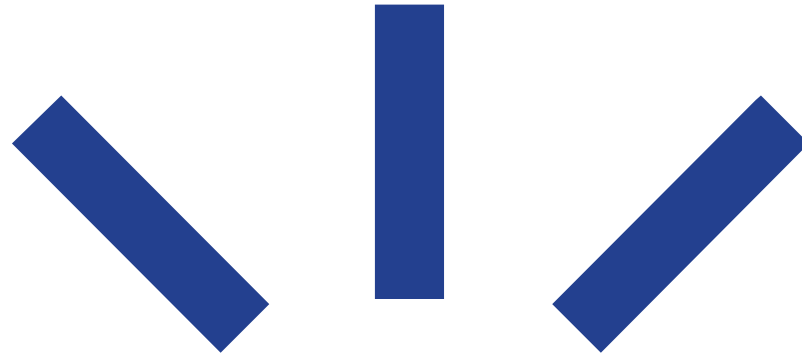




Työhyvinvointia vai tiedeyhteisöhyvinvointia?

**Pohdintaa opiskelijalähtöisen opetuksen
kehittämisen roolista tiedeyhteisön hyvinvoinnille**

Peda forum -päivät, 17-18.8.2016, Jyväskylä
Eetu-Pekka Heikkinen, Helinä Suutarinen, Maiju Asiala,
Jukka Hiltunen, Saara Luhtaanmäki & Sanna Taskila



Sisältö

Taustaa

- Miksi?
- Prosessi- ja ympäristötekniikka Oulun yliopistossa

Opiskelijoiden osallistuminen opetuksen kehittämistyöhön - Miten?

- Esimerkkejä Oulun yliopiston prosessi- ja ympäristötekniikan koulutusohjelmista

Blogista poimittua

Havaintoja ja kokemuksia

Yhteenveto



Taustaa: Miksi?

Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi

Johtajat ja esimiehet pitävät huolta työn tuloksellisuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin tasapainoisesta kehittämisestä. Jokainen työntekijä kantaa osaltaan vastuuta toimivan ja hyvinvoivan työyhteisön rakentamisesta.

Kehittyvä johtaminen

- Johtamisvastuut ovat selkeät.
- Yksilö ja yksikkö ovat tietoisia yliopiston ja yksikön tavoitteista ja sitoutuneita niihin.
- Johtajat ja esimiehet tukevat toiminnallaan yliopistoyhteisön muutosvalmiutta.
- Johtamistyöhön koulutetaan jo tutkijanuran eri vaiheissa.
- Hyvinvointikyselyn tulokset ohjaavat yliopiston johtamisjärjestelmän ja esimieskäytäntöjen kehittämistä.
- Palkkausjärjestelmää sovelletaan oikeudenmukaisesti ja kannustavasti.
- Kannustejärjestelmiä ja henkilöstön huomioimisen tapoja kehitetään ja hyödynnetään.
- Laadukkaan toiminnan

Kehittyvä esimiestyö

- Yksiköissä pidetään säännöllisesti yksikköpalavereita.
- Esimiehet kannustavat henkilöstöään osallistumaan yhteisiin tilaisuuksiin.
- Hyvinvointikyselyn tuloksia hyödynnetään yksiköiden kehittämisessä.
- Esimiehet toimivat varhaisen tuen mallin mukaisesti.
- Yksikön tai yksilön muutos- ja ongelmatilanteisiin on tarjolla tukea.
- Kansainvälinen henkilöstö on luonteva osa työyhteisöä.

Kehittyvä työyhteisö

- Työolot ovat turvalliset ja terveelliset. Henkilöstö tuntee olonsa turvalliseksi.
- Työkuormituksen hallintaa kehitetään.
- Viestintä on avointa, esteetöntä ja kaksisuuntaista.
- Työhön liittyvät muutokset käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Kehittämiskohteet:

Johtamis- ja esimiestaidot

- Johtamisjärjestelmän ja -vastuiden määrittely ja näkyvyys
- Johtamistyöhön perehdyttäminen
- Esimiehille koulutusta ja konsultaatiota varhaiseen tukeen ja muutosjohtamiseen
- Integrointi

Mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaan tekemiseen on yksi hyvinvoinnin edellytyksistä

- Oulun yliopistossa nostettu esiin mm. yliopiston strategiassa, henkilöstöohjelmassa ja viimeisimmän työtyytyväisyyskyselyn vastauksissa
- Työhyvinvointia ovat parantaneet mm. lisääntynyt yhteistyö, avoin johtaminen ja kehityskeskusteluissa esiinnostettujen asioiden huomiointi
- Työhyvinvointia voisi kehittää mm. avoimuudella toiminnassa ja viestinnässä ja mahdollisuuksilla osallistua päätöksentekoon

Lähde: Oulun yliopiston henkilöstöohjelma 2013-2015.



