



OPETTAJAN KEINOJA MOTIVOIDA OPISKELUA

Carita Gustafsson – Tuhkunen

Antti Kippo

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Marraskuu 2013
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Carita Gustafsson – Tuhkunen

Antti Kippo

Opettajan keinoja motivoida opiskelua

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 29 sivua

Marraskuu 2013

Tämän hankkeen tavoitteena oli selvittää keinoja kuinka opettaja voi kehittää itseään motivoivana opettajana sekä löytää konkreettisia ohjeita kuinka luento-opetus voisi olla motivoiva. Huomattava osa opetuksesta on yhä luentotyyppejä, toisaalta nuorten on usein vaikea jaksaa niitä seurata. Jotta nämäkin opetushetket olisivat mahdollisimman tehokkaita, on niitä syytä kehittää ja panostaa niihin.

Opiskelijoiden hyvä motivaatio parantaa myös opettajan työssä jaksamista. Hyvä opiskelumotivaatio auttaa jokaista opiskelijaa selviytymään elämässään paremmin ja auttaa myös alueellisesti yrityksiä pärjäämään paremmin työntekijöiden ollessa ammattitaitoisia ja kehityshaluisia. Välilliset vaikutukset syrjäytyneistä ja muuten huonosti opinnoista selviävistä opiskelijoista on suuret.

Tämän hankkeen menetelmänä käytettiin teoriaan perustuvaa teemahaastattelua. Haastattelun kohteena oli viisi ammatillisen koulutuksen opettajaa. Opettajat olivat joko terveystieteiden tai luonnonvara – alan opettajia. Opettajia haastatettiin heidän kokemuksistaan opiskelijoiden motivaatioon vaikuttavista seikoista, erityisesti luento – opetukseen liittyen.

Haastatteluiden perusteella tultiin siihen johtopäätökseen, että opiskelijoiden motivaatio on riippuvainen sekä ympäristöstä, opettajasta että opetusmenetelmistä. Tietyt seikat kuten opettajan innostuneisuus aiheestaan tai koulututtamisen tärkeys koettiin yhtäläillä motivaatioon vaikuttaviksi seikoiksi. Haastattelutavat opettajat käyttivät monipuolisesti erilaisia opetusmenetelmiä opetuksen tukena.

Tuloksista kävi kuitenkin ilmi, että eri aloilla tietyt seikat korostuivat erilailla. Hanketta voisi kehittää pidemmälle vertailemalla eri alojen opettajien käyttämiä menetelmiä toisiinsa.

Asiasanat: Motivaatio, motivointi, opetus, luento-opetus

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	MOTIVAATIO	5
3	OPETTAJAN HENKILÖKOHTAISET OMINAISUUDET	7
	3.1 Opettajan persoona.....	8
	3.2 Opettajan sanaton viestintä.....	9
4	LUENTO – OPETUS OPETUSMENETELMÄNÄ	10
	4.1 Luentojen opetussisältö	11
	4.2 Luento – opetuksen ongelmia	11
	4.3 Muutama ongelma ja niiden ratkaisuehdotuksia	12
5	MOTIVOINNIN KEINOJA LUENTO - OPETUKSESSA	15
	5.1 Opiskelijoiden taustojen selvittäminen motivoinnin keinona	15
	5.2 Virittäytyminen	15
	5.3 Koulutuksen aloittaminen	16
	5.4 Tietopohjan laajentaminen	17
	5.5 Luennolla jaettu opetusmateriaali	18
	5.6 Luentojen opetusjärjestelyt	18
	5.7 Havainnollistaminen luento – opetuksessa	19
6	HAASTATTELU TIEDONHANKINNAN MENETELMÄNÄ	20
7	OPETTAJIEN HAASTATTELU	22
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	28
9	LÄHTEET	30

1 JOHDANTO

Varmaankin jokainen opettaja on joskus pohtinut motivaatioon liittyviä ongelmia. Vaikka itse olisi motivoitunut aiheestaan tai opetuksesta, niin silti opiskelijoissa toisinaan näkyy motivaation puutetta. Millaisin keinoin muut opettajat taistelevat tätä motivaation puutetta vastaan, millaisia teoreettisia keinoja löytyy opiskelijoiden motivoimiseksi. Näihin kysymyksiin haemme vastauksia tässä hankkeessamme.

Rajasimme aiheemme liittymään luento -opetukseen, koska aihetta on käsitelty laajasti jo aiemmin ja luento -opetus on varsinkin ammattikorkeakouluissa yksi tavanomaisimpia opetuksen keinoja. Molemmilla hankkeen tekijöillä on kokemusta keskiasteella opettamisesta ja varsinkin siellä luento -opetus saattaa olla haastavaa.

Selvitimme ensin teoriataustaa motivaatioon ja luento -opetukseen. Teorian pohjalta teimme teemahaastattelun rungon ja haastattelimme kahden eri keskiasteen oppilaitoksen opettajia, yhteensä viittä opettajaa.

Opettajille oppilaiden hyvästä motivaatiosta on myös hyötyä, koska motivoituneiden oppilaiden kanssa on mukavampi työskennellä ja työilo on paljon suurempi oppilaiden oppiessa uusia asioita helposti. Opettajien työssäjaksaminen paranee siis huomattavasti. Oppilaitokselle oppilaiden hyvästä motivaatiosta on taas hyötyä oppilaitoksen hyvien tulosten kautta. Oppilaat ovat tyytyväisiä ja tyytyväiset oppilaat kertovat hyviä asioita oppilaitoksesta myös muille ja oppilaitoksen oppilasmäärä pysyy hyvänä. Alueen työntekijöiden ammattitaito myös nousee ja tuottaa positiivisia ilmiöitä alueella.

Tavoittemme on löytää ja tuoda esille motivointikeinoja opetukseen ja erityisesti luento-opetukseen.

2 MOTIVAATIO

Sana motivaatio tulee latinalaisesta sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikkumista. Nykyisin termin käyttöä on laajennettu tarkoittamaan käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivaation kantasanana käytetään sanaa motiivi, jolla viitataan yleensä tarpeisiin, haluihin, vietteihin ja sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit ovat siis virittämässä ja ylläpitämässä yksilöiden yleistä käyttäytymisen suuntaa. Motiivit ovat päämääräsuuntauneita ja ne ovat joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. (Peltonen & Ruohotie 1992, 16.)

Motivaation katsotaan olevan tilannesidonnainen. Motivaatio voidaan erotella tilannemotivaatioon ja yleismotivaatioon. Tilannemotivaatio liittyy tilanteeseen, jossa sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet virittävät joukon motiiveja ja aikaansaavat tavoitteeseen suuntautuvaa käyttäytymistä. Yleismotivaatio taas korostaa vireyden ja suunnan lisäksi käyttäytymisen pysyvyyttä, eräänlaista keskimääräistä tasoa. Tilannemotivaatio on suuresti riippuvainen henkilön yleismotivaatiosta. Opiskelusta kiinnostunut opiskelija on tarvittaessa helppo saada kiinnostumaan jostakin tietystä opiskeluaiheesta, mutta opiskelija, jolta yleismotivaatio opiskeluun puuttuu, on kovin vaikea saada kiinnostumaan mistään opiskeluun liittyvästä. Yleismotivaation synonyyminä voidaan käyttää myös nimitystä asenne. (Peltonen & Ruohotie 1992, 17.)

