



YRITYSYHTEISTYÖN JA YHTEISKEHITTÄMISEN TULOKSIA

Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala (toim.)



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala (toim.)

YRITYSYHTEISTYÖN JA YHTEISKEHITTÄMISEN TULOKSIA

XAMK KEHITTÄÄ 128

KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULU
MIKKELI 2020

© Tekijät ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Kannen kuva: Maike ja Björn Bröskamp / Pixabay

Taitto- ja paino: Grano Oy

ISBN: 978-952-344-288-7 (nid.)

ISBN: 978-952-344-289-4 (verkkoversio)

ISSN: 2489-2467 (nid.)

ISSN: 2489-3102 (verkkoversio)

julkaisut@xamk.fi

SISÄLLYS

KIRJOITTAJAT.....	4
ESIPUHE.....	5
VERKOTTUNUT YRITYSYHTEISTYÖ.....	6
Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala, YTT, yliopettaja	
LIIKETOIMINNAN OPPEJA YHTEISKEHITTÄMISEN KEINON JA YHTEISTOIMINNALLISESTI.....	11
YHTEISKEHITTÄMISEN TAPAHTUMAT OPPIMISEN EDISTÄJÄNÄ.....	12
Heli Kesämaa, KTT, yliopettaja	
KOKEILE JA OPI – HOTELLIBISNES HALTUUN PELAAMALLA.....	21
Anna-Liisa Immonen, KTM, lehtori & Kristiina Kinnunen, KTM, lehtori	
HYVÄ RYHMÄHENKI YHTEISILLÄ PELISÄÄNNÖILLÄ.....	33
Maria Kangasniemi-Haapala, YTM, lehtori & Pia Jääskeläinen, KTM, lehtori	
TYÖELÄMÄ- JA YRITYSYHTEISTYÖN HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ.....	43
YRITYSYHTEISTYÖ OSANA OPINTOJAKSOJEN TOTEUTUSTA – HYÖTYÄ KAIKILLE OSAPUOLILLE	44
Marja-Leena Koskinen, KTM, lehtori & Marjaana Roponen, KTM, lehtori	
TAVOITTEENA WIN-WIN-WIN	56
Pia Jääskeläinen, KTM, lehtori	
TYÖELÄMÄJAKSO MÖLNLYCKE HEALTH CARELLA MAHDOLLISTI MONIA OPPIMISKOKEMUKSIA	63
Sari Toijonen-Kunnari, KTM, MMM, lehtori	
VERKOSTOT JA TULEVAISUUS	71
ITSENSÄ TYÖLLISTÄMINEN	72
Liisa Laitinen, KTM, lehtori	
THE IMPORTANCE OF SOCIAL NETWORKING IN AN ORGANIZATIONAL PERFORMANCE	79
Arup Barua, PhD, Lecturer	
AJATUKSIA XAMK:N MIKKELIN LIIKETALOUDEN KOULUTUKSEN KEHITTÄMISESTÄ.....	83
Sari Simontaival, HTM, koulutusjohtaja	

KIRJOITTAJAT

ARUP BARUA, PhD, Lecturer

ANNA-LIISA IMMONEN, KTM, lehtori

PIA JÄÄSKELÄINEN, KTM, lehtori

MARIA KANGASNIEMI-HAAPALA, YTM, lehtori

HELI KESÄMAA, KTT, yliopettaja

KRISTIINA KINNUNEN, KTM, lehtori

MARJA-LEENA KOSKINEN, KTM, lehtori

LIISA LAITINEN, KTM, lehtori

MARJA-LIISA NEUVONEN-RAUHALA, YTT, yliopettaja

MARJAANA ROPONEN, KTM, lehtori

SARI SIMONTAIVAL, HTM, koulutusjohtaja

SARI TOIJONEN-KUNNARI, KTM, MMM, lehtori

ESIPUHE

”Jokainen on jossain asiantuntija”-ajatus on jäänyt mieleeni pedagogisista opinnoista 2000-luvulta. Tämän ajatuksen avulla on hyvä pohtia omaa arvomaailmaansa opetus-työssä, yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa sekä erityisesti kehittämistehtävissä. Parhaat oivallukset, ideat ja uudistuminen syntyvät silloin, kun aidosti kohdataan ja luodaan yhdessä uutta.

Tämän artikkelikokoelman keskeinen tavoite on tehdä näkyväksi Mikkelin liikelouden yksikön kehittämisajatuksia, onnistumisia ja ajatuksia tulevaisuudesta. Tämä julkaisu koostaa yhteen meneillään olevia kokeiluja, uudenlaisia pedagogisia ratkaisuja sekä näkymän tulevaisuuden haasteisiin. Covid19 pandemia on vuoden 2020 aikana haastanut korkeakouluyhteisöä ennen näkemättömällä tavalla. Erityisesti työelämäyhteyksien kehittäminen haastaa meitä koronatilanteessa. Myös kansainvälinen toiminta on vaikeutunut.

”Kehitys loppuu tyytyväisyyteen” on usein käyttämäni lause, joka on tuttu huippu-urheilijoiden valmennuksesta. Kuten artikkelit osoittavat, liikelouden yksikössä toimitaan jatkuvasti kehittyen ja toimintaa parantaen. Parhaat tulokset saadaan yhteiskehittämisen menetelmillä. Yhteiskehittäminen edellyttää toimijoiden välistä kunnioitusta ja luottamusta, jota rakennetaan päivittäisillä tekemisillä. Olen hetkittäin pohtinut sitä, kuinka usein hektisessä työelämässä tehdään lupauksia, joita ei ehditä tai voida toteuttaa. Luottamus syntyy lupauksen pitämisestä, avoimuudesta ja keskinäisestä kunnioituksesta. On hyvä, että yksikössämme on erilaista osaamista, erilaisia tapoja työskennellä ja erilaisia persoonia. Tästä artikkelikokoelmasta heijastuu se, että meillä on eri taustoistamme huolimatta yhteinen suunta ja yhteiset tavoitteet.

Kiitos artikkelien kirjoittamisesta koronapandemian vallitessa syksyn 2020 aikana. Artikkeleista näkyvät liikelouden opettajien korkea ammattitaito, kehitymisorientaatio ja osaaminen. Toivon, että artikkelit avaavat lukijoilleen luottamuksen maailman, jossa aidon yhteistyön ja toisten arvostuksen siivittämät kehitysajat ovat rakentamassa parasta tulevaisuutta liikelouden opiskelijoille. Inspiroivia lukuhetkiä,

Mikkelissä 27.11.2020

Sari Simontaival

VERKOTTUNUT YRITYSYHTEISTYÖ

Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala, YTT, yliopettaja

Ammattikorkeakoulut ovat ytimiltään työelämä- ja käytäntölähtöisiä korkeakouluja, joiden tavoitteena on opiskelijoiden osaamisen ja oppimisen edistäminen työelämän alati muuttuviin tarpeisiin ja tulevaisuutta varten. Loretta Galli ja Sakari Ahola (2010) ovat tutkineet työelämäläheisyyden merkitystä ylemmissä ammattikorkeakoulututkinnoissa. Heidän mukaansa työelämäläheisyydellä ja sen toteutumisella on suuri merkitys. Käytännössä työelämäläheisyys toteutuu opinnäytetyössä ja omaan työhön niveltuvien tehtävien kautta, jotka mahdollistavat koulutuksen oppien soveltamista. Opiskelutoverit ovat myös tärkeä osa koulutuksen työelämäyhteyttä, koska silloin voidaan jakaa ja saada käytännön vinkkejä ja uusia näkökulmia oman työn kehittämiseen.

Työelämälähtöisyyttä toteutetaan muun muassa yhteiskehittämisen ja yhteistoiminnallisen oppimisen soveltamisella sekä yritys yhteistyössä. Yritysyhteistyö on ollut jo pitkään työelämä- ja käytäntölähtöisen osaamisen kulmakivi (Neuvonen-Rauhala 2009, ks. myös Koskinen & Roponen tässä julkaisussa). Yritysyhteistyö tai yritysten näkökulmasta korkeakoulu yhteistyö on sananmukaisesti yhteistyötä ja verkostoitumista, josta kaikki osapuolet hyötyvät. Verkostoitumisen edellytys on luottamus, joka syntyy vain vuorovaikutuksessa.

Ihmiskunta on aina eri tavoin verkottunut ja muodostaa nykyään valtavan, globaalin yhteistyön ja viestinnän monimutkaisen verkon (ks. esim. McNeill & McNeill 2005). Tavarat, palvelut ja ideat kulkevat erilaisissa verkostoissa. Karlo Kaukon (2015) mukaan on löydettävissä tukea väitteelle, että sosiaalinen kanssakäyminen ja verkostotoimialat ovat läheisessä yhteydessä toisiinsa ja ovat jopa toinen toistensa edellytyksiä. Sosiaalisen median kehittymisen myötä nämä kytkennät ovat myös vahvistuneet. Lisäksi sosiaaliset suhteet edesauttavat tutkimus- ja kehitystoimintaa sekä oppimista.

Yhteistyöosaaminen ja sosiaaliset taidot kehittyvät parhaiten aidoissa tai niitä simuloivissa toimintaympäristöissä, joissa opiskelijat työskentelevät yhdessä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Yhteistoiminnallisuus on Sahlbergin ja Leppilammen (1994) mukaan sosiaalinen rakennelma, jossa yhdessä oppiminen, toisten auttaminen ja toisilta oppiminen sekä aktiivinen osallistuminen yhteiseen toimintaan ovat keskeisiä piirteitä. Ihmiskunnan ongelmien monimutkaistuuksessa ja ratkaisemiseksi tarvitaan entistä enemmän yhteistyötä, neuvottelutaitoa, suvaitsevaisuutta, joustavuutta ja luovuutta.

Tässä artikkelikokoelmassa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) liiketalouden koulutusyksikön opettajat esittelevät ja pohtivat yritys yhteistyön muotoja ja kytkentöjä opetukseen ja oppimiseen. Kytkenät tapahtuvat monipuolisten sosiaalisten verkostojen kautta. Näitä verkostoja ammattikorkeakoulukontekstissa on opiskelijoilla itsellään, opettajilla ja tutkimus- ja kehitystyön toimijoilla. Tässä julkaisussa keskitytään erityisesti opettajien työelämäyhteyksien myötä syntyneiden verkostoyhteyksien kautta toteutettuihin koulutustapahtumiin.

Julkaisu myös jatkaa Mikkelin liiketalouden opettajien tapaa jakaa hyviä opetuksen ja yritys yhteistyön käytäntöjä sekä niiden kehittämistyötä. Vuonna 2016 käsiteltiin sekä pedagogista kehittämistä että yritys yhteistyötä (ks. Kakkonen 2016). Jo silloin raportoitiin pariopettajuuden kehittämisestä ja kokemuksista muun muassa yrittäjyyden ja taloushallinnon opetuksessa (Immonen & Kinnunen 2016). Anna-Liisa Immonen ja Kristiina Kinnunen (2016, 18-29) kuvaavat ja mallintavat pariopettajuuden piirteitä erilaisilla opintojaksoilla. Heidän kokemuksensa mukaan pariopettajuus edellyttää hyvää suunnittelua yhdessä ja sitoutumista yhdessä tekemiseen. He korostavat myös sitä, että pariopettajuus lisää opetuksen laatua ja opiskelijoiden oppimistuloksia.

Verkko-opetustakin on kehitetty pitkäjänteisesti Xamkin järjestämän koulutuksen avulla, ja näin on samalla tullut varauduttua tänä vuonna koronapandemian vuoksi välttämättömäksi käyneeseen verkko-opetukseen. Kehittämistyön ytimessä on ollut opiskelija, jonka oppimisen tukeminen edellyttää opettajan osaamisen kehittyminen, kuten Pia Jääskeläinen (2020) toteaa. Yhteiskehittäminen on verkko-opetuksenkin kehittämisen selkeä menestystekijä.

Xamkin julkaisusarjat (ks. esim. www.xamk.fi/yrityksille/julkaisut/) ja sitä ennen sekä Mikkelin että Kymenlaakson ammattikorkeakoulujen julkaisusarjat osoittavat, kuinka jatkuvan muutoksen maailmassa osaamista kehitetään opiskelijoiden ja työelämän hyödyksi. Kehittämistyössä keskeistä onkin jatkuvuus, opettajan jatkuva kouluttautumis- ja kehitystyö tarpeiden mukaisesti - yhdessä ja työelämän kanssa verkottuen. Siitä tässäkin julkaisussa on pohjimmiltaan kyse.

Artikkelikokoelma jakaantuu kahteen osaan, joissa työelämälähtöisyyttä tarkastellaan toisaalta verkostoyhteistyönä ja toisaalta oppimisympäristöinä. Ensimmäisessä osassa lähestytään oppimista yhteistoiminnallisen ja yhteiskehittämisen kautta ja niitä soveltaen. Heli Kesämaa avaa yhteiskehittämisen ideaa ja soveltamista toimeksiantajille tehtävissä oppimistapahtumissa. Anna-Liisa Immonen ja Kristiina Kinnunen esittelevät yhteistoiminnallista yritys peliä liiketoiminnan oppimisessa. Maria Kangasniemi-Haapala ja Pia Jääskeläinen esittävät, miten yhdessä pelisääntöjä rakentamalla saadaan opiskelijoiden keskinäinen yhteistoiminta sujumaan. Toisessa osassa tarkastelukulma painottuu yritys yhteistyöhön ja verkostojen merkitykseen yhteistyön perustana koulutuksessa. Marja-Leena Koskinen ja Marjaana Roponen tarkastelevat yritys yhteistyötä osana opintojaksoja ja sen hyötyä osapuo-

lille. Pia Jääskeläinen puolestaan kuvaa ja pohtii, miten tiimiopettajuus yhdessä työelämän edustajan kanssa vaikuttaa positiivisesti niin tiimissä opettaviin kuin opiskelijoihin. Sari Toijonen-Kunnari pohtii omassa artikkelissaan työelämäjaksonsa kokemuksia ja vaikutuksia opetukseen, sen suunnitteluun sekä siihen, mikä merkitys verkostoitumisella työelämän kanssa on opettajalle ja toisaalta yrityksille.

Lopuksi Verkostot ja tulevaisuus -osiossa Liisa Laitinen kuvaa elävästi yrittäjän verkostomaista itsensätyöllistämistä ja sen tulevaisuutta erityisesti milleniaaleihinkin kiinnitettyistä mielikuvista. Arup Barua pohtii yleisesti verkostoitumisen merkitystä organisaatioiden suorituskykyyn, ja Mikkelin liiketalouden koulutusyksikön koulutusjohtaja Sari Simontaival yhteenvetää ja visioi liiketaloudellisen koulutuksen tulevaisuutta.

Maarit Virolainen (2006) on Kai Hakkaraisen, Tuire Palosen, Sami Paavolan ja Erno Lehtisen luokitteluun pohjaten esittänyt, että asiantuntijaksi kehittämisessä on kolme keskeistä näkökulmaa: Tiedon omaksuminen, osallistuminen ja tiedon luominen. Omaksumisen näkökulmasta keskeistä on erityisalan tiedon omaksuminen ja hallinta - erityisesti yksilöllisenä toimintana. Osallistumisen näkökulma korostaa sosiaalisiin yhteisöihin osallistumisen merkitystä. Tiedon luomisen näkökulma puolestaan näkee oppimisen yhteistoiminnallisena ja vuorovaikutteisena tiedon muotoilemiseen ja uudistamiseen.

Tässä julkaisussa korostamme asiantuntijaksi kehittämisessä ja sen kehittämisessä erityisesti osallistumisen ja tiedon luomisen näkökulmia. Siis sitä, että jatkuvasti monimutkaistuvassa ja alati muuttuvassa maailmassa ongelmanratkaisu ja uuden tiedon tuottaminen edellyttävät yhteistyötä, yhteistoiminnallisuutta, yhdessä tekemistä, verkottumista ja yritysyhteistyötä.

LÄHTEET

Galli, L. & Ahola, S. 2010. Elinikäiset oppijat lähikuvassa. Kokemuksia ja näkemyksiä yleisemmistä ammattikorkeakoulututkinnoista. Turun yliopisto, Koulutussosiologian tutkimuskeskus, RUSE.

Immonen, A-L. & Kinnunen, K. 2016. Pariopettajuus ja taloushallinto liiketalouden koulutuksessa. Teoksessa M-L. Kakkonen (toim.). Ammattikorkeakoulun opettajuus muutoksessa. 2016. Mikkelin ammattikorkeakoulu, D: vapaamuotoisia julkaisuja – free-form publications 77. Mikkelä 2016, 18–29.

Jääskeläinen, P. (2020). Opiskelijat uudistetun verkko-opintojakson ytimessä. Teoksessa M. Pilli-Sihvola (toim.). 2020. Laatua oppimiseen digiympäristössä. Xamk Kehittää 108, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, 75–82.

Kakkonen, M-L. (toim.). Ammattikorkeakoulun opettajuus muutoksessa. 2016. Mikkelin ammattikorkeakoulu, D: vapaamuotoisia julkaisuja – free-form publications 77. Mikkelä 2016.

Kauko, K. 2015. Verkostotaloustiede. Teoksessa Kai Eriksson (toim.). Verkostot yhteiskuntatutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus, 271–291.

McNeill, J.R. & McNeill, W.H. 2005. Verkottunut ihmiskunta. Yleiskatsaus maailmanhistoriaan. Tampere: Vastapaino.

Neuvonen-Rauhala, M-L. 2009. Työelämälähtöisyyden määrittäminen ja käyttäminen ammattikorkeakoulun jatkotutkintokokeilussa. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research, 367.

Pilli-Sihvola M. (Ed.), (2020). Laatua oppimiseen digiympäristössä. Mikkelä: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Xamk Kehittää 108.

Sahlberg, P. & Leppilampi, A. 1994. Yksinään vai yhteisvoimin? Yhdessäoppimisen mahdollisuuksia etsimässä. Vantaa: Helsingin yliopisto, Vantaan täydennyskoulutuslaitos.

Virolainen, M. 2006. Osaamista rakentamassa. Ammattikorkeakoulut harjoittelujen ja työelämäyhteistyön kehittäjinä. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusjulkaisuja 27.



LIIKETOIMINNAN OPPEJA
YHTEISKEHITTÄMISEN
KEINAIN JA YHTEIS-
TOIMINNALLISESTI

YHTEISKEHITTÄMISEN TAPAHTUMAT OPPIMISEN EDISTÄJÄNÄ

Heli Kesämaa, KTT, yliopettaja

Työnantajat haluavat palkata korkeakoulutettuja, joilla on kykyä ajatella kriittisesti, poimia informaatiotulvasta se oleellisin ja ratkaista ongelmia innovatiivisia menetelmiä käyttäen. Valmistuneilta edellytetään myös kykyä viestiä selkeästi. Korkeakoulut pyrkivät vastaamaan näihin odotuksiin muokkaamalla oppimisen menetelmiä aktiivisemmän oppimisen suuntaan.

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa (Xamk) on järjestetty ja arvioitu erilaisia yhteiskehittämisen tapahtumia, joihin opiskelijat ovat osallistuneet. Osa tapahtumista on liittynyt opintojaksoihin ja osa ollut niistä riippumattomia. Xamkissa yhteiskehittämisestä ovat aiemmin raportoineet mm. Tervaniemi (2018), Pulkkinen ym. (2018), Jaatinen (2019), Haikara ym. (2019), Lampi (2019), Kasper & Kylänen (2019) ja Kesämaa (2019).

Tässä artikkelissa tarkastellaan yhteiskehittämisen tapahtumien käyttökelpoisuutta erityisesti oppimisen ja työelämäyhteistyön näkökulmasta. Artikkelissa kuvataan millaisia näkemyksiä ja kokemuksia sekä opiskelijoilla että työelämäkumppaneilla on tapahtumiin osallistumisesta. Xamkin EU-rahoitteen Symbioosi-projektin tavoitteena on kehittää tapahtumista pedagoginen malli amk-koulutukseen.

TAPAHTUMAT JA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ

Yhteiskehittämisellä (co-creation) tarkoitetaan yhteistoiminnallista ja vertaistoimintaan perustuvaa prosessia, jossa tuotetaan uutta arvoa sekä aineellisesti että symbolisesti (Galvagno & Dalli 2014, 644). Yhteiskehittämistä tehdään muun muassa innovointiin tähtäävissä, lyhytkestoisissa tapahtumissa. Niiden tarkoitus on saattaa yhteen opiskelijoita, yrityksiä, muita organisaatioita, asiantuntijoita ja aiheesta kiinnostuneita. Työelämää kehitetään siis tapahtumissa ja yhteiskehittämisen periaatteilla. Osallistuminen luo arvoa kaikille sidosryhmille ja oppiminen on vahva taustaoletus. Prosessi sisältää tyypillisesti esimerkiksi yhteisideointia (co-ideation), arviointia (co-evaluation) tai yhteissuunnittelua (co-design) (Russo-Spena & Mele 2012, 543).

TAPAHTUMAFORMAATTEJA

Tapahtumille on erilaisia formaatteja, esimerkiksi hackathon (”häkkääminen”), Design Jam, workshop tai aivoriihi. Häkkääminen tarkoittaa yhdessä kehittämistä avoimen teknologian kulttuurissa, mutta sitä voidaan soveltaa millä alalla tahansa, yrityksissä tai julkisella sektorilla. Tausta-ajatuksena on halu osallistua, tuottaa lisäarvoa osana yhteisöä – ja oppia itse. Hackathon-termi on yhdistelmä sanoista hacking ja marathon. Hackathonien juuret ovat 1960-luvulta, mutta laajempi käyttö ohjelmistokehityksessä alkoi 1990-luvulla. Tapahtumien yleinen tavoite on nopea, fokusoitu ja intensiivinen ideoiden synnyttäminen tietyssä paikassa (Calco & Veeck 2015). Tapahtumien kesto voi olla muutamasta tunnista aina yön yli muutamaaan päivään.

Hackathon on pohjana monille muunnelmille. Esimerkiksi Design Jameissa vastaavaa kehittämistä tehdään palvelumuotoilun keinoin (Tang & Vezzani 2017). Design Jamit ovat tavanomaisia luovilla, kulttuuriin ja palvelujen kehittämiseen liittyvillä aloilla. Myös niitä, kuten hackathoneja, järjestetään osana korkeakouluopetusta. Jameissa on vastaava rakenne, vaiheet ja työelämäkumppanit, mutta digitaaliset elementit ja koodaus eivät ole välttämättömiä. Markkinoinnin opetuksessa on puolestaan käytetty muunnelmaa mar-kathon (Calco & Veeck 2015).

TAPAHTUMAT OSANA OPETUSTA

Tapahtuman yhdistäminen opetussuunnitelmaan edellyttää selkeää tavoitteiden määrittelyä (Mtsweni & Abdullah 2015). Oppimisen kannalta on tärkeää, että tapahtumassa päästään kokeilemaan käytännössä jotakin, jota on opittu koulutuksen tietoperustaa rakennettaessa (Mtsweni & Abdullah 2015; Calco & Veeck 2015). Opetukseen yhdistettynä häkkäys tai jamit tarvitsevat erillisen valmistelujakson yhdessä opiskelijoiden kanssa. Valmistelujakso voi sisältää esimerkiksi johdantoluentoja ja työpajoja (Jonker & Faber 2019; Calco & Veeck 2015). Mukaan voi ottaa ulkopuolisia asiantuntijoita, joiden tehtävänä olisi esimerkiksi luennoida (Jonker & Faber 2019) tai ohjata opiskelijoita haastetehtävien aiheisiin ja taustoihin tapahtuman aikana (Mtsweni & Abdullah 2015).

Ennen varsinaista tapahtuman toteutusta käydään läpi oppimisen tavoitteet, tarvittava tietoperusta, haastetehtävän yksityiskohdat ja taustat, ratkaisun esittämisen tapa ja arvioinnin kriteerit. Jos tapahtuma on tavanomaisesta opetuksesta poikkeavana aikana, esimerkiksi yön yli 24 h, on osallistujien myös sitouduttava tähän etukäteen. Jonkerin ja Faberin (2019) mukaan tapahtuma kannattaa järjestää paikassa, jossa opiskelijaryhmät voidaan pitää yhdessä ja paikalla koko tapahtuman ajan. Perustarpeista, kuten ruoka, juoma, turvallisuus, lepo ja rentoutuminen, on huolehdittava, jotta työskentely olisi tuloksellista.

Hackathoneja voi toteuttaa paitsi intensiivisenä tapahtumana, myös ositettuna pidemmälle aikavälille. Tällöin ratkaisun pohtimiseen on enemmän aikaa, mutta samalla tekemisen

intensiteetti voi kärsiä. (Malve-Ahlroth 2019.) Erityistä huomiota kannattaa kiinnittää siihen, että aloitetut projektit viedään loppuun, että opiskelijat hyödyntävät tarjottuja taustamateriaaleja ja resursseja ja että he perehtyvät riittävästi ympäristöön, jossa ehdotetut ratkaisut hyödynnettäisiin (Jonker & Faber 2019; Mtsweni & Abdullah 2015; McDonald & Ogden-Barnes 2013).

Tapahtumat edellyttävät yleensä myös yhteistyökumppanien panosta ja resursseja. Kumppaneilla on siis ainakin kaksi tehtävää: tuoda tosielämän haasteita opiskelijoiden ratkottavaksi ja tuoda omia resurssejaan toteutusprosessiin. Resurssit voivat olla mentorointia, tukimateriaalia, luentoja, palkintoja tai tapahtuman järjestämiseen liittyvää tukea, esimerkiksi ruokaa tai tiloja.

Tapahtuman päätteeksi osallistujaryhmät esittelevät ehdotuksensa raadille. Esitys on tyypillisesti ”pitchaus” eli myyntipuhe, jolle annetaan muutaman minuutin esitysaika. Esityksen jälkeen raadilla on mahdollisuus yleensä tehdä muutama kysymys. Suullisen esityksen lisäksi voidaan edellyttää kirjallisia dokumentteja, jotka selittävät ja perustelevat ehdotusta. (Calco & Veeck 2015.) Arviointiraadissa voi olla työelämäkumppaneita, opettajia ja mahdollisesti myös aiempien vuosikurssien opiskelijoita. Opintojaksoihin liittyvissä tapahtumissa palkitseminen on yleensä enemmän symbolista kuin konkreettista. Työelämäkumppanit vastaavat usein parhaiden ehdotusten palkitsemisesta. (Jonker & Faber 2019; Calco & Veeck 2015.)

Onnistuneessa tapahtumassa syntyy paljon jalostuskelpoisia ideoita. Niiden hyödyntäminen ja jatkokehitys innovaatioiksi, keksinnöiksi tai uusiksi yritysiksi onkin luonteva jatko tapahtumalle ja yhteistyölle. (Malve-Ahlroth 2019.)

Opiskelijat voivat kehittää tapahtumissa monenlaista osaamista ja taitoja – esimerkiksi kriittistä ajattelua, tavoitteellista työskentelyä tiimissä, vuorovaikutustaitoja, ongelmien tunnistamista ja ratkaisua, haastetehtävän aiheen substanssiosaamista ja innovointitaitoja (Calco & Veeck 2015). Tapahtumat lisäävät myös vuorovaikutusta moneen suuntaan: toisiin opiskelijoihin, opettajiin ja mentoreihin tai asiantuntijoihin (Jonker & Faber 2019).

MOTIVAATIO OSALLISTUA TAPAHTUMAAN

Vaikka tapahtuma olisi osa opintojaksoa, tarvitaan osallistumiseen kuitenkin kipinä, joka motivoi. Innovointitapahtumiin osallistujien motivaatio vaikuttaa myös heidän tuotokseensa ryhmässä. Motivaattori voi olla itse kehitysprosessi tai itselle merkityksellinen tekemisen kohde, mahdollisuus työskennellä yhdessä samanhenkisten tai muiden alojen opiskelijoiden kanssa, yhteenkuuluvuuden tunne, uuden oppiminen, oma henkinen kasvu tai mahdollisuus tuntea olevansa mukana muutoksessa. Muita motivaattoreita voivat olla mm. suora taloudellinen hyöty tai palkkiot, palkitsevaksi koettu asiantuntemuksen tunnustaminen tai halutun maineen tai hyväksynnän saaminen. (Fernandes & Remelhe 2016; Roberts ym. 2014; McDonald & Ogden-Barnes 2013.)

