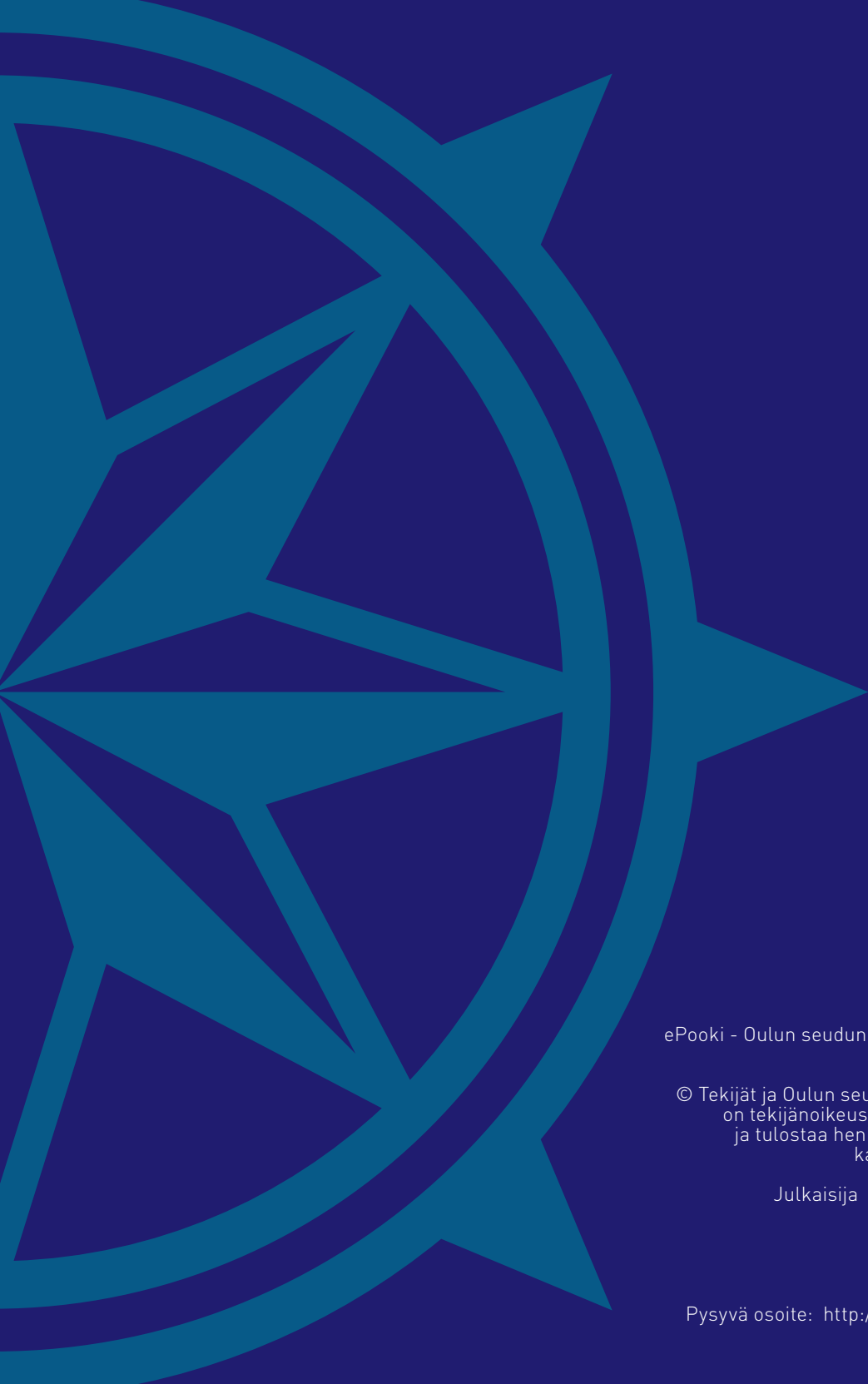




Suuntaa näyttämässä

InnoMajakka 2008–2012

KIRJOITTAJAT: **SANNA OJA, EVELIINA SÄKKINEN, KATARIINA MUONIOVAARA, LISSU KONTIO, MINNA ÅMAN-TOIVIO**
ePOOKI 11/2012 - OULUN SEUDUN AMMATTIKORKEAKOULUN TUTKIMUS- JA KEHITYSTYÖN JULKAISUT



ePooki - Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

© Tekijät ja Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Julkaisu on tekijänoikeussäädösten alainen. Teosta voi lukea ja tulostaa henkilökohtaista käyttöä varten. Käyttö kaupallisiin tarkoituksiin on kielletty.

Julkaisija Oulun seudun ammattikorkeakoulu
www.oamk.fi/epooki
Oulu 2012

ISBN 978-951-597-082-4
ISSN 1798-2022

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-597-082-4>



Suuntaa näyttämässä

InnoMajakka 2008–2012

KIRJOITTAJAT: **SANNA OJA, EVELIINA SÄKKINEN, KATARIINA MUONIOVAARA, LISSU KONTIO, MINNA ÅMAN-TOIVIO**
ePOOKI 11/2012 – OULUN SEUDUN AMMATTIKORKEAKOULUN TUTKIMUS- JA KEHITYSTYÖN JULKAISUT

Sisältö

Työelämäyhteistyön merkityksestä Oamkissa (J. Paaso) **6**

Alkusanat (S. Oja) **7**

1. INNOMAJAKAN PERUSTUKSET

InnoMajakka 2008–2012 **11**

Tausta **11**

Tavoitteet **12**

Resurssit **12**

Toimenpiteet **12**

Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa
ja osallistaminen **13**

Kansainvälinen vertailuarviointi **13**

Tulokset **15**

Navigoijat **16**

8

2. KUINKA ISOA LAIVAA KÄÄNNETÄÄN

20

Opetus muutoksessa **23**

Opettajien ajatuksia opetuksen kehittämisestä **23**

Työkaluja opetuksen ja tki-työn yhdistämiseen **24**

Käänteentekijät **26**

Opettaja aktiivisena kehittäjänä (A. Henner) **32**

Opiskelijoiden, opettajien ja työelämän yhteinen tutkimusryhmä
verkkokauppaa kehittämässä (H. Ahola, S. Suutari, T. Vuorela) **34**

Ohjaamalla oppiminen (U.-M. Seppänen) **37**

SpoCo – Monialaista yhteistyötä tavoitteena liiketoiminta
(M. Hannula, J. Haukkamaa, P. Pohjosaho) **40**

Kahvikuppipedagogiikkaa nettisukupolvelle (J. Jauhiainen) **43**

Ulos luokasta! – Terveiden edistämisen opiskelun uudistaminen
(M. Männistö) **44**



KIRJOITTAJAT: **SANNA OJA, EVELIINA SÄKKINEN, KATARIINA MUONIOVAARA, LISSU KONTIO, MINNA ÅMAN-TOIVIO**

KUVAT: **PETTERI LÖPPÖNEN, SANNA OJA, SHUTTERSTOCK**



48

3. KOHTI TOIMIVAA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖTÄ

Työelämäyhteistyön SWOT **50**

Työelämäyhteistyön koordinointi – mahdotonta tekemässä? **53**

Työelämäyhteistyön kehittäminen **53**

InnoMajakkan toimintamalli **54**

Yhteistyöprosessin vaiheet **55**

Oivalluksia yhteistyöstä **58**

Työelämäyhteistyön viestintä **60**

INTO – Innovaatioita ja toimintaa **63**

64

4. KATSE HORISONTTIIN

Yhdessä eteenpäin **67**

Johtotähti – Tulevaisuuden yhteistoiminnallinen oppimiskeskus **67**

Palvelukulttuuri ja asiantuntijuuden arvostaminen **68**

Avaimet ammattikorkeakoulun kilpailukyvyyn kehittämiseen **69**

70

LIITTEET

1. InnoMajakkan seminaarit, työpajat ja koulutukset **72**
2. Aineistot **73**
3. Integrating R&D and innovation into teaching practices **74**
4. Kumppanuuden kehittäminen **78**
5. Kehitysprosessin suunnitelma **79**
6. Oivalluksia yhteistyöstä **80**
7. InnoMajakassa tehdyt tieteelliset julkaisut ja posterit **82**
8. InnoMajakassa pidetyt esitykset ja luennot **85**

Työelämäyhteistyön kehittämisen merkityksestä Oamkissa

InnoMajakka-hankkeessa pyrittiin vahvistamaan korkeakoulujen ja alueen työelämäyhteistyötä yhdessä korkeakoulujen opettajien ja opiskelijoiden kanssa. Kysymys on myös uudenlaisten yhteistyömallien kehittämisestä korkeakoulujen ja työelämän välillä. Ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa nimenomaan työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin perustuvaa korkeakouluopetusta. Lisäksi opetuksen tulee perustua tutkimukseen. Ammattikorkeakoululla on myös velvollisuus antaa ja kehittää aikuiskoulutusta työelämäosaamisen ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi.

Ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyössä pyritään aitoon ja jokapäiväiseen toimintaan, josta hyötyvät sekä korkeakoulu että alueen työelämä. Opettajien, opiskelijoiden ja työelämäedustajien tulee toimia tiiminä, jonka yhteisenä tavoitteena on uusien osaajien kouluttaminen sekä samalla pitkäjänteinen alueen elinkeinoelämän kehittäminen. Tällainen toiminta vaatii muutoksia asenteissa ja toimintakulttuurissa. Yhteistyötä edistää toimiva vuorovaikutus, joka edellyttää tutuiksi tulemistä ja käytännöllisen kommunikointitavan löytymistä.

Työelämän edustajilla on paljon odotuksia opettajille. He toivovat opettajilta muun muassa innovatiivisia ratkaisuja työhönsä sekä uusia, parempia toimintamalleja. Opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua monella tavalla yhteistyöhön työelämän kanssa: opinnäytetyöt, harjoitustyöt, harjoittelu ja työelämäkontekstissa toteutettavat opintojaksot. Tämä edellyttää opiskelijoilta tiettyjä työelämässä vaadittavia tietoja, taitoja ja asenteita, tutkivaa ja kehittävää työtettä.

Ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyön toimintamallia on vauhdikkaasti selkiinnytty lähes koko ammattikorkeakoulun toiminnan ajan. Ammattikorkeakoulun toiminnalle onkin muodostumassa oma-lemainen ja tärkeä profiili alueen kehittäjäverkostossa. InnoMajakka-hankkeen tulokset ja kehitetyt toimintamallit edistävät merkittävästi tätä ammattikorkeakoulun toiminnan keskeistä osa-aluetta.

Jouko Paaso

rehtori

Oulun seudun ammattikorkeakoulu

Alkusanat

InnoMajakka on ollut kunnianhimoisine tavoitteineen haasteellinen hanke. Olemme itsekin olleet kunnianhimoisia siinä, miten olemme noudattaneet toimintatutkimuksellista lähestymistapaa. Toimintatutkimus nähdään usein ennen kaikkea sosiaalisena prosessina, joka voi muuttaa osallistujien ajatusmalleja ja organisaation toimintatapoja. Tässä julkaisussa olemme halunneet ennen muuta tuoda esille tämän prosessin tekijöitä ja käytännön kokemuksia hankkeesta.

Korkeakoulujen työelämäyhteistyön kehittäminen koostuu lukemattomista strategisten painoalojen, hanketoiminnan, pedagogisen kehittämisen ja opetuksen suunnittelun prosesseista sekä sekalaisesta määrästä ei-kenellekään erityisesti vastuutettua yhteydenpitoa, verkostoja ja koordinointia. Navigoiminen näillä erilaisten työryhmien ja muutoksessa olevien organisaatioiden aalloilla, välillä kovin irrallisenakin osana, on ollut haasteellista. Päällimmäisenä hankkeen päättyessä onkin kokemus ristiaallokosta toisaalta kiitosten ja hyvien tulosten virrassa ja toisaalta epävarmuudessa siitä, mitä hyvistä harjoituksista lopulta jää elämään.

Olemme tehneet töitä kaikkia ammattikorkeakoulun viittä yksikköä edustavien opettajien kanssa, ja nähneet opettajaidentiteetin ja opetuksen kehittämiseen vaikuttavien rakenteiden kirjon. Jopa sen, miten opetusta on kehitetty salaa, kun siihen ei ole löytynyt virallista lupaa tai resursseja.

Projekti on ollut mahtava kokoonpano innostusta, positiivista asennetta ja osaamista. Siksi haluankin kiittää erityisen lämpimästi, paitsi mukana olleita yrityksiä, rahoittajia ja ohjausryhmää, myös Eveliinaa, Katariinaa, Lissua, Minnaa, Kirsiä, Annukkaa ja Päiviä sekä mahtavia opettajia. Sillä mitä on navigointi vaikka välillä ristiaallokossakin, jos on oikein hyvä miehistö!

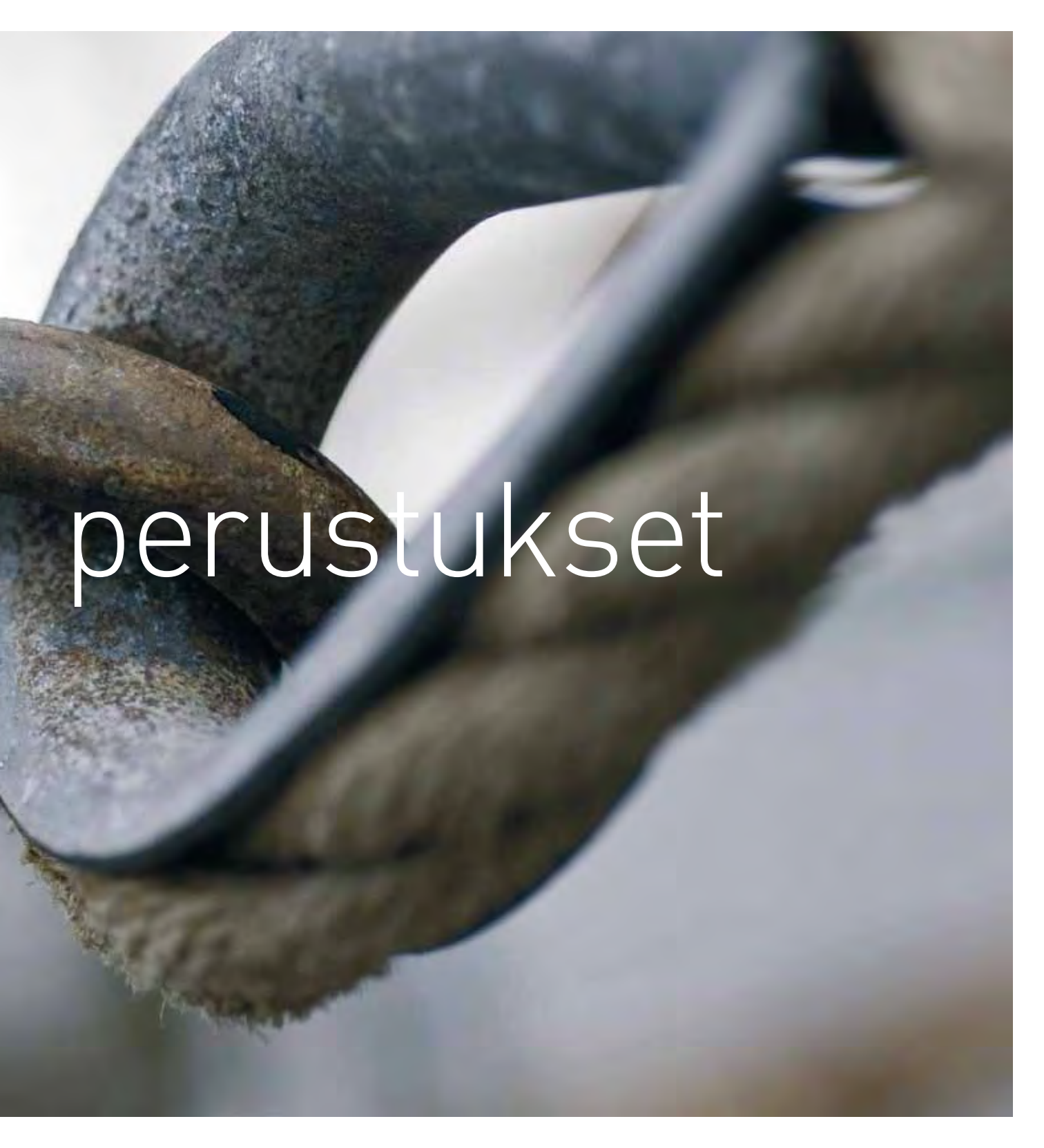
Sanna Oja

projektipäällikkö
Oulun InnoMajakka



A close-up photograph of a metal bolt and nut. The bolt is in the foreground, slightly out of focus, while the nut is in the background, more in focus. The metal has a dark, weathered appearance. The text "1. InnoMajikan" is overlaid in white on the left side of the image.

1. InnoMajikan



perustukset

Oulun InnoMajakka

KESTO:

1.12.2008–31.3.2012

BUDJETTI:

1,022 miljoonaa euroa

RAHOITTAJAT:

Euroopan unionin Sosiaalirahasto (ESR)

Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus

Oulun kaupunki

Oulun seudun ammattikorkeakoulu

Oulun yliopisto

KOHDERYHMÄT:

Oulun korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstö,
alueen elinkeinoelämä

OHJAUSRYMÄN PUHEENJOHTAJA:

Marjo Kolehmainen, Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät

OHJAUSRYMÄ:

Jukka-Pekka Kivioja, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Manne Hannula, Oamk

Irene Isohanni, Oamk

Päivi Jaakola, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus

Kaisa Koivisto, Oamk

Sanna Oja, Oamk

Kauko Leiviskä, Oulun yliopisto

Paula Lohikoski, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus

Pekka Räsänen, Oulun yliopisto

Annukka Pitkänen, Oamk

InnoMajakka perustettiin vahvistamaan Oulun alueen innovaatio- ja hanketoiminnan verkostoja, kehittämään Oulun korkeakoulujen yhteistyötä sekä palvelemaan alueen elinkeinoelämää työelämäläheistä opetusta edistämällä.

