



Innostavaa yhdessä oppimista

– kuvaus koulutuksen kehittämisestä

Leila Lintula & Anna-Maria Tiainen

HELSINGIN AMMATTIKORKEAKOULU STADIAN JULKAISUJA

SARJA D: ARTIKKELIT 1

Leila Lintula & Anna-Maria Tiainen

Innostavaa yhdessä oppimista
– kuvaus koulutuksen kehittämisestä

Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja
Sarja D: Artikkelit 1
2005

Julkaisija Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia

ISBN 952-5158-36-5

ISSN 1796-0754

Sisällys

1	Johdanto.....	4
2	Turhautuminen innosti kehittämään	6
3	Pedagogisen suunnittelun lähtökohdat.....	8
4	Opintojakson käytännön toteutus.....	9
5	Opetusmateriaali matkaeväänä.....	12
6	Turhautuminen kannattaa	18
	Lähteet.....	20

1 Johdanto

Työelämän ja työprosessien kehittäminen ja tutkiminen yhteistyössä työpaikkojen kanssa on yksi ammattikorkeakouluopetukselle asetetuista haasteista. Tähän haasteeseen vastaaminen edellyttää uusien pedagogisten ratkaisujen kehittämistä ja kokeilua sekä työelämäyhteistyöverkostojen luomista. Aitojen työelämän kehittämistarpeiden löytäminen ja ratkominen, opiskelijoiden aktiivisuus, opettajan innostava ja mahdollisuuksia antava rooli ja työelämäedustajien mukanaolo kehittämissä tehtävissä, luovat mahdollisuuksia kaikkien osapuolten oppimiselle ja oman alan työn kehittämiseksi.

Kehittämisen haasteet nousevat ammattikorkeakoululainsäädännöstä, jossa ammattikorkeakoululle määritellään kolme tehtävää: koulutustehtävä, tutkimus- ja kehitystehtävä sekä aluekehitystehtävä (Ammattikorkeakoululaki 2003). Tutkimus- ja kehitystehtävän toteuttaminen on parhaimmillaan käytännönläheistä yhteistyötä työelämän kanssa, ja siinä etsitään uusia ratkaisuja ja toimintatapoja käytännön työtoimintojen tueksi. Ammattikorkeakoulupedagogiikan kehittämiseksi luodaan hyvä lähtökohta, kun kytketään työelämän kehittämistarpeet ja eri osapuolten osaaminen osaksi ammattikorkeakouluopetusta.

Uudet oppimisenäkökulmat korostavat opiskelijan oppimisen ohella kollektiivista oppimista ja kehittävää siirtovaikutusta. Kehittävän siirtovaikutuksen ydin on, että koulu ja työelämä työskentelevät yhdessä ja hyödyntävät toinen toistensa osaamista todellisten työkäytännöissä esiintyvien ongelmien ratkaisemiseen. Kyse ei ole pelkästään opitun tiedon soveltamisesta arkikäytäntöön vaan koulun ja työelämän välisestä vuorovaikutusprosessista, jossa oppivat kaikki osapuolet. Kehittävässä siirtovaikutuksessa tuotetaan uusia työtapoja työelämän tarpeisiin ja kehitetään sosiaalisia prosesseja, joissa eri osapuolet saadaan keskustelemaan yhteisestä kohteesta. (Konkola 2001, 2003; Lambert 2001.)

Oppimistehtävien merkitys oppimisen välineinä on noussut esille ammattikorkeakouluopetukseen liittyvissä tutkimuksissa. Oppimistehtävien avulla pyritään organisoimaan työelämläheistä, kollektiivista oppimistoimintaa. Edellytyksenä tälle on, että oppimistehtävien laadintaan, toteutukseen ja niiden aikana syntyvän tiedon jakamiseen osallistuu opettajista, työelämän edustajista ja opiskelijoista muodostettu tiimi. Tällä vältetään se, että oppimistehtävästä muodostuisi vain opiskelijan oma, työelämän käytännöistä irrallinen jäävä tehtävä. (Konkola 2001, 2003; Lambert 2001.) Toisena edellytyksenä voidaan pitää yhteisen oppimisen kohteen tunnistamista ja analysoimista. Kolmas tärkeä edellytys on erilaisten työkalujen tuottaminen opiskelijoiden työskentelyn tueksi. (Lambert 2001.)

Helsingin ammattikorkeakoulun toimintaterapian koulutusohjelman pedagogisiin ratkaisuihin liittyvää tutkimusta ovat tehneet muun muassa Pirjo Lambert (2001) ja Riitta Konkola (2001, 2003). Lambert (2001) tutki toimintaterapeuttiopiskelijoiden harjoitteluun laadittua kirjallista oppimistehtävää ja sen käyttöä kehittävän siirtovaikutuksen näkökulmasta. Keskeisinä teoreettisina käsitteinä olivat oppimistehtävä rajakohteena ja oppimistehtävään liittyvät rajanylityspaikat. Riitta Konkola (2001, 2003) on kehittänyt toimintaterapian koulutusohjelman harjoittelua perehtymällä harjoittelun nykykäytäntöihin ja niiden taustalla oleviin perinteisiin sekä uudenlaisten toimintatapojen hahmottamiseen. Kehittämistyön teoreettisen tarkastelun tukena oli toiminnan teoria ja kehittävä työntutkimus (Engeström 1995), jotka mahdollistavat toiminnan kehittämisen erilaisissa organisaatioissa.

Tässä artikkelissa kuvatun kehittämistyön lähtökohtana on ollut turhautuminen toimintaterapian koulutusohjelman opetussuunnitelmassa olevan *Toimintayksikön hallinto ja oman työn kehittäminen* -opintojakson toteutustapaan. Lisäksi haluttiin kehittää konkreettisia pedagogisia välineitä ja toimivia työelämäyhteistyösuhteita, parantaa opintojakson toteutukseen osallistuneiden opettajien keskinäistä yhteistyötä ja teorian ja käytännön integrointia, löytää kehittämistehtävän yhteys työpaikan toimintatodellisuuteen sekä motivoida opiskelijat kehittämistehtävän tekemiseen.

