

Yhteisopettajuus Lapin ammattikorkeakoulussa

- näkökulmia ja käytänteitä oppimisen organisointiin



YHTEISOPETTAJUUS LAPIN AMMATTIKORKEAKOULUSSA
- näkökulmia ja käytänteitä oppimisen organisointiin

Helena Kangastie (toim.)

YHTEISOPETTAJUUS LAPIN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

- näkökulmia ja käytänteitä oppimisen organisointiin

Sarja B. Raportit ja selvitykset 8/2016

© Lapin ammattikorkeakoulu ja tekijät

ISBN 978-952-316-127-6 (pdf)

ISSN 2342-2491 (verkkojulkaisu)

Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja
Sarja B. Raportit ja selvitykset 8/2016

Toimittaja: Helena Kangastie

Kansikuva: Aino Piirainen

Taitto: Lapin AMK, viestintäyksikkö

Lapin ammattikorkeakoulu
Jokiväylä 11 C
96300 Rovaniemi

Puh. 020 798 6000
www.lapinamk.fi/julkaisut

Lapin korkeakoulukonserni



Lapin korkeakoulukonserni LUC
on yliopiston ja ammattikorkeakoulun strateginen yhteenliittymä.
Konserniin kuuluvat Lapin yliopisto
ja Lapin ammattikorkeakoulu.
www.luc.fi

Sisällys

ESIPUHE	7
LUKIJALLE	9
I NÄKÖKULMIA YHTEISOPETTAJUUTEEN	10
HELENA KANGASTIE YKSIN VAI YHDESSÄ- YHTEISOPETTAJUUS JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	11
SARI MATTINEN JA TARJA TAMMIA OPETTAJISTA OHJAAJAKSI – MITEN VOIMME MUUTOKSEEN VAIKUTTAA?	17
HEIDI MINKKINEN YHTEISOPETTAJUUS INFORMAATIO- LUKUTAIDON NÄKÖKULMASTA MATKAILU-ALALLA LAPIN AMMATTI-KORKEAKOULUSSA	21
HEIDI KAIHUA JA MINNA SIPPONEN YHTEISOPETTAJUUDEN ONNISTUMISET TYÖELÄMÄLÄHEISESSÄ TOTEUTUKSESSA	25
SOILI MÄKIMURTO-KOIVUMAA JA VEIKKO KÄRNÄ YAMK MONT -UUSI TAPA TEHDÄ YLEMPIEN AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTOJEN OPINNÄYTETÖITÄ	31
II YHTEISOPETTAJUUDEN KÄYTÄNTEITÄ	38
HANNU KÄHKÖLÄ OPPIMISPROJEKTIT TKI-TOIMINNAN JA TYÖELÄMÄN RAJAPINNASSA	39
TANJA RAUTIAINEN JA ANU PRUIKKONEN YHTEISOPETTAJUUS JA VERKKOTYÖVÄLINEET	41
TIMO PUUKKO YHTEISOPETTAJUUS JA PROJEKTIPEDAGOGIIKKA	45

ESA JAUHOLA

YLEMPI AMK - KANSAINVÄLISTÄ KÄRKEÄ49

PÄIVI HANNI-VAARA, OUTI KÄHKÖNEN, PETRA PALONIEMI

**YHTEISTYÖLLÄ LENTOON - HYVIÄ KÄYTÄNTEITÄ OPETUKSESSA MTI:SSÄ
- MATKALLA MUKANA SNOWGAMES OY JA LAPIN SAFARIT OY53**

ESIPUHE

Yhteisopettajuus merkitsee yhdessä tekemistä. Opettajan työssä yhdessä tekeminen merkitsee luopumista totutusta, individuaalisen opettajan roolista ja siirtymistä osaksi opettajatiimin työskentelyä. Muutos on varmasti haasteellinen monelle perinteiseen opettajuuteen tottuneelle opettajalle. Mutta mitä enemmän me siirrymme fragmentaarisesta oppimisesta holistiseen oppimisotteeseen, sitä enemmän me tarvitsemme yhteistyötä oppimisen toteuttamisessa.

Työelämässä työryhmissä työskentely on välttämätöntä; työelämän haasteet ja ongelmat ovat niin monipolvisia ja ristiriitaisia, että tarvitaan monialaisia ratkaisuja niihin. Oppimisen ratkaisujen pitää elää työelämän muutosten ja haasteiden mukaisesti. Näihin haasteisiin yhteisopettajuus koettaa omalta osaltaan vastata.

Oppiminen syntyy yhdessä oppijan ja opettajan työn sekä oppimisympäristön tuomien mahdollisuuksien tuloksena. Uudenlainen lähestymistapa, jota yhteisopettajuus merkitsee, muuttaa lähestymiskulmaa oppimiseen. Kaikkien roolit muuttuvat. Ensinnäkin oppimisympäristöjen kirjo kasvaa, entistä enemmän oppiminen tapahtuu ”luonnollisessa” ympäristössä, työelämässä.

Edelleen oppijan vastuu omasta oppimisestaan kasvaa; oppija on oman oppimisensa subjekti, ei enää objekti. Opittavaa ainesta on tarkasteltava oppijoiden oppimisen näkökulmasta ja hylättävä opetuksen jäsentämisen näkökulma. Tämä taas merkitsee isoa muutosta opettajan työssä. On vain kyettävä ohjaamaan oppijoita ja opittava työskentelemään ryhmässä opettajakollegoiden kanssa.

Yhteisopettajuus nostaa esille haasteita. Miten toteutetaan lukukauden yhteissuunnittelu? Miten kaikkien osallisten ääni kuuluu tuossa suunnittelussa ja toteutuksessa? Miten asiasällöt synkronoidaan keskenään suunnittelu- ja toteutusvaiheissa? Miten hoidetaan oppimisen ohjaus opetussuunnitelmien toteutusvaiheessa? Entä yhteisen arvioinnin toteuttaminen; arvioidaanko osia vai kokonaisuutta?

Haasteellisia kysymyksiä, joihin tämä raportti etsii vastauksia. Tässä artikkelikoelmassa on tarkasteltu erilaisia lähestymistapoja yhteisopettajuuteen ja tuotu esiin onnistumisia ja haasteita erilaisissa oppimistilanteissa. Kiitän kaikkia kirjoittajia erinomaisesta raportista ja toivon, että se kuuluu aitoa yhteisopettajuutta tavoittelevien opettajien käsissä.

Martti Lampela, rehtori

LUKIJALLE

Lapin ammattikorkeakoulussa on yhdistymisen jälkeen toteutettu laaja pedagoginen uudistus. Opetussuunnitelmat on rakennettu osaamisperustaisiksi, osaamis- ja ongelmaperustainen oppiminen on otettu käyttöön, oppimista organisoidaan eri ongelmanratkaisumalleilla, kehittävää arviointia viedään vahvasti käytäntöön ja yhteisopettajuutta edistetään onnistuneen oppimisen edellytyksenä. Oppimista suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan lukukausitiiminä. Työnjako ja voimavarat on suunniteltu edistämään yhteisopettajuutta uudistamalla työaikaosuunnittelu ja resursointiohje. Lisäksi yhteisopettajuutta tukemaan on kiinnitetty yhteistä aikaa, yhteisiä keskustelutilaisuuksia ja useita koulutus- ja kehittämisspäiviä.

Yhteisopettajuus on ollut käytössä jo aikaisemminkin erilaisina käytänteinä. Yhteisöllistä työn tekemistä ja kollektiivista asiantuntijuuden jakamista on tehty opetuksen eri vaiheissa. Joissakin koulutuksissa on tehty suunnitteluvaiheen yhteistyötä, joissakin on toteutettu opetusta yhdessä samanaikaisesti ja joissakin on huolehdittu yhdessä oppimisen ja osaamisen arvioinnista. Pedagogisessa kehittämistyössä olemme linjanneet selkeästi yhteisopettajuuden kuuluvan kaikkiin oppimisen organisoinnin vaiheisiin. Silloin kun mietitään ja suunnitellaan oppimista, silloin kun ohjataan oppimista ongelmanratkaisuprosessissa ja silloin kun arvioidaan osaamista ja oppimista sekä yhteisopettajuuden toteutumista.

Tämän julkaisun ensimmäisessä osassa tuodaan esille yhteisopettajuuden erilaisia näkökulmia: opettajan työn muutos ja osaamisen kehittäminen, informaatiolukutaidon ja työelämäyhteistyön tärkeys oppimisessa, tutkimisessa ja kehittämisessä. Toisessa osassa kuvataan käytänteitä, joissa yhteisopettajuutta on toteutettu ja kehitetty edelleen. Tällaisia ovat esimerkiksi verkkotyövälineet, kansainvälisyys, ammattikorkeakoulun tehtävien integrointi ja työelämä luonnollisena oppimisympäristönä.

I NÄKÖKULMIA YHTEISOPETTAJUUTEEN

YKSIN VAI YHDESSÄ- YHTEISOPETTAJUUS JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Johdanto

Opetussuunnitelma on oppimisen ja opetuksen toiminnan perusta. Se voidaan ymmärtää kuitenkin monikerroksisena, moniulotteisena ja erilaisille tulkinnoille avoimena kohteena. Sen määrittely on vaikeaa, koska sen laatiminen ja kehittäminen voidaan erottaa kahdeksi eri toiminnaksi eli opetussuunnitelmadokumentiksi ja kehittämisprosessiksi. (Karppinen, 2008, 219.) Opetussuunnitelmalla on eri puolia ja eri tulkintoja. Opiskelijalle opetussuunnitelma on käsikirja, joka sisältää oppimiseen ja opiskeluun liittyvä tietoa. Opettajien arkityössä se näyttäytyy vahvasti kehittämis-työnä, jossa pedagogista toimintaa uudistetaan. Ammattikorkeakoulun näkökulmas- ta opetussuunnitelma voidaan mieltää myös työssä oppimisena ja henkilöstön osaa- misen kehittämisenä.

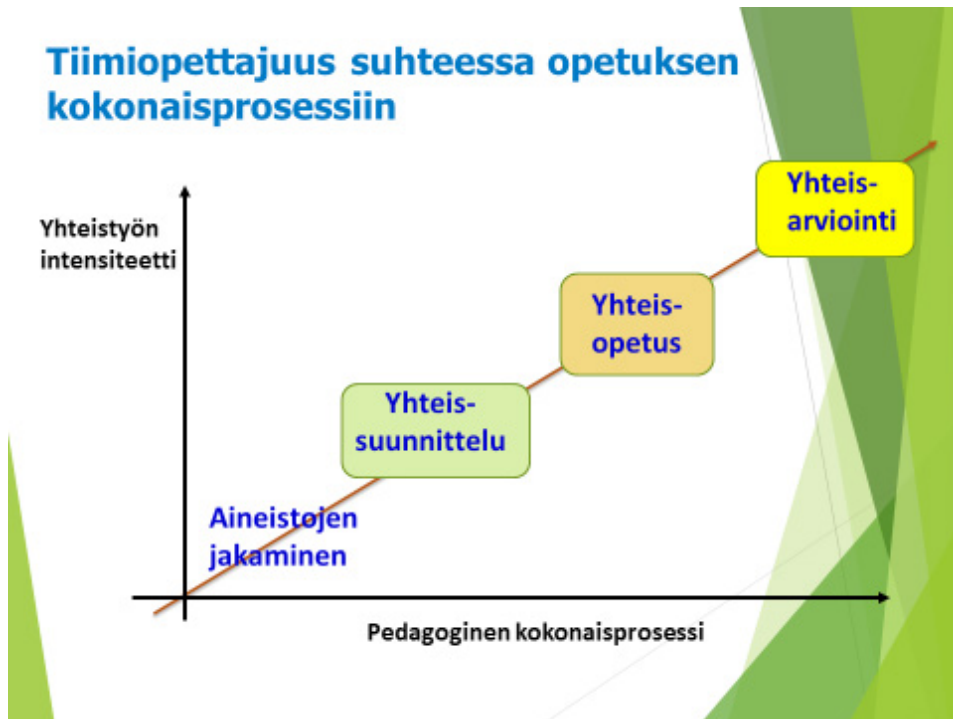
Lapin ammattikorkeakoulussa tulevaisuuteen luotaava opetussuunnitelmatyö ymmärretään sekä dokumenttina että kehittämisprosessina. OPS-työtä toteutetaan yhteisenä ja yhteisöllisenä tiedon luomisen prosessina ja osaamisen kehittämisenä. OPS2017 laatimisen perusteissa kuvataan keskeiset linjaukset esimerkiksi osaamis- ja ongelmaperustainen oppiminen, kehittävä arviointi ja yhteisopettajuus. Käsitte- len tässä artikkelissa yhteisopettajuutta osaamisen kehittämisen näkökulmasta.

Yksin vai yhdessä- yhteisopettajuus toimintana

Työelämän muuttuvat osaamistarpeet ja – vaatimukset koskettavat myös ammatti- korkeakoulun opettajan työtä ja sen uudistamista. Opetussuunnitelman laatimisessa ja kehittämisessä eteen tulee paljon kysymyksiä. Millainen opetussuunnitelman tulee olla sisällöltään, että sillä vastataan työelämän ja yhteiskunnan vaatimuksiin ja osaa- misen kehittämisen tarpeisiin? Miten tuota tavoiteltavaa osaamista parhaiten saadaan aikaan, yksin vai yhdessä tekemällä ja oppimalla?

Osaamisperustaisen opetussuunnitelmatyön johtamisessa on määritelty keskeisiksi kriteereiksi johtaminen, ennakointi, työelämäläheisyys, verkostomainen toiminta, pedagoginen yhteistyö sekä organisaation rakenteet ja järjestelmät. Pedagoginen yhteistyö korostaa yhdessä tekemistä ja yhteistyöhön ja- toimintaan pohjautuvaa arjen toimintamallia. (Mäntylä ja Haihu 2014, 69.) Laajojen opintokokonaisuuksien suunnittelu edellyttää yhteistyötä, koska yksittäinen opettaja ei voi niitä yksin suunnitella ja toteuttaa. Yhteistyö vaatii kuitenkin tilan antamista ja joustavuutta sekä jokaisen osaamisen arvostamista, kun opetussuunnitelmaa toteutetaan opiskelijoiden oppimisen ja osaamisen edistämiseksi.

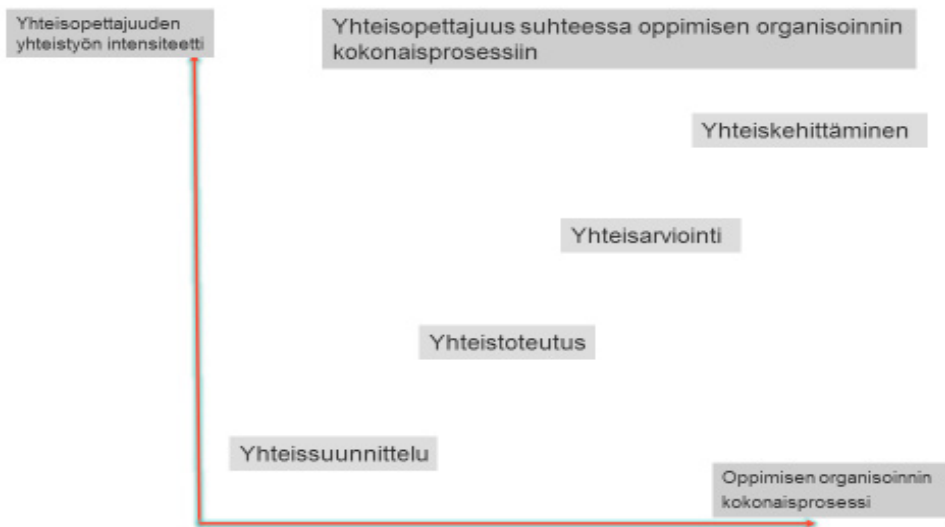
Lapin ammattikorkeakoulussa yhteisopettajuus on toimintatapa, jossa osaamisperustaiseen opetussuunnitelmaan pohjautuva ongelmaperustainen oppiminen suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan yhdessä. Yhteisopettajuutta voidaan tarkastella tiimiopettajuuden kautta, jolloin se viittaa hallinnolliseen tapaan järjestää yhteisopettajuutta. Kuviossa yksi on avattu tiimiopettajuutta suhteessa opetuksen kokonaisprosessiin.



Kuvio 1. Tiimiopettajuus suhteessa opetuksen kokonaisprosessiin. (Aaltonen, K 2015)

Tiimiopettajuus on toimintaedellytys ammattikorkeakoulun osaamis- ja ongelmaperustaisen oppimisen organisoimisessa. Lukukaudelle nimetty opettajatiimi yhdessä suunnittelee, toteuttaa, arvioi ja kehittää oppimisen toteutumista ja toteuttamista yhteistyössä työelämän ja opiskelijoiden kanssa. Tämän onnistumiseksi tarvitaan osaamisen jakamista ja kehittämistä. Kun opettajat ottavat pedagogisen kokonaisprosessin haltuun se vaikuttaa yhteistyön intensiteettiä lisäävästi.

Osaamis- ja ongelmaperustaisen oppimisen organisointi edellyttää lukukausitasolla yhteisopettajuutta. Kuviossa kaksi on avattu yhteisopettajuudessa toteutuvaa lukukauden oppimisen organisointiprosessia. Yhteistyön intensiteetti kasvaa, kun pedagoginen kokonaisprosessi eli oppimisen organisointi on toteutettu laadunhallinnan PDCA-syklin mukaisesti.



Kuvio 2. Lukukauden oppimisen organisointi yhteisopettajuudessa.