InnoMajakka 2008–2012

TAUSTA

InnoMajakka-hanke luotiin tukemaan Oulu inspiroi -innovaatiostrategiaa 2007–2013 sekä toteuttamaan Oulu Triple Helix -työryhmän tekemiä kehittämisesityksiä Oulun korkeakoulujen yhteistyölle. Hankkeen merkitys käytännön työelämäyhteistyön ja työelämäläheisen opetuksen kehittäjänä korostui Oamkin hallituksen tammikuussa 2010 hyväksymän uuden strategian ja 2010–2011 laadittujen pedagogisten linjausten myötä.

Oamkin strategia 2015 – Osaamisella hyvinvointiin asettaa ammattikorkeakoulun kehittämiselle kolme strategista päämäärää, jotka ovat: 1) Oamk on ammatillisen asiantuntija-osaamisen kehittäjä, kansainvälisesti verkostoitunut alueellisen innovaatiojärjestelmän merkittävin uuden tiedon soveltaja ja välittäjä; 2) tutkimus-, kehitys- ja innovaatio-toiminta ja aluekehitystyö ovat osa opettajien ja opiskelijoiden arkea ja oppimisympäristöä; 3) Oamk yhdistää eri alojen osaamista uusien innovatiivisten mahdollisuuksien luomiseksi. Myös strategian jalkauttamiseksi laadituissa kehittämissuunnitelmissa nousevat vahvasti esille tavoitteet työelämäyhteistyön ja työelämä-läheisen opetuksen kehittämiseksi.

Oamkin pedagogiset linjaukset määrittelevät opetuksen kehittämisen periaatteiksi yhteistoiminnallisuuden ja tutkivan ja kehittävän oppimisen. Linjauksissa myös korostetaan työelämäläheisyyttä ja sanotaan, että kaikilla opetussuunnitelmaan kuuluvilla opinnoilla tulee olla työelämän näkökulmasta perusteltu tarve.

InnoMajakka siis näyttäytyi tekijöilleen Oamkin kannalta hyvin keskeisiksi linjattuina kehittämistehtävinä toteuttavana ja uusia toimintamalleja kokeilevana hankkeena. Hankkeen aikana opettajien kanssa työskennellessä kävikin ilmi, että mahdollisuus osallistua kehittämiseen oli odotettu ja arvostettu. Tarve kehittämiseen suunnatuille resursseille ja opettajien halu kehittää toimintaa olivat ilmeisiä, mutta niin oli myös tarve uusille ajatuksille ja toimintatavoille organisaatiossa. Useat työelämäyhteistyön ja työelämäläheisen opetuksen kehittämisen keskeisimmistä haasteista ja myös mahdollisuuksista liittyvätkin organisaation toimintakulttuuriin, jonka kehittämiseen hankesuunnitelmassa viitataan.

INNOMAJAKKA-HANKKEEN TAVOITTEET

1. Ottaa käyttöön ja vahvistaa Oulun korkeakoulujen ja alueen muiden toimijoiden yhteisiä painoalakohtaisia tutkimus- ja kehitystyön kansallisia ja kansainvälisiä kehittämisympäristöjä ja kehittäjäverkostoja.
2. Tukea alueen julkisten organisaatioiden ja yritysten innovaatio toimintaa ja tuottaa siitä malli. (Oulun alueen työelämää palvelevia kansallisia ja/tai kansainvälisiä yrityksissä käynnistettyjä kehitysprosesseja 18, yksi uusi yritys ja yhdeksän uutta tuotetta tai palvelua.)
3. Tuottaa malli korkeakoulujen yhteiseen innovaatio- ja hanketoiminnan koordinointiin. (Esitys strategisen päätöksenteon tueksi.)
4. Kehittää malleja opetuksen ja tutkimus- ja kehitystyön integrointiin.
5. Koostaa tietoa innovaatio- ja hankevalmisteluun liittyvistä hyvistä käytänteistä ja arvioida hankkeen vaikuttavuutta. (Kooste innovaatio- ja hanketoiminnan hyvistä käytänteistä, artikkelit, raportit ja case-tutkimukset.)

TAVOITTEET

InnoMajakan tarkoituksena oli vahvistaa Oulun alueella toimivia, strategisten painoalojen mukaisia kansallisen ja kansainvälisen innovaatio- ja hankeosaamisen verkostoja sekä niihin liittyviä korkeakoulujen yhteisiä toimintoja. Tarkoituksena oli myös kehittää työelämäläheistä opetusta, palvella alueen työelämän kehitystarpeita ja tukea Oulun alueen profiilia ja kilpailukykyä pitkällä aikavälillä.

Hankkeen ensisijaisena kohderyhmänä oli Oulun korkeakoulujen (Oamk ja Oulun Yliopisto) opetus- ja tutkimushenkilöstö, jonka osaamisen toivottiin lisääntyvän ja kehittyvän. Toissijaisesti pyrittiin vastaamaan alueen elinkeinoelämän ja julkisten organisaatioiden tarpeisiin. Hankkeen muina hyödynsaajina olivat opiskelijat, joiden ammatillisen osaamisen laadun toivottiin syvenevän ja urasuunnittelun paranevan, sekä muut korkeakoulut, joissa hankkeen tuloksia ja kokemuksia voidaan hyödyntää.

Mittareiksi tavoitteiden toteutumiselle asetettiin myös Oamkin ja Oulun yliopiston opettajien tai tutkimushenkilöstön ja alueen elinkeinoelämän tyytyväisyys saatuun koulutukseen ja kehitysprosessien valmisteluun saatuun tukeen sekä laajemmin alueen toimijoiden tyytyväisyys hankkeen toimintaan.

RESURSSIT

InnoMajakka-hankkeen budjetti vuosille 2008–2012 oli 1 022 726 euroa, josta suurimpia kulueria olivat henkilöstöresurssit, ostopalvelut koulutusten ja seminaarien järjestämiseksi sekä kansainvälinen yhteistyö ja matkat.

Hankkeen henkilöstöresursseina olivat projektisuunnittelija ja projektipäällikkö, yliopistolle suunnattu osa-aikainen suunnittelija ja yritysconsultti. Lisäksi hankkeeseen valittiin 17 opettajaa kaikista Oamkin viidestä yksiköstä. Hankkeen järjestämää INTO – Innovaatioita ja toimintaa -tapahtumaa järjestämään valittiin myös harjoittelija Oulun yliopistolta.

TOIMENPITEET

InnoMajakka-hanketta toteutettiin yhteistyönä Oamkin ja Oulun yliopiston kesken. Oamkin vastuulla oli hankehallinnointi, työelämäläheisen opetuksen kehittäminen sekä työelämäyhteistyön koordinointi ja sen toimintamallin kehittäminen. Oamk vastasi myös osasta hankkeen koulutuksia.

Oulun yliopiston päävastuualueena oli yritysten ja yhteisöjen innovaatiotoiminnan tukemiseen liittyvien palveluiden kilpailuttaminen ja tuominen hankkeeseen sekä erityisesti hanketoimintaan ja EU-puiteohjelmarahoitukseen liittyvien koulutusten järjestäminen opetus- ja hankehenkilöstölle. Lisäksi Oulun yliopiston CIE-tutkimuskeskus tarjosi yhteistyötä ja verkostoja Oamkin Internet ja tietoteknologiaphajaiset innovaatiot ja palvelut -painoalan yhteisellä

kehittämiselle ja joillekin hankkeen kehitysprosesseille, muun muassa verkkokauppaan liittyen.

Kiinteässä yhteistyössä korkeakoulujen kesken järjestettiin muun muassa kansainvälistä TIIM 2011 -konferenssia. Oulun yliopiston tuotantotalouden osaston päävastuulla olleessa konferenssissa pyrittiin edistämään elinkeinoelämän ja koulutusorganisaatioiden välistä vuoropuhelua tehokkaan ja innovatiivisen yhteistoiminnan varmistamiseksi. TIIM-konferenssin yhteydessä järjestettiin INTO – Innovaatioita ja toimintaa -tapahtuma, josta vastasi InnoMajakan rekrytoima opiskelija harjoittelunaan. Tapahtuma esitteli toiminnallisesti konferenssivieraille ja suurelle yleisölle Oulun seudun innovatiivisia tuotteita ja palveluita (ks. luku 3.1.3).