Opiskelijat saavat osallistumisesta yleensä opintopisteitä ja mahdollisesti myös arvosanan, jotka kumpikin voivat toimia motivaattoreina (Calco & Veeck 2015). Laajemmasta opinto-kokonaisuudesta tapahtuman osuuden – esim. opintopisteinä – pitäisi olla niin merkittävä, että opiskelijat ryhtyisivät tehtävään tosissaan/vakavissaan. Sen ei kuitenkaan tulisi olla niin suuri, että se vaikuttaisi liikaa kokonaisarvosanaan.

Toimeksiantajilla on erilaisia motivaatioita osallistumiseen: halu tarjota opiskelijoille mahdollisuuksia, halu kehittää organisaation kilpailukykyä tapahtuman tuloksena tai halu ko-keilla ”alhaisten kustannusten” investointia, jolla on kuitenkin mahdollisuus saada tuottoa jatkossa. Toimeksiantajan odotuksia voivat olla esimerkiksi näkyvyyden saaminen omalle organisaatiolle, sopivien rekrytoitavien tapaaminen tai innovatiivisten ideoiden saaminen opiskelijoilta. (McDonald & Ogden-Barnes 2013.) Etukäteen on kuitenkin sovittava tapahtumassa syntyvien tuotosten oikeuksien jakautuminen (Malve-Ahloth 2019).

METODOLOGIA

Tässä artikkelissa tarkastellaan empiiristä aineistoa, joka kerättiin kolmesta Design Jamista, yhdestä hackathonista ja yhdestä hackathon-tyyppisestä verkkokurssista. Tapahtumat järjestettiin Xamkissa lokakuun 2019 ja syyskuun 2020 välisenä aikana. Lyhyiden tapahtumien kesto oli 1–2 päivää ja verkkokurssin kesto kolme viikkoa. Kaksi Design Jamia toteutettiin pelkästään etäyhteyksillä syksyllä 2020. Hackathon toteutettiin englanninkielisenä kansainvälisille opiskelijoille.

Aineistoa kerättiin useilla menetelmillä alun perin tapahtumien arviointia ja jatkokehittämistä varten: osallistujille suunnatuilla kyselytutkimuksilla (viisi kyselyä; yhteensä 131 vastaajaa), puhelinhaastatteluilla kolmelta toimeksiantajalta (yhteensä 2,5 sivua tekstiä), keskustelusta kahden opettajan kanssa (yhteensä 1,5 sivua tekstiä) ja havainnoimalla tapahtumissa (yhteensä 29 sivua tekstiä).

Kyselytutkimusten määrällistä aineistoa tarkasteltiin lähinnä jakaumien, keskiarvojen ja mediaanien avulla. Avoimia vastauksia analysoitiin aineistolähtöisesti määrällisen sisällönanalyysin avulla. Haastattelu- ja havainnointiaineistoa analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin avulla. Tul- kintaa tehtiin oppimisen ja pedagogiikan sekä toimeksiantajien saaman hyödyn näkökulmasta.

TULOKSIA

Tuloksissa käydään läpi osallistumisen motivaatiota, koettua oppimista, etäyhteyksien vaikutuksia ja lisäksi toimeksiantajien ja opettajien näkemyksiä.

Kyselyihin vastanneiden mukaan oppiminen ja uusien asioiden kehittäminen olivat tärkeimpiä syitä osallistumiseen. Lisäksi haluttiin tuottaa ehdotuksia, joista olisi käytännössä

hyötyä. Kansainvälisessä hackathonissa tärkeäksi nousi myös kokemus itse tapahtumasta ja monialaisten ja monikulttuuristen ryhmien merkitys osallistumiselle.

Vastanneet kuvasivat oppineensa sekä uusia menetelmiä että oman haastetehtävän aiheeseen liittyviä asioita. He oppivat aivoriihiyryypistä työskentelyä ja ideointia, ryhmässä työskentelyä, projektityötä, ongelmanratkaisua, luovuutta ja aikataulussa pysymistä. Käytännön taitoja syntyi esimerkiksi Teamsin käyttöön, videon tai sovelluksen tekemiseen ja pitchaukseen. Kolme tapahtumaa toteutettiin koronatilanteen vuoksi täysin etäyhteyksillä. Tekniset ongelmat näyttivät vaikuttavan työskentelyyn jossain määrin erityisesti lyhyissä. Kolme tapahtumaa toteutettiin koronatilanteen vuoksi täysin etäyhteyksillä. Tekniset ongelmat näyttivät vaikuttavan työskentelyyn jossain määrin erityisesti lyhyissä tapahtumissa. Osallistujien tekninen taitotaso oli vaihteleva ja ryhmätyö etänä ennalta tuntemattomien kanssa aiheutti paineita. Aikataulussa pitäisi ottaa huomioon etäyhteyksien aiheuttama väistämätön aikaviive. Myös yhteisten dokumenttien tuottaminen ja esittely etänä vievät aikaa.

Etänä toteuttaminen ei saanut vastaajien varauksetonta hyväksymistä, vaan vastauksissa oli paljon hajontaa. Myös ryhmän jäsenten vastuun jakautumista ei pidetty täysin tasapuolisena. Etäyhteys voi saada mielenkiinnon herpaantumaan nopeastikin, jolloin osallistuminen voi passivoitua. Merkitystä on osallistujien käyttämällä päätelaitteilla (tietokone vs. älypuhelin) ja kamerakuvan käyttämisellä ryhmätyöskentelyssä. Joillekin opiskelijoille etätyöskentely sopii hyvin, koska osa jännittää isossa joukossa työskentelyä ja esiintymistä.

Verkkokurssilla etätyöskentely koettiin helpommaksi kuin lyhyissä tapahtumissa. Tähän saattoi osaltaan vaikuttaa se, että verkkokurssilla sallittiin myös parityöskentely tai yksilösuoritukset, mikä ei kuitenkaan ole yhteiskehittämisen hengen mukaista. Verkkohackathon (Xackathon) muistutti enemmän tavanomaista verkkokurssia kuin hackathonia.

Tapahtuman aikana saatu mentorin tai fasilitoijan tuki koettiin hyödylliseksi. Verkkokurssilla mentoroinnin hyödyntäminen jäi kuitenkin melko vähäiseksi, koska se oli vapaaehtoista. Tapahtumissa mentorit kiersivät ryhmissä ja etätapahtumissa seurasivat aktiivisesti ryhmän työtä.

Haastatellut toimeksiantajat edustivat matkailun ja kulttuurin aloja. Tuloksissa nousi esille tarve toimeksiantajien perehdyttämiseen tapahtuman luonteeseen ja realistisen odotustason määrittelyyn yhdessä. Odotukset olivat jossain määrin korkeammalla kuin mihin saavutetut tulokset yltivät. Lähtökohtana oli saada nopeasti hyviä, toteuttamiskelpoisia ideoita jatkokehitystä varten. Kokemukseensa hackathonista haastatellut toimeksiantajat olivat kuitenkin tyytyväisiä.

Kahdessa Design Jamissa haasteet liittyivät sosiaali- ja terveysalaan, mutta niiden taustalla ei ollut yksittäistä toimeksiantajaa. Myöskään verkkokurssilla haastetehtävät eivät tulleet

nimetyiltä toimeksiantajilta, vaan ne perustuivat eri yhteyksissä esiin nousseisiin yleisempiin kehitystarpeisiin ja erityisesti koronan aiheuttamaan tilanteeseen. Näissä tapahtumissa yhteys työelämään oli ilmeinen, mutta tehtyjen ratkaisujen konkreettinen jatkokehitys jäi avoimeksi.

Haastateltujen opettajien mukaan yhteistyön menetelmien ja mallien hallitseminen sujuvoitaisi opiskelijoiden työskentelyä tapahtumissa. Tämä edellyttää, että osallistujat opettelevat etukäteen esimerkiksi yhteisen ideoinnin pelisäännöt ja ovat tutustuneet haastetehtävien sisältöön etukäteen. Opeteltuja menetelmiä, työkaluja ja malleja pitäisi systemaattisesti käyttää ja näyttää niiden osaaminen.

Hackathonia pidettiin hyödyllisenä paitsi ongelma-perustaisen oppimisen, myös kasvokkain-kohtaamisen ja intensiivisen ryhmätyön vuoksi. Verkko-opetuksen lisääntyessä etenkin nuorilla pitäisi olla mahdollisuuksia kollektiivisiin kokemuksiin, jotka he muistaisivat myös jälkeensä. Opettajien havainnoissa nousi esille monialaisuuden tärkeys ja useamman koulutuksen yhdistäminen hackathoniin. Näiden kautta saataisiin myös resurssia toteuttamiseen.

Erityisen tärkeää oppimisessa on myös opiskelijan oma reflektio tehdystä ja koetusta. Reflektointia edellytettiin, jos tapahtuma oli osa opintojaksoa. Käytännön järjestelyjen sujuvuudella tuntui olevan suuri merkitys myös oppimisen kannalta. Haastatellut toivat esille lisäksi korkeakoulun yhteisen ohjeistuksen tarpeen, koska suurin osa opettajista ei ole tapahtumissa ollut mukana.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Yhteis kehittämisen taito on jo normi työelämässä. Siksi on välttämätöntä, että opiskelijat harjoittelevat tätä taitoa opintojensa aikana. Tässä luvussa tehdään johtopäätöksiä yhteis kehittämisen tapahtumien käyttökelpoisuudesta oppimisessa ja työelämäyhteistyössä.

Koulutusalat ylittävä yhteistyö kehittää opiskelijoiden kykyä hahmottaa ja ratkaista ongelmia laaja-alaisesti. Monialaisissa – parhaimmillaan kansainvälisissä – ryhmissä opiskelijat oppivat myös perustelemaan mielipiteitään, koska katsovat aiheetta erilaisista näkökulmista. Kokemus osallistumisesta voi olla vapauttava, kuten eräs opiskelija ilmaisi: *I'm not afraid of working in an international team anymore*. Monialaiset tapahtumat voivat tuottaa oppimista, jota ei omassa koulutuksessa synny. Oppimisen kannalta tekeminen itsessään ja prosessi saattavat olla tärkeämpiä kuin ryhmän saavuttama lopputulos.

Yhteis kehittämisen on paitsi opittavissa oleva menetelmä, mutta myös opiskelijan sisäinen tunne ja kokemus yhteisöllisyydestä. Erityisesti etäyhteydellä toteutettavissa tapahtumissa yhteisöllisyyden kokemuksen syntyminen on haaste. Pienryhmillä tulisikin olla oma fasilitoija, osallistujilla hyvät tekniset valmiudet ja viestintätaidot, kamerakuvat käytössä ja menetelmäosaaminen hallussa.

Yhteiskehittämisen oppimiseksi erityisesti monialaiset tapahtumat näyttäisivät olevan käyttökelpoisia. Vapaaehtoinen osallistuminen näyttäisi tuottavan jossain määrin miellyttävämmän oppimiskokemuksen kuin pakollinen osallistuminen osana opintojaksoa. Oppiminen ryhmässä tekemällä ei kuitenkaan ole kaikille luontainen tapa oppia. Opettajan olisi hyvä ottaa tämä huomioon silloin, kun hän pohtii tapahtuman sisällyttämistä opintojaksolleen.

Tapahtuman käytännön järjestelyillä voidaan myös tukea oppimista, ja lisäksi mielenkiintoiset tosielämän haastetehtävät motivoivat opiskelijoita. Valmistautumisjakso ennen tapahtumaa orientoi aiheeseen ja vähentää opiskelijoiden epävarmuutta. On suotavaa korostaa tulosten saavutettavuutta ja tarjota siihen tukea, työkaluja ja kannustavaa työympäristöä.

Työelämäyhteistyön muotona yhteiskehittämisen tapahtumat ovat ensisijaisesti opetusyhteistyötä ja vasta toissijaisesti innovaatioiden tuottamista. Ryhmien työn tuloksena ei synny valmiita ratkaisuja, vaan ennemmin syötteitä ja alustavia ideoita. Niiden jatkokehitykseen vieminen motivoi osallistujia ja tuottaa arvoa toimeksiantajalle.

Tapahtumaa suunniteltaessa on odotusten johtamisella merkitystä. Tapahtuman järjestäjän kannattaa avoimesti keskustella toimeksiantajan odotuksista ja haastetehtävien muotoilusta. Toimeksiantajien sitoutumisella ryhmien briefaamiseen, tausta-aineiston tuottamiseen, fasilitointiin, tulosten arviointiin ja jatkokehitykseen viemiseen näyttäisi olevan yhteys saatavaan hyötyyn. Tapahtuma on toimeksiantajalle helppo vaihtoehto osallistua organisoituun yhteistyöhön opiskelijoiden kanssa.

Tässä tarkastelussa on joitakin rajoituksia. Aineistot on kerätty alun perin tapahtumien arviointia ja kehittämistä varten, joten niiden sisältö (esimerkiksi kyselyjen väittämät tai havainnoinnin kohteet) voivat hieman vaihdella tapahtuman luonteen mukaan. Vastaajat ja haastatellut ovat vain näyte osallistuneista, toimeksiantajista ja opettajista, joten tuloksia ei voi yleistää. Tapahtumat olivat keskenään melko erilaisia; osassa oltiin fyysisesti yhdessä ja osassa työskenneltiin täysin verkon välityksellä. Tällä on vaikutusta myös tulosten tulkintaan.

LÄHTEET

Calco, M. & Veeck, A. 2015. The Markathon: Adapting the Hackathon Model for an Introductory Marketing Class Project, *Marketing Education Review*, 25 (1), 33–38.

Fernandes, T. & Remelhe, P. 2016. How to engage customers in co-creation: customers' motivations for collaborative innovation, *Journal of Strategic Marketing* 24 (3–4), 311–326.

Galvagno, M. & Dalli, D. 2014. Theory of value co-creation: a systematic literature review. *Managing Service Quality* 24 (6), 643–683.

Haikara, A., Numento, T. & Pulkkinen, P. 2019. Yhteiskehittämisen kohteena Venäjä. READ Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun verkkolehti. Saatavissa: <https://read.xamk.fi/2019/muu-kehittaminen/yhteiskehittamisen-kohteena-venaja/> [viitattu 18.11.2020].

Jaatinen, E. 2019. Työpajoista saa lisää verkostoja ja vuorovaikutustaitoja. READ Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun verkkolehti. Saatavissa: <https://read.xamk.fi/2019/logistiikka-ja-merenkulku/tyopajoista-saa-lisaa-verkostoja-ja-vuorovaikutustaitoja/> [viitattu 18.11.2020].

Jonker, J. & Faber, N. 2019. Insights from Teaching Sustainable Business Models Using a Mooc and a Hackathon. *Journal of Business Models* 7 (3), 57–66.

Kasper, M. & Kylänen, M., 2019. Hackathonilla nopeita aihioita ja uusia digitaalisia ratkaisuja. Teoksessa Mantere, P. (toim.) *Tekemisen meininki – näkökulmia restonomikoulutuksen työelämäyhteistyöhön*. Laurea julkaisut 102, Helsinki.

Kesämaa, H. 2019. Ideariihi, häkkäys vai jamit? READ Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun verkkolehti. Saatavissa: <https://read.xamk.fi/2019/digitaalinen-talous/ideariihi-hakkays-vai-jamit/> [viitattu 18.11.2020].

Lampi, M. 2019. Yhteiskehittäminen on avointa tutkimusmatkailua. READ Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun verkkolehti. Saatavissa: <https://read.xamk.fi/2019/digitaalinen-talous/yhteiskehittaminen-on-avointa-tutkimusmatkailua/> [viitattu 18.11.2020].

Malve-Ahlroth, S. (toim.) 2019. Avaimet avoimen datan hackathoniin. Opas korkeakouluille ja kehittäjille. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 124. Turun ammattikorkeakoulu.

McDonald, S. & Ogden-Barnes, S. 2013. Problem-based service learning with a heart: Organizational and student expectations and experiences in a postgraduate not-for-profit workshop event. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education* 14(4), 281–293.

Mtsweni, J. & Abdullah, H. 2015. Stimulating and maintaining students' interest in Computer Science using the hackathon model. *The Independent Journal of Teaching and Learning*, 10, 85–97.

Pulkkinen, P., Vahvanen, M. & Vuoksi, A-M., 2018. Kokeillen kohti kestävää kehitystä. READ Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun verkkolehti. Saatavissa: <https://read.xamk.fi/2018/digitaalinen-talous/kokeillen-kohti-kestavaa-kehitysta/> [viitattu 18.11.2020].

Roberts, D, Hughes, M. & Kertbo, K. 2014. Exploring consumers' motivations to engage in innovation through co-creation activities. *European Journal of Marketing* 48 (1/2), 147-169.

Russo-Spena, T. & Mele, C. 2012. Five “Co-s” in innovating: a practice-based view. *Journal of Service Management* 23 (4), 527–553.

Tang, T. & Vezzani, V. 2017. Fostering a culture of collaboration through playful Design Jams. Teoksessa Duarte, E., Gonzaga, S. and Nolasco, A., (toim.) *Proceedings. 9th International Conference, Senses & Sensibility 2017: Design Beyond Borders and Rhizomes*, 24-27 Oct 2017, Funchal, Madeira Island, Portugal. UNIDCOM/IADE , 159-167.

Tervaniemi T. (toim.), 2018. Innovaatioekosysteemeillä kohti alueen yhteistä kehittämistä. *Xamk Kehittää* 63, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. [URN:ISBN:978-952-344-134-7](https://nbn-resolving.org/urn:isbn:978-952-344-134-7)

KOKEILE JA OPI – HOTELLI- BISNES HALTUUN PELAAMALLA

Anna-Liisa Immonen, KTM, lehtori & Kristiina Kinnunen, KTM, lehtori

Opiskelijoiden sitoutumista opiskeluun voidaan edesauttaa monin tavoin. Yksi hyväksi havaittu keino on opetuksen pelillistäminen, jonka avulla asioita voidaan oppia toiminnan kautta fiktiivisessä ympäristössä. Tämän artikkelin tavoitteena on kuvata, kuinka pelillistämistä on käytetty Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Mikkelin liiketalouden koulutuksessa Yrityspeli-opintojaksolla. Pedagogisesti tärkeänä menetelmänä opintojaksolla korostuu myös yhteistoiminnallinen oppiminen, sillä opintojaksokuvauksessa painotetaan ryhmätyöskentelyn merkitystä. Opintojakson toteutus perustuukin pitkälti pienryhmätyöskentelyyn, jossa opiskelijat toimivat aktiivisesti toistensa kanssa yhteisten opiskelutavoitteiden saavuttamiseksi.

Yrityspeli-opintojaksoa on toteutettu sekä lähiopetuksena että kokonaan verkossa. Lähiopetuksessa opiskelijoina ovat olleet liiketalouden toisen vuoden tradenomiopiskelijat ja verkkototeutuksessa vastaavasti tradenomitutkinnon verkon kautta suorittavat opiskelijat. Tässä artikkelissa kuvataan opintojakson toteutuksia keväällä 2020, jolloin lähiopetuksessa oli kaksi erillistä noin 30 opiskelijan ryhmää ja verkkototeutuksessa yksi 60 opiskelijan ryhmä. Opintojaksolla on käytetty verkkoympäristössä toimivaa Cesim Service -peliä.

Opetuksen näkökulmasta opintojakso on toteutettu pariopettajuutena. Opettajat ovat suunnitelleet yhdessä opintojakson sisällön ja arvioinnin, jota on sovellettu opettajien omille opetusryhmille. Artikkelissa käydään ensin lyhyesti läpi opintojakson toteutus ja arviointi sekä opiskelijoilta saatua palautetta. Havainnot artikkelin loppupuolella esitetyistä opintojakson hyvistä kokemuksista ja käytänteistä perustuvat useilta lukuvuosilta kertyneisiin opettajien omiin kokemuksiin ja opiskelijoiden antamiin palautteisiin.

YHTEISTOIMINNALLINEN OPPIMINEN JA PELILLISTÄMINEN OPETUKSEN LÄHTÖKOHTINA

Yhteistoiminnallinen oppiminen on pedagoginen periaate, jonka mukaan opetus suunnitellaan. Yhteistoiminnallinen oppiminen perustuu opetusryhmän jakamiseen pienryhmiin, joissa oppiminen ja sosiaalinen kasvu voivat tehostua. Yhteistoiminnalliselle oppimiselle on siis tunnusomaista se, että oppijat opiskelevat aktiivisesti pienryhmissä. Perinteinen ryhmätyö syvenee yhteistoiminnalliseksi silloin, kun oppijat tuntevat olevansa oman pienryhmänsä tärkeitä jäseniä. Jokaisen oppijan tulee myös ymmärtää, että hänen panoksensa on

merkityksellinen koko ryhmän onnistumisen kannalta. Yhteistoiminnallisessa oppimisessa korostuvat ryhmän jäsenten keskinäinen vuorovaikutus ja aktiivinen opiskelutavoitteiden saavuttaminen yhdessä. Opettajan rooli yhteistoiminnallisessa oppimisessa on keskeinen oppimisprosessin ohjaamisen näkökulmasta. (Hellström ym. 2015, 16–17.)

Pelillistämällä tarkoitetaan peleistä tuttujen elementtien, kuten pisteytysten, palkintojen, haasteiden ja menestyksen tunteen, soveltamista muualle kuin itse peleihin. Pelillistäminen tekee oppimisesta ja ohjauksesta tavanomaista opiskelua hauskempaa, mutta se myös sitouttaa pelaajat päämäärien saavuttamiseen. Pelit tarjoavat turvallisen ympäristön kokeilla asioita ja ne motivoivat pelaajia entistä parempiin suorituksiin. Peleissä voi vapaasti epäonnistua, ottaa opikseen ja tavoitella voittoa tai palkintoa uudestaan. Pelillistämällä voidaan siis sitouttaa ja motivoida ihmisiä, edistää oppimista sekä ratkaista haasteita. (Kapp 2012a, 9–10.)

Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan opettaja on oppimistilanteen järjestäjä, joka ohjaa ja tukee oppijan oppimisprosessia. Pelillistetyn oppimistilanteen opettajalla on hyvin samanlainen rooli, kun hän toimii oppimistilanteen valmentajana ja ohjaajana. Pelillistämistä käyttävä opettaja käyttää siis konstruktivistista lähestymistapaa opetuksessaan, kun hän motivoi ja innostaa opiskelijoita. Konstruktivistista ja pelillistä lähestymistapaa opetuksessaan käyttävät opettajat toimivat pitkälti samalla tavalla, vaikkakin tapa, jolla opiskelijat tekevät tehtäviään ja oppivat, ovat erilaiset. (Cassie 2016, 58–59.)

Hyvien oppimispelien luominen on kallista ja haastavaa, mutta hyvin suunniteltu peli kuitenkin sitouttaa ja innostaa opiskelijoita. Peleissä opiskelijat pääsevät ratkaisemaan tositilanteita vastaavia haasteita annettujen sääntöjen rajoissa. Mukana peleissä on yleensä myös interaktiivisuutta ja suoraa palautetta menestyksestä. Yhteisiä elementtejä kaikille oppimisleille ovat epäonnistumisen mahdollisuus ja uudelleen yrittäminen, kiinnostuksen tason vaihtelu ja ylläpitäminen pelin kuluessa, tarinallistaminen ja palaute. Huolellisesti mietitty pelillistäminen sitouttaa oppijat ja tekee opiskelijoista aktiivisia osallistujia.

Pelillistämisen avulla osallistujat pystyvät soveltamaan opittuja taitoja käytäntöön, osaavat käyttää hyväkseen uusia mahdollisuuksia ja pystyvät muuttamaan käytöstään saadun palautteen myötä. Pelillisten elementtien ja ajattelun yhdistäminen opetuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen tukee parhaimmillaan oppimiseen sitoutumista. (Kapp 2012b.)

Cesim on erikoistunut simulaatiopeleihin, joita käytetään yliopistoissa ja korkeakouluissa liiketalouden ja yritystoiminnan opetuksessa. Cesim Service -pelissä pienryhmät johtavat kukin omaa hotelliaan virtuaalisilla, todellisuutta jäljittelevillä markkinoilla. Ryhmät tekevät pelin aikana erilaisia hotellin liiketoimintaan liittyviä päätöksiä ja yrittävät johtaa oman hotellinsa mahdollisimman hyvään taloudelliseen tulokseen. Cesim Service -yrityspeli on suunniteltu antamaan todellisuutta vastaavan kokemuksen pk-yrityksen johtamisesta. Pelaajat voivat siis soveltaa liiketoiminnan teoriaa käytäntöön riskittömässä ympäristössä. Pelin

tavoitteena on osata hahmottaa liiketoiminnan kokonaisuus ja suunnitella liiketoimintaa eri näkökulmista (henkilöstö, liiketilat, kansainvälistyminen, laatu, talous ym.). Tavoitteena on myös osata analysoida yrityksen toimintaa laskelmien ja tunnuslukujen avulla sekä käyttää analysoitua tietoa päätöksenteon apuna. Se ryhmä, jonka johtama yritys on ollut taloudellisilla mittareilla menestyksekkäin, voittaa pelin. (Cesim s.a.)

YRITYSPELI-OPINTOJAKSON TOTEUTUS

TAVOITTEET JA ARVIOINTI

Opintojakson tavoitteena on opetussuunnitelman mukaisesti perehtyä liiketoiminnan kokonaisuuteen henkilöstön, liiketilojen, kansainvälistymisen, laadun, investointien, talouden johtamisen ym. näkökulmista. Opintojaksolla sovelletaan koulutuksessa jo aiemmin opittuja ammatillisia tietoja ja taitoja käytännön yritystoimintaa muistuttavissa päätöksentekotilanteissa. Tavoitteena on myös oppia analysoimaan yrityksen toimintaa erilaisten laskelmien, tunnuslukujen ja yrityksen toimintaympäristöön liittyvien muiden annettujen tietojen pohjalta sekä käyttää analysoitua tietoa päätöksenteon apuna. Opintojakso on jaettu sisällöllisesti toimialaan tutustumiseen, liiketoiminnan suunnitteluun, talouden johtamiseen sekä yrityspelin pelaamiseen liittyviin osioihin.

Tärkeänä tavoitteena opintojaksolla on myös oppia toimimaan tiimin jäsenenä simuloitussa kilpailutilanteessa annettujen aikarajojen ja tietojen mukaisesti. Molemmissa toteutuksissa opiskelijat ilmoittautuivat itse neljän hengen ryhmiin. Lähiopetuksessa ryhmät muodostettiin lähitunneilla. Opiskelijat olivat koulutuksen alusta saakka tehneet paljon ryhmätöitä tietyissä ryhmissä ja tottuneet näin toistensa työskentelytapoihin. Verkkototeutuksessa ryhmät puolestaan muodostettiin ilmoittautumisjärjestyksessä. Opintojakson alustalle oli luotu erillinen keskustelualue, jossa opiskelijat pystyivät sopimaan järjestäytymisestä ja erilaisista ryhmätyöskentelyn aloittamista koskevista asioista.

Arviointiperusteina käytettiin sekä yksilösuorituksia että ryhmätöitä. Opintojaksojen suoritusvaatimukset olivat pääosin samoja; joskin suoritustavoissa ja painoarvoissa oli vähän vaihtelua. Molemmissa toteutusmuodoissa suoritusvaatimuksiin kuuluivat varsinaisen pelaamisen lisäksi palautettavia raportteja ja talouteen liittyvä verkkotentti. Lähiopetusryhmät esittivät raportteja suullisesti lähitunneilla. Verkkoryhmällä ei taas pidetty lopputapaamista ja esityksiä, vaan vastaavia asioita käsiteltiin loppuraportissa. Tässä ratkaisussa haluttiin huomioida verkkototeutuksen pienryhmien aikataulujen yhteensovittamisen haasteellisuus. Verkkopuolue opiskelijat palauttivat muiden arvioitavien tehtävien lisäksi yksilötyönä opintojaksoilta itsearviointin, jossa he arvioivat omaa oppimistaan ja osaamistaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Pelikierrosten päätteeksi yrityspelin voittajajoukkueen jäsenet palkittiin viidellä bonuspisteellä.

