



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

MARI KATAVAINEN

**Moniammatillisen yhteistyön  
kehittäminen  
ammattillisessa oppilaitoksessa**

JOHTAMINEN JA PALVELULIIKETOIMINTA  
YAMK-TUTKINTO-OHJELMA  
YLI 2021

Tekijä(t) Katavainen, Mari	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Joulukuu 2021
	Sivumäärä 57	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi <b>Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen ammatillisessa oppilaitoksessa</b>		
Tutkinto-ohjelma Johtaminen ja palveluliiketoiminta		
Tiivistelmä  Kehittämistehtävän tavoitteena oli kehittää oppilaitoksen moniammatillista yhteistyötä, joka johtaa parempaan yhteistyöhön opiskelijoiden ohjauskontekstissa. Kohdeorganisaationa oli Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, joka luotsaa Novidan ammattiopistoa ja lukiota. Tutkimus toteutettiin ammattiopiston Uudenkaupungin yksikössä. Novidan ammattiopiston ja lukion toiminnallisiin tavoitteisiin vuonna 2021 kirjattiin strategiseksi painopistealueeksi henkilöstön yhteistyö, jossa tavoitemittarina oli opiskelijoiden ohjausosaamisen ja -prosessien kehittäminen. Kehittämistehtävälle on olemassa aito tarve.  Kehittämistehtävän lähestymistapana käytettiin tapaustutkimusta. Tiedonkeruumenetelminä olivat teemahaastattelut, dokumenttianalyysi sekä havainnointi. Tutkimuksen tietoperustassa tutkittiin käsitteitä sulautuva opetus ja sulautuva ohjaus. Kummatkin ovat opetusmaailmassa tällä hetkellä käsitteinä pinnalla ja herättäneet kiinnostusta eri alojen suomalaisissa oppilaitoksissa. Tutkimustyö tehtiin kevään 2021 ja syksyn 2021 välisenä aikana. Tutkimuksen taustalla vaikutti koronapandemia, jonka vaikutukset näkyivät keväällä 2020 poikkeusoloina ammatillisessa oppilaitoksessa.  Kehittämistehtävässä selvitettiin, millaisia yhteisiä käytäntöjä on jo olemassa yhteistyön koordinoimiseksi ja miten tietotekniikan tuomia mahdollisuuksia voitaisiin jatkossa hyödyntää paremmin osana monialaisen asiantuntijaryhmän yhteistyötä. Tutkimuksen tuloksina esitettiin johtopäätöksiä, joissa sovellettiin laajaa tietoperustaa. Kehittämistehtävän tavoitteena oli luoda konkreettisia kehittämisehdotuksia. Yksi niistä oli yhteisen verkkoalustan luonti yhteisen keskustelun tueksi ja toisena ehdotuksena yhteisten palaverien ja kehittämispäivien järjestäminen säännöllisesti.		
<u>Asiasanat</u> sulautuva opetus, sulautuva ohjaus, moniammatillisuus, yhteistyö, asiantuntijaryhmät,		

Author(s) Katavainen, Mari	Type of Publication Master's thesis	December 2021
	Number of pages 57	Language of publication: Finnish
Title of publication <b>Developing of the multiprofessional cooperation in the vocational institution</b>		
Degree program Management and Service Business		
<p>Abstract</p> <p>The objective of the developing task was to develop the multiprofessional cooperation of the educational institution which led to the better cooperation in the students' control context. The target organisation was the municipal education and training consortium of Southwest Finland which leads the vocational college and the upper secondary school Novida. The study was carried out in the unit of Uusikaupunki of the vocational college. Novidan in the functional objectives of a vocational college and upper secondary school in 2021 was recorded as a strategic focus area, the cooperation of the staff in which in the focus area there is the developing of the students' control know-how and control processes. For the developing task a genuine need exists.</p> <p>A case study was used as an approach of the developing task. The research method used were the theme interviews, the document analysis, and the observation.</p> <p>The theoretical background of this thesis was studied blended learning and blended counselling. Both are woken in the teaching world now as concepts on the surface and interest in Finnish educational institutions of different fields. The research work was done for the spring of 2020 and during the time between the autumn of 2021. In the background of the study the corona pandemic whose effects were seen in the spring of 2020 as unusual conditions in the vocational educational institution had effect.</p> <p>In the developing task it was clarified what kind of common practices already exist to co-ordinate cooperation and how could the possibilities brought by the information technology be better utilized in the future as a part of multidisciplinary expert group. Conclusions in which a wide information foundation was adapted were presented as results of the study. The objective of the developing task was to create concrete development proposals. One of them was the creation of the common network base to support a common discussion. and as the second proposal arranging of the common meetings and developing days regularly.</p>		
<p><u>Key words</u>          blended learning, blended counselling, multiprofessional ,cooperation, expert group,</p>		

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 TAUSTA JA TAVOITTEET .....	6
2.1 Kohdeorganisaatio.....	7
2.2 Moniammatillisen asiantuntijaryhmän kokoonpano toimipisteessä .....	8
2.3 Oppivelvollisuuden laajeneminen tuo lisää velvoitteita yhteistyölle.....	9
2.4 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	10
2.5 Teoreettinen viitekehys .....	11
3 LÄHESTYMISTAPA JA TUTKIMUSMENETELMÄT .....	12
3.1 Tapaustutkimus on valittu tutkimusstrategia .....	13
3.2 Laadulliset tutkimusmenetelmät .....	14
4 MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ VAATII SITOUTUMISTA .....	17
4.1 Moniammatillinen yhteistyö käsitteenä .....	18
4.2 Sulautuva opetus käsitteenä .....	19
4.3 Sulautuvan opetuksen kategoriat ja tavoitteet.....	21
4.4 Lähiopetuksesta kohti virtuaalisuutta.....	23
4.5 Yhteistyön tavoitteena yhteisen ymmärryksen aikaansaaminen.....	25
5 SULAUTUVA OHJAUS OSANA YHDESSÄ TEKEMISTÄ .....	27
5.1 Ohjauk käytäntöjen pirstaleisuus on haaste yhteistyön kehittämiseksi.....	28
5.2 Sulautuva ohjaus käsitteenä .....	29
5.3 Sulautuva oppimisympäristö uudistaa yhdessä toimimista.....	31
6 AMMATILLINEN VUOROVAIKUTUS YHTEISTYÖSSÄ .....	32
6.1 Yhteistyön haasteet ovat opiskelijan ohjaamisessa moninaisia .....	32
6.2 Yhteistyön moniäänisyyden pohjana keskustelu .....	34
6.3 Tukihenkilöstö mukaan opiskelijan opiskeluprosessia rakentamaan.....	35
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET .....	37
7.1 Olemassa olevat yhteistyön käytänteet .....	37
7.2 Tiedon välittämisen haasteet .....	41
7.3 Verkon vuorovaikutusvälineet ja työaikajärjestelyt.....	42
7.4 Yhteistyösuhteiden ylläpitäminen.....	43
7.5 Yhteenveto tuloksista .....	44
8 KEHITTÄMISEHDOTUKSET .....	45
9 POHDINTAA .....	50
LÄHTEET	
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Ammatillisen koulutuksen reformi alkoi kokonaisuudessaan 1.1. 2018, jolloin laki ammatillisesta koulutuksesta astui voimaan. Reformilla uudistetaan toisen asteen oppilaitosten toimintaprosesseja, rahoitusta ja itse tutkintojärjestelmää sisältöineen. Opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa rahoituksesta ja ohjaa tutkintotavoitteista koulutusta lähemmäksi työelämää, jossa keskeisenä lähtökohtana on uudenlainen osaamisperusteisuus ja monimuotoinen ammattitaito. Koulutuksen ja opetuksen laadun vahvistamisessa korostuu osallisuus ja jatkuva oppiminen, jotka lisäävät oppimisyhteisön hyvinvointia ja turvallisuutta.

Oppilaitoksen tehokkuuteen reformin lisäksi vaikuttaa oppivelvollisuuden laajentaminen. Uusi oppivelvollisuus laki (1214/ 2020) astui voimaan elokuussa 2021. Opetuksen ja koulutuksen järjestäjille säädetään uusia tehtäviä ja velvoitteita, oma päätäntävalta lisääntyy, mutta kuinka käytännön toimeenpanoa tuetaan, on ratkaisevaa onnistumisen kannalta. Asialistalla ovat esimerkiksi oppilaan tukipalveluiden ja opinto-ohjauksen kehittäminen. Uudistusten toteuttamisen vaatii aikaa, rahaa, tahtoa ja resursseja. Oppilaitoksessa kukaan ei voi yksin tehdä muutosta, on katsottava yhdessä samaan suuntaan ja olla valmiita tekemään kompromisseja. Uskallus nostaa asioita esiin yhdessä keskustelemalla auttaa kehittämään tarvittavia prosesseja ja yhteistyöverkostoja luomaan uudenlaista oppilaskeskeistä toimintakulttuuria.

Tutkimuksella tähdätään moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen, jossa painopisteenä on ohjausosaamisen kehittämistyö. Opinnäytetyön teoriaosuudessa syvennyttään käsitteisiin sulautuva opetus ja sulautuva ohjaus. Kattava teoriatieto antaa osittain jo vastauksia tutkimuskysymyksiin. Opiskelijoiden ohjaukseen ja neuvontaan liittyvien, jo olemassa olevien menettelytapojen läpikäyminen on tutkimuksen onnistumiselle keskeistä. Tutkimuksen tuloksena syntyy kehittämisideoita, joilla yhteistyöhön luodaan välineitä vuorovaikutuskulttuurin muutokselle.

## 2 TAUSTA JA TAVOITTEET

Tutkimuksen taustalla vaikuttaa koronapandemia, joka on näkynyt oppimisen arjessa, ammatillisten opiskelijoiden yleisenä pahoinvointina, poissaolojen ja levottomuuden lisääntymisenä sekä opiskelumotivaation laskuna. Paluu lähiopetukseen kesälomien jälkeen, syksyllä 2021 ei ole vähentänyt henkisen tuen tarpeita, vaan päinvastoin. Eri-tyisen tuen piirissä olevien opiskelijoiden määrä kasvaa jatkuvasti ja heitä ohjautuu aikaisempaa enemmän eri aloille.

Novidan perustutkinnon opiskelijoista oli erityisopiskelijoita 17 % (2019), kun tällä hetkellä erityisesti tuettuja on jo 23 %. Lisäksi maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden määrä on lisääntynyt voimakkaasti. Vuoden 2021 strategiarahoituksesta on haettu rahoitusta erilaisiin kehittämiskokonaisuuksiin, joista yksi on opetuksen ja ohjauksen laadun parantaminen. Oppilaitos on palkannut lisää ammattihenkilöstöä lisärahoituksen turvin kuten eri ammattialojen ohjaajia ja useampia erityisopettajia, Loimaan ja Uudenkaupungin toimipisteisiin. Lukuvuosi on nimetty ”Eri-tyisen tuen teemavuodeksi”, ja erityisopettajien ammattitaitoa hyödynnetään kokonaisvaltaisen erityisen tuen kehittämissuunnitelman kartoitustyössä, jossa uudistetaan prosesseja ja toimintaohjeita. (Apulaisrehtorin info lukuvuoden 2021–2022 alkaessa 5.8.2021.)

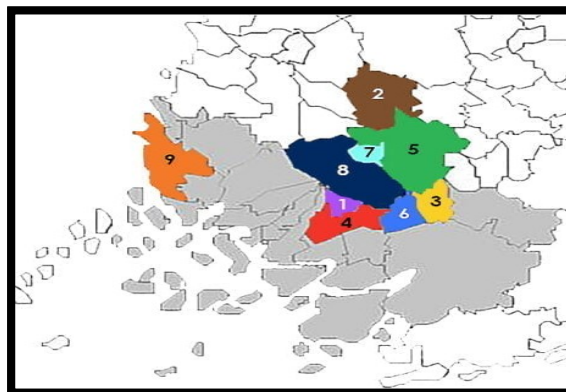
Työskentelen YTO- opettajana ammatillisessa oppilaitoksessa Novidassa, Uudenkaupungin toimipisteessä. Opetan yhteisiä tutkinnon osia, joiden kokonaislaajuus on 35 osaamispistettä ja ne sisältyvät kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin. Työurani on alkanut liike-elämän palveluksessa, jossa toimin pääasiallisesti esihenkilönä erilaisissa tehtävissä, vähittäiskaupan ja finanssialan parissa noin 20 vuoden ajan, ennen opetus-alalle siirtymistä. Opettajan työssä pääsen käytännön tilanteissa havainnoimaan eri menetelmien avulla toimintaohjeiden muutostarpeita ja opetus- ja ohjausmetodien kehittämistarpeita sekä tiedon kulun esteitä. Pyrkimyksenä on tuottaa kehittämisohdotuksia, jotka liittyvä yhteistyön kehittämistoimenpiteisiin. Työn tulokset tulee tehdä näkyväksi tiedon tuottajille: opetus- ja ohjaushenkilöstölle, opintotoimistolle ja johdolle. Tarve opinnäytetyölle on aidosti olemassa, koska aihe on ajankohtainen.

## 2.1 Kohdeorganisaatio

Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä ylläpitää Novida ammattiopistoa ja lukiota. Kuntayhtymän tehtävänä on johtaa ja koordinoida ammatillista koulutusta jäsenkuntiansa puolesta. Kuntayhtymäjohtajana toimii Antti Virtanen. Ammatillista koulutusta annetaan Liedon, Loimaan ja Uudenkaupungin toimipaikoissa. Lukio toimii Loimaalla. Kuntayhtymällä on myös oma oppisopimustoimisto ja tytäryhtiö Lounais-Suomen koulutus Oy, jonka koulutuskuntayhtymä omistaa 100 %. Lounais-Suomen koulutus Oy tarjoaa muun muassa lupa- ja korttikoulutuksia, yrityskoulutuksia sekä työvoimakoulutusta. Kuntayhtymällä on henkilökuntaa noin 210 ja liikevaihto noin 20 miljoonaa euroa. Kuviossa 1. näkyvät kuntayhtymän jäsenkunnat. (Novidan www-sivut 2020.)

### Kuntayhtymän jäsenkunnat

1. Auran kunta
2. Huittisten kaupunki
3. Kosken Tl kunta
4. Liedon kunta
5. Loimaan kaupunki
6. Marttilan kunta
7. Oripään kunta
8. Pöytyän kunta
9. Uudenkaupungin kaupunki



Kuvio 1. Kuntayhtymän jäsenkunnat (Novidan www-sivut 2020)

Novidassa voi opiskella toisen asteen ammatillisia perustutkintoja, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja sekä ylioppilastutkinnon. Lisäksi opiskelijalla on mahdollisuus suorittaa yhdistelmäopintoina samanaikaisesti kaksi tutkintoa eli ammatillisen perustutkinnon ja ylioppilastutkinnon. Tämän jälkeen opiskelija voi jatkaa opintojaan yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa. Koulutusvalikoimaan kuuluvat lisäksi työvoimakoulutukset, ammatilliseen koulutukseen valmentava VALMA-koulutus ja oppisopimuksella opiskelu sekä monenlaisia henkilöstö- ja täydennyskoulutuksia. Opiskelijamäärä on noin 2000 Novidan ammattiopistossa ja Novidan lukiossa noin 250 (Novidan www-sivut 2020.)

## 2.2 Moniammatillisen asiantuntijaryhmän kokoonpano toimipisteessä

Tutkimuksessa käsitellään moniammatillista yhteistyötä ja sen kehittämistä opiskelijan ohjauksen kontekstissa. Tässä tutkimuksessa moniammatillinen asiantuntijaryhmä tarkoittaa sekä opiskelijahuoltoa että opettajia. Kummatkin ovat yhteistyön osapuolia. Taulukossa 1. kuvataan Uudenkaupungin toimipisteen opiskelijahuollon henkilöstöä tehtävineen. Opetushenkilöstön ja opiskeluhuollon yhteisenä tavoitteena on opiskelijoiden psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin sekä turvallisuuden edistäminen. Tavoitteena on turvata opiskelijoiden edellytykset opetussuunnitelman mukaisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Taulukko 1. Opiskelijahuollon asiantuntijaryhmä (Novidan opinto-opas 2020)

<b>Opintotoimisto</b> , jossa hoidetaan opiskelijoiden opintoihin liittyviä asioita kokonaisvaltaisesti.
<b>Kuraattorit</b> , joiden tehtäviin kuuluu opiskelijoiden auttaminen ja tukipalveluiden järjestäminen. Kuraattorit tekevät yhteistyötä opettajien, vanhempien ja muiden yhteistyöverkostojen kanssa. Henkilökohtaiset keskustelut ovat luottamuksellisia.
<b>Koulupsykologi</b> , joka on tällä hetkellä virkavapaalla. Loimaan toimipisteessä on oma psykologi, jonka tehtäviin kuuluu opiskelijoiden ja koulu yhteisön hyvinvoinnin edistäminen sekä yhteistyö opiskelijahuollon kanssa. Edustaa koulu yhteisössä psykologista asiantuntijuutta.
<b>Opiskelijaterveydenhuolto</b> , terveydenhoitaja, jolle voi varata puhelin- tai vastaanottoaikaa.
<b>Opinto-ohjaajat</b> , joiden tehtävänä on ohjata, kannustaa ja tarjota apua kaikissa opiskeluun liittyvissä kysymyksissä kuten jatko-opintoasioissa, opiskeluun liittyvissä kysymyksissä, opintojen valintakysymyksissä tai muissa opiskelijan mieltä painavissa asioissa.
<b>Erityisopetus</b> , jossa erityisen tuen suunnittelusta vastaa ammattialan erityisopettaja. Jokaisella opintoalalla on erityisestä tuesta vastaava opettaja, ERVA. Erityisellä tuella halutaan varmistaa opintojen edistyminen ja tutkinnon suorittaminen.

Monialainen opiskelijahuollon asiantuntijaryhmä käsittelee laajalla kirjolla opiskelijoihin liittyviä asioita, joista yleistäen voidaan nostaa esille muun muassa

- oppimisvaikeudet ja oppimisen esteiden havainnointi
- opintoihin ja oppimiseen liittyvä kehittäminen ja ohjaus
- ongelmat, jotka voivat liittyä toimeentuloon, asumiseen
- ristiriidat opettajien, vanhempien tai kaverien kanssa



- opiskeluun liittyvien muiden ongelmien tunnistaminen, ehkäiseminen ja poistaminen kuten kiusaaminen, opiskelijan terveydentilaan ja hyvinvointiin liittyvät asiat esimerkiksi mielenterveysongelmat ja henkilökohtaiset kriisit

### 2.3 Oppivelvollisuuden laajeneminen tuo lisää velvoitteita yhteistyölle

Suomen pääministerin Sanna Marinin hallitusohjelman, lakiuudistuksen myötä oppivelvollisuus laajenee 1.8.2021 alkaen. Tuoden mukanaan seuraavia muutoksia:

- oppivelvollisella on hakeutumisvelvoite eli ennen perusopetuksen päättymistä on haettava jatkokoulutukseen kuten lukioon, kymppiluokalle, ammatilliseen koulutukseen tai valmentavaan koulutukseen
- suoritettuaan toisen asteen tutkinnon (ylioppilastutkinto tai toisen asteen tutkinto) tai täytettyään 18 vuotta oppivelvollisuus päättyy
- laajeneminen on lupaus maksuttomuudesta, joka koskee opetuksen ja ruokailun lisäksi oppikirjoja, kokeita, työvälineitä ja yli 7 km pitkiä koulumatkoja

Tutkittavaan ilmiöön, moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi oppivelvollisuuden laajentaminen luo sopivasti painetta. Työelämässä nuorten on vaikea pärjätä ilman toisen asteen tutkintoa, joka oppivelvollisuuden laajentamisella varmistetaan jatkossa. Mikäli opinnot eivät suju ja viimeisestä osallistumisesta on kulunut 1kk, tulee koulutuksenjärjestäjän katsoa opiskelija eronneeksi ja ilmoittaa asia asuinkunnalle. Oppimisvelvollisuuden laajentamisen tavoitteista voidaan nostaa esille oppimiserojen kaventaminen, nuorten hyvinvoinnin edistäminen sekä suomalaisten koulutus- ja osaamistason nostaminen. Tarvitaan uudenlaisia joustavia ja opiskelijälähtöisiä yhteistyöverkostoja, yhdenvertaisia ohjausmenetelmiä ja -käytänteitä, jotta yhteinen ohjaustyö on tasalaatuista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 11–23.)