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäiselle motivaatiolle on ominaista, että se on sisäisesti välittynyttä, syyt käyttäytymiseen ovat siis sisäisiä. Sisäinen motivaatio on yleensä myös yhteydessä ylimmän asteen tarpeiden tyydyttämiseen (itsensä toteuttaminen ja kehittämisen tarpeet). Ulkoinen motivaatio on taas riippuvainen ympäristöstä, sen on siis välittänyt joku muu kuin kyseinen henkilö itse. Se on myös tavallisesti yhteydessä alemman tason tarpeiden tyydyttämiseen kuten turvallisuuden tai yhteenkuuluvuuden tarpeisiin. Kirjallisuudessa on myös paljon käsitelty sisäisten ja ulkoisten palkkioiden vaikutuksia motivaatioon. Ulkoiset palkkiot katsotaan yleensä kesoltaan lyhytaikaisiksi ja palkkioiden saamisen tarve on runsas. Sisäiset palkkiot ovat pitkäkestoisempia ja niistä voi tulla pysyvän motivaation lähde. (Peltonen & Ruohotie 1992, 19.)

Peltosen ja Ruohotien (1992, 20) mukaan sisäisen motivaation syntyä edistävät:

- kärsivällinen ja kannustava opettaja
- oppilaiden suoritusvalmiuksien ja tehtävien vaikeusasteen yhteensovittaminen
- haasteelliset ja sopivat kotitehtävät
- vaihtelevat ja mielenkiintoiset tehtävät
- opettajan kyky esittää koulutehtävät oppimismahdollisuuksina, joista selviytymiseen hän antaa apua

Opettaja voi ulkoisesti palkita oppilaiden innostusta osoittamalla tietojen ja taitojen tarpeellisuuden myöhemmässä elämässä sekä järjestämällä oppimistilanteet sellaisiksi, että oppilaat kokevat opetuksen mielekkääksi ja tärkeäksi. Opettaja voi myös palkita menestyksen.

Kauppilan (2010, 57) mukaan hyvällä motivaatiolla on monta erilaista nimeä: halu, into, hinku, pyrkimys, tarve, tahto jne. Hänen mukaansa ei ole olemassaakaan laiskoja oppilaita, on vain heikosti motivoituneita opiskelijoita. Kaikki oppimistulokset ovat lopulta riippuvaisia opiskelijan omasta motivaation asteesta. Kauppilan (2010, 100) mukaan opiskelija, jolla on hyvä motivaatio, on myös sisäistänyt oppimistavoitteet. Hänellä on lisäksi myös voimakas halu tavoittaa oppimistavoitteet, hän pystyy voittamaan opiskelun esteet ja hän on syvällisesti kiinnostunut aiheesta. Lisäksi hän käyttää aikaansa rationaalisesti eikä keskeytä vaikeuksien ja ongelmien takia, hänellä on voimakas pyrkimys suorittaa tehtävät valmiiksi loppuun saakka. Hän on ahkera ja pitkäjänteinen, hän haluaa suorittaa tehtävänsä hyvin ja hän nauttii menestyksestä ja hyvistä tuloksista. Hänen mukaansa motivoitumisen keinoja ovat mm. tavoitteen määrittelemine, tulostavoitteiden hyväksyminen ja sopiminen päivittäisestä ja viikoittaisesta opiskeluajasta sekä palkitsemisjärjestelmästä.

3 OPETTAJAN HENKILÖKOHTAISET OMINAISUUDET

Tähän kappaleeseen olemme keränneet teoriaa siitä, kuinka opettajan persoonana ja karisma vaikuttavat opettajan taitoihin motivoida opiskelijoita. Opettajan merkitys yhteiskunnallisena vaikuttajana ei ole vähentynyt, vaikka opettajan työnkuva on vuosien aikana muuttunut. Teorian pohjalta pohdimme vaaditaanko tämän päivän opettajalta myös erilaisia persoonallisia ominaisuuksia kuten aiemmin.

Uusikylä (2006, 59) siteeraa Gilbert Highetiä esittämällä, että opettajalla on kolme vaatimusta. Hänen tulee tietää mitä opettaa, pitää opettamastaan oppiaineesta sekä oppilaistaan. Aho (2011, 24 - 26) kiteyttää aikaisempiin tutkimuksiin perustuen opettajuuden koostuvan ammatillisuudesta, persoonasta ja sosiaalisuudesta. Vaikka opettajaksi hakeutuvalla olisi synnynnäisiä lahjoja ammattiin, vaatii se lisäksi kasvamista ja elinikäistä oppimista. Opettajan oma persoonana nähdään tärkeänä työvälineenä. Vertasen (2002, 110) mukaan opettajalta vaaditaan vahvaa itsetuntoa ja lisäksi luovuutta, innovatiivisuutta ja vastuuntuntoa. Lisäksi opettajan työssään kehittymistä auttaa kyky reflektoida omaa työtä ja opetustilanteita.

Vuorovaikutustaidot ja sosiaalisuus ovat Ahon (2011, 25) mukaan keskeisiä opettajan työssään jaksamista auttavia tekijöitä. Näihin tekijöihin vaikuttaminen on Ahon mukaan vain rajallista, koska ne ovat osa opettajan persoonaa. Läsnäololla voidaan Kupiaksen ja Kosken (2012, 158) mukaan viestittää opiskelijoille, että opettaja on heitä varten. Läsnäoloa voidaan parantaa vuorovaikutuksella ryhmän jäsenten kanssa. Myös siltojen rakentaminen luo vuorovaikutusta ryhmään. Kun esimerkkeinä käytetään ryhmään kytköksissä olevia malleja, on osallistujien helpompi samaistua aiheeseen.

Hyvä opettaja on Kupiaksen ja Kosken (2012, 161) mukaan paikalla opiskelijoita varten. Hän on nöyrä ja näkee tehtäväkseen palvella opiskelijoita. Hyvä opettaja myös arvostaa sekä itseään että opiskelijoita. Myös aihe täytyy olla omien periaatteiden mukainen.

Pollari ja Koppinen (2010, 45) tähdentävät että, opettajan täytyy ensimmäiseksi perustella itsellensä miksi on innostunut aiheestaan ja miksi sen käsittely on merkityksellistä. Kertomalla luokalle omia tuntemuksiaan, voi opettaja samalla motivoida opiskelijoita aiheeseen. Sisäisesti motivoitunut opettaja on innostavampi kuin asiantuntija.

3.1 Opettajan persoona

Aho (2011, 187 - 190) listaa aikaisempiin tutkimuksiin perustuen opettajan persoonallisia ominaisuuksia, jotka auttavat opettajaa työssään. Tunneäly näkyy usein opettajan arjessa, kun opettajan täytyy hillitä omat tunteensa tai olla ahdistumatta pikkuasioista. Tunneälykäs pystyy myös motivoimaan itseään ja asettamaan kauaskantoisia tavoitteita sekä omalle työlleen että opiskelijoille. Tunneälykäs ihminen on myös empaattinen ja kykenee ohjaamaan erilaisia vuorovaikutustilanteita luokassa. Laaksosen (2005, 39) mukaan opettamisen tuleekin perustua vuorovaikutukselle.

Myönteisyys ja huumorintaju ovat Ahon (2011, 188) tutkimusten mukaan eräitä opettajan selviytymistä auttavia ominaisuuksia. Itseluottamus ja ammatti-identiteetti ovat opettajan työssä jaksamista auttavia seikkoja. Opettajan täytyy tuntea työnsä tärkeäksi ja mielekkääksi. Toisaalta, jos kyseiset seikat korostuvat liikaa, voi opettaja olla umpikujassa, ellei kykene kysymään kollegoilta apua tai mielipiteitä (Aho 2011, 190).

Opettajan on oltava työssään luova. Se näkyy päivittäin joustavuutena, yhteistyökykynä, oman toiminnan järkevänä suunnitteluna ja oppiaineisiin liittyvänä lahjakkuutena (Aho 2011, 189). Myös muutoshalu tai – kyky auttaa opettajaa työssään. Tätä kykyä voi Ahon (2011,189) mukaan harjoitella ja kehittää.

