

OPIKSELIJAN HYVINVOINTI JA OPETTAJAN ARKI MITÄ ERITOIMIJAT VOIVAT TEHDÄ?

Antti Maunu, valt. tri

maunuan@gmail.com

www.anttimaunu.fi

Esitys

- Opiskelijoiden hyvinvoinnin (sosiaaliset) perustat
- Opettajien kyvyt, valmiudet ja motivaatio tukea opiskelijoiden hyvinvointia
- Hyvinvoinnin kohtaanto: kuinka nämä saadaan kohtaamaan?
 - 3. sektori
 - Tutkijat ja tutkimuslaitokset
 - Oppilaitokset
 - Julkishallinto
- Analyysit kirjasta Maunu (2016) Yhteisöjen aika. Ryhmäilmiö-malli ja sosiaalipedagogiikka ammatillisissa oppilaitoksissa.
https://issuu.com/ehyt/docs/yhteisojen_aika

Mitä on ammattiin opiskelevien hyvä elämä?

- Opiskelijoiden ryhmähaastattelut: mitä tulee mieleen sanoista **hyvä arki**, **onnellisuus**, **hyvinvointi** ja **terveys**?
 - 16-18-vuotiaita 1. vuosikurssin opiskelijoita
 - 46 opiskelijaa (21 naista, 25 miestä)
 - Kolme oppilaitosta eri puolilta Suomea
 - Useita eri aloja

SAMPO: Käypi koulussa ja syöpi ja nukkuu

JUHO: Näkkee kavereita

TOUKO: Mukava koulupäivä ja kavereitten kanssa ajanvietto [-]

MIIKKA: Hyvä uni on kaiken aa ja oo.
(*Hyvä arki*)

MAARIT: Semmonen ihminen, jolla on ympärillä ihmisiä jotka välittää

MERI: Joku joka on tyytyväinen siihen, mitä on

EVE: Ajattelee hyvin tai positiivisesti, eikä negatiivisesti ja huonoja asioita.
(*Onnellisuus*)

EVE: Jaksaa ja on onnellinen ja tyytyväinen

MAARIT: Perusterve

JONNA: Ei oo ainakaan mitään stressiä eikä mitään sellasta

SILJA: Saa nukuttua... se yleensä kertoo aika paljon. (*Hyvinvointi*)

PETE: No uni, ruokavalio, sitte urheilu ja tällaset... On niinku hyvä olla koko ajan

JETHRO: On terveet ihmissuhteet ja suhteet, ja ylipäättänsäkin urheilee [-]

ROSA: No just liikunta ja uni ja ruokavalio... niin. (*Terveys*)

Amisten hyvä elämä

1) Arjen ihmissuhteet ovat kunnossa

- Perhe, kaverit, mahd. seurustelukumppani, oma "luokka" eli opiskeluryhmä

2) Arjessa on perusasiat kunnossa sekä rytmi ja suunta

- *"On se rutiini tiedäks, että on kaikkii asioit mitä voi tehdä siinä, eikä ole vaan. Et pystyy tehä semmosia, mitkä tuo sitä positiivista siihen päivään."*

- Ei pyrkimystä persoonalliseen erottautumiseen, yksilölliseen identiteettityöhön, valinnanvapauden tai -mahdollisuuksien maksimointiin
- Nämä ovat tyypillisempiä korkeakouluopiskelijoille. Amiksia kiinnostaa tavallinen, hyvä arki (Maunu 2016 ja 2012)
- Taustalla myös "katkonainen yhteiskunta", jossa valinta on arkinen pakko ja vahvat yhteisöt harvinaista luksusta

Yksilöt syntyvät vain osana yhteisöjä

Psykologisessa mielessä [ryhmän] tiiviin yhdessäolon tulos on ikään kuin yksilöiden sulautuminen yhdeksi kokonaisuudeksi niin, että ***yksilön minuus muodostuu monin tavoin osana ryhmän yhteistä toimintaa ja tavoitteita.***

Tämä yhteys on helpointa ilmaista puhumalla "meistä"; se sisältää eräänlaisen yhteisymmärryksen ja identiteetin, jolle "me" on luonteva ilmaus.

[-] Vasta tällaisessa yhteydessä ihmisen perusolemus nousee esiin. Ihminen ei saa sitä syntymässään; sitä ei voi saavuttaa kuin yhteenkuuluvuuden tunteen kautta, ja se kuihtuu eristyksissä. (Cooley 2009/1922, 13–17, käännös AM.)