## 2.4 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Novidan ammattiopiston ja lukion toiminnallisiin tavoitteisiin 2021 on kirjattu strategiseksi painopistealueeksi **henkilöstön yhteistyö** ja ammattiylpeys. Tavoitemittarina painopistealueella on opiskelijoiden ohjausosaamisen ja -prosessien kehittäminen. Tutkittava ilmiö kiinnittyy suoraan yllä mainittuun strategiseen painopisteeseen henkilöstön yhteistyö ja ammattiylpeys. Opinnäytetyön toteutusympäristönä toimii Uudenkaupungin toimipiste ja työyhteisö, jossa itse työskentelen. Loimaan toimipiste ja ulkoiset yhteistyökumppanit kuten työelämän edustajat ja muut sidosryhmät ovat rajattu pois tutkimuksen piiristä. (Novida ammattiopisto ja lukion toiminnalliset tavoitteet esityslistaus 2021.)

Tutkimuskysymyksillä tuotetaan aineistoa, joilla haetaan ratkaisuja tutkittavaan ilmiöön, mitä opinnäytetyöllä halutaan saada selville. Tutkimusasetelmassa määritellään tavoite ja tutkimuskysymykset, joiden vastaavuus näkyy siinä, että lupaukset (kysymykset) on täytetty (vastaukset). Oikeanlaiset johtopäätökset ovat muodostuneet, kun rakenteellinen (tutkimuskysymykset) johtavat toimenpidesuosituksiin, joita toimeksiantaja voi hyödyntää työn valmistuttua. (Kananen 2016, 44,72.)

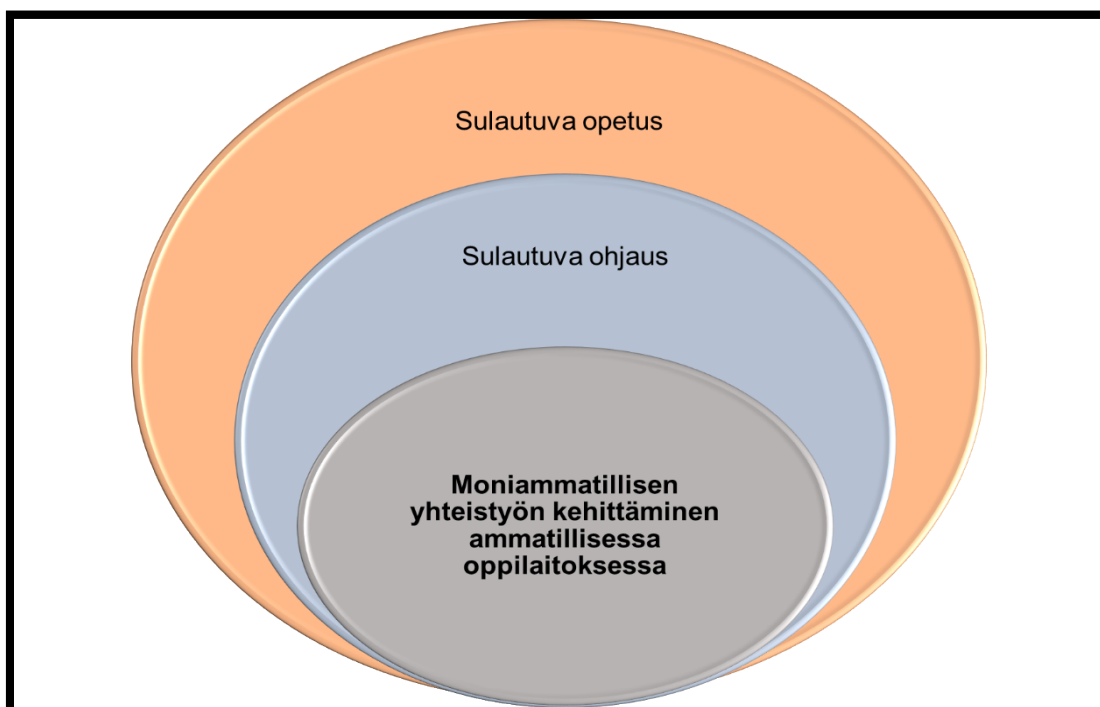
Kehittämistehtävän tavoitteena on kehittää oppilaitoksen moniammatillista yhteistyötä, joka johtaa parempaan opiskelijoiden ohjaukseen. Ensin on selvitettävä, millaisia käytäntöjä, tietoja ja taitoja yhteistyön tekemiseen on jo olemassa. Täsmennetty tutkimustavoite yhteistyön kehittäminen johdetaan näistä. Samalla kehittämistarpeen taustalla olevat syyt/seuraukset tuodaan esille tutkimuskysymysten kautta.

**Tutkimuskysymyksiksi** muodostuivat:

- Mitä yhteisiä käytäntöjä on olemassa ohjausyhteistyön koordinoimiseksi?
- Miten voidaan tarjota ohjausta ja neuvontaa kaikille halukkaille verkon vuorovaikutusvälineitä hyödyntäen?
- Millaisilla toimenpiteillä ja teoilla vahvistetaan moniammatillista yhteistyötä?

## 2.5 Teoreettinen viitekehys

Teoreettinen viitekehys tarjoaa tieteellisen perustan ilmiön tutkimiselle ja auttaa määrittämään tarvittavat avainkäsitteet, jotka ovat keskeisiä tutkimuksen onnistumiselle. Tämä puolestaan tukee oppilaitoksen päätehtävää, kasvatusta, opetusta ja oppimista. (Ojasalo ym. 2041, 24–35.) Teoreettinen viitekehys eli tietoperusta on teoriaan perustuva käsitejärjestelmä, johon kootaan järjestelmällisesti oleellimmat ilmiöön liittyvät keskeisimmät teoriat, tuoreimmat mallit ja tutkimustulokset. Kuviossa 2. esitetty tietoperusta auttaa jäsentämään ja systematisoimaan ilmiötä. Käsitteet ja niiden väliset suhteet muodostavat tutkimuksen tietoperustan sisällön, osoittavat näkökulman sekä toimivat viestinnän pohjana. Kehittämistehtävässä onnistumisen kannalta tulee ole-massa olevat erilaiset näkökulmat saattaa yhteen ja ” saada keskustelemaan” vuoro-vaikutuksessa, jotta asioissa päästään eteenpäin.



Kuvio 2. Teoreettinen viitekehys

Viitekehysten keskiössä on moniammatillisen yhteistyön kehittäminen. Siihen vaikuttavina tekijöinä ovat kaksi laajaa teoreettista kokonaisuutta sulautuva ohjaus ja sulautuva opetus. Engeströmin (2004, 66) mukaan havaittavissa on muutos, jossa sulautuvan opetuksen tukemiseen tarvitaan entistä enemmän moniammatillista yhteistoimintaa. Moniammatillisessa yhteistyössä on toimijoita opetusyksiköistä, opettajia, oppilashuollon väkeä, opiskelijoita, digitukihenkilöitä, oppilaitoksen esihenkilöitä sekä työelämän edustajia eri organisaatioista. Kasvatus- ja opetuslalla moniammatillisuus on tämän päivän kehityksen keskiössä, jossa moniammatillisuus edistää tavoitteellista yhteistyötä ja kohottaa osaamista. (Pruikkonen & Rautiainen 2010, 115–117,121–125.)

Sulautuvaa opetusta on määritelty laajemmasta näkökulmasta, joissa opetukseen yhdistyy vuorovaikutuksellisia työskentelytapoja, joissa hyödynnetään lähijaksot, verkko-oppiminen ja itseopiskelu. Lisäksi voi sulautua mentorointi tai työssäharjoittelujakso. (Joutsenvirta & Kokkonen 2009, 5–10, 16, 20–21.) Sulautuvan opetuksen yhteydessä on alettu tarkastelemaan yhä enemmän esille nousevaa käsitettä sulautuva ohjaus (Blended counselling), mikä tarkoittaa tieto-, ohjaus- ja neuvontapalveluiden monimuotoista saatavuutta. (Pyrstöjärvi & Saramäki 2011).

Aiheen valintaan on vaikuttanut koronapandemia, joka on aiheuttanut haasteita opetustyön järjestämiselle ammatillisille oppilaitoksille ympäri Suomen, kun oppilaitoksissa siirryttiin lähiopetuksesta verkko-opetukseen. Oppilaitos on saanut koronarahoitusta syksyille 2021 ja sen turvin lisätään opiskelijoiden tuki- ja ohjaustoimia siitä, kuinka opetettava tieto ja miten erilaiset työvälineet ovat opiskelijoiden käytettävissä.

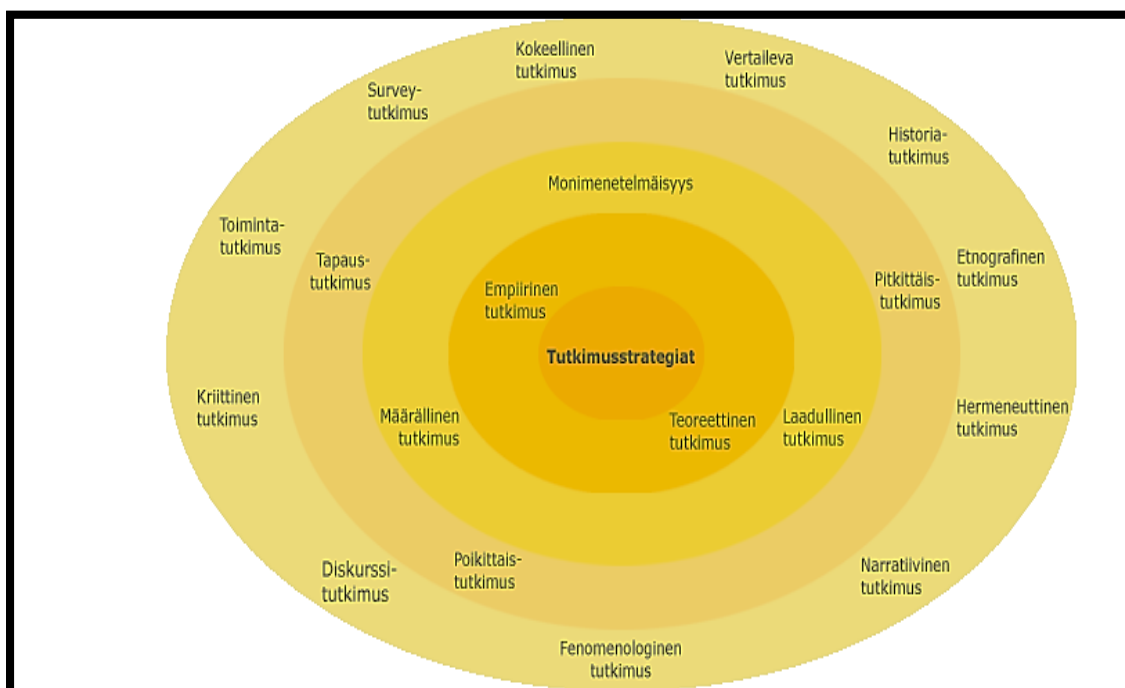
### 3 LÄHESTYMISTAPA JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimuksen lähestymistavaksi valitaan tapaustutkimus (case study research), koska tutkimuksen tavoitteena on perehtyä syvällisesti yhteistyöhön oppilaitoksen sisällä ja tuottaa siihen kehittämisehdotuksia. Tapaustutkimus avaa runsaasti uusia näkökulmia ja keskustelua yhteistyökuvioista, jotka tukevat yhteistyön kehittämistarpeita sekä

käytännössä että teoriassa. Tiedontuottamistavat hyödynnetään parhaiten tapaustutkimuksen tutkimusstrategialla, jossa huomioidaan yksilöiden tulkinnat ja valinnat asioille. Näin saavutetaan kokonaisvaltainen näkemys tutkittavasta ilmiöstä, jonka perusteella saadaan aikaiseksi konkreettisia kehittämis- ja ratkaisuehdotuksia toimeksiantajan tarpeisiin kohdentaen.

### 3.1 Tapaustutkimus on valittu tutkimusstrategia

Tapaustutkimus auttaa ymmärtämään toimintaa organisaatiossa, myös epätyypillistä käyttäytymistä ja avaamaan työntekijöiden välisiä suhteita. Se lähestyy syvällisesti kehittämisenkohdetta, joita voi olla yksi tai useampi kokonaisuus. Tapaus eli tutkimuksen kohde voi olla esimerkiksi prosessi, henkilö, ihmisryhmä, organisaatio, esine tai maantieteellinen alue. Kuviossa 3. tapaustutkimusta kutsutaan tutkimusstrategiaksi, jolla tarkoitetaan periaatteellisia tutkimuksen toteuttamisen valintoja. Tapahtuma valitaan työelämän tarpeista lähtien ja kehittämistyölle asetetaan konkreettiset tavoitteet. (Ojasalo., Moilanen & Ritalahti 2014, 53–55.)



Kuvio 3. Tapaustutkimus on tutkimusstrategia (Jyväskylän yliopisto, KOPPA)

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 82) mukaan Silverman (1994) toteaa, ”Kirjoita mieluummin paljon vähästä kuin vähän paljosta”. Näin lähestymistavan rajaamisessa

onnistutaan. Tapausta tutkimalla ei pyritä yleistettävään tietoon, vaan pyritään ymmärtämään rajattua kohdetta syvällisemmin. Tuloksia analysoidessa on huomioitava tutkittavan ilmiön taustat, olosuhteet ja rajaukset. Analysointivaiheessa on hyvä pohtia yksilöllistä ilmiötä laajemmin, voidaanko saatuja tuloksia soveltaa muualla. Huolellisesti tehty tapaustutkimus merkitsee aineiston perusteellista kuvausta ja analyysia, jolla tulosten oikeellisuus vahvistuu. Tuloksista voidaan osoittaa olevan laajempaakin merkitystä ja siten jonkinlaista yleistettävyyttä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

### 3.2 Laadulliset tutkimusmenetelmät

Tapaustutkimuksessa käytetään erilaisia menetelmiä, joilla tavoitellaan hankkeeseen osallistuvien tahojen aktivoitua ja dialogista vuorovaikutusta. Tapaustutkimuksessa menetelmävalintoja ei ole rajoitettu, ne voivat olla yhtä hyvin kvantitatiiviset kuin kvalitatiivisetkin menetelmät. Valittujen tutkimusmenetelmien avulla kerätään tietoa, jota analysoimalla saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tulkinnoissa ja johtopäätöksissä saatuja tuloksia voidaan käyttää apuna tutkimuksen pätevyyden eli validiteetin kannalta. Tutkimuksessa käytettävät laadullisten menetelmien lähtökohtana on todellisen tilanteen kuvaaminen. Tutkimuksen kohde on valittu harkiten, ja näytteelle on tyypillistä, että tutkija on erittäin lähellä tutkittavaa ilmiötä. Tutkijan on oleellista kiinnittää huomiota tutkimusprosessin tarkkaan kuvaukseen ja tulkintojen luotettavuuteen. Kohteesta haetaan esille erilaisia näkökulmia, paljon tietoa, jotta ymmärretään kokonaisvaltaisemmin ilmiötä. (Ojasalo ym. 2014, 55, 104–105.)

Valitut tutkimusmenetelmät antavat oikeanlaiset työvälineet hankkia tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja antavat vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksessa käytetään taulukossa 2. esitettyjä menetelmiä.

Taulukko 2. Käytettävät tutkimusmenetelmät

<b>Laadulliset menetelmät:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• puolistrukturoitu haastattelu, jossa haastatellaan erityisopettajaa, vastuopettajaa, ammatillista ohjaajaa, opinto-ohjaajaa sekä kuraattoria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• dokumenttianalyysi, jossa näytteitä kerätty oppilaitoksen toimintakertomuksesta, opinto-oppaasta, oppilaitoksen sisäisen intran infoista, viikkotiedotteista</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• havainnointia tapahtumista yhteisten palaverien ja ohjaushetkien parissa</li> </ul>

Teemahaastattelulla saadaan nopeasti kerättyä haluttua tietoa ja uusia näkökulmia kehittävistä ilmiöstä, koska tutkimushaastattelutapa antaa mahdollisuuden avoimelle vuorovaikutukselle haastateltavan ja haastattelijan välillä. Kyse on sovelletusta puolistrukturoidusta haastattelusta. Teemahaastattelun kysymysten aihepiiri, teemat ovat ennalta määrätty ja vaatii huolellista aiheeseen perehtymistä ennakkoon. Kysymysten tarkka muotoilu ja järjestys puuttuvat menetelmästä eli haastattelun aikana kysymysten järjestystä on mahdollista vaihtaa, esittää uusia kysymyksiä tai jättää kysymys kokonaan esittämättä. (Valli & Aarnos 2018; Kananen 2016, 41, 106.)

Avainhenkilön valinnassa on suotavaa muodostaa sopiva otos, ydin osaamisen edustajia henkilöstörakenteen mukaisesti. Aineiston kylläntymisen eli saturaatiopisteen saavuttaminen tavoitetaan eri haastattelumenetelmiä käyttämällä ja varmistetaan oikeansuuruinen määrä haastatteluja. (Hätönen 2000, 19–20.) Tutkimuksessa puolistrukturoituja haastatteluja tehdään viidelle henkilölle, erityisopettaja, opinto- ohjaaja, ammatillinen ohjaaja, vastuopettaja ja kuraattori. Haastattelulla on tarkoitus selvittää haluttua tietoa yhteistyön kehittämiseen liittyen. Haastateltavilla on arvokasta omakohtaista kokemusta aiheesta, jota vastaavaa tietoa on vaikea saada muualta. Kaikki vastaukset käsitellään kvalitatiivisin eli laadullisin tutkimusmenetelmin. Aineisto analysoidaan sisällön analyysia käyttäen. Haastattelut suoritetaan Teamsin kautta ja vas-

tausten tallennus mahdollistaa haastattelun uudelleen kuuntelen sekä auki kirjoittamisen jälkikäteen. Käsittelyn jälkeen haastattelut poistetaan yksityisyydensuojan säilymiseksi.

Havainnointi on suositeltava menetelmä kehittämistyöhön, koska itse on paikalla olemalla ja tarkkailemalla todellisia tapahtumia. Näin saadaan esiin usein hyödyllisempää tietoa paremmin kuin kyselyn avulla. Havainnointia tulee kerätä järjestelmällisesti ja havainnointi työ ei ole mielivaltaista. Havainnointi suunnataan asioihin, joita tutkimussuunnitelmassa tutkitaan. Havainnointi tapahtuu valitsemalla sopivia tilanteita, joita on päätetty tutkia tai osallistumalla itse tekemiseen, jossa suorittaa samalla havainnointia. Havainnointi ei ole nopein tie saada tutkimusaineistoa, ja havainnointipäiväkirjaan kertynyttä tietoa joutuu usein muokkaamaan ennekuin ne soveltuvat tutkimusaineistoksi. (Kananen 2016, 42; Vilkka 2021, 78.)

Tutkimuksessa havainnointia suoritetaan läpi kehittämistehtävän, johon se hyvin soveltuu. Tutkijana toteutan havainnointia aktiivisesti itse opetustyöhön osallistumalla. Opiskelijoiden ohjaustilanteiden havainnointi voi liittyä ohjaajaan, itse ohjaustilanteeseen tai ohjattavaan, jolloin saadaan havainnoimalla keskinäistä vuorovaikutusta aiossa ohjausympäristössä. Tutkimuksen aikana pidetään havainnointipäiväkirjaa. Tutkimuksellinen havainnointi toimii hyvin haastattelujen täydentäjänä ja havainnoin avulla saadaan tietoa ohjaushenkilöstön käyttäytymisestä ja tavoista toimia esimerkiksi yhteisissä palavereissa. Havainnointi tapahtuu systemaattisesti tekemällä passiivista tarkkailua ohjaushenkilöstön parissa ja näin saadaan opiskelijahuollon ja opettajien yhteisen toiminnan positio parhaiten esille.

