

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Finnilä, K., Kaitala, T., Lyly, P. & Nippala, E. (2022) Metataidoille altistaminen opinnoissa, RAKAShanke. TAMK-konferenssi: TAMK Conference 2022. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. 50 - 55.

URL: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-66-3>

*Katja Finnilä, lehtori (RAKAS-hanke projektipäällikkö), Tampereen ammattikorkeakoulu*

*Tytti Kaitala, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu*

*Petri Lyly, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu*

*Eero Nippala, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu*

Hankkeen nimi: RAKAS – Rakennusalan asenteiden, yhteistyöosaamisen ja työelämävalmiuksien kehittäminen

Hankkeen rahoittaa Euroopan Unionin Sosiaalirahasto, ESR ja Hämeen ELY.

Avainsanat: rakennusala, metataidot, työelämävalmiudet

# ***Metataidoille altistaminen opinnoissa, RAKAS- hanke***

*Metataidot, itseohjautuvuus ja kyky oppia uutta ovat tulevaisuuden työn avaintekijöitä. RAKAS – Rakennusalan asenteiden, yhteistyöosaamisen ja työelämävalmiuksien kehittäminen -hankkeessa kartoitetaan ja analysoidaan rakennustyömaan työnjohtajien ja työntekijöiden koulutustarpeita, erityisesti ns. metataitojen eli työelämätaitojen osalta.*

*Metataitojen käyttöä voi harjoitella ja niitä voi omaksua osana opintoja. Metataidot ovat osin sisäsyntyisiä, mutta niiden hallintaa ja omaksumista voidaan tukea pedagogisin keinoin. Tässä artikkelissa esitellään millaisia pedagogisia menetelmiä RAKAS-hankkeessa on kokeiltu opiskelijoiden altistamisessa metataidoille.*

*RAKAS-hankkeen tuloksista keskeisiä metataitoja, joita rakennustyömaalla tarvitaan ovat mm. tunneäly, tunteiden hallinta, palautteen anto, vuorovaikutustaito, stressin sieto, ryhmäytyminen ja itsetunto.*

## ***Draamaharjoitukset opettavat vuorovaikutusta ja tilannetajua***

Monia asioita voidaan opetella teoriassa, mutta mitä jos tilanne tuleekin käytännössä eteen. Osataanko silloin toimia? Draamaharjoituksilla voidaan draaman (näytelmän) keinoin eläytyä käytännön tilanteisiin ja harjoitella omaa toimintaa, vuorovaikutusta ja tunteiden hallintaa.

RAKAS-hankkeessa on kokeiltu Työlainsäädäntö ja -turvallisuus -opintojaksolla työlainsäädäntöön liittyvää draamaharjoitusta, jossa opiskelijat eläytyvät työntekijöinä ja työnjohtajina rakennustyömaalla jokapäiväisiin työlainsäädäntöön liittyviin kysymytilanteisiin. “Saanko pitää lomaa silloin kun haluan?”, “Voiko työntekijä vaatia palkkaa sairausajalta?”. Eläydyttävät asiat eivät ole monimutkaisia, mutta draamaharjoituksessa on tarkoitus, että opiskelijat harjoittelevat selkeän vastauksen antamista ja toisaalta myös tilannetta, joka voi tulla vastaan, jos ei tiedäkään heti vastausta kysyttävään asiaan. Miten reagoin? Menenkö lukkoon vai osaanko toimia ja ottaa aikalisän? Miten toimitaan, jos osapuolet ovat eri mieltä käsiteltävästä asiasta? Nämä ovat tilanteita, joita työelämässä tulee usein vastaan. Vaikka olisin ammattilainen, tulee silti vastaan uusia tilanteita, ihmisiä ja asioita. Käytännön harjoitukset erilaisista tilanteista selviämiseen auttavat jatkossa työelämässä toimijaa selviytymään paremmin vaihtelevissa olosuhteissa.