Artikkelissa kuvataan, miten idea *Toimintayksikön hallinto ja oman työn kehittäminen* -opintojakson toteutukseen syntyi ja kehittyi, miten opintojakso toteutettiin, millainen opetusmateriaali opintojakson kehittämistehtävän toteutuksen tueksi luotiin, millaisia haasteita ja mahdollisuuksia verkostoituminen loi ja millaiseksi opiskelijoiden sekä opettajien toiminta muodostui. Kuvauksen tarkoituksena on innostaa ja rohkaista opettajia oman opetuksensa kehittämiseen sekä antaa ideoita kehittämistyöhön.

2 Turhautuminen innosti kehittämään

Lähtökohta *Toimintayksikön hallinto ja oman työn kehittäminen* -opintojakson kehittämiseksi syntyi opettajien turhautumisesta opintojakson toteutukseen ja tarpeesta muuttaa opintojakson sisältöä sekä kehittää omaa opetustaan. Turhautuminen johtui siitä, että opintojakson toteutukseen osallistuneiden opettajien keskinäinen yhteistyö oli vähäistä, teorian integrointi käytäntöön oli vaikeata, kehittämistehtävän yhteyttä työpaikan toimintatodellisuuteen oli vaikea löytää ja opiskelijat eivät motivoituneet kehittämistehtävän tekemiseen.

Aikaisemmin opintojakso muodostui kahden opintoviikon mittaisesta teoriaopetuksesta ja yhden viikon pituisesta harjoittelusta. Opintojaksot olivat omina kokonaisuuksinaan, ja eri opettajat toteuttivat ne. Ensimmäinen opintoviikko sisälsi toimintayksikön hallintoon ja toinen oman työn kehittämiseen liittyvien asioiden käsittelyä. Aihealueet olivat sisällöltään lähellä toisiaan. Harjoittelu toteutettiin viimeisen kliinisen harjoittelun yhteydessä, ja sen aikana opiskelijoiden tehtävänä oli tutustua toimintaterapiayksikön hallinnollisiin tehtäviin ja kehittämistoimintaan sekä toteuttaa pienimuotoinen kehittämistehtävä yhteistyössä työelämän kanssa.

Opiskelijoiden mielenkiinto viimeisellä harjoittelujaksolla oli kuitenkin selvästi kliinisessä potilastyössä. Hallinnollisiin tehtäviin ja kehittämistoimintaan perehtymiseen samoin kuin kehittämistehtävän toteuttamiseen varattu aika oli riittämätön. Harjoittelujaksolla toteutetut kehittämistehtävät jäivät sisällöltään niukoiksi, ja niissä alkoivat toistua aihepiireiltään samat teemat, esim. perehdytys, asiakaspalaute ja toimintayksikön esite. Yrityksistä huolimatta samansisältöisiä kehittämistehtäviä työstäviä opiskelijoita ei saatu työskentelemään yhdessä ja hyödyntämään eri harjoittelupaikoissa olemassa olevaa tietoa. Tästä oli seurauksena se, että kehittämistehtävät jäivät opiskelijan ja hänen harjoittelupaikkansa väliseksi, työpaikkakohtaiseksi tiedoksi. Toimintaterapia-alan laaja-alaisempi kehittäminen ei toteutunut ja harjoittelupaikat ja muut alan työpaikat eivät hyötäneet eri paikkoihin tehdyistä kehittämistöistä. Joissakin harjoittelupaikoissa oppimistehtävä koettiin vaikeaselkoisena tai mahdottomana toteuttaa ja sille asetetut tavoitteet olivat vaikeasti ymmärrettäviä. Myös opettajien mahdollisuudet ohjata kehittämistehtäviä harjoittelupaikoissa olivat rajalliset.

Edellä kuvatut tekijät vaikuttivat siihen, että haluttiin lisätä eri työpaikkojen välistä yhteistyötä ja yhteiskehittelyä toimintaterapia-alaan liittyvissä kysymyksissä. Yhteisten keskustelujen tuloksena syntyi idea tuottaa opintojakso verkkoon, joka nähtiin mahdollisuutena yhteisen

keskustelu- ja työskentelyfoorumin rakentamiselle toimintaterapiayksiköiden, opiskelijoiden ja opettajien välille. *Toimintayksikön hallinto ja oman työn kehittäminen* -opintojakson virtuaalitoteutusta varten saatiin opetusministeriön Helsingin ammattikorkeakoululle myöntämää rahoitusta. Opintojakson kehittämistyön ohjausryhmään kuuluivat kolme vastaavaa toimintaterapeuttia pääkaupunkiseudun eri terveydenhuollon yksiköistä, työelämän laadun hallinnan asiantuntija Suomen Kuntaliitosta, kaksi pedagogiikan asiantuntijaa Kuopion yliopistosta ja yliopettaja Helsingin ammattikorkeakoulusta. Ohjausryhmä toimi verkkomateriaalin tuottamisen ohjaajana ja tukena sekä tuotetun verkkomateriaalin kommentoijana ja arvioijana. Operationaalinen ryhmä muodostui kahdesta toimintaterapiaopiskelijasta, ammattikorkeakoulun tietotekniikan lehtorista ja kahdesta verkkomateriaalin tuottaneesta toimintaterapian lehtorista. Opiskelijat osallistuiivat verkkototeutuksen suunniteluun ja arvioivat tuotettua verkkomateriaalia. Tietotekniikan lehtori auttoi verkkomateriaalin rakentamisessa sopivaksi käytössä olevaan verkkoympäristöön.

