



KETTERÄ JA  
KEHITTÄVÄ  
**YAMK-KOULUTUS**

Marjaana Kivelä (toim.)



# SISÄLTÖ

Ketterä ja kehittävä yamk-koulutus.....	<b>3</b>
Kohti Master Schoolia – yhteistä ja erityistä .....	<b>6</b>
Master Schoolin opetussuunnitelmatyötä ja pedagogisia ratkaisuja .....	<b>16</b>
Pedagogisiksi prinssiipeiksi tutkivaa oppimista, innovaatiopedagogiikkaa ja osallistavia oppimisympäristöjä.....	<b>28</b>
Miten kehitetään ketterästi?.....	<b>38</b>
Monialainen oppimisympäristö aktivoi työelämää osallistavaan kehittämiseen .....	<b>48</b>
Kehittämisessä tarvitaan vuorovaikutus- ja tiedottamistaitoja.....	<b>56</b>
Hyvät viestintätaidot auttavat sosiaali- ja terveysalan muutospyörteessä .....	<b>66</b>
Asiakaslähtöisyyttä digitaalisuuden avulla matkailualalla .....	<b>74</b>
Kokemuksia yhteisöllisestä opetuksesta ja ohjaamisesta.....	<b>80</b>

**Julkaisija:** Mikkelin ammattikorkeakoulu, 2015

**Julkaisusarja:** Vapaamuotoisia julkaisuja – Free-form Publications D6 I

**Kuvat:** iStock ellei muuta mainita

**Taitto:** Tammerprint Oy

**ISBN:** 978-951-588-528-9 (PDF)

**ISSN:** 1458-7629

# Ketterä ja kehittävä yamk-koulutus

Yamk-koulutus eli ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus on ammattikorkeakoulujen toteuttama, maisteritason tutkintoon johtava koulutus. Tutkinnon vahvuuksia ovat työelämäläheisyys, monialaisuus ja tutkimus- ja kehittämisosaaminen.

Tässä julkaisussa kuvataan yamk-koulutuksen toteutusta ja pedagogisia lähtökohtia Mikkelin ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa sekä Mikkelin ammattikorkeakoulussa tehtyä kehittämistyötä Yamk-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi -hankkeessa. Hankkeessa Mämsissä keskityttiin viemään eteenpäin yamkin toimintatapoja, joissa työelämä uudistetaan monialaisella kehittämisosaamisella.

Yamk-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi -hanke toteutettiin vuosina 2014 - 2015 opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamana. Tämän valtakunnallisen, kaikkien ammattikorkeakoulujen yhteisen hankkeen tavoitteena oli

- uudistaa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon toimintoja, erityisesti TKI-toimintaa
- profiloida yamk-koulutuksen TKI-toimintaa
- parantaa TKI-toiminnan vaikuttavuutta
- tukea verkostoitumista ja sen moninaisuuden hyödyntämistä
- vahvistaa, kehittää ja uudistaa tiedon ja osaamisen siirtoa korkeakoulujen ja työelämän välillä
- lisätä työelämäinnovaatioiden monialaisuutta, lähentää opetustyötä työelämään.

Keskeiset hankkeen tulokset esitellään seuraavalla aukeamalla.

# Mitä Mamkissa toteutettiin ja mitä saatiin aikaan?

Innopaja on monialainen YAMK-opiskelijoiden, AMK-henkilöstön ja työelämän edustajien kohtaamispaikka

Innopaja tuotti monialaisia opinnäytetyöaiheita ja monialaiseen kehittämiseen työelämälähtöisiä projekteja

**Innopaja aktivoi monialaiseen työelämän kehittämiseen ja opinnäytetöihin**

**Master Schoolin pedagogiset periaatteet**

1. Tutkiva oppiminen
2. Innovaatiopedagogiikka
3. Osallistavat oppimisympäristöt

Määriteltiin periaatteet  
Kyamk-Mamk yhteistyönä monialaisen, työelämälähtöisen YAMK:n taustaksi

Pedagogiset työpajat YAMK-opettajien osaamisen kehittämisfoorumeiksi



**Mamkissa pilotoitiin monialaisia opintojaksoja:**

Monialainen kehittäminen 5 op  
Osallistavat kehittämismenetelmät 5 op  
Raportoi ja tiedota kehittämisestä 5 op  
Sosiaali- ja terveysalan viestintä 5 op  
Työelämän kehittäminen laadullisin menetelmin 5 op

Opintojaksopilotit jäivät Master School -tarjontaan  
Pilotit määrittelivät monialaista kehittämistä ja sen toteuttamista käytännössä

Master School -konseptia kehitettiin Mamk-Kyamk-yhteistyönä

Opinnäytetyön arviointikriteerit uudistettiin  
Täydentävien opintojen monialaista tarjontaa kehitettiin opiskelijapalautteiden ja YAMK-opinnäytetyön avulla

# KOHTI MASTER SCHOOLIA – YHTEISTÄ JA ERITYISTÄ

*Tuija Vänttinen, opetusjohtaja, Mikkelin ammattikorkeakoulu*

*Seija Aalto, koulutusjohtaja, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu*

*Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala, koulutusjohtaja, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu*

**Bolognan prosessin mukaiset toisen syklin tutkinnot (Master-taso) käynnistettiin ammattikorkeakouluissa Suomessa vuonna 2002. Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulut olivat tuolloin ensimmäisten mukana aloittamassa tutkintoja. Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulut ovat yhdistymässä vuonna 2017, ja yhteisenä toimintana käynnistettiin ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintojen toteuttaminen jo vuonna 2014. Tässä artikkelissa kuvataan Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulujen yhteisen Master School -konseptin käynnistysprosessia ja lähtökohtia. Ari Lindemanin ja Katja Komosen artikkelissa kuvataan puolestaan Master Schoolin opetussuunnitelmatyötä ja pedagogisia ratkaisuja.**



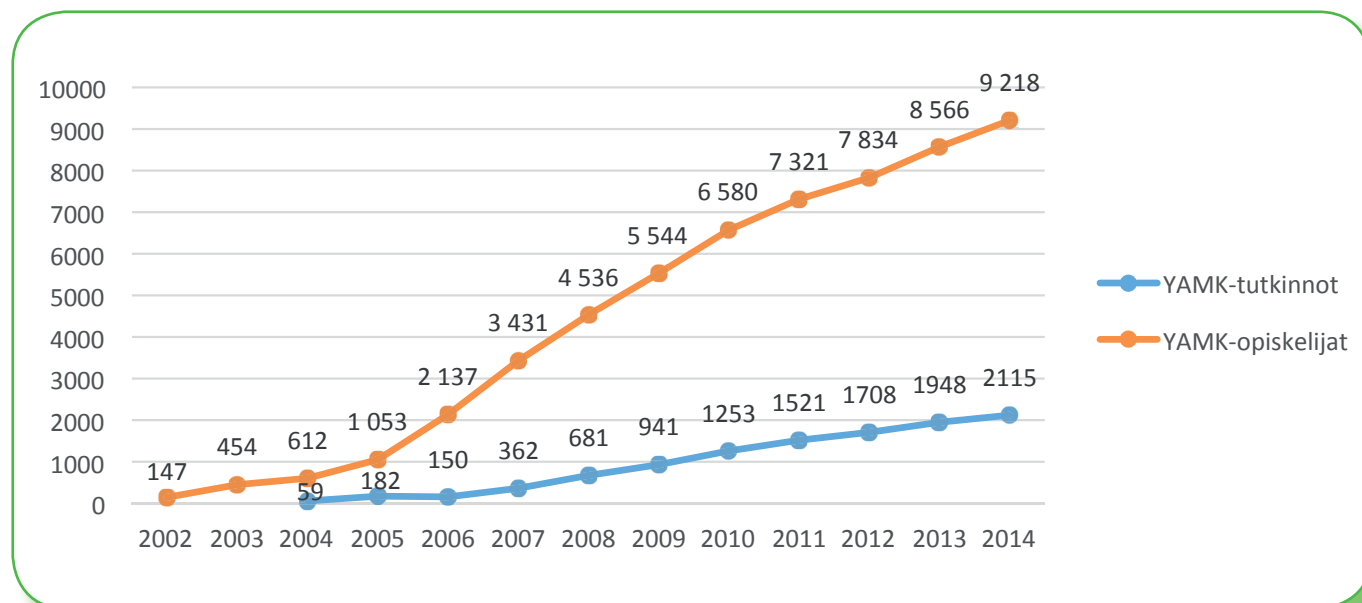
## **Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot – sääntelystä monialaiseen osaamisen kehittämiseen**

Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittäminen käynnistettiin monivaiheisen keskustelun tuloksena. Koulutuspoliittisessa keskustelussa laitettiin vastakkain yliopistot ja ammattikorkeakoulut sekä väiteltiin pitkään siitä, tarvitaanko ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja (yamk-tutkintoja). Samaan aikaan koulutusväylien umpiperät haluttiin poistaa sekä harmonisoida suomalainen koulutusjärjestelmä eurooppalaisen tutkintojärjestelmän kanssa. Pattitilanteesta päästiin, kun yamk-tutkinnot käynnistettiin kokeiluna ja ne määriteltiin työelämälähtöisiksi.

Bolognan prosessin toisen syklin mukaiset tutkinnot (Master-taso) ammattikorkeakouluissa käynnistyivät Suomessa 2000-luvun alussa. Kokeilulain (L 645/2001) mukaan ammattikorkeakoulut saivat aloittaa koulutuksen aikaisintaan 1.8.2002. Kokeiluvaiheessa lähtökohtana oli, että ammattikorkeakoulututkintojen päälle rakentuu työelämälähtöinen aikuisille suunnattu jatkotutkinto, joka edellyttää kolmen vuoden työkokemusta perustutkinnon jälkeen.

Kokeiluvaiheessa aloituspaikkoja Suomen kaikissa ammattikorkeakouluissa oli yhteensä vain 300/vuosi kokeilussa mukana olevilla koulutusaloilla. Kokeilussa olivat mukana hallinnon ja kaupan, sosiaali- ja terveysalan sekä tekniikan ja liikenteen koulutusalat seitsemällä koulutusohjelmalla. Aloittajamäärät ja tutkintojen suorittajamäärät olivat aluksi pieniä. Opiskelijoilta ja ammattikorkeakouluilta vaadittiin pioneerihenkeä ja edelläkävijyyttä.

Ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja on siis voinut suorittaa jo yli kymmenen vuotta. Kaiken kaikkiaan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon on suorittanut vuosina 2004–2014 noin 10 000 opiskelijaa, joka on viidennes opintonsa aloittaneista. Keskeyttäneiden määrät ovat olleet suuria, opiskelijaryhmät ovat olleet suhteellisen pieniä. (Kuva 1.)



**KUVA 1. Ammattikorkeakoulujen ylempään ammattikorkeakoulututkintoon opiskelijat ja tutkinnot vuosina 2002–2014 (Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen)**

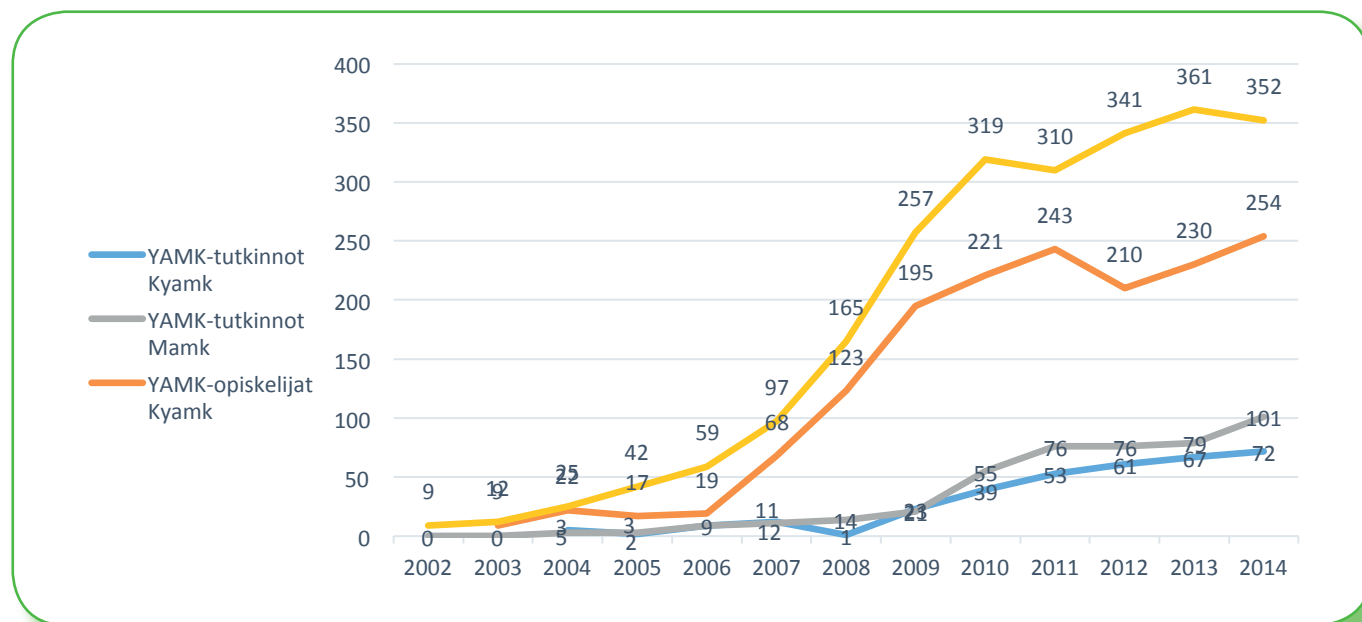
Syitä tutkintotuottavuuden alhaisuuteen ei ole systemaattisesti selvitetty. Syitä voi hakea ammattikorkeakoulujen toiminnasta, työelämän ja opiskelijoiden näkökulmista.

Vuonna 2005 annettu laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksen muuttamisesta määritteli ensimmäistä kertaa tutkinnot ammattikorkeakoulujen rahoitusmalliin opiskelijamäärien rinnalle. Ammattikorkeakoulun yksikköhinta muodostui lain mukaan laskennallisen opiskelijamäärän ja ammattikorkeakoulussa suoritettujen tutkintojen määrän mukaan siten, että opiskelijamäärän osuus on 70 prosenttia ja tutkintojen määrän osuus 30 prosenttia. (L 1071/2005). Rahoitusperusteiden muutos ei kuitenkaan näytä selkeästi lisänneen tutkintoja suhteessa opiskelijamäärään. Lavikaisen (2010) mukaan yamk-opiskelijat ovat amk-opiskelijoita tyytyväisempiä saamaansa ohjaukseen ja opetukseen. Muita opiskelijaryhmiä tyytymättömiä oltiin työmäärään, opinto-ohjaukseen ja mahdollisuuteen suorittaa opintoja muissa korkeakouluissa. Näillä tekijöillä voi olla merkitystä työssä käyvien opiskelijoiden opintojen viivästymiseen ja loppuun saattamiseen.

Työelämän eri tahot (työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöt sekä ammattiliitot) ovat tukeneet ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon kehittämistä alusta alkaen työelämälähtöisinä ja työn ohessa suoritettavina tutkintoina (ks. esim. Aija Töytäri 2012). Erityisesti yrittäjät ovat ottaneet yamk-tutkinnot hyvin vastaan. Työelämän tuesta ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden yrittäjien määrän kasvusta huolimatta tutkinnon tunnettuus työmarkkinoilla on kasvanut hitaasti. Joillakin säänteillä aloilla asetukset eivät tunnista yamk-tutkintoa pätevyyttä tuottavaksi, vaikka yamk-tutkinto rinnastuukin yleisellä tasolla ylempään korkeakoulututkintoon. Tutkinnon tuntemattomuus työmarkkinoilla on tunnistettu yhdeksi syyksi, miksi tutkinnon suorittaminen jää kesken.

## Opiskelijamäärän ja yamk-tutkintojen kehitys Mamkissa ja Kyamkissa

Opiskelijamäärät ovat lisääntyneet myös Mikkelin (Mamk) ja Kymenlaakson ammattikorkeakouluissa (Kyamk). Vuosina 2002–2014 Mamkissa yamk-opiskelijoita on ollut kaikkiaan 2349 ja Kyamkissa 1611. Tutkintoja Mamkissa on suoritettu yhteensä 448 (19 % opiskelijamäärästä) ja Kyamkissa 344 (21% opiskelijamäärästä). Molempien ammattikorkeakoulujen läpäisy on siten valtakunnan keskitasoa (vrt. kuva 2).



KUVA 2. Mamkin ja Kyamkin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat ja tutkinnot vuosina 2002–2014 (Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen 2015)

Tutkinnot ovat vakinaistuneet ja tutkintovalikoima on laajentunut. Vuonna 2015 Kyamkissa oli seuraavat tutkinnot: Design, Health Promotion, (HP), International business (IBM), Merenkulun hallinto, Sosiaaliala, Terveysten edistäminen, Teknologiaosaamisen johtaminen. Mamkissa tutkintoja oli seuraavasti: Järjestö- ja nuorisotyö, Kliininen asiantuntija, Matkailu- ja palveluliiketoiminnan koulutus, Metsätalouden liiketoiminta, Monialainen toimintakyvyn edistäminen, Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, Sähköinen asiointi ja arkistointi, Sähkövoimatekniikka, Ympäristöteknologia, Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen. Tutkintonimikkeitä Mamkissa oli kymmenen ja Kyamkissa kymmenen.

Mamkissa ja Kyamkissa kuten myös muissakin ammattikorkeakouluissa haasteena on kehittää ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon toteutustapoja ja pedagogiikkaa siten, että työssä olevat opiskelijat pystyvät entistä paremmin suorittamaan tutkintonsa loppuun.

## Osaamisen kehittämisessä sääntelystä autonomiaan

Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen toteutus oli alkuvaiheessa hyvin tarkkaan säädeltyä. Niin alat kuin koulutusohjelmatkin määriteltiin opetusministeriön ammattikorkeakoulukohtaisissa koulutusohjelmapäätöksissä. Lainsäädäntöä on muutettu kuluneen reilun kymmenen vuoden aikana useampaan kertaan. Viimeisin voimaan tullut ammattikorkeakoululaki 1.1.2014 vahvisti ammattikorkeakoulujen autonomiaa. Koulustehtävä määrittellään ammattikorkeakoulujen toimiluvissa koulutusvastuuna ja tutkintonimikkeinä. Koulutusohjelmataason yksityiskohtaisesta säätelystä luovuttiin. (Amk-lain muutos 485/2013).

Uuden lain yhteydessä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tavoitteita täsmennettiin asetuksella (AMK-asetusmuutokset 546/2013, 7a§). Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tavoitteena on, että tutkinnon suorittaneella on:

- 1) laajat ja syväiset tiedot sekä tarvittavat teoreettiset tiedot toimia työelämän kehittäjänä vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä;
- 2) syvälinen kuva omasta ammattialasta, sen asemasta työelämässä ja yhteiskunnallisesta merkityksestä sekä valmiudet seurata ja eritellä alan tutkimustiedon ja ammattikäytännön kehitystä;
- 3) valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan oman ammattitaidon kehittämiseen;
- 4) hyvä viestintä- ja kielitaito oman alansa tehtäviin sekä kansainväliseen toimintaan ja yhteistyöhön.

Tarpeiden ja tarjonnan parempi kohtaaminen on välttämätöntä myös tutkintojen suorittamisen näkökulmasta. Mitä enemmän työmarkkinoilla on osaavia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita asiantuntijoita, sitä tunnetumpi tutkinnosta muodostuu, ja se saattaa innostaa opiskelemaan tutkinnon kokonaisuudessaan.

## Master School -konseptin ja mallin rakentaminen - kohti työelämän käyttäjälähtöistä oppimis- ja kehittämisprosessia

Ammattikorkeakoulujen autonomian vahvistuminen oli tervetullut uudistus Master School -konseptia ajatellen, koska osaamisen kehittäminen on voitu entistä paremmin ottaa ylempien ammattikorkeakoulututkintojen keskiöön sekä opiskelijoiden että työelämän tarpeiden näkökulmista.



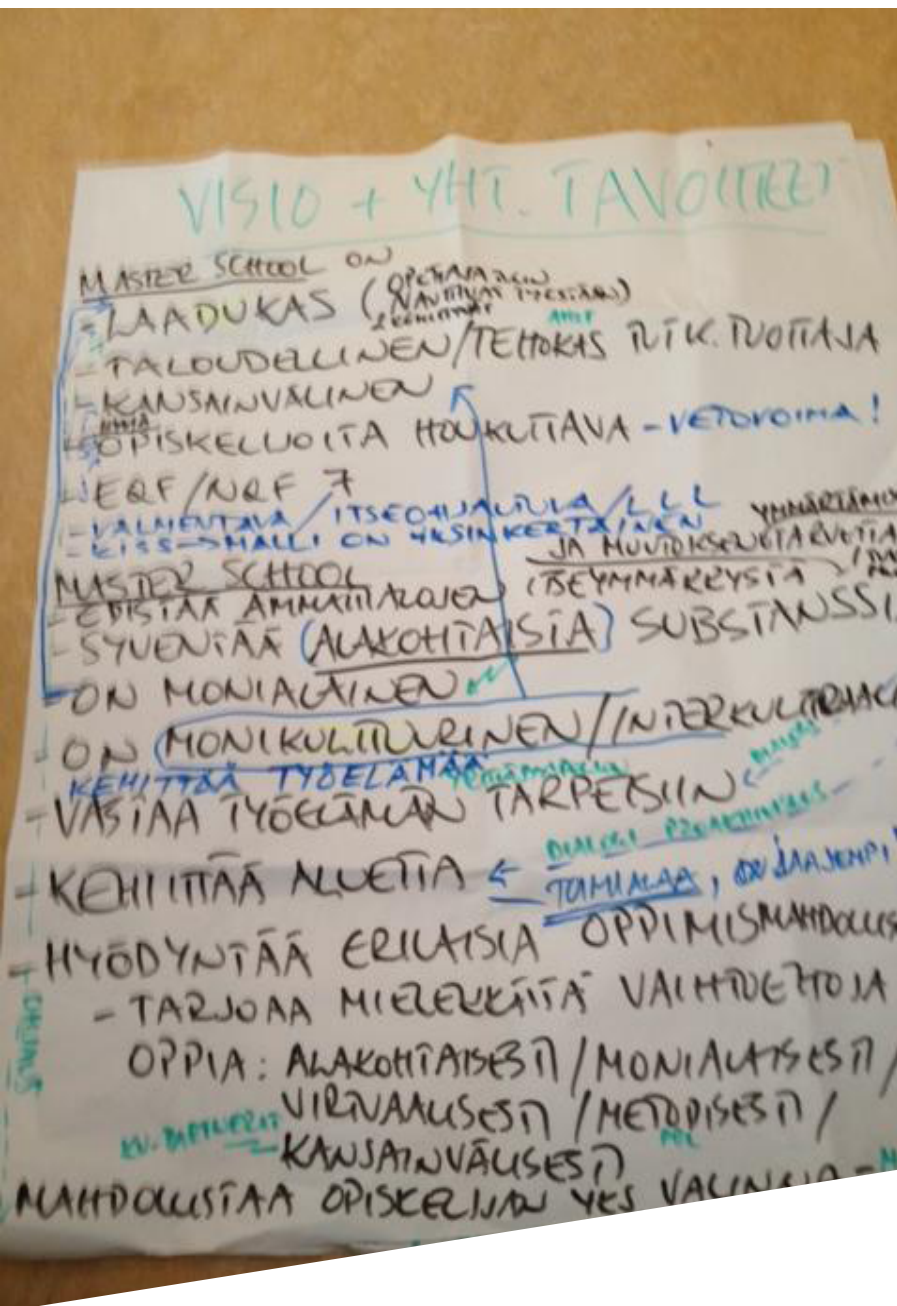
Ensi askel kohti Master Schoolia otettiin vuonna 2010, kun Mamkin ja Kyamkin tulevasta fuusiosta tehtiin päätös. 15.10.2012 päätettiin Mamk-Kyamkin johtoryhmässä yhteisen Master Schoolin suunnittelusta ja käynnistämisestä jo ennen fuusiota. Vauhtiin päästiin vuonna 2012 vaiheessa, jossa tutkintoja vielä säädeltiin koulutusohjelmatasolla.

Arenen yamk-verkoston keskusteluissa ja uusia yamk-koulutuksia suunniteltaessa oli tullut esiin, että eri alojen tutkimisissa on paljon yhteisiä osaamistavoitteita. Tästä johtuen ja valmistautumisena tutkintojen määrän merkittävään kasvuun ja sen tuomiin taloushaasteisiin etsittiin yhteistä osaamista Master Schoolia suunniteltaessa. Työelämän muutos ja sen vaikutus asiantuntijoiden osaamiseen ja näky siitä, että eri alojen opiskelijoiden vuorovaikutusta tulee vahvistaa jo koulutuksen aikana, olivat myös keskeisinä ajureina. Opiskelijat pitivät hyvänä ammattispesifiä ylempää korkeakoulututkintoa, joka tekee siitä yliopisto-opintojen rinnalle omaleimaisen. Toisaalta jo jatkotutkintokokeilun aikana opiskelijoiden selkeä viesti oli, että opiskelijayhteisön muodostama monialainen asiantuntijaverkosto ja sen mukanaan tuoma laajempi työelämäkumppanuus muodostaa keskeisen, ellei kaikkein merkittävimmän oppimisen ja kehittymisen kokemuksen koulutuksen aikana (Olkkonen 2006a).

Yamk-tutkintojen merkitystä alueen osaamista ja elinvoimaa vahvistavina sekä työelämän kehittymistä edistävinä pidettiin tärkeinä. Master Schoolin ja opiskelijan osaamisen kehittäminen on kytketty työelämän ongelmien ratkaisuihin ja kehittämistarpeisiin. Opiskelija kokeilee, tutkii ja kehittää työelämässä sekä kehittyy kehittäjänä. Näin ollen tutkinnon peruslähtökohdat eroavat yliopistojen maisteritutkinnoista, joissa koulutusta ja osaamista kehitetään tieteen ja tutkimuksen lähtökohdista. Master Schoolin rakennustyössä monialaisuus ja kiinnittyminen alueen kehittämiseen ovat olleet olennaisia tekijöitä.

Yksi syy kehittämistyöhön oli tieto tutkinnon kehittämistarpeista opiskelijoiden näkökulmasta. Ojala ja Ahola (2009) kuvaavat tutkimuksessaan opiskelijoiden kokemuksia ja koulutuksen vaikuttavuutta. Kaksi kolmasosaa piti tärkeimpinä kehittämiskohteina opetuksen sisältöä ja toteuttamistapoja. Vastauksissa tuli myös esille se, että koulutuksen toteutusaikataulu oli liian tiukka. Vuosina 2004–2008 valmistuneiden keskimääräinen opiskeluaika vaihteli 2,1 vuodesta 2,7 vuoteen. (Ojala & Ahola 2009.) Olkkosen (2006b) mukaan valtaosa yamk-opiskelijoista piti opetusjärjestelyjä ja ajoitusta sopivana ja joustavana, kuitenkin yleisin ongelma opiskelun alusta lähtien on ollut ajanhallinta. Tutkinnon suorittaminen 1–1,5 vuoden aikana ei näytä olevan realistista työn ja perheen ohella. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon merkitys yksilön urakehitykseen ja palkkaukseen ei myöskään aina ole kovin selvää.

Yamkin aloitusryhmät Suomessa olivat melko pieniä, eikä opiskelijoille ollut mahdollisuutta tarjota heidän urasuunnitelmiaan vastaavaa valinnaisuutta opintojen aikana. Jo jatkotutkintokokeiluvaiheessa oli todettu, että osa opiskelijoista olisi hyötynyt siitä, että heidän henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaansa sisällytettäisiin nykyistä yksilöllisempiä ratkaisuja (Olkkonen 2003). Ylemmissä ammattikorkeakoulututkinnoissa oli jo tuolloin yhteisiä elementtejä, joten oli luontevaa etsiä mallia, jossa edellä mainittuihin tavoitteisiin voitaisiin päästä yhdessä. Tavoitteena oli toteuttaa myös laadukkaampaa koulutusta kustannustehokkaasti. Kyamkissa aloitettiin yhteisen opintojaksotarjonnan rakentaminen 2006. Kun viisi uutta tutkintoa aloitti 2007–2008, niin opiskelijoille tarjottiin 5–15 opintopistettä yhteisiä johtamisen opintoja. Samanaikaisesti yamk-koulutusohjelmavastaavat alkoivat toimia epävirallisena kehittämistiiminä. Alun kokeilusta saatiin hyviä kokemuksia, ja opiskelijat olivat tyytyväisiä, joten yhteistoteutukset jäivät pysyvästi toteutettaviksi.



