

OPPIMISEN ILOA ILMIÖ- POHJAISESTI

Riitta Larna | Tuula Salo | Sanna Wenström | Mika Orenius | Tarja Mykrä (toim.)

OPPIMISEN ILOA ILMIÖ- POHJAISESTI



© kirjoittajat ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Haaga-Helian julkaisut 12/2020

Graafinen suunnittelu ja taitto:
Anne Kaikkonen / Timangi

ISSN 2342-2920
ISBN 978-952-7225-17-2 (nid.)

ISSN 2342-2939
ISBN 978-952-7225-16-5 (verkkojulkaisu)

Next Print Oy, Helsinki 2020

SISÄLLYS

Johdanto 5

Tarja Mykrä

ILMIÖPOHJAISUUS OPPIMISEN EDISTÄJÄNÄ 6

Riitta Larna

ILMIÖPOHJAISTA PEDAGOGIIKKA OPPIMASSA 19

Tuula Salo

POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA 30

Sanna Wenström

INNOSTUN, KOKEILEN, TOIMIN 41

Mika Orenius

Johdanto

Ammatillisen koulutuksen jatkuva uusiutuminen on edellytys sille, että koulutus pystyy palvelemaan työelämää. Uudistunut ammatillinen koulutus mahdollistaa, että jokaiselle opiskelijalle voidaan rakentaa hänelle sopiva henkilökohtainen oppimispolku. Oppimisen aito henkilökohtaistaminen edellyttää kuitenkin sitä sen, että käytössä on monia erilaisia tapoja opiskella ja oppia. Näitä voivat olla erilaiset pedagogiset mallit, lähestymistavat ja oppimisympäristöt.

Tässä julkaisussa esitellään ilmiöpohjaisuuden ja positiivisen pedagogiikan mahdollisuuksia ammatillisen koulutuksen toteuttamisessa.

Yliopettaja Riitta Larna Haaga-Helia Ammatillisesta opettajakorkeakoulusta valottaa artikkelissaan ilmiöpohjaisen oppimisen ja opetuksen taustoja sekä tuo esille, mitä ilmiöpohjaisuus voi käytännössä tarkoittaa oppilaitoksen ja opetuksen arjessa.

AmO-opiskelija, FM Tuula Salo kuvaa artikkelissaan kokemuksiaan ilmiöpohjaisesta pedagogiikasta ammatillisen opettajan opintoihinsa liittyvässä opetusharjoittelussa.

Lehtori Sanna Wenström Oulun Ammatillisesta opettajakorkeakoulusta esittelee positiivisen pedagogiikan mahdollisuuksia ammatillisessa koulutuksessa. Mahdollisuuksia jäsennetään positiivisen psykologian hyvinvointiteorian PERMAN avulla.

Lopuksi Mercuria kauppapilaitos Oy:n koulutuspäällikkö Mika Orenius rakentaa siltaa tulevaisuuteen pohtimalla, miten ilmiöpohjaisuutta voidaan hyödyntää yrittäjyyden opetuksessa.

Kiitän lämpimästi Vähittäiskaupan Ammattikasvatussäätiötä, joka on vuosien mittaan myöntänyt apurahoja ilmiöpohjaisuuden kehittämiseen Mercuria kauppapilaitos Oy:ssä. Apuraha on mahdollistanut myös tämän julkaisun tuottamisen yhteistyössä Haaga-Helia Ammatillisen opettajakorkeakoulun kanssa.

Vantaalla syyskuussa 2020

Tarja Mykrä
kehitysjohtaja, Mercuria kauppapilaitos Oy

ILMIÖPOHJAISUUS OPPIMISEN EDISTÄJÄNÄ

RIITTA LARNA

Olen artikkeliani varten haastatellut viittä opettajaa ja esimiestä Mercuria kauppappilaitos Oy:ssä kesäkuussa 2020. Teemoittain edenneissä keskusteluissa pohdittiin muun muassa ilmiöpohjaisen opetuksen edellytyksiä ja käytännön toteutumista. Näitä ajatuksia otan mukaan seuraavassa, kun kuvaan ilmiöpohjaisen opetuksen toteuttamista ja mahdollisuuksia ammatillisella toisella asteella.

Ammatillinen erityisopettaja Sirkku Ohvo kuvailee ilmiöpohjaisen oppimisympäristön kehittymistä ja sen alkuvaiheita Mercuria kauppappilaitoksessa näin:

Se lähti vuonna 2013, kun opiskelijoita ei kiinnostanut koulunkäynti, opiskelu oli työlästä ja rankkaa heille, ja mietti miten saisi toiminnallisuutta lisää. En ollut silloin kuullutkaan ilmiöpohjaisuudesta. Että opiskelija voisi itse omalla toiminnallaan saada oivalluksia. Ensin perustettiin yhteen luokkaan pikku kauppoja ja se olikin kauhean kivaa ja saimme omat tilat siihen. Siihen tuli koko ajan lisää elementtejä ja kokonaisuus alkoi pikkuhiljaa organisoitua enemmän ja enemmän. Ensin se oli vain sellaista, että sinne luokkaan perustettiin kauppoja. Sitten tuli enemmän mukaan pedagogiikkaa, suunnitelmallisuutta ja ihmisiä. Se alkoi kehittyä.

Nythän ajatellaan, että on kaksi oppimisympäristöä, että on se koulu ja sitten on se työpaikka. Ja että se työpaikka on se prioriteetti numero 1. Näen, että tämä on vähän sellainen välimuoto. Mutta minusta aivan loistava tapa oppia asioita. Ensinnäkin niille, jotka eivät ihan vielä ole valmiita työelämään. Mutta myös niille, jotka on valmiita työelämään, jotka haluavat oikeasti haasteita. Esimerkiksi, että oppii tekemään markkinointia. Kun ne menee työelämään, vaikka kauppaan töihin, niin eivät he saa tehdä siellä markkinointia. Mutta Kauppakeskuksessa saa oikeasti olla yhteydessä mainostoimistoon, ne saa suunnitella mainontaa ja kampanjoita.

Ne oppii tosi paljon sellaisia asioita, joissa työelämässä ei sitten kuitenkaan pysyisi olemaan mukana, kun ei ne anna sellaisia vastuita siellä välttämättä meidän työssäoppijoille. Saimme arvioiksi paljon myös yrityksen edustajia. Se varmaankin lisäisi yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyötä. Saimme yrityksistä samalla myös erilaisia pieniä projekteja, kyselytutkimuksia tehtäväksemme. Sieltä voi poikia tällaisia juttuja. On niin tärkeää se, että ollaan työelämään kiinteässä vuorovaikutuksessa. Tämä lisää sitä.

Ilmiöpohjaisen oppimisen ja opetuksen ajatuksena on, että ihminen oppii luonnostaan ilmiölähtöisesti. Ihmisen mieli ei jakaudu oppiaineisiin, vaan pyrkii kokonaisvaltaiseen maailmankuvaan. Ilmiöihin tutustutaan monesta näkökulmasta ja monien tieteenalojen kautta, jolloin teoreettisetkin asiat ovat yhteydessä arkiseen elämään. Uudet tiedot ja taidot asettuvat aiemman tiedon päälle ja osaksi sitä. Mielekkäässä oppimisessa myös luova ajattelu kehittyy, kun **oppija pääsee itse osallistumaan ja toimimaan**. Kyse on lähestymistavasta, johon voi liittää monenlaisia menetelmiä tai pedagogisia malleja, kuten tutkiva oppiminen, ongelmalähtöinen oppiminen tai projektioppiminen. Käytössä on useita rinnakkaisilmaisuja, esimerkiksi ilmiökeskeinen tai ilmiölähtöinen oppiminen, oppiainerajat ylittävä opetus, laaja-alaiset tai monialaiset opinnot, teemaopinnot sekä integroiva ja eheyttävä opetus. Englanniksi ilmiöpohjaisesta oppimisesta käytetään nimitystä Phenomenon Based Learning, PhBL. (Lonka, 2018)

Ajattelen siitä niin, että lapset ovat luonnostaan ilmiöpohjaisia, samoin kuin työelämässä ollaan, niin miksi tässä välissä sitten pitäisi olla joku koulutusaste, missä tällaista ilmiöpohjaista työskentelyä ei ollenkaan olisi opetusmenetelmänä.

Terminä ilmiöpohjainen opetus on Suomessa tullut käyttöön erityisesti yleisivistävällä puolella, kun vuonna 2014 uudistettiin peruskoulun ja vuonna 2016 lukion opetussuunnitelmat. Niissä korostetaan yhä enemmän yhteisöllisyyttä ja oppijakeskeisyyttä sekä tulevaisuuden avaintaitoja. Ilmiöpohjainen opetus on luonteva toimintamalli näiden saavuttamiseksi.

Heidän pitäisi oppia työelämässä tarvittavia taitoja: tiimissä työskentelyä, päätöksentekoa, luovia ratkaisuja, luovaa ongelmaratkaisutaitoa. Ja tiedon hankinnan ja valinnan ja yhdistämisen taitoja.

Ilmiöpohjainen oppiminen on sopusoinnussa nykyisin vallalla olevan oppimiskäsityksen, **sosiokonstruktivismin**, kanssa. Oppija nähdään aktiivisena toimijana, joka rakentaa uutta tietoa ollessaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa.

Oppimisympäristöjä ja oppimisen prosessia rakennetaan yhdessä opiskelijoitten kanssa, heitä innostaen ja kuunnellen. Opettajatiimin tehtävänä on luoda turvallinen ja kannustava ilmapiiri sekä ohjata opiskelijaryhmiä siten, että prosessin myötä syntyy onnistuneita oppimiskokemuksia. Myös epäonnistumiset kuuluvat kuvaan, kun ne käsitellään oppimisen näkökulmasta myönteisesti ja itsetuntoa vahvistaen.

Että on sellainen tunne, että pystyy myös tekemään virheitä, ettei tarvitse oppia kerralla kaikkea. Ja se, että huomioidaan se oma tapa oppia, että on mahdollisuus oppia sillä tavalla kuin itselle sopii. Ja että sitä pystyy soveltamaan omassa toiminnassa; että sillä on joku kytkös elävään elämään.

...oppimisen omistajuus annetaan opiskelijoille ja he oppivat toimimaan vaillinaisen tiedon varassa ja tekemään päätöksiä, koska maailma vaan toimii niin, että koskaan ei ole täydellistä tietoa mistään.

Ilmiöpohjainen oppiminen sopii ammatilliseen koulutukseen

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017, 2§) määrittelee, että ammatillisen koulutuksen tavoitteena on saada kaikille opiskelijoille vahva osaamisidentiteetti ja ammattisivistys, sijoittuminen työelämään tai jatko-opintoihin sekä hyvä elämä ja/tai antaa valmiuksia itsenäiseen elämään. Koulutuspoliittisia päämääriä ovat muun muassa sivistyneisyys, ajattelemaan oppiminen, yhteistyön osaaminen, luovuus ja vastuullisuus. Ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelee eri ikäisiä ihmisiä, joista jokaisella on erilainen tausta, osaaminen sekä tavoite oppimiselle ja osaamisen kehittämiseksi. Oppimisen tavoitteena ja arvioinnin pohjana ovat myös ilmiöpohjaisessa opetuksessa tutkinnon perusteissa ja tutkinnon osissa ilmaistut osaamisen kriteerit. **Yksilölliset ja joustavat opinnot** turvataan laatimalla yhdessä opiskelijan kanssa hänelle henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Jokainen opiskelija osoittaa yksilöllisen osaamisensa näytöillä aidoissa työelämän tilanteissa. Osaamisperusteiset opetussuunnitelmat sekä henkilökohtaistamisen periaate haastavat perinteisen oppiainejaon ja opettajajohtoiset menetelmät.

Se (ilmiöpohjainen pedagogiikka) on suorastaan erinomainen väline henkilökohtaistamiseen.

Monelta kun kysyy, mitä sä osaat, niin ne sanoo, en mä osaa mitään. Kun sitten ruvetaan avaamaan, niin sähän osaat monenlaisia asioita ja siitä lähdetään sitten liikkeelle. Henkilökohtaistaminen on tuotu opettajan työhön, niin että jokaiselle rakennetaan omat polut, omat mahdollisuudet, koska sieltä se löytyy se halu tehdä ja sieltä löydetään jokaiselle paras tapa. Luokkahuoneen rivistä et tunnista osaamista, sä katsot vaan, että ne istuu rivissä kuin sotilaat.

Tulevaisuuden ammatit edellyttävät tekijöiltään monimutkaisia, eri aloja yhdistäviä ongelmanratkaisutaitoja. **Tulevaisuuden taidot**, ”21st century skills”, vastaavat ympäröivän maailman muutokseen. Parhaiten pärjäävät ne, joilla on hyvät sosiaaliset taidot ja jotka pystyvät verkostomaiseen työskentelyyn. Jotta työssään pystyy kehittymään, tarvitaan reflektioivaa työtapaa, kykyä itsearviointiin. Myös empaattisuus, kyky ymmärtää tilanteita toisen ihmisen näkökulmasta, on tärkeää. Tulevaisuudessa moni työ on pitkälti oppimistyötä, joten haasteena on oman oppimisen ohjaaminen sekä oppimisen ilon löytäminen ja säilyttäminen. Tarkoituksena on vastata pikemminkin tulevaisuuden haasteisiin ja mahdollisuuksiin kuin toistaa menneisyydestä lähtevää toimintaa.

Mahdollisuudet on siinä, että saadaan simuloitua esimerkiksi liiketoimintaa ruohonjuuritasolla. Ammatillisella puolella ainakin puolet porukasta on sellaista, että ne pystyy ihan mihin tahansa, kun ne vaan uskoo itseensä.

Kokonaisvaltainen lähestymistapa ja oppijalähtöinen oppiminen ovat ammatillisen koulutuksen keskiössä. Oppija on oman oppimisensa suunnittelija, joka ottaa vastuun oppimisestaan, itsearvioi osaamistaan ja oppimiskokemuksiaan. Tällainen osallistava pedagogiikka painottaa opiskelijan omaa osallisuutta sekä vapautta ja vastuuta oppimisessa. **Osallistaminen** tarkoittaa myös sitä, että näihin prosesseihin otetaan mukaan myös toiset oppijat ja opettajat eli kaikki oppivat toisiltaan.