Harjoitusten tulokset ovat olleen hyviä. Opiskelijat ovat innostuneet ja eläytyneet tilanteisiin hienosti. Vuorovaikutustaidot kasvavat, kun aitoja tilanteita pääsee harjoittelemaan. Draamaharjoitukset kehittävät myös stressin sietokykyä, koska niissä moni opiskelija joutuu aluksi pois mukavuusalueeltaan epätavallisen harjoituksen takia.

## ***Palautteen antamisen harjoitus henkilöjohtamisen kurssilla***

Työnjohdon täydennyskoulutuksen kurssilla “Johtamistaito ja kokoustekniikka” harjoitellaan ryhmätyönä esimiehen ja työntekijän välillä palautteen antamista opettajan laatimien työmaan ongelmatilanteiden avulla. Aiemman opiskelijapalautteen mukaan kurssi sisälsi aiemmin liian vähän harjoituksia ja liikaa teoriaa. Toki työmaan käytännöistä kerrottiin esimerkkejä mutta opiskelijat eivät itse tehneet oppitunnilla vastaavien asioiden harjoituksia.

Aiempi 3 tunnin (nykyisin 2 tuntia) oppimiskokonaisuus muutettiin teoriapainotteisesta harjoituspainotteiseksi. Asian teoriaa sekä ryhmätyöharjoitusta selostettiin ensimmäinen oppitunti ja seuraava oppitunti käytettiin ryhmätyöhön. Palautteen antamisen harjoituksessa opettaja oli laatinut valmiiksi 12 työmaan tai toimiston ongelmatilannekuvausta (työpaikkahäirintää, työmaajuopottelua, luvatta poissaoloa töistä, jatkuvaa myöhästelyä, työmaan työkalujen luvaton lainausta jne.). Harjoituksessa opiskelijaryhmä valitsi keskuudestaan työnjohtajan, työntekijän sekä tarkkailijan (roolia vaihdetaan tapauksittain). Harjoituksessa käsiteltäväksi valitun tapahtumaselostuksen jälkeen työnjohtaja kutsui työntekijän luokseen antaakseen palautetta työntekijän toiminnasta tapahtumassa. Työntekijälle oli käsikirjoitettu jokaiseen ongelmatilanteeseen valmiiksi melko kriittiset työnjohtajaa haastavat vuorosanat. Lisäksi opiskelija sai muuttaa käsikirjoitusta mielensä mukaan. Tällä tavalla harjoituksesta muodostui varsin haastava työnjohtajan roolille. Työnjohtajan palautteen antamisen jälkeen harjoitus eteni vuoropuheluna. Lopuksi tarkkailija antoi palautteen työnjohtajalle, miten hän pärjäsikin tilanteessa. Jotta harjoituksesta saadaan täysi hyöty, pitäisi työnlainsäädäntökurssi olla suoritettuna.

Oppitunnin lopuksi opettaja pyysi ryhmiä kertomaan työnjohtajan ongelmatilanteen ratkaisuja. Myös opettajavastaukset tilanteisiin käytiin läpi oppitunnilla. Opiskelijapalaute parani huomattavasti käytännön harjoituksen ansiosta. Oppitunnin teoria ja harjoituksen purku toteutettiin Microsoft Teams ohjelmistolla. Ryhmätyöharjoitus toteutettiin Teams ohjelman "break out room" -toiminnolla. Opettaja kävi harjoituksen aikana kuuntelemassa eri ryhmien toimintaa. RAKAS-hankkeen aikana jatketaan metataitojen käyttöön liittyvien harjoitusten laatimista.