Opiskelijan arki ja hyvinvointi

Opiskelijan hyvinvointiin, elämänlaatuun ja opiskelukykyyneen vaikuttavat useat eri elämänaalueet kuten terveys, ihmissuhteet, ympäristö ja elintaso.



Mutta esimerkiksi Oulun yliopiston www-sivuilla Opiskelijoiden hyvinvoinnin yhteydessä ei nosteta esiin opiskelijoiden vaikutusmahdollisuuksia tiedeyhteisössä

- Nostetaan esiin käytännön asioita
 - Opintotuki, asuminen, terveydenhuolto, korkeakoululiikunta
- Osallistumismahdollisuuksiin liittyen nostetaan esiin vain opiskelija- ja harrastejärjestöt!

(1) Millaisia osallistumismahdollisuuksia opiskelijoilla oikeasti on?

(2) Miten ne vaikuttavat opiskelijoiden ja koko tiedeyhteisön hyvinvointiin?

Case: Opetuksen kehittäminen @ Prosessi- ja ympäristötekniikka, OY



Taustaa: Prosessi- ja ympäristötekniikan koulutusohjelmat Oulun yliopistossa



Prosessi- ja ympäristötekniikka

- Erilliset hakukohteet
- Yhteinen kandidaattivaiheen tutkinto-ohjelma
 - Erot valinnaisuuden kautta
- Erilliset maisterivaiheen tutkinto-ohjelmat
 - Opintosuunnat/syventymiskohteet yhteisiä
 - Käytännössä hakeudutaan enimmäkseen "oman puolen syventymiskohteisiin"
- Merkittävää yhteistyötä esim. opetushallinnossa

Opiskelijoiden edustus ja opiskelijajärjestöt

- Erilliset opiskelijajärjestöt, joihin liitytään hakukohteen perusteella
 - Prosessikilta ja Ympäristörakentajakilta
- Koulutusohjelmien toimikunnissa, työryhmissä ja vastaavissa on opiskelijaedustus molemmista killoista



Opiskelijoiden osallistuminen opetuksen kehittämiseen prosessi- ja ympäristötekniikan koulutusohjelmissa

Säädetty osallistumisoikeus

- Opiskelijaedustus koulutusohjelmatoimikunnassa
 - Väh. 1 opiskelijajäsen / tutkinto-ohjelma
 - Prosessi- ja ympäristötekniikalla omat opiskelijaedustajat

Lisäksi

- Erilaisten työryhmien jäsenyydet (myös koulutuksen sisällöllinen kehittäminen)
- Palautteenkäsittelytyöryhmä, PAKKI
- Opetuksen päivä
- Yhteistyö oltermannin kautta
- Henkilökunnan osallistuminen kiltojen toimintaan
- Omaopettajien ja pienryhmäohjaajien yhteistyö



Opiskelijaedustus koulutusohjelma- toimikunnissa ja erilaisissa työryhmissä

Tutkinto-ohjelmatoimikunta

Tutkinto-ohjelmatoimikunta tukee tutkinto-ohjelman vastuuhenkilön toimintaa. Tutkinto-ohjelmatoimikunta vastaa tutkinto-ohjelman opiskelijapalautteen keruusta ja käsittelystä. Koulutusdekaani voi nimetä tutkinto-ohjelmatoimikunnan useamman tutkinto-ohjelman yhteiseksi.

Mikäli tutkinto-ohjelmatoimikuntaa ei ole erikseen nimetty, sille kuuluvat tehtävät hoitaa tiedekunnan koulutustoimikunta.

Koulutusdekaani nimeää tutkinto-ohjelmatoimikunnan jäsenet, ja mikäli tutkinto-ohjelmatoimikunta on usean tutkinto-ohjelman yhteinen, sen puheenjohtajan. Koulutusdekaani nimeää opiskelijoita kuultuaan vähintään yhden opiskelijajäsenen.