Kyllä (ilmiöpohjainen oppiminen) on kaikille hyödyllinen, jos se on hyvin suunniteltu. Se riisuu sitä koulun hierarkiaa ja laatikoissa istumista ja rooleja ja asettaa ihmiset tekijän asemaan.

Arvioinnin tavoitteena on havainnoida ajanmukainen ja laaja-alainen opiskelijan osaaminen, jota edellytetään tutkinnon perusteissa. Osaamisen näytöissä korostuu yhteistyö työelämän kanssa. Opettajan tehtävänä on ohjata oppimisprosesseja sekä luoda ja ylläpitää oppimisen edellytyksiä. Ohjaustyö, vuorovaikutus ja opiskelijoiden kannustaminen on tullut yhä tärkeämmäksi osaksi opettajan työtä. Kun **oppimisympäristöt** muuttuvat avoimemmiksi ja siirty-

vät lähemmäs työelämää, opettajan osaaminen keskittyy erilaisten oppijoiden kohtaamiseen, ohjaamiseen sekä yhteistyöhön kollegoiden ja työelämän edustajien kanssa. **Oppilaitosten rooli** kuitenkin säilyy, kun kyse on oppimisen tavoitteellisesta ohjauksesta, verkostoitumisesta, uraohjauksesta sekä taitojen ja tietojen opettamisesta. (Karjalainen, 2018; Heinilä & al., 2015; Laukia, 2015)

Huomasi hyvin, miten siitä tuli tavallaan koko porukalle sellainen juttu, että tämä pitää hoitaa hyvin ja että meidän yritys ei saa mokata tässä. Siinä tuli verkostoitumista samalla. Ja sosiaalisten taitojen harjoittamista. Se on ikään kuin työharjoitteluun valmentava vaihe; sen jälkeen monet uskalsivat lähteä ja monethan pääsivät työharjoitteluun niihin firmoihin, joissa olivat olleet. Joku jopa töihinkin sinne.

Ilmiöpohjaisuus käytännössä – "Miksi koulu ei voisi aina olla tällaista?"

Ehkä haastavinta oppijälhtöisen prosessin toteuttamisessa on murtaa ne oppimisen tavat, jotka olemme koulun penkillä itse istuen oppineet: Opettajalla on oikea ja varma tieto, jota hän opettaa, ja opiskelija tekee, mitä opettaja käsklee eli ottaa passiivisen roolin oman oppimisensa suhteen. Tällainen ei vahvista vastuun ottamista omasta ja maailman tulevaisuudesta.

Opettajien pitää oppia se, että meidän tehtävä on mahdollistaa opiskelijan oppiminen eikä kaataa tietoa päähän.

Yleisesti ottaen kaikkein vaikeinta siinä on varmasti se, että antaa sen oppimisen omistajuuden niille opiskelijoille. Antaa niitten kokeilla. Se vaikeus on siinä, että ei mene mestaroimaan joka välissä. Ehkä opettaja ajattelee, että kun opettajan työ on opettaa, niin täytyy palkkansa eteen opettaa ja sen takia ei anneta opiskelijoiden oppia itse tekemällä.

Ja se huolenpito korostuu tällaisessa systeemissä, että pitää todella huolehtia siitä, että hän pystyy ottamaan sen vastuun.

Ilmiöpohjaisuus edellyttää opettajalta **oppijälhtöistä työtettä**, johon kuuluvat

sosiaalinen osaaminen, kyky asettua toisen asemaan, empatia, pedagoginen osaaminen siitä johdettuna, ihmisten kohtaaminen. Se on tärkeämpää kuin että on substanssissaan eksperti. Toisen asteen pedagogiikka syntyy ihmisten kohtamisesta, ei substanssista.

Ilmiöpohjaisesti toteutetun opintojakson **tavoitteet** löytyvät aina tutkinnon perusteista. Kyse on lähinnä opetuksen organisoinnin tavasta, joka edellyttää onnistuakseen **opettajien yhteistyötä**. Kollegan arvostaminen ja oman osaamisen avaaminen toisille yhdessä innostuen tuottanee parhaan lopputuloksen. Sujuva viestintä, tehokkaat tilannekatsaukset ja jaetut muistiot selkeyttävät yhteistoimintaa.

Opettajat ovat nimenomaan kokeneita yksinäisen työn tekijöitä. Opettajille on ollut iso kynnys lähteä tekemään tiimityötä. Tiimin sisäisen viestinnän pitää toimia aukottomasti, joten perustimme heti sisäiset viestintäkanavat.

Meillä on Teams ja WhatsApp. Pitää olla hyvin sovittuna, missä kommunikaatio toimii. Tiimin jäsenten pitää riittävän usein tavata toisiaan ja jakaa samoja asioita. Kerran viikossa puolitoista tuntia asiaa on toistaiseksi aina riittänyt.

Haastavinta on pysyä asiassa. Meillä on aina esityslista, jonka mukaan mennään. Mä en pidä nykyään yhtään kokousta ilman esityslistaa. Avaan sen 3–4 päivää aikaisemmin Teamsiin.

Tiimissä on tärkeää, että ihmisillä on turvallista olla. Että ihmiset uskaltavat avata suunsa. Ja vaikka porukka tuntee toisensa, niin ensin ollaan ihan vapaamuotoisesti tekemisissä ja vaihdetaan kuulumisia.

Suunnittelulle on hyvä varata riittävän pitkä aika, jotta opintojakson toiminta rytmittyy luontevasti niin opettajatiimin kuin opiskelijoiden muuhun työkentelyyn. Myös suunnitteluajan käyttämistä kannattaa suunnitella! Ilman yhteistä aikaa ei voi syntyä todellista tiimityötä ja kollegiaalista työkuultuuria.

Pitää olla tosi pitkä se suunnittelujänne. Se on sellainen liikkuva palapeli se työjärjestys, että kun yhtä liikautat, niin 8 muuta osaa liikauttaa ja sitten ne eivät enää mätsää. Hyvää ennakointia tarvitaan.

Että opettajatiimi jo valmiiksi pystyisi sopimaan perusasiat, ennen kuin itse projekti alkaa: milloin toteutuu, isot aikataulut, miten organisoidaan, ovatko opiskelijat organisaatiossa mukana ja miten toteutetaan rekryt niihin. Myös opettajien roolit jaetaan: kuka valmentaa ketäkin tai mitä tiimiä ja kuka valmentaa mitäkin tutkinnon osaa.

Ilmiöpohjaisuus edellyttää huolellista suunnittelua, se kääntää opettajan työn toisin päin: suunnittelu-aika on suurempi kuin itsessään opettajan opetustyöhön

käyttämä aika. Opetustilanteessa opiskelijat käyttävät sen ajan, ei opettaja... Se opettajan työ – varsinkin ensimmäisellä kerralla – pitää tosi huolellisesti ja yksityiskohtaisesti suunnitella. Vasta sitten kun se on kunnolla paketissa, vasta sitten voidaan antaa improvisaatiolle tilaa.

Opetuksen suunnittelussa rakennetaan monipuolisen oppimisen mahdollistavaa, joustavaa ja opiskelijan lähtökohdista rakentuvaa prosessia samalla, kun opiskelijoiden tuki- ja ohjausjärjestelyistä sekä aineistojen ja apuvälineiden saatavuudesta huolehditaan. Itsearvioiti ja vertaisarviointi sekä opintojakson kehittäminen suunnitellaan osaksi opintojakson toimintaa.

Kyllä (opiskelu) vaatii vahvan hoks-ohjauksen. Opiskelijaa pitää ohjata, hänellä pitää olla se yksi ohjaaja, mielellään sama ja mahdollisimman pitkään. Tavallaan tavoitteita voi sopeuttaa ja mitoittaa oppijan mukaan.

Oppimisen ilo, osallisuus sekä vastuu omasta oppimisesta ovat ilmiöpohjaisen opintojakson suunnittelun ja toteuttamisen ytimessä. Osaamisen kriiteerit pitävät suunnan kirkkaana. HOKSien mukaisesti opiskelijat osoittavat monipuolisesti tutkinnon osissa kuvailtujen tavoitteiden oppimista, joihin liittyvät **osaamisen eri tasot**: tietäminen, taitaminen ja itseymmärryksellinen eli metakognitiivinen taso. Tiedollinen osaaminen sisältää ilmiöiden käsitteellistämistä ja syvällistä ymmärtämistä; jonkin taitaminen puolestaan edellyttää teoriatiedon soveltamista käytäntöön. Itseymmärrykseen liittyy kyky analysoida ja perustella tekemiään ratkaisuja. Kun vertaisryhmissä arvioidaan omaa osaamista ja siitä keskustellaan, opitaan samalla jakamaan omaa osaamista.

Erilaisia vahvuuksia pystytään huomioimaan, kuka tekee mitäkin ja jos on joitakin haasteita, niin erilaisilla työtehtävillä pystyy säätelemään, että jokainen saa osallistua ja saa osallisuuden kokemuksen, mutta kuitenkin pystytään tekemään itselle sopivia hommia.

Kun on yhdessä tehty ja yhdessä onnistuttu, niin se on jotenkin vielä hienompaa.

Perusteellisen suunnittelun ja napakan aloituksen jälkeen opiskelijoille annetaan **tilaa ja aikaa** edetä. Yksin ei ketään saa jättää, mutta valitettavan usein opettajat hyvää tarkoittaen tekevät itse niitä asioita, joiden työstämisestä olisi hyötyä oppijalle. **Ohjaus** vaatii aina herkkyyttä kuulla opiskelijaa, hyvää tilanetajua ja tunnetaitoja.

Opettajalla kuitenkin on päävastuu kaikesta, että homma toimii ja päästään tavoitteeseen. Tärkeintä on huolehtia aikataulusta ja tottakai opettajan tehtävänä on huolehtia, että ryhmädynamiikka toimii tiimissä ja kaikki osallistuvat. Ja vähän vahtia sitä, että tiimi huolehtii siitä, että tiimin jäsenet tekevät sitä, mitä tiimissä on sovittu ja sen huolehtiminen, että tiimit ovat turvallisia kaikille tiimin jäsenille. Että kaikki pysyvät mukana ja kartalla näissä hommissa. Tämä on jatkuvaa dialogia porukan kanssa. Meillä oli koko porukan kanssa pari kertaa viikossa kokoon-tumiset, istuttiin dialogiympyrässä ja käytiin läpi missä mennään. Ja kun porukka oli jaettu kolmeen pienempään tiimiin, niin koko ajan käytiin kyselemässä, miten menee, miten sujuu, mitä olette puuhaamassa, tarvitsetteko jotain. Ryhmäytymi-nen syntyi itse prosessissa ja ryhmät kasvoivat prosessin myötä, mitään erillistä ryhmäyttämistä ei tehty, kun aikataulu oli sen verran kireä.

Turvallisen ilmapiirin luominen on opettajien vastuulla. Parhaiten se onnistuu, kun opettajien keskinäinen tiimityöskentely antaa mallia. Tällöin opetta-jien keskinäinen vuorovaikutus on avointa, sallii eriaävät mielipiteet hyvässä yhteisymmärryksessä eikä edellytä keneltäkään täydellisyyttä. Erilaisuus on voi-maa, kunhan asenne on kohdallaan. Jokainen on oppimassa myös itsestään ja tästä maailmasta.

Pitää olla joustava ja kannustava ja hyvä kuuntelija. Pitää myös pystyä olemaan se, joka tavallaan pitää kaikki langat käsissä. Pitää pystyä handlaamaan monia asioita siinä samassa. Hyvät tiimityötaidot, että on kiva toimia tiimissä ja yhdessä ja arvostetaan toinen toistamme. Kun aina tulee pettymyksiäkin ja asiat muut-tuvat, niin ettei lähdetä hakemaan syyllisiä, vaan ratkaistaan ongelmia yhdessä. Vaatii opettajatiimiltäkin sitä, että pitää olla hyvät tiimitaidot. Tiimiopettajuus on varmaan se ydin ihan kaikessa ilmiöpohjaisessa oppimisessa.

Ilmiöpohjaisen opetuksen arvo on myös siinä, että sen avulla voidaan muut-taa oppilaitoksen toimintakulttuuria ja lisätä kaikkien osallisuutta. Myös opin-tojakson palautteissa voidaan tarkastella, lisäksi ilmiöpohjaisuus osallisuutta, keskustelua ja vuorovaikutusta.

Opiskelijat voivat ilmiöpohjaisessa oppimisessa aidosti kokea olevansa osallisia ja toimijoita. Ne opiskelijat, jotka menevät eteenpäin hienoilla arvosanoilla, niin tämä on myös heille arvokas kokemus tehdä jotain eri lailla kuin mihin ovat tottu-neet. Että myös tunnepuolta ja sosiaalisia taitoja tulee siihen mukaan myös.

Ilmiöpohjaisesta oppimisesta kaikki hyötyvät.

Kaikki saavat loistaa.

Kyllä siitä oppija hyötyy. Se on hänelle ehkä työläämpää: hän joutuu ehkä tekemään tavallaan enemmän työtä, enemmän ajatustyötä, kun ei tule valmiita vastauksia, mutta kyllä se hyödyttää sitä opettajaa myös, että oppii yhteistyötä, oppii ehkä ohjauksen taitoja - ja kyllä siitä työelämä hyötyy, kun opiskelijat aikanaan työelämäänsä menevät niin opitaan näkemään asioita ehkä laajemmin ja ottamaan itse selvää.

Kaikki hyötyvät. Opiskelijoiden lisäksi myös opettajat... Huippuopiskelijat oppii paljon, he pystyvät toteuttamaan itseään tosi hyvin ja ymmärtävät sen faktan, että maailmassa kaikki eivät ole huipputekijöitä ja sellaisten kanssa pitää työpaikoilla vaan pärjätä. Siinä on hyvät mahdollisuudet oppia myös sitä, että jokainen kyykjensä mukaan. Ja heikommat saavat onnistumisen ja osallisuuden kokemuksia, että pääsevät tuottamaan tällaista tapahtumaa.