Yhteisen Master Schoolin kehittämiseen käytettiin Mammkissa ja Kyamkissa rakenteellisen kehittämisen rahoitusta. Päätöksen jälkeen 2012 tehtiin toimenpideohjelma tämän saavuttamiseksi. Kehittämistä varten koottiin yhteinen Master-tiimi, johon koottiin kaikkien tutkintojen vastuuhenkilöt ja yliopettajat. Lisäksi molemmissa ammattikorkeakouluissa kokoon tuivat epäviralliset omat valmisteluryhmät. Vetovastuu yhteistyöstä on ollut Kyamkissa tiimivastaava Ari Lindemannilla ja Mammkissa yliopettaja Katja Komosella. Kehittämislle perustettiin ohjausryhmä, jossa oli vastuupettajien lisäksi Mammkista opetusjohtaja Tuija Väntinen ja Kyamkista koulutusjohtaja Seija Aalto.

Master School -konseptin tavoitteena oli sekä parantaa tutkintoon johtavan koulutuksen laatua ja tehokkuutta että lisätä kansainvälisyyttä sekä luoda kokonaan uudenlainen yamk-konsepti. Tavoitteena on rakentaa fuusioituvien korkeakoulujen yhteinen, työelämän kehittämistarpeisiin entistä vahvemmin vastaava monialainen Master School -tutkinto.

Kokoamalla molempien ammattikorkeakoulujen kaikki yamk-tutkinnot Master Schooliksi luodaan yksi monialainen, kansainvälinen ja muutosta edistävä oppimis- ja TKI-ympäristö.

Mammkin ja Kyamkin yhteisissä Master School -tiimikokouksissa on muutaman kerran lukukaudessa kokoonnuttu arvioimaan tehtyjä ratkaisuja ja linjaamaan tulevan lukukauden toimintaa. Oli selvää, että valmisteluryhmässä oli erilaisia näkemyksiä ja vaihtoehtoja oli runsaasti. Alkuvaiheessa käytiin laajoja keskusteluja siitä, mitkä olisivat yhteiset kivijalat ja periaatteet Master School -tutkinnoissa.

Vuonna 2013 käytiin kiivasta keskustelua siitä, mikä olisi yhteistä ja erityistä eri tutkinnoissa. Loppuvuodesta työn tuloksena määritettiin yamk-tutkintojen yhteisiksi kompetensseiksi toimintaympäristöosaaminen, kehittämisosaaminen ja johtamisosaaminen, jotka hyväksyttiin opetussuunnitelman lähtökohdaksi syksyllä 2013. Kehittämistyön tavoitteena oli uudistaa ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opetussuunnitelmien rakenteet ja opetussuunnitelmat siten, että syksyllä 2014 alkava koulutus voidaan käynnistää Master School -konseptin alla.

Samanaikaisesti määriteltiin Master Schoolin yhteinen visio: *”Vuonna 2020 Xamk:n Master School on monialainen, kansainvälinen, muutosta edistävä ja ylempään amk-tutkintoon johtava koulutus, joka tarjoaa opiskelijalle useita eri oppimispolkuja oman asiantuntijuuden ja uran rakentamiseen ja joka on työelämää monipuolisesti uudistava.”*

## Vision työstämistä

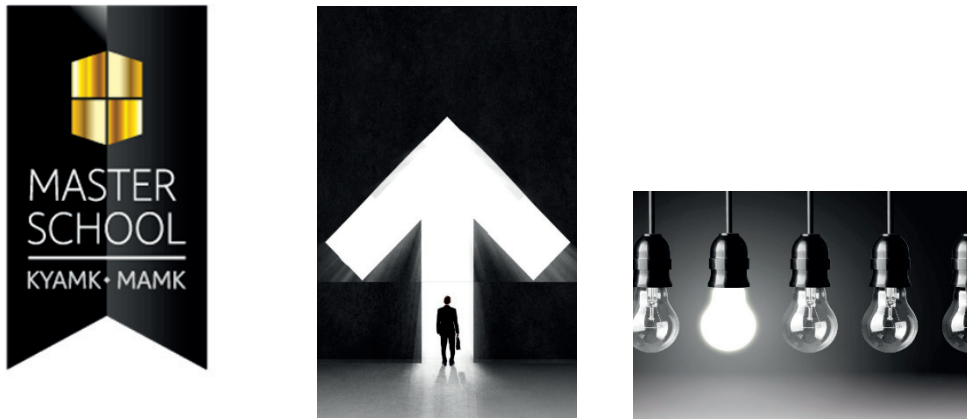
Yhteisen perustan ajateltiin muodostuvan toteuttamismallista, jossa keskiössä on opinnäytetyö ja sen kautta yhteistyössä kehittyvä opiskelijan, työelämän ja ammattikorkeakoulun asiantuntijuus. Tutkimus- ja kehittämismenetelmä-,



KUVA 3. Master School -protomalli I

johtamis- ja muiden yhteisten opintojen ajateltiin tukevan kokonaisuutta. Alakohtainen substanssi oli ikään kuin itsessään selvä osa tutkintoa. Kevään ja syksyn 2012 aikana päästiin vaiheeseen, jossa Master Schoolin profiili kuvattiin ”käyttäjälähtöisenä oppimis- ja kehittämisprosessina, jossa keskeisiä elementtejä ovat työelämälähtöisyys, opinnäytetyönä tehtävä työelämän kehittämistehtävä ja työelämäyhteistyö.” Erityisesti opinnäytetyö nähtiin yamk-tutkintojen profiilitekijänä. (Kuva 3.) Tästä strategisesta ja pedagogisesta kehittämisestä voi lukea lisää Komosen ja Lindemanin artikkelista.

Keväällä 2014 kehitettiin Master Schoolille oma brändi, ja tätä ilmettä käytetään niin markkinoinnissa kuin muussakin viestinnässä. Master School käynnistyi syksyllä 2014 aloittaneissa koulutuksissa, ja ensimmäinen yhteinen opintojen tarjotin oli tarjolla opiskelijoille lukuvuonna 2014–2015.



**KUVA 4. Master Schoolin ilme**

Lukuvuoden 2014–2015 toimintaan tehtiin itsearviointi toukokuussa 2015. Opiskelijat olivat tyytyväisiä Master Schooliin. Arvioinnin perusteella yhteistä opintojen tarjontaa oli tarve selkeyttää ja opiskelijoiden ilmoittautumiskäytäntöjä helpottaa. Myös tarvetta verkko-opetuksen lisäämiseen ja osallistumisen mahdollistamiseen usean kampuksen välillä tuli esille.

Kehittämisen tukena on ollut Opetus- ja kulttuuriministeriön ESR-rahoituksella ammattikorkeakoulujen yhteishanke, jonka avulla kehitettiin yamk-tutkintoihin työelämän uudistamiseen tarvittavaa kehittämisosaamista vuosina 2014–2015.

Kahden korkeakoulun eri lähtökohdista käynnistynyt ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämistyö vei noin kaksi vuotta ja vaati asiantuntijoiden yhteistä keskustelua sekä erilaisten näkemysten yhteensovittamista. Erilaisista toimintatavoista ja toimintakulttuurisista eroista huolimatta syntyi yhteinen Master School -konsepti, joka tätä kirjoitettaessa on kehittynyt ja vahvistunut edelleen.

Master School kehittyy itsekin työelämän haasteissa ja tarjoaa asiantuntijoille mahdollisuuden osaamisensa kehittämiseen työelämän uudistajina ja muutosagenteina. Master School on monialainen asiantuntijoiden muodostama ekosysteemi, jossa opitaan yhdessä.

## LÄHTEET

Lavikainen, Elina 2010. Opiskelijan ammattikorkeakoulu 2010. Tutkimus ammattikorkeakouluopiskelijoiden koulutuspoluista, koulutuksen laadusta ja opiskelukyvyistä. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö. Otus rs. 35/2010.

Kyamk & Mamk 2014. Tutkintorakenteen, tutkintoon liittyvän tutkimus- ja kehittämistoiminnan ja opetussuunnitelmien perusteet 2014.

Ojala, Kristiina & Ahola, Sakari 2009. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla. Valmistuneiden kokemukset ja koulutuksen vaikuttavuus. Projektin väliraportti 03/09. Research Unit for the Sociology of Education.

Olkkonen, Eila (toim.) 2003. Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto - lähtökohdat. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Olkkonen, Eila (toim.) 2006a. Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto - toteutuksia ja kokemuksia. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Olkkonen, Eila (toim.) 2006b. Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto - tulokset ja tulevaisuus. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Töytäri, Aija (toim.) 2012. Kehittyvä YAMK – Työelämää uudistavaa osaamista. Hämeen ammattikorkeakoulu.



# MASTER SCHOOLIN OPETUS- SUUNNITELMATYÖTÄ JA PEDAGOGISIA RATKAISUJA

*Katja Komonen, yliopettaja, Mikkelin ammattikorkeakoulu*

*Ari Lindeman, tiimivastaava, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu*

*Seija Aallon, Tuija Vänntisen ja Marja-Liisa Neuvonen-Rauhalan artikkelissa kuvataan Master School -konseptin lähtökohtia. Tässä artikkelissa kuvataan opetussuunnitelmatyötä Master Schoolissa. Tarkastelun kohteena on niin opetussuunnitelmien perusteiden laadinta kuin sen pohjalta käynnistynyt tutkintokohtainen ja tutkintojen välinen opetussuunnitelmatyö. Tarkasteltavina teemoina ovat erityisesti Master Schoolin pedagogiset lähtökohdat, tutkintorakenne sekä Master Schoolin tutkintojen tuottama osaaminen. Artikkelin lopuksi pohditaan jatkokehityssuuntia Master Schoolin ensimmäisen lukuvuoden päätyttyä keväällä 2015.*





## Johdanto

Keskustelu ylempien ammattikorkeatutkintojen tarpeesta, toteuttamisesta ja tulevaisuudesta on korostunut viime vuosina osana laajempaa duaalimallin olemassaoloa ja kehittämistä koskevaa keskustelua. Koulutuspoliittisten linjausten ohella keskustelua on ohjannut työelämäkentän globaalit muutokset ja työelämässä tarvittava osaaminen. Työelämä vaatii entistä monipuolisempaa, ammatillisesti suuntautunutta erikoistumista samoin kuin laajempia alan kehittämisvalmiuksia. Työelämään ja sen oppimisympäristöihin sidottuina ja joustavasti toteutettuina ylempien ammattikorkeakoulututkintojen on katsottu vastanneen hyvin edellä kuvattuihin tarpeisiin. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2015) tuoreessa selvityksessä todetaan ylemmillä ammattikorkeakoulututkinnoilla olevan mahdollisuuksia nykyistä merkittävämpään asemaan työelämän ja työpaikkojen kehittämisessä ja rakennemuutosten tukemisessa. Samalla selvityksessä esitetään, että ylempien ammattikorkeakoulututkintojen tutkintomääräksi asetetaan 4500 tutkintoa vuonna 2020 eli tutkintomäärä kaksinkertaistetaan nykytilaan verrattuna.

Ammattikorkeakouluissa liki viisitoista vuotta jatkunut yamk-tutkinnon kehittämistyö on tuottanut myös Mikkelin ja Kymenlaakson ammattikorkeakouluihin yli 15 yamk-tutkintoa. Ne ovat palvelleet hyvin sekä työelämää että opiskelijoiden ammatillisia osaamistarpeita. Sen sijaan tutkintojen keskinäinen yhteistyö on – tutkintoja yhdistävistä osaamisteemoista huolimatta – jäänyt verraten vähäiseksi. Lisäksi heterogeenistynvä opiskelija-aines yhä moninaisimpine urasuunnitelmineen haastavat kehittämään paitsi yamk-tutkintojen sisältöjä myös niiden toteuttamistapoja. Mikkelin ammattikorkeakoulun ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulun solmima strateginen kumppanuus viritti jo 2010-luvun alkupuolella ajatuksen sellaisen yhteisen tutkintojen toteuttamistavan rakentamisesta, jolla voitaisiin entistä voimallisemmin toteuttaa yamk-tutkinnoille asetettua työelämän kehittämistehtävää, integroida yamk-tutkintoja ammattikorkeakoulujen painoaloihin ja TKI-toimintaan samoin kuin hyödyntää kahdessa ammattikorkeakoulussa rakentunutta osaamis pääomaa tutkintojen järjestämisessä. Tutkintojen tiivistynvä yhteistyö tukisi myös koulutuksen taloudellisuutta.

# Opetussuunnitelman perusteiden laadinta

## ***Pedagogiset lähtökohdat***

Master Schoolin oppimiskäsitykset kiteytyivät yhteisissä keskusteluissa seuraaviin neljään pääperiaatteeseen: opiskelijälähtöisyys, työelämäläheisyys, monialainen oppiminen ja yhteisöllinen osaaminen.

## ***Opiskelijälähtöisyys***

Opiskelijälähtöisyys ankkuroituu opiskelijan ja laajemmin kaikkien oppivaan yhteisöön osallistuvien kumppaneiden ainutlaatuisuuden arvostamiseen ja rakentavaan kohtaamiseen. Lähtökohta on voimavarakeskeinen eli Master Schoolin opiskelija osaa jo paljon, hänellä on melko paljon työ- ja muuta relevanttia kokemusta, ja hän on usein myös hyvin verkostoitunut. Olemassa oleva osaaminen ja verkostot pyritään tunnistamaan. Lisäksi pyritään luomaan mahdollisuuksia opiskelijan kehittymiseen uudelle osaamisen tasolle sekä opiskelijoiden ja opettajien osaamisten verkottumiselle uutta luovalla tavalla. Opiskelijälähtöisyys on myös sitä, että opiskelijan edellytetään ottavan vastuun opintojen suunnittelusta ja etenemisestä.

## ***Työelämäläheisyys***

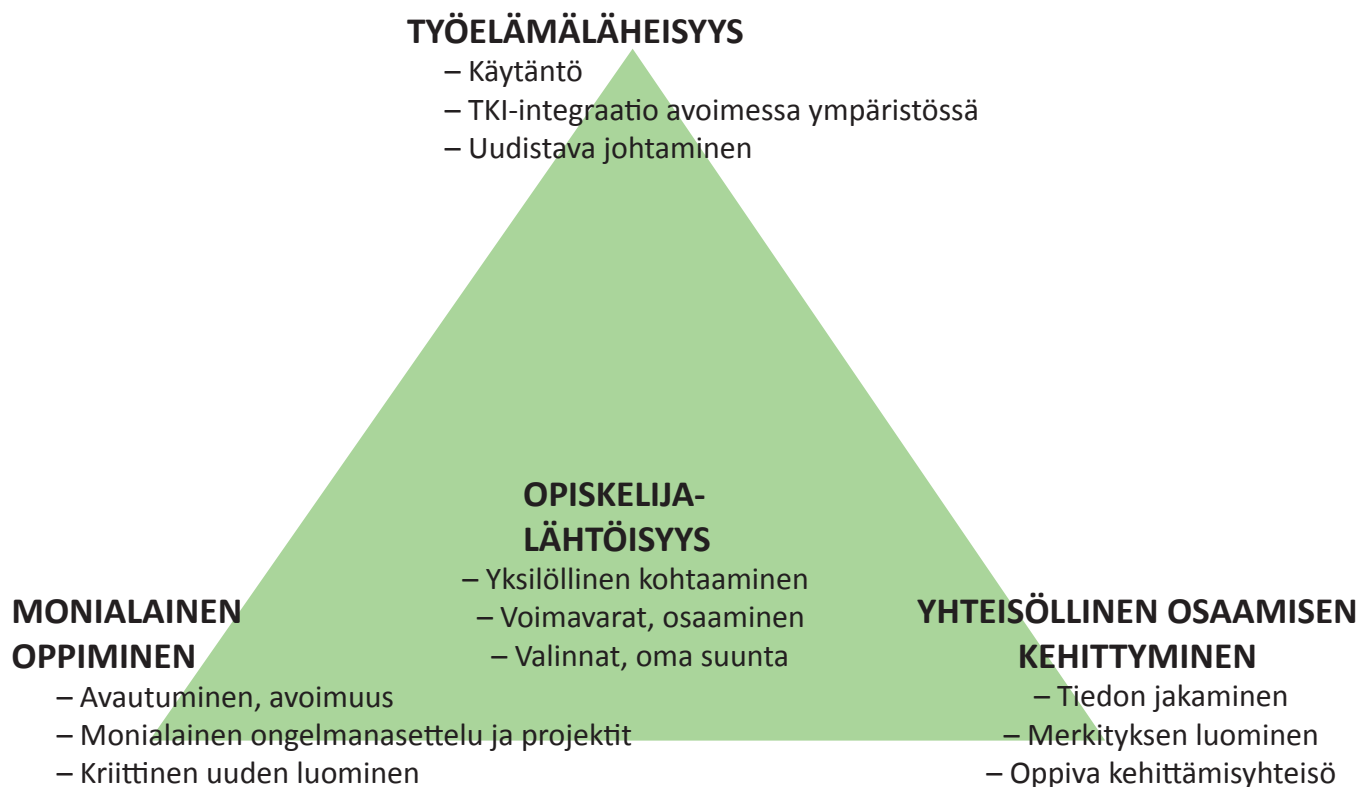
Master Schoolin opetussuunnitelma perustuu siihen, että opiskelija löytää tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan (TKI-toiminnan) imun opintojen alusta lähtien. Tavoitteena on, että opiskelijan opinnot rakentuvat strategisten tutkimus- ja kehittämiskysymysten tai innovaatioiden ja omien kehittämistarpeiden ympärille. Tutkimus- ja kehittämiskysymykset voivat liittyä opiskelijan omaan taustaorganisaatioon, oman alan kehittämiseen tai laajempiin korkeakoulun TKI-hankkeisiin ja alueen strategiaan haasteisiin. Opiskelijoita kannustetaan myös oman yritystoiminnan kehittämiseen. Oppiminen on tutkivaa, kehittävää ja innovaatioita edistävää. Master Schoolin tavoitteena on vahvistaa korkeakoulualueen TKI-kyvykkyyttä.

## ***Monialainen oppiminen***

Monialainen yhteistyö ja oppiminen ovat perusedellytyksiä työelämän vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä onnistumiselle. Master Schoolin tavoitteena on varmistaa, että korkeakoulu johtaa työelämän kehittämistä tässä suhteessa. Lisäksi se näyttää esimerkkiä, joka näkyy pitkällä aikavälillä työelämän uudistuneissa ongelmanratkaisu- ja kehittämiskäytännöissä ja palvelutuotannossa.

## ***Yhteisöllinen osaamisen kehittyminen***

Ylempien ammattikorkeakouluopintojen haasteena on sovittaa yhteen opiskelijan yksilölliset tavoitteet ja mielekäs yhteisöllinen osaamisen kehittyminen. Master Schoolissa oppimisen ja osaamisen tuottaminen on siten vahvasti sekä yksilöllinen että yhteisöllinen prosessi. Master School vastaa yksilöllisiin kasvutarpeisiin erityisesti mielekkäillä yhteisöllisillä ja työelämäläheisillä tutkimus-, kehitys- ja innovaatioprosesseilla, mutta myös opintojen yksilöllisillä suoritustavoilla. Monialaisuuteen liittyen yhteisöllisiä kehittämisprosesseja edistetään alojen sisäisten ryhmien rinnalla alojen välisissä, myös työelämäkumppaneille avoimissa, oppivissa yhteisöissä.



*KUVA 1. Master Schoolin oppimiskäsitys*

## **Master School -kompetenssit**

Tutkintojen tuottamaa osaamista ja osaamistavoitteita voidaan jäsentää eri tasoilla. Eurooppalaisella tasolla eri korkeakoulutasojen osaamisen luonnetta eurooppalaisessa osaamisen (tutkintojen) viitekehyksessä (*European Qualification Framework for lifelong learning, EQF*). EQF:n tavoitteena on helpottaa työnantaja tunnistamaan eri maissa ja eri tavoin hankitun osaamisen luonnetta yhdessä sovitun tasomäärittelyn pohjalta ja yksittäisiä kansalaisia saamaan oman osaamisensa tasolle eurooppalaisittain yhteismitallinen tunnustus ja tunnustus. Viitekehyksessä tutkinnot on jaoteltu kahdeksalle viitetasolle yamk-tutkinnon sijoittuessa tasolle 7. Tällä tasolla yamk-tutkinnon suorittaneelta odotetaan pitkälle erikoistuneita tietoja, taitoja ja pätevyyskykyjä (taulukko 1).

## TAULUKKO 1. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon osaamistason kuvaus Euroopan korkeakoulu-alueella (EQF)

Taso 7	Tiedot	Taidot	Pätevyudet
Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (Master-taso) keskeiset oppimistulokset	Pitkälle erikoistuneet ja omaperäisen ajattelun mahdollistavat tiedot, jotka vastaavat osittain työ- tai opintoalan kärkiosaamista. Kriittinen tietoisuus alan ja eri alojen rajapintojen tietoihin liittyvistä kysymyksistä.	Erikoistuneet ongelmanratkaisutaidot, joita tarvitaan tutkimuksessa ja/tai innovaatiotoiminnassa uuden tiedon ja toimintatapojen kehittämiseen ja eri alojen tietojen yhdistämiseen.	Kyky johtaa ja uudistaa toimintaa monimutkaisissa ja vaikeasti ennakoitavissa ja uutta strategista lähestymistapaa vaativissa työ- ja opiskeluympäristöissä. Kyky ottaa vastuuta ryhmien ammatillisen osaamisen ja työkäytäntöjen kehittämisestä ja/tai toiminnan strategisesta arvioinnista.

Eurooppalaista tutkintojen ja osaamisen viitekehystä täydentää tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys (NQF), joka muodostuu EQF:n tavoin kahdeksasta tasosta. Viitekehyksessä kuvataan suomalaisten tutkintojen edellyttämä osaaminen tietona, taitoina ja pätevyyksinä EQF:n tasokuvausten pohjalta, niitä kuitenkin kansallisesta viitekehyksestä käsin täydentäen. Suomessa kansallisten suositusten laadinnassa on päädytty kuvaamaan tutkintojen osaamistavoitteita koulutusohjelmakohtaisten ja yleisten kompetenssien avulla. Osaamista ei ole siten kuvattu EQF:n tavoin tietoina, taitoina ja pätevyyksinä, vaan kompetenssit ymmärretään laajoina osaamiskokonaisuuksina – yksilön tietojen, taitojen ja asenteiden yhdistelminä. (Auvinen ym. 2007.)

Suomen ammattikorkeakouluissa kompetenssien luokittelussa on suositeltu käytettäväksi jakoa koulutusohjelmakohtaisiin (subject specific competences) ja yhteisiin kompetensseihin (generic competences). Siinä, missä koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit muodostavat opiskelijan ammatillisen asiantuntijuuden kehittymisen perustan, yhteiset kompetenssit luovat perustan työelämässä toimimiselle, yhteistyölle ja asiantuntijuuden kehittymiselle. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto antoi vuonna 2007 suosituksen kaikille ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille yhteisistä kompetensseista. Näissä on päädytty viiteen ydinosaamisalueeseen, jotka ovat oppimisen taidot, eettinen osaaminen, työyhteisöosaaminen, innovaatio-osaaminen ja kansainvälistymisosaaminen.

Edellä kuvattu eurooppalainen osaamisen viitekehys ja sitä täydentävä kansallinen osaamisen viitekehys toimivat lähtökohtina Master Schoolin opetussuunnitelmatyössä, jossa erityisesti haluttiin korostaa sellaista osaamista, jota monimutkaistuva työelämä asiantuntijoilta odottaa. Samalla haluttiin huomioida Arenen laatimat tutkintojen yhteiset kompetenssit.

Koulutusohjelmakohtaisten ja yhteisten kompetenssien välinen suhde asetettiin kuitenkin uuteen tarkasteluun. Mmkin ja Kyamkin olemassa olevien yamk-tutkintojen kompetenssien tarkastelu osoitti, että ns. yleiset kompetenssit korostuivat

useissa tutkinnoissa koulutusohjelmakohtaisina kompetensseina. Erityisesti innovaatio-osaaminen ja työyhteisöosaaminen korostuivat koulutusohjelmien omina kompetensseina. Näiden rinnalla käytettiin erilisinä innovaatio-osaamisen kuvaukseen itse asiassa jo sisältyviä tutkimusosaamisen ja kehittämisosaamisen kompetensseja sekä työyhteisöosaamisen kuvaukseen sisältyvää johtamisosaamisen kompetenssia. Tiivistettynä suurimmassa osassa yamk-tutkintoja koulutusohjelmien omina kompetensseina korostuivat työyhteisöosaaminen, innovaatio-osaaminen, tutkimus- ja kehittämisosaaminen sekä johtamisosaaminen.

Koska Master Schoolissa haluttiin korostaa työelämän kehittämistehtävää, päädyttiin opetussuunnitelmatyön alkuvaiheessa kiteyttämään koulutusohjelmakohtaisten kompetenssien sijasta kaikille tutkinnoille yhteiset niin sanotut Master School -kompetenssit. Näiksi kirkastuvat koulutusohjelmien kompetenssianalyysin ja -vertailun sekä Master Schoolin visiotyöskentelyn pohjalta seuraavat: toimintaympäristöosaaminen, kehittämisosaaminen ja johtamisosaaminen. Kompetenssien sisällöt laadittiin edellä kuvatun EQF:n tason 7 mukaisesti. Ne sisältävät myös Arenen ry:n suosituksen (23.2.2010) mukaiset ammattikorkeakoulujen yhteiset kompetenssit moduulien osaamistavoitteina. Master Schoolin yhteiset kompetenssit tulivat myöhemmässä vaiheessa toimimaan tutkintojen ydinosaamisen ja täydentävän osaamisen moduulien ja opintojaksojen määrittelyn lähtökohtana.

## **Tutkintorakenne ja opintojen jaksottuminen**

Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen rakenne noudattaa Master Schoolissa Valtioneuvoston 1.1.2014 voimaan tullutta asetusta (546/2013). Asetuksen (546/2013, 4§) mukaisesti ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluu

- 1) syventäviä ammattiopintoja
- 2) vapaasti valittavia opintoja
- 3) opinnäytetyö.

Syventävien ammattiopintojen sijasta Master Schoolissa käytetään tutkintokohtaisten syventävien ammattiopintojen käsitettä ja vapaasti valittavien opintojen sijasta puhutaan Master Schoolin yhteisistä syventävistä ammattiopinnoista.

Master Schoolin opetussuunnitelma on osaamisperustainen, eli se perustuu oppimisprosessi- ja osaamistavoiteperustaiseen orientaatioon. Opetussuunnitelman tulee tehdä opiskelijoiden oppimisprosessi näkyväksi, eli sen tulee kuvata opiskelijoiden suunniteltua ammatillista kasvua kohti tutkinnon määritellyjä osaamistavoitteita. Master Schoolissa opiskeltava yamk-tutkinto muodostuu kyseisen tutkinnon ydin- ja täydentävästä osaamisesta. Ydinosaaminen (*must know*) on ne tiedot, taidot ja pätevyys, joita uusien tietojen ja taitojen omaksuminen sekä työelämä edellyttävät tutkinnon suorittaneelta. Tavoitteena on, että kaikki tutkinnon suorittavat opiskelijat hallitsevat tämän osaamisen. Ydinosaaminen kuvataan tutkintorakenteessa tutkintokohtaisina syventävinä ammattiopintoina, ja sen laajuudeksi määritettiin 90 op:n tutkinnoissa 30 opintopistettä ja 60 op:n tutkinnoissa 20 opintopistettä. Myös tutkintoihin kuuluva 30 opintopisteen opinnäytetyö on ydinosaamista.

Ydinosaamisen lisäksi tarvitaan myös täydentävää osaamista (*should know*), joka syventää ja/ tai laajentaa tutkinnon ydinosaamista. Täydentävä osaaminen kuvataan tutkintorakenteessa yhteisinä syventävinä ammattiopintoina, ja sen laajuudeksi määritettiin 90 op:n tutkinnoissa 30 opintopistettä ja 60 op:n tutkinnoissa 10 opintopistettä. Opiskelija voi valita täydentävän osaamisen tarjontaa joko Master Schoolin yhteisestä opintojaksotarjonnasta tai muiden korkeakoulujen tarjonnasta. Soveltuvien osien täydentävän osaamisen tarjontaa voi valita myös toisten yamk-tutkintojen ydinosaamisen opintojaksosta.

Tutkinnon ydinosaaminen ja täydentävä osaaminen jäsennetään opetussuunnitelmassa edelleen vähintään kymmenen opintopisteen laajuisiksi moduuleiksi, jotka koostuvat vähintään 5 op:n laajuisista opintojaksosta.

