

YHTEISOHJAAJUUTTA ETSIMÄSSÄ

Maija-Sisko Kauppila

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa (Xamk) järjestetään yhteisöpedagogikoulutusta (210 op) päivä- ja monimuotototeutuksena. Tässä artikkelissa kuvaan monimuotototeutuksessa toteutettua yhteisohjauksen kehittämistä.

Monimuotototeutus on tarkoitettu henkilöille, joilla on pohjakoulutuksena humanistisen ja kasvatustieteiden tai lähi-alan (sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan, kulttuurialan, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan) opistoasteen tutkinto tai em. alojen toisen asteen ammatillinen perustutkinto tai vastaavat opinnot tai em. alojen korkeakoulututkinto.

Yhteisöpedagogikoulutus päiväopetuksena on alkanut ammattikorkeakoulussa syksyllä 1998. Samaan aikaan aloitettiin monimuotokoulutus niille, joilla oli taustalla nuorisotyön vanha opistotason koulutus. Vuosien kuluessa hakijoiden pohjakoulutukset ovat muuttuneet siten, että vain 4 % on saman alan opistotutkinnon suorittaneita ja 25 % on saman alan perustutkinnon omaavia (nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajia). Opiskelijaryhmät ovat siten hyvin heterogeenisiä.

Monimuotokoulutuksessa on aiemmin ollut yksi nimetty opettaja ryhmäohjaajana. Ohjaajan tehtäviä ovat mm. ammatillisen kasvun ohjaus, Hops-prosessi, opintojen ohjaus ja uraohjaus sekä osittain myös oppimisen ohjaus. Monimuotokoulutuksen lähiopetus järjestetään kerran kuukaudessa 3–4 päivän intensiivijaksoina. Muina aikoina opiskelijat ovat lähinnä verkko-oppimisympäristöissä tai tekevät oppimistehtäviään itsenäisesti.

Monimuotokoulutuksen haasteeksi on viime vuosina muodostunut runsas opintojen keskeyttäminen sekä opintojen viivästyminen ja opiskelijoiden jääminen harkinnanvaraiselle jatkoajalle. Tästä johtuen myös tutkintotavoitteita ei ole saavutettu. Opintojen keskeyttämisprosentti on vaihdellut 5,2 prosentista 23,3 prosenttiin vuosina 2010–2013. Samalla aikavälillä on tutkintotavoitteiden täyttyminen vaihdellut 33–90% välillä. Viime vuonna monimuotokoulutuksen

keskeytti 23,3 % opiskelijoista ja tutkintotavoitteesta jäi täyttymättä 67 %.
([https://staff.xamk.fi/xamk/laadunhallinta/mamk/arviointi/johdonkatselmus/.](https://staff.xamk.fi/xamk/laadunhallinta/mamk/arviointi/johdonkatselmus/))

Vuoden 2015 alusta alkaen on monimuotoryhmällä ollut käytössä uusittu opetussuunnitelma ja sen toteuttamissuunnitelma. Uudistamisen yhteydessä ei sen tarkemmin pohdittu opintojen ohjauksen uudistamisen tarvetta edellä mainituista opintojen etenemistilastoista huolimatta. Aiemmin tutkinnossa olleilta monimuoto-opiskelijoilta on kysytty opintojen etenemiseen liittyvistä haasteista. Vastauksista ilmeni haasteita ohjauksen puutteesta, ammattialan hahmottamisen vaikeudesta (alan vaihtajat), opiskelijaryhmän tuen puuttumisesta, opintojen joustamattomuudesta sekä opettajien tavoittamattomuudesta. Myös AHOT-menettely koettiin epäselväksi.

Nämä seikat antoivat minulle ja työparilleni motivaation uudistaa ryhmäohjausta. Saimme esimieheltämme valtuutuksen lähteä kehittämään uudenlaista yhteisohjauksen mallia. Tämä kehittämistehtävä kuuluu opinto-ohjaajakoulutukseeni.

Individualismi vaiko kollegiaalisuus?