Koska aiemmissa opintojaksototeutuksissa ei oltu kyetty saavuttamaan oman ammattialan kehittämisen ulottuvuutta, päätettiin opiskelijoiden ja työelämän yhteiskehittelyn teemaksi valita ajankohtainen koko ammattikuntaa koskeva asia tai ilmiö. Tällaiseksi yhteiseksi ilmiöksi nousi vuonna 2003 päivitetyn *Toimintaterapianimikkeistön* käyttöönoton edistäminen toimintaterapiassa. Teeman valinta osoittautui hyväksi, sillä nimikkeistö oli uusi ja työelämäyhteistyökumppaneilla oli selkeä tarve tutustua nimikkeistöön ja arvioida sen käyttömahdollisuuksia omassa työssään.

Opetusministeriön rahoittaman virtuaalihankeksen tuloksena syntyi viisivaiheinen kehittämistehtävän toteutusprosessi ja sitä tukeva opetusmateriaali. Toteutusprosessin ja opetusmateriaalin tavoitteena on auttaa opiskelijoita ja työelämäyhteistyökumppaneita toteuttamaan yhteisestä tarpeesta syntynyt ja nimetty kehittämistehtävä. Viisivaiheista kehittämistehtävän toteutusprosessia ja opetusmateriaalia päädyttiin pilotoimaan ja kokeilemaan ilman verkkoympäristöä, sillä opetusmateriaalin toteuttaminen verkossa ei ollut mahdollista siten kuin verkkomateriaalin tekijät olisivat toivoneet. Ammattikorkeakoulussa käytössä olevasta verkko-oppimisalustasta (WebCt) puuttui mahdollisuus kehittämistehtävän eri vaiheissa tuotettujen tehtävien muokkaamiseen yhteisellä alustalla, eikä kehittämistehtävän eri vaiheista syntyneiden tuotosten lähettäminen ja jakaminen sähköpostin liitetiedostona toiminut.

3 Pedagogisen suunnittelun lähtökohdat

Opintojakson pedagogisen suunnittelun lähtökohtana on luoda mahdollisuus ja puitteet opettajien, työelämän yhteistyökumppanien ja opiskelijoiden väliselle kehittämistyölle. Tavoitteena ei ole kehittää pelkästään yksittäisen työyhteisön työkäytänteitä, vaan laajemmin koko toimintaterapian alaa. Opintojakson toteutuksen lähtökohtana on, että opiskelija, työelämäyhteistyökumppani ja opettaja asettuvat yhteisen kehittämisen kontekstiin. Oppiminen ei tapahdu ainoastaan opiskelijan toimintana, vaan se on kaikkien osapuolten yhteistä toimintaa. Opintojakson tavoitteena on herättää kaikissa osapuolissa tutkiva ja kehittävää asenne työhön, edistää rajojen ylittämistä ja kehittävää siirtovaikutusta (ks. esim. Konkola 2003).

Peruslähtökohtana uudistetussa opintojaksossa on luoda oppimiselle sellainen oppimisympäristö, jossa eri toimijoiden – työelämän yhteistyökumppaneiden, opiskelijoiden ja opettajien – kollektiivinen oppiminen mahdollistuu. Tässä opintojaksossa muun muassa yhteinen opetusmateriaali toimii oppimisen välineenä, jonka avulla eri toimijat saatetaan oppimaan ja kehittämään yhteistä kohdetta.

Opetusmateriaali on kehitetty työelämän edustajien, opettajien ja opiskelijoiden yhteistyönä, joten se palvelee myös työelämän edustajia. Aiempien kokemustemme mukaan oppimistehtävät, jotka on kehitetty ainoastaan opettajien ja mahdollisesti opiskelijoiden yhteistyönä, eivät vastaa välttämättä työelämän tarpeisiin. Tällaiset oppimistehtävät ja opetusmateriaalit voivat olla työelämän kannalta vaikeaselkoisia, koska ne eivät rakennu todellisen työtodellisuuden kontekstiin (vrt. Lambert 2001).

Suunniteltaessa uutta opintojaksoa lähtökohtana pidettiin sitä, että oppimisen tuli mahdollistaa eri toimintajärjestelmien välisten rajojen ylityksiä (ks. esim. Konkola 2003). Opintojakson toteutukseen rakennettiin erilaisia välineitä yhteisen tiedon jakamisen ja yhteiskehittelyn mahdollistamiseksi. Tällaisia ns. rajanylityspaikkoja (Lambert 2003) olivat sähköpostiryhmät ja yhteistyöseminaari, johon osallistuvat kaikkien työelämäyhteistyökumppanien edustajat, opiskelijat ja opettajat. Lambertin mukaan rajanylityspaikoissa voidaan kehittämisen kohdetta arvioida moniäänisesti ja luoda mahdollisesti vielä uusia ratkaisuja.

Rakentamalla koko opintojakso toimintaterapian alan kannalta ajankohtaisen teeman ympärille tarjotaan jokaiselle mukana olevalle mahdollisuus kehittää toimintaterapian alaa myös laajemmin. Yhteinen tema tukee yhteistoiminnallista työskentelyä ja oppilaitoksen ja työelämän sekä eri työpaikkojen välisten rajojen ylittämistä.

4 Opintojakson käytännön toteutus

Opintojakson käytännön toteutusta voidaan kuvata kolmen eri vaiheen kautta: valmisteleva vaihe, toteutusvaihe ja jälkityöskentelyvaihe. Valmisteleva vaihe pitää sisällään muun muassa työelämäyhteistyökumppanien hankinnan ja motivoinnin yhteistyöhön, opintojakson toteutusaikataulun suunnittelun, opettajien keskinäisestä työnjaosta sopimisen, tiedottamisen, opetusmateriaalin tuottamisen sekä laitteiden ja tilojen varaukset. Toteutusvaihe muodostuu viisivaiheisen kehittämistehtävän toteutusprosessista ja sen tueksi laaditun opetusmateriaalin käytön ohjaamisesta sekä yhteistyöseminaarista. Jälkityöskentelyvaihe käsittää kehittämisprosessin toteutuksesta saadun palautteen analysoinnin ja palautteesta nousseiden kehittämistoimenpiteiden käynnistämisen sekä työelämäyhteistyökumppaneiden motivoinnin jatkotyöskentelyyn.