Hankkeen keskiössä oli opettajien tekemä kehittämissyö. Oamkin 17 opettajalle resursoitiin työaika, jota he käyttivät muun muassa kurssien suunnitteluun ja uudelleenorganisointiin, työelämän kehitysprosessien koordinoimiseen, työelämäkumppanuuksien kehittämiseen, kansainvälisiin ja kansallisiin asiantuntijaverkostoihin osallistumiseen, strategiaan painoaloihin liittyvään koordinointiin, oman asiantuntemusalan tutkimukseen sekä kansainväliseen vertailuarviointiin.

Hanke tuki opettajien tekemistä muun muassa kehittämällä keskustelumatriiseja kansainväliseen vertailuarviointiin, tekemällä opetuskokeiluja ja järjestelemällä yhteistoiminnallisia työpajoja ja koulutuksia (Liite 1). Lisäksi hankkeessa käynnistettiin ja tuettiin kehitysprosesseja alueen yrityksille ja julkisyhteisöille ja kehitettiin toimintamallia työelämäyhteistyön koordinointiin. Hanke järjesti myös tarpeen mukaan tapaamisia erilaisten yhteistyö- ja innovaatioverkostojen kesken, joko yksittäisten kehitysprosessien tai laajempien yhteistyökuvioiden neuvottelemiseksi. Erityisen tehokkaiksi osoittautuivat klinikamuotoiset koulutukset, erityisesti sosiaalisen median klinikat, sekä aktiivinen ja avoin viestintä sosiaalisessa mediassa toimijoiden verkottamiseksi ja hyvin erilaistenkin kehitystarpeiden edistämiseksi. Hyviä käytänteitä jaettiin myös työpajoissa ja seminaareissa eri toimijoiden kesken. Muutoinkin hanke pyrki aktiiviseen ja monikanavaiseen viestintään. Hankkeen tavoitteita pyrittiin myös edistämään kokoamalla tietoa opetuksen ja työelämäyhteistyön kehittämisestä Oamkin Peda-tiimille ja johtotiimille.

InnoMajakan tavoite Oamkin ja Oulun yliopiston yhteisestä innovaatio- ja hanketoiminnan koordinoinnista jäi toteutumatta Oulun yliopiston rakenteellisten muutosten vuoksi. Yliopiston tutkimus- ja innovaatiopalvelut hajautettiin ja yliopiston uusi toimintamalli on vielä keskeneräinen. Hankkeen yhtenä merkittävänä tuloksena voidaan kuitenkin pitää korkeakoulujen opetus-, tutkimus- ja hallinto henkilöstön keskinäisen tuntemuksen ja yhteistyön lisääntymistä yhteisten koulutusten, tapahtumien ja kehitysprosessien puitteissa.



OIVALLUS: Käytännön yhteistyö yli organisaatorajojen voi tuottaa aitoa aluevaikuttavuutta myös ilman hallinnollisia päätöksiä!

TOIMINTATUTKIMUKSELLINEN LÄHESTYMISTAPA JA OSALLISTAMINEN

Hankkeen toteutuksessa noudatettiin uskollisesti suunnitelmassa asetettua toimintatutkimuksellista lähestymistapaa. Toiminnallisuutta ja kehittämistä eri tahoja osallistamalla pidettiin ohjenuorana kaikissa toiminnoissa. Ajatuksena oli, että toiminnan ja kokemusten kautta hankkeen tulokset jalkautuvat ja hyvät käytänteet jäävät elämään. Opettajien osallistaminen, resursoiminen ja valtuuttaminen opetuksen kehittämiseen nähtiin tärkeänä keinona edistää tavoiteltua toimintakulttuurin ja käytänteiden muutosta.

Hankkeen toiminnan suunnittelemiseksi, eteenpäinviemiseksi ja dokumentoimiseksi hankkeessa kerättiin erityyppisiä aineistoja (Liite 2). Laadulliset aineistot nähtiin tärkeinä kehittämislle sen vuoksi, että osallistujien kokemukset toiminnasta tuottavat sekä ideoita kehittämistoimintaan että toimintakulttuurin muutosta käytännössä.

KANSAINVÄLINEN VERTAILUARVIOINTI

Kansainvälisen vertailuarvioinnin tarkoituksena oli tarkastella tki-työn käytänteitä ja integrointia opetukseen muissa korkeakouluissa, oppia parhaista käytänteistä ja rakentaa kansainvälistä yhteistyötä. Vertailuarviointia tehtiin Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Itävallassa ja Suomessa. Tekijöinä olivat hankkeessa mukana olevat opettajat, tki-henkilöstöä Oamkista ja Alankomaissa lisäksi kaksi Oamkin liiketalouden opiskelijaa, jotka tekivät aiheesta oppinnäytetyön.

Vertailuarviointia varten laadittiin yhdessä projektihenkilöstön kanssa keskustelumatriisi (Liite 3), jonka avulla pyrittiin kartoittamaan tki-työhön liittyviä kysymyksiä. Joissakin tapauksissa keskustelumatriisit lähetettiin etukäteen tutustuttavaksi vierailukohteisiin. Arvioinneissa haastateltiin tki-työstä vastaavia henkilöitä, opettajia ja myös opiskelijoita. Itävallassa tehty vertailuarviointi keskittyi enemmän sosiaali- ja terveysalan erityiskysymyksiin, mutta muut arvioinnit tuottivat tietoa työelämäyhteistyön toimintamallien kehittämiseen – yhteen InnoMajakan tärkeimmistä tavoitteista.

Sekä opiskelijat että muut vertailuarviointiin osallistuneet kiinnittivät erityisesti huomiota siihen, että Alankomaissa liiketaloustieteiden opettajat toimivat usein myös yrittäjinä ja konsultteina. Siellä eräänä työelämäyhteistyön

organisoinnin muotona on tutkimuskeskus, joka koordinoi yhteistyökontakteja ja sidosryhmäsuhteita. Tutkimuskeskus palvelee opettajia ja opiskelijoita tarjoamalla heille tki-työn koulutusta ja toimimalla yhteistyöfoorumina. Tutkimuskeskus tarjoaa yhteistyökumppaneille myös parempaa palvelua kuin yksittäiset opettajat voisivat tarjota. Tutkimuskeskuksen tutkimuspäälliköt hoitavat muun muassa rahoitusjärjestelyjä ja opettajat huolehtivat yhteistyöprojektien sisällöistä. Valtio rahoittaa innovaatioaseteileillä joitakin tuotekehitysprojekteja. Alankomaissa opiskelijat tekevät toimeksiantoja yrityksille keskeisenä osana opintojaan. Opiskelijoille ei useinkaan makseta palkkaa toimeksiannoista, vaan he saavat opintopisteitä tekemistään töistä.

Innovaatioprosessit ovat Alankomaissa vapaamuotoisia, mutta Iso-Britanniassa niistä on olemassa tarkat ohjeet ja prosessikuvaukset. Vapaamuotoisissa innovaatioprosesseissa näyttäisi olevan se etu, että huomio kiinnittyy prosessiin ja sen innovatiivisuuteen, eikä tuloksiin. Myös kehittäminen tehdään henkilöstön osaamista tarkastellen. Arvioijien johtopäätös oli, että Alankomaiden toimintamalli ylläpitää ajatusta toiminnasta luonnostaan nousevista uusista innovaatioista, ilman virallista hallinnointia. Toiminta ruokkii siten innovatiivisuutta ja palvelee ammattikorkeakoulua hyvin. Opettajien ja henkilökunnan osaamisen koettiin kertautuvan asiantuntemuksena ja opiskelijoiden kokemana opetuksen korkeana laatuna. Tarkoin kuvaton Iso-Britannian toimintamallin koettiin tuovan etuja muun muassa siinä, että keksintöjen ja ideoiden joukosta voidaan tehokkaammin seuloa lupaavat mahdollisuudet ja tuottaa niiden kehittämiseen tarvittavia tukitoimia, rahoitusta, immateriaalioikeuksia ja niin edelleen.

Kotimainen Aalto Venture Garage on opiskelijavoimin pyörivä yrittäjyshubi, jonka toiminnasta vastaa opiskelijajärjestö Aalto Entrepreneurship Society (Aaltoes). Aalto-yliopisto tukee toimintaa tarjoamalla opiskelijoiden käyttöön tilat ja koordinoimalla toiminnalle vuosirahoitusta muun muassa VTT:n kanssa. Garage on fyysinen tila, joka mahdollistaa vapaan yhteistyön. Garagessa vierailee säännöllisesti inspiroivia luennoitsijoita liike-elämästä ympäri maailmaa. Toiminnassa tärkeää on kulttuurimuutoksen edistäminen, bisnesosaamisen, yrittäjyyden, sarjayrittäjyyden ja riskinoton korostaminen sekä epäonnistumisten sietäminen. Garagessa opetetaan ja opetellaan verkostoitumisen muotoja, rahoituksen hakemista ja yritysideoiden esittelyä rahoittajille. Siellä myös tarjotaan rahoituskanavia ja yrittäjyyteen valmentavia ohjelmia kuten Startup Sauna. Toiminnassa on tärkeää opiskelijalähtöisyys ja se, että opiskelijat huolehtivat kaikesta itse.