PELI OSANA OPINTOJAKSON TOTEUTUSTA

Pienryhmät muodostettiin sekä verkko- että lähitoteutuksessa aivan opintojakson alussa. Sisällön opiskelussa tutustuttiin matkailu- ja ravintola-alan toimiala-alaan, käsiteltiin liiketoiminnan suunnitteluun liittyviä aihealueita sekä kerrattiin talouden laskelmia ja tunnuslukuja. Opintojakson alustalla oli lisäksi aiheeseen liittyviä artikkeleita ja nettilinkkejä opiskelun tueksi. Lähiopetuksessa oli myös vierailuva luennoitsija paikallisesta Sokos Hotel Vaakunasta. Vierailu sai hyvää palautetta opiskelijoilta, koska se toi tuulahduksen oikeasta hotelli- ja ravintolamaailmasta. Vierailijan esittämät asiat sitoivat hyvin teoriassa opiskeltuja asioita käytäntöön ja auttoivat opiskelijoita orientoitumaan tulevaan peliin.

Sokos-hotellin esitys oli todella hyvä.

Vierailija oli hyödyllinen peliä varten.

Opetuksen sisältö oli rakennettu sellaiseksi, että se tuki tulevia pelikierroksia. Liiketoimintaa suunniteltiin Cesim Service -peliin kuuluvan tarinan pohjalta laatimalla aluksi hotellille SWOT-analyysi, liikeidea ja liiketoimintamalli. Talouden johtamisen aineistona käsiteltiin myös jo pelissä analysoitaviksi tulevia raportteja ja tunnuslukuja. Lähiopetuksessa työskenneltiin oppituntien aikana paljolti pienryhmissä ja tuotokset purettiin tuntien päätteeksi. Verkko-opetuksessa taas opiskelijat työstivät itsenäisesti tai ryhmissä tehtävänantoja. Vies-tintä tapahtui pääosin opintojaksoalustan keskustelualueella sekä sähköpostitse.

Varsinainen pelaaminen aloitettiin noin puolessa välissä opintojaksoa ja pelikierroksia oli yhteensä kahdeksan: kaksi viikossa. Pelin ohjeistusta käytiin ensin läpi niin lähiopetukses-sa kuin verkkototeutuksen Adobe Connect -tapaamisessakin, joka myös nauhoitettiin ja julkaistiin opintojakson alustalla. Molemmissa toteutuksissa pelattiin myös kolme harjoituskierrosta ennen todellisiin pelikierroksiin siirtymistä, jotta opiskelijat saivat kokemusta pelistä. Pelikierrokset oli ajoitettu muutaman päivän välein, jotta pienryhmät pystyivät sopimaan tapaamisaikoja omien aikataulujensa mukaisesti. Opettajat kommentoivat peliä jokaisen kierroksen jälkeen seuraten kilpailun etenemistä ja nostaen esiin pelikierroksilla huomioitavia asioita.



Kuva 1. Cesim Service -pelin näkymä (Cesim s.a.)

Harjoituskierrosten jälkeen opetus siirtyi koronatilanteen vuoksi verkkoon myös lähiopetuksessa. Opiskelijoille tarjotuissa verkkotyöpajoissa oli mahdollista saada sparrausta ja esittää kysymyksiä peleistä. Myös väliraporttien esitykset ja pienryhmätapaamiset pidettiin verkon välityksellä. Näissä tapaamisissa opiskelijat kertoivat siihenastisesta menestymisestään pelissä sekä ryhmätyöskentelyn sujumisesta. Tapaamisen tarkoituksena oli tilannekatsauksen lisäksi innostaa opiskelijoita jatkamaan peliä loppukierrosten ajan ja ohjata pienryhmiä mahdollisissa eteen tulleissa haasteissa. Myös lopputapaaminen toteutettiin verkon välityksellä. Tapaamisissa opiskelijat esittelivät toimimistaan pelikierroksilla: työnjako ja päätöksenteko ryhmässä, pelialueen raporttien hyödyntäminen, kilpailijoiden päätösten huomioiminen, yhteistyön sujuminen ja haasteet sekä pelistä oppiminen. Verkko-ryhmällä vastaavia asioita pyydettiin käsittelemään loppuraportissa.

OPISKELIJAPALAUTE

Opintojakson sisältöä ja toteutusta pidettiin mielenkiintoisena ja opettavaisena. Saatu opintojaksopalaute olikin pääosin positiivista molemmista toteutusmuodoissa. Ainoastaan muutamassa kommentissa ei nähty pelin tuovan lisäarvoa opintojaksolle. Teorian yhdistäminen käytäntöön ja aiemmin opittujen soveltaminen pelin avulla olivat saatujen

kommenttien mukaan tervetullutta vaihtelua opiskeluun ja oppimiseen. Harjoituskierrosten määrää ja pelin ohjeistusta pidettiin myös pääsääntöisesti riittävinä pienryhmien kanssa käytyjen välikeskustelujen perusteella. Seuraavassa opiskelijoiden kommentteja kerättyinä sekä loppupalautteesta että itsearvioinneista:

Tosi kiva opintojakso, kivasti teoria yhdistetty käytäntöön pelin avulla! Olin ennen opintojaksoa skeptinen, että pelaillaan jotain, mutta olin väärässä 😊

Jakso oli mielestäni hyvin toteutettu ja itse yrityspelin pelaaminen oli mielenkiintoista ja tervetullutta vaihtelua.

Tykkäsin paljon opintojakson toteutuksesta, peli itsessään oli kaikista opettavin. Siinä pelatessaan oppi parhaiten syy-seuraussuhteet. Pelin oppi vain sitä pelaamalla.

Olen ollut yrittäjänä, peli antaa hyvän kuvan, kuinka yrityksessä tehdään päätöksiä erilaisissa tilanteissa.

Opintojakson kuvauksen perusteella mietin, miksi minun tulee 10 vuotta yrittäjänä toimineena opiskelijana edes osallistua tälle kurssille, sillä luulin hallitsevani kurssin asioita. Aika pian kurssin alkamisen jälkeen lakkasin miettimästä. Minua kiinnosti oppia kurssilla nimenomaan suurempien yritysten toiminnasta ja tuloslaskelmien luvuista, sillä aiemmin ne ovat olleet itselleni osittain todella haastavia ymmärtää. Opintojakson merkittävimpänä asiana itselleni jäi mieleen erityisesti katetuottolaskelmat, niistä myös pidin eniten ja niitä voisin käytännössä soveltaa myös oman yritykseni toimintaan liittyvien lukujen tulkintaan.

Verkkototeutuksessa kritiikkiä aiheutti odotetusti pienryhmissä työskentely ja muutamassa kommentissa toivottiinkin mahdollisuutta yksilösuorituksiin. Suurimmat haasteet pienryhmätoiminnassa liittyivät yleensä yhteisen aikataulun löytymiseen, ryhmätyöskentelyyn sitoutumiseen tai jäsenten omien arvosanatavoitteiden erilaisuuteen. Kommentteja on helppo käsittää koulun, työelämän ja muun arjen yhdistämisen aiheuttamien aikatauluhaasteiden kannalta katsottuna. Toisaalta ryhmätyöskentely sai myös ymmärrystä kurssin toteutuksen näkökulmasta, vaikka opiskelija itse olisi mieluummin työskennellyt itsenäisesti. Pienryhmissä työskentelyä pidettiin kuitenkin myös innostavana tapana oppia. Seuraavassa poimittuja kommentteja ryhmätöihin liittyen:

Ryhmätyöskentely sujui erittäin hyvin. Itseasiassa koko opintojeni aikana tämä oli paras ryhmä, jossa olen ollut mukana. Ryhmä toimi erittäin hyvin yhteen, ryhmäläiset tsemppasivat toisiaan ja työmäärä jakautui tasaisesti. Haasteena oli toki se, että asuimme kaikki eri puolilla Suomea. Kun tajusimme tämän alussa, perustimme yhteisen WhatsApp -ryhmän, joten työskentely sujui sen takia sujuvasti alusta loppuun saakka.

Haasteita meillä ei oikeastaan ollut ja jos jokin asia askarrutti, niin kysyimme asiaa opettajalta tai etsimme säännöistä. Iloa tuotti meidän hyvä ryhmähenki. Meillä oli alusta alkaen selkeä jako, siitä kuka tekee mitään ja jokainen hoiti omat tehtävät huolella ja sovittuna aikana. Jos aloittaisin opintojakson nyt, en varmaan tekisi mitään eri tavalla. Minusta tämä kurssi oli todella hyvin toteutettu ja sitä oli todella kiva suorittaa.

Ryhmätyöt on aina haastavia. Opintoihini on osunut niitä kaksi kappaletta, molemmilla kerroilla onnistuimme kivasti. Tosin ensimmäisen ryhmätyön kohdalla oli tosi paljon haasteita, kun aika menee siihen, että yrittää saada lusmuja mukaan toimintaan, eikä sittenkään tuota tulosta. Vaikea sanoa, miten ryhmätyön tekemistä voisi kehittää, edistää tai edesauttaa opettajan näkökulmasta. Itselleni sattui ehkä hyvä tuuri tällä kertaa, tosin tuo järjestyksessä täyttäminenkin oli hyvä juttu, niin silloin ehkä aktiiviset osapuolet löytävät paremmin toisensa ja lusmut jääkööt keskenään :) Kiitos erilaisesta opintojaksosta.

Pienryhmä työskentely sujui erinomaisesti ja opin pienryhmästä, että suunnitelmallisuus ja hyvä kommunikointi lisää kokonaisuuden hahmottamista ja tehtävien jaon tasapuolisuutta. Opin, että myös etänä voi tehdä erittäin laadukasta ja hyvin toimivaa ryhmätyöskentelyä ennestään tuntemattomien ihmisten kanssa. Tämä oli positiivinen kokemus ja suhtautuminen seuraavaan ryhmätyöhön on taas vastaanottavaisempi.

Mielestäni iso oppi minulle opintojaksolla on ollut myös se, että ryhmässä päätöksien teko ja toimiminen on hyvin antoisaa ja opettavaa. Hienoa huomata, miten paljon saa ajatuksia ja näkemyksiä irti, kun niitä toisten kanssa pohtii.

Myös pelin logiikkaa kommentoitiin ja joissakin kommenteissa toivottiin, että opettajat olisivat kertoneet tarkemmin valmiiksi kaikkien tekijöiden vaikutukset pelin tuloksiin, jotta ryhmät olisivat voineet tehdä oikeanlaisia päätöksiä. Toimittajalta saadut peliohjeet käsittelivät pelin lainalaisuuksia ja logiikkaa. Ohjeita esiteltiin verkkotapaamisessa ja opiskelijoita kehoitettiin tutustumaan huolellisesti annettuihin lähtökohtiin ja tietoihin ennen pelin aloittamista. Kuten oikeassa yritysmailmassakin, kilpailijoiden tekemien valintojen tai muun toimintaympäristön kaikkia vaikutuksia on kuitenkin mahdotonta ennakoida, mikä joissakin ryhmissä oli jossain määrin haasteellista ymmärtää. Kuitenkin pelillistämisen ideana on eri vaihtoehtojen rohkea kokeilu ja oppiminen yrityksen ja erehdyksen kautta. Toisaalta itsearvioinneissa todettiin myös esimerkiksi seuraavaa:

Ohjaus perehtyä ja lukea tarkkaan pelin taustatapausta ja pelin ohjeet oli tarpeen.

Jos nyt aloittaisin opintojakson, perehtyisin ehkä tarkemmin pelin ohjeisiin, ennen harjoituspelejä. Enkä etukäteen voivottelisi ryhmätyön haasteellisuutta.

Jos nyt aloittaisin opintojakson, lukisin pelaamisen ohjeet vielä tarkemmin heti alussa, sillä alussa ei osannut hyödyntää ja käyttää kaikkia pelin ominaisuuksia niin hyvin kuin olisi voinut käyttää. Näin olisi heti alusta päässyt peliin kiinni vielä paremmin/tarkemmin.

Yritystoiminnan päätöksenteon laajuus ja juuri talouden johtamisen laajuus ”yllättivät” opintojakson aikana. Opintojakson myötä huomasin, kuinka laajoista ja monipuolisista asioista on kyse ja kuinka montaa eri asiaa tulee todellisuudessa miettiä ja tehdä päätöksiä sekä kuinka moneen eri asiaan päätökset vaikuttavat. Opintojakson myötä ymmärrän nyt huomattavasti paremmin ja laajemmin yritystoiminnan kulkua, kuinka sitä olisi hyvä suunnitella, mihin kaikkeen päätökset vaikuttavat yritystoiminnassa ja millaisilla päätöksillä pystyn vaikuttamaan johonkin yritystoiminnan osa-alueeseen. Opintojakson aikana kuitenkin huomasin myös sen, että yritystoiminnassa kaikkea ei voi ”ennustaa” ja suunnitella, vaan osaan asioista ei voi vaikuttaa.

ONNISTUMISIA JA HYVIÄ KÄYTÄNTEITÄ

Yrittyspeli-opintojaksoa on toteutettu sekä lähiopetuksena että verkossa jo useamman lukuvuoden ajan. Sisältöä ja toteutusta on kehitetty ja hyviä käytänteitä on muodostunut opintojaksokohtaisesti saatujen palautteiden perusteella. Lisäksi toteutusta on kehitetty opettajien tekemien havaintojen ja opetuksen systemaattisen kehittämisen myötä. Opintojakson suunnittelua ja toteutusta on ollut innostavaa tehdä pariopettajuutena. Tällöin eri tilanteisiin on aina ollut keskustelukumppani uusia kokeiluja ja erilaisia valintoja ja ratkaisuja tehtäessä. Toimivan pariopettajuuden lähtökohtana on kuitenkin ollut opettajien oma mielenkiinto lähteä työstämään ja kehittämään opintojaksoa yhdessä.

Pelin käyttäminen opetuksessa auttaa hahmottamaan hyvin liiketoiminnan kokonaisuutta ja tuo hyvin käytännön osaksi opetusta ja oppimista. Pelin käyttämistä opetuksessa on pidetty myös motivoivana tapana oppia asioita. Oppiminen pelin avulla tapahtuu erehdysten ja kokeilun kautta, minkä on todettu olevan tehokkaampi tapa oppia kuin tilanteet, joissa kaikki onnistuu kerralla. Vaikka osa opiskelijoista kaipaisi tarkempaa ohjeistusta pelin alussa, pelissä tarkoitus on oppia juuri riskejä ottamalla ja eri mahdollisuuksia kokeilemalla. Pelissä liiketoiminnan pyörittämisen kokeilu on turvallista, koska riskien toteutumiset eivät aiheuta todellisia taloudellisia seuraamuksia.

Opetussuunnitelman mukaisesti ryhmissä toimiminen on tärkeä toteutuksen ja arvioinnin osa Yrittyspeli-opintojaksoa eikä toteutusta siksi voi muuttaa yksilösuorituksiksi. Ryhmätyöskentelyllä haetaan yhteistoiminnallisuutta pienryhmän jäsenten kesken, sillä oppimista tapahtuu myös toimimalla interaktiivisesti sekä pelissä että muissa ryhmäsuorituksissa. Ryhmätoiminnan onnistumisessa jokaisella ryhmän jäsenellä on tärkeä oma rooli. Yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteiden mukaisesti opiskelijalla on yksilöllisen vastuun lisäksi yhteisvastuu myös muiden ryhmänjäsenten oppimisesta. Tämä edellyttääkin jokaisen ryhmän jäsenen täysipainoista sitoutumista ja osallistumista ryhmän tavoitteiden saavuttamiseen. Omat jännitteensä ryhmätoimintaan tuovat myös yrityspelin kilpailutilanne ja erilaiset arvosanatavoitteet sekä pienryhmien että ryhmän jäsenten välillä. Verkko-opetuksessa tämä yleensä aiheuttaa suurempia ristiriitoja ryhmän sisällä kuin lähiopetuksessa, jossa ryhmän jäsenet tuntevat paremmin toisensa.

Opettajan rooli on olla tukena ja valmentajana pelissä eikä valmiiden ratkaisujen antaja. Lähiopetuksessa pidetyt pienryhmäkohtaiset tapaamiset väliraporttien esittelyssä koettiin antoisiksi, koska tapaamisissa päästiin lähemmin käsittelemään ryhmän tekemiä pelillisiä päätöksiä ja ryhmän keskinäistä toimintaa. Opettaja pystyi myös toimimaan hyvin näissä tapaamisissa mentorina ja sparraamaan ryhmää ottamaan riskejä ja kokeilemaan rohkeasti eri vaihtoehtoja pelissä.

Peliin kuuluivat olennaisena osana markkinaennusteet, jotka pohjustivat tulevaa pelikierrosta ja toivat pelin liiketoimintaympäristöön muuttuvia tekijöitä kysyntään ja markkinoiden

kehitykseen liittyen. On todettu, että toimivassa pelissä kuuluukin olla sattumanvaraisia tapahtumia. Ei ole myöskään tarkoitus, että pelin jokaiseen liikkeeseen olisi olemassa tarkat ohjeet. Tätä on hyvä tuoda esiin jo opintojakson alkaessa, jotta opiskelijoiden odotukset peliä kohtaan ovat realistiset. Onkin huomattu, että parhaiten menestyivät juuri ne peliryhmät, jotka perehtyivät alusta saakka pelin ohjeistukseen ja halusivat ymmärtää pelin syy-seuraussuhteita. Opettajan roolina on kertoa pelin peruserätykset, mutta pelilogiikan syvällisempi ymmärrys vaatii aina opiskelijoiden omatoimista paneutumista annettuihin tietoihin. Myös pelin lokitiedoista nähtävissä ollut peliin käytetty aika korreloi selvästi pelissä menestymisen kanssa.

Ryhmäjako voidaan opintojaksolla toteuttaa monella eri tavalla. Lähiopetuksessa on ollut toimivaa antaa opiskelijoiden itse muodostaa pienryhmät. Verkko-opetuksessa taas opiskelijoita on pyydetty ilmoittautumaan valmiiksi tehtyihin ryhmäpohjiin järjestyksessä. Tämä voi osaltaan tuoda aktiivisimpia opiskelijoita samaan ryhmään, koska he todennäköisesti valitsevat hyvissä ajoin ryhmänsä. Ryhmätyöskentely on välillä haasteellista mm. erilaisten työtapojen ja aikataulujen vuoksi. Toiset ryhmät tarvitsevat enemmän tukea ryhmätoimintaansa, mikä on hyvä huomioda myös opetuksessa. Tällä opintojaksolla tavoitteena on kuitenkin harjoitella nimenomaan myös ryhmätöitä eri tavoin toimivien opiskelijoiden kesken yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Niitä taitoja tarvitaan mitä suurimmassa määrin myös työelämässä.

Toimialaan tutustuminen on ollut hyvä tapa orientoitua opintojaksoon ja yrityspeliin. Myös paikallisen ketjuhotellin edustajan vierailu opintojakson alkupuolella oli antoisa. Opiskelijat arvostivat sitä, että saivat vierailusta konkreettisia esimerkkejä hotellin toiminnasta ja johtamisesta. Opintojaksolla kerrattiin koulutuksen muilla opintojaksoilla läpikäytyjä liiketoiminnan aihealueita, kuten liiketoimintasuunnitelman sisältöä, SWOT-analyysejä sekä talouden johtamiseen liittyviä asioita pelin ja pelissä eteen tulevien raporttien näkökulmasta. Osalla opiskelijoista asiat olivat tutumpia, kun taas toisilta olivat asiat jo unohtuneet. Kertaaminen auttoi niin opintojaksoon liittyvien tehtävien suorittamisessa kuin pelissä eteen tulevien hotellin liiketoiminnan eri osa-alueiden ymmärtämisessä ja tulosten analysoimisessa.

Opetuskäyttöön soveltuvia yrityspelejä on tarjolla useita. Mikkelin liiketalouden koulutuksen käytössä oleva Cesimin Service -yrityspeli on toiminut hyvin sekä opiskelijoiden että opetuksen näkökulmasta. Peli on toiminut hyvin opetuksemme tarpeisiin nähden ja suurellekin pelaajamäärälle. palveluntarjoajalta on saanut tarvittaessa myös nopeasti tukea esiin tulleisiin kysymyksiin. Cesimin Service -pelissä oleva hotellin tarina ja liiketoimintaympäristö on ollut tradenomiopiskelijoiden mielestä mielenkiintoinen.

YHTEENVETOA KOKEMUKSISTA

Yrittyspeli-opintojakso on tuonut mukavaa vaihtelua sekä opiskelijoille että opettajille perinteisesti toteutettuihin opintojaksoihin verrattuna. Pelin pelaaminen tarjoaa tilaisuuden heittäytyä fiktiiviseen liiketoimintaympäristöön ja asettua aidosti hotellin johtoryhmän rooleihin. On ollut mielekästä nähdä, miten peli on motivoinut opiskelijoita sekä jo opittujen asioiden yhdistämisessä että uusien asioiden oppimisessa. Cesim Service -pelissä nivoutuvat yhteen liiketoiminnan eri osa-alueet, mikä auttaa opiskelijaa hahmottamaan yritystoiminnan kokonaisuuden hotellibisneksessä. Pelissä on oiva mahdollisuus kokeilla eri valintoja ilman todellista taloudellista tai muuta liiketoiminnallista riskiä. Opiskelijat saavat opintojakson aikana kokonaisnäkemyistä ja tilaisuuden haastaa itseään hyviin liiketoiminnallisiin tuloksiin. Opettajan näkökulmasta opintojakson toteuttamien tuo mielenkiintoista vaihtelua opetukseen, mutta vaatii myös heittäytymistä ja epävarmuuden sietoa. Pelin pelaamiseen ja pienryhmien toimintaan liittyy usein satunnaisia tekijöitä, joihin ei voi ennalta varautua. Hyvällä valmistautumisella pelialustan asetusten ja pelikierrosten aikataulujen määrittämisellä voidaan kuitenkin ehkäistä eteen tulevia haasteita. Myös opettajien kokemus ja saatu rutiini opintojakson pitämisessä antaa varmuutta opetukseen ja sen kehittämiseen.

Pedagogisesti lähtökohtana opintojakson suunnittelussa on toiminut yhteistoiminnallinen oppiminen. Jo opetussuunnitelmaa laadittaessa opintojaksokuvauksessa on painotettu ryhmätyöskentelyä ja se on valittu myös opintojakson yhdeksi arviointiperusteeksi. Opetus nojautuu konstruktivistiseen ajattelutapaan, jossa opettajan rooli on olla oppimisprosessin ohjaaja ja valmentaja. Opintojakson alkupuolella opiskelijat rakentavat uutta tietoa käyttämällä hyväkseen koulutuksessa aiemmin opittuja asioita ja oppivat edelleen muokkaamalla oppimaansa tietoa uudelleen. Opintojakson loppupuoli painottuu toimintaan ja oppiminen on opiskelijan oman toiminnan ja ryhmässä opittujen asioiden tulosta.

Opintojakson opetus on ollut palkitsevaa erityisesti tilanteissa, joissa opiskelijat ovat aloittaneet opintojakson *“tarvitseeko minun tätä opiskella”* tai *“en pidä ryhmätöistä”* -asenteella ja kuitenkin opintojakson lopussa antamassa palautteessa he ovat todenneet mielipiteensä muuttuneen. Parhaimmillaan opittuja asioita on voitu hyödyntää välittömästi omassa yritystoiminnassa tai työtehtävissä. Myös suhtautuminen ryhmätyöskentelyyn aiemmin täysin tuntemattomien opiskelijoiden kanssa onkin kääntynyt positiiviseksi oppimiskokemukseksi. Pääsääntöisesti opiskelijat ovat olleet sitä mieltä, että opintojakso on yhdistänyt aiemmin opitut tiedonjyvät kokonaisuudeksi ja auttanut hahmottamaan yritystoimintaa monelta näkökannalta.

LÄHTEET

Cassie, J. 2016. Level Up Your Classroom: The Quest to Gamify Your Lessons and Engage Your Students. E-kirja. Association for Supervision & Curriculum Development. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 1.10.2020].

Cesimo s.a. What is a business simulation. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.cesim.com/what-is-a-business-simulation> [viitattu 1.10.2020].

Hellström, M., Johnson, P., Leppilampi, A. & Sahlberg, P. 2015. Yhdessä oppiminen, Yhteistoiminnallisuuden käytäntö ja periaatteet. Helsinki: Into Kustannus.

Kapp, K. 2012a. The Gamification of Learning and Instruction: Game-based Methods and Strategies for Training and Education. John Wiley & Sons.

Kapp, K. 2012b. Games, Gamification, and the Quest for Learner Engagement. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.td.org/magazines/td-magazine/games-gamification-and-the-quest-for-learner-engagement> [viitattu 1.10.2020].

HYVÄ RYHMÄHENKI YHTEISILLÄ PELISÄÄNNÖILLÄ

– Kivijalka opiskelijaryhmän ilmapiirin rakentamisessa

Maria Kangasniemi-Haapala, YTM, lehtori & Pia Jääskeläinen, KTM, lehtori

Hyvä ryhmähenki ja ilmapiiri eivät synny itsestään, vaan ne vaativat jokaisen panosta. Jokainen henkilö on vastuussa siitä mitä tulee huoneeseen, kun hän huoneeseen astuu. Jokaisella yksilöllä on oma roolinsa ilmapiirin kehittäjänä. Työyhteisöissä usein hyvää ryhmähenkeä ja ilmapiiriä rakennetaan ryhmän yhteisen tekemisen ja vuorovaikutuksen kautta. Usein työpaikoilla on myös laadittu pelisäännöt yhteisen työskentelyn raameiksi.

Tämän artikkelin tavoitteena on esitellä hyvän ryhmähengen ja ilmapiirin luomisen mahdollisuuksia yhteisten pelisääntöjen rakentamisen kautta. Yhteisen ryhmähengen ja hyvän ilmapiirin rakentamista käydään läpi teorian lisäksi myös esimerkin avulla syksyllä 2020 käynnistyneen turvallisuusalan koulutusohjelman ensimmäisen opiskelijaryhmän pelisääntöjen rakentamisen harjoitteen kautta. Ryhmä rakensi yhteiset pelisäännöt yhteistoinnallisen oppimisen avulla.

TYÖYHTEISÖ RAKENTAA OMAT PELISÄÄNNÖT

Työyhteisössä organisaation arvot, normit ja lainsäädäntö asettavat reunaehdonsa, mutta yhteisten pelisääntöjen avulla työyhteisö voi aktiivisesti vaikuttaa omaan toimintaansa (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 20.) Työyhteisön pelisäännöt ja ohjeistukset luovat tiimien “pelin” hengen ja toimintakulttuurin. Ne määrittelevät onko toimintakulttuuri toisia kunnioittavaa, reilua ja ryhdikästä. Pelisäännöillä voidaan tilannekohtaisesti määritellä esimerkiksi työyhteisön yleiset käyttäytymissäännöt, joten on tärkeää, että työyhteisöjen on itse keskusteltava ja rakennettava pelisääntönsä. (Järvinen 2014, 73).

Yhteisten pelisääntöjen luominen edistää tavoitteiden mukaista työn tekemistä ja yhteistyön sujumista. Lisäksi pelisäännöt auttavat ottamaan asioita puheeksi ja puuttumaan ongelmiin niiden varhaisessa vaiheessa. Ne myös edistävät oikeudenmukaista kohtelua työyhteisössä (Työturvallisuuskeskus 2020). Pelisääntöjen avulla voidaan turvata toimivat yhteistyösuhteet ja sopia ratkaisutapoja ristiriitatilanteisiin. Pelisääntöjen tarkoituksena on myös edistää työn tekemistä, ja ne tuleekin räätälöidä työyhteisön omat tarpeet huomioiden. Kaikki työyh-

teisön jäsenet tulee ottaa mukaan yhteisten pelisääntöjen laatimiseen. Kun työyhteisössä annetaan jokaiselle mahdollisuus osallistua pelisääntöjen laadintaan, sitoutuvat jäsenet myös paremmin noudattamaan niitä (Nummelin 2007, 86–87.)