Valmistelevan vaiheen keskeisimmäksi haasteeksi ennen opintojakson aloittamista muodostui sellaisten työelämäyhteistyökumppanien löytäminen, joilla oli tarve kehittää omaa työtään ja perehtyä uuteen *Toimintaterapianimikkeistöön* (2003). Mukaan haluttiin työelämäyhteistyökumppaneita, jotka työskentelivät erilaisissa terveydenhuollon organisaatioissa kuten sairaalassa, terveyskeskuksessa, itsenäisenä ammatinharjoittajana ja erilaisten asiakkaiden kanssa. Näillä kriteereillä haluttiin varmistaa opiskelijoiden mahdollisuus perehtyä suuntautumisalansa kehittämiseen ja luoda käsitys eri organisaatioissa tapahtuvasta työn kehittamisestä.

Ennen opintojakson aloittamista toteutukseen osallistuville työelämäyhteistyökumppaneille lähetettiin kirje. Kirjeessä heitä kiitettiin suostumuksesta tulla mukaan toteuttamaan opintojaksoa yhteistyössä ammattikorkeakoulun kanssa. Samassa kirjeessä he saivat kutsun osallistua opintojakson aloitustilaisuuteen, heitä informoitiin opintojakson toteutusaikataulusta ja opintojakson lopussa olevasta yhteistyöseminaarista. Kirjeen avulla haluttiin varmistaa työelämäyhteistyökumppaneiden osallistuminen yhteistyöhön ja sitouttaa heidät yhteiseen työskentelyyn.

Toteutusvaihe alkoi opiskelijoiden ilmoittautumisella opintojaksolle. Opettajat tapasivat opiskelijat ennen työelämän yhteistyökumppaneiden kanssa pidettyä yhteistä aloitustilaisuutta. Opiskelijoille kerrottiin opintojakson toteutustavasta ja työpaikoista, joiden kanssa kehittämistehtävä tullaan toteuttamaan. Tämän jälkeen opiskelijat jakautuivat oman mielenkiintonsa pohjalta viiteen 4–5 hengen ryhmään. Edellytyksenä ryhmien muodostamisessa oli, että jokaisessa ryhmässä oli opiskelija, jolla oli aikaisempaa kokemusta kyseisestä työpaikasta aikaisemmilta harjoittelujaksoilta. Tällä pyrittiin helpottamaan ja tehos-

tamaan yhteistyön käynnistymistä. Tämän lisäksi kukin ryhmä valitsi keskuudestaan yhteyshenkilön, jonka tehtävänä oli toimia tiedon välittäjänä työelämäyhteistyökumppanin, opiskelijaryhmän ja opettajien välillä. Tällä menettelyllä haluttiin välttää usean opiskelijan yhteydenottoja työpaikkoihin ja vähentää työpaikkojen kuormittamista. Tavoitteena oli myös lisätä opiskelijoiden keskinäistä tiedonvälitystä.

Yhteinen aloitustilaisuus käynnistettiin työelämäyhteistyökumppanien, opiskelijoiden ja opettajien esittäytymisellä. Työelämäyhteistyökumppaneille kerrottiin heidän yhdyshenkilönsä ja tämän tehtävistä kehittämistehtävän toteutuksen aikana. Opintojakson tavoite, sisältö ja toteutus käytiin läpi opintojaksolle laaditun toteutussuunnitelman pohjalta. Opiskelijoille ja työelämäyhteistyökumppaneille jaettiin opintojakson opetusmateriaali, johon heidät perehdytettiin. Kehittämistehtävän jokaisen vaiheen tavoite, teoreettisen tiivistelmän sisältö, kirjallisuus, oppimistehtävän toteutus ja sen arviointitapa käytiin läpi. Tämän jälkeen ryhmät aloittivat työelämäyhteistyökumppaninsa kanssa kehittämistehtävän toteutusaikataulun suunnittelun. He etsivät yhteisiä tapaamisaikoja ja neuvottelivat ensimmäisen vaiheen toteutuksesta, johon kuului tiedon hankinta yhteistyökumppanin organisaatiosta. Opettajat sopivat ohjaamiensa ryhmien ja näiden työelämäyhteistyökumppaneiden kanssa alustavat työelämäkäyntien ajankohdat. Lopuksi vahvistettiin yhteistyöseminaarin ajankohta, johon jokaisen työelämäyhteistyökumppanin toivottiin osallistuvan. Koska työelämäyhteistyökumppanit halusivat varmistaa mahdollisuutensa osallistua ainakin oman ryhmänsä kehittämistehtävän esitykseen, sovittiin alustavasti kunkin ryhmän esitysajankohta. Edellä kuvatuilla toimenpiteillä pyrittiin huomioimaan kunkin työelämäyhteistyökumppanin toiminnan erilaisuus ja sovittamaan kehittämistehtävän toteuttaminen heidän toimintaansa sopivaksi.

