

Jari Vuoti

**TEKNISESTÄ ASiantuntijasta AUTOALAN AMMATILLISEKSI OPETTA-  
JAKSI**

Uuden ryhmän ja erilaisten oppijoiden kohtaamisen kehittäminen

## **TEKNISESTÄ ASiantuntijasta AUTOALAN AMMATILLISEKSI OPETTA- JAKSI**

Uuden ryhmän ja erilaisten oppijoiden kohtaamisen kehittäminen

Jari Vuoti  
Opinnäytetyö  
Kevät 2021  
Autoala  
YAMK Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Autoalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

---

Tekijä: Jari Vuoti

Opinnäytetyön nimi: Teknisestä asiantuntijasta autoalan ammatilliseksi opettajaksi – Uuden ryhmän ja erilaisten oppijoiden kohtaamisen kehittäminen

Työn ohjaaja: Vesa Moilanen

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: Kevät 2021

Sivumäärä: 63 + 7

---

Opinnäytetyöni päätavoitteena on luoda toimintamallit OSAO:lla, Muhoksen yksikössä, aloittavalle autoalan ammatilliselle opettajalle uuden ryhmän ja erilaisten oppijoiden kohtaamiseen. Tutkimuksella pyrin tuomaan käytännön toimintamallin hyvän ja tuloksekkaan yhteistyön käynnistämiseen uusien opiskelijoiden kanssa. Toisena tavoitteena on kehittää ja kartoittaa keinoja, joilla opettaja voi vastata erilaisten oppijoiden asettamiin haasteisiin.

Työn taustalla oli tarve vahvistaa autoalalla aloittavan opettajan osaamista hänen kohdatessaan uuden ryhmänsä, jotta hän saisi mahdollisimman hyvän startin alkavaan lukukauteen. Toimeksiantajana on koulutuskuntayhtymä OSAO:n Muhoksen yksikön autoala.

Tutkimusmenetelmänä on empiirinen tapaustutkimus. Tutkimuksen lähteinä on käytetty kirjallisuutta sekä ammatillisille autoalan opettajille suunnattua sähköistä kyselyä. Myös kokeneempien opettajien kanssa käyty keskustelut heidän kokemuksistaan ja tutkijan omat havainnoinnit ovat olleet tärkeässä roolissa tutkimuskysymysten muodostamisessa ja tutkimustulosten pohdinnassa.

Opinnäytetyön teoriaosuuden ensimmäisessä luvussa käsitellään tutkimuksen tavoite, tutkimusmenetelmä sekä tutkimuksen rakenne. Toisessa luvussa käsitellään ammatillisen opettajan koulutusta Suomessa ja kerrotaan koulutuksen järjestäjistä ja sisällöstä sekä opiskelemaan pääsemisen vaatimuksista. Kolmannessa luvussa tutustutaan koulutuskuntayhtymä OSAO:n yleisesti sekä esitellään tarkemmin Muhoksen yksikön autoalan tilat sekä kouluttautumismahdollisuudet. Neljännessä luvussa kerrotaan ammatillisen opettajan nykyisestä työnkuvasta. Viidennessä luvussa käsitellään ryhmän kohtaamiseen kuuluvia taitoja sekä erilaisten oppijoiden kohtaamista sekä esitetään konkreettisia työmenetelmiä opettajan käyttöön. Kuudennessa luvussa esitellään kyselytutkimus, kyselyn toteutustapa ja kysymykset vastauksineen. Seitsemäs kappale koostuu tutkimuksen tuloksien esittämisestä sekä yhteenvedosta. Kahdeksas luku sisältää pohdinnan.

Tutkimukseni perusteella aloittavien autoalan ammatillisten opettajien taidot uuden opiskelijaryhmän kohtaamisessa ovat puutteellisia ja opettajien perehdyttäminen kaipaa tältä osin kehittämistä. Opettajat pitivät perehdyttämistä riittämättömänä ja aloittamiseen uuden ryhmän kanssa kaivattiin käytännön esimerkkejä mm. ryhmäyttämiseen. Tutkimuksen tuloksina laadin toimintamallin uuden ryhmän kohtaamiseen sekä mallin erilaisten oppijoiden tavoitteiden asettamisesta ja opettajan mahdollisuuksista tukea näiden tavoitteiden saavuttamista omalla toiminnallaan.

---

Avainsanat: ammatillinen opettaja, autoala, uuden ryhmän kohtaaminen, erilaiset oppijat

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Master's Degree Programme in Automotive Management

---

Author: Jari Vuoti

Title of thesis: From technical expert to a professional teacher in the automotive industry - Developing a meeting between a new group and different learners

Supervisor: Vesa Moilanen

Term and year when the thesis was submitted: spring 2021      Number of pages: 63 + 7

---

The main goal of my thesis is to create operating models for a novice professional teacher in the automotive industry at OSAO, Muhos unit, in meeting a new group and guiding different kinds of learners. With the research, I aim to develop a practical operating model for initiating good and fruitful cooperation with new students. The second goal of the research is to develop the abilities of novice teachers to interact with different kinds of learners.

The work was based on a need to provide a good start of a semester for a novice teacher in the field of automotive industry by facilitating and strengthening his or her skillset in confronting a new and diverse group of students. The assignment was commissioned the automotive sector of the Muhos unit of the consortium OSAO.

The method of the research is an empirical case study. The study is based on existing literature and on an electronic survey for professional automotive teachers. Discussions with more experienced teachers about their experiences and the researcher's own observations have also played an important role in the formation of the research questions and in the reflection of the results of the study.

The first chapter of the theoretical part of the thesis explicates with the aim of the research, the research method and the structure of the research. The second chapter deals with the education of vocational teachers in Finland. It focuses on the organizers and the content of the education and on the requirements for student admission. The third chapter introduces the education consortium OSAO in general and presents the Muhos unit's automotive facilities and training opportunities in more detail. The fourth section describes what a vocational teacher's job consists of today. The fifth chapter deals with the skills needed in encountering a group of people and in interacting with different kinds of learners and presents concrete working methods for the teacher. The sixth chapter presents the survey and its implementation. The seventh chapter consists of a presentation of the results of the study and of a summary. The eighth paragraph contains a reflection on the study and on its results.

Based on my research, beginning automotive professional teachers often have insufficient skills in encountering a new group of students and the induction of the teachers needs to be developed in this respect. Job orientation was considered insufficient by the teachers and they felt a need for concrete examples in starting with a new group, e.g. in "grouping". As a result of the research, an action model for meeting a new group was developed, as well as a model for setting appropriate goals for different kinds of learners and for adapting the teacher's behavior so that it facilitates the attainment of these goals.

---

Keywords: vocational teacher, automotive industry, meeting a new group, different learners

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
1.1	Tutkimuksen tavoite .....	7
1.2	Tutkimusmenetelmä .....	8
1.3	Tutkimuksen rakenne .....	11
2	AMMATILLINEN OPETTAJAKOULUTUS SUOMESSA .....	13
3	KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ OSAO, MUHOKSEN YKSIKKÖ .....	14
4	AMMATILLISEN OPETTAJAN TYÖNKUVA .....	16
5	OPETUKSEN ALOITTAMISEN KEHITTÄMINEN .....	20
5.1	Ryhmän kohtaamistaidot .....	21
5.2	Erilaiset oppijat .....	23
5.3	Ratkaisukeskeinen lähestymistapa ammatillisessa opetuksessa.....	25
6	KYSELYTUTKIMUS .....	30
7	TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	49
8	POHDINTA .....	60
	lähteet .....	62

# 1 JOHDANTO

Autoalan ammatillisen opettajan työt olivat jo muutaman edellisen vuoden aikana herättäneet paljon mielenkiintoani. Monenlaisia uusia ja kiehtovia ajatuksia on ollut mielessäni, mutta hieman epävarmuuttakin omasta osaamisestani. Tutusta ja turvallisesta työympäristöstä lähteminen uuden äärelle ei olekaan niin helppoa, kuin ensin voisi kuvitella. Itse lähdin rohkeasti muutokseen ja nyt olenkin keskellä suurta henkilökohtaista projektiani, ammatillista opettajuutta.

Oma urapolkuni ajoneuvojen katsastusalalla alkoi vuonna 2004. Kevyen kaluston määräaikaikatsastajasta kouluttauduin vuosien mittaan kaikkien ajoneuvoluokkien erikoiskatsastajaksi sekä kevyelle että raskaalle kalustolle. Toimin myös pitkään asemien vastuuhenkilönä, asemapäällikkönä sekä alue- ja tiimipäällikkönä. Asemien katsastajien sekä palveluneuvojen esimiehenä toimin myös useiden vuosien ajan.

Oulun ammattikorkeakoulun järjestämän autoalan YAMK-tutkinto opintojeni johdosta sain vielä lisää varmuutta hakeutua opettajan uralle. Pohjakoulutukseni, ajoneuvotekniikan insinööri ja riittävä autoalan työkokemus, mahdollistivat minulle syksyllä 2020 uudet ja mielenkiintoiset haasteet siirtyä autoalan ammatilliseksi opettajaksi Oulun seudun koulutuskuntayhtymä OSAO:lle Muhoksen yksikköön.

Tämän opinnäytetyöni aihe syntyi kiinnostuksestani opettajan työtä kohtaan sekä mahdollisuudestani päästä kokeilemaan autoalan ammatillisen opettajan arkea ja tilaisuudesta haastaa itseäni uuden alun edessä. Matka teknisen asiantuntijan, katsastajan työstä, toisen asteen ammatilliseksi opettajaksi autoalalle on ollut jo tähän mennessä mielenkiintoinen, mutta on tuonut myös haastavia, uudenlaisia tilanteita mm. kohdatessani uusia ryhmiä sekä erilaisia oppijoita. Havaitsin, että näistä tilanteista paremmin selviäminen olisi vaatinut enemmän ohjausta sekä etukäteen valmistautumista.

## 1.1 Tutkimuksen tavoite

Opinnäytetyöni päätavoitteena on luoda toimintamallit OSAO:lla, Muhoksen yksikössä, aloittavalle autoalan ammatilliselle opettajalle uuden ryhmän ja erilaisten oppijoiden kohtaamiseen. Tutkimuksella pyrin tuottamaan Muhoksen yksikköön käytännön toimintamallin hyvän ja tuloksekkaan yhteistyön käynnistämiseen uuden ryhmän kanssa. Toisena tavoitteena on kehittää osaamista kohdata erilaisia oppijoita. Tavoitetta uuden ryhmän kohtaamisen kehittämisestä lähdetään selvittämään seuraavan tutkimuskysymyksen kautta.

### **TK 1: Miten voidaan kehittää aloittavan ammatillisen opettajan osaamista laadukkaan ja tuloksellisen yhteistyön käynnistämiseksi uuden opiskelijaryhmän kanssa?**

Muhoksen yksikön autopuolelle hakeutuu vuosittain suuri määrä opiskelijoita. Opetettavat ryhmät koostuvat keskimäärin 25 opiskelijasta, ja opiskelija-aineisto on sekakoosteinen. Opiskelijat sekä heidän erilaiset tarpeensa, ja erilaiset opiskelutavat ovat haastavia seikkoja opettajan työssä. Ammatillisen koulutuksen tavoite on ohjaamista ammattiin, ja hyvään elämään opettajan avustamana, joten on hyvin oleellista kyetä ottaa huomioon opiskelijoiden erilaisuus niin opetuksessa kuin yleisessä kanssakäymisessäkin. Tästä päästiin toiseen tavoitteeseen, miten kehittää osaamista kohdata erilaisia oppijoita. Tätä lähdettiin selvittämään seuraavan tutkimuskysymyksen kautta.

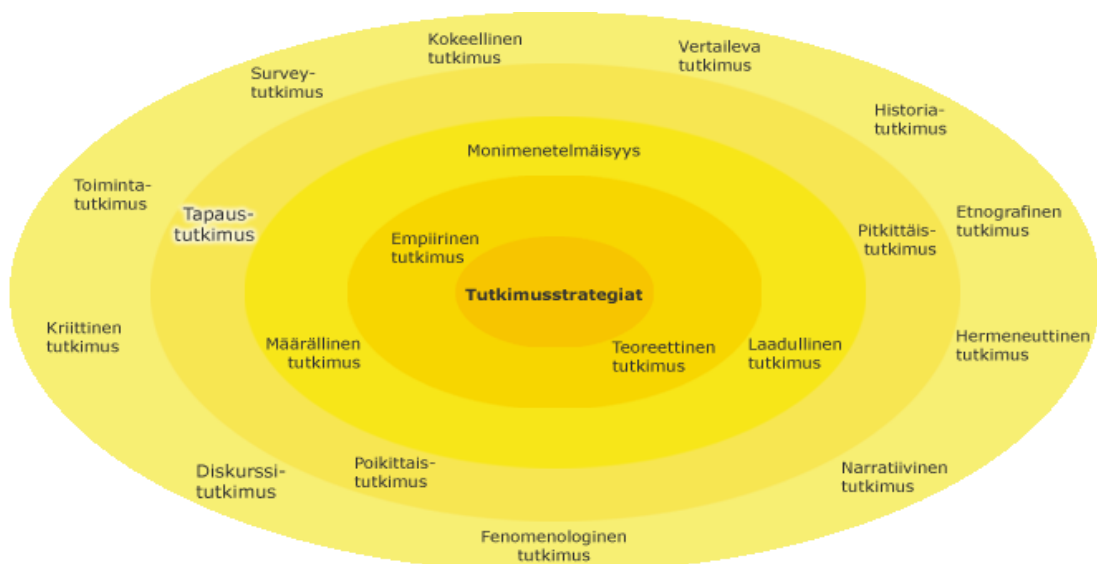
### **TK 2: Miten voidaan kehittää aloittavan opettajan osaamista hänen kohdatessaan erilaisia oppijoita?**

Ammatillisena opettajana ns. päteväenä toimimiseen vaaditaan siihen soveltuvien pedagogisten opintojen suorittaminen opettajakorkeakoulussa. Hyvin yleinen käytäntö kuitenkin on, että ammatilliseksi opettajaksi ryhdytään ilman pedagogisten opintojen suorittamista. Tutkimuksen mukaan 76,5 % vastanneista on edennyt opettaja urallaan juuri näin. Ammatillisen opettajan nykypäivän työnkuva on hyvin monipuolinen, kasvatuksellinen osuus opetuksessa on suuri, ja jatkuvasti kasvava erilaisuus opiskelija-aineistossa tuo lisää haastetta opettajan ammattitaitoon. Nuorten kanssa työskentely on opettajan tasapainoilua useassa eri roolissa omasta koulutuksestaan tai varsinaisesta työtehtävästä riippumatta. Tutkimukseni mukaan yli puolet kyselyyn vastanneista koki tarvetta kehittää toimintaansa työskentelyssä erilaisten oppijoiden kanssa.

## 1.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa käytettiin kirjallisuutta, ja ammatillisille autoalan opettajille suunnattua sähköistä kyselyä. Myös kokeneempien opettajien kanssa käydyt keskustelut heidän kokemuksistaan, ja tutkijan omat havainnoinnit ovat olleet tärkeässä roolissa.

Tutkimuksen lähestymistavaksi valittiin empiirinen tutkimusstrategia (kuvio 1), koska tutkimuksessa pyritään saamaan tutkimustuloksia konkreettisia havaintoja tekemällä. Empiirisen tutkimuksen keskiössä on sekä tutkimuksen koottu aineisto että tutkimuksen konkreettinen aineisto. (Jyväskylän yliopisto, 2015.)



KUVIO 1. Tutkimusstrategian valinnan kuvio (Jyväskylän yliopisto, 2015).

Tutkimusotteeksi valittiin tapaus tutkimus, koska siinä pyritään tuottamaan yksityiskohtaista sekä intensiivistä tietoa tutkittavasta tapauksesta. Tapaus tutkimukselle ominainen piirre on myös, että tutkimuksen tuloksilla voitaisiin osoittaa yleistettävyyttä sekä siirrettävyyttä. (Jyväskylän yliopisto, 2015.)

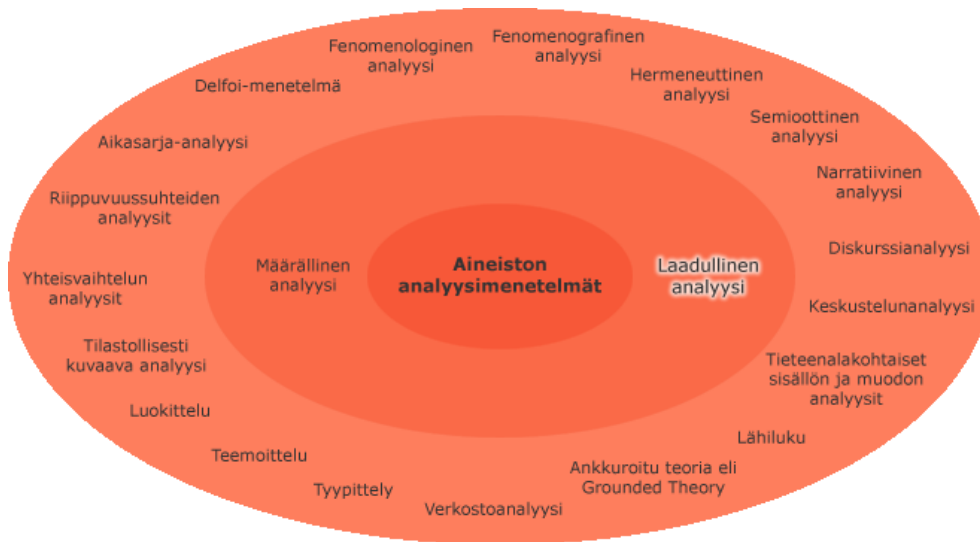
Tämän tutkimuksen tuloksia on mielestäni hyvinkin mahdollista yleistää, ja siirtää toisiin vastaaviin kohteisiin, kuten esimerkiksi esimiehinä toimiville henkilöille sekä muidenkin alojen ammatillisille opettajille.

Tiedonhankintatapana on käytetty erilaisia kirjallisia dokumentteja ja aikaisempia tutkimuksia sekä autoalan opettajille ja kouluttajille suunnattua sähköistä kyselyä. Hyvin oleellinen osa tiedonhankinnasta ovat olleet myös tutkijan omat kokemukset, ja havainnointit sekä kokeneimmilta opettajilta saadut kommentoinnit heidän kokemuksistaan. Tutkimukseen valitulla lähestymistavalla, ja tutkimusmenetelmällä pyrin tavoittelemaan ilmiöiden ymmärtämistä enkä niinkään syiden ja seurausten hakemista.



KUVIO 2. Aineistonhankintamenetelmän valinta kaavio (Jyväskylän yliopisto, 2015).

Aineiston analyysimenetelmien valintaan vaikuttava asia on, minkälaiseen ongelmanasetteluun tutkimuksella halutaan saada vastauksia. Analyysimenetelmien perusjakona voidaan pitää jakamista määrälliseen tai laadulliseen analyysiin. Kuviossa 3 esitetyn kehän vasemmalla puolelle sijoittuvat analyysimenetelmät ovat tyypillisiä määrällisiä menetelmiä. Vastaavasti kehän oikealla puolella olevat sekä ylä- ja alaosassa esitetyt menetelmät ovat tyypillisesti laadullisia. Toisaalta myös useat analyysimenetelmät voivat asettua laadullisten ja määrällisten analyysitapojen välimaastoon. (Jyväskylän yliopisto, 2015.)



KUVIO 3. Laadullinen analyysi aineiston analyysimenetelmänä (Jyväskylän yliopisto, 2015).

Laadullisen eli kvalitatiivisen analyysin tavoitteena on jäsentää tutkimuskohteen laatua, merkityksiä sekä ominaisuuksia kokonaisvaltaisesti. Useasti korostetaan laadullisen ja määrällisen analyysin välistä eroa, vaikka kumpaakin menetelmää voidaan käyttää samassa tutkimuksessa. Molemmilla analyyseilla voidaan selittää samoja tutkimuskohteita eri tavoin. (Jyväskylän yliopisto, 2015.)

Tähän tutkimukseen valittiin laadullinen menetelmä, koska tutkimuksessa korostuu yhteisenä piirteenä tutkittavan kohteen esiintymisympäristöön ja taustaan, kohteen tarkoitukseen sekä merkitykseen, ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat. Usein humanistiset tutkimukset ovat juuri laadullisia. (Jyväskylän yliopisto, 2015.)

Kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, ja tutkimusaineisto koostuu todellisissa tilanteissa. Tutkimuksen laadullisen lähestymistavan valintaan vaikutti myös se, että laadullisella tutkimuksella on mahdollista tuoda esille ihmisten kokemuksia ja käsityksiä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2005, 155.)

### 1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen ensimmäisessä pääkappaleessa on kuvattu tavoite, tutkimusmenetelmät, aineistonhankintamenetelmät, aineiston analyysimenetelmät, lähestymistapa sekä rakenne. Tutkimuksen rakennetta ja etenemistä on havainnollistettu kaaviolla, joka on esitetty kuviolla 4.



KUVIO 4. Tutkimuksen rakenne havainnollistavana kaaviona.