OPISKELIJARYHMÄN ILMAPIIRI TARVITSEE ENEMMÄN KESKUSTELUA, KUUNTELEMISTA JA VUOROVAIKUTUSTA

Hyvää ilmapiiriä rakennetaan opiskelijoiden keskinäisten ja opettajien kanssa käytävien vuorovaikutussuhteiden kautta. Ilmapiirin tulisi olla aidosti vuorovaikutteinen ja innostava. Vuorovaikutteinen ja innostava ilmapiiri motivoi sekä opiskelijoita että opettajia. Tällaisen ilmapiirin rakentaminen vaatii enemmän keskustelua ja kuuntelemista, mikä voi olla täysin uuden – ja toisilleen täysin tuntemattomista yksilöistä koostuvassa – ryhmän osalta haastavaa. Ryhmän jäsenet eivät tunne toisiaan, eikä ryhmä ole vielä muodostanut turvallista ilmapiiriä, jossa kuka tahansa uskaltaa puhua avoimesti. Kun yhteisö saavuttaa turvallisen ja hyvän ilmapiirin, yksilön hyvinvointi kasvaa yhteisöllisen hyvinvoinnin kautta.

On tärkeää muistaa, ettei hyvä ilmapiiri vaikuta pelkästään lähiopetustilassa, vaan sillä on suuri vaikutus niin opiskelijoihin ja opettajiin kuin myös oppilaitoksen muuhun henkilöstöön ja henkilöiden perheisiin ja lähipiiriin. Uuden opiskelijaryhmän jäsenten on tärkeää tottua yhdessä työskentelyyn, olipa ryhmänjäsenten taustat ja kokemukset millaisia hyvänsä. Jokaisen oikeus ryhmässä on tuntea hyväksyntää ja muiden arvostusta. Mahdollisesti esille nousevien negatiivisten tunteiden selvittäminen ja purkaminen keskustelun keinoin on tärkeä taito.

YHTEISÖLLISYYS ON PROSESSI

Opiskelunsa juuri aloittanut opiskelijaryhmä ei ole automaattisesti yhteisöllinen, vaan prosessi vie oman aikansa. Me-henkeä luodaan yhteisten kokemusten, perinteiden ja ennen kaikkea yhteisen tekemisen kautta. Korona on asettanut suuria haasteita yhdessä tekemiselle ja opiskelijaryhmän ryhmäytymiselle. Yhteiset tapahtumat ovat kielletty, turvavälit on säilytettävä ja kasvoilla on pidettävä maski, jolloin vuorovaikutteisuus ei ole samanlaista kuin silloin, jos toinen yksilö pystyisi lukemaan opiskelijakollegan ilmeitä ja eleitä. Ammattikorkeakoulussa järjestetyt tutor- ja opiskelijakuntatoiminta auttavat ryhmäytymisessä jonkin verran; joskaan näihin aktiviteetteihin eivät kaikki opiskelijaryhmän jäsenet osallistu.

Hyvästä opiskelijaryhmästä huokuu lämpö, hyvä olo, turvallisuus ja luottamus. Tällaisessa ryhmässä osoitetaan keskinäistä kunnioitusta ja huolenpitoa opiskelijakollegoista ryhmään kuulumisen kautta. Ryhmän jäsenet ovat sitoutuneita yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin. Ryhmän yhteiset pelisäännöt ovat tärkeässä asemassa.

YHTEISTOIMINNALLISELLA OPPIMISELLA TAVOITTEELLISEMPAA JA SITOUTUNEEMPAA TOIMINTAA

Hellström ym. (2015, 16) mukaan yhteistoiminnallisen oppimisen kantavana pedagogisena ajatuksena on jakaa oppilaat pienempiin ryhmiin oppimisen ja sosiaalisen kasvun tehostamiseksi, jolloin jokaisella opiskelijalla on aktiivinen rooli oppimisprosessissa. Opiskelijat tuntevat yhteistoiminnallisen oppimisen ryhmätyöskentelyssä olevansa aidosti toisiinsa sidoksissa ja ymmärrys siitä, että oma työpanos on tärkeä koko ryhmän työn onnistumisessa. Aktiivisessa yhteistoiminnallisessa oppimisessa korostuvat kognitiivisten oppimistulosten lisäksi itsetunnon, sosiaalisten vuorovaikutustaitojen ja oppimisstrategioiden hallinnan kehittyminen.

Yhteistoiminnallisessa oppimisessa ryhmän toiminta on tavoitteellisempaa kuin perinteisessä ryhmätyöskentelyssä, jolloin myös oppiminen on tehokkaampaa. Yhteistoiminnallista oppimista voidaan hyödyntää sujuvasti niin oppilaitoksissa kuin myös työyhteisöissäkin, sillä työssä opitaan ja kehitytään jatkuvasti. Yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteita ovat positiivinen sosiaalinen riippuvuus ryhmän jäsenten välillä eli ryhmän tuottaman tuotoksen onnistuminen riippuu vahvasti jokaisen ryhmänjäsenen onnistumisesta. Toisena periaatteena on yksilöllinen vastuu ryhmässä eli jokainen on vastuussa omasta oppimisestaan ja ryhmän toiminnasta. Kaikkien panos on aidosti tärkeä. Ryhmän sisällä käytävä osallistava ja avoin vuorovaikutus on niin ikään tärkeä periaate, mikä tarkoittaa, ettei ryhmäkoko voi olla liian suuri, jotta kaikki ryhmänjäsenet voivat toimia sujuvasti vuorovaikutuksessa. Sosiaalisten taitojen hallinta puolestaan viittaa siihen, että tiedollisten tavoitteiden lisäksi työskentelyssä harjoitellaan sosiaalisia taitoja. Lopuksi toteutettava reflektio eli yhdessä tapahtuva arviointi ja pohdiskelu ovat yhteistoiminnallisen oppimisen viimeinen periaate (Hellström ym. 2015, 17, 24–25).

ALOITTAVAN OPISKELIJARYHMÄN YHTEISET PELISÄÄNNÖT

Turvallisuusalan koulutusohjelman ensimmäinen opiskelijaryhmä aloitti opiskelun Savonlinnan kampuksella lähiopetuksessa elokuussa 2020, kun koronan uusi aalto oli juuri nostamassa päätään. Orientaatioviikon ehkäpä jopa tärkeimmät aktiviteetit – ryhmäytyminen ja hyvän ilmapiirin rakentaminen yhteistoiminnan avulla – olivat ehdottoman kielletyt. Samoin kaikki suunnitellut omat ryhmäkohtaiset aktiviteetit sekä kampuksella muiden aloittavien ryhmien väliset vuorovaikutustapahtumat valitettavasti jouduttiin perumaan.

Ryhmän opiskelu eri opintojaksoilla käynnistyi siis ainoastaan lähiopetuksessa toteutettujen esittelyjen pohjalta. Yli 40 opiskelijan ryhmä on varsin suuri ryhmäkoko, ja ryhmä hajautuu helposti pienempiin ryhmiin, mikä voi puolestaan aiheuttaa haasteita tulevaisuuden ryhmätöitä ja yhteistyötä ajatellen. Yhteisten pelisääntöjen rakentamiselle oli siis suuri tarve,

ja pedagogisesti se päätettiin toteuttaa yhteistoiminnallisen oppimisen keinoin, jotta heti opiskelun alusta lähtien opiskelijoilla on mahdollisuus sitoutua ja toimia tavoitteellisesti ryhmässä sekä oppia samalla uusia taitoja.

PELISÄÄNNÖT RAKENNETTIIN VERKOSSA YHTEISTYÖSSÄ

Ryhmä rakensi yhteiset pelisäännöt verkossa, Adobe Connect -työtilassa, jossa kaikki opiskelijat kommentoivat mikkien ja chatin välityksellä aktiivisesti keskustellen. Opiskelijavastaava esitteli iltapäivän lähituntien aluksi hyvän ilmapiirin ja ryhmänhengen rakentamisen perusteet, Xamkin eettiset ohjeet sekä kävi läpi tehtävänannon. Tämän jälkeen käytiin yhdessä läpi ennalta opiskelijavastaavan toimesta valmisteltu pelisääntölista, jota pienryhmät saivat muokata ja lisätä sinne itselle tärkeitä sääntöjä niin halutessaan. Alustava lista toimi hyvänä keskustelun innoittajana. Tehtävänanto oli rakennettu yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteiden pohjalle, ja se oli seuraavanlainen:

- ✓ **Ensimmäinen vaihe:** Jokainen valitse 5 itselleen tärkeintä pelisääntöä, joita haluaisi kehittää toimivaksi omassa työyhteisössään. Pelisäännöt ovat saatavilla Learnissa.
- ✓ **Toinen vaihe:** Pienryhmissä käydään läpi keskustellen jokaisen ryhmänjäsenen omat valinnat. Jokainen perustelee oman valintansa.
- ✓ **Kolmas vaihe:** Pienryhmässä kootaan ryhmäjäsenten pelisäännöt yhteen ja valitaan yhteisesti 5 pelisääntöä pienryhmän yksilöiden valintojen perusteella.
- ✓ **Neljäs vaihe:** Pienryhmien valinnoista keskustellaan yhteisesti ja valinnat perustellaan kaikille muillekin pienryhmille. Ryhmät kertovat myös ryhmätyöskentelykokemuksista muille.
- ✓ **Viides vaihe:** Pienryhmien valinnat yhdistetään ja niistä kootaan oman turvallisuusalan tämän opiskelijaryhmän pelisäännöt huoneentauluun.
- ✓ **Kuudes vaihe:** Yhteisesti sovitaan pelisääntöihin sitoutumisesta ja niiden seurannasta.

Tehtävänannon ja aikataulun sopimisen jälkeen AC-työtilan yhteisessä päähuoneessa opiskelijavastaava jakoi ryhmän jäsenet 4-5 hengen pienryhmiin breakout-huoneisiin, joihin oli jo valmiiksi rakennettu tehtävänanto sekä tyhjä kirjoitustila, johon ryhmänjäsenet voivat kirjata omia pelisääntöjään pienryhmän jäsenten nähtäväksi ja keskustelun avauksiksi. Pienryhmien ryhmäkoko haluttiin pitää tarpeeksi pienenä, jotta yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteet – positiivinen sosiaalinen riippuvuus, yksilöllinen vastuu ja avoin, osallistava vuorovaikutus – täyttyisivät. Tehtävänannon mukaisesti jokaisella opiskelijalla on rooli tehtävän toteuttamisessa heti alusta lähtien, kun he valitsivat itselle tärkeät pelisäännöt keskustelun käynnistämiseksi. Yksilöllinen vastuu puolestaan huomioitiin niin, ettei pienryhmätyöskentelyssä kukaan päässyt siirtymään vapaamatkustajaksi, vaan aidosti osallistuu ja antaa oman panoksensa ryhmän tuotoksen eteen. Avointa ja osallistavaa vuorovaikutusta haluttiin edistää ryhmäkoon, selkeän, osallistavan ja vuorovaikutteisen tehtävänannon avulla.

Ryhmät jaettiin pienryhmiin sattumanvaraisesti. Opiskelijavastaava kiersi pienryhmissä koko pienryhmätyöskentelyn ajan aktiivisesti, vastasi opiskelijoiden kysymyksiin sekä ohjasi keskustelua tarvittaessa. Opiskelijavastaava kiersi ryhmissä varmistamassa avointa ja osallistavaa vuorovaikutusta sekä yksilöllistä vastuuta ryhmätyöskentelyssä. Toiset pienryhmät saivat oman osionsa valmiiksi ennen pienryhmätyöskentelyajan päättymistä, joten opiskelijavastaava pyysi opiskelijoita kertomaan ja jakamaan pienryhmätyöskentelyn kokemuksia toisilleen. Samassa opiskelijat keskustelivat siitä, kuinka pienryhmätyöskentelyyn oli osunut sattumanvaraisesti täysin uusia opiskelijakollegoita, jolloin keskustelua käytiin erityisesti ryhmätyön sujumisesta tästä näkökulmasta. Kaikella tällä keskustelulla tähdättiin sosiaalisten taitojen hallinnan kehittämiseen.

Pienryhmätyöskentelyajan päätyttyä opiskelijavastaava siirsi kaikki opiskelijat yhteiseen päähuoneen työskentelytilaan, jossa jokainen ryhmä vuorollaan esitteli omat 5 pelisääntöään muille opiskelijoille perustellen samalla omat valintansa. Pienryhmät saivat itse valita, esittelikö yksi vai kaikki pienryhmän opiskelijat yhdessä ryhmän tuotoksen. Kaikissa ryhmissä esittelyyn osallistuivat kaikki ryhmänjäsenet oma-aloitteisesti, mikä selkeästi viittaa yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteiden – positiivinen riippuvuus, yksilöllinen vastuu ja avoin, osallistava vuorovaikutus – täytyneen. Se, että ryhmäläiset olivat aikaisemmin yhden opintojakson koko ryhmää koskevissa verkkokeskusteluissa käyttäneet pääsääntöisesti chattia, ja nyt samat opiskelijat keskustelivat keskenään mikkien välityksellä viittaa upeaan rohkaistumiseen, vuorovaikutuksen kehittämiseen sekä sosiaalisten taitojen parantumiseen. Kirjoitettu viesti on aina täysin eri asemassa kuin itse puhuttu viesti, ja vielä verkossa tapahtuvana viestintänä puhutulla viestillä on suurempi painoarvo.

Koko ryhmäkohtaisessa keskustelussa pienryhmäläiset toivat esille uusia näkökulmia pelisääntöihin, keskustelivat pienryhmäkeskusteluissa esille tulleista näkemyksistä koko opiskelijaryhmän käyttäytymisen muutostarpeesta. Lisäksi keskusteltiin sitä, miten kaikkien tulee muutokseen osallistua ja tehdä muutos yhdessä. Lisäksi he kertoivat omista kokemuksistaan pienryhmätyöskentelyssä ja ryhmätyöskentelyn sujuvuudesta. Tällä keskustelulla haluttiin saada näkyväksi yhteistoiminnallisen oppimisen periaatetta, ja siinä onnistuttiinkin erinomaisesti, sillä opiskelijat jakoivat keskenään perustelujen lisäksi kokemuksiaan siitä, miten lopputulokseen päädyttiin ja oliko tuo lopputulos ryhmännäköinen.

Ryhmätöiden esittelyn ja käydyn keskustelun perusteella kirjattiin 10 yhteistä pelisääntöä turvallisuusalan tälle opiskelijaryhmälle yhdistämällä ryhmien tuotokset keskenään. Ryhmät olivat valinneet itselle tärkeiksi pelisääntöiksi tasan 10 pelisääntöä. Samat pelisäännöt tulivat esille ryhmien tuotoksina, joten näistä rakensimme huoneentaulun (kuva 1).

PELISÄÄNNÖT TUSA20SP

TURVALLISUUSALAN KOULUTUSOHJELMA



Kuva 1. Esimerkki pelisääntöjen huoneentaulusta.

Harjoitteen jälkeen käytiin vielä koko ison ryhmän kesken keskustelua pelisääntöjen sisällöistä, niiden tulkitsemisesta, sanamuodoista sekä ryhmätyöprosessista sekä lopputulemasta. Tällä keskustelulla tähdättiin erityisesti ryhmän omaa reflektiota yhteistoiminnallisesta oppimisesta. Kaikki ryhmän opiskelijat sanoivat ääneen olevansa sitoutuneita noudattamaan yhteisesti laadittuja pelisääntöjä. Pelisääntöihin palataan säännöllisin väliajoin katselmoinnin avulla, ja niitä muokataan tarvittaessa.

KORONATURVALLINEN JA OPISKELIJOILLE MIELUINEN RYHMÄYTYS

Palautteet pienryhmätoiminnasta olivat äärimmäisen positiivisia. Aikaisemmin opiskelijat eivät olleet toimineet pienryhmissä AC-työtilassa. Yksi opettaja oli pitänyt heille lähiovetusta AC:ssa, ja opiskelijat olivat tuolla lähitunnilla kommunikoineet opettajan kanssa pääsääntöisesti chatin avulla. Opiskelijat olivat hyvin aktiivisia keskustelemaan keskenään mikkien välityksellä pienryhmissä ryhmätehtävässä. Suuressa ryhmässä keskustelua käytiin hieman enemmän chatin kautta, joskin opiskelijat rohkenivat myös kommentoimaan sanallisesti, ja erityisesti harjoitteen jälkeinen keskustelu oli huomattavasti vuorovaikutteisempaa kuin ennen harjoitetta.

Kaikissa pienryhmissä yhteisen näkemyksen löytyminen oli yllättävän suoraviivaista ja vaivatonta. Palautteiden perusteella opiskelijat kävivät rakentavaa keskustelua heille täysin uusien henkilöiden kanssa, jakoivat näkemyksiään ja perustelivat valintojaan. Ryhmissä myös muokattiin yhteisten pelisääntöjen sanavalintoja ja yhdisteltiin eri pelisääntöjä yhteen. Mielenkiintoista oli, että jokaisessa ryhmässä oli yksilöitä, jotka eivät olleet toimineet aiemmin yhdessä samassa ryhmässä, vaikka pelisäännöt rakennettiin noin puolitoista kuukautta opetuksen käynnistymisen jälkeen, ja ryhmällä on ryhmätöitä viidellä opintojaksolla kuudesta. Pelisääntöjen laatimisharjoitus toimi siis erinomaisesti koronaturvallisena yhteistoiminnallisen oppimisen ryhmäharjoituksena, jossa opiskelijat kartoittivat tietojen lisäksi myös opiskelussa ja myöhemmin työelämässä vaadittavia tärkeitä taitoja.

Ryhmän laatimat pelisäännöt lähetettiin kaikille ryhmää opettaville opettajille tiedoksi, jotta he osaavat odottaa pelisääntöjen mukaista toimintaa kaikilla tunneilla. Palaute opettajilta oli yllättävä. Ensinnäkin, opettajista useat kertoivat saaneensa opiskelijaryhmän laatimat pelisäännöt ensimmäistä kertaa eli harjoitus oli viestinnällisesti uusi opettajille. Yhteisten pelisääntöjen sisältökin sai aikaan positiivisia kommentteja, sillä ryhmä edellytti itseltään muun muassa entistä aktiivisempaa osallistumista lähiovetuksessa, ja he olivat listanneet pelisääntöihin myös opettajien ja opiskelijakollegoiden arvostuksen.

PÄÄTELMÄT

Työyhteisön yhdessä luomat yhteiset pelisäännöt ovat tärkeitä tiimien “pelin” hengen, toimintakulttuurin ja yhteistyön luomisessa ja kehittämisessä. Luonnollisesti kaikkien työyhteisön jäsenien tulee olla niitä yhdessä rakentamassa ja sitoutua sääntöjen noudattamiseen. Opiskelijaryhmä on yksi suuri työyhteisö. Ammattikorkeakoulussa olisi hyvä opettaa johdonmukaisesti opiskelijoille työelämässä vaadittavia taitoja, ja yhteisten pelisääntöjen luominen on yksi niistä.

Opiskelijaryhmä – toimipa se lähiopetuksessa, täysin verkossa tai hybridi-opetuksessa – työskentelee yhdessä useamman vuoden ajan, joten opiskeluajan yhteinen taival on varsin pitkä. Ammattikorkeakouluun opiskelemaan tulevien opiskelijoiden orientaatioviikon ohjelmaan tulisi ehdottomasti sisältyä ryhmän yhteisten pelisääntöjen luominen, ja säännöllisesti esimerkiksi jokaisen lukukauden alussa opiskelijavastaavan aloitteesta pelisääntöjä voitaisiin tarkastella yhdessä ryhmän kanssa, ja tarvittaessa niitä päivittää. Näin pelisäännöt tulisivat luonnolliseksi osaksi opiskelijaryhmän toimintaa, ja kaikki ryhmän opettajat olisivat tietoisia, millä pelisäännöillä ryhmä toimii sekä tarvittaessa voivat ohjata opiskelijoiden käyttäytymistä, mikäli se ei ole yhteisten pelisääntöjen mukaista.

LÄHTEET

Hellström, M., Johnson, P., Leppilampi, A. & Sahlberg, P. 2015. Yhdessä oppiminen. Yhteistoiminnallisuuden käytäntö ja periaatteet. Riika: Into Kustannus.

Järvinen, P. 2014. Esimiestyö ongelmatilanteissa. Helsinki: Talentum.

Nummelin, T. 2007. Keskusteleva esimiestyö. Opitaan kokemuksesta. Helsinki: WSOYpro.

Työturvallisuuskeskus. 2020. Toimiva työyhteisö. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso [viitattu 13.10.2020].

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://kuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf [viitattu 13.10.2020].



TYÖELÄMÄ- JA YRITYS-
YHTEISTYÖN HYVIÄ
KÄYTÄNTÖJÄ

YRITYSYHTEISTYÖ OSANA OPINTOJAKSOJEN TOTEUTUSTA – HYÖTYÄ KAIKILLE OSAPUOLILLE

Marja-Leena Koskinen, KTM, lehtori & Marjaana Roponen, KTM, lehtori

Ammattikorkeakoulujen tärkeä perustehtävä on työelämälähtöisen koulutuksen järjestäminen yhteistyössä alueellisen työelämän kanssa. Tämä kytkeytyy vahvasti opetuksen sisältöihin ja niiden kehittämiseen sekä myös opetusmenetelmien kehittämiseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 62). Yksi työelämäyhteistyötä edistävä tekijä on se, että yliopistoihin verrattuna työelämän edustajien on helppo lähestyä ammattikorkeakouluja. Osaksi opintojaksojen toteutusta otetaan mielellään pieniä konkreettisia toimeksiantoja ja käytännön projekteja alueen yrityksiltä ja muilta toimijoilta. Opintojaksoilla toteutettavien projektien lisäksi työelämäyhteistyötä ovat esimerkiksi yritysvierailut ja -luennot, työharjoittelujaksot ja opinnäytetyöt (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 65).

Työelämäyhteistyön integrointi opintoihin edellyttää opettajilta hyviä suhteita alueelliseen työelämään. Tässä artikkelissa työelämäyhteistyötä tarkastellaan yritys yhteistyönä opintojaksoilla. Opetushenkilöstön työnkuva on viime vuosina laajentunut. Työelämäyhteistyön kehittämien ja verkostoituminen yritysten kanssa vaatii aikaa ja resursseja, joita koetaan olevan vähemmän kuin ennen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 66). Ammattikorkeakoulu-uudistuksen loppuraportissa todetaan sekä opiskelijoiden että sidosryhmien olevan tyytyväisiä työelämälähtöisyyteen. Ammattikorkeakoulujen reagointikykyyn toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin kuitenkin toivottiin lisää nopeutta ja ketteryyttä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 61–62).

Opetuksen yhteydessä toteutettua yritys yhteistyötä on Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa tarkasteltu eri artikkeleissa useista eri näkökulmista. Joistakin perinteisistä tavoista toteuttaa yritys yhteistyötä, esimerkiksi kummiyritystoiminnasta on luovuttu. Tilalle on löydetty uusia toteutustapoja, hyvänä esimerkkinä kahden opintojakson yhteinen kehittämistehtävä valitulle yritykselle. Aaltonen ja Roponen (2018) toteavat, että opettajalle yritys yhteistyö antaa mahdollisuuden luoda monipuolisia, todellisiin kehittämistarpeisiin liittyviä tehtäviä opintojaksoille. Opiskelijoille yritys yhteistyö tuo lisää motivaatiota, antaa mahdollisuuden verkostoitumiseen ja saada sitä kautta joko aihe opinnäytetyöhön tai jopa työllistyä toimeksiantajayritykseen. Yritys taas saa yhteistyöstä uusia tuoreita näkökulmia sekä myös kanavan rekrytointiin (Aaltonen & Roponen 2018).

Tässä artikkelissa keskitytään yritysysteistyöhön monimuotototeutuksen opintojaksoilla. Artikkelin tavoitteena on herättää ajatuksia yritysysteistyön hyödyistä ja toteutustavoista sekä oppilaitoksen että yrityksen näkökulmasta. Artikkelissa tarkastellaan ensin yritysysteistyön hyödyntämistä taitopohjaisen osaamisen osoittamiseen opintojaksoilla. Sen jälkeen pohditaan yhteistyötä sekä yrityksen että ammattikorkeakoulun näkökulmasta. Johtopäätöksissä analysoidaan yritysysteistyön onnistumisen kannalta keskeisiä asioita.

YRITYSYHTEISTYÖ TRADENOMIOPINNOISSA

Opetussuunnitelma on kokonaiskuvaus, jossa määritellään ammattikorkeakoulun tutkinto-ohjelmien rakenne ja osaamisvaatimukset. Viitekehyksenä käytetään EQF:n (European Qualification Framework) ja NQF:n (National Qualifications Framework) kansallisen tutkintojen ja osaamisen viitekehyksen mukaisia osaamisen tasokuvauksia. Niiden määrittely perustuu oppimisen tuloksena saavutetun osaamisen eli tietojen, taitojen ja pätevyyden kuvailuun. Opetussuunnitelman tehtävänä on tukea ammattikorkeakoulun strategisen tahtotilan saavuttamista ja kaikkien osapuolten tavoitteellista oppimista. (ARENE s.a.) Ammattikorkeakoulun osaamista vastaava taso on 6 (taulukko 1).

Taulukko 1 Ammattikorkeakoulututkinnon osaamistason kuvaus Euroopan korkeakoulualueella (EQF s.a.)

Taso 6	Tiedot	Taidot	Pätevyudet
Bachelor -taso Keskeiset oppimistulokset	Hyvät oman koulutus- tai ammattialan tiedot, joihin liittyy kyky teoreettisen tiedon ja periaatteiden kriittiseen tarkasteluun.	Hyvää perehtyneisyyttä ja innovatiivisuutta osoittavat taidot, joita vaaditaan oman työ- tai opintoalan monimutkaisten ja ennakoimattomien ongelmien ratkaisussa.	Kyky vastata monimutkaisista teknisistä tai ammatillisista tehtävistä tai projekteista ennakoimattomissa työ- tai opintoympäristöissä. Vastuun ottaminen yksilöiden ja ryhmien ammatillisen kehittymisen johtamisesta.

Xamkin opetussuunnitelmatyön keskeisenä tavoitteena on ollut vastata työelämän muuttuviin vaatimuksiin. Merkittävänä strategisena kärkänä on tulevaisuuslähtöinen oppiminen, joka omalta osaltaan määrittää periaatteita myös koulutusten pedagogisiin ratkaisuihin ja toteuttamiseen sisältyviin valintoihin liittyen (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun strategia 2018–2030). Tulevaisuuslähtöisen oppimisen painopiste on yksilöllisen osaamisen kehittämisessä ja elinikäisen oppimisen edistämässä. Tahtotilana on edistää oppijoiden ja työelämän osaamistarpeiden kohtaamista: koulutuksia toteutetaan yhdessä työelämän kanssa, työelämän vaatimuksiin vastaten ja opiskelijan työelämäosaamista vahvistaen.

Opintojaksoilla työskennellään monipuolisesti lähi- ja verkkotyöskentely-ympäristöissä, joissa opettaja toimii aktiivisena oppimisen mahdollistajana. Opiskelijalla itsellään on vastuullinen ja aktiivinen rooli oman osaamisensa kehittäjänä. (Pedagoginen kehittämisohjelma 2018–2022, 2, 5–6.)