Yhteisen aloitustilaisuuden jälkeen opettajat rakensivat ryhmäkohtaiset sähköpostilistat, joiden avulla opiskelijaryhmät ja opettajat pitivät yhteyttä toisiinsa kehittämistehtävän toteutuksen aikana. Sähköpostin välityksellä esimerkiksi sovittiin pienryhmäohjausten ajankohdista, vastattiin opiskelijoiden kysymyksiin ja kommentoitiin oppimistehtäviä. Myös työelämäyhteistyökumppaneista luotiin sähköpostilista, jonka kautta käytiin keskustelua esimerkiksi opintojakson oppimistehtävien toteutuksesta, sovittiin työelämäkäyntejä ja rakennettiin yhteistyöseminaarin ohjelmaa. Sähköpostin avulla haluttiin tehostaa tiedon välittämistä eri osapuolten välillä ja mahdollistaa kehittämistehtävien toteuttaminen suunnitellussa aikataulussa.

Kehittämistehtävän toteutuksen aikana opettajat kävivät yhdestä kahteen kertaan työpaikoilla tapaamassa ohjaamiensa ryhmiä. Näillä

työelämäkäynnellä opiskelijat, työelämäyhteistyökumppani ja ohjaava opettaja arvioivat kyseisen paikan kehittämistarpeita ja suunnittelivat kehittämistehtävän toteutusta. Mahdollisuuksiensa mukaan opettajat osallistuivat työelämäyhteistyökumppanin luona pidettyihin kehittämistehtävän esitystilaisuuksiin. Oppilaitoksessa ohjaavat opettajat tapasivat yhdessä kahteen kertaan jokaisen pienryhmän. Pienryhmöohjauksessa kehittämistehtäviä jäsennettiin esimerkiksi käsitekarttojen ja piirrosten avulla sekä erilaisilla kysymyksen asetteluilla ja opiskelijoita opastettiin tiedonhankinnassa.

Toteutusvaihe päättyi yhteistyöseminaariin, johon kutsuttiin työelämäyhteistyökumppanit ja heidän työyksikkönsä henkilöstö. Opiskelijoiden, työelämäyhteistyökumppaneiden ja opettajien lisäksi seminaariin osallistui muutama muu työntekijä. Seminaarissa opiskelijat esittelivät omat kehittämistyönsä, joita työelämäyhteistyökumppanit, vertaisryhmät, muut opiskelijat ja opettajat yhdessä kommentoivat. Seminaarin aikana opettajat kirjasivat ylös opiskelijoiden ja työelämäyhteistyökumppaneiden kommentteja ja palautetta opintojakson toteutuksesta sekä kehittämistehtävästä.

Yhteistyöseminaarin jälkeen käynnistyi jälkityöskentelyvaihe, jonka aikana lähetettiin viimeistellyt raportit työelämäyhteistyökumppaneille, kerättiin työelämäyhteistyökumppaneiden antamat kirjalliset palautteet opintojakson arvioinnin tueksi sekä lähetettiin kiitoskirjeet mukana olleisiin työpaikkoihin. Tämän jälkeen opettajat arvioivat kehittämistehtävät, kirjoittivat palautteet ja lähettivät ne sähköpostilla opiskelijoille.

Toisella toteutuskerralla opetusmateriaali lähetettiin sekä opiskelijoille että työelämäyhteistyökumppaneille etukäteen. Opintojakso toteutettiin saadusta palautteesta huolimatta yhden kuukauden aikana, sillä mukana olivat samat työpaikat kuin ensimmäiselläkin kerralla. Katsottiin myös, että työpaikat olivat valmiimpia yhteistyöhön kuin ensimmäisellä kerralla ja opiskelijat kykenivät hyödyntämään kehittämistehtävän tekemisessä edellisten ryhmien töitä. Muutos ensimmäiseen toteutuskertaan oli se, että ensimmäisellä tapaamiskerralla työelämäyhteistyökumppaneita pyydettiin pitämään lyhyt alustus omasta organisaatiostaan ja siellä tehtävästä kehittämistyöstä. Tällä sitoutettiin työpaikat työskentelyyn ja samalla esittely toimi työpaikan nykytilan analyysin välineenä.

5 Opetusmateriaali matkaeväänä

Toimintayksikön hallinto ja oman työn kehittäminen -opintojakson toteutuksen tueksi tuotettiin opetusmateriaali, jonka avulla opiskelijoilla ja työelämän yhteistyökumppaneilla on mahdollisuus toteuttaa yhdessä kehittämistehtävä. Opetusmateriaalissa esitetty kehittämistehtävän toteutusprosessi koostuu viidestä eri vaiheesta. Jokainen vaihe muodostaa oman itsenäisen kokonaisuutensa ja ohjaa kehittämistehtävää eteenpäin. Kehittämistehtävän tueksi laadittu opetusmateriaali soveltuu käytettäväksi myös muissa työn kehittämistä käsittelevissä opintojaksoissa vain kehittämisen teemaa vaihtamalla.

Kehittämistehtävän toteutusprosessin viisi eri vaihetta ovat rakenteeltaan samanlaisia. Joka vaiheessa on:

- ❑ Valmiiksi määritelty **tavoite**, johon pyritään.
- ❑ Valmiiksi asetettu **kysymys**, johon haetaan vastausta
- ❑ Valmiiksi annettu **väline tai ohje**, jota käytetään kysymyksen ratkaisussa.
- ❑ Valmiiksi määritelty **arviointitapa**, jota käytetään kehittämisprosessin etenemisen arvioinnissa.
- ❑ **Avainsanat**
- ❑ **Teoreettinen tiivistelmä ja kirjallisuusluettelo**, josta löytyy tukea tehtävän tekemiseen.

Seuraavassa esitellään toteutusprosessin vaiheet yksi kerrallaan.

1. Työelämäyhteistyökumppaniin tutustuminen

Tavoite: Tutustua työelämäyhteistyökumppaniin sosiaali- ja terveydenhuollon organisaationa ja tarkastella *Toimintaterapianimikkeistöä* (2003) yhteistyöorganisaation perustehtävän toteuttamisen, arvioinnin ja kehittämisen välineenä.