Tutkimuksen teoriapohja, kappaleet 2–4, koostuu ammatillisesta opettajakoulutuksesta Suomessa, koulutuskuntayhtymä OSAO:sta sekä ammatillisen opettajan nykyisestä työkuva. Tutkimuksen teoriaosuudessa otin esille ammatillisen opettajakoulutuksen Suomessa, koska se antaa pedagogisen kelpoisuuden opettajan tehtäviin ja ammattioppilaitosten opettajan virkoihin. Pedagogiset opinnot käydään yleisesti vasta opettajuuden jo alettua eli työt aloitetaan ns. epäpätevänä.

Koulutuskuntayhtymä OSAO tarjoaa laadukasta koulutuspalveluja useille eri aloille, monen eri koulutusyksikön voimin. Autojen huollot ja korjaukset ovat keskittyneet Haukiputaan ja Muhoksen yksiköihin. Tutkimuksen toimeksiantaja on Muhoksen yksikön autoala, josta on kerrottu tarkemmin kappaleessa 3.

Ammatillisen opettajan työnkuva on esitetty teoriaosuudessa jo sen monipuolisuuden vuoksi. Pelkkä luokahuoneessa opettaminen ei ole enää ainoa työn tekemisen muoto. Opettaja on oman työnsä taitaja: mm. ammattialan vastuullinen kehittäjä, opiskelijan kohtaaja ja kuuntelija, koulutuksen ja työelämän verkosto-osaaja sekä oppimisprosessin tukija ja ohjaaja.

Kappaleessa viisi keskitytään ammatillisen opetuksen aloittamisen kehittämiseen. Siinä esitetään konkreettisia menetelmiä uusien ryhmien ja erilaisten oppijoiden kohtaamiseen. Lisäksi siinä on myös kerrottu ratkaisukeskeisestä lähestymistavasta opetuksessa.

Tutkimuksen keskeisenä aineistonhankintamenetelmänä oli ammatillisille opettajille suunnattu sähköinen kysely. Kyselyn toteuttaminen sekä kysymyksien esittely ja saatujen vastauksien analysointi on käyty läpi kappaleessa kuusi.

Seitsemäs kappale sisältää tutkimuksen tulokset sekä johtopäätökset, ja kahdeksas kappale on varattu pohdinnalle.

## 2 AMMATILLINEN OPETTAJAKOULUTUS SUOMESSA

Ammatillinen opettajakoulutus on vuodesta 1996 lähtien toiminut ammattikorkeakoulujen yhteydessä. Silloin opettajakoulutus organisoitiin ammatillisiksi opettajakorkeakouluiksi viidelle eri ammattikorkeakoululle: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Hämeen ammattikorkeakoulu, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu sekä Tampereen ammattikorkeakoulu. Lisäksi myös Åbo Akademi järjestää ammatillista opettajakoulutusta ruotsinkielisenä. (Lyytinen, Liljeroos, Pekkola, Kosonen, Mykkänen, Kivistö 2019, 11.)

Ammatillinen opettajakoulutus on laajuudeltaan 60 opintopistettä ja koulutukseen sisältyy ammatipedagogisia opintoja, kasvatustieteellisiä perusopintoja sekä opetusharjoittelua (Lyytinen, Liljeroos, Pekkola, Kosonen, Mykkänen, Kivistö 2019, 17).

Koulutukset on suunnattu ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen opettajille sekä opettajaksi aikoville. Koulutuksissa on tavoitteena saavuttaa valmiudet toimia osaamisperusteisesti oman alan opettajana. Opiskelut ovat nykyään mahdollista niin pää- kuin sivutoimisesti ja myös oman työnsä ohessa. Opiskeluajat vaihtelevat yksilöittäin 1-3 vuoteen, mutta opiskeluoikeutta on kuitenkin enintään kolme vuotta. (Oulun ammattikorkeakoulu, 2020.)

Koulutus on ns. osaamisperusteista, jossa aiemmin hankittu osaaminen otetaan huomioon. Opintojen aikana arvioidaan, kehitetään ja osoitetaan osaamista erilaisissa oppimisympäristöissä ja tilanteissa sekä opiskellaan uusia asioita henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaisesti. Jos opiskelija mahdollisesti toimii jo opettajan tehtävissä niin hän voi osoittaa ja kehittää osaamista omassa työssään. (Oulun ammattikorkeakoulu, 2020.)

Opettajakoulutukseen pystyy hakemaan, kunhan hakijalla on ammattikorkeakoulun tai ammatillisen koulutuksen opettajan virkoihin vaadittava koulutus ja työkokemus. Perussääntö on yleensä, että hakijalla on soveltuva korkeakoulututkinto ja ammattialan työkokemusta vähintään kolme vuotta. (Oulun ammattikorkeakoulu, 2020.)

### 3 KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ OSAO, MUHOKSEN YKSIKKÖ

Koulutuskuntayhtymä OSAO:sta käytetään yleensä lyhennettä OSAO. Koulutuskuntayhtymän konserniin kuuluvat OSAO:n koulutusyksiköt, OSAO Edu Oy ja Virpiniemen liikuntaopisto. OSAO:n koulutusyksiköt sijaitsevat Oulussa, Kempeleessä, Limingassa, Muhoksella, Pudasjärvellä ja Taivalkoskella. Autojen huoltoja ja korjauksia suoritetaan Haukiputaan sekä Muhoksen yksiköissä. (OSAO, 2019.)

Muhoksen yksikkö on keskittynyt eläimiin ja maatalouteen liittyviin koulutuksiin. Näiden lisäksi tarjonnassa on myös metsä-, auto- ja ravintola- ja catering-alojen koulutusta. Uutta teknologiaa on hyödynnetty niin robottinavetassa kuin metsäkonesimulaattoreilla tapahtuvassa opetuksessa. Muhoksen yksikössä on lisäksi myös opiskelija-asuntola, joka on lähinnä tarkoitettu pitkän matkan takaa saapuville opiskelijoille. (OSAO, 2019.)

Muhoksen yksikössä voi opiskella autoalan perustutkinnon, joka on laajuudeltaan 180 osaamispistettä. Opiskelun suuntautumisen voi valita ajoneuvoasentajan tai pienkonemekaanikon tutkintoon tähtääväksi koulutukseksi. Käytännön opetukset järjestetään vuonna 2008 valmistuneessa monimerkkikorjaamossa. Korjaamon varustus on kattava ja nykyaikainen sisältää mm. 13 kpl ajoneuvonostimia, 4- pyöräsuuntauslaitteiston, jarru- ja iskunvaimennintesterin, diagnostiikan testauslaitteistoa sekä rengastöihin tarvittavat laitteet. (OSAO, 2019.)

Opiskelijat pääsevät tutustumaan käytännönläheisesti huolto-, korjaus- ja testaustöihin, jotka vaihtelevat yksinkertaisista huolloista aina vaativiin korjauksiin. Kaikille opiskelijoille opetetaan testauslaitteiston käyttöä ajoneuvojen- sekä pienkoneiden vianhaussa sekä korjauksissa. Pienkonemekaanikon tutkinnon alkuvaiheen opinnot koostuvat samoista kuin ajoneuvoasentajilla, joiden jälkeen suuntautuminen siirtyy pienkoneiden huoltoihin ja korjauksiin. Pienkonekorjauksissa tulevat tutuiksi mm. mopot, moottorikelkat, moottorisahat, mönkijät, ruohonleikkurit, perämoottorit. Pienkonekorjaamo on myös nykyaikaisesti varusteltu sisältäen mm. erikoistyökaluja, erilaisia testereitä, nostimia ja moottoripyörien rungon mittauslaitteiston. (OSAO, 2019.)

Ajoneuvoasentajien sekä pienkonemekaanikkojen käytännön työt tehdään pääasiallisesti ulkopuolisten asiakkaiden henkilö- ja pakettiautoihin sekä pienkonekalustoon.

Muhoksen yksikön autoalan ammattiopintoja opetetaan neljän opettajan sekä kahden ohjaajan avulla. Luokkia on yhteensä kolme, ja keskimäärin aina yhdellä luokalla opiskelee noin 25 opiskelijaa. Ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijoiden opinnot koostuvat sekä teoria- että käytännön opinnoista pääosin oppilaitoksen omissa tiloissa. Kolmannen vuoden opiskelijat ovat pääsääntöisesti työssäoppimisjaksolla ulkopuolisilla korjaamoilla sekä varaosaliikkeillä. Työssäoppimisjaksot voivat alkaa jo toisen vuoden opiskelijoiden kevätlukukaudella.

## 4 AMMATILLISEN OPETTAJAN TYÖNKUVA

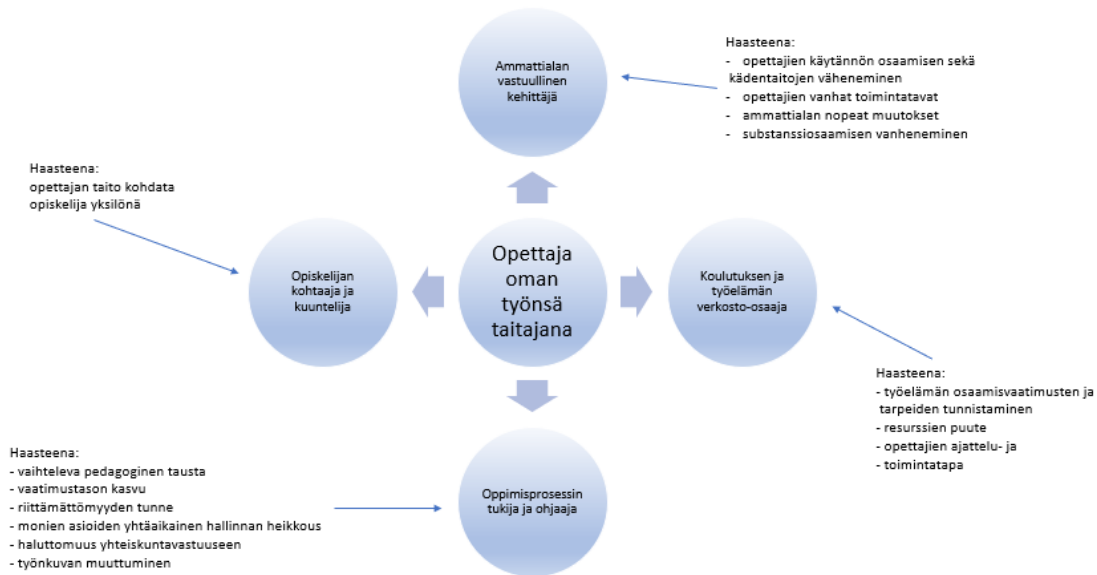
Ammatillisen opettajan työnkuvaa pohiessani mietin tehtävien samankaltaisuuksia verrattuna yritysten esimiestehtäviin. Havaittiin, että opettajan ja esimiehen tehtävässä on paljon samaa. Erä-metsän mukaan kaikista paras tapa esimiehen asemointiin olisi mieltää itsensä tiimin jäseneksi olemalla samalla organisaation edustaja. Tällaisella esimiehellä on taito eläytyä erilaisiin tunneil-mastoihin. Hän toimii olemalla esimerkkinä ja tekemällä töitä sen eteen, että kaikilla olisi parhaat mahdollisuudet onnistua työssään. Tällaiset ovat ominaisia piirteitä sisällä ja ulkopuolella asemoinnin esimiehelle. Yleensä ihmiset kuvailevat juuri tällaista esimiestä uransa parhaaksi. Vaativa, mutta silti empaattinen ja ihmiset mukaansa saava. On myös tiukka, mutta silti reilu esimies. (Erä-metsä 2009, 72.)

Oheinen esimiesasemointi on mielestäni ihanteellinen myös opettajan työssä. Sopivasti tiukka täytyy olla, sillä muuten pakka leviää totaalisesti. Esimiehen pitää olla aidosti kiinnostunut opiskelijoiden päivittäisistä jutuista ja näyttää esimerkillä mallia, mm. olemalla itse aina sovitusti paikalla.

Minulle oli myös hieman yllättävää ja haastavaa, kuinka paljon opettajan työ on muutakin kuin luokkatilassa tai käytännön opetuksen tiloissa opettamista. Paljon on opiskelijoiden ohjaamista ja heidän kanssaan kohtaamisia myös muussa ympäristöissä ja tilanteissa. Opiskelijan ammatillisen kasvun tukemisesta onkin taitanut tulla yksi tärkeimmistä opettajan tehtävistä.

Opettajan työtehtävät ovatkin tänä päivänä hyvin monipuolisia. Niin sanottu perinteinen luokkahuoneessa opettaminen ei ole enää ainoa työn tekemisen muoto, vaan opettajalta edellytetään panostuksia mm. projektityöhön ja selvityksien tekemiseen. Myös muuttuneet opiskelija-aineistot edellyttävät opettajilta uusia taitoja. Täytyy myös muistaa, että opettajana kehittyminen vaatii aikaa. (Parkkonen, V. & Nuutinen, U. 2019.)

Nuorten kanssa töitä tekevien ammattilaisten työnkuvat sekä ammatti-identiteetti ovatkin kokeneet kovan muutoksen. Työ on tasapainoilua opettajan, lääkärin, papin, sosiaalityöntekijän sekä poliisin roolissa riippumatta omasta koulutuksestaan tai varsinaisesta työtehtävästään. (Selin & Maunu & Kannussaari & Heinonen 2015, 6.)



KUVIO 5. Ammatillisen opettajan dynaaminen työnkuva (Paaso, 2010).

Kuviossa 5 on esitetty ammatillisen opettajan dynaaminen työnkuva, joka kuvaa hyvin ammatillisen opettajan työnkuvan muutoksia ja haasteita. Asiasta tekee erittäin mielenkiintoisen se, että kuvio on esitetty Paason tekemässä vuoden 2010 väitöskirjassa ja nyt olemme vuodessa 2021. Väitöskirja ”Osaava ammatillinen opettaja 2020” oli tutkimus ammatillisen opettajan tulevaisuuden työnkuvasta. Seuraavissa kappaleissa olen hieman avannut tulevaisuuden työnkuvan osa-alueita ja peilannut niitä omiin kokemuksiini opettajana.

Koulutuksen ja työelämän verkosto-osaajan työnkuva muodostuu opettajan ja työelämäedustajien vuorovaikutussuhteesta. Paason tutkimustulosten mukaan työelämän ja opettajien yhteistyö on lisääntynyt työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen kautta. Vastaavasti haasteina oli havaittu työelämän osaamisvaatimusten sekä tarpeiden tunnistamisen vaihtelevuudet opettajittain. Myös resurssien puute työpaikkaohjaajien koulutukseen ja opastukseen oli koettu heikkoutena. Niin ikään opetus- ja ohjausvastuun siirtäminen työpaikkaohjaajille, työpaikkaohjaajien roolien selkiytymättömyys työssäoppimisen aikana, opiskelijoiden oppimisen henkilökohtaistamisen puutteet sekä opettajien vanhakantainen ajattelu- ja toimintatapa koettiin heikkouksiksi. (Paaso 2010, 199-201.)

Työelämän ja oppilaitoksen yhteistyön tärkeys on suuri, mutta myös sen paljous tuli itsellenikin yllätyksenä. Kolmen vuoden opiskelusta opiskelija viettää työssäoppimassa jo lähes puolet koko opiskeluajastaan. Harjoittelut alkavat jo toisen vuoden kevätlukukaudella ja kestävät siitä

valmistumiseen saakka. (Paaso 2010) on tutkimuksessaan todennut, että työpaikkaohjaajilla on olemassa monenlaisia rooleja opiskelijan harjoittelun aikana. Tämän saman asian olen todennut myös näyttöjen järjestämisessä ja niiden suorittamisessa. Käytännöissä on suuriakin eroja työpaikasta ja ohjaavasta opettajasta riippuen. Asiat vaativat mielestäni yhteistä perehdyttämistä työpaikkaohjaajien ja opettajien kanssa.

Ammatillisen opettajan opiskelijan kohtaajan ja kuuntelijan työnkuvaan liittyy kasvatuksellisuus sekä yleisellä että ammattiin kasvattamisen tasolla. Paason tekemän tutkimuksen mukaan ihmiskäsitys, erilaisten oppijoiden kohtaaminen, oppimisvaikeuksien tunnistaminen, yksilöllisyyden huomioiminen, heterogeenisten ryhmien kohtaamistaidot, lukuvuosisuunnittelu ja opetusmenetelmävalinnoissa oli havaittu kehittämisen tarvetta. Heikkojen signaalien informaatio tällä pedagogisella osaamisen alueella kohdistui opettajan taitoihin kohdata opiskelija yksilönä. Tämä vaatiikin opettajalta vielä enemmän resursseja sekä parempia vuorovaikutustaitoja kuin perinteinen ryhmäohjaaminen. Haasteita tuo opettajien ja nuorien arvomaailman erilaisuus sekä suuret opetusryhmät. (Paaso 2010, 201-203.)

Minulle on tuonut ja tuo edelleen kovasti haasteita nähdä opiskelija yksilönä suurissa ryhmissä. Opettajakoulutuksen antamasta sisällöstä odotan näihin itselleni uusia työmenetelmiä. Pyrkimykseksi on kehittää itseäni ottamaan huomioon opiskelijoiden erilaiset tarpeet, tukemaan opiskelijaa yksilönä suuressakin ryhmässä ja toimimaan erilaisissa oppimisympäristöissä.

Oppimisprosessin tukijan, ja ohjaajan työkuva koostuu opettajan ja oppilaan vuorovaikutuksessa, jossa otetaan huomioon opiskelijan odotukset ja tarpeet. Haasteita asettaa se, että ammatillisen koulutuksen opettajilla on hyvin vaihteleva pedagoginen tausta. Usealla on tiedonhankintataitoja, mutta vuorovaikutustaitojen, kielitaidon ja tietoteknisten taitojen hallitsemisessa on puutteita. Paason tekemän tutkimuksen mukaan uhkakuvina, ja opettajapulan aiheuttajina havaittiin myös vaatimustason kasvu, riittämättömyyden tunne, monien asioiden yhtäaikainen hallinnan heikkous, haluttomuus yhteiskuntavastuuseen sekä opettajan työnkuvan muuttuminen. Opettajakoulutuksen opetusharjoittelun määrää oli myös pidetty vähäisenä ja opettajien haluttomuutta ja sitoutumattomuutta itsensä, työnsä ja osaamisensa kehittämiseen pidettiin tutkimuksessa uhkina. Opettajan työn laadukkuus koostuu opiskelijoiden osallisuuden lisäämisestä, kohtaamisista ja kuulemisista sekä koko oppimisprosessin ohjaamisesta ja tukemisesta. (Paaso 2010, 203-206.)

Tutkimukseeni liittyvällä kyselyllä hain myös tutkimustausta pedagogisten opintojen suorittamisesta ennen opettajan töiden aloitusta. Mitä pedagogiset opinnot sitten antavat? Se jää osaltani myös nähtäväksi ja koettavaksi opettajakoulutukseni jälkeiseen aikaan. Odotukset ovat kuitenkin suuret.

Ammattialan vastuullinen kehittäjä on toimija, jolla on kehittyvä ja joustava työidentiteetti. Paason tutkimuksen mukaan ammatillisen osaamisen nykytilan heikkouksina oli mainittu tietoteknisten ohjelmien hallinta sekä yrittäjyys- ja talousosaaminen. Uhkakuvina oli mainittu myös opettajien käytännön osaamisen sekä kädentaitojen väheneminen, opettajien vanhat toimintatavat, ammattialan nopeat muutokset sekä substanssiosaamisen vanheneminen. Vahvuuksina oli havaittu opettajien hyvä perusosaaminen omasta alastaan sekä opetettavan aineen hyvä hallinta. Ammattialan vastuullisen kehittäjän työidentiteetin jatkuva kehittäminen on välttämätöntä sen vuoksi, kun ammatillinen taitotieto kehittyy koko ajan. Ammatillisen opettajan ammattiopetuksen vastuusta on osa siirtynyt työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen vuoksi työpaikoille. Tämä vaatiikin edelleen kehittämistä ja saumatonta verkostoitumista sekä hyvää vuorovaikutusta työpaikkojen kanssa. (Paaso 2010, 206-208.)

Varsinkin näiden ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteleminen ja aikatauluttaminen tuo suuria haasteita opettajille. Työssäoppimassa olevien opiskelijoiden yhtäaikainen lukumäärä on suuri, ja resursseja on käytettävissä niukasti yhtä opiskelijaa kohti. Työpaikan ohjaajan rooli muodostuu suureksi. Hän on kuitenkin seuraamassa opiskelijaa päivittäin, ja osallistuminen arvioinnin tekemiseen on oleellisen tärkeää.

Suomen ja Tanskan yhdessä koordinoiman Professionalisation of VET teachers for future PROFF tapaustutkimushankkeen yhtenä tavoitteena oli löytää ja analysoida ammatillisten opettajien valmiuksia kohdata ammattinsa haasteet. Tutkimus oli kohdistunut seitsemään Euroopan maahan (Tanska, Suomi, Ranska, Italia, Alankomaat, Norja ja Portugali). Tulokset olivat osoittaneet, että monissa maissa on pula pätevistä ammatillisista opettajista. Tutkimuksessa oli tunnistettu keskeisinä haasteina heterogeeniset koulutusryhmät, oppimiskäsitykset, opetusmenetelmät, tieto- ja viestintäteknikan kehitys, organisaatiomuutokset, työmarkkinoiden kehitys, muutokset lainsäädännössä, kansainvälistyminen sekä opettajien vaatimukset itsensä suhteen. (Paaso 2010, 54-55.)