Ydinosaamisen ja täydentävän osaamisen suhde määritettiin opetussuunnitelmassa siten, että opiskelijan opintopolku on laajimmillaan ensimmäisenä opiskeluvuotena. Tämä tarkoittaa tutkinnon alkuvaiheessa enemmän ydinosaamisen moduuleja suhteessa täydentävän osaamisen moduuleihin. Seuraavalle lukukaudelle edetessä täydentävän osaamisen moduulien määrä kasvaa, kunnes tutkinnon viimeisenä lukukautena täydentävän osaamisen opetustarjonta ja opiskelijan valinnanmahdollisuudet ovat laajimmillaan. Opiskelijan henkilökohtainen opintosuunnitelma mahdollistaa hänen kulloiseenkin työ- ja elämäntilanteeseen mukautuvan perusmallista poikkeavan jaksituksen. (Taulukko 2.)

## TAULUKKO 2. Opintojen jaksottuminen

	1. lukukausi	2. lukukausi	3. lukukausi
<b>90 op tutkinto-ohjelma</b>			
Ydinosaaminen	15 op	10 op	5 op
Täydentävä osaaminen	5 op	10 op	15 op
<b>60 op tutkinto-ohjelma</b>			
Ydinosaaminen	10 op	10 op	-
Täydentävä osaaminen	5 op	5 op	

Opetussuunnitelmatyön tähän asti kuvatut vaiheet muodostivat opetussuunnitelmatyön lähtökohdat -asiakirjan keskeisen sisällön. Asiakirjassa kuvataan tutkintorakennemuutoksen ja opetussuunnitelmatyön lähtökohdat, tutkintorakennemuutoksen ja opetussuunnitelmatyön viitekehys, yamk-tutkinnon tavoitteet sekä osaamisperustaisen opetussuunnitelman yleiset puitteet. ”Mikkelin ammattikorkeakoulun ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulun ylempien ammattikorkeakoulututkintojen, Master Schoolin tutkintorakenteen, tutkintoon liittyvän tutkimus- ja kehittämistoiminnan ja opetussuunnitelmien perusteet 2014” hyväksyttiin ammattikorkeakoulujen pedagogisessa ohjausryhmässä joulukuussa 2013.



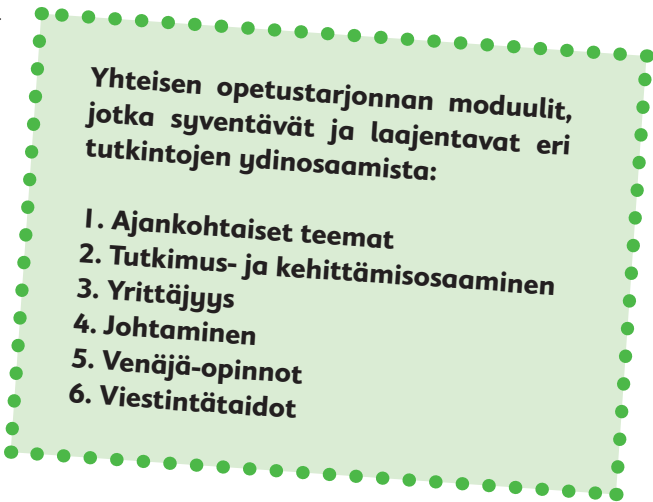
## Opetussuunnitelmatyön eteneminen

Opetussuunnitelmien perusteiden hyväksymisen jälkeen työskentely jatkui yhteisten kompetenssien tutkintokohtaisella konkretisoimisella. Toimintaympäristöosaaminen, kehittämisosaaminen ja johtamisosaaminen tarkoittavat esimerkiksi järjestö- ja nuorisotyössä hyvinkin erilaisia asioita kuin esimerkiksi sähköisessä asioinnissa ja arkistoinnissa, jolloin oli olennaista sanoittaa ne tutkintokohtaisilla erityispiirteillä. Tämä tapahtui vuoden 2013 loppuun mennessä.

Työskentely jatkui intensiivisenä siten, että yhteiset Master School -kompetenssit purettiin edelleen tutkintokohtaisen ydinosaamisen moduuleiksi ja opintojaksoiksi tammikuun 2014 loppuun mennessä. Käytännössä 30 opintopisteen tutkintokohtainen ydinosaaminen purettiin 1–3 moduuliksi ja kuudeksi 5 op:n opintojaksoksi. Samalla opintojaksojen vastuupettajat työstivät sekä tutkintojen yleiskuvaukset että yksittäiset opintojaksokuvaukset Soleops-järjestelmään suomeksi ja englanniksi niin opintojakson perustietojen kuin jo seuraavan syksyn toteutussuunnitelmienkin osalta. Tutkintokohtaisesta työskentelystä olivat vastuussa tutkintojen koulutuspäälliköt, tiimivastaavat ja vastuuyliopettajat yhdessä tutkintojen muiden yamk-tutkinnossa opettavien kanssa.

Tutkintokohtainen huolellinen työskentely oli edellytys täydentävän osaamisen täsmentämiselle ja yhteisen opetustarjonnan laatimiselle, jolla Master Schoolin kompetenssien mukaisesti syvennetään ja laajennetaan tutkintojen ydinosaamista. Työskentely käynnistyi Master School -kompetenssien suunnassa täydentävän osaamisen moduulien määrittelyllä.

Näiden kuuden moduulin katsottiin parhaiten tuottavan kaikkien tutkintojen ydinosaamista täydentävää toimintaympäristö-, kehittämis- ja johtamisosaamista. Moduuleihin kuuluvien opintojaksojen jäsentämiseksi perustettiin omat monialaiset työryhmät, joiden tehtävänä oli, tutkintojen ydinosaamisen moduulien opintojaksot huomioiden, laatia esitys opintojaksoksi. Tämän jälkeen kokoonnuttiin sekä ammattikorkeakoulujen sisällä että Mamkin ja Kyamkin yhteisissä tiimeissä keskustelemaan tarjonnasta. Tavoitteena oli laatia tarjonta siten, että se täydentäisi ydinosaamista ja olisi monipuolista ja nimenomaisesti monialaiseen toteutukseen soveltuvaa sekä sisällöltään että toteutustavoiltaan. Lisäksi tarjontaa peilattiin lv. 2014–2015 tiedossa olevaan aloituspaikkamäärään pyrkiessä varmistamaan tarjonnan riittävyys suhteessa opiskelijamäärään.



**Yhteisen opetustarjonnan moduulit, jotka syventävät ja laajentavat eri tutkintojen ydinosaamista:**

- 1. Ajankohtaiset teemat**
- 2. Tutkimus- ja kehittämisosaaminen**
- 3. Yrittäjyys**
- 4. Johtaminen**
- 5. Venäjä-opinnot**
- 6. Viestintätaidot**

Yhteinen tarjonta sai lopullisen muotonsa helmi-maaliskuun vaihteessa 2014. Kaikkinensa tarjonta kattoi yli 40 opintojaksoa, joista verkkokursseja oli noin 10. Toteutuspaikkoina toimivat pääasiassa Kouvola ja Mikkeli, mutta toteutusta oli myös Kotkassa ja Savonlinnassa. Osa opintojaksoista oli englanninkielisiä.

Yhteisen tarjonnan sisällöllisen työstämisen ohella olennaista oli luoda linjaukset toteuttamistapoihin. Master School -konseptin käyttöönoton ensimmäisessä vaiheessa päädyttiin käytännön järjestelyistä johtuen vielä kahteen erilaiseen toteutusmalliin. Mamkissa keskeinen toteuttamismalli rakentui ns. opintojaksokorimallille, jossa tarjolla olevat reilut 20 opintojaksoa ryhmiteltiin kuuteen, kolmelle lukukaudelle jaksottuvaan ”koriin”. Jokaisesta korista opiskelija pystyi valitsemaan 3–4 lähiopetusjaksosta kerrallaan yhden opintojakson opiskeltavaksi. Lisäksi valittavana oli lukukausien alussa käynnistyviä verkko-opintoja.

Mamkin tarjonnassa kukin kori kiinnitettiin ajallisesti yamk-opiskelijoiden lähiopetusjaksoihin. Näin opiskelijat pystyvät aidosti osallistumaan yhteisen opintojaksotarjonnan lähiopetukseen osana lähiopetusviikkojaan sen sijaan, että yhteinen tarjonta olisi ajoitettu tutkintojen lähiopetusviikoista poikkeaviin ajankohtiin. Tällainen ratkaisu edellytti myös sitä, että kaikkien alkavien tutkintojen lähiopetusviikot sovittiin yhteisesti. Yhteisen tarjonnan opintojaksot sijoitettiin käytännössä lähiopetusviikkojen loppuun, jolloin tutkintokohtaiset opinnot sijoituivat lähiopetusviikkojen alkupäähän. Viiden pisteen laajuudessa täydentävän osaamisen opintojaksossa lähiopetusta on pääsääntöisesti 24 tuntia, ja lähiopetusjaksotettiin etenemään maksimissaan kolmen kuukauden ajalle kolmeksi kahdeksan tunnin päiväksi.

Kyamkissa ensimmäisen yhteisen Master School -lukuvuoden toteuttamismalli rakentui aiemmin käytössä olleen monialaisen tarjonnan pohjalta. Useat Master Schoolin täydentävän osaamisen Kyamkin toteuttamat opintojaksot olivat olleet 2007 lähtien tutkintojen opetussuunnitelmissa niin sanottuina ohjattuina monialaisina toteutuksina. Opintojaksot oli synkronoitu myös ajallisesti tutkintojen kesken siten, että ne nivoutuivat luontevasti opiskelijan lukujärjestykseen. Tämä tietysti rajoitti jonkun verran opiskelijan valinnanvapautta, jos hän halusi optimoida eri opintojaksojen lähiopetuksen ajoituksen. Toisaalta merkittävästi lisääntynyt verkko-opintojaksotarjonta mahdollisti uudenlaisia valintoja jo lv. 2014–2015. Kyamkissa täydentävän osaamisen korimalliin päätettiin siirtyä lukuvuodelle 2015–2016.

Täydentävän osaamisen moduulit ja opintojaksot perustietoineen ja toteutussuunnitelmineen syötettiin Soleopsiin maaliskuun loppuun mennessä, jolloin koko opetussuunnitelma vahvistettiin. Näin kaikki tarvittavat tiedot olivat kevään 2014 yhteishaun alkaessa hakijoiden saatavilla.

## **Master Schoolin strategisia ja pedagogisia kehittämissuuntia**

Maaliskuussa 2015 fuusiokorkeakoulun uudelta johdolta tuli toimeksianto toteuttaa Master Schoolin sisäinen arviointi toukokuuhun mennessä tukemaan jatkosuunnittelua. Arviointi suoritettiin sekä Mamkissa että Kyamkissa ja siihen otettiin näkökulmiksi opiskelijat (olemassa oleva palauteaineisto, uusi kysely ja fokus-ryhmät), opettajat (itsearviointi) ja vastaavat vertailukelpoiset suomalaiset yamk-konseptit (Metropolia Masters ja FUAS/Laurea). (Master School itsearviointi 2015.)

Johtopäätöksenä todettiin, että Master Schoolin strateginen kehittäminen edellyttää toimenpiteitä kolmella osa-alueella: integrointi, pedagoginen kehittäminen ja uudistuminen.

Kuva: Yamk-opiskelijat.



Integroinnilla tarkoitetaan erityisesti opetuksen hallinnon järjestelmien yhtenäistämistä. Opetuksen suunnittelu- ja järjestelmien keskustelemattomuus hankaloittaa toistaiseksi opetuksen suunnittelua, opiskelijoiden ilmoittautumisia ja arvosanojen kirjaamista. Master Schoolin näkökulmasta 2016 käyttöön otettava uusi yhteinen järjestelmä parantaa olennaisesti opiskelijoiden ilmoittautumisprosessia ja poistaa päällekkäistä työtä opintoasiainhallinnossa.

Integroinnissa haasteena on myös Master Schoolin täydentävän osaamisen tarjonnan yhteensovittaminen ja kehittäminen mielekkääksi kokonaisuudeksi. Kokonaisuuden tulisi tukea syyskuussa 2015 hyväksytyn Xamkin strategian toteuttamista, olla mahdollisimman selkeä opiskelijalle ja tarjota mielekkäitä polkuja osaamisen syventämiseen ja kehittä-

tämiseen. Lisäksi tarjonnan suunnittelussa tulee huomioida tuotantotaloudellinen näkökulma. Ajankohtaisiin teemoihin kaivataan lisää Xamkin ja Master Schoolin strategioihin kytkeytyviä ja opiskelijoita ja aluetta koskettavaa vetovoimaista ja kansainvälistä tarjontaa. Muiden teemojen alla voisi pohtia esimerkiksi nousujohteisten osaamispolkujen jäsentämistä. Osaamispolkuvalintojen pelillistäminen tarjoaisi käyttäjäystävällisen tuen henkilökohtaisten opintosuunnitelmien laatimiseen ja kytkeytyisi luontevasti Xamkin digitalisaatiota koskeviin tavoitteisiin.

Kolmas tärkeä integrointikysymys on opintokorimallin yksityiskohtien hiominen ja yhtenäistäminen. Opintojakson aikataulutus ja lähiopetuksen määrä sekä lähi- ja verkkototeutusten keskinäinen painotus tulevat päätettäväksi Master Schoolin seuraavassa kehitysvaiheessa kevästä 2017 alkaen.

Pedagogisen kehittämisen keskeisinä haasteina ovat puolestaan monialaisuuden edelleen vahvistaminen. Viiden, kuudenkin tutkinnon opiskelijoista koostuva opetusryhmä haastaa opettajan aivan uudella tavalla rakentamaan opetustaan siten, että se sekä palvelee eri alojen opiskelijoita että rakentuu ryhmässä olevan monialaisen osaamisen hyödyntämiselle ja yhteisölliselle oppimiselle. Uutta potkua monialaisuuden hyödyntämiseen haettiin lukuvuoden 2014–2015 aikana Mamkin ja Kyamkin opettajille suunnatuissa pedagogisissa työpajoissa muun muassa innovaatiopedagogiikan ja tutkivan oppimisen lähestymistavoista, tästä lähemmin Uosukaisen artikkelissa. Lähestymistapojen konkretisointi Master Schoolin pedagogisten periaatteiden suunnassa jatkuu yhä. Pedagogiseen kehittämiseen liittyy myös Master Schoolin TKI-yhteys, jota Kyamk ja Mamk työstävät valtakunnallisen YAMK vahvaksi TKI-vaikuttajaksi -hankkeen avulla.

Master Schoolin laajan ja monipuolisen opintojaksotarjonnan hyödyntäminen ammatillisen kasvun tukena edellyttää aiempaa enemmän opiskelijan itseohjautuvuutta valintojen teossa samoin kuin jäsentynyttä näkemystä ammatillisen asiantuntijuuden kehittymisen suunnasta. Ensimmäisen lukuvuoden kokemukset osoittavat opiskelijoiden kuitenkin kaipaavan tutkinnon suorittamiseen ja siihen liittyviin opintojen sisältöä koskeviin valintoihin runsaasti ohjausta. Ohjaustarve suuntautuu nimenomaan uraohjauksen suuntaan, jolloin jo opintojen alkuvaiheessa tulisi yksilöllisesti ja yhteisöllisesti käydä keskustelua opiskelijoiden ammatillisesta työhistoriasta samoin kuin heidän tulevaisuudennäkymistään ja ammatillisen asiantuntijuuden kehittymisen toiveistaan. Näin uraohjauksella voitaisiin tukea mielekkäiden opintojaksovalintojen tekoa ja edistää opiskelijoiden oppimista.

Master Schoolin strateginen kehittäminen vaatii myös uudistavia toimenpiteitä. Toimijoiden täytyy miettiä, millaisia radikaalimpia muutoksia tarvitaan kansallisen ja kansainvälisen houkuttelevuuden varmistamisesti tulevaisuudessa. Uudistumisessa voi nähdä neljä työsarkaa. Aluksi on tarve synnyttää riittävän luova strategisen kehittämisen prosessi, joka mahdollistaa uusiutumisen itsensä kahlitsemisen sijasta. Toiseksi täytyy luoda nopeasti käsitys Master Schoolin visiota ja tavoitteita tukevasta organisoitumisesta Xamk-kokonaisuudessa. Kysymyksiä ovat muun muassa: Miten organisoinnissa huomioidaan yamk-koulutuksen erilainen asiakaskunta ja profili suhteessa amk-tutkintoihin, miten mahdollistetaan syventyvä ja kehittyvä monialainen työskentely ja erityisesti miten vahvistetaan yamk-koulutuksen ja TKI:n yhteistyötä? Kolmanneksi tulee pohdittavaksi uudet tutkinnot. Kenelle uusia tutkintoja suunnataan, ja millä kielellä opetusta annetaan? Luodaanko uusia eri alojen osaamista yhdisteleviä tutkintoja? Tehdäänkö tiiviimpää tutkintoyhteistyötä ulkomaisten partnerikorkeakoulujen ja/tai koti- ja ulkomaisten työelämäkumppaneiden kanssa? Neljäntenä alueena uusiutumisessa on koulutuksen toimintatapojen uudistaminen, johon liittyy joukko strategisia kysymyksiä: Kuinka paljon



verkko-opetusta vielä lisätään (35 % opintojaksoista lv. 2016–17)? Miten luodaan Master Schoolin visiota tukevia isompia seminaareja, konferensseja ja muita tapahtumia? Miten Master School -alumni otetaan mukaan uudistamiseen? Miten toteutetaan opetus- ja kulttuuriministeriön kaavailema Yamk-koulutusvolyymin jopa 100 %:n kasvu?

Master Schoolin uudistuminen ja Xamkin sekä alueen uudistaminen Master Schoolin avulla on sekä innostava mahdollisuus että vakava paikka Kymenlaakson ja Etelä-Savon maakunnissa. Näillä alueilla Xamk on iso toimija ja ainoa niin sanottu oma korkeakoulu.

## Lopuksi

Master School -mallin mukainen YAMK-opetus käynnistyi syksyllä 2014. Ensimmäisen lukuvuoden kokemusten perusteella yhteistä tarjontaa on jo kehitetty siten, että tarjonta oli entistä monipuolisempaa lukuvuonna 2015–2016. Etenkin verkkokurssien toteutusta on lisätty ja opiskelijoiden ohjaukseen kehitetty uudenlaisia hops-käytäntöjä. Master School -konseptin kehittäminen jatkuu kuitenkin siten, että kahden ammattikorkeakoulun hieman erilliset toimintamallit yhdistetään Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun yhdeksi ja yhdenmukaiseksi toteuttamismalliksi siten, että uudella opetussuunnitelmalla aloitetaan syksyllä 2016.

### LÄHTEET

Auvinen, P., Hirvonen, K., Dal Maso, R., Kallberg, K. & Putkuri, P. 2007. Opetussuunnitelma ammattikorkeakouluissa. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisu B: Selosteita ja oppimateriaalia 9.

ARENE ry. 2010. Suositus tutkintojen kansallisen viitekehyksen (NQF) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakouluissa. WWW-julkaisu. [http://www.haaga-helia.fi/fi/aokk/taeydennyskoulutus/index\\_html/ARENEn\\_suositus.pdf](http://www.haaga-helia.fi/fi/aokk/taeydennyskoulutus/index_html/ARENEn_suositus.pdf) Päivitetty 2010. Luettu 2015.

Master School -itsearviointi. Power Point -esitys XAMKin pedagoginen johtoryhmä 7.5.2015.

Mikkelin ammattikorkeakoulun ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulun ylempien ammattikorkeakoulututkintojen, Master Schoolin tutkintorakenteen, tutkintoon liittyvän tutkimus- ja kehittämistoiminnan ja opetussuunnitelmien perusteet 2014.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015. Suomi osaamisen kasvu-uralle. Ehdotus tutkintotavoitteista 2020-luvulle. Opetus ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:14.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 4.7.2013/546. WWW-julkaisu. <http://www.finlex.fi/fi/laki/kokoelma/2013/> Päivitetty 2013. Luettu 2015.

# PEDAGOGISIKSI PRINSIPEIKSI TUTKIVAA OPPIMISTA, INNOVAATIOPEDAGOGIIKKA JA OSALLISTAVIA OPPIMISYMPÄRISTÖJÄ

*Leena Uosukainen, yliopettaja, Mikkelin ammattikorkeakoulu*

*Mamk ja Kyamk ovat työstäneet yamk-koulutukseen soveltuvia pedagogisia periaatteita vuosina 2014 –2015. Prosessi on luonut yhteistä ymmärrystä Master School -konseptiin, jota on kehitetty vuodesta 2013 alkaen ja jonka tuloksena yamk-tutkintoihin on saatu yhteinen rakenne ja yhteinen monialainen täydentävien opintojen tarjonta. Tässä työssä on OKM:n kehittämishanke ”YAMK tutkinto vahvaksi TKI-vaikuttajaksi” ollut apuna. Pedagogisissa työpajoissa on konkretisoitu yhdessä sovittujen periaatteiden, tutkivan oppimisen, innovaatiopedagogiikan ja osallistavien oppimisympäristöjen, ja toisaalta Master Schoolin periaatteiden, monialaisuuden, työelämälähtöisyyden, opiskelijälähtöisyyden ja yhteisöllisyyden, sisältöä. Artikkelin kuvaus pedagogisten periaatteiden taustaa ja pedagogisissa työpajoista tehdyistä yhteenvetoista. Periaatteiden määrittely on ollut jatkoa periaatteiden tarkastelulle, jota on myös jatkettu pedagogisissa työpajoissa.*



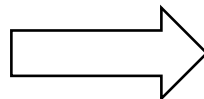


## Monialaisuutta yamk-opintoihin

OKM:n rahoittamassa Yamk-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi -hankkeessa Mamk on keskittynyt kehittämään monialaisuuden hyödyntämistä. Eri koulutusalojen yhteisessä työskentelyssä syntyvää rajapintaosaamista on konkretisoitu uusilla pedagogisilla ratkaisuilla ja monialaisen kehittämisosaamisen opintosisältöjen täsmentämisellä. (Kuva 1.)

### Työpaketti 2:n kehittämisteemat

1. Oppiminen aidoissa yritysten kehittämistehtävissä
2. Kehittämisosaamisen uudistaminen
3. Yhteisöllinen opinnäytetyön prosessi
4. Työelämäyhteistyön tiivistäminen



### Mamk:n kehittämistyö, 2–5 Kyamkin kanssa yhdessä

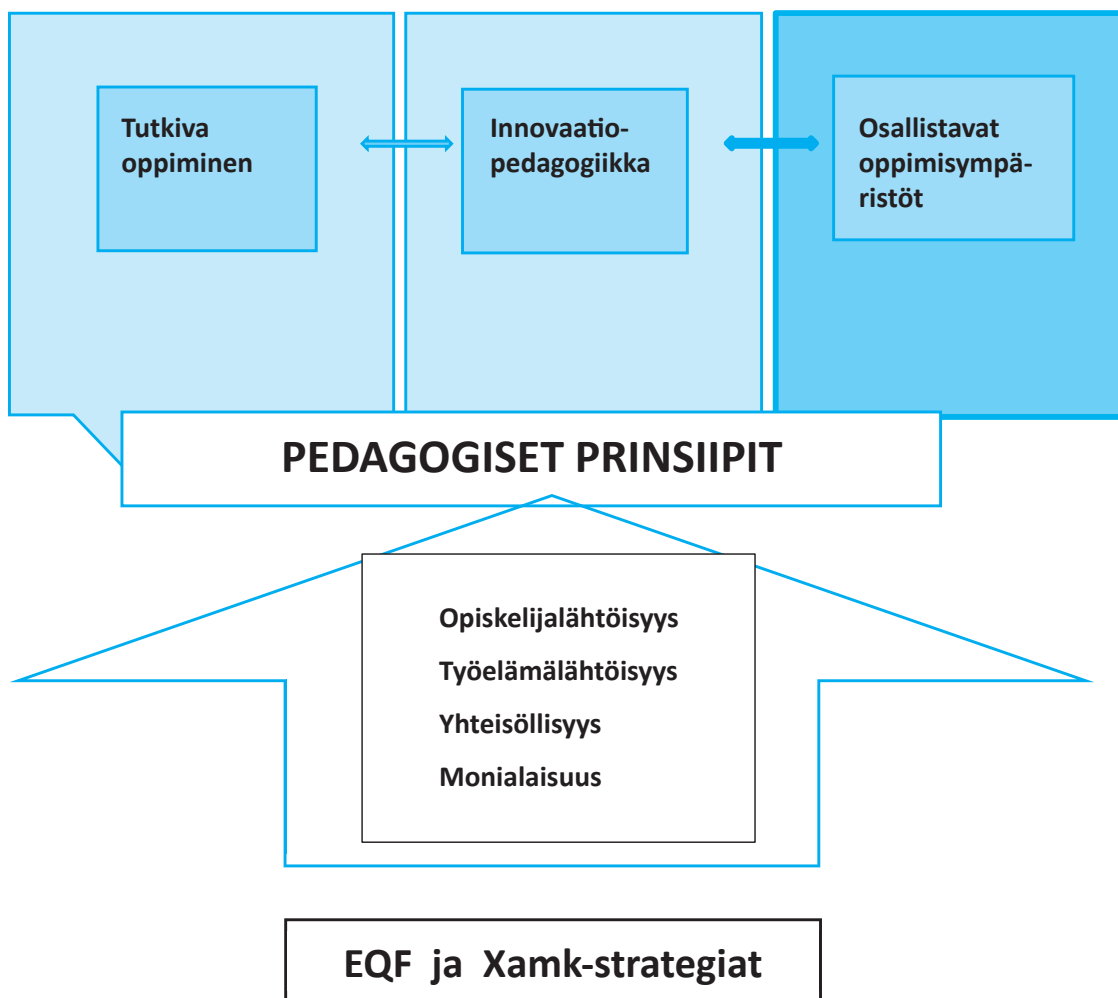
1. Pilotit: opintojaksopilotit, innopajat
2. Monialaiset opinnäytetyöt, arviointikriteeristö uusittu
3. Pedagogiset periaatteet
4. Master Schoolin kehittäminen
5. Työpajat opettajille

KUVA 1. Kehittämistyö YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi -hankkeessa

## Pedagogisten perinssiipien työstäminen

Pedagogisten perinssiipit laadittiin yhdessä Kymkin ja Mämin kymk-opettajien kanssa, ja niitä täsmennettiin pedagogisissa työpajoissa vuosien 2014–2015 aikana. Samanaikaisesti toteutimme opintojaksossa pilotteja, joissa pedagogisia ideoita saattoi toteuttaa.

Kokosimme yhteisen mallin pedagogisista perinssiipeistä seuraavaan kuvaan (kuva 2):



KUVA 2. Pedagogiset perinssiipit.

Opettajien pedagogisissa työpajoissa prof. Kai Hakkarainen toimi sparraajana tutkivan oppimisen soveltamisessa. Niissä käytettiin osallistavia menetelmiäluentotyypin osan lisäksi. Viimeisessä työpajassa käytettiin pilvitoimintoja yhteisessä työskentelyssä.

## **EQF ja strategiset linjaukset**

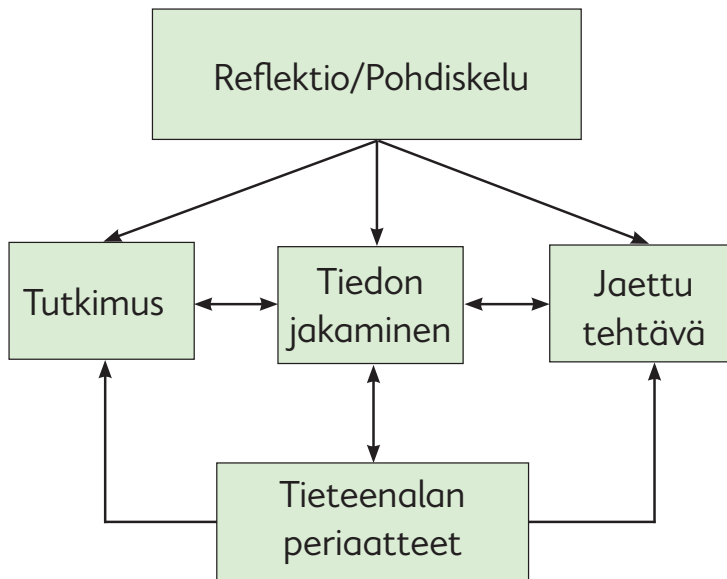
Yamk-tutkintoa säätelee lainsäädäntö sekä EQF:n kriteeristö, jossa yamk-tason opinnot edustavat 7. tasoa. Kriteeristön mukaan yamk-opetuksessa odotetaan monimutkaisten, ennakoimattomien ja uusien strategisia lähestymistapoja vaativien työympäristöjen kehittämis- ja johtamisosaamiseen panostamista. Opiskelija kehittää ongelmanratkaisutaitoja, joita tarvitaan tutkimus- ja innovaatio toiminnassa uusien menetelmien kehittämiseen ja eri alojen tietojen yhdistämiseen. Lisäksi opiskelija kehittää oman alan kärkeosaamiseen tarvittavia tietoja sekä eri tieteenalojen rajapintoihin liittyvien kysymysten ymmärtämistä. Näillä EQF:n kriteereillä on suora yhteys Yamk-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi-hankkeen painopisteisiin, työelämää uudistavien mallien kehittämiseen, innovaatioihin, monialaisuuteen ja työelämä- lähtöisyyteen.