Oppimisympäristön on hyvä olla joustavasti muunneltava. Se onnistuu

oivaltavalla tilajohtamisella, jossa haetaan aitoja ja myös hierarkkisuutta purkavia tiloja, koska ilmiöpohjaisuus vaatii ihmisen halua lähteä subjektiksi, joten silloin täytyisi päästä eroon oppilaitoshierarkia-tunteesta. Teknisesti pitää toki olla kaikki tietotekniset valmiudet, langattomat verkot, koneet ja laitteet opiskelijoiden ja opettajien käytössä, aika järeä perussofta pitää olla, jota myös opitaan tämän aikana. Toiminnallisuuden, liikkeen, normaalin olemisen mahdollistava tila, jonka kalustaa. Koulunkäyntiä vähemmälle, ilmiötä enemmän esille.

Ilmiöpohjaisen **toimintakulttuurin kehittäminen** oppilaitoksessa

on sitä, että se lähtee osittain toimijoista, ruohonjuuritasolta, mutta toisaalta, jos halutaan jotain muutosta, varsinkin laajemmalla tasolla, niin sitä pitää johtaa sieltä ylhäältä päin ja asettaa tavoitteita. Ne voi olla strategisia tavoitteita, tai tehdään muutoksen kautta niitä kehittämisiä.

Kehittäminen vaatii pedagogisia keskusteluja oppilaitoksessa, vaikka se onkin vähän sellainen kuuma peruna, koska siinä ei ole mitään totuutta olemassa. Ja jokaisen jatkuvaa ammatillista kehittymistä ja alttiutta uudelle tiedolle ja halua ehkä muuttaa sitä aiempaa käsitystä. Opettajan työelämäjaksot ovat tosi tärkeitä.

Esimiestyö vaikuttaa toimintakulttuurin kehittämässä ratkaisevasti. Tärkeänä pidetään sitä, että

nämä, jotka päättää resursseista – esimiehet ja johto – että heillä on halu tehdä asioita, kokeilla, kokeilunhalua, ennakkoluulottomuutta ja raikkautta tehdä uusia asioita. Ja että hyväksyy myös vähän lätsähtäviä projekteja. Niitäkin aina tulee. Sellaista yrittäjämäistä asennetta, uskallusta lähteä kokeilemaan.

Tullaan siihen, kuinka oikeudenmukaisesti esimies osaa jakaa töitä ja miten se koetaan. Ainahan sanotaan, että muut ei tee mitään ja minä teen ihan kaiken – minä olen tosi rasittunut ja muut vaan hengailee. Se pitäisi tehdä läpinäkyvästi. Hyvä esimies määrittää tavoitteet. Ja on tietyt roolit. Pitää tietää roolinsa, työtehtävänsä, mistä se muodostuu, mistä ei. Ja pitää kuulla ihmisiä, mitä ihmiset haluaisivat tehdä. Asettua alttiiksi kritiikille, pitää olla kykyä ratkaista ongelmia, pyrkiä aina johonkin ratkaisuun, ei pidä pelätä konfliktitilanteita... Avoin toiminta. Ei saa olla piiloagendoja.

Lisää käytännön ”reseptejä” ilmiöpohjaisuuden toteuttamiseen on mm. teoksessa:

Ovaska, J., Rongas, A., Luostarinen, A., & Kekkonen, T. (2014). Ilmioppi – opas ilmiöpohjaisen opetuksen suunnittelijalle. Otavan opisto, Suomen eOppimiskeskus ry. <https://docplayer.fi/35315960-Ilmioppi-opas-ilmiöpohjaisen-opetuksen-suunnittelijalle.html>

Ilmiöpohjaisuuden taustoja

Ilmiöpohjainen pedagogiikka tukeutuu kahteen traditioon:

- 1) 1900-luvun lukuisiin vapaus- ja aktiivipedagogiikkoihin, kuten Steiner- Montessori- ja Freinet-pedagogiat, joissa oppijoiden erilaisuus ja toiminnallisuus ovat tärkeitä kasvatuksellisia lähtökohtia sekä
- 2) konstruktiviseen oppimisteoriaan, oppimiseen tiedon rakentamisena. Mikään uusi näkökulma oppimiseen tämäkään ei ole, vaan se löytyy jo John Deweyn (1859–1952) pragmatistisesta filosofiasta. (Linturi, 2014)

Konstruktivistiset oppimiskäsitykset painottavat aikaisemman tiedon ja aktiivisen prosessoinnin merkitystä oppimisessa. Tällaisia koulutusprosesseja on Suomessakin ollut ainakin 1990-luvulta lähtien. Maijaliisa Rauste-von Wright (1996) on hahmotellut konstruktivismiin olennaisia piirteitä seuraavasti:

- opetussuunnitelmaan kirjataan vain **keskeiset tavoitteet** ja ideat
- **oppiminen** on oppijan oma aktiivinen tiedon konstruointiprosessi
- **ymmärtäminen ja ajattelu** ovat aina keskeisiä oppimisessa
- oppiminen on aina konteksti- ja **tilannesidonnaista**
- **oppimisympäristöt**, jotka herättävät opiskelijoissa kysymyksiä
- **oppimaan oppimisen** valmiuksien oppiminen

Konstruktivismiin mukaan ihminen kokee maailman sellaisena kuin hän on sen mieleensä rakentanut. Oppija rakentaa itse omia tiedollisia käsityksiään. Sosiokonstruktivismissa ihminen ja hänen tietonsa eivät toimi irrallaan maailmasta, vaan ihminen rakentaa eli konstruoi tietoa nimenomaan sosiaalisissa tilanteissa ja vuorovaikutussuhteissa. Sosiokonstruktivisessa oppimiskäsityksessä korostuvat sosiaalisuus, yhteisöllisyys ja yhteistoiminta. Näkemykseen kuuluu ajatus tiedosta, jonka totuus on suhteellista ja myös yhteiskunnallisista tekijöistä riippuvaista. (Kauppila, 2007) Näin myös luonnontieteet saavat reunaehtonsa yhteiskunnan luomista tarpeista – eli sitä rahoitetaan, mihin halutaan selvyyttä.

Ammatillinen koulutus on aina tähdännyt ammatin hyvään hallintaan, johon kuuluu työprosessien huolellinen suorittaminen, suunnittelu ja saavutetun laadun arviointi. Toiminta on jo perinteisesti ollut työvaltaista ja toiminnallista. Näin ajatellen ilmiöpohjaisuus ei ammattien oppimisessa ole mikään uusi asia. Vuosisatoja on mestari-kisälli- eli mallioppimisella on saavutettu hyviä tuloksia. Näissä tilanteissa työ ei kuitenkaan ole juurikaan muuttunut. Työelämän ja maailman nopea muuttuminen haastavat mallioppimisen ja samanlaisena tekemisen, sillä tulevaisuudessa osaaminen liittyy yhä vahvemmin innovaatioon, luovuuteen, kriittiseen ajatteluun, ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon sekä metakognitioon, kuten oppimaan oppimiseen. Vasta näitä halliten tulevaisuuteen voidaan vaikuttaa.

Oppimista edistää, että koko oppimisyhteisö toimii asiantuntijayhteisön tavoin, jolloin tukea ja apua on tarjolla, mutta sopivasti juuri kunkin ns. lähikehityksen vyöhykkeellä. Termi on L. S. Vygotskilta (1896–1934). Oppimisessa keskitytään siihen, mitä ihminen pian tulee osaamaan, ei puutteisiin ja virheisiin. Käsitteellinen muutos tapahtuu, kun yksilö vähitellen – vuorovaikutuksessa toisten kanssa – oppii sisäistämään ympäristönsä sosiaalisia, kulttuurisia ja historiallisia oletuksia. Oppijoiden erilaisuus, kuten myös tietojen ja tai-

tojen erilaisuus, toimii yhteisöllisen oppimisen voimavarana.

Oppimiskäsitykset liittyvät vahvasti käsityksiimme ihmisenä olemisesta ja tiedon luonteesta. On siis tärkeää selvittää itselleen, mihin uskon ihmisen kykenevän ja pyrkivän. Mitä ja miten ihminen oppii? Mikä on olennaista minulle – entä opiskelijalleni? Millaisia käsityksiä minulla on tiedon luonteesta: onko tieto varmaa ja pysyvää vai muuttuvaa, yhdessä rakennettua? Mitä merkitystä oppimiskäsitykselläni on, kun toimin opettajana?

On havaittu, että opettajat, jotka omaavat muuttuvan ja yhteisöllisen näkemys tiedosta tukevat opiskelijoittensa henkilökohtaista tiedon rakentamista, kun taas varmaa tietoa painottavat opettavat todennäköisesti opettajajoh-toisemmin. (ks. Pitkänen, 2020)

Opettajan voi olla kiinnostavaa **mieltä myös itseään oppijana**. Oppimistyylejä voidaan jakaa muun muassa seuraavasti:

- perehtyykö oppija ensin mieluiten teoriaan,
- haluaako hän tutustua ongelmaan ennen teoriaa,
- onko hän analyyttinen ja pikkutarkka ohjeiden seuraaja vai
- tarkasteleeko hän tyypillisesti ongelmia isossa kuvassa ja tarvitsee luovaan ongelmanratkaisuun ohjausta.

Todennäköisesti jokainen voi tunnistaa itsessään näitä kaikkia oppimisen tyylejä, mutta yleensä joku painottuu muita enemmän. On todettu, että opettajan opetustyyli vaikuttaa opiskelijan oppimiskäsitykseen (ks. Pitkänen, 2020).

Onnistuneen oppimisen **ohjauksessa on tärkeää**, että opettaja on selvillä omasta tavastaan oppia ja että hän osaa nähdä ja ottaa huomioon opiskelijoittensa erilaisia tyylejä ja oppimisen tapoja. Se oma tapa sujunee helpoimmin, mutta hyvä opettaja haastaa itseään erilaisuutta kohti. Opettajiin yhdessä toteuttamassa ilmiöpohjaisessa oppimisessä tämä onnistunee helpommin kuin yksin luennoidessa.

Lähteet

Heinilä, H., Uronen, I. & Potinkara, H. (2017). *Osaamisperusteisuuden moninaiset todellisuudet – Ammatillisen koulutuksen muutoksen vaikutukset ammatillisen opettajan työhön*. Haaga-Helium julkaisut. Helsinki: Haaga-Helium ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/227938/Osaamisperusteisuuden_moninaiset_todellisuudet.pdf?sequence=2&isAllowed=y Luettu 25.8.2020.

Karjalainen, A. toim. (2018). *Osaamisen opettaja*. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 56. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-597-160-9>. Luettu 25.8.2020

- Kauppila, R. A. (2007). *Ihmisen tapa oppia – Johdatus sosiokonstruktiviseen oppimiskäsitykseen*. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Laukia, J. (2015). Ammatillinen koulutus taitekohdassa. Teoksessa J. Laukia, A. Isacson, K. Mäki & M. Teräs (toim.) *Katu-uskottava ammatillinen koulutus – uusia ratkaisuja oppimiseen*. Haaga-Helian julkaisut 2015. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/Palvelut/Julkaisut/hh_katu-uskottava_verkko2.pdf Luettu 25.8.2020
- Linturi, H. (2014). Ilmiöpuu. Ilmiöpohjaisen oppimisen juuristoa ja oksistoa. Teoksessa J. Ovaska, A. Rongas, A. Luostarinen & T. Kekkonen. *Ilmioppi-opas ilmiöpohjaisen opetuksen suunnittelijalle*. Otavan opisto, Suomen eOppimiskeskus ry. <https://docplayer.fi/35315960-Ilmioppi-opas-ilmiopohjaisen-opetuksen-suunnittelijalle.html>. Luettu 25.8.2020.
- Lonka, K. (2015). *Oivaltava oppiminen*. Helsinki: Otava.
- Lonka, K. (2018). *Phenomenal learning from Finland*. Helsinki: Editia.
- Ovaska, J., Rongas, A., Luostarinen, A. & Kekkonen, T. (2014). *Ilmioppi-opas ilmiöpohjaisen opetuksen suunnittelijalle*. Otavan opisto, Suomen eOppimiskeskus ry. <https://docplayer.fi/35315960-Ilmioppi-opas-ilmiopohjaisen-opetuksen-suunnittelijalle.html>. Luettu 25.8.2020
- Pitkänen, K. (2020). *Opettajaopiskelijoiden episteemisten uskomusten yhteys koettuun kompetenssiin opettaa laaja-alaisia taitoja ja ilmiöpohjaista oppimista*. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos. Luokanopettajan koulutus. Pro gradu -tutkielma. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/316488> Luettu 25.8.2020
- Rauste-von Wright, M. (1996). *Opettaja tienhaarassa – konstruktivismia käytännössä*. Jyväskylä: PS-kustannus.

ILMIÖPOHJAISTA PEDAGOGIIKKA OPPIMASSA

TUULA SALO

Osana omaa ammatilliseksi opettajaksi kehittymistäni olin AmO-opintojen yhteydessä opetusharjoittelussa 23.10.-5.12.2019 Mercuriassa, viralliselta nimeltään Mercuria kauppapilaitos Oy. Koska omat aiemmat opetuskokemukseni pohjautuvat aikuisten ammattilaisten kouluttamiseen erilaisissa työelämän hankkeissa ja tuntiopettajuuteen ammattikorkeakoulussa, oli kokemukseni tästä opetusharjoittelusta hyvin merkityksellinen oman oppimisen ja ammatillisen kehittymiseni kannalta. Ennen opetusharjoitteluni alkua olimme koko AmO-ryhmän kanssa tutustumassa Mercuriaan. Tuon vierailun yhteydessä taisin olla ensimmäistä kertaa edes käymässä ammattioppilaitoksessa, joten lupautuminen opetusharjoitteluun oli täydellinen hyppy tuntemattomaan.