Lukukaudelle nimetty opettajatiimi suunnittelee yhdessä opiskelijoiden ongelmaperustaisen oppimisen. Suunnittelun lähtökohtana ovat lukukauden kompetenssit ja osaamistavoitteet. Yhteistoteutuksessa edetään jo suunnitteluvaiheessa valitun ongelmaperustaisen oppimisen mallin mukaan (sykli-, projekti- ja integroitumalli) ja toteutetaan kehittävä arviointia. Lukukauden lopuksi arvioidaan yhdessä oppimisen organisoinnin kehittämiskohteet saadun palautteen perusteella ja toimintaa parannetaan ja kehitetään tämän pohjalta.

Yhteisopettajuus osaamisen kehittämisen näkökulmasta

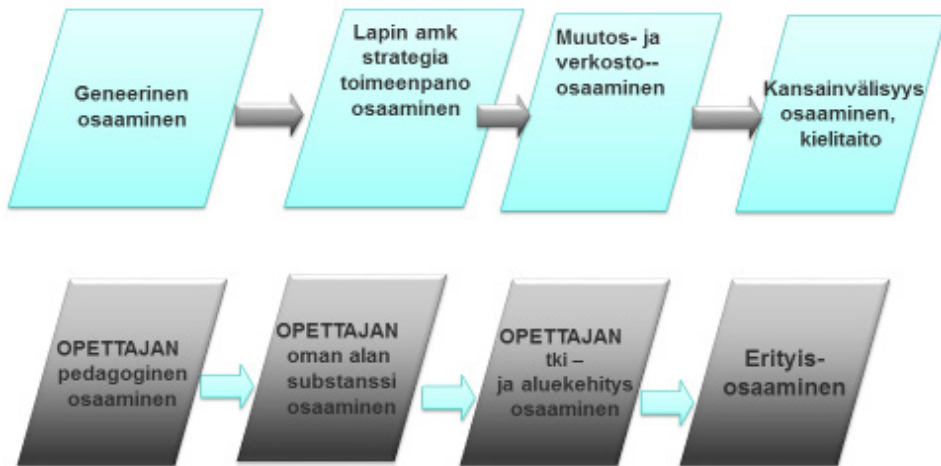
Lapin ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmatyöhön osallistuminen toteutuu uudenaikaisena, yhteistyötä edistävänä, monialaisena oppimis- ja työkuultuurin rakentamisena. Tämä tarkoittaa yhteisiä pohdintoja, yhteistä keskustelua ja yhteisiä pelisääntöjä ja linjauksia. Opetussuunnitelmatyö kiinnittyy työssä oppimiseen, jolloin työyhteisöt, opettajat ja asiantuntijat yhdessä kehittävät omaa työtään ja uudistavat omaa osaamistaan. Keskeinen kehittämisalue on kokonaisvaltainen yhdessä toimiminen, yhteisopettajuus ja siinä tarvittavan osaamisen kehittäminen. Opetussuunnitelmatyön rinnalla on toteutettu opettajien osaamisen kehittämistä järjestämällä erilaisia teemoitettuja kehittämis- ja koulutuspäiviä, yhteisiä keskusteluja ja pohdintaa. Kaikissa keskeinen teema on ollut toimiminen yhteisopettajuudessa. Kuviossa kolme on jäsenetty kehittämis- ja koulutuspäivillä käsitellyjä teemoja.



Kuvio 3. Lapin ammattikorkeakoulun opetussuunnitelman kehittämisprosessin teemoja.

Opettajan työn osaamistarpeet- ja vaatimukset perustuvat myös työelämän ja yhteiskunnan muutoksiin ja oppimisen sekä opetuksen muuttuviin käsitteisiin. Millaista osaamista opettajuus ja erityisesti yhteisopettajuus edellyttää nyt ja tulevaisuudessa? Tätä pohdintaa on toteutettu Lapin ammattikorkeakoulussa osana osaamis- ja ongelma-perustaisen oppimisen näkökulman kehittämisen prosessia.

Osaamisen strategisessa johtamisessa käynnistettiin opettajien osaamiskartoitukset, joiden tavoitteena on saada esille tarvittavat osaamisen kehittämisen kohteet. Osaamiskartoituksen valmistelutyö käynnistyi pilotoinnilla, jonka lähtökohtana oli aluksi muodostaa kehikko opettajan moniulotteisesta osaamisesta. Moniulotteinen osaaminen määritellään tietojen, taitojen ja asenteiden sidokseksi autenttisisessa ammattikorkeakoulutyössä. Kuviossa 4 on avattu opettajan moniulotteisen osaamisen alueita.



Kuvio 4. Lapin ammattikorkeakoulun opettajan osaamiskartan osaamisalueet, moniulotteinen osaaminen (mukaellen Paaso 2012).

Moniulotteisessa osaamisessa ei erotella toisistaan opetus- ja tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa, vaan tavoitellaan niiden integroitumista opettajan osaamisena omassa työssään pedagogisena ajatteluna ja ammattikorkeakoulun lakisääteisten tehtävien osaamisena. Lisäksi moniulotteiseen opettajan osaamiseen sisältyy jokaisessa ammatissa tarvittavat geneeriset osaamiset ja Lapin AMKin strategian toimeenpano osaaminen.

Yhteisopettajuus on kollektiivisen asiantuntijuuden jakamisen tila ja paikka. Siinä voidaan hyödyntää kunkin opettajan osaamisen erilaisuutta ja rikkautta. Toinen opettaja voi olla vahvempi ja osaavampi substanssiosaamisessa, toinen pedagogina ja kolmas työelämän tutkijana ja kehittäjänä. (Kaljonen, P 2014,39.) Oleellista on, että eri osaamisen alueet kohtaavat ja muodostavat yhteistyötä tehden ammattikorkeakoulun moniulotteisen asiantuntijuuden. Lapin ammattikorkeakoulussa tämä on huomioitu pedagogisen kehittämisen johtamisessa antamalla tilaa yhteiselle keskustelulle ja osaamisen jakamiselle.

Pohdinta

Yhteisopettajuus ei synny hetkessä eikä johtamisen määräyksillä. Se kehittyy toiminnassa yhdessä oppimalla ja jokaisen osaamista arvostamalla. Haasteena meillä Lapin ammattikorkeakoulussa on, kuinka huomioida ja johtaa erilaisia näkemyksiä opettajuudesta ja yhteisopettajuudesta. Mope-tutkimuksen mukaan pitkään jo ammattikorkeakoulutyössä toimineet yli 55 vuotiaat ovat kokeneet yhteisöllisyyden ja strategioiden merkityksen selkeämmin työtä edistävänä tekijänä verrattaessa nuorempiin kollegoihin (Vanhanen-Nuutinen ym. 2013, 48).

Kun tavoittelemme yhteisopettajuutta ja yhteisöllistä työkuulttuuria, meidän on kiinnitettävä huomio siihen, miten vaikutamme eri orientaatioilla olevien opettajien ajatteluun ja toimintaan. Yhteisopettajuuden edistämiseksi tarvitsemme erilaisuuden johtamista, ohjaamista ja pedagogista tukea. Mutta erityisesti tarvitsemme osaamisen kartoittamista ja sen pohjalta osaamisen kehittämistä.

LÄHTEET

- Aaltonen, K. Luento 8.9.2015. Tiimiopettajuus. Lapin ammattikorkeakoulu.
- Kaljonen, P. 2014. Identiteettien monimuotoisuutta - keskustelua opettajien identiteeteistä. Teoksessa M, Reijonen, P. Kaljonen, M, Mannila ja E, Heiskanen (toim.) Ammattikorkeakoulun opettajuus muutoksessa Opettajien toimijuus, identiteetti ja käsitykset työstään s. 29–42. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja AATOS-ARTIKKELIT 17 • 2014. Viitattu 25.4.2016.
http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/AATOS/PDF/AATOS_17_2014_Ammattikorkeakouluopettajuus_muutoksessa.pdf
- Karppinen, A. 2008. Opetussuunnitelma pedagogisen johtamisen tukena. Teoksessa A, Töytäri-Nyrhinen (toim.) Osaamisen muutosmatkalla s. 219–235. Helsinki: EditaPrima..
- Mäntylä, R ja Haihu, K.2014. Osaamisperustainen opetussuunnitelmatyö. J. Kullaslahti ja A, Yli-Kauppila (toim.) Teoksessa Osaamisperustaisuudesta tekoihin s. 62–72. Osaamisperustaisuus korkeakoulussa (ESR)-hankkeen loppujulkaisu. Turku: Painosalama Oy.
- Paaso, A.2012. Osaava ammatillinen opettaja. Viitattu 14.5.2015.
http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/pdf/Aikak_2012_3_D_Paaso.pdf,
- Paaso, A.2012. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 14 (3), s. 46–56.
- Vanhanen-Nuutinen, L., Mäki, K., Töytäri, A., Ilves, V ja Farin, V.2013. Kiviä ja keitaita-Ammattikorkeakoulutyö muutoksessa. Haaga-Helia tutkimuksia 1/2013. Vantaa:MultiPrint.

OPETTAJISTA OHJAAJAKSI – MITEN VOIMME MUUTOKSEEN VAIKUTTAA?

Johdanto

Kahden ammattikorkeakoulun yhdistäminen uudeksi Lapin ammattikorkeakouluksi on vaatinut organisaatorakenteiden muutoksia ja lisäksi myös toiminnallisia muutoksia ydinprosesseissa. Lapin ammattikorkeakoulun perustamisesta lähtien organisaatiolla on ollut tavoitteena selkeyttää opetustoiminnan prosesseja ja niiden tunnettavuutta sekä yhteisiä pelisääntöjä siten, että toimimme samoin huolimatta siitä, missä yksikössä tai osaamisalalla työskentelemme (ks. Opetusjohtajan päätös 3.9.2014).

Opetuksen uudistamisessa otettiin jo alusta lähtien rohkea linjaus käynnistämällä koko ammattikorkeakoulua koskeva opetussuunnitelmien yhtenäistämistyö. Opetussuunnitelmatyön lähtökohdaksi on linjattu osaamis- ja ongelmaperustainen pedagogiikka, yhteisopettajuus sekä opintojen yhdistäminen isommiksi kokonaisuuksiksi koko lukukauden kattaviksi teemoiksi. ”Oppimisen tavoitteena on ammatillisen osaamisen kehittyminen opiskelijakeskeisten ja aktivoivien oppimis- ja ohjausmenetelmien avulla. Opiskelijan oppimisprosessissa ja osaamisen kehittämisessä opettajan rooli on oppimisen asiantuntija, ohjaaja ja mahdollistaja. (Opetusjohtajan päätös 3.9.2014.)

Tässä kirjoituksessa pohdimme opettajan työn arkea nykyisessä muutosten virrassa peilaten muutostarpeita opettajan työssä Lapin ammattikorkeakoulussa. Käynnistetyt opetussuunnitelmatyön kanssa on samaan aikaan menossa myös muita suuria muutoksia, kuten yhteiskunnalliset muutokset mm. opetus- ja kulttuuriministeriön päätökset koulutukseen liittyvistä rakenteellisista muutoksista sekä rahoituksesta, työelämän murros eläköitymisineen ja digitalisaatio. Kaikki nämä haastavat koko ammattikorkeakouluun organisaationa, mutta myös yksittäisen opettajaan. On siis

relevanttia kysyä, mihin suuntaan opettajan työ on menossa? Ja mitä taitoja opettajilta nykyisin vaaditaan? Onko opettaja yksilönä yksin muutoksissa ja pitääkö hänen muutoksista selvitä yksin? Entä tarvitaanko opettajia enää?

Opettajan työn muutoksesta

Opettajan rooli ja tehtävät ovat muutoksen alla kaikilla aloilla ja kaikilla asteilla. Perinteisesti opettajakeskeisissä oppimiskäsityksessä opettajan rooli on ollut toimia tiedonsiirtäjänä. Opiskelijakeskeisissä malleissa opiskelijan rooli muuttuu aktiivisemmaksi ja oppiminen syntyy usein opettajan ohjaaman käytäntöön liittyvän reflektion kautta. Uusien opetus suunnitelmien myötä Lapin ammattikorkeakoulussa opettajan työ muokkautuu yhteisopettajuuden myötä yhä enemmän yksilökeskeisestä työstä tiimityöksi. Samalla opettajan tehtäväkuva muuttuu yhä vahvemmin ohjaajan rooliksi, jossa opettajan rooli muokkautuu sisällön tuottajasta osaamisen ohjaajaksi. Muutosprosessit vaativat meiltä katseen kiinnittymisen omaan osaamiseemme. Onko minun osaamiseni sellaista tai sellaisella tasolla, jota minulta edellytetään nykyisissä ja tulevaisuudessa opettajan työtehtävissä?

Peilattaessa Lapin ammattikorkeakoulun kehittämistoimien tavoitteita nykyhetkeen voidaan havaita että pelkkä substanssiosaaminen ei enää riitä. Vahvan substanssiosaamisen lisäksi tulevaisuuden opettajalta odotetaan yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Opettajan työssä edellytetään entistä enemmän vastuun ottamista omasta työstä ja tuloksista osana yhteisiä tavoitteita. Muuttuvissa toimintaympäristöissä opettajalta toivotaan luovuutta ja ihmissuhdetaitoja. Erilaiset muutokset rakenteissa, toimintaympäristössä ja työtehtävissä vaativat opettajalta jatkuvan kehittämisen asennetta ja elinikäisen oppimisen merkitys korostuu (Martela & Jarenko 2015, 19). Muuttuvissa olosuhteissa odotukset opettajien osaamista kohtaan kasvavat. Mutta saavutetaanko asetetut tavoitteet – olemmeko valmiita uuteen opettajuuteen?

Lapin ammattikorkeakoulu tarvitsee yhteistyötaitoisia opettajia, mutta myös vahvoja substanssi- ja verkosto-osaajia. Opettajan tehtäväkuvan muokkautuessa osaamisen mahdollistajaksi opettajan arkityö suuntautuu samalla vahvasti kohti työelämää. Opiskelijarajapinnassa tehtävä työ edellyttää jatkuvaa vuoropuhelua työelämän kanssa, sillä työelämän tarpeet muuttuvat koko ajan muuttuvassa maailmassa. Työelämäyhteistyön kautta opettajan tulee kyetä myös tunnistamaan nykyinen ja tulevaisuuden osaaminen. Pystymmekö ennakoimaan sen ydinosaamisen, jota tavoitellaan ammattikorkeakoulun tutkinnoissa, ja jota työelämää odottaa tulevaisuuden työntekijältä?

Opetustoiminnan ja opettajan tehtäväkuvien muutosprosessissa on hyvä pohtia, miten me tässä muutoksessa selviämme. Ilmeistä on, että toivottuja muutoksia ei tapahdu, jos työntekijä ei sisäistä toiminnan ja muutosten tarkoitusta ja tavoitteita. Tämä vaatii usein myös poisoppimista entisistä toimintatavoista. Uskallamme väittää, että opettajan työkuva – ja tehtävien muutokset vaikuttavat yksilöön ytimiä myöden.

Mittavassa työfilosofian muutoksessa ei ole kyse pelkästään rakenteellisesta työnkuviin liittyvistä muutoksista, vaan se vaikuttaa yksilön ammatti-identiteettiin. Jatkuvassa muutoksen virrassa opettaja joutuu pohtimaan omaa rooliaan ja punnitsemaan omaa osaamistaan. Miten minä toimin ja miten minun oletetaan toimivan työssäni? Onnistumiset ja osaamisen tunne vahvistavat omaa työminää, mutta alati jatkuvissa muutoksissa on luonnollista tunnistaa myös oma epävarmuus. Syvimmillään tämä tarkoittaa ammatti-identiteetin murtumista ja koko työminän uudelleen rakentamista.

Organisaatiot tarvitsevat erilaisia ihmisiä, joilla on erilaista osaamista ja vahvuuksia. Näin varmasti on myös Lapin ammattikorkeakoulussa. Rakenteiden muuttuessa meidän tulee muistaa panostaa myös opetushenkilöstön ohjaukseen ja tukeen, jotta vahvistamme kunkin ammatti-identiteettiä muuttuvassa toimintaympäristössä. Tätä kautta edistämme opettajien innostuneisuutta ja sitoutuneisuutta omaan työhön. Tällöin työyhteisössä työskentelee asiantuntijoita, jotka voivat hyvin ja tekevät työnsä parhaansa mukaan (Martela & Jarenko 2015, 31). Asiantuntijaorganisaatiossa henkilöstö tekee tuloksen.

Pohdinta

Miten sitten pääsemme tilanteeseen, että opettajat ovat motivoituneita, sitoutuneita ja innostuneita työhönsä, kun muutokset ovat jokapäiväistä arkea? Me olemme erilaisia ja myös muutoksiin reagointi sekä niiden hyväksyminen on aina yksilöllistä. Työorganisaatioiden muutoksia perustellaan järkisyin, mutta me reagoimme työntekijöinä usein muuttuviin olosuhteisiin tunteella. Miten saamme aikaan työyhteisön, myös oppilaitoksissa, jossa kukin opettaja myös kokee olevansa arvokas, ja toimii sen pohjalta itsensä ja työyhteisön parhaaksi (Martela & Jarenko 2015, 16–17)? Oppikirjat puhuvat sisäisestä motivaatiosta, jota kautta rakennamme intoa omaan työhömmе. Sisäinen motivaatio ajaa meitä hakeutumaan tekemään asioita, jotka kiinnostavat ja innostavat meitä. Tällöin meillä on tekemisessä mukana ilo ja sisäinen palo. Ulkoisessa motivaatiossa kyse on tekemisestä ja suorittamisesta, joka tehdään siihen liittyvien erillisten palkintojen, kuten rahan vuoksi. Tulosten pohjalta pelkästään ulkoisiin motivointitekijöihin pohjautuvassa työyhteisössä työntekijät ovat passiivisia ja tekevät vain välttämättömän. Sisäisesti motivoitunut työntekijä on innostunut työstään, ja se näkyy myös organisaaton ja yrityksen tuloksessa. (Martela & Jarenko 2015, 21–35). Miten voisimme edistää sisäistä motivaatiota opettajan arjessa Lapin ammattikorkeakoulussa?