Aalto Design Factory on tilakokonaisuus, joka mahdollistaa monenlaisen yhteistyön: Aalto-yliopiston professorit ja opettajat tuovat opettamiaan kursseja Design Facto-

ryyn, ja yritykset voivat ratkoa yhteistyössä opiskelijoiden kanssa omia toimeksiantojaan. Suuret yritykset maksavat toiminnasta vuosimaksua, pienempien kanssa maksusta sovitaan tapauskohtaisesti. Yhteisen virtuaalisen, henkisen ja sosiaalisen tilan luominen on tärkeää yhteistoiminnallisen oppimisen mahdollistamiseksi. Toiminnan periaatteena on passion-based learning: yhdistetään hauskuus, sitoutuminen ja oppiminen. Talosta löytyy myös laitetuki ja opettajien tukena toimiva opetuksen kehittämistiimi.

Yhteisenä nimittäjänä Alankomaiden ja Aalto-yliopiston kohteille ovat miellyttävät tai erikoiset tilat, joissa työntekoa ja sosiaalista kanssakäymistä voidaan yhdistää. Aalto-yliopiston Design Factoryssa verkostoituminen tehdään helpoksi muun muassa viikoittaisilla soppalounailla, joihin osallistumiseen kynnys on matala, ja Venture Garagessa järjestetään grilli-iltoja. Alankomaissa oli erityisiä laboratorioita, joissa pidettiin aivoriihiä työelämän edustajien, oppilaitosten henkilöstön ja opettajien kanssa. Kaikissa vertailuarvioinnin kohteissa korostettiin erityisesti kannustavaa yhteisen tekemisen ilmapiiriä.

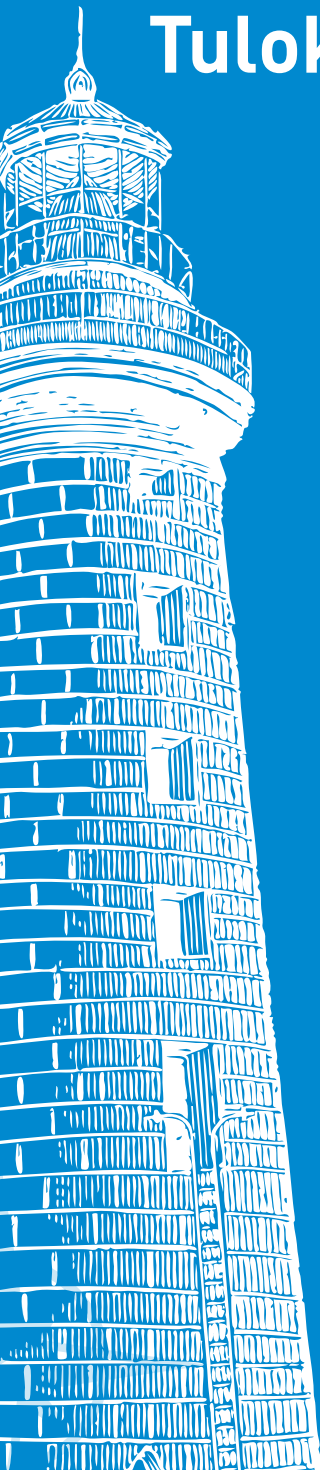
Yhtenä vertailuarvioinnin johtopäätöksenä olikin, että Ouluun tarvittaisiin yhteinen innovaatiokeskus, joka olisi avoin eri tahojen toimijoille. Keskuksessa tulisi olla yhteistyön koordinoinnin hallitsevia työntekijöitä. Opiskelijat arvioivat, että opettajia ja opiskelijoita voitaisiin nykyistä huomattavasti enemmän kannustaa monialaiseen yhteistoimintaan. Myös opetuksen kehittämiseen toivottaisiin tukea. Tärkeänä johtopäätöksenä opettajat kertoivat myös sen, että he saivat paljon ajatuksia hyvistä käytännteistä, joita voivat noudattaa omassa työssään. Opettajat kokivat

myös tärkeänä mahdollisuuden tarkastella opettajan työtä ja opettajuutta eri näkökulmasta. Vertailuarvioinnin kokemukset myös näkyvät opettajien laatimissa tulevaisuusvisioissa (ks. luku 4).

VERTAILUARVIOINNIN KOHTEET

16.3.2010	Inholland University of Applied Sciences, Hoofddorp, Alankomaat
17.–19.3.2010	Hanze University, Groningen, Alankomaat
22.3.2010	Utrecht University of Applied Sciences, Alankomaat
7.–28.5.2010	Kingston University, Iso-Britannia
24.–28.5.2010	Coventry University, Faculty of Engineering and Computing, Iso-Britannia
22.–24.11.2010	Fachhochschule Campus Wien, Wien, Itävalta
9.6.2011	Aalto-yliopisto, Helsinki, Suomi

Tulokset



17 opettajaa Oamkista

YRITYS- JA työelämäKONTAKTEJA **150**

Toimeksiantajia **42**, toimeksiantoja **110**

339 opiskelijaa

OAMK 322, OULUN YO 13, MUUT 4

22 HARJOITTELUJAKSOA, **75** OPINNÄYTETYÖTÄ

119 PROJEKTIOPINTOJA SUORITTANUTTA

130 MUITA OPINTOJA SUORITTANUTTA

9 uutta tai kokonaan uusittua **kurssia**

46 TIETEELLISTÄ JULKAISUA TAI POSTERIA

34 ESITYSTÄ TAI ESITELMÄÄ

28 KOULUTUSTA, TYÖPAJAA TAI SEMINAARIA

9 VERTAILUARVIOINTIKOhteITA

2 VIDEOJULKAISUJA

3²⁵ KERTAA ESILLÄ MEDIASSA
uutta **yritystä**

13 UUDEN PALVELUN TAI TUOTTEEN KEHITYSPROESSIA

Navigoijat



Sanna Oja (poikkimäki)

KOTISATAMA: InnoMajakka
ROOLI GASTISSA: projektipäällikkö
(1.10.2009–31.3.2012)

MÄÄRÄNPÄÄ:

- Projektin hallinnointi ja raportointi
- Yhteistyökeskustelut eri toimijoiden ja organisaatioiden kanssa
- Työelämätoimeksiantojen koordinointi ja työ-elämäyhteistyön toimintamallien kehittäminen
- Tapahtumien ja koulutusten järjestäminen
- Sisäinen ja ulkoinen viestintä

LOKI: "Organisaation voima on ihmisissä. Kehittymiselle pitää antaa mahdollisuus, ja hyvää tekemistä pitää arvostaa. Isot laivat tarvitsevat selkeän myönteisen vision, jotta ollaan yhdessä menossa samaan suuntaan. Näitä asioita olemme yrittäneet edistää, koska työelämäyhteistyö on nykyaikaisen korkeakoulu-opetuksen kulmakivi!"

Eveliina Säkkinen

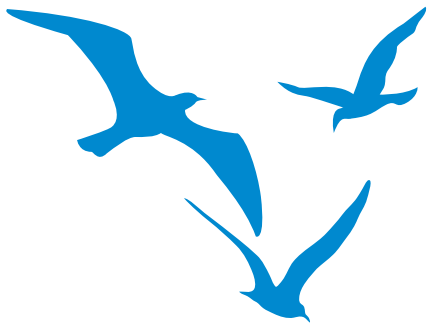
KOTISATAMA: InnoMajakka

ROOLI GASTISSA: projektisuunnittelija (1.1.2011–31.3.2012)

MÄÄRÄNPÄÄ:

- InnoMajakan ilosanoman levittäminen (markkinointi ja tiedotus)
 - Yritysten ja opiskelijoiden yhteen tuominen (työelämäyhteistyön koordinointi)
 - Työelämätoimeksiantojen seuranta, opiskelijoiden tukeminen
 - Koulutusten ja tapahtumien järjestäminen
- LOKI: "Hyvin toteutettu työelämäyhteistyö on Oamkin kilpailuvaltti ja menestystekijä. Siksi siihen tulee panostaa yhteyksiä luomalla ja hoitamalla sekä henkilökuntaa kannustamalla ja resursoimalla."





Lissu Kontio

KOTISATAMA: Oulun yliopisto
ROOLI GASTISSA: suunnittelija
MÄÄRÄNPÄÄ: koulutusten ja tapahtumien suunnittelu ja viestintä
LOKI: "Tiivis yhteistyö korkeakoulujen kesken vahvistaa Pohjois-Pohjanmaan osaamiskeskittymää ja kansainvälistä kilpailukykyä."