Opiskelijaedustus koulutusohjelma- toimikunnissa on säädetty koulutuksen johtosäännössä

- Prosessi- ja ympäristötekniikan koulutusohjelmatoimikunnissa opiskelijoita edustavat molempien opiskelijajärjestöjen puheenjohtajat sekä opintovastaavat

Keskeisiä huomioita:

- Tiedonkulun kannalta opiskelijaedustus on välttämätön
- Lisäksi koulutusohjelmatoimikunta organisoi projektiluontoisten ja lyhytkestoisempien työ- ym. ryhmien toimintaa, joihin saadaan opiskelijaedustus tätä kautta
- Yksinään ei kuitenkaan riittävä vaikutuskanava opiskelijoille
 - Kattavuus
 - Painottuu ”ennalta sovittuihin” asioihin



Palautteenkäsittely- työryhmä, PAKKI

Eetu-Pekka Heikkinen, Sanna Taskila, Jukka Hiltunen, Petri Lehtonen & Ida Johansson
eetu.heikkinen@oulu.fi, jukka.hiltunen@oulu.fi, sanna.taskila@oulu.fi, petri.lehtonen@student.oulu.fi, idjohans@gmail.com

Palautteenkäsittelyryhmä kurssikohtaisten palautteiden tukena

Oulun yliopiston prosessi- ja ympäristötekniikan tutkinto-ohjelmissa on vuodesta 2011 lähtien toiminut kurssikohtaisen palautteenkeruun rinnalla palautteenkäsittelyryhmä, jonka avulla on pyritty varmistamaan palautteen keruu ja käsittely myös niissä tapauksissa, joissa kurssikohtaiset palautteet eivät toimi tai ole mielekkäitä. Ryhmän toiminnan avulla on pystytty puuttumaan muun muassa asioihin, jotka eivät liitty yksittäisiin opintojaksoihin.

Johdanto

Opiskelijapalautteen kerääminen ja käsittely sekä niiden perusteella tehtävät toimenpiteet ovat yksi keskeinen osa yliopistokoulutuksen kehittämistä. Palautetta voidaan kerätä eri tavoin, eri vaiheissa opintoja ja eri asioista, minkä lisäksi palautteen keräämisellä voi olla erilaisia tavoitteita koulutuksen kehittämisen lisäksi. Yksittäisten opintojaksojen tapauksessa on opintojakson aikana tai

Palautteenkäsittelyryhmä PAKKI ja sen toiminta

Palautteenkäsittelyryhmän koko on haluttu pitää suhteellisen pienenä kuitenkin siten, että mukana on aina sekä opiskelijoiden että opetushenkilökunnan edustajia. Käytännössä kokoonpanoksi on vakiintunut viiden hengen ryhmä. Siihen kuuluvat prosessi- ja ympäristötekniikan tutkinto-ohjelmien vastuuhenkilö, vuosittain vaihtuvat prosessi- ja ympäristötekniikan opiskelijoiden (Proses-

Tavoitteena kerätä palautetta:

- yksittäisiä kursseja laajemmista kokonaisuuksista
- kursseihin kuulumattomista asioista (esim. opintojen ohjaus, lukujärjestys, jne.)
- niistä kursseista, joissa kurssin sisäinen palautejärjestelmä ei toimi kunnolla

Opiskelijajärjestöt keräävät palautteen (email, www, kiltahuone), joka käsitellään yhdessä henkilökunnan edustajien kanssa (koulutusalaohjaaja, oltermannit)

- Jatkotoimista päättäminen yhteisesti
- Toteutus henkilökunnan vastuulla

Keskeisiä huomioita:

- Muuten huomiotta jäävien asioiden esiinnostaminen
- Toisaalta palautteen pohjalta tehtävät toimenpiteet tulleet näkyvämmiksi opiskelijoille

Lähde: <https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2015/10/29/palautteenkasittelyryhma-kurssikohtaisten-palautteiden-tukena/> (viitattu 24.6.2016)



Opetuksen päivä



Kerran vuodessa järjestettävä opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteinen tilaisuus, jossa pohditaan koulutukseen liittyviä ajankohtaisia aiheita

- Aiheet opiskelijoiden valitsemia
 - Tarvittaessa lyhyet alustukset (opiskelijat, opettajat)
- Järjestelystä huolehtivat opiskelijajärjestöt
 - Tarvittaessa opetushenkilökunta avustaa
- Pienryhmätyöskentelyä + Yhteenveto yhteisesti
- Keskeisimmät havainnot ja toimenpide-ehdotukset koulutusohjelmatoimikuntaan