## 5 OPETUKSEN ALOITTAMISEN KEHITTÄMINEN

Keväällä 2020 tuli avoimeksi autopuolen lehtorin virka OSAO:n Muhoksen yksikköön. Siitä alkoi oma opettajan polku, joka etenikin haastattelun jälkeen niin, että irtisanouduin katsastusalan tiimipäällikön toimesta ja pääsin aloittamaan ammatillisen opettajan työt autoalalle Muhoksen yksikköön elokuussa 2020.

Hakiessani ja töitä aloittaessani minulta puuttui opetustoimen henkilöstön kelpoisuusasetuksen 986/1998 mukaiset pätevyudet. (Finlex, 1998.) Kelpoisten hakijoiden puuttuessa tehtävään voitiin kuitenkin väliaikaisesti valita henkilö, jolla on tehtävän edellyttämä riittävä koulutus ja vahva käytännön ammattitaito. Nämä kriteerit minulla täytyivät. Ammatillisen opettajan koulutus on toivottavasti edessäni kesällä 2021 alkavan koulutuksen johdosta.

Työsuhteeni alkoi kaksi työpäivää ennen opiskelijoiden saapumista jatkamaan opintojaan. Näiden kahden päivän aikana saatu hyvin lyhyehkö ja kevyt perehdytys sekä lukuisten ohjelmistojen haltuun ottaminen, antoi melkoisen haasteen uudelle opettajalle. Lisäksi koko työympäristö ja työkaaverit olivat uusia. Ilman kokeneempien opettajien ja ohjaajien korvaamatonta tukea olisin ollut todella heikoilla eväillä ottamassa opiskelijoita vastaan.

Ensimmäinen oma ryhmäni oli toisen vuoden opiskelijoita, joita en luonnollisestikaan tuntenut ennakoon. Jännitys oli voimakasta sekä minulla että oppilailla. Hyvin lyhyen esittelykierroksen aikana sain opiskelijoista irti nimen ja ehkä paikkakunnan, mistä hän oli kotoisin. Molemminpuolisen vuorovaikutuksen aikaan saaminen oli yllättävän haasteellista. Ryhmäytymisestä olin kuullut, mutta itsellä ei ollut mitään keinoja eikä taitoja tiedossa siinä vaiheessa, saati olisin osannut niitä toteuttaa.

Toinen haasteita tuovan seikan sain huomata ensimmäisten työpäivieni aikana. Opiskelijoiden erilaisuuden huomioiminen opetuksessa sekä yleisessä kanssakäymisessä, joka on mielestäni hyvinkin keskeinen asia. Tämä tuo myös melkoisen haasteen opetustyöhön, kun työskennellään suurien ryhmien kanssa.

Näiden edellä kohtaamieni haasteiden myötä koin vahvasti tarvetta opiskella aiheista lisää. Tämä tutkimukseni on suuri osa opiskeluni, ja seuraavissa kappaleissa olen syventynyt ryhmän kohtaamistaitojen sekä opiskelijoiden erilaisuuden huomioon ottamiseen opetuksessa.

## 5.1 Ryhmän kohtaamistaidot

Arjen avaimia -kirjan useiden kertomuksien mukaan pidetään erittäin tärkeänä juuri ryhmän yhteistä aloitusta uusien opiskelijoiden kanssa. Uuden ryhmän kanssa hyvin suoritettu aloitus saa ryhmän jäsenet toimimaan yhdessä, ja jatkossa he auttavat sekä kannustavat toisiaan oppimiseen ja yleensäkin toimimiseen. Siten opetuksesta ja ohjeistuksesta tulee sujuvampaa, kun ryhmän ilmapiiri on vastaanottava sekä turvallinen. Heikolla vuorovaikutuksella nuorten kanssa työskentely muuttuu helposti raskassoutuiseksi pakkopullaksi. Ryhmän ohjaajan tärkeimpiä tavoitteita on saada ryhmä toimimaan yhdessä, koska nuoret ovat erilaisia persoonia, oppijoita sekä työskentelijöitä. Yhteishengen ylläpitämistä on myös tärkeä jatkaa ja rakentaa koko oppimisprosessin ajan.

(Selin & Maunu & Kannussaari & Heinonen 2015, 8-9.)

Myös tämän tutkimukseni tulokset osoittavat, että yleisesti juuri aloitusta uuden ryhmän kanssa pidettiin tärkeänä ja tuloksellisena. Vastanneista 32,4 % oli asiasta täysin samaa mieltä ja 38,2 % jokseenkin samaa mieltä koulutuksen alussa suoritettavasta ryhmäytymisestä. Yhteishengen ylläpitämistä hoidettiin esimerkiksi yhteisillä, jokaviikkoisilla ryhmäliikuntatunneilla.

Onnistuneessa ryhmäytymisessä saadaan rakennettua hyvä yhteishenki ja vankka pohja yhteistyölle, jolla on suuri merkitys myös opintojen keskeyttämisille. Suurin osa keskeyttämisistä tapahtuu juuri ensimmäisen opiskeluvuoden alkuvaiheessa tai sen aikana. Tämän vuoksi useissa oppilaitoksissa ryhmäytymiseen on alettu varaamaan resursseja ja aikaa jo lukuvuoden suunnitteluvaiheessa. Ryhmäytymispäivät ovatkin eräs käytänte uusien oppilaiden kanssa. Useasti ne pidetään oppilaitoksen ulkopuolella, esimerkiksi luonnossa. Päivän tavoitteena on tutustuminen toisiin opiskelijoihin ja opettajiin mahdollisesti oppilaitoksen ulkopuolisen toimijan ohjeistamana. (Piha & Pynnönen 2007, 23.)

Tavatessani uuden ryhmän kanssa ensimmäistä kertaa, olisin halunnut hyödyntää kokeneemman kollegan ammattitaitoa. Parityöskentely ei kuitenkaan ollut mahdollista. Mahdollisen tutoropettajan käyttäminen uuden ryhmän kohtaamisessa nousi esille myös tämän tutkimuksen tuloksista. Mielistäni kehityksen kohde koulutuksen järjestäjillä olisi henkilöstöressurssin ja tukimateriaalin järjestäminen uuden opettajan perehdyttämiseen. Se auttaisi sekä opettajaa että hänen ensimmäistä ryhmäänsä tuloksekkaan yhteistyön käynnistämiseksi. Opettajilla on kuitenkin vapaus suunnitella tuntiensa sisältö vapaasti, joten ajan saaminen ryhmäyttämiseen ei ole koitunut ongelmaksi.

Täytyy myös muistaa ottaa huomioon, että ryhmät kehittyvät eri tahtiin. Ryhmien kypsyminen on toisella ryhmällä nopeaa ja toisella taas ottaa enemmän aikaa. Ryhmien kehitys saattaa jossain vaiheessa myös ottaa taka-askeleita, eli ryhmä palaa aiempaan kehitysvaiheeseen varsinkin silloin, jos ryhmä kohtaa jonkin kriisin. Tämän vuoksi ryhmien kehityksiä ei voida verrata toisiin. Ryhmien erilaiset vaiheet tarvitsevat myös erilaista ohjaamista. Ryhmän ohjaaminen on myös helpompaa, kun ymmärtää oman ryhmänsä kehityksen ja sen erilaisia vaiheita. (Selin & Maunu & Kannussaari & Heinonen 2015, 24.)

Ohjaajan on hyvin oleellista myös tunnistaa erityyppiset ryhmät ja löytää niihin työkaluja. Jonkin ryhmän kanssa on haasteellista saada aikaan keskustelua tai toimivaa yhteistyötä. Kyseessä on silloin ns. hiljainen ryhmä. Tehtävistä suoriutuminen saattaa olla ihan moitteetonta, mutta yleinen tunnelma vaisua sekä väritöntä. Ohjaajana olisi tällöin hyvä saada ryhmän tunnelma sellaiseksi, että kenenkään ryhmäläisen ei tarvitsisi tuntea pelkoa. Olennaista on pysyä rauhallisena kysellen ja rohkaisten jokaista edes sanomaan jotain tai vastaamaan yksittäiseen kysymykseen. Onnistumisen jälkeen rohkeus puhua ryhmässä lähtee varmasti kasvamaan. Ketään ei saa kuitenkaan pakottaa puhumaan, vaan täytyy ohjaajana ovelasti kalastella vastauksia. (Selin & Maunu & Kannussaari & Heinonen 2015, 32.)

Ryhmästä voi myös muodostua jakaantunut tai epätasapainoinen. Tällaisissa ryhmissä muodostuu helposti pienempiä kuppikuntia ja jotkut voivat jäädä täysin yksin. Helposti ilmenee myös kiusaamista ja heikompien joutumista pelinappuloiksi ryhmän sisäisessä valtataistelussa. Ohjaajalle hyviä työkaluja ovat esimerkiksi istumajärjestyksen sekoittaminen ja ryhmätöiden teettäminen erilaisilla kokoonpanoilla. Myös harkitusti valitut parityöskentelyn parit voivat toimia hyvin. Ryhmää pitäisi osata katsoa levottomuuden taakse ja pyrkiä rakentamaan porukkaa kokonaiseksi sekä tuoda esille kehuja ryhmästä. Ryhmän ollessa tällaisessa tilanteessa, niin on oiva tilaisuus kerrata laadittuja, yhteisiä pelisääntöjä. (Selin & Maunu & Kannussaari & Heinonen 2015, 32.)

Häiriköivän ryhmän tunnistaa jäsenten heittäytymisestä vastahankaisiksi. Yhteistyö ei toimi ryhmän sisällä eikä ryhmän ja ohjaajan välillä. Tällaisen ryhmän ohjaaminen voi varsinkin kokemattomalle ohjaajalle luoda neuvottomuuden tuntemista ja jopa pelkoa ryhmää kohtaan. Tilanteen korjaamiseksi ohjaajan olisi tärkeää ottaa johtajuus omiin käsiin ja osoittaa ryhmälle, että yhteistyö on kaikkien etu. Ryhmätapaamisten aloittaminen napakasti ja rauhallisesti sekä aikuismaisesti toimimalla on syytä ottaa käyttöön. Ryhmäläisiä tulee vaatia kuuntelemaan ja kunnioittamaan toisiaan. Yhden puhuessa muut kuuntelevat. Tilanteen pahentuessa kannattaa pyytää vertaistukea sekä apua toisilta ammattilaisilta. (Selin & Maunu & Kannussaari & Heinonen 2015, 32.)

## 5.2 Erilaiset oppijat

Näkökulmia ja teorioita siihen, miten opiskelijat voivat olla erilaisia, on esitetty lukuisia. Yleisesti voitaneen toteaa, että kahta samanlaista ihmistä ei ole olemassa. Tämä tekeekin opettajan ammattista erityisen ihmissuhdeammatin, eli täytyy olla valmius kohdata paljon erilaisia ihmisiä ja löytää heille sopiva tapa motivoitua oppimaan ja yrittämään uusia asioita. (Susimetsä & Ruuhela-Kaitera 2014, 54-55.)

Petty (2009) on kirjoittanut hyvien ja huonojen opettajien eroista ja todennut huonojen opettajien opettavan vain asiasisältöä ja päättelevän opiskelijan kehnon menestyksen johtuvan vähäisestä älykkyydestä sekä laiskuudesta. Vastaavasti hyvät opettajat opettavat alalla tarvittavia kirjoitus- ja ajattelutaitoja sekä asiasisältöä. Petty on myös todennut tärkeimmiksi opiskelustrategioiksi sen, että oppijoiden menestyminen johtuu omasta yrittämisestä eikä synnynnäisistä tai muuttumattomista kyvyistä. (Susimetsä & Ruuhela-Kaitera 2014, 53-54.)

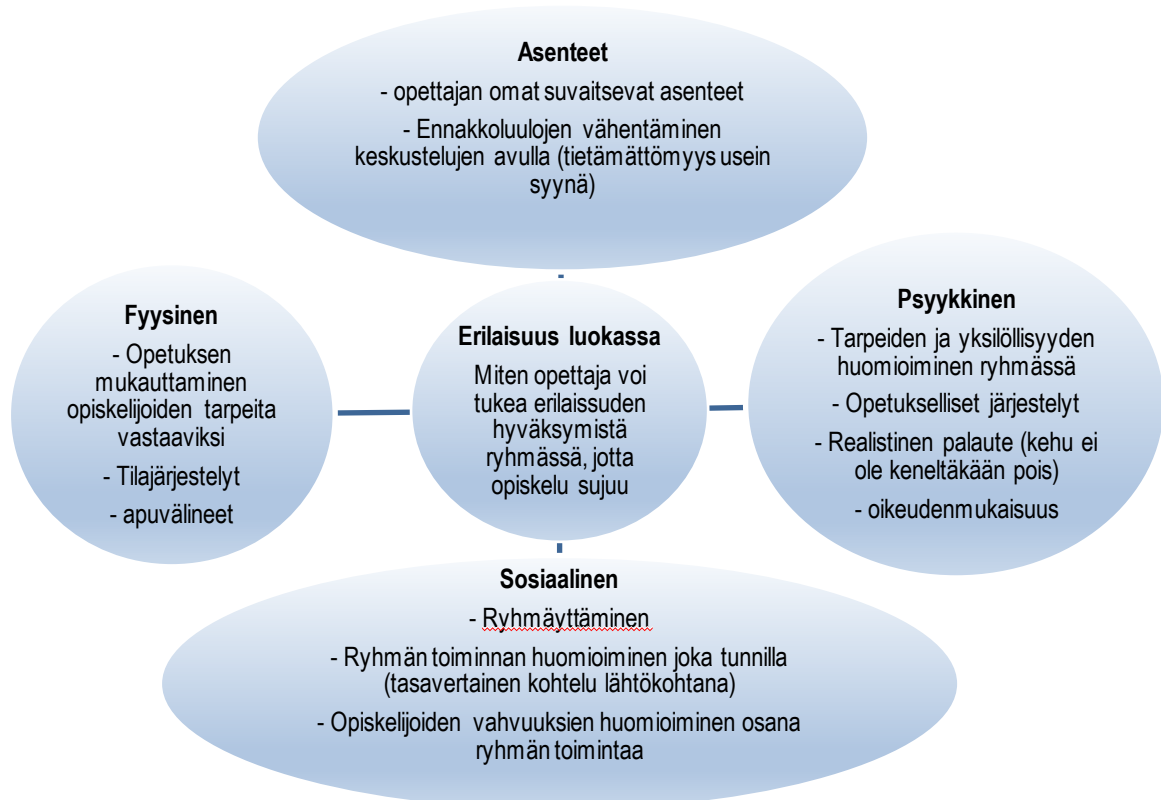
Opiskelijat sekä heidän erilaiset tarpeensa ja erilaiset opiskelutavat tuovatkin suuret haasteet opettajan työhön. Eräs keskeinen asia opettajan työssä onkin miettiä omaa käsitystään oppimisesta, ihmisistä, maailmasta eli juuri niistä näköaloista, joihin opettaja perustaa oman opetuksensa. Myös tulee pohtia, miten ne voisi toteuttaa arjen työssään. Ammatillisen koulutuksen tavoite on ohjaamista ammattiin ja hyvään elämään opettajan avustamana. (Piha & Pynnönen 2007, 10-11.)

Lukuisissa opettajien kertomuksista Arjen avaimia -kirjassa tulee esille opettajan omien asenteiden muuttuminen myönteisimmiksi esimerkiksi opiskelijoiden yksilöllistä tukemista ja henkilökohtaista

ohjausta kohtaan. Tarinoista nousi esille teemoja opiskelijoiden huomioimisista kokonaisvaltaisesti, vuorovaikutuksen laadusta sekä opiskelijan todellisesta kohtaamisesta. (Piha & Pynnönen 2007, 14.)

Erilaista oppijaa voidaan auttaa tukemalla opiskelijaa löytämään itselleen realistiset tavoitteet, kannustamalla sitkeyteen ja antamalla hyvin aikaa tehtävien suorittamiseen. Tehtäviä voisi myös ohjeistaa yksi kerrallaan. Ohjeiden selkeys auttaa myös työn ydinkohtien löytämisessä. Ohjaajan olisi hyvä auttaa nuorta tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja ottamaan eri ihmisten vahvuudet ja heikkoudet huomioon työnjaossa. (Törrönen, Hannukkala, Ruuskanen, Korhonen 2011, 86.)

Kuviossa 6 on esitetty keinoja, millä opettaja voisi tukea erilaisuuden hyväksymistä luokassa ja parantaa näin opiskelun sujuvuutta. Kuvion sosiaalisesta lokerosta nostan esille tärkeä osion ”opiskelijoiden vahvuuksien huomiointi osana ryhmän toimintaa”. Jokaisella on omat vahvuutensa, millä hän oppi parhaiten. Omien toiveiden, unelmien tai suunnitelmien kertominen myötätuntoiselle aikuiselle voi vahvistaa kykyä toimia ja saada asioita tapahtumaan (Dolan 2017, 192).



KUVIO 6. Erilaisuus luokassa (Esteetön amis, 2012).

Kuviosta 6 tulee esille myös ryhmäyttämisen tärkeys sekä ryhmän toiminnan huomiointi joka tunnilla korostaen tasavertaista kohtelua.

### **5.3 Ratkaisukeskeinen lähestymistapa ammatillisessa opetuksessa**

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa ja sen filosofia soveltuvat erinomaisesti kouluympäristöön tarjoten opettajille keinon keskustella oppilaiden kanssa uudella ja myös totutusta poikkeavalla tavalla. Opettajien ja oppilaiden välinen positiivinen yhteistyösuhde edistää oppimistuloksia ja parantaa myös luokkahenkeä. (De Jong & Insoo 2017, 286.)

Ratkaisukeskeisyys on toimintamalli, ei pelkästään teoria. Ratkaisukeskeisen työskentelyn kehittäjiä olivat 1970- ja 1980-luvuilla Kim Berg ja Steve de Shazer työkalvereineen. He vaikuttivat amerikkalaisella Brief Family Therapy Center -klinikalla. Yhteiskunnallinen tilanne, useat ihmiset sekä yhteisöt ovat vaikuttaneet ratkaisukeskeisen ajattelutavan syntymiseen. Taustalla olivat myös erilaiset viestintäteoriat, systeemiteoriat, konstruktivistiset teoriat sekä filosofi Ludvig Wittgensteinin ajattelu. (Niemi-Pynttari 2015, 2.) Eräs keskeinen vaikuttaja oli myös amerikkalainen psykiatri ja hypnoterapeutti Milton Ericson (Malinen 2001, 30).

Ratkaisukeskeisyys kehittyi edelleen 1990-luvulla. Silloin alettiin korostaa sanojen, puheen ja ilmiöiden monimerkityksellisyyttä. Tähän liittyy myös David Epstonin ja Michael Whiten kehittämä narratiivinen, kertomuksellinen, terapia. Näiden molempien terapiamuotojen keskeinen asia on luja usko ihmisen muutosmahdollisuuksiin sekä uskominen kielen, keskustelun ja tarinoiden syvälliseen vaikutukseen. (Niemi-Pynttari 2015, 3.)

Ratkaisukeskeiset näkökulmat Suomeen toi yhdysvaltalainen terapeutti ja pastori John Frykman 1973. Ratkaisukeskeisyyden pioneereja Suomessa ovat olleet Ben Furman ja Tapani Ahola. Ratkaisukeskeisyys on nykyään laajentunut terapiatyöstä monenlaisiin asiakastöihin, mm. esimiestyöhön, valmennuksiin sekä työnohjauksiin. Todennäköisesti ratkaisukeskeisten menetelmien käytännöllisyys ja helppous arkeen siirrettävyydessä ovat monikäyttöisyyden takana. (Niemi-Pynttari 2015, 3.)

Ihmisiä, jotka haluavat saada asiat tapahtumaan, löytyy jokaisesta organisaatiosta. Yleensä nämä ihmiset kokoontuvat yhteen jonkin projektin vuoksi ja ottavat tehtäväkseen tietyn tavoitteen saavuttamisen. He ottavat tietoisesti tai tiedostamatta käyttöönsä jonkinlaisen menetelmän, joka auttaa heitä eteenpäin saavuttamaan tavoitteensa. Yrityksen, The Solution Focus, näkemyksen mukaan on suurin todennäköisyys saavuttaa tavoite, kun tekijöillä on käytössään ratkaisukeskeinen menetelmä. Menetelmän mukaan keskittymällä siihen, mitä halutaan ja mikä toimii, auttaa saamaan aikaan kaiseksi positiivisia muutoksia kaikilla organisaation tasoilla. Toisin sanoen jättää käyttämättä aikaa ja energiaa sellaiseen, mitä ei haluta tai mikä on pielessä. Vaikkakin ratkaisukeskeisyydellä on juuret psykoterapiassa, se sopii myös erinomaisesti parantamaan organisaatioiden kommunikatiota ja työilmapiiriä sekä johtamistapaa. Myös sopii hyvin inspiroimaan työryhmiä. (De Jong & Insoo 2017, 337.)

