittelyistunnossa. Tähän malliin sisältyisi nimittäin useita riskejä. Joissain istunnoissa ei olisi ehkä kukaan esittelemässä työtään ja joissain ei olisi ehkä ketään

kuuntelemassa. Esittelytyöpaja voisi keskustelujen pohjalta olla mieluummin opintojen päätösseminaari, joka järjestetään joka kevät ja syksy aina lukukauden loppuun. Opponointeihin ei kuitenkaan tämän mallin mukaan lähdetäisi. Työpajoihin liittyen keskusteluun otettiin opintopisteet suorituksista. Esitykseni mukaan opiskelija suorittaisi työpajojen yksittäisiä istuntoja tarpeensa mukaan joustavasti eikä suorittamiseen liittyisi lainkaan pakollisuutta. Siirtymät työpajasta toiseen olisi tehty mahdollisimman helpoksi ja joustaviksi. Opintopisteitä tulisi yksi per käyty istunto. Keskustelussa totesimme, että vapaaehtoisuuden periaate on hyvä lähtökohta, mutta se asettaa vaatimuksia suorituksen myöntämisen perusteille. Päädyimme siihen, että opiskelija voisi suorittaa maksimissaan esim. 15 istuntoa ja saada maksimissaan näin ollen 15 op workshopista. Opintopisteitä kertyisi ehdotukseni mukaan yksi per istunto. Muutosprosessiworkshopista saisi esim. 3 op (pakollinen osuus) ja myöhemmin sovittavan määrän opintopisteitä vapaaehtoisesta työkalujen ja menetelmien soveltamisen päätösvaiheesta. Esittelyseminaarin esityksestä saisi 1 op. Nämä muutokset tarkoittaisivat myös sen tarkistamista mistä opintopisteet ylipäänsä opintojen aikana tulevat.

Esityksessäni opintojen alkuun on tuotu infotilaisuus työpaikan ohjaajille. Keskustelussa kuitenkin totesimme, että infotilaisuus voisi olla tarkoitettu yleisemminkin ”työpaikan edustajille”, ei pelkästään ”työpaikan ohjaajille”. Opintojen alkuun on ehdotuksessa lisätty myös kahdenkeskinen tai kolmikantakeskustelu joko pelkästään opiskelijan tai opiskelijan ja työpaikan edustajien kanssa. Tässä keskustelussa rakennetaan pohja opintopolun käyntiin saattamiseksi ja sen henkilökohtaistamiseksi. Tätä varten opinnoissa olisi edelleen mukana opintojakso ”Henkilökohtaisten ominaisuuksien ja osaamisen arviointi” (HOOA). Edelliset kaksi ajatusta on linkitetty tähän jo olemassa olevaan opintojaksoon. Nämä ajatukset katsottiin hyviksi myös yhteiskehittelyistunnossa. Pakollisista opintojaksoista ”Kehittämisen menetelmät” ja ”Projektinhallinta ja johtaminen” säilyisivät mukana uudessakin mallissa. Näihin ei yhteiskehittelyistunnossa kuitenkaan tässä vaiheessa puututtu, vaan ne ovat uuden opetussuunnitelman kehittämisen kysymyksiä. Yhtenä uudistuksena mainittakoon vielä esityksessä ollut ”Tietojärjestelmäosaamisen tietopohja” -opintojakso ja siihen mahdollisesti kytkettävä seminaari. Tässä on kyse kirjapaketeista, joista opiskelija voisi valita opintojensa alussa yhden oman opinnäytetyönsä yleisen teeman mukaan ja suorittaa sen kirjatenttinä. Tämä nousi ehdotuksena myös yliopettajien haastatteluissa. Toisaalta opiskelijat ovat toivoneet lisää sisältöjä. Tämä olisi hyvä tapa, jolla opiskelija voisi aloittaa opinnot, jos tarkempi aihe on vielä epävarma, mutta opinnäytteen teema kuitenkin selvänä mielessä. Kirjapakettien teemoja voisivat olla esim. tietojärjestelmien käyttöönotto, muutos- ja innovaatiojohtaminen, prosessien uudistaminen ja ICT-strategiat. Yhteiskehittelyistunnossa ajatus sai edelleen kannatusta. Tässä yhteydessä seminaari