Perinteisesti opinto-ohjaajat tekevät paljon yhteistyötä oppilaitoksessa toimivan henkilökunnan kanssa (toiset opinto-ohjaajat, opettajat, tukipalvelut jne). Tässä kehittämistehtävässä en käsittele yhteistyötä vaan yhdessä ohjaamista eli yhteisohjaajuutta. Muutos yksin ohjaamisesta yhdessä ohjaamiseen vaatii ohjaajilta luottamusta niin itseensä kuin työpariinsakin, jotta yhteisohjaus on mahdollista. Toimiva ja ajan kanssa syntynyt luottamussuhde vie ohjausta syvällisemmälle tasolle.

Monialainen, heterogeeninen opiskelijaryhmä vaatii monenlaista asiantuntijuutta. Yksi ohjaaja yksin ei pysty näihin haasteisiin vastaamaan, joten tarvitaan monenlaista asiantuntijuutta ongelmien ratkaisemisessa (Korhonen 2007, 26). Individualistinen työskentely voi olla hyvin voimakas ja siksi kollegiaalisen työskentelyn kehittämisessä on omat haasteensa. Pedagoginen muutos vaatii aidon muutoksen ohjaajien työskentelyssä ja toimintakulttuurissa. (Korhonen 2007, 34 – 36.) Keskeisintä kuitenkin kollegiaaliselle työlle on luottamus.

Luukkosen (2005, 160 – 161) mukaan kollegiaalisuus on keskinäistä välittämistä ja vastuuta, joka ilmenee kannustuksena, vapautena kysyä ja saada apua – yleensä jopa ennen kuin sen tarpeen itse huomaa. Ilmapiiiri on salliva ja kannustava, epäonnistumisia salliva ja toisen onnistumisista iloitseva. Keskeistä ovat keskinäinen välittäminen, vastuunkanto ja tukeminen.

Ammattikorkeakoulut pyrkivät moniammatillisuuteen, jolloin korostetaan asiantuntijuutta ja sen kehittämistä. Tällöin opettajien/ohjaajien käsitykset yhteisopettajuudesta rakentuvat yhteistyön kulttuurisiin realiteetteihin. Yhteistyö on kontekstisidonnainen vuorovaikutusprosessi eli se on juuri sen tasoista kuin on yhteistyökulttuuri. Kuitenkin ammattikorkeakoulujen ohjaustyö on tärkeä osa opiskelijoiden oppimisympäristöä ja samalla se on opettajien/ohjaajien ammatillisen kasvun kohde. (Savonmäki 2007, 17.) Ammattikorkeakoulumaailmassa painottuu kompetenssipohjainen asiantuntijuus. Esimerkiksi työaika-suunnitelmat laaditaan yksittäiselle opettajalle kompetenssiperustaisesti. Tästä voisi jopa käyttää termiä opettajan yksinäinen asiantuntijuus, jossa ei ole sijaa yhteisopettajuudelle.

Yhteisohjauksen kehittäminen

Yhdessä työparini kanssa katsoimme järkeväksi, että opiskelijoiden ohjauksessa tulee olla kaksi ohjaajaa, ettei työskentely olisi niin haavoittuvaista. Ensimmäisellä lähijaksolla panostimme opiskelijoiden ja ohjaajien ryhmäyttämiseen. Tässä työskentelyssä huomioimme erityisesti ammattiryhmien sekoittamisen ja mahdollisuuden työkokemusten vaihtoon. Samaisella jaksolla perehdyimme opiskelijoiden ohjaustarpeiden ja oppimistyylien selvittämiseen. Esille tulivat myös opiskelijoiden luki-vaikeudet ja opiskelun haasteet. Tämä mahdollisti esteettömän opiskelun turvaamisen.

Jo aiemmin olimme havainneet opiskelijoiden oman osaamisen tunnistamattomuuden haasteet. Yhdistimme Ammatillisen kasvun -opintojakson (5 op), Hops-prosessin ja AHOT-käytänteet yhdeksi kokonaisuudeksi. Tämä toimintatapa sisälsi opiskelijan oman osaamisen reflektoinnin, aukikirjoittamisen ja -

puhumisen. Opiskelijalle tuli näkyväksi oman osaamisensa kehittämisen tarpeet. Samalla hälvenivät korkeakoulupelot ja epävarmuus. Samalla ohjaajille kirkastui ohjauksen tarkempi tuleva sisältö.