Auttamisammateissa ymmärretään, että auttaminen ei ole ainoastaan ongelmien ratkaisuja. Luottamuksellisen suhteen luominen asiakkaisiin tai opiskelijoihin on olennainen osa ihmisten auttamista. Ellei luottamusta synny, yhteistyön rakentuminen on vaikeaa. (De Jong & Insoo 2017, 17.)

Luottamuspula tuo myös vaikuttavuuden puutetta tiimiläisiin tai oppilaisiin. Malkamäen tekemän tutkimuksen mukaan kommunikointi, keskusteluilmapiirin avoimuus sekä viestintä- ja vuorovaikutusmenettelyt ovat avaintekijöitä luottamuksen kehittämisessä (Malkamäki 2017, 135). Hovland (1954) on myös todennut, että opettaja tai ohjaaja, joka selvästi tietää mistä puhuu ja joka koetaan luotettavaksi, pystyy vaikuttamaan oppilaiden asenteisiin tehokkaasti.

Furmanin ja Aholan mukaan ratkaisukeskeinen lähestymistapa soveltuu erittäin hyvin työyhteisöjen maailmaan. Ihmiset olivat kokeneet suurta helpotusta siitä, että heidän ei tarvinnut alkaa kaivamaan ongelmiaan vaan saivat alkaa rakentamaan parempaa tulevaisuutta itselleen ja muille. Keskusteluiden ilmapiiri parantui, ihmisistä tuli vapautuneimpia ja tuottivat paljon erilaisia ratkaisuideoita. Hyvistä ja innostuneista kokemuksistaan Furman ja Ahola kehittivät työyhteisöjen ratkaisukeskeisen kehitysohjelman, työkirjan, "Menestys on joukkueläji". Siinä kuvatussa menetelmästä ryhdyttiin käyttämään nimeä ReTeaming. (Furman & Ahola 2002, 11.)

ReTeaming tuli osoittautumaan toimivaksi työkaluksi työyhteisöjen kehittämisessä. Sen tarkoituksena on auttaa suuntaamaan huomio ongelmista ja ristiriidoista tavoitteisiin sekä ohjata keskusteluja tavoitteiden saavuttamiseksi sellaisella tavalla, joka tuottaa yhteishenkeä parantavan ilmapiirin.

Menetelmän käyttö soveltuu erinomaisesti työyhteisöjen ilmapiirin parantamiseen, joukkuehengen vahvistamiseen sekä tiimin jäsenten yhteistyön tehostamiseen. (Furman & Ahola 2002, 11-12.)

Furmanin ja Aholan ihmisten toiveita sekä tavoitteita tutkimalla he ovat päätyneet näkemykseen, että henkinen hyvinvointi koostuu positiivisista elämyksistä sekä valmiudesta kohdata rakentavalla tavalla tilanteita, jotka uhkaavat työyhteisön hyvinvointia. Näin ollen pelkkä positiivisen palautteen antaminen ei riitä, vaan täytyisi oppia myös esittämään toisilleen kritiikkiä hienotunteisesti ja rakentavasti. Myös tarpeen tullen on osattava selvittää keskinäiset loukkaantumiset siten, että ne eivät myrkytä työyhteisön ilmapiiriä. (Furman & Ahola 2002, 12.)

Polttoaine, joka meitä ihmisiä liikuttaa, on arvostus. Vanhan viisauden mukaan kehittyäkseen ja oppiakseen ihminen tarvitsee viisi kehua yhtä moitetta vastaan. Ihmissuhteessa siis tarvitaan viisi rakentavaa toimenpidettä korjaamaan yhden negatiivisen toimenpiteen aikaansaannokset. (Furman & Pinjola & Rubanovitsch 2014, 18.)

Ajatukset useista mahdollisista näkökulmista sekä perspektiiveistä tulivat esille 1900-luvun lopulla. Useat filosofit (mm. Rescher (1980), Wittgenstein (1953)) näkivät sen keskeisenä teemana ajattelussaan. Myöhemmin myös useat uuden praktiikan harjoittajat (mm. Achenbach (1997)) ovat korostaneet näkökulmien avaamisen merkitystä. (Mattila 2006, 23-24.)

Edellä mainittu näkökulman muuttamisen taito on hyödyllinen ratkaisukeskeinen työmenetelmä, myös oppilashuoltotyössä. Jos jokin asia ei toimi, kokeillaan jotain muuta. Tämä MRI:n (Mental Research Institute) lyhytterapiamallista lähtöisin oleva ohje on hyvinkin hyödyllinen tilanteessa, jossa tuloksettomat ratkaisuyritykset vain pahentavat ongelmaa. Tällaiseen tilanteeseen ajautumme usein, koska ihmisillä on taipumus nähdä oma ratkaisunsa ainoana oikeana sekä järkevänä tapana. (Murphy 2015, 207.)

*Mikään ei ole vaarallisempaa kuin vakaa käsitys,  
jos se on ainoa, joka sinulla on.  
-Émile Chartier*

Oppilaan suhtautuminen koulutyöhön saattaa olla rakentavampaa, jos häntä rohkaistaan näkemään opettajansa heidän menestystään arvostavana sekä järjestelmällisenä eikä ilkeänä pomotajana (Murphy 2015, 210).

Käskyttävällä ja informoivalla johtamisella ei välttämättä päästä parhaaseen mahdolliseen tulokseen. Siitä helposti seuraa toimiminen tarkasti annettujen ohjeiden mukaan sanktion pelossa omaaloitteellisuuden ja innovatiivisuuden jäädessä taka-alalle. Olisikin tärkeää, että yrityksen johdolla olisi keinoja innostaa ja saada suunnattua keskustelua jatkuvan toiminnankehittämisen luomiseksi. Kaikilla olisi mahdollisuus antaa paras panoksensa ja osallistua kehittämiseen. (Malkamäki 2017, 142-143.)

Uusien näkökulmien rakennusaineina voi esimerkiksi käyttää oppilaalta itseltään saatua tietoa sekä psykologian ja auttamistyön teorioita. Olennaista on, että mallit ja teoriat sopivat tilanteeseen ja olisivat ennen kaikkea oppilaan kannalta uskottavia. (Murphy 2015, 210.)

Toinen hyödyllinen työmenetelmä voisi olla toiminnan muuttaminen, joka katkaisisi ongelmakierteen ja laajentaisi ratkaisumahdollisuuksia.

*Jos teet niin kuin olet aina tehnyt, saat sitä,  
mitä olet aina saanut.  
-Moms Mabley*

Monet ovat varmaan törmänneet tilanteeseen, jossa samaa ratkaisukeinoa käyttämällä on saanut aina yhtä kehoja tuloksia. Kun on jumiutunut johonkin yhteen totuttuun toimintatapaan, siitä luopuminen ei olekaan helppoa, vaikka se ei edes toimisi. (Murphy 2015, 233.)

Eräs yksinkertaisimmista tavoista ongelmakierteen katkaisemiseen on oppilaan kannustamista muokkaamaan omaa toimintatapaansa jollakin hyvin pienellä, mutta silti merkittävällä tavalla. Tavoitteena on kokeilla jotain erilaista eikä jatkamista samaan vanhaan malliin. Toiminnan muuttamista voidaan toteuttaa suuresta määrästä erilaisilla terapiamenetelmillä ja tietysti myös oppilaan omilla ideoilla. (Murphy 2015, 234.)

Oppikirjat ovat pullollaan erilaisia puuttumiskeinoja esimerkiksi kouluongelmien ratkaisemiseksi. Ratkaiseva seikka oppilaan toimintatavan muuttamisessa on kuitenkin ratkaisukeinon korvaaminen aivan uudella ja erilaisella reagoimistavalla. Tämä tarkoittaa usein asian tekemistä päinvastoin, kuin on aikaisemmin tehty. Esimerkiksi tekemällä se mitä eniten pelätään tai menemällä mukaan oppilaan asenteeseen. (Murphy 2015, 239.)

Muutokset asioissa, jotka vaikuttavat olennaisesti oppilaisiin, aiheuttavat heissä hyvinkin helposti negatiivisia tuntemuksia. Oman lyhyen opettajakokemuksen aikana eräs voimakkaitakin tunteita oppilaissa herättänyt muutos on ollut etäopetukseen siirtyminen koronaepidemian vuoksi. Tällaisessa isossa muutoksessa on olennaista, että voimakkaat tunteet eivät tarttuisi opettajaan.

## 6 KYSELYTUTKIMUS

Tutkimusaineisto kerättiin ammatillisille autoalan opettajille suunnatulla survey-kyselyllä tammi-kuussa 2021. Tutkimusaineisto kerättiin satunnaisotannalla autoalan ammatillisilta opettajilta sähköisen kyselylomakkeen avulla. Sähköisen lomakkeen linkki jaettiin suljettuun autoalan opettajat/kouluttajat Facebook-ryhmään. Ryhmään kuuluu yhteensä 235 jäsentä. Kyselylinkkiä jaettiin myös sähköpostilla muutamille ennakkoon tutuille opettajille ja heidän kollegoilleen.

Kyselyllä pyrittiin hakemaan vastauksia tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Kyselyllä haluttiin selvittää autoalan ammatillisten opettajien kokemuksia niin uransa alkutaipaleella kuin kokemuksen lisääntyessä.

Tutkimuksen eettiset näkökulmat otettiin huomioon siten, että kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista ja ketään kyselyyn vastanneista ei voitu tunnistaa antamiensa vastauksien perusteella. Vastaukset käsiteltiin hyvin luottamuksellisesti.

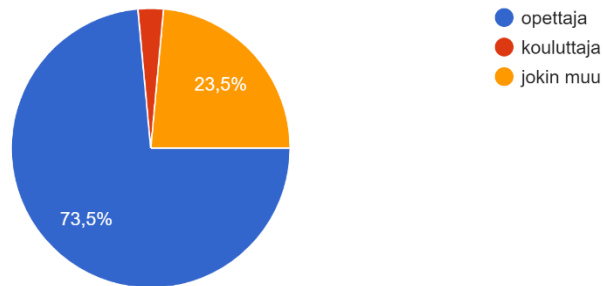
Tavoitteena oli tehdä kyselystä napakka ja sujuvasti vastattava. Kyselyyn vastaaminen kesti noin 5–10 minuuttia ja aineistoa kerättiin yksi viikko. Vastausaika pidettiin tarkoituksella lyhyenä, ettei sähköinen kyselylinkki katoaisi muiden Facebookin tai sähköpostin ilmoitusten joukkoon. Tässä onnistuttiin hyvin, sillä viikon aikana saatiin 34 vastausta ja vapaiden kommenttien määrä oli erittäin positiivinen. Vastaukset sekä kommentoinnit toivat hyvin esille tämän tutkimuksen aiheellisuuden ja tärkeyden. Kysely herätti paljon tunteita ja ajatuksia. Vastausten määrä saavutti alkuperäisen tavoitteen. Kysely kokonaisuudessaan on esitetty tutkimuksen liitteessä 1.

Teknisesti kysely toteutettiin google forms -ohjelman avulla. Kyseisen ohjelma soveltui kyselyn tekemiseen loistavasti. Kysymysten tekeminen, muokkaaminen ja vastausvaihtoehtojen esittämistäivat tekivät ohjelman käytöstä mielekästä. Myös valmiin kyselyn lähettäminen vastaajille oli yksinkertainen ja nopea. Saatujen vastauksien graafinen esitystapa oli myös selkeä, ja tuloksia oli helppo niiden pohjalta lähteä analysoimaan.

Kyselyn tulokset on esitetty kysymyksittäin. Saaduista tuloksista tehtiin johtopäätökset ja niitä tarkasteltiin suhteessa tutkimustehtävän lähtökohtiin.

Mikä on tämänhetkinen ammattinimikkeesi?

34 vastausta

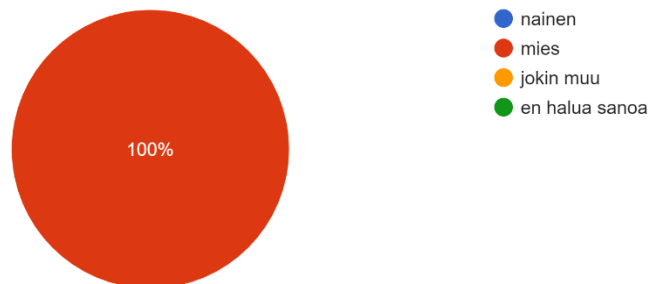


KUVIO 7. Vastauksien jakauma kysymykseen 1.

Vastanneista suuri osa (25) oli opettajia. Kahdeksan vastaajaa työskenteli jollakin muulla ammattinimikkeellä ja yksi kouluttajana. Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää, miten vastaajien ammattinimikkeet jakautuvat.

Sukupuolesi

34 vastausta

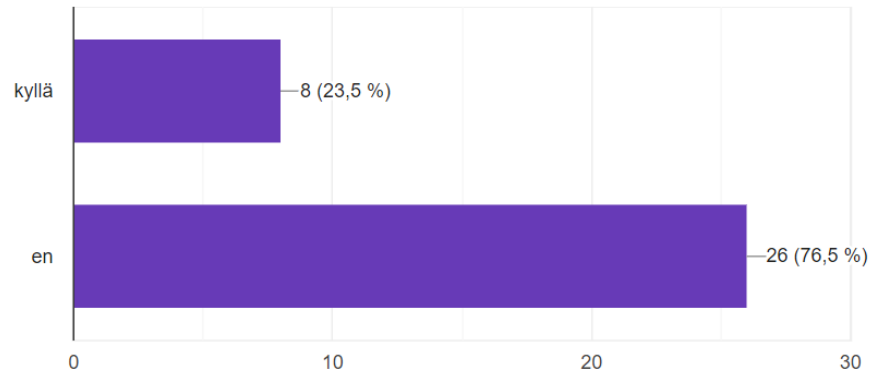


KUVIO 8. Vastauksien jakauma kysymykseen 2.

Kaikki kyselyyn vastanneet (34) olivat miehiä. Kysymyksellä haluttiin selvittää autoalan opetuksessa / koulutuksessa työskentelevien sukupuolijakaumaa. Tuloksista päätellen autoalan opetus on täysin miesvaltainen ala.

Olitko suorittanut ammatillisen opettajan pedagogiset opinnot ennen opettaja urasi alkua?

34 vastausta

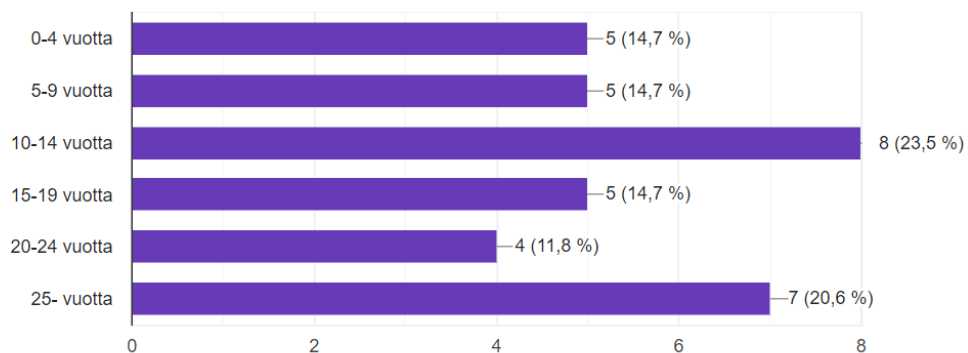


KUVIO 9. Vastauksien jakauma kysymykseen 3.

Vastanneista suuri osa (26) oli aloittanut opettaja uransa ilman pedagogisia pätevyksiä. Kysymyksellä haluttiin selvittää opettajan töitä aloittavan taustaa. Vastauksista voi päätellä, että ammatillisen opettajan työt aloitetaan pääosin aikaisemman työkokemuksen ja vaadittavan pohjakoulutuksen mukaan ns. ”epäpätevänä” opettajana. Mielenkiintoisena jatkokysymyksiä olisi voinut olla, missä vaiheessa opettajuutta pedagogiset opinnot tuli suoritettua ja olisiko niillä ollut sitten vaikutuksia esimerkiksi uuden ryhmän ryhmäytymisessä.

Kuinka monta vuotta olet työskennellyt opetusalaalla?

34 vastausta

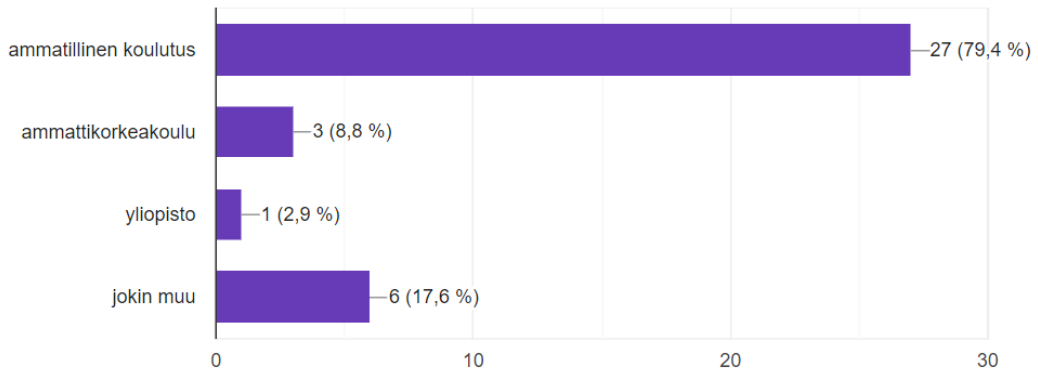


KUVIO 10. Vastauksien jakauma kysymykseen 4.

Vastaajien työskentelyaika opetusalla hajaantui aika tasaisesti kaikkiin vastausvaihtoehtoihin. Näin ollen kokemuksia ja näkökulmia saatiin niin vasta alalle tulleilta ja myös pitkän kokemuksen henkilöiltä. Suurin joukko (8) vastaajista oli työskennellyt opetusalla 10–14 vuotta.

Minkä koulutusasteen oppilaitoksessa työskentelet tällä hetkellä?

34 vastausta

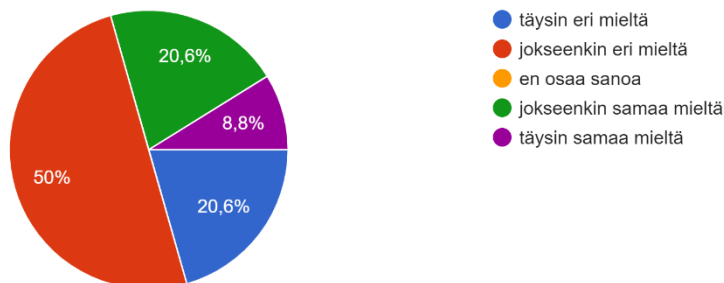


KUVIO 11. Vastauksien jakauma kysymykseen 5.

Vastanneista suurin osa (27) ilmoitti työskentelevänsä tätä nykyä ammatillisen koulutuksen parissa. Kolme vastaajaa työskenteli ammattikorkeakoulussa ja yksi yliopistossa. Kuusi vastaajaa ilmoitti työskentelevänsä jonkin muun oppilaitoksen parissa. Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää vastaajien tämänhetkistä työskentelypaikkaa.

Aloittaessani autoalan opettajan työt koin, että koulutuksen järjestäjältä saamani perehdytys oli riittävä

34 vastausta

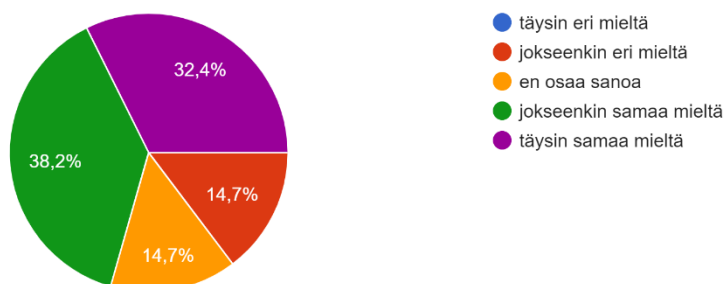


KUVIO 12. Vastauksien jakauma kysymykseen 6.

Seitsemän vastaajaa oli täysin eri mieltä siitä, oliko perehdytys ollut riittävää, ja suurin osa (17 vastaajaa) oli jokseenkin eri mieltä. Seitsemän vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä asiasta, ja kolme vastaajista oli täysin samaa mieltä, että perehdytys oli riittävä. Tuloksista voitaneen päätellä, että koulutusten järjestäjien olisi tarpeellista kehittää uuden työntekijän perehdytystä. Kysymyksellä haluttiin selvittää lähtötilannetta uuden opettajan työn alkuvaiheessa.

Uuden koulutuksen/opetuksen alussa on tärkeää/tuloksellista käyttää aikaa ryhmäytymiseen erillisten tehtävien kautta esim. ryhmäytymispäivät tai pelit.