Dokumenttianalyysi on menetelmä, jossa kirjallisia lähteitä analysoimalla luodaan selkeä kuvaus sanallisesti kehitettävästä ilmiöstä. Kuvaus auttaa tekemään luotettavia johtopäätöksiä aineistoista, joita voivat olla litteroinnit, lehtiartikkelit, raportit, muistiot. Aineistot liittyvät tutkimuksen kohteeseen ja menetelmän vahvuutena on herkkyyks, miten ilmiö näkyy luonnollisessa ympäristössään. Analyysissa lähdekritiikki on paikallaan eli kuka on tiedon tuottaja ja mitä varten kyseen omainen dokumentti on tuotettu. Dokumenttianalyysi yhdistetään muihin tiedonkeruumenetelmiin, koska sen kautta saadaan lisää tietoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. (Ojasalo ym. 2014, 136–137; Kananen 2016, 43.)



Lähdeaineistona on hyödynnetty opiskelijakyselyä koronan vaikutuksesta opiskeluun. Kysely on tehty koronapandemian seurauksena ensimmäistä kertaa maaliskuussa 2021. Kyselystä poimittu aineisto on laadullista, jota on tutkittu aineistolähtöisen sisältöanalyysin kautta. Esille on nostettu keskeisimmät asiat ja tiivistetty aineistoa, ilman että informatiivisuus vähenisi. Teoreettinen viitekehys luo osittain pohjan haastatteluille ja antaa vastauksia tutkimuskysymyksiin. Lähdeaineistoina toimii muun muassa haastattelujen litteroinnit, oppilaitoksen toimintakertomus, ohjausmateriaalit, www-sivut, kehittämispalaverien keskustelut ja -muistiot. Tavoitteena on dokumenttianalyysia menetelmänä hyödyntämällä luoda lisäarvoa tutkimustyöhön, jossa analysoitavien dokumenttien kautta saadaan selkeä kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä.

Tutkijan tulee tietää, millaisiin kysymyksiin hän on hakemassa vastauksia. Aihepiiriin kuuluva teoria pitää tuntea hyvin, koska kysymysten avulla mitataan teorian paikkansapitävyyttä. Töttön (1999) mukaan laadullinen tutkimusmenetelmä vastaa empiirisellä tasolla kysymyksiin, miten, mitä ja miksi. Määrällinen eli kvantitatiivinen menetelmä puolestaan kerää numeerista tietoa kysymyksiin, miten paljon, miksi ja missä. Rajanveto saada vastauksia tutkimusmenetelmien eri kysymyksiin on kuin veteen piirretty viiva. Tämän vuoksi tutkimusongelman kysymysmuoto määrää käytettävän tutkimusmenetelmän. Menetelmien peruserot on tiedostettava, jotta ymmärretään eri menetelmien lähtökohdat ja sopivuus tutkimukseen, sekä osataan käyttää menetelmiä oikein. (Vilka 2021, 58–60, 76; Ojasalo ym. 2014, 104–105, 128.)

#### 4 MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ VAATII SITOUTUMISTA

Tutkimuksessa monialaisen yhteistyötä tarkastellaan opiskelijan ohjauksen kontekstissa, jota konkreettisesti tehdään oppilaitoksen sisällä. Yhteistyö työelämän organisaatioiden ja koulun välillä on tiivistä, mutta työelämään liittyvää yhteistyötä tutkimuksessa ei käsitellä, joten uraohjauspalvelut ovat rajattu kehittämis tehtävän ulkopuolelle. Ammatillisen koulutuksen reformin tuomissa muutoksissa pärjäävät ne toimijat, jotka tiedostavat keskeiset tehtävät ja osaamisalueet, jotka ovat seurausta henkilöstön

työnkuvien, tehtävien sekä osaamisvaatimusten muutoksista. Yhteisen osaamisen systemaattinen kehittäminen takaa pärjäämisen koulutusmarkkinoilla ja luo edellytykset hyvän tulevaisuuden rakentamiseen. (Helakorpi, Aarnio & Majuri 2010, 110–114.)

#### 4.1 Moniammatillinen yhteistyö käsitteenä

Moniammatillinen yhteistyön käsite on laaja. Yhteistyö käsitteenä merkitsee sitä, että ihmiset yhdessä keskustellen löytävät ratkaisuja ongelmiin, tekevät päätöksiä tai suorittavat yhteistä työtä/tehtävää. Moniammatillisuus tuo yhteistyöhön mukaan erilaisia näkökulmia osaamiseen ja tiedon jakamiseen liittyen. Moniammatillisella yhteistyöllä saavutetaan jalostetumpaa tietoa, jota vanhat yhteistyön rakenteet eivät ole mahdollistaneet. Yhteisen merkityksen luominen työympäristössä perustuu moniammatillisessa yhteistyössä viiteen kohtaan: (Isoherranen 2004, 14–15.)

- vuorovaikutteinen yhteistyö
- rajojen ylittäminen
- verkostojen luominen
- eri näkökulmien ja tiedon yhteen kokoaminen
- asiakaslähtöisyys

Novidassa moniammatillisen yhteistyön kehittäminen vaatii irrottautumista ”vanhasta opettamisen kulttuurista”, jossa opettaja johtaa keskustelun kulkua, ja opetus on sidottu tarkasti oppiaineen teoreettiseen sisältöön. Pyrkimys yhdistää uudella tavalla eri alojen osaajien asiantuntijuutta on koettu ajankohtaiseksi kehittämiskohteeksi. Novidassa on huomattu koronapandemian jälkeen, että yhä enemmän opiskelijoiden ohjausprosesseissa on ongelmia, joiden ratkomisessa tarvitaan useamman alan asiantuntijaa samanaikaisesti. Erityisen korostuneena näkyy yksilöllinen asiantuntijuus, jonka sijaan ohjaus- ja tukipalveluiden tuottaminen olisi nähtävä koko työyhteisen kollektiivisena osaamisena.

Toisen asteen koulutuksessa ja korkeakouluopetuksessa opiskelijan arkeen on astunut mukaan sosiaalinen media ja erilaiset verkko-oppimisympäristöt, jolloin ohjausta ja oppimista ei voi rajata enää yhteen paikkaan. Sulautuvan opetuksen käyttäminen oppilaitoksessa lisää opiskelijan sitoutumista opintoihin ja edistää oppimista, koska ohjaus- ja neuvonta on tarkoituksenmukaista. Ohjauksessa keskistytään erilaisten vaihtoehtojen suunnitteluun ja tuetaan päätöksentekoa, mutta lopullisen valinnan tekee aina opiskelija itse. Piilonormien tunnistaminen auttaa muutostilanteiden hallinnassa, kun pitää toimia yhdessä. Työskentely sulautuvan opetuksen menetelmiä hyödyntämällä luo yhteistä ymmärrystä ja helpottaa uusien yhteisten normien omaksumista, kun omaa tietämystä jaetaan vastavuoroisesti toisten kanssa. Moniammatillisen yhteistyön toteuttaminen opetus- ja oppimiskulttuuriin vaatii pitkäjänteisyyttä ja aikaa erilaisten tilanteiden läpikäymiseksi. (Pyrstöjärvi & Saramäki 2011, 3–4, 58–60; Lindfors 2009, 18, 24–28; Isoherranen 2004, 30, 38–39.)

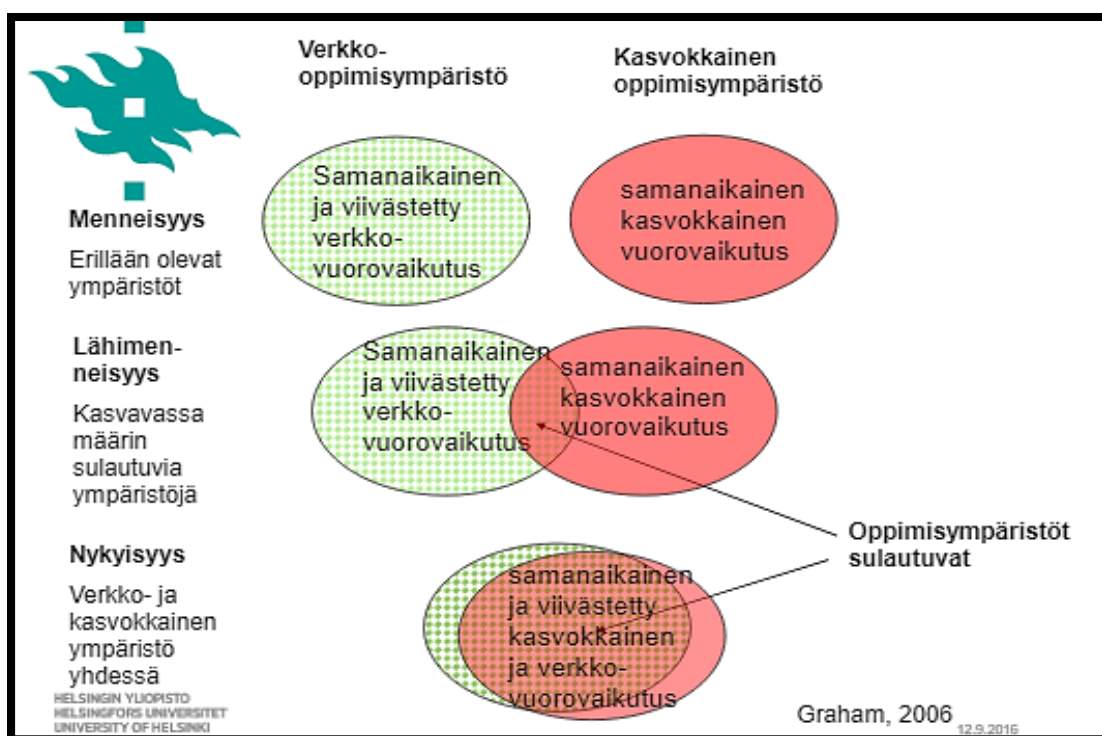
Novidassa on luotu toiminnalliset tavoitteet, joilla moniammatilliselle yhteistyölle on luotu kehittämisen raamit. Yhteistyön aikaansaamiseksi keskiössä on opiskelijan ohjausprosessi oppilaitoksen sisällä. On näyttöä siitä, että vuosien aikana kehittynyt työyhteisön yhteistyö- ja keskustelukulttuuri saattaa olla este kehitykselle. Taustalla voi olla piilonormeja eli sanattomia sääntöjä siitä, miten puhetta arvotetaan, kuka saa argumentoida oman aseman perusteella. Sulautuvaan opetuksen tarjoamiin menetelmiin kuten käänteiseen opetukseen (flipped classroom) suhtaudutaan Novidassa kiinnostuneesti, koska sulautuvan opetuksen ja -ohjauksen avulla mahdollistetaan paremmin rajat ylittävää yhteistyötä eri asiantuntijoiden välillä, organisaation sisällä. Opetuksen muuttuminen perinteisestä opetuksesta oppijakeskeisempään suuntaan ei suoraan ole helppoa. Se vaatii opetus- ja ohjaushenkilöstön digipedagogisen osaamisen vahvistamista. Digikoulutuksia järjestetäänkin Novidassa säännöllisesti ja ne ovat suosittuja.

#### 4.2 Sulautuva opetus käsitteenä

Sulautuva opetus käsite on käännös englanninkielisestä käsitteestä ”blended learning”. Se on käsitteenä uudehko ja suomennoksia ovat sulautuva opetus, sulautuva oppiminen tai monimuotoinen opetus. Käytän tutkimuksessa termiä sulautuva opetus. Charles

Graham (2006) toteaa, että ”sulautuva opetus on lähiopetuksen ja tietoverkkojen välityksellä toteutettavan opetuksen integrointia.”, joka on yksinkertaisin versio käsitteestä. Käsite kuvaa osuvammin lähiopetuksen ja verkko- opetuksen integroitumista omaksi kokonaisuudeksi. Graham (2006) lähestyy sulautuva opetus ilmiötä, neljän tason kautta: Aktiivitasolla vuorovaikutuksen aktiviteetit verkossa ja kasvokkain vaihtelevat samassa tilassa, yhtä aikaa. Kurssitasolla lähiopetus ja verkkojaksot sulautetaan yhdeksi kokonaisuudeksi. Opetussuunnitelmatasolla tarkastellaan opetusta kokonaisvaltaisemmin, jossa opiskelija voi valita tutkintoon sopivia lähi- ja verkkokursseja, soveltuvien menetelmin kuten e-oppiminen, itseopiskelu, lähijaksot, itselle parhaiten soveltuvissa tilanteissa. Instituutiotasolla sulautuva opetus nähdään organisaation kehittämisen kautta, jossa käsite kuvaa organisaation oppimis- ja opetuskuulttuurin muotoja, jotka puolestaan mahdollistavat suuren määrän erilaisia opetus- ja opiskelumuotoja. Olipa ilmiön taso, mikä tahansa neljästä, sulautuvan oppimisen käsite ei kuitenkaan ota kantaa opetuksen laatuun tai opetuksen pedagogisiin ja didaktisiin ratkaisuihin. (Joutsenvirta & Kokkonen 2009,10–11, 17, 46.)

Kuviossa 4. esitetyt vuorovaikutusympäristöjen vaikutukset opetuksessa ovat erilaisia, kun vuorovaikutus tapahtuu samanaikaisesti kasvokkain tai samanaikaisesti verkossa. Samanaikaisuus sopii yhteiseen ideointiin ja sosiaaliseen keskusteluun, mutta vuorovaikutustilanne ei tallennu. Verkkovuorovaikutusympäristössä vuorovaikutus voi olla sama- tai eriaikaista viiveellä. Mukana ovat teksti (chat), ääni ja kuva (teams), joilla mahdollistetaan asioiden jakamisen tekstuaalisesti ajattelun ja pohdinnan avulla.



Kuvio 4. Vuorovaikutusympäristöjen yhdistyminen yhtenäiseksi ympäristöksi (Graham 2006, 6).

Verkossa asynkroninen kommunikaatio eli tapa kommunikoida ajasta tai paikasta riippumatta antaa tarvittavaa aikaa opetustyöhön. Sulautuvan opetuksen kulmakivi on näiden vuorovaikutusympäristöjen sulauttaminen keskenään ja syynä on päästä hyödyntämään molempien oppimisympäristöjen parhaat ominaisuudet. Graham (2006) kuitenkin varoittaa, että huonosti toteutettuna sulautuva opetus voi sisältää vuorovaikutusympäristöjen huonoimmat puolet, jolla on suora vaikutus oppimiseen ja sen tuloksiin. (Joutsenvirta 2009, 45–50.)

#### 4.3 Sulautuvan opetuksen kategoriat ja tavoitteet

Opetuksen mahdollistaminen ei muuta itse pedagogiikkaa, sillä muutos tapahtuu pedagogisen muutoksen asteen kautta, kun ratkaisut ovat erilaisia. Graham (2006) on jaotellut sulautuvan opetuksen tavoitteet kolmeen kategoriaan

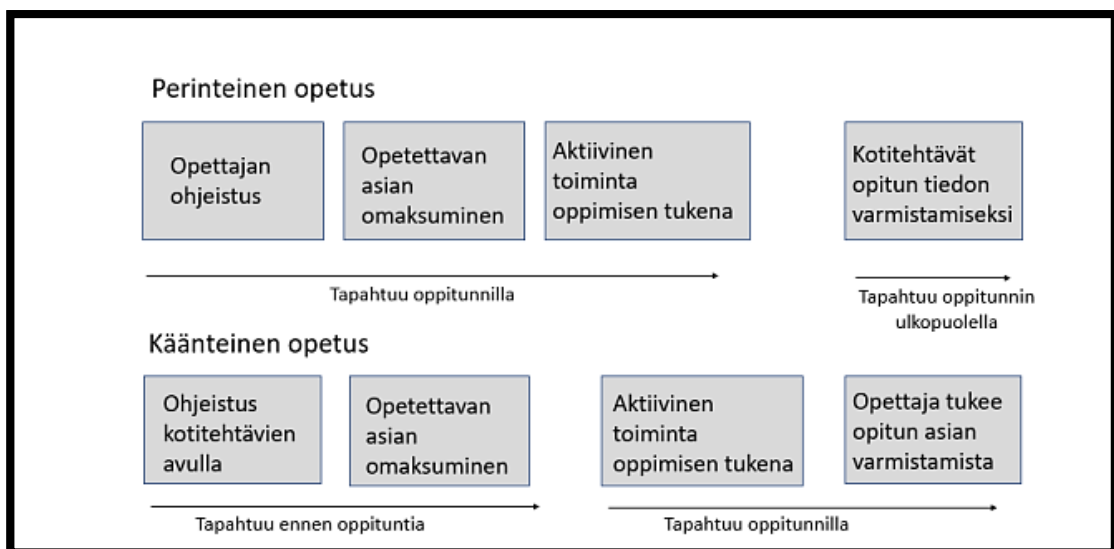
- opetuksen **mahdollistava** sulautus
- opetusta **tehostava** sulautus
- opetuskäytäntöjä **muuntava** sulautus

Opetuksen mahdollistamisen (enabling blend) tavoitteena on saavuttaa uusia opiskelijoita ja ylläpitää vuorovaikutusta lähiopetuksen lisäksi, verkkoperustaisten oppimisympäristöjen kautta. Verkossa materiaalien saatavuus kuten opettajan tekemät kurssimateriaalit, tehtävät, tentit, linkit ovat jaossa suljetuissa tai avoimissa oppimisalustoissa. Opiskelijoiden tuottamat omat materiaalit kuten oppimisraportit, viestit, tenttivastaukset ovat mahdollistavan sulautuksen käytäntöjä, kun verkon kurssipohja toimii yhteydenpito- ja julkaisualustana. (Joutsenvirta & Kokkonen 2009, 49–50.)

Opetuksen tehostamisen (enhancing blend) tavoitteena on pyrkimys tehostaa oppimista, ilman, että tehdään muutoksia opetuksen toteuttamiseen tai vuorovaikutukseen. Opetusta tehostetaan integroimalla verkko osaksi opetusta, opiskelijoiden toimintalustana ja kehittämään näin opetuksen tasoa vertaisvuorovaikutuksen ja/tai ryhmä-

työskentelyn avulla. Tehostavan sulautuksen kautta oppimisen luonne verkossa muuttuu opetuksen tehostamisen myötä, vaikkei opettaminen itsessään muutu. Materiaalien helppo saatavuus verkossa vähentää sekä opiskelijoiden että opettajan työtä. Opettajan työ on enemmänkin ohjaamista. (Joutsenvirta & Kokkonen 2009, 53–54.)

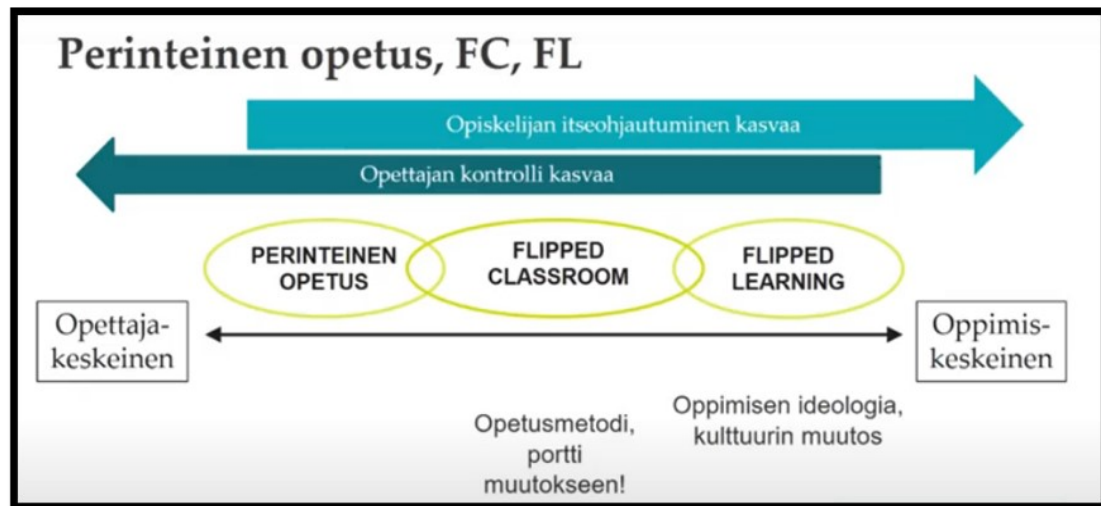
Opetuskäytäntöjen muuntamisen (transforming blend) tavoitteena on pedagoginen muutos, joka edellyttää monipuolista verkkoteknologian käyttämistä opetuksen toteuttamisessa ja organisoinnissa. Verkko-oppimisympäristö on oleellinen tekijä opiskelijoiden välisessä vuorovaikutuksessa ja yhteistoiminnallisessa työskentelyssä. Opettajan rooli kontaktiopetuksessa on toimia ohjaajana ja oppimisprosessien suunnittelijana, eikä niinkään tiedonvälittäjänä. Kuvassa 1. ilmenee opiskelijan rooli passiivisesta tiedon vastaanottajasta, kohti aktiivista oppijaa vaatii itseohjautuvaa vastuun ottamista opinnoista ja parhaassa tapauksessa motivoi oppimista. (Joutsenvirta & Kokkonen 2009, 55–57.)