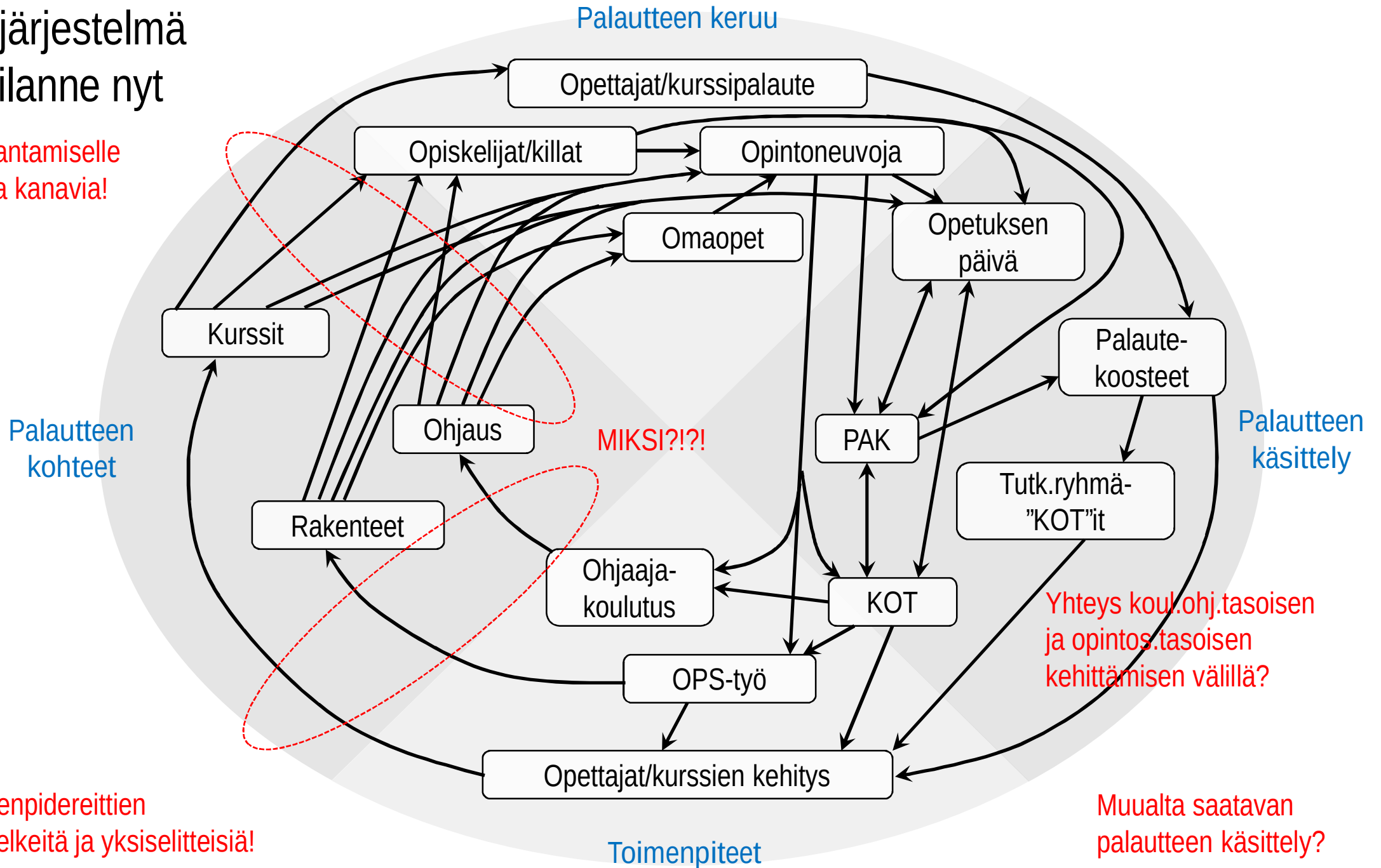
Keskeisiä huomioita:

- Toimii erityisesti ideariihenä sekä muuten huomaamatta jäävien asioiden esiinnostajana
 - Osallistujia laajemmin kuin ”normaalit kiltä-aktiivit”
- Avoin ja rehellinen ilmapiiri
 - Verrattuna esim. aiempiin palautepäiviin, jossa pääpaino palautteen antamisella