34 vastausta

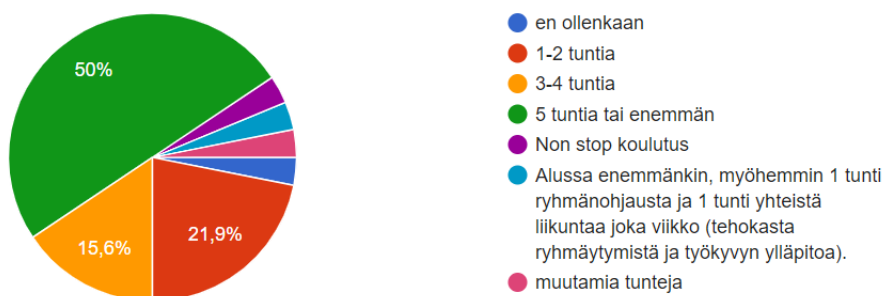


KUVIO 13. Vastauksien jakauma kysymykseen 7.

Vastanneista 13 oli jokseenkin samaa mieltä ja 11 täysin samaa mieltä väittämästä. Viisi vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä, ja viisi vastaajaa ei osannut sanoa. Väittämällä haluttiin selvittää, miten tärkeänä/tuloksellisenä pidettiin ryhmäyttämiseen käytettyä aikaa. Vastauksista voitaneen päätellä, että yleisesti se koettiin tärkeäksi/tulokselliseksi.

Kuinka paljon käytät resursseja (=tunteja) toimivan yhteistyön käynnistämiseen syksyllä uuden, aloittavan ryhmän kanssa ensimmäisen opintojakson, esim. auton ja moottoripyörän huoltamisen aikana?

32 vastausta

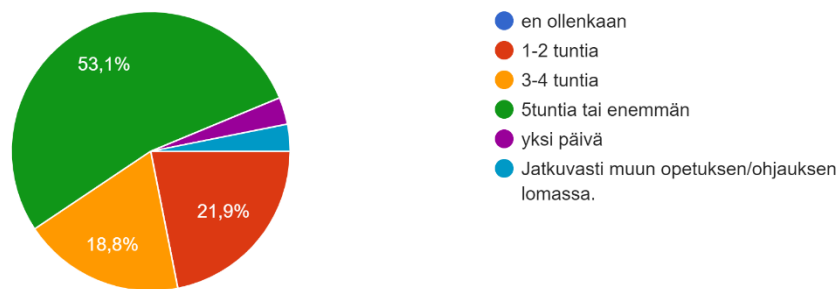


KUVIO 14. Vastauksien jakauma kysymykseen 8.

Kysymyksellä haluttiin selvittää ajankäyttöä uuden ryhmän yhteistyön käynnistämiseen yhden opintojakson aikana. Kysymykseen vastanneista puolet (16) käytti viisi tuntia tai enemmän. Seitsemän vastaajaa kertoi käyttävänsä 1–2 tuntia ja viisi vastaaja 3–4 tuntia. Yksi vastaajista ei käyttänyt ollenkaan ja yksi vastaaja muutamia tunteja. Vastausvaihtoehtoon muu, saatiin kaksi vastausta.

Kuinka paljon käytät resursseja (=tunteja) toimivan ryhmän yhteistyön käynnistämiseen ja ylläpitämiseen vuosikurssin, esim. auas20, aikana?

32 vastausta

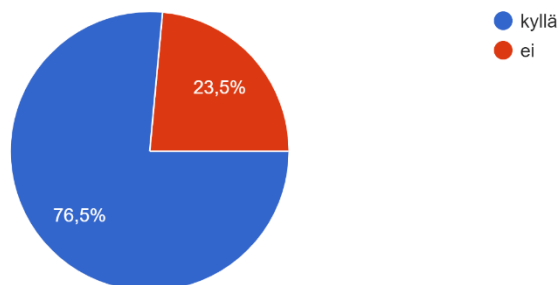


KUVIO 15. Vastauksien jakauma kysymykseen 9.

Kysymyksellä haluttiin selvittää, onko ajankäytöllä eroja uuden ryhmän yhteistyön käynnistämiseen yhden opintojakson ja yhden vuosikurssin välillä. Erot olivat hyvin minimaaliset. Kysymykseen vastanneista vähän yli puolet (17) käytti viisi tuntia tai enemmän. Seitsemän vastaajaa kertoi käyttävänsä 1–2 tuntia ja kuusi vastaaja 3–4 tuntia. Vastausvaihtoehtoon muu, saatiin kaksi vastausta: yksi päivä sekä jatkuvasti muun opetuksen/ohjauksen lomassa.

Saatko koulutuksen järjestäjältä riittävästi resursseja käyttöösi käynnistääksesi ja ylläpitääksesi toimivaa ja tuloksellista yhteistyötä uuden ryhmän kanssa?

34 vastausta



KUVIO 16. Vastauksien jakauma kysymykseen 10.

Vastanneista suuri osa (26) sai koulutuksen järjestäjältä riittävästi resursseja käyttöönsä toimivan ja tuloksellisen yhteistyön käynnistämiseen ja ylläpitämiseen uuden ryhmän kanssa. Vastaavasti kahdeksan vastaajaa oli sitä mieltä, että ei saa.

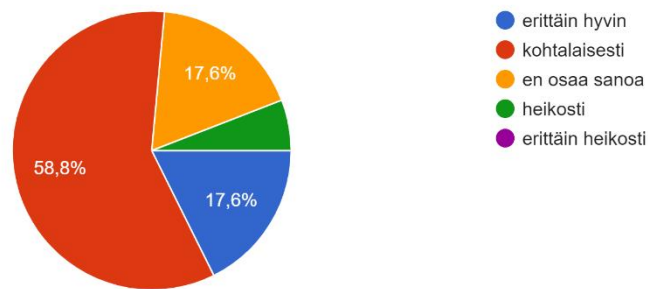
Resurssien riittävydestä toimivan ryhmäytymisen saavuttamiseksi oli mahdollisuus antaa myös vapaata palautetta. Kommentteja kertyi yhteensä 15 kappaletta:

- Vähän on, kun huomioidaan sen merkitys koko tutkinnon opiskelun näkökulmasta
- Resurssit ovat kyllä riittäneet, ja ryhmäyttämistä tapahtuu koko ajan, kun toimitaan yhdessä ryhmän kanssa
- Käytetään ammatillisen aineiden tunteja
- Ammatillisiin tutkinnon osiin sisältyy työkyvyn ylläpitäminen, itse toteutin sen viikottaisilla ryhmäliikunnoilla, joissa opeteltiin myös kehon kuntohuoltoja ja uusia lajeja
- Jos kylältä tulijoilla on pk:n jälkeen ristiriitoja, ei ryhmäyttäminen välttämättä onnistu
- Opetettavien osaamisen alkukartoitus tärkeää
- Harmittaa, kun joutuu erikseen anomaan resursseja, vaikeuttaa suunnittelua
- Kyllä se on toisinpäin, itse ei aina jaksakaan tehdä niin paljon. Ryhmäyttämistä voi tehdä niin monella tavalla. Ei se vaadi aina taikatemppeja
- Opettaja saa päättää mitä opettaa, Eli ei ole resursseista kiinni ryhmäytyminen
- Vapaus on oppituntien käyttämiseen aika suuri, joten teen aika lailla mitä haluan :)
- Vuosityöajassa ollaan ja saadaan itse käyttää resurssia haluamalla tavalla
- Hyvin riittää
- Iso työ ja kaikkien kanssa se ei onnistu
- Koulutuksen järjestäjä ei anna erikseen resurssia ryhmäyttämiseen, mutta käytän aikaa ammatillisten resursseista, eli ryhmäytys tapahtuu ammatillisen oppimisen lomassa tehtävillä, jotka samalla sisältävät ammatillista ainesta
- Annetut ryhmänohjaajan tunnit eivät riitä... Ryhmäytyminen jatkuu koko ryhmän opiskeluajan

Kommenttien perusteella voitaneen päätellä, että opettajilla on iso vapaus päättää tuntien sisällöstä. Se onkin hyvä asia, kun muistetaan, että hyvän yhteishengen ylläpitämistä on tärkeä jatkaa ja kehittää koko oppimisprosessin ajan.

Miten onnistuit uuden ryhmän ryhmäyttämässä opettajan urasi alussa?

34 vastausta

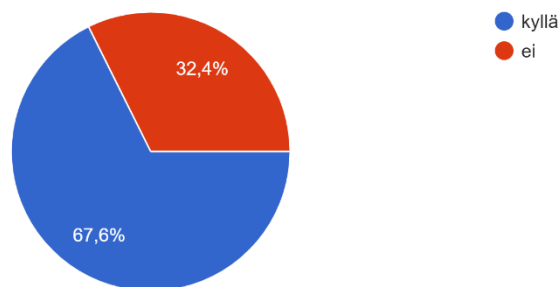


KUVIO 17. Vastauksien jakauma kysymykseen 12.

Kysymyksellä haluttiin selvittää ryhmäyttämisen onnistumista opettajan uran alussa. Myöhemmissä kysymyksissä selvitettiin myös samaa asiaa kokeneempina opettajana. Haluttiin tarkastella, miten kokemus alalta heijastuu vastauksiin. Yli puolet vastaajista (20) oli kokenut onnistumisensa kohtalaisesti. Kuusi vastaajaa oli onnistunut erittäin hyvin, ja toiset kuusi ei osannut sanoa. Kaksi vastaajista oli kokenut onnistuneensa heikosti.

Olisitko tarvinnut apua / tukea urasi alussa uuden ryhmän ryhmäyttämässä?

34 vastausta



KUVIO 18. Vastauksien jakauma kysymykseen 13.

Kysymyksellä selvitettiin uran alussa olevan opettajan avun tarvetta ryhmäyttämiseen. Avun tarve olisi ollut hyvin tarpeellinen suurelle osalle (23) vastaajista. 11 vastaajaa ei ollut kokenut tarvetta avulle. Tuloksista voisi päätellä, että perehdyttämisen sisältöön olisi tärkeä ottaa aloittavan opettajan tukeminen hänen kohdatessaan ryhmänsä ensimmäisiä kertoja. Kokeneemman kollegan kanssa edes hetkellinen parityöskentely aloitusvaiheessa olisi suuri apu uudelle opettajalle.

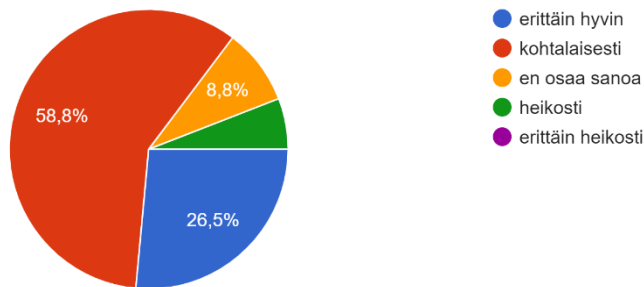
Mahdollisesta avun tarpeesta uran alussa oli myös mahdollista antaa vapaata palautetta. Kommentteja kertyi 15 kappaletta:

- yleiset toimintatavat olisi hyvä käydä lävitse ennen aloitusta
- Ryhmytymisen toteuttamisen tavoissa
- Tuutor opettaja olisi voinut olla avuksi. Kävin kyllä hyvän koulutuksen ryhmyttämistä myöhemmin.
- Konkreettisia esimerkkejä.
- Kuinka paljon asioita on enemmän hoidettava kuin ammattiasiaa
- Tarvitsin ja sain jo silloin 2006 hyvin apua asiaan perehtyneeltä erityisohjaajalta. Ehkä valmiita ryhmytymisharjoituksia olisi ollut hyvä saada.
- Vanhojen kaunojen selvittämiseen.
- Opetettävien motivaation herättäminen
- Aloitin opettajan urani sellaisessa koulussa, jossa opiskelijat tulivat nonstopina. Se oli tosi haastavaa. Amiksessa kaikki on helpompaa. Toki jatkuva haku tehtiin, ettei sekään olisi niin helppoa
- Aliupseerikoulutuksella pärjättiin hyvin -90 luvun alussa...
- Lähes kaikessa, perehdytys oli olematonta.
- Toiminnan reunaehdoissa.
- Kaikessa
- Ei silloin edes puhuttu ryhmyttämistä. Keksin koko jutun itse vuosien kuluessa.
- Erityisopiskelijoiden kohtaamisissa sekä heidän opetuksen tukemisessa.

Vastaajien kommentteista voi myös hyvin havaita, että perehdytyksessä olisi aiheellista käydä ryhmyttämistä läpi. Mielenkiintoinen näkökulma on myös se, onko pedagogisilla opinnoilla merkitystä ryhmyttämisen onnistumisessa? Tässä kyselyssä pedagogiset opinnot ennen opettajuutta oli suorittanut kahdeksan vastaajaa ja uran alussa ryhmyttämistä erittäin hyvin oli suoriutunut kuusi vastaajaa. Näiden välillä kenties on selvä yhteys.

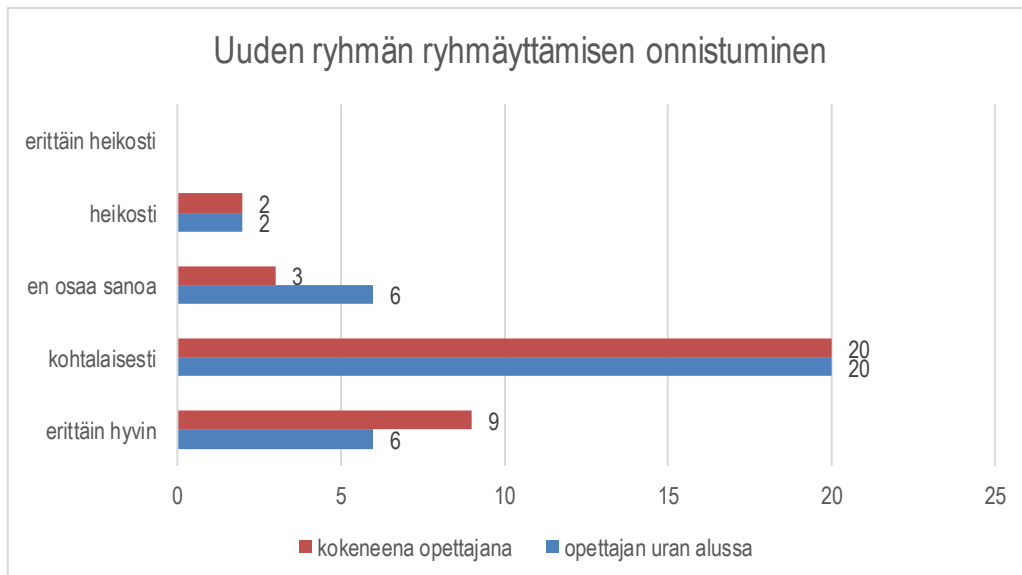
Miten olet onnistunut kokeneena opettajana uuden ryhmän ryhmäyttämisessä?

34 vastausta



KUVIO 19. Vastauksien jakauma kysymykseen 15.

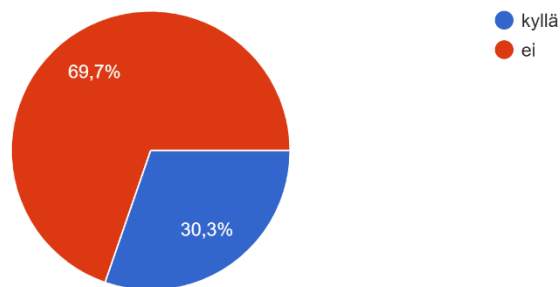
Kysymyksellä selvitettiin kokemuksen tuomaa varmuutta uuden ryhmän ryhmäyttämiseen. Vastajista suurin osa (20) oli kokenut onnistuneensa kohtalaisesti. Täsmälleen sama määrä, kuin sama kysymys uran alussa. Erittäin hyvin onnistuneita oli yhdeksän, kolme vastaajaa ei osannut sanoa ja kaksi heikosti. Kuviossa 20 on esitetty yhdistelmäpalkkikaaviolla vastauksien erot opettajan uran alussa ja kokeneena opettajana. Siitä on helppo havaita, että erittäin hyvin onnistuneiden määrä on kasvanut kokemuksen karttuessa. Myös vastaukset *en osaa sanoa* vähenivät puoleen.



KUVIO 20. Vastauksien erot ryhmäyttämisen onnistumisessa opettajan uran alussa sekä kokeneena opettajana.

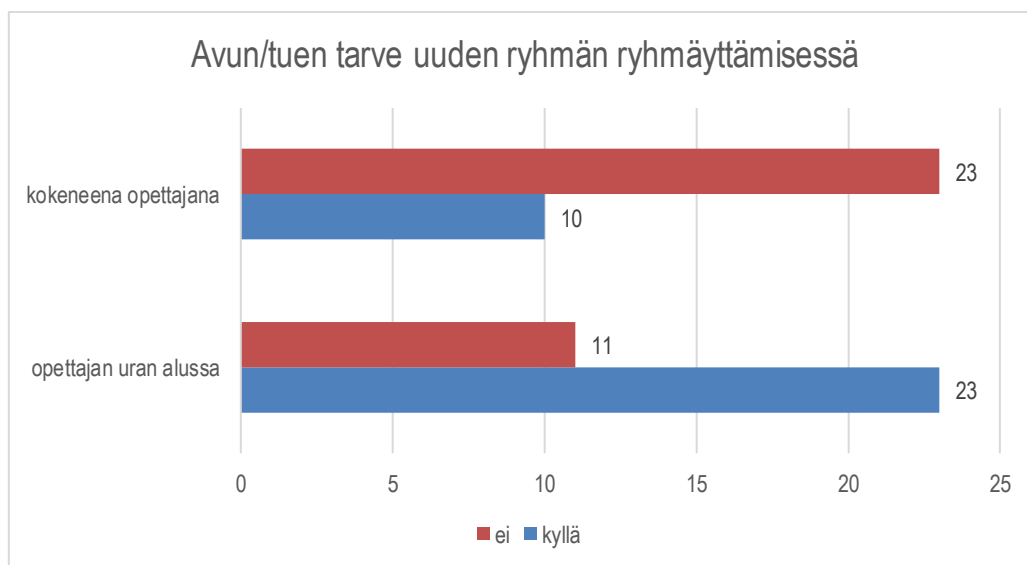
Tarvitsisitko apua / tukea kokeneena opettajana uuden ryhmän ryhmäyttämisessä?

33 vastausta



KUVIO 21. Vastauksien jakauma kysymykseen 16.

Kysymyksellä selviteltiin kokeneen opettajan avun tarvetta ryhmäyttämiseen. Avun tarve ei ollut tarpeellinen suurimmalle osalle (23) vastaajista. 10 vastaajaa oli kokenut tarvetta avulle.



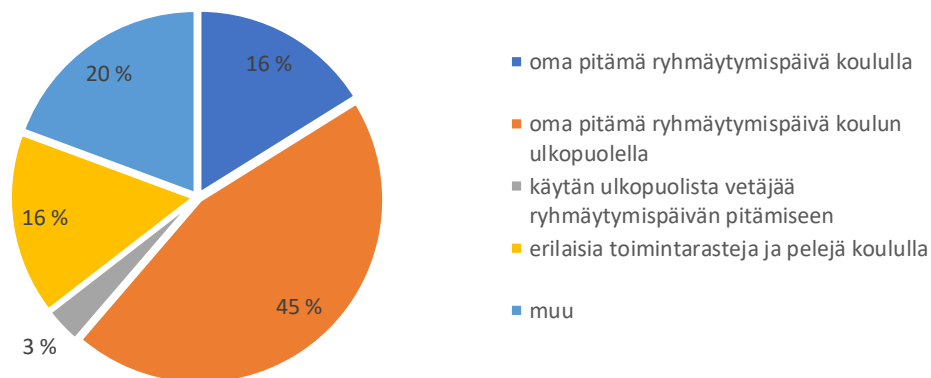
KUVIO 22. Vastauksien erot avun/tuen tarpeesta uuden ryhmän ryhmäyttämisessä opettajan uran alussa sekä kokeneena opettajana.

Kuviossa 22 on esitetty yhdistelmäpalkkikaaviolla vastauksien erot opettajan uran alussa ja kokeneena opettajana. Siitä voidaan havaita, että kokemuksen karttuessa avun tarve on puolittunut verrattuna opettajan uran alkuvaiheen tilanteeseen.

Mahdollisesta avun tarpeesta kokeneena opettajana pystyi myös antamaan vapaata palautetta. Kommentteja kertyi 9 kappaletta:

- Kokemusten jakaminen olisi hyvä asia.
- Lähinnä erilaisia menetelmiä ja jotain tietoa niiden tuloksellisuudesta.
- Vanhojen ristiriitojen selvittämiseen
- Tekniikka kehittyy
- No tässä koko ajan vaan vanhenee ja etääntyy nuorten asioista
- Ehkä nuo oppilaat kaipaisivat apuja, sillä heillä ei ole mitään käsitystä opiskelusta...
- Uudet ideat aina tervetulleita, vaikka koen homman hyvin osaavanikin.
- Ryhmäytys vaatii ainakin yhden kollegan kaveriksi. Mieluummin kolmesta neljään kyseistä ryhmää opettavaa. Parasta olisi, jos myös ytojen opettajat olisivat mukana ryhmäyttämisessä.
- Erilaisten haasteiden kanssa painivien opiskelijoiden kanssa tarvitsee aina vain enemmän tukea, jotta koulu ja arki alkaisi rullaamaan opintojen alussa.

Mikä/mitkä seuraavista menetelmistä sinulla on käytössäsi uuden ryhmän ryhmäyttämisessä?