Karismaa pidetään usein hyvän kouluttajan mittapuuna. Karismaattinen henkilö inspiroi muita, hänellä on kyky luoda uusia näkemyksiä ja tehdä vaikeita ratkaisuja. Kouluttajan ei kuitenkaan aina tarvitse käännäyttää ihmisiä puolelleen, vaan voi riittää että hän toimii kuulijoiden oman ajattelun moottorina ja tukijana (Kupi-

as & Koski 2012, 142–144). Saukkosen (2005, 39) mukaan autoritääristä opettajaa ei arvosteta, opettajan tulisi hänen mukaansa toimia selkeästi ja olla reilu sekä opiskelijoita kunnioittava.

Innostuneisuus auttaa opettajaa jaksamaan. Se tuo työhön energiaa. Innostunut opettaja luo ympärilleen innostuneisuutta ja avoimen oppimisympäristön. Näin myös opiskelijoihin tarttuu sama innostuneisuus (Aho 2011, 190). Laaksosen (2005, 38) mukaan opiskelijat arvostavat opettajassa asiantuntijuuden lisäksi pedagogisia taitoja. Hänen mukaansa hyvä opettaja myös toimii opiskelijoiden tukena ja auttaa oppimistavoitteiden saavuttamisessa. Laaksosen (2005, 40) mukaan samoin kuin paremmaksi opiskelijaksi voidaan kehittyä, voidaan kehittyä paremmaksi opettajaksi.

3.2 Opettajan sanaton viestintä

Opettaja voi lähettää sanattomia viestejä kasvojen ilmeillä, katsekontaktilla, kosketuksella, kehon asennoilla, äänellä, ryhdillä, pukeutumisella, tilan ja ajan käytöllä. Myönteiset ilmeet ja eleet edistävät hyvää vuorovaikutusta ja oppimista. Tasapuolinen katsekontakti kaikkiin osapuoliin viestittää tasa-arvoa. Luonteva asento viestittää myönteistä suhtautumista aiheeseen, osallistujiin ja itseensä. (Kupias ja Koski 2012, 146–147.)

Äänen sävyillä voidaan välittää tunteita. Tärkeitä asioita voidaan viestittää puheen rytmityksellä, tauotuksella ja painotuksilla. Myös liikkumalla tilassa voidaan painottaa tärkeitä asioita. Äänenkäytössä on hyvä huomioida seuraavia seikkoja (Kupias & Koski 2012, 148):

1. hyvä asento, puhuminen kuulijoita kohtaan.
2. pitkään puhuessa tärkeää on tauotus, rytmi, eloisuus ja kuulijoiden huomioiminen.
3. vältä äänen korkeuden ylityksiä.
4. mielikuvilla voidaan saada ääni kantamaan pidemmälle korottamatta ääntä.
5. mikäli rykimisen tarvetta, puhu hitaammin sekä jaksottamalla. Huomioi asento, juo kulaus vettä.

4 LUENTO – OPETUS OPETUSMENETELMÄNÄ

Ideaalitilanteessa opettaja luennoi aiheesta, joka on hänelle tuttu ja jota hän on itse tutkinut. Luento on hyvin perinteinen opetusmuoto yliopistossa ja se mahdollistaa useiden opiskelijoiden opetuksen yhtä aikaa. Luento tulee sanasta lectio, joka tarkoittaa esilukemista. (Kallioinen 2011, 34–35.) Laaksosen (2005, 35) mukaan luento-opetuksella on mahdollista välittää opettajan kiinnostus asiassällöstä opiskelijoille. Koska luento opetus on edelleen yksi käytetyimpiä opetusmenetelmiä, olemme seuraaviin kappaleisiin koonneet erityisesti luento – opetukseen liittyviä motivoinnin keinoja ja ongelmia.

Nykyisen kirjapainotaidon aikana perinteistä akateemista luentoa voidaan Kallioisen mukaan pitää vanhentuneena. Kuitenkin, opettaja jolla on henkilökohtaisesti paljon sanottavaa, voi saavuttaa kosketusta kuulijoihin. Kallioinen perustelee luennon tarkoituksenmukaisuutta Goodin ja Brophyn teorioihin perustuen mm. kun tarkoituksena on jakaa informaatiota tai tietoa ei ole saatavilla muista lähteistä, kun on tarpeen motivoida opiskelijoita tai johdatella tiettyyn aiheeseen tai kun opettaja haluaa esitellä vaihtoehtoisia näkökulmia. Luennon valmistelulla ja esitystavalla voidaan Laaksosen mukaan vaikuttaa olennaisesti luennon tehokkuuteen. (Laaksonen 2011, 35.)

Luento-opetus soveltuu myös Kekäleen mukaan parhaiten kun opetetaan suurille joukoille ja esitetään faktoja. Myös luennoitsijan oma näkemys ja tietämys asiasta tulevat näin hyvin esille. Lisäksi luennoitsijan innostuneisuus välittyy kuulijakuntaan ja siten voi edistää motivointia. Luento-opetuksessa voidaan huomioida kuulijakunta ja vastata heidän kysymyksiinsä. Näin väärinkäsityksiä voidaan välttää tai jopa korjata (Kekäle 1996).

Harjulahti ja Tuohi (2010, 43 - 45) ovat raportoineen kuuden ammattikorkeakoulun yhteisen hankkeen perusteella ammattikorkeakouluopettajien käyttämiä opetusmenetelmiä. Raportin mukaan opettajat käyttävät hyvin monia erilaisia opetusmenetelmiä, mutta nimikkeet vaihtelivat. Raportin mukaan opetus voi-

daan jakaa esittävään, toiminnalliseen sekä opiskelijan omaehtoiseen opiskeluun. Kaikkein käytetyin opetuksen menetelmä oli luento, 92 % vastaajista kertoi käyttävänsä luentoja opetusmenetelmänä.

Raportin perusteella opettajat käyttivät luennointia pääasiassa uuteen asiaan johdatuksena sekä teorian esittelyyn. Luennointiin liitettiin yleisesti myös keskustelu, se ei ollut vain yksinpuhelua. Kyselevällä opetuksella vastuu oppimisesta annetaan opiskelijalle. Opettajat käyttivät tutkimuksen mukaan menetelmää herättääkseen opiskelijoiden ajatuksia ja samalla tuomaan opetukseen vaihtelua (Harjulahti & Tuohi 2010, 21 - 22).

4.1 Luentojen opetussisältö

Opetussisältö on hyvin riippuvainen opetuksen tasosta. Laaksosen (2005, 41) mukaan kuitenkin perusasiat tulee käsitellä hyvin, niihin perustuu muu oppiminen. Tietoa on myös valtavat määrät ja kaikkea ei kuitenkaan pystytä oppimaan kerralla. Tärkeää olisi tärkeimpien asiasisältöjen ja tavoitteiden oppiminen.

Oppiminen on pitkä prosessi ja se jatkuu luentojen jälkeen. Luento -opetuksen tärkeimpiä tavoitteita on Laaksosen (2005, 41) mukaan se, että siitä saadaan rakennettua selkeä kokonaisuus ja rakenne asiasisältöjen välille. Opiskelijoiden tulisi pystyä kertaamaan tärkeimmät asiat luennon jälkeen. Kuitenkaan yksittäisen luennon selkeä rakenne ei riitä, se tulisi jatkua koko luentosarjan läpi, siten että opiskelija voi muodostaa aiheesta selkeän kokonaisuuden. Oppimista voidaan tehostaa esimerkiksi edellisen aiheen kertauksella tunnin alussa ja toisaalta tunnin lopussa kertomalla seuraavasta aiheesta.

4.2 Luento – opetuksen ongelmia

Luennointi on perinteisesti ollut merkittävä opetusmenetelmä. Yhteiskunta on kuitenkin muuttunut ja tiedon määrä on lisääntynyt huomattavasti. Oppiminen vaatii entistä enemmän tiedon valikointia ja prosessointia. Kekäle (1996) painot-

taa Lonkan tutkimuksiin perustuen, että tieto perustuu aikaisemmin opittuun tietoon tai taitoon. Siten opetuksen tehtävänä on käynnistää opiskelijoiden aktiivinen työskentely huomioiden aikaisempi kokemus aiheesta.