Kysymys: Mikä on yhteistyöorganisaation perustehtävä ja miten sen toiminta on rakennettu, jotta se voi toteuttaa perustehtävänsä? Miten *Toimintaterapianimikkeistöä* (2003) käytetään yhteistyöorganisaatiossa perustehtävän toteuttamisen, arvioinnin ja kehittämisen välineenä?

- Väline tai ohje: Engeströmin (1995) malli toimintajärjestelmän yleisestä rakenteesta.
- Arviointitapa: Itsearviointi, jossa ryhmä keskustelee tehtävälle asetettujen tavoitteiden toteutumisesta.
- Avainsanat: Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiot, lainsäädäntö, johto- ja toimintasääntö, visio, arvot, strategia, tulokortti, toimintasuunnitelma ja -kertomus, toimintaterapianimikkeistö, kehittävä työntutkimus, itsearviointi.

Kehittämistehtävän ensimmäisen vaiheen aikana opiskelijoilla on mahdollisuus hahmottaa yhteistyöorganisaation toimintaa ja rakennetta hallinnon ja työn kehittämisen näkökulmasta sekä ymmärtää näiden vaikutukset perustehtävän toteuttamiseen. Toimintajärjestelmän yleisen rakenteen (Engeström 1995) avulla voidaan kuvata organisaation perustehtävän toteuttamisen nykytilaa ja tähän vaikuttavia tekijöitä. Opetusmateriaalissa annetaan opiskelijoiden avuksi toimintajärjestelmän yleisestä rakenteesta johdettuja apukysymyksiä. Opiskelijoille annetut kysymykset ovat esimerkiksi seuraavanlaisia:

Mitkä säännöt (esim. lait, asetukset, johtosääntö, toimintasääntö) määrittävät organisaation perustehtävää (tulos) ja mikä se on?

Millaisia välineitä (esim. toimintasuunnitelma, budjetti, tilat, johtamiskäytänteet, kehityskeskustelut, toimintaterapianimikkeistö) organisaatiolla on käytössään perustehtävän toteuttamisen tukena?

Kehittämistehtävän ensimmäisen vaiheen tuloksena opiskelijat tuottavat kuvauksen yhteistyöorganisaation toiminnasta ja *Toimintaterapianimikkeistön* (2003) käytöstä. Tämän vaiheen arviointi toteutetaan itsearviointina. Opiskelijat arvioivat sitä, miten he ymmärsivät yhteistyökumppanin sosiaali- ja terveydenhuollon organisaationa ja miten *Toimintaterapianimikkeistö* (2003) sopii perustehtävän toteuttamisen, arvioinnin ja kehittämisen välineeksi. Lisäksi opiskelijoita pyydetään pohtimaan, millaisia asioita heidän tulisi vielä yhteistyöorganisaatiosta ja nimikkeistöstä selvittää.

2. Kehittämistarpeiden arviointi työelämäyhteistyökumppanin kanssa ja kehittämiskohteen nimeäminen

- Tavoite:** Arvioida työelämäyhteistyökumppanin nykyistä toimintaa sosiaali- ja terveydenhuollossa käytössä olevien laadunhallinnan menetelmien ja välineiden avulla sekä nimetä tämän tuloksena yhteinen kehittämiskohde, joka perustuu *Toimintaterapianimikkeistön* (2003) käyttöönoton edistämiseen toimintaterapeutin työssä.
- Kysymys:** Mitkä ovat *Toimintaterapianimikkeistön* (2003) käyttöönottoon liittyvät kehittämistarpeet ja mikä on keskeisin kehittämiskohde nimikkeistön käyttöönoton edistämiseksi?
- Väline tai ohje:** SWOT-analyysi (Holma 2002).
- Arviointitapa:** Työelämäpalaute, jossa työelämäyhteistyökumppani arvioi yhteistyön tekemistä, yhteisen työskentelyn organisointia, SWOT-analyysin toteuttamista sekä yhteisen kehittämiskohteen löytämistä.
- Avainsanat:** Laadunhallinta, ITE-työyksikön itsearviointi- ja laadunhallintamenetelmä, PIENET-laatu järjestelmä, Balanced Scorecard -malli, riskienhallinta, osaamiskartoitukset, SWOT-analyysi, työelämäarviointi

Kehittämistehtävän ensimmäisen vaiheen aikana opiskelijat perehtyvät organisaation nykytilaan ja nimikkeistön tämän hetkiseen käyttöön. Toisessa vaiheessa arvioidaan SWOT-analyysin avulla työyhteisön nykyisiä vahvuuksia ja heikkouksia sekä tulevaisuuden mahdollisuuksia ja uhkia ottaa *Toimintaterapianimikkeistö* (2003) käyttöönsä. SWOT-analyysin avulla voidaan nostaa esille keskeisimmät kehittämistarpeet, jotta sen käyttöönotto etenisi työyhteisössä. Opetusmateriaalissa ohjataan valitsemaan yksi kehittämiskohde, joka liittyy *Toimintaterapianimikkeistön* (2003) käyttöönoton edistämiseen yhteistyöorganisaatiossa. Materiaalissa annetaan opiskelijoiden avuksi SWOT-analyysistä johdettuja apukysymyksiä, jotka ovat muun muassa seuraavanlaisia:

Mitkä ovat yhteistyöorganisaation ja työntekijöiden vahvuudet ottaa nimikkeistö perustehtävän toteuttamisen, arvioinnin ja kehittämisen välineeksi (esim. työntekijät ovat käyttäneet aktiivisesti aiempaa nimikkeistöä, työyksikössä on työntekijä, joka on perehtynyt uudistettuun nimikkeistöön)?

Millaisia uhkia nimikkeistön käyttöönotto voi tuoda toimintaterapeutin työhön (esim. tilastoinnin tai lausuntokäytäntöjen muuttaminen aiheuttaa epäselvyyttä organisaation muiden työntekijöiden keskuudessa)?