### ***Itse- ja vertaisarvioinnit kriittisen reflektoinnin menetelminä***

Oman ja muiden työn objektiivinen arviointi on usein osoittautunut haasteelliseksi sekä opiskelussa että työelämässä. Rakas-hankkeessa on kokeiltu opintojakson esitysten arviointia itse- ja vertaisarviointimenetelmillä. Opiskelijat pääsevät pohtimaan miten prosessi sujui, miten he osallistuivat ja osallistuttivat muita harjoitukseen, mikä meni hyvin, mitä olisi voinut tehdä toisin, oliko aihe mielekäs ja oliko käytettävissä tarpeeksi resursseja. Lisäksi pohditaan mitä opittiin ja haluaisiko vielä kenties oppia jotain lisää aiheesta.

Itse- ja vertaisarvioinnin käyttö antaa pohjaa työelämässä tapahtuvaan itsensä kehittämiseen ja esimiestyössä tapahtuvaan kehityskeskusteluun. Miten voidaan antaa ja vastaanottaa palautetta rakentavasti ja positiivisesti. Ja miten epäonnistumiset voidaan ottaa positiivisina oppimiskokemuksina eikä lannistavina tapahtumina. Opiskelijat saavat lisää rohkeutta antaa ja ottaa vastaan palautetta. Tästä on hyötyä erityisesti esimiestyössä, mutta se helpottaa myös henkilön itseohjautuvuutta ja oman työn hallintaa jatkossa.

### ***Esimerkeillä ymmärrystä haasteellisiin tilanteisiin***

Opiskelijoille on hyvä tuoda esille tapahtumia ja kokemuksia työelämästä. Näin opiskelijat ymmärtävät paremmin, mitä kaikkea yllättävääkin arjessa voi tulla vastaan. Nopea toisen osapuolen huomioiva vastaus tai teko luo luotettavan ja avoimen ilmapiirin. Kaikkien tulisi voida ilmaista asiansa pelkäämättä vastapuolen reagointia.

Rakennushankkeen aikana syntyy useita haasteellisia tilanteita. Tyypillisiä ovat esimerkiksi tilaajan tyytymättömyys, vaikeisiin kysymyksiin vastaaaminen tai virheen korjaamatta jättäminen sovituissa aikatauluissa. Näissä tilanteissa reagointi voi olla hyvinkin negatiivinen, jopa toista osapuolta syyttelevä. Yleensä vältellään silmiin katsomista, siirrytään toiseen aiheeseen tai vastataan saapuvaan puheluun. Asian vähättely on myös tyypillistä.

Opiskelun aikana on tärkeää oppia erilaisia tapoja kohdata haasteita ja käyttää opittuja ja luontaisia metataitojaan. Tilanteissa ei voi aina tukeutua työmaalla tai toimistossa opittuun vanhaan ”hyvään” tapaan. Usein joku osapuoli vetoaa siihen, että näin on toimittu aina eikä ole ollut ongelmia. Tällä toimintatavalla vähätellään toisen osaamista ja kehitysideoita.

Työelämässä vuosien varrella kuultua:

*“V...n amatööri.” (Vastaavan mestarin lausahdus aliurakoitsijalle kesken työmaakerroksen.)*

*“Oon jo pyjama päällä, koitetaan taas huomenna työaikaan.”  
(Vastaavan mestarin vastaus klo 17.30 tekstiviestiin, mihin ei vastauksia odotettukaan heti.)*

*“Onneksi on vain 7 vuotta eläkkeeseen.” (Vastaavan mestarin allekirjoitus sähköpostiviestiin.)*

*“Työmaa ei tee sitä. Voitte itse tehdä. Ei pitäis olla kovin vaikeaa.” (Vastaavan mestarin vastaus heille osoitetun vastuun hoitamiseen.)*

Muun muassa näitä lausahduksia ja niihin liittyviä tapahtumia käydään opiskelijoiden kanssa läpi, mikä toivottavasti herättää ajattelemaan omia metataitoja, niiden puuttumista tai kehittämistä. Puheenaiheina on toki myös erittäin onnistuneet hankkeet, missä yhteistyö on ollut antoisaa, saumatonta ja kaikkien osapuolien tarpeet huomioivaa. Näissä hankeosa-puolten erinomaiset metataidot heijastuvat kaikkeen – myös tilaajan tyytyväisyyteen.