Katariina Muoniovaara

KOTISATAMA: InnoMajakka
ROOLI GASTISSA: projektisuunnittelija
(26.10.2009–22.12.2010)

MÄÄRÄNPÄÄ:

- Markkinointi ja tiedotus
- Työelämäyhteistyön koordinointi
- Työelämätoimeksiantojen seuranta, opiskelijoiden tukeminen
- Koulutusten ja tapahtumien järjestäminen

LOKI: "Muutos lähtee aina yksilöistä! Omat itsestäänselvyydet eivät välttämättä ole yhtä ilmiselviä toisille ihmisille, joten rajoja ylittävä yhteistyö on tärkeää."



Minna Åman-Toivio

KOTISATAMA: Vip Auctor Oy
ROOLI GASTISSA: yritysconsultti ja asiantuntija
MÄÄRÄNPÄÄ: työelämäyhteistyön aktivointi
LOKI: "Keep it simple. Yrityksillä on tarve, ja oppilaitoksista löytyy ratkaisu asiaan kuin asiaan."



Kirsi Koivunen

KOTISATAMA: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö
ROOLI GASTISSA: tutkimus- ja kehitystyön yliopettaja, projektipäällikkö (1.12.2008–30.9.2010)
LOKI: "Jotta tutkiva ja kehittävä työte lisääntyisi toiminnassa, vaatii se muutoksia asenteissa ja toimintakulttuurissa. Koulutuksessa tulee panostaa monialaiseen yhteistoimintaan. Opettajien, opiskelijoiden ja työelämäedustajien tulisi toimia tiiminä, jonka tavoitteena on pitkäjänteinen alueellinen elinkeinoelämän kehittäminen."







2. Kuinka isoa laivaa käännetään

YKSIKÖIDEN YHTEISTYÖ

MONIALAISUUS

OPINTOJAKSO, ROOLIT, UUDENLAISET OPPIMISYMPÄRISTÖT,

SOME, RESURSSIT, HEITTÄYTYMINEN

asiantuntijuus

OSAAMINEN

vuorovaikutus

POIS LUOKASTA!

OPETUSSISÄLLÖT

YHTEISTOIMINNALLISUUS

työelämä- läheisyys

VASTUU OMASTA OPPIMISESTA

Opetus muutoksessa

Hanketta suunniteltaessa arvioitiin, että opettajien työelämäyhteydet eivät aina ole kovin tiiviit eikä heillä ole tarvittavia resursseja tki-työhön opetustyönsä ohella. Opettajat eivät myöskään aina miellä tki-työn ja työelämäyhteyksien ylläpitämisen olevan kiinteä osa työtään. Tämän vuoksi Oamkin opettajien resursoiminen ja osallistuminen kehittämiseen oli InnoMajakassa keskeistä. Rehtorin käyttämä metafora ”iso laiva kääntyy hitaasti” antoi hankkeen aikana konkreettista sisältöä sille, millaisia kehittämisen esteet ja haasteet ovat – ja kuinka isoa laivaa käännetään.

InnoMajakassa mukana olleet opettajat suunnittelivat tai uudistivat täysin yhdeksän opintojaksoa. Opettajat kehittivät myös kumppanuuksia ja monialaisia projekteja uusiksi oppimisympäristöiksi. He tekivät tutkimusta omalta alaltaan, osallistuivat konferensseihin ja monenlaisiin alueellisiin, kansallisiin ja kansainvälisiin asiantuntijaverkostoihin. InnoMajakka järjesti sekä koulutuksia, työpajoja että klinikamuotoista opetusta ja erilaisia opetuskokeiluja kehittämisen vauhdittamiseksi. Opettajat kertoivat työelämän kehitysprosessien koordinoimien vaikuttaneen heidän ajatuksiinsa opetuksen kehittämisestä.

OPETTAJIEN AJATUKSIA OPETUKSEN KEHITTÄMISESTÄ

TILAT JA TUKIPALVELUT

- Opiskelijoille, opettajille ja yrityksille yhteinen alusta/ ympäristö, jossa tietoa työelämätoimeksiannoista
- Sosiaalisen median käytön parantaminen
- Työmarkkinatorien ja yritysvierailujen järjestäminen
- Pieniä, inspiroivia ryhmätyötiloja, vähemmän perinteisiä luokkia
- Opettajien ja opiskelijoiden yhteystietojen helppo saatavuus

TYÖAJAT JA RESURSOINTI

- Joustavammat työajat
- Lisää työaikaa työelämäyhteistyöhön
- Sopimusasiat selkeäksi yksiköiden välillä ja työelämäkumppaneiden kanssa
- Automaattinen työnkierto tki-työn ja opetuksen välillä
- Enemmän joustoa OPSien tulkintaan ja vaihtoehtoisia opetusmenetelmiä

OPETTAJUUS

- Opettajasta enemmän organisoija ja tsemppaaja, joka tukee jatkuvasti opiskelijoita (esimerkiksi Facebookin ja Skypen kautta)
- Opettaja voi olla ja on usein myös yrittäjä
- Resurssien jakamiseen enemmän valtaa opettajille ja yliopettajille, jotka kantavat myös vastuun käytännön toiminnasta

YKSIKÖIDEN VÄLINEN YHTEISTYÖ

- Tarvitaan enemmän monialaisia tiimejä, joissa on opiskelijoita ja opettajia Oamkin eri yksiköistä ja myös työelämästä
- Työskennellään projektimuotoisesti, projektikoordinaatiota tarvitaan

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ

- Yritysten kynnystä tulla mukaan projekteihin on madallettava
- Työelämäyhteistyön arviointi- ja palautejärjestelmän käyttöönotto
- Toimeksiantoihin liittyvän tiedonkulun parantaminen (esimerkiksi sosiaalisen median työkaluilla)
- Työelämäyhteistyö-henkilöt yksiköihin (hoitaisivat esimerkiksi markkinoinnin, vierailut, yhteydenotot)

HANKETOIMINNAN JA OPETUKSEN KEHITTÄMINEN

- Projektinhallintaan liittyvien käytäntöjen konkretiaa on selvennettävä yrityksille
- Rahoitusta haetaan lähteistä, jotka sallivat opiskelijoiden osallistumisen työntekijöinä ja palkansaajina
- Hanketoiminnalle tukihenkilöstöä
- Amokin väki ja opetuksen kehittäminen liikkeelle yksiköiden hankkeisiin
- Pysyviä tukihenkilöitä/suunnittelijoita yksiköihin, hankkeille ja opetuksen kehittämiseen
- Joka yksikköön hankesuunnittelijoita, jotka voisivat tehdä hankehakemuksia

TYÖKALUJA OPETUKSEN JA TKI-TYÖN YHDISTÄMISEEN



TIETEELLINEN KONFERENSSI TÄHTÄIMESSÄ

Uudenlaisia oppimisympäristöjä tarjosi myös tavanomaisen opetuksen korvaaminen tutkimus- ja kehitystyöllä ja käytännön harjoituksilla, sekä tutkimusjulkaisujen kirjoittaminen tieteelliseen konferenssiin. Englanninkielisten posterijulkaisujen kirjoittamisen ja esittämisen koettiin vahvistavan opiskelijoiden asiantuntemuksen lisäksi oman alan vieraskielisen ammattisanaston hallintaa, esiintymisvalmiuksia, ja ammatti-identiteettiä. Tämänkaltaisessa opetuksessa on paljon mahdollisuuksia oman alan asiantuntemuksen ja kielten oppimisessa.



KUMPPANUUKSIEN KEHITTÄMINEN

Työelämäyhteistyössä myös pitkäjänteisten kumppanuusien ja kumppanuusyhteistyön muotojen kehittäminen nähtiin tärkeäksi, koska se helpottaa ja tehostaa yhteistyöverkostojen hallintaa ja syventää siitä saatavia hyötyjä. Kumppanuuksia kehitettiin oppimisympäristöinä käymällä Kumppanuuden kehittäminen -keskusteluja (Liite 4), joissa kerättiin ideoita aiemmasta yhteistyöstä sekä toiveita ja suunnitelmia yhteistyölle. Keskustelujen kautta löydettiin uusia tapoja esimerkiksi harjoittelujen ja opinnäytetöiden suorittamiseen.



OPINNÄYTETÖITÄ TUTKIMUSRYHMÄTYÖSKENTELYNÄ

Opinnäytetyön tekijöitä koottiin verkkokauppa-aiheen ympärille tutkimusryhmäksi, jolloin voitiin tutkia toisiinsa liittyviä aihekokonaisuuksia ja tuottaa alueen kehittymiselle tärkeää uutta tietoa. Opinnäytetyön tekijät saivat ohjausta useammalta opettajalta ja useasta näkökulmasta niin halutessaan, ja he saivat myös tukea toisiltaan. Tämä mahdollisti myös profiloitumisen ja kansainväliset julkaisut aiheesta, opettajien verkostoitumisen hyvien kansainvälisten kumppanien kanssa ja yhteishankkeet tulevaisuudessa.