Mamkin ja Kyamkin yhteinen strategia on valmistumassa. Näiden taustalla ovat edelliset yhteiset strategiset linjaukset, joita tämä hanke hyödynsi. Linjauksissa korostettiin työelämän muutosten huomiointia, verkko-opetuksen kehittämistä, urakehitystä, yksilöllisiä opiskelupolkuja, TKI-toiminnan integrointia opetukseen ja oppimiseen sekä kansainvälisyyttä.

## **Tutkiva oppiminen**

Tutkivan oppimisen peruseriaatteita on pyrkimys ymmärtämiseen ja ilmiöiden selittämiseen. Tavoitteena on saada oppijat tulemaan tietoisiksi ennakkokäsityksistään ja huomaamaan mahdolliset ristiriidat omien käsitystensä ja uuden tiedon välillä. Yksi keskeinen piirre on yhteisöllinen oppiminen ja tiedon jakaminen, jolloin oppijoiden erilainen osaaminen on eduksi. Yhteys työelämän asiantuntijoihin ja yhdessä oppiminen luovat myös hedelmällisiä työskentelymalleja. Hakkarainen (2015a,b) kuvaa tutkivaa oppimista ongelmanratkaisuprosessina, joka etenee vaiheittain. Ensimmäinen vaihe on kontekstin ymmärtäminen, sitä seuraa ongelmien asettaminen ja ihmettely, seuraavaksi omien selitysten luominen ja niiden kriittinen arviointi. Syventävän tiedon etsiminen johtaa selitysten ja päätelmien kehittelyyn ja uuteen tiedon tuottamiseen. Taustalla on käsitys oppimisesta tiedonluomisena, ei vain tiedonhankintana ja osallistumisena asiantuntijuutta tukeviin verkostoihin. Lakkala (2012) kuvaa käytännön sovelluksia tutkivasta oppimisesta, joka voidaan organisoida esim. lähi- ja verkkotyöskentelyn rytmittymisenä. Sama teema jatkuu lähijaksoilla ja välillä ryhmätyöskentelynä verkossa. Myös Lakkala korostaa Hakkaraisen esille tuomaa jaettava asiantuntijuutta ja sitä, että oppijat ovat asiantuntijan roolissa työskennellessään.

Jaettava asiantuntijuutta kuvaa seuraava kuva 3. Jaettu tehtävä ja tiedon jakaminen ovat lähtökohtana tiedon luomiseen, joka tapahtuu sitomalla reflektio tutkimukseen ja käsitteiden sekä periaatteiden ymmärtämiseen.



KUVA 3. Jaetun asiantuntijuuden malli (Hakkarainen ym. 1999)

**Pedagogisissa työpajoissa** opettajien käsitykset tutkivasta oppimisesta koottiin Master schoolin peruseriaatteiden mukaisesti. **Monialaisuuteen** liittyen korostui yhteisten näkemysten tarpeellisuus tutkivasta oppimisesta, poikkealainen moninäkökulmaisuus yhteisten ilmiöiden käsittelyssä, jossa opiskelu ankkuroituu erityisalat ylittäviin ilmiöihin, yhteinen reflektointi ja argumentointi sekä monialaisen kansainvälisen tutkimustiedon hyödyntäminen. **Opiskelijalähtöisyyttä** on opintojen räätälöiminen opiskelijan tarpeisiin ja toisiaan tukevien opintopolkujen mahdollistaminen, opiskelijan toimijuuden ja identiteetin vahvistaminen. **Yhteisöllisyyttä** tukevat erilaisten verkostojen ja yhteisöjen hyödyntäminen oppimistilanteissa. Opettajatiimit, yhteissuunnittelu ja opintojen toteutus, jossa opettajilla on erilaista asiantuntijuutta, toteuttavat yhteisöllisyyttä. **Työelämälähtöisyyttä** on opiskelijan osaamisen ja työkokemuksen hyödyntäminen oppimistilanteissa, jolloin opiskelijan omasta ammatillisesta taustasta nousevat ongelmat ja haasteet tulevat tutkimisen ja kehittämisen kohteeksi. Myös opinnäyteyden tekeminen kehittämishankkeena kytkeytyy työelämään.

## Innovaatiopedagogiikka

Innovaatiot on katsottu yhdeksi ratkaisuksi kilpailukykyisyyteemme. Vuonna 2008 julkaistiin Suomen kansallinen innovaatiostrategia, jossa tavoitteeksi asetettiin osaamisperustaisen kilpailukyvyyn uudistaminen. Teknologiainnovaatioiden lisäksi tarvitaan myös palveluinnovaatioita, jotka ovatkin tervetulleita esimerkiksi nykyisissä rakennemuutoksissa sosiaali- ja terveysalalla. Innovaatioita tuetaan myös nykyisissä hallitusohjelmissa (VN 2015) ja rahoitettavissa hankkeissa.

Innovaatiot syntyvät usein osaamisalueiden yhtymäkohdissa, joten monialaisuus on tärkeä tekijä niiden synnyssä. Monialaisissa verkostoissa tehtävät kehittämissuunnitelmat tukevatkin innovaatioiden syntyä. Työpajatyöskentely on ollut yksi tyypillinen tapa innovaatiopedagogiikan sovelluksissa. Työpajoissa on työskennelty yhdessä työelämän kanssa ja käsitelty aitoja työelämän tehtäväksiantoja. Opiskelijat voivat olla mukana tutkimushankkeessa (tutkimuspaja) tai vasta ideoimassa uutta hanketta tai projektia. Asiantuntijapajassa opiskelijat haastattelevat yhtä tai useampaa asiantuntijaa. (Kanerva-Lehto ym. 2009; Hyyppä 2009.)

Innovaatiopedagogiikka vaatii oppimisympäristöjä, joilta odotetaan monipuolisuutta, sosiaalisuutta ja monialaisuutta. Tavoitteena on myös kehittää valmiuksia toimia kansainvälisissä verkostoissa. (Penttilä ym. 2014.) Joustavat opetus suunnitelmat tukevat innovaatiopedagogiikkaa, jota suunnitellaan ja kehitetään avoimessa ja verkostomaisessa ympäristössä, jotta ympäröivän yhteiskunnan kehittämispaineet havaitaan ja niihin voidaan nopeastikin reagoida. Putkonen (2014) korostaa myös kokeilemalla oppimista ja ongelmalähtöisyyttä.

**Pedagogisissa työpajoissa** innovaatiopedagogiikka ymmärrettiin **monialaisuutena**, jota yhteinen Master School -tarjotin tarjoaa. Innovaatioita tukevat yhteiset ongelmanratkaisutehtävät, joissa hyödynnetään monialaista tietoa ja opiskelijoiden kokemuksia (esim. työelämäcaset). Monialainen tiimiopettajuus edistää monialaisuutta ja innovatiivisuutta. **Opiskelijälähtöisyydessä** tuli esille vaihtoehtoiset caset ja toteutustavat sekä omat ja ryhmän oppimistavoitteet. Tärkeää on luoda innostava ilmapiiri ja pitää esillä opiskelijan vastuuta oppimisestaan. Käänteinen oppiminen konkretisoidaan. **Yhteisöllisyydessä** korostettiin yhteisöllistä tiedonrakentamista monialaisissa opiskelijaryhmissä ja tuotetun tiedon jalkauttamista alueelle ja verkostoihin. **Työelämlähtöisyydessä** tuli esille yrittäjyyden huomiointi opetuksessa, samoin Mamkin hankkeisiin osallistuminen. Innopajaa voitaisiin kehittää ketterämmäksi, jotta työelämän tehtäväntoimien ja projekteihin voitaisiin reagoida nopeammin opintojen aikana. Tärkeää on tunnistaa työelämän kumppanuudet ja mahdollistaa pitkäkestoisia työpajatyypisiä työskentelyjä kumppaneiden kanssa. (Kuva 4.)

## Innovaatiopedagogiikka käytännössä

- Kokeilut ja ketterä kehittäminen
- Monialaiset opiskeluryhmät
- Aidot tehtäväannot työelämästä
- Monialaiset verkostot, joissa kehitetään kehittämissuunnitelmaa
- Työpajatyöskentely
- Eri alojen opettajien monipuolinen yhteistyö

## Osallistavat oppimisympäristöt

Osallistaviin oppimisympäristöihin kuuluvat erilaiset sosiaalisen median käyttömahdollisuudet opetuksessa ja verkkoympäristön monipuolinen käyttö, joka mahdollistaa yhteisöllisen tiedonrakentamisen. Osallistaviin oppimisympäristöihin liittyy

## Osallistavalta oppimisympäristöltä odotetaan

- Monipuolisia verkkoympäristöjä ja työskentelymalleja yhteisölliseen oppimiseen
- Työelämäympäristöjä
- Asiantuntija-, tutkija- ja erilaisia kehittämisyhteisöjä
- Muunneltavat luokkatilat

myös työelämälähtöinen oppiminen, jossa työelämä on oppimisympäristönä tuottamassa todellisia työelämäcaseja opetukseen, ja tehtävien vieminen työelämäkontekstiin, jossa osallistetaan opiskelijan työyhteisö yhteisölliseen työskentelyyn.

Yksi uusi oppimisympäristö ja kohtaamispaikka on **ns. flipped classroom**. Hakkarainen (2015b) määritteli tähän liittyvää käännteistä oppimista. Siinä keskeistä on dynaaminen, yhteisöllistä tiedonrakentamista tukeva ryhmätyöskentely. Oppimisprosessi käynnistyy tehtäväksiannolla, jota tiimi lähtee työstämään. Työskentelyä kuvaa ketteryys, yhteisöllisyys, tiimityö ja jakaminen. Luennoitsija muuttuu valmentajaksi ja oppimisen tukijaksi. Tehtävissä on vahva työelämäkytkös ja kytkös TKI-toimintaan.

**Pedagogisissa työpajoissa** osallistaviin oppimisympäristöihin liitettiin **monialaisuuden** kannalta yhteiset digitaaliset ympäristöt, joissa voisivat työskennellä opettajat,

opiskelijat sekä työelämä. Somen asiantuntijaverkostot tulisi ottaa mukaan oppimistilanteisiin. Luokkatiloista tehdään muunneltavia. Järjestetään kansainvälisiä, monialaisia konferensseja. **Opiskelijälähtöisyyttä tukee** opiskelijan omien kokemusten käyttö. Korostetaan moninäkökulmaisuutta ja myös toisten opiskelijoiden kokemuksia, jotka tuovat uusia näkökulmia ilmiöiden ymmärtämiseen. **Yhteisöllisyyttä** tukee opiskelijayhteisön muodostuminen. Opiskelijan kokemukset kehittäjä- ja tutkimusyhteisöistä auttavat vahvistamaan kehittäjäosaamista. KV-asiantuntijaluennot ja kansainväliset tutkimukset laajentavat yhteisöllisyyden kokemusta kansainvälisiin verkostoihin. Yhteisöllinen tiedonrakentaminen tapahtuu ryhmätöissä. Opiskelijoiden opinnäytetöitä esitellään seminaareissa erilaisille kohdejoukoille ja lehdistölle. Erilaiset digitaaliset työskentelytavat mahdollistetaan kaikissa yamk-opinnoissa. **Työelämälähtöisyydessä** hyödynnetään opiskelijan osaaminen ja työkokemus. Yrittäjyyden huomiointi on tärkeää. Omaan työyhteisöön sidotut kehittämistehtävät laajentavat oppimisen myös opiskelijan työyhteisöön. Opinnäytetöissä kootaan kehittämistiimi omalle työpaikalle, jos sen aihe on sieltä. Opiskelijoille tarjotaan mahdollisuus tarttua myös muun kuin oman työpaikan kehittämishaasteisiin ja pienempimuotoisiinkin projekteihin.

Pedagogisten työpajojen tuloksia konkretisoitiin digitaaliseen oppaaseen, jota tehtiin yhdessä prof. Kai Hakkaraisen kanssa. Opas on tarkoitettu YAMK -opinnoissa toimiville opettajille sekä opiskelijoille.

## LÄHTEET

- European qualification framework. WWW-dokumentti. [https://en.wikipedia.org/wiki/European\\_Qualifications\\_Framework](https://en.wikipedia.org/wiki/European_Qualifications_Framework). Luettu 6.9.2015.
- Hakkarainen, Kai, Lonka, Kisti & Lipponen, Lasse 2004. Tutkiva oppiminen: Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. Helsinki: WSOY.
- Hakkarainen, Kai, Bollström-Huttunen, Marianne, Pyysalo, Riikka, & Lonka, Kirsti 2005. Tutkiva oppiminen käytännössä. Matka-opas opettajille. Helsinki: WSOY.
- Hakkarainen, Kai, Lipponen, Lasse, Ilomäki, Liisa, Järvelä, Sanna, Lakkala, Minna, Muukkonen, Hanni, Rahikainen, Marjaana & Lehtinen, Erno 1999. Tieto- ja viestintäteknikka tutkivan oppimisen välineenä. Helsingin kaupungin opetusvirasto. Tietotekniikka-projektin tutkimusryhmä. WWW-dokumentti. [http://www.helsinki.fi/science/networkedlearning/texts/to\\_opas.pdf](http://www.helsinki.fi/science/networkedlearning/texts/to_opas.pdf) Luettu 2015.
- Hakkarainen, Kai 2015a. Asiantuntijaverkostot, tiimityö ja yhdessä oppiminen. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Luentomateriaali 19.2.2015.
- Hakkarainen, Kai 2015b. Tutkiva oppiminen ammattikorkeakouluissa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Luentomateriaali 28.5.2015.
- Hyyppä, Ville 2009. Eksperttipaja – asiantuntijahaastattelu opetusmenetelmänä. Teoksessa Penttilä, Taru, Kairisto-Mertanen, Heli & Putkonen, Ari 2009. Innovaatiopedagogiikka – viitekehys uutta osaamista luovalle oppimiselle. WWW-dokumentti. <http://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/toiminta-ja-organisaatio/innovaatiopedagogia> Päivitetty 2009. Luettu 2015.
- Kanerva-Lehto, Heli, Lehtonen, Jouko & Jolkkonen, Ari 2009. Tutkimuspaja – opetuksen, kehitystyön ja tutkimuksen hyödyntäminen. Teoksessa Penttilä, Taru, Kairisto-Mertanen, Heli & Putkonen, Ari 2009. Innovaatiopedagogiikka – viitekehys uutta osaamista luovalle oppimiselle. WWW-dokumentti. <http://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/toiminta-ja-organisaatio/innovaatiopedagogia> Päivitetty 2009. Luettu 2015.
- Kansallinen innovaatiostратегия 2008. WWW-dokumentti. [http://www.tem.fi/files/19704/Kansallinen\\_innovaatiostратегия\\_12062008.pdf](http://www.tem.fi/files/19704/Kansallinen_innovaatiostратегия_12062008.pdf). Päivitetty 2008. Luettu 5.9.2015.
- Kettunen, Juha 2009. Innovaatiopedagogiikka. Kever-verkkolehti 8. WWW-dokumentti <http://www.uasjournal.fi/index.php/kever/article/viewArticle/1123> Päivitetty 2009. Luettu 2015.
- Lakkala, Minna 2012. Tutkiva oppiminen. Teoksessa Liisa Ilomäki (toim.), Laatu e-oppimateriaaleihin. E-oppimateriaalit opetuksessa ja oppimisessa. Helsinki: Opetushallitus. [http://www.oph.fi/julkaisut/2012/laatu\\_e\\_oppimateriaaleihin](http://www.oph.fi/julkaisut/2012/laatu_e_oppimateriaaleihin) Päivitetty 2012. Luettu 28.8.2015.



Penttilä, Taru, Kairisto-Mertanen, Heli & Putkonen, Ari 2009. Innovaatiopedagogiikka – viitekehys uutta osaamista luovalle oppimiselle. WWW-dokumentti. <http://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/toiminta-ja-organisaatio/innovaatiopedagogia> Päivitetty 2012. Luettu 28.8.2015.

Penttilä, Taru, Kairisto-Mertanen, Liisa, Putkonen, Ari & Lehto, Anttoni 2014. Innovaatiokompetensseja innovaatiopedagogiikan avulla. Teoksessa Rautakorpi, Mutanen & Vanhanen-Mutanen (toim.) Kestävä innovointi. Oppimista korkeakoulun ja työelämän dialogissa. AMK-julkaisusarja.

Putkonen, Ari 2014. Innovaatiopedagogiikka ja YAMK. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Luentomateriaali 13.5.2014.

Seitamaa-Hakkarainen, Pirita & Hakkarainen, Kai 1999. Tutkiva oppiminen. WWW-dokumentti. [http://mlab.uiah.fi/polut/Yhteisollinen/teoria\\_tutkiva\\_oppiminen.html](http://mlab.uiah.fi/polut/Yhteisollinen/teoria_tutkiva_oppiminen.html) Päivitetty 1999. Luettu 28.8.2015.

VN 2015. Ratkaisujen Suomi, pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma. 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015, [http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi\\_FL\\_YHDISTETTY\\_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FL_YHDISTETTY_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82). Luettu 28.8.2015.

Performance





# MITEN KEHITETÄÄN KETTERÄSTI?

*Marjaana Kivelä, projektipäällikkö, Mikkelin ammattikorkeakoulu*

*Joka puolella puhutaan ketterästä toiminnasta. Viimeistään uuden hallitusohjelman julkistuksen myötä ketterät kokeilut ovat kaikkien huulilla. Hallitusohjelmassa todetaan, että kokeilukulttuuri otetaan käyttöön tavoitellen innovatiivisia ratkaisuja, parempia palveluita, omatoimisuutta sekä yrittäjyyttä ja paikallisen päätöksenteon ja yhteistyön vahvistamista. Hallitus haluaa kokeiluilla nopeuttaa reagointia ja ennakointia yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisussa ja siten edistää hallituksen strategisia tavoitteita. (Valtioneuvoston kanslia 2015.)*

*Tässä artikkelissa pohditaan ketterän kehityksen taustaa ja kuvataan iteratiivisen kokeilutoiminnan toteutustapaa. Iteratiivisuus tarkoittaa toistamista siten, että kunkin kierroksen tulos on seuraavan lähtökohta. Kokeilujen voidaan katsoa sopivan esimerkiksi tutkivan oppimisen ja innovaatiopedagogiikan ajattelutapaan. Artikkelissa esitetään ajatuksia siitä, mitä kokeilukulttuuri voi tarkoittaa ammattikorkeakoulun opetuksessa ja kehittämisessä sekä esitetään mahdollisuuksia ja haasteita kokeiluille ammattikorkeakoulukontekstissa.*

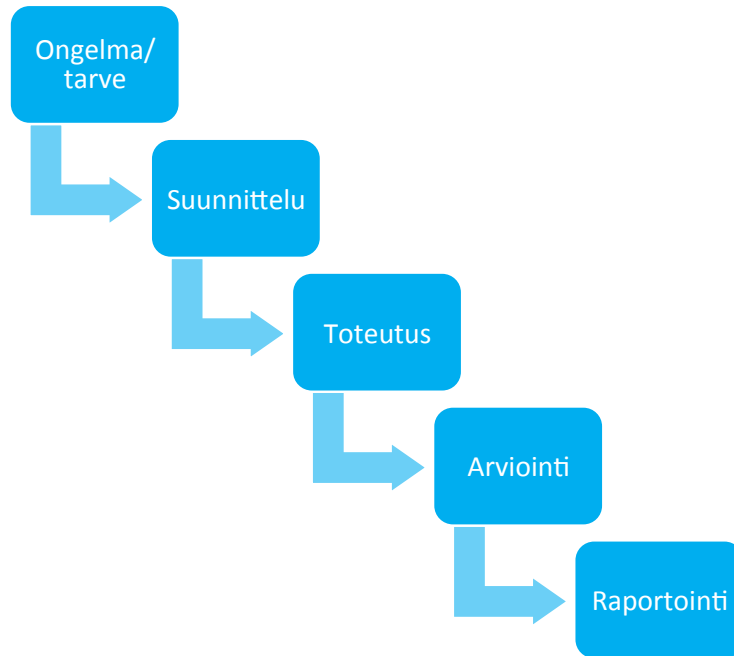


### Miksi kokeilut ja ketteryys ovat nousseet ajankohtaisiksi?

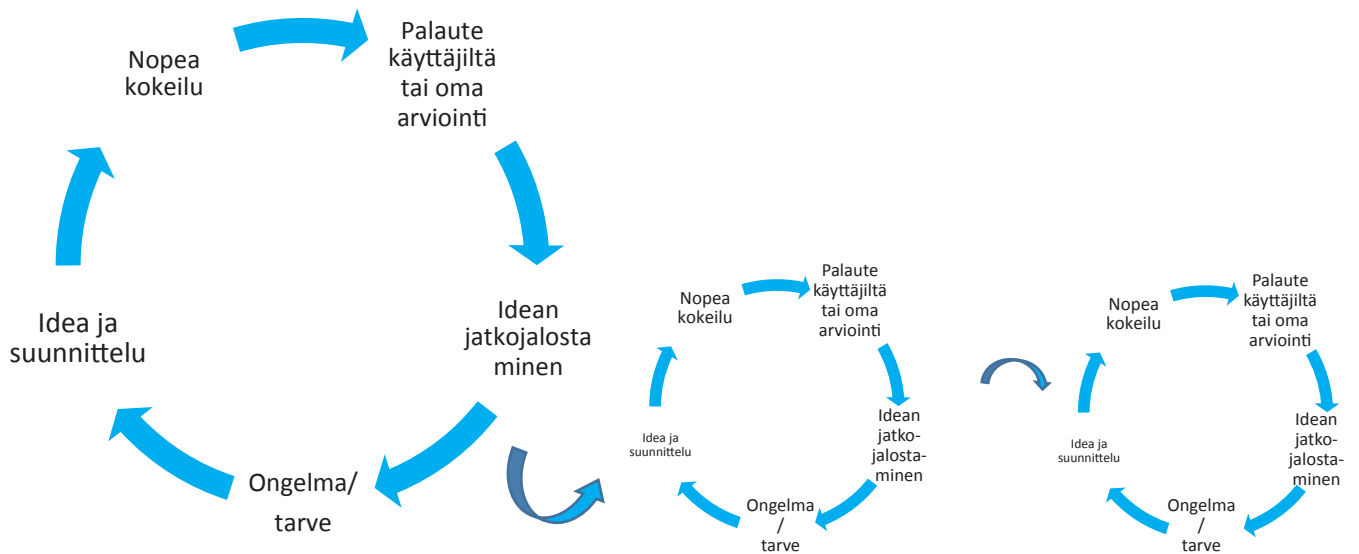
- Ongelmat ovat monimutkaistuneet, ne ovat monitahoisia ja -tasoisia.
- Ratkaisutapa, jossa ensin otetaan haltuun kaikki ongelmaa koskeva tietosisältö ja vasta sitten lähdetään etsimään ratkaisuja ja toimimaan, ei ole mahdollista tai ainakaan ei takaa menestyksestä ongelmanratkaisua.
- Muutoksen ja kehityksen tahti kovenee koko ajan ja paineet reagoitinopeuden kasvattamiseen nousevat.
- Käyttäjälähtöinen kehittäminen eli palveluiden ja tuotteiden kehittäminen käyttäjäkokemuksen avulla on ajan trendi.

# Mitä kokeilukulttuuri on?

## Tyypillinen projekti



## Ketterä kokeiluprojekti



## Ketterä kokeiluprojekti

Ketterän projektin alussa lopullista päämäärää ja tulosta ei viedä tiedetä eikä sitä yritetä suunnitella valmiiksi. Alun epävarmuus on suuri. Oikea suunta löytyy nopeiden kokeilujen kautta. Ensimmäiset kokeilut voivat osoittautua tuloksettomiksi, jolloin kokeillaan toista lähestymistapaa. Kokeilukulttuuri edellyttää epävarmuuden hyväksymistä, rohkeutta astua ulos luokka- ja neuvotteluhuoneista todellisten asiakkaiden pariin sekä epäonnistumisen sietämistä ja siitä oppimista. Kokeilukulttuuri vaatii uudenlaista ajattelua myös asiakkailta, kuten opiskelijatöiden toimeksiantajilta. Lähtökohtana oleva haaste, ongelma tai kehittämistarve voi saada kokeilun myötä ratkaisuja, joita toimeksiantaja ei ole tullut ajatelleeksi. Kokeilun epäonnistuminen taas on tulos, joka tuotti tiedon, ettei kokeiltava asia toimi halutulla tavalla. Voidaan siis suunnata kokeiluja eri suuntaan.

Kokeilukulttuuri ei tarkoita suunnitelmien heittämistä romukoppaan. Suunnittelu rajataan kuitenkin vain niihin asioihin, jotka voidaan suunnitella. Erityisesti opiskelijaprojektien toteuttaminen kokeiluperiaatteella vaatii suunnittelua. Projektiprosessin tulee olla kaikille osapuolille selvä niin luonteensa, vaiheidensa kuin pääpiirteisen aikataulunkin suhteen.

Kokeilut ovat edullisia ja nopeita – siinä ero esimerkiksi pilotteihin, jotka ovat yleensä suuria, pitkäkestoisia ja kustannuksiltaan suurehkoja tai suuria. Pienten kokeilujen kautta myös toiminnan riskitaso saadaan säädettyä sopivaksi. Esimerkiksi Anssi Tuulenmäki (2015) painottaa kokeilukynnyksen madaltamista – tulee ajatella isoja, mutta samalla miettiä, miten idea olisi kokeiltavissa mahdollisimman kevyellä toteutuksella.

## Agile Manifesto ja ketterän kehittämisen periaatteet

Ketterä kehittäminen sai alkunsa ohjelmistokehityksessä ja vuonna 2001 seitsemäntoista ohjelmistoalan toimijaa laativat ketterän ohjelmistokehityksen julistuksen, Agile Manifeston. Sen sisältämät ketterän kehittämisen perusperiaatteet ovat seuraavalla sivulla.

Yksi ketteryyden periaatteista on, että keskitytään käyttäjälle hyödylliseen lopputulokseen. Ketterässä kehittämisessä tehdään aina ensin tärkeimmät asiat ja usein ne ovat niitä, joilla on suurin arvo asiakkaalle. Tähän liittyy prosessin iteraatiivisuus ja se, että palautetta saadaan varhain nimenomaan oikeilta asiakkailta. Ketteryyden perusajatus on tuottaa parempi ohjelmisto vähemmin resurssein. Asiakkaan tarpeen ymmärtäminen, kuunteleminen ja tarpeisiin vastaaminen ovat avainasemassa. (Auer ym. 2013, 27, 43.)

### Kokeilukulttuurin abc

- Vähintään yhtä tärkeää kuin alkuperäinen idea on kokeilemisen idea: miten idea konkretisoidaan kokeiluksi asti.
- Kokeileminen opettaa hyväksymään epäonnistumista ja opettaa uusia reittejä toimiviin, toteuttamiskelpoisiin ideoihin.
- Toiminta ja tekeminen ovat tärkeintä. Toimintatapoja voi haastaa ja uudistaa vain tekemällä.

(Tuori 2012, ks. myös Tuulenmäki 2012)



## Agile Manifeston ketterässä kehittämisessä arvostetaan

- Yksilöitä ja kanssakäymistä enemmän kuin menetelmiä ja työkaluja
- Toimivaa ohjelmistoa enemmän kuin kattavaa dokumentaatiota
- Asiakasyhteistyötä enemmän kuin sopimusneuvotteluja
- Vastaamista muutokseen enemmän kuin pitäytymistä suunnitelmassa

## Kehittämisessä keskeistä on lisäksi

- asiakkaan tarpeen täyttäminen toiminnan päätavoitteena
- muutosten toivottaminen tervetulleiksi
- tuotosten aikaansaaminen lyhyessä ajassa
- motivoituneiden ihmisten työskenteleminen
- yksinkertaisuuden arvostaminen – tekevämmän työn maksimoiminen, "the art of maximizing the amount of work not done" (ilman, että lopputulos kärsii).