Kehittämistehtävän toisen vaiheen tuloksena sekä opiskelijat että työelämän edustajat löytävät yhdessä nimikkeistön käyttöönottoa edistävän kehittämiskohteen. Oppimistehtävän arviointi toteutetaan työelämäpalautteena.

3. Kehittämistehtävän toteutuksen suunnittelu

- Tavoite: Laatia kehittämistehtävän toteutuksen suunnitelma sekä tehdä yhteistyösopimus yhteistyökumppanin kanssa.
- Kysymys: Mikä on *Toimintaterapianimikkeistön* (2003) käyttöönottoon liittyvä kehittämiskohde ja miten se on mahdollista saavuttaa?
- Väline tai ohje: Valmis suunnitelma- ja yhteistyösopimusrunko (Tiainen & Lintula 2004).
- Arviointi: Opettajien palaute toimintasuunnitelmasta.
- Avainsanat: Projekti, projektityöskentely, projektityöskentelyn vaiheet, yhteistyösopimus.

Kehittämistehtävän kolmannessa vaiheessa opiskelijat kirjoittavat kehittämistehtävän toteutuksen suunnitelman sekä laativat yhteistyösopimuksen yhteistyöorganisaation kanssa. Kolmannessa vaiheessa opiskelijat perehtyvät myös projektityöskentelyyn. Toiminnan suunnittelun hallinta on yksi osa toimintaterapeuttien ammattitaitoa. Kehittämistehtävä tarjoaa mahdollisuuden harjoitella toimintasuunnitelman tekoa aidossa työympäristössä. Kolmannessa vaiheessa opiskelijoita ohjataan hyödyntämään aikaisempien vaiheiden tuloksia seuraavalla tavalla:

1. Johdanto

- *Syyt ja taustatekijät kehittämistehtävän toteuttamiselle*
- *Tarkasteltavan kohteen nykytilan kuvaus (vaihe 1)*
- ...

2. Kehittämistehtävä

- *Kehittämistehtävän tavoite, haluttu lopputulos (vaihe 2)*
- *Täsmälliset mitattavat tavoitteet: aikatavoite ...*
- ...

Kehittämistehtävän kolmannen vaiheen tuloksena sekä opiskelijat että työelämän edustajat tietävät, millaiseen kehittämistyöhön kukin on sitoutunut. Kolmatta vaihetta arvioivat opintojakson opettajat. Arvioinnissa tarkastellaan suunnitelmaa kokonaisuutena, sen ymmärrettävyyttä ja johdonmukaisuutta sekä kehittämistehtävän toteuttamismahdollisuuksia eli kehittämistehtävän tavoitteen ja halutun lopputuloksen saavutettavuutta sille varattujen resurssien puitteissa.

4. Kehittämistehtävän toteuttaminen ja arviointi

Tavoite:	Toteuttaa kehittämistehtävä sille laaditun suunnitelman pohjalta, arvioida tehtyä kehittämistyötä sekä laatia kehittämistehtävän toteutuksen raportti.
Kysymys:	Miten kehittämistehtävä toteutettiin ja miten se raportoidaan?
Väline tai ohje:	Projektiraportin sisältörunko (Seppänen-Järvelä 2003).
Arviointi:	Vertaisarviointi, joka edellyttää vertaisarvioijaa ja arviointikriteerien määrittelyä.
Avainsanat:	Projektiraportti, projektiraportin sisältörunko, vertaisarviointi.

Kehittämistehtävän neljäs vaihe muodostuu kahdesta eri osasta. Tehtävän aikana sekä toteutetaan kehittämistyötä yhteistyöorganisaatiossa että raportoidaan tehty kehittämistyö. Raportissa hyödynnetään kaikkea sitä materiaalia, joka on syntynyt kehittämistehtävän eri vaiheiden tuloksina. Raportin kirjoittamisen apuna opiskelijoilla on käytössään projektiraportin sisältörunko (Holma 2002). Tämän vaiheen arvioinnissa opiskelijat perehtyvät vertaisarviointiin. Arvioinnin kohteena on raportti kehittämistehtävästä. Kukin ryhmä itse määrittelee ne asiat

(arviointikriteerit), joista ryhmä haluaa palautetta. Arviointikriteerit annetaan vertaisarviointiryhmälle ja vertaisryhmä antaa raportista palautteen kirjallisena.

5. Kehittämistehtävän tuloksen julkistaminen

Tavoite:	Julkaista kehittämistehtävän tulos.
Väline tai ohje:	Ohje suullisen esittämisen suunnittelun (Hirsjärvi ym. 2000).
Arviointi:	Palautelomake, jolla kerätään tietoa seminaariin osallistuneilta.
Avainsanat:	Julkistaminen, julkaiseminen, suullinen esittäminen.

Kehittämistehtävän viidenteen vaiheeseen saakka opiskelijat ovat työskennelleet pienryhminä yhteistyössä oman yhteistyöorganisaation-
sa ja opettajiensa kanssa. Kehittämistehtävän viimeisessä vaiheessa tehty kehittämistyö julkaistaan kaikille mukana olleille yhteistyöorganisaati-
oille ja opiskelijoille. Suullisen esityksen suunnittelun tueksi opetusma-
teriaaliin on koottu Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2000) esittä-
miä ohjeita.

Jokainen kehittämistehtävän vaihe sisältää opettajien tekemän tiiv-
vistelmän ja kirjallisuusluettelon. Tiivistelmässä tuodaan esille keskeisiä
kyseiseen vaiheeseen liittyviä asioita esimerkiksi *Toimintaterapianimikkeistö*
(2003). Teoreettinen tiivistelmä auttaa perehtymään kunkin vaiheen si-
sältöön ja kirjallisuusluettelo antaa tukea lisätiedonhankintaan.