TOIMEKSIANTOPOHJAINEN PROJEKTIOPPIMINEN

Toimeksiantoihin pohjautuvaa opiskelua kokeiltiin opiskelijoiden tartuttua hankkeen välittämiin työelämätoimeksiantoihin. Opiskelijat suorittivat toimeksiantoja useimmiten opinnäytetöinä tai harjoitteluina, mutta myös vapaavalintaisina projektiopintoina tai jopa ilman palkkaa tai opintopisteitä. Motivaationa olivat ammatillinen pätevytymisen, toimeksiannoista saadut referenssit, todistus osallistumisesta tai suositukset työnhakua varten. Hanke tuotti välittämäl-

leen toimeksiannoille tavanomaista opinnäytetyön ohjausta täydentävää tukipalvelua toimeksiantojen sopimiselle, eteenpäin viemiselle ja päättämislle (ks. luku 3).

Lisäksi mukana olevat opettajat järjestivät kokonaisia projektimuotoisia kursseja, joiden toimeksiantona oli jokin työelämän käytännön ongelma. Sekä opettajien että opiskelijoiden kokemukset olivat positiivisia, ja opettajat kuvasivat niiden jopa muuttaneen omaa opettajuuttaan siten, ettei entiseen ole paluuta. Projektimuotoisen opetuksen hankaluutena oli kuitenkin sen sovittaminen usein kovin tiiviisiin lukujärjestyksiin. Opiskelijat kokivat oppineensa paljon ja motivoituneensa käytännön tehtävistä.



MONIALAISET KURSSIT

Useat hankkeeseen osallistuneet opettajat kertoivat tiivistäneensä yhteistyötä Oamkin sisällä opittuaan tuntemaan muita omaa alaa läheltä koskettavien aiheiden asiantuntijoita. Yhteistyöstä nousi esille tarve ja mahdollisuus useille eri alojen yhteisille kursseille (muun muassa hyvinvointiteknologia ja radiologia, liiketalous ja viestintä). Monialaisten kurssien suurimmiksi hankaluuksiksi näyttivät nousseen käytännön järjestelyt: luokkatilojen varaukset, aikataulutukset ja opettajarekrytoinnit. Kustannusten jakaminen ei osoittautunut ongelmaksi, vaikka aiheesta keskusteltiin. Opiskelijapalaute oli positiivista, ja yhteistä kurssia kuvattiin jopa "parhaimmaksi kurssiksi koko tähänastisissa opinnoissa". Joissakin tapauksissa kurseista seurasi myös muita opintoja toisen alan kursseilla, koska mielenkiinto heräsi uuteen näkökulmaan.



MONIALAINEN TUOTEKEHITYSPROJEKTI

Hankkeessa mukana olleet opettajat kehittivät yhden merkittävemmän ja yhden pienemmän tuotekehitysprojehtin ympärille monialaisia kehitysprosesseja, joissa opiskelijat suorittivat projektiopintoja, harjoitteluja ja opinnäytetöitä. Kehitysprosesseissa törmättiin yksiköiden välisen toiminnan aiheuttamiin hankaluuksiin muun muassa opintojen järjestämisessä ja aikataulutamisessa sekä harjoittelijoiden palkkauskäytännöissä. Useimmat hankaluudet saatiin kuitenkin ratkottua.

Työn alla olleet tuotekehityshankkeet perustuivat Oamkin tai sen opettajien omistamiin tuoteideoihin, ja siksi niiden ympärille rakennetut harjoitusprojektit olivat hyviä, koska niiden yhteydessä ei ollut ulkoisia aikataulupaineita.

Osallistujien kokemukset projekteista olivat pääosin todella positiivisia, ja niiden koettiin tarjoavan paljon uutta oppimista sekä opettajille että opiskelijoille. Johtopäätöksenä olikin, että vapaavalintaisten projektiopintojen määrää opintosuunnitelmissa voisi lisätä kautta linjan, kaikissa yksiköissä.

Klinikkamuotoisten koulutusten yhteydessä tuli esille useita lupaavia opiskelijoiden tuoteideoita, joita voitaisiin myös viedä eteenpäin samankaltaisilla opinnoilla. Siten projektiopinnot voisivat lisätä opiskelijoiden yrittäjyyttä, työllistymistä ja osaamista sekä ammattitaidoissa että vuorovaikutus- ja työelämätaidoissa.



TYÖPAJAT JA KLINIKKAOPETUS

InnoMajakan koulutuksia järjestettiin yhteistoiminnallisina työpajoina aina aiheiden sallissa. Yhteistoiminnallisesti työskenneltiin muun muassa kestävän kehityksen, TEKES-rahoituksen ja opetuksen kehittämisen työpajoissa. Niissä käytettiin luovan ryhmätyöskentelyn menetelmiä sekä narratiivisia ja visuaalisia työtapoja.

Klinikkamuotoisia koulutuksia järjestettiin muun muassa palvelumuotoilun ja sosiaalisen median aiheista. Yritysten ja julkisyhteisöjen edustajat toivat niihin omia toimeksiantojaan opettajien ja opiskelijoiden yhdessä ratkottaviksi. Samalla periaatteella toimi myös innovaatioessio, jossa monialaiset tiimit työstivät yhdessä innovaatioaihoita.

Kokemukset työpajoista ja klinikoista olivat pääosin positiivisia. Opettajat olivat erittäin kiinnostuneita kehittämään omaa työtään ja tuottamaan kehittämiseen liittyvää aineistoa, vaikka heidän on vaikea irrottautua työstään kokonaiseksi päiväksi kehittämistä varten ja yhteisiä aikatauluja on vaikea järjestää. Myös opiskelijoiden läsnäolo koettiin hyödylliseksi toiminnan kehittämistä pohdittaessa.

Yhteistoiminnallisissa työskentelyssä opiskelijoiden ja opettajien roolit sekoittuivat, varsinkin aiheissa, joissa opiskelijoilla oli opettajia enemmän kokemusta. Siten klinikat toimivat samalla myös opettajien täydennyskoulutuksen ympäristönä. Opiskelijat ja opettajat mainitsivat oppineensa erityisen paljon klinikoissa, joissa oli mukana työelämän edustajia. Opiskelijat mainitsivat myös saaneensa hyödyllisiä työelämäkontakteja. Yritykset ja julkisorganisaatioiden edustajat mainitsivat saaneensa mm. kullannarvoista käytännön opastusta, hyviä työkaluja markkinointiin ja kontakteja esimerkiksi tarvitsemiinsa palveluntarjoajiin.



TULEVAISUUSTYÖSKENTELY

InnoMajakan tulevaisuustyöpaja koettiin erityisen kiinnostavana työskentelytapana, ja se sai pelkästään positiivista palautetta. Tulevaisuustyöpajan avasi ammattikorkeakoulun rehtori Jouko Paaso, joka kertoi uuden strategian asettamista haasteista opetuksen, innovaatio toiminnan ja verkostojen kehittämiselle. Opettajat työstivät käsitystä omasta ammattitaidoistaan ja ammatillisesta tulevaisuudestaan. Ryhmissä tehtiin myös yhteisiä tulevaisuusvisioita, jotka videoitiin jaettavaksi InnoMajakan ja Oamkin nettisivuilla.

Yhteisen työskentelyn koettiin vieneen kohti yhteistä visiota, ja työskentely näyttikin tuottaneen ryhmäytymistä kehittäjähenkisten opettajien kesken. Työpajaan osallistuneet saivat myös uusia ajatuksia omasta ammatistaan ja sovelsivat kansainvälisen vertailuarvioinnin tuloksia työhönsä. Pelkona kuitenkin esitettiin, etteivät yhteiset ajatukset tai tuotetut materiaalit kiinnosta organisaation johtoa tai johda käytännön toimenpiteisiin kehittämisessä. Myöhemmin voitiin kuitenkin havaita joidenkin työpajassa kehitettyjen ajatusten edenneen muiden työryhmien työskentelyn kautta. Työpaja vaikutti siis tuottaneen uudenlaista näkökulmaa opettajien ammatti-identiteettiin ja edistäneen työpajoista tehokkaimmin organisaation toimintakulttuurin kehittymistä.



VIDEO OPETUKSEN JA KEHITYKSEN VÄLINEENÄ

InnoMajakka järjesti 16.3.2011 seminaarin ja työpajan teemalla ”Veijareita ja pyhimyksiä – kannattaako kestävä kehitys?”. Seminaaria järjestettäessä pohdittiin erityisesti sitä, kuinka osallistujat voivat työstää omaa tulkintaansa kestävän kehityksen merkityksestä elämässään ja työssään sekä jakaa käsityksiään toisten kanssa. Video arvioitiin sopivaksi työkaluksi siihen.