(Beck ym. 2001, Agile Manifesto 2001)

Ollennainen osa ketteriä menetelmiä ovat sprintit eli tekemisen jaksot, joissa tuotekehitystä viedään eteenpäin ja joiden päätteeksi kootaan palaute ja asetetaan uudet tavoitteet seuraavalle sprintille. Tärkeää on, että sprintissä tavoitellaan lopullisen tuotteen versiota eikä vain tietyn projektivaiheen loppuun saattamista ennen siirtymistä seuraavaan vaiheeseen.

Koska ketterässä kehityksessä keskitytään siihen, mikä tuottaa arvoa, on tekemisiä priorisoitava ja suunniteltava, mitä asioita nostetaan milloinkin tekemisen kohteeksi. Tämä voi olla projektisuunnitelma, työlista tms. Sen päivittäminen iteratiivisen projektin edetessä on yksi keskeinen toiminto.

Asiakkaan rooli on tärkeä. Asiakkaaseen ollaan tiiviisti yhteydessä, ja saatu palaute ja tarpeet suuntaavat projektia eteenpäin. Sprintin katselmuksissa keskitytään sisällön ja tekemisen ongelmiin ja kehitysideoihin, kirjataan ne ja päätetään niiden ottamisesta kehittämislistalle.

## Opettaja fasilitaattorina

Kokeilevissa projekteissa ja tutkivassa oppimisessäkin opettajan rooli voidaan nähdä ennen kaikkea fasilitaattorina. Fasilitoinnilla tarkoitetaan ryhmäprosessien helpottamista. Ytimenä on löytää oikea työskentelytapa, jotta ryhmä pystyy toimimaan rakentavasti. Ryhmällä itsellään on tieto tai opiskelijoiden kyseessä ollessa ryhmää helpotetaan tieto löytämään. (Kantojärvi 2012, 8.)

Fasilitointi on myös Scrum Masterin eli ketterän ohjelmistokehityksen avainhenkilön tärkein tehtävä. Auer ym. (2013, 67–68) kuvaavat hyvin, mitä fasilitaattorin rooliin kuuluu. He kuvaavat, mitä tapahtuu tilanteessa, jossa havaitaan ongelma tiimin toiminnassa. Ei-fasilitoiva kehittää ongelmaan ratkaisun itse ja keskittyy myymään sen tiimille. Seuraavan tason fasilitaattori tuo tiimille muutaman ratkaisuvaihtoehdon, joista tiimi valitsee. Hyvä fasilitaattori tuo esiin ongelman ja auttaa tiimiä kehittämään ratkaisun itse. Erinomainen fasilitaattori kertoo tiimille asian ja kysyy, onko tämä ongelma, ja etenee sitten ratkaisun yhteiseen etsimiseen.

Tutkivassa oppimisessa opettajan roolina on ohjata opiskelijoita syventymään laajemmin ilmiöihin sekä kannustaa käsitteellisten luomusten tuottamiseen, kehittämiseen ja kriticointiin. Tietoa ei välitetä suoraan opiskelijoille vaan ohjataan

asettamaan ongelmia, hakemaan ratkaisuja ja etsimään tietoa. (Hakkarainen ym. 2003, 303.) Opettajan rooli on siten fasilitaattorin rooli. Hakkarainen (2015) kuvaa, että opettajalla tulisi olla käsitys korkeamman tason tavoitteista, joihin projektissa tähdätään, ja mainitsee opettajan omien tutkimustaitojen olevan avainasemassa. Opettajan tulee olla osa asiantuntijayhteisöä, jossa yhteiskehittelyn tuloksena syntyy uutta.

## **Kokeilut tutkivan oppimisen ilmentyminä**

Tutkiva oppiminen voisi muodostaa kokeiluille hyvän pedagogisen taustan, sillä se painottaa konkreettista toimintaa ja testaamista mutta kiinnittää samalla huomiota käsitteellisen tiedon rakentumiseen, joka on tärkeää oppimisen kannalta. Tutkiva oppiminen edellyttää vahvasti kohteellisuutta ja toteutuksen tiedon tasojen tunnistamista ja monitasoista työstämistä (Hakkarainen ym. 2003, 307). Tutkivan oppimisen avulla kokeiluprojektit eivät pelkisty vain tekemällä oppimiseksi vaan projektissa rakentuu myös syvällisempi ymmärrys ja käsitteellinen tieto. Käsitteellisen ja käytännöllisen työskentelyn tasapainon löytäminen voikin nousta haasteeksi projekteissa. (Hakkarainen ym. 2003, 307.)

Tutkivan oppimisen ajattelutavan mukaan lähtökohtana oleva ongelma voi olla myös oppijoiden itsensä asettama (Hakkarainen ym. 2003). Ongelman sijaan kyseessä voi olla myös idea, jota oppija lähtee testaamaan ja edelleen kehittämään. Tärkeää on toiminnan kohteellisuus. Tämä tarkoittaa erityisesti, että ratkaistaan oppijan tai hänen yhteisönsä kannalta merkityksellistä ongelmaa. (Hakkarainen ym. 2003, 311.) Ulkopuolisen projektitoimeksiantajan kehittämistarve on siten tärkeää tehdä oppijoille merkitykselliseksi.

Kuten kokeiluissa, tutkivassa oppimisessa kukaan osallisista ei voi määritellä ennalta projektin sisältöä tai tulosta. Opiskelijat voivat löytää olennaisia kysymyksiä aivan uudesta näkökulmasta. Työskentelyprosessin kautta keskeisimmät kysymykset ja ongelmakohdat täsmentyvät ja sitä kautta löytävät myös ratkaisunsa. Opettaja on fasilitaattorina, jolla ei ole vastauksia kaikkiin kysymyksiin ja ratkaisuja ongelmiin. Siksi tutkivassa oppimisessäkin on tärkeää, että oppijat ovat yhteydessä ”tosielämän” asiantuntijayhteisöihin. (Hakkarainen ym. 2003, 285–287.) Esimerkiksi ensin kehitettyä ratkaisua testataan keräämällä palautetta, joka voi olla keskustelu asiantuntijayhteisön kanssa. Tämä palautteen pohjalta ongelmanratkaisu saa uuden suunnan tai jo otettu suunta saa vahvistusta.

Tutkivassa oppimisessä tiedonmuodostamisen menetelmät, kuten soveltaminen ja luominen, ovat sisältöä tärkeämpiä. Tietoa ei vain ahmaista ja oteta vastaan totena, vaan oppijat itse heittäytyvät kyselemään, etsimään ja rakentamaan tietoa. (Hakkarainen ym. 2003, 312.) Keskeistä on, että tiedonhankinta tehdään yhteistyössä toisten oppijoiden, opettajien ja asiantuntijayhteisön, esimerkiksi työelämän tai TKI-toimijoiden kanssa. (Hakkarainen 28.5.2015.) Näin ollen esimerkiksi kokeilut voivat toimia tiedon hankkimisen tapana, jossa toimeksiantaja tai asiakkaat ovat keskeisiä yhteistyökumppaneita.

Tutkivan oppimisen projekteissa korjaava palaute prosessin aikana on tärkeää. Vastauksia ei vain löydetä jostain, vaan ne kehittyvät pikku hiljaa. (Hakkarainen ym. 2004.) Tämä on ketterän kehittämisen ja kokeilukulttuurin ydintä: palautteen ja arvioinnin kautta edetään seuraavaan, parannettuun versioon. Keskeisin yhteinen tekijä kokeilukulttuurin ja tutkivan oppimisen välillä lienee samanlainen lähestymistapa maailmaan: ihmettelevä ja tutkiva asenne.

## **Innovaatiopedagogiikka ja kokeilut**

Innovaatiopedagogiikka pohjautuu mm. tutkivaan oppimiseen (Kettunen 2009, 10). Kokeilut ja ketterä kehittäminen vastaavat hyvin innovaatiopedagogiikan ajattelutapaa. Innovaatiopedagogiikassa innovaatiolla tarkoitetaan jatkuvan parantamisen periaatteelle nojaavaa osaamisen parantamista, joka johtaa työelämässä hyödynnettävään ideaan. Innovaatiopedagogiikassa ei aloiteta tiedon haltuunotosta ja siirrytä myöhemmin sen soveltamiseen, vaan uutta opittua tietoa aletaan soveltaa saman tien, jopa ennen kuin se on edes hallussa. (Penttilä ym. 2009, 18–19.)

Perinteisesti ajatellaan, että koulutus antaa tiedollisia valmiuksia, joita sitten myöhemmin sovelletaan työelämän innovaatioprosesseissa. Innovaatiopedagogiikka ja sen ilmenemismuotona kokeilevat ja ketterät projektit voisivat tuottaa opiskelijoille uudenlaista osaamista. Perinteinen kuilu ”teoreettisen opetuksen” ja ”työelämän käytännöllisten vaatimusten” väliltä vähenisi. (emt.)

## **Kokeilukulttuuri ammattikorkeakoulussa – mahdollisuuksia ja haasteita**

Kokeiluprojektit ja ketterä kehittäminen tarjoavat mahdollisuuden vastata työelämän nopeisiin ja ajankohtaisiin kehittämistarpeisiin ja muutoksiin. Opinnollistetuissa projekteissa fasilitaattorin on tärkeää huolehtia prosessin iteratiivisuudesta, palautetiedon käsittelyn varmistamisesta ja tarvittavan tiedon luokse opastamisesta sekä käsitteellisen tiedon rakentumisesta. Se, että projektiin heittäydytään ilman perusteellista taustatietojen opiskelua, ei saa tarkoittaa sitä, että opiskelijat jätetään oman onnensa nojaan. Säännöllinen palaute ja ohjaaminen tiedon lähteille prosessin kuluessa ja toiminnan uudelleen suuntaaminen näiden pohjalta ovat prosessin olennaisin osa. Opiskelijaprojektilla tulee olla myös muuta arvoa kuin asiakkaalle tuotettava arvo. Asiakkaalle tuotettavan tuotteen lisäksi oppimisprosessin olennaisena osana tulisi olla myös opiskelijoiden oman ja tiimin oppimisen ja toiminnan arviointi, joka auttaa havaitsemaan, mitä prosessissa opittiin varsinaisen projektin tuotoksen aikaansaamisen lisäksi.

## TAULUKKO I. Kokeilujen mahdollisuuksia ja haasteita ammattikorkeakoulussa

Mahdollisuudet	Haasteet
Käyttäjälähtöinen kehittäminen	Toimeksiantajan/asiakkaiden merkittävä rooli
Nopeat ratkaisut	Prosessin suunnittelu
Täysin uudet, arvaamattomat ratkaisut	Uskallus kokeilla, uusi asenne
Monialainen kehittäminen	Epäonnistumisen sietäminen
Yhteinen oppiminen ja osaamisen jakaminen oppijan, fasilitaattorin ja asiakkaan kesken	Aito iteratiivisuus
Työelämän kehittämiseen integroitava opetusmuoto	Käsitteellisen tiedon/syvemmän ymmärryksen rakentuminen
Soveltava TKI-toiminta	Osaamisen arviointi

Kokeilukulttuurin ei tarvitse rajoittua vain opiskelijatöihin vaan moni ammattikorkeakoulussa työskentelevä kehittäjä voisi lähteä kokeiluihin mukaan. Harmillisen usein kehittäminen perustuu lajoihin suunnitelmiin, esiselvityksiin, tutkimuksiin ja niiden pohjalta laadittaviin, aina vain uusiin suunnitelmiin. Jotkin ulkopuolisen rahoituksen kanavat saattaisivat aueta nykyistä paremmin, mikäli jo projektisuunnitelmassa pystyttäisiin osoittamaan projektin innovatiivisuus, tarvelähtöisyys, kohderyhmän tarpeiden täyttäminen, tuloksekas verkostoituminen, uusien innovaatioiden uskottava edistämistapa ja nopeiden tulosten aikaansaaminen. Kuten jo aiemmin tässä artikkelissa on mainittu, kokeilukulttuuri ei tarkoita suunnitelmista luopumista. Se ei myöskään tarkoita kaikesta dokumentoinnista luopumista. Niitä ei kuitenkaan pidetä itsetarkoituksena, vaan dokumentoidaan vain se, mikä on tarpeen. Itse kokeilu ja toiminta on ydin.

Muutos ei ole helppo, sillä kyseessä on ajattelu- ja toimintatapojen muutos, joka porautuu suoraan organisaatiokulttuurin ytimeen. Edelleenkin toiminnassa on oltava paikka myös pitkäjänteiselle tutkimustyölle. Suurin haaste kokeiluissa lienee se, että liikkeelle lähdetään nopeasti ja tietoisena siitä, että asia on vajavainen. Keskeneräinen on uskallettava jakaa, eikä kaikkea muuteta kerralla.

**Sitran hyvä video kokeilukulttuurista** <http://youtu.be/IYEM2pQQNEc>

## LÄHTEET

- Agile Manifesto 2001. Www-dokumentti. <http://agilemanifesto.org/iso/en/principles.html>. Päivitetty 2001. Luettu 15.6.2015.
- Auer, A. & Auer, L. ym. 2013. Ketterää kehitystä. Helsinki: Finn Lectura.
- Beck, K., Beedle, M., van Bennekum, A., Cockburn, A. ym. 2001. Manifesto for Agile Software Development. Www-dokumentti. <http://agilemanifesto.org/iso/en/manifesto.html>. Päivitetty 2001. Luettu 15.6.2015.
- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2004. Tutkiva oppiminen. Järkeä, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. Porvoo: WSOY.
- Hakkarainen, K. 2015. Tutkiva oppiminen ammattikorkeakoulussa. Luento Mikkelin ammattikorkeakoulussa 28.5.2015.
- Hakkarainen, Kai, Bollström-Huttunen, Marianne, Pyysalo, Riikka & Lonka, Kirsti 2005. Tutkiva oppiminen käytännössä. Matkaopas opettajille. Helsinki: WSOY.
- Kairisto-Mertanen, L., Kanerva-Lehto, H. & Penttilä, T. 2009. Kohti innovaatiopedagogiikkaa. Uusi lähestymistapa ammattikorkeakoulujen opetukseen ja oppimiseen. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 92.
- Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta. Menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki: Talentum.
- Kettunen, Juha 2009. Innovaatiopedagogiikka. Kever-verkkolehti 8. WWW-dokumentti. <http://www.uasjournal.fi/index.php/kever/issue/view/68>. Päivitetty 2009. Luettu 6.8.2015.
- Kettunen, J. 2012. Ammatillinen kasvu vaataviin asiantuntija- ja johtamistehtäviin. Teoksessa Töytäri, A. (toim.) Kehittyvä YAMK – Työelämää uudistavaa osaamista. HAMKin julkaisuja 9/2012.
- Penttilä, T., Kairisto-Mertanen, L. & Putkonen, A. 2009. Innovaatiopedagogiikka - viitekehys uutta osaamista luovalle oppimiselle. Teoksessa Kairisto-Mertanen, L., Kanerva-Lehto, H. & Penttilä, T. 2009. Kohti innovaatiopedagogiikkaa. Uusi lähestymistapa ammattikorkeakoulujen opetukseen ja oppimiseen. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 92.
- Tuori, S. 2012. Kehitä ja kehity kokeilemalla. WWW-dokumentti. <http://www.sitra.fi/artikkelit/maaseutu/kehita-ja-kehity-kokeilemalla>. Päivitetty 20.9.2013. Luettu 31.7.2015.
- Tuulenmäki, A. 2012. Lupa toimia eri tavalla. Sanoma Pro Oy.

Tuulenmäki, A. 2015. Kokeilemalla kehittämisen filosofia – lupa toimia eri tavalla. Esitys TAF:n innovaatiotyöpajassa eduskunnan tulevaisuusvaliokunnassa 14.1.2015. Www-dokumentti. <http://www.slideshare.net/TechnologyAcademyFinland/anssi-tuulenmki-kokeilemalla-kehittmisen-filosofia>. Päivitetty 16.1.2015. Luettu 31.7.2015.

Töytäri, A. (toim.) 2012. Kehittyvä YAMK – Työelämää uudistavaa osaamista. HAMKin julkaisu 9/2012.

Valtioneuvoston kanslia 2015. Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. WWW-dokumentti. [http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi\\_FI\\_YHDISTETTY\\_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82). Luettu 19.10.2015.



# MONIALAINEN OPPIMIS- YMPÄRISTÖ AKTIVOI TYÖELÄMÄÄ OSALLISTAVAAN KEHITTÄMISEEN

*Merja A. T. Reunanen, yliopettaja, Mikkelin ammattikorkeakoulu*

*Työelämän jatkuva muutos edellyttää työntekijöiltä ja muilta toimijoilta uudenlaista osaamista. Vuoteen 2020 suuntaavan Työelämän kehittämisstrategian (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012) mukaan suomalainen työelämä kaipaa mm. eri toimialojen ja organisaatioiden rajat ylittävää, tieto- ja viestintäteknologiaa hyödyntävää sekä monialaista ja luovuutta edistävää osaamista. Jokaista työntekijää halutaan osallistaa työelämän kehittämiseen!*

*Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsaus (2014) muistuttaa, että aktiiviset ja osallistuvat kansalaiset menestyvät, ja osaamisen edistäminen lisää myös kansalaisten hyvinvointia. Yamk-pedagogiikka nojautuu samaan ajatukseen. Yamk tarjoaa työn ohessa opiskeleville eri alojen ammattilaisille monialaisia oppimisympäristöjä, jotka aktivoivat innovatiiviseen yhteiskehittelyyn työelämän toimijoiden kanssa. Parhaat palvelut ja tuotteet rakentuvat useiden toimijoiden yhteistoiminnasta ja kumppanuudesta.*

## Yamk-opintojakso monialaisen osaamisen kohtaamispaikkana

Osallistavat kehittämismenetelmät on yksi Mikkelin ammattikorkeakoulun ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulun Master School -tarjonnassa olevista opintojaksoista. Se soveltuu eri koulutusaloilla yamk-tutkintoa suorittaville opiskelijoille täydentämään alakohtaista ydinosaamista. Opintojakso tarjoaa monialaisen oppimisympäristön, joka osallistaa opiskelijat eri toimialojen rajapinnoille tunnistamaan työelämässä yhteisiä ilmiöitä ja niihin liittyviä kehittämishaasteita. Se myös innostaa opiskelijoita osallistamaan työelämän toimijat, kollegansa, asiakkaat, opiskelijat tai kansalaiset työelämän uudistamiseen ja kehittämiseen tai vähintään rohkeisiin kehittämiskokeiluihin.

Osallistavat kehittämismenetelmät -opintojakson (5 op) ensimmäistä toteutusta marraskuusta 2014 maaliskuuhun 2015 kehitettiin ja arvioitiin yhtenä valtakunnallisen hankkeen ”Yamk-koulutus vahvaksi TKI-vaiuttajaksi” pilottina (kuva 1). Opintojakson päätavoitteina oli, että opiskelija osaa perustella osallistavien menetelmien valinnan työelämän kehittämisen lähtökohtana, osaa soveltaa yhteisöllisiä kehittämismenetelmiä sekä osaa johtaa ja arvioida osallistavia kehittämisprosesseja. Tavoitteiden rinnalla pidettiin esillä em. hankkeen keskeisiä kysymyksiä: Mitä lisäarvoa monialaisuus minulle tuottaa? Mitä lisäarvoa osallistaminen työelämään tuottaa?



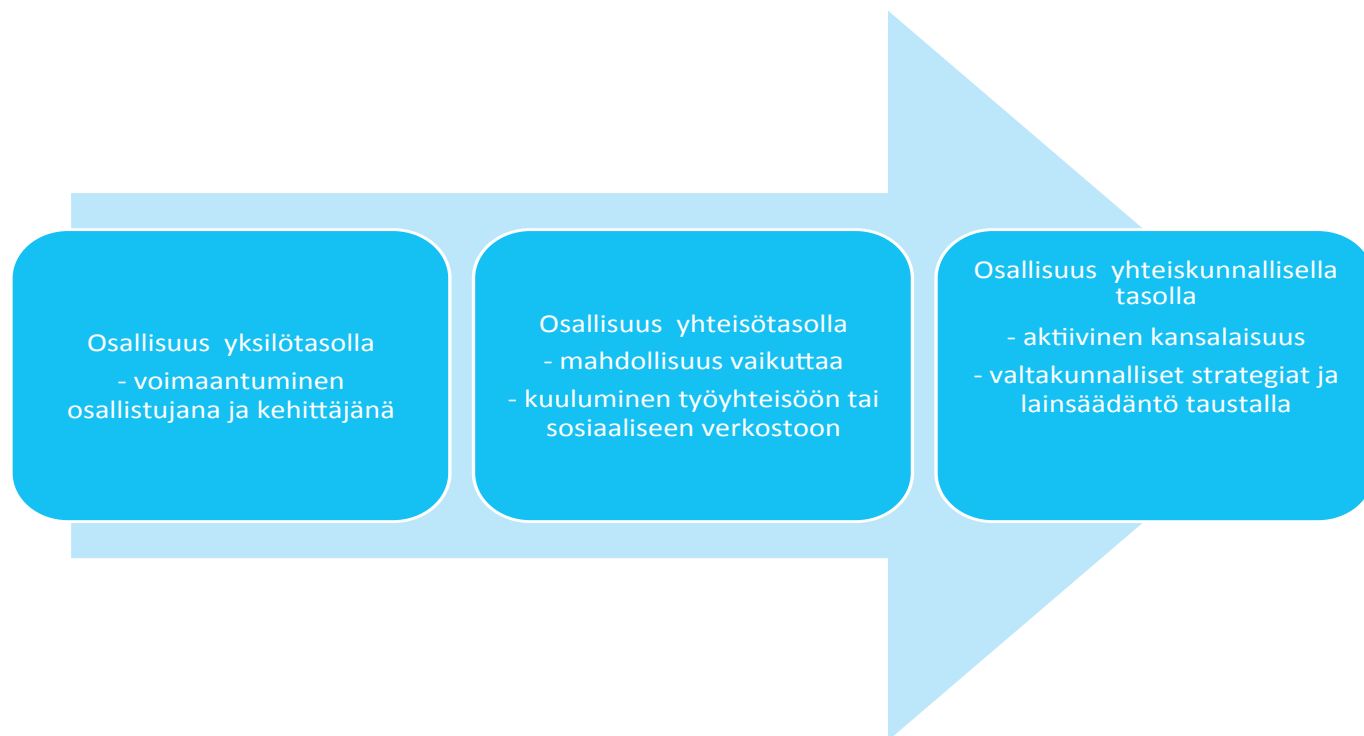
KUVA 1. Opintojakson opiskelijat koulutusaloittain

Monialaisuus näissä opinnoissa hahmotettiin käytäntölähtöisenä, eri koulutusaloilta tulevien opiskelijoiden, yhteistyötohojen työ- ja toimintaympäristöjen ja eri tieteenalojen kohtaamisena. Monialaisuus näyttäytyi sekä monitieteisen (multidisciplinary) tietoperustan rakentamisena että moniammatillisena (multiprofessional) ja poikkiammatillisena (trans-/crossprofessional) yhteistyönä (Isoherranen 2012), jossa vähintäänkin pyrittiin ammattirajoja rikkovaan työskentelyyn.

## Osallisuus ja osallistaminen kehittämisen keskiössä

Osallistaminen oli opintojakson lähestymistapana opintojen kolmena lähipäivänä, pienryhmien etätyöskentelyssä ja työelämäkumppaneiden kanssa työpajoissa tai muissa kehittämistehtävään liittyneissä tilanteissa.

Opintojakson ennakkotehtävänä opiskelijat perehtyivät omilla toimialoillaan tehtyihin kehittämishankkeisiin. Niiden esittely ja arviointi ensimmäisen lähipäivän työpajassa auttoi hahmottamaan opiskelijaryhmän toimialojen kirjjon. Se myös käynnisti pohdinnan siitä, mitä osallisuus ja osallistaminen tarkoittavat. Osallistamisen käsitettä tarkasteltiin sekä yhteiskunnallisena ilmiönä, yhteisöllisenä että yksilöllisenä kokemuksena (Rouvinen-Wilenius 2014).



KUVA 2. Osallisuus ja osallistaminen (mukaillen Rouvinen-Wilenius 2014)



## Työelämän haasteelliset ilmiöt yhteisiä

Oppimistehtävää varten opiskelijat muodostivat monialaiset pienryhmät eri aloja yhdistävien ja työelämässä haasteellisinä koettujen ilmiöiden äärelle. Asiakslähtöiset palveluprosessit, työkuultuurin kehittämistarpeet, yrittäjyys osana kasvua, vapaaehtoistyön muotojen kehittäminen, tulevaisuuden kehityskeskustelu, työelämässä kaivattavat asenne-muutokset ja moniammatillisen yhteistyön kehittäminen valittiin pienryhmien kehittämiskohteiksi.

Pienryhmät työskentelivät kahden kuukauden etäjakson ajan erilaisilla verkko-yhteyksillä tuottamalla teemastaan monialaisen kirjallisuuskatsauksen ja rikastaen sitä yhteiskehittelyllä, kyselyillä tai työpajoissa työelämäkumppaneiden kanssa. Kukin pienryhmä asetti yhteisen tavoitteen, ja kukin ryhmän jäsen pyrki tavoitteeseen tahoillaan. Valittuihin kehittämistarpeisiin etsittiin työelämäkumppaneiden kanssa uusia näkökulmia palvelujen käyttäjien, palvelujen tuottajien, muiden toimijoiden tai sidosryhmien osallistamisella. Kukin opiskelija tai opiskelija-työpari valitsi kehittämiskokeiluja varten luontevan työelämäkumppanin tai foorumin.



**KUVIO 5. Esimerkki saman ilmiön arvioinnista ja kehittämisestä osallistamalla toimijoita viidessä työelämän toimintaympäristössä**



Kumppaneina tai kehittämisfoorumeina toimivat mm. kansalaisjärjestön vapaaehtoisverkosto, oman työyhteisön monialainen tiimi, asiakasryhmä tai koulutusryhmä, kaupungissa käynnissä ollut hanke, kaupungin sosiaali- ja terveystalvelujen esimiehet ja ammatillisen järjestön valtakunnalliset koulutuspäivät. Kuviossa 5 havainnollistuvat yhden pienryhmän kehittämistehtävän toimintaympäristöt.

Kirjallisuuskatsauksesta ja kehittämiskokeilujen kuvauksista ja tuloksista kukin pienryhmä laati raportin ja toiminnallisen esityksen päätösseminaariin.

## Rohkeaa kokeilua ja tuloksellista kehittämistä

Pienryhmissä kukin osallistuja toteutti valitsemansa yhteistyötahon kanssa työpajan, muun toiminnallisen tilanteen tai useiden tapaamisten sarjan. Opiskelijat valitsivat tilanteisiin itse lähestymistavat ja menetelmät, joita eivät olleet aikaisemmin käyttäneet. Menetelminä hyödynnettiin valtakunnallisissa tai alueellisissa hankkeissa kehitettyjä työelämän kehittämisen työkaluja. Niistä esimerkkinä työvälineet Suomen Kuntaliiton (KL), Sosiaali ja terveys ry:n (SOSTE) ja Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) INNO-kylän verkkosivustolta ([www.innokyla.fi](http://www.innokyla.fi)).

Opiskelijoiden käyttämiä menetelmiä olivat mm. tulevaisuusverstasta, learning cafe, SWOT-analyysi, akvaariotyöskentely, läheisneuvonpito ja Bonon hatut. Learning Cafe -työskentelyä muokattiin Facebook-sovelluksena ja Nettikahvilana. Opiskelijat raportoivat rohkeasti niistäkin kokeiluista, jotka eivät onnistuneet mutta joista paljon opittiin! Heittäytyminen oman mukavuusalueen ulkopuolelle oli myös yksi tavoitteista, joita ryhmät itse itselleen asettivat. Innovaatioissa ei saa pelätä epäonnistumista.

## Mitä opittiin ja mitä tuotettiin?

Vaikka osallistavien kehittämismenetelmien kokeilut olivat pääosin pienimuotoisia ja lyhytkestoisia tilanteita, jokaisen pienryhmän tuotoksesta jäi jotakin työelämään muutoksena. Opintojakson lopussa oli helppo tunnistaa, miten prosessin aikana konkretisoituivat Master Schoolin perusperiaatteet (vrt. Uusukaisen artikkeli tässä julkaisussa) innovaatiopedago-

"Osallisuuden merkitys työntekijän, koko työporukan ja ehkä isommankin organisaation näkökulmasta kirkastui."

"Osallistamalla näyttää saavan mitä loistavimmin esiin erilaiset ajatukset, joiden yhdessä jalostaminen vie hyviin lopputuloksiin."

"Varsinkin kuntasektorilla joudutaan etsimään ratkaisuja palvelutuotannon vaikuttavuuden ja kustannustehokkuuden parantamiseksi - osallistaminen ja yhdessä tekeminen on tärkeää, jotta saadaan aikaan muutosta ja kehitystä."