Kuva 1. Käänteisen opetuksen ja perinteisen opetuksen erot (Steed 2012, 2)

Käänteinen opetus (flipped classroom) on opetusmetodi, jossa oppimisen vaiheet vaihtavat paikkaa. Käänteistäminen tapahtuu suhteessa siihen, mitä tehdään kotona ja mitä koulussa. Tyypillistä on, että teoriaan tutustutaan kotona ja kotitehtävät tehdään ohjaustilanteessa, jossa keskitytään syventämään jo opittua tietoa. Käänteinen opetus on eri asia kuin käänteinen oppiminen. Käänteinen oppiminen (flipped learning) on oppimisen ideologia. Ohjaaja ohjaa opiskelijaa omaehtoiseen opiskeluun, joka tukee oma-

aloitteisuutta ja pedagogista valinnanvapautta. Opetuksen ideana on vahvasti yhteisöllisyys ja yhteistyötaitojen kehittäminen. Opetusmenetelmänä käänteinen oppiminen sekoittaa rooleja. Flipped classroom on portti muutokseen, jota kuvio 5. havainnoi.



Kuvio 5. Portti muutokseen (soveltaen Toivola, Peura & Humaloja 2017)

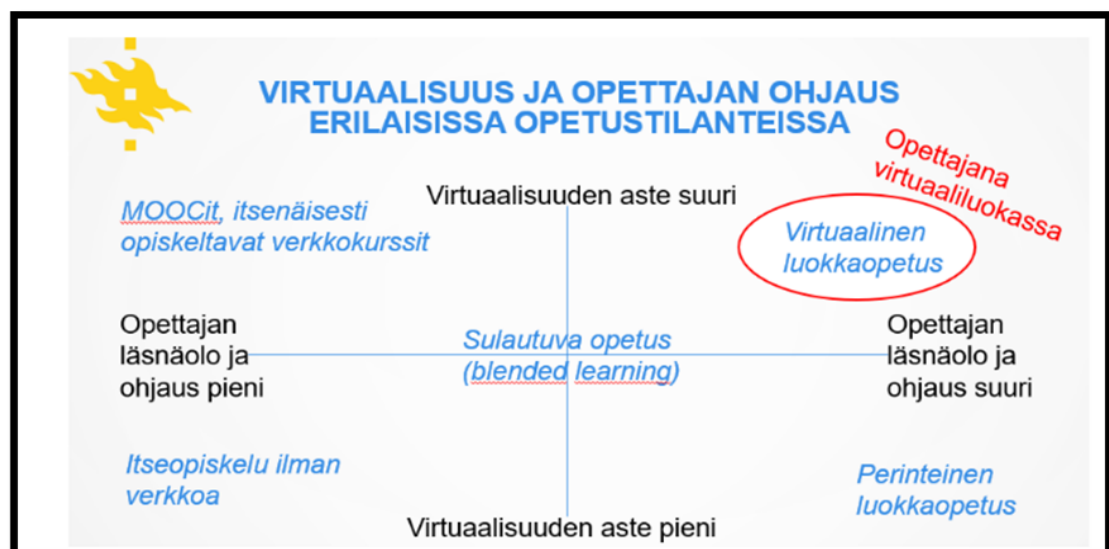
Sulautuvan opetuksen menetelmistä käänteinen oppiminen (eng. flipped learning) on opetusmaailmassa tällä hetkellä käsitteenä pinnalla. Amerikasta lähtöisin oleva menetelmä on jalkautunut suomalaisiin kouluihin ja herättänyt kiinnostusta eri alojen oppilaitoksissa. Käänteinen luokkahuone menetelmä eli käänteinen opetus (Flipped classroom) kääntää opetuksen ns. pääläelleen. (Behringer 2014). Sitä on käytetty vuodesta 2000 alkaen virallisesti opetuksessa ympäri maailman, peruskoulusta korkeakouluopetukseen. (Schmidt & Ralph 2016). Menetelmän alkujuuret ovat käänteisessä oppimisessä, jonka oppi-isänä pidetään Erik Mazuria. Hän oli Harvaradin yliopiston fysiikan professori, joka kehitti käänteinen oppiminen menetelmän 1990-luvun alussa. (Toivola, Peura & Humaloja, 2017, 19).

#### 4.4 Lähiopetuksesta kohti virtuaalisuutta

Novidassa keväällä 2021 etäopetuksen pariin siirtyminen avasi kokonaan uutta perspektiiviä virtuaalisuuteen ja ohjaustyöhön erilaisia verkon vuorovaikutusvälineitä hyödyntämällä. Digitalisaation tuomia opetuslustoja ja muita verkon käyttömahdollisuuksia ohjaamiseen ja opetukseen on olemassa iso joukko, mutta se vaatii yhteistä pohdintaa siitä, kuinka virtuaalisuutta parhaiten voidaan hyödyntää osana opiskelijan

opintopolkua. Ammatillisessa oppilaitoksessa on lähiopetus pääasiallinen opetustapa, joten tällä on vaikutusta myös yhteistyön muotoihin. Koronapandemian aikana koettu totaalinen etäopetus ei toiminut parhaalla mahdollisella tavalla. Syksyllä 2021 etäopetuksesta palattiin lähiopetukseen pariin takaisin kokonaisvaltaisesti. Yhä edelleen ammatillisissa oppilaitoksissa vallalla on tutkintoperusteiden mukainen opetustapa, jossa perinteisesti opettaja on ollut asiantuntija, joka opettaa tietoa luokkahuoneessa, rajatulla alueella.

Ensimmäinen virtuaalisesta luokkaopetuksesta tehty akateeminen tutkimus herätti laajalti opetuspiireissä kiinnostusta, kun tulokset julkaistiin seminaarissa 9.12.2019 Helsingissä. Tutkimuksessa tarkastellaan verkon hyödyntämisen mahdollisuuksia ohjaus- ja neuvontapalveluiden kehittämiseksi, jota kautta moniammatillisen yhteistyön määrä ja laatu paranee. Helsingin yliopiston tutkijat Liisa Ilomäki ja Minna Lakkala osallistuivat yhteistyökumppaneina 2,5-vuotiseen tutkimushankkeeseen nimeltään Tutorhouse Digiluokka, jonka toteuttajana toimii Helsingin yliopisto. Hankkeen rahoitus tuli Suomen opetus- ja kulttuuriministeriöltä. (Ilomäki & Lakkala 2019.) Kuviossa 6. tuo esille, että opettaja voi olla vahvasti läsnä myös virtuaalisessa luokkahuoneessa.



Kuvio 6. Virtuaalisuus ja ohjaus opetustilanteissa (Ilomäki & Lakkala 2019)

Tärkeimpinä havaintoina tutkimuksessa todettiin seuraavia asioita:

- etäopetus tai - ohjaus ei eroa juurikaan perinteisestä lähiohjauksesta
- virtuaalisuus tarjoaa opiskelijoilla laajemman opiskelumahdollisuuden ja vähentää osaltaan alueellista eriarvoisuutta



- opiskelijat arvostivat opettajan läsnäoloa ja ohjausta enemmän verkossa, yhdessä opiskelu toimi hyvin ja se oli jopa hauskeempaa, kuin lähiopetus (Ilomäki & Lakkala 2019.)

Ohjaajan pelisilmä ja ohjauksen joustava rakenne auttoivat opiskelijaa, mutta opiskelijan omalla motivaatiolla on merkitystä, sujuuko esimerkiksi opinnot verkossa jouhevasti. Virtuaalisuus asettaa ohjaushenkilöstön niin pedagogisesti kuin teknisestikin uusien käytäntöjen äärelle, kun teknologia sulautuu luonnolliseksi osaksi ohjauksen käytäntöjä. (Ilomäki & Lakkala 2019.)

#### 4.5 Yhteistyön tavoitteena yhteisen ymmärryksen aikaansaaminen

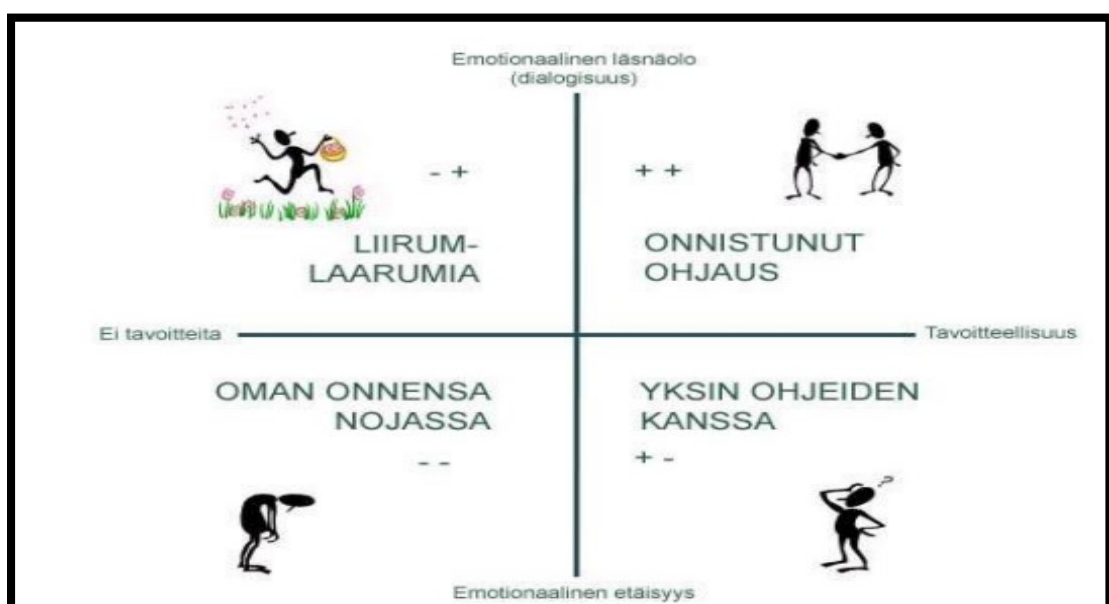
Vanhojen ajattelutapojen murtamiseen tarvitaan moniammatillista yhteistyötä, joka on yhteistyön uusi muoto perinteisessä oppilaitoskontekstissa. Sen onnistuminen edellyttää kokonaisvaltaista ymmärrystä siitä, että jokaisen tiedot ja kokemukset ovat tärkeitä, näin muodostuu helpommin erilaisia ratkaisuja ongelmiin ja ajanhukka vähenee. Pyrkimys on dialogisen vuorovaikutuksen kautta saavuttaa yhteinen ymmärrys. Tiedon liikkuminen yli ammatti- ja sektorirajojen nopeasti takaa riittävän informaation jakamisen kaikille ohjaustyön osapuolille, jos oman roolin ylläpitäminen väistyy ja kaikki tahot tulevat kuulluksi. Toisaalta moniammatillisen työskentelyn pulmana on kaksijakoisuus. Jokaisen jäsenen oman erityisosaamisen tunnistaminen ja esille tuonti on oleellista, mutta ammatti-identiteettiin ei saa jäädä kuitenkaan liikaa kiinni, vaikka omasta mielipiteestä voi olla vaikea luopua. Moniammatilliset tapaamiset ovat vuoropuheluja, joilla yhteistyötä edistetään. (Pursiainen 2016, 67–75; Isoherranen 2008, 49, 51, 65–68, 110–112.)

Novidassa on mietitty konkreettisia keinoja, millä tavoin opetuksessa ja oppimisessa parhaiten yhdistetään kaikkien osallistuminen, tiedonkulku ja päätöksenteko, kun keskiössä on opiskelijan yksilöllinen opintopolku ja työllistyminen. Työtä tekemään on palkattu lisää henkilöstöä kuten uraohjaaja, erityisopettaja, toinen kuraattori sekä ammatillisia ohjaajia. Huolta on oppilaitoksessa opettajien keskuudessa herättänyt ilmiö, että opiskelijoilla on yhä enemmän eritasoisia keskittymisvaikeuksia sekä erityisiä oppimisvaikeuksia kuten lukihäiriöt. Erityisen tuen tarpeilla ohjaustapahtumassa on suoraan vaikutusta esimerkiksi opiskelurauhaan tunnilla tai vertaisoppimiseen kavereilta.

Erilaiset oppijat eivät saavuta haluttuja tavoitteita. Nopeat oppijat turhautuvat, ja puolestaan lisätukea tarvitsevat ei saa sitä riittävästi. Tiedon siirto opettajien ja opiskelija-huollon välillä ei ole aina sujuvaa, millä on suoraan vaikutusta toimijoiden kokemukseen talon sisäisestä yhteistyöstä.

Sitoutuminen yhdessä tehtyihin päätöksiin ohjaa sulautuvan opetuksen suunnittelua, toteuttamistapaa sekä opiskelijan ohjausprosessia kokonaisuudessaan. Tiedon liikkuminen yli ammatti- ja sektorirajojen nopeasti takaa riittävän informaation jakamisen kaikille ohjaustyön osapuolille. Yhteistyötä tekevässä ryhmässä ajanhukka vähenee ja erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja syntyy, kun kaikkien osaamista hyödynnetään tehokkaasti. Jakamisen kulttuurilla säästetään aikaa ja rahaa, kun opitaan arvostamaan omaa ja toisten osaamista, jossa keskiössä on ymmärtävä ja yhteisöllinen oppiminen. (Purssiainen 2016, 67–75; Isoherranen 2008, 110–112.)

Novidassa vanhojen ajattelutapojen murtaminen tapahtuu moniammatillisen yhteistyön opetteluun alkuvaiheessa. Pinnalla on selkeästi enemmän yksilösuorittaminen, joka osittain johtuu kiireestä arjessa. Ei ehditä kohtaamaan työkavereita ja tavallaan tapa toimia on opittu työn äärellä. Muutokset yhteistyön muotoon vaativat aikaa. Jokaisen toimijat tulee muuttaa ensin omaa ajattelua ja tekemistä yhteisöllisempään suuntaan. Lähtökohta on kuitenkin hyvä rakentavalle yhdessä tekemiselle, koska halu tehdä yhdessä on olemassa. Kuviossa 7. onnistunutta yhteistyötä estävänä esimerkkinä on opetusmateriaalien jakaminen ohjaushenkilöstön keskuudessa. ”Minun” oppimismateriaali – ajattelu on erittäin tyypillistä opetusmaailmassa, tietoa ja hyviä käytänteitä ei jaeta muiden kanssa, joka puolestaan heikentää ohjauksen saatavuutta.



Kuvio 7. Pedagogisesti onnistunut dialoginen ja tavoitteellinen ohjaus (Jyrhämä 2003, Tahkokalliota, 2001 mukaillen, 15)

Yllä oleva kuvio havainnollistaa aidon dialogin tärkeyden. Tavoitteellinen yhteinen toiminta ohjaustapahtumassa ei onnistu ilman tätä elementtiä. Kaikessa tekemisessä huomion keskipisteenä tulee olla opiskelijan tarpeet ja toiveet opintojen suhteen. Tieto muuttuu nopeasti ja jaetut oppimisaineistot johtavat paremmin sulautuvan oppimisen äärelle. Edelleenkin opetuslallalla luennointi on yleisimpiä käytettyjä pedagogisia menetelmiä. Tarvitaan dialogista keskustelua yhteisen tekemisen perustehtävästä ja sen ylläpitämisestä, osana keskustelu- ja päätöksentekoraameja. Ilman selvää tavoitetta ja suunnitelmaa on yhteistyön tekeminen haasteellista. Oppilaitoksissa ongelmallinen tiimirakenne on usein aine- tai tehtäväkohtainen, jossa korostuu intressit luoda ”ranking” listauksia. Tämä ilmenee esimerkiksi oppiaineiden epävirallisella tärkeysjärjestyksellä ja opetushenkilöstön keskinäisellä kilpailulla, jolloin epäluottamuksen ja epätasa-arvon ilmapiiri on vääjäämätön yhteistyön este. (Raina 2012, 58–60.)

## 5 SULAUTUVA OHJAUS OSANA YHDESSÄ TEKEMISTÄ

Tutkimuksessa rajaan ohjauksen (counselling–liike) laajan ilmiön tarkastelun sulautuvaa ohjausta kohti, koska erilaisia ohjausmalleja on laskettu olevan yli neljäsataa. Ohjaus onkin alun perin hyvin amerikkalainen ilmiö ja työmenetelmänä ohjauksen ja terapian erottaminen ei ole aina selkeä, koska angloamerikkalaiset counselling oppi- ja käsikirjat korostavat niiden yhtäläisyyksiä, ei eroavaisuuksia. Englantia puhuvissa maissa kuvataan ammattinimikkeitä moninaisesti kuten mental health counsellor, youth counselor, employment counsellor, career counsellor, joten kirjoissa on lukematon määrä ohjaustyön määritelmiä. Suomessa pesäero muihin auttamisaloihin on selkeämpi, koska ohjauksessa ei ole kyse puutteen, vamman tai sairauden hoitamisesta. Anna Rajja Nummenmaa kuvaa ohjaustyötä ammatillisena keskusteluna, jossa ohjaukselle opetus- ja ihmissuhdeammateissa on asetettu tietyt tavoitteet esimerkiksi uraohjaus, oppilaanohjaus, joissa ohjauksen kohteena voi olla yksilö, ryhmä tai yhteisö. Oh-

jauksessa käytetään sopivia työmenetelmiä, jotka määritellään sen mukaan, korostetaan itse menetelmää, vuorovaikutussuhdetta ohjaajan ja ohjattavan välillä vai ohjattavaa prosessia. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2000, 6–10.)

### 5.1 Ohjaukseen käytäntöjen pirstaleisuus on haaste yhteistyön kehittämiseksi

Kaikissa oppilaitoksissa on ohjattavia ja ohjaajia. Ohjausta voidaan tarkastella eri näkökulmista, yksilö-, ryhmä- ja yhteisön toimintana. Ohjaaja voi ohjata yksilöä tai ryhmää. Oppilaitosten työyhteisössä ihmiset hahmottavat ohjauksen lähinnä oman tehtäväalueen kautta. Suhteessa omaan työhön tarvitaan yhteisiä viestintään ja päätöksenteon raameja, jonka avulla oman työn hahmottaminen suhteessa ohjattavan prosessin kokonaisuuteen helpottuu. Oppilaitoksen sisällä ohjauksen kenttä on usein monisäikeinen, kun ohjausta johdetaan eri toimijoiden tahoilta. Ohjausprosesseja määrittää opetussuunnitelmat, joissa on mukana henkilökohtaisen opintosuunnitelman (hops)-prosesseja, uramahdollisuuksia kartoittavia prosesseja eli erityisohjauksen prosesseja sekä työelämään liittyviä työharjoitteluprosesseja. Opiskelijaa arvioidaan usealta taholta ja se, mitä eri toimijat tarkoittavat ohjauksella, ei aina noudata jaettuja periaatteita. Usein vasta organisaation muutostilanteissa ohjauksen laatuun kiinnitetään pakotetusti huomiota, kun yhteisymmärrys ohjauksen tavoitteista ovat tuloksen kriteerinä. (Vehviläinen 2014.)

Novidassa moniammatillista ohjausyhteistyötä tekevät opettajat ja opiskelijahuollon henkilöstö, jossa on paljon ammattiosaamista ja hiljaista tietoa saatavilla yhteistyön kehittämiseksi. Koronapandemia vei keväällä 2021 neuvonta- ja ohjauspalvelut verkkoon. Samoin opetuksen, kun nopealla aikataululla siirryttiin lähiopetuksesta täysin etäopetukseen. Tällä oli vaikutusta yhteistyön määrään ja laatuun alentavasti. Epäviralliset tapaamiset minimoituivat, kun arjen kiire söi resursseja järjestää yhteisiä tapaamisia. Aika moni ohjaustyötä tekevä koki tilanteen haasteelliseksi. Huoli opiskelijoiden jaksamisesta herätti keskustelua työyhteisön sisällä, kun erityisesti poissaolojen määrä kasvoi voimakkaasti etäjakson aikana. Pohdintaa siitä, miten eri tavoin motivoituneiden opiskelijoiden pärjäämistä tuettaisiin parhaalla mahdollisella tavalla ja kuinka voidaan vastata uusiin haasteisiin käytännön tasolla, on ajankohtainen asia, johon Novidassa halutaan muutosta kaikkien osaamista hyödyntämällä.