Opettajan arkea pohdittaessa tavoitetilä olisi varmaan se, että opettaja voi hyvin sekä työssään että vapaa-ajallaan. Muuttuvissa olosuhteissa opettajan arjessa pitäisi olla mahdollisuus osaamisen ajan tasalla pitämiseen. Intoa työhön antanee myös sopivasti haasteelliset työtehtävät. Toisiaan ja toisten tekemistä arvostavan ja tukevan työ-
kulttuurin uskotaan vaikuttavan myös työntekijän sitoutuneisuuteen. (Martela & Jarenko 2015, 60–62.) Näin vaikuttanee myös työntekijälle annettu työrauha, jossa

työntekijällä on mahdollisuus keskittyä työn tekemiseen. Yhteisesti sovitut käytänteet ja työtavat mahdollistavat keskittymisrauhan tuloksellisen työn tekemiseen.

Muutokset ovat tämän päivän elämää oppilaitoksissa, myös Lapin ammattikorkeakoulussa. Ja ne heijastuvat vääjäämättä opettajan työhön. Muutokset ja muutostarpeet johtuvat useista tekijöistä. Osatekijöinä ovat väistämättä muuttuvan työelämän tarpeet ja muuttuvat toimintaympäristöt. Lapin ammattikorkeakoulussa opetustoimintaa ohjataan suuntaan, jonka uskotaan palvelevan yhä enemmän työelämän tarpeita. Tässä muutosprosessissa opettajan arki myös muuttuu, ja opettajan rooli ja tehtävät muokkautuvat. Muutoksessa on tärkeää työyhteisön ymmärrys ja yhteinen tahtotila, jossa autamme ja tuemme ihmisiä muutoksessa. Lapin ammattikorkeakoulun valitsema yhteisopettajuus on vielä vaiheessa. Opetussuunnitelmatyön aikana saadun tiedon prosessointi taidoksi vaatii aikaa ja tukea. Meillä on vielä aikaa miettiä, millaista tukea voimme tarjota opettajille prosessin haltuun ottamiseksi niin tiimeissä kuin yksilöinä.

LÄHTEET

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum.

Lapin ammattikorkeakoulun pedagogisen kehittämisen ja opetussuunnitelmien uudistamisen suunnitelma vuosille 2014–2015. Opetusjohtajan päätös 3.9.2014.

YHTEISOPETTAJUUS INFORMAATIOLOKUTAIDON NÄKÖKULMASTA MATKAILU- ALALLA LAPIN AMMATTI- KORKEAKOULUSSA

Johdanto

Informaatiolukutaito nähdään kokonaisuutena, johon kuuluu tiedonhankintataitojen lisäksi osaaminen, joka liittyy tiedon arvioimiseen, soveltamiseen ja jakamiseen. (ACRL 2000, 2). Informaatiolukutaito on osa asiantuntijuutta, johon ammattikorkeakoulussa opiskelevat kasvavat opintojensa aikana ja vievät mukanaan työelämätaidoina valmistuttuaan.

Opetuskokonaisuuksien toteutukset koostuvat yleisesti verkko-ohjauksesta, lähiopetuksesta työpajoihin ja luentoineen. Käytännön tiedonhakutehtävät ovat olleet joko integroituneena muuhun opetukseen mm. tiedonhakusykleihin perustuen ongelma-perustaiseen oppimiseen tai erillisinä tehtävinä kuten esimerkiksi tiedonhakusuunnitelmina aiheesta. Tarjolla on verkko-oppimisympäristössä itseopiskelumateriaaleja sekä oppimisaihioita. Yhteistyötä on kehitetty jo vuosia ja usein informaattikko on mukana opetuksessa suunnittelusta aina arviointiin saakka.

Uuteen opetussuunnitelmaan vuodesta 2017 lähtien on mahdollista myös isompien osaamiskokonaisuuksien suunnitteleminen ja substanssiopintojen sekä informaatiolukutaidon kompetenssit voidaan sisällyttää opintoihin vieläkin luontevammiksi kokonaisuuksiksi. (Kangastie 2016, 120). Yhteisopettajuuden tarve informaatiolukutaidon ja muiden opetuksien sisältöjen kanssa on tunnistettu (Lahtinen 2014, 1), mutta käytännössä se on vielä harvinaista. Opetuksen toteuttaminen, jossa opettaja ja informaattikko tai tietoasiantuntija yhdessä toteuttavat opetusta, voidaan kutsua yhteistyöksi (Kurttila-Matero 2011, 56). Aitoon yhteisopettajuuteen tähtää kuitenkin

toteutus, jossa informaattikolla on myös suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistehtäviä (Ricker 1998, Lahtisen mukaan 2014, 2).

Degree Program in Tourism – opinnäytetyövaiheen informaatiolukutaidon opetus

Informaatiolukutaidon osio on mukana Lapin AMK:n opinnäytetyövaiheessa myös matkailualan englanninkielisessä koulutusohjelmassa. Perinteisesti toteutuksissa informaatiolukutaidon osioon on kuulunut luentomaista lähiopetusta sekä työpajoja informaattikon ohjauksessa. Opiskelijoille on tarjottu verkossa itseopiskelumateriaaleja ja erilaisia oppimisaihiota lähiopetuksen tukena.

Thesis Process and Methodologies -opintojakson toteutus suunniteltiin ja toteutettiin tammikuussa 2016 aidosti yhteisopettajuuden näkökulmasta yhdessä matkailualan lehtorin kanssa. Yhteistyössä todettiin, että tarvitaan vähintään kaksi lähiopetusker-
taa opiskelijoiden ohjausta varten opinnäytetöiden aiheisiin. Henkilökohtaisempaan ohjaukseen haluttiin panostaa, joten pedagogiseksi lähestymistavaksi valittiin käänteinen oppiminen (Flipped Learning). Käänteinen oppiminen perustuu ajatukseen, että teoria voidaan opettaa esim. videoluentona tai muuna materiaalina etukäteen ja ohjaus voidaan aloittaa heti lähiopetuksen alkaessa (Flipped Learning Network 2014).

Informaattikko toteutti videoluennon verkko-oppimisympäristöön opiskelijoille etukäteen katsottavaksi ennen lähiopetuksen työpajoja. Suunnitteluvaiheessa jaoimme myös tietämystä opiskelijoiden taitotaseroista, joten totesimme, että näin opiskelijat voivat palata videoluennon pariin tarvittaessa ja valitsemanaan ajankohtana.

Etänä oppimisympäristössä

Opiskelijat katsoivat videoluennon ennen työpajaan osallistumista. Aikataulu oli tiivis, mutta opiskelijat pystyivät kuitenkin katsomaan luennon haluamanaan ajankohtana, ja he olivat katsoneet videoluentoja – moni ainakin osittain ja jotkut jopa useamman kerran. Tasoerot siis tulivat esiin ja videoluento mahdollisti asioiden kertaamisen etukäteen. Opiskelijat olivat työpajoissa valmiimpia tekemään kysymyksiä ja aloittamaan tiedonhakua.

Erityisen onnistunutta oli myös yhteisopettajuuden tuoma opetussisältöjen ja muiden sisältöjen yhteensovittaminen mm. Moodlessa. Informaatiolukutaidon materiaalit ja aikataulutukset olivat täysin sisällytettynä muuhun opetussisältöön. Vastuupettajana matkailualan lehtori markkinoi videoluentojen ja tehtävänpalautusten päivämääriin asti myös informaatiolukutaidon osuutta muiden sisältöjen rinnalla tasavertaisesti. Tämä takasi käänteisen opetuksen onnistumisen ja näin myös työpajoihin valmistautumisen onnistumisen.

Tiedonhakua ohjaamassa työpajoissa

Ohjaus voitiin aloittaa työpajoissa heti tuntien alussa, sillä kokemukseni mukaan kaikki tunneille osallistujat olivat perehtyneet aiheeseen etukäteen. Opiskelijoilla oli edessään laaja tiedonhaku omasta opinnäytetyön aiheestaan, joten tämä tuntui kai-kista erityisen mielekkäältä, eikä tapaamiskerta ei mennyt luennon pitämiseen. Ensimmäisessä työpajassa kaikilla osallistuvilla opiskelijoilla oli oma opinnäytetyö-aihe valmiina jo mielessään.

Informaatikon ja lehtorin yhteisesti järjestämässä seuraavassa työpajassa ohjaus toteutettiin yhteisopetuksessa. Matkailualan lehtori markkinoi etukäteen työpajaa. Toinen työpaja keräsikin kaksin verroin osallistujia edelliseen verrattuna. Tähän osallistui myös niitä opiskelijoita, joilla ei vielä tarkalleen ollut tietoa opinnäytetyön aihepiiristä. Yhteisopetuksen hyöty tässä työpajassa oli se, että näin tarjoutui tiedon-haun lisäksi mahdollisuus keskustella ja saada ohjausta mm. opinnäytetyön aiheen valinnassa ja rajauksessa. Olikin hyödyllistä, että matkailualan lehtori keskusteli en-sin opiskelijan kanssa ja sen jälkeen informaattikko ohjasi aihetta sellaiseen muotoon, jolla saa tuloksia tiedonhaussa; miten aihetta voi joutua pilkkomaan osiin ja hakea esimerkiksi tietty osa-alue kerrallaan.

Koimme, että työpaja aktivoi opiskelijoita; käydyissä keskusteluissa tarjoutui mahdollisuus useampaan näkökulman jakamiseen, opiskelijat saivat oikeaan aikaan tapahtuvaa henkilökohtaista ohjausta sekä palautetta tiedonhaun suorittamisessa. Yhteisopettajuus työpajaympäristössä tapahtui luontevasti vuorotahtiin toinen toista täydentäen ja opiskelijan tarpeeseen pureutuen.

Arviointia vaille valmis

Opintokokonaisuuden arviointi suoritettiin informaatiolukutaidon kokonaisuudessa Thesin Process Open Book Exam –tentillä verkko-oppimisympäristössä sekä idea-papereiden ja posterituotoksien tiedonlähteitä arvioimalla. Tenttikysymykset koskivat informaatiolukutaidon osa-alueita ja opinnäytetyön tekemistä yleensä. Aiheet otettiin yhteisen työpajamme sisällöstä sekä oppimateriaaleista: aihepiirin käsitteellistäminen, tiedonhaun suunnitteleminen, tiedonlähteiden luonteet, tiedonhaun tekninen osaa-minen ja tiedonkäyttö opinnäytetyössä. Tentti sujui kaiken kaikkiaan hyvin.

Tietämyksestä tuloksiin

Tavoitteenamme on jatkossakin suunnitella opintojaksojen toteutukset ja sisällöt aidosti yhteistyössä. Viemme tietämystä yhteisopettajuudesta mm. opetus suunnitelma-työpajoissa ja kerrytämme kokemuksia myös suomenkielisessä koulutusohjelmassa opinnäytetyövaiheen toteutuksissa. Informaatiolukutaidon opetustakin pitää tietysti kehittää; videoluento olisi voinut olla lyhempi ja käännteistä oppimista kannattaa kehittää ja kokeilla laajemminkin.

Koimme yhteistyömme onnistuneeksi, sillä kokemuksiemme mukaan saimme ohjattua opiskelijoita tehokkaammin aiheen rajaukseen, näkökulman valintaan ja lopulta tiedonhaun pariin. "Ideapaperit ja posterit yllättivät laadullaan!" Matkailualan lehtorin arvio opiskelijoiden tuotoksista tarkoittaakin vain sitä, että tällaisia toteutukset ovat mielekkäitä kaikkien osapuolten näkökulmasta.

Yhteisopettajuus informaatiolukutaidon näkökulmasta edellyttää toistemme sisältöjen tuntemusta. Opiskelijalle on hyödyllistä, jos informaatiolukutaidon ohjaus tapahtuu silloin, kun tarve uudelle tiedolle on, ja jos valittavana on erilaisia oppimisympäristöjä kunkin tarpeen mukaan. Jos informaattikko on perillä opiskelijoiden tarpeista, se madaltaa kynnystä yksittäisen opiskelija kohdalla kysyä ja pyytää ohjausta ja toisaalta taas se voi selkeyttää informaattikon opetussisältöä. Myös informaatiolukutaidossa tekemällä oppiminen on erityisen tärkeää, sillä onhan kyse taidoista, joita opetellaan. Jos tehtävä on sisällytetty muuhun opetussisältöön, ymmärrys ja merkityssuhteet informaatiolukutaidoissa opitaan luontevammin. Usein opiskelija-opettajasuhde alan substanssiopettajaan on jo syntynyt aikaisemmin ja tämä luottamussuhteen hyödyt kannattaa tuoda myös informaatiolukutaidon ohjaukseen, sillä näin eri asiantuntijoiden näkökulmat limittyvät toisiinsa yhteisohjauksessa.

Yhteisopettajuus vaatii uskallusta kokeilla uusia tapoja ohjata informaatiolukutaitoa yhdessä muiden opetussisältöjen kanssa – kokeilemalla ja yhdessä ohjaamalla lisäämme tietämystämme syntyvistä hyödyistä, kun informaatiolukutaito liitetään aidosti sisältönä muuhun opetukseen. Onkin hienoa olla mukana keräämässä satoa pitkään jatkuneen yhteistyön tuloksista ja tarjoamassa opiskelijalle oppimiskokemuksia sekä taitoja ja tietoa, jotka auttavat häntä nykyisessä tietoympäristössämme selviytymään paremmin.

LÄHTEET

- ACRL 2000. Information Literacy Competency Standards for Higher Education. Viitattu 23.3.2016 <http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org.acrl/files/content/standards/standards.pdf>
- Kangastie, H. (toim.) Laadukasta oppimista ja osaamista Lapin ammattikorkeakoulussa. Opetus ja oppiminen 2/2016. Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja. Viitattu 23.3.2016 <http://www.lapinamk.fi/fi/Tyoelamalle/Julkaisut/Lapin-AMKin-julkaisu?itemid=2235&showlocation=104db7a2-2204-472d-b9c1-354538a46511>
- Kurttila-Matero, E. 2011. School library: A tool for developing the school's operating culture. Oulun yliopisto, väitöskirja. Viitattu 22.3.2016 <http://urn.fi/urn:isbn:9789514297366>
- Lahtinen, J. 2014. Jaetun opettajuuden haasteet: kirjaston, opetuksen ja työelämän yhteistyö hoitoalan koulutuksen hankkeessa. Informaatiotutkimus 33 (4), 2014. Viitattu 23.3.2016 <http://ojs.tsv.fi/index.php/inf/article/view/48431/14113>
- Flipped learning network, 2014. Definition of flipped learning. Viitattu 29.3.2016 <http://flippedlearning.org/domain/46>

YHTEISOPETTAJUUDEN ONNISTUMISET TYÖELÄMÄ- LÄHEISESSÄ TOTEUTUKSESSA

Yhteisopettajuus ja opintojakson suunnittelu

Artikkeli esittelee opintojakson Restonomin työ hyvänä käytänteenä yhteisopettajuuden ja työelämäläheisyyden näkökulmista. Opintojakso sisältyy restonomikoulutukseen, Matkailupalveluiden osaamisalalla, Lapin ammattikorkeakoulussa. Artikkelin kirjoittajat toimivat opettajina restonomikoulutuksessa. Artikkelin sisältää myös digitaalista aineistoa, johon pääsee linkkejä klikkaamalla. Linkit löytyvät kootusti myös artikkelin lopusta.

Restonomin työ -opintojakso on aloittavien restonomiopiskelijoiden ensimmäisiä opintojaksoja syksyllä. Viiden opintopisteen laajuinen opintojakso toteutettiin syksyllä 2015 neljännen kerran ja sitä on kehitetty jokaisen toteutuksen jälkeen. Roolien ja vastuualueiden jakaminen opettajien kesken on tärkeää, jotta työkuorma saadaan tasapuolisesti vastaamaan annettuja resursseja. Oppimistehtävät laadittiin tarjoamaan opiskelijoille tarvittavaa osaamista sekä kehittymismahdollisuuksia.

Opintojakson tehtävien eteneminen suunniteltiin mielekkääksi ja palautteen antaminen sekä sen muodot määriteltiin vahvistamaan opiskelijan oppimisprosessia. Kokonaisuuden arvioinnissa korostuivat opettajien ja toimeksiantajan arvioinnin sekä opiskelijoiden itse- ja vertaisarvioinnin merkitys.

Restonomin työ -opintojaksolla täydentyivät kahden opettajan ammatillinen ja pedagoginen osaaminen sekä halu tehdä työelämäyhteistyötä. Yhteisopettajuus parhaimmillaan selkiyttää kokonaisuutta ja parantaa opetuksen laatua. Onnistuakseen yhteisopettajuus vaatii osapuolien samansuuntaisia näkemyksiä ja tapoja toimia. Myös opettajien keskinäiset suhteet vaikuttavat yhteistyön toimivuuteen. (Kaihua 2016.)

Työelämäläheinen Restonomin työ -opintojakso

Restonomin työ -opintojakson tavoitteena on, että opiskelija tunnistaa restonomin työhön liittyvät eri toimintaympäristöt ja niiden välisen vuorovaikutteisuuden. Opiskelija perehtyy matkailualan monipuolisiin työtehtäviin ja saa ymmärryksen millaisia osaamisvaatimuksia ammatillisissa tehtävissä toimimiseen tarvitaan.