Kekäle (1996) mukaan luennolla istuminen ei vielä auta aktiivisessa oppimisessa. Hänen mukaansa luento-opetusta voidaan tehostaa muutamilla tehokkailla keinoilla. Perinteiseen luento-opetukseen liitetyt harjoitukset, keskustelut ja tehtävät voisivat auttaa opiskelijoiden oppimistulosten parantumisessa. Kuitenkin tulee muistaa että menetelmiä ei käytetä mekaanisesti, vaan aina suhteessa ryhmään, aikaan ja paikkaan.

Brownin ja Manoguen (2001, 232 - 33) mukaan luennoitsijan sudenkuoppia opiskelijoiden mukaan ovat liian nopea puhuminen, epäjohdonmukainen eteneminen, huono audiovisuaalisten apujen käyttö sekä liiallinen informaatio. Sekä opiskelijat että luennoitsijat arvostavat rakennetta, selkeyttä ja mielenkiintoisuutta. Myös suuret ryhmäkoot voivat Laaksosen (2005, 36) mukaan vaikeuttaa kontaktin saamista opiskelijoihin, myös erityisryhmien huomioiminen on usein mahdotonta.

Luentodiojen mekaaninen kopiointi heikentää opiskelua ja motivaatiota. Kekäle (1996) mukaan opettajan tulisi aktiivisesti jäsentää ja tiivistää luentoja niin, että suora kopiointi jäisi pois. Myös mikäli opiskelijoille ei anneta mahdollisuutta kysymysten tekoon tai muuhun vuorovaikutukseen, voi se Kekäle (1996) mukaan vaikeuttaa opiskelua. Kolmanneksi Kekäle mainitsee lyhyiden kirjoitustehtävien edistävän oppimisprosessissa. Laaksosen (2005, 35) mukaan huonosti suunniteltu luento -opetus voi olla hyvinkin tehoton opetusmenetelmä. Opettajalta vaaditaan asiantuntijuuden lisäksi innostavuutta, selkeyttä ja opetustaitoja (Laaksonen 2005, 35).

4.3 Muutama ongelma ja niiden ratkaisuehdotuksia

Kekäle (1996) on kerännyt aikaisempiin tutkimuksiin perustuen artikkeliinsa neljä luentoihin tyypillisesti yhdistettyä ongelmaa:

- 1) Opiskelijoiden tarkkaavaisuuden lasku: Tutkimusten mukaan keskittyminen laskee jo 15 - 25 minuutin kuluttua. Lyhyinä jaksoina toteutettu luennointi voi kuitenkin olla tehokasta. 3 - 4 tunnin luennointi tulisi jaksotella sopivasti esimerkiksi porinaryhmillä.
- 2) Aika kuluu kalvojen opiskeluun: Opiskelijat eivät yleensä pysty keskittymään yhtä aikaa kuuntelemiseen sekä kirjoittamiseen.

Menetelmä 1: Luennointia 15 minuuttia, opiskelijoiden omat muistiinpanot 5-10 min. Viimeiseksi mahdollisuus täydentää, kysyä tai keskustella muistiinpanoistaan. Tämä menetelmä lisää keskittymistä luennon aikana.

Menetelmä 2: Keskustelemalla oppiminen. Jaetusta luentomonisteesta selviää mitä on tarkoitus opiskella. Luento koostuu 3-4 jaksosta. Jokainen jakso alkaa aktivoivalla tehtävällä, kuten pari/pienryhmä keskustelulla sekä ideoiden kirjautamisella. Sen jälkeen asiaa käsitellään yhdessä laajemmin, opettaja antaa palautetta ja vastauksia esitettyihin kysymyksiin. Tämän jälkeen opiskelijat tekevät omat muistiinpanot luentomonisteessa annettujen päämäärien pohjalta. Kun kaikki jaksot on käyty läpi, opettaja vielä tiivistää yhteenvedon.

- 3) Opettaja ei saa luennolla palautetta: Tyypillinen lopussa esitetty ”onko kyllään kysyttävää”-kysymys ei ole motivoivaa. Palautetta voi hankkia ennen luentoa, luennon aikana, lopussa tai sen jälkeen. Palaute voi olla verbaalista, kirjoitettua tai ei-kielellisesti esitettyä. Alkukokeella voidaan selvittää opiskelijoiden lähtötaso ja siten se voi toimia pohjana kurssin suunnitteluun. Se antaa myös suuntaa opiskelijoille siitä, mihin tulisi keskittyä. Luennoitsija voi myös kirjoittaa taululle ennen luennon alkua toisen kohtien 1 ja 2 vaihtoehtoisista kysymyksistä:

1. Mikä oli tärkein asia, jonka opit tänään? tai Luennon kolme tärkeintä seikkaa olivat...
2. Mikä kysymys on päällimmäisenä mielessäsi luennon jälkeen tai Luennon vaikein teema?

Kun luennoitsija kertoo alussa, että lopussa tulee kirjoittaa vastaus annettuihin kysymyksiin, voidaan näin pitää yllä opiskelijoiden motivaatiota kuunnella koko

tunti. Kun vastaukset vielä kerätään pois, on opettajalla mahdollisuus kontrolloida opittua.

- 4) Opiskelijat ovat passiivisia. Aktiivisuutta voidaan edistää erilaisilla tehtävillä. Esim. ennakkojäsentäjillä (pohdintaa virittävät kysymykset, aktivoivat kirjoitustehtävät, alkukoe, luonnosteleva kirjoittaminen, ongelmien määrittely, tietopohjan jakaminen) Opiskelijoita voidaan myös pyytää nopeasti kirjaamaan ylös kaikki mitä he tietävät asiasta.

Brown ja Manoque (2001, 238) painottavat lisäksi luennon selkeyden merkitystä oppimisprosessissa. Näihin tavoitteisiin voidaan päästä keskittymällä ydinasioiden painottamiseen, selkeään rakenteeseen ja yhteenvedon tekemiseen. Käytännön keinoiksi he nimeävät puheen selkeyden, luennon pysymisen linjakkana, selkeänä ja yksinkertaisena. Opettajan tulisi myös seurata luokkatilannetta ja kyetä toimimaan sen tarpeiden mukaan. Myös puheen ja visuaalisuuden tulisi olla samassa linjassa.

5 MOTIVOINNIN KEINOJA LUENTO - OPETUKSESSA

Tähän jaksoon olemme keränneet erilaisia luento – opetukseen soveltuvia motivoivia menetelmiä. Ne voivat olla erilaisia tapoja työskennellä tai erilaisten havainnollistavien menetelmien käyttöä.

5.1 Opiskelijoiden taustojen selvittäminen motivoinnin keinona

Pollarin ja Koppisen (2010, 46) mukaan opettajan olisi hyvä aloittaa jokainen kurssi selvittämällä opiskelijoiden asenteita ja taustoja. Mitä paremmin opettaja tuntee opiskelijansa, sitä tehokkaampaa voi opiskelu olla. Näin opiskelijoissa saadaan syntymään sisäistä motivaatiota.

Opiskelijoiden motivaatiota, toiveita ja tottumuksia selvitettäessä olisi Kupiaksen ja Kosken (2012, 101–102) mukaan hyvä selvittää myös heidän elämäntilanteensa, jotta tehtävät olisi laadittu sopivan vaativiksi. Riippuen siitä, onko osallistujilla aikaisempaa kokemusta tai käsitystä aiheesta, vaikuttaa menetelmien valintaan.

5.2 Virittäytyminen

Virittäytymisen tarkoituksena on saada opiskelijat valmistautumaan koulutuksen aiheeseen että myös ryhmässä toimimiseen. Kupias ja Koski (2012, 106–107) pitävät esittäytymistä ja niin sanottuja jään murtajia virittäytymisen perusmenetelminä. Niillä voidaan edistää hyvää ilmapiiriä heti alussa.