Yhteisöllisyyden/ sosiaalisen pääoman/ sosiaalisen luottamuksen muita hyötyjä (ks. Maunu 2014)

- Parantaa terveyttä objektiivisilla ja subjektiivisilla mittareilla
- Ehkäisee päihde-, mielenterveys ja sosiaalisia ongelmia
- Tukee positiivista terveys- ja hyvinvointikäyttäytymistä
- Vahvistaa kiinnittymistä oppilaitokseen, opintoihin ja edelleen työelämään (sama tulos mm. läpäisyn tehostamisohjelmassa)
- Tuottaa resilienssiä kohdata ja palautua kuormittavista elämäntilanteista

Sosiaalinen luottamus käytännössä

Vertailussa kaksi 1. vuosikurssin ammattiin opiskelevien ryhmää

- RYHMÄ A

- P1: 51
- P2: 97
- P3: 58
- P4: 43
- P5: 74
- P6: 20
- P7: 13
- P8: 39

- RYHMÄ B

- P1:148
- T1: 9
- P2: 21
- P3: 132
- T2: 16
- T3: 8
- T4 15

Ryhmien vuorovaikutuksen eroja

- Ryhmässä A puheenvuoro kiertää ja kaikki osallistuvat aktiivisesti
 - Oma-aloitteiset puheenvuoroketjut jopa 40 vuoroa pitkiä
 - Haastattelijaa kuunnellaan ja opiskelijat vastaavat hänelle omin sanoin
 - Toisten puheenvuoroja kommentoidaan ja kommentit ruokkivat yhteistä keskustelua
- Ryhmässä B ei muodostu omaehtoista ryhmäkeskustelua
 - Kaksikko vastaa muillekin esitettyihin kysymyksiin
 - Ryhmän jäsenet puhuvat haastattelijan päälle
 - Kaksikon kommentit toisten vastauksiin tukahduttavat keskustelua
 - Muut kuin kaksikko vetäytyvät ja vastaavat haastattelijalle "emmä tiiä", "sama kuin muilla" tms.

Ryhmät kasvattavat sosiaaliseen luottamukseen

- Ryhmä A: Opitaan tasaveroiseen ja oma-aloitteiseen toimintaan opiskelu- ja työtoverien, opettajien, työnantajien jne. kanssa
 - Yhteisöllisyys ja sosiaalinen luottamus vahvistuvat – sekä niitä tuottavat taidot ja toimintatavat
- Ryhmä B: Opitaan arkuuteen, passiivisuuteen ja väistelyyn – tai tungettelevaan suulauteen – opiskelu- ja työtoverien, opettajien, työnantajien jne. kanssa
 - Kasvattaa sosiaalista epäluottamusta sekä syrjäytymisen riskiä
 - Mm. työpajoilla ja valmentavassa koulutuksessa korjataan paljolti näitä kokemuksia
- Kummasta ryhmästä työnantajat rekrytoivat mieluummin?

Ryhmä A:n ohjaaja

PETE: Kyllä mulla on vahvistunu se, että ei väkisin opeteta jottain asiaa ihan siitä opettamisen innosta, vaan pysähdytään... Varsinki näitten alottavien kans sillä on tosi iso osa. Kyl mie muuraan sitä pohjaa sinne, että kun on sitten kaikki hyvällä pohjalla, ni on heleppo lähtee sit sitä opetusta viemään... Ku kaikki on ymmärtäny, et mistä siin on kysymys ja kenen takia miekin siellä oon. En oikeestaan ikinä puhu opettajasta, vaan ohjaajasta, koutsista... Oppilaat on asiakkaita ja myö siellä heitä varten.

PAAVO: Joskus sieltä [opiskelijat] ruvetaan puhumaan semmosia asioita mitä ei niinku normaalisti... Välillä tuntuu että no huhhuh. Mutta kyl mä kuuntelen, et kyl mun hartiat kantaa et, ei oo mitään hätää, että teitä varten täällä ollaan... [-] Mää oon tykänny siitä, että jos kerran ei muita [kuuntelijoita] oo, niin tulkoon mulle puhumaan.

Ryhmä B:n ohjaaja

SISKO: Se on justiin tämä ku sielt tullaan tuolta. Tämmönen porukka lyödään yhteen kuustoist-, seittemäntoista-, kaheksantoistvuotiaita, ja niitten pitäis ruveta yhtäkkii toimimaan yhdessä, ni eihän se käy. Pyörii niis omissaan, on kaveripiirit...

PENA: Niin, ja ajatukset muualla

SISKO: Siin on tosi kova työ et sä saat ne jonkunlaiseen ruotuun [-]

AIRA: Eikä siinä voi [työsalissa] ruveta alussa miettimään, kun ne tulee sinne, et jos on jotain uusia [opiskelijoita], jotain ryhmäyttämistä tai mitään. Et kyl se on äkkiä saatava [työt käyntiin], [tai] sit se jää.

