Hybridiopetuksen pyörteissä

26.10.2020

Koronapandemia sai aikaan digiloikan ammattikorkeakoulun opettajien työssä. Etäopetuksen myötä opettajat oppivat nopeasti hyödyntämään uusia digitaalisia ja virtuaalisia kanavia. Digitalisoituvat työprosessit haastoivat perinteiset opetustyötä ohjanneet opetussuunnitelmat ja piilo-opetussuunnitelmat, kurssien toteutustapoja oli muokattava aiemmin sovitut tavoitteet säilyttäen. Aikaisempien tutkimusten mukaan erilaiset tieto- ja viestintäteknologian käyttöönottotilanteet kuormittavat henkilökuntaa (Tuomivaara & Eskelinen 2012). Digiloikasta selvittiin kuitenkin opetushenkilöstölle suunnattujen kyselyjen mukaan hyvin.

Hybridiä ja multitaskausta

Syksyllä 2020 korkeakoulujen opetustyössä ollaan jälleen oltu uusien haasteiden ja vaatimusten äärellä. Hybridiopetusmalli haastaa opetuksen ammattilaiset multitaskaukseen. Hybridiopetusmallia toteutettaessa on huomioitava opiskelijat paikan päällä ja online-ympäristössä samanaikaisesti. Kontaktiopetusta saavat opiskelijat oppivat useampia aistikanavia hyödyntäen kuin ne opiskelijat, jotka ovat mukana Teamsin tai skypen välityksellä. Teamsin varassa olevien oppiminen vaatii intensiivisempää keskittymistä asiaan. Opettajat pohtivat, miten suunniteltaisiin ja toteutettaisiin tasa-arvoista opetusta samanaikaisesti kontaktiopetukseen ja Teams-opetukseen osallistuville. Teamsin välityksellä opetukseen osallistuvien opiskelijoiden kysymykset saattavat jäädä vastaamatta opettajan selittäessä innokkaasti tunnin aiheeseen liittyviä asioita paikan päällä oleville opiskelijoille. Opiskelijoiden voi olla vaikeampi saavuttaa samaa oppimisvirettä ja flowta Teamsin kautta kuin luokkatilanteessa.

Monipuolista opetusmenetelmien soveltamista ja uuden opetusteknologian hyödyntämistä on toivottu opiskelijapalautteissa. Hybridiopetusmalli vastaa osin tuohon tarpeeseen, mutta samalla se lisää opettajien työmäärää huomattavasti. Opetusmenetelmien muuttumiseen voi liittyä paljon lisätyötä. Opetustyö ei suju aina oletetusti, vaan opettaja voi joutua käyttämään tunnin alussa paljon aikaa opastaessaan opiskelijoita pääsemään mukaan virtuaaliopetukseen. Monia asioita joudutaan varmistamaan ja tekemään samanaikaisesti, jolloin työmäärä voi kasvaa. Opetustyön mielekkyys on vaarassa kadota, ellei hybridiopetus jäsenny hallittavaksi ja merkitykselliseksi kokonaisuudeksi.

Hybridimalli ja työhyvinvointi

Onnistuminen opetustyössä tuottaa hyvinvointia, kun taas epäonnistumisista voi seurata turhautumista ja väsymystä, vaikka työmäärä olisikin kohtuullinen. Integroiva hybridiopetusmalli mahdollistaa uudenlaisten teknologisten menetelmien hyödyntämistä ja vaatii samalla erilaista osaamista. Uusien menetelmien oppiminen voi sekä lisätä innostusta että myös viedä energiaa. Olisikin tärkeää muistaa itsensä johtaminen työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta.

Työhyvinvointi on merkittävä asia, joka rakentuu työskenneltäessä kannustavasti ja tasapuolisesti johdetussa,

turvallisessa ja työuraa tukevassa työyhteisössä (Koli 2014). Työhyvinvointia edistävä työ on omaa asiantuntemusta hyödyntävää ja kehittävää. Tärkeäksi ja mielekkääksi koettu ja arvostettu opetustyö edistää työhön sitoutumista ja oman luovuuden ja innovatiivisuuden käyttöä työssä. Asiantuntevasta opetuksesta hyötyvät viime kädessä opiskelijat.