Neuvonta ja ohjaus ovat ammatillisia toimintatapoja, joissa ohjaus on vuorovaikutteisempaa ja tiedonvälitys kriittisempää. Oppilaitoksen neuvonta- ja ohjauspalveluilla pyritään edistämään opiskelijan tai opiskelijaryhmän oppimista ja oppimishalua. Eri tavoin motivoituneita opiskelijoita ohjattaessa tulee ohjaajan tunnistaa oppimisvaikeudet, ajatukset ja asenteet, sillä opiskelijoilla ei ole vapautta motivoitua mistä tahansa. Oppimiselle otollinen opiskelija identiteetti kehittyy, kun ohjaaja on aidosti kiinnostunut nuoren hyvinvoinnista. Ohjaajan tehtävänä on ohjata kohti syvällisempää pohdiskelua ja rohkaista kysymysten esittämiseen, myös hyväksyvän palautteen antaminen on tärkeää. Ohjaaja valitsee ohjaustapansa yksilön lähtötilanteen mukaan, määrittäen puitteet ja ajan ohjaukselle sekä vastaa prosessin kulusta. Monivaiheisessa ohjauskeskustelussa ohjattava osallistuu ongelmien ratkaisuun, joissa lähtökohtana on ohjattavan toimintakyvyn vahvistaminen. Parhaimmillaan hyvin onnistunut ohjaustehtävä vahvistaa yhteistyötä. Sulautuva ohjaus tapahtuu saumattomasti teknologiaan hyödyntäen osittain verkossa, osittain lähiohjauksena, reaaliaikaisesti tai ei- reaaliaikaisesti. Sulautuva ohjaus on yhteistoimintaa, jossa opiskelijoiden ohjauksen ja oppimisympäristöjen kehittäminen on merkittävä tekijä. (Kähkönen 2009, 31–34; Onnismaa 2007, 24–25.)

## 5.2 Sulautuva ohjaus käsitteenä

Itä- suomen Yliopiston tutkijat Tiina Pirstöjärvi ja Leila Saramäki ovat määritelleet sulautuvan ohjauksen ajattelutapana, johon teknologia sulautetaan mukaan. Kuviossa 8. on Blended Counselling- sulautuva ohjaus ajattelutavan määritelmä esitetty suhteessa teknologiaan, joka ohjaa vuorovaikutuksen kulkua.

### **Blended Counselling - sulautuva ohjaus:**

" Ajattelutapa, jossa ohjaus suunnitellaan saumattomasti osittain verkossa, osittain kasvokkain tapahtuvaksi"

Teknologia sulautetaan luontevaksi ja suunnitelmalliseksi kokonaisuudeksi lähiohjauksen rinnalle. Vuorovaikutus tapahtuu synkronisesti (reaaliaikaisesti) tai asynkronisesti.

Kuvio 8. Sulautuva ohjaus (Pyrstöjärvi & Saramäki 2011)

Kuviossa esitetty ajattelutapa kuvaa neuvontaa ja ohjausta paikan päällä tai verkossa. *Ennen opintoja* opiskelija tutustuu oppilaitoksen verkkosivuihin, osallistuu opintoinfoihin, ottaa yhteyttä. *Opintojen alussa* osallistuu ohjaukseen verkossa tai paikan päällä. Opiskelijalle tehdään (HOKS) henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. *Opintojen aikana* opiskelija jakaa kokemuksiaan muiden opiskelukavereiden kanssa kasvotusten tai verkossa. Antaa palautetta ja seuraa oppimisympäristön tapahtumia. *Opintojen lopussa* opiskelija arvioi omaa oppimistaan ja kysyy mahdollista jatko- opinnoista. Novidassa HOKS tehdään pääasiallisesti kasvotusten opiskelijan kanssa. Vuorovaikutus on riippuvainen ohjaajan ja opiskelijan välisen yhteistyön sujuvuudesta. HOKS tekeminen on hyvin rutiiniomainen toimenpide, jolla kuitenkin on iso merkitys opiskelijan opinnoissa menestymiselle.

Sulautuvalle ohjaukselle on vankat tutkimukselliset perusteet, sillä englantilaisen Open Universityn tuottaman palautteen mukaan 90 % haluaa ohjausta, ja vain 10 % ei sitä kaipaa. Englantilainen professori A. Tait esittää oppilaitoksissa opiskelijoiden ohjaus- ja tukipalveluiden tarvetta seuraavasti.

- Opiskelijat tarvitsevat ohjausta ja tukea, jonka avulla opintojen keskeyttäminen vähenee, kun ohjaus- ja neuvontapalveluita on helposti saatavilla, paikan päällä tai verkossa.
- Opiskelijan luottamus säilyy opintojen järjestäjää kohtaan, ja arvostus opintoja kohtaa vahvistuu, kun oppiminen etenee prosessina, oikeaan aikaan, erilaisia välineitä käyttäen. (Suominen & Hakanurmi 2013, 30–32.)

Ohjaamisen ydintaito on, että ohjausprosessiin osallistuvilla on riittävä yhteisymmärrys tavoitteista ja toivotuista tuloksista, johon kaikki voivat sitoutua. Yhteistyö perustuu ohjausvuorovaikutukseen, jonka lopputulosta ei voi ennakoida. Tämän vuoksi on tärkeää, että moniammatillisessa ohjausyhteisössä luodaan toimiva yhteistyörakenne. Oppilaitoksissa yhteistyön on mukailtava opetussuunnitelman vuosikiertoa, suunnittelun ja arvioinnin rytmiä. Ongelmaksi muodostuu, kuinka yhteistä ohjaustyötä voidaan tehdä rytmien mukaan ja miten työtä voidaan jakaa helpottamaan ohjaustyöskentelyä. Samalla olisi hyvä pohtia, kuinka tietoa ohjauksesta kerätään ja dokumentoidaan.

Esille voi nousta myös kysymyksiä kohtaamisen tavoista, kun toimijoita ohjausprosessissa on useampia. Yhteistyön rakenteita täytyy luoda tasapuolisesti kaikkien toimijoiden välille, joita voi olla yhteisessä ohjausprosessissa esimerkiksi opinto-ohjaaja, viranomaistaho, opettaja, opiskelija ja vanhemmat. (Vehviläinen 2014.)

### 5.3 Sulautuva oppimisympäristö uudistaa yhdessä toimimista

Tarkastellaan ensin oppimisympäristöä käsitteenä. Oppimisympäristö voi olla yhteinen toimintakäytäntö, tila, paikka tai yhteisö, jossa edistetään oppimista. Näkökulma tarkastella oppimisympäristöjä voi olla fyysinen, sosiaalinen tai organisatorinen. Uudenlaiset oppimisympäristöratkaisut tarjoavat monipuolisia mahdollisuuksia oppia ja käsitteen käyttöön liitetään usein ajatus oppijan vuorovaikutteisesta ja aktiivisesta oppimisesta. Ammattiin oppimisen oppimisympäristöllä kuten ammatillisella oppilaitoksella on reformin myötä tapahtunut paljon laajentumista erityisesti sosiaalisen median ja verkon tarjoamiin ympäristöihin sekä kansainvälisiin oppimisympäristöihin. Kategorinen rajaaminen on teennäistä, vaikka joskus tarvitaankin oppilaitoksen tiloja. Oppilaitos ei enää käsitteenä ole pelkästään rakennus. Oppilaitoksessa opiskelun lisäksi oppimisympäristön uusia muotoja ovat verkkokurssit, työssäoppiminen, työelämässä tapahtuvat yhteistyöprojektit ja näytöt. (Helakorpi, Aarnio & Majuri 2010, 125–127, 183.)

Novidassa opiskelijälähtöisiä tapoja ohjata opiskelijaa ovat pääasiallisesti opiskelijan intra, s-posti, neuvontapalvelut puhelimitse sekä henkilökohtainen ohjaus. Haasteena on se, että ohjaus on usein eri toimijoiden päällekkäistä toimintaa, eri aikoina. Tiedon kulku on hidasta, koska ohjausreitit ovat monikanavaisia. Esimerkiksi verkkokeskustelualustojen monialaisempi käyttö ohjauksessa olisi hyödynnettävä työväline, joka varmasti lähivuosina tulee vahvasti mukaan opiskelijan ohjausprosessia uudistamaan.

Sulautuvassa oppimisympäristössä toimitaan yhdessä, oikeaan aikaan ja oikeassa paikassa. Sulautuva ohjausprosessi on työskentelyprosessi, joka vaatii tavoitteellista yhdessä tekemistä ja koordinointia. Verkkoa ja sosiaalista mediaa hyödyntämällä voidaan jakaa hyviksi havaittuja käytänteitä ohjausprosessin toimijoiden välillä. Samalla

muodostuu uudenlaista neuvonta- ja ohjaustyötä, kun teknologiaa yhdistetään lähiohjauksen rinnalle. Ammatillisessa oppilaitoksessa ohjaus- ja neuvontapalvelut vastaavat laajasti opiskelijan opiskelu- ja oppimisprosessiin liittyvistä tarpeista. Annetut resurssit eivät välttämättä riitä ratkaisemaan moninaisia koulutusjärjestelmän ongelmia. Moniammatillisessa yhteistyössä tulisi kiinnittää huomiota lähestymistapaan, miten saavutetaan yhteinen työnjako, jaetaan vastuu ohjauksesta ja ajankäytöstä. Opiskelijoiden työelämään tai jatko-opintojen pariin siirtyminen ilman katkoja vaatii sulautuvan ohjaus ja – oppiminen menetelmien integrointia yhteistyön kehittämiseen mukaan. (Onnismaa 2007, 72–75.)

## 6 AMMATILLINEN VUOROVAIKUTUS YHTEISTYÖSSÄ

Ohjausosaamisen rakentaminen ja niissä toimiminen edellyttää ammatillisen vuorovaikutuksen periaatteiden toteuttamista. Ammatillinen vuorovaikutus tarkoittaa asiantuntijatyössä vastavuoroisuutta, empatiaa ja aitoa läsnäoloa. Luottamusta rakennetaan antamalla tilaa ja auttamalla toisia vuorovaikutustapahtumassa. Ammatillisuus kertoo vallitsevasta ajattelutavasta, jossa ammatilliset käytösperiaatteet ja työroolit on sisäistetty työstä käsin. Periaatteita noudattava ei vetäydy konfliktitilanteessa vuorovaikutuksesta, eikä menetä malttiaan ja kykenee käsittelemään työasiat työasioina. (Järvinen 2018, 125–127; Kasurinen 2004, 44–45.)

### 6.1 Yhteistyön haasteet ovat opiskelijan ohjaamisessa moninaisia

Käytännön ohjaustyö voidaan rakentaa tilanteen tai tarpeen mukaisesti. Oppilaitoksissa ohjauskeskusteluja määrittää opetussuunnitelmat, jossa ohjauksen toteuttamisen lähtökohta on opintopolku, jossa opiskelija saa henkilökohtaisesti ohjausta, opintojen eri vaiheissa, läpi opintopolun ajan. Yksittäisen opettajan resurssit eivät välttämättä riitä koulun arjessa ja jaksamisen kannalta on järkevää hyödyntää yhteisopettajuutta, moniammatillista yhteistyötä sekä teknologian tuomia mahdollisuuksia. Tarvitaan vuorovaikutuksen lisäämistä yhteistyön kehittämiseksi. Erilaisia materiaaleja, väli-



neitä käyttämällä luodaan ohjausyhteistyölle mahdollisuuksia, joilla varmistetaan ohjaustoiminnan jatkuminen yli nivelvaiheiden opiskelijan siirtyessä koulutusasteelta toiselle tai koulusta työelämään. Opiskelijoiden ura- ja elämänsuunnittelunohjaus on hyvä esimerkki monipuolisesta ohjauksesta, jossa ohjauspalvelut kattavat koko polun ja ohjaus on jatkumona ajan tasalla. Moniammatillisessa työryhmässä on mukana kasvatustieteellisen, yhteiskuntatieteellisen, psykologin tai muun sosiaali- ja terveystieteiden alan koulutuksen saaneita henkilöitä, joilla on monitahoinen rooli suhteessa toisiin. Tekeillä yhteistyötä on luonnollista, että ristiriitoja syntyy, kun eri näkökulmat kohtaavat. Ohjauksen yhteisten tavoitteiden toteuttamiseen tarvitaan laadukasta ohjausvuorovaikutusta. Siihen on kaikilla ohjauksen parissa toimivilla mahdollisuus vaikuttaa, koska ohjausprosessi pitää rakentaa yhdessä keskustelemalla. (Onnismaa 2007, 72–75; Raina 2012, 76, 79; Vehviläinen 2001, 20, 227–229.)

Novidassa yhteistyön ohjausvuorovaikutus on yksinkertaistaen yhteistoimintaa, jossa dialogisuus ohjaa puhumista ja kuuntelemista. Tehtyjen havaintojen mukaan ohjauksessa käsiteltävät asiat ovat nopeasti muuntuvia ja moniulotteisia, eikä niistä heti saada muodostettua yhteistä näkemystä. Ammattiroolien vaatimukset ja odotukset aiheuttavat myös työrooleihin jämähtämisen, joka voi vuosien kuluessa aiheuttaa epäselvyyttä, vuorovaikutukseen. Yhteistyö ei toimi toivotulla tavalla ja usein tämä näkyy passiivisenä vastarintana, kun keskustelua eriävistä näkökulmista johtuen ei saada jouhevasti kulkemaan. Ongelmia ja ristiriitoja, joita ohjauksessa ratkotaan, voidaan ymmärtää niin monin eri tavoin. Ratkaistavaa ongelmaa ei keskustelussa osoiteta pidettävän tärkeänä, vaikka vuorovaikutus toimisi normaalilla tavalla.

Uudenlaisen työyhteisörakenteen kehittäminen ja digiajan tiimityö ovat nykykoulutuksen haasteita. Oppimisen siirtyessä kiihtyvällä vauhdilla verkkoon, opiskelijan itseohjautuvuus ja vastuu omasta oppimisesta korostuu. Opiskelijat opettavat asioita toisilleen ja opettajan tehtävänä on ohjata opittua niin, että opetus on samaan aikaan yksinäistä ja yhteisöllistä. Verkko-opetusta tulee kehittää uuden teknologian avulla, jolloin opiskelijoiden oman aktiivisuuden ja itseopiskelun määrä kasvaa erilaisia verkkooppimisympäristöjä ja -sovelluksia hyödyntämällä. Syvämmä oppiminen näkyy puolestaan suoraan oppimistuloksissa, jotka paranevat. (Rautiainen 2019, 1–4; Levenen, Joutsenvirta & Parikka 2009, 15, 20–25.)

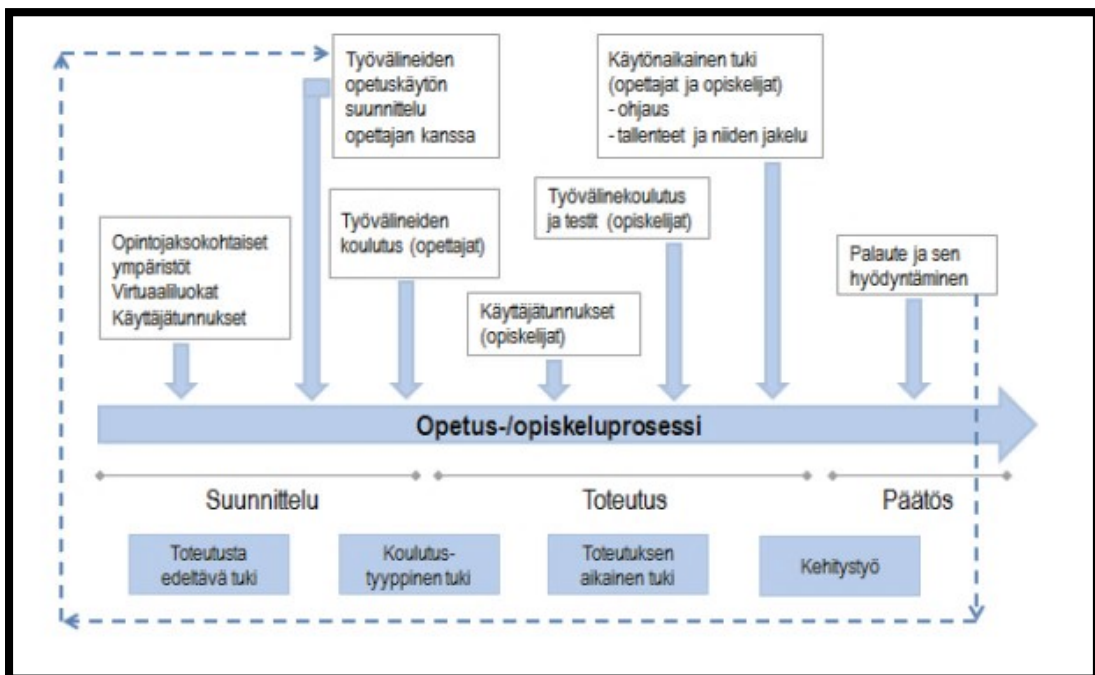
## 6.2 Yhteistyön moniäänisyyden pohjana keskustelu

Oleellista yhteistyön onnistumiselle on kuinka motivoituneita eri ammatin edustajat ovat kehittämään yhteistyötä. Ohjaavana ajatuksena on yhteisöllisyyden luominen ja toisten kohtaaminen yli rajojen. Monialaisessa yhteistyössä yhteinen ammatillinen keskustelu ja päätöksenteko ovat lähtökohta. Yksin ei tarvitse työtä tehdä, vaan ryhmässä vertaistuki ja kontaktien ottaminen ovat luomisnäkökulma vallitsevien käytäntöjen muuttamiseen. Kaikkien osaaminen pyritään kokoamaan yhteen päätöksentekoa varten. Moniammatillisen keskustelun onnistumisen edellytyksenä on kaikkien tasa-arvoinen osallistuminen keskusteluun. Työryhmän kulttuurin ja ilmapiirin tulee olla salliva ja erilaisuuden hyväksyvä. (Isoherranen 2006, 78–79.)

Työyhteisön kehittämisen näkökulmasta konfliktitilanteet voivat olla toimivan moniäänisyyden pohja. Moniammatillisessa yhteistyössä erilaiset mielipiteet käsitellään avoimesti, ja se luo luottamuksen ilmapiirin, jossa jokaisella työryhmän jäsenellä on arvostettuja vahvuuksia. Erilaiset näkemykset on resursoitu materiaaliksi, jonka pohjalta voidaan tehdä moniammatillista päätöksentekoa. Koko työryhmä on valmis ottamaan vastuuta päätöksistä, vaikka se ohjaustilanteessa olisi kuulunut yhdelle ohjaajista. Ohjausprosessi toteutuu moniarvoisesti ja kehittää kaikkien yhteistä halua kehittää ohjaustoimintaa parempaan suuntaan. Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen vaatii sosiaalisesti jaettua osaamista, monipuolisia viestintä- ja vuorovaikutustaitoja sekä kykyä luoda tiedolle merkityksiä. Ohjaaja ei ole itsenäinen auktoriteetti, vaan asioita prosessoidaan yhteisöllisissä tiimeissä. Vuorovaikutuksellinen toimintaympäristö mahdollistaa tiedon vapaan virtauksen, jolla varmistetaan avoimet ja sosiaaliset vuorovaikutustilanteet. Ohjaustyö on aina ihmissuhde- ja vuorovaikutusammatti. On vaikea lähteä kehittämään uutta, ellei tarvittavia yhteisöllisyyden valmiuksia ole olemassa. Tarvitaan uudenlaisia viestintä- ja tiedonhallinnantaitoja ja yhteistä tahtotilaa noudattaa sovittuja pelisääntöjä. Tieto ja ymmärrys ovat yhteistä pääomaa. (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008, 102–105; Komulainen, Turunen & Rohiola, 2009, 195–199.)