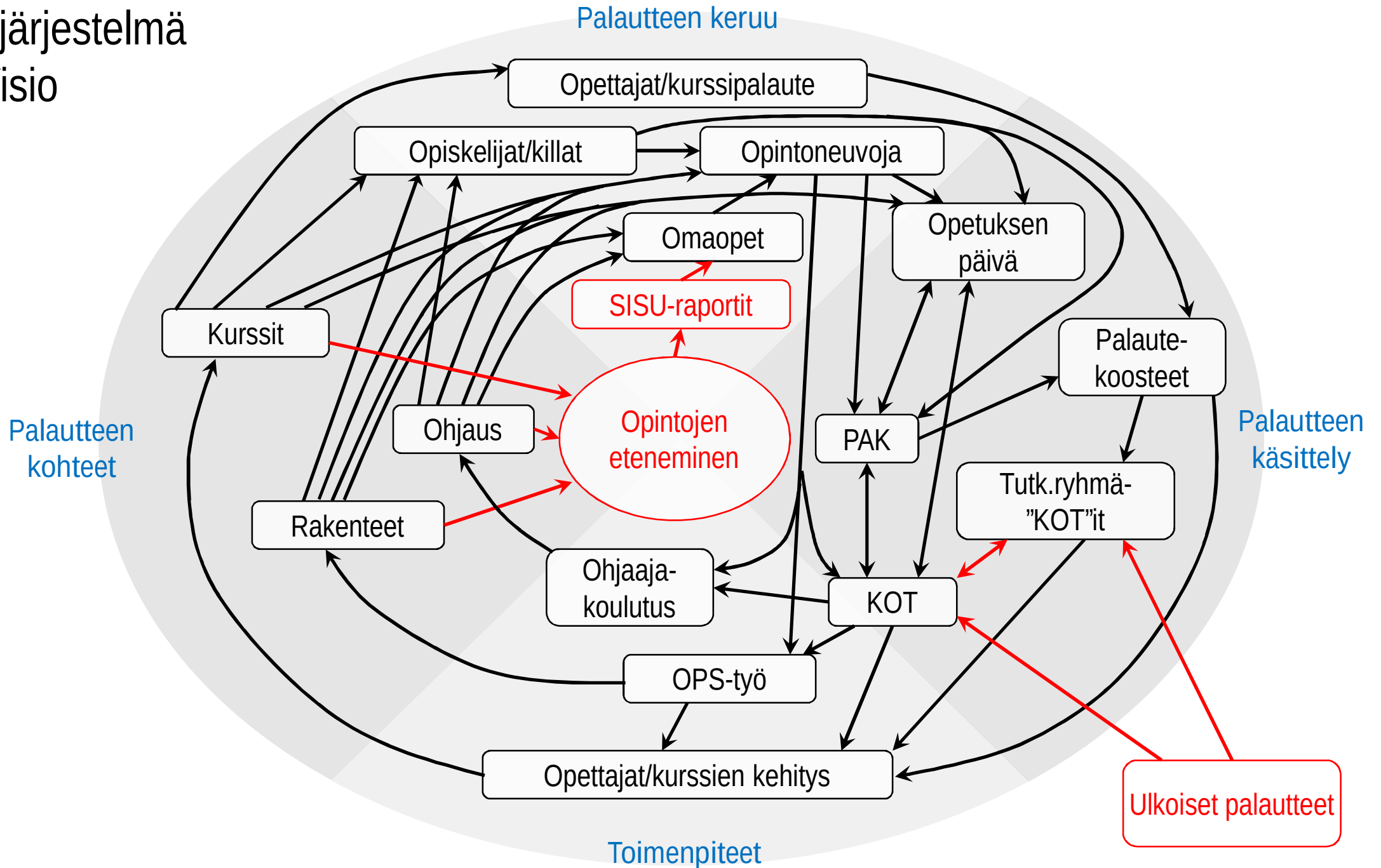
Palautejärjestelmä

PYA - Tilanne nyt

Palauteen antamiselle
oltava useita kanavia!



Palautejärjestelmä PYA - Visio





Omaopettajien ja pienryhmäohjaajien yhteistyö



Pienryhmäohjaajina vanhemmat opiskelijat

- Ollut käytössä vuosikymmeniä
- Keskittyminen opiskelun ja opiskelijaelämän käytännön asioihin

Omaopettajina opettajat ja tutkijat

- Ollut käytössä 1990-luvulta lähtien
- Keskittyminen opintojen sisältöön ja rakenteeseen