Mercuria – liiketalouden ammattioppilaitos

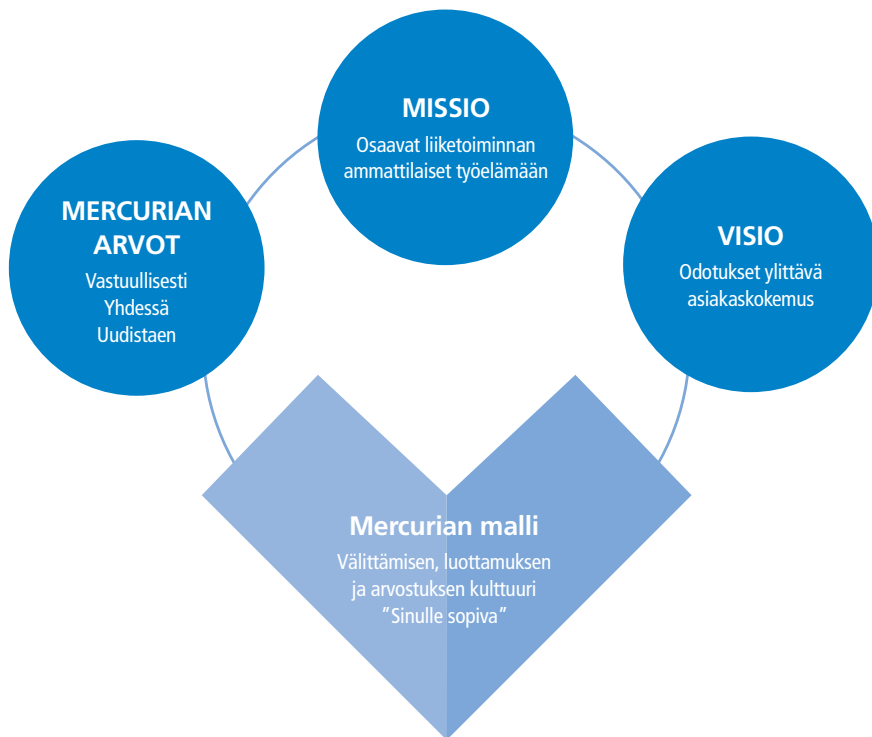
Mercuria on liiketalouden alan oppilaitos, joka on profiloitunut kaupan toimialan tulevaisuuden osaajien kouluttamisen. Koulu toimii Vantaan Martinlaaksossa. Ammatillisen peruskoulutuksen kautta toiselta asteelta Mercuriasta valmistuu vuosittain noin 250 uutta merkonomia. Peruskoulutuksen lisäksi Mercuria tarjoaa myös ammatillista lisäkoulutusta esimiestyöhön, johtamiseen, yrittäjyyteen ja myyntiin erilaisten ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen kautta. Mercuriassa opiskelee noin 1000 opiskelijaa, henkilökuntaa on noin 60 henkilöä ja vuosittainen liikevaihto on yli 6 miljoonaa euroa.

Oma kiinnostukseni päästä harjoittelemaan opettamista toisella asteella heräsi vierailukäynnin yhteydessä. **Mercurian strategia** (2020-2023) lupaa kohderyhmilleen odotukset ylittävän asiakaskokemuksen. Tämä lupaus on myös toiminnan perusta; tarjotun palvelun tulee olla laadukasta, ja sen tulee kohdata asiakkaan arvomaailma ja odotukset.

Oppilaitos on jo pitkään toiminut edelläkävijänä joustavien, yksilöllisten ja työelämälähtöisten opiskelupolkujen toteuttajana: “Meillä jokaiselle opiske-

lijalle suunnitellaan yksilöllinen opintopolku, joka tukee sekä opiskelijan että tulevaisuuden työelämän tarpeita ja tavoitteita.”

Myös oppilaitoksen arvot – ”yhdessä, vastuullisesti, uudistaen” – tukevat ja määrittävät Mercurian toimintatapaa. Mercurian mallin, välittämisen, luottamuksen ja arvostuksen kulttuuri, halutaan toteutuvan kaikessa toiminnassa, vaikka tavoitteena onkin tuottaa kovan luokan kaupallisia osaajia. Mercurian visiona on ”osaavat liiketoiminnan ammattilaiset työelämään”, mutta strategiakartan keskiössä on sydän.



Mercurian strategia (2020–2023) lupaa kohderyhmillen odotukset ylittävän asiakaskokemuksen. Tämä lupaus on myös toimintamme perusta; tarjoamamme palvelun tulee olla laadukasta, Mercurian arvojen (yhdessä, vastuullisesti, uudistaen) mukaista, ja sen tulee kohdata asiakkaan arvomaailma ja odotukset.

Vision mukaisesti kohderyhmämme asiakkaat ja yhteistyökumppanit saavat yritykseltämme henkilökohtaistettuja palveluita ja asiakaslähtöistä kohtelua.

Tämä sydämellisyys välittyi myös minuun opetusharjoitteluni aikana. Mercurian tilat olivat avarat ja valoisat, sekä ulkoa, että sisältä. Piha oli siisti, rakennus oli arkkitehtonisesti kaunis, pysäköinti, esteettömyys ja kulkuyhteydet loppuun asti harkittuja. Sisällä silmiinpistävää oli paitsi opetustilojen viihtyisyys ja monipuolisuus, värikkäät kalusteet ja luokkatilojen muunneltavuus. Kun tähän vielä yhdistyivät modernit opetustekniikan laitteet, olin erilaisilla viime vuosituhannen puolelle unohtuneilla kampuksilla opettaneena täysin myyty. Kiinteistö on oppilaitoksen oma ja kaikesta välittyi, että näistä tiloista välitetään ja huolehditaan myös koulun arjessa.

Jo ensi vierailusta Mercuriaan mieleeni jäi rehtori Tiina Immosen painokas puheenvuoro, kuinka opettajille ei riitä pelkkä opettavan aineen sisältöosaaminen tai pedagoginen pätevyys. Opettajien pitää myös haluta opettaa ja ennen kaikkea heidän täytyy pitää nuorista. Mercurian opiskelijat eivät tule kouluun pelkästään oppimaan tai kuuntelemaan opettajien viisauksia. He tulevat kouluun myös viihtymään ja tapaamaan kavereita. Pedagogista taitoa on osata ujuttaa viihtymiseen myös mahdollisuuksia oppia ja herättää oppijoiden kiinnostus opiskeltaviin aiheisiin.

Oppimistavoitteiden saavuttamiseksi Mercuria on jakanut koulutuksensa kolmelle eri kampukselle:

- Oppilaitos
- Työelämä
- e-kampus



Tällaisessa monipuolisessa ja monitahoisessa toimintaympäristössähän ei sinänsä ole mitään ainutlaatuista tai uutta. Mercurian tapa sanoittaa asia: ”otamme opiskelijasta OTEen ja huolehdimme hänestä” on kuitenkin hyvin konkreettinen tapa ilmaista koulun opiskelijoista kantama vastuu ja halu luoda jokaiselle oppijalle henkilökohtainen ja opiskelijälähtöinen oppimispolku. Mercurian OTE-ajattelu ratkaisee osittain myös haasteen siitä, kuinka joustavat opintopolut ja itseohjautuvuus jättävät opiskelijat usein yksinäisinä etsimään omaa tietään.

Mercurian toiminnan tuloksellisuutta mitataan säännöllisesti. Mercuriassa opintonsa keskeyttää vain alle 4 % opiskelijoista. Valtakunnallisena vertailuna Opetushallituksen KOSKI-rekisterin mukaan vuonna 2018 ammattikoulun keskeytti 7,5 prosenttia alle 20-vuotiaista opiskelijoista.

Opiskelijälähtöisyys korostuu voimakkaasti kaikessa Mercurian toiminnassa. Opiskelijoita arvostetaan vastuullisina kansalaisina ja aktiivisina tiedon luo-

jina. Opettajan rooli on valmentava rinnalla kulkija, ei perinteisen opettajamallin mukainen kaikkietävä auktoriteetti. Itse opiskelussa tärkeämpänä pidetään kuljettua matkaa, oppimisen prosessia, kuin perille pääsyä. Tämä korostui myös omassa opetusharjoittelussani, jossa tapahtumatuotannon tuloksellisuus oli toisarvoista opittujen asioiden rinnalla.

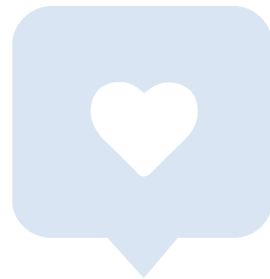
Vaikka ammatillinen koulutus ja sitä ohjaava lainsäädäntö olivat minulle uutta asiaa, Mercuriassa korostuivat työelämälähtöinen pedagogiikka ja opettajan rooli oppimisen mahdollistajana kuten ammattikorkeakoulussakin. Toiminta ammattikouluissa on lakimuotoista toimintaa. Laki ammatillisesta koulutuksesta ja sitä tarkentava asetus, opetushallituksen määräykset tutkinnon perusteista ja rakenteista sekä hallintolaki määrittävät opetustoiminnan viitekehyksen.

Opettajan tehtävä on muuttunut ja monipuolistunut ja vaatii toisenlaisia taitoja verrattuna opettajan rooliin ennen. Ennen opettaja toimi pitkälle itsenäisesti ja omin päin: hän vastasi omasta osuudestaan ja omasta luokastaan, ja opettaminen tapahtui pääosin oppilaitoksessa. Nykyään pedagoginen laatu yhdistyy yhä tiiviimmin hyvinvointiin ja opettajan työssä korostuu ohjaava ja valmentava ote. Puhutaankin jaetusta asiantuntijuudesta, jossa painotetaan enemmän yhteistyötä. Työtä tehdään useissa oppimisympäristöissä ja jalkautetaan työpaikoille ohjaamaan opiskelijaa.

Joustava ja toiminnallinen pedagogiikka on tässä kehityksessä noussut tärkeäksi toimintamuodoksi. Opettaja on valmentaja ja rinnalla kulkija, ei kaikkietävä auktoriteetti.

Tässä pedagogiikassa painotetaan seuraavia aspekteja:

- kokonaisvaltaista otetta
- opetuksen eriyttämistä: jokainen oppii omalla tavalla
- välittämistä ja huolenpitoa
- nuorten arvostamista (sinä olet tärkeä minulle -asennetta)
- kannustamista ja runsasta positiivista palautetta sekä
- rohkeutta luottaa opiskelijaan



Osaamisperusteisuuden käyttöönotto on muuttanut käytäntöjä pois kurssikeskeisestä toiminnasta. Ammattikouluissa tutkinnot ovat ns. näyttötutkintoja, ja opiskelijan tehtäviin kuuluu osoittaa saavutettu osaaminen. Työelämässä järjestettävä koulutus (tjk) osana kokonaisopiskelua toteutetaan pitkin vuot-

ta, ja opiskelija suorittaa tutkinnon mukaisia tehtäviä työpaikalla. Sopimus-käytäntöjä on tehty yhteistyössä toimijoiden välillä. Opettaja käy työpaikalla, keskustelee tutkinnon osa-alueesta ja varmistaa näin, että opiskelija tekee oikeita asioita työelämäjakson aikana. Opiskelija laatii taas omalta osaltaan näyttö-suunnitelman selvittäen, miten hän aikoo osoittaa hankitun osaamisen.

Mercurian Joulumyyjäiset 2019

Mercuriassa ilmiöpohjainen oppiminen toimii työelämälähtöisen oppimisen pedagogisena menetelmänä. Teoriaa on työelämäkampuksella vähemmän. Sen sijaan opiskelijoille annetaan erilaisia haasteita, joita heidän pitää ratkaista. Kurssikokonaisuus on tietty aikajakso, esimerkiksi kuusi viikkoa.

Yhtenä esimerkkinä tästä on opiskelijoiden vuosittain tuottama ja toteuttama myyntitapahtuma. Aiemmin tapahtumaa on tehty Kauppakeskus Mercurius -nimisenä. Vuonna 2019 nimi yksinkertaistui Mercurian Joulumyyjäisiksi. Ilmiöoppimiseen pohjautuvan tapahtumatuotannon yhteydessä opiskelijat voivat suorittaa joko tapahtumatuotannon tai projektissa toimimisen tutkinnon osat. Näille kahdelle opintojaksolle oli ilmoittautunut eri vuosikursseilta yhteensä 25 opiskelijaa. Osa oppijoista suoritti kaksoistutkintoa, jolloin heillä oli samanaikaisesti käynnissä myös samoissa tiloissa toimivan Martinlaakson lukion opintojaksoja. Osa oppijoista suoritti pelkästään merkonomien tutkintoa ammattioppilaitoksen puolella. Opiskelijat olivat iältään 16 - 18 -vuotiaita. Tyypillisesti he olivat Mercurian toisen vuoden opiskelijoita eri luokilta. Muutamat opintojaksolle osallistuneista olivat myös valmistumassa joulukuun alussa, jolloin tämä opintojaksokokonaisuus oli heille viimeinen puuttuva opinto-suoritus.

Opintojakson toteutuksesta vastasi syksyllä 2019 Mercuriassa työskentelyn aloittanut opettaja Jaakko Mäkelä, joten opintojakson alussa opiskelijat kohtasivat minun lisäksi myös hänet uutena opettajana. Koska opiskelijat tiesivät alusta asti, että tulisin osallistumaan paitsi opintojakson ohjaamiseen opetus-harjoitteluni kautta, myös osaamisen arviointiin, he suhtautuivat minuun samoin kuin muihin opintojakson opettajiin. Opetusharjoitteluni ohjasi yliopettaja Riitta Larna Haaga-Helia ammatillisesta opettajakorkeakoulusta.