## LÄHTEET

Engeström, Yrjö 1995. Kehittävä työntutkimus: perusteita, tuloksia, haasteita. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus.

Engeström, Yrjö 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäely työssä. Tampere: Vastapaino.

Hakkaraianen, Kai, Lonka, Kirsti & Lipponen, Lasse 2004. Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. Helsinki: WSOY.

Isoherranen, Kaarina 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsingin yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Sosiaalitieteiden laitos.

Innovointi 2015. www-dokumentti. <http://www.inno-vointi.fi/fi/> Luettu 2.10.2015.

Miettinen, Satu (toim.) 2011. Palvelumuotoilu - uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Teknologiateollisuus.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014. Osaamisella ja luovuudella hyvinvointia. Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsaus. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 18. Pdf-tiedosto. <http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2014/tulevaisuuskatsaus.html?lang=fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 2.10.2015.

Rouvinen-Wilenius, Päivi 2014. Kohti osallisuutta – mikä estää, mikä mahdollistaa. Teoksessa Jämsén, Arja & Pyykkönen, Anne (toim.) Osallisuuden jäljillä. Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry. Pdf-tiedosto. [www.jelli.fi/osallisuus](http://www.jelli.fi/osallisuus) Luettu 2.10.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Pdf-tiedosto. [http://www.tyoelama2020.fi/tyoelama\\_2020\\_-hanke/tyoelamastrategia](http://www.tyoelama2020.fi/tyoelama_2020_-hanke/tyoelamastrategia) Luettu 2.10.2015.

Vaajasalo, Kirsikka & Mattelmäki, Tuuli 2013. Yhteissuunnittelu avaa uusia näkymiä julkiselle sektorille. Teoksessa Keinonen, T., Vaajakallio, K., Honkonen, J. (toim.) Hyvinvoinnin muotoilu. Aalto-yliopiston julkaisusarja 1.

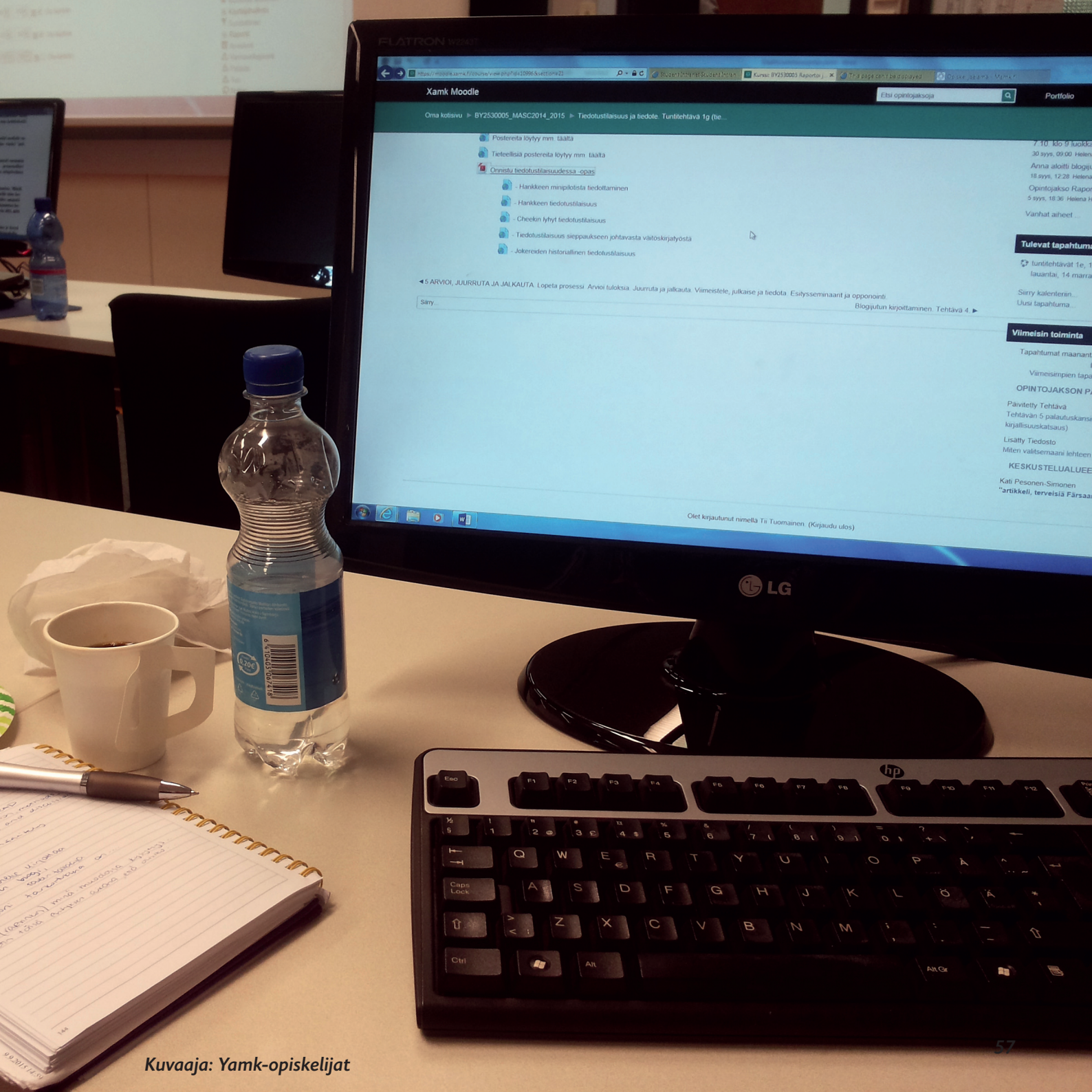
# KEHITTÄMISESSÄ TARVITAAN VUOROVAIKUTUS- JA TIEDOTTAMISTAITOJA

*Helena Horn, lehtori, Mikkelin ammattikorkeakoulu*

*Viestinnällinen ajattelutaito on tärkeä ja usein laiminlyöty osa-alue työelämän kehittämisprosesseissa, oli sitten kyse hankkeen suunnittelusta, kehittämisvaiheiden dokumentoinnista, yhteistyöstä ja toimijoiden osallistamisesta tai sitten tulosten jalkauttamisesta ja niistä tiedottamisesta. Miten tätä taitoa voisi oppia ja opettaa?*

*Mikkelin ammattikorkeakoulussa ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa toteutetaan kerran lukukaudessa alakohtaista ydinosaamista täydentävä Master School -opintojakso Raportoi ja tiedota kehittämisestä (5 op), joka oli keväällä 2015 YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi -hankkeen pilottiopintojakso. Opintojakson tavoitteena on edistää kehittämistoimintaa vahvistamalla opiskelijoiden ja heidän työyhteisöjensä vuorovaikutus-, raportointi- ja tiedottamistaitoja. Samalla tavoitteena on lisätä yamk-koulutuksen aikana hankittun osaamisen näkyvyyttä.*





Xamk Moodle

Oma kotisivu > BY2530005\_MASC2014\_2015 > Tiedotustilaisuus ja tiedote. Tuntitehtävä 1g (te...

- Posterit löytyy mm: täältä
- Tieteellisiä posterit löytyy mm: täältä
- Omnstu tiedotustilaisuudessa -opas
  - Hankkeen menipöytästä tiedottaminen
  - Hankkeen tiedotustilaisuus
  - Cheekin lyhyt tiedotustilaisuus
  - Tiedotustilaisuus sieppaukseen johtavasta välösörjitystä
  - Jokereiden historiallinen tiedotustilaisuus

< 5 ARVIOI, JUURRUTA JA JALKALUTA. Lopeta prosessi: Arvioi tuloksia. Juurruta ja jalkaluta. Viimeistelet, julkaise ja tiedota. Esihyseminaanit ja opponointi

Sisry... Bloggijutun kirjoittaminen. Tehtävä 4 ▶

Olet kirjautunut nimellä Tii Tuomainen. (Kirjaudu ulos)

Kuvaaja: Yamk-opiskelijat

## **Tavoitteena taitavan kehittämistoiminnan taitava raportointi ja tiedottaminen**

Tässä artikkelissa raportoidaan Mikkelin ammattikorkeakoulussa ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa toteutetusta valinnaisesta Master School -opintojaksosta (5 op), jonka aikana yamk-opiskelijoiden viestinnällistä ajattelutaitoa pyrittiin vahvistamaan niin, että heillä olisi valmiudet kehittää työelämää vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä. Työelämäläheisillä kehittämiskonteksteilla tarkoitetaan tässä yhteydessä opiskelijan oman työpaikan, omien verkostojen, oman alan, alueen tai korkeakoulun TKI-kehittämishankkeita, joista yhtenä toteutumismuotona on yamk-opinnäytetyö (30 op). Opinnäytetyö useimmiten toteutetaan kehittämistyönä monimenetelmäisesti ja monivaiheisesti mukana olevia toimijoita osallistaen.

Raportoi ja tiedota kehittämisestä -opintojaksossa lähestyttiin tiedonhankintaa, osallistumista, osallistamista, uuden tiedon luomista, kehittämistä, kehittämisen jalkauttamista ja tiedonjakamista uutta kokeilevasta näkökulmasta. Pyrittiin etsimään vaihtelevia ratkaisumalleja ja arvioimaan niitä sekä saamaan monialainen opiskelijaryhmä verkostoineen osallistumaan ideoiden toteuttamiseen ennakkoluulottomalla tavalla ja sosiaalista mediaa hyödyntäen.

### **Pilotin pedagogiset lähtökohdat**

Pilottiopintojaksossa pedagogisina lähtökohtina käytettiin designin kautta oppiminen (learning through design), aktiivista opetusta ja yhteisöllistä ”uutta kirjoittamista” (new writing). Ajateltiin, että oppimista tapahtuu, kun asetetaan tavoitteita, suunnitellaan, tuotetaan ja arvioidaan sekä muokataan kehittämistyöhön liittyviä dokumentteja artefakteina; suunnittelu ympäristö räätälöidään jokaiselle henkilökohtaisesti merkitykselliseksi lähtemällä liikkeelle omien työyhteisöjen dokumenteista ja opinnäytetyön sekä myös muiden opintojaksojen opiskeluteksteistä. Pyrkimyksenä on vastuuttaa opiskelijaa ja kehittää hänen mentaalisia mallejaan niin, että opittu siirtyy osaksi hänen päivittäistä tekemistään. (Ks. Liljeström ym. 2014; Kallionpää 2015; Kiili ym. 2012.)

### **Pilotin toteutus käytännössä**

Raportoi ja tiedota kehittämisestä tarjottiin ensimmäistä kertaa ydinosaamista täydentävänä monialaisena opintojaksoneuvotuksena keuhvällä 2015. Opintojaksolle ilmoittautui parisensikymmentä yamk-opiskelijaa ja yksi avoimen amkin opiskelijaa. Opiskelijat olivat sosionomeja, sairaanhoitajia, restonomeja, tradenomeja, fysioterapeutteja ja insinöörejä sekä yhteisöpedagogeja.

Lähiopetusta opintojaksolla oli kolme täyttä työpäivää; lisäksi oli ennako- ja etätuöskentelyä kokoontumiskertojen välillä. Lähikerrat toteutettiin keskustelevalina työpajoina, joissa jokaisella kerralla oli eri teema. Oli myös mahdollisuus neuvotella koko opintojakson suorittamisesta etätuöskentelynä, sillä oppimisympäristönä käytettiin sähköistä oppi-



misympäristöä Moodlea, jota kautta pystyi mm. tutustumaan materiaaleihin, tekemään yksilö- ja pienryhmätehtäviä, antamaan vertaispalautetta ja osallistumaan keskusteluihin.

Opintojakson tavoitteena oli monialaisesti ja työelämäläheisesti kehittää raportointia ja tiedottamista opiskelijan henkilökohtaisena ammatillisena ja identiteettiin liittyvänä valmiutena vaihtelevissa konteksteissa ja opiskeluun liittyvänä opinnäytetyö- ja hanketyötaitona mutta myös rohkaista uudistamaan kunkin omien työpaikkojen ja verkostojen raportointia ja tiedottamista. Työelämäkumppaneina toimivat siis opiskelijoiden omat työpaikat, verkostot sekä opinnäytetyön tilaajaorganisaatiot.

Opintojakso toteutettiin osallistamalla kehittämissyhteisöjä sekä tuottamalla ja analysoimalla erilaisia presentaatioita kehittämistoiminnan dokumentoinnista, raportoinnista ja tiedottamisesta. Kun varioitiin tapausperustaisia työelämäläheisiä aitoja tai simuloituja viestintäkonteksteja, -sisältöjä, -välineitä ja -tyylejä, opittiin tekemään tietoisempia, tarkoituksenmukaisempia ja perustellumpia valintoja ja analysoimaan jo tehtyjä valintoja. Uskallettiin asettua alttiiksi



KUVA 1. Kehittämistoiminnan osa-alueita (ks. esim. Anttila 2007; Alasoini 2011)

arvioinnille, reflektoida ja yhdistellä eri tiedon lähteitä ja työelämän kokemuksia luovasti ja yhteisöllisesti uusiksi tietoartefakteiksi, joita julkaistiin erilaisilla viestintäfoorumilla.

Opintojaksolla etsittiin hyviä tapoja toimia erilaisissa viestintätilanteissa. Monenlaista kokeiltiin "new writingin" (kuvat 2 ja 3), osallistumisen, dialogisuuden ja taitavan esiintymisen hengessä. Tuotettiin esimerkiksi blogijuttuja aluelehden (Länsi- ja Itä-Savon) verkkodokumenttina "työelämän uusista tuulista" ja kutsuttiin sitä ennen aluelehden verkkopäällikkö kertomaan osaamisen näkyväksi tekemisestä, sisällöntuottamisesta verkkoympäristössä ja blogijutun tekstilajikonventioista. Tehtiin tiedotussuunnitelma opinnäytetyötä (kehittämistyötä) varten, esiinnyttiin posteriseminaarissa, analysoitiin videoita tiedotustilaisuuksia (materiaaleina yleisesti saatavilla olevia youtube-videoita), tuotettiin artikkeli opiskelijaryhmän yhteisjulkaisuun tai vaihtoehtoisesti kirjallisuuskatsaus opinnäytetyötä varten, tehtiin mediatiedotteita, perehdyttiin "sosiaalisen median tiedotteisiin" tai tiedotettiin vaihtoehtoisesti youtube-videoina sekä harjoiteltiin esiintymistilanteita ja vuorovaikutusta dialogisessa verkostopalaverissa.



KUVA 2. "New writing" (mukaillen Kallionpää 2015)

**LANSI-SAVO** Torstai, 4. kesäkuu 2015 Toivo

Uutiset Urheilu Teemat **Mielipide** Sporttiareena Menot

## Ota vastaan TYHIS eli työhyvinvointihaaste!

24.04. 2015 05:00 1  
Mielipide > Blogit




Sosiaalisessa mediassa on tykryllä kyykkyhaastetta, lankkuhaastetta, vatsalihashaastetta ja ties mitä. Jos haluat kehittää tehokkaasti kroppaasi tai ainakin jotain osia siitä, edellä mainitut ovat varmasti omiaan siihen. Ja pääseehän niitä haasteen tuloksia sitten kesän ainoana aurinkopäivänä biitsillä esittelemään.


Todennäköisesti kuitenkin biitsiä enemmän vietät aikaa työssäsi, joten jospa seuraavaksi alkaisitkin kehittää omaa työhyvinvointiasi ja samalla koko työyhteisösi hyvinvointia. Hyvät tuloksetkin tulevat esiin useammin kuin kerran kesässä. Kai tämäkin vaatisi vähintään personal trainerin, sadan tonnin konsultin, organisaatiomuutoksen tai ainakin työpaikan strategian uudelleen kirjoittamisen. No, ei nyt sentään...

Työhyvinvointi koostuu pienistä, jokapäiväisistä teoista itselle ja työtovereille. Työhyvinvointi on työyhteisössä jokaisen vastuulla. Omaan työhyvinvointiin voit kaikkein eniten vaikuttaa itse, mutta voit vaikuttaa merkittävän paljon myös toisen työhyvinvointiin.

### Blogisti



**Mamk Halooo**  
Kirjoittajat opiskelevat tai opettavat Mikkelin ammattikorkeakoulussa. He välittävät paikallisten ja muualta muuttaneiden nuorten kokemuksia opiskelusta, opiskelupaikkakunnasta ja nuorten elämästä yleensäkin.



### Blogistin muut kirjoitukset

**Jos maksan sulle tonnin, niin juoksetko ens kesänä 1000 kilosaa?**  
29.05. 05:00

**Pitäkö ambulanssin aina kuljettaa potilas vai kävisikö taksi?**  
28.05. 08:42

**Lärisytsateesta kallistamiseen - vaihdosta oppia myös opettajalle**  
27.05. 05:00

**KUVA 3. Blogijuttusarja aluelehden verkkosivuilla**

## ”Samanlaisten kysymysten äärellä ollaan”

Opintojakson opettajalta kurssin toteutus vaati kylmään veteen hyppäämistä. Sinänsä ns. yhteisten aineiden opettajille (joka viestinnän opettajakin on) eri ammattialojen kanssa työskenteleminen ei ole mitään uutta. Uutta on se, että ryhmä yhdellä ja samalla kokoontumiskerralla on näin monialainen. Miten saada opiskelijat aidosti ja ikään kuin puoli-vahingossa tuomaan omien alojensa hyviä raportoinnin ja tiedottamisen käytänteitä esiin ja jakamaan niitä toistensa kanssa? Kun lisäksi opintojaksoon oli yhdistetty ”kaiken maailman kehittäminen”, työelämän projekti- ja hanketyöskentely sekä työelämälähtöisen opinnäytetyön parissa työskentely, rajaamisongelma oli suuri.

Opintojakso kuitenkin toteutui lämpimässä hengessä ja avoimin mielin - opettajan epäilyksistä huolimatta. Opiskelijoista on enempi kuin osaa itse uskoakaan, joutui opettaja toteamaan tälläkin kertaa. Opiskelijoiden asiantuntijuus vahvistui; he kehittivät osallistajina, raportoijina ja tiedottajina ja veivät uusia oppimiaan käytänteitä omien työ-

paikkojensa ja verkostojensa arkeen ja vastavuoroisesti toivat eri alojen toimintatapoja yhteisen tiedonrakentamisen rakennusaineiksi.

Opiskelijat tulivat tietoisemmiksi viestinnän merkityksestä tuloksentekijänä, he osaavat ”perustella ja analysoida tehtyjä ratkaisuja ja niiden vaikuttavuutta ottaen huomioon yksilön (esimerkiksi asiakkaiden ja henkilöstön), organisaation ja yhteiskunnan näkökulmat sekä niihin sisältyvät mahdolliset arvoristiriidat”, kuten tavoitteissa on aukikirjoitettu. He kykenevät aiempaa paremmin ”toiminnan johtamisessa kriittiseen tiedon arviointiin ja soveltamiseen sekä kokonaisuuk- sien hahmottamiseen sekä hankkeen toimijoiden osallistamiseen”.

Opintojaksopalautteiden eli opiskelijoiden itsensä mielestä **työelämäläheisyys** toteutui hyvin.

*”Tiedottaminen ja kirjallinen ilmaisu on lisääntynyt ainakin omassa työssäni - opintokokonaisuuden anti vahvasti taitoja tällä alueella.”*

*”Työelämässä tarvitsen tietoa ja taitoa tiedotteiden ja raporttien kirjoittamiseen. Näihin on tullut hyvää oppia käytännössä, kiitos siitä.”*

Työelämäläheisyys toteutui myös niin, että opiskelijat saivat valmiuksia omaan opiskeluunsa ja ennen kaikkea **omaan opinnäytetyöhönsä**, joka sinänsä on useimmiten oman työpaikan toimintaan liittyvä kehittämistyö.

*”Työelämälähtöisyys toteutui niin, että heijastin monia tehtäviä joko työhöni tai oppariin.”*

*”Opintojakson aikana todella hyviä olivat ”pilkunviilaamistehtävät”. Hienoa on myös se, että opintojakso liittyy myös opinnäytetyöprosessiin, joka omalta osaltaan motivoi kurssiin.”*

*”Opintokokonaisuuden toteutus ja sisältö tukivat opiskelua ja tulevan opinnäytetyön edistymistä.”*

*”Eli jakso on antanut rohkeutta kirjoittamiseen ja opinnäytetyökin on edistynyt reippaalla harppauksella jakson tukemana.”*

Opiskelijat kokivat **monialaisen työskentelyn** motivoivana:

*”Opintojaksolla ehdoton helmi oli monialainen työskentely. Hienoa oli kuulla näin terveysalan opiskelijana esim. miten käytännössä samanlaisten kysymysten äärellä ollaan sahatteellisuudessa, nuorisotyössä tai vaikkapa sosiaalialalla.”*

*”Ryhmään kuului opiskelijoita eri aloilta ja tämä antoi lisäarvoa moniammatillisuuden näkökulmasta.”*

Myös opintojakson **toteutustavasta** pidettiin, vaikka opiskelu vaati rohkaistumista ja henkilökohtaisten kynnysten ylittämistä.

*”Jakso on ollut todella käytännönläheinen ja rohkaiseva, blogin kirjoittaminen on ollut suuren kynnyksen ylittämistä, ja ylihän sitä menin.”*

*”Pidän tämänkaltaisesta opiskelusta, jossa ns. huomaamattaan suorittaa tehtäviä (esitykset, keskustelu) ja samalla itse oppii hyviä käytäntöjä.”*

*”Hienoa, että loppuosassa tehtävissä oli vaihtoehtoisia toimintatapoja.”*

## Lopuksi

Opintojaksolla viestintä nähtiin olennaisena kaiken TKI-toiminnan osana tavoitteiden asettelusta ja monialaisissa verkostoissa työskentelystä aina prosessin raportointiin ja tulosten jalkauttamiseen ja juurruttamiseen sekä niistä tiedottamiseen saakka. Viestintätaitoja pyrittiin kehittämään henkilökohtaisena ja monialaisena osaamisena niin, että taidoista tulisi tämänhetkisten hankkeiden yli ulottuva toimintatapa, jossa korostuisivat oppivan organisaation, keskinäisen tuen, asiakaslähtöisyyden ja moniäänisyyden periaatteet.

Pilottiopintojaksolla tietoa ja osaamista hankittiin, käsiteltiin, yhdisteltiin eri toimijoiden kanssa ja jaettiin erilaisina artefakteina erityyppisillä mahdollisimman avoimilla foorumeilla. Pyrkimyksenä oli ns. kollektiivinen monialainen asiantuntijuus, joka rakentuu eri alojen rajapinnoilla vain konkreettisen ja demokraattisen työskentelyn kautta niin, että saavutettu tulos on enemmän kuin osiensa summa. Opiskelijoiden palautteiden perusteella tämä toteutui.

Opintojaksolla kokeiltiin useita toiminnallisia ja osallistavia työtapoja ja testattiin sosiaalisen median mahdollisuuksia. Opintojakson tavoitteet painottivat tiedon välittämisen merkitystä osana asiantuntijuutta ja hankkeiden johtamista, sillä on todettu, että ”välittävien artefaktien suunnittelu ja käyttö nousee yhä huomattavampaan asemaan organisaatioissa, joissa nojaututaan monialaiseen yhteistyöhön” (Hakkarainen ym. 2012, 15). Tätä kautta tavoitteena ollut työelämän uudistamisenkin tavoite toteutui.

Opintojakso toteutetaan jatkossa samalla periaatteella kuin keväällä 2015, mutta työskentelyyn on nyt otettu mukaan kolme asiantuntijaa lisää: oppilaitoksen informaattikko, graafikko – ja jo opinnäytetyönsä valmiiksi saanut opiskelija!

## LÄHTEET

Alasoini, T. 2011. Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Tykes. Raportteja 76. Helsinki.

Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Hamina: Akatiimi.

Hakkarainen, K., Lallimo, J. & Toikka, S. 2012. Asiantuntijuus, kollektiivinen luovuus ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus* 32, 246 - 256.

Kallionpää, Outi 2015. Mitä on uusi kirjoittaminen? Uusien mediakirjoitustaitojen merkitys. *Media & viestintä*. WWW-dokumentti. <http://mediaviestinta.fi/blogi/mita-on-uusi-kirjoittaminen-uusien-mediakirjoitustaitojen-merkitys/> Ei päivitystietoa. Luettu 4.6.2015.

Kiili, Carita, Kauppinen, Merja & Laurinen, Leena 2012. Yliopisto-opiskelijat multimodaalisten tekstien laatijoina. Teoksessa Mäkinen, Marita, Annala, Johanna, Korhonen, Vesa, Vehviläinen, Sanna, Norrgrann, Ann-Marie, Kalli, Pekka & Svärd, Päivi (toim.) *Osalistava korkeakoulutus*. Tampere: Tampere University Press, 177–200.

Liljeström, A., Enkenberg, J. & Pöllänen, S. 2014. The Case of Design-oriented Pedagogy: What Students' Digital Video Stories Say About Emerging Learning Ecosystems. *Education and Information Technologies* 3, 583 - 601.





# HYVÄT VIESTINTÄTAIDOT AUTTAVAT SOSIAALI- JA TERVEYSALAN MUUTOS- PYÖRTEESSÄ

*Helena Horn, lehtori, Mikkelin ammattikorkeakoulu*

*Viestintä on osa työyhteisön strategiaa, osa johtamista ja töiden organisointia. Kun työelämä on tällä hetkellä jatkuvassa murroksessa ja muutoksesta on tullut pysyvä tila, myös organisaatioviestintä (yhteisöviestintä) hakee suuntaansa. Organisaatioiden madaltuminen, verkostomainen toiminta sekä uudenlaiset johtamistyylit asettavat omat haasteensa. (Ks. Rissa 2009.) Sosiaali- ja terveysala on tällä hetkellä jo säästämistavoitteidenkin takia muutospyörteen keskiössä, sillä sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistus on suuri rakennepoliittinen uudistus, jolta odotetaan miljardiluokan säästöjä julkiseen talouteen. (Savolainen 2015.)*

*Pilottiopintojakso Sosiaali- ja terveysalan viestintä (5 op) kuuluu Mikkelin ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen -koulutuksen pakollisiin opintoihin. Opintojakson tavoitteena oli suunnitella, kehittää ja arvioida kunkin opiskelijan oman työyksikön tai omien verkostojen viestintää räätälöimällä oppimistilanteet jokaiselle henkilökohtaisesti merkityksellisiksi ja työelämän arkikäytäntöön helposti siirrettäviksi.*





## **Pilotin tavoitteena organisaatioviestinnän kehittäminen**

Organisaatioiden toiminnan kehittämisessä tuodaan usein esiin käsitys oppivasta organisaatiosta. Oppivissa organisaatioissa voidaan kehittää rutiineja ja toistuvia tapahtumia, jotka sujuvoittavat jokapäiväistä työtä ja edistävät työn tuloksellisuutta. Näitä ns. kesyjä ratkaistavia ongelmia ovat viestinnän ollessa kyseessä esimerkiksi sopivien viestintävälineiden ja -kanavien valinta kulloiseenkin tarkoitukseen. (Ks. Lindell 2011.)

Työelämän tilanteet ovat kuitenkin usein monimutkaisia, muuttuvia, ennustamattomia ja kontekstisidonnaisia. Myös näitä ns. pirullisia ongelmia on kyettävä käsittelemään viestivässä ja tulevaisuuteen suuntaavissa organisaatioissa; käsitteilytavaksi on suositeltu mm. yhteistoiminnallista luovaa ideointia ja johtajuuden kehittämistä. (Ks. Lindell 2011.) Pirullisia ratkaistavia ongelmia ovat viestinnän ollessa kyseessä mm. työelämän ristiriitatilanteet, johtamispuhunta muutostilanteissa sekä kriisiviestintä.

Uusien viestintämenetelmien tulo perinteisten (esim. puhelinoimit, sähköpostiviestit, face to face -tapaamiset, kehityskeskustelut, palaverit, tiimi- ja osastokokoukset, kirjalliset tiedotteet) rinnalle on lisännyt tarvetta pohtia viestinnän toimivuutta ja merkitystä. Näistä uusista välineistä voi mainita mm. intranetin, verkkopohjaiset yhteistyöalustat, virtuaaliset verkkokokoukset ja digitaaliset ryhmätyötilat sekä yhteydenpidon sidosryhmiin tai asiakkaisiin sosiaalisen median kautta. (Ks. esim. Rissa 2009.)

## **Pilotin pedagogiset lähtökohdat**

Åbergin (2000, 95) mukaan organisaatioviestintä on «prosessi, tapahtuma, jossa merkityksien antamisen kautta tulkitaan sellaisten asioiden tilaa, jotka koskevat työyhteisön toimintaa tai sen jäsenten yhteisöllistä toimintaa, ja jossa tämä tulkinta saatetaan muiden tietoisuuteen vuorovaikutteisen, sanomia välittävän verkoston kautta».