### 6.3 Tukihenkilöstö mukaan opiskelijan opiskeluprosessia rakentamaan

Yhteistyön kehittämisessä pitää oppia vuorovaikuttamaan ja ajattelemaan yhdessä. Opiskelijan yhtenäisen polun rakentaminen vaatii syvällistä polun tuntemista, jossa pelkästään teorian ja lakien tunteminen ei riitä. Ohjaajakeskeisyys ei rakenna moniammatillista yhteistyötä, vaan tähän tarvitaan tukihenkilöstöä, joilla on merkittävä rooli asennemuutoksen edistämässä, kun tavoitellaan aidosti yhteisöllistä vuorovaikutusympäristöä. Tukea voi opiskelijan lisäksi tarvita ohjaaja esimerkiksi tietotekniikan kanssa tai opettaja pedagogista apua erilaisten opetustoteutusten arviointiin. Kuviossa 9. esitetty opiskeluprosessin integraatio opetus-, ohjaus- ja tukiprosessien välillä vaatii yhteistä sitoutumista, jotta uusia toimintatapoja voidaan jalkauttaa mukaan päivittäiseen tekemiseen. Pelkästään yhteistyöstä puhuminen, ei korvaa yhteistyötä.



Kuvio 9. Tukiprosessin sulautuminen osaksi prosessia (Pruikkonen & Rautiainen 2010, 11)

Kuviossa 9 kuvataan sitä, että ohjausta ja tukea tarvitaan läpi oppimisprosessin, jo opintojen suunnittelusta valmistumiseen asti. Ryhmään kuulumisen tunne ja kiinnittyminen ryhmään ovat opiskelijoille tärkeää, kun opiskellaan erilaisissa oppimisympäristöissä. Oppiminen perustuu yhteisiin tavoitteisiin ryhmänä, jossa jaetaan hyviä käy-

tänteitä. Masie (2006, 25) toteaa, että opiskelijoiden rooli on usein ohjattu erittäin epä-sosiaalisesti, vaikka opiskelu ja opetus ovat sosiaalisia tapahtumia. Ohjaushetken dialogissa vuoropuhelun osalliset keskustelevat omasta näkökulmastaan ja ”pukee sanoiksi” jaettavia kokemuksia ja ajatuksia. Oppijat tuovat mukanaan tietoja, taitoja, asenteita ja uskomuksia, joiden joustava huomiointi tukee ohjausta. Yhteisöllisen vuorovaikutuksen kautta opiskelijat toimivat aktiivisemmin, keskusteluista opitaan ja hahmotetaan opittavia asioita paremmin. Uuden ymmärryksen tuottaminen helpottuu, kun itsenäinen ajattelu kehittyy osana oppimisprosessia. Sulautuva ohjaus edellyttää opiskelijalta itseohjautuvuutta ja aktiivisuutta. (Joutsenvirta, Kukkonen, Jussila & Karjalainen 2009, 85–87.)

Novidassa on huomattu, että muutokset oppimiskulttuuriin vaativat nykyteknologian tuomien mahdollisuuksien parempaa hyödyntämistä uusissa oppimisympäristöissä. Uusien taitojen ja erilaisten järjestelmien omaksuminen ei ole helppoa, koska uusien asioiden opettelua on koko ajan. Omaksumiseen ei ole aina riittävästi aikaa, joten opetus- ja tukiprosessien yhteen nivoutumisen merkitys ja rooli oppilaitoksen toimintakulttuurin uudistamiseksi tulee hyvin esille.

Ohjaus- ja opetuskäytäntöjen uudistamiselle teknologia avaa mahdollisuuksia jäsentää työrooleja ja vuorovaikutussuhteita tasa-arvoisempaan suuntaan. Suomalaisen koululaitoksen sosiaaliset käytännöt ja ajatukset oppimisesta eivät kehity samaa tahtia kuin opiskelijoiden, joiden elämä on tässä hetkessä. Opiskelijoiden mahdollisuudet osallistua opintoihin, on eurooppalaisittain pohjalukemissa. Opiskelijan ääni ei kuulu, ja nuorten elämää leimaa teknologian käyttö osana vuorovaikutusta ja oman identiteetin luomista. Tulevaisuuden teknologia on osa oppimisen kokemuksia, ja tätä tekijää ammatillisissa oppilaitoksissa ei hyödynnetä tarpeeksi. (Häkkinen, Silander & Rautiainen 2013, 139–141.)

## 7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET

Tässä osiossa käsitellään ensin tutkimuksen toteutustapaa ja saavutettuja tuloksia. Luku 7 sisältää tulokset, joissa haastattelujen tuloksiin on yhdistetty myös dokumenttien analyysi sekä havainnoinnin tulokset. Eri menetelmillä saatu tieto on analysoitu kokonaisuutena. Tutkimus toteutettiin syksyllä heti lukuvuoden alusta 2021, jolloin koronapandemian vaikutukset kevään etäopiskelun jäljiltä tulivat esille erilaisina haasteina. Tarkoituksenmukaisesti haastattelut rajattiin koskemaan sekä oppilashuollon väkeä että opetushenkilöstöä. Otannasta tehtiin tarkka profilointi. Haastateltavilla osalla oli jopa 20 vuoden kokemus työstään ja mukaan mahtui myös tuoreita tulokkaita. Haastattelurunko tehtiin Google Formsilla ja kysymykset lähetettiin etukäteen sähköpostilla haastateltaville. Kysymyksiä oli kuusi kappaletta, joista kaikki olivat avoimia kysymyksiä. Kysymysten laajuus antoi vastaajalle mahdollisuuden tuoda esille mielipiteitä ja ajatuksia kattavammin. Taulukossa 3. on eritelty haastatellut henkilöt ammattialoittain. Itse haastattelu suoritettiin Teamsin kautta. Haastattelut nauhoitettiin ja äänitallenteet litteroitiin puhtaaksikirjoittamalla tekstimuotoon. Yksityisyyden suojan säilyttämiseksi haastattelut poistettiin litteroinnin jälkeen. Haastattelun kysymykset ovat esitetty liitteessä 1 ja 2.

Taulukko 3. Haastateltavat ammattialoittain

Haastateltavia ammattilaisia olivat seuraavat henkilöt:
• erityisopettaja
• opinto- ohjaaja
• koulukuraattori
• vastuuopettaja, joka on työsuojeluvaltuutettu ja pääluottamusmies
• ammatillinen ohjaaja

### 7.1 Olemassa olevat yhteistyön käytänteet

Haastatteluissa tuli esiin olemassa olevien yhteistyön käytänteiden sisältöjen erilaisuus, joilla on suoraan vaikutusta yhteistyön määrän ja laatuun. Teemahaastattelujen

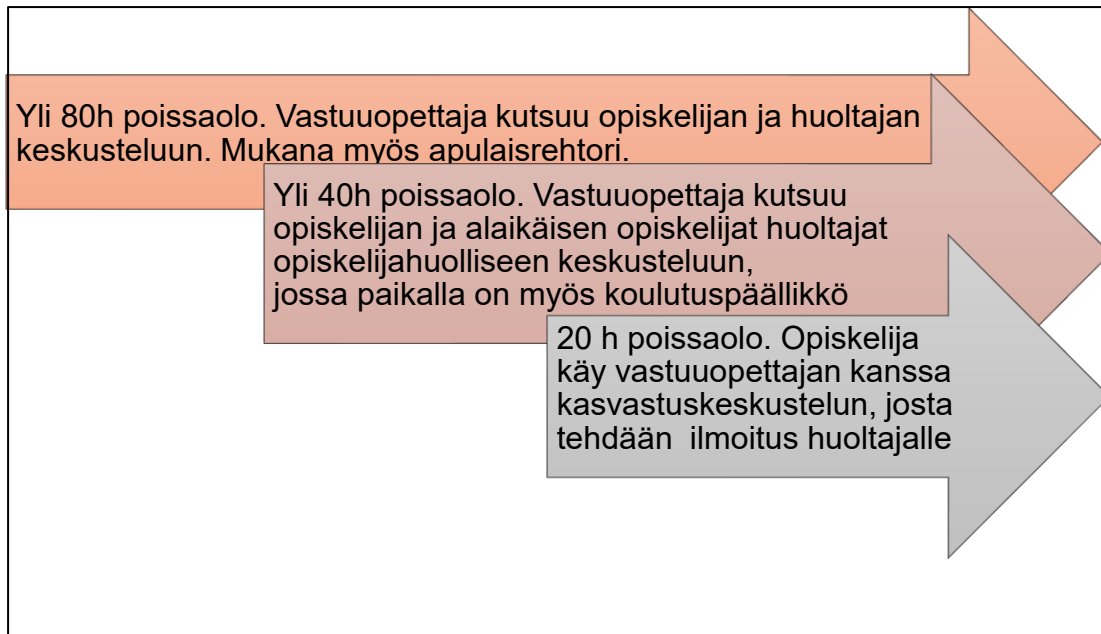
mukaan kaikki kokevat, että yhteistyön kannalta on tärkeää jakaa osaamista ja kokemuksia yhdessä. Tällä hetkellä ohjaushenkilöstön välillä vallitsee hyvä yhteishenki, mutta yhteinen tahtotila tehdä muutoksia yhteistyön parantamiseksi puuttuu.

Yhteistyökäytänteinä mainittiin seuraavia:

**Jaksopalaverit**, joita on kaksi kertaa syyslukukaudella ja kaksi kevätlukukaudella. Ideana on käsitellä ajankohtaisia asioita, opiskelijoiden opintomenestystä ja nostaa esille ilmenneitä ongelmia, joihin luodaan tarvittavia tukiohjaustoimenpiteitä. Palaverit ovat alakohtaisia ja palaverien koollekutsujana toimii vastaava koulutuspäällikkö. Mukana on alan vastuopettaja ja muut alan opettajat, sekä tarpeen mukaan opiskelijahuollon väkeä kuten terveydenhoitaja, kuraattori, opinto-ohjaaja. Jaksopalaverissa esimerkiksi vastuopettaja pääsee puhumaan opiskelijaan tai opiskelijaryhmään liittyvistä huolista ja ongelmatilanteista opiskelijahuollon kanssa kasvokkain.

Haastateltavat kokivat, että jaksopalaverit ovat ainoa palaveri, missä moniammatillinen työryhmä säännöllisesti tapaa toisiaan. Palaverien sisältö jakoi mielipiteitä. Osa haastateltavista koki, että opiskelijan asioiden ja ongelmien vierestä ruotimista olevan liikaa. Toiveena on, että esihenkilön johdolla pysyttäisiin asiassa, keskittymällä paremmin oleellisiin yksityiskohtiin. Haastattelujen perusteella kokemus on ollut, että on huono asia odottaa jaksopalavereja, jolloin moniammatillinen kohtaaminen on myöhässä. Syynä tähän on se, että varsinainen ohjaustyö kuitenkin tehdään jo niiden välissä.

Tehtyjen havaintojen ja lähdeaineiston analyysiin perusteella Novidassa halutaan toteuttaa laadittuja ohjeistuksia tukemaan turvallisen opiskeluympäristön luomista. Opilaitoksessa on olemassa ongelmien ennaltaehkäisemisen tueksi muun muassa päihitteiden käytön -ja poissaolojen puuttumisen malli. Seuraava esimerkki poissaoloista osoittaa, että huolen mittarit liittyen nuoren oppimiseen, käyttäytymiseen, terveyteen tai poissaoloihin tulisi aina esittää eteenpäin. Kuvio 10. esittää opiskelijakohtaista seurantalomaketta, jonka avulla seurataan poissaolojen kehittymistä. Poissaoloille on olemassa määritellyt tuntimäärät, jotka johtavat sovittuihin toimenpiteisiin.



Kuvio 10. Poissaoloja koskevat tuntimäärät progressiivisesti kasvaen

Poissaolot ovat aina merkki siitä, että apua tarvitaan. Poissaolosten seuranta on monivaiheista ja niiden seurannassa merkittävässä roolissa on selkeästi vastuupettaja. Palaverissa tehtyjen havaintojen mukaan olennainen osa toiminnan kehittämistä on ohjeistusten noudattaminen. Havaintojen perusteella vakiintuneita toimintatapoja ei ole kirjallisten ohjeiden käytäntöön viemiseksi. Alan vastuupettajalla on vastuu poissaolosten linkittämisestä eteenpäin myös opiskelijahuollon puolelle. Onkin kokemuksia siitä, että yhteistyön hitaus voi viivästyttää tarvittavia toimenpiteitä ja tämä puolestaan aiheuttaa opiskelijalle ongelmia. Poissaolot voivat katkaista Kelan tuet opiskelulle, vaikeuttaa opinnoissa etenemistä sekä huonoimmillaan johtaa opintojen keskeyttämiseen.

**Moniammatilliset verkostotapaamiset** ovat vakiintunut yhteistyön muoto. Haastattelussa tuli ilmi, että useimmiten jaksopalaverin jatkoksi sovitaan työryhmä tai henkilö, joka ottaa kopin opiskelijan tai tietyn opiskelijaryhmän asiasta ja lähtee viemään sitä eteenpäin. Kun huoli opiskelijasta tulee esille, voidaan opiskelijan luvalla kokoontua yhteistyön äärelle. Yhteistyön tavoitteena on poistaa oppimisen esteitä, puuttua oppimisvaikeuksiin tai esille tulleisiin ongelmiin kuten kiusaamiseen, mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Vastauksissa myös lainsäädännön näkökulma yhteistyön haastajana otettiin esiin. Opiskelijaan liittyvistä asioista, omalla nimellä voi puhua

vain opiskelijan suostumuksella, kun puhutaan opiskelijahuollollisista asioista. Pedagogisista asioista puhuttaessa puolestaan ei tarvita huoltajan tai nuoren lupaa. Tapauskohtaisesti koottavassa asiantuntijaryhmään voidaan opiskelijan kirjallisella suostumuksella nimetä mukaan esimerkiksi opiskelijan huoltaja, opetus- ja opiskeluhuollon edustajia

” Asian käsittely yksittäisen opiskelijan tueksi koottavassa asiantuntijaryhmässä perustuu opiskelijan suostumukseen. Opiskelijan kirjallisella suostumuksella hänen asiansa käsittelyyn voi osallistua tarvittavia opiskeluhuollon yhteistyötahoja tai opiskelijan läheisiä.” (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013, 3 luku 19 §).

Havaintoihin perustuen moniammatillisen yhteistyön kannalta avainasemassa on johdonmukaisen tiedon aikaansaaminen, jolla saadaan aikaan toimivaa palaverikäytäntöä. Lisäksi haastatteluissa esille tuotiin tarve yhteisille moniammatillisille koulutus- ja kehittämispäiville, jossa paikalla olisi kattavasti ohjausalan henkilöstöä, opettajista oppilashuoltoon. Huomioitava asia yhteistyön kehittämisessä on, että yhteistyö ei aina rajoitu sisäiseen yhteistyöhön, vaan ulkopuolisten toimijoiden kanssa tehdään säännöllisten ja toistuvien tapaamisten muodossa yhteistyötä alueen peruskoulujen opinto-ohjaajien sekä etsivän nuorisotyön kanssa. Lastensuojelullisissa asioissa yhteyshenkilönä toimii koulun kuraattori. Yhteistyötä tehdään aina tarpeen mukaan ulkopuolisten toimijoiden kanssa, joita ovat TE-toimistot, sosiaalitoimi tai muu viranomaistaho. Tulosten perusteella on selvää, että moniammatillisen yhteistyön kehittämisen tueksi tarvitaan esihenkilön tukitoimia ja aktiivista seuranta johdon tasolla.

**Konsultaatiokeskustelut, opintoalalaverit** koskevat yksilöllisiä opiskelijahuollon ja/tai opettajien välisiä tapaamisia. Haastateltavat kertoivat yhteistyön muodon olevan hyvin opettajasidonnainen, jolla on suoraan vaikutusta lopputulokseen. Toiset opetushenkilöstöstä ovat aktiivisempia työstämään opiskelijan tarvitsemia ohjaus- ja neuvonpalveluita yhteistyössä ja toiset puolestaan eivät.

**Epävirallisia tapaamisia** kannattivat kaikki haastateltavat, koska ne olivat vähentyneet koronaepidemian myötä minimiin. Maanantai aamuisin järjestettävä apulaisrehtorin infotilaisuus tapahtui ennen koronapandemiaa kasvotusten, yhteisesti kahvin ää-



relle kokoontuen, mutta pandemia muutti pakotetusti tapaamiseen verkkoon. Haastateltavat toivat ilmi tarpeen jutella ja viettää aikaa yhdessä myös epävirallisesti. Esimerkki hyvinvointiryhmän toiminnasta osoittaa, että epävirallinen yhdessä tekeminen lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja innostusta tehdä töitä yhdessä. Hyvinvointiryhmän kokoontumisia säätelee laki. Ryhmä toteuttaa tapahtumia kuten virtuaalijoulun vuonna 2020, kun koronapandemia esti lähitapaamiset. Ryhmä kokoontuu epäsäännöllisesti ja tähän haluttiin muutosta. Tämä siitä syystä, että yhteisiä epävirallisia tapaamisia ja ajanviettomahdollisuuksia saataisiin lisättyä ryhmän aktiivisemmän toiminnan kautta.

## 7.2 Tiedon välittämisen haasteet

Kehittämistyön tuloksissa tuli esiin syksyn 2021 alkaneet oppilaitoksen sisäiset tilajärjestelyt, joiden seurauksena tapahtui ohjaushenkilöstön hajaantuminen eri rakennuksiin. Ennen muutoksia esimerkiksi opiskelijahuollon huoneet olivat lähekkäin toisiaan, jolloin voitiin jutella ja vaihtaa ajatuksia nopeammin. Tapaamisten sijaan sähköpostilla viestittely on tullut vahvasti kasvokkain keskustelun tilalle. Sähköpostikulttuuri turhautti haastateltavia, koska varsinkin kiireellisissä opiskelijaan liittyvissä asioissa sähköpostiin vastaukseen saaminen kesti liian kauan.

Esimerkki Outlook kalenterin käyttämättömyydestä osoittaa, että etukäteen aikataulutaminen on tärkeä kohta yhteistyön kehittämisessä. Enää ei ehditä kohtaamaan arjessa ja keino ajan säästämiseksi olisi luoda yhteinen viestintäalusta verkkoon, jonka avulla saataisiin nopeasti useampia henkilöitä kerralla mukaan keskustelun äärelle. Samalla aktivoitaisiin sähköisen Outlook kalenterin käyttö osana muutosta kohti yhteisöllisempää viestintää. Outlook kalenterin sisältöjä ei jaeta eli toisten työpäivien sisältöä ei pääse näkemään. Opettajilla on käytössä tuntien kirjaukseen Wilma, joka on oppilashallinto-ohjelmisto. Opiskelijahuolto taas ei pääsääntöisesti käytä Wilmaa omiin työaikamerkintöihin. Outlook kalenterin jakaminen helpottaisi selvitystyötä, milloin moniammatillisen yhteisön jäsenelle voisi esimerkiksi tehdä opiskelijahuoltoon liittyvän varauksen tai sopia yhteistä keskusteluhetkeä.

Haastateltavien toiveena oli myös se, että tiedon kohtaamattomuuteen otettaisiin johdon taholta käsittelyyn ja ryhdyttäisiin tarvittaviin toimenpiteisiin käytännön työn tasolla. Olemassa olevia ammatillisen koulutuksen ohjausmateriaaleja on kaikkien nähtävillä sisäisessä intrassa kuten laatuprosessit kirjoitettuna auki prosessikaavioiksi sekä vastuopettajan ja ohjaustyön käsikirjat. Prosessien jalkauttamista käytäntöön ei koettu tapahtuneen. Kehittämistyön aikana tehtyjen havaintojen perusteella ohjaamisen keskiössä olevat ihmiset eivät välttämättä itseohjautuvasti osaa ajatella, mitä tietoa kollega tarvitsee tai millainen tieto on tärkeää siirtää eteenpäin yhteistyön merkeissä. Tarvitaan ohjaamisen rautalankaversio, jolla saadaan toimintavarmuutta opiskelijan ohjaamisen yhteistyön ketjuttamiseen.