Molemmat opintojaksot ovat 15 osaamispisteen (osp) kokonaisuuksia. Ammatillisen koulutuksen valtakunnallisissa e-perusteissa ammatitaitovaatimukset määrittellään seuraavasti:

Tapahtumatuoantanto

Opiskelija osaa

- ideoida toimintaympäristöön soveltuvia tapahtumia
- tehdä toteuttamiskelpoisen suunnitelman ja budjetin
- verkostoitua ja etsiä sopivia yhteistyökumppaneita
- viestiä ja tiedottaa tapahtumasta
- toteuttaa tapahtuman tai sen osan oman roolinsa mukaisesti
- arvioida tapahtuman onnistumista

Projektissa toimiminen

Opiskelija osaa

- laatia pienimuotoisen projektisuunnitelman
- laatia ja hallinnoida projektin asiakirjoja
- viestiä projektista eri sidosryhmille
- seurata ja arvioida projektin toteutumista

Opintojaksot oli rytmitetty niin, että ensimmäisten viiden viikon aikana ryhmä tapasi viikoittain kahtena peräkkäisenä päivänä iltapäivän ja seuraavan aamupäivänä, yhteensä viisi tuntia viikossa. Opintojakson kahdelta viimeiseltä viikolta oli varattu kokonaisia koulupäiviä yhteensä kahdeksan perättäistä päivää itse tapahtuman rakentamiselle, myyjäisille ja tapahtuman purkuun. Koska opiskelijat olivat suurimmalta osin toisilleen vieraita, tuntui alun harvat opeuskerrat hieman hidastavan ryhmäytymistä, tiimikehityksen alkuvaiheita ja työskentelyn käynnistymistä. Samoin se, että opintojakson alkupuolella kontaktiopetuksessa oli vain pieni osa opintojaksolle ilmoittautuneista opiskelijoista; ilmoittautuneiden 25 opiskelijan joukosta hioutui jakson loppuvaiheessa noin 13 opiskelijan aktiiviryhmä mukaan työskentelyyn.

Opintojakso oli jaoteltu kolmeen kokonaisuuteen:

- tehtävät ennen tapahtumaa
- tehtävät tapahtuman aikana
- tehtävät tapahtuman jälkeen

Opintojakson alussa jaksojen opetuksesta vastannut Mercurian opettaja Jaakko Mäkelä kävi läpi opintojaksojen tavoitteet, tehtävät, suorittamistavat ja arviointikriteerit. Tämä alustus oli hyvin lyhyt ja siitä eteenpäin opiskelijat olivat pääroolissa kaiken tekemisen suhteen. Jo jakson ensimmäisenä päivänä

opiskelijat listasivat tarvittavat roolit ja tehtävät, sekä jakaantuivat omatoimisesti kolmeen eri ryhmään. Yksi ryhmistä vastasi markkinoinnista ja viestinnästä, yksi tapahtuman kokonaissuunnittelusta ja kumppanihakinnasta ja yksi tapahtuman visuaalisesta ilmeestä. Opiskelijat äänestivät keskuudestaan tapahtumalle tuotantopäällikön ja talouspäällikön. Kukin ryhmä laati oman aikataulunsa ja budjettiehdotuksen. Oppilaitoksen puolesta tapahtuman suunnittelua, taloutta ja toteutusta pyrittiin rajaamaan mahdollisimman vähän. Ainoastaan käytössä oleva tila tuli annettuna. Mercurian sisäänkäynnin välittömässä yhteydessä oleva tukitoiminnoille varattu tila toimikin erinomaisen hyvin myös myyjäisten paikkana.

Ulkopuolisena sivustaseuraajana silmiin pistävää oli katsoa, kuinka nopeasti opiskelijat oivalsivat, mitä heiltä odotettiin. Koska ryhmien muodostusta ei myöskään ohjattu opettajan toimesta, ainoastaan ryhmien koot olivat määrättyjä, löytyi jokaiseen ryhmään selkeästi erilaisia tiimidynamiikan mukaisia rooleja Belbinin tiimiroolien mukaisista eri tyypeistä. Ainoastaan ”keksijöiden” osuus tuntui ainakin alun luokkatilanteissa jäävän melko vähäiseksi. Osa syynä tähän voi tosin olla se, että tiimityö lähti todella nopeasti käyntiin. Tilanteessa, jossa tiimin jäsenet eivät vielä luota toisiinsa, voi olla vaikea tuoda esiin omia innovatiivisia kykyjään ja tuoda rohkeasti esiin omia ajatuksiaan.

Opiskelijoiden omat tiimivalmiudet, kuten sitoutuminen ja vastuunkanto, itseohjautuvuus, ryhmätyötaidot, oman ja muiden osaamisen tiedostaminen ja hyödyntäminen sekä sosiaaliset valmiudet lähtivät kehittymään hyvin nopeasti heti ensimmäisestä yhteistapaamisesta lähtien.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisussa Kaverijohtamisen visuaalinen innostuskirja Maija Kotamäki ja Heikki Toivanen ovat kuvanneet tyypillisen oppilaitostiimin kehityskaarta tiimin alkuvaiheista vakiintumiseen. Mercuriasa siirtyminen orientaatiovaiheesta sitoutumiseen tapahtui neljän ensimmäisen opintojaksoviikon aikana. Kun kuitenkin otetaan huomioon, että tiimit olivat tekemisissä toistensa kanssa ainoastaan aiemmin mainitut viisi tuntia / viikko opintojakson alkuvaiheessa, oli tiimien kehitys tunneissa mitattuna todella nopeaa.

Tiimiohjaajien tehtäväksi jakson aikana jäi lähinnä tukea, kannustaa ja mentoroida ryhmien toimintaa. Toki ajoittaista suunnan näyttämistä ja kannustamista päätösten tekemiseen ja niihin sitoutumiseen tarvittiin osassa tiimejä. Sen sijaan tiimien sisäiseen toiminnanorganisointiin tai työnjakoon ei ohjausta tarvittu juuri lainkaan. Jälkikäteen arvioituna tiimien välisen tiedonkulun varmistamiseen olisi voitu panostaa ohjauksessa vielä enemmän. Sen sijaan tarvittavien resurssien ja tuen antaminen, sekä palautteen antaminen ja arviointikeskustelut sujuivat hyvin ja rakentavien palautekeskusteluiden merkeissä.

BELBININ TIIMIROOLIT



Keksijä

Mietiskelevä nero
Älykäs mutta voi olla epäkäytännöllinen



Viimeistelijä

Varmistaa yksityiskohdat
Tunnollinen ja sitkeä
Voi olla myös turhantarkka



Tiedustelija

Uuden etsijä ja kokeilija
Neuvottelukykyinen ja utelias
Voi olla ailahtelevainen



Arvioija

Ongelmien analysoija
Kriittinen ja puolueeton
Voi olla myös liiankin varovainen



Tekijä

Organisoija ja käytännöllinen toteuttaja
Ahkera
Usein perinteisiin pitäytyvä



Diplomaatti

Sovittelija ja hyvän ilmapiirin luoja
Herkkä ja sosiaalinen
Ei välttämättä päättäväinen



Takoja

Vauhdittaa ja raivaa esteet
Voimakastahtoinen ja dynaaminen
Voi olla kärsimätön ja kireä

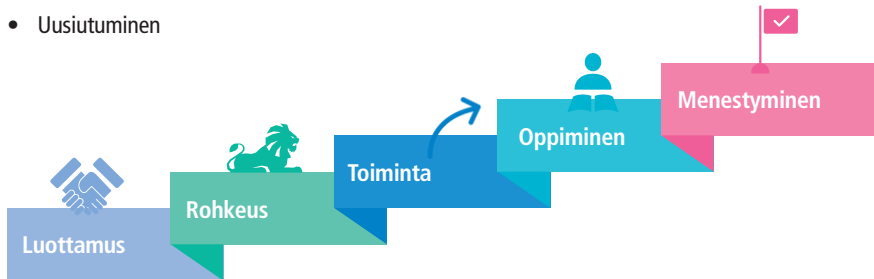


Kokoaja

Kokoaa ja valvoo resursseja
Itsevarma ja rauhallinen
Ei välttämättä kovinkaan luova

TIIMIN KEHITYKSEN VAIHEET

- Orientoituminen
- Luottamuksen rakentaminen
- Jaetun vision löytäminen
- Sitoutuminen
- Käytännön tulokset
- Kukoistus
- Uusiutuminen



Tiimiopettamisen perusmenetelmät, kysyvä, keskusteleva ja valmentava ote opettamiseen, toimivat tapahtumatuotannossa ja projektitoiminnassa erittäin hyvin. Oppijat pääsivät harjoittelemaan sekä tapahtumatuotannon että projektitoiminnan erilaisia tehtäviä ja ohjausmenetelmiä, kun opettajan rooli oli avustava, hyviin päätöksiin kannustava ja tiimiä kokonaisuutena ohjaava ja tukeva.

Nyt oppilaitoksessa järjestetyssä Joulumyyjäiset-tapahtumassa osallistuin arviointiin keskustelemalla opiskelijoiden kanssa projektiosaamisesta ja tapahtumatuotannossa saavutetusta osaamisesta valtakunnallisten ammattitaitovaatimusten mukaisesti. Tapahtumatuotannon opintojaksolla keskusteluissa esiin nousivat erityisesti kyky ideoida ja suunnitella tapahtumaa, löytää tapahtumalla sopivia kumppaneita ja verkostoitua eri toimijoiden kanssa. Viestinnän ja tapahtumasta tiedottamisen useimmat opiskelijat kokivat helpoksi. Sen sijaan oman roolinsa ja tapahtuman onnistumisen arviointi oli monille vaikeaa.

Projektissa toimimisen opintojaksolla arviointikriteereistä selkeimmäksi koettiin projektisuunnitelman tekeminen, vaikka sen painoarvo opintojaksolla jäi vähäiseksi. Kaiken kaikkiaan erilaisten dokumenttien tuottaminen ja asiakirjojen laadinta oli joillekin opiskelijoille melko haasteellinen tehtävä. Erilisten yhteisten dokumenttien tuottaminen, jakaminen, hallinnointi ja koulun pilvipalvelun käyttö oli monille opintojaksoon osallistuneille opiskelijoille ilmeisen uusi tapa toimia.

Yksityiskohtaiset arviointikriteerit molempiin opintojaksoihin löytyvät liiketoiminnan perustutkinnon perusteista:

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3855077/reformi/tiedot>.

Arviointikeskustelujen jälkeen opintojakson päätteeksi jokainen opiskelija laati itsenäisesti raportin opintojaksosta, opituista asioista ja omasta roolistaan osana Joulumyyjäisten tuotantoa. Saadun palautteen mukaan opiskelijat olivat erittäin tyytyväisiä ilmiöoppimiseen ja tiimipedagogisin menetelmin toteutettuun opintojaksoon. Yleisarvosana kurssista oli tapahtumatuotannon opiskelijoilla 4,8/5 ja projektissa toimimisen oppijoilla 4,7/5. Sanallisissa palautteissa opintojaksot koettiin erilaisuudessaan erittäin mukaviksi. Opiskelijat olivat hyvin osanneet hahmottaa tiimeille annetun vastuun ja siitä saadut hyödyt. Ainoastaan aikataulutukseen toivottiin enemmän selkeyttä ja jämäkkyyttä. Vastaavaa tapaa oppia toivottiin mahdolliseksi myös muille opintojaksoille.

Opetusharjoittelun merkitys osana AmO-tutkintoa

Oma aiempi kokemukseni työskentelystä oppilaitoksessa ammatillisena opettajana pohjautuu ainoastaan toimintaan yhdessä ammattikorkeakoulussa tuntiopettajana. Jo pelkästään mahdollisuus päästä harjoittelemaan toiselle asteelle ammattikorkeakouluopiskelijoita nuorempien opiskelijoiden ohjausta oli kokemuksena ainutlaatuinen. Siinä missä ammattikorkeakoulussa tiettyä alaa opiskelevat muodostavat usein melko homogeenisen ryhmän, oli Mercurian opiskelijaryhmä erittäin moninainen. Vaikka ikäjakauma oli melko tasainen, oli opiskelijaryhmän koostumus muutoin hyvin monipuolinen. Opintojaksolla oli mukana niin ensimmäisen vuoden merkonomiopiskelijoita kuin kaksois-tutkintoa suorittavia opintojensa loppusuoralla olevia nuoria sekä erityisoppilaitoja. Erilaisten opiskelutaustojen lisäksi ryhmässä oli mukana useita eri kansallisuksia, eri koulutus- ja kielitaustoilla sekä erilaisilla oppimisvalmiuksilla varustettuja opiskelijoita. Käytetyt menetelmät, tiimipedagogiikka ja ilmiöpohjainen oppiminen tuntuivat soveltuvan erinomaisesti tällaisen moninaisen ryhmän ohjaamiseen.

Ammattikorkeakoulun tuntiopettajana olen aiemmin perehtynyt valmennuspedagogiikkaan. Mercuriassa suoritetun harjoittelujakson jälkeen lähdin kartoittamaan näiden kahden pedagogisen toimintamallin eroja ja yhtäläisyyksiä.