Esittäytyminen voi tapahtua perinteisesti yksi kerrallaan, porinaryhminä tai niin sanottuna cocktail-kutsuna. Cocktail-kutsuilla jokainen kirjoittaa rintaansa nimilapun ja esimerkiksi lempisanontansa. Näin helpotetaan pääsemään jutun alkuun. Sen jälkeen jokainen kiertää vapaasti luokassa ja esimerkiksi kahden minuutin ajan keskustelee aina yhden osallistujan kanssa.

Virittäytyminen voidaan aloittaa myös ennakkotehtävällä. Se voi tapahtua opettajan ennakkoon lähettämiin kysymyksiin vastaamalla tai kirjallisuuteen perehtymällä ja siihen perustuvalla tehtävällä (Kupias ja Koski 2012, 107–108).

Virittäytymiseen panostaminen voi olla mielekästä silloin, kun opettaja tietää etukäteen, että ryhmä ei ole motivoitunut. Isossa ryhmässä porinaryhmien toteutuminen saa aikaan, että jokainen voi kokea tulleeensa kuulluksi.

5.3 Koulutuksen aloittaminen

Koulutuksen aloitus on Kupiaksen ja Kosken (2012, 64) mukaan tärkein hetki koko koulutuksessa. Silloin opiskelijat virittäytyvät tunnelmaan, motivoituvat ja myös arvioivat opettajan taitoja. Seuraavassa on lueteltu erilaisia tapoja aloittaa koulutus tai luento (Kupias & Koski 2012, 65–69):

1. Perusaloitus. Opettaja kertoo miksi luento on järjestetty, käsiteltävät teemat ja mitä hyötyä opiskelijoille siitä on.
2. Suoraan asiaan – aloitus. Sopiva silloin kun aikaa on vähän ja osallistujia on paljon. Luennoitsijan sekä aiheen esittely.
3. Kertausaloitus. Soveltuu hyvin silloin kun aihe jakautuu jaksoihin. Voidaan myös kysellä mitä osallistujille on jäänyt mieleen edellisistä kerroista. Varteenotettava keino, kun kouluttajina toimii useampi opettaja.
4. Motivointialoitus. Soveltuu hyvin silloin kun tiedetään, että ryhmä ei ole motivoitunut. Voidaan kertoa esimerkkejä mitä tapahtuu kun kyseistä asiaa ei tiedetä.
5. Kuuntelualoitus. Soveltuu hyvin kun halutaan tietää erityisesti osallistujien toiveita. Voidaan myös kysyä esimerkiksi ”Millä mielellä tulitte tänne?” tai ”Mitä teille kuuluu?”

6. Haastamisaloitus. Voidaan käyttää kun osallistujat tulevat tietyllä ennako- asenteella koulutukseen. Haastaminen voidaan toteuttaa esimerkiksi pienellä testillä, jolla arvioidaan osallistujien taitoja työssään. Osallistujien nolaamista tulee kuitenkin välttää.

7. Ilmapiiriä parantava aloitus. Paripohdinta tai ryhmätyöskentely. Voidaan keskustella siitä, millaisessa ilmapiirissä oppiminen on tehokkainta. Jos ryhmä on toisilleen entuudestaan tuntematon ja tarkoituksena toimia yhdessä pidempään on menetelmä suositeltava.

8. Yllätysaloitus. Positiivinen yllätys voidaan toteuttaa runolla, vitsillä, laululla tai videolla, mutta sen olisi hyvä liittyä aiheeseen. Tärkeää on, että se sopii esittä- jälle ja on hyvän maun rajoissa.

5.4 Tietopohjan laajentaminen

Tietopohjan lisääminen tai vahvistaminen on edelleen lähes kaiken koulutuksen tavoitteena, vaikka muitakin tavoitteita korostetaan. Perinteisin tapa tähän on asiantuntijaluento.

Usein opetukseen osallistujilla saattaa olla vankkakin tietoperusta aiheeseen. Kupiaksen ja Kosken (2012, 112–113) mukaan oppiminen saattaa heikentyä, mikäli aikaisempaa osaamista ei nosteta esille. Siten aktiivinen osallistuminen voisi edistää oppimista. Aktivoivalla luennolla opettaja aloittaa luennon 15 – 20 minuutin tietoiskulla, jonka jälkeen esitetään kysymyksiä tai keskustellaan po- rinaryhmissä. Opettajan esittämät kysymykset käynnistävät opiskelijoiden aja- tuksia.

Asiantuntijaluennolla opettaja on tiedonlähde, mutta lähteinä voi toimia myös esimerkiksi kirjallisuus, internet, koulutusmateriaali tai toiset opiskelijat. Myös erilaiset koulutuksen ulkopuolella tehdyt haastattelut ovat esimerkki tietopohjan laajentamiseen tähtäävässä koulutuksessa (Kupias ja Koski 2012.)

5.5 Luennolla jaettu opetusmateriaali

Luento -opetuksella jaetun materiaalin välityksellä opetuksen tehoon sekä motivaatioon voidaan vaikuttaa positiivisesti. Opiskelijoiden oppimista tehostaa, mikäli heillä on mahdollisuus tutustua aiheeseen etukäteen. Jaettu materiaali auttaa myös tunnilta poissa olevia tutustumaan aiheeseen. Myös aiheen kertaus jaetun materiaalin avulla helpottuu. (Laaksonen 2005, 41.)

Kun luentomateriaali on jaettu etukäteen, ei tunnilla kulu aikaa muistiinpanojen kirjoittamiseen ja opiskelijat voivat keskittyä muihin seikkoihin. Annetuista lähteistä opiskelijat voivat myös halutessaan hakea lisätietoa. Pelkän moniste vihkon jakamisen välttämiseksi opettaja voi asettaa kehittäviä kysymyksiä tai muuta pohdintaa lisäävää aktivointia (Laaksonen 2005, 42). Opettaja voi myös helpottaa kirjoitustyötä antamalla muutamia avainsanoja, joihin opiskelijat voivat lisätä omia muistiinpanoja tai merkintöjä.

5.6 Luentojen opetusjärjestelyt

Opetusjärjestelyt voivat olla oppimiseen ja opetuksen tehokkuuteen suuresti vaikuttava tekijä. Aina opettajalla ei ole edes mahdollisuutta vaikuttaa kaikkiin tekijöihin. Tilojen toimivuus, tekniset tilat ja kurssien rakenteen suunnittelu voivat Laaksonen (2005, 43) mukaan olla olennaisesti oppimiskokemukseen vaikuttavia tekijöitä. Tilojen koko voi olla sekä opetusta tehostava että haittaava tekijä.

Tämän päivän opetukseen liittyy läheisesti erilaiset tekniset apuvälineet. Niiden käyttö parhaimmillaan tehostaa oppimista ja motivaatiota, mutta toisaalta niiden tehottomuus tai toimimattomuus voivat olla oppimisen tai motivaation esteenä (Laaksonen 2005, 43.)

Luentojen tauotus on Laaksosen (2005, 43) mukaan yksi tärkeimmistä opetuksen vaikuttavista opetusjärjestelyistä. Pitkillä luennoilla pienet tauot pitävät vireystasoa yllä. Yli 2,5 tunnin luento ei Laaksosen (2005, 43) mukaan ole suotavaa. Tauon pitämisestä hyötyvät sekä opiskelijat että opettaja.

5.7 Havainnollistaminen luento – opetuksessa

Laadukas havainnollistaminen auttaa opiskelijoita ymmärtämään aihetta paremmin. Havainnoilla ja todellisuuteen liittyvillä esimerkeillä opiskelija pystyy liittämään aiheen käytäntöön ja todelliseen elämään. Havainnollistavia esimerkkejä voivat olla esimerkiksi videopätkät tai sarjakuvat.