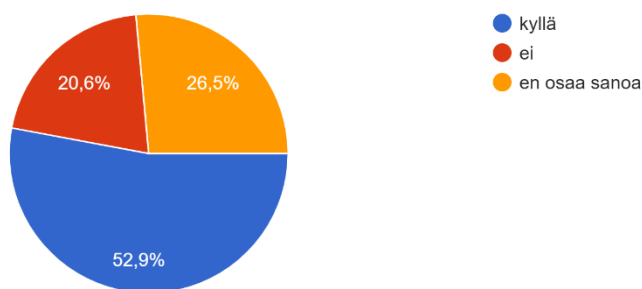
KUVIO 23. Vastauksien jakauma kysymykseen 18.

Kysymyksellä selvitettiin, että millaisia menetelmiä käytetään ryhmäyttämiseen. Vastaajista lähes puolet (14) pitivät oman ryhmäytymispäivän koulun ulkopuolella. Kuusi vastaajaa käytti jotain muuta menetelmää, viisi vastaajaa piti oman ryhmäytymispäivän koululla ja toiset viisi käytti erilaisia toimintarasteja ja pelejä koululla. Yksi vastaajista käytti ulkopuolista vetäjää ryhmäytymispäivän pitämiseen.

Kysymyksen 18 oli tarkoitus olla sellainen monivalintakysymys, että vastaaja pystyisi valitsemaan yhden tai useamman vastausvaihtoehdon. Tämä ei kuitenkaan teknisten syiden vuoksi toteutunut. Seuraavassa on listattu vastaajien käyttämät muut menetelmät:

- virustilanteesta johtuen, vain verkkopohjaiset ryhmäpalaverit ovat käytössä
- meillä on noista variaatio ensimmäisellä viikolla, toteutuu kaikki vaihtoehdot
- kaikki mainitut
- aikuisten keskinäistä vuorovaikutusta
- työnantajan tekemä tehtävänippu
- erilaisia auton siirtelyyn liittyviä tehtäviä, joissa opiskelija ei yksin pärjää

Koen, että edellä mainitsemani menetelmät ovat riittävän toimivia  
34 vastausta



KUVIO 24. Vastauksien jakauma kysymykseen 19.

Vastaajista yli puolet (18) piti käyttämiensä ryhmäytymenelmiä toimivina. Yhdeksän vastaajaa ei osannut sanoa ja seitsemän ei pitänyt menetelmiään riittävän toimivina. Kysymyksellä selvitettiin, millainen mielikuva vastaajilla on käyttämiensä ryhmäytymenelmien toimivuudesta. Vastauksista voitaneen päätellä, että puolella vastaajista olisi mahdollisesti koulutuksen tarvetta asiasta.

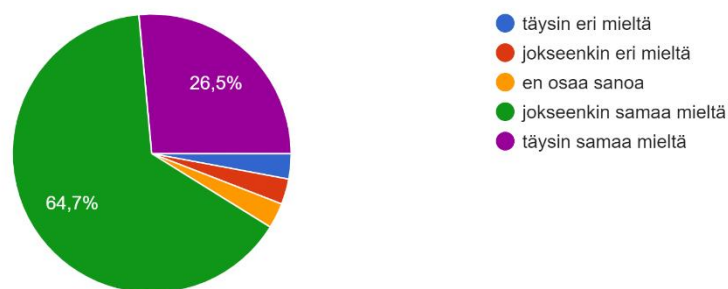
Ryhmäyttämiseen oli lisäksi jatkokysymys: mitä asioita mielestäsi tulisi erityisesti ottaa huomioon suunniteltaessa ja toteuttaessa ryhmäytymistehtäviä? Tähän oli mahdollisuus antaa vapaana palautteena vastauksia. Vastauksia annettiin 18 kappaletta:

- ryhmän jokaisen jäsenen aktivoiminen, ketään ei saa jättää huomioitta
- Yhteistä tekemistä on hyvä olla paljon ja aivan arkisetkin jutut ovat hyviä.
- Tekeminen pitää olla myös järkevää

- Ammattia kannattaa tuoda ryhmäytyksen rinnalla ja sitoa opiskelijoita heti ryhmänä ammattiylpeyden taakse.
- Kaikki kättelevät toisiaan ensimmäisenä päivänä. Esittelevät ainakin nimensä toisilleen
- Mielenkiinnon kohteet tiedettävä ja mihin haluaa suuntautua
- Oma esimerkki ja osallistuminen, myös ohjaaja
- En eriyttäisi ryhmäyttämistä muusta opetuksesta. Se on pitkä prosessi
- Ei mitään käsin kirjoitettua tekemistä vaan makkaran paisto ja siinä tilanteen mukaan tekemistä
- Että ne olisivat hauskoja. Yhteen hitsaavia.
- Pitää saada jatkuvaa toimintaa...
- Oltava sellaisia, että kaikki voi osallistua ja kukaan ei joudu ulkopuolelle.
- Toimiva vuorovaikutus
- Koulun budjetointi tähän on valju.
- Riittävä resurssi ja työnantajan tuki
- Aikaa tehtävien analysointiin yhdessä opiskelijoiden kanssa
- Huomioida kaikki opiskelijat tasapuolisesti... ketään ei saa jättää ulkopuolelle!
- Kaikki mukaan tempaavat tehtävät/ pelit toimivat aina.

Vuorovaikutuksesi yksilöllisten oppijoiden kanssa toimii mielestäsi hyvin

34 vastausta



KUVIO 25. Vastauksien jakauma kysymykseen 21.

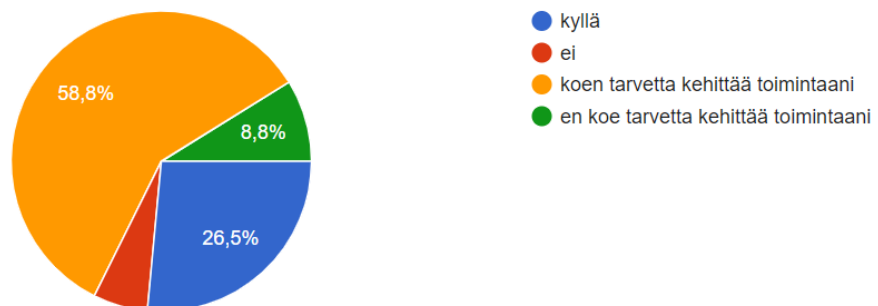
Suurin osa vastaajista (22) oli jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Yhdeksän vastaajaa oli täysin samaa mieltä, yksi ei osannut sanoa, yksi jokseenkin eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä. Kysymyksellä haettiin näkemyksiä vuorovaikutuksen toimivuudesta yksilöllisten oppijoiden kanssa.

Vuorovaikutuksen toimivuudesta oli myös mahdollisuus vapaaseen palautteeseen ” Kommentteja, mikä toimii ja mikä ei, vuorovaikutuksessasi yksilöllisten oppijoiden kanssa”. Kommentteja annettiin 12 kappaletta.

- yksilökohtaiset tapaamiset, jossa keskitytään vain opiskelijan kokemuksiin haasteisiin. Ryhmäpalaverissa osa porukasta voi jäädä vähäiselle huomiolle.
- Toisen aito kohtaaminen ja kuuleminen ovat tärkeitä asioita
- Aika ei riitä kovin hyvin opiskelijan yksilöllisyyden hallintaan. Opettajan koulutus ei myöskään yksinään riitä lähellekään tarvittavaan ymmärrykseen ihmisestä. Pedagogiseen jatkokoulutukseen pitäisi panostaa merkittävästi enemmän.
- Kaveri ei uskalla puhua.
- Yleinen passiivisuus
- Heille täytyy tehdä selväksi, että mikään ei ole "ihan sama"
- Olen varmaan monen mielestä liian tiukka
- Olen aidosti kiinnostunut opiskelijasta. Kuka hän on, mistä tulee, mihin menossa, mistä haaveilee. Käytän eka hoksiin 1,5 tuntia. Keskustelen. Kuuntelen.
- Tutustuu opiskelijaan. Ja muokkaan opetusta sen mukaan. Jos kaikille yrittää samaa, niin ei tule hyvä.
- Tähän saakka ollaan juttuun tultu
- Jokainen tulee kohdata sekä kohdella yksilönä... Yksi lähestymistapa ei riitä...

Koetko, että sinulla on riittävä tieto / taito työskennelläksesi sujuvasti oppimisvaikeuksien (mm. lukivaikeus, mielen hyvinvointi, tarkkaavaisuudenvaikeus, hahmotusvaikeus) kanssa painivien opiskelijoiden kanssa?

34 vastausta



KUVIO 26. Vastauksien jakauma kysymykseen 23.

Suurin osa (20) koki tarvetta kehittää toimintaansa. Yhdeksän vastaajista piti omaa tietoa/taitoa riittävänä ja vastaavasti kaksi vastaajaa ei pitänyt. Kolme vastaajaa ei kokenut tarvetta kehittää toimintaansa.

Työskentelystä oppimisvaikeuksien kanssa taistelevien opiskelijoiden parissa oli myös mahdollisuus vapaaseen palautteeseen. ”Kommentteja, mikä toimii ja mikä ei työskentelyssäsi oppimisvaikeuksien kanssa taistelevien opiskelijoiden kanssa”, annettiin 16 kappaletta.

- yksilön huomioiminen, yksilönä toimii. Tämä on resurssikysymys, toimivat tavat vaativat opettajan läsnäoloa
- Aika, kuunteleminen ja ymmärtäminen
- Opettajan aito läsnäolo hetkessä auttaa.
- Pahoittelut. Liian laaja kysymys vastata puhelimitse.
- Olen erkkaope
- Yhteiskunnan muu tuki hidasta oppijoille
- Yksilöllinen kohtaaminen
- Olen ihan tavallinen insinööri. En mikään erityisope
- Tekeminen. Yleensä kaikki tykkää tehdä ja oppii tekemällä.
- Jos on hahmotusvaikeuksia, niin onko autoalan perustutkinto soveltuva ala hänelle?
- Kuuntelee ja tutustuu opiskelijaan, sitten osaa muokata opetusta opiskelijalle sopivaksi.
- Erityisopettajan hommia
- Aikaa tarvitaan enemmän kuin mitä on tarjolla yksilölliseen ohjaamiseen, joka on käytännössä ainut mikä toimii.
- Opiskelijoiden erityistarpeiden huomaaminen mahdollisimman nopeasti opetuksen aloituksen jälkeen... edes auttaa ymmärtämään
- Keskustelutaidoissa on aina kehitettävää. Ajan puute on aina vain enemmän haasteena, kun oppimisvaikeuksista kärsiviä tuntuu olevan yhä enemmän.
- Oppilashuollon kanssa yhteistyö toimii hienosti, sieltä saa hyvin tukea ja ohjeistusta, miten toimia oppimisvaikeuksista kärsivien opiskelijoiden kanssa.

Kyselyn lopussa oli mahdollisuus vapaalle, koko kyselyyn liittyvälle palautteelle.

- Eteenpäin! Ensimmäinen vuosi on vaikein/kiireisin, sitten se helpottuu!!
- Ammatillisen opettajan alkutaipaleita helpottaakseen, ei olisi haitaksi jonkinlainen maanlaajuinen perehdyttämiskurssi / päivä, jossa annettaisiin käytännönläheisiä apukeinoja ja valmennusta opetustyöhön.
- Alkutaival opettajana on kohtuullisen hapokas, kun ei ole pedagogisia käytynä pohjalle.
- Ei työnantaja voi vaikuttaa siihen, nauttiiko opettaja ryhmän luottamusta ja sitä kautta ryhmäytymiseen.
- Tsemppiä sinulle, mulla alkaa olla jo takana :-/
- Onnea ja menestystä 😊
- Normi opetuksessa ei voi olla "liian poikkeavia" opiskelijoita. Hahmotushäiriö ja autonasentaja... Kiitos ei
- Joka kohdassa olisi hyvä olla vaihtoehto, että en tiedä/ei sovi nykyiseen toimenkuvaani
- Kannattaa lukea opas ryhmädynamiikasta, mitä on ryhmän kuohunta jne. En muista tarkkaa tekijää.
- Heti opeopintoihin! Oma asenne auttaa. Myös työyhteisön tulisi korostaa positiivisesti opettajaopintoja ja pedagogisen osaamisen merkitystä. Usein tätä pidetään vain pakollisena pahana.
- Olen jo eläkepäivillä (ikää jo 84 v). Kokemukset n. 45 vuotisella opettajan uralla olleet huikeita. mm kehitysmaakokemukset (n. 8 vuotta), itse suunniteltu ja toteutettu ulkomainen koulutusprojektit ym.
- Opettajan tulee olla avoin haasteille... Apua on saatavilla... Pitää vain kysyä...
- Tärkeä aihe. Laitappa tuloksia, kun saat !
- Toivottavasti kyselystä on apua. Nykyisin meno oppilaitoksissa on sellaista, että henkilöstökyselyissä vuodesta toiseen samat ongelmat nousevat esiin, mutta mikään ei kuitenkaan muutu. Tiedonkulku ei siis toimi.
- Jokaisen opettajan tulisi vuorollaan vetää aloittavaa luokkaa!
- Ota rennosti. Kohtaa opiskelija. Jos menet liikaa asia edellä ja unohdat ihmisen, opetat kyllä mutta tuottaako se tulosta? Insinööreinä olemme asiakaskeisiä luonnostaan.

Rohkaise ja kannusta. Iloitse pienistäkin oppimisista. Jos opiskelijalla alku takkuu, niin muista että 3 vuotta on pitkä aika. Anna tilaa kasvulle. Tsemppiä!

- Tämä on ehdottoman tärkeä tutkimus ja tulee auttamaan varsinkin uusia opettajia opettajuudessa.
- Tsemppiä opinnäytetyöhön.

### **Kyselyn vastauksien yhteenveto:**

Kyselyyn vastanneista 73,5 % olivat ammattinimikkeeltään opettajia. Kouluttajana toimi yksi vastaajista ja 23,5 % työskenteli jonkin muun ammattinimikkeen alla. Kyselyyn vastanneista kaikki olivat miehiä. Pedagogisia opintoja ennen opettajan uran alkua ei ollut suorittanut 76,5 % vastanneista. Työskentelyvuodet opetusalaalla jakaantuivat yllättävän tasaisesti. Vastauksia saatiin niin uran alussa olevilta henkilöiltä kuin niiltäkin, joilla oli yli 25 vuoden kokemus. Suurin joukko, 23,5 %, koostui 10–14 kokemusvuoden henkilöistä. Työskentelypaikkana ammatillinen koulutus oli 79,5 % vastaajista. Vastauksia kuitenkin saatiin ammattikorkeakoulusta kolme kappaletta, yliopistosta yksi ja jostain muusta oppilaitoksesta kuusi vastausta.

Aloittaessaan autoalan opettajan työt, 20,6 % vastaajista piti saamaansa perehdytystä riittämättömänä ja 50 % jokseenkin riittämättömänä. Vastaavasti kolme vastaajaa oli kokenut saavansa riittävän perehdytyksen ja seitsemän vastaajaa jokseenkin riittävän. Uuden ryhmän kanssa aloitusta pidettiin pääosin tärkeänä tai jokseenkin tärkeänä. Viisi vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ryhmäyttämisen tärkeydestä. Oli mukava havaita, että vastaajat käyttivät aikaansa sekä kokivat saavansa riittävästi resursseja käyttöönsä toimivan yhteistyön käynnistämiseen ja ylläpitämiseen uuden ryhmän kanssa. 53,1 % vastaajista kertoi käyttävänsä 5 tuntia tai enemmän ja jopa 76,5 % piti saamaansa resursseja riittävänä. Opettajan uran alussa 58,8% vastaajista koki onnistuneensa kohtalaisesti uuden ryhmänsä ryhmäyttämässä ja 17,6 % vastaajista koki onnistuneen erittäin hyvin. Kuitenkin suurin osa, 67,6 % oli myös kokenut avun tarvetta ensimmäisten ryhmänsä ryhmäyttämässä. Tähän kuitenkin kokemuksen karttumisen oli auttanut, sillä kokeneena opettajana avun tarvetta oli kokenut enää 30,3 %:lla vastaajista.

Ryhmäyttämismenetelmiä oli vastaajilla käytössä monenlaisia. 45,2 % käytti itse pitämänsä ryhmäytymispäivää koulun ulkopuolella. Seuraavaksi suosituimmat menetelmät olivat itse pidetty ryhmäytymispäivä koululla, 16,1 % ja erilaisia toimintarasteja sekä pelejä koululla, 16,1 % vastaajista.

Käyttämiensä menetelmien toimivuutta piti toimivina 52,9 %, ei toimiviksi koki 20,6 % ja 26,5 % vastanneista ei osannut sanoa.

Vuorovaikutuksen toimivuutta yksilöllisten oppijoiden kanssa piti hyvänä 26,5 % vastaajista. Suurin joukko, 64,7 % oli jokseenkin samaa mieltä hyvin toimivasta vuorovaikutuksesta. Yli puolet vastaajista, 58,8 %, koki tarvitsevansa kehittämistä toimintaansa työskentelyssä erilaisten oppijoiden kanssa.

## 7 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön päätavoite on selvittää, millaista osaamista tulisi kehittää aloittavana ammatillisena opettajana voidakseen paremmin kohdata uuden ja mahdollisesti erilaisista oppijoista koostuvan ryhmänsä. Opinnäytetyön alkuvaiheessa päätavoite rajattiin kahteen osatavoitteeseen. Tässä kapaleessa käsitellään näitä osatavoitteita ja vastataan niiden tuomiin kysymyksiin.

### **TK 1: Miten voidaan kehittää aloittavan ammatillisen opettajan osaamista laadukkaan ja tuloksellisen yhteistyön käynnistämiseksi uuden opiskelijaryhmän kanssa?**

Ammatillisen opettajan töihin on mahdollista hakeutua riittävän pohjakoulutuksen sekä työkokemuksen täytyttyä. Tuntiopettajana tai viranhaltijana voi siis aloittaa opettamisen ilman, että on suorittanut ammatillisen opettajan pedagogisia opintoja. Tämä onkin hyvin yleinen aloitusmalli ammatillisena opettajana, sillä kyselyn mukaan 76,5 % vastanneista oli aloittanut opettajana ilman pedagogisia pätevyyskysymyksiä. Työvoiman riittävyyden kannalta tämä on hyvä asia, ja pitkän työkokemuksen tuoman varmuuden turvin ammattiaineiden opettaminen luonnistuu hyvin. Nykyisin kuitenkin ammatillisen opettajan kasvatuksellinen osuus opetuksesta on suuri, opiskelijaryhmät ovat kookkaita ja koostuvat hyvinkin erilaisista opiskelija-aineistoista. Tällaisiin seikkoihin mahdollisesti voi saada varmuutta pedagogisten opintojen avulla Huolellisen ja kattavan perehdyttämisen tärkeys korostuu erityisesti tällaisessa työllistymismallissa.

Tuloksista nousi myös vahvasti esille autoalan opettajan töiden alkaessa saadun perehdytyksen riittämättömyys. Monen uuden opettajan tapauksessa kokemukset ovat olleet ”siinä luokka ja oppilaat, ala opettaan” tyyliä. Juuri aloittaminen uuden ryhmän kanssa koettiin kyselyssä erittäin tärkeäksi ja tulokselliseksi. Aloituksessa saadaan luotua hyvä yhteishenki ja vankka pohja yhteistyölle, jolla on suuri merkitys myös opintojen keskeyttämisille. Perehdytykseen kannattaisi selvästi varata resursseja sekä aikaa. Moni kaipaa aloituksessa käytännönläheisiä apukeinoja sekä valmennusta opetustyöhön. Tuloksista nousi esille tarve konkreettisille toimenpiteille, mm. tutoropettaja mukana muutaman päivän tai maanlaajuinen perehdyttämiskurssi/päivä helpottamaan opettajan aloittamista uudessa työssään ja uuden ryhmän kanssa.

Etenkin opettajan uran alussa uuden ryhmän ryhmäytyksessä koettiin parantamisen varaa sekä avuntarvetta. Vastaajista 17,6 % oli kokenut onnistuvansa ryhmäyttämässä erittäin hyvin ja apua olisi tarvinnut 67,6 % vastanneista. Ryhmäyttämisen toteuttamisen eri tavoista ja menetelmistä, motivaation herättämisestä ja erityisoppilaiden kohtaamisista kaivattiin tietoa ja apua käytäntöön vietäviksi. Muutamia kommentteja annettiin, että lähes kaikissa asioissa olisi tarvinnut apua sekä tukea.

Opiskelun alkaessa on tärkeää, että uudelle ryhmälle muodostuu hyvä yhteishenki. Heti alkuvaiheessa ryhmäyttämisen tarkoituksena on käynnistää ryhmäytymisprosessi. Ryhmän opiskelijat eivät todennäköisesti tunne toisiaan, joten on hyvä aloittaa tutustumisharjoitteilla. Ryhmän aloituksen tueksi on olemassa paljon erilaisia tehtäviä toisiin tutustumisen helpottamiseksi. Kirjallisuudesta tai internetistä voi jokainen etsiä itselleen mielekkääksi kokemansa leikin/pelin, jonka mukaan kokee luontevaksi heittäytyä ja on siitä myös itse innostunut.