Vaikka Mercuriassa koetun kaltainen ilmiöoppiminen ja tiimipedagogiikan hyödyntäminen ohjauksessa olivat minulle uusi kokemus, huomasin sen olevan itselleni hyvin luontainen toimintatapa. Työssäni kulttuurituottaja-

na monet uudet toimintamuodot ja työskentelytavat kehittyvät ilmiöoppimisen kautta. Tiimien kanssa toimiminen ja tiimien valmentaminen ovat tuttuja ja muusta aiemmasta työelämästä ja toimimisesta kouluttajana eri työelämä-hankkeissa. Näkisin, että tiimivalmentamisessakin on kysymys siitä, miten yksilöt ottavat itse vastuuta omasta ja tiimin oppimisesta, eli kuinka autonomia, mutta samalla yhteisvastuullisia toimijoita he ovat. Ohjaajan tärkein taito saattaa olla kyky ymmärtää tiimin tila ja paikka. Kyky nähdä ja tuntea, missä mennään. **Ja luottaa prosessiin.**

TIIMIPEDAGOGIIKKA	VALMENNUSPEDAGOGIIKKA
Yhteiset oppimistavoitteet	Kannustaa opiskelijoita olemaan aktiivisia, vastuuntuntoisia, itsenäisiä
Yhteinen sitoutuminen	Lehtoreiden roolina on toimia mentoreina ja valmentajina
Keskinäinen luottamus ja riippuus	Avainkompetensseja, joita opetellaan esim. harjoitteluissa, projekteissa ja työelämässä
Arviointi ja kehitys yhdessä	Verkostoituminen
Kollektiivinen ajattelu ja yhdessä tekeminen	Ryhmätyöskentelytaidot
Kokonaisuuksien oppiminen (tiedot ja taidot) ja syväymmärtäminen	Suunnitelmallisuus
Oppijan ja valmentajan vuorovaikutus toimii peilinä ja auttaa ymmärtämään toisen näkemyksiä	Kansainvälisyys
Yhteisvastuu monipuolisesti	Oppimistuloksia ja oppimista arvioidaan
Dialoginen toimintatapa ja innovatiivisuus	<ul style="list-style-type: none"> • itsearviointi • vertaisarviointi • ryhmätehtävät • näytöt • harjoitteluraportit

POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA

SANNA WENSTRÖM

Positiivinen psykologia ja sen sovellukset opetukseen ja kasvatukseen, eli positiivinen pedagogiikka, ovat viime vuosina nousseet suosioon myös Suomessa. Ammatillisessa koulutuksessa positiivista pedagogiikkaa ovat innokkaasti hyödyntäneet mm. opinto- ja uraohjauksen, valmentavan koulutuksen ja erityisen tuen parissa työskentelevät. Tyypillisesti positiivinen pedagogiikka toteutuu vahvuuslähtöisenä opetuksena ja ohjauksena sekä hyvinvoinnin ja oppimisen tukemisena, mutta se tarjoaa myös laajemman viitekehyksen ammatillisen koulutuksen toteuttamiseen ja kehittämiseen. Yhtenä esimerkkinä on PERMA-hyvinvointiteoria, jota tässä artikkelissa hyödynnetään oppimisympäristöjen tarkastelussa. PERMA-teorian osaluokkien avulla voidaan huomioida niitä tekijöitä, jotka edistävät opiskelijoiden ja koko oppilaitosyhteisön jäsenten hyvinvointia ja oppimista.

Miksi positiivista pedagogiikkaa tarvitaan?

Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on toisaalta kasvattaa nuoria sivistyneiksi kansalaisiksi, toisaalta vastata työelämän osaamistarpeisiin. On tarkoitus, että ammatillisen koulutuksen suorittaneista tulisi itseään ja omaa työtään aktiivisesti kehittäviä ammattilaisia, jotka pysyvät mukana työelämän jatkuvassa muutoksessa. Kerran hankittu ammattitaito vanhenee nopeasti, ja siksi kyky ja valmiudet uuden oppimiseen ovat keskeisessä roolissa. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että ammattitaidon opettamisen rinnalla tulisi vahvistaa nuorten valmiuksia oppimiseen, osaamisen kehittämiseen ja muutoksessa toimimiseen.

Kun pohditaan, miten tämä muutosvalmiuksien ja oppimisen taitojen vahvistaminen käytännössä tapahtuu, on positiivisen psykologian ja pedagogiikan

tutkimustiedosta apua. Positiivinen psykologia on kiinnostunut niistä tekijöistä, jotka tuottavat hyvinvointia yksilöille ja yhteisöille. Hyvinvointi puolestaan on muutoksessa toimimisen ja jatkuvan oppimisen välttämätön edellytys. Positiivisessa psykologiassa tavoitellaan optimaalista hyvinvointia eli kukoistusta. Se tarkoittaa aktiivista hyvinvointia, elinvoimaisuutta ja työn tai opiskelun imua, joka on siis enemmän kuin pahoinvoinnin puuttumista.

Positiivinen psykologia ja pedagogiikka tukevat myös osaamisen ja vahvuuksien laaja-alaista tunnistamista ja osaamisidentiteetin rakentumista. Opiskelijoiden on tärkeää oppia tunnistamaan, miten eri tavoin ja minkälaisissa tehtävissä omaa osaamista voi joustavasti soveltaa ja hyödyntää, sillä tulevaisuuden työelämässä osaaminen ei välttämättä sitoudu yhteen tiettyyn ammattiin (Halonen, Grekula, & Wenström, 2020). Osaamisidentiteettiin sisältyy myös niin kutsuttu positiivinen psykologinen pääoma. Se tarkoittaa minäpystyvyyttä, toiveikkautta, optimismia ja resilienssiä, jotka ovat muutoksessa toimimisen ja tulevaisuuden suunnittelun kannalta välttämättömiä valmiuksia.

Toisin sanoen, ammatillisessa koulutuksessa, jossa tavoitteena on vahvistaa opiskelijoiden valmiuksia muuttuvassa työelämässä toimimiseen, oman osaamisen ja oman työn jatkuvaan kehittämiseen sekä uuden oppimiseen, tulee huomioida hyvinvoinnin, osaamisidentiteetin sekä positiivisen psykologisen pääoman vahvistaminen. Siihen positiivinen pedagogiikka tarjoaa varteenotettavan vaihtoehdon ja toimintatavan.

Mitä positiivinen psykologia ja pedagogiikka ovat?

Positiivinen psykologia on psykologian suuntaus, joka tutkii sitä, mikä on hyvin ja toimii. Vaikka monet positiivisen psykologian perusideat juontavat juurensa aina antiikin filosofiasta ja humanistisesta psykologiasta, pidetään 2000-luvun taitetta käännekohtana positiivisen psykologian ”nousulle”. Tällöin **Martin Seligman** käynnisti määrätietoisen työskentelyn positiivisten asioiden ja ilmiöiden tutkimiseksi mielen sairauksien ja häiriöiden tutkimuksen rinnalla.

Positiivisella psykologialla on kolme keskeistä tutkimusaluetta:

- 1) myönteiset tunteet,
- 2) vahvuudet sekä
- 3) myönteiset instituutiot.

MYÖNTEISET TUNTEET ovat positiivisen psykologian varsinainen ”voima” ja keskeinen selittävä tekijä monissa interventioissa. Tutkimusten mukaan myönteis-

set tunteet laajentavat ihmisen ajattelua, parantavat ongelmanratkaisukykyä ja lisäävät luovuutta sekä vahvistavat fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja pitkäkestoisesti. Myönteiset tunteet ovat avainasemassa vahvistamassa resilienssiä eli kykyä kohdata muutoksia, epävarmuutta, stressiä ja vastoinkäymisiä.

VAHVUUDET ovat se osa-alue, joka korostuu erityisesti positiivisen psykologian sovelluksissa pedagogiikkaan. Teoria ja luokittelu luontevahvuuksista (*VIA, Values in Action*, Peterson & Seligman, 2004) toimii perustana sekä yksilöiden että yhteisöjen kehittämiseksi. Positiivisen psykologian laaja vahvuusnäkemys puolestaan tunnistaa luontevahvuuksien lisäksi viisi muuta vahvuuksien lajia: luontainen kyvykkyys, kiinnostukset, taidot ja osaaminen, arvot ja resurssit (Wenström, 2020a). Vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen edistävät sekä yksilöiden että yhteisöjen hyvinvointia ja kukoistamista.

MYÖNTEISET INSTITUUTIOT tutkimusalueena tarkastelee niitä prosesseja ja mekanismeja, jotka tuottavat hyvinvointia ja kukoistusta yhteisöissä. Tähän osa-alueeseen sisältyy myös positiivisen johtamisen ja organisaatioiden tutkimus. Siinä keskeistä on, että kehittämällä organisaatiota ja johtamista positiivisen psykologian periaatteiden varassa saavutetaan myös parempia liiketaloudellisia tuloksia. Tutkimukset osoittavat, että positiivinen organisointi ja johtaminen edistävät sekä henkilöstön hyvinvointia että organisaation tuloksellisuutta, tehokkuutta ja laatua.

POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA, kuten todettua, soveltaa positiivista psykologiaa opetukseen ja kasvatukseen. Keskeisiä elementtejä positiivisessa pedagogiikassa ovat vahvuuksien tunnistaminen ja kehittäminen, erilaisten harjoitusten ja interventioiden hyödyntäminen sekä laajempaan tavoitteeseen lasten ja nuorten hyvinvoinnin vahvistaminen ja hyvinvointitaitojen opettaminen perinteisten oppiaineiden rinnalla. Positiivinen pedagogiikka tukee ajatusta kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin vahvistamisesta ja laaja-alaisten taitojen opiskelemisesta. Positiivinen pedagogiikka on kuitenkin paljon muutakin kuin oppiaine, teema tai yksittäisen opettajan toiminta. Toteutuakseen positiivinen pedagogiikka edellyttää oppilaitoksen tasolla yhteisesti jaettua ja kaikki toiminnan tasot ja henkilöstöryhmät läpileikkaavaa ajattelua ja toimintaa sekä positiivista johtamista (Wenström, 2020b).

Positiivinen pedagogiikka ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöissä

Positiivista pedagogiikkaa on tutkittu ja sovellettu runsaasti etenkin peruskouluikäisten lasten parissa. On selvää, että esimerkiksi alakouluissa hyödynnetyt käytänteet ja harjoitukset eivät välttämättä ole sellaisenaan siirrettävissä ammatilliseen koulutukseen. Sen sijaan osaamisperusteisuus, henkilökohtaistaminen ja yksilölliset polut sekä monimuotoiset oppimisympäristöt muodostavat itsessään lähtökohdan, jossa positiivinen pedagogiikka on lähestulkoon sisäänrakennettuna (Wenström, Koukkari & Guttorm, 2018).

Yksi tapa hyödyntää positiivista pedagogiikkaa on tarkastella ammatillista koulutusta, sen käytänteitä ja oppimisympäristöjä jäsentämällä niitä positiivisen psykologian hyvinvointiteorian (PERMA) avulla. Seuraavassa tarkastelussa on mukana käytännön esimerkkejä, jotka ovat peräisin kahden ammatillisen oppilaitoksen oppimisympäristöstä (Wenström, 2018a; 2018b). Lisäksi hyödynnetään opettajien ja ohjaajien kokemuksia positiivisen psykologian laajaan vahvuusnäkemykseen perustuvan VOIMAKEHÄ®-ohjauskonseptin soveltamisesta ammatillisessa koulutuksessa (www.voimakeha.info).

PERMA-TEORIA on positiivisen psykologian viitekehys hyvinvoinnille (Seligman, 2011). Nimi PERMA on kirjainlyhenne hyvinvoinnin osatekijöiden alkukirjaimista: *Positive emotions* (myönteiset tunteet) *Engagement* (sitoutuminen, työn imu), *Relationships* (ihmissuhteet), *Meaning* (merkityksellisyys) ja *Accomplishment* (suoriutuminen, kyvykkyyks). Teorian mukaan hyvinvointi syntyy näiden osatekijöiden yhteisvaikutuksesta. Kaikki viisi hyvinvoinnin osatekijää PERMA-teoriassa ovat itsessään arvokkaita ja hyvinvointia edistäviä. Jokaista osatekijää voidaan mitata ja arvioida erikseen, mutta ne myös vaikuttavat toisiinsa vastavuoroisesti. Suomessa PERMA-teoriaa on hyödyntänyt väitöstutkimuksessaan **Eliisa Leskisenoja** (2016). Hänen tutkimuksensa osoitti, että positiivisen pedagogiikan soveltaminen edisti sekä oppilaiden koulumestystä että kouluiloa. Lisäksi positiivinen pedagogiikka vahvisti myös opettajan omaa innostusta ja paransi suhteita vanhempiin.

Seuraavaksi tarkastellaan, minkälaiset tekijät ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöissä ovat yhteydessä PERMA-teorian eli hyvinvoinnin viiteen osa-alueeseen:

P = MYÖNTEISET TUNTEET ovat hyvinvoinnin pitkäkestoinen lähde. Tutkimuksissa on todettu, että myönteisellä tunneilmapiirillä on oppimisen kannalta jopa tärkeämpi merkitys kuin opiskelijan kyvyillä tai lahjakkuudella. Se on sitä merkittävämpää, mitä enemmän haasteita opiskelijoilla on elämässään ja oppi-

misessaan. Opetus- ja ohjaushenkilöstöllä on ensisijainen vastuu tunneilmapiiristä, joka syntyy vuorovaikutussuhteissa henkilöstön ja opiskelijoiden välillä sekä opiskelijaryhmässä. Siksi vuorovaikutukseen ja ihmissuhteisiin panostaminen (ks. kohta R) on keskeinen keino myönteisen tunneilmapiirin edistämässä. Ihmisten välisissä kohtaamisissa koetut myönteiset tunteet ovat hyvinvoinnin kannalta kaikkein voimakkaimpia, kun taas vastaavasti torjutuksi tuleminen tai ulkopuolelle jääminen aiheuttaa fyysiseen kipuun verrattavan negatiivisen tunnekokemuksen.

Tunteet ovat herkästi tarttuvia. On tutkittu, että ne leviävät erityisesti ”ylhäältä alaspäin” eli johdosta henkilöstöön ja opettajista opiskelijoihin. Jos haluamme edistää myönteisiä tunteita ja opiskeluilmapiiriä, on ensin huolehdittava työyhteisön ilmapiiristä. Positiiviselle pedagogiikalle edellytyksiä luo työyhteisö, joka jakaa samanlaiset arvot ja toimintaperiaatteet, ja jossa toisia arvostetaan ja tuetaan. Positiivinen johtaminen ja organisointi tähtäävät henkilöstön innostuksen ja hyvinvoinnin vahvistamiseen. Hyvinvoiva ja työstään innostunut opettaja on positiivinen opettaja, joka välittää myös opiskelijoille oppimisen iloa ja toiveikkautta.