Koulutuksen opetussuunnitelmalla tarkoitetaan tutkinnon kuvausta, joka sisältää opintojen rakenteen tavoitteet, sisällön ja pedagogisen lähestymistavan. Tutkintokohtainen ydinosaaminen on alaan liittyvää substanssiosaamista, joka opiskelijalla tulee olla valmistumisvaiheessa. Ydinosaaminen sisältyy tutkinnon perusopintoihin ja tarkoittaa tietoja, taitoja ja pätevyyttä, joita työelämä tutkinnon suorittaneelta edellyttää. Perusopintojen merkitys korostuu opintojen alkuvaiheessa, jolloin keskitytään luomaan perusta opiskelijan ammattilliselle osaamiselle. (Ammattikorkeakoulututkinnon ja opetussuunnitelmien perusteet 2020, 6–7.) Käytännössä opintojaksot toteutetaan moduuleina eli osaamiskokonaisuuksina. Nämä osaamiskokonaisuudet koostuvat opintojaksoista, joiden osaamistavoitteet ja sisältö on määritelty kurssikohtaisesti. Moduuleihin perustuva osaamiskokonaisuus kasvattaa opiskelijan osaamista enemmän kuin yksittäisten opintojaksojen suorittaminen. (Ammattikorkeakoulututkinnon ja opetussuunnitelmien perusteet 2020, 10–11.)

Monimuoto-opiskelulla tarkoitetaan tavallisimmin lähi- ja verkko-oppimisympäristöjen yhdistämistä kokonaisuudeksi, jossa monimuotoisia ovat myös oppimisen menetelmät. Monimuoto-opiskelu tukee vahvasti elinikäisen oppimisen periaatetta: opiskelu voi tapahtua missä elämänvaiheessa tahansa – työelämän ja opiskelun vuorotellussa koko työuran ajan. Opiskelumudon etuna voidaan pitää aikataulujen joustavuutta, joka mahdollistaa työn sekä opintojen aiempaa helpomman yhteensovittamisen.

Liiketalouden monimuoto-opintojen kokoaikaisessa opiskelussa 40 viikkotyötuntia koostuu kolmen viikon välein pidettävistä aikaan ja paikkaan sidotuista lähipäivistä sekä itsenäisistä verkko-opinnoista. Työtapoina ovat mm. luennot, oppimistehtävät, webinaarit, ryhmätyöskentely, projektit ja tentit. Erilaiset oppimisen ympäristöt yhdistyvät opintojakson opettajan ohjauksessa osaamisen kehittymistä tukeviksi, ja ne kannustavat vuorovaikutuksellisuuteen sekä yhteisöllisyyteen ja aktivoivat toimintaan. Ohjausta on saatavilla sekä lähi- että etäjaksojen aikana ryhmä- ja yksilökohtaisesti. Opiskelijalta edellytetään aktiivista ja itsenäistä otetta, ja myös tietoteknisten perustaitojen hallinta on tärkeää. Vahvaa verkkotyökalujen sekä verkkopedagogiikan hallintaa edellytetään myös opettajalta.

Liiketalouden tradenomiopintojen tavoitteena on tuottaa asiantuntijaosaamista liike-elämän muuttuviin tarpeisiin. Opiskelu tapahtuu yrittäjämäisesti ja käytännönläheisesti yhteistyössä yritysten kanssa ja osana yhteistyöverkostoja. Ydinopintoihin kuuluvan Liiketoiminnan perustaidot -moduulin osaamistavoitteet liittyvät yrityksen toimintakokonaisuuksien hallintaan, markkinoinnin kilpailukeinoratkaisuihin sekä opiskelijan oman osaamisen ja yrittäjämäisen toiminnan kehittymisen arviointiin. (Liiketalouden koulutus opinto-opas s.a.)

Tradenomiopintojen ensimmäisessä moduulissa aloittavat opiskelijat tutustuvat liiketalouden teoriaan ja terminologiaan. Niitä molempia on helpompi ymmärtää ja hahmottaa osaksi isompaa kokonaisuutta, kun taitoperusteinen osaaminen opintojaksoilla osoitetaan yritysyhteistyön avulla esimerkiksi case- tai projektioppimisen kautta.

MITÄ OPINTOJAKSOYHTEISTYÖ TUO YRITYKSILLE?

Kun yhteistyö työelämän kanssa on jo lakisääteisesti yksi ammattikorkeakoulun tehtävistä, niin yritysyhteistyö opintojaksoilla on osa ammattikorkeakoulun opetuksen arkea (Laitinen-Väänänen ym. 2011, 24). Oppimisen tavoitteita ammattikorkeakoulutuksessa ohjaavat omalta osaltaan työelämän vaatimukset. Yritysyhteistyön lähtökohta on, että yhteistyö edesauttaa oppimista. Kun yhteistyö ymmärretään oppimista tukevana tekijänä, voidaan sitä tarkastella sekä ammattikorkeakoulun että yrityksen näkökulmasta.

Yritykselle yhteistyö voi tarkoittaa esimerkiksi ammatillista tai vaihtoehtoisesti asiantuntijuuden kehittymistä, joka voi tapahtua yksilö-, ryhmä- tai organisaatiotasolla (Tynjälä 2008). Laitinen-Väänänen ym. (2011, 36) mukaan suurin osa yrityksistä pitää yhteistyötä ammattikorkeakoulun kanssa hyödyllisenä. Yhteydenotto yhteistyön aloittamiseksi tulee useimmiten ammattikorkeakoululta, jolloin toteutetaan Ammattikorkeakoululaissa edellytettävää yhteistyötä elinkeino- ja muun työelämän kanssa (Ammattikorkeakoululaki 2014/932).

Yritysyhteistyö opetuksessa liittyy useimmiten harjoitteluun ja opinnäytetöihin, joita työelämä pitää hyödyllisenä apuna niin rekrytointiin kuin asiantuntijuuden kehittymiseen (Laitinen-Väänänen ym. 2011, 37). Myös tapaustutkimukset, toisin sanoen yrityscaset, ovat yleinen tapa toteuttaa yritysyhteistyötä. Toimeksiantoina yrityscaset ovat tarkkaan rajattuja ja aitoja tapauksia, jotka opiskelijat voivat ratkaista yhden opintojakson tai vaikkapa yhden opetuspäivän aikana. Yrityksille nämä toimeksiannot tuovat mahdollisuuden saada toiminnan kehittämiseen uusia näkökulmia sekä hyödyntää opiskelijoiden innovatiivisuutta ja kykyä soveltaa opittua teoriaa käytäntöön. Ne myös ovat yrityksille hyvä tapa tehdä toimintaansa tunnetuksi ja jäädä opiskelijoiden mieleen. (Vihervaara 2015, 83–84). Vihervaaran mukaan (2015, 23) yrityksillä on opetustyöhön erilaisia motiiveja, kuten kiinnostus rekrytointiin, halu vaikuttaa tulevien ammattilaisten osaamiseen ja uusien ideoiden ja ajatusten saaminen.

Xamkin liiketalouden yksikössä Mikkelissä on jo pitkään toteutettu yritysyhteistyötä opintojaksoilla. Esimerkiksi vuonna 2018 tehtiin opinnäytetöitä noin 110 yritykselle, opiskelijoita oli harjoittelujaksoilla yrityksissä noin 180, opintojaksoilla toimeksiantoja oli noin 40 ja yksikkö oli hankkeissa mukana noin 25 yrityksen kanssa (Aaltonen & Roponen 2018). Case-toimeksiantoina on tehty mm. sissimarkkinointia, sisältömarkkinointia, myyntityötä, haamuasiointia sekä erilaisia kartoituksia ja analyyssejä. Yrityscaset integroidaan opintojaksoille monimuoto-opetuksessa heti tradenomiopintojen ensimmäisestä opintojaksosta alkaen. Yhteistyöyrityksen valintaan ja toimeksiantoon vaikuttavat sekä opintojakson aihe ja rakenne että

opintojen taso (perus- vs. syventävät opinnot). Samojen yritysten kanssa on tehty yhteistyötä myös useilla eri opintojaksoilla, jolloin opiskelijoille muodostuu monipuolinen ymmärrys kyseisestä yrityksestä ja sen toimialasta. Lisäksi yhteistyön jatkuminen vahvistaa niin opettajan kuin opiskelijankin verkostoitumista. Kun sekä ammattikorkeakoulussa että yrityksessä ollaan tyytyväisiä, yhteistyö syvenee ja tuo esimerkiksi harjoittelupaikkoja ja oppinäytetöiden aiheita.

Monimuotototeutuksen ensimmäisen vuoden opiskelijat ovat opintojaksoilla tehneet yritysyhteistyötä sekä yksittäisillä opintojaksoilla että kahden opintojakson yhteistyöprojektina toteutetussa kehittämistehtävässä. Tässä artikkelissa esimerkkinä kuvataan kahden opintojakson yhteinen kehittämistehtävä.

Syksyllä 2019 Yritystoiminta ja yrittäjyys sekä Asiakaslähtöinen markkinointi -opintojaksojen yhteisen kehittämistehtävän toimeksiantajana oli OP Koti Suur-Savo Oy LKV. Tehtävässä opiskelijat pohtivat Yritystoiminta ja yrittäjyys -opintojaksolla teoriaan peilaten toimeksiantajayrityksen toimialaa, liiketoiminnan kokonaisuutta, yrittäjämäistä toimintaa, sidosryhmiä, organisaatiota ja henkilöstöä sekä SWOT-analyysia, riskienhallintaa ja vastuullista liiketoimintaa. Asiakaslähtöisen markkinoinnin opintojaksolla puolestaan perehdyttiin, jälleen teoriaan peilaten, markkinoinnin kilpailukeinoihin ja niiden pohjalta tuotettiin kehittämisehdotuksia ja toimenpidesuosituksia henkilöstön ja asiakaspalvelun toimintaan, palveluihin, hinnoitteluun, saatavuuteen ja markkinointiviestintään.

Kehittämistehtävä laadittiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Toimeksiantajan edustaja piti opiskelijoille heti ensimmäisillä lähiopetuspäivillä yritykseen, asuntomarkkinoihin ja alaan yleisesti sekä kiinteistönvälittäjän työhön liittyvän mielenkiintoisen ja perusteellisen perehdytyksen. Viestintä ja vuorovaikutus toimivat hyvin myös etäopiskelujaksojen aikana. Tehtävän työstämisen aikana opettajat välittivät toimeksiantajalle opiskelijoilta esiin nousseita kysymyksiä, joihin saatiin aina nopeasti vastaus. Tehtävää tehtiin itsenäisesti tiimeissä etäopiskelujaksojen aikana. Lähipäivien yhteydessä käytiin läpi toimeksiantajalta tehtävän tueksi saatua uutta tietoa ja tiimit työstivät tehtävää klinikkamuotoisesti opettajien johdolla. Ryhmien henkilökohtaiset tapaamiset lähiopetusjaksoilla koettiin hyödyllisiksi. Opintojakson viimeisillä lähipäivillä opiskelijat esittivät tiimeissä kehittämistehtävän keskeiset tulokset. Samalla harjoiteltiin myös esiintymistaitoja ja viestintää. Kaikki ryhmät kuuntelivat toistensa esitykset ja laativat niistä ryhmissä vertaisarvioinnin. Tehtävästä pyydettiin opiskelijoilta palaute tehtävänannon kehittämiseksi tulevia opintojaksoja varten.

Yritysyhteistyö aitona kehittämistehtävänä motivoi kaikkia osapuolia. Myös toimeksiantaja oli tyytyväinen yhteistyöhön (Koskinen 2019):

Saimme hyviä ja tuoreita ajatuksia kaikilta ryhmiltä. Asiaan oli perehdytty eri näkökulmista, joten kuulimme monenlaisia ideoita toimintamme kehittämiseen. Asiakaspalautteiden keräämiseen

tuli uusi idea ja markkinointiin sekä yhteistyön lisäämiseen verkostojen kanssa useita uusia ajatuksia. Tämä projekti oli minulle erittäin mieluista ja mielenkiintoinen. Jatkossa voimme ottaa meille opiskelijoita työharjoitteluun.

UUSIA VERKOSTOJA JA PÄIVITETTYÄ TOIMIALA-TUNTEMUSTA SEKÄ OPETTAJILLE ETTÄ OPISKELIJOILLE

Kun yritysyritystyötä opintojaksoilla tarkastellaan ammattikorkeakoulun näkökulmasta, se ymmärretään opintojaksojen ja opetuksen yhdistämisenä yritystoimintaan. Samalla vastataan myös yrityksiltä tuleviin kehittämistarpeisiin esimerkiksi erilaisilla projekteilla ja muilla toimeksiannoilla. Myös yritysvierailut ja asiantuntijaluennot sopivat hyvin opintojaksoille ja tuovat vaihtelua niiden sisältöihin.

Opiskelijaprojekteissa tuotetaan opintojaksoille käytännönläheistä, soveltavaa sisältöä ja samalla ylläpidetään opetushenkilöstön yritystietoutta (Marttila ym. 2005, 14). Opettajan kannalta yritysyritystyö edellyttää verkostoitumista alueen yritysten kanssa, yritysyritystyön osaamista ja taitoa koostaa sekä yrityksiä että oppilaitosta hyödyttäviä kehittämistehtäviä ja projekteja (Vanhanen-Nuutinen & Laitinen-Väänänen 2011, 21). Asiantuntijuuden näkökulmasta on merkittävää, että opettajat perehtyvät työelämän toimintaan ja pystyvät sen jälkeen tutustuttamaan opiskelijat yritysten toimintatapoihin ja muutoksiin niissä (Laitinen-Väänänen ym. 2011, 38).

Vanhanen-Nuutisen ja Laitinen-Väänänen (2011, 38) mukaan yritysten edustajat kokevat, että opettajalla on merkityksellinen tehtävä sekä yhteistyön käynnistämisessä että yhteydenpidossa ammattikorkeakoulun suuntaan. Samoin opettaja mielletään tiedon välittäjänä ammattikorkeakoulusta yrityksille.

Case-oppimisen avulla opiskeluun pystytään tuomaan aitoja tilanteita, joiden avulla motivoidaan opiskelijoita. Case-oppiminen myös herättelee pohdintaan, ja opiskelijoiden on entistä helpompi ymmärtää opittavan asian käyttöyhteys. Opetuksen näkökulmasta tarkasteltuna case-oppimista voidaan hyödyntää myös arvioinnissa osaamisen osoittamiseen sekä myös aloitustason määrittämiseen. (Alaniska ym. 2019, 4.)

Opettajille opintojaksoilla toteutettavat kehittämistehtävät tuovat uutta ja päivitettyä tietoa toimeksiantajan toimialalta sekä uusia verkostoja. Lisäksi opintojakson taitoperusteinen arviointi perustuu suoraan opitun soveltamiseen käytäntöön aidon yrityscasen avulla. Kun yritys on aidosti kiinnostunut yhteistyöstä ja valmis käyttämään aikaa toimeksiantoon, viestintään ja tulosten kuunteluun ja kommentointiin, tuo yhteistyö merkittävää lisäarvoa opintojaksoille. Opiskelijat pitävät yritysyritystyötä hyödyllisenä etenkin verkostoitumisen kannalta.

Asiakaslähtöisen markkinoinnin sekä Yritystoiminnan ja yrittäjyyden opintojaksot olivat todella mielenkiintoiset. Toteutustapa niissä oli käytännönläheinen. OP-Kodin toimeksiannon kautta pääsimme heti soveltamaan opittuja asioita työelämän kontekstiin. Lisäksi yritysvierailut antoivat näkökulmia opintojaksojen aiheisiin.

Opintojaksoihin liittyvä oikea asiakastoimeksianto motivoi aloittamaan opinnot tietyllä vakavuudella ja antoi ryhtiä toimia kuin oikeassa työpaikassa aikatauluja kunnioittaen.

Opintojaksoyhteistyön avulla saadut verkostot ovat auttaneet opiskelijoita myös harjoittelupaikan, opinnäytetyön aiheen ja jopa työpaikan saamisessa. Opintojaksolla toteutetun kehittämistehtävän kautta harjoittelu- ja lopulta työpaikan saanut opiskelija kertoo olevansa tyytyväinen yritysyritykseen (Aaltonen & Roponen 2018):

Yritysten kanssa tehtiin paljon juttuja. Tosi hyvin pääsi näyttämään omat kasvot ja edustamaan ryhmää. Otin tosissaan sen homman, koska aina oli paine, että haluaa keksiä hyvän idean, jonka voi esitellä yrittäjälle. Yrittäjälle tehtiin keissi, niin yritys tuli tutuksi. Hain harjoitteluun ja yrittäjä muisti minut sieltä kurssilta. Harjoittelun jälkeen pääsin töihin.

Syksyllä 2019 toteutettu kehittämistehtävä sai erinomaista palautetta kaikilta osapuolilta. Opettajien kokemusten ja saadun palautteen perusteella samankaltainen tehtävä päätettiin toteuttaa opintojaksoyhteistyönä myös syksyllä 2020 uuden toimeksiantajien kanssa. Ohjeistusta selkeytettiin entisestään saadun palautteen perusteella siten, että tehtävänanto, toimeksiantajien perehdytys ja ryhmien esitykset toteutettiin yhteisesti sekä Yritystoiminta ja yrittäjyys että Asiakaslähtöinen markkinointi -opintojaksoilla. Molemmille opintojaksoille ryhmät laativat kuitenkin omat erilliset raportit, joissa käsiteltiin aihealueen teoriaa ja sen avulla peilattiin asioita toimeksiantajayrityksen toimintaan.

Poikkeustilanteesta johtuen monimuoto-opetus jouduttiin siirtämään kokonaan verkkoon, eikä verkostoitumisen ja yritysyritykseen kannalta tärkeitä lähiopetuspäiviä voitu järjestää. Opintojaksojen materiaalit, tehtävät ja rakenteet olivat jo valmiit, ja suunniteltu yritysyritys päätettiin toteuttaa verkon kautta.

Opiskelijat tapasivat toimeksiantajayrityksen edustajat virtuaalisessa tapaamisessa, jossa he esittäytyivät ja kertoivat edustamastaan toimialasta, yrityksestä ja liiketoiminnastaan heille etukäteen toimitettujen aiheiden ja kysymysten perusteella. Tapaaminen sujui hyvin, ja opiskelijat esittivät yrityksen edustajille lisäkysymyksiä. Tehtävän ohjeistus käytiin pe-

rusteellisesti läpi erillisessä kehittämistehtävää käsittelevässä virtuaalisessa Adobe Connect -tapaamisessa, jossa myös kerrattiin ohjeita ryhmätyöskentelyyn. Molemmista tapaamisista lisättiin opintojaksoalustalle tallenne, jonka avulla opiskelijat pystyivät kertaamaan toimeksiantajan esitystä ja kehittämistehtävän ohjeistusta. Koska lähiopetuspäiviä ei voinut järjestää, ryhmille tarjottiin ohjausta tiimitapaamisina verkon kautta. Ohjaustapaamiset olivat vapaaehtoisia, ja ryhmien tuli ohjausta halutessaan ottaa yhteyttä opettajaan. Valittavasti vain kaksi ryhmää kahdeksasta hyödynsi mahdollisuutta ohjaukseen.

Kehittämistehtävän esitykset toteutettiin virtuaalisena Adobe Connect -tapaamisena. Opiskelijat antoivat esiintyville ryhmille vertaispalautetta kyselytyökalun avulla. Ryhmät saivat molempien opintojaksojen opettajien palautteen heti esityksensä jälkeen, ja lisäksi ryhmille annettiin kirjallinen palaute opintojaksoalustalle. Toimeksiantajan edustajat eivät valittavasti päässeet kuuntelemaan ryhmien esityksiä, ja heille toimitettiin esitysmateriaalit jälkikäteen.

Tehtävästä pyydettiin opiskelijoilta erillinen palaute, jossa he saivat kertoa mielipiteensä tehtävästä.

Haastava ja laaja tehtävä suorittaa kokonaan etäyhteyksin. Toimeksiantajan kiireellisyys ja vastaukset kysymyksiin hieman latisti fiillistä tehtävän teossa. Tehtävää tehdessä oppi hyvin asioita sekä yritystoiminnasta ja yrittäjyydestä että asiakaslähteisestä markkinoinnista.

Yritysyhteistyöstä ei saanut kurssilla paljoa irti, koska kaikki tekeminen tapahtui etänä. Jos oltaisiin päästy käymään yrityksessä ja hieman vaikka keskustelemaan yrityksen edustajan kanssa, olisi esityksistä tullut varmasti huomattavasti tarkemmat ja laajemmat.

Kehitystehtävä oli laaja ja opettava. Uskon, että siitä oli hyötyä. Samalla tuli luettua ja kerrattua teoriaa kun teki raporttia, mikä on mielestäni hyvä asia. Kehitystehtävässä oli kuitenkin hieman hankaluuksia, koska se oli ryhmätyö ja kaikilla oli töiden takia erilaiset aikataulutukset sekä etätyöskentely toi omat vaikeutensa.

Vaikka kehittämistehtävää pidettiin oppimisen kannalta hyödyllisenä, opetuksen siirtyminen kokonaan verkkoon vaikeutti tehtävän tekemistä. Verkostoitumista opiskelijoiden ja toimeksiantajan välillä ei tapahtunut, koska tapaamista luokkatiloissa ei pystytty järjestämään. Virtuaalisesti järjestetyssä tapaamisessa keskustelu ei ollut niin sujuvaa ja avointa kuin se olisi ollut luokkatiloissa järjestetyssä tapaamisessa.

Kokonaan verkossa toteutettu opetus häytti myös ryhmäytymistä ja ryhmäyöskentelyä. Ohjauksaikoja pyydettiin opettajilta vain vähän, ja ryhmäyöskentely verkon kautta heti opintojen alussa oli opiskelijoille haastavaa. Lähiopetuspäivien merkitys ryhmäyöskentelyssä, valmennuksessa ja yritysten edustajien tapaamisessa tuli ilmi etenkin nyt, kun poikkeustilanteen johdosta niitä ei voitu järjestää.

JOHTOPÄÄTÖKSET, TOIMENPIDESUOSITUKSET JA KEHITTÄMISTARPEET

Sekä opettajien, opiskelijoiden että yritysten kokemukset yritys yhteistyöstä ovat olleet pääosin positiivisia. Koskisen (2019) mukaan yritys yhteistyö ja verkostoituminen ovat keskeinen osa liiketalouden opintoja. Niiden merkitys korostuu etenkin lähiopetusjaksoilla, joita hyödynnetään yritys yhteistyöhön ja ryhmätöihin sekä keskusteluun. Tällöin perinteinen opetus, esimerkiksi luennot, materiaalin jakaminen ja tentit toteutetaan verkon kautta. Opintojaksojen käytännönläheinen toteutustapa herättää opiskelijoiden mielenkiinnon ja lisää motivaatiota, kun tehtäviä toteutetaan todellisina toimeksiantoina yrityksille. Yritys on tyytyväinen, kun saa tuoreita ja toteuttamiskelpoisia ideoita useilta eri ryhmiltä (Koskinen 2019).

Yritys yhteistyö ammattikorkeakoulun opintojaksoilla on hyödyllinen opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Aidot ja ajankohtaiset case-tehtävät yritystoimeksiantoina motivoivat opiskelijoita tekemään parhaansa vaativissakin kehittämistehtävissä, joissa opitua teoriaa sovelletaan käytäntöön. Samalla työskentely vuorovaikutteisesti osana tiimiä edesauttaa ryhmätöiden kehittämistä. Tiimityöskentelyn merkitystä osana opintoja tulisi aktiivisesti korostaa opintojaksoilla, ja opettajan rooli valmentajana ja kannustajana korostuu tässäkin asiassa.

Yritys yhteistyönä toteutettavan kehittämistyön tulee soveltua vastaamaan opintojakson osaamistavoitteita. Yrityksen toiveet suoritettavasta kehittämistehtävästä tai projektista eivät välttämättä sellaisenaan sovellu opintojaksoille. Opettajan tulee osata koostaa kehittämissuhteitä sekä opintojakson tavoitteet että yrityksen kehittämistarpeet huomioiden. Opiskelijoita voi ohjeistaa palauttamaan sekä laajemman raportin että toimeksiantajayritykselle tarkoitettua koosteen. Lisäksi työskentelyn periaatteet ja tehtävän ohjeistus tulee määrittellä selkeästi niin tavoitteiden, kommunikoinnin, työjärjestyksen, aikataulun, raportoinnin kuin arvioinninkin osalta. Opetushenkilöstön kannattaisikin käydä läpi kehittämistehtävien ja yritys yhteistyön esimerkkejä vaikkapa henkilöstöpalaverissa tai kehittämispäivillä.

On tärkeää osata kertoa toimeksiantajalle, kuinka paljon aikaa yhteistyö opintojaksolla vaatii. Myös perehdyttämistilaisuuden, mahdollisten asiantuntijaklinikoiden ja ryhmätehtävien esitysten ajankohdat on syytä sopia jo silloin, kun yhteistyön toteutuksesta päätetään. Toimeksiantajan tietoon kannattaa myös tuoda se tosiasia, että työn tulokset voivat olla laadullisesti eritasoisia. On myös syytä korostaa, että parhaimmillaan opintojaksolla

samaa asiaa pohtiva ja ideoiva ryhmä voi joukkoälyn periaatteilla saada aikaan loistavia ideoita, joita toimeksiantaja voi suoraan soveltaa omassa liiketoiminnassaan. Kuitenkin aina kannattaa painottaa sitä tosiasiaa, että yritysysteistyönä suoritettava kehittämistehtävä on oppimistapahtuma, joka vaatii kaikkien osapuolten sitoutumista asiaan.

Opiskelijoiden rohkaiseminen ja kannustaminen työn aloittamisvaiheessa ja matkan varrella on tärkeää – kukaan ei ole ammattilainen opintoja aloittaessaan, vaan tiedot ja taidot kasvavat opintojen edetessä. Kynnys kertoa opettajalle esimerkiksi aloittamisen vaikeudesta tai siitä, ettei ymmärrä tehtävänantoa, saattaa olla opiskelijalle korkea. Siksi opettajan tulisi aikatauluttaa ohjaustapaamiset tehtävän tekemisen aikana. Myös tulosten esittämiseen kannattaa laatia selkeä ohjeistus.

Koska monimuoto-opiskelussa osa opinnoista suoritetaan verkon kautta, tulee verkkotyökalujen käyttöä tehostaa ja ohjeistaa opiskelijoita niiden käyttöön. Niiden merkitys tulee tulevaisuudessa entisestäänkin korostumaan. Myös opetushenkilöstöä tulisi kannustaa aktiivisesti hyödyntämään erilaisia verkkotyökaluja. Yritysysteistyön alussa kannattaa selvittää, mitä verkkotyökaluja toimeksiantajan on mahdollista käyttää.

Opettajien kannattaisi rohkeasti toteuttaa yritysysteistyötä opintojaksoilla. Vaikka se toisinaan tuntuu työläältä, tuovat harjoitus ja kokemus osaamista yhteistyön koordinointiin ja tehtävien laatimiseen. Palautteen kerääminen toteutetuista kehittämistehtävistä auttaa kehittämään toimeksiantoja ja kehittämistehtäviä. Yhteistyön hyötyjä kannattaa tuoda esiin sekä opiskelijoille että yritysten edustajille. Lisäksi kannattaa kertoa, mitä yritysysteistyö eri osapuolilta vaatii. Opiskelijoilta yritysysteistyö opintojaksoilla edellyttää huolellista tekemistä ja aktiivista osallistumista. Opettajalta yritysysteistyön toteuttaminen vaatii ylimääräistä koordinointia, yhteydenpitoa ja taitoa toimia toisaalta valmentajana opiskelijoille sekä toisaalta oppilaitoksen edustajana yritykselle. Toimeksiantajayritykseltä yhteistyö vaatii sekä aikaa että sitoutumista.

Hyvin toteutettu yritysysteistyö on loistava esimerkki työelämälähtöisestä opetuksesta. Kehittämistehtäviä ja niihin osallistuneita yrityksiä on syytä tuoda nykyistä enemmän esille esimerkiksi sidosryhmille kohdistetuissa julkaisuissa.

Kokemus monilla opintojaksoilla toteutetusta yritysysteistyöstä on osoittanut ketteryyden ja joustavuuden merkityksen erilaisissa yrityksiltä tulevissa toimeksiannoissa. Opettajan tulee aktiivisesti seurata alueellista työelämää ja muutoksia yritysten toimintaympäristössä. Verkostoituminen alueen yritysten kanssa on välttämätöntä. Tämän varmistamiseksi olisi jokaisella yksiköllä hyvä olla kirjattuna toimintaperiaatteet yritysysteistyölle. Samoin opettajilla tulisi olla resursseja verkostoitumiseen ja yhteistyön ylläpitämiseen ja toteuttamiseen. Opintojaksoilla tehtyä yritysysteistyöstä kannattaa hyödyntää sidosryhmäviestinnässä, sillä se tuo hyvin esille sekä työelämän vaatimusten huomioinnin opetuksessa että ammattikorkeakoulun perustehtävän toteutumisen.