Tutkimukseni mukaan yli puolet vastanneista kertoi käyttävänsä viisi tuntia tai enemmän aikaa uuden ryhmän yhteistyön käynnistämiseen. Suosituimpina menetelminä uuden ryhmän ryhmäyttämiseen olivat itse pidetty ryhmäytymispäivä koulun ulkopuolella, itse pidetty ryhmäytymispäivä koululla sekä erilaisia toimintarasteja ja pelejä koululla. Olen rakentanut näistä kaikista käytännön mallin kolmelle ensimmäiselle päivälle, kun uusi opiskelijaryhmä saapuu oppilaitokseen. Olen valinnut ja soveltanut niihin harjoitteita kirjasta Ryhmäilmiö – ryhmän ohjaajan käsikirja, Mast-ryhmäyttämispas, Ritva Piispasen kirjasta Kohtaamisen iloa, Mikko Aallon Ryppäästä ryhmäksi -kirjasta sekä Jukka Katajan Ryhmä liikkeelle -kirjasta.

### **Ensimmäinen päivä**

Yleensä ensimmäinen päivä alkaa yhteisellä kokoontumisella esimerkiksi auditorioon tai liikuntasaliin. Yhteisen alkuinformaation jälkeen opiskelijat jakautuvat omille osastoilleen omaopettajansa seurassa. Keskeisiä tavoitteita ensimmäiselle päivälle on tutustuttaa toisiin erilaisten toiminnallisten menetelmien avulla, kehittää luottamusta ja hyväksyntää ryhmässä sekä sitouttaa ryhmää.

Ihan aluksi on tärkeää opiskelijoiden toivottaminen tervetulleeksi opiskelemaan Muhoksen yksikön autopuolelle.

Opettajan tai opettajien esitteleminen.

Ryhmälle lyhyt esittelykierrros. Kuka olet ja mistä tulet. Samalla on opettajan helppo merkitä saapuneet opiskelijat omaan kirjanpitoonsa.

Käydään ensimmäisten päivien ohjelma yhdessä läpi ja kerrotaan koulun ympäristöstä oleellinen (ruokala, tauot, tupakointi koulun alueella, parkkipaikat jne.).

### **Mielialaharjoitus.**

Opettaja heittää pallon jollekin opiskelijalle ja pyytää häntä kertomaan, millä mielellä on tullut aloittamaan opintojaan Muhoksen yksikköön. Kerrottuaan oman mielialan hän heittää pallon toiselle. Tämä jatkuu niin kauan, kunnes pallo on kiertänyt jokaisella. (Piispanen 2003, 15.)

### **Kaksi totuutta ja valhe**

Kaikki ryhmäläiset keksivät itsestään kolme asiaa, joista kaksi ovat tosia ja yksi epätosi. Istutaan porukalla suuressa piirissä, ja kaikki vuorollaan kertovat kolme lausetta itsestään. Toiset ryhmäläiset arvailevat, mikä oli totta ja mikä valetta. (Mast-ryhmäyttämispöytäkirja 2018, 8.)

### **Ketkä tuntevat jo entuudestaan toisensa**

Opiskelijat, jotka tuntevat jo toisensa, menevät toistensa luo ja laittavat kätensä toisensa olkapäälle. Tällä tavalla opettajalle ja muille opiskelijoille muodostuu kuva siitä, ketkä ovat tuttuja jo entuudestaan ja onko ryhmässä opiskelijoita, jotka eivät tunne ketään. He, jotka tunsivat toisensa jo entuudestaan, kertovat lyhyesti tapaamisestaan.

### **Tuntemattomien tutustuttaminen toisiinsa**

Opiskelijoille jaetaan isot paperit, joihin he kirjoittavat

- oma etunimi keskelle
- vasempaan yläkulmaan oma syntymäpaikkakunta sekä mielipaikkakunta
- oikeaan yläkulmaan mieliharrastus
- vasempaan alakulmaan kolme adjektiivia, jotka kuvaavat itseään
- oikeaan alakulmaan kaksi opiskeluun liittyvää odotusta tai tavoitetta

Paperit kiinnitetään paidan rinnukseen ja lähdetään kulkemaan. Kohdataan yksi opiskelija kerrallaan ja keskustellaan keskenään paperien sisällöistä. (Piispanen 2003, 18.)

### **Kuunteluharjoitus**

Siirretään tuolit kahteen sisäkkäiseen piiriin siten, että sisäpiiriläiset katsovat keskustasta ulospäin ja ulkopiiriläiset sisäänpäin. Vastakkain istuvat muodostavat keskenään parit. Tervehditään paria ja kerrotaan oma nimi. Sisäpiirissä istuvat kertovat parilleen yhden minuutin ajan, miksi on hakeutunut opiskelemaan Muhoksen yksikön autoalalle. Pari kuuntelee kertomuksen tarkasti ja toistaa kuulemansa mahdollisimman samanlaisena kertojalle. Kertoja kommentoi sen jälkeen, pitikö paikkaansa. Sen jälkeen vaihdetaan osia ja tehdään sama harjoitus. Sisäpiiriläiset siirtyvät sitten istumaan oikealla puolella olevalle tuolille ja tehdään sama harjoitus uuden parin kanssa. Jatketaan näin, kunnes kierros on käyty läpi. (Piispanen 2003, 49.)

### **Toinen päivä**

Toisen päivän tavoitteena on jatkaa ryhmän tutustumista toisiinsa ja myös omaan osastoonsa. Tuodaan esille lisää oppilaitoksen käytänteitä ja sääntöjä. Käydään yhdessä läpi lähiviikkojen lukujärjestys ja opiskeltavat aineet. Esittäytymässä voi lisäksi käydä yleisaineiden opettajia, toisia autopuolen opettajia sekä ohjaajia ja oppilaitoksen muuta henkilökuntaa. Tähän yhteyteen olisi hienoa saada työelämän edustaja kertomaan hänen omasta työstään autoalalla sekä tuomaan esille ammattiyhdyksen rakentamista autopuolen opiskelijoille. Toiselle päivälle voi mahdollisesti kuulua jo työhaalareiden ja turvakenkien sovittamista.

### **Laaditaan ryhmän omat säännöt.**

Opettaja päättää pohjaksi kaksi olennaista seikkaa: kaikki ovat ryhmässä tasavertaisia ja ketään ei kiusata. Muut säännöt tehdään yhdessä ryhmän kanssa. Parityöskentelynä jokainen pari laatii viisi omasta mielestään tarpeellista sääntöä. Lopuksi kootaan ehdotukset yhteen ja keskustellaan yhdessä, mitkä ehdotetuista on realistisia sekä tarpeellisia. Asiasta voi myös äänestää. Jäljelle jääneistä kootaan sen kyseisen ryhmän säännöt, joita on hyvä aina ajoittain myös kerrata. (Selin & Maunu & Kannussaari & Heinonen 2015, 28.)

**Tehdään ryhmätyö:** millainen on unelmien autoasentaja ja unelmien asiakaspalvelija

Jaetaan ryhmä 3-4 opiskelijan pienryhmiin. Jokainen ryhmä tekee oman näkemyksen unelmien autoasentajasta ja unelmien asiakaspalvelijasta. Ryhmät esittelevät tuotoksensa toisille ryhmille. Opettaja voi koota tuotokset samalle listalle ja antaa sen lopuksi opiskelijoille. (Aalto 2000, 209.)

### **Totta vai tarua**

Muodostetaan tiivis piiri. Opettaja aloittaa kertomalla vieressä istuvasta opiskelijasta.

- kuka hän on
- mistä hän kotoisin / missä asuu
- minkä ikäinen hän on
- mikä on hänen horoskooppinsa
- mistä hän pitää
- mitä hän harrastaa
- mikä hänen lempiaineensa on koulussa

Juttujen ei tarvitse olla tosia. Kierrosta mennään samaan tapaan eteenpäin ja yleensä huomataan, että kertoja puhuu itsestään. Hyvä, jos ryhmä tämän huomaa. (Mast-ryhmäyttämisosas 2018, 11.)

Toisen päivän päätteeksi on hyvä koota opiskelijoiden ajatuksia ja kokemuksia päivästä.

### **Kolmas päivä**

Tutkimuksen kyselyyn vastanneista 45 % kertoi pitävänsä ryhmäytymispäivän koulun ulkopuolella. Tässä on Muhoksen yksiköllä oiva tilaisuus hyödyntää ympäröivää luontoa ja lähteä porukalla pois koulun ympäristöstä.

Kolmas yhteinen päivä pyrittäisiin järjestämään oppilaitoksen ulkopuolella. Siirryttäisiin Matkajärvelle useammalla ajoneuvolla, ja päivän viettoon osallistuisi mahdollisimman moni autopuolen opettaja ja molemmat ohjaajat. Päivään kuuluisi makkaran paistoa, lettujen paistoa ja nokipannukahvittelua. Toisiin tutustuminen jatkuisi yhteisen tekemisen äärellä rennosti ja vapaamuotoisesti.

Ryhmän yhteishenkeä on tärkeä myös muistaa ylläpitää ja rakentaa koko opiskelun ajan. Tuloksista ilmenivät käytännön keinoina mm. yhteiset joka viikkoiset ryhmäliikuntatunnit, joissa opetellaan kehon kuntohuoltoa ja erilaisia lajeja. Positiivinen seikka on, että resurssien riittävyyttä ei koettu ongelmaksi, koska yleisesti ottaen opettajalla on vapaus suunnitella pitämiensä tuntien sisältö ja aina on myös mahdollisuus käyttää ammattitunteja ryhmänohjaukseen.

## **TK 2: Miten voidaan kehittää aloittavan opettajan osaamista hänen kohdatessaan erilaisia oppijoita?**

Vuorovaikutusta erilaisten oppijoiden kanssa pidettiin pääosin hyvänä. Opettajan koulutusta taas pidettiin vähän riittämättömänä kohdatessaan enenevässä määrin erilaisia oppijoita. Pedagogiseen jatkokoulutukseen kaivattiin nykyistä enemmän voimavarojen suuntaamista. Tutkimuksessa nousi esille opiskelijan kohtaaminen ja kohteleva yksilönä. Ajankäyttö tuo tähän monesti haasteita, koska opettajalla ei riitä aika kaikille opiskelijoille, vaikka tahto siihen olisikin.

Vastaajista lähes 60% koki tarvetta kehittää omaa toimintaansa kohdatessaan erilaisista oppimisvaikeuksista kärsiviä opiskelijoita. Kommenteista nousi esille opettajan ajan puute yksilölliseen kohtaamiseen ja yksilöllisen opettamisen antamiseen. Mahdollisuutta kohdata opiskelija yksilönä pidettiin lähtökohdalla onnistua oppimisvaikeuksien kanssa taistelevan auttamisessa. Aito kuunteleminen ja keskusteleminen antaa pohjan suunnitella opetus kullekin opiskelijalle sopivaksi. Oppimisvaikeuksista kärsivien opiskelijoiden määrää pidettiin myös koko ajan kasvavana.

Eräs oman toiminnan kehittämiskohde olisi opettajien omien asenteiden muuttaminen myönteisimmiksi mm. opiskelijoiden yksilöllistä tukemista ja henkilökohtaista ohjausta kohtaan. Tuon seuraavassa esille käytännön mallin opettajan oman toiminnan muuttamisesta oppilaiden auttamiseen korvata tuloksettomat toimintatavat uusilla ja erilaisilla. Malli perustuu Myrphyn kirjan s. 239–240 aineistoon.

### **Ongelman keston tai ajoituksen muuttaminen**

- Oppilaan juttellessa usein tunneilla, voi opettaja varata tunnin ensimmäisen minuutin juttelemaan ja kannustaa opiskelijaa silloin keskustelemaan aktiivisesti kavereiden kanssa.

- Oppilaan käyttäessä kovasti aikaa murehtimiseen, voi tällöin varata ajoittain noin viisi minuuttia pelkästään murehtimiselle ja kehottaa silloin suuntaamaan kaikki energia sekä huomio murehtimiseen.

### **Muuttamalla toiminnan intensiteettiä**

- Opettajan käyttäessä kovaa ääntä luokan edessä oppilaan torumiseksi voisi muuttaa toimintaa menemällä kyseisen oppilaan luokse ja kuiskata hänelle asiansa.

### **Muuttamalla ongelmaan liittyvien tapahtumien järjestystä**

- Opettajan usein ottaessa pitämänsä tunnin jälkeen oppilas puhutteluun ja oppilaan vain tavan takaa pyytäessä anteeksi toimintaansa voit jatkossa kehottaa ko. oppilasta pyytämään anteeksi jo luokkaan saavuttaessa, jotta asia olisi jo alta pois.

### **Keskeyttämällä ongelmakäytös jo, ennen kuin se riistäytyy käsistä**

- Jos opettajalla on usein riitoja oppilaan kanssa, voisi opettaja sanoa heti ensimmäisen erimielisyyden kohdatessa "anteeksi, minä tulen kohta takaisin" ja kävellä pois tekemään jotain ihan muuta, vaikka juttelemaan jollekin toiselle oppilaalle.

### **Lisätä ongelmakuvioon jokin elementti tai ottaa siitä jotain pois**

- Tehtävien jäädessä usein tekemättä tai palauttamatta opettaja voisi pyytää oppilaan antamaan tehtävien palautuspäivänä antamaan edes jotakin, esimerkiksi pelkän paperin missä on hänen nimensä tai kolikon yms.

### **Pilkkoa ongelmaan liittyvät elementit osiksi**

- Tilanteissa, joissa opiskelija unohtaa toistuvasti työvälineistä huolehtimisen, opettaja voisi mennä hänen luokseen ja käydä huolellisesti läpi kaikki työvälineet, joista hänen täytyy huolehtia. Lisäksi voi myös kysellä esineiden, kuten ruuvimeisselin tai kiintoavaimen ominaisuuksia sekä alkuperää.

## Muuttamalla ongelman esitystapaa

- Oppilaan keskeyttäessä opetus toistuvasti samoilla kysymyksillä tai kommenteilla opettaja voi pyytää häntä kirjoittamaan ne muistiin paperille. Kirjoitettu lista voidaan käydä läpi tiettyyn aikaan joka päivä.

Ratkaisukeskeisen työskentelyn yhteistyötä korostava piirre on esimerkiksi toiminnan muuttaminen ilman, että oppilas joutuu luopumaan entisestä toimintatavastaan kokonaan (Murphy 2015, 240).

Erilaista oppijaa voi auttaa myös tukemalla opiskelijaa löytämään itselleen sopivat, realistiset tavoitteet, kannustamalla sitkeyteen ja antamalla mahdollisimman hyvin aikaa tehtävien suorittamiseen. Ratkaisu- ja voimavaralähtöisen ohjauksen tarkoituksena on juuri auttaa nuorta tunnistamaan ja pohtimaan hänen omia toiveitaan ja tavoitteitaan. Opettaja voi pohtia yhdessä opiskelijan kanssa esimerkiksi, mitä hyvää opinnoissa tai työharjoittelussa voisi tulla vastaan sekä millaisia toiveita opiskelijalla on opintojensa etenemiselle. Voimavarakeskeisen ohjauksen lähtökohtana on, että ongelmia ei vähätellä eikä kiellä, vaan keskitytään myönteiseen, siihen mikä on jo toimivaa. (Törrönen, Hannukkala, Ruuskanen, Korhonen 2011, 87.)

Seuraavassa on esitetty Pieni askel -kirjan pohjalta eräs käytännön keino opettajan käyttöön erilaisen oppijan tai 2-3 oppilaan ryhmän tavoitteista puhumiseen. Ryhmän koko täytyy kuitenkin pitää pienenä, jotta jokainen ryhmän jäsen saa mahdollisuuden puhua.

Ensimmäisellä tapaamisella on jokaisen itsensä esittely ja vastaaminen seuraaviin kysymyksiin.

### *Mahdollisuuksia*

1. *Mitä haluaisit tapahtuvan tähän ryhmään/keskusteluun osallistumisen seurauksena?*
2. *Mitkä olisivat sellaisia tavoitteita, toiveita ja unelmia, joihin haluaisit kannustusta sekä tukea minulta tai ryhmän toisilta jäseniltä?*
3. *Minkä tavoitteen suhteen haluaisit aloittaa?* (Dolan 2017, 194.)

Ensimmäisen tapaamiseen jälkeen seuraavat tapaamiset koostuvat ns. peruskysymysten vastaamiseen. Peruskysymykset ovat hyvä tapa keskustelut tietyllä raiteellaan, ja ne auttavat osallistujia tunnustamaan sekä tukemaan kasvamistaan ja kehittymistään.

### *Peruskysymykset*

1. *Mitkä osat tavoitteestasi ovat pysyneet samana, pahentuneet tai parantuneet viime tapaamisen jälkeen?*
2. *Miten edistysaskeleet tapahtuivat?*
3. *Miten saisit edistysaskeleet jatkumaan tai miten saisit ne tapahtumaan vielä useammin? (Dolan 2017, 195.)*

Jos saat vastaukseksi, ettei mikään ole paremmin tai että hän on pettynyt sekä lannistunut, pyydä häntä vastaamaan seuraaviin kolmeen kysymyksiin.

4. *Tuntuuko tavoitteesi liian ylivoimaisilta tai liian suurelta? Jos näin on, siirry suoraan kysymykseen 5, jos näin ei ole, ohita kysymys 5.*
5. *Asteikolla 1:stä 10:een – jossa 10 tarkoittaa tavoitteidesi saavuttamisesta ja 1 tarkoittaa, että et edes ole ajatellut tavoitteitasi – missä olet juuri nyt? Mikä voisi nostaa lukemaasi asteikolla puolella pisteellä? Onko se kenties jotain, mitä haluat yrittää? Jos ei, tai olet epävarma, siirry seuraavaan kysymykseen.*
6. *Miksi asiat eivät ole paremmin? Mitä hyödyllisiä asioita olet itse tai muut ovat tehneet, jotka ovat estäneet asioita menemästä parempaan suuntaan?*
7. *Onko siitä jotakin etua, edes pientä, että asiat eivät ole menossa parempaan suuntaan? Jos on, miten voisit säilyttää jotakin tästä edusta ja silti liikkua eteenpäin parantaen asioita?*
8. *Jos vielä näiden kysymysten jälkeen vastaaja tuntee olevansa edelleen jumissa tai lannistunut, siirry ”ihmekysymykseen”. (Dolan 2017, 196.)*

Jokaisessa tapauksessa on erityisen tärkeää, että nämä kysymykset tarjotaan ja vastaanotetaan tukea antamalla, ei-kritisoivalla tavalla sekä hyvässä, kunnioittavassa hengessä. Kysymysten tulisi perustua vilpittömästi haluun itsesi auttamisessa. Jos vastaajalla on vaikeuksia vastata niin sanottuihin peruskysymyksiin, hän voi pyytää apua ja tukea tai edetä ihmekysymykseen. (Dolan 2017, 196.)

Ihmekysymyksessä kuvitellaan, että keskellä yötä, nukkuessasi, tapahtui ihme. Siinä toiveesi, tavoitteesi tai unelmasi, jotka toivat sinut ryhmään / keskusteluihimme, toteutuisivat.

### *Mahdollisuuksia*

9. *Mitkä asiat olisivat erilaisia herätessäsi?*
10. *Mikä olisi ensimmäinen pieni muutos käyttäytymisessäsi, jonka huomaisit?*
11. *Mitä ihmiset, jotka asuvat kanssasi, huomaisivat?*
12. *Mitä ihmiset, joiden kanssa työskentelet, huomaisivat?*
13. *Mitä muutoksia käyttäytymisessäsi – jotka kertoisivat, että tämä pieni ihme on tapahtunut viime kerran tapaamisemme jälkeen – muut ryhmän jäsenet havaitsisivat? (Dolan 2017, 197.)*

Jos ilmenee vaikeuksia keksiä pieniäkään merkkejä ihmeesi tapahtumisesta, voi kokeilla seuraavaa. Kuvittele, että katsot videonauhaa itsestäsi siitä hetkestä, kun ihme tapahtui keskellä yötä. Mitä olisit siinä tekemässä? Mikä olisi ensimmäinen kohta nauhalla, mikä kertoisi sinulle, että ihme oli tapahtunut? Mikä olisi seuraava?

Edellinen harjoitus on erityisen hyödyllinen, jos tuntee olevansa jämähtänyt paikoilleen tai lannistunut ongelman suhteen. Ihmekysymys voi auttaa selventämään, miten toiveesi ja tavoitteesi voisit tapahtua oikeassa elämässä ja opiskelija pystyisi tunnistamaan niitä pieniä askelia, jotka ovat välttämättömiä tavoitteen saavuttamisessa. (Dolan 2017, 197.) Ihmekysymys antaa mahdollisuuden avata näkemään sen, että muutoksen avaimet ovat ihmisellä itsellään. Näin muiden ihmisten vasuttaminen jää luonnollisesti pois (Insoo & Yvonne, 44).

Tuon vielä esille Harvardin yliopiston kasvatustieteen professorin Howard Gardnerin kolmeen viisauteen tiivistetyn menestyksen salaisuuden, jota jokainen opettaja voi soveltaa omassa työssään. Tuomaan erilaista näkökulmaa kohdatessaan erilaisia oppijoita. Nämä kolme termiä ovat reflektointi, voimavarojen hyödyntäminen ja näkökulman vaihtaminen. (Mattila 2006, 140-141.)