6 Turhautuminen kannattaa

Opintojakson uudenlainen toteuttaminen on haaste kaikille osapuolille. Toimivan opetusratkaisun löytäminen vaatii aikaa, panostusta ja hyviä työelämysuhteita. Työelämäverkoston rakentaminen opetuksen toteutuksen tueksi ja oppimisen kontekstiksi mahdollistaa todellisten kehittämistehtävien laatimisen ja niiden ratkaisemisen aidoissa työympäristöissä. Opettajien rooli muuttuu perinteisestä roolista ohjaajaksi. Opettaja toimii uudenaikaiseen oppimiskäsitykseen ohjaajana, oppimiseen saattajana, dialogiin kutsujana sekä oppimisen innoittajana ja toiminnan mahdollistajana – toisin sanoen hän luo puitteet työskentelylle. Tehtäviä ei tehdä opettajalle vaan työelämäyhteistyötaholle, jolloin tehtävien tulos ja laatu paranevat ja niiden tuloksista hyötyvät kaikki osapuolet. Kehittämisen kohdetta päästään tarkastelemaan laajasti, kun kohde on yhteinen ja mukana on erilaisia työpaikkoja. Työyhteisöt verkostoituvat luonnollisella tavalla keskenään, voivat jakaa omaa osaamistaan ja samalla laajentaa omaa oppimistaan. Kaikille osapuolille syntyy todellinen kuva kehittämisen haasteista ja vaatimuksista. Omat yksilölliset tarpeet joudutaan myös sovittamaan yhteen eri osapuolten tarpeiden ja toiveiden kanssa. Vastuu tavoitteen saavuttamisesta ja työn tuloksesta samoin kuin työnjaosta ja ajankäytöstä on yhteinen.

Kun opiskelijat astuvat aktiivisen toimijan ja työnkehittäjän rooliin, tarvitsevat he tuekseen selkeän mallin ja työvälineet, jotka auttavat heitä kohtaamaan työelämästä nousevia haasteita ja toimimaan muutosagentteina. Välineet ohjaavat opiskelijoiden työskentelyä jäsentämällä tekemistä ja ajattelua, ohjaamalla oikeiden kysymysten äärelle ja helpottamalla työskentelyn aloittamista. Vaiheittain etenevä kehittämistehtävä, jossa kukin vaihe luo pohjaa seuraavan vaiheen toteutukselle, tukee kaikkien osapuolten tiedollisten, taidollisten ja asenteellisten valmiuksien kehittymistä. Oppimisesta muodostuu sosiaalinen prosessi, jolla on selkeä tavoite ja päämäärä. Prosessin läpivieminen edellyttää kaikilta osapuolilta työyhteisön toimintaan ja toimintatapoihin tutustumista ja sen kehittämistarpeiden hyväksymistä, tunnistamista sekä näkyväksi saattamista. Tällöin valmiudet vastavuoroiseen ja tutkivaan työotteeseen, samoin kuin valmiudet hankkia tietoa ja soveltaa sitä yhteisesti asetetun ongelman ratkaisemiseksi, kehittyvät.

Yhteiset kohtaamispaikat, kuten ohjaustilanteet ja esitystilanteet työpaikoilla sekä yhteistyöseminaari, toimivat oikein rakennettuina kehittämistehtävän tuloksena tuotetun tiedon edelleen kehittämisen foorumeina. Edellytyksenä tälle on kuitenkin yhteinen työskentelyorientaatio, joka auttaa ymmärtämään toisten tuottamia kehittämistehtä-

täviä. Työelämäyhteistyökumppanin kannalta myös ennakoitavuus siitä, mitä tulee tapahtumaan, on työskentelyn sujumisen ja aikataulussa pysymisen kannalta tärkeitä. Opettajien toimiminen parina kehittää uudenlaista oppimisajattelua ja auttaa löytämään uusia tapoja toteuttaa ohjausta ja ratkaista ongelmia.

Artikkelin avainsanat:

Ammattikorkeakoulupedagogiikka, tutkimus- ja kehitystyö, työelämäyhteistyö, kehittämistehtävä, opetusmateriaali, opettajuus, toimintaterapia.

Lähteet

- Ammattikorkeakoululaki, N:o 351, Suomen säädöskokoelma. Helsinki. 21.5.2003.
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Tuloksia, perusteita ja haasteita. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Holma, T., Outinen, M., Idänpää-Heikkilä, U. & Sainio, S. 2002. Kirkasta ja uudista laadunhallinta – kehitä laatutalo. Opas sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioille. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Konkola, R. 2001. Harjoittelun kehittämisprosessi ammattikorkeakoulussa ja rajavyöhyketoiminta uudenlaisena toimintamallina. Teoksessa Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (toim.) Koulun ja työn rajavyöhykkeellä: Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Helsinki: Yliopistopaino, 148–186.
- Konkola, R. 2003. Yhdessä kehittäen. Koulutuksen ja työelämän yhteistyön haasteita. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja. Sarja A: Tutkimukset ja raportit. Helsinki: Yliopistopaino.
- Lambert, Pirjo 2001. Oppimistehtävät kehittävän siirtovaikutuksen tuottajina. Teoksessa Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (toim.) Koulun ja työn rajavyöhykkeellä: Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Helsinki: Yliopistopaino, 96–147.
- Lintula, L. & Tiainen, A-M. 2004. Toimintayksikön hallinto ja oman työn kehittäminen – opintojakson opetusmateriaali. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, sosiaali- ja terveysala, toimintaterapian koulutusohjelma.
- Mäkelä, L. 2004. Opiskelijat työelämää kehittämässä. Toimintaterapeutti 4: 22–23.
- Seppälä-Järvelä, R. 2003. Prosessiarviointi kehittämisprojektissa, Opas käytäntöihin. FinSoc työpapereita. Helsinki: Stakes.