LÄHTEET

Aaltonen, H. & Roponen, M. 2018. Yritys herättää teorian eloon. XAMK Read 3/2018. Saatavissa: <https://read.xamk.fi/2018/koulutus/yritys-herattaa-teorian-eloon/> [viitattu 5.10.2020].

Alaniska, H., Hurskainen, J., Kähkönen, T., Maikkola, M., Pihlaja, J., Tauriainen, T-M. 2019. Pedagogisia malleja. Oulun ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://www.oamk.fi/c5/files/2515/7173/0994/pedagogisiamalleja.pdf> [viitattu 5.10.2020].

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932#L1P6> [viitattu 5.10.2020].

Ammattikorkeakoulututkinnon ja opetussuunnitelmien perusteet 2020. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 1.1.2019.

ARENE ry. Suositus tutkintojen kansallisen viitekehyksen (NQF) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakouluissa. Saatavissa: http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_nqf.pdf [viitattu 30.9.2020].

Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen perustamisesta elinikäisen oppimisen edistämiseksi 6.5.2008. Saatavissa: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)&from=EN) [viitattu 30.9.2020].

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun strategia 2018–2030. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/xamk/strategia/> [viitattu 30.9.2020].

Konst, T & Scheinin, M. 2020. Uudistuva korkeakoulutus 5.0 – mistä on kyse? AMK-lehti 2. Verkkolehti. Saatavissa: <https://uasjournal.fi/2-2020/uudistuva-korkeakoulutus/#1458134585005-b3f22396-5506> [viitattu 24.9.2020].

Koskinen, M-L. 2019. Yritysyhteistyö motivoi opiskelijoita. XAMK Read 4/2019. Saatavissa: <https://read.xamk.fi/2019/koulutus/yritysyhteistyo-motivoi-opiskelijoita/> [viitattu 24.9.2020].

Laitinen-Väänänen, S., Vanhanen-Nuutinen, L. & Vanha-Aho, M. 2011. Yhteistyö ammattikorkeakoulun kanssa: Työelämän näkökulma. Askelmerkkejä työelämäkumppanuuteen. 24–41.

Liiketalouden koulutus opinto-opas. 2020. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://opinto-opas.xamk.fi/index.php/fi/30/fi/272> [viitattu 30.9.2020].

Marttila, L., Kautonen, M., Niemonen, H. & Von Bell, K. 2005. Ammattikorkeakoulujen T&K-toiminta: T&K-yksiköt koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämistyön rajapinnassa. Työraportteja 74/2005.

Pedagoginen kehittämisohjelma 2018–2022. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 7.5.2018.

Tynjälä, P. 2008. Perspectives into learning at the workplace. Educational Research Review 3. 130–154.

Vanhanen-Nuutinen, L & Laitinen-Väänänen, S. 2011. Työelämäyhteistyön ja työelämäkumppanuuden lähtökohtia. Askelmerkkejä työelämäkumppanuuteen. 18–23.

Vihervaara, T. 2015. Yritysyhteistyö opetuksessa. Aalto-yliopisto. 83–84.

TAVOITTEENA WIN-WIN-WIN

– Monipuolisella tiimiopettajuudella positiivisia vaikutuksia opiskelijalle, työelämäkumppanille ja opettajalle

Pia Jääskeläinen, KTM, lehtori

Yhteisopettajuus on kasvattanut suosiotaan viime vuosien aikana. Tavallisesti yhteisopettajuudessa ammattikorkeakoulujen lehtorit toteuttavat opintojakson yhteisesti hyödyntäen yhteisopettajuuden eri toteutusmuotoja. Itse asiassa joissakin Suomen ammattikorkeakouluissa yhteisopettajuus on pääsääntöinen toimintamalli toteuttaa opetus, sillä se tarjoaa hyötyjä niin opettajille kuin opiskelijoillekin. Yhteisopettajuus ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys, vaan se myös vaatii paljon.

Kun opintojakson opetustiimiin tulee mukaan ammattikorkeakoulun ulkopuolisessa työelämässä toimiva henkilö – työelämäkumppani – opettajaksi, yhteisopettajuus nousee aivan uudelle tasolle. Opetustiimin jäsenten vahvuuksissa yhdistyvät teoriaoppi ja viimeisin työelämätietämys. Monipuolinen opetustiimi haastaa toteuttajansa, mutta se tuo samalla myös suuria etuja niin tiiminjäsenille kuin ennen kaikkea opiskelijalle. Monipuolinen opetustiimi tarjoaa parhaimmillaan win-win-win -lopputuloksen kaikille kolmelle osapuolelle.

Tässä artikkelissa käydään läpi yhteisopettajuuden eri muotoja sekä esitellään kokemuksia yhteisopettajuudesta Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa niin päätoimisesti opettavan lehtorin kuin liike-elämästä opetustiimiin liittyneen työelämäkumppanin sivutoimisen opettajan silmin.

YHTEISOPETTAJUUTTA VOIDAAN TOTEUTTAA KÄYTÄNNÖSSÄ MONIN ERI TAVOIN

Rytivaara ym. (2018, 15) mukaan yhteisopettajuus on ennen kaikkea opetustiimin työmuoto, jota voidaan soveltaa käytäntöön erilaisin toteutusmuodoin. He määrittävät artikkelissaan kolme eri päämallia, joita on helppo muunnella tilanteen ja opetustiimin mukaan.

Rinnakkain opetettaessa kaksi saman asiantuntemusalan opettajaa jakaa opetusryhmän esimerkiksi kahteen eri ryhmään. Opettajat opettavat sitten omalle ryhmälleen yhteisesti sovitun saman sisällön, joskin he voivat hyödyntää ryhmissään eri opetusmenetelmiä ryhmän tarpeisiin perustuen. Rinnakkain opetettaessa opettajat voivat myös erikoistua kumpikin opintojakson tiettyyn osaamisalueeseen, jolloin he vaihtavat ryhmiä opintojak-

son tiettyssä toteutusvaiheessa niin, että molempien ryhmien opiskelijoilla on opintojakson lopussa samat tiedot (Rytivaara ym. 2018, 15).

Avustavan ja täydentävän opetuksen mallissa yksi opettaja toimii päävastuussa opintojakson toteuttamisessa, ja toinen opettaja avustaa häntä. Avustavassa roolissa oleva opettaja voi esimerkiksi olla tukena suuren opiskelijaryhmän lähiopetuksessa kiertelemällä opetustilassa, neuvoa tehtävien tekemisessä, huolehtia työrauhasta, ja edistää näin lähiopetustilanteen sujumista. Avustavassa roolissa toimiva opettaja voi myös toimia puhtaasti fasilitoivassa roolissa. Hyvä esimerkki tästä voisi olla verkko-opetuksen webinaari ja pienryhmätyöskentely, jossa päävastuussa oleva opettaja toimii luennoitsijan ja ohjeistajan roolissa, ja avustava opettaja hoitaa teknisen puolen. Avustava opettaja auttaa ja ohjeistaa opiskelijoita mahdollisissa teknisissä haasteissa ja jakaa konkreettisesti opiskelijat pienryhmätyöskentelyyn. Opettajat voivat myös avustavassa ja täydentävässä opetuksessa vaihtaa rooleja keskenään lähiopetuksen aikana esimerkiksi aihealueittain tai teemoittain kuitenkin niin, että opetustilanteen edistämiseksi yksi opettaja on aina vuorollaan päävastuussa (Rytivaara ym. 2018, 15).

Tiimiopettajuudessa on kyse jaetusta asiantuntijuudesta. Molemmat opettajat ovat yhdessä vastuussa kaikkien opiskelijoiden opetuksesta ja oppimisesta. Tiimiopettajuuteen kuuluu olennaisena osana opintojakson yhteissuunnittelu, -toteutus ja -arviointi. Opettajat voivat opettaa lähiopetuksessa samanaikaisesti yhdessä tai vuorotellen. Tehtäviä jaetaan opettajien välillä joustavasti tilanteen mukaan. Tiimiopettajuuden ydinajatuksena on jaettu vastuu kaikesta opetuksesta ja opetukseen liittyvistä tehtävistä. Tiimiopettajuudessa opetustiimin jäsenten on kyettävä toimimaan joustavasti yhteisymmärryksessä kaikissa tilanteissa, sekä kommunikoidava avoimesti keskenään (Rytivaara ym. 2018, 15).

MIKSI HYPÄTÄ TIIMIOPETTAJUUTEEN?

Rytivaara ym. (2018, 15) toteaa, että tiimiopettajuus perustuu kahden asiantuntijan keskinäiselle kunnioituksella ja luottamukselle. Sujuva yhteistyö vaatii avointa keskustelua opettajien välillä yhteistyön tavoitteista ja tavoista. Molemmilla asiantuntijoilla on omat syynsä lähteä tiimiopettajuuteen mukaan, sillä hyödyt ovat moninaiset. Suurin hyöty yhteisopettajuudesta on varmasti toiselta asiantuntijalta oppiminen.

Ammatikseen opettavan lehtorin motiivit lähteä mukaan tiimiopettajuuteen perustuvat pääosin oman ammatillisen osaamisen päivittämiseen osana omaa opettamistyötä ja työelämäosaamisen ylläpitämiseen. Tiimiopettajuuden yhteydessä opettaja saa paljon viimeisintä tietoa työelämäedustajalta työelämästä sekä näkee käytännön esimerkkien avulla työelämässä tarvittavista tiedoista ja taidoista. Tiimiopettajuudessa saatua tietoa lehtori voi hyödyntää laajemmin muissakin opetuksissa. Työelämässä toteutettavat joustavat kokeilut ja asiakaslähtöinen ajattelu- ja toimintamalli ovat hyödyllisiä ja silmiä avaavia teemoja opettajalle. Opettamisvastuun jakaminen ja yhdessä tekeminen ovat myös päätoimiselle opettajalle motivoivia ja innostavia näkökulmia, sillä opintojaksojen opettaminen tapahtuu pääosin yksin ja itsenäisesti.

Työelämäkumppanin syitä hypätä tiimiopettajuuteen on niin ikään monia. Tynjälä ym. (2019) toteutti tutkimuksen työelämäläheisen oppimisen ekosysteemistä osana Toteemi-hanketta. Tutkimuksessa käytiin läpi opiskelijoiden, ammattikorkeakoulun opettajien ja työelämäedustajien toimintaa oppimisen mahdollistamisen näkökulmasta taustatekijöiden, prosessin ja aikaansaatuisten tulosten osalta. Tynjälän ym. (2019) tutkimuksen mukaan työelämäedustajan motivaatioita hypätä opettajuuteen ovat oman monipuolisen ammatillisen koulutuksen ja työkokemuksen valjastaminen opiskelijoiden ja opettajakollegan käyttöön sekä ymmärrys ja kiinnostus työelämän kehittämisestä yhdessä ammattikorkeakoulujen kanssa yhteistyössä. Jälkimmäisenä mainittu työelämän kehittäminen yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa sisältää useampia näkökulmia. Työelämän edustajien mukaan yhteistyössä on selkeä hyötyajattelu oman yrityksen tai organisaation kehittymiselle, ja opiskelijasukupolven näkemysten ja mielipiteiden saaminen osaksi työelämän kehittämistä. Työelämäedustaja ikään kuin opettamisen yhteydessä päivittää tietonsa ja ”ajankuvan” nuoren sukupolven mielipiteistä ja näkemyksistä. Opiskelijoista tulee nimittäin hänen tulevaisuuden asiakkaita sekä mahdollisesti tulevaisuuden henkilöstöä ja työkavereita.

Tynjälän ym. (2019) tutkimuksen mukaan työelämäedustajan motiivit ryhtyä tiimiopettajuuteen sisältävät myös yhteiskuntavastuun jalon näkökulman, jossa hän kokee kantavansa vastuuta tulevaisuuden työntekijöiden koulutuksesta. Hän myös oppii opettamisesta ja opetettavasta aiheesta opintojakson toteutuksen ohella. Teoriatieto päivittyy jatkuvasti, joten viimeisimpien teoriatietojen hyödyntämisestä käytännön liike-elämässä voi olla työelämäkumppanille kilpailuetua ja taloudellista hyötyä.

OPISKELIJA KAIKEN TOIMINNAN YTIMESSÄ

Tärkeintä yhteisopetuksena toteutettavassa kokonaisuudessa on, että molempien opettajien osaaminen ja vahvuudet valjastetaan opiskelijoiden ammatillisen kehittämiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että opetuksessa aidosti simuloidaan tosielämässä vaadittua tekemistä yhdistettynä teoriatietoon ammattikorkeakoulun kantavan ajatuksen mukaisesti. Näin opintojakson opettajat täydentävät toistensa vahvuuksia, ja luovat opiskelijoille käytännönläheisen kokonaisuuden. Sekä lähiopetuksessa että kotona toteutettavien tehtävien ja harjoitusten on niin ikään perustuttava työelämässä vaadittaville taidoille ja tiedoille. Opiskelijat kartuttavat opintojakson aikana merkityksellistä osaamista, ja opintojakso valmistaa heitä työelämään.

Yhteisesti suunniteltu ja toteutettu opintojakso näkyy opiskelijalle ehjänä kokonaisuutena, jossa on selkeästi nähtävissä hänen ammatillinen kehittyksensä opintojakson aikana käytännönläheisen tekemisen ansiosta. Opiskelijalle kokonaisuudessa yhdistyvät teoreettinen viitekehys ja työelämän viimeisin käytännön tieto. Työelämäkumppanin ja opettajan yhteistyö voi myös mahdollistaa opiskelijalle uusia kokeilukulttuurin muotoja. Näitä voisivat olla muun muassa työelämäkumppanin tarjoamat aidot toimeksiannot oikeille asiakkaille tehtävistä palveluista. Opiskelijat voivat päästä mukaan asiakastapaamisiin ja -neuvotteluihin, toteutta-

maan asiakkaan palvelujen kehittämistä ja muotoilua, kirjoittamaan asiakkaan verkkosivuilla julkaistavia tekstejä ja miettimään verkkoliikenteen kasvattamista julkaistujen tekstien avulla. Tiimiopettajuudessa työelämäedustaja ei ole ainoastaan toimeksiantajan roolissa, vaan hän antaa oman ammatillisen osaamisensa ja tietämyksensä opiskelijoiden käyttöön.

TIIMIOPETTAJUUS RIKASTAA

Rytivaaran ym. (2018, 16) mukaan tiimiopettajuus on parhaimmillaan yhteistyötä, jossa kaksi ammattilaista jakaa ideoita ja kokonaisvastuun. Yhteistyöstä saa energiaa ja lisämotivaatiota omaan arkeen. Raatikainen (2014, 83) korostaa myös yhteisopettajuuden edellytyksenä jokaisen yksilön kunnioittamista ja kunnioituksen osoittamista. Yhteistyö perustuu aina luottamukselle.

Yhdessä tekeminen säästää aikaa ja takaa käytännönläheisen toteutuksen, kun kaksi asiantuntijaa on ideoimassa yhteistä toteutusta eikä kummankaan tarvitse yksin keksiä ideoita yksin. Vastuu koko opintojaksosta jakaantuu tasaisesti kahdelle ammattilaiselle, ja molemmilla on toinen vieressä tukena ja turvana mahdollisten vastoinkäymisten ja haasteiden voittamisessa. Niin ikään onnistumisia on hienompaa juhlistaa yhdessä.

Ammattikorkeakoulun lehtori tuo tiimiopettajuuteen opettamiseen liittyvät raamit ja lainalaisuudet. Hänellä on hallussa tutkintosääntö, erilaisten oppimisalustojen käyttö sekä opiskelumateriaali. Lisäksi opettaja on perehtynyt syvällisesti opetettavan aiheen teoreettiseen viitekehykseen ja lähdemateriaaliin sekä hallitsee pedagogiset tiedot ja taidot.

Yrittäjänä toimiva työelämäkumppani tuo paljon syvällistä kokemusta opettajuuteen. Yrittäjyyttä lähtöinen toiminta, asiakaslähtöisyys, kokeilukulttuuri ja start-up -toiminta ovat kaikki hyvin laajasti Suomen ammattikorkeakouluissa opetettavia teoria-aiheita. Näistä aiheista opettaminen myös käytännön arkipäivän esimerkein rikastettuna tarjoaa opiskelijoille ja opettajakollegalle uusia näkemyksiä. Työelämäkumppanilla on hallussaan viimeisin käytännön tieto, sillä pysyäkseen liike-elämässä kilpailukykyisenä hänen on kehityttävä ja kehitettävä toimintaansa jatkuvasti. Parhaimmillaan opintojakson toteutuksen aikana jaetut kokemukset ja näkemykset saavat aikaan toiminnan muutoksen myös ammattikorkeakoulun toiminnassa. Esimerkiksi asiakaslähtöisyyttä on hyvä kehittää jatkuvasti.

Toiselta ammattilaiselta oppiminen osana yhteistyötä on suuri etu. On huomattava, ettei toiselta oppiminen rajoitu ainoastaan opetettavan substanssiaineen osalta tietojen ja näkemysten vaihtamiseen, vaan se tarkoittaa myös uusien toimintatapojen, kokemusten, näkökulmien ja ideoiden sisäistämistä. Yhdessä opetettavaa ainetta on katsottava uudesta näkökulmasta ja erityisesti opiskelijan silmin, jotta opettajat hahmottavat miten opintojakson kokonaisuus näyttäytyy opiskelijalle.

Tiimiopettajuudessa jaettu vastuu tarjoaa myös mahdollisuuden pysähtyä tarkkailemaan opintojakson toteutusta opiskelijoiden näkökulmasta, opiskelijoiden toimintaa sekä heidän esittämiään kysymyksiä ja lisätietopyyntöjään sekä muita heidän esille tuomiaan näkemyksiä. Usein yksin toteutetulla opintojaksolla opettajan aika ja huomio kohdistuvat käytännön järjestelyihin ja erityisesti esille nousseiden haasteiden ratkomiseen. Mielekkään opintojakson toteutuksessa opiskelijoiden kanssa vietetty yhteisaika on parhaimmillaan intensiivistä vuorovaikutusta, jossa myös opettajat oppivat opiskelijoilta.

HAASTEET YHTEISTYÖSSÄ

Tiimiopettajuus haastaa tekijänsä. Ammattikorkeakoulun opetusmaailmassa opetuksen suunnittelu ja toteutus tapahtuvat tietyllä vuosisyklillä. Opettajalla voi olla samanaikaisesti vastuullaan useita opintojaksoja, jolloin oma ajankäyttö on jaettava joustavasti ja jouhevasti näiden välillä – ennakoiden myös alkavien opintojaksojen suunnittelu ja valmistetehtävät. Tiimiopettajuuden tuoma yhteistyö, lähtien opintojakson suunnittelusta, vaatii yhteisen aikataulutuksen laatimista, jolloin opettajan oman aikataulun mukaan eteneminen ei ole mahdollista. Itsenäiseen työskentelyyn tottuneille päätoimisille opettajille tämä voi näyttäytyä joustavuutta jarruttavana asiana.

Oman osaamisen jakaminen toisen asiantuntijan kanssa voi niin ikään olla haaste. Jaettu asiantuntijuus perustuu oman osaamisen jakamiselle avoimesti toisen kanssa, mikä puolestaan vaatii itsensä ja oman osaamisen esille laittoa ennakkoluulottomasti. Tämä voi olla suuri kynnys erityisesti, jos toista osapuolta ei tunne hyvin, eikä osaa luottaa. Luottamus siitä, ettei omaa asiantuntijuutta halveksita tai ylenkatsota, on tärkeää. Asiantuntijuus ja oma tietotaito ovat hyvin henkilökohtaisia asioita.

Työelämäkumppanin haasteet yhteistyölle ovat hyvin toisenlaiset kuin opettajalla; joskin oman asiantuntijuuden ja siihen liittyvien tietojen ja taitojen jakaminen avoimesti erityisesti ammatikseen aihetta opettavan opettajan kanssa on todellisuutta. Tämän päivän työelämä perustuu vahvasti yhteistyölle ja sujuvasti erilaisissa verkostoissa ja tiimeissä toimimiselle. Tiimityö ja oman osaamisen jakaminen ovat varmasti arkipäivää hänen omassa roolissaan erilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa liike-elämässä, joten yhteistyön tekeminen on luontaisempaa.

Opettajuus voi olla työelämäkumppanille täysin uusi asia. Työelämäkumppanin perehdytys opettajuuteen ja sen vaatimiin käytännön asioihin on hyvin riippuvainen tiimiopettajakollegasta. Jotta opintojakso onnistuisi, tulisi yhteistyökumppani perehdyttää hyvin. Oppilaitoksella tulisi olla perehdyttämiseen selkeä ohjeistus ja opastus. Opettajan roolin omaksuminen yhden opintojakson osalta tarkoittaa käytännössä muutamaa lähiopetustuntia viikossa – tapahtuipa opetus verkossa tai lähiopetuksena luokassa. Tämä taas puolestaan tarkoittaa sitä, että työelämäedustaja vierailee kampuksella juuri tuon ajan tai on läsnä verkko-opetuksessa Xamkin oppimisalustoilla. Muun ajan opettaja on sidoksissa omassa

työssään eikä läsnä kampuksen arkipäivässä. Lähiopetustuntien sujuva toteuttaminen vaatii opetustilan ja sen laitteiden tuntemista. Nykyisellään työelämäkumppanin odotetaan ottavan haltuun opetustilat ja -alustat hyvin itsenäisesti ilman tukitoimia.

Työelämäkumppanit toimivat usein asiakaslähtöisessä työtehtävässä tai yrittäjinä, jolloin asiakkaan palveleminen mahdollisimman kattavasti ja perusteellisesti on yrityksen toiminnan perusedellytys. Joustavuus omassa toiminnassa ja asioiden mahdollistaminen asiakkaalle ovat tärkeitä asioita. Asiakkuuden menettäminen muun muassa joustamattoman toiminnan vuoksi on anteeksiantamatonta. Työelämäkumppanin hyppääminen opettajuuteen voi olla haastavaa, sillä oppilaitoksen kaikki toiminnot eivät valitettavasti tapahdu asiakaslähtöisyysajattelun pohjalta. Erityisesti sisäisten tukitoimintojen tulisi mahdollistaa opettajan joustava ja sujuva toiminta omassa ammatillisessa roolissa. Opettajan tulisi pystyä keskittymään täysin opettamiseen ja opiskelijoiden ohjaamiseen ilman, että hänen täytyy murehtia esimerkiksi tarvittavien työvälineiden saamisesta, tunnusten aktivoinnista ja kulkulupien ja avainten toiminnasta. Harmittavan useasti ammattikorkeakoulun tukitoimintojen toiminta näyttäytyy joustavasta työelämästä tulevalle työelämäkumppanille jäykän jäyheästi ja aikanaan määriteltyjen prosessien mukaisesti toimivilta koneistoilta, joissa sisäinen asiakas on jäänyt sivurooliin. Palvelemalla sisäisiä asiakkaita – eli organisaation omia toimijoita mukaan lukien opettajia – hyvin tulee loppuasiakaskin – opiskelija – palveltua paremmin. Tyytyväisyys koko organisaation hyvästä ja sujuvasta kokonaistoiminnasta näkyy lopputuloksena erinomaisena asiakaspalveluna ulkoiselle asiakkaalle.

PÄÄTELMÄT

Tiimiopettajuus, jossa yhdistyvät ammattikorkeakoulun lehtorin ja työelämäkumppanin osaaminen, tarjoaa erinomaiset mahdollisuudet rikastaa opiskelijakokemusta ja opintojakson suunnittelua ja toteutusta. Se antaa paljon opetustiimille, ja tuo esiin molempien asiantuntijoiden vahvuudet. Toki tiimiopettajuus asettaa myös haasteita yhteistyölle. Luottamus, toisen kunnioittaminen ja kunnioittamisen osoittaminen ovat sujuvan yhteistyön kulmakiviä.

Tiimiopettajuuden hyötyjä on huomattavasti enemmän kuin haasteita. Oman asenteen muokkaaminen joustavammaksi ja asiakaslähtöisemmäksi on hyvä lähtökohta haasteiden eliminoinnille. Oman asenteen muokkaus ja avoimuus yhteistyötä kohtaan vie jo pitkälle. Lisäksi oppilaitoksen tarjoamien opetuksen tukitoimintojen toiminnan muokkaaminen edes jossakin määrin uuden opettajan opettajuuden haltuunottoa olisi suotavaa. Sivutoimisesti opettavan työelämäkumppanin tai luento-opettajan tarpeet poikkeavat joiltakin osin päätoimisesti opettajina toimivien opettajien tarpeista. Toiminnan pienellä hiomisella ja sujuvoittamisella yhteisopettajuus on parhaimmillaan rikastuttava kokemus, jota soisi näkevän enemmänkin Xamkillla!

LÄHTEET

Haaja, K. 2020. Partner. Toimitusjohtaja. Haastattelu 8.10.2020. Strix Marketing Oy.

Raatikainen, E. 2014. Kokemuksia yhteisopettajuudesta monialaisella ja monikulttuurisella intensiiviopintojaksolla. Teoksessa Rantala-Nenonen (toim.) Pedagoginen kehittäminen. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu, 74–93.

Rytivaara, A., Palmu, I., Ahtiainen, R., Kontinen, J. & Pulkkinen, J. 2018. Yhteisopettajuudesta monipuolisuutta opettamiseen. LukSitko 1/2018. Verkkolehti. Saatavissa: <https://luksitkolehti.eoliitto.fi/2018/04/23/yhteisopettajuudesta-monipuolisuutta-opettamiseen/> [viitattu 1.10.2020].

Tynjälä, P., Heikkinen, H., Virolainen, M. & Virtanen, A. 2019. Uutta virtaa ja vanhoja viisauksia työelämäyhteistyöhön. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://amktoteemi.fi/sites/amktoteemi/files/KTL_Tynj%C3%A4l%C3%A4_et_al_final_30092019.pdf [viitattu 7.10.2020].

TYÖELÄMÄJAKSO MÖLNLYCKE HEALTH CARELLA MAHDOLLISTI MONIA OPPIMISKOKEMUKSIA

Sari Toijonen-Kunnari, KTM, MMM, lehtori

Tässä artikkelissa tarkastellaan työelämäjakson tavoitteita ja sisältöä sekä esitellään jakson virtuaalista toteutusta. Toteutuksessa kerrotaan myös siitä, miten kahden suurryhmän opiskelijat työstivät yhteistyöorganisaation kehittämistehtäviä. Artikkelin lopuksi reflektoidaan kokemuksia ja oppimista sekä kerrotaan näkemyksiä yritys yhteistyön jatkotoimenpiteistä.

TAVOITTEELLISESTI TYÖELÄMÄJAKSOLLE

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (myöhemmin Xamk) tavoitteena on kehittää ammattikorkeakoulun opetustoimintaa lisäämällä osaamisen vaihtoa työelämän kanssa. Työelämäjaksojen päämääränä on laajentaa ja monipuolistaa Xamkin oppilaitosyhteistyötä toimialueensa organisaatioiden kanssa. Tavoitteena on, että alueen organisaatioiden käyttöön tuodaan Xamkin henkilöstön ja opiskelijoiden osaamista eri yhteistyömuotojen kautta. Xamk kohdensi strategiarahaansa vuonna 2020 liiketalouden yksikön opetushenkilöstön työelämäjaksojen toteuttamiseen.

Työelämäjaksojen positiiviset vaikutukset henkilöstön osaamiseen, motivaatioon, yhteistyötaitoihin ja asenteisiin ovat suuret. Jaksot tuovat ymmärrystä yrittäjämäisestä toimintakulttuurista, laajentavat verkostoja ja vahvistavat ammatillista osaamista. Työelämäjaksoilta saadaan opintosisältöjen ja opetustapojen kehittämiseen uusia näkökulmia. (Ollanketo & Määttä 2015, 9.)