Havainnollistamisessa tulee muistaa että sen tulisi selkeyttää ja elävöittää aihetta. Havainnollistaminen voidaan jakaa nonverbaaliin, kielelliseen tai välineelliseen havainnollistamiseen. Välineellisen havainnollistamisen keinoja ovat esimerkiksi fläppi -taulu, kuvat ja tietokone – esitykset (Laaksonen 2005, 43).

6 HAASTATTELU TIEDONHANKINNAN MENETELMÄNÄ

Työssämme halusimme myös kuulla opettajien ajatuksia opiskelijoiden motiivinnista. Tämän toteutimme käyttämällä teemahaastattelua. Teemahaastattelu on strukturoidun lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto. Strukturoidussa lomakehaastattelussa on etukäteen mietitty tarkkaan kysymykset ja niiden esitysmuoto, myös vastausvaihtoehdot voi olla hyvin tarkkaan etukäteen rajatut. Avoin haastattelu muistuttaa lähinnä keskustelua, jossa haastattelija ei yleensä ohjaile keskustelua vaan aiheen muutokset tulee suoraan haastateltavalta. (Aaltola ja Valli 2010, 26–29.)

Teemahaastattelussa on vain aihealueet, teemat, etukäteen määrätty. Kysymysten tarkkoja muotoja ja järjestystä ei ole etukäteen kuitenkaan määrätty. Haastattelija vain varmistaa etukäteen tekemänsä tukilistan avulla, että kaikki tarvittavat teema-alueet tulee käytyä läpi. Tukilista kannattaa tehdä riittävän lyhyt mutta selkeä, ettei haastattelun aikana sitä tarvitse liikaa seurata ja antaa sen häiritä haastattelua. Haastattelu on siis melko lähellä normaalia keskustelua mutta tietyt etukäteen mietityt aihealueet tullaan käymään läpi. Avoin haastattelu saattaa vaatia useita haastattelukertoja, jotta tulee kaikki tarvittavat asiat käytyä läpi haastateltavan kanssa mutta teemahaastattelussa voi hyvin yksi kerta riittää. Välttämättä kaikkien haastateltavien kanssa ei tarvitse edes käydä kaikkia teema-alueita läpi. Syvähaastattelussa taas voidaan keskittyä vain yhteen tai muutamiin teema-alueisiin. (Aaltola ja Valli 2010, 26–29.)

Haastattelun onnistumiselle on tärkeää saada haastateltava tuntemaan olonsa rennoksi ja luottavaiseksi. Tähän voi helposti vaikuttaa valitsemalla haastattelu paikaksi haastateltavan oman työpaikan tai kodin. Lisäksi auttaa, jos haastateltava ja haastattelija tuntevat toisensa jo etukäteen, näin heidän välillään on tuttu ja turvallinen suhde ja haastateltava uskaltaa paremmin puhua vaikeistakin asioista. Haastateltavan kotona voi kuitenkin tulla muita häiriöitä, kuten muiden perheenjäsenten keskeytykset, jotka häiritsevät haastattelun tekemistä. (Aaltola ja Valli 2010, 29–31.)

Teemahaastattelun etu muihin menetelmiin kuten lomakehaastatteluun on, että vastausprosentti on helppo saada huomattavasti paremmaksi. Myös vastaukset on mahdollista saada täsmällisempinä, kun vastauksiin voidaan heti pyytää tarkennusta. Teemahaastattelua voi myös käyttää, kun aihetta ei täysin vielä tunneta, tutkimusasetelmaa voidaan tällöin vielä täsmentää tiedon täsmentyessä. Tutkija voi esittää avoimia kysymyksiä, joihin hänellä ei vielä ole vastauksia. Teemahaastatteluun liittyy myös mahdollisuus, että haastattelija voi vaikuttaa haastateltavan vastauksiin ja vääristää näin tuloksia. (Kajaanin AMK 2013.)

7 OPETTAJIEN HAASTATTELUT

Haastattelimme kaikkiaan viittä eri opettajaa, kahta terveydenhoitoalalla toimivaa ja kolmea luonnonvara-alalla toimivaa opettajaa. Haastateltavien valinnassa kiinnitimme huomiota mm. opettajana toimimisen aikaan ja siihen, että tunnemme kyseiset opettajat jo useamman vuoden ajalta. Näin pyrimme saamaan luottamuksellisen ja turvallisen haastattelutilanteen ja toisaalta varmistamaan, että haastateltavillamme on monipuolisesti tietoa ja kokemusta opettamisesta.

Opettajien haastattelussa käytettiin seuraavaa kysymyslistaa apuna:

1. Koetko, että kouluttautumisella voit kehittää sisäistä motivaatiota. Kuinka usein käyt / saat käydä kouluttautumassa.
2. Koetko, että omalla sisäisellä motivaatiolla on merkitystä opiskelijoiden motivaatioon?
3. Koetko että opettajan persoona vaikuttaa opiskelijoiden motivaatioon.
(empaattisuus, myönteisyys, huumori, itseluottamus, ammatti -identiteetti, luovuus, karisma, innostuneisuus)
4. Minkä verran koet opiskelijoiden taustoilla olevan merkitystä motivaatioon?
Kuinka usein /järjestelmällisesti selvität heidän taustoja?
5. Kuinka tärkeäksi motivaatioon vaikuttavaksi koet opettajan sanattomat viestit?
(katse, ilmeet, liikkuminen, asennot, pukeutuminen, tilan käyttö, äänen käyttö)
6. Koetko että virittäytymisellä on merkitystä motivaatioon? Oletko tietoisesti käyttänyt erilaisia aiheeseen virittäytymisen menetelmiä?
(jään murtajat, esittäytyminen, porinaryhmät, coctail-kutsut, ennakkotehtävät)
7. Koetko, että luennon/jakson aloituksella voi olla merkitystä yleiseen motivaatioon? Millaista aloitustapaa käytät?
(perusaloitus, suoraan asiaan, kertaus, motivoivointi, haastamis, ilman parantaminen, yllätys)

8. Käytätkö muita (kuin itseäsi) tietolähteitä motivaation keinoina?
(internet, kirjallisuus, muut asiantuntijat yms.)
9. Kuinka suuri osa opetuksestasi on luento -opetusta? Kenelle ja milloin se on mielestäsi sopivin opetuksen muoto?
10. Kuinka usein selvität opiskelijoiden aikaisempaa tietämystä aiheesta? Kuinka voit käyttää sitä hyödyksi?
11. Millaisia apuvälineitä käytät luento-opetuksen apuna?
(audiovisuaaliset välineet tms.)
12. Kuinka paljon painostat muistiinpanojen kirjoittamiseen? Annatko aikaa muistiinpanojen kirjoittamiseen?
(oletko kokeillut mallia: 15 min. luentoa, 5-10 min. muistiinpanoja tai mallia: keskustelemalla oppiminen)
13. Onko tunneilla aikaa keskusteluille?
14. Käytätkö erilaisia kirjoitustehtäviä luennon oppimisen tukena? Millaisia?
15. Miten jaksotat pidempiä tuntikokonaisuuksia?
(esim. porinaryhmät)
16. Koetko että opettajan saamalla palautteella on merkitystä motivaation? Kuinka keräät itse palautetta?
(oletko kokeillut kysyä: Mikä oli tärkeintä mitä tänään opit?)
17. Koetko että opiskelijoiden passiivisuus on huomattavaa? Miten koetat lisätä aktiivisuutta?
18. Onko mielestäsi luennoiden selkeydellä merkitystä motivaatioon?
(Koetatko painottaa ydinasioita, pitää rakenteen selkeänä ja tehdä yhteenvedon)
19. Onko sinusta helppo muuttaa alkuperäistä suunnitelmaa tilanteesta riippuen?
(esimerkkejä)

20. Pystytkö/pyritkö liittämään opetusta muihin sisältöihin?

21. Minkälaista opetusmateriaalia jaat (jos jaat)?

22. Koetko, että opetusjärjestelyt vaikuttavat opiskelijoiden motivaatioon?
(tilat, tekniikka, kurssin rakenne, tauotus..)