Pilottiopintojaksossa sosiaali- ja terveysalan viestintä pyrittiin käyttämään harkittuja pedagogisia lähtökohtia, kuten designin kautta oppimista, draamaa ja aktivoivaa opetusta. Kun oppimistilanteet räätälöidään jokaiselle henkilökohtaisesti merkityksellisiksi lähtemällä liikkeelle opiskelijoiden omien työyhteisöjen tai verkostojen dokumenteista ja viestintäkäytänteistä, voidaan puhua designin kautta oppimisesta (learning through design). (Vrt. Kiili ym. 2012; Liljeström 2011.)

Pirullisten ongelmien holistiseen käsittelyyn voi tarjota avuksi tilanteiden näyttämistä ja kokemista pedagogisen draaman avulla. Tässä prosessissa osallistujat luovat yhdessä esimerkiksi jonkun opiskelijan kokemuksesta simuloitun työelämän tilanteen, jossa opiskelijat purkavat tilannetta ja laajentavat näkökulmia roolinvaihdosten, haastattelun, ajatusäänen ja ihmispatsaiden kautta. (Ks. esim. Heikkinen 2010.)

Aktivoivassa opetuksessa siirretään tavoitteenasettelua sekä oppimis- ja arviointivastuuta opiskelijalle. Kun käytetään aitoja tapausperustaisia monialaisia oppimistehtäviä, edistetään asiantuntijuuden kehittymistä ja autetaan opiskelijaa kehittämään mentaalisia malleja oppimisen kohteena olevasta ilmiöstä. Yhteisöllinen kirjoittaminen tukee yhteisöllinen tiedon rakentamisen prosessia ja opitun reflektointia sekä siirtämistä myös muihin konteksteihin (Kallionpää 2015).

## **Pilotin toteutus käytännössä**

Sosiaali- ja terveysalan viestintä -opintojakso (5 op) on Mikkelin ammattikorkeakoulun (Mamkin) pakollinen jakso ylempään amkin Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen -koulutuksessa. Opintojakso toteutettiin ensimmäistä kertaa keväällä 2015, opiskelijat opiskelivat toista lukukauttaan. Opintojaksolla oli 23 ylempään ammattikorkeakoulun (yamkin) opiskelijaa ja 2 avoimen amkin opiskelijaa. Opiskelijat olivat sosionomeja, sairaanhoitajia, terveydenhoitajia ja fysioterapeutteja.

Opintojaksossa oli viestintää 3 op ja englanninkielistä viestintää 2 op. Lähiopetusta opintojaksolla oli vain 4 tuntia/op. Lisäksi oli ennakko- ja etätyöskentelyä kokoontumiskertojen välillä. Lähikerrat toteutettiin keskustelemina työpajoina, joissa jokaisella kerralla oli eri teema. Oppimisympäristönä käytettiin sähköistä oppimisympäristöä Moodlea, jota kautta pystyi mm. tutustumaan materiaaleihin, tekemään yksilö- ja pienryhmätehtäviä, antamaan vertaispalautetta ja osallistumaan keskusteluihin.

Opetuksen sisältöinä analysoitiin ja tuotettiin sosiaali- ja terveysalan eri työpaikoille dokumentteja ja harjoiteltiin erilaisia haastavia viestintätilanteita. Oli esimerkiksi ”dokumentti paremmaksi” -tehtävä, jossa harjoiteltiin organisaation strategian ja arvojen jalkauttamista työelämän dokumentteihin. Tehtävässä uudistettiin tai luotiin kokonaan uusia työelämätekstejä yhteisöllisenä kirjoittamisena ”new writing” -henkeen jonkun ryhmäläisen työpaikalle tai verkostoon. Tehtiin mm. potilasohjeita keskussairaalaan, turvallisuusasiakirjoja kuntoutusyksikköihin, koulutuspalautelomakkeita, sairaalan vaaratilanneilmoituslomakkeita ja sairaalan osastojen sekä palveluasumisyksikköjen kotisivuja.

Draamapedagogista harjoitusta joistain aidoista työelämän haasteellisesta ristiriitatilanteista (mukana piti olla erityisesti esimiesviestintää) varoitiin yhden kokonaisen kokoontumiskerran ajan. Sote-alan osaamisen jalkauttamista väestölle tehtiin kirjoittamalla blogeja aluelehtien verkkosivuille. Pohdittiin johtamista, onnistuneen neuvottelun kulkua ja perustelemisen keinoja, yhteistyötaitoja, johtamista vuorovaikutuksena, mediatiedottamista, prepattiin esiintymistä ja kokeiltiin some-ratkaisuja viestintätilanteissa. Keskusteltiin varhaisesta puuttumisesta, hankalien tyyppien kohtaamisesta ja epäasiallisesta kohtelusta sekä etsittiin organisaatioiden tai verkostojen tietotulppia. Kuvassa 1 on esimerkki yhdestä opiskelijan presentaatiosta, aiheena on johtaminen vuorovaikutuksena.





## JOHTAMINEN VUOROVAIKUTUKSENA

Hyvää huomenta – siitä lähdetään, tavallisesta asiasta.  
Johdamme toinen toisiamme, esimies alaisia ja alaiset esimiestä ja kollegat toinen toisiamme, viestinnällä.  
Avoin ja läpinäkyvä viestintä, kaikkien osallistuminen, selkeys ja rauhallisuus.  
Rehellisyys kaikkiin suuntiin, tekojen on vastattava sanoja.  
Palaute kaikkiin suuntiin, kiittävästi, kannustavasti – rehellisesti.  
Luottamus toisiin tasavertaisina ja osaavina.  
Luottamus yhteiseen osaamiseen ja onnistumiseen.  
Kiitos – siihen päätetään ja siitä on hyvä jatkaa seuraavana päivänä.

Kati Pesonen-Simonen

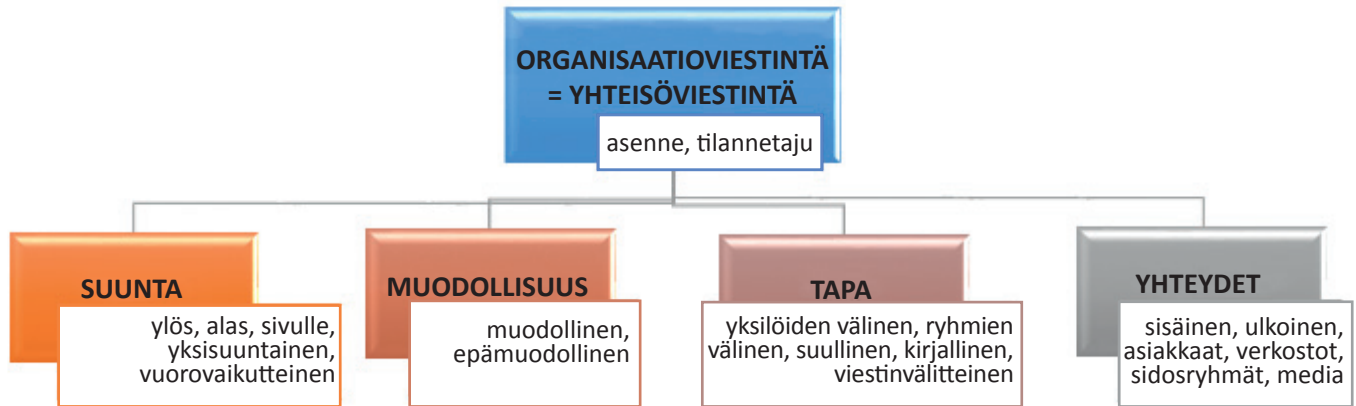
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy / [www.xamk.fi](http://www.xamk.fi)

### KUVA 1. Esimerkki opiskelijan tehtävästä

Laajin ja vaativin tehtävä eli osallistujien oman työpaikan tai verkoston ”viestinnän arviointi ja kehittäminen” -tehtävä sisälsi organisaatioviestinnän nykytilan arviointia ja kehittämistä. Miten työyhteisö-/verkostoviestintää suunnitellaan, ohjataan, toteutetaan ja viestinnän toimivuutta seurataan/arvioidaan sekä kehitetään kohdeorganisaatiossa organisaation eri tasoilla (ks. kuva 2)? Caseina oli mm. valtakunnallinen audionomiyhdistys, sairaalan päivystyksyksikkö, tehostetun palveluasumisen yksikkö, paikallinen mielenterveysseura ja sairaalan yleisgeriatrinen osasto. Useimmat konkreettiset viestinnän kehittämisohjelmat otettiin suoraan työyhteisöjen ja verkostojen käyttöön.

Englanninkielisessä viestinnässä (2 op) työelämäläheisyys toteutui mm. opinnäytetyön (yamk) ja tieteellisen viestinnän kautta niin, että opiskelijat kirjoittivat kommentoidun tutkimusartikkelin referaatin, jota hyödynsivät omassa opinnäytetyössään ja jonka sisällön jakoivat myös suullisesti muille ryhmäläisille. Lisäksi harjoiteltiin sähköpostiviestintää ja teh-





KUVA 2. Yhteisöviestinnän ulottuvuuksia (kuva: Helena Horn)

tiin jostain omalla työpaikalla hyödynnettävästä asiasta posterit, jotka esitettiin posteriseminaarissa. Kaikissa tehtävissä korostettiin NQF:n tasoa 7 (Opetushallitus 2009).

## ”Siis todella työelämälähtöistä ja monialaista”

Sosiaali- ja terveysalan viestintä -opintojakso oli jo lähtökohtaisesti monialainen: yhdessä työskentelevät pienryhmät edustivat monia ammattialoja. Myös opintojaksopalautteen mukaan **monialainen työskentely** ja **työelämän kehittäminen** toteutuivat, koska opiskelijoiden omat työpaikat ja verkostot ottivat käyttöön työskentelyn tulokset.

*”Jakso hyvin sopii erilaisiin terveys- ja sosiaalialan tehtäviin. Sain uutta tietoa ja pohdittavaa. Myös vuorovaikutusharjoitukset olivat monipuolisia ja mielenkiintoisia.”*

*”Viestinnän arvioitavan tehtävän lähtökohta ”valitaan jonkun ryhmäläisen työpaikan viestintä tarkasteluun ja kehittämisen kohteeksi” oli suoraan monialaista ja työelämään liittyvää. Samoin englannin tehtävienannoissa edellytettiin aiheiden liittyvän työhön tai opinnäytetyöhön. Siis todella työelämälähtöistä ja monialaista!”*

*”Toteutus monipuolista, suoritustavat ja oppimistehtävät monipuolisia. Sisällöt hyviä ja opinnäytetyötä eteenpäin vieviä sekä työelämän haasteisiin työkaluja tarjoavia. Hyvä kun on jaettu pidemmälle ajanjaksolle.”*

*”Asiakirjan päivitys, englanninkielinen ohje ja lopputehtävä työpaikan viestinnän kehittämisestä olivat mielestäni hyviä ja liitettävissä hyvin työelämään.”*

*”Opintojaksolla annetut tehtävät olivat työelämälähtöisiä, mikä on hyvin tukenut oppimista!”*

Myös opintojakson **toteutustapaan** oltiin tyytyväisiä.

*”On ollut erittäin mielekäs jakso. Toteutus poikkeaa tavanomaisesta, se on iso plus! Tehtävät ja niiden sisällöt jäivät paremmin mieleen.”*

*”Kannustavat ja opiskelijamyönteiset opettajat, en keksi parannettavaa. Selkeästi toteutettu kurssi, opettajien aito läsnäolo ja kiinnostus opiskelijoiden kehitymisestä.”*

*”Opintojakso on kaikkiaan mielenkiintoinen. Moodlessa on aika paljon materiaalia, joka tuottaa hämmennystä. Toisaalta on paljon, mistä voi myös oman mielenkiinnon mukaan valita. Opetustapa on ollut kurssin sisältöön luonnollinen. Oppimistehtävät ovat tukeneet omaa oppimista ja suoritustavat ovat olleet aiheeseen hyvät ja tarkoituksenmukaiset. Tehtävissä on ollut kirmistä, mutta...hyvinhän tässä edetään.”*

*”Joustavaa suorittamista aikataulullisesti.”*

*”Yhdessä tehty draama oli kivaa ja auttoi esiintymisjännityksenkin puolesta.”*

*”- oppimistehtävät sopivia, yhdessä tekeminen ollut positiivista - haastetta ollut sopivasti (draama, blogi, English), rento meininki ollut hyvää vastapainoa liialliselle suorittamiselle - opintokokonaisuuden suorittaminen tukee omaa kehittymistä viestinnän saralla”*

*”Opettajille iso kiitos kannustavasta ja tukevasta otteesta, koska jouduimme kaikki pois omilta mukavuusalueilta mm. draamatunnilla ja englannin kielen suullisella tunnilla :)”*

## Lopuksi

Organisaatioiden toimivuus ja verkostotyön tuloksellisuus on pitkälti kiinni toimivasta viestinnästä. Organisaatioita ympäröivä yhteiskunta puolestaan edellyttää osallistumista ja osallistamista. Onko muuta tapaa vaikuttaa kuin viestintä? (Poutanen 2013.) Siksi sosiaali- ja terveysalan viestintä -opintojakso on otettu osaksi Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (yamk) -opintoja, monialaisesti ja opiskelijoiden omia verkostoja ja työpaikkoja hyödyntäen.

## LÄHTEET

Heikkinen H. 2010. Vakava leikkisyys. Draamakasvatusta opettajille. Vaasa: Hansaprint Oy.

Kallionpää, Outi 2015. Mitä on uusi kirjoittaminen? Uusien mediakirjoitustaitojen merkitys. Media & viestintä. WWW-dokumentti. <http://mediaviestinta.fi/blogi/mita-on-uusi-kirjoittaminen-uusien-mediakirjoitustaitojen-merkitys/> Ei päivitystietoa. Luettu 4.6.2015.

Kiili, Carita, Kauppinen, Merja & Laurinen, Leena 2012. Yliopisto-opiskelijat multimodaalisten tekstien laatijoina. Teoksessa Mäkinen, Marita, Annala, Johanna, Korhonen, Vesa, Vehviläinen, Sanna, Norrgrann, Ann-Marie, Kalli, Pekka & Svärd, Päivi (toim.) Osallistava korkeakoulu. Tampere: Tampere University Press.

Liljeström, A., Enkenberg, J. & Pöllänen, S. 2014. The Case of Design-oriented Pedagogy: What Students' Digital Video Stories Say About Emerging Learning Ecosystems. *Education and Information Technologies* 3, 583 - 601.

Lindell, Juha 2015. Kompleksisen toimintaympäristön synnyttämät pirulliset ongelmat muokkaamassa muutosjohtajuutta. PDF-dokumentti. <http://www.kunnallistiede.fi/wp-content/uploads/2013/03/KTS-Lindell-Juha.pdf> Ei päivitystietoa. Luettu 10.5.2015.

Norrgrann, Ann-Marie, Kalli, Pekka & Svärd, Päivi (toim.) Osallistava korkeakoulu. Tampere: Tampere University Press, 177–200.

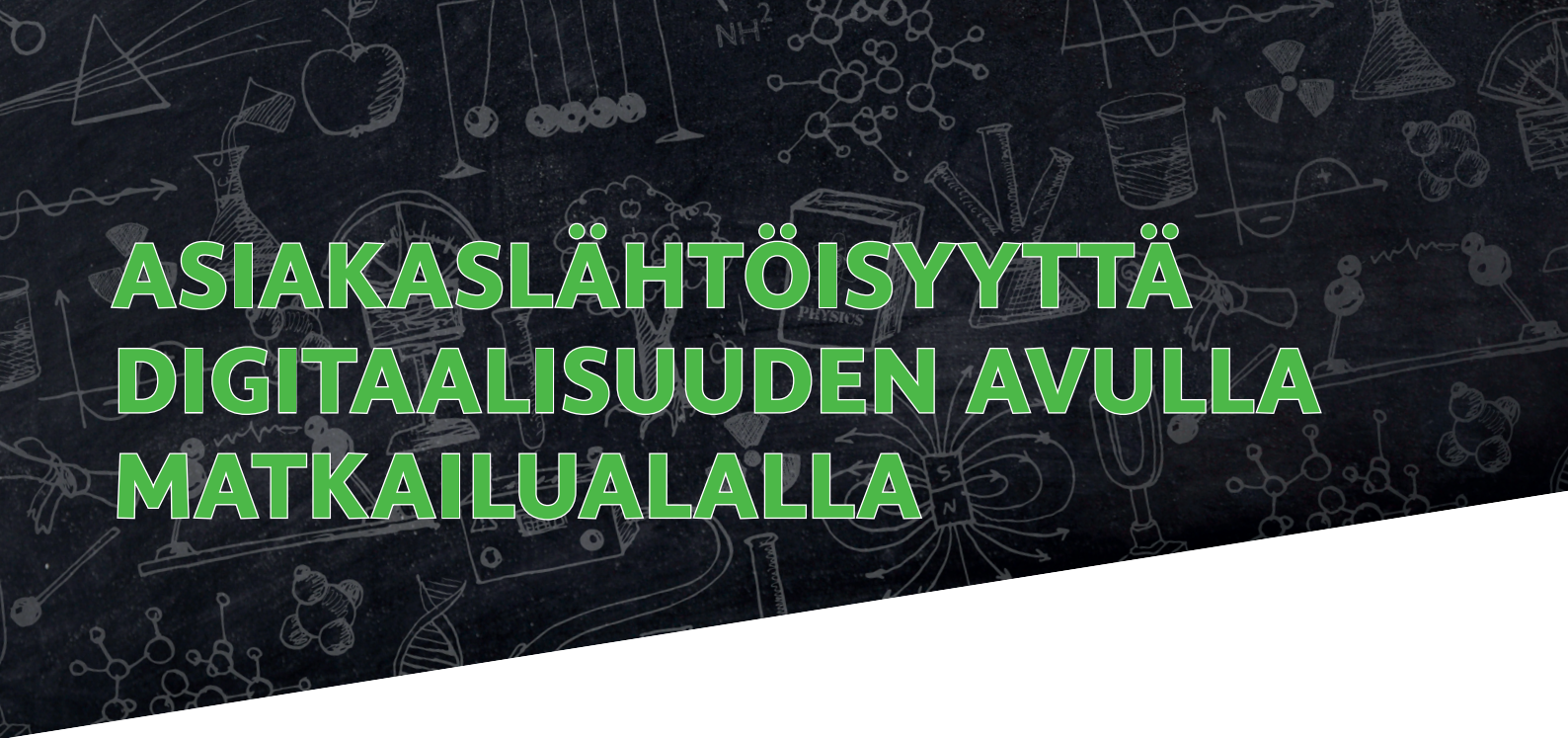
Opetusministeriö 2009. Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 24.PDF-tiedosto. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/tr24.pdf?lang=fi> Päivitetty 2009. Luettu 12.6.2015.

Åberg, Leif 200. Viestinnän johtaminen. Helsinki: Inforviestintä Oy.

Poutanen, Petro 2013. Johdatus organisaatioviestinnän teoriaan ja tutkimukseen. PDF-dokumentti. <http://www.slideshare.net/poutapepe/johdatus-organisaatioviestinn-teoriaan-ja-tutkimukseen> Päivitetty 2013. Luettu 5.6.2015.

Rissa, Kari 2009. Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. PDF-dokumentti. [http://www.ttk.fi/files/916/Tyoyhteisoviestinnalla\\_hyvinvointia\\_2009.pdf](http://www.ttk.fi/files/916/Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2009.pdf) Päivitetty 2009. Luettu 10.6.2015.

Savolainen, Jaana 2015. Soten rahoitus yhä ratkaisematta. Helsingin Sanomat 28.5.2015.



# ASIAKASLÄHTÖISYYTTÄ DIGITAALISUUDEN AVULLA MATKAILUALALLA

*Markku Nenonen, yliopettaja, Mikkelin ammattikorkeakoulu*

*Mikkelin ammattikorkeakoulun yhtenä strategisena painopistealueena on ollut digitaalisuus ja digitaaliset palvelut (Mamkin strategia). Tavoite on ulotettu myös opetukseen ja erityisesti yamk-opetukseen. Master Schoolin mahdollistamalla monialaisilla opintojaksoilla digitaalisuutta on ollut mahdollista tarkastella ja käsitellä eri toimialojen näkökulmasta. Monialaisella opintojaksolla Matkes – matkailija keskiöön lähtökohdaksi otettiin asiakaskeskeisyys, se, miten asiakas pystyisi saamaan verkosta konkreettisia ja hyvinkin erilaisia matkailualan palveluita. Opintojaksoa käynnistettäessä ei ollut aivan selkeää kuvaa, miten projektina toteutettu opintojakso liittyisi digitaalisuuteen. Tässä artikkelissa yhteyttä avataan.*







## **Asiakkaan ja yrittäjän kohtaaminen verkossa**

Oli kyseessä yritys, julkisen hallinnon organisaatio tai kolmannen sektorin toimija, tavoitteena viime kädessä on asiakkaan kohtaaminen. Yrityksen tavoitteena on saada tuotteensa myydyksi, julkisen hallinnon toimija toteuttaa lainsäädännössä asetettuja tehtäviä kansalaisille ja kolmannen sektorin toimijalla on oma kohderyhmänsä.

Matkailussa kyse on matkailualan yrittäjän ja matkailijan välisestä kohtaamisesta siten, että molemmat voittavat. Kohtaaminen voi johtaa palvelun ostamiseen, joka käytännössä voisi olla palvelun varaaminen. Oletuksena on, että digitaalisuus tukisi tätä muutosta, kohtaaminen ja konkreettisten palveluiden ostaminen tapahtuisi jatkossa entistä enemmän internetissä, digitaalisesti (ICT 2015; Sipilän hallitusohjelma).

## **Kohtaamisen mahdollistava palvelu**

Matkailija ja yritys ovat kohdanneet verkossa jo viimeistään 2000-luvun alusta lähtien. Matkailija on pystynyt verkkoa selaamalla löytämään ja varaamaan itselleen matkan matkakohteeseensa. Mitä aktiivisempi ja osaavampi matkailija, sitä enemmän hän on verkossa olevista tiedoista hyötynyt ja pystynyt hankkimaan itselleen myös konkreettisen palvelun. Yrittäjän ja matkailijan kohtaaminen siten, että matkailija on palvelun ostanut, on riippunut siitä, että yrittäjä on osannut viedä verkkoon oikeat tiedot sellaiseen paikkaan, josta matkailija on niitä osannut etsiä. Kohtaaminen on ollut hyvinkin sattumanvaraista. Viime vuosina palveluita on koottu samaan portaaliin, mutta palvelut ovat pääosin kattaneet hotellin ja määrättyt yleiset palvelut (esim. Trivago).

Niin matkailijan kuin yrittäjänkin etu olisi, että matkailija pystyisi varaamaan ja jopa hankkimaan haluamansa palvelut mahdollisimman helposti ja luotettavasti. Joku haluaa hankkia palvelun mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, toinen aivan viime tipassa. Harva kuitenkaan haluaa kääntyä haluamansa palvelun ääreltä sen takia, että paikka on kiinni tai täynnä.

Digitaalisuuden nimissä on jo muutaman vuoden puhuttu ns. Big Datasta. Käsite tarkoittaa pelkistetysti, että on olemassa suuret määrät tietoa, jota aivan uudella tavalla yhdistelemällä on mahdollista saada aivan uudenlaisia palveluita (Big Data, katso esim. Gartner). Matkailija hakee usein uudenlaisia palveluita, kokemuksia ja elämyksiä. Mitä ilmeisemmin se olisi mahdollista, jos matkailijan olisi mahdollista kertoa tarpeensa ja halunsa, joita voitaisiin yhdistää halutuksi palveluksi tai joista voitaisiin rakentaa matkailijalle haluttu palvelu. Palvelun edellytyksenä on, että matkailijan tarvetta kuvaavat tiedot ja yrityksen tarjoamat palvelut kohtaavat. Tietojen kohtaamiselle pitää olla yhteinen paikka ja pitää olla riittävä osaaminen tietojen yhdistelemiseksi. Tällöin voitaneen puhua todellisesta digitaalisesta palvelusta. Se eroaisi hyvinkin oleellisesti tähänastisesta sähköisestä palvelusta, joka tarjoaa vain olemassa olevien, paperimaailmaan perustuvien palveluiden sähköistämistä.

## Mitä palvelun rakentaminen ja toimiminen edellyttää

Tavoitteena on matkailijan elämää helpottava palvelu, joka voisi jopa ehdottaa hänelle aivan uudenlaisia palveluita. Viime kädessä kyseessä voisi olla matkailijalle suoraan kohdennettu ja räätälöity palvelu: todellinen digitaalinen palvelu. Varsinaisessa fyysisessä palvelussa, esim. kanoottimatka kuutamolla, voi olla mukana useitakin palveluntuottajia sen mukaan, mitä he ovat keskenään sopineet. Matkailija saa siis yhden palvelun, jonka taustalla on useita yrittäjiä

Palvelun rakentaminen on periaatteessa hyvinkin yksinkertaista. On tunnistettava asiakkaan tarpeet, lähtökohtana voi käyttää vaikka Maslowin tarvehierarkiaa, ts. perustarpeet ovat kaikille hyvin samankaltaiset. Hierarkian periaatteen mukaisesti palveluita voi lähteä kohdistamaan yhä yksilöidyimmiksi, jolloin tietysti kohdentaminen tulee entistä haasteellisemmaksi. Yhteistä kuitenkin on, että asiakkaiden tarpeet on osattava kuvata tietoina. Niiden löytymistä helpottaa, mikäli tiedot on luokiteltu jo ryhmitelty jollakin loogisella tavalla. Tässä tapauksessa tarpeiden tunnistaminen tehtiin hyödyntämällä ns. käyttäjäpersoonia. Otokset jäivät vielä suppeiksi, joten jatkokehittämistä pitää ehdottomasti tehdä.

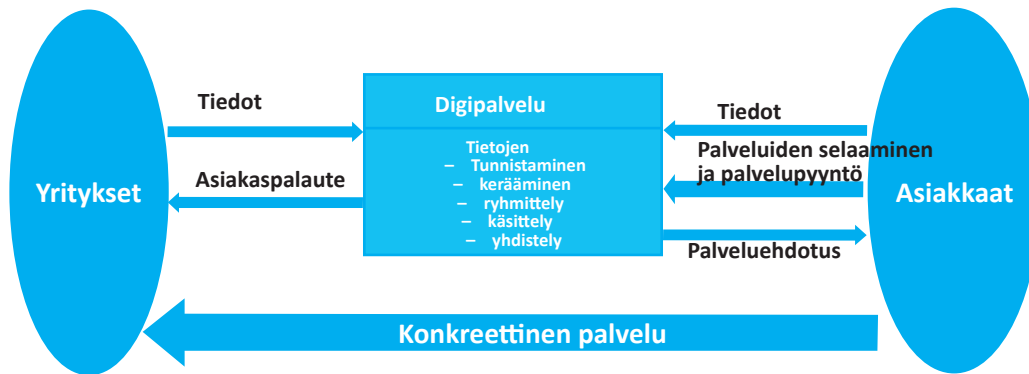
Yritykset tuottavat liiketoimintasuunnitelmansa mukaisia palveluita. Ne panostavat siihen toimintaan, jonka osaavat. Haasteena on palveluiden ryhmittely, tärkeimpien palvelua kuvaavien tietojen tunnistaminen, ns. Master Data (Master Data, katso esim. Gartner). Matkasin lähtökohtana oli, että matkailijalle tarjotusta palvelusta on vain ne tiedot, jotka mahdollistavat asiakkaan päätöksenteon siitä, vastaako palvelu hänen tarpeitaan vai ei. Jos vastaus on myöntävä, asiakas saa palvelusta lisää tietoja. Jos päätös on kielteinen, asiakasta ei rasiteta ylimääräisellä tiedolla, joka tässä tapauksessa siis olisi turhaa tietoa. Aivan keskeistä kuitenkin on, että tietoja – joita voi olla valtavat määrät – katsotaan ja arvioidaan asiakkaan tarpeiden näkökulmasta, ei esim. palvelun tuottajan prosessien näkökulmasta.

Digipalvelu koostuu tiedoista ja niiden yhdistelystä. Palvelun rakentamisen ja toimimisen edellytyksenä on tietojen saattaminen digitaaliseen muotoon. Käytännössä se tarkoittaa, että tiedot on tuotettu tietokoneella ja ne myös pidetään tietokoneella, ts. konekielisenä. Haaste ei varmaankaan ole kenellekään ylivoimainen!