Esimerkki opiskelijan siirtymävaiheen ongelmista kertoo siitä, että ohjausprosessiin on mahdollista tehdä muutoksia koko ajan, kun puutteita havaitaan. Perusopetuksen puolelta tuleva opiskelija siirtyy ammattikouluun tietyn alan perustutkintoa suorittamaan. Siirtyminen tapahtuu suoraan isoon opiskelijaryhmään ja opiskelijalle alkaa kertyä ongelmia suorittaa opintoja. Yhteisenä työvälineenä käytetään Wilmaa, joka on sujuva työkalu muun muassa opiskelijoiden poissaolojen merkitsemiseen, palautteen kirjaamiseen, arviointiin sekä yhteydenpitoon opettajien, huoltajien ja opiskelijoiden kanssa. Työkalun toimimattomuus yhteistyön kehyksenä näkyy siinä, että kaikki tieto opiskelijasta ei ole saatavilla tasapuolisesti. Opettaja ei pääse näkemään Wilmasta opiskelijaan liittyvää erityisen tuen suunnitelmaa, joten tukitoimien käynnistäminen on mahdotonta. Tiedon kohtaamattomuus aiheuttaa viiveen eli tieto ei kulje läpi ohjausprosessin oikeaan aikaan, oikeassa paikassa. Myöhemmin saadaan selville, että opiskelija on suorittanut koko peruskoulun tuetussa pienryhmässä. Opiskelija on ehtinyt opiskella perustutkinnon ensimmäistä vuotta jo reilun ajan, kun yhteistä moniammatillista palaveria aletaan järjestään esiin tulleiden ongelmien takia.

### 7.3 Verkon vuorovaikutusvälineet ja työaikajärjestelyt

Haastateltavia kiinnostivat kysymykset liittyen internetin ja verkon käyttömahdollisuuksiin ohjaustyössä. Koronapandemian aikana opinto-ohjaaja oli kertomansa mukaan testannut sähköistä ajanvarauskalenteria verkossa vaihtelevalla menestyksellä. Tärkeänä havaintona haastelujen antina oli verkossa tarjottavien ohjauspalveluiden

monimuotoisuuden kehittäminen, jolloin opiskelijoilla olisi mahdollisuus ottaa yhteyttä verkon kautta myös kouluajan ulkopuolella. Työaikajärjestelyt eivät tällä hetkellä mahdollista työajan ulkopuolella tarjottavaa opiskelijanhuoltoneuvonta- ja tuki-palveluita, koska ylitöistä ei makseta. Toiveena oli työaikajärjestelyjen muokkaaminen, joka koettiin uudenlaiseksi mahdollisuudeksi tehdä joustavammin eri aikoina yhteistyötä sekä hyödyntää etätöiden mahdollisuuksia. Virallisessa linjauksessa etätöitä eivät tee tällä hetkellä kuin asiakasrajapinnassa työskentelevät. Lisäjoustopien tuominen mukaan työaikajärjestelyjen kautta on johdon kanssa yhteistyössä sovittava kehittämiskohde. Kaikilla vastaajilla oli halu säännöllistää yhteisiä moniammatillisia tapauksia, eikä ainoastaan sopia aikoja tarpeiden mukaisesti.

#### 7.4 Yhteistyösuhteiden ylläpitäminen

Työsuhteiden määräaikaaisuudet ja tätä kautta työntekijöiden vaihtuvuus otettiin haastateltavien keskuudessa esille yhteistyösuhteiden rakentamisen esteenä. Eriarvoiset työsuhteet ilmenevät vastavuoroisuuden puutteena, kun hyvin alkanut yhteistyö päättyy ja kiinteä kumppanuus katoaa. Kuviossa 11. kuvataan vuoden 2020 henkilöstökerptomuksen lukuja vaihtuvuudesta sekä virkasuhteiden muutoksista. Haastateltavat jakoivat kokemuksia yhteistyön käynnistämisen vaikeuksista eri työnantaja tahojen välillä sekä huolen yhteistyön pirstaleisuudesta eri esihenkilöiden alaisuudessa.

<b>Henkilöstön vaihtuvuus, vakinaiset virat ja työsuhteet</b>				
	<b>2020</b>		<b>2019</b>	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus%	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Aloittaneet	12	7,4	10	5,9
Lopettaneet	18	11,0	22	13,0

Vuonna 2020 lopettaneista seitsemän jäi eläkkeelle ja yksitoista irtisanoutui.

<b>Vakinaisen henkilökunnan palvelussuhteen kestoajat</b>							
	yli 30 v	25 - 29 v	20 - 24 v	15 - 19 v	10 - 14 v	5 - 9 v	alle 5 v
Henkilömäärä	19	7	12	32	25	39	29
%-osuus	11,7	4,3	7,4	19,6	15,3	23,9	17,8

<b>Henkilöstön, vakinaiset ja määräaikaiset, palvelussuhteen laatu</b>				
	<b>2020</b>	<b>%</b>	<b>2019</b>	<b>%</b>
Kokoaikaiset	151	74,4	182	87,1
Osa-aikaiset	52	25,6	27	12,9

## Kuvio 11. Henkilöstökertomus 2020 (Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä)

Novidassa työskentelee työntekijöitä, joiden työnantajana on Uusikaupunki ja toisille Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä. Sisäinen organisaatiossa esihenkilöinä toimii eri alojen koulutuspäälliköitä sekä vararehtori. Tehtyjen havaintojen kautta, voidaan perustellusti sanoa, että organisaation vastuiden ja velvollisuuksien selkeyttäminen läpi organisaation toimii jatkossa yhteistyön voimavarana, johon voidaan perustaa pitkän aikavälin kehittäminen.

### 7.5 Yhteenveto tuloksista

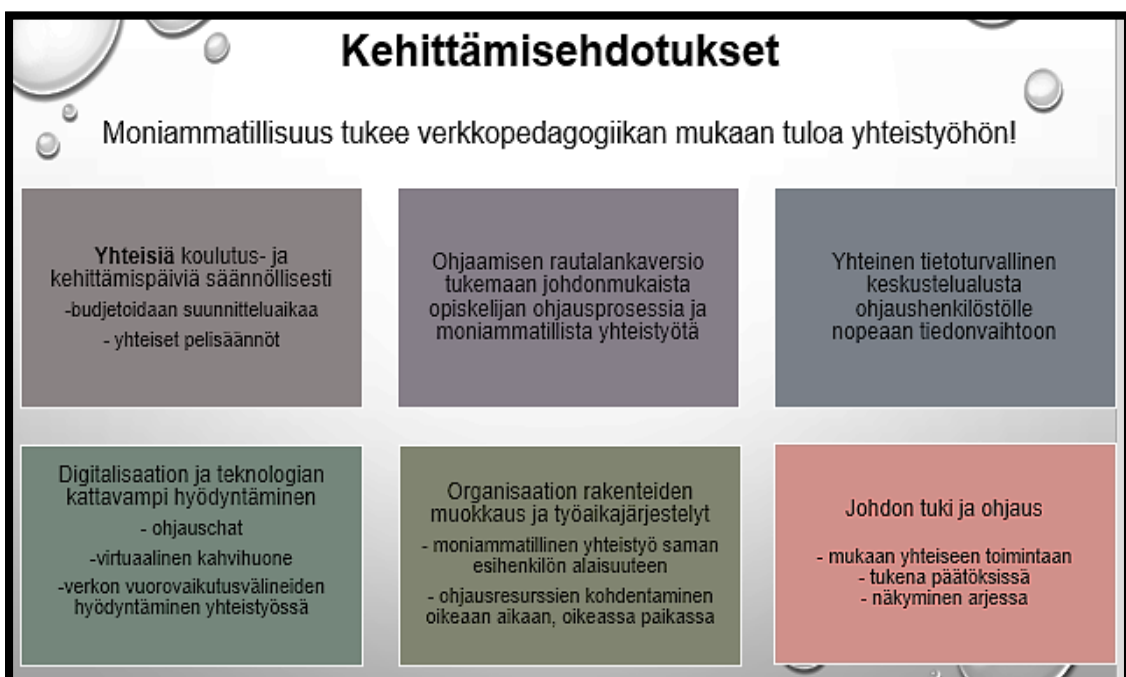
Tuloksiin perustuen, keskinäisen dialogin toimivuutta pidetään työyhteisössä tärkeänä ja se näkyy positiivisena asennoitumisena moniammatillisen yhteistyöhön. Ilmapiiri ja asenne yhteistyölle ovat kunnossa, joten tästä on hyvä lähteä kehittämään erilaisia yhteistyön muotoja ja -suuntia. Opiskelijan ohjaamisen kontekstissa tärkeimmäksi yhteistyön muodoksi sanoitettiin yhteistyö opiskelijahuollon ja opettajien välillä. Tutkimuksen tuloksia voidaan jalostaa sulautuvan opetuksen ja -ohjauksen menetelmien avulla. Tulosten yhteenvetona ilmenee seuraavia asioita, joilla on merkitystä moniammatillisen yhteistyön kehittämisessä:

- Ohjaustyön jäsentymättömyys vähenee, kun suunnittelulle varataan yhteisiä suunnitteluhetkiä säännöllisesti, yksilösuorittamisen sijaan.
- Toimivat ja muokkaantuvat tilat helpottavat yhteistyön toimivuutta arjessa.
- Yhteistyön varmistamiseen tarvitaan johdon tukitoimia ja seuranta.
- Tiedon välittämisen ja kohtaamiseen haasteet liittyvät työaikajärjestelyihin sekä yhteisten työkalujen kuten Wilman toimimattomuuteen.
- Verkon vuorovaikutusvälineitä ohjauksessa hyödyntämällä opiskelijan ja ohjaajan välinen yhteistyö on moniulotteisempaa. Tietotekniikka mahdollistaa opiskelijan aktiivisemmän osallistumisen ohjaustilanteessa ajasta tai paikasta riippumatta.
- Moniammatillisen yhteistyön avulla saadaan purettua kiireen tunnetta ja kohdennettua henkilöstön resursseja kustannustehokkaammin.

Yhteistyötä tehdään rutinoituneesti oppilaitoksen nykyisen toimintakulttuuriin mukaisesti ja siinä ei aina toteudu moniammatillinen vuorovaikutus. Vuorovaikutus on yleisellä tasolla toimivaa, mutta riittämättömät aikaresurssit vaikeuttavat yhteisen ajan löytämistä. Moniammatillisen yhteistyön tekeminen oli kaikille haastateltaville mieluista ja tiiviimmän yhteistyön uskottiin lisäävän työssä jaksamista sekä löytämään niitä yhteisiä ratkaisukeinoja edesauttaa opiskelijan tavoitteiden saavuttamista.

## 8 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Saadut tutkimustulokset osoittavat, että yhteistyössä uusien toiminta- ja työtapojen kehittämisessä pitää kiinnittää erityistä huomiota yhteistyön nivelvaiheiden tiivistämiseen. Moniammatillisuutta tulee käsitellä sulautuvan opetuksen ja -ohjaamisen tietoperustaa ohjaustyössä hyödyntäen. Kuviossa 12. tuodaan esille kehittämisehdotuksia, joka lisää verkkopedagogiikan mukaan tuloa ohjaukseen sekä rohkaisee kokeilemaan erilaisia toimintatapoja vastaamaan julki tullessiin yhteistyön haasteisiin. Havainnot osoittavat, että haastateltavilla on arvokasta tietoa siitä, miten pystyttäisiin toteuttamaan moniammatillista yhteistyötä käytännön tasolla ja millaisia yhteistyön kannustimia tarvitaan. Tutkimuksen rajaus estää tutkimustulosten suoran siirtämisen toiseen oppilaitokseen, mutta oppilaitoksen yksiköiden välillä tuloksia jatkojalostamalla voidaan niitä halutessa hyödyntää.



## Kuvio 12. Moniammatillisen yhteistyön kehittämisehdotukset tiivistettynä

Esitettävät kehittämisehdotukset perustuvat tehtyyn tutkimustyöhön sekä aiemmin työssä esitettyyn tietoperustaan. Teorian ja tulosten välisen suhteen perusteella tehtyjen johtopäätösten perusteella ehdotetaan seuraavia moniammatilliseen yhteistyöhön liittyviä kehittämisehdotuksia:

1.

Työaikajärjestelyjen suunnittelussa johdon tulee huomioida, että ohjaushenkilöstön yhteinen suunnittelutyö vaatii lisää aikaresurssia.

- Ennen lukuvuoden alkua ohjaushenkilöstölle budjetoidaan tarvittavaa suunnittelu-aikaa tulevan lukuvuoden tarpeita mallintamaan. Näin varaudutaan etukäteen sovittuihin tavoitteisiin, koska kesken lukuvuoden on vaikeampi uudistaa asioita

2.

Yhteistyön tarvitaan säännöllisesti toteutettuja koulutus- ja kehittämispäiviä, jossa on mukana sekä opettajia että opiskelijahuollon edustajia samanaikaisesti. Koulutusten teemoista voitaisiin tehdä päätöksiä esimerkiksi henkilökunnalle etukäteen esitettävän kyselyn avulla. Tällöin koulutusten suuntaaminen ohjautuu oikeanlaisiin koulutustarpeisiin, jolloin hyödyt saadaan vietyä heti omaan työhön mukaan. Koulutuksen järjestämisen muotoja on hyvin erilaisia, työpajoja, puolen päivän koulutuksia, muutaman tunnin istuntoja, joita on kevyempi organisoida ja aikatauluttaa mukaan säännöllisiin tapaamisiin.

- Yhteisten kehittämispäivien ja -palaverien antia voidaan jatkojalostaa käytännön arjen tekemiseen vietäväksi sopimalla pelisäännöt, kuinka yhdessä toimitaan. Tehdään asioita yhteisesti sovittun mukaan ja tietoa jaetaan avoimemmin.
- Koulutusten antia esitetään johdolle ja johto voi osallistua myös sovittuihin tapaamisiin. Uusien henkilöiden koulutus ja perehdytys osaksi strategista suunnittelua ja käytäntöön vienti toimivan perehdytysuunnitelman avulla.

- Kaikille sopivia koulutuksia voidaan lisätä esimerkkinä vuorovaikutus- ja viestintätaidot ja soveltaa koulutuksen antia moniammatillisesti. Lyhyisiin koulutuksiin ja palavereihin voidaan yhdistää toiminnallinen elementti esimerkiksi luontoretki, joka edistää työhyvinvointia.

### 3.

Ohjaus- ja opetusresurssien kohdistaminen kustannustehokkaasti. Esitettyjen tulosten mukaan resurssien monipuolisemmasta hyödyntämisestä on ohjaus- ja opetustyössä taloudellisesti kannattavaa. Samalla henkilöstön osaaminen ja ammattitaito kehittyy sekä viihtyvyys työssä paranee.

- Ammatillisen ohjaajien hyödyntäminen opiskelijan yksilöohjauksessa, opettajan tukena opetustilanteissa sekä työssäoppimisjakson aikana opiskelijan työharjoittelun liittyvien asioiden hoidossa.
- Erityistä tukevia opiskelijoita on perustutkinnoissa kasvava määrä, joten opiskelijahuollon parempi näkyminen aloilla vaatisi lisää yhteisiä sovittuja ohjaushetkiä opettajien kanssa. Opiskelijahuollon käynnit ja tuki opetustunneilla ovat positiivinen merkki yhteisestä tekemisestä myös opiskelijalle välittyvänä asiana.

### 4.

Yhteiseen opiskelijan ohjausprosessiin tehtävä selkeä rautalankaversio ohjaukseen. Opiskelijalla voi olla terveyteen, oppimiseen tai elämänhallintaan liittyviä haasteita, joka näistä syistä vaatii useamman henkilön ammattitaidon käyttöä. Rautalankaversio pohjautuu olemassa oleviin materiaaleihin, joihin tukeutuen voidaan kehittää kaikkia palveleva käytännön työkalu. Olennainen osa ohjaamisen rautalankamallin suunnittelutyötä on tietoisesti valittu asiantuntijaryhmä, jossa on moniammatillisuus huomioitu. Kirjallista mallia noudattamalla saadaan aikaiseksi johdonmukainen etenemisjärjestelmä, kenelle ohjataan ja miten käytännössä toimitaan yhteydenoton kanssa tilannekohtaisesti.

5.

Tieto- ja viestintätekniiikan hyödyntäminen yhteistyön työkaluna tukee uudenlaista oppimisen ympäristöä, jossa ohjaamisen näkemys kehittyy tuoreempaan suuntaan. Tutkimustuloksissa esiin tullut ajan puute suhteessa tietomäärän hallintaan on kasvava ongelma, jota voidaan verkon vuorovaikutusvälineitä käyttämällä hallita paremmin. Verkon avulla tuettu lähiopetus on ensiaskel, jossa opiskelijan oppimisen ohjaamista voidaan tehdä moniammatillisena yhteistyönä. Kuviossa 13. verkon hyödyntämisen mahdollisuuksia tuodaan esille osana ohjauskäytäntöjä.



Kuvio 13. Ohjauskäytön nelikenttä (Hein, Ihanainen & Nieminen 2000, 5).

Opiskelu tapahtuu vaihtelevissa oppimisympäristöissä (blended learning), jossa integroituu lähiopiskelu, verkko- opiskelu ja työssä oppiminen. Tämä vaatii henkilöstön osaamissalkun jatkuvaa modifiointia, uudenlaisia yhteistyörooleja, vastuiden, tietojen ja taitojen soveltamista. (Helakorpi ym. 2010, 185–188.) Verkossa työskentely on visuaalisempaa kuin sähköpostilla viestittely. Mukaan voidaan ottaa mediaelementtejä kuten liikkuva kuva, ääni, video ja/tai teksti. Moniammatillista yhteistyötä voidaan kehittää yhteistoiminnassa toisten kanssa muun muassa refleктоivilla harjoituksilla, monimuotoisilla tilanteilla ja laadukkaalla palautteella, kun monipuolista materiaalia ja tietolähteitä on saatavilla. Kollegoiden välille muodostuu yhteisyyden tunne toimimalla vuorovaikutuksessa toisten kanssa verkossa.



- Luodaan yhteinen tietoturvallinen keskustelualusta ohjaustyöhön, jossa voidaan vaihtaa ajatuksia ja viestejä nopeasti yhteisistä asioista. Alustan luomiseksi voidaan hyödyntää digiopettajien ja muuta oppilaitoksen it-osaamista.
- Perustetaan ohjauksen ympärille räätälöityjä pienyhteisöjä esimerkiksi Teamsiin virtuaalinen kahvihuone, jossa tavataan säännöllisesti joko esihenkilön johdolla tai sovitulla kokoonpanolla. Aktivoitu kanava mahdollistaa omien tuotosten ja materiaalien jaon sekä yhteisen keskustelun käsitellyistä aiheista. Samalla jaetaan asiantuntijuutta sekä rakennetaan uutta tietoa yhteisöllisesti.
- Opiskelijahuollon ja opettajien työ on yleensä kasvokkain kohtaamista opiskelijoiden kanssa, mutta harvoin arjessa ehditään kohtaamaan keskenään. Opettajat ovat kiinni opetustyössä ja opiskelijahuollon väki oissa tehtävissään. Yhteinen asia on opiskelijan auttaminen ja tuki. Yhteistyötä kehittämään voidaan verkkoon luoda ohjaus Chat, jossa on tarjolla kierrätettäviä päivystysaikoja. Yhteistyö opettajien ja opiskelijahuollon välillä monipuolistuu, kun yhteistä näkemystä käytetään monipuolisesti hyödyksi. Opiskelijat pitävät epävirallisista yhteydenpitokanavista kuten WhatsApp-viestintäkanava, jossa voi tulla kyselemään asioista. Ohjausresurssia yhdistämällä näkökulma vastaamiseen laajenee ja akuutteihinkin kysymyksiin saadaan vastaus yhteistyön voimin.

## 6.

Novidan ammattiopistoa ja lukiota johtaa Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä. Lähdeaineistoon perustuen on tiedostettava fakta, että koulutusorganisaatiossa on monimutkaisia ja päällekkäisiä prosesseja, joten ammatillisessa oppilaitoksessa reformin myötä on nyt entistä enemmän hallittavaa. Johdon on mietittävä kaikki keinot, jotka säästävät aikaa ja resursseja. Näin varmistetaan strategiaan sidotut tulokset ja tavoitteet. Tekeminen on aiempaa pirstaleisempaa ja muutoksia tulee lyhyemmällä aikajänteellä. On hyödynnettävä organisaation moniammatillista osaamista ja yhdessä mietittävä, millaisilla toimenpiteillä varmistetaan vuosisuunnitelmien jalkautus, niin että saadaan kaikki tahot yhteistyöhön mukaan.