Myönteisiä tunteita voi vahvistaa myös tarkoituksellisella myönteisellä toiminnalla. Positiivisen pedagogiikan harjoitusten ja interventioiden yhtenä tavoitteena on myönteisten tunteiden virittäminen. Kaikenlainen vahvuuksien äärellä työskenteleminen, vahvuuksien tunnistaminen ja vahvuuspalautte tuottavat myös myönteisiä tunteita. Myönteiset tunteet rakentuvat vuorovaikutuksessa, arvostavassa läsnäolossa ja pienissäkin kohtaamisissa, jotka välittävät hyväksyntää ja aitoa kiinnostusta opiskelijasta. Vuorovaikutukseen ei aina tarvita sanoja tai paljon aikaa, vaan jo hyväksyvä ilme, ele tai hymy merkitsevät paljon. Ammatillisessa koulutuksessa käytännön työnteko tarjoaa luontevan mahdollisuuden arkiseen vuorovaikutukseen, jossa myönteisiä tunteita on mahdollista välittää ja virittää. Yhteisten kokoontumisten alkuun kuulumisten, onnistumisten tai kiitollisuuden aiheiden kysyminen tai muu helposti toteutettava fiiliskierros on yksinkertainen tapa edistää myönteisiä tunteita ja rakentaa hyvää ilmapiiriä. Tämä ei vaadi erityisosaamista, aikaa vievää valmistelua tai kalliita materiaaleja, vaan pelkästään aitoa kiinnostusta ja välittämistä opiskelijoista.

Yksi oppilaitoksemme arvoista on välittäminen. Arvot näkyvät myös toiminnassa. Jokainen opiskelija tulee huomatuksi ja kohdatuksi päivän aikana. Jokainen saapuva tai lähtevä opiskelija huomioidaan. Kuulumiset kysellään. Miten meni reisu? Joko röp-biisi on valmis? Onko tietokone kunnossa? Miten treenit sujuivat?

Positiivinen pedagogiikka ei sulje pois kielteisiä tunteita, haasteita tai vastoinkäymisiä. Myönteisiä tunteita ei voi edistää ilman, että kaikenlaiset tunteet tulevat kohdatuiksi ja käsitellyiksi. Opetus- ja ohjaushenkilöstöltä tämä edellyttää hyviä tunnetaitoja, johon liittyy omien tunteiden tunnistaminen ja käsitteleminen, toisen ihmisen tunteiden kohtaaminen sekä ryhmän tunneilmapiiriin vaikuttamien (Lahtinen & Rantanen, 2019). Myönteisessä tunneilmapiirissä ja luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa on myös haastavampia asioita helpompi käsitellä. Tämä koskee sekä opiskelijoita että oppilaitostyöyhteisöä.

E = SITOUTUMISEN JA TYÖN TAI OPISKELUN IMUN herättäminen ja vahvistaminen ovat ammatillisen koulutuksen tärkeimpiä tehtäviä: innostunut osaja pärjää myös tulevaisuuden työelämässä ja muutoksessa. Henkilökohtaistamisella tuetaan opintoihin sitoutumista: omannäköisen ja itselle sopivan opintopolun rakentamista, sopivia haasteita ja riittävää tukea. Työn tai opiskelun imu syntyy vaatimusten ja voimavarojen tasapainosta. Oppimista tai työllistymistä koskevat tavoitteet, jotka opiskelija on itse voinut asettaa omista vahvuuksista käsin, edistävät myös sitoutumista. Henkilökohtaistamisen tukena opintojen eri vaiheissa kannattaakin käyttää apuna laaja-alaista vahvuustyöskentelyä sekä myönteisen tavoitteenasettelun työkaluja.

Ennen ohjauskustelua opiskelija on tehnyt VIA-luonteenvahvuuksien kartoituksen. Keskustelussa työskentelyä jatketaan laajentaen vahvuuksien tarkastelua luontaiseen kyvykkyyteen, taitoihin ja osaamiseen, kiinnostuksiin, arvoihin ja resursseihin VOIMAKEHÄ@-korttien avulla. Samalla keskustellaan opintoja ja työuraa koskevista toiveista ja tavoitteista. Lopuksi opiskelija valitsee voimakkehävahvuuksistaan viisi, joita aikoo erityisesti hyödyntää tavoitteiden saavuttamisessa.

Ammatillisessa koulutuksessa työelämälähtöisyys ja työpaikalla oppiminen tukevat myös sitoutumista ja motivaatiota. Asiakastyöt tai työelämälle toteutettavat projektit tuovat haastetta ja asettavat tavoitteet riittävän korkealle, mikä kannustaa sitoutumaan ja panostamaan työhön.

Suorassa lähetyksessä voi ruudun takana olla satoja katsojia. Teknisiä ongelmiakin tulee aika ajoin vastaan, kuten työelämässäkin, ja niihin opetellaan suhtautumaan ammattimaisesti.

Oppilaitoksissa fyysiseen oppimisympäristöön panostaminen voi vahvistaa sitoutumista. Ajanmukaiset tilat, laitteet ja työvälineet ruokkivat ammattiylpeyttä ja edelleen työn ja opiskelun imua. Opettajan ajantasaisella työelämäosaamisella on myös keskeinen merkitys: ammatillisessa koulutuksessa opetta-

ja on tärkeä roolimalli ja oman ammattialansa kehittäjä. Jos opettaja itse ei ole innostunut työstään, ei opiskelijoidenkaan voida olettaa innostuvan opiskelusta.

Sitoutuminen ja työn tai opiskelun imu vahvistuvat yhdessä muiden kanssa. Kun hyvässä porukassa on mahdollisuus innostua ja onnistua yhdessä, vahvistuvat myös myönteiset tunteet (P), ihmissuhteet (R), merkityksellisyys (M) ja kyvykkyyden tunne (A). Toisaalta myönteinen ja turvallinen ilmapiiri rohkaisee yrittämään ja jopa ylittämään itsensä sallien myös virheet ja epäonnistumiset.

R = IHMISSUHTEET. Yhteisöllisyys on erilaisten tutkimuksen mukaan keskeinen opiskelijoiden sitoutumista ja opintojen läpäisyä edistävä tekijä. Vaikka ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden polut ovat yksilöllisiä, ei se sulje pois yhteisöllisyyttä. Tiimityöskentely ja yhdessä tekeminen ovat tätä päivää oppilaitoksissa ja työpaikoilla. Kun tiimeissä hyödynnetään erilaisia vahvuuksia ja osaamista, edistää se sekä hyvinvointia ja innostumista että luovuutta ja työn tuloksellisuutta.

Yhteenkuuluvuus ja se, että saa tulla ryhmässä hyväksytyksi omana itsenään, on hyvinvoinnin lähtökohta. Tämän vuoksi ryhmien ohjaamiseen liittyvät taidot ovat ammatillisen opettajan ydinosaamista. ”Ryhmäyttäminen” ei ole kertaluonteinen temppu, vaan jatkuvaa toimintaa, joka kuuluu jokaiselle opettajalle ja ohjaajalle.

Kun opiskelu ja työn tekeminen perustuvat erilaisissa tiimeissä ja työpareina toimimiseen, kehittyvät myös yhteistyötaidot. Joillekin opiskelijoille ryhmässä toimiminen ja sosiaaliset tilanteet voivat olla erityisen haastavia esimerkiksi aikaisempien kiusaamiskokemusten vuoksi.

Ihmissuhteiden vaaliminen ja yhdessä työskentelyn taidot lähtevät jokaisen opiskelijan yksilöllisyyden ja vahvuuksien tunnistamisesta. Yhdessä tehtävät vahvuusharjoitukset, kuten toisiinsa tutustuminen vahvuuksien kautta, luovat myönteisen lähtökohdan yhteistyölle. Opiskelijoidenkin on tärkeä huomata, että erilaisissa työtehtävissä ja projekteissa tarvitaan monia erilaisia vahvuuksia ja niiden yhdistämistä. Toinen on parhaimmillaan projektien innovaattorina ja käynnistäjänä, kun taas toinen niiden loppuun saattamisessa. Vahvuuslähtöisessä ryhmien rakentamisessa ja projektien tai työtehtävien suunnittelussa voidaan hyödyntää erilaisia jäsennysmalleja, kuten luontaisia ajattelutapuuksia, tiimirooleja tai voimakkehävahvuuksia.

Myönteisiin ihmissuhteisiin liittyvät arvostus, välittäminen, toisten tukeminen, yhteinen innostuminen sekä anteeksianto ja epätäydellisyyden hyväksyminen. Tällaisilla asioilla on liike-elämässä tehtyjen tutkimusten mukaan todettu olevan merkittävä vaikutus työtiimien tuloksellisuuteen, työn laatuun ja asia-

kaskokemukseen. Myös ammatillisessa koulutuksessa yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot ovat keskeisiä oppimistavoitteita. Sen sijaan, että opeteltaisiin vuorovaikutustekniikoita, tarvitaan ennen kaikkea ystävällisyyden ja myötätunnon harjoittamista ja omakohtaista kokemista. Siksi niiden tulisi olla sisäänkirjoitetuina ammatillisen koulutuksen toiminnassa ja pedagogiikassa. Omalla esimerkillä on valtava voima, ja niin metsä vastaa kuin sinne huudetaan:

Meillä on ryhmässä yksi ainoa sääntö: Arvosta itseäsi ja muita, se riittää. Tähän myönteiseen sääntöön sisältyy kaikki, esimerkiksi se, ettei häiritä muita tai käytetä asiattonta kieltä. Se ei tarkoita, etteikö käytökseen jouduttaisi joskus puuttumaan. Mutta sen teemme myönteisellä tavalla, itse esimerkkiä näyttäen, ja puhumme aina kauniisti toisillemme ja toisistamme. Meille esimerkiksi tuli kerran opiskelija, joka todella haastoi ja provosoi meitä. Mutta puhuimme hänelle siitä huolimatta aina kauniisti. Käytös muuttui kyllä nopeasti. Se ei toimi, että heti ollaan vaikkapa ajamassa luokasta pois.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön antama myönteinen ja kannustava palaute auttavat opiskelijoita ottamaan palautetta vastaan ja antamaan sitä myös toisilleen. Työpareina toimiminen ja se, että edistyneempi opiskelija voi auttaa vasta-alkajaa, tuottaa myös kyvykkyyden ja onnistumisen kokemuksia. Toisten auttaminen edistää myös tehokkaasti myönteisiä tunteita ja hyvinvointia.

M = MERKITYKSELLISYYS syntyy, kun tekeminen kytkeytyy kokonaisuuteen, ja opiskelija ymmärtää, miksi jotakin asiaa tehdään tai opiskellaan. Ammatillisessa koulutuksessa merkityksellisyyttä on helppo vahvistaa, koska oppiminen tapahtuu aitojen työtehtävien tai työprojektien kautta. Työelämässä eteen tulevat ongelmat ovat parhaita oppimistilanteita, jotka herättävät tarpeen ja halun ottaa selvää ja oppia lisää. Ilmiö- ja ongelmaperusteinen oppiminen ovat hyviä esimerkkejä oppimisen tavoissa, jotka vahvistavat merkityksellisyyden tunnetta, ja samalla myös sitoutumista.

Media-alan oppimisympäristössä ensimmäisen vuoden opiskelijat pääsivät heti kuvaamaan oikeita asiakkaalle tehtäviä videoita. Kamera oli monelle uusi tuttavuus. Kuvaustilanteessa nousikin heti monia kysymyksiä ja opiskelijat huomasivat, mitä kaikkea tuleekaan ottaa huomioon tai osata, jotta lopputuloksesta tulee halutunlainen. Seuraavalla kerralla muutamat opiskelijat olivat tulleet koululle jo ennen kahdeksaa silittämään studion taustakankaita. Rypyiset kankaat kun olivat heidän mukaansa näyttäneet kehoilta videokuvassa. Ja nämä opiskelijat olivat niitä, jotka aikaisemmin olivat lintsanneet ja myöhästelleet todella paljon.

Ammatillinen koulutus vahvistaa merkityksellisyyttä myös osaamisperustaisuuden kautta. Kun opiskelu tarjoaa mahdollisuuden edetä omien vahvuuksien ja osaamisen pohjalta yksilöllisesti, lisää se autonomian tunnetta ja siten motivaatiota. Myös erilaisen työ- ja tehtäväkokonaisuuksien sisällä on yleensä mahdollista lisätä autonomiaa ja itseohjautuvuutta. Tämä voi opettajasta tuntua hankalalta, koska erityisesti silloin, kun opiskelijalla on haasteita, luontainen reaktiomme on lisätä kontrollia. Autonomia ei tarkoita pelisääntöjen puuttumista, vaan yksilöllisten tarpeiden huomioimista ja joustavuutta, joka kuuluu myös tämän päivän työelämään.

Me opettajat olemme paikalla kello 9–16, joskus pitempäänkin, jos tänne tulee työssäkäyviä opiskelijoita. Opiskelijat tulevat paikalle yksilöllisen aikataulunsa mukaan. Kun opiskelija lähtee, katsomme, mitä päivän aikana on tehty ja mistä seuraavana päivänä jatketaan. Ruokailun jälkeen tarkistan Wilmasta kunkin 50 vastuupöytäkirjani tilanteen. Nyt on se aika, että kaikkien opiskelijoiden olisi pitänyt tulla. Jos joku ei ole tullut, soitan hänelle tai laitan viestiä. Joitakin viestejä onkin tullut opiskelijoilta, ja jokunen mattimyöhäinenkin vielä pahoitellen saapuu. Heidät otetaan vastaan ilolla, eikä Wilmaan merkitä poissaoloja vaan läsnäoloja. Meillä on erilaiset koodit työpaikalla oppimiselle, etäopiskelulle ja lähiopetukseen osallistumiselle. Tämän päivän saldona on, että vain viiden opiskelijan tilanne viidestäkymmenestä jää hämärän peittoon.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön tuella harjoitellaan myös sinnikkyyttä vastoin käymisissä ja haasteissa. Vaikka haasteita ja epämuikavuusalueille menemistä tarvitaan, on tärkeää, että jokainen pääsee toimimaan mahdollisimman paljon myös omalla vahvuusalueellaan. Opiskelijoiden kiinnostuksen kohteiden hyödyntäminen ja mahdollisuus omien ideoiden toteuttamiseen vahvistavat merkityksellisyyttä ja toimijuuden tunnetta. Tärkeää on myös se, että työn tavoitteet ja päämäärä tai ammattiala laajemmassa mielessä kytkeytyvät opiskelijalle tärkeisiin arvoihin. Voimakehätyöskentelyn kautta voi näin ollen tukea myös merkityksellisyyttä.