Olimme suunnitelleet kokoavamme Moodle-alustalle ns. usein kysytty kysymykset –palstan, joka ei kuitenkaan toteutunut. Sitä vastoin opiskelijat muodostivat oman some-ryhmän, josta tuli eräänlainen vertaisohjausryhmä, jossa ohjaajilla ei ollut roolia.

Opintojen ensimmäisen vuoden aikana järjestimme ryhmätapaamisia jokaisella lähijaksolla. Yksilöohjausaikoja opiskelijat saivat varata tarpeensa mukaan valitsemaltaan ohjaajalta niin lähijaksojen aikana kuin etäjäksollakin. Yritimme ryhmähopsausta, mutta se ei toiminut kuten olimme ajatelleet. Olimme suunnitelleet, että pienryhmissä pohdittaisiin jokaisen osaamisalueita opiskeluun liittyen. Ryhmäkeskustelut menivät enemmän kuitenkin eri ammattialojen väliseksi keskusteluksi. Hyvää vuorovaikutusta sinällään, mutta ei välttämättä palvellut opintojen suunnittelua.

Jo suunnitteluvaiheessa tiesimme, että olemme kaksi hyvin erilaista opettajaa. Koimme tämän vahvuutena. Oleellista työskentelyssämme oli, että tunsimme toisemme ja olemme työskennelleet samassa yksikössä lähes kymmenen vuoden ajan. Ryhmäohjaustilanteissa luokassa pystyimme luontevasti jakamaan vastuuta keskenämme ja käyttämään hyväksi toisen erityistietämistä ja osaamista. Luotimme toistemme osaamiseen sekä asiantuntijuuteen ja tämä luottamus välittyi myös ryhmäläisille. Opiskelijoiden palautteiden perusteella näkyi, että myös opiskelijoiden luottamus työparityöskentelyyn oli vahva. Koimme, että luokkatilanteessa meidän oli helppo olla yhdessä. Tämä ei yhteisopettajuudessa yleensä ole itsestään selvää. Ohjaajien väliseen luottamukseen liittyy myös uskallus olla ”tietämätön” ja epävarma luokkatilanteessa toisen ohjaajan läsnä ollessa. Tämä ei ole itsestäänselvyys opettajan ammatissa. Tietämättömyys koetaan helposti ammatilliseksi heikkoudeksi. Työskennellessämme käytimme myös ns. ovenkahva-pedagogiikkaa. Toisin sanoen emme suunnitelleet liikaa ohjaustunteja, vaan luotimme uskallukseen heittäytyä tilanteeseen sen vaatimusten mukaan. Usein ryhmäohjaustilanteet saattoivat olla hyppy tuntemattomaan. Emme voineet aina varautua siihen,

mitkä asiat opiskelijoilla olivat päällimmäisenä mielessä ja mihin ohjausta tarvittiin.

Opiskelijat saivat valita kumman ohjaajan kanssa he asioivat yksilöohjaustilanteissa. Tämä valinnanvapaus koettiin hyvänä. Käytännössä osa opiskelijoista asioi aina samalla ohjaajalla ja osa tilanteen mukaan jommallakummalla ohjaajalla. Opiskelijat antoivat myös luvan, että ohjaajat voivat keskustella keskenään heidän asioistaan ja vaihtaa tietoja. Saatoimme myös hyödyntää toistemme asiantuntijuutta yksittäisissä ohjaustilanteissa. Sähköpostiasioissa huomasimme, että viestit laitettiin aina molemmille ohjaajille. Luottamus tuli esiin myös opettaja-opiskelija-asetelmassa. Ryhmästä ja ohjaajista tuli tasavertaisia työskentelijöitä. Tämä näkyi mm. ohjauskeskusteluissa, joissa perinteinen opiskelija-ohjaaja-asetelma muuttuikin vuorovaikutukselliseksi asiantuntijuudeksi. Tällä tarkoitamme opiskelijan asiantuntijuutta omista tavoitteistaan ja kyvyistään. Ohjaajan tehtäväksi jäi tukea opiskelijaa saavuttamaan nämä tavoitteet.