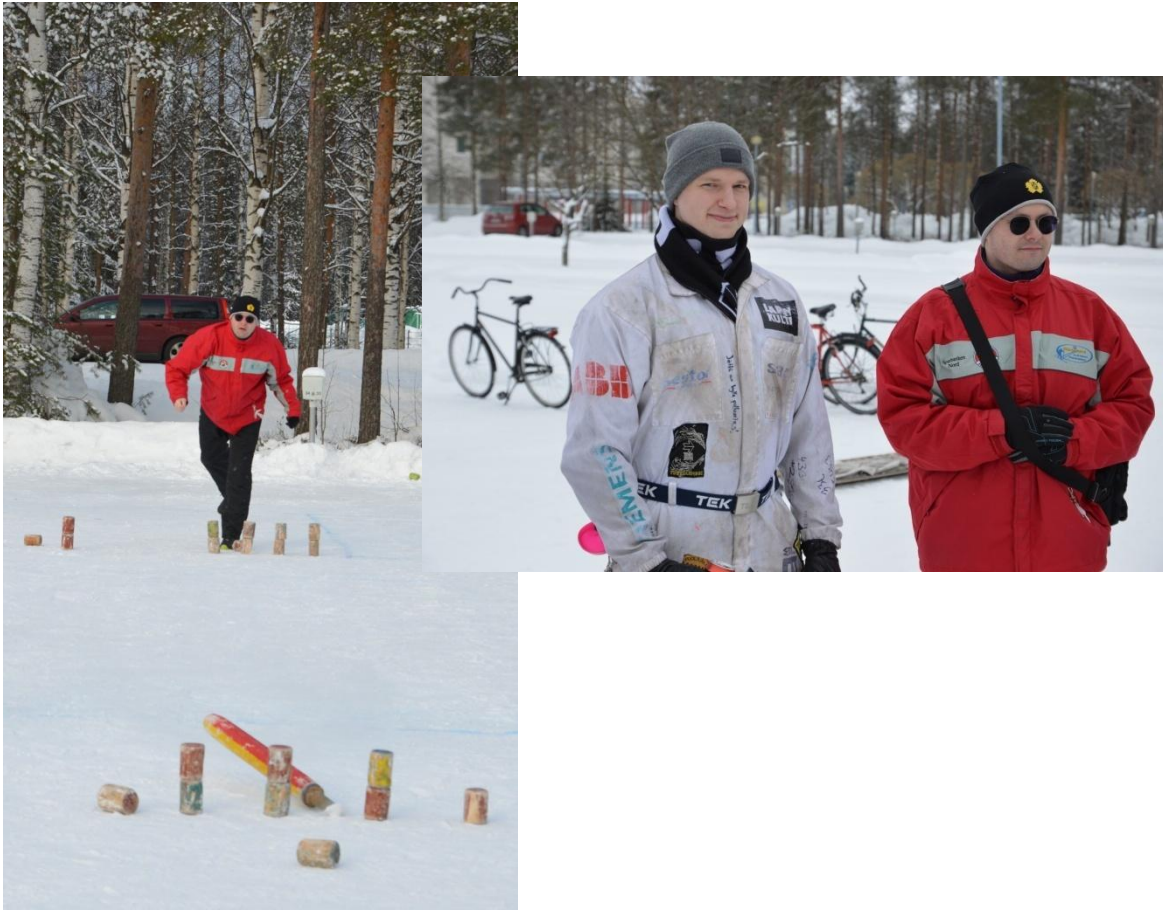
2000-luvulla pienryhmäohjaus ja omaopettajatoiminta yhtenäisempänä kokonaisuutena

Keskeisiä huomioita:

- Madaltanut kynnystä opiskelijoiden ja henkilökunnan välillä
- Parempi ja kattavampi käsitys asioista puolin ja toisin
- Varattava aikaa (työsuunnitelma!)



Oltermannitoiminta ja henkilökunnan osallistuminen killan toimintaan

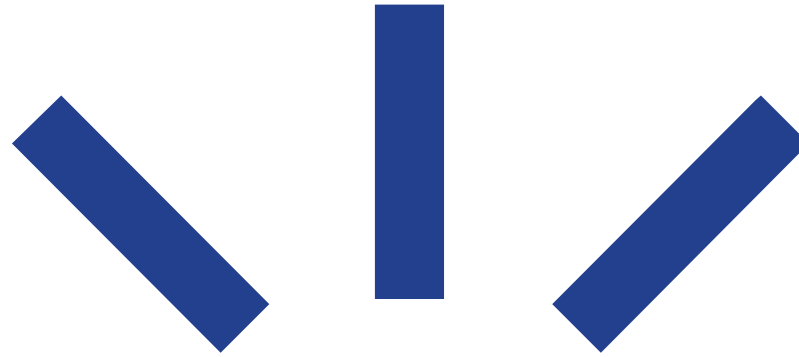


Molemmilla killoilla on opiskelijoiden valitsema oltermanni, joka toimii yhteyshenkilönä opiskelijoiden ja henkilökunnan välillä

- Sihteeri palautteenkäsittelyryhmässä
- Tiedotus henkilökunnalta opiskelijoille ja opiskelijoilta henkilökunnalle
- ”Se, jonka puoleen voi kääntyä, kun ei oikeastaan tiedä kenen puoleen pitäisi kääntyä.”

Keskeisiä huomioita:

- Madaltanut kynnystä opiskelijoiden ja henkilökunnan välillä
- Parempi ja kattavampi käsitys asioista puolin ja toisin
- Varattava aikaa (työsuunnitelma!)



Työhyvinvointia vai tiedeyhteisöhyvinvointia?