Olen työskennellyt lehtorina Mikkelin liiketalouden yksikössä kymmenisen vuotta. Työelämäyhteyteni ovat liittyneet opintojaksojen oppimistehtäviin, yritys- ja asiantuntijavierailuihin sekä opinnäytetöiden ohjauksiin. Työelämäjaksolle asettamani kehittymistavoitteet liittyivät ammattitaidon avartumiseen tuotantoteollisuuden toimintatavoista ja eritoten siitä, miten kansainvälisen yrityksen paikallisessa yksikössä toteutetaan henkilöstö- ja Lean-johtamista. Olin kiinnostunut tarkastelemaan, miten teoria näyttäytyy käytännössä sekä laajentamaan omia ammatillisia verkostoja.

HYVÄ SUUNNITTELU TUKI ONNISTUNUTTA TOTEUTUSTA

Yhteistyöorganisaationa Mölnlycke Health Caren Mikkelin tuotanto- ja tuotekehitysyksikkö on kiinnostava. Mikkelin tehtaalla työskentelee 540 työntekijää. 50 tuotantolinjalla tehdään 500 erilaista haavanhoitotuotetta. Yli 300 miljoonan vuosittaisella haavanhoitotuotteen tuotantomäärällä yksikön liikevaihto on 115 miljoonaa euroa. Mikkelin yksikön visiona on olla vuonna 2024 maailman tehokkain kehittyneiden haavanhoitotuotteiden tuotanto- ja tuotekehitysyksikkö. Toimitusjohtaja Timo Saahkon tapa esitellä visio ja miten sen saavuttamisessa tarvittavia muutoksia tehdään yhdessä henkilöstön kanssa, on vaikuttavaa henkilöstön ammattitaidon ja tiimityön arvostusta. Strategisiksi painopistealueiksi on määritetty kasvun mahdollistaminen, oppiva ja hyvinvoiva henkilöstö sekä toiminnan erinomaisuus.

Työelämäjakson yhteistyöehdotusta käsiteltiin Mikkelin yksikön johtoryhmässä ja organisaatio sitoutui uudenlaiseen oppilaitosyhteistyöhön. Organisaation ja työelämäjaksolaisen välille määritettiin mentoreiksi HR Manager Finland Hanna-Leena Hone ja Manufacturing Excellence Manager Teemu Loikkanen. Työelämäjakson toteutuksesta ja siihen liitettävästä opiskelijoiden työskentelystä pidettiin mentoreiden kanssa useita suunnittelupalaveria. Työelämäjaksosta solmittiin etukäteen kirjallinen sopimus, missä määritettiin jaksoon liittyvästä työskentelystä ja kehittämistehtävistä. Organisaation kanssa tehtiin lisäksi erillinen salassapitosopimus.

Työelämäjaksolle suunniteltiin toteutustapa, joka mahdollisti työelämäläheisen opetuksen ja työelämän tarpeista lähtevän soveltavan kehittämistoiminnan. Työelämäjakson kokonaispituus oli yksi kuukausi ja sen toteutus jaksottui liki vuoden ajalle. Täysiaikaiselle yrityksessä työskentelylle varasin yhden viikon toukokuulta ja kaksi viikkoa syyskuulta. Muutoin työskentely tapahtui lehtorin työtehtävien ohella. Toukokuussa perehdyin organisaatioon ja laadin syyslukukauden opintojaksojen oppimistehtävät. Syyskuun ensimmäisellä viikolla tutustuin organisaation henkilöstöjohtamiseen ja toisella viikolla paneuduin yrityksen Lean- ja muutosjohtamiseen.

Koronavirustilanteen takia työelämäjakso jouduttiin suunnittelemaan ja toteuttamaan täysin etätyöskentelynä. Työelämäjakson ohjelma rakennettiin työelämäjakson oppimistavoitteita edesauttaviksi tapaamiseksi. Microsoft Teams -sovelluksella toteutetut tapaamiset olivat joko mentoreiden oman työn varjostamista eli osallistumista heidän omiin työpalavereihin tai varta vasten työelämäjakson toteutusta tukevia tilaisuuksia. Työelämäjakson aikana mahdollistui 14 mölnlyckeläisen etätapaaminen sekä näiden henkilöiden työtehtäviin ja näkemyksin tutustuminen.

Virtuaalisesti toteutetun työelämäjakson ohjelma rytmittyi eri päiville sovitusta Teams-kokouksista. Valmistauduin kaikkiin kokouksiin perehtymällä aihealueiden asioihin am-

mattikirjojen ja internetin tiedonhakujen avulla. Taustatyö helpotti palavereiden asioiden haltuunottoa ja mahdollisti raikkaiden ideoiden tuomista keskusteluun. Mentoreiden omista työpalavereissa osallistuin vain rajoitetusti asian käsittelyyn eli olin lähinnä kuuntelijana ja havainnoijana. Heti työpalavereiden jälkeen pidettiin mentoreiden kanssa lyhyt keskustelutuokio palavereista. Näissä kokemusten reflektoinneissa minulla oli aktiivinen rooli. Yhteisistä keskusteluista heräsi kummallekin osapuolelle uusia oivalluksia asiasisältöihin.

Varta vasten työelämäjakson toteutumista tukevissa tapaamisissa paikalla oli vain mentori tai hänen kutsumansa henkilöt. Näissä virtuaalitapaamisissa minulla oli aktiivinen keskusteluun osallistujan rooli. Kohtaamisissa oli dialogin omaista vuoropuhelua ja yhdessä ajattelua. Tällöin oli mahdollista kysellä, ideoida ja jopa kyseenalaistaa yrityksen toimintatapoja. Varta vasten järjestettyjen tapaamisten jälkeen pidettiin mentorin kanssa erilliset keskustelutuokiot. Mentoreiden kommentit ”hyviä kysymyksiä” ja ”noita asioita mekin olemme miettineet” olivat tärkeää palautetta. Olin pystynyt hahmottamaan asiakokonaisuuksia ja niiden olennaisia yksityiskohtia.

Kaikkien Teams-tapaamisten aikana kirjoitin muistiinpanoja. Muistiinpanot helpottivat oppimispäiväkirjan päivittäistä kirjoittamista. Oppimispäiväkirjan tekstejä luin jakson jälkeen useamman kerran, jolloin kiteytin niistä kokemuksia jakson esittelyaineistoon, itsearviointiin ja tähän artikkeliin.

OPPIMISTEHTÄVÄT KAHDELLE VIRTUAALISESTI TOTEUTETUN OPINTOJAKSON SUURRYHMÄLLE

Työelämäjakso integroitiin kiinteästi syyslukukauden opintojaksojen toteutuksiin. Kahdella opintojaksolla työstettiin Mölnlycken kehittämistehtäviä organisaation edustajien, opiskelijoiden ja opettajan yhteistyöskentelynä. Tehtävien oppimistavoitteina oli, että ne laajensivat ja syvensivät kyseisten aiheiden osaamista, lisäsivät tiedonhankinnan valmiuksia ja lähdekriittisyyttä sekä mahdollistivat teoritietojen soveltamisen käytäntöön. Tavoitteena oli myös harjoitella ryhmässä tapahtuvaa töiden organisointia ja vastuun jakamista sekä virtuaalityöskentelyyn soveltuvien työkalujen ja välineiden käyttöä.

Henkilöstöjohtaminen ja työoikeus -opintojaksolla 51 tradenomiopiskelijaa teki oppimistehtäviä Mölnlycke Health Caren tuotannon henkilöstön osaamisen kehittämistä. Osaamisen kehittämistä tarkasteltiin seitsemästä eri näkökulmasta: kyvykkyyksien tunnistaminen tuotanto-organisaatiossa, tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen, oppiminen ja osaamisen kehittäminen, Talent-ohjelman luominen ja käyttöönotto tuotanto-organisaatiossa, osaamisen kehittämisen keinot tuotantoympäristössä ja oppimiskulttuurin luominen ja oppimiseen innostaminen. Lean-ajattelu johtamisessa ja kehittämisessä -opintojaksolla 55 monialaista Master-opiskelijaa työsti Lean-työkalujen/-menetelmien soveltamista Mölnlycke Health Caren toimintaan seuraavien teemojen kautta: jatkuva parantaminen, sähköisten

työkalujen uudet mahdollisuudet, ihmisten johtaminen ja sähköiset työkalut, Standardized Work (työtapojen vakiointi) ja juurisyiden ongelmanratkaisut.

Suuryhmien oppimistehtävät tehtiin ryhmitöinä. Samasta aiheesta kiinnostuneet muodostivat pienryhmän Learnin yhteiskäyttöisen Wikin avulla. Ryhmien muodostumista tuettiin Learnin kautta lähetetyillä yhteisillä ohjausviesteillä ja kohdennetuilla sähköposti- ja tekstiviesteillä. Kaksi pienryhmää teki työn samasta aiheesta, jolloin toimeksiantajalle pystyttiin tuottamaan monipuolinen aineisto.

Henkilöstöjohtaminen ja työoikeus -opintojakson pienryhmille järjestettiin kaksi ohjauskertaa ryhmätyöskentelyn puolivälissä. Teamsilla toteutetuissa tilannekatsauksissa pienryhmien edustajat esittelivät ryhmän sen hetkisiä tuotoksia ja saivat opettajalta ja opiskelutovereilta vinkkejä jatkotyöskentelyyn. Palaverissa tarkennettiin aiheiden rajoituksia, motivoitiin lisätiedon hankintaan, ohjattiin toimeksiantajalle luovutettavan aineiston viimeistelyssä ja tuotoksen virtuaalista esittämistä. Lean-ajattelu johtamisessa ja kehittämisessä -opintojakson ryhmätyöskentelyn alkuvaiheessa järjestettiin Adoben Adobe Connect (myöhemmin AC) -verkkokokoussympäristössä tapaaminen, mihin osallistui opiskelijoiden ja opettajan lisäksi kaksi yhteistyöorganisaation kehitysinsinööriä.

Pienryhmien työskentelyä helpotti huomattavasti se, että opiskelijat pystyivät kysymään suoraan yrityksen edustajilta toimintojen nykytilanteesta ja kehittämistarpeista. Ryhmätyöskentelyn alkuvaiheen AC-tapaamisessa käsiteltiin aiheiden sisältöjen ja rajausten lisäksi myös ryhmien virtuaalista työskentelyä. Pienryhmätyöskentelyn tueksi järjestettyihin Teams-palavereihin tai AC-tapaamiseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Muutamasta pienryhmästä kukaan ei pystynyt osallistumaan päiväaikaan järjestettyihin tunnin mittaisiin virtuaalitapaamisiin. Kaikilla pienryhmillä oli mahdollisuus hyödyntää opettajan ohjaustukea sähköpostitse.

Oppimistehtävissä opiskelijat perehtyivät pienryhmissä valitsemaansa aiheeseen teoriassa, sovelsivat hankittua tietoa yhteistyöorganisaation tilanteeseen ja laativat lähteisiin pohjautuvan esittelyaineiston ja kehittämisesitykset toimeksiantajalle PowerPoint-tiedostona. Kaikkien pienryhmien tekemät aineistot toimitettiin ennen esitysseminaaria organisaation toimitusjohtajalle, HR- ja Lean-asiantuntijoille OneDriven tai sähköpostin kautta.

Kaikkien ryhmien esitysaineistot ladattiin ennen seminaaria opettajan AC-huoneeseen esitystilanteen sujuvuuden varmistamiseksi. Ryhmätöiden pääkohdat esiteltiin toimeksiantajille, opintojakson opiskelijoille ja opettajalle kahdessa AC-seminaarissa, joista tehtiin myös tallenteet. Kolmen tunnin mittaisissa seminaareissa pidettiin kaksi lyhyttä taukoa. Seminaarien ohjelma jaksotettiin siten, että saman aiheen tuotokset esitettiin peräkkäin (10 minuuttia/ ryhmä), minkä jälkeen pienryhmät saivat suullisen yhteispalautteen tuotoksista ja esityksistä toimeksiantajilta. Hanna-Leena Hone, Pia Honkanen ja Kirsi Rähkä kommentoivat

henkilöstön kehittämisen aiheita. Teemu Loikkanen ja Jari Tiusanen antoivat palautetta Leanin kehittämistehtävistä. Opettaja arvioi pienryhmien tuotokset yksilöllisesti ennalta ilmoitettujen arviointikriteereiden mukaisesti, kirjasi opiskelijoille pisteet Learnin Arviointi-kirjaan ja antoi kirjallisen yhteispalautteen koko ryhmälle Learnin Keskustelualueen kautta.

Henkilöstöjohtaminen ja työoikeus -opintojakson opiskelijoilta pyydettiin anonymia palautetta oppimistehtävän toteutuksesta Learnin Äänitorven avulla. Soveltavaa kehittämistehtävää pidettiin yleisesti kiinnostavana ja monipuolisena. Yhdessä palautteessa kirjoitettiin: ”Opin paljon uutta organisaation oppimisesta ja sen merkityksestä”.

Opiskelijat kertoivat harjaantuneensa tehokkaampaan tiedonhakuun ja saaneensa oppimistehtävästä kehittämissideita myös oman organisaationsa HR-asioihin. Palautteiden mukaan tehtävässä sai uutta näkökulmaa PowerPoint -esityksen tekemiseen ja oppi virtuaalista esittämistä. Oppimistehtävästä annettiin myös rakentavaa kehittämisspalautetta. Virtuaalisesti toteutetun kehittämistehtävän ryhmien muodostukseen ja työskentelyn käynnistykseen toivottiin enemmän monikanavaista tukea. Palautteena esitettiin vaatimus tehtävän ohjeiden yksiselitteisyydestä ja siitä, ettei ohjeita enää täsmennetä työskentelyn käynnistyttyä. Myös ryhmätöiden tuotosten esittelystä toivottiin selkeämpiä etukäteisohjeita.

Toimeksiantajat arvostivat opiskelijoiden tekemää tiedonhankintaa ja tuotoksia. Hanna-Lee Honen palaute sähköpostiviestinä: ”Kiitos mahdollisuudesta osallistua tämän aamun seminaariin. Saimme paljon ajatuksia omaan HR- ja strategiatyöhömmme opiskelijoiden töistä. Mielestäni tämä on oppilaitos-yritystyötä parhaimmillaan. Kiitos sinulle panostuksestasi ja aktiivisuudestasi.” Teemu Loikkasen näkemyksiä Leanin kehittämistehtävistä: ”Yhteistyö ulkopuolisten toimijoiden kanssa tuo tekemiseen positiivisia virikkeitä ja luo parhaimmillaan asetelman, jossa molemmat osapuolet oppivat jotain uutta. On myös antoisaa, kun joku voi ulkopuolisin silmin tarkastella toimintaamme ja antaa meille arvokasta palautetta, jotta voimme kehittyä. Me haluamme osaltamme jakaa käytäntöjämme muille ja vastavuoroisesti oppia muilta.”

OPPEJA JA OIVALLUKSIA EDISTYKSELLISISTÄ TYÖTAIDOISTA

Edistykelliset työtaidot -toimintatavat ovat käytössä koko Mölnlycke Health Caren konsernissa. Sen lisäksi, että yrityksessä on tärkeä saavuttaa tuloksia, siellä on myös merkityksellistä tapa, miten työskentelemällä henkilöstö saavuttaa tulokset. Edistykellisten työtaitojen periaatteet ovat: asiakas ensin, ota omistajuus, vältä viiveitä ja toimi tiimissä. Työtaitoista on laadittu mittarit, joilla voidaan arvioida työtehtävien laadullista suorittamista.

Työelämäjakso antoi aineksia oman työn uudelleen tarkasteluun ja työskentelytapojen kyseenalaistamiseen. Edistykellisiä työtapoja voi mielestäni hyödyntää hyvin monenlaisessa

työssä ja työyhteisössä. Sovelsin näitä taitoja lehtorin työtehtäviin. Tunnistin työskentelyssäni monia muutostarpeita ja mietin, miten voin yksilönä parantaa omaa työtäni.

Asiakas ensin -työtaitoa lähestyin tarkastelemalla kriittisesti verkko-opetuksen opintojaksoja. Havaittiin, että toimin suuryhmien opintojaksoilla enemmän tuottaja- kuin opiskelijälähtöisesti. Verkkopedagogiikan mukaan opettajan tärkein tehtävä on rakentaa opintojakson suunnitteluvaiheessa opiskelijoille kunnolliset oppimispolut. Toteutusvaiheessa opettaja voi sitten keskittyä oppimisen ohjaajan rooliin. Mietin, miten voisin tukea nykyistä paremmin erilaisten opiskelijoiden oppimista hyödyntämällä verkko-opetuksen opintojaksojen suunnittelussa ja toteutuksessa palvelumuotoilua.

Digitaalisen oppimisen asiantuntija Gilly Salmon on kehittänyt viiden askeleen suunnittelumallin, jonka avulla mahdollistuu hyvän virtuaalisen oppimiskokemuksen luominen. Mallissa on huomioitu ryhmän oppimisen eteneminen vaiheistettuna prosessina ja ryhmän tarvitsema tuki oppimisen eri vaiheissa. Suunnittelumalli perustuu oppimista ohjaavien oppimistehtävien rakentamiseen. Oppimistehtävien avulla opiskelijaa ohjataan eteenpäin ja tuetaan opiskeltavaan aiheeseen liittyvien käsitteiden ymmärtämisessä. (Pilli-Sihvola, 2019.)

Ota omistajuus -työtaidossa kyse on mielestäni erityisesti siitä, miten asennoidun ja otan vastuuta uusista asioista. Pohdin, että rajoittaako oma asenteeni uudistuksia ja muutoksia vai olenko osaltani kehittämässä työyhteisöämme ja sen toimintatapoja. Yksilönä voin kehittää työtapoja niiltä osin, kuin ne ovat omissa käsissäni. Organisaatio voi puolestaan kehittää yhteistä kulttuuria, toimintatapoja ja rakenteita (Helle, 2020). Olen oman työni paras asiantuntija, joten minulla on oltava rohkeutta kyseenalaistaa ja muuttaa työskentelyni toimintatapoja. Työympäristöni fyysiset ergonomia-asiat ovat hyvällä tasolla, mutta en ole juurikaan kiinnittänyt huomiota työskentelyni informaatioergonomiaan. Mietinkin, miten voisin keventää mieleni kuormittumista arjen työskentelytapoja muuttamalla. Ensimmäisenä otin kokeiluun uudet työskentelytavat työn keskeytysten hallintaan.

Vältä viiveitä -työtaitoa pohdin, mikä toiminnassani tuottaa arvoa sisäisille ja ulkoisille asiakkaille ja mikä taasen aiheuttaa hukkaa. Lean-ajattelussa on keskeistä vähentää hukkaa. Asiantuntijatyössä hukkatyypit luokitellaan ylituotantoon, keskeneräisiin töihin, odottamiseen, ylimääräiseen materiaalin tai työntekijän liikkeeseen, siirtämiseen, virheisiin ja uudelleen tekemiseen sekä epätarkoituksenmukaiseen käsittelyyn (Torkkola 2015, 25–28). Tarkastelin työtäni hukkatyyppien kautta, jotta pystyin kyseenalaistamaan nykyistä tekemisen tapaa. Mietin työskentelysystemini pullonkauloja ja koin merkittävimmäksi hukaksi ylituotannon. Huomasin tekeväni opintojaksoilla monia asioita liikaa tai varmuuden vuoksi.

Toimi tiiminä -työtaidosta ajatukseni suuntasivat yhteistyöhön. Koen, etten pysty yksin suoriutumaan työstäni laadukkaasti, vaan tarvitsen siihen moniammatillista yhteistyötä. Huomasin, että työelämäjakson oppimistehtävien toteutuksessakin sain arvokasta tukea

kollegoilta, opiskelijavastaavalta, E-kampuksen suunnittelijalta, kirjastopalveluiden tieto-asiantuntijalta ja Mölnlycken henkilöstöltä. Tiimin jäsenten on huolehdittava verkostoitumisen ja hyvän tiedonkulun avulla, että tiimillä on toimivia suhteita muuhun työympäristöön (Hyppänen 2013, 94). Tiimin ja työyhteisön yhteistyössä tarvitaan luottamusta ja toimivia vuorovaikutussuhteita. Kunnioitan eri alojen asiantuntijoiden osaamista suuresti. Voin olla osaltani luomassa kannustavaa, rehellistä ja turvallista työskentelyilmapiiriä, mikä auttaa ihmisiä antamaan yhteistyössä parastaan.

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖLLE MONIA MAHDOLLISUUKSIA

Mölnlycke Health Caren Mikkelin tuotanto- ja tuotekehitysyksikkö haluaa tiivistää oppilaitosyhteistyötä yhteiskuntavastuun näkökulmasta. Toimitusjohtajan sitoutuminen ja kiinnostus työelämäjakson toteutukseen oli yksi osoitus organisaation aidosta halusta yhteistyöhön Xamkin kanssa. Yksikköön nimettiin vastuhenkilö oppilaitosyhteistyön monipuolistamiseen ja syventämiseen. Opiskelijoille voidaan tarjota nykyistä suunnitelmallisemmin opintojaksojen oppimistehtäviä, opinnäytetyönaiheita sekä harjoittelu- ja työpaikkoja. Organisaatio kehittää työnantajamielikuvaansa osallistumalla Xamkin Pienyrityskeskukseen hallinnoimaan VEKE – Vetovoimaa ja kestävää tuottavuutta Etelä-Savon yrityksiin -hankkeeseen.

Työelämäjakso oli huikea oppimiskokemus etätyöskentelynäkin. Lämpimät kiitokset Hanna-Leena Honelle ja Teemu Loikkaselle ennakkoluulottomuudesta työelämäjakson järjestyksessä. Iso kiitos Xamkille työelämäjakson mahdollistamisesta. Iloitsen, että pääsin tähän kehittämis- ja kehittymistehtävään.

LÄHTEET

Helle, P. 2020. Nappaa vinkit parempaan työpäivään. Webinaari. Mikkeli: PYK Xamk.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

Ollanketo, A. & Määttä, A. 2015. Työelämäjaksot TK-toiminnan kehittäjinä. Teoksessa Kivelä, M. (toim.) Open House. Työelämämalli ja kokemuksia työelämävaihtoista. Mikkeli: Mikkelin Ammattikorkeakoulu, 7–15.

Pilli-Sihvola, M. 2019. Vuorovaikutuksesta vaihtoehto automatisoinnille? Blogi. Saatavissa: <https://blogit.xamk.fi/ekampus/>. [viitattu 30.10.2020].

Torkkola, S. 2015. Lean asiantuntijatyön johtamisessa. Helsinki: Talentum.

VERKOSTOT JA TULEVAISUUS

ITSENSÄ TYÖLLISTÄMINEN

– Tarina yrittämisestä yksin ja yhdessä.
Työelämäjaksoni pienessä luovassa toimistossa

Liisa Laitinen, KTM, lehtori

Syksy 2020 on ollut minulle eri tavalla mielenkiintoinen työn sisällön puolesta. Opetus- ja ohjaustyön lisäksi olen työelämäjaksolla Volat Oy nimisessä yrityksessä elokuusta joulukuuhun 2020. Olen päässyt syksyn aikana seuraamaan ja elämään mukana yritystoiminnan kehittämässä, palvelujen/tuotteiden konseptoinnissa, tarinallisessa ja osallistavassa yhteiskehittämisen työpajoissa, villissä ideoinnissa ja yrittäjän arjen iloissa sekä haasteissa.

Volat Oy on kolmen yrittäjän perustama yritys, jonka perusajatuksena on kerätä yhteen combo eri alojen osaavia yrittäjiä mahdollistaakseen joustavalla, luovalla ja moniulotteisella yhteistyöllä tuotetun asiakaskokemuksen asiakkaille. Volat Oy tarjoaa monipuolista tuote- ja palveluvalikoimaa, sisältäen esimerkiksi palvelumuotoilua, markkinointia ja tahtumatuantoa. (Volat 2020)



Kuva 1. Volat Oy logo. Kuva: Pihla Liukkonen, Kontrastia

Tulevaisuuden työelämän on ennustettu muuttuvan dramaattisesti siitä, mihin olemme tähän mennessä tottuneet. Työskenteleminen koko työuran ajan samassa työtehtävässä ja samassa organisaatiossa alkaa olla jo historiaa. Työelämä on murroksessa. (Työn murros ja suomalaisen työn tulevaisuus 2017) Työura on ja tulee olemaan yhä monimuotoisempaa tulevaisuudessa. Itsensätyöllistäjien määrä kasvaa koko ajan ja se tulee olemaan todennäköinen työn vaihtoehto yhä useammalle. Tulevaisuuden työpaikat luodaan yhä useammin pienyrittäjien ja itsensätyöllistäjien toimesta (Jarva 2016).

Itsensätyöllistäjä = henkilö, joka toimii yrittäjämäisesti työllistäen itse itsensä. Itsensätyöllistäjiin kuuluvat yksityisyritykset, pakkoyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahasaajat.

Kuva 2. Itsensätyöllistäjän määritelmä. Pärnänen & Sutela. 2013.

Volat Oy:n on perustanut kolme itsensätyöllistäjää. Nämä kolme voimansa yhdistänyttä yrittäjää ovat Heidi Huovinen, Saara Vauhkonen ja Saku Niilorämä.



Kuva 3. Volat Oy:n perustajat. Kuva: Pihla Liukkonen, Kontrastia

Koulutusmaailmassa työskentelevänä ja yrittäjyyttä opiskelleena minua kiinnosti suuresti näiden kolmen yrittäjän tarinat. Miksi he olivat ryhtyneet yrittäjiksi ja mikä on heidän yrittäjäpolkunsu? Heti työelämäjakson alussa haastattelin Heidiä, Saaraa ja Saku, jotka ovat jokainen tahollaan tehneet sen ratkaisun, että hyppäävät muiden oravanpyörästä itseohjattavaan oravanpyörään. Miksi näin ja minkälaiset tekijät ovat vaikuttaneet päätökseen lähteä työllistämään itsensä? Mitä itsensä työllistäminen vaatii ihmiseltä? Miksi nyt myös yrittäen yksin yhdessä?

KEITÄ OVAT HEIDI, SAARA JA SAKU?

Heidi Huovinen

- Tmi DesignHuovi, 2014
- Muotoilija, TaM, Yrittäjän ammattitutkinto, Kaupunkimuotoilun erikoistumiskoulutus, Womanager
- Osaamisalat: Palvelumuotoilu, pelilliset menetelmät, sairaalataide, lasten muotoilukasvatus
- Toteutettuja caseja mm: MAD, Mikkelin kaupunki



Kuva 4. Heidi Huovinen. Kuva: Pihla Liukkonen, Kontrastia

Saara Vauhkonen

- Tmi Saara Vauhkonen, 2017
- Yhteisöpedagogi YAMK, Womanager
- Osaamisalat: Ammatti-innostaja, tapahtumatuotanto, some ja myös kaikkea mahdollista tarvittaessa
- Toteutettuja caseja mm: Hulivilikarnevaalit 2017, SYKE



Kuva 5. Saara Vauhkonen. Kuva: Pihla Liukkonen, Kontrastia

Saku Niilorämä

- Tmi Mediakioski, 2011
- Merkonomi, Datanomi, Yrittäjän ammattitutkinto, raju elämäntoulu
- Osaamisalat: Markkinoinnin erilaiset välineet esim. verkkosivut, mainokset, videokuvaus, taittotyöt, tapahtumatuotanto ja kaikkea mahdollista tarvittaessa
- Toteutettuja caseja mm: Pauliina Rundgren brändivideo, Haukivuoren markkinointivideo, Urheiluseura Hatsinan verkkosivut ja kausijulkaisuja



Kuva 6. Saku Niilo-Rämä. Kuva: Pihla Liukkonen, Kontrastia

MIKÄ ON VOLAT OY?