haluttiin kuitenkin unohtaa. Sen sijaan teemojen käsittelyä voisi ajatella jatkettavaksi vaikkapa ideointiworkshopin osana. Opiskelijat voisivat esimerkiksi ”kouluttaa” toisiaan kirjapakettien osalta tai kirjapakettien lukemista voisi pohjustaa jossain ideointiworkshopin istunnoista. Tällainen kytkentä voitaisiin järjestää helposti ja se toisi kaivattuja sisältöjä aloittaneiden opiskelijoiden ensimmäiseen workshopiin. Yhtenä lisäyksenä ehdotettiin vielä jonkin valinnaisen opintojakson tarjoamista. Tähän päätettiin palata, kun uutta opetussuunnitelmaa ryhdytään työstämään keväällä 2009.

Yhteiskehittelyistunnon keskustelut olivat onnistuneita. Useita kehittämisideoita saatiin kasaan ja näiden pohjalta sovittiin, että teen uuden version mallista, johon palataan tammikuussa 2009. Ajatuksena oli edelleen, että tätä toista versiota käytettäisiin pohjana uutta opetussuunnitelmaa työstettäessä vuodelle 2010. Tämä tulee tapahtumaan vuoden 2009 aikana myöhemmin sovittavan aikataulun mukaisesti. Istunnon jälkeen kävin läpi kaikki kommentit ja tein uuden version YTI 2010 -mallista, joka on esitetty kuvassa 2. Tämä malli on kehityshankkeeni keskeisin lopputulos.



Kuva 2. YTI 2010 -malli (v 2.0).

4. KEHITTÄMISPROSESSIN ARVIOINTI

Tämän kehittämishankkeen yleisenä tavoitteena oli selkiyttää YTI-koulutusohjelman opintoja. Kehittämiskeskeisen prosessin aikana opintojen mallit ja toimintatavat ovat sekä selkiytyneet että kehittyneet. Kehittämishankkeen tarkempina tavoitteina oli lisätä opintojen suorittamisen joustavuutta, työpajaistuntojen vuovaikutteisuuksia ja ryhmätyöpainotteisuutta sekä ohjauksen saamisen oikea-aikaisuutta. YTI 2010 -malli ottaa kantaa joustavuuteen ja ohjauksen saamisen oikea-aikaisuuden varmistamiseen. Malli ei suoranaisesti ota kantaa työpajaistuntojen toimintatapoihin ja siihen, kuinka niissä ohjataan opiskelijoita. Tätä puolta on kuitenkin käsitelty raportissa opetusharjoitteluvaiheen kuvauksen yhteydessä. Testatut käytännöt ovat varsin suoraan siirrettävissä työpajojen toteutuksiin jatkossa. Etenkin harjoittelujakson jälkeen saatu opiskelijapalaute on selkeä signaali vuorovaikutteisten ja ryhmätyöpainotteisten työpajojen puolesta. Näin ollen kehittämishankkeen tavoitteet ovat täyttyneet varsin hyvin. Etenkin nopea reagoiminen opiskelijoiden muuttuviin tilanteisiin nostettiin kehittämishankkeen erityistavoitteeksi. Tähän on vastattu nimenomaan joustavoittamalla opiskelijan kulkemaa opintopolkua sekä ohjauksen oikea-aikaisuuden varmistamisella nimenomaan opiskelijan näkökulmasta. Nämä tulevat varmasti olemaan jatkossa juuri niitä asioita, joiden avulla opiskelijoiden tyytyväisyys voidaan saavuttaa.