**Pohdintaa opiskelijälähtöisen opetuksen
kehittämisen roolista tiedeyhteisön hyvinvoinnille**

Peda forum -päivät, 17-18.8.2016, Jyväskylä

lehtori/oltermanni (pros.) opintovastaava (pros.) opintovastaava (ymp.)

koulutuslajohtaja koulutussuunnittelija & tutkija/oltermanni (ymp.)

(pros./ymp.)

(pros./ymp.)



Blogista poimittua

Lähde: <http://pedaforum2016.blogspot.fi/> (viitattu 24.6.2016)



tiistai 31. toukokuuta 2016

HYVINVOIVANA JA INNOSTUNEENA KAMPUKSELLA – MISSION IMPOSSIBLE?

Mitkä tekijät vaikuttavat hyvinvointiin tiedeyhteisössä ja miten hyvinvointia voidaan edistää? Teemaryhmässä pohditaan akateemiseen yhteisöön kiinnittymistä Aalto-yliopistossa, Oulun yliopiston opiskelijälähtöisen kehittämisen roolia tiedeyhteisön hyvinvoinnissa sekä opintojen ohjaukseen panostamisen hyötyjä maanpuolustuskorkeakoulussa. (<https://www.jyu.fi/koulutus/pedaforum2016/ohjelma/teemaryhmat>) Opiskelijan näkökulmasta erityisen mielenkiintoista on se, millaisia vaikutuksia hyvinvointiin panostamisella on käytännössä ja millaisia muutoksia erityisesti opiskelijoiden hyvinvoinnissa on tapahtunut. Kiinnostavaa on myös se, pääsevätkö kaikki opiskelijat tasa-arvoisesti neallieakei lieääntuväetä hyvinvoinnieta

Ympäristötekniikan opiskelija:

- ”--- keskustelin useamman ihmisen kanssa. Yleinen mielipide opiskelijoiden keskuudessa on se, että opiskelijoilla, myös heikosti kiinnittyneillä, on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa opetuksen laatuun. Palautteen antaminen on tehty mahdollisimman helpoksi ja siihen on monta eri keinoa, jotka eivät vaadi välttämättä käyntiä kiltahuoneella tai suoraa kontaktia ihmisiin, jos se on näille yksilöille mahdollisesti ongelma. Suurin haaste on se, että kiinnostaako heikosti kiinnittyneitä oppilaita ylipäättään vaikuttaa opetukseen, jolloin heidän huomioimisensa on melko vaikeaa. Eli toisin sanoen jos heiltä ei palautetta saa eikä täten tietoon tule heidän tarpeitaan, miten niitä tosiaan voidaan ottaa huomioon?”
- ”Omasta mielestäni vaikuttamismahdollisuudet ovat hyvällä pohjalla enkä oikein keksi miten niitä voitaisiin parantaa entisestään. Toki palautetta olisi hyvä saada enemmän, mutta se on opiskelijoista itsestään kiinni. Huonosti kiinnittyneet opiskelijat ovat kuitenkin lähtökohtaisesti opiskelijoita, joilla on samat tarpeet kuin muillakin. Uskon, että aktiivisten palautteiden antajien palaute ja sen tuoma muutos hyödyttävät myös heitä. ”

opiskelijoille tärkeisiin asioihin. Kiinnostava kysymys on se, miten heikosti kiinnittyneiden opiskelijoiden tarpeet tulevat esille opiskelijälähtöisessä opetuksen kehittämisessä ja kuinka he siihen kiinnittyvät? Vai onko vaarana se, että heikosti kiinnittyneiden opiskelijoiden tarpeet eivät tule esille? Miten heikosti kiinnittyneitä opiskelijoita voitaisiin tukea aktiivisuuteen opiskelijälähtöisessä opetuksen kehittämisessä?



Havaintoja ja kokemuksia (1/2)



Pyrittäessä parantamaan hyvinvointia osallistumismahdollisuuksien kautta, keskeistä ei ole se mitä menetelmiä käytetään, vaan se, että luodaan aidosti avoin ilmapiiri, jossa kaikilla on vaikutusmahdollisuuksia.

Tämä ei onnistu ilman molemminpuolista LUOTTAMUSTA

Miten luottamus näkyy käytännössä?