Volat Oy:n kipinä lähti liikkeelle, kun Heidi ja Saku tutustuivat toisiinsa suorittaessaan yrittäjän ammattitutkintoa. Saara oli Heidille tuttu jo muista verkostoista. Jokainen tahollaan työskenteli kotona ja haaveili yhteisistä työtiloista muiden toimijoiden parissa. Kun sopivat itsensäyöllistäjät löysivät toisensa, tuli haaveesta totta ja yhteistyö alkoi.

Volat Oy:n alkuajatus olikin toimia niin sanotusti kiinteistöbisneksenä. Olla luovan alan itsensäyöllistäjille toimisto, paikka johon mennä työskentelemään yhdessä muiden toimijoiden kanssa. Volat Oy:n tarkoitus on olla: *”Pieni luova toimisto. Toiminta-alusta, joka mahdollistaa työtilat ja verkostomaisen liiketoiminnan yksinyrittäjille ja itsensäyöllistäjille.”* - Heidi Huovinen.

Oy:nä Volat perustettiin, koska sopiva vuokratila oli saatavilla, mutta kukaan perustajista ei yksinään halunnut ottaa tilaa vastuulleen. Osakeyhtiölle on mahdollista vuokrata tilat ja liiketoiminnan toimintaan liittyviä investointeja, kuluja ja riskejä voidaan jakaa yhdessä.

Yrityksenä Volat Oy täytti yhden vuoden 4.11.2020. Ensimmäisen vuoden aikana Volatille on tullut kaksi itsensäyöllistäjää työtilavuokralaisiksi ja iltaisin toimistolla toimii Laulumo, laulu/karaokevalmennusta ja karaokepalveluita tarjoava ohjelmalveluyritys. Tilat ovat siis tehokäytöllä. Pelkästään kiinteistöbisnekseksi ei Volat Oy:n toiminta kuitenkaan jäänyt, vaan yhteistyössä on toteutettu monia asiakascaseja, kampanjoita, myös Mikkelissä kuuluisa MIÄ-paita ja lisää on tulossa. Jokainen Volat Oy:n perustaja toteaaakin tahollaan, että liiketoiminta ja liikevaihto on kasvanut järkälemäisesti, kun voimat yhdistettiin. *”Yhdessä ollaan suurempia ja näkyvämpiä”* – Heidi Huovinen

Kuten Volatin työyhteisön ilmapiiriin kuuluu, tunnelma toimistolla on innostava ja rento. Kenenkään ei tarvitse esittää tai päsmäroidä, paitsi jos asiakas on niin tilannut. Puheensorina on innostunutta ja lennokkaat ajatukset täyttävät toimiston. Niiden päivien aikana, jona olen työelämäjaksoani Volatin toimistolla viettänyt, olenkin kuullut varmasti useita kymmeniä eri businessideoita ja kehittämisen näkökulmia. Välillä woltataan ruokaa jostain paikallisesta ravintolasta. Lounaan jälkeen nostetaan tietysti jalat hetkeksi ylös, jotta ajatukset virtaavat iltapäivällä paremmin. Mutta kun tehdään töitä, tehdään töitä kunnolla ja päättäväisellä asenteella.

Saara toteaaakin, että suurin syy, miksi hyppäsi työntekijästä yrittäjäksi, oli ärsyyntyminen työntekijä statuksella työskentelyn rajoittaviin rakenteisiin. *”Hihat ylös ja hommiin”* toteaa Saara. Hän toteaa myös olevansa asenteeltaan tekijä ja ahdistuneensa siihen, että työn tekemistä mitattiin ajassa. Energiaa meni liikaa ylimääräiseen organisointiin, minkä Saara koki aivan turhana. Yrittäjänä ajan mittaaminen jää kokonaan omiin käsiin ja sen voi unohtaa niin halutessaan. Motivaattorina toimii onnistunut asiakascase ja sen tuomat kompensatiot. Saara kertoo olevansa yrittäjäsuvusta lähtöisin, joten yrittäjämäinen asenne

on häneen sisäistynyt jo lapsuudesta asti. Hän sanookin sen vaikuttavan suuresti siihen, miten kokee ja elää työelämäänsä ja hänen tapansa tehdä töitä.

Heidi puolestaan hyppäsi kokeilemaan yrittäjyyttä sattumalta. Hänelle tuli toimeksianto, joka piti laskuttaa. Siitä seurasi noin kaksi vuotta sivutoimista yrittäjyyttä. Sivutoimisena yrittäjänä toimimisen aikana Heidi ymmärsi, kuinka vapauttavaa on toimia itse itsensä pomona. *"Hei, täähän on tosi hyvä juttu! Tätä mä haluan tehdä!"* totesi Heidi. Yrittäjänä saa mahdollisuuden tehdä laaja-alaisesti erilaisia toimeksiantoja. Luovana toimijana oli innostavaa päästä mukaan hyvinkin erilaisiin projekteihin. Heidi oli Mikkelin alueella ensimmäisiä tekijöitä alallaan, mikä mahdollisti monipuolisesti erilaisia töitä oman yrittäjyyden puitteissa.

Sakulla ei ollut ajatuksena ruveta yrittäjäksi ollenkaan, vaikkakin ollessaan kauppakoulussa, kysymykseen mitä teet isona, hän vastasi olevansa yrittäjä. Sakun perheessä isä ja veli toimivat yrittäjinä, joten Saku toteaa, että se on toki voinut taustalla vaikuttaa hänen päätökseensä loppujen lopuksi kuitenkin lähteä yrittäjäksi. Saku ehti tehdä pitkään töitä työntekijänä erilaisissa työtehtävissä ennen yrittäjyyttä, tehden samaan aikaan vapaa-ajallaan pienimuotoisesti hommia.

Kun määräaikainen toiminnanjohtajan pesti oli päättymässä, päätti Saku loikata kokonaan työllistämään itse itsensä. Yritystoimintansa hän on rakentanut pala palalta. Yhtään valmista asiakasta Sakulla ei ollut aloittaessaan. Kaveri auttoi kontakteissa ja toi asiakaskuntaa Sakulle. Aluksi Saku työsti verkkosivuja ja logoja, mutta on vuosien varrella laajentanut tarjontaansa kysynnän mukaan. *"Harvoin olen sanonut ei!"* Saku toteaa. Jos on ollut kyseessä uusi juttu, on se myyty asiakkaalle ja sitten opeteltu. Luottamuksesta asiakkaiden kanssa on kuitenkin pidetty aina kiinni. *"En ole tämmöistä vielä tehnyt, mutta voin kyllä kokeilla!"* ja tietysti se on sitten näkynyt hinnassa, sanoo Saku. Referenssit ja asiakkaasta hyvä huolehtiminen on ollut Sakulle tärkeää, niiden kautta on liiketoimintaa laajennettu.

Saara, Heidi ja Saku kaikki yhdessä toteavat, että vaikkakin itsensä työllistäminen on heidän juttunsa, ei se aivan ilmaiseksi tule. Kovasti työtä saa tehdä ja vaatii se ihmiseltä tietynlaista asennoitumistakin:

- Epävarmuus tulevasta on isoimpia henkisiä haasteita itsensä työllistämisenessä. Asiakkaat ja työt on hankittava itse. Epävarmuutta on yrittäjän siedettävä.
- Verbaalinen lahjakkuus oman osaamisen myynnissä on etu. Se on taito, jota voi ja kannattaa kehittää.
- Riskejä tulee yrittäjänä aina otettua ja jokainen asiakascase voi olla riski jo itsessään. Näin ollen riskinottokyky on yrittäjälle tärkeä voimavara.
- Talouden hallinta on erilaista, kun palkkasuhteessa ollessa. Rahavirta ei ole välttämättä samanlaista joka kuukausi. Välillä tulee isompi potti tuloa ja välillä on vaan menoja. On osattava hallinnoida rahan tuloa ja menoja niin, että viivan yläpuolelle jää enemmän raha.

- Verkostoitumisen taidot. Ympäriilleen yrittäjä tarvitsee monenlaisia verkostoja, ja verkostoitumista on yrittäjän hyvä pitää arvossa. Kuten volattilaiset jo omakohtaisestikin ovat kokeneet, on kaverin tuki myös yrittäjänä jaksamiselle erittäin tärkeää.

MITÄ VOLATISSA ON SUUNNITELMISSA TULEVAISUUDEN VARALLE?

Suunnitelmissa on tehdä vielä enemmän yhteistyötä ja pyrkiä yhdistämään erilaista osaamista. Laajentaa verkostomaista liiketoimintaa ja lisätä yhteisiä caseja. Kasvaa ja tarjota toiminta-alusta useille luovan alan yrittäjille. Perusarvona Volat Oy:llä on tuottaa alueellisesti hyvää ja iloa ihmisille. Se on suunta, johon Volat Oy:n tulevaisuudessakin kuljetaan.

MITÄ OPPEJA MINÄ NAPPAAN TAKATASKUUNI HEIDIN, SAARAN JA SAKUN YRITTÄJÄKOKEMUKSISTA?

Samaistun heidän kokemuksiinsa kaipuusta joustavaan työnteon muotoon. Voi johtaa itse omaa työtään. Työnteko ei ole niinkään kiinnitetty työaikaan, vaan työtä tehdään todellisella asenteella, silloin kun sitä on ja välillä voidaan ottaa rennommin. Työajan määrittää työ, ei rakenteet. Ympäriillä on hyvä työyhteisö ja rento ilmapiiri luomassa idearikasta ja lennokasta yhteistyötä. Näissä ajatuksissa on minusta paljon samankaltaisuutta myös meidän Mikkelin liiketalouden koulutuksen monimuoto- ja verkkopedagogiseen toimintamalliin. Yrittäjämäiset ja käytännönläheiset opiskelumuodot. Joustavat ja digitaaliset opintojaksototeutukset niin, että opiskelijoilla on mahdollisuus sovittaa opiskeluaika omiin aikatauluihin. Verkostoitumismahdollisuudet niin oman ryhmän opiskelijoiden kanssa, kuin myös erilaisten yritysten ja organisaatioiden kanssa. Lisäksi tietysti myös idearikkaat ja lenokkaat opettajat.

Löydän myös yhtäläisyyksiä milleniaalien näkemyksiin ja odotuksiin työelämästä. *"Kun milleniaalit aloittavat uudessa työssä, he odottavat siltä kokemuksia: hauskaa toimistoa, yhteisöllisyyttä, tilaisuuksia päästä tekemään cooleja asioita ja tavata upeita ihmisiä"* kuvaa Josh Bersin Helsingin sanomissa (2017) milleniaalien (1982-2000 vuosina syntyneet) toiveista työnantajalle. Kuten volatilaistenkin työntekofilosofiaan kuuluu, työelämän uusia tuulia ja toimintatapoja kaipaavat milleniaalit valloittaessaan työpaikat.

Volat Oy:n juju minusta onkin uudenlaiset työelämän toimintatavat, verkostoituminen ja yhteisönä toimiminen. Yrittäminen yksin ja yhdessä. Kasvu ja kehittyminen, olemalla suurempi ja moninaisempi yhdessä sopivan tiimin kanssa. Tästä näkökulmasta katsottuna olen sitä mieltä, että Volat Oyn toimintafilosofia on moderni työnteon muoto ja herkullinen mahdollisuus erityisesti tulevaisuuden itsensätyöllistäjille ja yksinyrittäjille, mutta ehdottomasti myös yleisesti kaikille työelämän toimijoille. Ja tietenkin opiskelijoille!

LÄHTEET

Jarva, M. 2016. Itsensä työllistäminen helpommaksi. Yrittäjät. Blogi. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/blogit/yrittajan-ytimessa/itsensa-tyollistaminen-helpommaksi>

Mikä on Volat? 2020. Volat. Www-sivut. Saatavissa: <https://volat.fi/>

Pärnänen, A & Sutela, H. 2013. Itsensätyöllistäjät Suomessa. Tilastokeskus. Pdf-dokumentti. Saatavissa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf

Työn murros ja suomalaisen työn tulevaisuus. 2017. Työelämän tutkimusyhdistys ry. Pdf-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2017/02/tyo%CC%88-tyo%CC%88ela%CC%88ma%CC%88n-tutkimus-tekes-.pdf>

Vasama, T. 2017. Näin milleniaalit muuttavat työelämää: He ovat kärsimättömiä, konservatiivisia ja kyseenalaistavia, mutta ”hyvinkin lojaaleja jos työnantaja tekee oikeat asiat”. Helsingin sanomat. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.hs.fi/ura/art-2000005453604.html>

THE IMPORTANCE OF SOCIAL NETWORKING IN AN ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

Arup Barua, PhD, Lecturer

The last couple of decades have seen an increasing amount of research into social networking. However, so far the researchers have investigated the usability of social networking in corporate performance only to a limited extent. Therefore, this study aims to conceptualise social network theory in an organization in terms of enhancing work performance, corporate reputation, and international activities. For this, three instruments are utilised: network environment and actors, position in network, and network structures. Networks are of three types: operational, strategic, and private. However, the entire organization is the basis of any network because the performance efficiency depends on strong network connections within an organization.

BACKGROUND OF SOCIAL NETWORKING

In our universe, everything is connected to everything. Therefore, the concept of a network intertwines the fields of physics, biology, and social sciences (Borgatti & Halgin, 2011; Krause, Crift, & James, 2007). Similarly, social network theory has been an essential doctrine in the modern business world (Borgatti & Halgin, 2011; Leon, Rodríguez-Rodríguez, Gómez-Gasquet, & Mula, 2017). It originates from mathematical graph theory. Also, it has a long history in psychology and social sciences with a focus on investigating the social organization. In the study of management practices, social networking is used to assess job performance, turnover, innovation, creativity, and ethical behavior. Usually, social network theory indicates actors or nodes with a set of ties. The different pattern of ties provides a particular structure, while nodes indicate the position in the structure. For example, two employees are individually nodes or actors, while a tie indicates the link or relationship which, in turn, indicates the different outcomes.

Hence, network theory is the result of network variables or different network shapes or relationship patterns. Thus, a network is essential in an organization since it is social capital and intangible resource (Borgatti & Halgin, 2011). Furthermore, social networking is significant in sharing knowledge and creating support, expertise, ideas, insight, feedback, resources and cooperation in the common interest of enhancing organizational performance (Leon et al., 2017). As a rule, it should be transparent, compassionate, valuable, trustworthy, mutual,

and sustainable for personal and professional growth (Barua, 2020). Networking enhances the visibility of opportunities, workers' awareness, trends, and information exchange. It illustrates how people are connected in their daily lives and share their common interests. The social network theory is essential because networking influences individuals' and groups' behavior in an organization (Krause et al., 2007; Sih, Hanser, & McHugh, 2009).

THE IMPORTANCE OF SOCIAL NETWORKING

Social network theory has three essential mechanisms: network environment and actors, position in network, and network structures. In the network environment, actors can be employees, coworkers and corporations with shared interests, thoughts, and assumptions. One employee can influence other employees in the corporation. Also the opposite is possible, a group of employees can influence one employee in joining their established working environment (Sih et al., 2009). The actors' positions in the network are also important (Borgatti & Halgin, 2011; Ghosh & Githens, 2009). For instance, some actors can take central positions in the organizational network and encourage others for team activities while some employees follow the practices of the existing organizational network environment without being central actors.

A social network consists of internal and external structures (Leon et al., 2017). Through internal networks, employees can enhance communication, commitment, productivity, motivation, collaboration, and organizational learning. The external network indicates the pleasant experiences of employees with a relationship with external organizational stakeholders. For example, Facebook, Twitter, and LinkedIn increase the recognition of corporate image, brand awareness, and customer retention (Borgatti & Halgin, 2011). They also help the organization to gain international recognition. Employees in a network are usually involved in the modernization of operations, social-economic development, and corporate wealth creation confirming the flow of explicit and tacit knowledge among them (Leon et al., 2017).

A social network can be operational, strategic, and private (Glover, 2014; Ibarra & Hunter, 2017). The operational network is an internal system in an organization comprising employees, administrative demand, and working structure where a person can be content and affluent in a profound, valuable, and respected relationship. In contrast, the strategic network is a political game in the search of an opportunity. The significant point in a strategic network is to leverage inside and outside the network. It aims to create a relational environment for employees, subordinates, and experts through restructuring and lobbying a system for organizational goals that a higher authority manages in the corporation. It indirectly influences and convinces a person to achieve something inside or outside the network.

A private network indicates mutual relationships between people for personal and professional development through current and future interests in the external environment. Generally, the scheduling of communication, involvement in endorsing, volunteer work, profitable and non-profitable activities, maintenance of existing relationships, and use of social media tools enhance the functioning of a private network. A professional network can be created and maintained by means of seminars, conferences, meetings, social activities, online networking, blogging, and information sharing. Some networking sites also allow professionals to inter-connect through group posting, blogs, information sharing, search functions, and candidate identification tools (Ghosh & Githens, 2009; Sih et al., 2009).

The main purpose for a relationship transmission is to carry automatic exchange, reward, and fun through integrity, comfortability, and mental peace. Naturally, an immoral relationship cannot be sustainable. Although there are diverse networks, all associations are shaped through interpersonal chemistry and connection. Consequently, a network should not be purpose-oriented and unprincipled but build naturally in a professional environment (Sih et al., 2009). However, not all social networks bring the same result due to their diversified values, relationships and ties.

Therefore, social network analysis is essential in the organization (Leon et al., 2017; Sih et al., 2009). It is a diagnostic and prescriptive tool for evaluating and predicting future knowledge flows in the organization and among the workers. Sometimes decision-makers can identify a knowledge sharing gap in the organization that affects their leadership capabilities and the degree of knowledge sharing among the employees. Understanding the different network structures in human behavioral strategies can provide new openings in the employees' cooperation (Ghosh & Githens, 2009; Leon et al., 2017).

WHY SOCIAL NETWORKING?

Social network theory is essential to quantify the relationship and interaction patterns among the employees in a corporation. Essentially, anybody can maintain formal and informal relationships, develop, and meet stakeholders' demands compromising personal values and integrity. Everybody should give as much as they obtain because networking is two-way communication aiming at mutual benefits. Usually, a network in an organization allows people to keep in touch, be connected, ask for help, distribute resources, share knowledge, collaborate in social events, respond to queries, update social media sites and send newsletters. Also, private and professional networks can be searched and identified for the mutual benefit of the individual and the organization.

REFERENCES

- Barua, A. (2020). Competence in working life and network. Retrieved from <https://professionalteachertraining.home.blog/2019/12/01/competence-in-working-life-and-networks-the-eighth-teaching-session-03-12-2019/>
- Borgatti, S. P., & Halgin, D. S. (2011). On Network Theory. *Organization Science*, 22(5), 1168-1181.
- Ghosh, R., & Githens, R. (2009). Application of Social Network Theory: Doctoral Students' Experiences in Conferences. *New horizons in adult education & human resource development*, 23(1), 25.
- Glover, L. (2014). Three types of networks you need to succeed in your career Retrieved from <https://www.bizjournals.com/bizjournals/how-to/growth-strategies/2014/02/3-networks-you-need-to-succeed-in-career.html>
- Ibarra, H., & Hunter, M. L. (2017). How leaders create and use a network. Retrieved from <https://hbr.org/2007/01/how-leaders-create-and-use-networks>
- Krause, J., Crift, D. P., & James, R. (2007). Social network theory in the behavioral sciences: potential applications. *Behav Ecol Sociobiol*, 62, 15-27.
- Leon, R. D., Rodríguez-Rodríguez, R., Gómez-Gasquet, P., & Mula, J. (2017). Social network analysis: A tool for evaluating and predicting future knowledge flows from an insurance organization. *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 103-118.
- Sih, A., Hanser, S. F., & McHugh, K. A. (2009). Social network theory: new insights and issues for behavioral ecologists. *Behavioral Ecology and Sociobiology*, 63(7), 975-988.

AJATUKSIA XAMK:N MIKKELIN LIIKETALouden KOULUTUKSEN KEHITTÄMISESTÄ

Sari Simontaival, HTM, koulutusjohtaja

Tradenomikoulutus on Mikkeliissä siirtynyt muiden kuin Wellbeing management koulutuksen osalta verkko- ja monimuotototeutuksiin. Monimuotokoulutus käynnistyi ensimmäisen kerran syksyllä 2019 siten, että opiskelijat ovat aloitusjakson viiden päivän läsnäolon jälkeen kampuksella keskimäärin kolme päivää kuukaudessa. Lähipäivien aikana on jokaisella kampusjaksolla yritys yhteistyötä ja lähipäivistä rakennetaan laadukkaita sekä motivoivia. Monimuoto-opetus käynnistyy syksyisin yhden ryhmän voimin ja verkko-opetuksessa aloittaa kaksi opintoryhmää. Koronapandemian aikana myös monimuotokoulutusta on toteutettu etäopetuksena.

Yksikköön on liitetty Savonlinnassa toteutettava turvallisuusalan tradenomikoulutus, joka käynnistyi lähitoteutuksena elokuussa 2020. Turvallisuusalan koulutuksessa opettavat LYM:n liiketalouden opettajien lisäksi turvallisuusalan asiantuntijat. Savonlinnassa on myös syksyllä 2020 käynnistymässä merkittävä verkko-opetuksen kehittämishanke Eedu, jota toteutetaan tiiviissä yhteistyössä Samiedun kanssa.

Xamkin ”*Kampuksena koko maailma*”-ajatuksen myötä liiketalouden opiskelijoiden valinta-alue on laaja. Mikkelin liiketalouden verkko-opetus on osoittautunut vetovoimaiseksi, koska hakijoita on lähes kymmenkertainen määrä aloituspaikkaa kohden. Verkko-opetuksessa opiskelijavalinnassa käytettiinkin 2019 ja 2020 kevään valinnoissa onnistuneesti valintakurssia, jonka avulla seulottiin parhaat hakijat noin 500 ensisijaisen hakijan joukosta. Motivoituneet opiskelijat ovat Mikkelin liiketalouden koulutukselle tärkeä asia. Jotta hakijamäärät pysyisivät jatkossakin yhtä hyvinä, on verkkopedagogisen osaamisen lisäksi myös luotava myös uusia käytänteitä eri tilanteisiin. Ohjaamiseen on panostettava, jotta opiskelija saavuttaa oppimistavoitteen ja koulutuksen läpäisyn määräajassa. Opinnäytetyöhön ja harjoitteluun liittyy myös uudenlaisia haasteita, kun opiskelija saattaa fyysisesti olla varsin kaukana kampuksesta.

Toisen asteen ammatillinen tutkinto tai lukio-opinnot eivät välttämättä takaa opiskelijalle verkkoympäristöön tarvittavia opiskelutaitoja. Alkuvaiheessa opintoja onkin syytä panostaa opiskelutaitojen kehittämiseen. Tieteellisen kirjoittamisen ja raportoinnin taitoja on tärkeä opiskella opintojen alusta alkaen, jotta opiskelija osaa tehdä opinnäytetyönsä laadukkaasti ja

toimia tutkinnon tason mukaisissa työelämätehtävissä. Verkko-opetuksen läpäisy on ollut liiketaloudessa hyvällä tasolla, jopa yli 80 %. Opettajien korkea asia- ja työelämäosaaminen yhdessä pedagogisen osaamisen kanssa sekä laadukas verkko-opetus ovatkin LYM:n keskeinen vahvuus, jota vahvistamme edelleen.

Mikkelin liiketaloudessa tulemme kehittämään eteenpäin erityisesti opiskelijoiden polkua toiselta asteelta ammattikorkeakouluun. Liiketalouden koulutuksen markkinointia on syytä kehittää ja kohderyhmiä on harkittava perusteellisesti. Kohdentaisin markkinointia etenkin toisen asteen kaksoistutkinnon suorittaneille sekä valtakunnallisiin Taitajakilpailuihin, johon kokoontuvat parhaat liiketoiminnan perustutkinnon osaajat. Myös väyläopintojen kehittäminen ja muu yhteistyö Esedun kanssa on tiivistymässä. Marraskuussa 2020 Esedun ja Xamkin liiketalouden opettajat tapasivat toisiaan ja sopivat yhteistyön askeleista.

Opetussuunnitelmien kehittämisessä huomioidaan työelämän muuttuvat osaamisvaatimukset. Paikallisen työelämän tarpeiden lisäksi ennakoimme liiketoiminnan alueita, jotka ovat kiinnostavia ja ajankohtaisia. Tradenomin tutkinnon syventäviksi opinnoiksi harkitaan jatkossa esimerkiksi digitaalista markkinointia, talouden asiantuntijuutta sekä uutena yrittäjyyspainotteista johtamisen sekä esimiestyön suuntautumista. Tradenomikoulutuksessa syksyllä 2020 aloittaneille opiskelijoille Mikkelissä tulee ns. yrittäjyysakatemiavaihe perusopintojen jälkeen. Jokainen opiskelija perustaa oman yrityksen. Tavoitteena on, että osa opiskelijoista voisi suorittaa koko tutkinnon loppuun omassa yrityksessään. Myös YAMK-tutkintoa kehitetään käyttäen kehityksen pohjana digiosaajaan erikoistumiskoulutusta, joka käynnistyi keväällä 2020. Digimarkkinoinnin johtamisen YAMK-koulutus on tarkoitus käynnistää syksyllä 2021. YAMK-tasolle kehitetään myös uudenlaista yrittäjyyden YAMK-tutkintoa yhdessä Kouvolan liiketalouden ja kulttuurialan osaajien kanssa.

Wellbeing Management -koulutuksen kehittämistä jatketaan myös liikunta- ja hyvinvointiliiketoiminnan perustalta. Ala on kuitenkin uusi ja se on vaatinut vielä osaamiskärjen kirkastamista. Kehitystyötä onkin tehty yhdessä IT-puolen sekä hyvinvoinnin koulutusten kanssa. Tarkastelussa ovat olleet opetussuunnitelman päällekkäisyyksien poistaminen sekä TKI-yhteistyön lisääminen. Myös opetuskielessä siirrytään kaksikielisyyteen, koska ulkomaisia opiskelijoita olisi hyvä saada juurtumaan talousalueelle. Syntymässä on uudenlainen koulutus, jonka ensimmäinen vuosi toteutetaan verkko-opintoina. Toisen vuoden aikana suoritetaan Active life lab:ssa läsnäoloa vaativat opintojaksot, jotka painottuvat hyvinvointiteknologiaan. Koulutuskokonaisuus siirtyy hybridimalliin.

Kehittämistyötä tehdään myös virtuaalisen oppimisympäristön rakentamisen parissa. Pe-rehdytykseen ja yhteiskehittämiseen kohdennetaan voimavaroja, koska liiketalouden koulutuksen on jatkuvasti kehityttävä varmistaakseen elinvoimaisuutensa. Työelämäyhteydet ovat myös kehityksen kohteena, koska tiivis yhteistyö elinkeinoelämän kanssa takaa työelämässä tarvittavat korkeakoulutasoiset valmiudet. Toteutuneet työelämäjaksot ovat olleet

tärkeä keino avata ovia kumppanuuksille. Tässä artikkelikokoelmassa opettajat avaavatkin kokemuksiaan ja ajatuksiaan verkostoissa toimimisesta ja yhteistyöstä. Artikkelikokoelman avulla on myös haettu uusia näkökulmia tradenomikoulutukseen. Yhteiskehittäminen on avain tulevaisuuden haasteista selviytymiseen ja kilpailukyvyyn vahvistamiseen.

LYM:n opiskelijatytyväisyys ja palautteet ovat pääosin kehittyneet positiiviseen suuntaan, mutta kaikella tekemisellä on varmistettava yksikön menestyminen myös tulevaisuudessa. Koronapandemian vaikutukset opiskeluun alkavat näkyä vasta pidemmällä aikavälillä. Liiketalouden syksyn kehittämisfoorumissa opiskelijoiden palaute kuvasti tilanteen raskautta ja vaativuutta. Tässä tilanteessa suurin merkitys on opettajien korkealuokkaisella osaamisella ja ammattitaidolla, joka päivittäin antaa opiskelijoille motivaatiota ja opintoihin merkityksellisyyttä. Esimiehenä pyrin itse varmistamaan kehityksen suunnan ja luomaan henkilöstölle parhaat mahdolliset puitteet vaativan opetustehtävän toteuttamiseen.



XAMK
KEHITTÄÄ