- Moniammatillinen työryhmä kootaan saman esihenkilön alaisuuteen oman yksikön tasolla. Käytännössä esihenkilö toimisi viestin tuojana ja viejänä, väliportaana, jolla varmistetaan uuden tiedon kulkeminen läpi organisaation.
- Esihenkilön toimenkuva moniammatillisen työryhmän yhteistyön kehittämisessä tulisi määritellä tarkasti ja huomioida osuus, esihenkilön kokonaistyömäärään mukaan. Esihenkilön mukana olo helpottaa ongelmien ja ristiriitojen työstämistä. Esimerkkinä oppilashallintojärjestelmän Wilman tietojen näkemisen puutteet, jotka estävät yhteistyön tekemistä. Kenelläkään yksittäisellä työntekijällä ei ole resurssia lähteä viemään asiaa eteenpäin, joten tähän tarvitaan esihenkilön apua.

## 9 POHDINTAA

Tässä tutkimuksessa tuotettiin tietoa moniammatillisesta yhteistyöstä ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelijakontekstissa. Tutkimusaiheen valintaan vaikutti ilmiön ajankohtaisuus oppilaitoksessa ja oma kiinnostukseni moniammatillisuutta ja yhteistyön kehittämistä kohtaan. Tutkimus rajattiin koskemaan ammattiopiston Uudenkaupungin toimipisteen sisäistä yhteistyötä. Tutkimus valmistui koronapandemian aikana, joka on vaikuttanut taustalla, tutkimustiedon muodostumiseen. Tutkimus tuotti tietoa kyseisen oppilaitoksen moniammatillisesta yhteistyöstä ja antoi tietoa sen kehittämistarpeista. Tutkimusta tehdessäni olen noudattanut eettisiä periaatteita ja toteuttanut opinäytetyön laadullisen tutkimuksen prosessin mukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021).

Tutkimuksen luotettavuus perustuu aineistolähtöiseen tutkimukseen ja kohdistuu erityisesti laajaan aineistoin keruuseen ja sen analysointiin. Laadullisissa menetelmissä tutkija on lähellä tutkittavaa ilmiötä ja tekee omia perusteluja tulkintojaan. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan lisätä tutkimalla ilmiötä eri näkökulmista ja käyttämällä erilaisia tiedonkeruumenetelmiä. (Ojasalo ym. 2014, 105). Laaja tutkimusaineisto on aut-

tanut tuomaan opinnäytetyöprosessiin johdonmukaisuutta sekä saamaan tutkimusaineistoista olennaisin esille. Tutkittava ilmiö on merkityksellinen toimeksiantajalle ja tutkimustulokset perustuvat aineiston lisäksi empiriaan. Tutkimustuloksia voidaan soveltaa ja yhdistää ilman että tulkinta tuloksista muuttuu. Tutkijan näkemys asiasta tulee esille ja kohdistuu koko prosessiin. Esitetyt kehittämissuositukset ovat uskottavia, koska tulokset vastaavat todellisuutta ja niissä yhdistyy konkreettinen kehittäminen, aineiston analysointi sekä käytetyt tutkimusmenetelmät. Lähtökohtana on ollut uuden tiedon tuottaminen käytännön toimintaympäristöön, jossa pääpaino on kehittää moniammatillista yhteistyötä tutkivalla otteella.

Toteutettu tutkimus voi olla uuden kehittämistyön perusta. Jatkotutkimuksessa tarvitaan moniammatillisen yhteistyön jatkuvuuden varmistamiseksi suunnitelmallisuutta ja tekemisen läpinäkyvyyttä. Tähän hyvä työväline on vuosikello. Vuosikellolla kootaan yhteen organisaation vuosisuunnitelmat, markkinoinnin ja muiden toimintojen suunnittelu. Vuosikellon tavoitteena on helpottaa asioiden suunnittelua ja seuranta eri käyttäjätahoille. Sillä viestitään ja muistutetaan tulevasta koko henkilöstölle. Vuosikello säättää aikaa ja resursseja, joten se olisi kiinnostava jatkotutkimisen aihe.

Opinnäytetyössä esitettyjen kehittämissuositusten pohjaksi vuosikello toimii hyvänä työvälineenä, jossa sovitut asiat on aikataulutettu ja toimeenpannaan hallitusti. (Varpomaa & Kaniin 2020.) Kuviossa 14. esitetään pohja erilaisille vuosikelloille, joiden avulla voidaan suunnitella juuri halutunlainen vuosikello.

## Vuosikello

Suunnitelmallisuutta  
Avoimuutta  
Läpinäkyvyyttä  
Muistin tueksi

KELLOJA  
Johtamisen vuosikello  
Henkilöstöjohtamisen vuosikello  
Esimiestoiminnan vuosikello  
Yhteistoiminnan vuosikello  
Työsuojelun/Työturvallisuuden vuosikello/HSEQ vuosikello  
Laadun vuosikello  
Myyntin vuosikello  
Hankinnan vuosikello  
....

- Vuosikellolla voit suunnitella ja rytmittää yrityksen tekemistä
  - eri toimintojen kokousten ajankohdat ja niiden teemat, henkilöstötilaisuudet, kehityskeskusteluiden ajankohdat
  - lainsäädännöstä ja TESeistä tulevat pakolliset toimenpiteet
  - auditoinnit, asiakastilaisuudet, ...
- Vuosikellolla viestit henkilöstölle tulevasta
- Vuosikellon rakentaminen kannattaa aloittaa
  1. Pakollisten asioiden (lainsäädäntö, TES) aikatauluista
  2. Yrityksen strategian ja toimintasuunnitelmien aikatauluista
  - Ja sitten rytmittää muut asiat sopivasti pitkin vuotta

HUOM1! Vuoden tehollinen aika ei ole pitkä!

HUOM2! Muista myös harvemmin tapahtuvat tapahtumat

TYÖKAARI  
KANTAA  
TUOTTAVAA  
TYÖHYVINVOINTIA

Kuvio 14. Vuosikello (Varpomaa & Kaniin 2020).

Jatkotutkimusehdotuksena yhteistyön kehittämisen kannalta vuosikellon voi laatia räätälöitynä esimerkiksi Novidan, Uudenkaupungin moniammatillisen yhteistoiminnan vuosikellona. Hallitsemalla vuosikellon avulla yhteistä tekemistä, päällekkäinen työ vähenee, opiskelijoiden ohjaamisen ja ohjausprosessien hahmottaminen selkeytyy sekä yhteistyö on laadukkaampaa.

Vuosikellon toimiessa pohjana on esitettyihin kehittämisehdotuksiin mahdollista nopeasti luoda uusia toimenpiteitä ja tehdä muutoksia. Se on myös valmis työkalu johdolle, jolla esitellä esimerkiksi vuosisuunnitelmaa tai yksittäistä esille tuotavaa päätöstä vuosikelloon integroituna. Tulevaisuudessa on kehittävää tarkastella yhteistyösuhteiden merkitystä oppilaitoksen dynaamisena resurssina, jossa vapaasti voidaan yhteistä osaamista käyttää opetus- tai ohjaustarkoituksiin. Valintojen tekemiseen tehdään tiivistä kollegiaalista yhteistyötä, jossa on läsnä vastavuoroinen apu, yhteinen vastuu sekä tilan antaminen erilaisille näkökulmille. Kyky nähdä olennainen on yhteiseen tekemiseen liittyvä reflektio, jonka edellytyksiä on pyrittävä rakentamaan yhteydessä muiden kanssa. Jokaisella on mahdollisuus kehittyä omassa työssään ja vaikuttaa osallisuudellaan. Vahvin voimavara yhteistyön kehittämisessä on hyvinvoiva henkilöstö. Moniammatillinen yhteistyö on parhaimmillaan oppilaitoksen kilpailukeino, jolla luodaan kestävää tuloskehitystä.

## LÄHTEET

Apulaisrehtorin info lukuvuoden 2021–2022 alkaessa 5.8.2021. Viitattu 26.9.2021. N:/Novida/Ammattiopisto/Tiedotteet/Jokinen

Asikainen, R., Kasurinen, H., Koivuluhta, M., Komulainen, K., Korhonen, M., Korhonen, P., Spangar, T. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana: 1, Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Graham, C.R. 2006. Blended learning systems. Definition, current trends, and future directions. Teoksessa C.J.Bonk & C.R. Graham (Eds.) Handbook of blended learning: Global perspectives, local designs. San Francisco, CA: Pfeiffer Publishing. 3–21.

Helakorpi, S., Aarnio, H. & Majuri, M. 2010. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Helander, J. 2009. Amatillisen opettajan käsikirja. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Hein, I., Ihanainen, P. & Nieminen, J. 2000. Tunne verkko. Ote- Opetus & Teknologia 1. Viitattu 6.12.2021. <http://www.mit.jyu.fi/OPE/Leena/Tekstit/Tunne-verkko.pdf>

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. 2009. Tutki ja kirjoita. 15–16. uud. p. Helsinki: Tammi.

Humaloja, M. Peura, P. & Toivola, M. 2017. Flipped learning: Käänteinen oppiminen. Helsinki: Edita. Viitattu 5.10.2021. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-951-37-7128-7>

Hätönen, H. 2000. Mistä liikkeelle? Kehitystarveanalyysi oppivan organisaation kehittämiseen. Helsinki: Palmenia.

Häkkinen, P., Silander, T. & Rautiainen, M. 2013. Kohti tulevaisuuden koulua ja uusia oppimisympäristöjä. Koululaitos mennessä, oppilaat nykypäivässä? Teoksessa P. Jääskelä, U.Klemola, M. Lerkkanen, A. Poikkeus, H. Rasku- Puttonen & A. Eteläpelto (toim.) Yhdessä parempaa pedagogiikkaa: Interaktiivisuus opetuksessa ja oppimisessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos. 139–143.

Isoherranen, K., Rekola, L., Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä: Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Isoherranen, K. 2008. Vuorovaikutuskulttuuri muutoksessa. Teoksessa K. Isoherranen, L. Rekola & R. Nurminen (toim.) Enemmän yhdessä. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki. WSOY, 49–83.

Isoherranen, K. 2008. Moniammatillinen toiminta ryhmäilmionä. Teoksessa K. Isoherranen, L. Rekola & R. Nurminen (toim.) Enemmän yhdessä. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki. WSOY, 84–144.

- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Ilomäki, L. & Lakkala, M. 2019. Virtuaalisuus haastaa opettajan ja opiskelijan. Luentomateriaali Interaktiivinen teknologia koulutuksessa 21.3. 2019. Viitattu 3.10.2021. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305073/Digi-luokka\\_ITK2019.pdf?](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305073/Digi-luokka_ITK2019.pdf?)
- Joutsenvirta, T., Kukkonen, A., Jussila, M. & Karjalainen, K. 2009. Tavoitteena vuorovaikutuksen lisääminen sulautuvassa opetuksessa. Opettajien koulutusta verkko-keskusteluun. Teoksessa T. Joutsenvirta & A. Kukkonen (toim.) Sulautuva opetus: uusi tapa opiskella ja opettaa. Helsinki: Palmenia, 85–103.
- Joutsenvirta, T. 2019. Sulautuvaa yliopisto-opetusta valtiotieteellisessä tiedekunnassa. Teoksessa T. Joutsenvirta & A. Kukkonen (toim.) Sulautuva opetus: uusi tapa opiskella ja opettaa. Helsinki: Palmenia, 44–59.
- Joutsenvirta, T. & Kukkonen, A. 2009. Sulautuva opetus: Uusi tapa opiskella ja opettaa. Helsinki: Palmenia.
- Järvinen, P. 2018. Ammatillinen käyttäytyminen: Tie onnistumiseen. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 19.5.2021 <https://samk.finna.fi/Record/samk.991277076605968>
- Jyväskylän yliopiston Koppa www-sivut 2021. Viitattu 16.6.2021. <https://koppa.jyu.fi/>
- Kananen, J. 2016. Opinnäytetyön ja pro gradun ohjaajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.4.2021 <https://samk.finna.fi/Record/samk.991255826605968>
- Kasurinen, H. 2004. Ohjausta opintoihin ja elämään. Opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Opetushallitus
- Komulainen, J., Turunen, T. & Rohiola, U. 2009. Ohjauksen teoreettisia lähtökohtia. Teoksessa S. Blomberg, J. Komulainen, K. Lange, K. Lapinoja, P. Patrikainen, R. Rohiola, U., T. Turunen. 2009. Opettajuuteen ohjaaminen. Jyväskylä. PS- kustannus, 195–221.
- Kähkönen, K. 2009. Näkökulmia ja menetelmiä oppimisen ohjaamiseen ammatillisessa koulutuksessa. Teoksessa J. Helander (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja. Hämeenlinna: Hämeen Ammattikorkeakoulu, 29–40.
- Levonen, J., Joutsenvirta, T. & Parikka, R. 2019. Blended learning: Katsaus sulautuvaan yliopisto-opetukseen. Teoksessa T. Joutsenvirta & A. Kukkonen (toim.) Sulautuva opetus: uusi tapa opiskella ja opettaa. Helsinki: Palmenia, 15–24.
- Lindfors, E. Mielekästä opiskelua sulautuvasti. Teoksessa T. Joutsenvirta & A. Kukkonen (toim.) Sulautuvaa opetusta monilla tavoilla ja menetelmillä. Verkkojulkaisu: Valtiotieteellisen tiedekunnan verkko-opetuksen kehittämissyyskikkö. 17–33. Viitattu 9.10.2021. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158390/sulautuva\\_opetus.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158390/sulautuva_opetus.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä. Henkilöstökertomus 2020. Viitattu 1.12.2021. <https://www.novida.fi/wp-content/uploads/2021/06/Henkilostokertomus-2020-korjattu.pdf>

Novidan www-sivut 2020. Viitattu 1.1.2021. <http://www.novida.fi>

Novida ammattiopiston opinto-opas. 2021. Viitattu 25.9.2021. <https://www.novida.fi/opiskelijalle/opiskelijapalvelut/ammattiopiston-opinto-opas/>

Novida – ammattiopisto ja lukion toiminnalliset tavoitteet 2021 esityslista. Viitattu 19.8.2021. <https://www.novida.fi/wp-content/uploads/2021/04/Toiminnalliset-tavoitteet-vuodelle-2021-Novida.pdf>

Novida ammattiopisto ja lukio. Koronan vaikutus opiskeluun. Opiskelijakysely 31.3.2021. Hyvinvointityöryhmä. Uusikaupunki.

Mykkänen, J., Böök, M-L., Saurén, K., Uotinen, S. & Ladonlahti, T. 2013. Opettajien yhteistyö voimavarana. Yhdessä ymmärrämme enemmän. Teoksessa P. Jääskelä, U.Klemola, M. Lerkkanen, A. Poikkeus, H. Rasku- Puttonen & A. Eteläpelto (toim.) Yhdessä parempaa pedagogiikkaa: Interaktiivisuus opetuksessa ja oppimisessä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos. 153–168.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 11.9.2021. <https://www.ellibslibrary.com/fi/bookshelf>

Opetushallitus, Opetus- ja kulttuuriministeriö, ja mukana muitakin osastoja OKM/Lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen osasto. Oppivelvollisuuden Laajentamisen Toimeenpano: Seurantasuunnitelma 2021–2024. Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021. Viitattu 28.9.2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163531/OKM\\_2021\\_45.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163531/OKM_2021_45.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Opetus- ja kulttuuriministeriö.2021. Oppivelvollisuus laajenee syksystä 2021 alkaen. Viitattu 28.9.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162873?show=full>

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 30.12.2013/1287 muutoksineen. Viitattu 24.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287#Pidm45237816983360>

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö: Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Pruikkonen, A., Rautiainen, T. 2010. Sulautuvan opetuksen tukipalvelut. Teoksessa T. Joutsenvirta & L. Myyry (toim.) Sulautuva opetus. Käytäntöjä ja pedagogiikkaa. Verkkojulkaisu. Valtiotieteellisen tiedekunnan verkko-opetuksen kehittämissyysikkö. 114–129. Viitattu 12.10.2021. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158388/sulautuva2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pursiainen, S. 2016. Uudistuva opettajuus ja yksilölliset opintopolut toisen asteen nuorten ammatillisessa peruskoulutuksessa. Terälahti: FACE training center.

Pyrstöjärvi, T., Saramäki, L. 2011. Sulautuva ohjaus opiskelijan tukena. Teoksessa L. Myyry & T. Joutsenvirta (toim.) Sulautuvaa opetusta verkkokeskustelusta ohjaukseen. Verkkojulkaisu: Valtiotieteellisen tiedekunnan pedagogiset kehittämispalvelut, 1–71. Viitattu 10.10. 2021. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158385/sulautuva2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Helsinki. Arator.

Rautiainen, A. 2019. Kääntämistä käänteisesti. Kokemuksia käännteinen luokkahuone menetelmästä kääntämisen opetuksessa, *Yliopistopedagogiikka*, 2, 80–83. Viitattu 5.10.2021. [https://yliopistopedagogiikka.files.wordpress.com/2020/09/rautiainen\\_2019\\_no2.pdf](https://yliopistopedagogiikka.files.wordpress.com/2020/09/rautiainen_2019_no2.pdf)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto Viitattu 25.9.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>.

Salakari, H. 2009. Toiminta ja oppiminen. Koulutuksen kehittämisen tulevaisuuden suuntaviivoja ja menetelmiä. Ylinen: Eduskills Consulting

Savonmäki, P. 2007. Opettajien kollegiaalinen yhteistyö ammattikorkeakoulussa: Mikropoliittinen näkökulma opettajuuteen. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Viitattu 30.11.2021. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37746/T023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Steed, A. 2012. The flipped classroom. *Teaching Business & Economics* 3, 9-11. Viitattu 5.10.2021. <https://www.proquest.com/docview/1315741486/fulltextPDF/109CCF1A23B441E8PQ/1?accountid=13708>

Saaranen-Kauppinen, Anita ja Puusniekka, Anna. Tapaustutkimus. Luku 5.5. kokonaisuudesta Saaranen-Kauppinen, Anita ja Puusniekka, Anna. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 3.10.2021. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_5.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_5.html)

Schmidt S. & Ralph D. 2016. The Flipped Classroom: A Twist on Teaching. *Contemporary Issues in Education Research* 9(1)1–6

Suominen, R. & Hakanurmi, S. 2013. Verkko- opettaja. Helsinki: WSOYpro. Viitattu 8.10.2021. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-5901-67-2>

Syrjäläinen, E., Jyrhämä, R. & Haverinen, L. 2021. *Praktikumikäsikirja*. Helsinki: Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Viitattu 23.10.2021. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/327346/praktikumikasikirja-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toivola, M., Peura, P. & Humaloja, M. 2017. *Flipped learning: Käännteinen oppiminen*. Helsinki: Edita.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2021. *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Viitattu 2.5.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>



Tynjälä, P. (2010). Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.). Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOY, 79–95.

Valli, R. & Aarnos, E. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu. Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 14.10.2021. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524515160>

Varpomaa, P. & Kaniin, A. 2020. Vuosikello. Työnkaari kantaa tuottavaa työhyvinvointia. Viitattu 6.12.2021. <https://tyokaari.fi/wp-content/uploads/2020/10/Vuosikello.pdf>

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas: Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki. Gaudeamus. Viitattu 19.10. 2021. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524958462>

Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 20.10.2021. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789524955324>

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 30.9.2021. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523701731>

## Haastattelukysymykset

Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen; Novidan ammattiopisto ja lukio



1. 1. Millaisia yhteistyön käytänteitä on jo olemassa?

---

---

---

---

---

2. 2. Millaisia haasteita yhteistyö eri toimijoiden välillä, mielestäsi sisältää? ( Haasteet voivat liittyä esim. toimintatapoihin, tiedottamiseen, tiedon jakamiseen yms.)

---

---

---

---

---

3. 3.Miten ohjaushenkilöstön välistä vuorovaikutusta voitaisiin parantaa?

---

---

---

---

---

4. 4. Onko sinulla kehittämiside(oita) moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi, kerro niistä

---

---

---

---

---

5. 5.Miten ohjauksen saavutettavuutta saadaan lisättyä teknologiaa ja verkon mahdollisuuksia hyödyntämällä?

---

---

---

---

---

6. 6. Sana vapaa osio. Esimerkiksi terveiset johdolle yms..

---

---

---

---

---