### *Reflektointi*

*Pyri pohtimaan ja ymmärtämään, mitä sinulle on tapahtunut ja mitä se merkitsee suhteessa pitempiä aikaisiin pyrkimyksiisi ja päämääräriisi. Etsi muiden ihmisten palautetta ja kuuntele tarkkaan, mitä he sanovat. Jo Sokrates antiikin Kreikassa korosti sitä, että elämä ei ole elämisen arvoista, ellemmme jatkuvasti reflektoi, "filosofi, elämässä eteen tulevia asioita. Ilman sitä emme esimerkiksi voi oppia kokemuksistamme. (Mattila 2006, 141.)*

### *Voimavarojen hyödyntäminen*

*Älä käytä aikaa omien heikkouksiesi murehtimiseen, vaan suuntaa huomiosi omiin vahuuksiisi ja pyri hyödyntämään niitä kaikissa tilanteissa (Mattila 2006, 141).*

### *Näkökulman vaihtaminen*

*Opettele näkemään elämässä eteen tulevat vaikeudet ja epäonnistumiset sekä saamasi kritiikki positiivisessa valossa siten, että saat niistä kaiken sen opin, mitä niistä on saatavissa. Kaikista niistä on opittavissa jotakin, jota voi hyödyntää tulevaisuudessa. Juuri kyky kääntää näennäisen negatiiviset kokemukset hyödykseen auttaa kohtaamaan elämän itsevarmasti ja tehokkaasti. (Mattila 2006, 141.)*

## **Johtopäätökset**

Opinnäytetyön päätavoite oli selvittää, millaista osaamista tulisi kehittää aloittavana ammatillisena opettajana voidakseen paremmin kohdata uuden ja mahdollisesti erilaisista oppijoista koostuvan ryhmänsä. Opinnäytetyön alkuvaiheessa päätavoite rajattiin kahteen osatavoitteeseen.

### **TK 1: Miten voidaan kehittää aloittavan ammatillisen opettajan osaamista laadukkaan ja tuloksellisen yhteistyön käynnistämiseksi uuden opiskelijaryhmän kanssa?**

Tähän tutkimuskysymykseen vastattiin tekemällä toimintamalli uuden ryhmän kohtaamiseen. Toimintamallissa laadittiin päiväkohtaiset ohjelmat kolmelle ensimmäiselle päivällä oppilaan aloitessa uudessa oppilaitoksessa.

### **TK 2: Miten voidaan kehittää aloittavan opettajan osaamista hänen kohdatessaan erilaisia oppijoita?**

Toiseen tutkimuskysymykseen lähdettiin vastaamaan tuomalla esille näkökulma jossa opettajien omia asenteita muutettaisiin myönteisimmiksi mm. opiskelijoiden yksilöllistä tukemista ja henkilökohtaista ohjausta kohtaan. Tutkimuksessa tuotiin esille käytännön malli opettajan oman toiminnan muuttamisesta oppilaiden auttamiseen korvaamalla tuloksettomat toimintatavat uusilla ja erilaisilla.

Lisäksi laadittiin malli opettajan käyttöön erilaisen oppijan tai 2–3 oppilaan ryhmän tavoitteista puhumiseen sekä tuotiin esille kolme erilaista näkökulmaa kohtaamiseen erilaisten oppijoiden kanssa. Nämä kolme näkökulmaa ovat reflektointi, voimavarojen hyödyntäminen ja näkökulman vaihtaminen.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kehittää OSAO:lla Muhoksen yksikössä aloittavan autoalan ammatillisen opettajan osaamista uuden ryhmän ja erilaisten oppijoiden kohtaamisessa. Tutkimuksessa on käytetty kirjallisuutta sekä ammatillisille autoalan opettajille suunnattua sähköistä kyselyä. Suuri merkitys oli myös keskusteluilla opettajien kanssa, joille oli jo ehtinyt kertyä kokemuksia pitkältikin ajalta. Myös omat havainnoinnit opettajuudestani olivat tärkeitä. Tutkimusmenetelmänä on empiirinen tapaustutkimus.

Opinnäytetyöni aihe ja ajatus sen tekemiseen tuli suoraan omista kokemuksista lyhyen ammatillisen opettajan uran aikana. Tutkimukseeni liittyvän kyselyn vastauksien perusteella pystyi havaitsemaan yllättävän paljon yhtäläisyyksiä aloittavien opettajien alkutaipaleen haasteista. Tämä tietysti voimisti aiheeni valinnan tärkeyttä. Työn suorittaminen kokonaisuudessaan osoittautui haasteelliseksi perheen, työn ja arjen pyörittämisen keskellä. Ajankäyttämisen suunnittelua sai tehdä jatkuvasti. Itselleni toimivat erityisen hyvin säännölliset ja tiheään pidetyt palaverit ohjaavan opettajan kanssa. Niissä sovittiin aina seuraavaan palaveriin mennessä suoritettavat osiot. Niiden mukaan eteneminen vei tutkimusta järjestelmällisesti ja hyvin ohjatusti eteenpäin. Mielenkiintoinen ja tarpeellinen aihe on myös hyvin mukaansa tempaava, ja sellaisen parissa on kiinnostusta työskennellä. Tähän aiheeseen perehtyminen antaa itselleni todella paljon uusia menetelmiä ja näkökulmia oman opettajan uran jatkamiseen sekä kehittämiseen. Uskoisin ja toivoisin tutkimuksestani olevan hyötyä kaikille aloittaville opettajille, työskentelee opettaja millä alalla hyvänsä.

Tutkimuksen eettiset näkökulmat otettiin huomioon tutkimuksen tarpeellisuutta sekä aineiston riittävyyttä pohtimalla. Lisäksi tutkimukseen liittyvään kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista ja ketään kyselyyn vastanneista ei voitu tunnistaa antamiensa vastauksien perusteella. Vastaukset käsiteltiin hyvin luottamuksellisesti.

Autoalan ammatilliseksi opettajaksi päädytään pääsääntöisesti ilman pedagogisten opintojen suorittamista. Hyvän ammattitaidon ja työkokemuksin turvin pystytään opiskelijoille tuomaan tärkeitä näkemyksiä työelämästä sekä opettamaan kädentaitoja. Ammatillisen opettajan työssä kasvatuksellinen osuus on kuitenkin suuri. Tutkimuksen mukaan erityisesti opettajan uran alussa on

parantamisen varaa sekä avuntarvetta mm. uuden ryhmän ryhmäytyksessä. Lähes 70 % olisi ollut siinä vailla apua. Hyvin usein kuulee kokeneemman opettajan kommentin ”ensimmäinen vuosi on pahin, sitten helpottaa”. Juuri ensimmäisenä vuotena opettajana kaikki muukin on uutta ja ”pahaa”. Saatua perehdytystä yleensäkin pidettiin riittämättömänä.

Mielestäni erinomaisena kehitysideana koulutuksen järjestäjälle olisi tehdä uudelle opettajalle aloitusopas, joka sisältäisi ohjeita sekä käytännön menetelmiä ryhmäyttämiseen. Siihen voisi kerätä kokoneempien autupuolen opettajien käyttämiä ja toimivaksi havaittuja menetelmiä. Myös tämän tutkimuksen tuloksena saatiin kolmen päivän ohjelma uuden ryhmän vastaanottamiseen opiskelijan alussa. Näiden toimenpiteiden avulla pystyttäisiin tekemään siitä pelätystä ensimmäisestä vuodesta opettajana onnistunut ja positiivisen. Jos aikaa ei ole yhteisesti käydä asioita läpi, niin antaisi menetelmä ainakin uudelle opettajalle mahdollisuuden tutustua materiaaliin itseopiskeluna.

Toisena kehitysideana olisi tutoropettajan käyttäminen. Kokoneemman opettajan avustamana ensimmäiset kontaktit uuden ryhmän kohtaamisessa olisivat todennäköisesti positiivisemmat. Kokoneemmista opettajista 70 % ei kokenut tarvitsemansa apua uuden ryhmän ryhmäyttämässä, eli kokemus tuo varmuutta. Tutor opettajan turvin uusi opettaja pääsisi helpommin alkuun hyvässä ja tuloksellisessa yhteistyössä opiskelijoiden kanssa.

Yksilöllisten oppijoiden kanssa vuorovaikutus yleisesti toimii hyvin. Kommentteja erilaisten oppijoiden kohtaamisesta tuli reilusti. Selkeästi niistä nousi esille opettajan ajan puute. Opiskelijan kohtaaminen ja ohjaaminen yksilönä kaatuu usein juuri ajanpuutteeseen. Oli mukava havaita, että suurin osa opettajista kuitenkin koki tarvetta kehittää omaa toimintaa. Aikaa ja resursseja varmasti kaivataan lisää, mutta niihin vaikuttaminen opettajana on minimaalista. Se, mihin kaikki pystyvät vaikuttamaan, on oma asenne. Asioiden näkeminen laajemmalla sektorilla on tärkeää. Lukuisista menetelmistä nostin esille näkökulman muuttamisen taidon sekä toiminnan muuttamisen. Molemmat sopisivat erinomaisesti opettajien käyttöön.

Jatkotutkimusideoina heräsi ajatus pedagogisten opintojen antamasta lisästä autupuolen ammatillisille opettajille. Selviytyisikö opettaja helpommin ensimmäisestä opetus vuodesta, jos pedagogiset opinnot olisivat jo käytynä alalle tullessaan? Opiskelija-aineiston lähtötaso vaihtelee, niin olisiko tarpeellista ammatillisen opettajan koulutukseen sisällyttää enemmän erityisopettajan taitoja tai kenties erityisopettajan pätevyyttä tai joitain osia siitä? Voisiko joitain erityisopettajille suunnattuja kursseja olla pakollisina jo tämänhetkisessä ammatillisen opettajan koulutuksessa?

## LÄHTEET

Aalto, Mikko, 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Tammer-paino Oy

Achenbach, G, 1997. About the center of philosophical practice. Teoksessa Vlist, W. Van der (toim.) Perspectives in philosophical practice s. 7-15. Groningen, VFP.

De Jong, Peter & Insoo, Kim Berg, 2017. Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. Bookwell Oy

Dolan, Yvonne, 2017. Pieni askel – tie hyvään elämään traumaattisen kokemuksen jälkeen. Porvoo: Bookwell Oy

Erämetsä, Timo, 2009. Teoriasta todeksi. Esiimiestyö käytännössä. Helsinki. Kariston kirjapaino Oy.

Furman, Ben & Ahola, Tapani, 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tammer-Paino Oy

Furman, Ben & Pinjola, Nina & Rubanovitsch, Mika D, 2014. Valmenna onnistumaan. NYT. Saarijärven offset Oy.

Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara P. 2005. Tutki ja Kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hovland, Carl I. & Weiss, Walter. 1954. The Influence of Source Credibility on Communication Effectiveness. Teoksessa Society for the Psychological Study of Social Issues, Public Opinion and Propaganda. New York. Dryden.

Insoo, Kim Berg & Yvonne, Dolan, 2001. Tales of Solutions: A Collection of Hope-Inspiring Stories. New York. Norton.

Kyselyt. 2015. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 4.12.2020, <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat>

Kyselyt. 2020. Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 27.11.2020, <https://www.oamk.fi/fi/koulutus/ammattillinen-opettajakorkeakoulu/ammattillinen-opettajankoulutus#f51a7ede>

Kyselyt. 2019. OSAO. Viitattu 2.11.2020, <https://www.osao.fi/tietoa-hakemisesta/yksikot/muhoksen-yksikko/>

Kyselyt. 2012. Esteetön amis. Viitattu 30.12.2020, (<https://esteetonamis.wordpress.com/>)

Kyselyt. 2018. Mast – ryhmäyttämisosas. Viitattu 18.12.2020, (<https://ameo.fi/wp-content/uploads/2018/02/Ryhmayttamisopas.pdf>)

Kyselyt. 1998. Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Viitattu 12.2.2021, (<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986>)

Lyytinen, Anu & Liljeroos, Johanna & Pekkola, Elias & Kosonen, Johanna & Mykkänen, Mikko & Kivistö, Jussi, 2019. Ammatillinen opettajankoulutus Suomessa: reunaehdot, rakenteet ja profiilit. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:10.

Malinen, T.2001. Ajattelutankista uuteen terapiaan – ratkaisukeskeisen työtavan ja teorian kehityksestä. Ratkes, 2-3/2001, 28–37

Malkamäki, Kirsti, 2017. Väitöskirja. Luottamuksen kehittyminen ja johtamisjärjestelmää koskeva uudistus – tapaustutkimus kaupan alan organisaatiosta. Jyväskylä: Grano Oy

Mattila, Antti S, 2006. Näkökulman vaihtamisen taito. Helsinki: WSOY

Myrphy, John J, 2015. Ratkaisukeskeinen oppilashuoltotyö. Porvoo: Bookwell

Niemi-Pynttari, Merja 2015. Voimavara- ja ratkaisukeskeinen näkökulma ohjaustyössä. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. <http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/06/07/voimavara-ja-ratkaisukeskeinen-nakokulma-ohjaustyossa/>

Paaso, Aila, 2010. Väitöskirja. Osaava ammatillinen opettaja 2020, tutkimus ammatillisen opettajan tulevaisuuden työnkuvasta. Rovaniemi. Lapin yliopistopaino.

Parkkonen, V. & Nuutinen, U. 2019. Ammatillisen opettajuuden osaamisen kehittyminen ja täydentäminen – opettajan näkökulma. Viitattu 22.10.2020. <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/ammattillisen-opettajuuden-osaamisen-kehittyminen>

Petty, Geoff. 2009. Evidence-Based Teaching: A practical approach. Cheltenham: Nelson Thornes Limited.

Piha, Leena & Pynnönen, Päivi, 2007. Arjen avaimia, tarinoita ammatillisesta opettajuudesta. Yliopistopaino, Helsinki.

Piispanen, Ritva, 2003. Kohtaamisen iloa. Helsinki.

Selin, Anni & Maunu, Antti & Kannussaari, Kim & Heinonen, Laura, 2015. Ryhmäilmiö – ryhmän ohjaajan käsikirja. Pori. Brand ID Oy.

Rescher, N, 1980. Conceptual schemes. Teoksessa French, P. A, Uehling, T. E & Wettstein, H. K. (toim.) Midwest studies in philosophy (Vol. V). Studies in epistemology, s. 323 – 345. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Susimetsä, Marko & Ruuhela-Kaitera, Erja, 2014. Ohjaus ja arviointi liikenneopettajan erikoisammattitutkinnossa. Tammerprint Tampere.

Törrönen, Soile & Hannukkala, Marjo & Ruuskanen, Ulla & Korhonen, Elina, 2011. Hyvinvoiva oppilaitos – Mielen hyvinvoinnin opetus- ja koulutusaineisto toisen asteen oppilaitoksille. Kirjapaino Jaarli Oy.

Wittgenstein, Ludvig, 1953. Philosophical Investigations. New York, Macmillan.



Tutkimushaastattelu autoalan ammatillisille opettajille

Arvoisa vastaanottaja,

Opiskelen Oulun ammattikorkeakoulussa autoalan YAMK-tutkintoa. Tämä kysely on osa opintojeni opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on tukea ja kehittää aloittavan autoalan ammatillisen opettajan osaamista uuden ryhmän ja erilaisten oppijoiden kohtaamisessa. Kyselyllä tavoitellaan tutkimukselle tietoa ammatillisten opettajien uran alkuvaiheen opetuskokemuksistaan.

Tutkimuksesta vastaa Koulutuskuntayhtymä OSAO.

Tutkimukseni eettiset näkökulmat olen huomionnut niin, että kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja ketään kyselyyn vastanneista ei voida tunnistaa antamiensa vastauksien perusteella. Vastaukset käsitellään hyvin luottamuksellisesti. Vastaukset annetaan monivalinta menetelmällä, joten vastaaminen kestää vain 5-10 minuuttia.

Jokaisen kysymyksen kohdalla merkitkää omaa näkemystäanne parhaiten vastaava vaihtoehto. Samallisissa vastauksissa vastaukset kirjoitetaan niille varatuille riveille.

Pyydän ystävällisesti vastaamaan kyselyyn viimeistään 29.1.2021.

Kiitos vaivannäöstäsi!

*Jari Vuoti*

Jari Vuoti

1. Mikä on tämänhetkinen ammattinimikkeesi?

- opettaja
- kouluttaja
- jokin muu

2. Sukupuolesi

- mies
- nainen
- jokin muu
- en halua sanoa

3. Olitko suorittanut ammatillisen opettajan pedagogiset opinnot ennen opettaja urasi alkua?

- kyllä
- ei

4. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt opetusalailla?

- 0-4 vuotta
- 5-9 vuotta
- 10-14 vuotta
- 15-19 vuotta
- 20-24 vuotta
- 25- vuotta

5. Minkä koulutusasteen oppilaitoksessa työskentelet tällä hetkellä?

- ammatillinen koulutus
- ammattikorkeakoulu
- yliopisto
- jokin muu

6. Aloittaessani autoalan opettajan työt koin, että koulutuksen järjestäjältä saamani perehdytys oli riittävä

- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- en osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

7. Uuden koulutuksen/opetuksen alussa on tärkeää/tuloksellista käyttää aikaa ryhmäytymiseen erillisten tehtävien kautta esim. ryhmäytymispäivät tai pelit.

- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- en osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

8. Kuinka paljon käytät resursseja (=tunteja) toimivan yhteistyön käynnistämiseen syksyllä uuden, aloittavan ryhmän kanssa ensimmäisen opintojakson, esim. auton- ja moottoripyörän huoltaminen aikana?

- en ollenkaan
- 1-2 tuntia
- 3-4 tuntia
- 5 tuntia tai enemmän
- muu \_\_\_\_\_

9. Kuinka paljon käytät resursseja (=tunteja) toimivan ryhmän yhteistyön käynnistämiseen ja ylläpitämiseen vuosikurssin, esim. auas20, aikana?

- en ollenkaan
- 1-2 tuntia
- 3-4 tuntia
- 5 tuntia tai enemmän
- muu \_\_\_\_\_

10. Saatko koulutuksen järjestäjältä riittävästi resursseja käyttöösi käynnistääksesi ja ylläpitääksesi toimivaa ja tuloksellista yhteistyötä uuden ryhmän kanssa?

- kyllä
- ei

11. Kommentteja resurssien riittävydestä toimivan ryhmäytymisen saavuttamiseksi

---

---

---

12. Miten onnistuit uuden ryhmän ryhmäyttämisessä opettajan urasi alussa?

- erittäin hyvin
- kohtalaisesti
- en osaa sanoa
- heikosti
- erittäin heikosti

13. Olisitko tarvinnut apua / tukea urasi alussa uuden ryhmän ryhmäyttämisessä?

- kyllä
- ei

14. Jos olisit tarvinnut niin millaisissa asioissa?

---

---

---

15. Miten olet onnistunut kokeneena opettajana uuden ryhmän ryhmäyttämisessä?

- erittäin hyvin
- kohtalaisesti
- en osaa sanoa
- heikosti
- erittäin heikosti

16. Tarvitsisitko apua / tukea kokeneena opettajana uuden ryhmän ryhmäyttämisessä?

- kyllä
- ei

17. Jos tarvitset niin millaisissa asioissa?

---

---

---

18. Mikä / mitkä seuraavista menetelmistä sinulla on käytössäsi uuden ryhmän ryhmäyttämisessä?

Valitse yksi tai useampi itsellesi tärkeintä käytössä olevaa menetelmää.

- oma pitämä ryhmäytymispäivä koululla
- oma pitämä ryhmäytymispäivä koulun ulkopuolella
- käytän ulkopuolista vetäjää ryhmäytymispäivän pitämiseen
- erilaisia toimintarasteja ja pelejä koululla
- muu \_\_\_\_\_

19. Koen, että edellä mainitsemani menetelmät ovat riittävän toimivia

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

20. Mitä asioita mielestäsi tulisi erityisesti huomioida suunniteltaessa ja toteuttaessa ryhmäytymistehtäviä?

---

---

---

21. Vuorovaikutuksesi yksilöllisten oppijoiden kanssa toimii mielestäsi hyvin

- täysin eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- en osaa sanoa
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

22. Kommentteja, mikä toimii ja mikä ei, vuorovaikutuksessasi yksilöllisten oppijoiden kanssa.

---

---

---

23. Koetko, että sinulla on riittävä tieto / taito työskennelläksesi sujuvasti oppimisvaikeuksien (mm. lukivaikeus, mielen hyvinvointi, tarkkaavaisuudenvaikeus, hahmotusvaikeus) kanssa painivien opiskelijoiden kanssa?

- kyllä
- ei
- koen tarvetta kehittää toimintaani
- en koe tarvetta kehittää toimintaani

24. Kommentteja, mikä toimii ja mikä ei, työskentelyssäsi oppimisvaikeuksien kanssa taistelevien opiskelijoiden kanssa.

---

---

---

25. Vapaa palaute koko kyselyyn liittyen. Kaikki mielipiteet ammatillisen opettajan alkutaipaleen helpottamisesta tai tästä tutkimuksesta ovat tervetulleita ja arvokkaita. SUURET KIITOKSET VAIVANNÄÖSTÄSI!

---

---

---

---

---