23. Käytätkö havainnollistavia keinoja?

Kysymyslista oli pelkästään apuna varmistamassa haastattelun aikana, että kaikki ajatuksissamme olleet asiat tulee käytyä haastattelun aikana läpi. Haastattellessamme emme lukeneet kysymyksiä suoraan haastateltavalle vaan johdattelimme enemmänkin keskustelua noiden kysymysten aiheisiin. Osan haastatteluista nauhoitimme ja osasta teimme vain muistiinpanoja.

Kahden terveydenhoitoalalla eri aineita opettavan opettajan käsitykset ja käytämät menetelmät olivat hyvin yhteneväisiä. Molemmat opettajat käyttivät luento-opetusta noin 50 % opetuksen menetelmänä. Varsinkin silloin, kun opetus oli suunnattu oppilaitoksen ulkopuolelle, ns. asiantuntijaluentona, opetusmenetelmänä oli luento. Kuitenkin, molemmat opettajat korostivat kaikessa opetuksessa keskustelun tärkeyttä tunneilla. Sille annettiin aina aikaa. Luonnonvara-alan opettajilla ei luento-opetus ollut aivan niin suuressa osassa opetusmenetelmänä. Haastateltavien mukaan vain noin 10 - 25 % nuorisoasteen opetuksesta on luentotyypistä. Aikuisille tapahtuva opetus on enemmänkin luentotyypistä, koska heillä on asioista useimmiten jo itsellä kokemuksia ja voivat luennolla kerrotuista asioista itse saada omien kokemustensa perusteella enemmän irti ja jaksavat myös paremmin kuunnella. Pojat myös jaksavat tyttöjä huonommin kuunnella luentoja eikä se heille monestikaan sovellu.

Terveydenhoitoalan opettajat olivat pyrkineet jakamaan opetusta muiden opettajien kanssa. Myös oppilaille annettiin mahdollisuus toteuttaa itseään esimerkiksi pitämällä toimintatuokioita esimerkiksi vanhuksille. Opetusta motivoivina keinoina oli lisäksi käytetty simulaatio-opetusta, erilaisia kuvia, kortteja ja esineitä. Toinen opettaja käytti PowerPoint -dioja opetuksen tukena. Ne olivat lä-

hinnä opettajalle oman muistin tueksi. Toinen opettaja käytti puolestaan suoraa tekstiä Wordina heijastettuna. Molemmat jakoivat materiaalia sähköpostitse pyydettyä. Myös moodle verkko-oppimisympäristö oli molemmilla käytössä joissakin kursseissa. Molemmat opettajat käyttivät fläppitaulua, liitutaalua sekä mindmap työskentelyä opetuksen tukena. Toinen opettajista oli lisäksi perehtynyt maalaus- eli taideterapian käyttöön. Molemmilla oli usein pieniä videopätkiä tai musiikkia varsinkin alun motivoivana tekijänä käytössä. Internetiä käytetään tunneilla tiedonhankinnan keinona, lisäksi sieltä ohjataan hakemaan lisätietoa. Muiden asiantuntijoiden käyttö opetuksen tukena toimi esimerkiksi siten, että yhdessä menttiin kuuntelemaan sopivaa luennoitsijaa.

Luonnonvara-alan opettajat käyttivät myös PowerPoint esityksiä mutta myös Excel laskelmia. Perinteinen taulunkin käyttö oli tuttua ja sitä myös käytettiin havainnollistamaan monia asioita. Videoita käytettiin jonkin verran ja myös oppilaat itsekin tekivät videoita havainnollistamaan asioita. Ipad ja sen käyttö opetuksessa on vasta alussa mutta sitä on harjoiteltu käyttämään myös opetuksessa. Vierailuvia luennoitsijoita käytettiin ja myös opiskelijoita vietiin vierailemaan erilaisiin yrityksiin. Näillä pyrittiin motivoimaan opiskelijoita erilaisten asioiden opiskelemiseen.

Kaikki opettajat olivat sitä mieltä, että oma innostuneisuus ja motivaatio näkyvät ehdottomasti myös oppilaissa. Motivaatiota haettiin kouluttautumalla ja pysymällä ajan hermolla. Kun opettajan ammatillinen tieto taito on riittävän hyvä, on paljon helpompi mennä oppilaiden eteen kertomaan asioista. Mikäli taidot eivät ole kovin hyvät ja opettaja tuntee niin myös itse, näkevät oppilaat sen myös helposti ja opettajan arvovalta laskee huomattavasti.

Myös opettajan persoonalla koettiin olevan vaikutusta opiskelijoiden motivaatioon. Huumorintajusta ja empaattisuudesta oli saatu positiivista palautetta. Toisaalta todettiin, että toiset opiskelijat tykkäävät toisenlaisista persoonista kuin toiset, kaikkia ei voi miellyttää. Hyvä itsetunto auttaa opettajaa jaksamaan ja toimimaan monipuolisesti erilaisia oppijoita huomioiden.

Kaikki opettajat kokivat sanattomat viestit merkityksellisiksi. He pyrkivät vaikuttamaan opetukseen äänen painoilla, liikehdinnällä ja katseella. Pukeutumisella

ei katsottu olevan kovin suurta merkitystä, kunhan pukeutuminen on siistiä ja tilanteeseen sopivaa.

Kumpikaan terveydenhoitoalan opettaja ei halunnut selvittää ennen tunteja opiskelijoiden taustoja. Molemmat opettavat keskiasteella, johon tullaan suoraan yläkoulusta, joten oletuksena pidettiin, että asiasisällöt tulevat uutena asiana. Kuitenkin opiskelijoiden toiveita kuunneltiin tarkastikin. Toinen opettaja pyrki aina aluksi yhdessä suunnittelemaan kokonaisuuden työskentelytavan, mahdolliset tutustumiskäynnit, kokeen valinnan ym. Luonnonvara-alalla jonkin verran selvitetään taustoja oppilaista Primus-oppilashallinto ohjelman kautta. Oppilaitoksen kuraattori yhdessä ryhmänohjaajien kanssa selvittävät opiskelijoiden taustoja ja kirjaavat ne sitten Primukseen. Opettajat kuitenkin seuraavat opiskelijoita tunneilla ja sen mukaan mukauttavat opetustaan sopivaksi. Oppilaitoksessa on myös käytänteenä, että jokaista HOJKS opiskelijaa on haastatettava jokaisen opintojakson alussa ja keskusteltava opintojakson sisällöstä ja toteutuksesta. Luonnonvara-alalla opiskelijoilla on usein jonkin verran omia kokemuksia opetettavista asioista, joten niitä yleensä jonkin verran selvitetään keskustelemalla opiskelijoiden kanssa tunneilla. Näitä kokemuksia myös pyritään hyödyntämään opetuksessa.

Virittäytyminen koettiin tärkeäksi. Molemmilla terveydenhoitoalan opettajalla oli käytössä videoita tai musiikkia. Toinen käytti menetelmänä myös ristikoiden tekoa. Virittäytyminen auttoi myös opettajan omassa virittäytymisessä. Luonnonvara-alan opettajat eivät juurikaan käyttäneet virittäytymistä opetuksessaan. Opintojaksojen alussa saatettiin opintojakson sisällön kerronnan yhteydessä valmistella opiskelijoita aiheeseen ja opiskeluun.

Kumpikaan terveydenhoitoalan opettajista ei painottanut opiskelijoiden kirjoittamista. Heille annettiin aikaa kirjoittamiseen, mikäli joku pyysi aikaa, mutta mielellusti luennot jaettiin sähköisesti. Monisteiden jakoa pyrittiin välttämään taloudellisten ja ympäristövaikutusten vuoksi. Vuorovaikutus koettiin tärkeäksi. Luonnonvara-alan opettajilla kirjoittamista käytettiin jonkin verran, ei kuitenkaan järjestelmällisesti. Monisteiden jakamista kyllä käytti kaikki ja niitä kannustettiin täydentämään omilla muistiinpanoilla.