A = SAAVUTTAMINEN konkretisoituu, kun työn tulokset näkyvät. Hyvin tehty työ ja asiakkaalta, työnantajalta tai opetus- ja ohjaushenkilöstöltä saatu palaute kertovat, missä on onnistuttu ja mitä jatkossa voisi harjoitella lisää. Työn valmistuminen vahvistaa kyvykkyyden ja minäpystyvyyden tunnetta, sinnikkyyttä ja uskoa onnistumiseen myös jatkossa.

Ammatillisessa koulutuksessa saavuttamisen ja kyvykkyyden tunnetta tuetaan jatkuvalla vuorovaikutuksella ja palautteella arjessa läpi oppimisprosessin.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön on hyvä tunnistaa ja huomioida vahvuuksia laaja-alaisesti. Hankittavan osaamisen ja taitojen lisäksi on tärkeä tunnistaa luontevahvuudet, luontainen kyvykkyys, kiinnostukset, arvot ja resurssit. Kun vahvuuksien eri lajit kohtaavat, toimii henkilö voimavyöhykkeellään, jossa innostus ja hyvinvointi ovat korkeimmillaan (Mayerson, 2015). Saavuttamista konkretisoi oman osaamisen dokumentointi ja erilaiset portfoliot, jotka ovat olennainen osa ammatillista opiskelua. Myös portfolioyöskentelyssä huomioidaan ammatillinen osaaminen ja vahvuudet laaja-alaisesti.

Kun kuvausessio on ohi, tiimi kokoontuu opettajan ja ohjaajan kanssa hetkeksi antamaan palautetta. Yhdessä käydään läpi, miten lähetys sujui, mikä meni hyvin ja miten pulmatilanteista selvitettiin. Jokainen saa ja antaa yksilöllistä palautetta. Opiskelijat antavat toisilleen varauksetonta palautetta onnistumisista. Kenelläkään ei ole kiire kotiin. Yhteisen onnistumisen ja innostumisen hehku on jokaisen kasvoilla.

Lopuksi

PERMA-malli tarjoaa yhden mahdollisen jäsennyksmallin positiivisen pedagogiikan soveltamiseen ja hyödyntämiseen ammatillisessa koulutuksessa. Kun mallin kautta tarkastellaan ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöjä, saadaan huomion kohteeksi ne tekijät, jotka edistävät sekä hyvinvointia että oppimista. Samalla voidaan todeta, että positiivinen pedagogiikka tarjoaa laajan ja käytännöllisen lähestymistavan ammatilliseen koulutukseen eikä sen toteuttaminen ei ole riippuvainen esimerkiksi koulutusalaista.

Positiivinen pedagogiikka tuottaa parhaimmillaan hyvinvointia sekä opiskelijoille että opetus- ja ohjaushenkilöstölle. Täysimääräisesti toteutuakseen positiivinen pedagogiikka vaatii sitoutumista koko oppilaitosyhteisöltä, jottei se jää vain yksittäisten opettajien toiminnaksi. Voidaan jopa sanoa, että työyhteisön taso on positiivisen pedagogiikan tärkein taso. Työyhteisön tarkasteluun soveltuvat positiivisen johtamisen ja organisaation lähestymistavat, joihin voi tarkemmin perehtyä muiden artikkelien sekä kirjallisuuden avulla (esim. Wenström 2020b).

Lähteet

- Halonen, L., Grekula, M. & Wenström, S. (2020). Miten ohjaan tulevaisuuden työelämään? Työkaluja opiskelijan osaamidentiteetin rakentumisen tueksi. *ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 11*. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202003198542>.
- Lahtinen, A. & Rantanen, J. (2019). Tunnetaidot opetustyössä. Opas haastaviin tilanteisiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Leskioja, E. (2016). Vuosi koulua, vuosi iloa. PERMA-teoriaan pohjautuvat luokkakäytänteet kouluiloon edistäjinä. *Acta universitatis Lapponiensis 330*. <http://lauda.ulapland.fi/handle/10024/62568>
- Mayerson, N. M. (2015). "Characterizing" the Workplace: Using Character Strengths to Create Sustained Success. *Kognition & Paedagogik, 96*, 14–27.
- Peterson, C. & Seligman, M. (2004). *Character Strengths and Virtues. A Handbook and Classification*. New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish. A new understand of happiness and well-being – and how to achieve them*. London: Nicholas Brealey.
- Wenström, S. (2018a). Oppimisympäristöt pedagogisen hyvinvoinnin mahdollistajana. <https://www.linkedin.com/pulse/oppimisymp%C3%A4rist%C3%B6t-pedagogisen-hyvinvoinnin-sanna-wenstr%C3%B6m/>
- Wenström, S. (2018b). Yksilöllistä välittämistä Mercurian malliin. <https://www.linkedin.com/pulse/yksil%C3%B6llist%C3%A4-v%C3%A4litt%C3%A4m%C3%A4mist%C3%A4-mercurian-malliin-sanna-wenstr%C3%B6m/?trackingId=N-Bt5Z1KJSxemkKwL6ggosg%3D%3D>
- Wenström, S. (2020a). Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers' work. Defining positive organization and positive leadership in VET. *Acta electronica Universitatis Lapponiensis 269*. <http://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-337-185-9>
- Wenström, S. (2020b). Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Wenström, S., Koukkari, M. & Guttorm, T. (2018). Positiivista osaamisperusteista pedagogiikkaa. Teoksessa A. Karjalainen (toim.) *Osaamisen opettaja. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 56*. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2018102938970>.

INNOSTUN, KOKEILEN, TOIMIN

MIKA ORENIUS

Positiivinen pedagogiikka tarkoittaa sitä, että ammattitaidon opettamisen rinnalla tulisi vahvistaa nuorten valmiuksia oppimiseen, osaamisen kehittämiseen ja muutoksessa toimimiseen. Oppimisen keskeinen edellytys on motivaatio. Motivaatio syntyy ihmisen tehdessä arvioita asetettujen päämäärien saavutettavuudesta, merkityksellisyydestä ja omista käytössä olevista voimavaroistaan. Ytimessä on siis ihmisen näkemys itsestään ja mahdollisuuksistaan. Jokaisen opiskelevan nuoren tulisi kokea itsensä arvokkaaksi ja osaavaksi. Opetuksessa ja työelämässä annetut tavoitteet ja päämäärät voidaan asettaa haasteellisiksi, kunhan opiskelija kokee ne samalla tärkeiksi ja mielekkäiksi saavuttaa.

Positiivisella pedagogiikalla halutaan Mercuria kauppaoppilaitoksessa kehittää opiskelijoiden minäkuvaa, vahvistaa elämänhallintaa ja luoda puitteita nuoren strategisen ajattelun kehittymiselle. Ehjän ja positiivisen minäkuvan kehittymisen edistäminen on jatkuvasti ja koko ajan tehtävää arjen työtä koulussamme. Niin yksittäisissä kohtaamisissa käytävillä kuin kurseilla tapahtuvissa muodollisissa opetustilanteisissakin on merkityksellisintä opettajien läsnäolo ja heidän antamansa rohkaiseva sekä innostava palaute. Henkilökunnan kiinnostus ja halu tehdä tätä työtä on menestyvän koulun salaisuus.

Nuoret ovat peruskoulun päätyttyä hyvin haastavassa tilanteessa. Heidän tulisi tehdä merkittäviä strategisen tason päätöksiä opinnoistaan ja uravalinnoistaan hyvin vaillinaisin pohjatiedoin. Henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma HOKS määrittelee koulunkäynnin viitekehyksen ja opiskelijan opintopolun. HOKS-keskusteluissa opiskelijaa ohjataan suunnittelemaan opintojaan, ja näyttötilanteista saatu palaute on opiskelijalle välitön oppimiskokemus työelämäjakson jälkeen. Jatkuva dialogi opiskelijan, työelämän sekä opetus- ja ohjaushenkilökunnan kanssa kehittää opiskelijan strategista ajattelua ja valmentaa nuorta näkemään itsensä ja maailman realistisesti. Realistiselta pohjalta tehdyt valinnat kantavat nuorta, ja päämäärien saavuttaminen tuo uskoa itseän sekä voimaannuttaa ja kasvattaa kykyä toimia muuttuvissa ympäristöissä.

Liiketoiminnassa keskeinen ilmiö on yritys. Yritys on siksi ilmiöoppimisen keskiössä. Mercuriassa opetetaan yrittäjyysopintoja osana laajempaa yrittäjyys-

polkua. Polku on rakennettu kaksivuotiseksi osaamisperusteisuus huomioiden. Yrittäjyyspolulla opiskelija innostuu, kokeilee ja toimii sekä polun viimeisessä vaiheessa kehittää ja inspiroituu. Polulla opiskelija tutkii, muodostaa kysymyksiä, etsii vastauksia ja analysoi ilmiöoppimisen keinoin yrittäjyyttä ja yritystoimintaa.

Ensimmäisenä vuonna opiskelijat harjaantuvat projekti- ja tiimioppimiseen suunnittelemalla itse toimivan pienyrityksen liikeidean. Projekti toteutetaan osana Yrittäjyys ja yrittäjämäinen toiminta -kurssia (1 osp=osaamispistettä). Kurssilla perehdytään liiketoiminnan suunnittelutyökalujen käyttöön. Kurssin lopputulena on ensimmäisen oman liikeideansa työstänyt opiskelija, joka osaa jatkossa hyödyntää suunnittelun keskeisiä työkaluja. Parhaimmillaan opiskelija innostuu yrittäjyydestä.

Toisessa vaiheessa opiskelijat opiskelevat Yritystoiminnan suunnittelua (15 osp) ja paikallista tutkinnonosaa Verkkokauppa (15 osp). Samanaikaisena opetuksena toteutettu kokonaisuus tuottaa kokeilevan liikeidean sekä liiketoimintasuunnitelman ja idean pohjalta rakennetun verkkokaupan. Opiskelijat pyritään ohjaamaan itsenäiseen työtapaan ja tiedonhankintaan harjoitusyrityksensä puitteissa.

Viimeisessä vaiheessa opiskelijoiden halutaan toimivan mahdollisimman aidoissa ympäristöissä sekä saavuttavan sellaisen toimintakyvyn ja aloitteellisuuden, mikä omasta yrityksestä haaveilevan nuoren aikuisen on hyvä omata. Aitojen ympäristöjen luomisessa on kansainvälisyysprojekteilla merkittävä tehtävä.

Mercuriassa on ollut mahdollista perustaa digitaalinen harjoitusyritys Cesim Oy:n kehittämien liiketoimintasimulaatiopelien avulla. Simulaatiopelaaminen on yhdistetty kuuden viikon jaksossa yrittäjyysopinnojen kanssa yhteiseksi kokonaisuudeksi. Simulaatioilla pelillistetty yritystoiminta tulee olemaan Mercurian portfolioissa myös tulevaisuudessa.

Kansainväliset Erasmus-projektit on nivottu osaksi yrittäjyysopinnoja. Olemme mukana Creative Minds -hankkeessa, jossa kehitämme verkkokaupan suomalais-saksalais-hollantilais-espanjalaisissa tiimeissä. Järjestyksessään toinen kaksivuotinen projekti yhdistää yrittäjyysopinnojen sisällöt, aiheet ja työvälineet yleiseurooppalaisessa työyhteisössä, jossa jaettu kokemus ja oppiminen synnyttää uusia ja innovatiivisia tuotteita sekä palveluita. Keskiössä on jälleen yritys ja yrittämäinen toimintatapa.

Erasmus-hankkeita on muitakin. Taste Europe on the Go! -hankkeessa perustetaan kansainvälisiä pop-up-ravintoloita yhteistyökumppanien kanssa. Nordplus junior -rahoitteinen hanke Robotics Beyond Borders haastaa kv-opiskelijat robotiikan ja uuden teknologian mahdollisuuksien ymmärtämiseen. Uutena Interreg Central Baltic -hankkeena starttaa suomalais-viro-

lais-latvialainen Teaming Up -hanke, jossa perustetaan yritys ja verkkokauppa. Yritys on jälleen ilmiönä keskiössä. Kv-projektien rooli on koko ajan kasvanut yrittäjyyskasvatuksessa seuraten liike-elämän trendejä, kansainvälistyvää toimintaympäristöä ja verkkoliiketoiminnan kasvua.

Opiskelijalta ilmiöpohjaisuus edellyttää hyvää motivaatiota, kykyä itsenäiseen työhön ja tiedonhankintaan ja halua saavuttaa tavoitteita, jotka ovat ajallisesti jopa useamman vuoden päässä. Onnistunut yrittäjyysopintopolku tuottaa itsenäisiä ja ennakkoluulottomia toimijoita nopeasti muuttuvaan toimintaympäristöön.

Mitä ilmiöpohjaisuudella tarkoitetaan ja miten sitä voi hyödyntää opetuksessa? Entä miten positiivisella pedagogiikalla edistetään opiskelijoiden ja koko oppilaitosyhteisön jäsenten hyvinvointia ja oppimista?

Tässä julkaisussa kuvataan ilmiöpohjaisen oppimisen ja positiivisen pedagogiikan periaatteita sekä annetaan ideoita siitä, miten näitä lähestymistapoja voi hyödyntää opetuksessa ja oppimisessa. Esimerkit liittyvät ammatilliseen koulutukseen mutta ovat hyödynnettävissä myös muissa oppilaitoksissa ja valmennuksissa.

Julkaisu on tarkoitettu kaikille opetuksen ja oppimisen parissa työskenteleville, jotka ovat kiinnostuneita uusien pedagogisten lähestymistapojen soveltamisesta omaan työhönsä.