- Uskalletaan antaa palautetta, kertoa mielipiteitä, puhua asioista niiden oikeilla nimillä, ...
- Tiedonkulku toimii
- Voidaan keskittyä oikeisiin asioihin
- Yhteiset tavoitteet
- Ei pelätä leimaamista
- Epäilyt eivät kuluta jaksamista
- Parantunut hyvinvointi ja ilmapiiri



Havaintoja ja kokemuksia (2/2)



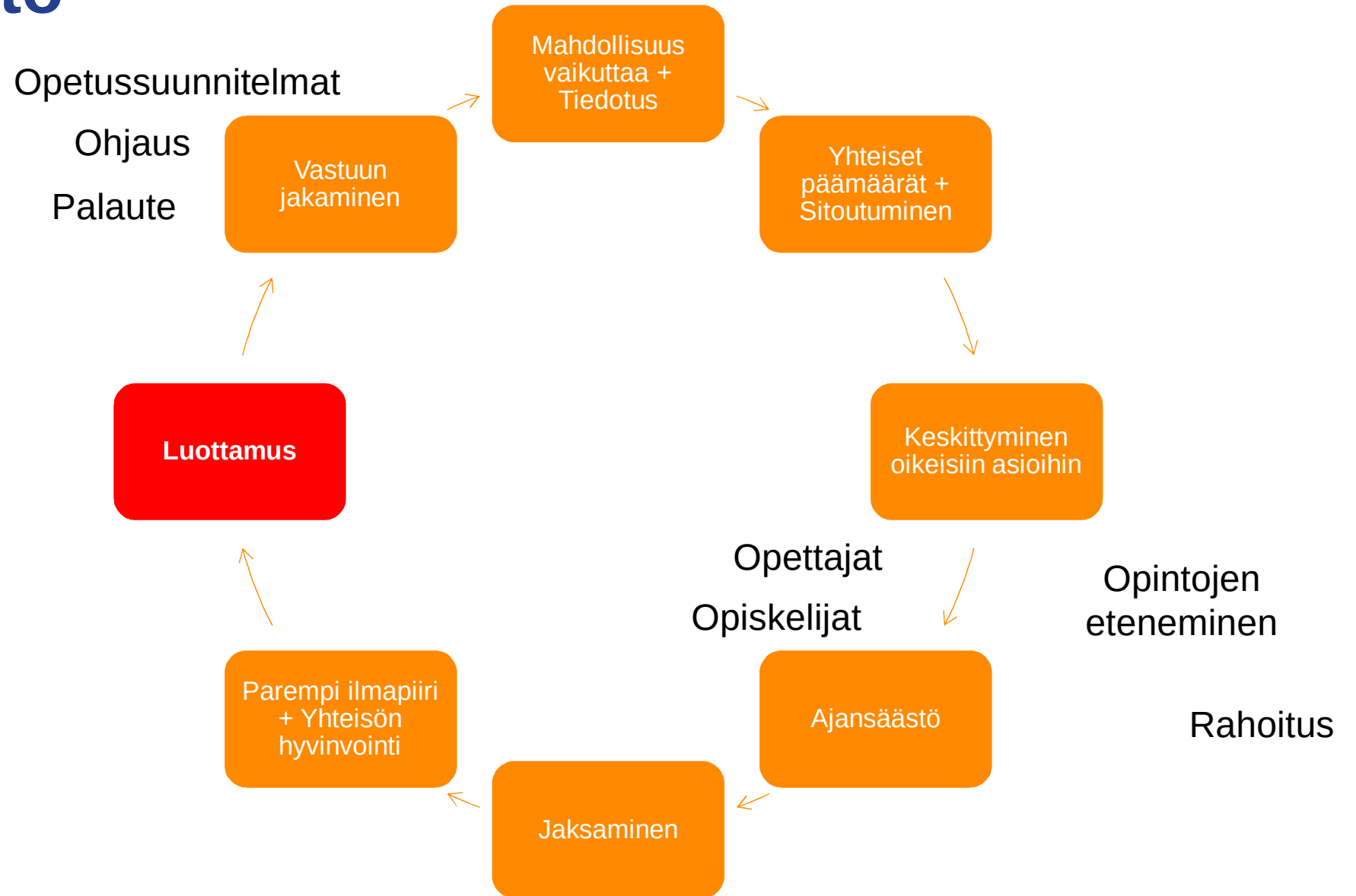
Miten luottamusta voidaan parantaa?

- Jakamalla vastuuta (aikuisten oikeesti!)
- Avoimuudella ja rehellisyydellä
- Yhteisillä toimintamuodoilla voidaan madaltaa kynnystä ottaa yhteyttä tarvittaessa
 - Kaiken ei tarvitse suoraan liittyä vaikutusmahdollisuuksiin
 - Esim. yhteinen pienryhmäohjaus/omaopettajatoiminta, yhteiset tapahtumat, jne.

Kun ilmapiiri on hyvä, niin vaikutuskanavatkin löytyvät!



Yhteenveto





Kiitos mielenkiinnosta!