EVE: Jos nyt ihan oon avoin, niin inhoan sitä kasvattamista ihan oikeesti.

JUHANI: Kyl mä koen vähän hajottavana sen, et sitä [ohjausvastuuta] lisätään koko ajan... Mä haluisin lokeroida sen oman työni. Joskus kun aloitin asentajana, niin se on niin helppoo ku sä tuut siihen ja, aha tää masiina on rikki, ja putkinäkö päälle, tätä mä duunaan. Ei tuu [opiskelijaa] nykii hihasta ja joku kuraattori soittele et "mites tää kolmas ku se on nyt siel attoaineessa". Ja "älkää laittako sitä pulttii nyt ensiks kii", ja "lopettakaa te se leikkiminen siellä sillä pumppukärryllä" ja muuta...

Ryhmien eroja selittävät erot opettajien toiminnassa

- Ryhmä A:ta on ryhmäytetty aktiivisesti kolmen kuukauden ajan mm. päivittäisten puuroaamiaisten ja yhteisten telttaretkien myötä
- Ryhmä B on istunut ensimmäisen viikon yhdessä luokassa käyden läpi opiskelun perusteita, mutta muuta ryhmäytystä tai ohjaamista ei ole tarjottu

KESKIÖSSÄ OPETTAJIEN VALMIUDET JA MOTIVAATIO RAKENTAA, OHJATA JA HYÖDYNTÄÄ RYHMIÄ SEKÄ NIIDEN DYNAMIIKKA

Opiskelija-aineksesta opettaja-ainekseen

- Onko toiminnan päähenkilö opiskelija vai opettaja?
 - Opiskelijakeskeiset opettajat tukevat työssään opiskelijoiden kasvua ja kehitystä: **ohjaava opettajuus**
 - Opettajakeskeiset opettajat tekevät omaa työtään välittämättä suuremmin, miten oma työ vaikuttaa opiskelijoihin
- Aineistossa 87 opettajaa, lähes 20 alaa, 8 oppilaitosta ja 5 paikkakuntaa: asenteessa ei johdonmukaista vaihtelua näiden suhteen
 - Erot liittyvät yksinomaan opettajien henkilökohtaiseen asenteeseen ja ammatti-identiteettiin

Kuinka tukea opettajien ammatti-identiteetin muutosta ohjaavaan suuntaan, tarjota opettajille pedagogisia valmiuksia käyttää ryhmiä – ja motivoida niiden ottaminen osaksi arkityötä?

Hyvinvoinnin ja integraatiovalmiuksien kohtaanto-ongelma

- Meillä on tutkimusnäyttöä hyvinvoinnin sosiaalisista tekijöistä sekä alan ansioituneita tutkijoita ja tekijöitä
- Meillä on ryhmäpedagogista osaamista ja hyviä menetelmiä sen levittämiseen (esim. Ryhmäilmiö/ EHYT ry), joskin vielä vähän kysyntää
- Meillä on hyvin johdetut oppilaitokset ja ammattitaitoiset opettajat, vieläpä viisas julkishallinnollinen ohjausjärjestelmä
- Meillä on monipuolinen opettajien (täydennys)koulutusjärjestelmä

MIKSI NÄMÄ EIVÄT KOHTAA?

Organisaatiot toimivat toisin periaattein

- Organisaatiot pyrkivät turvaamaan konservatiivisesti oman toiminnan jatkuvuutta muutosten ja säästöjen keskellä
 - Sama tilanne niin oppilaitoksilla kuin tutkimuslaitoksilla
- Oppilaitokset keskittyvät indikaattoritason "lopputulosojohtamiseen" eivätkä työntekijöiden pedagogiikan, identiteetin ja sosiaalisten valmiuksien (muutos)johtamiseen
- Tutkimuslaitoksilla ja tutkijoilla kuilu akateemisen ja soveltavan tutkimuksen välillä: norsunluutorni-efekti
- Opettajankoulutuslaitosten ei tarvitse huomioida ryhmäpedagogiikkaa, koska niille riittää asiakkaita muutenkin
- Naiivi asiakaslähtöisyys irrallisten yksilöiden palvelemisena
 - Erilaisten yhteisöpalvelujen suosio kertoo, että erilaiset yhteisöt ja yhteisöllisyys voivat olla paitsi asiakkaita, myös keskeisiä tuotteita tai palveluita