Kaikkein konkreettisimmaksi tavoitteeksi kehittämishankkeelle asetettiin YTI 2010 -nimisen mallin kehittäminen. Tarkoituksena oli luoda malli, joka ottaisi kantaa opintojen rakenteeseen, opintojaksojen ajoittumiseen, ohjauksen järjestämiseen opintojen eri vaiheissa, suoritusten joustavuuden lisäämiseen ja niiden arviointiin sekä työpajojen tavoitteisiin ja toimintatapoihin. Nämä kaikki tavoitteet ovat täyttyneet. Etenkin mallin versio 2 on tästä selkeä osoitus. Malli on seuraavaksi tarkoitus tuoda YTI:n uuden opetussuunnitelman kehittämisen pohjaksi. Tämä tulee tapahtumaan vuoden 2009 kuluessa. Malli toiminee noissa keskusteluissa kehikkona, jonka pohjalta tulevaisuutta on helpompi lähteä rakentamaan olipa tulevaisuus sitten minkälainen tahansa. Laajemmin mallista ei ole vielä tässä vaiheessa tarkoitus tiedottaa muille opettajille.

Kehittämishanke on ollut hyvin mielenkiintoinen prosessi. Mielenkiintoseksi sen on tehnyt sen toimintatutkimuksellinen ulottuvuus. Erilaiset asiantuntijat ovat olleet keskeisessä asemassa prosessin kuluessa. Mallin kehittäminen ei ole ollut vain oma ponnistus, vaan sitä on tehty yhdessä asianomaisten kanssa ja sille on ollut olemassa selkeä tilaus ja TIKO:n johdon tuki. YTI:n yliopettajat ovat sitoutuneet mallin työstämiseen tarjoamalla oman asiantuntemuksensa käyttöön. Myös opiskelijat ovat olleet keskeisessä roolissa. Heitähän on kuunneltu jo ennen tätä kehittämishanketta, mutta myös hankkeen

aikana he ovat päässeet ”sanomaan” sanansa kehittämisen suunnasta, jos ei muuten, niin ainakin antamalla palautetta työpajojen sisällöistä ja toiminnasta. Opiskelijapalaute on ollut keskeisessä roolissa YTI 2010-mallin kehittämisessä.

Hankkeen aikana on käyty läpi kuusi eri vaihetta ja kuusi niihin liittyvää tehtävää on suoritettu onnistuneesti. Myös opetusharjoitteluun liittyvät työpajakokeilut onnistuivat jopa yli odotusten. Opiskelijat ottivat pääsääntöisesti kokeilut hyvin positiivisesti vastaan. Työpajaistuntoja suunnitellessa ajatus kehittyi joka kerta ja opiskelijoiden välitön palaute työpajoissa ohjasi seuraavien kokeilujen suuntaamista. Ennen hankkeeseen ryhtymistä YTI:n yliopettajat tiesivät, mihin suuntaan opintoja ja ohjausta tulisi kehittää. Se, miten tavoitteeseen päästiin on ollut mielenkiintoinen prosessi, jota kukaan ei voinut täysin ennustaa ennen kuin prosessi oli jo edennyt. Toisekseen kehittämistä on ohjannut myös teoreettinen tietopohja tai hienommin sanottuna teoreettinen viitekehys. Uusi opettajuus, ohjaaminen, osaamisen tunnistaminen, vertaisryhmän ohjaaminen ja rajanylitykset ovat olleet niitä käsitteellisiä työkaluja, jotka ovat antaneet suuntaa kehittämispanostuksille. Tekijä on ollut paraatipaikalla nähdäkseen, kuinka tämän tyyppinen kehittämisprojekti etenee yhteisvoimin. Tekijä on myös oppinut hyvin paljon prosessin kuluessa niistä teemoista, jotka kehittämisen kohde luonnollisesti ”nosti” esiin laajasta tietopohjasta (valitut käsitteelliset työkalut). Prosessin aikana kirjoittaja on onnistuneesti siirtänyt tietopohjan käsitteelliset työkalut konkretian tasolle tulevaisuuden vision muodossa. Lisäksi kirjoittaja on saanut työskennellä ihmisten kanssa, jotka ovat olleet asiaan sitoutuneita, ja jotka ovat olleet mukana avoimin mielin. Työ on tarjonnut siis paljon positiivisia kokemuksia tämän tyyppisestä työskentelystä.