Työelämäläheinen yhteistyö kehittää opiskelijoiden, opettajien ja työelämän osaamista. Opiskelijat kokevat aitoja tilanteita, työelämä saa uusia kehitysideoita ja opettajat saavat päivitettyä työelämä tietouttaan. (Sipponen 2011, 8, 13.) Työelämäläheisellä Restonomin työ -opintojaksolla oppimista tuetaan alumniluennoin, työelämässä oppimisella, erilaisilla harjoituksilla ja työpajoilla. Ammatillisia taitoja harjoitellaan vierailulla Pohtimolammelle Lapland Hotel Bear's Lodgeen. Tarkempi prosessikuvaus on Preziesityksessä [täällä](#).

Opiskelijoiden ryhmäytyminen on tärkeää opintojen alussa. Ryhmäytymisellä on suuri merkitys opiskelijan motivaatioon sekä opintoihin sitoutumiseen. Opintojaksolla korostuu opiskelijan kyky ottaa vastuuta omasta toiminnastaan ja sen seurauksista suhteessa tiimin ja yhteisön pelisääntöihin. Opiskelija oppii toimimaan matkailualan ammattieettisten periaatteiden mukaisesti ja ottamaan erilaiset toimijat huomioon työskentelyssään.

Matkailupalveluiden osaamisalalla on laadittu työelämänyhteistyön pelisäännöt. Yhteistyöksi määritellään vierailut työelämässä, asiantuntijoiden (ml. alumni) vierailut opintojaksoilla ja opintojaksoille sidotut työelämän toimeksiannot. (Tammia 2015.) Matkailupalveluiden osaamisalalla kumppanit on nimetty ja ennakoiva sekä monipuolinen yhteistyö heidän kanssaan koetaan tärkeäksi. Kumppanuudet on jaettu kolmeen tasoon: strateginen, taktinen ja operatiivinen taso. Strategisen tason kumppanuudet ovat Lapin ammattikorkeakoulun ja osaamisalan johdon vastuulla, kun taas taktisen tason avainkumppanuuksia hoitavat työelämävastaavat. Operatiivisen tason yhteistyötä tekevät opintojaksojen opettajat. Avainkumppaneiden kanssa toimitaan kehittämisen ja ennakkoiden sekä työelämän että oppilaitoksen tarpeita. (Tammia 2015.)

Lapland Hotels on avainkumppani, jonka kanssa tehdään yhteistyötä Restonomin työ -opintojaksolla. Lapland Hotels on monipuolinen matkailukeskittymä, johon tutustuminen tarjoaa laajan näkemyksen restonomin toimintaympäristöstä Lapissa. Lapland Hotel Bear's Lodge on erämaahotelli Pohtimolammen rannalla Rovaniemen tuntumassa. Vahva yhteistyö työelämän kanssa tarjoaa opiskelijoille autenttisen oppimisympäristön, jossa he voivat ongelmalähtöisesti tutustua matkailualaan.

Matkailupalveluiden osaamisalalla alumnien kanssa tehdään yhteistyötä. Alumnit ovat oppilaitoksesta valmistuneita, työelämässä olevia entisiä oppilaita ja he tulevat omasta halustaan, veloitusetta, jakamaan opiskelijoille kokemuksiaan. Restonomin

työ -opintojaksolla opiskelijat orientoituvat tulevaan ammattiinsa, ja alumnit käyvät kertomassa heille oman uratarinansa ja esittelevät toimintaympäristön, jossa he työskentelevät. Opiskelijat pääsevät kurkistamaan työelämään alumnien kokemusten kautta. Alumnit on valittu huolella ja he edustavat erilaisia uramahdollisuuksia, tarjoten monipuolisia näkökulmia restonomin ammattiin.

Ainutlaatuinen oppimisympäristö

Restonomin koulutuksessa näkyy asiantuntijana toimiminen niin kansainvälisessä kuin arktisessa toimintaympäristössä (SoleOps 2016). Toimintaympäristöjen omaleimaisuus esittäytyy vahvasti yhteistyössä Lapland Hotel Bear's Lodgen kanssa. Pohtimolampi monimuotoisine maastoineen tarjoaa oivallisen ympäristön opiskelijoiden ryhmäytymiseen ja aistillisen elämyskierroksen tekemiseen.

Vieraanvaraisuus korostuu opintomatalla Lapland Hotel Bear's Lodgeen, jossa hotellinjohtaja Outi Gullsténin johdolla opiskelijat tutustuvat hotelliin ja saavat kokonaisvaltaisen käsityksen yrityksen toiminnasta. Pohtimolammella majoitutaan kodikkaissa 4-5 hengen mökeissä, joissa opiskelijoilla on oma sauna. Opiskelijat tutustuvat yrityksen työntekijöihin, saaden ymmärryksen moninaisista matkailun työtehtävistä. Esimerkiksi myyntipäällikön luento herättää opiskelijat matkailun kansainvälisyyteen sekä asemaan Lapissa.

Ravintolassa opiskelijat pohtivat vieraanvaraista Lapin tapaa luoda ainutlaatuisia kokemuksia asiakkaalle. Luonnosta haetaan somisteet ravintolasalin pöytien koristeluun. Lätynpaisto hotellin pihalla taas tarjoaa elämyksellisen palan asiakkaan roolista. Nokipannukahvi oman paistetun lätyn kanssa maistuu jokaiselle.

Loppusyksyinen luonto on pääroolissa aistikierroksella metsässä, Pohtimolammen ympärillä. Opiskelijat oppivat uudenlaisen tavan tarkastella elämyksen tuottamista asiakkaalle viiden aistin avulla. Menetelmää voi soveltaa muissakin matkailupalveluissa. Aistikierroksen jälkeen jaetaan kokemuksia, muistoissa ovat hiljaisuus, puolukan kirpeä maku ja ruskan väriloisto. Tämän jälkeen nautitaan lounas ja palataan kaupunkiin. Seuraavalla viikolla on Learning Cafe, jossa reflektoidaan Pohtimolammella opittua ja muodostetaan yhteinen näkemys opintojakson tavoitteiden mukaan. Pohtimolammen tunnelmiin pääsee valokuvaesityksen matkassa [tästä](#).
Kehittävä arviointi ja palaute

Kehittävä arviointi on lähestymistapa, jossa arviointitietoa hyödynnetään välittömästi arvioitavan kohteen kehittämiseen. Ero perinteisempiin arviointimalleihin on siinä, että kehittävässä arvioinnissa palautetta annetaan jatkumona oppimista tukien. (Kangastie 2013; Toivonen & Valkama 2008.)

Restonomien työ -opintojaksolla opiskelijoiden oppimista tuettiin kehittävän arvioinnin avulla. Ensimmäisestä oppimistehtävästä annettiin kirjallinen palaute jo viikon sisällä palautuksesta, jolloin opiskelijoilla oli mahdollisuus vielä kehittää toista oppimistehtävää. Palautetta annettiin myös tehtävänohjauksissa, esitystehtävässä ja palautetunilla. Itse- ja vertaisarvioinnin avulla opiskelijat osallistuivat arviointiprosessiin. Ottamalla arviointiin mukaan työelämä, saadaan kehittävistä arvioinnista monisuuntaista, yhteisöllistä toimintaa (Kaihua 2016).

Restonomien työ -opintojakson aikana palautetta kerätään usealta taholta, niin opiskelijoilta, opettajilta, alumneilta kuin työelämäkumppaneiltakin. Opintojakson palautetyöpajasta luotiin luottamuksellinen ja keskusteleva. Avoimen palautteenannon myötä opiskelijat ymmärtävät oman palautteen merkityksen osana kokonaisuutta ja sen, miten erilaisia kokemuksia muilla opiskelijoilla on. Opettajat pitivät lopuksi yhteisen palautetapaamisen, jossa käydään läpi yhteistyökumppaneiden, opiskelijoiden ja SoleOps:n opintojaksopalaute. Kehittämisideat dokumentoidaan CRM- järjestelmään ja uuden kokonaisuuden suunnittelu käynnistyy. Palautetyöpajaan kehitetty malli löytyy lyhyen animaation muodossa [täältä](#).

Yhteisopettajuuden onnistumisen tähtihetket

Opintojaksoa on kehitetty vuosittain opiskelijoilta ja työelämältä saadun palautteen perusteella esimerkiksi mukaan on pyydetty viestinnän opettaja antamaan ohjausta esiintymistaitoihin. Avoin palautetilaisuus on toiminut hyvin, mallia on sovellettu muillekin opintojaksoille.

Työelämäyhteistyöstä on tullut pitkäaikaista, pitkäjänteistä ja suunnitelmallista kumppanuutta oppilaitoksen ja elinkeinon välillä. Outi Gullsténin mukaan he ovat saaneet opiskelijoilta uusia ideoita ja raikkaita tuulia omaa kehitystyötään varten. Vuoropuhelu työelämän kanssa on syventynyt opintojakson kehittämisen myötä.

Restonomien työ -opintojaksolla yhteisopettajuudessa päästiin tasolle, jossa opetustilanteet olivat selkeitä ja keskustelevia, vuoropuhelun kautta toisiaan täydentäviä tilaisuuksia, joka on yhteisopettajuutta parhaimmillaan ja motivoi siihen jatkossakin. Opintojaksolla kehitettiin hyviä käytänteitä, joita voidaan hyödyntää laajemminkin. Yhteisopettajuus oli voimaannuttava kokemus.

LÄHTEET

- Gullstén, O. 2016. Lapland Hotel Bear's Lodge. Hotellinjohtajan haastattelu 21.1.2016.
- Kaihua, H. 2016. Työelämän kehittämistä yhteisopettajuuden voimin. H. Kangastie (toim.) Laadukasta oppimista ja osaamista Lapin ammattikorkeakoulussa. Sarja B. Raportit ja selvitykset 2/2016. Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja. Viitattu 28.4.2016.
<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/105473/B2%202016%20Laadukasta%20oppimista%20ja%20osaamista.pdf?sequence=1>. s109-114.
- Kangastie H. 2013. Kehittävä arviointi osaamis- ja ongelmaperustaisessa oppimisessä. H. Kangastie (toim.) Osaamis- ja ongelmaperustainen oppiminen hyvinvointialalla – kokemuksia ja käytänteitä uudesta oppimistavasta. Rovaniemi: Rovaniemen ammattikorkeakoulu julkaisusarja C 41.
- Sipponen, M. 2011. Työelämäpolkujen muodot. Teoksessa M. Sipponen (toim.) Matkalla unelmiin - Työelämäpolkujen kehittäminen restonomiopinnoissa. Rovaniemi. Rovaniemen ammattikorkeakoulun julkaisusarja C nro 28, 7–13.
- Tammia, T. 2015. Matkailupalveluiden osaamisalan työelämäyhteistyön pelisäännöt.
- Torvinen, L. & Valkama, H. 2008. Yksivuotinen puntarissa. Kehittävää arviointia opettajan koulutuksen arjessa. Vantaa: Haaga-Helian julkaisusarja Puheenvuoroja 5/2008.

ARTIKKELIN SISÄLTÄMÄT DIGITAALISET AINEISTOT

- Kaihua, H. & Sipponen, M. 2016. Malli palautetunnista.
<http://bit.ly/1WfMPX1>
- Kaihua, H. & Sipponen, M. 2016. Valokuvaesitys Pohtimolammen opintomatkalta.
<http://bit.ly/1otOAFb>
- Kaihua, H. & Sipponen, M. 2016. Restonomien työ - opintojakso prosessina.
<http://bit.ly/1WfN1Fw>

YAMK MONT -UUSI TAPA TEHDÄ YLEMPIEN AMMATTI- KORKEAKOULUTUTKINTOJEN OPINNÄYTETÖITÄ

Tausta

Ammattikorkeakoulujen ylemmät korkeakoulututkinnot (YAMK) ovat vakiinnuttaneet asemansa suomalaisessa korkeakoulukentässä. Nyt jo runsaan kymmenen vuotta toimineet koulutukset ovat ehtineet tuottaa yli 11.000 työelämän kehittäjää. Samalla nämä työelämän kehittämisen ammattilaiset ovat saaneet kelpoisuuden hakeutua tehtäviin, joihin kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto. (Lampinen & Turunen 2015, 6.)

YAMK-tutkinnot on suunniteltu työelämäläheisiksi ja niissä tehdyt opinnäytetyöt ovat jo työssäkävien opiskelijoiden tekemiä tutkielmia omille työnantajilleen. Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) ammattikorkeakoulujen rahoitusmallissa YAMK-koulutukset on luettu osaksi ammattikorkeakoulujen TKI-toimintaa.

OKM:n rahoittamassa kaksivuotisessa (2014 – 2015) ”YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi” – hankkeessa, jossa mukana olivat kaikki suomalaiset ammattikorkeakoulut, kehitettiin mm. YAMK-koulutusten TKI-profilia, lisättiin työelämäinnovaatioiden monialaisuutta ja tuettiin yhteisöllisen tiedon kehittämistä. (Lampinen & Turunen 2015, 6 – 7.)

Lapin ammattikorkeakoulu osallistui em. hankkeeseen sen kahdessa työpaketissa: työelämää uudistavat ja TKI-toimintaa edistävät oppimisympäristöt (työpaketti 1), ja työelämän uudistaminen monialaisella kehittämisosaamisella (työpaketti 2). Lapin amk:n YAMK-yksikkö toteutti työpaketissa 2 kehittämishankkeen, jossa uudistettiin YAMK-opiskelijoiden opinnäytetyöprosessia (Toivola 2015, 28). Tuloksena tästä kehittämistyöstä syntyi YAMK-koulutuksen opinnäytetyöinnovaatio: Monialainen Opinnäytetyö – YAMK - MONT.

YAMK - MONT

MONT – opinnäytetyöprosessin keskeisiä piirteitä ovat poikkitieteellisyys, työelämälähtöisyys ja – läheisyys. Poikkitieteellisyys toteutuu siitä, että MONT-opinnäytteet tehdään monialaisissa pienryhmissä. Pienryhmissä on eri alojen YAMK-opiskelijoita; esim. sairaanhoitaja ja insinööri voivat parina laatia yhteisen opinnäytetyön. Tavoitteena tällaisessa työtavassa on löytää ja luoda uusia innovaatioita, jotka parhaiten syntyvät alojen rajapinnoilla.

MONT-opinnäytetyöt tehdään Lapin amk:n YAMK-yksikön yliopettajien ohjauksessa. Yliopettajat muodostavat monialaisen ja poikkitieteellisen yhteisopettajatiimin, jonka tavoitteena on tukea em. innovaatioiden syntyä.

Työelämälähtöisyys syntyy siitä, että opinnäytetöiden toimeksiantajana toimivat eri kehittäjäorganisaatiot kuten esim. Lapin yrittäjät ry. tai Lapin liiton klusterit. Nämä toimeksiantajat seuraavat opinnäytetöiden edistymistä ja samalla takaavat tehtyjen opinnäytetöiden työelämäläheisyyden.

MONT-prosessia ohjaavat em. toimeksiantajien kanssa laaditut yhteiset, isot teemat, joiden alle pari- tai pienryhmätyönä syntyneet opinnäytetyöt kootaan. Kehittäjäorganisaatioiden kanssa laaditut ohjaavat teemat lisäävät MONT-opinnäytteiden aluevaikutavuutta ja sitouttaa kehittäjäorganisaatiot yhteistyöhön ammattikorkeakoulun kanssa. Työelämä on siis systemaattisesti mukana opinnäytetyöprosessissa koko ajan. Opiskelijat tekevät koko MONT-prosessin ajan yhteistyötä. Se lisää sitoutumista prosessiin, luo flow-henkeä opiskelijoihin, vähentää keskeyttämisä ja sitouttaa opiskelijoita valmistumaan yhtä aikaa. Poikkitieteellinen yhteisopettajatiimi ja pienryhmätyö vähentävät ohjaukseen vaadittavia resursseja.

Monialaisen opinnäytetyön toteutusprosessi

Monialainen opinnäytetyö (MONT) nojautuu vahvasti sosiokonstruktivismiin sekä tutkivan oppimisen kontekstiin, jossa on kyse uutta tietoa ja ymmärrystä tuottavasta, oppijan aktiivista roolia korostavasta oppimisprosessista (esim. Hakkarainen, Bollström-Huttunen, Pyysalo, Lonka 2005, Kahn & O'Rourke 2004). Oppimisprosessiin kuuluu myös oppimisen aktiivinen jakaminen ja tiivis vuorovaikutus kaikkien osallistujien kesken ja tämä piirre liittyy vahvasti myös monialaisen opinnäytetyön toteutukseen. Prosessin aikana toteutuvat tutkivan oppimisen vaiheet: kontekstin luominen, ongelman asettelu, työskentelytavan luominen, tiedon hankkiminen eri vaiheissa, kriittinen tiedon arviointi ja jaettu asiantuntijuus.

MONT-prosessi käynnistyy toimeksiantajaorganisaatioiden kartoittamisella. Koska tavoitteena on, että monialaiset opinnäytetyöt ovat työelämälähtöisiä, palvelevat aluetta ja täällä toimivia organisaatioita, lähdetään alkuvaiheessa etsimään niitä

organisaatioita, jotka näkevät ammattikorkeakouluyhteistyön mahdollisuudet oman toimintansa kehittämässä ja ovat valmiita sitoutumaan yhteistyöhön. Toisessa vaiheessa rekrytoidaan MONT-prosessiin opiskelijoita eri koulutuksista. Jotta monialainen oppinäytetyöprosessi toimii suunnitellulla tavalla, tarvitaan mukaan opiskelijoita kaikilta osaamisaloilta. MONT-prosessi koostuu kuvion 1 mukaisista vaiheista.



Kuvio 1. MONT-prosessin vaiheet ja toimijoiden roolit

Rekrytointivaiheen jälkeen opiskelijat ryhtyvät yhdessä toimeksiantajan kanssa pohtimaan oppinäytetöitä yhdistävää teemaa, josta syntyy työn konteksti. Sen jälkeen opiskelijat siirtyvät tunnistamaan teemaan liittyviä kehittämiskohteita ja määrittelevät työlle asetettavia tavoitteita. Myös tässä vaiheessa toimeksiantajat ovat mukana prosessissa. Työhön liittyy opiskelijoiden jatkuva yhteydenpito sekä virtuaaliympäristöissä (esim. Moodle, GAFE) että yhteisissä tapaamisissa. Opiskelijat esittelevät useaan otteeseen työnsä edistymistä myös toimeksiantajalle; ensimmäinen esittely toteutuu tavoitteiden täsmentämisen jälkeen. Kehitystyön tekemisen ja koko MONT-prosessin tukena toimivat erilliset tehtävät, joiden avulla opiskelijat saavat oppinäytetyöhönsä tulevaa sisältöä ja vievät samalla työtään eteenpäin. Koska MONT-prosessissa syntyviä oppinäytetöitä yhdistää yhteinen teema, koostavat opiskelijat myös yhteistä tietoperustaa.

MONT-prosessia pilotoitiin lukuvuonna 2014 – 2015. Yhteistyökumppaniksi ja sparraajaksi saatiin mukaan Lapin yrittäjät. Ensimmäisen toteutuksen aikana MONT-prosessiin osallistui 11 eri alojen opiskelijaa. Yhdessä Lapin yrittäjien kanssa he ryhtyivät ideoimaan aluetta kehittäviä oppinäytetöitä ja niitä yhdistävää temaattista

aluevaikuttavaa aihetta, joksi valikoitui ”Hyvinvoiva pohjoinen”. Tämän jälkeen opiskelijat määrittivät keskeisiksi kehityskohteiksi arjen hyvinvointi mikro- ja pk-yrittäjyydessä sekä tuotekehitys periferisillä alueilla. Ensimmäiset opinnäytetyöt esiteltiin yhteisessä seminaarissa syksyllä 2015. Kuviossa 2 on kuvattu ensimmäisen MONT-prosessin rakennetta.



Kuvio 2. MONT-pilotti 2014 – 2015 (Kantele, K. 2015)

Toteuttamisen resursointi ja organisointi

Monialaisen opinnäytetyön toteuttamisesta vastaa YAMK-yksikkö. Opinnäytetyöprosessin vastuu on YAMK-opettajatiimillä, joka suunnittelee, aikatauluttaa ja organisoii prosessin toteutuksen yhdessä. Opettajatiimiin kuuluvat opettajat osallistuvat opinnäytetyöprosessin ohjaukseen kukin oman erityisosaamisensa mukaisesti.

Mont- kokemukset, kehittämiskohteet ja jatkotoimenpiteet

MONT-prosessi on kuvattu (Liite 1) ja dokumentoitu ensimmäisen pilotin yhden opinnäytetyön osana. Opinnäytetyöstä saadut kokemukset ovat olleet positiivisia. Opiskelijoilta ja toimeksiantajilta on saatu palautetta loppuseminaarissa ja sen mukaan osallistujat ovat kokeneet prosessin mielekkääksi: opiskelijat ovat kokeneet oppineensa ymmärtämään aiempaa enemmän toisen koulutusalan näkemyksiä ja toimeksiantajat pitivät saamiaan ratkaisuja hyödyllisinä ja toteuttamiskelpoisina. Pilottitoteutuksen yhteydessä opiskelijat ryhmäytyivät hyvin ja se näkyi myös heidän yhteistyössään läpi prosessin siten, että he ottivat osaltaan vahvasti vastuuta koko prosessin onnistumisesta, toistensa tukemisesta sekä oman työnsä loppuun saattamisesta.

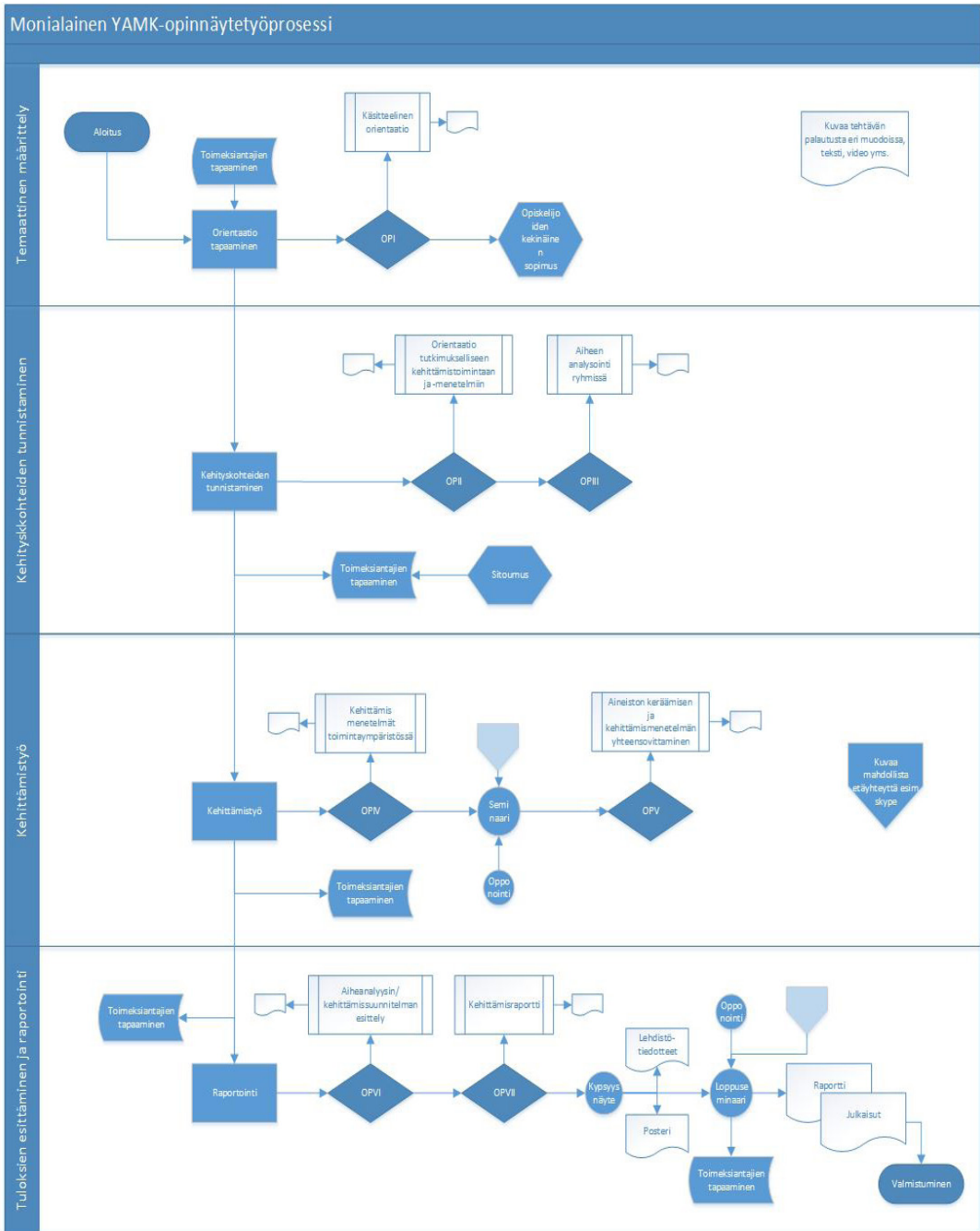
Yhteistyö ja vertaistuki toimivat niin hyvin, että syksyllä 2014 MONT-prosessiin mukaan tulleet opiskelijat valmistuivat kaikki sovitun aikataulun mukaisesti.

Ensimmäisen toteutuksen jälkeen havaittiin, että prosessin tukemiseksi teetettävien tehtävien määrää ja sisältöä on hieman muutettava. Muilta osin prosessi osoittautui toimivaksi. Uusi MONT-ryhmä aloitti syksyllä 2015. Mukana on yhdeksän opiskelijaa, joiden kumppanina ovat Lapin toimialaklusterit sekä Maakunnallinen järjestö-neuvottelukunta.

LÄHTEET

- Bergman, J. 2015. Alueosaamisen monialainen YAMK-opinnäytetyöpilotti. Teoksessa Hyvinvoiva pohjoinen. Kirjoittajat Mervi Alatalo, Jouni Bergman, Anne Kaakkuriniemi, Kaarina Kantele, Jaana Kauppi, Pia Korpivaara, Veikko Kärnä, Lotta Lonka, Samuli Mikkola, Sari Niukkanen, Tanja Pyhäjärvi, Johanna Pirttijärvi & Susanna Vilander. Lapin ammattikorkeakoulu.
- Hakkarainen, K., Bollström-Huttunen, M., Pyysalo, R. & Lonka, K. 2005. Tutkiva oppiminen käytännössä. Matkaopas opettajille. Helsinki:WSOY:
- Kahn, P. & O'Rourke, K. 2004. Guide to Enquiry-Based Learning. University of Manchester. Viitattu 23.3.2016 http://www.ceebl.manchester.ac.uk/resources/guides/kahn_2004.pdf
- Lampinen, M. & Turunen, H. 2015. YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi. Teoksessa M, Lampinen ja H, Turunen (toim.) YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Toivola, T. 2015. Työpaketti 2. Työelämän monialainen uudistaminen. Teoksessa M, Lampinen & H. Turunen (toim.) YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi.. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Liite 1. Monialaisen oppinnäytetyön prosessikaavio (Bergman, J. 2015, 37.)



II YHTEISOPETTAJUUDEN KÄYTÄNTEITÄ

OPPIMISPROJEKTIT TKI-TOIMINNAN JA TYÖ- ELÄMÄN RAJAPINNASSA

Projektimainen toimintatapa on nykypäivää työelämässä, josta johtuen tekniikan ja luonnonvarojen koulutukset ovat siirtymässä täysin projektipohjaiseen opetukseen uusien osaamis- ja ongelma-perustaisten sekä työelämälähtöisten opetussuunnitelmien myötä vuonna 2017. Tulevissa opetussuunnitelmissa projektimainen ajattelu- ja toimintamalli tuodaan opiskelijoille tutuksi oppimisprojektiin pohjautuvien opetusmenetelmien kautta. Oppimisprojektilla tarkoitetaan sitä, että opiskelija oppii tavoiteltavaa osaamista työskentelemällä projekteissa, joissa ratkotaan aitoon työelämään liittyviä ongelmia ja kehitetään toimintaa. Projektin eteneminen luo tarpeen oppimiselle eli opiskelijan on helppo mieltää, miksi käsiteltäviä asioita opiskellaan, sekä auttaa opiskelijaa ymmärtämään ja hahmottamaan opiskeltavan asian kokonaisuuden. Samalla opiskelijan rooli aktiivisena toimijana ja tiedon etsijänä korostuu. Opettajan työn painopiste on siirtymässä valmentamisen ja ohjaamisen suuntaan. Myös opettaja voi oppia uutta onnistuneessa työelämälähtöisessä oppimisprojektissa.

TKI-ryhmien rooli oppimisprojektien toteutuksissa on keskeinen. TKI-ryhmät toimivat osana kansallisia ja kansainvälisiä tutkimusverkostoja, jolloin heillä on ajan tasalla oleva näkemys insinöörien ja agrologien tulevasta osaamistarpeista. TKI-ryhmien toiminnan lähtökohtana on yritysten tarpeisiin ja kehittämismahdollisuuksiin vastaaminen, jolloin ryhmillä on mahdollisuus ohjata opiskelijoita suoraan yritysprojekteihin ja toimimaan yritysten tavoin projektiaiheiden toimeksiantajina sekä tarvittaessa myös ohjaajina. TKI-opetus-yhteistyö avaa luontevan mahdollisuuden hankkia aidosti työelämälähtöisiä oppimisprojekteja TKI-ryhmien avulla.

Jotta oppimisympäristöt saataisiin vastaamaan opiskelijan osaamisen kehittämiseksi asetettuja vaatimuksia, niitä tulee jatkuvasti kehittää. Insinööri- ja agrologiopiskelijan osaaminen rakentuu ja vahvistuu jatkuvasti kehittyvissä oppimisympäristössä – tarkoituksena on kehittää niitä työelämäläheisemmäksi, sekä tehokkaammin opetusta ja TKI – toimintaa palveleviksi. TKI-ryhmien rooli oppimisympäristöjen kehittäjinä on keskeinen - ryhmät kehittävät koulutuksien oppimisympäristöjä osana omaa

hanketoimintaansa. Oppimisympäristöjen työelämälähtöisyys varmistetaan yrityk-
sien vahvalla osallistumisella TKI-ryhmien hanketoimintaan. Toimiminen tällaisissa
oppimisympäristöissä vaatii oman alan syvällistä osaamista. Tämä edellyttää entistä
parempaa ymmärrystä kokonaisuuksista eli tulee olla selvillä uusista osaamisen mah-
dollisuuksista. Tuomalla näitä osaamisen uusia mahdollisuuksia koulutuksiin oppi-
misympäristöjen kehittämisen kautta, edistävät TKI-ryhmät myös koulutuksen ope-
tuksen laatua.

Insinööri- ja agrologikoulutuksien opintoihin kuuluu osana ammattitaitoa edistävä
työharjoittelu ja tavoitteena on suorittaa sen aidossa työelämässä eli yrityksissä. Aina
se kuitenkin ei ole mahdollista täysimääräisesti, jolloin opiskelijoille voidaan myös
tarjota työharjoittelupaikkoja TKI-ryhmien kehitysympäristöissä. Suorittamalla har-
joittelu kehitysympäristössä TKI-ryhmien kehittämishankkeisiin osallistumalla,
opiskelija vahvistaa oman alansa osaamistaan sekä myös projektityötaitoja. Myös
opiskelijoiden kansainvälisyysosaaminen vahvistuu, koska TKI-ryhmien toiminta on
nykyisin hyvin kansainvälistä johtuen heidän vahvasta kansainvälisestä verkostoi-
minnasta.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja osoittaa opiskelijan valmiuksia soveltaa tie-
tojaan ja taitojaan ammattiopintoihin liittyvässä käytännön asiantuntijatehtävässä.
Opinnäytetyöt tulee olla työelämälähtöisiä ja työelämää kehittäviä. Opiskelijoilla on
mahdollisuus tehdä omia opinnäytetöitä TKI-ryhmien kehittämisprojekteissa, näin
varmistetaan tavoiteltava osaamisen kehittyminen sekä opinnäytetöiden työelämä-
lähtöisyys. Yleensä kehittämisprojekteissa toimii myös yrityksiä, jolloin opiskelijalle
avautuu mahdollisuus näyttää oma osaaminen mahdollisesta tulevasta työpaikasta sil-
mällä pitäen.

TKI-toiminnan täytyy tukea koulutuksien toimintaa sekä myös päinvastoin. Tämä
mahdollistaa osaltansa tutkimustiedon siirtämisen opetukseen taaten näin opiskeli-
jalta vaadittavan osaamisen jatkuvan ajantasaisuuden ja työelämäläheisyyden. Opet-
tajilta ja TKI-henkilöstöltä vaaditaan systemaattista ja jatkuvaa yhteistyötä, jossa
osaamista ja asiantuntijuutta jaetaan puolin sekä toisin - yhteistyö on myös resurssien
tehokkaan käytön kannalta tärkeää.

YHTEISOPETTAJUUS JA VERKKOTYÖVÄLINEET

Johdanto

Lapin ammattikorkeakoulun pedagogiset valinnat korostavat opettajien ja opiskelijoiden yhteisöllistä työskentelyä oppimistavoitteiden saavuttamiseksi. Verkkotyöskentelyn välineet, kuten Moodle ja iLinc sekä pilvipalvelut (O365, Google Apps for Education) mahdollistavat yhä monipuolisemmat toimintatavat myös verkkovälitteisesti. Luokkaopetuksen verkossa välittämisen sijaan nykyiset ratkaisut tukevat yhä enemmän yhteisöllistä työskentelyä. Merkittävä tehtävä on työvälineiden ja menetelmien muodostaman kokonaisuuden suunnittelussa. Yhteisopettajuus näyttäytyy sisältöjen yhteensovittamisen lisäksi toimintaprosessien kokonaisuuden yhteisenä kehittämisenä ja hallintana.

“Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty”

Kokonaisuuden suunnittelu vaatii aiempaa enemmän yhteistä työskentelyaikaa opettajilta. Verkkotyövälineiden ja menetelmällisen lähestymistavan valinta edellyttää uutta, yhteistä pohdintaa, jossa keskiössä on oppimisprosessin eteneminen ja oppijan aktiiviset oppimisteot ja -tehtävät. Opettajan tehtävät painottuvat aiempaan enemmän työhön, jota tehdään ennen oppimisprosessin käynnistymistä.

Verkkotyövälineiden valinta ja työskentelytapojen suunnittelu on pedagogista kehittämistä, johon kannattaa panostaa. Hyvien käytäntöjen avoin jakaminen on erittäin tärkeä osa yhteisopettajuutta, ei ainoastaan koulutuksen, vaan koko ammattikorkeakoulun opettajien kesken. Parhaimmillaan suunnittelutyöhön käytetty aika jalostaa hyviä käytäntöjä entisestään. Verkkotyövälineet, jotka voidaan nähdä nykyisellä tavalla käytettyinä rajoittavina, saattavatkin uudenlaisen suunnittelun kautta avata mahdollisuuksia täysin uusiin ja vielä kokeilemattomiin työtapoihin.

Suunnittelua voidaan tukea esim. erityyppisiä oppimisprosesseja (esim. sykli- tai projekti-oppiminen) varten suunnitelluilla Moodle-mallipohjilla. Mallipohjat nostavat oppimisprosessin etenemisen keskiöön ja toimivat ohjaavana “juonena” toiminnan suunnittelulle. Hyvin koostettu Moodle-ympäristö muodostaa lukukauden (semesterin) peilin, jota katselemalla saa käsityksen toiminnan tavoitteista, suoritusvaatimuksista ja -tavoista sekä arvioinnin perusteista. Riippumatta siitä, tapahtuvatko oppimistilanteet verkossa, luokassa, laboratorio- tai simulaatioympäristöissä tai työelämän autenttisisä ympäristöissä niistä jäävä digitaalinen jalanjälki löytyy yhdestä paikasta (ns. tähtimalli).

Yhteisopettajuuden haasteista

Yhteisen suunnitteluajan löytämisen vaikeus vaikuttaa olevan yksi yhteisopettajuuden isoimpia haasteita. Arjessa, opetuskalenterin täyttyessä pitkistä päivistä, tuntuu ymmärrettävästi mahdottomalta haasteelta sovitella kollegoiden kanssa aikatauluja yhteen. Tähän tulee vastata työaikajärjestelyillä, jossa opettajien yhteissuunnittelu on huomioitu. Tulee myös muistaa, että yhteisopetuksen reflektointi edellyttää opettajilta yhteistä aikaa koko semesterin ajan, ei ainoastaan suunnitteluvaiheessa. Myös ajankäytön haasteisiin voi etsiä apua verkkotyöskentelyn välineistä, ts. hyödyntää suunnittelutyössä samoja verkkovälineitä kuin opetuksessa ja ohjauksessa.

Suunnittelutyössä huomio kannattaa kohdentaa heti oppimisprosessin kokonaisarkkitehtuuriin. Tällöin jo suunnitteluvaiheessa on mahdollista havaita prosessissa mahdollisesti olevia puutteita. Suunnittelua voi tehdä pitkälti samoilla välineillä kuin millä itse oppimisprosessi tulee toteutumaan. Esimerkiksi yhteiset pilvidokumentit ja Moodle-ympäristön samanaikainen työstäminen on mahdollista verkon välityksellä niin reaaliaikaisesti kuin itse kullekin sopivana ajankohtana. Suunnittelupalaverit toteutuvat vaivatta Skype tai Hang Out -neuvottelusovelluksilla tai iLincillä ja erilaiset suunnitteludokumentit ovat kaikkien asianosaisten saatavilla jaettuina pilvipalvelun kautta. Pilviasiakirjojen etuna on niiden helpon saatavuuden ja koska-tahansa muokattavuuden lisäksi se, että kaikki tarkastelevat ja muokkaavat asiakirjan viimeisintä sisältöä. Koko lukukauden kattava Moodle-työtila kannattaa avata mukaan suunnitteluun jo varhaisessa vaiheessa millä vältetään se, että opettajaryhmät työstävät asioita useilla eri foorumeilla.

Digivälineet yhteisopettajuuden mahdollistajina

On myös huomioitava se, että useat verkkovälineet ovat syntyneet aikakaudella, jolloin koulutus rakentui pitkälti perinteiseen opettajakeskeiseen toimintaan, tiedon välittämiseen ja kurssin lopuksi palautettaviin yksilötehtäviin. Esimerkiksi erilaiset oppimisalustat ovat syntyneet edellä kuvatulla aikakaudella ja niissä toiminta on aina lähtökohtaisesti opettajan rakentamaa tai johtamaa. Oppimisalustat ovat pystyneet melko hyvin vastaamaan muuttuneisiin tarpeisiin. Lapin ammattikorkeakoulun

käyttämä Moodle-oppimisolusta on avoimen lähdekoodin tuote ja siihen on otettu käyttöön opetuksen tarpeen mukaan kolmannen osapuolen tuottamia lisätoiminnallisuuksia.

Puutteita löytyy myös Moodle-oppimisolustan toiminnallisuuksissa, erityisesti yhteisöllisen työskentelyn ja yhteisopettajuuden toteuttamisen näkökulmasta. Esimerkiksi Moodlen wiki-työkalu mahdollistaa yhteiskirjoittamisen, mutta dokumenttia muokata voi vain yksi käyttäjä kerrallaan. Yhteisöllisen työskentelyn puutteita on pystytty paikkaamaan pilvipalveluiden käytöllä. Moodlella on varsin monipuoliset arviointitoiminnot ja -työkalut, jotka helpottavat opettajan työtä. Harmillista vain, kun ne on suunniteltu siten, että yksi opettaja antaa arvosanan ja palautteen. Toki pienellä kikkailulla löytyy ratkaisuja, jotka mahdollistavat sen, että opettajatiimin kaikki jäsenet voivat tarvittaessa antaa palautteen/arvioinnin omasta osuudestaan. Joustavimmin yhteispalautteen/-arvioinnin antaminen tapahtuu pilvidokumentissa, mutta tällöin on aina muistettava henkilö- ja tietosuojalain mukanaan tuomat reunaehdot.

Ammattikorkeakoulun uusi opetussuunnitelma tuo mukanaan uusia toimintatapoja myös reaaliaikaiseen verkkotoimintaan. Tähän saakka reaaliaikaisen verkko-opetusjärjestelmän rakenne on perustunut yksittäisiin opettajakohdaisiin virtuaaliluokkiin. Uuden opetussuunnitelman myötä lukukaudet tulevat saamaan omat iLinc-työtilansa, joihin kaikilla lukukaudella opettavilla opettajilla on pääsy. Oppijalähtöiset ja projekti-tyyppiset työskentelytavat tulevat edellyttämään opiskelijoilta omaehtoisia online-tapaamisia ja opettajilta pienryhmäohjausta. Näihin tarpeisiin tullaan käyttämään yhä enenevässä määrin Skype- ja Hang Out -työkaluja. Ko. välineisiin on saatavilla myös mobiili-clientit, jotka mahdollistavat entistä joustavamman online-työskentelyn.

Yhteenvetoa

Lapin ammattikorkeakoulun oppimisnäkemys pyrkii yhdessä tekemisen kulttuuriin. Tieto on jo nyt avointa ja kaikkien saatavilla, suljetuilla tai yksityisillä työskentelyn ympäristöillä ei useinkaan ole lisäarvoa oppimisen kannalta. Oppimistilanteisiin, ilmiöihin ja teemoihin perustuvassa opetuksessa opettajan rooli ei ole toimia sisällöntuottajana vaan oppimisprosessien tapahtumien tukijana ja tulkkina. Sen sijaan opiskelijan osallistaminen yhteiseen työskentelyyn nousee entistä tärkeämpään rooliin. Toki tämä edellyttää myös opiskelijalta aktiivista osallistumista työskentelyyn. Aito yhteisöllinen työskentely verkossa tuottaa tilanteen, jossa jokainen oppimistapahtuma ja -polku ovat sisällöltään erityinen. Rakenteet voivat toistua. Hyvin suunniteltuna rakenteet tuottavat opiskelijalle turvallisuuden tunnetta, jolloin opiskeluun käytetty aika ei mene "pelisääntöjen" opetteluun. Opettajille yhdessä suunniteltu ja toteutettu rakenne taas tarjoaa yhteismitallisuutta koko lukukauden kestävään opintojen oppimisprosessin ja -oppimisen arviointiin.

Nykyiset verkkotyövälineet mahdollistavat paljon, mutta niiltä ei voi odottaa kokonaisvaltaisuutta tai yhteisöllisen työskentelyn automaattista syntyä. Tähän tarvitaan kulttuurin muutosta pois luokkaopetuksen välittämisestä verkossa, materiaali- ja sisältöpainotteisuudesta kohti oppimisprosessiperustaisuutta, käännteistä opetusta ja oppimista sekä läpinäkyviä toimintarakenteita.

YHTEISOPETTAJUUS JA PROJEKTIPEDAGOGIIKKA

Olen toteuttanut projektipedagogiikkaa syksystä 2010 lähtien viestinnän koulutusohjelman eri opetusjaksoissa; toinen kantava teema kyseisissä opintojaksoissa on ollut yhteisopettajuus.

Aloitin opettajan urani elokuussa 2010 Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa sisältötuotannon päätoimisena tuntiopettajana ja jo kuukautta myöhemmin aloitin työskentelyn myös Arktiset Tulet-hankkeen parissa. Hanke mahdollisti puitteet projektipedagogiikan kehittämiseen erinäisten audiovisuaalisten tuotantojen kautta. Nämä tuotannot loivat opetukselle rungon asettamalla selkeän, konkreettisen päämäärän, mihin pyrkii opintojakson tai useammankin opintojakson aikana. Tähän päämäärään päästäkseen oli tehtävä myös yhteistyötä muiden opintojaksojen opiskelijoiden ja opettajien kanssa. Tämä sen vuoksi, että tiettyihin tuotantojen osa-alueisiin tarvittiin juuri tiettyä erityisosaamista.

Arktiset Tulet-hankkeessa yhteistyötä tehtiin jopa oppilaitosten rajoja ylittäen ammattiopisto Lappian sekä Lapin yliopiston kanssa. Näiden tuotantojen myötä opiskelijat saivat selkeitä tuotannollisia työrooleja, joiden kautta oppiminen oli motivoitunutta. Motivoituneisuuteen vaikutti kaikille yhteinen ja selkeä päämäärä. Samalla mediatuotannoista tuttu esituotanto, tuotanto ja jälkituotanto – pohjainen rakenne selkeytti ja rytmitti projektin tilannetta kaikille osapuolille. Kun esituotannon vaatimat tehtävät oli tehty, siirryttiin tuotantoon ja, kun kuvaukset olivat loppuneet siirryttiin jälkituotantoon. Kun jälkituotanto saatiin päätökseen ja teos oli valmis, aloitettiin uuden ja astetta vaativamman teoksen esituotanto. Näin ollen opintojaksoilla oli selkeä jatkumo ja yhä vaativammat tuotannot pitivät opiskelijoiden motivaation yllä.

Useammat tuotannot mahdollistivat myös ei vain “learning by doing”- tyyllisen oppimisen, vaan myös “learning by doing wrong” – oppimisen. Tällä tarkoitan sitä, että opiskelijoilla ja opettajilla oli enemmän aikaa analysoida tuotannon eri vaiheiden

prosesseja niin plussineen kuin miinuksineen ja oppia myös tekemistään virheratkaisuista. Toisin sanoen aikaa oli itsereflektiolle sekä sen pohtimiselle, miten tuotannon olisi voinut tehdä vieläkin paremmin ja ammattimaisemmin. Näin ollen opiskelijat saivat kerättyä enemmän kokemusta ja itsevarmuutta ammattimaailman haasteisiin.

Pääasiallisesti olen opettanut viestinnän koulutuksen kolmannen lukuvuoden teostuotantoon suuntautuneita opiskelijoita. Teostuotantoon suuntautuneet opiskelijat valitsivat erikoistumisensa joko sisältötuotantoon (käsikirjoitus, ohjaus ja tuotanto), ääneen tai kuvaus-leikkaukseen. Lukuvuosi aloitettiin usein lyhyillä fiktiivisillä tuotannoilla kuten esim. 30–60 sekunnin kestoisilla mainostuotannoilla. Samalla aloitettiin myös käsikirjoittaminen lukuvuoden päättäviä ns. “isoja” tuotantotyöpajan tuotantoja varten.

Tyypillisesti lukuvuoden aikana joko kehiteltiin esituotannossa olevia, kuvattiin tuotannossa olevia, tai leikattiin jälkituotannossa olevia tuotantoja. Näin ollen prosessi ei koskaan pysähtynyt täysin ja, opiskelijat pysyivät motivoituneina tietäessään projektiansa edistyvän. Parhaimmillaan tuotannoissa saattoi olla viisikin opettajaa yhteisopettamassa saman tuotannon raameissa, mutta omien opintojaksojensa mukaisesti. Yhdellä opettajalla saattoi olla opiskelijoineen käsikirjoituksellinen sekä ohjauksellinen vastuu, toisella tuotannollinen, kolmannella ääni-ilmaisullinen, neljännellä kuvailmaisullinen sekä valaisullinen ja viidennellä jälkituotannollinen vastuu produktiossa.

Joskus tuotannoissa tarvittaviin erikoisosaamista ja vaativiin tehtäviin palkattiin talon ulkopuolisiakin osaajia tarpeen mukaan. Samalla saatiin tuotantoihin mukaan päivitettyä tietotaitoa työelämästä. Näiden palasien summasta ja kaikkien yhteispanoksesta syntyi sitten enemmän tai vähemmän hienoja elokuvia, mutta opetuksen näkökulmasta erittäin hyvin ammattimaailmaa simuloivia oppimiskokemuksia.

Koska produktio- tai case-pohjainen oppiminen ei ole mitenkään uusi “ilmiö” korkeakouluopetuksessa, herääkin kysymys, miksi viestinnän koulutusohjelmassa kyseinen metodi toimi. Opiskelijat suorittivat harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta 60 opintopistettä lukuvuotensa aikana yhteisopettajuudenkin toimiessa luontevasti ilman suurempaa kitkaa. Mielestäni vastaus on siinä, että jokainen opiskelija ja opettaja näkivät selkeästi oman roolinsa isomman palapelin paloina. Jokainen tiesi, että ilman omaa panostaan, ei päästä haluttuun päämäärään. Jos opettaja ei ymmärrä omaa merkitystään opintojakson yhteisopettajuudelle millään tavalla hyödylliseksi, niin hänen on varmastikin vaikea löytää motivaatiota opetustyöhönsä. Näin ollen on tärkeää miettiä opettajien rooleja ja vastuualueita opetusta suunniteltaessa, koska kukaan ei varmastikaan halua tuntea itseään ryhmässä tarpeettomaksi. Tämä pätee yhtäläillä niin opettajiin kuin opiskelijoihinkin.



Kuva 1. Yhden tuotannon opiskelijoita ja opettajia. Kuva: Simo Räsänen

YLEMPI AMK - KANSAINVÄLISTÄ KÄRKEÄ

Master of Business Administration -tutkintoon tähtäävä International Business Management (IBM) on englanninkielinen, se on laajuudeltaan 90 opintopistettä ja se toteutetaan työn ohessa verkko-opetuksena. Koulutus käynnistettiin ensimmäisen kerran vuonna 2007. Tuolloin luotiin toimintamalli, jossa yhdistyivät verkko-oppiminen, tiimiopettajuus, teemakohtaiset projektit ja kansainvälinen yhteistyö. Oppimistehtävät ja opinnäyte on alusta lähtien linkitetty opiskelijan omaan työorganisaatioon. Kouluttajatiimi koostuu Lapin AMK:n monikansallisista sekä ulkomaisten partnerikorkeakoulujen opettajista. Vuosien varrella ohjelmaa on paranneltu ottamalla huomioon opiskelijoilta ja työelämältä saadut palautteet. Pohjoinen toimintaympäristömme ja muu maailma muuttuvat kovaan tahtiin ja myös nämä seikat on pyritty ottamaan huomioon IBM:n laadun varmistamiseksi.

Luovaa verkostoitumista

Työelämän muutokset ovat moninaisia. Tarvitaan substanssiosaamista, mutta ennen kaikkea laaja-alaista ymmärrystä paitsi oman organisaation toiminnasta, myös toimintaympäristöstä ja siinä tapahtuvista muutoksista. YAMK-koulutuksen tulee lähtökohtaisesti olla laaja-alaista. Koulutuksen painopisteinä tulee olla osaamisen johtaminen sekä omien kyvykkyyksien ja työorganisaation luova kehittäminen.

Nykyinen yrityskuva perustuu maailmaan, jota ei enää ole ja kysymys kuuluu: miten valmistetaan nuoria maailmaan, jota ei enää ole? Nykyään ja vielä enemmän lähitulevaisuudessa työ menee ihmisen luo, eikä vanhaan malliin, jolloin ihminen meni työn/koneen luo (toki poikkeuksiakin on).

Työnantaja- ja työntekijäasetelma muuttuu. Riski on siirtymässä tavallisille ihmisille. Jokaisen tulee ottaa vastuuta omasta tekemisestään ja oppia ajattelemaan strategisesti. Ajattelu ja tekeminen tapahtuvat yhteistyössä muiden kanssa eli ne ovat yhteisö-, ei yksilölähtöisiä. Tästä seuraa, että työn ja osaamisen perusyksikkö on vuorovaikutus.

Töitä haettaessa ei niinkään enää kysytä, että mitä sinä osaat, vaan tärkein kysymys on: ”minkälainen verkosto sinulla on?” Verkosto-osaaminen on siis keskeistä. Myös oppisen tulee olla yhteisöllistä unohtamatta substanssiosaamista. Ennen kaikkea kansainvälisyysosaaminen ja kielitaito ovat vahvuuksia, jota tarvitaan lähes jokaisessa työtehtävässä. Tutkijoiden mukaan luovat elementit kuten kulttuuri pitää ottaa osaksi (liiketalouden) opetusta. Asiantuntijuus ei sinällään enää ratkaise, koska kaikki tieto on koneissa/tietoverkoissa, vaan verkosto-osaaminen ja kommunikointitaito mukaan luettuna. tunteet, empatia ja ihmisten kohtaaminen.

YAMK-opiskelijat ovat varsin konservatiivisia oppijoita, mutta he oppivat koulutuksen aikana, että keskeistä ei ole opettaminen vaan oppiminen, tiedon hakeminen, yhdessä pohtiminen, ideointi ja omaa ja yrityksen osaamista edistävä kehittämistyö. Opettaja on oppimisen fasilitaattori ja kuraattori, joka parhaassa tapauksessa seuraa yksilön kehitystä pidemmän aikaa. Myös alumnien rooli kasvaa. Toisaalta perinteistä opettajalähtöisyyttäkin tarvitaan edelleen, koska opettaja alansa asiantuntijana saa parhaiten ohjatuksi opiskelijat relevantin tiedon lähteille. Ennen kaikkea YAMK-opettaja on sillanrakentaja – bridgebuilder.

Monikulttuurinen osaaminen

YAMK-koulutuksessa keskeisiä kompetensseja ovat siis luovuus, yhteistyö ja kommunikointi kognitiivisia taitoja unohtamatta (esim. taloushallinto). Strateginen ajattelu ja kansainvälisyysosaaminen sisältyvät näihin ja koskevat myös opettajia ja muuta henkilökuntaa.

Ammattikorkeakoulun koulutuksen lähtökohtana on käytännön- ja työelämälähtöisyys ja soveltava tutkimus. Master-tutkinnon tavoitteena on antaa monialainen ja monikulttuurinen osaaminen kansainvälisen liiketoiminnan tehtäviin pyrkiville ja näissä tehtävissä jo toimiville ammattilaisille. Alueen yrityksille tavoitteena on tuottaa kansainvälistymistä tukevia konkreettisia kehitysohjelmia ja tiivistä vuorovaikutusta opetukseen ja opiskelijoihin ohjelman eri vaiheissa. Käytännössä yhdeksi vahvuudeksi on noussut myös opiskelijoiden keskinäinen verkostoituminen ja toisten kokemuksista oppiminen.

Kansainvälistyminen on edellytys koko Suomen talouden kehitykselle. Master-koulutus antaa hyvät valmiudet toimia kansainvälisessä ympäristössä, koska opetus suunnitelman lisäksi sekä opettajat että opiskelijat ovat kansainväliseen toimintaan suuntautuneita ja koulutuksen aikana tehdään yhteistyötä ulkomaisten korkeakoulujen kanssa. Suurin osa opiskelijoista on kansainvälisissä tehtävissä toimivia suomalaisia, mutta mukana on myös venäläisiä, hollantilaisia, unkarilaisia, ukrainalaisia, itävaltalaisia, ghanalaisia, egyptiläisiä, brasilialaisia ja kiinalaisia opiskelijoita. Moni heistä asuu ja työskentelee Suomessa. Monikulttuurisuus tulee tutuksi ikään kuin sivutuotteena, vaikka toki asiaa käsitellään myös opinnoissa. Esimerkiksi vuonna 2016

toteutetaan yhteinen Diversity Management -opintopaketti saksalaisen korkeakoulun kanssa yhteisen työpajan merkeissä.

Yhteisöllinen verkkotyöskentely-ympäristö

Kansainvälisen luonteensa vuoksi IBM-opiskelijat ovat liikkuvaa väkeä. Työtehtävät vievät heitä milloin minnekin päin maailmaa. Niinpä koulutuksen tulee olla joustavaa ja mahdollistaa työn, perheen ja osaamisen kehittämisen yhdistäminen. Kerran viikossa pidettävät ILinc-sessiot ovat vuorovaikutteisia, mutta jos opiskelija ei pääse langoille, voi luennot kuunnella jälkepäin. Materiaalit ja oppimistehtävät ovat Moodlessa, jolloin opiskelijat voivat työskennellä itselleen parhaiten sopivana ajankohtana. Alussa haasteena ovat ryhmätyöt, mutta niissäkin aikataulujen yhteensovittaminen onnistuu hyvällä suunnittelulla ja käyttämällä GAFE:n (Google Apps for Education) tarjoamia mahdollisuuksia. Kerran lukukaudessa pidettävät lähiviikot hitsaavat ryhmää yhteen ja niiden aikana opettajatiimin kanssa arvioidaan aiempia opintokokonaisuuksia ja suunnitellaan tulevia mukaan luettuna opinnäyteprosessi.

Pääasiassa kaikki oppimistehtävät linkitetään opiskelijan omaan organisaatioon. Näin teoriaa sovelletaan käytäntöön jatkuvasti. Toisella lukukaudella tehdään kuitenkin laaja kehittämistehtävä alueen kansainväliselle yritykselle, kuten Lappset, BRP, Polarica ja Tormets. Toimeksiannon pohjalta kolmen opintopaketin suomalainen, nigerialainen ja itävaltalainen opettaja suunnittelevat tehtävän, jonka pohjalta opiskelijatiimit analysoivat yritystä, haastattelevat johtoa ja ideoivat kehittämissuunnitelmia, joista yritys sitten valitsee voittajan. Koska opiskelijoilla on monivuotinen työkokemus, nämä raportit ovat saaneet erinomaista palautetta yrityksiltä ja monia ehdotetuista asioista on toteutettu. Yksi yritys palkkasi opiskelijan vastaamaan viennistä ja toinen valmistunut vastaa yrityksen strategian toteutuksesta. Myös opinnäyteitä on jatkohankkeena tehty.

Leadership digitalisoituvassa työelämässä

Pohjoinen toimintaympäristömme muuttuu digitalisaation, taloudellisten ja poliittisten kehityskulkujen, ilmastonmuutoksen, vihreän talouden ja globalisaation seurauksena. Myös organisaatorakenteet, rahoitusmarkkinat, liiketoimintamallit ja työn rooli muuttuvat. Verkostot muuttuvat alati muokkautuviksi ekosysteemeiksi ja yritysaloiksi, joissa yhteistyössä etsitään luotettavia kumppaneita ja uusia luovia ratkaisuja. Myös yrittäjyys saa näiden trendien ansiosta uusia muotoja. Yksilön kannalta keskeistä on verkostoituminen ja viestintäosaaminen.

YAMK-yksikkö pyrkii omalla toiminnallaan vastaamaan näihin haasteisiin kehittämällä uusia oppimismenetelmiä ja – ympäristöjä sekä verkostoitumalla paikallisten ja kansainvälisten yritysten ja korkeakoulujen kanssa.

YAMK-koulutus tähtää esimies- ja johtamistaitojen jatkuvaan kehittämiseen. Toteutuksessa korostuu yhteistyö elinkeinoelämän kanssa. Uusia opetussuunnitelmia vuosille 2017 – 2020 suunniteltaessa on noussut esille useita osaamisalueita, joita asian tuntijaksi kehittyminen edellyttää, kuten esiintymis- ja vuorovaikutustaidot, itsensä ja toisten johtaminen, sitoutuminen, aloitteellisuus ja ongelmanratkaisu, asiakas- ja laatusuuntautuneisuus, tiimityötaidot, business-ajattelu sekä verkostoituminen ja kansainvälistyminen. Kulttuuri- ja kieliosaaminen on noussut erittäin vahvasti esille. Digitalisoituminen muuttaessa työelämän rakenteita ja organisaatioiden toimintaa myös osaamishaasteet muuttuvat.

Uusi IBM2017 opetussuunnitelma koostuu kolmesta teemasta:

- The changing business environment 15 op,
- Analyzing business models and ecosystems 15 op,
- Leading digital transformation processes 20 op.

Lisäksi opiskelijat voivat ottaa kaksi viiden opintopisteen valinnaisopintojaksoa. Opinnäytetyön laajuus on 30 opintopistettä.

Ensimmäisen teeman tarkoituksena on analysoida muuttuvan toimintaympäristön vaikutuksia ja sen pohjalta alkaa kehittää opiskelijan leadership-osaamista, mitä tarvitaan palveluekosysteemien ja yritysalustojen suunnittelussa. Toisen teeman tavoite on kehittää luovaa ajattelua ja innovaatio-osaamista liiketoimintamallien suunnittelussa ja toteutuksessa. Kolmannen teeman tavoite on kehittää digitaalisen muutosprosessin johtamisessa ja verkostoitumisessa tarvittavaa osaamista sekä strategista ja yrittäjämäistä orientoitumista.

Opinnäyteprosessi käynnistyy varhaisessa vaiheessa ja sen tavoite on, että opiskelija itsenäisesti opettajan ja työpaikan edustajan ohjauksessa soveltaa oppimaansa työelämään ja omaan organisaatioonsa. Suurin osa opinnäytteistä on ollut todella korkealaatuisia ja moni yritys on saanut kehitetyksi kansainvälistymiseen tai strategiseen johtamiseen liittyviä prosessejaan. Ongelmaksi on noussut ajanhallinta. Haasteena jatkossa on opinnäyteprosessin tiivistäminen, mikä voidaan tehdä esimerkiksi linkittämällä se lähemmin johonkin kolmesta edellä kuvatusta teemasta.

Uudessa opsissa korostuu leadership-osaamisen lisäksi opiskelijoiden osaaminen yhteisöllisten verkkotyöskentely-ympäristöjen kehittäjänä. Kukin kolmesta teemasta toteutetaan yhteisopettajuudella eli opettajat eivät opeta enää vain omaa opintojaksoaan, vaan koko teemakokonaisuus suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä siten, että teoriaa sovelletaan käytäntöön oppiainerajat rikkomalla. Näin on menetelty periaatteessa aiemminkin, mutta nyt se on opetussuunnitelman uuden rakenteen mukaisesti 'pakko' tehdä useamman opettajan – sillanrakentajan - kesken.

YHTEISTYÖLLÄ LENTOON - HYVIÄ KÄYTÄNTEITÄ OPETUKSESSA MTI:SSÄ

- MATKALLA MUKANA SNOWGAMES OY JA LAPIN SAFARIT OY

Me artikkelin kirjoittajat opetamme matkailupalvelujen osaamisalalla, Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutissa (MTI) mm. sähköistä liiketoimintaa. Yhtenä sähköisyyden keihäänkärkenä on sisällöllisesti markkinointi, jota terävöitämme ajan henkeen kuuluvalla digitaalisuudella. MTI:ssä on lukuisia esimerkkejä hyvistä käytänteistä työelämäyhteistyössä. Tässä artikkelissa avaamme kahden esimerkin avulla toteutuksia, joiden käytänteet ovat osoittautuneet pedagogisesti toimiviksi ratkaisuiksi. Konkreettinen ja useampaan otteeseen pilotoitu malli on osoittautunut selkeäksi käytännöksi ja työkaluksi. Siitä on toivon mukaan apua myös OPS2017-opetussuunnitelmatyöskentelyyn.

Syksyllä 2014 teimme yhteistyötä ohjelmapalveluyritys SnowGames Oy:n kanssa. SnowGames toteutti Luoston alueella ohjelmapalveluja lähinnä kansainvälisille matkailijaryhmille. Nytemmin yritys on sulautunut osaksi Lapin Safarit Oy -elämystaloa.

Yhteistyö SnowGamesin kanssa alkoi jo keväällä 2014, jolloin suomenkielisen koulutusohjelman restonomiopiskelijat analysoivat yrityksen ilmettä ja näkyvyyttä internetissä. Yhteistyötä jatkoimme syksyllä 2014 englanninkielisen koulutusohjelman kahdella opintojaksolla: ”Marketing Communication and CRM” ja ”eCommerce”, joiden yhteinen opintopistemäärä oli 10. Mukana oli sekä tutkinto- että vaihto-opiskelijoita. Näille kahdelle opintojaksolle luotiin osin yhteinen suunnitelma, joka sisälsi niin yhteisiä teoria- kuin ohjaustunteja. Yhteisten teorialuokkien lisäksi teoriaa opiskeltiin myös erikseen opintojaksolla. Molemmilla opintojaksoilla oli mm. oma tietoperustan kivijalkaa luova Learning Café, jota varten opiskelijat kirjoittivat teoriaa refleктоivan reaktiopaperin. Opintojaksojen kokonaisvaltaisena tehtävänä ja toimeksiantona opiskelijat antoivat yritykselle innovatiivisia ideoita yrityksen digitaalisen markkinoinnin kehittämiseksi.

Aloitimme opintojakson vierailulla yrityksessä ja sen toimintaympäristössä Pyhä-Luostolla. SnowGamesin myyntipäällikkö Juha Kultima esitteli meille yrityksen liiketoimintaa ja vierailimme, kv-opiskelijoiden suureksi iloksi, myös yrityksen iki-ihanalla huskytarhalla. Keskipäivän jälkeen kokoonnuimme Hotelli Luostotunturin kokoustiloihin, jossa opiskelijat aloittivat pienryhmissä brainstorming-ideoinnin PBL-tyyliin. Opettajat ja toimeksiantaja olivat mukana ohjaamassa ja kannustamassa opiskelijoita. Brainstorming-tilaisuuden lopussa jokainen pienryhmä esitteli toimeksiantajalle ideoita, joiden kehittämiseen he halusivat keskittyä. Toimeksiantaja antoi palautteessaan vinkkejä, eväyksiä, kannustuksia ja lopulta hyväksyntänsä kunkin opiskelijaryhmän tehtävälle. Oli hienoa, että valmennus-/ ohjaustyylillä toteutettu ideointi sai alkusinetin toimeksiantajalta ja ohjasi näin ryhmiä heti alkumetreiltä kohti oikeaa oppimisen suuntaa. Toimeksiantaja pystyi myös varmistamaan, että saisi mahdollisimman erilaisia ja innovatiivisia kehittämissideoita.

Opintojakson aikana muotoilimme ja räätälöimme opetusta ja ohjausta niin, että opiskelijat saivat kaiken mahdollisen avun tehtäväänsä. Opintojaksoilla järjestettiin teoriaopetuksen lisäksi ennalta sovittuja ohjaustapaamisia. Näissä tapaamisissa ryhmät pystyivät kysymään neuvoa tehtäväänsä ja toisaalta he saivat välipalautetta meiltä opettajilta. Toimeksiantajalle lähetettävät kysymykset ja niihin liittyvät vastaukset koordinoitiin kootusti yhteisviestinnällä.

Opintojakson loppupuolella ryhmille järjestettiin kenraaliharjoitus. Jokainen ryhmä esitti tuotoksensa, jota sparrasimme sanallisen ja kannustavan palautteen muodossa. Tämä ennen h-hetkeä toteutettu ohjaus toi varmuutta tähän varsin runsaasti itseohjautuvuutta ja luovuutta arvostavaan tuotokseen. Kenraaliharjoituksen jälkeen ryhmällä oli mahdollisuus tehdä ohjauksessa esiin nostettavia korjausliikkeitä oman harkintansa mukaan.

Loppuesitys oli kaikille tähtihetki, jossa toimeksiantajan rooli ja sitoutuneisuus oli helposti aistittavissa. Upeat, luovat ja realistisen toteuttamiskelpoiset oppimistuotokset tekivät vaikutuksen niin toimeksiantajaan kuin meihin opettajiinkin. Toimeksiantaja antoi suullista, rakentavaa ja kannustavaa palautetta. Opettajien ja vertaisryhmien palaute loi lisänäkökulmaa tuotosten esittäjille. Kirjallinen palaute muotoiltiin jokaiselle opiskelijalle tähtihetken jälkeen. Palaute sisälsi niin opettajien reaktiopaperista ja ryhmätyöstä kirjoittaman palautteen kuin opiskelijoiden ohjeistuksen muodossa kirjoittaman itse- ja vertaisarvioinnin. Lopullisena sinettinä syntyi opettajien itsearviointi, johon kirjasimme toteutuksen onnistumisia ja kehittämisen kohteita. Tämä opettajien itsearviointi on laatudokumenttina merkittävä. Se on oivallinen apuväline ja aktivoituu käyttöön viimeistään siinä vaiheessa, kun ryhdytään suunnittelemaan seuraavaa yhteistoteutusta. Tuolloin työ aloitetaan palaamalla menneisyyteen eli käymällä läpi itsearviointin dokumentaatiota.

Opettajan tähtihetkiin voisimme näistä edellä mainituista yhteishetkistä nostaa kolme: toimeksiantajan sitoutuneisuus; toimeksiantajien, opettajien ja opiskelijoiden kesken syntynyt ryhmähenki ja erilaisiin tilanteisiin liittyvä heittäytymiskyky. Kaikki edellä mainitut tukivat oppimista ja sujuvaa opetuksen toteuttamista.



Kuva 1. Opetuksessa käytetään monenlaisia osallistavia menetelmiä

Keväällä 2015 oli vuorossa uuden, vuonna 2013 alkaneen opetussuunnitelman miltei vastaavat opintojaksot. Opintojaksot olivat Marketing and Selling Tourism Services sekä eCommerce, joiden yhteinen opintopistemäärä oli 15. Vaikka kyseessä olivat samantyyppiset opintojaksot kuin edellisenä syksynä, oli toteutus varsin erilainen. Uusien toimeksiantojen vuoksi kehitelimme erilaisia oppimistehtäviä.

Toimeksiantaja Lapin Safarit Oy on tuttu yhteistyökumppani, jonka kanssa olemme toteuttaneet paljon erityyppisiä työelämään liittyviä toimeksiantoja. Yhteistyö ei perustu vain yhden opettajan suhteisiin, vaan vuosien mittaan useat opettajat ovat olleet eri opintojaksojen yhteydessä yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Tämä on tuonut osaltaan jatkuvuutta ja rakentanut toiminnalle molemminpuolisen luottamuksen. Koska opintopistemäärä oli tässä yhdistelmässä viisi pistettä laajempi, poimimme toteutukseen mukaan myös toisen toimeksiantajan, joka oli MTI. MTI:n vastuulla oli isännöidä ja järjestää Rovaniemellä huhtikuussa 2015 kansallisen tason restonomiopiskelijoiden RESTO-tietotaitokilpailu. Tämän kilpailutapahtuman yhteydessä järjestettiin lisäksi MTI:n kansainvälinen viikko, jossa kohderyhmänä olivat MTI:n kansainväliset vieraat. Toimeksiantona oli siis tapahtuma tapahtuman sisällä.

Opintojaksojen kick-off -luennolla etenimme yksityiskohtaiseen esittelyyn, jolloin kävimme läpi SoleOPSin toteutussuunnitelmaa tarkempi ns. laajennettu toteutussuunnitelma, johon oli kerätty mm. kontaktikerrat aiheeseen ja toimeksiantoa tukevat tarkennukset. Kick Offissa esittelimme myös MTI:n käytänteen mukaisesti opiskelijan

ajankäyttösuunnitelman sekä tarkennetut arviointikriteerit, jotka perustuvat opintojaksoilla opittaviin kompetensseihin.

Opiskelijoille oli tarjolla monipuolinen kattaus oppimistehtäviä ja -tilanteita. Lukujärjestykseen merkityillä kerroilla oli esimerkiksi Learning Café reaktiopapereiden purkua varten, seminaari, luentoja, hands on -työpajoja, ohjausta sekä toimeksiantajan tapaamisia.



Kuva 2. Learning Caféssa jaetaan opittua muille

Yksi opintojakson mieleenpainuvimmista hetkistä oli seminaari-paneeli ”Marketing and Selling Operations in Tourism Related SMEs”, jossa haastettiin paikallisia matkailuyrittäjiä ja asiantuntijoita digitaalisen markkinointisällön tiimoilta. Yleisö pystyi osallistumaan keskusteluun myös Twitterin kautta hashtagilla #LapinAMK ja #MTI. Yksi meistä opintojakson opettajista toimi Twitter-keskustelun fasilitaattorina ja kaksi muuta juontajina. Yleisönä olivat näiden opintojaksojen opiskelijoiden lisäksi myös 1. vuosikurssin päiväopiskelijamme, jotka aloittivat tällä tavalla markkinoinnin opintonsa.

Opintojaksojen aikana opiskelijat kirjoittivat kahdenlaista blogia. Bloggeriin he kirjoittivat oppimispäiväkirjamuotoista blogia, jonka avulla opittiin ymmärtämään bloggaamista niin teknisesti kuin sisällöllisesti. Lapin Safareille opiskelijat kirjoittivat Lappia ja elämää Lapissa kuvaavia blogikirjoituksia, joita onkin julkaistu vuoden 2015 mittaan toimeksiantajan Lapland the Magazine -blogialustalla. Yhteistyö Lapin Safareiden kanssa oli hedelmällistä. Myös toimeksiantaja, kokenut bloggaaja ja yrityksen Digital Marketing Manager Julián Amorrinch ohjasi opiskelijoita, ja meitä opettajia-kin, blogin kirjoittamisen saloihin.

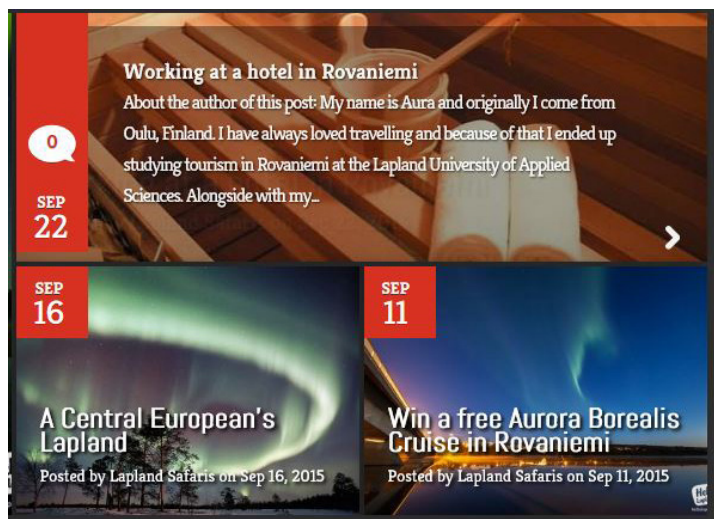
RESTO 2015 -tietotaitokilpailun aikana suomenkieliset opiskelijat toimivat kilpailujoukkueiden elämysoppaina ja englanninkieliset opiskelijat suunnittelivat ja toteuttivat ohjelman kisojen aikana MTI:ssä vierailuille kansainvälisille vieraille. Jälleen kerran saimme olla todella ylpeitä opiskelijoistamme. RESTO-elämysoppaat saivat kansallisilta

vierailtamme huippuarvioinnit, ja pitkin vuotta Lapland the Magazinen blogikirjoitukset ovat levinneet sosiaalisen median välityksellä pitkin maailmaa. Olemme myös erittäin tyytyväisiä sitoutuneeseen toimeksiantajaamme; tämä oli todellinen win-win -tilanne.

Opintojaksoilla arviointia tehtiin pitkin matkaa: Learning Café, workshopit, toimeksiantajan tapaamiset, sparraukset, valmiiden tuotosten arvioinnit, opiskelijoiden itse- ja vertaisarvioinnit sekä palautteet ja opettajien itsearviointi antoivat eväitä oppimiseen opintojaksojen aikana, opintojaksoarviointiin sekä seuraavien opintojaksojen toteutukseen. Viimeisenä toimenpiteenä oli vielä yhteistyökuvioiden ja kokemusten kirjaaminen asiakkuuden hallintajärjestelmään eli CRM:ään.

Arviointien ja palautteiden perusteella olemme kehittäneet opintojaksojemme toteutuksia. Oppimispäiväkirjana toteutettu opiskelijoiden henkilökohtainen blogi kaipaa jämäkämpää ajastusta ja kenties ryhmäblogi toimisi paremmin. RESTO-kisat veivät huomiota muilta oppimistehtäviltä ja paukut tuntuivat loppuvan ennen kuin kaikki suoritukset olivat kasassa. Opettajia näillä kahdella opintojaksolla oli yhteensä viisi, ja vaikka arviointia varten perustimme yhteisen arviointilomakkeen, kokonaisuuden hallinta oli hiukan työlästä.

Olemme iloisia, että myös toimeksiantaja oli tyytyväinen yhteistyöhön. Lapin Safareiden ja Lapland the Magazine -blogin kanssa yhteistyö jatkuu myös ensi keväänä. Opintojaksojen toinen toimeksiantaja on uusi, tällä kertaa opiskelijamme pääsevät kehittämään Ranuan alueen matkailutuotteiden markkinointia. Tämä on nykyopetuksen suola ja sokeri: ikinä ei voi vetää samanlaista toteutusta toistamiseen, mutta toisaalta opettajakin oppii aina uutta ja pääsee näkemään, mitä työelämässä juuri tällä hetkellä puhutaan.



Kuva 3. Lapland the Magazine -blogissa toimeksiantaja julkaisee opiskelijoiden postauksia

Kumppanuusajattelu käytännön perustana

Kaiken takana on kumppanuus. Tiivis keskustelu työelämän vakiintuneiden kumppaneiden, voisiko sanoa avainkumppaneiden, ja matkailukohteiden toimijoiden kanssa poikii toimeksiantoja, jotka liittyvät tiiviisti ammatilliseen kehittämiseen ja kehittymiseen. On helppo toimia, kun tuntee puolin ja toisin toisen toimintatavat ja toiminnan tavoitteet. Pitkäaikainen yhteistyö ja tiivis vuoropuhelu ovat kasvattaneet keskinäisen luottamuksen ja toimeksiantojen jatkumon. Yksi toimeksianto on palanen isompaa kokonaisuutta, joka muotoutuu ja kehittyy yhdessä tehden ja ideoiden vuosien saatossa eteenpäin. Olemme sitoneet saman työelämätoimeksiannon useampaan eri opintojaksoon, eli toimeksiannon kautta opiskelijat ovat oppineet eri opintojaksojen oppimistavoitteita. Opintojaksoja on osin integroitu tässä prosessissa.

Prosessikuva kertoo yhtä paljon kuin tuhat sanaa

- [SnowGames syksy 2014 prosessi](#)
- [Lapland Safaris kevät 2015 prosessi](#)

Aikainen lintu madon nappaa - hyvin suunniteltu on puoleksi tehty

Opetuksen suunnittelu alkaa jo reilu puoli vuotta ennen opintojaksojen alkua, jolloin käydään neuvotteluja toimeksiantajan kanssa ja sidotaan tietyt päivämäärät lukujärjestyssuunnitteluun. Suunnittelu jatkuu säännöllisesti yhteisopettajatiimissä ja vastuita jaetaan.

Suunnitteluun sisältyy mm. opetuksen rytmittäminen opintojakson sisällön ja oppijan osaamistaso huomioden, opiskelijan kuormittavuuden arviointi sekä oman osaamisen ylläpito ja opettajien osaamisen yhdistäminen (osaamispooli). Vastuullinen toiminta ja kollegan tuki ja toisaalta arvostaminen ovat edellytyksiä toimivalle suunnittelulle.

Kun palaset loksahtavat paikoilleen

Opintojaksot koostuvat monipuolisista menetelmistä ja oppimista tuetaan monin eri tavoin. Teoriatietoa aletaan koostaa lukupaketilla, jonka pohjalta kirjoitetaan reaktiopaperi, joka puolestaan esitellään muille ryhmäläisille Learning Cafessa. Toimeksiantaja tavataan joko toimeksiantajan luona tai hän vierailee campuksella esittelemässä yrityksen odotuksia sekä myöhemmin antaen ohjausta ja palautetta. Pienryhmien luovuuteen kannustavissa oppimistehtävissä ohjataan pitkin matkaa ja kenraaliharjoitus viimeistelee esityksen, jolloin sekä opiskelijat että opettajat voivat esitellä tuotoksia toimeksiantajalle luottavaisena. Esityksestä muodostuukin muistoihin jäävä tähtihetki.

Arviointia ja palautetta yhdessä ja yhteisöllisesti

Arviointia ja palautetta kirjoitetaan monessa yhteydessä. Opiskelijat saavat opettajilta henkilökohtaista palautetta reaktiopapereista ja ryhmä toimeksiannosta. Toimeksiantaja tarkentaa matkan varrella ryhmälle oppimistehtävää ja on läsnä tähtihetkessä antamassa palautetta. Lopuksi opiskelijat kirjoittavat itse- ja vertaisarvioinnin ja opettajat itsearviointin.

Suullista palautetta annetaan useaan otteeseen. Opettajat antavat palautetta ohjaustilanteissa läpi oppimistehtäväprosessin, toimeksiantaja vierailujen aikana ja esityshetkessä ja opiskelijat vertaispalautetta ryhmätehtävien ajan.

Opiskelijan aktiivisuus korottaa arvosanaa. Pyrimme luomaan hyvän hengen, sitouttamaan opiskelijan toimeksiantoon ja olemme aidosti läsnä. Välitämme!

Hyvään tulokseen tarvitaan monta sitoutunutta kokkia

Käytännön toteuttamiseen osallistuu yhteisopettajaryhmä, joiden substanssiosaaminen linkittyy hyvin osaksi kokonaisuutta. Substanssiosaamisen lisäksi yhteisopettajuus edellyttää joukkuepelaamisen taitoja, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, joustavuutta, hätiin tulemista, ajattelun ja oman osaamisen muotoiluosaamista sekä kollegaa arvostavaa asennetta. Täytyy olla tietoinen toisen opettajan opetuksen sisällöstä. On hyvä, jos opettajat saavat itse vaikuttaa ”tiimin” koostumukseen. Yhteisopettajuus kehittyy myös ajan myötä, kun sekä kollegat että toimintatavat tulevat kaikille tutuiksi. On tärkeää, että yhteisopettajuuden kehittymiselle annetaan aikaa ja samat yhteisopettajaryhmät voivat toimia yhdessä useamman syklin ajan. Pelisäännöt pitää käydä läpi ja roolit jakaa mahdollisimman oikeudenmukaisesti. Työ on rikasta, kun on hyvä ilmapiiri, toisen osaamista arvostetaan ja toisilta voi päivittäin oppia uutta. Parhaimmillaan tämä on voimaannuttavaa.

Onnistumisia

Erityisen onnistunutta toteutuksissamme on ollut erilaisen osaamisen yhdistäminen sujuvaksi kokonaisuudeksi, hyvä yhteishenki, työnjako ja toimivat työkalut.

Opintojaksoihin liittyy useita oppimistehtäviä, joilla on useita arvioijia. Kirjasimme yhteiseen taulukkoon opiskelijalle sanallista ja numeraalista palautetta. Jos lopullinen arvosana koostui osa-arvosanoista, taulukkoon syötetty kaava laski automaattisesti lopullisen arvosanan. Kullekin opiskelijalle lähetettiin sähköpostitse oma rivinsä taulukosta, jolloin hän sai kaikki palautteet yhdessä paikassa.

Toimeksiantaja on aidosti hyötynyt opiskelijoiden tuotoksista ja pystynyt käyttämään niitä toiminnassaan.

Todisteita toimivuudesta ja tuloksista

Kaikissa Degree Programme in Tourism -koulutusohjelman opintojaksoissa kerätään opiskelijoita kirjallinen itse- ja vertaispalaute opintojakson päättyessä. Lisäksi opintojakson mittaan pienen ryhmän kanssa on helppo neuvotella korjausliikkeistä. Toimeksiantajalta on saatu palautetta sekä kirjallisesti että suusanallisesti tapaamisten aikana. Myös toimeksiantaja haluaa jatkaa yhteistyötä, mikä kertonee siitä, että yhteistyö on ollut toimivaa myös toimeksiantajan näkökulmasta.

Hyvät käytännöt levitykseen

MTI:n kuukausittaisissa campuscafeissa esittelemme säännöllisesti hyviä käytäntöjä koko henkilökunnalle. Samankaltaisia useiden opintojaksojen yhteistoimeksiantoja tehdään yhä enemmän niin päivä-, monimuoto- kuin englanninkielisessä koulutuksessa. Laajemmat toimeksiannot säästävät opettajantytöä, sillä toimeksiantajan kanssa yhteydenpito on paitsi palkitsevaa myös sitovaa. MTI:ssä miltei kaikki opintojaksot on sidottu työelämätoimeksiantoihin, joten synergiaetuja on pakko hakea. Toiminnassamme hyödynnämme tiedon ja viestinnän välineenä asiakkuudenhallinnan järjestelmää, CRM-työkalua. Tällä hetkellä selkeänä kehittämistoimenpiteenä on se, että osaamisalamme alkaa keskittyä avainkumppaneihin ja -tapahtumiin. Keskittyminen tukee jatkumoajattelua ja laajempien kokonaisuuksien integraatiota osana opiskelijan opintopolkua ja lisää opettajankin työn mielekkyyttä.

KIRJOITTAJIEN ESITTELY

HANNI-VAARA, PÄIVI
restonomi (YAMK), lehtori
Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutti
Lapin AMK:n matkailupalveluiden osaamisala

KAIHUA, HEIDI
restonomi (YAMK), lehtori
Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutti
Lapin AMK:n matkailupalveluiden osaamisala

KANGASTIE, HELENA
terveystieteiden maisteri, lehtori,
opetuksen kehittämisen koordinaattori
Lapin AMK:n korkeakoulusuunnittelu

JAUHOLA ESA
filosofian tohtori, yliopettaja
YAMK-yksikkö
Lapin AMK:n kaupan ja kulttuurin osaamisala

KÄHKÖLÄ, HANNU,
filosofian maisteri
opetuspäällikkö
Lapin AMK:n teollisuuden ja luonnonvarojen osaamisala

KÄHKÖNEN, OUTI
filosofian maisteri, lehtori
Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutti
Lapin AMK:n matkailupalveluiden osaamisala

KÄRNÄ VEIKKO
kauppätieteiden tohtori, yliopettaja
YAMK-yksikön päällikkö
Lapin ammattikorkeakoulu

MATTINEN SARI
filosofian maisteri, lehtori
opetuspäällikkö
Lapin AMK:n kaupan ja kulttuurin osaamisala

MINKKINEN, HEIDI
filosofian maisteri, informaatikko
Lapin ammattikorkeakoulu

MÄKIMURTO-KOIVUMAA SOILI
filosofian tohtori, yliopettaja
YAMK-yksikkö
Lapin AMK:n teollisuuden ja luonnonvarojen osaamisala

PALONIEMI, PETRA,
yhteiskuntatieteiden maisteri, lehtori,
Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutti
Lapin AMK:n matkailupalveluiden osaamisala

PRUIKKONEN, ANU
kasvatustieteen maisteri
palvelupäällikkö
Lapin AMK:n eOppimispalvelut/maakuntakorkeakoulu

PUUKKO, TIMO
taiteen maisteri, lehtori
Lapin AMK:n kaupan ja kulttuurin ala

RAUTIAINEN, TANJA
kasvatustieteen maisteri, suunnittelija, etä- ja verkko-opinnot
Lapin ammattikorkeakoulu/ eOppimispalvelut

SIPPONEN, MINNA
restonomi (YAMK), lehtori
Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutti
Lapin AMK:n matkailupalveluiden osaamisala

TARJA TAMMIA
hallintotieteiden maisteri
opetuspäällikkö
Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutti
Lapin AMK:n matkailupalveluiden osaamisala

Mitä on opettajuus ammattikorkeakoulussa ja mistä puhumme, kun puhumme yhteisopettajuudesta. Millä tavalla opettajat ja kehittäjät itse kuvaavat yhteisopettajuutta. Millaista osaamista yhteisopettajuus edellyttää ja, miten muutoksessa kyetään tukemaan osaamista.

Tässä artikkelikokoelmassa äänensä saavat kuuluville ne, jotka ovat arkisessa työssään kokeilleet ja kehittäneet yhteisopettajuutta. Yhteisopettajuuden käytänteiden toteutuminen on hyvin eri vaiheissa, mutta kaikille niille on yhteistä kokeilu, innostus ja kehittämismyönteisyys. Artikkelikokoelmassa piirtyy esille yhteisopettajuuden moninaisuus ja haasteellisuus.

LAPIN AMK⁷
Lapland University of Applied Sciences

www.lapinamk.fi

ISBN 978-952-316-127-6