Kaikki opettajat pyrkivät rytmittämään pitkiä kokonaisuuksia erilaisilla aktivoivilla tehtävillä tai pitämällä taukoja tai tekemällä ryhmätöitä. Kellonajoilla koettiin olevan merkitystä motivaatioon. Iltapäivisin ei jaksettu keskittyä aiheeseen kuten aamulla. Kaikki olivat kokeneita opettajia ja tunnin aihetta voitiin vaihtaa nopeastikin tarpeen mukaan, mikäli tietty aihe ei sopinut tilanteeseen tai ryhmään juuri sillä hetkellä. Kovin monesti ei vaihtoehtoisia suunnitelmia tarvinnut toteuttaa mutta kaikki olivat sen verran kokeneita opettajia, että käytännössä suunnitelmien muuttaminen ja vaihtaminen toiseksi onnistui tarvittaessa.

Opetusjärjestelyillä koettiin olevan vaikutusta opiskelumotivaatioon. Yksinkertaiset asiat, kuten ilmanvaihto, siisteys, lämpö, tauot ja sopiva luokka koettiin vaikuttaviksi seikoiksi. Toinen terveydenhoitoalan opettaja käytti U-mallia istumajärjestyksenä. Myös tietoteknisten laitteiden toimimattomuus saattoi vaikuttaa motivaatioon.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Oppiminen on opiskelijan työtä. Jotta se onnistuu hyvin, vaatii se monen seikan onnistumista. Motivaatio on olennainen osa onnistumista työssä ja oppimisessa, mutta se ei kuitenkaan ole ainoa onnistumiseen vaikuttava asia. Opiskellessa onnistuminen riippuu muun muassa opetusympäristöstä, opettajista sekä opetusmenetelmistä. Nämä kaikki vaikuttavat opiskelumotivaatioon. Lisäksi yksi tärkeimmistä opiskelumotivaatioon vaikuttavista asioista on opiskelijan oma sisäinen motivaatio opiskelua kohtaan.

Suurin vaikuttava tekijä opiskelijan omaan sisäiseen motivaatioon opiskelussa on se, katsooko opiskelija olevansa omalla alallaan. Mikäli opiskelijan kokee opiskeltavan alan olevan hänelle sopimaton, on motivaatiota hyvin vaikea saada parannettua niin hyväksi, että opiskelija jaksaisi opiskella hyvin. Sopivan alan löytämiseen onkin panostettava ja autettava opiskelijaa sellaisen löytämiseen. Jokaisella alalla on varmasti sellaisiakin opiskeltavia asioita, joita opiskelijan on vaikeata sisäistää tarpeelliseksi oman tulevaisuutensa kannalta. Tällaisia aineita opettavien henkilöiden on usein kuultu valittavan oppilaiden huonosta opiskelumotivaatiosta. Tämä onkin varmasti totta, siten näihin aineisiin olisi syytä saada enemmän ammatillista näkökulmaa, jotta opiskelija huomaisi kaikkien aineiden olevan hänelle ammatillisesti tärkeitä. Yhteistyö ammatillisten ja ammatillista osaamista täydentävien aineiden opettajien välillä olisi suotavaa.

Huomasimme että eri oppilaitoksissa opettavilla opettajilla oli eroa kyselyn vastauksissa. Olisi mielenkiintoista selvittää mistä nämä erot johtuivat. Johtuuko eri motivoinnin menetelmien käyttö opettajasta vai oppilasjoukosta. Käytetäänkö mies- tai naisvaltaisilla aloilla erilaisia menetelmiä. Mielenkiintoista oli myös huomata, että terveydenhoito-alalla opettavat eivät halunneet tutustua opiskelijoiden taustoihin, vaikka heillä olisi samat välineet käytössä kuin luonnonvara-alalla opettavilla.

Haastattelujemme perusteella opettajat käyttävät erilaisia opetusmenetelmiä ja antavat näin vaihtelua opiskeluun. Vaihtelevilla opetusmenetelmillä voidaan varmistaa, että erilaisille opiskelijoille tulee ainakin välillä sellaisia menetelmiä

vastaan, joista he pitävät ja jotka sopivat heidän oppimismenetelmiin. Harvoin koko opetusryhmä on sellainen, että jokin menetelmä sopisi kaikille ja sitä menetelmää voisi hyödyntää koko ajan.

Opettajan jatkuva kouluttautuminen ja ammattitaidon ylläpitäminen auttaa kehittämään vaihtelevia opetusmenetelmiä ja ottamaan erilaisia opiskelijoita ja erilaisia oppimistilanteita paremmin huomioon. Opettajat kokivat ammattitaidon olevan suurempi vaikuttava tekijä opiskelijoiden motivointiin kuin opettajan persoonan, vaikka myös sillä koettiin olevan merkitystä. Opettajan ominaisuuksista sanattomilla viesteillä sen sijaan koettiin olevan merkitystä opiskelijoiden motivaation tasoon. Ei riitä että opettaja osaa opettamansa aineen, vaan hänen täytyy tänä päivänä olla luova, sosiaalinen ja vuorovaikutustaidoiltaan pätevä.

9 LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetoideihin I. 3. painos. Juva. WS Bookwell Oy.

Aho, I. 2011. Mikä tekee opettajasta selviytyjän? Tampere: Tampereen yliopisto. Väitöskirja.

Brown, G. & Manogue, M. AMEE medical education guide No. 22: Refreshing lecture: a guide for lecturers. Medical teacher 2001 23 (3), 231-243.

Harjulahti, E. & Tuohi, R. 2010. Mitä opetusmenetelmiä opettajilla on? – opetusmenetelmäkysely. Teoksessa Miten meni mitoitus, onnistuiko oppiminen? Turun ammattikorkeakoulun raportteja: OPMITKU-hankkeen loppuraportti.

Kajaanin AMK. Opinnäytetyöpakki.

<http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Haastattelu>

Kallioinen, S. 2011. Luento opiskelijoiden silmin - Tutkimus opettajaopiskelijoiden luentokäsityksistä. Jyväskylän yliopisto: Kasvatustieteen pro gradu –tutkielma.

Kauppila, R. 2010. Mielen voima. Juva. Bookwell Oy.

Kekäle, J. 1996. Luento-opetuksen kehittäminen käytännönläheisillä menetelmillä. Aikuiskasvatus 2, 115–121.

Kupias, P. & Koski, M. 2012. Hyvä kouluttaja. Sanoma Pro Oy.

Laaksonen, S. 2005. Oppimisen avaimet luento -opetuksessa. Helsingin yliopisto: Pro gradu -tutkielma.

Luukkainen, O. 2004. Opettajuus – Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Tampere: Tampereen yliopisto. Väitöskirja

Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. Oppimismotivaatio, teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta. Keuruu. Otava.

Pollari, J. & Koppinen, M – L. 2010. Ketä kannattaa opettaa? Juva: PS – kustannus.

Uusikylä, K. 2006. Hyvä paha opettaja. Jyväskylä: Minerva kustannus Oy.

Saukkonen, S. 2005. Antakaa meille ihmisiä. Yliopisto-opiskelijoiden toive ihmiskasvoisesta ohjauksesta. Teoksessa A.- R. Nummenmaa, M. Lairio, V. Korhonen & S. Eerola (toim.) Ohjaus yliopiston oppimisympäristöissä. Tampere: Tampere university press, 45 – 54.

Vertanen, I. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Hämeen ammattikorkeakoulu. Väitöskirja.

Uusikylä, K. 2006. Hyvä paha opettaja. Jyväskylä: Minerva kustannus Oy.