On kuitenkin hyvin mahdollista, että työssä jaksaminen, työhyvinvointi ja työstä nauttiminen saattavat hetkellisesti heikentyä integroivia opetusmenetelmiä ja uusia teknologisia välineitä käyttöönotettaessa. Työn mielekkyyden ja työhyvinvoinnin ollessa uhattuna tarvitaankin aktiivista suunnittelu- ja kehittämisprosessia, jossa opetustyön tavoitteet ja työnjako sekä käytettävät menetelmät suunnitellaan ja jäsennetään muuttuneen tilanteen edellyttämässä opetuskontekstissa. Opetus- ja hanketyön kokonaisuus vaikuttaa siihen, miten työntekijä onnistuu löytämään mielekkäät menetelmät tavoitteiden saavuttamiseksi mahdollisimman sujuvasti.

Koronapandemian aiheuttamissa työn murrosvaiheissa voi ilmetä työhyvinvointiin sekä työn mielekkyyteen ja sujuvuuteen liittyviä haasteita, joihin voi liittyä väsymystä ja kuormittuneisuutta. Koska koronavirus näyttää jäävän pitkäaikaiseksi, ehkä pysyväksi riesaksi, on työhyvinvointia tukevia ja edistäviä asioita tärkeä pohtia yhdessä.

Työhyvinvointia voi edistää kokemus siitä, että oman opetustyön uudistaminen on mahdollisuus kehittää entistä ketterämmin sujuvia ja tehokkaampia opetusmenetelmiä. Oman työn tuunaaminen voikin olla mielekästä opetusmenetelmien ideointia ja kehittämistä, jonka avulla työntekijä voi tasapainottaa sekä työolosuhteitaan, voimavarojaan että kykyjään ja siten edistää omaa jaksamistaan ja työhyvinvointiaan. Mielekkään ja luovan opetustyön suunnittelun kautta voidaan myös edistää työn imua ja vähentää työn kuormittavuutta. Työn imu on yhteydessä mm. sydämen toiminnan autonomiseen säätelyyn ja vaikuttaa terveyttä edistävästi, joten sitä kannattaa aina tavoitella. Joskus onkin hyvä pysähtyä pohtimaan, mitkä tekijät edistävät työn imua ja mitkä mahdollisesti jarruttavat sitä. Näin voidaan löytää keinoja työn imua jarruttavien tekijöiden käsittelyyn ja motivaatiotekijöiden edistämiseen.

Kollegiaalista tiimityötä ja tiimiälyä

Hybridimalli ja etätyö voivat edistää ammatillista kehittymistä ja uudenlaisten opetusmenetelmäkokonaisuuksien taitamista. Yksin puurtaminen voi olla tehokasta, mutta jaksamista ja työhyvinvointia voitaisiin edistää kehittämällä yhdessä uusia virtuaalisia opetusmenetelmiä. Yhteistyö on voimaa! Kollegiaalisella, monialaisella innovoinnilla voidaan kehittää luovia, opiskelijoita motivoivia opetuskokonaisuuksia. Yhteisellä suunnittelulla voidaan paremmin väistää myös muutoksiin liittyvät sudenkuopat. Asioiden ja hyväksi koettujen käytänteiden kollegiaalinen jakaminen ja yhteen hiileen puhaltaminen voivat lisätä myös työn imua ja tiimiälyä. Pohjalaisittain ennen puhuttiin *kökkähengestä*, nykyisin edistetään tiimityötä ja tiimiälyä – kontaktina ja virtuaalisesti.

Mari Salminen-Tuomaala
TtT, Vastuuyliopettaja, Kliininen hoitotyö
SeAMK, Sosiaali- ja terveysala

Lähteet

Koli A. 2014. Työn mieltä etsimässä: Työhyvinvoinnin edistäminen ammatinopettajien työssä. University of Helsinki. Institute of Behavioural Sciences. Helsinki.

Tuomivaara S. & Eskelinen K. (2012). Sosiaali- ja terveydenhuollon esimiesten koke-muksia tietotekniikan hyödyllisyydestä työssään. Tietotekniikan mahdollisuudet käytännön sosiaali- ja terveydenhuollon johtamis- ja esimiestyössä -hankkeen loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos