



OAMK

LAB-oppimismallin käsikirja

KARI-PEKKA HEIKKINEN

» Sisällysluettelo

SANASTO	4
YHTEENVETO	5
TAUSTAA JA TARVE MALLILLE	5
LAB-OPPIMISMALLI PÄHKINÄNKUORESSA	6
LAB-OPPIMISMALLIN PERUSKIVET	7
LAB-oppimisympäristön missio	
LAB oppimisympäristön arvot	
LAB-oppimisympäristön strategia	
LAB-MALLIN KUVAUS	8
LAB-polut	
Demopolku	
Tuotepolku	
PRO -vaihe	
Demo LAB perusmoduulit	
LEAD – konseptinkehitysvaihe	
PROJEKTIAIHOT JA IPR-OMISTAJUUS	11
LABIEN ASIAKKAISTA JA HEIDÄN TARPEISTAAN	11
Yhteiskunta	
Yritykset ja organisaatiot	
Osallistujat, eli 'opiskelijat', valmentajat, vierailijat	
Hakijat	
Perustutkinto-opiskelijat	
Kokenut ammattilainen	
Vaihto-opiskelijat	
Motivaatiosta ja motivoinnista	

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu
Oulu 2014

ISBN 978-951-597-105-0 (nid.)
ISBN 978-951-597-106-7 (PDF)

Ulkoasu: Oulun ammattikorkeakoulun Viestintäpalvelut
Kuvat: Kari-Pekka Heikkinen ja Aslak Karsi. Kannen kuva Jussi Tuokkola,
s. 12 Daniela Pizzurro, s. 19 Petteri Löppönen.

LABIEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	16
LAB-verkosto ja koulutusvienti	
Yhteistä kaikille LABeille	
LAB-mallin salainen ase	
LAB-oppimisympäristön tila	
LAB-ROOLEJA	18
LAB-mestari	
LAB-valmentaja	
LABISSA KÄYTETYISTÄ OPPIMISMALLEISTA	20
HARRASTUNEISUUS	20
KARI-PEKAN JA JUSSIN TARINA	21
VIITTEET	23

Sanasto

Business Oulu	Oulun alueen elinkeinojen kehittämispalvelu	LAB-mestari	LAB-oppimisympäristön operatiivisesta toiminnasta vastaava henkilö
Care	Välittäminen. Yksi Oulu Game LABin arvoista	LEAD	Demo LABin konseptinkehitysvaihe
Demo	Lyhenne Demonstraatiosta, eli esittely-versiosta suunnitellusta ratkaisusta	Oamk	Oulun ammattikorkeakoulu
Demo Path	Ratkaisun demonstraatioon tähtäävä opintopolku	Oulu Cloud LAB, OCL	Oulun ammattikorkeakoulun järjestämä koulutus pilviliiketoiminta-alalle LAB oppimismallilla
ECTS	Eurooppalainen opintosuoritusten ja arvosanojen siirto- ja kertymisjärjestelmä, European Credit Transfer and Accumulation System. Tässä käsikirjassa käytetään myös kuvaamaan opintokokonaisuuden laajuutta opintopistemääränä	Oulu Game LAB, OGL	Oulun ammattikorkeakoulun järjestämä koulutus pelialalle LAB-oppimismallilla
Fasilitointi	Toimintaa, jonka tarkoituksena on helpottaa muiden toimintaa.	Peda-tiimi	Oulun ammattikorkeakoulun opetuksen kehittämisen työryhmä
Horisontaali	Ratkaisun tai/ja liiketoiminnan mahdollistaja, vertikaalin mahdollistaja.	PRO	Opintojakso, jossa projektitiimit toteuttavat demosta tuotteen
IPR	Intellectual Property Rights, immateriaali-oikeudet	Product Path	Tuotteeseen tai palveluun tähtäävä opintopolku
LAB	Monialainen ja monikokemuspohjainen projektipohjainen oppimismalli tai oppimisympäristö	Professio	Ammattiryhmä
LAB-alumni	LAB-opinnot suorittanut henkilö	Trust	Luottamus. Yksi Oulu Game LABin arvoista
LAB Expo	Valmistujaistilaisuus, jossa projektit esittelevät demojaan.	Vertikaali	Monialaista yhteistyötä vaativa ratkaisuun tai/ja liiketoimintaan tähtäävä kokonaisuus

Yhteenveto

Tämä käsikirja sisältää kuvauksen Oulun ammattikorkeakoulussa kehitetystä ammatillisesta LAB-oppimismallista ja LAB-oppimisympäristöstä. LAB-oppimismalli, myöhemmin tekstissä myös LAB-malli, kehitettiin vuosien 2012–2014 aikana kouluttamalla uusia osaajia pelialalle (Oulu Game LAB) ja pilvi-liiketoimintaan (Oulu Cloud LAB) LAB-oppimisympäristöissä.

Tämä käsikirja on tarkoitettu tasoittamaan uusien LAB-oppimisympäristöjen perustamispolkua. Menetelmänä ei ole niinkään antaa pikkutarkkaa ohjeistusta kuinka LAB-oppimisympäristö, myöhemmin tekstissä myös LAB, pystytetään, vaan oppimismallilleen uskollisesti pyrkimys on herättää lukijassa aktiivisia ajatuksia ja luovaa soveltamista oman toimialansa oppimisympäristön rakentamiseksi ja jatkokehittämiseksi.

Tavoitteina LAB-oppimismallissa on ollut työllistyminen ja uusien toimialan yritysten perustaminen. Oppiminen tapahtuu näiden tavoitteiden ja käytännön tuloksien kautta, ikään kuin sivutuotteena. LAB-oppimisympäristöjen käytännön toiminnasta vastaavat LAB-mestarit toimien yhdessä valmentajien kanssa.

Yhteistä perustetuille LABeille tulee olla yrittäjämäinen ajattelu ja asenne, tekemällä oppiminen, tiimityöskentely, johtaminen ja luova, monialainen ratkaisujen kehittäminen.

LABien yhtenäiset toimintamallit määritetään niin pitkälle, kuin on järkevää. Toimintamallien valintojen perusteena käytetään kullekin LABille määriteltyä tavoitetta. Hyvin määritelty tavoite siis ohjaa käytännön toimintaa ja päivittäisiä päätöksiä.

LAB-oppimisympäristön opetussuunnitelman perusrakenne koostuu konseptin kehitysvaiheesta ja demon toteutusvaiheesta. Konseptikehityksen tavoitteena on tuottaa projektisuunnitelma ja sisältökuvaus demon tuottamiseksi. Demo on kehitetyn ratkaisun demonstraatio. Se ei ole vielä valmis tuotantoon tai käyttöön, vaan sen tarkoituksena on pystyä kuvaamaan asiakkaalle kehitetty ratkaisu ja sen arvo. Demon toteutusvaiheen tavoitteena on lisäksi tuottaa konkreettista näyttöä tiimin ja yksittäisen osallistujan ammatillisesta osaamisesta esimerkiksi rahoituksen tai työpaikan hakemista varten. Lisäksi toteutusvaiheessa opitaan myös ratkaisukehittämisen kaari ideasta toimivaan demo.

Kullekin LAB-oppimisympäristölle, oman määritellyn tavoitteensa niin vaatiessa, voidaan perustaa LAB-oppimispolkuja, joiden aikana demoista kehitetään tuotteita ja mahdollisia startup-yrityksiä. Tällöin opiskelijoiden ammatillinen osaaminen ja yrittäjämäinen asenne syvenyy osana omaa yritysaihiota ja tiimiä, sen perustamisesta lähtien.

Tämän käsikirjan rahoittajina ovat toimineet Oulun ammattikorkeakoulu ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus. Käsikirja on saatavilla sekä sähköisenä, että painettuna versiona.

Taustaa ja tarve mallille

Joulukuussa 2011 Business Oulun luovien alojen asiakkuuspäällikön Heikki Tunkkarin toimesta käynnistettiin selvitystyö, kuinka Ouluun saataisiin käynnistettyä pelialan koulutus. Syynä koulutuksen järjestämiselle oli ennustettavissa oleva ICT-alan rakennemuutos – Nokia etunenässä tulisi irtisanomaan useita satoja tuotekehitystyöntekijöitään parin lähimmän vuoden sisällä. Pelialasta, ja etenkin sen liiketoiminnan kasvusta, nähtiin tulevan yksi työllistäjä alueelle.

Tutkimus tehtiin Eeva Kankaan (FixUI Oy) ja Jussi Aution (Tuonela Productions Oy) toimesta. Ideana oli selvittää paikallisia peliyrityksiä haastatteleamalla heidän tarpeensa osaamisen ja työvoiman suhteen. Lisäksi selvitys piti sisällään kysymyksiä konseptikehittämisen koulutuksesta ja pelikoulutuksesta, sen sisällöstä ja muodosta. Ohessa ote tutkimuksen yhteenvedosta keväältä 2012, jossa kiteytyy myös aikaisen vaiheen LAB-oppimismallin peruseräitteitä.

"Peli- ja konseptikoulutuksen suunnittelua varten lähestyttiin oululaisia yrityksiä koulutustarpeen hahmottamiseksi. Ennen suunnitellun koulutuksen kuvailua yritysten keskeisin viesti oli, että alan koulutuksessa tulisi panostaa erityisosaamiseen, jonka avulla pystyttäisiin tuottamaan monenlaisia erityisosaajia alalle. Tämän vuoksi yritykset toivovat, että koulutus ei olisi yleisluontoista, joka tarjoisi kaikille opiskelijoille jotakin. Sen sijaan koulutuksen tulisi olla sellaista, jonka avulla jokainen osallistuja voisi keskitettyä vahvistamaan omia taitojaan ja erityisosaamisalueitaan. Kokonaisuutena kuitenkin koulutuksen tulisi olla jo lähtökohtaisesti poikkeuksellista, mikä tarkoittaa sitä, että eri alojen osaajien tulisi kohdata koulutuksen aikana, eikä vasta tulevassa työelämässä."

Oulu Game Labin kivijaloiksi määriteltiin monialaisuus, ongelmaperusteinen projektioppiminen, konseptikehitys ja kansainvälisyys. Keväällä 2012 koulutusta suunnittelemaan pyydettiin Jussi Autio ja Kari-Pekka Heikkinen. Taustansa ja kokemuksensa perusteella Jussi vastaisi koulutuksen pelialaspesifisestä tuotekehityksen ja liiketoiminnan sisällöistä ja Kari-Pekka konseptikehittämisen, tiimitoiminnan ja projektitoiminnan sisällöistä.

LAB-oppimismalli pähkinänkuoressa

LAB-oppimismalli tarkoittaa monialaisilla projektitiimeillä toteutettavaa projektimuotoista oppimista.

Mallin kulmakivinä ovat työelämälähtöisyys, luova ongelmanratkaisu, konseptikehittäminen, tekemällä oppiminen, kansainvälisyys, yrittäjämäinen ajattelu, osallistujien monialaisuus ja laaja kokemuspohja.

Mallin painotukset vaihtelevat LABien toimialapainotuksien mukaan, esimerkiksi yksi LAB voi painottaa enemmän kansainvälisyyttä kuin toinen. Tarkoitus on kehittää kukin LAB vastaamaan kyseisen alan osaamisen tarpeita tänään ja huomenna. Tällöin kukin LAB on dynaaminen, yhteistyökykyinen verkottuja, joka muuttuu ajan myötä säilyttäen yhteistyölinkin muihin LABeihin. Myös LAB-oppimisympäristöjen nimeäminen kannustaa verkottumaan. Kaksiaiheisesti nimetty 'paikkakunta' ja 'toimiala' LAB suorastaan vaatii perustamaan lisää LAB-ympäristöjä eri paikkakunnille ja toimialoille. Opetusmuodot voivat LAB-mallissa olla moninaisia ja kokeellisia.



Ekskursiot ovat käytännöllinen retki omaan ammattilaisuuteen. Oulu Game LABilaisia 2013 Nordic Game Conferencessä Malmössä.

Valmennus ja tuutorointi ovat olennainen osa LABin toimintaa, jossa pyritään kehittämään etenkin nuorten ammattilaisten osaamista kokonaisvaltaisesti. Ammattiosaamisen lisäksi heille valmennetaan elinikäisiä työkaluja, joilla he kykenevät työskentelemään menestyksekkäästi isoissa ja pienissä yrityksissä, sekä tiimeissä.



Esiintyminen ja esittäminen ovat osa ammattilaisuutta.

LAB-oppimismallin konkreettisina tuloksina syntyy ratkaisujen esittelyversioita, eli demoja, sekä mahdollisesti valmiita tuotteita ja palveluja. Toinen, vähintään yhtä merkittävä tavoite on tuottaa tiiviitä ja osaavia tiimejä, jotka halutessaan saavat valmennusta yritystoiminnan aloittamiseen ja kehittämiseen.

LAB-mallin kehittäminen on tehty pilotoimalla pelialan koulutusta Oulu Game LABissä ja ohjelmistoliiketoiminta-alan koulutusta Oulu Cloud LABissä. Kahden vuoden pilotoinnin aikana koulutuksen tulokset ovat seuraavat:

- **yksi** ohjelmistoalan ja **kahdeksan** perustettua pelialan startup-yritystä, joista seitsemän on tätä julkaisua kirjoitettaessa toiminnallisia
- **kymmenen** julkaistua peliä, jolla on yhteensä yli **40** miljoonaa latausta
- **neljä** pilvipalveludemoa ja **21** pelidemoa valmiina julkaistaviksi
- **kahdeksan** pilvipalvelu- ja **80** pelikonseptia valmiina projektikuvauksina
- **180** LAB-osallistujaa, tulikasteensa kokeneita peli- ja pilvipalvelualan ammattilaisia
- yli **6 000** opintopistettä

Kiitos pilottiLABien tuloksista ja LAB-oppimismallin kehittämisestä menee aktiivisille LABilaisille, OGeLilaisille ja OGeLilaisille, joiden yhteishenki, aktiivinen oppiminen, innostuneisuus ja kannustava palaute ovat vieneet meitä eteenpäin.

LAB-oppimismallin peruskivet

Mallin kokonais kuvan hahmottamiseksi olisi olennaista tarkastella sitä muutaman peruskysymyksen kautta. Valitsimme peruskysymyksiksi Miksi, Mitä ja Miten, joista johdimme mallille mission, strategian ja arvot. Näitä peruskiviä tarkastellaan seuraavaksi.

LAB-oppimisympäristön missio

Liikejohto-oppien mukaan organisaatioiden tulisi jossain vaiheessa tehdä itselleen selväksi olemassaolonsa tarkoitus. Myös me halusimme tehdä niin, jotta ymmärtäisimme tehdä valintoja mallia kehitteessämme. Hyvin pureksittu ja ymmärretty tarkoituserittely, missio, auttaa organisaatiota tai funktiota tekemään oikeutettuja valintoja, kaikilla organisaation tasoilla. Se vastaa mielestämme kysymykseen 'Miksi teemme jotain?', tai kuten Wikipedia määrittää mission merkityksen:

"Missio on yrityksen toiminta-ajatus, sen olemassaolon syy. Mission ajatellaan vastaavan kysymykseen siitä, mitä organisaatiossa halutaan pysyvästi tehdä ja mihin yritys haluaa pidemmällä aikavälillä päästä. Missio liittyy vahvasti yrityksen perustarkoitukseen ja sen ydintoimintaan. Samoin se kertoo yrityksen roolista ja tehtävästä yhteiskunnassa." (Wikipedia)

Hyvä mission kuvaus ohjaa koko LABin tekemään oikeita valintoja, myös opiskelijoiden, ja luo pohjan aktiviteeteille ja arvoille. Se tulisi olla lyhyt, jotta kaikki muistavat sen, toisaalta kattava, jotta se ottaa huomioon opiskelijoiden lisäksi koulun ja yhteistyökumppanit. Missiossa pitäisi välttää yleisluontoisia termejä tai "hype"-sanoja, joiden merkitys luo erilaisia, jopa negatiivisia mielikuvia. Mahdollisimman konkreettinen mission on helppo ymmärtää ja helppo jakaa, jolloin siitä tulee kaikkien toimijoiden yhteinen maali.

Oulu Game LABin missio on määritelty seuraavasti:

To Create Employment & New Game Companies

Jotta mission toteutuminen on ylipäättään mahdollista tulee yhteinen missio jakaa kaikkien osallistujien ja sidosryhmien kanssa, sekä kerrata sitä useampaan otteeseen. Puhumalla missiosta ja näyttämällä konkreettisia tuloksia, sekä LABissa toimivat, että yhteistyötahot saadaan uskomaan ja sitoutumaan yhteiseen tavoitteeseen, ja siten rupeavat toimimaan yhteisen tavoitteen eteen.

LAB oppimisympäristön arvot

Organisaation kulttuuri on kuin ilma, jota kaikki hengittävät. Se voi olla imelä, pahalle haiseva, tai huomaamaton, silti elintärkeä. Kulttuurin pohjana ovat kiteytetyt arvot, jotka vastaavat kysymykseen

'Miten toimimme'? LABissa arvot siis kuvaavat miten toimimme kohti määrittelemäämme missiota.

LABin mission mukana tuleva tavoite tulisi olla linjassa arvojen kanssa.

Arvojen tulisi kuvata tahtotilaa, jolla opiskelijoita, huomisen osaajia, valmennetaan.

Toisin sanoen arvojen tulisi tarkastella nykypäivän lisäksi myös huomisen osaamisen tarvetta. Yleisesti arvojen tulee heijastaa LABiin sisäänrakennettua yrittäjämäistä ajattelua ja suhtautumista ongelmanratkaisuun.

Oulu Game LABin arvoiksi määrittelimme:

Care and Trust

Oulu Game LABin arvo "Trust - Luottamus" tarkoittaa käytännössä sitä, että esimerkiksi opiskelijoilla on käytössään omat tilat, joihin heillä on omat avaimet ja itse tehdyt järjestyssäännöt. Arvo "Care - Huolehtiminen" taas tarkoittaa käytännössä kaikkien, sekä valmentajien että opiskelijoiden, projektien ja tiimien tuottamien tuloksien ja oppimisen huolehtimisesta. Tämän arvon kautta myös tutorointi korostuu ammatillisen kasvamisen huolehtimisena.

LAB-oppimisympäristön strategia

Vaikkakin Oulu Game LABin strategia on luonnehdittu seuraavasti:

Act more as a Game Startup instead of a school

mielestämme yksityiskohtaisen strategian määrittelemisen on tarpeetonta.

Strategia voi olla yksinkertaisesti vain nippu aktiviteetteja yhteistä missiota kohti.

Oulu Game LABin strategiamääritelmä on esimerkki suurimmasta missiota tukevasta aktiviteetista. Strategian sisällä on idea luoda dynaaminen ja matalahierarkkinen ympäristö, johon jokainen voi tuoda oman panoksensa ja ehdotuksensa ilman pelkoa strategian vastaisesta toiminnasta. Toisin sanoen kaikki LABiin osallistujat toteuttavat ja muokkaavat strategiaa. He tekevät joka päivä töitä oman ja tiimensä työllistymisen eteen. Muut pienemmät aktiviteetit ovat linjassa tai kehittyvät tämän isoimman aktiviteetin kanssa. Esimerkkinä strategisesta aktiviteetista on verkottuminen ja läheinen yhteistyö paikallisen liiketoiminnan kanssa.

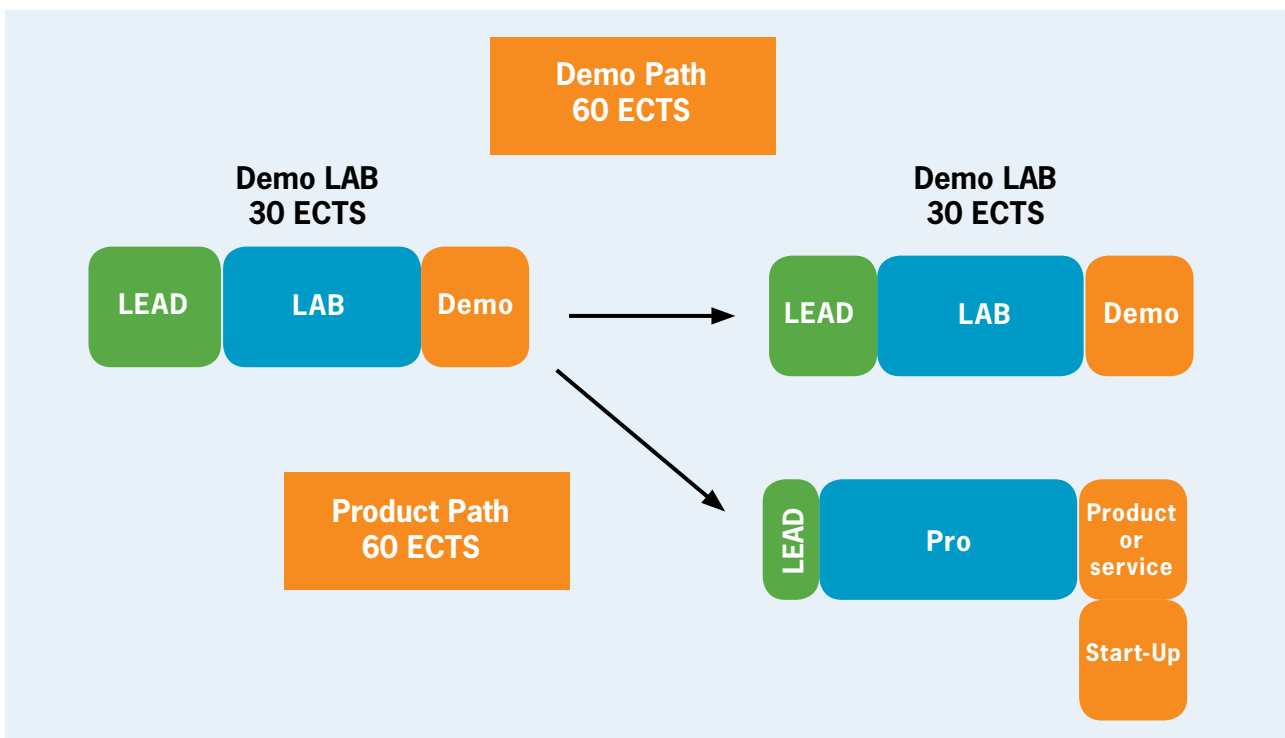
LAB-mallin kuvaus

Seuraavissa kappaleissa kuvataan LAB-oppimismalli yleisesti, tarkempi kuvaus tehdään erikseen kunkin LABin tarpeiden mukaan. Tässä käsikirjassa käytetyt esimerkit ovat Oulu Game LABista (OGL) ja Oulu Cloud LABista (OCL).

Mallin kuvaaminen on hankalaa, käytännössä mahdotonta tehdä vastaamaan kaikkien LABien tarpeisiin. Tarkoitukseni ei ole että mallit otettaisiin käyttöön suoraan perustettaessa uusia LABeja. Ajatukseni on antaa jokin lähtökohta, johon tehdään suunnittelussa ja toiminnankin aikana perusteltuja muutoksia. Tähän on myös hallinnollisesti taattava mahdollisuus.

LABien tulee olla ajassaan ja ympäristössään eläviä, sekä muuntuvia oppimisorganismeja, jotka keskittyvät missionsa toteuttamiseen yhteistyökumppaniensa kanssa.

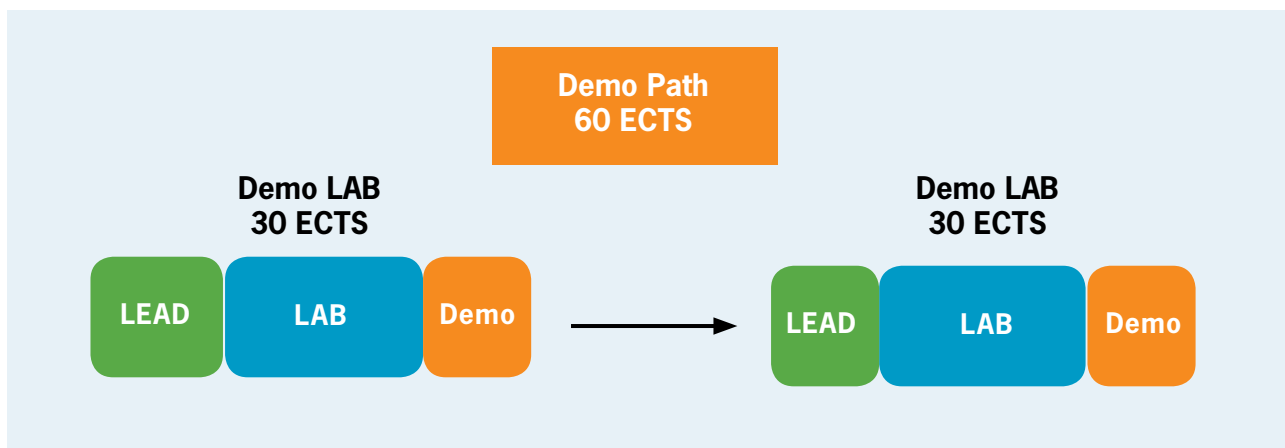
Oppiminen tapahtuu LABissa sivutuotteena, tuloksien tekemisen ohessa. Myös muualla kuvattu strategianmäärittely tukee tätä ajatusta. Myös eri LABien perustaminen ja lopettaminen tulisi olla dynaamista. Perustettavien LABien onkin päätetty tukevan Oamkin strategiatyötä, eli käytännössä painoaloja. Painoalat ovat ajassaan eläviä, säännöllisin väliajoin määriteltäviä, vertikaalisia kokonaisuuksia.



LAB-mallin oppimispolut

Luova ongelmienratkaisu on yksi huomisen menestystekijöistä. Pelkällä yhden ammattikunnan luomilla ratkaisuilla emme pärjää maapalloistuvassa kilpailussa. LABien ideana on kasvattaa luontevasti ongelmiin suhtautuvia ja luovasti niitä moniammatillisena tiimityönä ratkovia ammattilaisia.

Sisällöllisen osaamisen lisäksi valmentajien osuus asennekasvatuksessa ja opiskelijoiden intohimon löytämisessä on merkittävä. Kuten filosofi Lauri Järvillehto kirjassaan Upeaa Työtä! toteaa: "Kutsumuksesi on siellä, missä intohimosi kohtaa maailman tarpeet." (Järvillehto, Upeaa Työtä!, 2013) Tämä intohimon ja tarpeen kohtaaminen, kutsumus, tulisi olla kaiken koulutuksen ja koulutautumisen tavoite. Järvillehto määrittää kutsumuksen tukipilareiksi



LAB-mallin Demopolku

vapauden, virtauksen ja vastuun. (Järvilehto, Upeaa Työtä!, 2013) s. 27–28. LAB-oppimismalli mahdollistaa kaikkia näiden toteuttamisen

LAB-polut

LAB malliin on kehitetty kaksi oppimispolkua, Demopolku (Demo Path) ja Tuotepolku (Product Path). Oheisessa kuvassa on esitetty Oulu Game LABin Demo- ja Tuotepolut. Polkujen yhteenlaskettu laajuus on 60 opintopistettä, ECTS. Kokemuksemme mukaan tällaisella laajuudella saadaan aikaan hyvin työllistymistä tukevia tuloksia, startup-yrityksiä, demoja ja tuotteita. Polut voivat olla halutessaan myös suppeampia ja sisältää enemmän modulaarisia vaiheita.

Ensimmäisen Demo LAB jakson lopussa opiskelijoilta tiedustellaan halukkuutta siirtyä joko Demopolulle, eli uudelle Demo LAB jaksolle, tai Tuotepolulle, Product LAB jaksolle.

Tullessaan Demopolulle kaikille LAB-osallistujille annetaan kokonaiskuva erilaisista mahdollisuuksista LAB-opintojen aikana. Ymmärtäessään erilaisen mahdollisuuden työllistymisen parantamiseen tai oman yrityksen perustamiseen olemme osallistujien palautteen perusteella ymmärtäneet heidän motivaationsa oppimiseen kasvavan heti ensimmäisestä päivästä lähtien.

Demopolku

Demopolku koostuu kahdesta samanmittaisesta opintokokonaisuudesta, Demo LABista, joiden tarkoituksena on tuottaa ideasta tai ongelmasta ratkaisudemo. Demo LAB on 30 tai 15 opintopisteen kokonaisuus, joten Demopolun laajuus on 30 tai 60 opintopistettä.

Demopolun valintaa tehtäessä on syytä korostaa muutamaa asiaa.

Demopolun tarkoituksena on antaa osallistujalle syvempi ymmärrys luovan ratkaisukehitysprosessin vaiheista, syventää ammatillista osaamista mestarikisällä mallilla ja antaa kokemusta kahdesta erilaisesta projektista. Mahdollisesti myös LABista

Demopolku rakentuu kahdesta samanlaisesta opintokokonaisuudesta, joita kutsutaan Demo LABeiksi. Demo LAB on kuvattuna myöhemmin tämän käsikirjan kappaleessa Demo LABin perusmodulit.

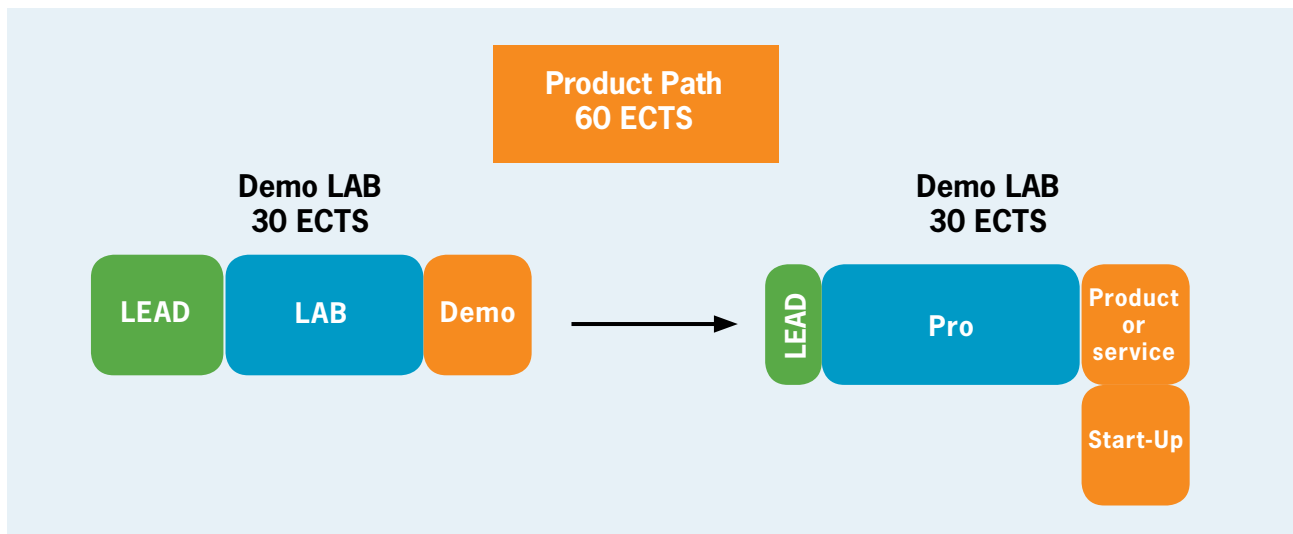
Demopolun toisessa vaiheessa osallistuja on ymmärtänyt LAB-prosessin ja osaa täten keskittyä LEAD-konseptikehitysvaiheen aikana oikeisiin asioihin. Hän myös ymmärtää LAB-vaiheen merkityksen ja tuntee tiimityön mahdollisuudet ja haasteet. Tyypillisesti toisessa Demopolun vaiheessa osallistujat ottavat vahvemman roolin tiimissään ja kantavat enemmän vastuuta tiiminsä tuloksista. Usein he myös opastavat muita tiimiläisiä omasta professiostaan, joten kertaaminen myös syventää omia taitoja.

Tuotepolku

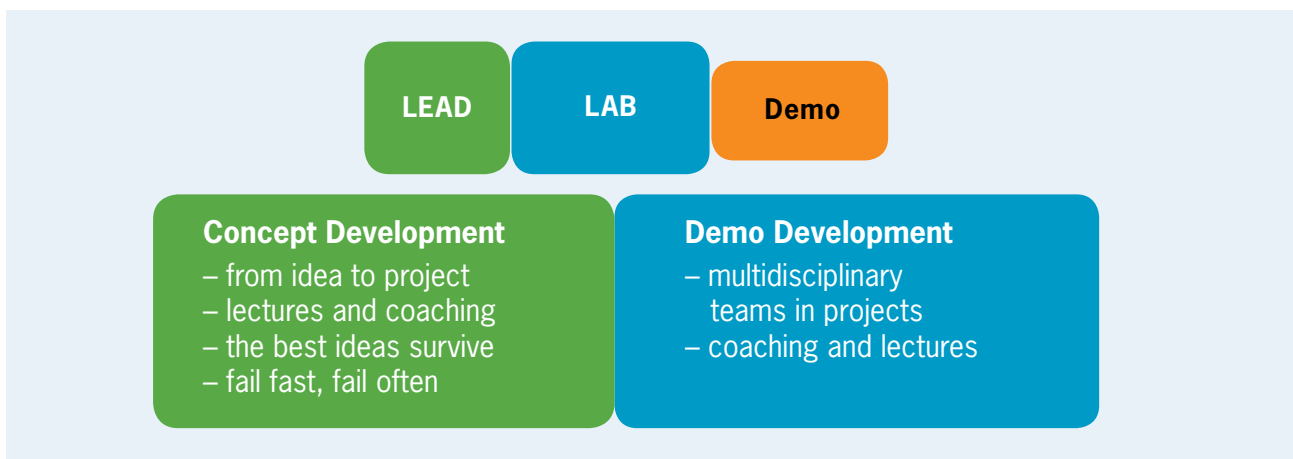
Tuotepolku koostuu kahdesta osasta, Demo LABista ja Product LABista. Tuotepolku alkaa kaikille LAB opiskelijoille tarjottavana Demo LAB kokonaisuutena, joka on 30 tai 15 opintopisteen laajuinen.

Tuotepolun tavoitteena on julkaistun tuotteen, palvelun, tai menetelmän lisäksi omaan liiketoimintaan tähtäävä start-up-yritys.

Product LAB on 30 tai 15 opintopisteen laajuinen opintokokonaisuus, jossa projektitiimit jatkavat Demo LABissa kehittämiensä



LAB-mallin Tuotepolku



DemoLABin perusmodulit

demojen viemistä verifioiduiksi tuotteiksi, palveluiksi tai toimintamalleiksi. Opintokokonaisuus pitää sisällään liiketoiminnan kehittämisen valmennuksen, tuotteen testaamisen ja julkaisun valmennuksen, sekä vapaaehtoisen yritysvalmennuksen rahoitus-suunnitelmien. Edellä mainitun lisäksi Product LABin tiimiä valmennetaan heidän halutessaan yrittäjyyden ensi askeleissa. Valmiit ratkaisut esitellään Expo-tapahtumassa yhdessä Demo LABin opiskelijoiden kanssa. Expo-tapahtuma on eräänlainen LABin valmistajaistilaisuus, josta on kuvaus myöhemmin tässä käsikirjassa.

Tyypillisesti tuotepolulle siirtyy Demo LABissa terästytynyt tiimi, joka haluaa jatkaa demonsa kehittämistä eteenpäin. Product LABissa lyhyen LEAD- konseptikehitysvaiheen aikana tiimi tarkastaa palautteen perusteella kehittämänsä demon sisällön ja vaatimusmäärittelyn, jatkoon tarvittavan osaamisen ja tiimiläisten motivaation, sekä suunnitelman etenemisestä yhdessä valmentajien kanssa. Tuotepolulle siirtyminen valmentaa täten koko tiimiin yrittäjämäistä ajattelua.

PRO -vaihe

Lyhyen LEAD-vaiheen jälkeen tiimit jatkavat PRO-vaiheeseen, jossa oppiminen tapahtuu tekemisen ja valmentamisen kautta. PRO-vaihe tarjoaa tiimeille tilat, työkalut ja valmennuksen. PRO-vaiheen ero Demo LAB vaiheeseen verrattuna on tiimin työskentelyn yrittäjämainen ja ammattimainen lähestymistapa. Valmentajat tekevät kaikkensa auttaakseen tiimejä kehittämään yrittäjämaista ajatteluun ja ammatillisia taitojaan. PRO-vaiheessa hyvänä ratkaisuna oppimiseen on nähty selvempi verkottuminen yhteistyökumppanien, eli paikallisten yritysten kanssa.

Demo LAB perusmoduulit

Demo LAB jakaantuu kahteen perusmoduuliin; konseptikehitysvaiheeseen ja projektivaiheeseen päättyen demon julkaisemiseen.

Konseptikehitysvaihetta kutsutaan nimellä LEAD ja projektivaihetta LAB. LEAD kestää tyypillisesti noin kuukauden (5 ECTS) ja LAB yhdestä kolmeen kuukauteen (10 tai 25 ECTS), riippuen halutusta tuloksesta. Oheisessa kuvassa on kerrottu vaiheiden pääaiheet englanniksi.

Projekti-aihiot ja IPR-omistajuus

LABeihin tarvitaan ideoita ja ratkaisupyyntöjä. Projekti-aihiot, ideat ja ratkaisupyyntöt, tulevat pääsääntöisesti LAB-mestarin ja valmentajien hankkimina ko. LAB-alan yhteistyökumppaneilta, organisaatioilta ja yrityksiltä.

Ideat voivat olla puoliksileivottuja tuotteita tai palveluita, ratkaisupyyntöt taas tarjoavan asiakkaan havaitsemia ongelmia, joihin voidaan ratkaisuksi kehittää projekteissa menetelmiä, palveluita tai tuotteita.

Projekti-aihioiden koko ja haastavuus tulisi luonnollisesti olla suhteutettuna opiskelijoiden kykyyn ja kapasiteettiin ratkaista niitä. LABien tarkoitus on tuottaa demoja, jotka kertovat ratkaisun pääominaisuudet, "Proof-of-Concept". Lisäksi ne toimivat tiimin ja yksittäisen osallistujan kyvykkyyden näytteenä, ja siten tarjoavat mahdollisille rahoittajille ja työllistäjille konkreettisen näytteen osaamisesta.

Kunkin LABin mission ymmärtäminen on tärkeää hankittaessa uusia projekti-aihioita yhteistyökumppaneilta.

LABien asiakkaista ja heidän tarpeistaan

Asiakkaan tai asiakkaiden määrittely ja ymmärtäminen tulee olla organisaation toiminnan keskiössä. Näin varmistetaan kehitettävän tai olemassa olevan ratkaisun soveltuvuus asiakkaan tarpeisiin ja luodaan hänen tarvitsema arvo. Tämä johtaa tehokkaampaan ja mielekkäämpään toimintaan, sekä laadukkaampaan ratkaisuun. Määrittelimme LABien asiakkaiksi yhteiskunnan, yhteistyökumppanit (yritykset ja organisaatiot), osallistujat sekä Oulun ammattikorkeakoulun.

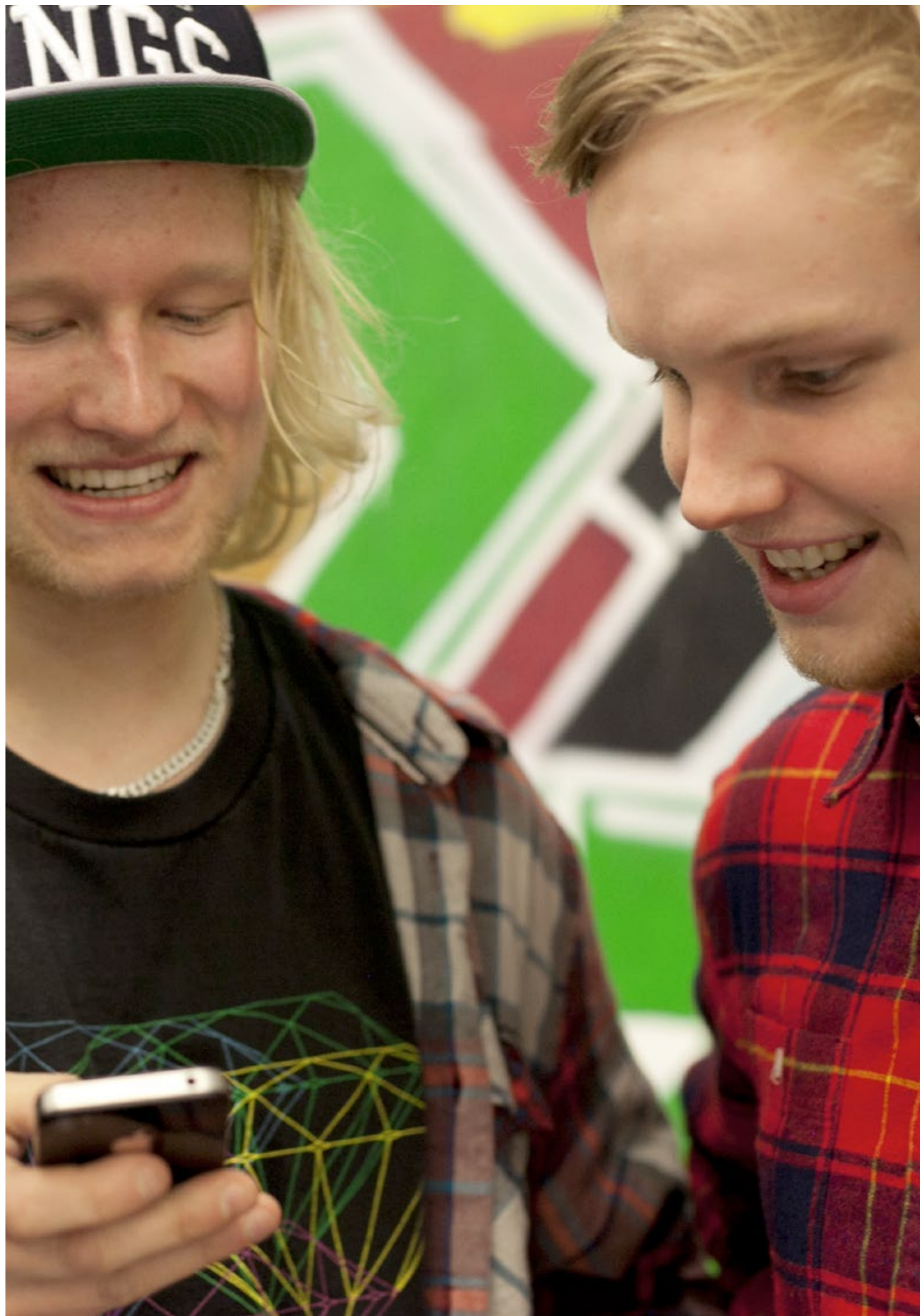
Yhteiskunta

Yhteiskunta ja siinä tapahtuvat ilmiöt, sekä muutokset ovat kehittämisen lähtökohtia. Eräänä LAB-oppimismallin kehittämiseen vaikuttavana muutoksena pidämme luovan luokan ja luovan liiketoiminnan esiinnousua. Tästä muutoksesta on kirjoittanut esimerkiksi Richard Florida jo vuonna 2002 kirjassaan *The Rise of the Creative Class* (Florida, 2002). Hänen viestinsä on, että perinteiset ammatilliset jaot tulevat sulautumaan ja luovuus nousee kaiken toiminnan, myös liiketoiminnan, ytimeen 2000-luvulla. Ammatilliset luokat tulisikin käsittää uutena luovana luokkana, joka käyttää ongelmanratkaisuisaan hyväkseen verkostoja yli ammattirajojen. Maapallon väestön kaupungistuminen kiihdyttää tätä prosessia ja ulottuu siten voimakkaasti myös Suomeen.

Toinen kehittämisen lähtökohta on ollut koulutuksen, myös ammatillisen, uudistamisen tarkeys. Tästä on visioinut ja kirjoittanut useampi taho, mm. Sir Ken Richardson (Robinson, 2006), joista otimme ohjenuoraksemme Pekka Himasen kirjan *Kukoistuksen käsikirja* (Himanan, 2010). Himanen käsittelee edellä kuvattua yhteiskunnallista muutosta filosofina, ulottaen sen myös koulutukseen perustellen luovan liiketoiminnan olevan yksi keskeisiä kasvutekijöitä länsimaiden talouksille. Hän vaatii luovuuden lisäämistä koulutukseen ja oppimiseen, lisäksi hän kiinnittää huomiota johtamisen muutokseen. Samaan ovat päätyneet myös tiimi johtamisen nostamista ja tiimityönteon mallia korostavat Alf Rehn ja Risto E.J. Penttilä kirjassaan *Suunnaton Suomi* (Rehn & Penttilä, 2012). Suurien yritysten vähentäessä väkeään startup- ja PK-yritysten rooli työllistäjänä nousee koko ajan. Koulutuksen sisällön tulisi heidän mukaansa vastata tähän muutokseen. Tulkitsimme tämän tarkoitettavan sitä, että meidän tulisi ammatillisessa koulutuksessa saada välitettyä pienessä yrityksessä tarvittavia taitoja suurten yritysten työntekijöiden taitojen sijaan. Tämä on käytännössä LAB-oppimismallin yksi metasubstanssi, yrittäjämainen ajattelu.

Yritykset ja organisaatiot

Mitä taitoja yritykset ja organisaatiot odottavat oppilaitoksista valmistuneilta uusilta ammattilaisilta tänä päivänä ja huomenna? Aloittaessamme Oulu Game LABin määrittelyn teimme pohjalle yri-



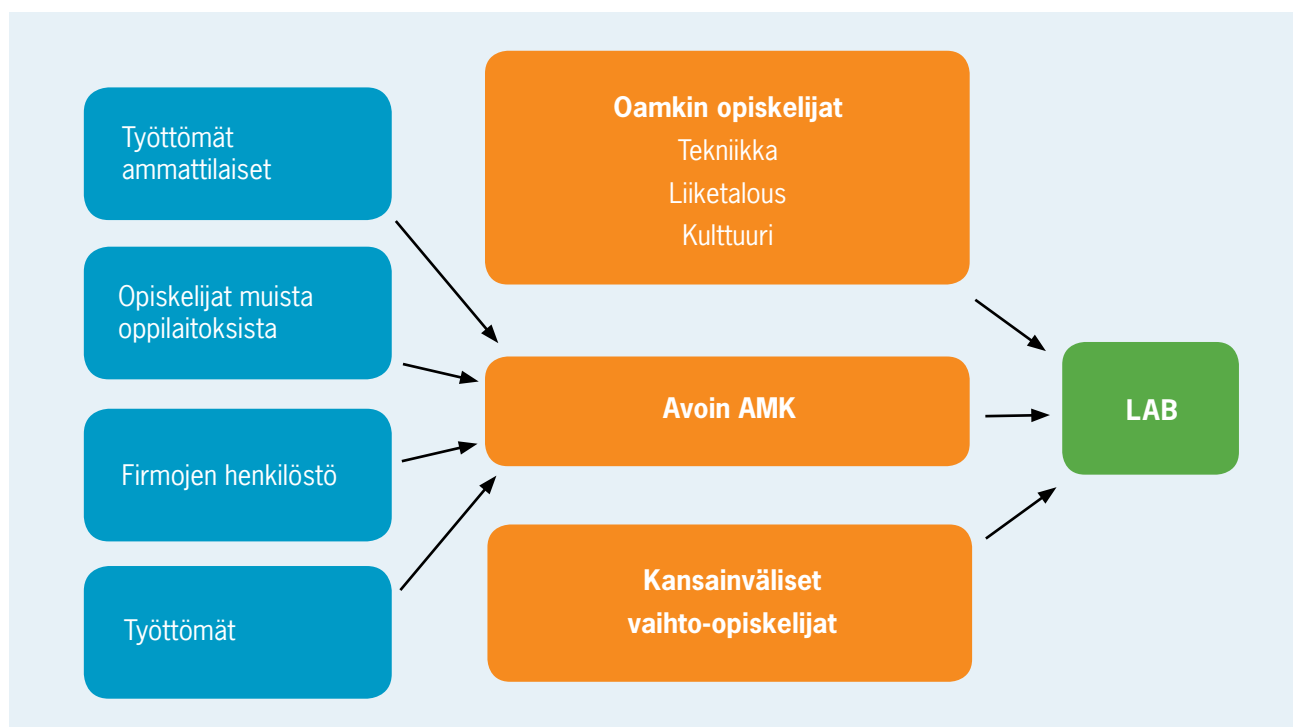
tutkimuksen paikallisista peliyrityksistä, jonka perusteella selvitimme asiakkaiden tarpeet ja toiveet. Tämän pohjalta pystyimme hahmottelemaan opetussisällön otsikkotasolla. Tutkimuksen tuloksista oli luettavissa rivien välistä yksi yhdistävä tarve (T-shaped and recruiting), ns. T-muotoiset persoonat, joka on kuvattu seuraavasti:

”T-muotoiset taidot tai T-muotoinen henkilö on metafora, jota käytetään työhönnotossa kuvaamaan työelämäkykyä. T-muodon pystypylväs kuvaa yhden alueen taitojen ja asiantuntemuksen syvyyttä, kun taas vaakapylväs kuvaa kykyä tehdä yhteistyötä eri alojen asiantuntijoiden kanssa ja kykyä soveltaa oman osaamisalueen

tietoa muihin aloihin.” (Käännetty alkuperäisestä tekstistä.) Wikipedia) Tähän tarpeeseen LAB-malli vastaa hyvin.

Osallistujat, eli 'opiskelijat', valmentajat, vierailijat

Monialaisen LAB-oppimisympäristöön osallistujat tulevat eri lähteistä. Ammattikorkeakoulun perustutkinto-opiskelijoiden lisäksi olennaisen osan tiimien monialaisuudesta muodostavat avoimen korkeakoulun kautta LABeihin hakeutuvista opiskelijoista. LAB-malli tarjoaa siten väylän esimerkiksi työttömille ammattilaisille, muiden oppilaitosten opiskelijoille tai yritysten henkilöstölle lisä- ja



LABien osallistujat tulevat erilaisilla taustoilla.

muuntokouluttaa tai tutustua uuteen heitä kiinnostavaan teollisuudenalaan.

Ammattilaisten tuoma alan työelämäkokemus on tarpeen nuorille ammattikorkeakoululaisille täydentämään käytännön tekemisen oppeja, hiljaista tietoa

Mielenkiintoinen mahdollisuus alalle kouluttautumisessa on, jos yritysten työntekijät tai palkattavaksi aiotut tulevat LABiin tuodessaan mukaan työstettävän ongelman tai liiketoimintaidean.

Kansainvälisyys on hyvää Oulun seutukunnalle, sekä liiketoiminta- että tuotekehityksen, mutta ennen kaikkea kansainvälisen myynnin ja viennin kehittämiseksi. Kokemuksiemme perusteella kansainväliset opiskelijat (KV-opiskelijat) tulisi saada paremmin integroiduksi osaksi ammattikorkeakoulun opiskelua. Tähän LAB-malli voi tarjota hyvän tavan esimerkiksi harjoittelun suorittamiseksi. KV-väylä myös täydentää seutukunnan osaamispohjaa, esimerkiksi Oulu Game LABin peliprojektien tarvitsemat kokeneet graafikot olivat Oulussa nopeasti käyty läpi.

Olennoista erilaisissa hakijaväylissä on taata LABeihin monialainen ja monikokemusta oleva pohja, eli relevanteista professioista ja eriklaisista innostuneista osallistujista koostetut tiimit kootaan yhdessä tekemään projekteja yhdessä valmentajien kanssa. Tällaisessa oppimisympäristössä opiskelijan ja opettajan määrittely tulee epäselväksi, mistä syystä tässä käsikirjassa tietoisesti sanan 'opiskelija' sijaan käytetään koko LAB-oppimisyhteisöä paremmin kuvaavaa sanaa 'osallistuja'.

Hakijat

Määrittelimme LABiin hakevat lukeutuvan kolmeen eri kategoriaan: perustutkinto-opiskelijoihin, avoimen ammattikorkeakoulun kautta tullessiin kokeneisiin ammattilaisiin ja vaihto-opiskelijoihin.

Perustutkinto-opiskelijat

lältään 20–25-vuotiaan nuoren aikuisen tyypillistä elämänvaihetta Toni Dunderfelt kuvaava seuraavasti: "Hän etsii elämänympäristöä, jossa hän löytäisi vastineen omille sisäisille pyrkimyksilleen ja omille odotuksilleen siitä, mitä elämä on ja mitä se voisi hänelle antaa. ... Klassisesti tämä on Sturm und Drang -aikaa, eli matkustamisen, itsenäisen kokeilemisen ja elämään eläytymisen aikaa. Elämän pitää tuntua: se ei saa olla harmaata teoriaa. Nuoren aikuisen syvä toive on, että hän kohtaisi elämän suoraan, vapaasti ja itsenäisesti ilman rajoittavia vanhemman sukupolven sääntöjä. Suuretkin asiat pitäisi saada ratkaistuksi heti, ja ihanteet täytyisi saada suoraan käytäntöön." (Dunderfelt, 2011)

Johtamiselle ja tiimityötaidoille, kuten myös opetuksen menetelmille, edellä kuvattu Y-sukupolvi antaa Kirsi Pihan ja Liisa Poussan tutkimuksen (Piha & Poussa, 2012) mukaan suurempaa painoarvoa kuin edelliset sukupolvet. Pihan ja Poussan kyselyn vastaajina

olivat korkeakouluopiskelijoita ja heidän mukaansa on mahdollista, että vastaajien suhtautuminen johtajuuteen muuttuu, kun oma asema yhteiskunnassa ja organisaatiossa muuttuu. Tutkimuksen tuloksena oli muutama merkityksellinen asia, joilla on merkitystä LAB-oppimismallia rakennettaessa.

- Nuori haluaa tehdä työtä ryhmässä. Hyvä työntekijä ja hyvä johtaja on sellainen, joka auttaa muita.
- Nuori haluaa tehdä työtä missä tahansa. Hän haluaa hallita työtään itse. Hän haluaa pitää työn ja vapaa-ajan erillään. Hän haluaa lomaa enemmän kuin laki sallii, vaikka sitten palkattomana.
- Nuori haluaa palautetta. Myös tiukkaa ja vaativaa, kriittistä.
- Nuori pitää työstä. Työtä ei vaihdettaisi lottovoittoon.
- Nuori haluaa sitoutua. Vain kaksi prosenttia on kiinnostunut vaihtamaan työtä nopeasti.
- Nuori haluaa kulkea omia polkuja, luoda itselleen sopivaa uraa. Ei aina ylöspäin. Inhotaan turhia hierarkioita. Menestynyt työntekijä on onnellinen.
- Hänelle arvot ovat tärkeitä. Hän ei voisi työskennellä yrityksessä, jonka arvot ovat ristiriidassa omien arvojen kanssa.
- Hän haluaa työskennellä yrittäjämäisesti. Täytyy olla mahdollisuus toteuttaa omia ideoita. Mikroyrittäjyys ja monelle työnantajalla työskenteleminen kiinnostaa.
- Häntä kiinnostaa kansainvälisyys. 90 prosenttia on valmis työskentelemään yrityksessä, jossa kieli on englanti. Ulkomailla halutaan olla lyhyitä jaksoja, ei pysyvästi.
- Hänelle esimies on mahdollistaja. Asiantuntijatehtävät nähdään houkuttelevimpina kuin johtajatehtävät.

Nuorten ammattilaisten tarve tehdä itse, toteuttaa itseään, soveltaa ja kokeilla on suuri.

Tarvetta kokeilla tulisi käyttää hyödyksi valjastamalla se luovaan ongelmanratkaisuun samaan aikaan kun lievennetään epäonnistumisen aiheuttamien seurauksien pelkoa.

Tässä yhtälössä piilee suuri mahdollisuus uusiin oikeisiin innovaatioihin, joita ilman ihmiskunta ei ole selvinnyt tähän asti. "Stay foolish, stay hungry!" kehoitti Applen omistaja ja toimitusjohtaja Steve Jobs juuri valmistuneita Stanfordin yliopiston opiskelijoita puheessaan vuonna 2005. Hän oli juuri ymmärtänyt sairastuneensa pysyvästi syöpään ja ymmärsi oman lyhyen aikansa maanpäällä. (Isaacson, 2011)

Kokenut ammattilainen

Täydennyskoulutusta tai muuntokoulutusta hakeva kokenut ammattilainen on tullut LABiin hakemaan työllistymistä, uutta suuntaa uralleen tai vain tutustumaan mielenkiintoiseen projektiin tai alaan. Käytännön työelämästä jo kokemusta saaneina heillä on suuri vaikutus nuorempiin opiskelijoihin roolimalleina, mielipidevaikuttajina, suunnannäyttäjinä ja hiljaisen tiedon omaajina. Oulu Game LABissa uudet pelialan startup-yritykset ovat useimmiten syntyneet heidän ympärilleen ja heidän toimesta.

Etenkin jo yrittäjänä toimineen kokeneen ammattilaisen arvostus on kaikkien opiskelijoiden keskuudessa suurta. Suurinta arvostusta nauttivat kuitenkin jo konkurssin kokeneet tai aiemmasta liiketoiminnastaan luopuneet osallistujat. Heidän kokemuksensa ovat kysytyintä oppia uusien tiimien matkalla omia tavoitteitaan kohti, toisaalta muiden opiskelijoiden kiinnostus heidän kokemuksiaan kohtaan tukee itseluottamuksen palautumista ja vahvistumista.

Työskentely suuressa organisaatiossa voi painaa leimansa kokeneisiin ammattilaisiin. Usein tämä näkyy LABiin tulevissa kokeissa kavereissa aloitekyvyn, eli uskalluksen puutteena. Kaikille LABiin tuleville tulisi kehottaa heti alusta alkaen ruveta toteuttamaan itseään, antaa lupa olla luova.

Vaihto-opiskelijat

Vaihto-opiskelijat tulevat LABeihin erilaisten vaihto-ohjelmien kautta. He auttavat pitämään LAB opiskelijoita kielitaitoisina, sekä LABien kansainvälisen näkyvyyden saamisessa, että koko LABin verkottumisessa. Erilainen kulttuurinen tausta antaa etenkin konseptin kehitysvaiheessa tiimille uusia näkökulmia ja verkostoja idean kehittämiseksi. Palatessaan taas kotimaahansa ja yliopistonsa heidän kokemuksensa säteilevät eteenpäin houkuttellen uusia opiskelijoita hakemaan LABiin. Lisäksi syntynyt vahva sidos demon valmistaneeseen LAB-tiimiin mahdollistaa kehitys- tai liiketoimintajatkumon kyseisestä maasta.

Motivaatiosta ja motivoinnista

Motivaatio on määritelty professorien Richard Ryanin ja Edward Decin mukaan seuraavasti: ”Motivaatio tarkoittaa energiaa, suuntaa, sinnikkyyttä ja loppuun saattamista. Ne kaikki ovat aktiivisuuden ja aikomuksen osa-alueita. Motivaatio on ollut pitkään keskeisessä roolissa psykologian alalla, sillä se on biologisen, kognitiivisen ja sosiaalisen säätelyn ydinasioita.” He määrittelevät kolme erityyppistä motivaation tilaa amotivaatio, ulkoinen motivaatio ja sisäinen motivaatio.

Amotivaatio tarkoittaa tilaa, jossa puuttuu tahto toimia. Tässä tilassa ihmiset eivät tee mitään, tai jos tekevät toiminta on täysin heidän ulkopuoleltaan saneltua. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa käyttäytymistä, joka tähtää ulkopuolelta tulevan kysynnän tai tarpeen tyydyttämiseen tai jonkin palkkion saavuttamiseen. Sisäinen

motivaatio tarkoittaa toimintoja, joita ihminen tekee niiden itsensä takia ja tyydyttääkseen tarpeitaan, joita Ryan ja Deci kutsuvat psykologisiksi tarpeiksi.

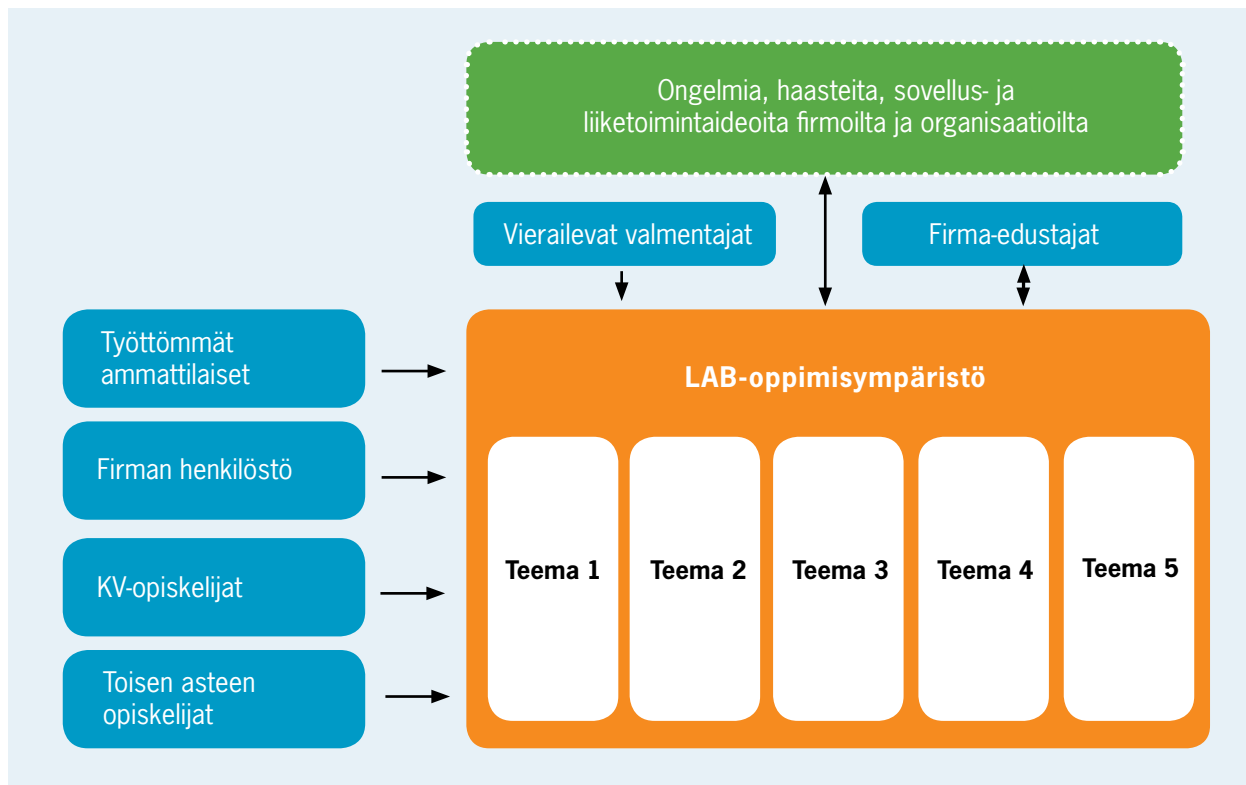
Deci, Ryan ja Christopher Niemiec osoittavat, että sisäinen motivaatio edistää yksilön hyvinvointia huomattavasti. Jos henkilö arvostaa tavoitetta, joihin hänellä on sisäinen motivaatio, ja saavuttaa nämä tavoitteet, hän tuntee huomattavasti enemmän positiivisia tunteita ja suurempaa yleistä tyydytystä elämässään kuin ulkoisesti motivoitunut yksilö.

Psykologisten tarpeiden täyttäminen on sisäisen motivaation ytimessä. Ne ovat tyypillisiä terveen ihmisen psykologialle, lisäksi niiden tyydyttäminen vaikuttaa merkittävästi henkilön onnellisuuden tunteeseen ja hyvinvointiin. Lisäksi ne ovat tärkeitä kestävän oppimisen kannalta. Ryan ja Deci esittelevät kolme psykologista perustarvetta: autonomia, kompetenssi ja yhteenkuuluvuus.

Autonomian kokemus tarkoittaa tunnetta, että saat omilla teoillasi muutosta elämässäsi. Toisin sanoen toimintasi ei ole ylettömästi muiden tahdon ja tekojen rajoittamaa ja saavutat itsellesi tärkeitä tavoitteita kohtuullisella vaivannäöllä. Kompetenssin kokemus tarkoittaa, että saat asioita aikaiseksi ja saavutat tavoitteitasi. Tarvemmin sanottuna koet elämänhallintaa, joka mahdollistaa, että saavutat sen, mitä olet lähtenyt tavoittelemaan. Yhteenkuuluvuuden tunne tarkoittaa tunnetta siitä, että sinulla on yhteys muihin ihmisiin. Tunnet olevasi osa jonkinlaista ryhmää, olkoon se esimerkiksi perhe, työyhteisö tai harrasteryhmä. (Järvilehto, Hauskan oppimisen vallankumous, 2014) (Järvilehto, Upeaa Työtä!, 2013)

LABien toimintaympäristö

LAB-oppimismalli on läheisessä toiminnassa työelämän kanssa. Alla olevassa kuvassa on kuvattu LAB-oppimisympäristö ja sen pääasialliset yhteistyötahot.



LABien toimintaympäristö.

LAB-verkosto ja koulutusvienti

Oulu Game LAB on aktiivisesti verkottunut pelikoulutuksen kärki-toimijana sekä kotimaassa, että ulkomaille. Tätä kirjoitettaessa yhteistyösopimus on allekirjoitettuna Japanin Sendain kaupungin kanssa, sekä neuvottelut käynnissä Hollannin Groningenin ja Etelä-Korean Pusanin kanssa. Verkostoitumisen tarkoitus on laajentaa koulutuksen tarjontaa ja mahdollistaa valmentajien ja opiskelijoiden liikkuvuus. Lisäksi paikallisille pelialan startup-yrityksille verkosto tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden päästä kiinni tuotekehityksen lisäksi liiketoimintaan paikallisille markkinoille.

Oamkille verkostoituminen merkitsee eri yliopistojen välisen yhteisen koulutusmallin laajempaa tarjontaa, sekä monipuolisia yhteistyömahdollisuuksia ja siten nostaa houkuttelevuutta Suomessa ja kansainvälisesti. LABland-konsepti, jossa eri maiden LABit mahdollistavat oppimisen kansainvälisten yhteistyöprojektien kautta

on meille suuri mahdollisuus houkuttelevuuden ja tunnettavuuden, myös koulutusliiketoiminnan kannalta.

Yhteistä kaikille LABeille

Oheisessa kuvassa on kuvattu kaikkia LABeja yhdistävät metatubstanssit, eli kaikkia LABeja yhdistävät aihealueet: yrittäjämäinen ajattelu ja asenne, tiimityöskentely, johtaminen, sekä luova monialainen ratkaisujen kehittäminen. Nämä aihealueet tulisivat olla osa jokaisen LABin opetussisältöä ja tulisi konkretisoitua valmennuksessa.

Yrittäjämäisen ajattelun & asenteen ajattelemme LABeissa sisältävän seuraavat ominaisuudet:

- aktiivinen, itseohjautuva, mahdollisuuksia hakeva ja mahdollisuuksiin tarttuva ote tekemisessä



LABeja yhdistävät aihealueet

- liiketoiminnan perusasiat huomioonottaminen vaihtoehtoja punnittaessa
- aktiivisesti verkottuva ja verkostoja hyödyntävä toiminta
- kommunikaatiotaitojen merkityksen ymmärtäminen ja aktiivinen kehittäminen
- luovuus lähteenä
- kommunikaatio päämenestystekijänä
- suvaitsevaisuus
- mahdollisuuksien etsiminen

Tiimityöskentelyn ajattellemme LABeissa sisältävän seuraavat ominaisuudet:

- pienen ryhmän mahdollisuus ja heikkous
- tiimityötaitojen merkitys työllistymisessä ja liiketoiminnassa
- tiimien elinkaarien ymmärtäminen
- vastuun jakaminen, kantaminen ja tuloshakuisuus
- verkostojen hakeminen ja hyödyntäminen

Johtamisen ajattellemme LABeissa sisältävän seuraavat ominaisuudet:

- oman johtamis- ja johtajuuskäsitteen luominen kaikille tiimissä toimiville
- johtamisen merkitys tiimin ilmapiiriin ja tuloksien aikaansaamisessa
- huomisen johtajuutta, huomisen johtajia
- kommunikaatiotaitojen korostaminen kaikille tiimin jäsenille

Monialainen ratkaisujen kehittämisen ajattellemme LABeissa sisältävän seuraavat ominaisuudet:

- monialaisuuden rikkaus ja tuska
- oman substanssiosaamisen soveltaminen

LAB-mallin salainen ase

Monimuotoisuuden kääntäminen eduksi on haaste. LAB-mallissa monimuotoisuus näkyy opiskelijoiden erilaisina ammatteina ja erilaisina kokemuspohjina. Usean alan eri ammattilaiset tai ammattilaisiksi opiskelevat pyrkivät ymmärtämään toisiaan ja saavuttamaan yhdessä, muuttuvassa ympäristössä ja nopeasti. Monelle tämä on ensimmäinen kerta tehdä yhteistyötä oman ammatin ulkopuolella. Kokemuspohja näkyy ikäjakautumassa, samassa tiimissä voi olla osallistujia 22 ja 55 ikävuoden välillä, joten yhteinen ymmärrys on välillä hukassa. Lisäksi tiimissä on ulkomaalaistaustaisia, joiden kokemuspohja voi olla radikaalisti erilainen, käytetystä termistöstä ja kielihaasteista puhumattakaan.

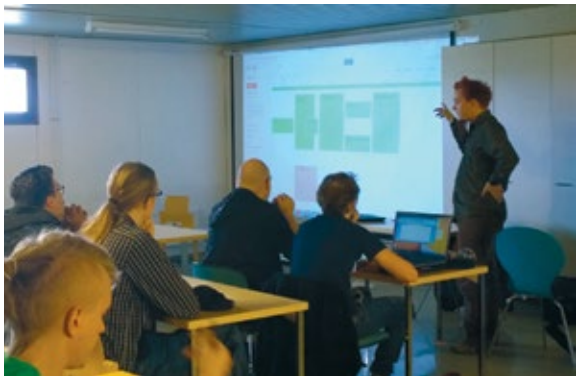
Kokemuksemme mukaan monimuotoisen tiimin yhdistää rakkaus toimialaa kohtaan, Oulu Game LABin tapauksessa pelit. Tämä tulisi ottaa huomioon uusia LABeja perustettaessa. LABien tarkoitus, missio, tulisi puhutella jokaista osallistujaa ja toimia suurempana tarkoituksena. Samaa tarkoitukseen uskovat kokoontuvat yhteen myös vapaa-ajallaan oppimaan uutta ja syventämään oppimaansa, sekä osallistuvat LABin kehittämiseen.

LAB-oppimisympäristön tila



Tiimit työstävät peli-ideoitaan Oulu Game LABissa

Käytettävät tilat on mielenkiintoinen ja monisyinen asia ratkaistavaksi, mutta vaivan arvoinen, koska tilalla on tutkitusti väliä luovuuden ja aktiivisuuden herättämisessä. Kiteytettynä vähimmäisvaatimus on "Oma tupa, oma lupa ja lähellä LAB-alumnit". Luottamus siihen, että omat tilat tulevat hoidetuiksi ja eikä niiden järjestäytyneisyys ole ensimmäinen prioriteetti on tärkeä asia. Lupa saada muokata tiloja projektien tilanteen ja määrien mukaan on tärkeä elementti motivaation luomisessa. Lisäksi kulunvalvonta tulisi olla siten, että se mahdollistaa myös ilta- ja viikonlopputyöskentelyn.



Jussi Autio luennoimassa Game LABin luentosalissa

LAB-rooleja

LAB-mestari

LAB-mestarin rooli on avainrooli tuloksien syntymisessä. Hän vastaa LABin toiminnasta ja toimii myös kontaktihenkilönä yhteistyökumppaneille. Käytännössä perustettaessa uutta LABia olisi hyvä nimetä kaksi henkilöä tähän rooliin. Harvassa yhdistyy kaikkia alla lueteltuja ominaisuuksia, joita kaivataan.

Valta ja vastuu

- 100% työaika LABiin
- Vastuullinen budjetista ja LABin tuloksista
- Vastuullinen yhteyshenkilö yhteistyötahojen kanssa
- LAB organisaattori
- Huolehtii työkalut ja tilat
- Projektivalmentaja, määrittelee projektien etappeja, toimii sisäisenä asiakkaana
- Mielellään myös opettaa/valmentaa omaa aihealuetta
- Hankkii projektiaihiot yhteistyökumppaneilta
- Kokoa valmentajat, huolehtii opetussuunnitelman ja lukujärjestyksen yhdessä heidän kanssaan
- Suunnittelee kapasiteetin

Hänellä on

- yleiskäsitys alasta ja sen erityispiirteistä
- hyvät verkostot alalle, sekä paikallisesti, Suomeen ja ulkomaille

LAB-valmentaja

Osallistuu oman ammattilaisuutensa ja kontaktiensa kautta sekä opettamaan, että valmentamaan tiimejä. Yhdessä LAB mestarin kanssa suunnittelevat ja ymmärtävät kokonais kuvan, ovat myös valmiita muuttamaan suunnitelmia. Lisäksi verkottuminen yhteistyökumppanien kanssa on olennaista projektiaihioiden hankkimisessa ja työllistymisen edistämisessä.



LABissa käytetyistä oppimismalleista

Oulun ammattikorkeakoulun Peda-tiimi on määritellyt opetuksen kehittämisen linjaukset 2011–2015 (Oamk, 2011) seuraavasti: ”Opetuksen kehittämisen keskeiset periaatteet ovat tutkiva ja kehittävä yhteistoiminnallinen oppiminen sekä osaamisperustaisuus. Nämä periaatteet toimivat pedagogisina suunnannäyttäjinä oppijalähtöisen kulttuurin edistämiseksi ja työelämlähtöiselle oppimiselle. Opetuksen kehittämisen periaatteet vahvistavat myös opiskelijoiden aktiivista oppijan roolia oppimisyhteisön jäsenenä.”

Lisäksi Peda-tiimi määrittää oppimisprosessista seuraavaa: ”Oppimisprosessi nähdään oppimisyhteisön yhteisenä oppimisen ja tiedonrakentelun prosessina. Tieto ymmärretään yhteistoiminnan tuloksena syntyväksi, joka lisääntyy ja kehittyy yhdessä toimittaessa. Yhdessä oppimista tarvitaan kaikilla alueilla, missä tiedon määrä asettaa haasteita yksilön oppimiselle. Kehittävä oppiminen nostaa työelämlähtöisyyden oppimisprosessin keskiöön.”

Oppimisyhteisön Peda-tiimi määrittää seuraavasti: ”Oppiminen on vastavuoroista asiantuntijuuden jakamista oppimisyhteisössä, jolloin opiskelijat, opettajat ja työelämlähtökumppanit oppivat toinen toisiltaan. Opiskelija on vastuussa omasta oppimisestaan. Opettajan ja tuutorin rooli oppimisen ohjaajana on ohjata opiskelijoita etsimään ja rakentamaan uutta tietoa sekä sitoutumaan oppimista edistävään työskentelyyn. Opettajuus merkitsee aitoa kiinnostusta opiskelijoiden oppimista kohtaan ja halua edistää oppimisen yhteisöllisyyttä. Opettajan roolissa yhdistyvät substanssiin, pedagogiikkaan ja ohjaukseen liittyvä osaaminen. Yhteistoiminnallisuus opetusmenetelmänä painottaa yhdessä oppimista pienissä ryhmissä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.”

Oppimisympäristön Peda-tiimi kiteyttää seuraavasti: ”Oppimisympäristöjä ovat esimerkiksi työssä oppiminen, hankkeet, projektit, harjoittelu, harrastukset, verkko-oppimisympäristöt, ja -yhteisöt, luokkahuone, kirjasto ja kansainvälinen vaihto. Tutkivalla ja kehittäväällä oppimisella tavoitellaan ratkaisuja haastaviin todellisen työelämlän ongelmiin. Opiskelijat ohjataan kohtaamaan työelämlän kehittämishaasteet jo opintojensa alkuvaiheessa. Tämä tapahtuu kytkemällä opiskeltavat teoriat työelämlän ongelmiin ja ohjaamalla opiskelijat sisäistämään malli tutkivasta ja kehittävästä työtavasta osaksi ammatillista toimintaansa.”

Osaamis pohjaisen oppimisen Peda-tiimi summaa seuraavasti: ”Oppimisen tuloksena syntyy osaamista. Oppimisprosessin tavoitteena oleva osaaminen kuvataan osaamisperustaisessa

opintosuunnitelmassa. Opintosuunnitelman osaamistavoitteiden asettamista ohjaavat työelämlän osaamisvaatimukset ja -tarpeet. Osaamisperustainen opintosuunnitelma on opiskelijalähtöinen ja kuvaa ammatillisen osaamisen etenemistä. Osaamisperustaisessa opintosuunnitelmassa on esitetty tutkinnon tuottama osaaminen ja ammatillisen osaamisen eteneminen osaamisalueiden ja osaamistavoitteiden kautta.”

Edellä kuvatuissa Oamkin Peda-tiimin opetuksen kehittämisen linjauksissa kiteytyvät hyvin useimmat LAB-oppimismallissa käytetyt pedagogiset mallit. Näiden edellä mainittujen lisäksi LAB-malli sisältää tekemällä oppimisen ja mestari-kisälli-mallin, sekä kansainvälisen oppimisympäristön.

Harrastuneisuus

LABien perustaminen tietyn vertikaalisen liiketoiminta-alueen yhteyteen on tärkeä tekijä intohimon syöttämisessä opiskelijoissa. Yhteinen intressi luo sisäisen tarkoituksen, joka taas sytyttää tekemisen uudelle tasolle. Yhteisen intressin äärelle kokoontuvat LABilaiset ja yritykset luovat parhaassa tapauksessa myös uusia tuoteideoita ja toimintamalleja.

Tällaisista uusista ideoista ovat esimerkkinä Oulu Game LABin peli-illat ja peliharrastekerhot. Tilaisuudet ruokkivat intohimoa alaa kohtaan ja lisäksi toimivat rentoina verkostoitumistilaisuuksina alan yrityksiin ja muihin yhteistyökumppaneihin. Alla oleva esimerkki on Oulu Game LABin videopelikerho, ”Pretentious Video Game Club”, joka on perustettu opiskelijoiden voimin vapaaehtoisesta harrastuneisuudesta.

”An OGL videogame club that is aimed to motivate people to play games, and look at games from a new perspective, learn about gamedesign and most importantly have fun! The format is a basic bookclub format where we pick a game for a duration of 1–2 weeks that everyone plays, and at thursdays at 16.00 we gather around and talk about the game and share our impressions and thoughts.” (Club Pretentious Video Game)

Muita esimerkkejä harrastuneisuudesta ovat vapaaehtoisesti perustettu ekskursiokerho opintomatkan rahoittamiseksi pelialan tapahtumaan ja debattikerho. Jälkimmäinen kerho pyrkii vaalimaan tarinankerronnan ja väittelyn jaloa taitoa ideakehittelyssä.

Kari-Pekan ja Jussin tarina

LAB-mallin suunnittelu on tehty tiimityönä yhdessä LABeihin osallistuneiden kanssa. Ensimmäinen suunnitelma koulutuksesta valmistui kesällä 2012 ja koulutus aloitettiin syyskuun alussa samana vuonna. Ensimmäisen version päävastuulliset suunnittelijat ja ensimmäisen kierroksen vastuulliset LAB-mestarit olivat Jussi Autio ja Kari-Pekka (KooPee) Heikkinen. Ohessa heidän taustansa ja lyhyt tarinansa mallin kehittämisestä.

Jussi Autio

"Omaa työtäni Oulu Game Labin suunnittelussa edelsi vuosien pelialan yrittäjäys, jonka aikana olin havainnut lukuisia ongelmia nykyisessä korkeakouluopetuksessa. Yrityksessäni oli tasaisin väliajoin korkeakouluopiskelijoita suorittamassa harjoitteluaan ja järjestäen niin yliopistojen kuin ammattikorkeakoulujenkin osalta opiskelijoiden palaute oli oppilaitosten kannalta tyrmäävää. Yleisin palaute oli, että opiskelija oppi harjoittelunsa aikana enemmän kuin useamman vuoden opiskeluiden aikana – osan mielestä jopa enemmän kuin koko opiskeluiden aikana kurssilla istuen. Mielestäni harjoittelujakson tehtävänä ei ole ulkoistaa opetustyötä yrityksille, vaan päästää opiskelija näyttämään yrityksille olemassa oleva osaamisen.

Saatuani vuoden 2011 lopulla kutsun työryhmään, joka alkaisi suunnittelemaan pelialan koulutusta Oulun seudulle, oli lähtökohta jo selvä. Monialainen, studiomallinen koulutusohjelma, jossa eri alojen osaajien lukumäärä olisi tasapainossa keskenään oli ainoa järkevä kehityssuunta. Tietäen myös sekä Oulun tulevan rakennemuutoksen, että pelialan alati muuttuvan luonteen vuoksi, oli tärkeää kehittää myös liiketoimintaosaajia, uusia yrittäjiä, eikä pelkästään tuotekehittäjiä. Siinä sivussa hoksasimme korjanneemme yhden avainseikan mikä oli pielessä pidempään jo toimineissa pelialan koulutuksissa - ne keskittyvät tuottamaan tuotekehittäjiä niille firmoille, jotka skaalaavat toimintaansa isommaksi, eikä niinkään kouluta isoja vastuunkantajia tuoreisiin yrityksiin. Näitä uusia piirteitä pyrimme myös myöhemmin vahvistamaan käytännön tasolla.

Kun suunnitelmien täytäntöönpanon aika koitti, minua houkutteli kovasti nähdä niiden toteutuskin. Ja niinpä jätin melkein kuusi vuotta pyörittämäni firman pois ja siirryin yhdessä Kari-Pekka Heikkisen kanssa pyörittämään Oulu Game Labia. Taustaltani olen humanisti, opiskelin aikoinani historiaa Oulun yliopistossa, kunnes yliopistolla toimineen pelialalle suunnatun ELVI-hankkeen myötä perustin Oulun kolmannen pelifirman. Noiden vuosien aikana tein paljon virheitä, en ollut lähtökohtaisesti yrittäjähenkinen ja muistan vielä hyvin alkutakelut mitä alalle kuului. Niinpä oli todella hienoa päästä

auttamaan uusia osaajia alalle ja helpottamaan heidän taivaltaan. Isoin yllätys minulle oli kuitenkin todella hyvä tiimihenki OGL:n järjestäjäporukassa. Selusta on ollut koko ajan turvattu organisaation ytimissä toimivien puolelta, mutta siitä huolimatta kukapa olisi osannut minulle kertoa, että opettajan työssäkin pääsee nauttimaan hyvästä tiimistä, jossa kaikilla on selkeästi sama tahtotila tehdä jotain ainutlaatuisen hyvää."

Kari-Pekka Heikkinen

"Sain herätyksen luovaan monialaiseen projektioppimiseen tehdessäni syksyllä 2011 opettajapätevyysopintoihin kuuluvan harjoitteluni Hollannissa, Groningenissa, Hanze-universiteetissa. Kurssi, jonka toteutukseen osallistuin, sisälsi ongelma- ja projektipohjaista oppimista noin viiden hengen tiimeissä teollisuuden toimeksiantojen tekemisen. Tiimeissä yhdistyi insinööriopiskelijoiden lisäksi Human Technology, Technology Management ja teollisen muotoilun koulutusohjelmien opiskelijoita. Opetusvastuullani oli pienen tuotekehitysprojektin ja -prosessin työn vaiheet, sekä tuotekonseptin kehittämisen valmentaminen. Ystävystyin harjoittelun aikana opintokokonaisuuden suunnitteleiden opettajien kanssa ja olemme käyttäneet Steven de Boerin ja Reino Veenstran konsultointia, sekä vaihtaneet kokemuksia kehittäessämme LAB-mallia keväällä 2012.

"Tätä täytyy saada lisää!" Kuukauden kestäneen opetusharjoittelun aikana minulle muodostui vahva käsitys ja tahtotila suunnitella koulutuskokonaisuus vastaavanlaiseen tarpeeseen Ouluun. Suomeen palattuani loppuvuoden 2011 aikana kuvasin opettajapätevyysopintojeni yhteydessä moniammatillisen opintokokonaisuuden laitesuunnitteluun, esimerkiksi lääketieteellisten laitteiden suunnitteluun. Samalla selveni käytännöllisesti opetussuunnitelman valmistelun haasteet. Tutustuin myös Pekka Himasen ja sir Ken Robinsonin ajatuksiin koulutuksen tarpeellisesta muutoksesta, sekä Richard Floridan luovan luokan noususta, jotka vaikuttivat minuun ja vakuuttivat muutoksen tarpeellisuudesta. Sattumoisin vuoden vaihteen 2012 kieppeillä kuulin alkamassa olevasta projektista, jossa tavoitteena oli kehittää Ouluun konseptikehityksen ja pelialan koulutus. Noin kahden millisekunnin harkinnan jälkeen soitin projektipäällikölle ja ilmaisin halukkuuteni lähteä mukaan. Tällä tiellä ollaan.

Koulutukseltani olen sähkötekniikan diplomi-insinööri, erikoistumiseni oli elektroniikka ja optoelektroniikka. Ennen Oulun ammattikorkeakoulua ammatillinen näkemykseni kehittyi reilun 15:en vuoden aikana Nokia Mobile Phones yksikön palveluksessa erilaisissa tuotekehityksen, tuotehallinnan, projektihallinnan, johtamisen ja liiketoiminnan tehtävissä. Teimme tuotteita erilaisilla teknologioilla erilaisissa liiketoimintaympäristöissä ja erilaisille asiakkaille, aina

"mökin mummoista" palokuntaan ja TV-operaattoreista Linux-nörtteihin. Toimin myös erikokoisten laatu-, prosessinkehitys- ja muutosp projektien vetäjänä. Nokiasta saamaani kokemus on auttanut minua ymmärtämään eri alojen ammattilaisten yhteistyön merkityksen, pitkäjännitteisyyden merkityksen muutoksien ajamisessa sekä yleisesti muutoksiin liittyvän mahdollisuuden ja ennen kaikkea muutosmyönteisen asenteen osana elämääni. Työkavereiden ohella eniten katsomustani ovat kasvattaneet vaimoni Anna-Maria ja poikani Juho.

LAB-mallin kehittäminen yhdessä Oulu Game LABin LAB-mestarin Jussi Aution ja Oulu Cloud LABin LAB-mestarin Janne Karjalaisen kanssa ei olisi ollut mahdollista ilman osaavia työkavereita ja -tiimiä. Suurin kiitos kehittämisen mahdollistajina ja sparraajina menee Kimmo Paajaselle, Jussi Haukkamaalle ja Mika Määtälle. Tämä aidoista ja rohkeista Oamkilaisista koostuva monialainen supertiimi on tasotellut etumaastoamme ja jälkeinpäin hoitanut sisäisiä haavoja, joita tämä 'sissiliike' on saanut aikaan. Heikki Tunkkari Business Oulun luovien alojen konkarina on avannut meille suurimmat ovet ja ikkunat Oamkin ulkopuolella. Kiitos ja anteeksi!"

Viitteet

Club Pretentious Video Game. (ei pvm). Noudettu osoitteesta Facebook, Club Pretentious Video Game: <https://www.facebook.com/groups/404443189701012/>

Dunderfelt, T. (2011). Elämäntarkastuspsykiatria. Helsinki: WSOYpro.

Florida, R. (2002). The Rise of the Creative Class. Basic Books.

Himanen, P. (2010). Kokoelmuksen käsikirja. Helsinki: WSOY.

Isaacson, W. (2011). Steve Jobs. Otava.

Järvilehto, L. (2014). Hauskan oppimisen vallankumous. PS-kustannus.

Järvilehto, L. (2013). Upeaa Työtä! Helsinki: Tammi.

Oamk, P.-t. (2011). Oamkin sisäinen dokumentti, noudettu osoitteesta <https://oiva.oamk.fi/utis/opendoc.php?aWRfZG9rdW1lbnR0aT0xMDAwMTY4MjQ=>

Piha, K.;& Poussa, K. (2012). Dialogi - Paremmen työelämän puolesta. Helsinki: Talentum.

Rehn, A.;& Penttilä, R. E. (2012). Suunnaton Suomi. Helsinki: Otava.

Robinson, S. K. (Feb 2006). TED Talks. Noudettu osoitteesta Sir Ken Robinson on TEDTalks: http://blog.ted.com/2006/06/27/sir_ken_robinso/

T-shaped and recruiting. (ei pvm). Noudettu osoitteesta <http://fixcv.com/t-shaped-people-jobs-and-recruiting-4828.html>

Wikipedia. (ei pvm). Noudettu osoitteesta Mission määrittely, Wikipedia: <http://fi.wikipedia.org/wiki/Missio>

Wikipedia. (ei pvm). Noudettu osoitteesta T-shaped, Wikipedia: http://en.wikipedia.org/wiki/T-shaped_skills



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

OAMK

OULUN AMMATTIKORKEAKOULU