Mitä löytyi?

Tätä kehittämistehtävää toteuttaessani jouduin pohtimaan yhteisohjaajuuden ja yhteisen ohjaajuuden käsitteitä. Yhteisohjaajuudella käsitän yhdessä tehtävää ohjausta, jossa ei jaeta tehtäviä toimijoiden kesken – kaikki tehtävät ovat yhteisiä, yhdessä suoritettavia ja yhteisvastuullisia. Yhteisen ohjaajuuden käsitteellä ymmärrän työtä, jossa ohjattava ryhmä on yhteinen, mutta tehtävät ja vastuut jaetaan ohjaajien kesken. Päämäärä voi kummassakin työtavassa olla sama, mutta menetelmät erilaisia.

Keskeistä yhteisohjaajuuden onnistumiselle on ohjaajien keskinäinen luottamus kaikessa toiminnassa. Tämä edellyttää, että ohjaaja tuntee itsensä ja tiedostaa oman työnsä tarkoituksen, tunnistaa heikkoutensa ja vahvuutensa, kykenee dialogiin sekä uskallusta astua ulos yksinäisen asiantuntijuuden roolista. Yhteisohjaajuuden prosessi oli työn arkea rikastuttava ja vaikutti työssäjaksamiseen sekä viihtymiseen positiivisesti.

Yhteisohjauksessa ohjaaja ei ole yksin asioiden kanssa. Vastuu jakautuu kahden ohjaajan kesken, työkuorma puolittuu ja työn henkinen kuormittavuus helpottuu. Yhteisohjaajuus turvaa ohjauksen saatavuuden ruuhka-aikoina, sillä jompikumpi ohjaajista on tavoitettavissa.

Tämä työskentely ei tietenkään tapahtunut tyhjiössä. Ympärillä oli kokonainen oppilaitos ja oma työyhteisö. Työyhteisön reaktiot olivat yllättäen epäileviä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Osa koki työskentelyn jopa uhkana peläten uuden työtavan leviämistä laajemminkin yksikön sisällä. Taustalla oli kenties pelko siitä, että joutuu itsekin työskentelemään uudella tavalla joutuen pois omalta mukavuusalueeltaan. Luopuminen yksinäisen asiantuntijuuden roolista ja siirtyminen tasavertaiseen dialogiseen työskentelyyn opiskelijan kanssa saattavat horjuttaa opettajan/ohjaajan tuttua ammatti-identiteettiä. Esille tuli myös epäily siitä, että työ kaatuu toiselle ohjaajalle ja toinen ohjaaja on vapaamatkustaja. Yllättävää kyllä, kuulin myös kommentteja siitä, että toisesta ohjaajasta voi tulla suositumpi kuin toisesta. Nämä kaikki epäluulot ovat sellaisia, jotka voidaan ratkaista avoimella keskustelulla, tiedotuksella sekä toiminnan arvioinnilla.

Lähteet

Korhonen, Vesa (toim.) 2007. Muuttuvat oppimisympäristöt yliopistossa? Tampere: Tampereen yliopisto.

Luukkonen, Olli (2005). Opettajan matkakirja tulevaan. PS-kustannus. Juva

Savonmäki, Pasi (2007). Opettajien kollegiaalinen yhteistyö ammattikorkeakoulussa. Mikropoliittinen näkökulma opettajuuteen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

https://staff.xamk.fi/xamk/laadunhallinta/mamk/arviointi/johdonkatselmus/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/xamk/laadunhallinta/mamk/arviointi/johdonkatselmus/Documents/2014/KKRJokaMateriaali2014.pptx&action=default&DefaultItemOpen=1 (viitattu 3.5.2017)