Näin jälkikäteen voidaan todeta, että hankkeessa on luotu aidosti ns. uutta opettajuutta, kehitetty ohjauk käytäntöjä, otettu kantaa osaamisen tunnistamiseen YTI-opinnoissa, mietitty vertaisten ohjaamista työpajoissa sekä etsitty tapoja rakentaa yhteyksiä oppilaitoksen ja työelämän välille. Kaiken kruunaa kollegojen kanssa yhteistyössä rakennettu YTI 2010-malli, joka antaa raamit jatkolle. Me tekijät jääme odottamaan seuraavaa askelta uuden opetussuunnitelman kehittämiseksi. Nähtäväksi jää kuinka kaiken tämän jälkeen uusi YTI muotoutuu ja minkälaiselta YTI todella näyttää vuonna 2010 oppilaitoksen opettajien, työpaikan edustajien sekä opiskelijoiden silmin.

LÄHTEET

- Attwell, G. 1999. New roles for vocational education and training teachers and trainers in Europe: a new framework for their education. *Industrial and Commercial Training*, 31:5, 190-200.
- Costello, P. J. M. 2003. *Action Research*. Continuum, London.
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Vastapaino, Tampere.
- Heiskanen, T. & Hiisijärvi, S. 2003. Vertaisryhmä ja sen ohjaaminen. Internet-artikkeli. <http://www.ela.fi/akatemia/ryhmienohjaaminen.php>. Luettu 2.1.2009.
- Järvinen P. & Järvinen A. 1996. *Tutkimustyön metodeista*. Opinpaja Oy, Tampere.
- Kangasniemi, J. 2007. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot vuonna 2009. Ylempien AMK-tutkintojen kehittämisverkostohankkeen pyöreän pöydän dialogi 12.12.2007. Kalvosarja. http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tutkimus_ja_kehitys/YlempiAMK_kehittamisverkosto/Jouni_Kangasniemi.pdf. Luettu 2.1.2009.
- Lehtelä, P.-L. & Viitala, T. 2007. Ammattikorkeakouluopettajuuden haasteita. Teoksessa Jääskeläinen, M., Laukia, J., Luukkainen, O., Mutka U. & Remes, P. (toim.) *Ammattikasvatuksen soihdunkantoa*. WS Bookwell Oy, Juva.
- Nummenmaa, A. R. & Lautamatti, L. 2004. Ohjaajana opinnäytetöiden työprosesseissa – ryhmäohjauksen käytäntöä ja teoriaa. Cityoffset Oy, Tampere.
- Perttula, J. 1999. Mitä opettajuus on? Ydinkysymyksiä ja vastausten alkuja. Teoksessa Räsänen P, Arikoski J., Mäntynen, P. & Perttula J. (toim.) *Opettajuuden psykologia*. Julkishallinnon koulutuskeskus Oy, Jyväskylä, 12-61.
- Saranpää, M. 2007. Ohjaajan hätävara. Osaamisen tunnistamisen ja työstä oppimisen ohjaamisen työkaluja ammattikorkeakoulututkintojen tekijöille. HAAGA-HELIAn julkaisusarja Kehittämisraportteja 3/2007, Edita, Helsinki.

- Schön, D. 1983. The reflective practitioner. How professionals think in action. Basic Books, New York.
- Spets, A. 2007. Hanketyöpaja: Opettajankoulutuksen, ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyön rakentajana. HAAGA-HELIA:n julkaisusarja Tutkimuksia 3/2007, Edita, Helsinki.
- Star, S. L. 1989. The structure of ill-defined solutions: Boundary objects and heterogeneous distributed problem solving. Teoksessa Glaser, L. & Huhns, M. N. (toim.) Readings in distributed artificial intelligence 2. Morgan Kaufmann, San Francisco, CA, 37-54.
- Tiilikkala, L. 2004. Mestarista tuutoriksi: Suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä.
- Tuomi-Gröhn, T. 2001. Kehittävä siirtovaikutus koulun ja työpaikan yhteistyön tavoitteena. Teoksessa Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (toim.) Koulun ja työn rajavyöhykkeellä: Uusia työssäoppimisen mahdollisuuksia. Yliopistopaino, Helsinki, 28-66.
- Työministeriö 2007. Työvoima 2025: Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vanhetessa. Työpoliittinen tutkimus 325, Edita, Helsinki.