Tilaajaosaamista peliin

- Usein tuudittaudutaan ajatukseen, että organisaatiossa on kaikki osaaminen kaikilla osa-alueilla
 - Talous- ja henkilöstöhallinto sekä juridiikka tärkeitä, mutta entä pedagogiikka, hyvinvointiosaaminen, opiskelijoiden omaehtoisen toimijuuden tuntemus..?
- Ollaan totuttu ilmaispalveluihin: järjestöt, tutkimuslaitokset ja tutkijat ovat tuottaneet ilmaiseksi kaikkea mukavaa
- Entä sitten, kun näitä ei enää tarjota? Onko oppilaitoksilla valmiuksia tilata ja maksaa relevantista kehittämis- ja hyvinvointitoiminnasta? Osaavatko oppilaitokset tunnistaa todelliset tarpeensa? Onko kykyä tunnistaa ja erottaa hyvät konsultit huonoista?
- Hyvinvointi ja (ryhmä)pedagoginen osaaminen ovat investointeja

Vapaita tutkijoita, kehittäjiä ja kouluttajia riittää

- Paras osaaminen ei enää välttämättä kiinnity mihinkään organisaatioihin
 - Korostaa tilaajaosaamisen roolia entisestään
- Millaisia ovat tulevaisuuden tieto- ja kehittämisorganisaatiot? Muodostuuko uudenlaisia tutkimuspalveluorganisaatioita?
 - Yksityiset (pien)yritykset ja osuuskunnat
 - Järjestömuotoiset tutkimusyhteisöt
- Koulutuksen järjestäjien hyödyt ja mahdollisuudet ammattitutkijoiden ja -kehittäjien rekrytoinnissa?
- Opettajankoulutuksen ja täydennyskoulutuksen rooli ja vastuu?

**SEN, JOKA HALUAA SUURIMMAN HYÖDYN, KANNATTAO OLLA
VALPPAIN MYÖS TÄLLÄ KENTÄLLÄ**

Mitä 3. sektori voi tehdä?

- Omat tutkimus- ja kehittämishankkeet – sekä niiden tuottamat mallit
 - Markkinointi, mutta myös tilaajaosaaminen oppilaitosten puolelta
- Asiantuntijaorganisaatiot viestinviejinä ja tulkkeina eri toimijoiden kesellä: tutkijat, oppilaitokset, julkishallinto
 - Edellyttää ymmärrystä ja vahvoja suhteita tiedon tuottajiin sekä hyödyntäjiin
 - Usein järjestöillä oma agenda tai kilpailuasetelmia, mikä asettaa haasteita objektiivisuudelle
- Järjestöt soveltavan tiedon tilaajina ja eteenpäin viejinä
- Haasteet järjestöjohtamiselle ja -hallinnolle: asiantuntijaorganisaation johtaminen on erilaista kuin kansalaisjärjestön

Julkishallinnon rooli

- Normiohjaus: oikeat asiat asiakirjoihin
 - Esim. opetussuunnitelmissa vahvoja ryhmäpainotuksia (Maunu 2016, 99-100)
- Taloudellinen ohjaus: oikeat asiat rahoituksen perusteisiin ja tulosindikaattoreihin
 - Esim. ryhmäpedagoginen osaaminen ja koulutus
 - Laadullisia indikaattoreita määrällisten lisäksi: kuvaavat prosesseja, eivät vain lopputuloksia
- Informaatio-ohjaus: palveleeko indikaattoreilla johtamisen lisäksi käytännön toimintaa, sosiaalista muutosjohtamista sekä sen kehittämistä?
- Relevantin tutkimustiedon tilaaminen: palveleeko parhaalla tavalla ohjausmekanismeja?

RYHMÄ- ILMIÖ

Ryhmän ohjaajan käsikirja



Viitteet

- **Yhteisöjen aika. Ryhmäilmiö-malli ja sosiaalipedagogiikka ammatillisissa oppilaitoksissa** (2016): https://issuu.com/ehyt/docs/yhteisojen_aika
- **Kuinka terveyttä tehdään? Sosioekonomiset terveyserot ja ammatilliset oppilaitokset niiden kaventajina** (2014): <http://www.ehyt.fi/fi/ajankohtaista/julkaisut/?a=viewItem&itemid=1303>
- **Ryypäämällä ryhmäksi? Ehkäisevän päihdetyön karttalehtiä nuorten ja nuorten aikuisten juomiskulttuureihin** (2012):
<http://www.ehyt.fi/fi/ajankohtaista/julkaisut/?a=viewItem&itemid=859>

KIITOS! JA KESKUSTELUA

maunuan@gmail.com

www.anttimaunu.fi

0408325057