### ***Ryhmäytyminen ja sen haasteet***

Rakas-hankkeessa ja myös kahtena “koronavuotena” olemme päässeet kokeilemaan erilaisia menetelmiä, kuinka saamme hoidettua ryhmäytymistä etänä. Olemme törmänneet useisiin haasteisiin ja etsineet niihin ratkaisuja.

Normaalisti oppilaat ryhmäytyvät pienryhmiin luokassa usein istumapaikojen ympäriltä. Opiskelijat, jotka jollakin tapaa tuntevat entuudestaan, istuvat usein lähekkäin ja ryhmät syntyvät hyvin luontevasti. Tätä ilmiötä ei etänä tapahdu yhtä sujuvasti.

Vanhemmat opiskelijat, jotka tuntevat toisensa entuudestaan, muodostavat ryhmiä etäopetuksessakin täysin luontevasti varmaankin juuri aikaisempien lähiopetuskokemusten kautta. Uusille ryhmille, joiden jäsenet ovat toisilleen tuntemattomampia, olemme kokeilleet erilaisia tapoja ryhmäytyä.

#### **1. Täysin vapaa ryhmien muodostuminen**

Tämä tapa ei uudella ryhmällä toimi. Kukaan ei tunne toisiaan eikä oikein kukaan tee aloitteita.

#### **2. Ryhmien arvonta**

Tämä on varsin luonteva tapa luoda ryhmät ensimmäisillä kerroilla. Jos tätä jatkaa pidempään, opiskelijat alkavat hermostua siihen, että kertaakaan ei saa tehdä töitä vanhoissa tutuissa ryhmissä ja aina joutuu “aloittamaan alusta”.

### **3. Arvottujen ryhmien sisäinen hierarkia**

Hyväksi tavaksi osoittautui se, että saman ryhmän sisällä tehtävät vaihtuvat, esim ryhmän koollekutsuja, palautusten tekijä, puhtaaksikirjoittaja, jne. Tähän menettelyyn oli suurin osa opiskelijoista tyytyväisiä.

### **4. Ryhmiin ilmoittautuminen**

Kurssin sivuille saattoi luoda valmiiksi esimerkiksi 6 ryhmää, joihin kuhunkin mahtui 4 opiskelijaa. Opiskelijat valitsivat ryhmänsä vapaasti. Tällä menettelyllä yleensä 90 % opiskelijoista sijoittui johonkin ryhmään. Ryhmien kokoonpanot näkyivät julkisesti kaikille ja näin osa opiskelijoista ohjautui osittain tuttujen kanssa yhteen. Muutamia, jotka eivät löytäneet ryhmää tai olivat poissa luennoilta, jaettiin lopuksi opettajan toimesta tasan ryhmiin.

Kokonaisuutena tärkein havainto oli, että jonkintasoista ohjausta tarvittiin koko ajan. Alkuvaiheessa sen merkitys oli tärkeämpää kuin kurssin edetessä. Tärkeää oli myös se, että aina välillä ns. sekoitetaan pakkaa, mutta ei liian usein. Esim. 2–4 harjoitusta tehdään samalla ryhmällä vastuita vaihtaen ja tämän jälkeen harjoituksia jatketaan muodostamalla uudet ryhmät. Tällaisella menettelyllä opiskelijat joutuivat aina välillä epämuokavuusalueelle ja tutustuivat uusiin ihmisiin. Ryhmien vaihtuessa pääsee vuorovaikutukseen erityyppisten ihmisten kanssa. Lisäksi harjoituksilla oli kohtuullisen tiukat deadlinepäivät, joten yhteistyökykyä, tunneälyä ja stressin sietokykyä vaadittiin, jotta harjoitukset saatiin tehtyä valmiiksi aikataulussa.