Digipalvelun käyttö edellyttää, että asiakkaalla on internetiin kytketty (äly)laite. Sellainen löytyy kohta kaikkien taskusta. Toki pelkkä laite ei riitä, vaan siinä pitää olla tietojenkäsittelyyn sopiva ohjelmisto, jonka pitää olla riittävän helppokäyttöinen. Se on tietysti eräs perusedellytys digipalvelun käytölle. Viime kädessä käyttäjä asettaisi laitteellaan omat reunaehdot, selaisi ja yhdistelisi haluamallaan tavalla palveluntuottajien tarjoamia palveluita. Digipalvelun toteuttaja mahdollistaa halutun palvelun löytämisen ja huolehtii asiakkaan palvelutarpeen välittämisestä palvelun tuottajalle.

Edellä on yksi näkemys digitaalisesta palvelusta. Kuka sen ottaa hoitaakseen, kenellä on ylläkuvaava osaamista? Malli on hyvin samankaltainen kuin Uber-taksipalvelu (katso Uber). Erona on tietysti, että kun Uber-palvelussa asiakkaan tavoitteena on siirtyä taksilla paikasta toiseen, matkailijan tavoitteet ovat huomattavasti laajemmalla ja monipuolisemmalla. Kyse on pitkälti ihmisen tarpeiden uudenlaisesta tunnistamisesta ja niille ratkaisujen löytämisestä. Uusi digitaalinen ”välityspalvelu” todennäköisesti synnyttäisi myös uudenlaisia matkailualan yrityksiä.

# Digipalvelun arkkitehtuuri



MN 19.10.2015

KUVA 1. Digipalvelun arkkitehtuuri

## Digitaalisuutta edistävät menetelmät

Digitaalisen palvelun tavoite on helpottaa ja tukea kansalaisen hyvinvointia, hyvää elämää. Digitaalisuus yhdistetään helposti teknologiaan. Sitä digitaalisuus toki edellyttääkin, mutta kyse ei ole pelkästään teknologiasta, ICT:stä. Oleellista digipalvelun rakentamisessa on ydintietojen tunnistaminen ja niiden hallinta. Oleellisinta kuitenkin ovat asiakkaat.

Siirryttäessä kohti digitaalisuutta tärkeää onkin erottaa käsitteet asiakaskeskeisyys ja asiakaslähtöisyys. Viime mainitussa kyse on ollut, että asiakkaalle on tarjottu mahdollisuuksia hoitaa omia asioitaan erityisesti internetissä; esim. matkojen varaaminen ja palveluiden ostaminen. Kehitystä on kutsuttu sähköiseksi asiointiksi.

Asiakaskeskeisyys tarkoittaisi, että asiakkaalle tarjotaan palveluita jo ennakoon. Palveluiden tarjoamisen edellytyksenä on asiakkaiden tarpeiden tunnistaminen ja kyky hallita asiakkaasta kerättyä, asiakkaalta saatua tietoa sekä yhdistää se oman organisaation käytössä olevaan tietoon. Oman organisaation käsitettä on mahdollista verkottamalla laajentaa, ts. sisällyttää palveluntuottajaksi myös muita organisaatiota. Toimintaa voidaan tietoa jakamalla hoitaa lähes kokonaan verkossa, digitaalisesti.

Digitaalisuudelle, digitaalisten palveluiden kehittämiseksi näyttäisi olevan jo valmis menetelmäkin. Kuten edellä on todettu, digitaalisen palvelun edellytyksenä näyttäisi olevan kansalaisen (asiakkaan) tarpeiden tunnistaminen, niiden kuvaaminen tietoina ja tietojen käsittelyn tukeminen tietojärjestelmällä (IT-sovellus). Julkisessa hallinnossa menetelmää kutsutaan kokonaisarkkitehtuuriperiaatteeksi. Sen juuret ovat yksityisen sektorin käsitteessä yritysarkkitehtuuri. (Katso Valtiovarainministeriö 2015.)

Kokonaisarkkitehtuuriperiaatteita ei ole sidottu mihinkään toimialaan, vaan kyse olisi yleisistä digitaalisuutta tukevista toiminnan kehittämisen periaatteista. Oleellista viime kädessä ei kuitenkaan ole menetelmä eikä digitaalisuus, vaan se, että kansalaisille pystytään jatkossakin tarjoamaan laadukkaita palveluita tarkoituksenmukaisilla toimintatavoilla.

Mitä se digitaalisuus matkailussa voisi käytännössä tarkoittaa? Alussa oli puhe kanoottimatkastasta. Matkan tekemisen edellytyksenä on usein, että saman palvelun ostaa useampi matkailija. Haasteena on ollut riittävän suuren ryhmän koostuminen. Saattaa kuitenkin olla, että sama tavoite on usealla matkailijalla, mutta matkailijat, potentiaaliset asiakkaat, eivät tunne toisiaan. Melominen jää tekemättä, koska tarpeet ja tarjonta eivät kohtaa. Digitaalinen palvelu, jossa on matkailijoiden ja palveluntuottajan tiedot, yhdistää tarpeet ja tarjonnan; kaikki voittavat.

## LÄHTEET

IT Glossary, Gartner, Big Data. <http://www.gartner.com/it-glossary/big-data/> Luettu 19.10.2015.

IT Glossary, Gartner, Master Data Management <http://www.gartner.com/it-glossary/master-data-management-mdm> Luettu 19.10.2015.

Maslowin tarvehierarkia. 2015. Study Things. Blogikirjoitus. <https://studythings.wordpress.com/2012/09/13/maslowin-tarvehierarkia/> Päivitetty 27.5.2015. Luettu 19.10.2015.

Master School ja monialaiset opintojaksot 2014–2015. Mikkelin ammattikorkeakoulu. [http://www.mamk.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/mamk/embeds/mamkwwwstructure/23690\\_Master\\_School\\_opintojaksotarjotin\\_tl.pdf](http://www.mamk.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/mamk/embeds/mamkwwwstructure/23690_Master_School_opintojaksotarjotin_tl.pdf) Luettu 19.10.2015.

Mikkelin ammattikoulun strategia Mamk 2017. WWW-julkaisu. [www.mamk.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/mamk/embeds/mamkwwwstructure/20831\\_Mamk\\_2017\\_strategia\\_low.pdf](http://www.mamk.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/mamk/embeds/mamkwwwstructure/20831_Mamk_2017_strategia_low.pdf) Luettu 19.10.2015.

Trivago-verkkopalvelu 2015. [www.trivago.fi](http://www.trivago.fi) Luettu 19.10.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. 21 polkua kitkattomaan Suomeen. ICT2015-raportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Innovaatio 4. <http://ict2015.fi/ict2015-raportti/> Luettu 19.10.2015.

Uber-taksipalvelu 2015. <https://www.uber.com/> Luettu 19.10.2015.

Valtiovarainministeriö 2015. Arkkitehtuurit. WWW-julkaisu. <http://vm.fi/arkkitehtuurit> Luettu 19.10.2015.

Valtioneuvosto 2015. Digitalisaatio, kokeilut ja normien purkaminen. Pääministeri Juhan Sipilän hallitusohjelman kärkihankkeet. WWW-julkaisu. <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/digitalisaatio> Luettu 19.10.2015.

# KOKEMUKSIA YHTEISÖLLISESTÄ OPETUKSESTA JA OHJAAMISESTA

*Heli Aaltonen, yliopettaja, Mikkelin ammattikorkeakoulu*

*Eeva Koivula, lehtori, Mikkelin ammattikorkeakoulu*

*Markku Nenonen, yliopettaja, Mikkelin ammattikorkeakoulu*

*Riitta Tuikkanen, yliopettaja, Mikkelin ammattikorkeakoulu*

Tässä artikkelissa tarkastellaan opettajien roolia Monialainen kehittäminen -opintojaksolla. Opettajien kokemuksia ja roolia pohditaan yhteisöllisen opettamisen, ohjauksen ja monialaisen opettamisen viitekehyksestä käsin. Opintojakso toteutettiin keväällä 2015, ja sen sisältö rakentui eri koulutusaloja edustavan opiskelijaryhmän yhteisprojektista. Projektin toimeksiantajana oli paikallinen matkailun kehittämissyhtiö. Opiskelijaryhmän ohjauksesta vastasi neljän eri alan opettajan muodostama ryhmä.

Artikkelissa kuvataan opettajien kokemuksia ryhmän ohjausprosessista ja pohditaan opettajien roolia projektiopintojen ohjauksessa, esimerkiksi

- Millaisia oletuksia ja käsityksiä opettajilla oli käytännön projektiin keskittyvän opintojakson opettajana toimimisesta?
- Millainen rooli opettajalla tulisi olla monialaisessa opettajaryhmässä ja monialaisen opiskelijaryhmän ohjaamisessa?
- Mitä monialaisuus on ja mitä lisäarvoa monialaisuus toi opetukseen ja ohjaukseen?

Lopuksi esitetään kehittämissuhteita vastaavan opintojakson ohjaukseen jatkossa.





*Monialaisessa opettajatiimissä opettamassa ja oppimassa.*



## Yhteisöllinen opetus

Korkeakouluja rohkaistaan jatkuvasti kehittämään ja kokeilemaan erilaisia oppimista edistäviä menetelmiä. Yhtenä esimerkkinä tästä on yhteisöllinen opetus, jota voidaan toteuttaa myös monialaisesti (*collaborative teaching, co-teaching, cooperative teaching, team teaching*). Se tarkoittaa useamman opettajan yhdessä toteuttamaa opetuskokonaisuutta (Helms ym. 2005; Murawski 2005), jossa usein tavoitteena on yhdistää eri tieteenalojen näkemyksiä tai erityisosaamisia ja näin tuottaa monipuolisempaa osaamista (Rives-East & Lima 2013).

### Yhteisöllinen opetus voi toteutua monella eri tavalla (Dugan & Letterman 2008, 11–12; Helms ym. 2005; Long & Carlo 2013), esimerkiksi:

- Kaksi tai useampi saman alan opettaja voi opettaa kurssilla ollen yhtä aikaa paikalla lähiopetuksessa, joko vuorovaikuttavasti toistensa kanssa opettaen tai toisten toimiessa havainnoijana, kun toinen opettaa.
- Opettajat voivat opettaa erilliset osuudet kurssista itsenäisinä osioina peräkkäin ja vuorotellen, ja yksi opettaja koordinoi kokonaisuutta.
- Eri koulutusalat voivat toteuttaa kurssin yhteistyönä, ja eri alojen opettajat opettavat osioita oman alansa näkökulmasta.
- Eri korkeakoulut voivat yhdistää kursseja yhteisen projektin avulla, jolloin opettajatiimi muodostuu eri korkeakoulujen opettajista

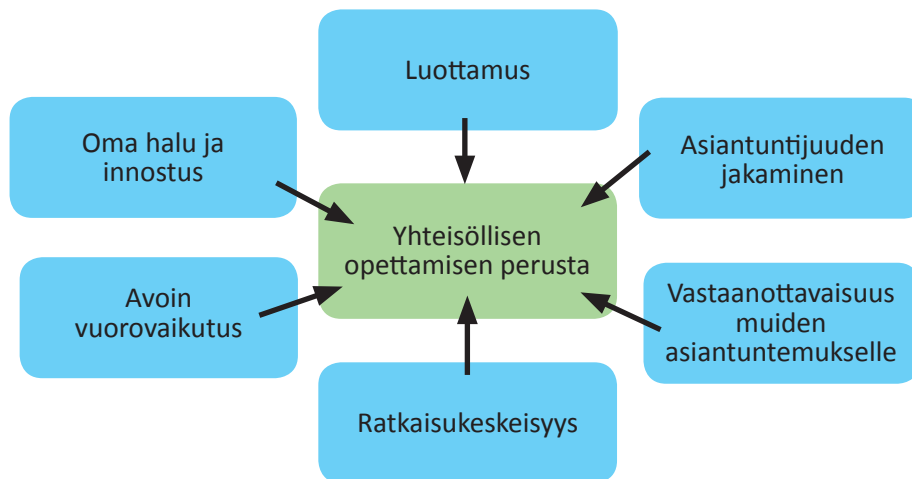
Opettajilta yhteisöllinen työskentelymalli edellyttää vahvaa keskinäistä luottamusta (Murawski 2005, 81), joka syntyy keskustelujen kautta (Rives-East & Lima 2013). Heidän täytyy olla avoimia muiden asiantuntijoiden näkemyksille, kyetä tunnistamaan omat sokeat pisteensä ja onnistua rikkomaan omia rutiinejaan. Yhteisöllisen opetuksen pitää perustua vapaaehtoisuuteen ja opettajan omaan haluun työskennellä muiden opettajien kanssa.

Yhteistyössä auttavat hyvät vuorovaikutustaidot sekä konsultatiivinen ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa. Omia hyviä käytäntöjä ja osaamista pitää avoimesti jakaa. Menettelytavoista ja pelisäännöistä on myös keskusteltava ja sovittava etukäteen. (Murawski 2005.) Mahdolliset syntyvät jännitteet on käsiteltävä avoimesti (Rives-East & Lima 2013).

Long ja Carlo (2013) tarkastelivat eri korkeakoulujen välistä yhteisöllistä oppimista ja opettamista. Heidän mukaansa on tärkeää määritellä opettajien roolit ja rajat ja yhteinen näkemys opiskelijoille tarjottavan tuen määrästä ja laadusta.

He painottavat myös säännöllisiä keskusteluja ja niiden aika-auluttamista, jotta opiskelijoiden etenemistä voidaan ohjata. Projektin kuluessa pitää varautua opiskelijoiden turhautumisiin, epäuskoon ja myös keskinäisiin osoitteluihin. Opiskelijoille on hyvä muistuttaa, että epävarmuus ja keskinäiset riippuvuudet ovat tyypillisiä tosielämän projekteissa. Ongelmien ratkaisu ja

niistä selviäminen ovat osa projektia. (Long & Carlo 2013, 239–240.) Myös Rives-East ja Lima (2013) tarkastelevat monialaisen tiimipetuksen haasteita ja ehdottavat käytännön ratkaisuja.



**KUVA 1. Yhteisöllisen opettamisen perusta (Murawski 2005; Rives-East & Lima 2013; Long & Carlo 2013)**

## Miten opintojakso toteutettiin

Monialainen kehittäminen -opintojakso (5 op) toteutettiin keväällä 2015. Alussa opiskelijoita oli yksitoista. Heistä kuusi osallistui työskentelyyn loppuraportin viimeistelyyn saakka. Opiskelijat edustivat neljää eri koulutusala.

Opintojakson sisältö perustui yhteisen työelämälähtöisen projektin toteuttamiseen. Projektin toimeksiantajana oli Mikkelin seudun kehittämissyhtiö Miset Oy. Tavoitteeksi rajattiin

- tuottaa kuvaus siitä, kuinka matkailijan ja yrityksen tarpeet Mikkelin seudulla kohtaavat digitaalisessa toimintaympäristössä
- kohtaamista edistävien kehittämiskohteiden valinta, priorisointi ja jatkokehitysehdotukset.

Opintojaksolla ei ollut luentoja. Opiskelijoiden kanssa järjestettiin neljä yhteistä tapaamista. Heistä osa oli mukana paikalla, ja osan kanssa keskusteltiin tapaamisten välillä mm. Moodlen ja sähköpostin välityksellä.

Opiskelijat muodostivat kaksi työryhmää, jotka työskentelivät sekä verkossa että pienryhmätapaamisissa. Kaikille yhteisenä työskentelyalustana oli Moodle. Opiskelijat työskentelivät koko opintojakson ajan varsin itsenäisesti.

Opintojakson neljä eri alojen opettajaa muodostivat tiimin, joka kokoontui tarvittaessa. Kaikki olivat paikalla tapaamisissa opiskelijoiden kanssa. Ohjeet ja kirjalliset palautteet opiskelijoille laadittiin yhdessä. Käytännön asioista opettajilla oli työnjakoa siten, että yksi opettajista organisoivat tapaamiset ja päivitti Moodleen tarvittavat tiedot.

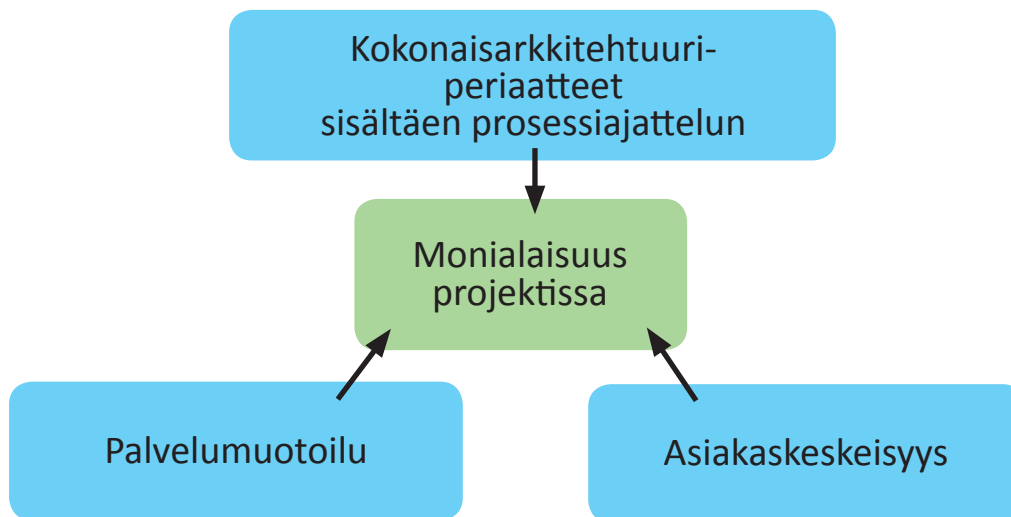
Toimeksiantajan edustaja oli paikalla kolmessa tapaamisessa. Ensimmäisessä tapaamisessa hän toi esille toimeksiantajan toiveet. Myöhemmin hän tuotti opiskelijoille Moodleen heidän tarvitsemaansa aineistoja ja oli mukana ohjaamassa opiskelijoita, arvioimassa prosessia ja loppuraportin sisältöä sekä ideoimassa pilotin tulosten jatkojalostamista ja uusia kehittämisprojekteja.

Viimeisessä tapaamisessa opiskelijat esittelivät raportin ja luovuttivat sen toimeksiantajalle. Opiskelijoilta saatiin runsaasti palautetta tapaamisten keskusteluissa, erikseen välipalautteena, sähköpostilla sekä oppimispäiväkirjojen kautta.

## Monialainen viitekehys opintojaksolla

Työelämälähtöinen projekti tarjosi hyvän perustan monialaiselle lähestymiselle. Opettajat pohtivat toimeksiantoa aluksi omista lähtökohdistaan ja vähitellen keskusteluissa avautui toisten tapa hahmottaa samaa ongelmaa eri tulokulmasta. Omalta mukavuusalueelta piti kuitenkin astua ulos melko pitkälle, ennen kuin yhteinen näkemys muodostui.

Kukin pystyi tuomaan oman alansa teorioiden kautta jotakin tähän yhteiseen projektiin. Lähtökohdaksi otettiin digitaalinen toimintaympäristöä avaavat kokonaisarkkitehtuuriperiaatteet, joihin yhdistyi prosessiajattelu. Ensin asiakkaiden tarpeet ja niitä toteuttavat palvelut tunnistetaan. Sitten palvelut kuvataan prosesseina painottaen erityisesti palveluissa tarvittavaa tietoa. Tietojenkäsittelyä tuetaan tarkoituksenmukaisilla tietojärjestelmillä. (Valtiovarainministeriö 2015.) Lisäksi otettiin palvelumuotoilun käsitteistö ja kaikkia em. yhdistävänä tekijänä asiakaskeskeisyys.



KUVA 2. Monialaisuus projektissa

Projektissa tunnistettiin ne tiedot, jotka matkailija-asiakkaalla pitäisi olla käytettävissään ostopäätöksensä tekemiseksi. Yritysten tehtävänä puolestaan on näiden tietojen tuottaminen asiakkaiden helposti käytettäväksi.

## **Yhteisöllinen opetus ja ohjaus monialaisella opintojaksolla**

Opintojakson opettajat olivat omien koulutustensa vastuupettajia. Opintojakso oli uusi, eikä vastaavaa kokeilua yhteisöllisestä opettamisesta ollut tehty aiemmin. Epävarmuutta oli monissa asioissa. Opettajana tilannetta helpotti se, että kaikki olivat ennestään tuttuja toisilleen ja keskinäinen luottamus oli jo olemassa. Yksi opettajista otti vetovastuuta.

Ennen opintojakson aloitusta pohdittiin yhdessä, kuinka paljon opiskelijoille annetaan ohjeistusta, aikatauluja tai materiaaleja. Annetaanko tiukat ohjeistukset vai heitetäänkö heidät ”kylmään veteen” ja kehoitetaan selviytymään? Päädyimme siihen, että opiskelijoille annetaan melko vapaat kädet toteuttaa projekti omalla tavallaan.

Toimeksianto tuntui opiskelijoista melko haastavalta. Oletimme, että toimeksianto näyttää opiskelijoista yhtä selkeältä kuin opettajista. Näin ei kuitenkaan ollut. Yllättävän paljon viikkoja kului siihen, että he muodostivat yhteistä näkemystä ja käsiteperustaa siitä, mitä heidän pitäisi tehdä.

Opettajina oletimme, että ylemmän tutkinnon opiskelijat osaavat jo projektityöskentelyn rutiinit. Tämä asia olisi kannattanut varmistaa ja kerrata heti alussa. Ylemmän tutkinnon opiskelijat ovat tyypillisesti olleet jo pitkään työelämässä, mutta valmiuksissa näytti olevan melkoisia eroja opiskelijoiden välillä. Projektityöskentely monialaisessa pienryhmässä ja projektin edellyttämä tiedonhankinta ei kaikilta sujunut yhtä hyvin.

Muitakin oletuksia tehtiin ehkä liian helposti. Monialaisuus, joka opettajaryhmässä näytti olevan inspiroiva kokemus, aiheutti opiskelijoiden ryhmässä jossain määrin ahdistusta. Tämä olisi voitu välttää ainakin osittain, jos ryhmäytymiseen ja tutustumiseen olisi alussa kiinnitetty enemmän huomiota.

Projektityössä kasvokkain-tapaamiset opiskelijoiden kanssa jäivät melko vähäisiksi, joten opettajien kontakti heihin jäi jossain määrin ohueksi. Opettajien keskinäistä työnjakoa voisi suunnitella vaikka niin, että vastuu käytännön ohjaamisesta jakautuisi tasaisesti. Opettajan säännöllinen näkyvyys ja läsnäolo verkko-alustalla on tärkeää, ja se voitaisiin hoitaa esimerkiksi vuoroviikoin. Tämä saattaisi vähentää myös ad hoc -reagoitien tarvetta.

Työelämälähtöisen projektin toteuttaminen opintojaksolla lisää vaikeuskerrointa opettajan työhön, mutta samalla tekee työstä kiinnostavan. Toimeksiantajan sitoutuminen ja oikean ”odotustason” määrittely alussa on tärkeää.

Jatkossa voisi pohtia, missä määrin toimeksianto ja lopputuloksen varmistaminen vie huomiota itse oppimisprosessilta. Reflektointia myös tästä olisi syytä sisällyttää kurssin sisältöön.



Riitta Tuikkainen

## Mitä lisäarvoa yhteisöllinen opetus tuo?

Monialainen ja yhteisöllinen opetus tuottaa kiistanonta lisäarvoa sekä opettajille itselleen että opiskelijoille. Käytännön projektia voidaan lähestyä useammasta eri tulokulmasta ja muodostaa kokonaisvaltaisempi käsitys. Opettaja saa mah-



dollisuuden olla myös oppijan roolissa ja saa luvan tukeutua kollegan osaamiseen ja taitoihin. Epävarmuus lopputuloksesta, joka työelämälähtöisissä projekteissa on aina läsnä, on helpompi käsitellä ja sietää yhdessä. Opiskelijat saavat monipuolisempaa ohjausta. Lisäksi suorituksen arviointia tukee monta näkemystä.

Monialaisessa opettajaryhmässä ja monialaisen opiskelijaryhmän ohjaamisessa opettajan roolissa korostuu asiantuntijuuden jakaminen. Tässä projektissa asiakaskeksinen tiedonhallinta rakentui prosessijattelun ja palvelumuotoilun yhdistelmälle, ts. kokonaisarkkitehtuuriperiaatteisiin, jotka muodostavat pohjan digitaalisuuden toteuttamiselle.

Jakamisen myötä asiantuntijuus rikastuu. Jakaminen pitää myös nähdä kaksisuuntaisena: tuo ryhmään oma asiantuntemuksesi ja ole vastaanottavainen muiden asiantuntemukselle.

Jatkossa vastaavan opintojakson yhteisöllisessä opetuksessa kannattaa kiinnittää huomiota esimerkiksi seuraaviin konkreettisiin asioihin.

- Kehittämistehtävän tavoite pitää rajata selkeästi, ennen kuin se viedään opiskelijaryhmälle. Opettajat ja toimeksiantaja voivat yhdessä rajata tavoitteen etukäteen.
- Opettajien ennako-oletukset kannattaa puhua auki opettajaryhmässä ja tuoda esille myös opiskelijoille.
- Opiskelijoille ja muille ryhmän jäsenille järjestetään alkuun yhteistä aikaa tutustumiseen ja käynnistykseen.
- Alussa kannattaa käyttää aikaa myös siihen, että kaikille syntyy yhteinen näkemys tekemisen tarkoituksesta.
- Sovitaan aikataulut ja alustavat tapaamisajat jo ensimmäisessä tapaamisessa.
- Varmistetaan, että opiskelijoilla on projektiosaamisen taidot, ja sovitaan, miten he organisoivat projektin johtamisen. Tähän tarvitaan kirjallista materiaalia tai muuta ennakoaineistoa ja lyhyt kertaus alussa.
- Opiskelijoiden tutkimus- ja kehittämisosaaminen voi olla projektista riippuen myös kriittinen tekijä. Myös tähän tarvitaan kirjallista materiaalia tai ennakoaineistoa ja tarvittaessa kertaava luento.
- Sovitaan, missä määrin opettajat osallistuvat opiskelijoiden työskentelyyn ja millaista ohjausta annetaan. Opettajien vastuita voi jakaa myös osaamisten mukaan. Verkkoläsnäolo voi olla kiertävä.
- Suoritusten arviointiperusteet ja -käytäntö on käytävä opiskelijoiden kanssa läpi perusteellisesti opintojakson alussa.

## Lopuksi

Opettajana toimiminen monialaisessa ryhmässä oli innostava kokemus. Opettajista ja opiskelijoista muodostui kollektiivinen tiimi, joka yhdessä välillä harhaili ja välillä pyrki määrätietoisemmin kohti projektin tavoitteita.

Monialaisessa oppimistiimissä opettaja toimii erilaisissa rooleissa. Hän on oman alansa asiantuntija, mutta monialaisen tehtävän äärellä se ei riitä. Opettaja on myös itse oppijan roolissa. Hän tarvitsee sekä toisten alojen opettajakollegoiden että eri alojen opiskelijoiden osaamista, jotta käytännön projekti etenee.

Opettajalla on myös tärkeä rooli oppimisprosessin ohjaajana. Jotta opiskelijat kokisivat opintojaksolla tapahtuvan oppimisen jollain tavoin hallituksi ja rajatuksi, on monialainen projekti suunniteltava ja aikataulutettava yhdessä. Raameja ja rajanvetoa tarvitaan.

Kokemuksen mukaan yhteisöllinen opettaminen antaa lisää varmuutta. Epävarmuus lopputuloksesta tuntuu siedettävämmältä, kun sitä jakaa useampi opettaja.

## LÄHTEET

Dugan, Kimberly & Letterman, Margaret 2008. Student appraisals of collaborative teaching. *College Teaching* 56(1), 11–15.

Helms, Marilyn, M., Alvis, John, M. & Willis, Marilyn 2005. Planning and implementing shared teaching: An MBA team-teaching case study. *Journal of Education for Business* 81(1), 29–34.

Long, Suzanna, K. & Carlo, Hector, J. 2013. Collaborative Teaching and Learning through Multi-institutional Integrated Group Projects. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, 11(3), 233–241.

Murawski, Wendy, W. 2005. Addressing diverse needs through co-teaching: take baby-steps! *Kappa Delta Pi Record*, 41(2), 77–82.

Rives-East, Darcie & Lima, Olivia, K. 2013. Designing Interdisciplinary Science/Humanities Courses: Challenges and Solutions. *College Teaching*, 61(3), 100–106.

Valtiovarainministeriö 2015. Arkkitehtuurit. WWW-julkaisu. <http://vm.fi/arkkitehtuurit> Luettu 29.9.2015.



MAMK

University of Applied Sciences

**Julkaisija:** Mikkelin Ammattikorkeakoulu

**Julkaisusarja:** D Vapaamuotoisia julkaisuja | Free-form Publications | 61