Osallistujat työstivät ajatuksiaan ensin yksilötasolla asiantuntija-alustusten aikana. Sen jälkeen ajatuksia jaettiin ja videoitiin pienryhmissä. Materiaalista editoitiin video, jolla osallistujat kertovat, kuinka kestävä kehitys näkyy heidän elämässään ja kuinka kestävä kehitys voidaan edistää. Seminaarialustajat ja heidän aiheensa esiteltiin videon alussa sarjakuvallisin keinoin. Heidän puheenvuorojaan ei näytetty videolla, koska videon tarkoituksena ei ollut referoida seminaaripäivää, vaan sivuta sen teemoja ja esitellä osallistujissa heränneitä ajatuksia. Osallistujien tuottamia ajatuksia haluttiin jakaa organisaatiossa myös laajemmin. Video toteutettiin keskustelua korostaen, joten päähenkilöt istuivat kuvaustilanteessa pöydän ympärillä. Tilanteen ajateltiin palvelevan myös yhteistoiminnallista oppimista.

Video valmistuttua tehtiin kevyt palautekysely, jolla tavoiteltiin käsitystä videon mahdollisuuksista kehittämisen työkaluna. Kaikissa vastauksissa video koettiin ”hyödyllisenä”, ”tarpeellisenä”, tai muutoin hyvänä opetuksen ja kehittämisen välineenä. Vastauksissa kommentoitiin paljon sitä, että videomateriaalia saisi käyttää enemmän sekä organisaation kehittämisessä että oppimisen apuna. Joissakin vastauksissa myös kritisoitiin videon muotoa. Videomateriaali ei vielä ole jokapäiväinen työkalu organisaatiossa, eikä sen kaikkia mahdollisia muotoja tunneta. Liikkuva kuva ja ääni ovat jo olennainen osa elämäntapaamme, ja ihmisillä on vahvojakin ennako-odotuksia tuotettavan materiaalin suhteen.

Käänteentekijät

Yhteistoiminnallinen opetus vaatii opettajilta erilaisia valmiuksia ja työkaluja kuin perinteinen luokkaopetus. InnoMajakka-opettajat ovat olleet innokkaita, avoimia. He ovat heittäytyneet yhteistyöhön työelämän kanssa. Monet ovat uskaltaneet ulos mukavuusalueeltaan ja omistautuneet uudentyyppiselle opetukselle. He sanovat, ettei entiseen ole enää paluuta. Iso laiva on lähtenyt kääntymään.

Ensio Sieppi

KOTISATAMA: Tekniikan yksikkö

ROOLI GASTISSA: yliopettaja
(sulautetut järjestelmät)

MÄÄRÄNPÄÄ:

- Sidosryhmien kartoittaminen ja konkreettinen yhteistyö
 - Kansainvälinen työelämäyhteistyö
 - SpoCo-kehityshanke
 - GOPP (Goal Oriented Project Planning eli päämääräohjautuva projektisuunnittelu) – uudet oppimisympäristöt ja hyötykäyttö projekteissa
- LOKI: "Työelämäläheisiin hankkeisiin, yritysten harjoitteluprojekteihin sekä opinnäytetöihin pystymme vastaamaan toimivalla tiimillä. Opiskelijoiissamme on potentiaalia lähes rajoittamasti, joten olemmeko yhdessä valmiit tarttumaan uusiin haasteisiin? Onko hihat käärittö?!"





Epi (Pekka) Isomursu

KOTISATAMA: Kulttuurialan yksikkö

ROOLI GASTISSA: yliopettaja

MÄÄRÄNPÄÄ: tutkimus ja tieteellinen julkaisu:
käyttäjakeskeinen suunnittelu ja käyttäjäkokemus
muun muassa mobiililaitteissa ja sosiaalisen me-

dian sovelluksissa

LOKI: "Opettajan on virkistävää välillä tutkia ja
tutkijan opettaa"



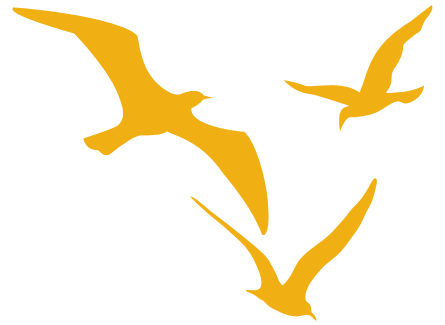
Kari Laitinen

KOTISATAMA: Tekniikan yksikkö

ROOLI GASTISSA: yliopettaja

MÄÄRÄNPÄÄ: tuotekehitysprojekti yhdessä työelämän ja kansainvälisten opiskelijoiden kanssa

LOKI: "Ohjelmistokehitysprojekteissa syntyy aina kovasti uusia ideoita, joita ei millään annettujen resurssien puitteissa ehdi toteuttamaan."



Pertti Sillanpää

KOTISATAMA: Kulttuurialan yksikkö

ROOLI GASTISSA: yliopettaja (journalismi)

MÄÄRÄNPÄÄ: opetuksen kehittäminen lähemmäksi työelämän käytäntöjä

LOKI: "Sanotaan: rajusti syöskvä virta on väkivaltainen. Kukaan ei sano: virtaa kahlitseva uoma on väkivaltainen."

– Bertolt Brecht.



Kimmo Paajanen

KOTISATAMA: Kulttuurialan yksikkö
ROOLI GASTISSA: painoalakoordinaattori
(internet- ja tietoteknologiapohjaiset innovaatiot ja palvelut), lehtori (mediatuottaminen)

MÄÄRÄNPÄÄ:

- Työelämäyhteistyön tiivistäminen eri yksiköissä
 - Yliopistoyhteistyön parantaminen
 - Työelämätoimeksiantojen palvelukartan luominen
 - Sidosryhmäyhteistyön parantaminen
- LOKI: "Hyvää kuhinaa on saatu aikaan. Eri yksiköiden tuntemus on parantunut, ja kaikilla toimijoilla on sama suunta nykyisin."



Teemu Palokangas

KOTISATAMA: Kulttuurialan yksikkö
ROOLI GASTISSA: viestinnän osastonjohtaja
MÄÄRÄNPÄÄ: sisäisen ja ulkoisen sidosryh-
mätyön kehittäminen ja vakiinnuttaminen
LOKI: "Confusion is the fuel of excellence."



Päivi Lamminen

KOTISATAMA: Luonnonvara-alan yksikkö
ROOLI GASTISSA: tuntiopettaja, opintojen ohjaaja
MÄÄRÄNPÄÄ: kehitysprosessin koordinointi
LOKI: "Monialaisuus on voimavara!"



Pirjo Siipola

KOTISATAMA: Luonnonvara-alan yksikkö
ROOLI GASTISSA: yliopettaja (maisemasuunnittelu)
MÄÄRÄNPÄÄ: opetuksen kytkeminen työelämään tarjoamalla opiskelijoille motivoivia työelämä-
lähtöisiä projekteja
LOKI: "Käyttäjälähtöisyys edellyttää yhteistoimintaa: käyttäjät (asukkaat), mahdollistajat (kunnat), kehittäjät (korkeakoulu) ja soveltajat (yritykset) - kaikkien mukanaoloa tarvitaan!"

Opettaja aktiivisena kehittäjänä

Anja Henner

InnoMajakka-hankkeessa tavoitteenani oli kehittää röntgenhoitajien opetusta, tuoda tki-työtä opetukseen ja luoda yhteistyötä sekä Oamkin yksiköiden välille että alueellisten, kansallisten ja kansainvälisten kumppaneiden kanssa. Laajempänä tavoitteenani oli edistää eri tavoin säteilyn käytön turvallisuuskulttuuria terveydenhuoltoalalla.

TUTKIMALLA OPIEN AMMATTITAITOON

InnoMajakan aikana vietiin eteenpäin turvallisuuskulttuurin kehittämistä säteilyn lääketieteellisessä käytössä. Turvallisuuskulttuurin kautta voidaan pienentää säteilyn aiheuttamia haittavaikutuksia väestölle ja samaan aikaan parantaa ja kehittää toimintaa. InnoMajakan aikana olen halunnut esitellä erityisesti opiskelijoiden merkittävää panosta turvallisuuskulttuurin kehittämistyössä ja kertoa näistä tuloksista koulutustilaisuuksissa ja konferensseissa niin kotimaassa kuin kansainvälisilläkin foorumeilla.

Säteilyaltistuksen optimointi on oleellinen osa röntgenhoitajan työtä, ja siihen liittyen yksi opiskelija teki hammaskuvauksiin liittyvän (OPTG) säteilyannoksen optimointiin liittyvää tutkimusta. Hän mittasi DAP-mittarilla annokset erilaisilla kuvausohjelmilla ja parametreilla. Tulokset esiteltiin hammaslääkäreille, ja sen jälkeen he alkoivat kirjoittaa tarkempia ja kohdistetumpia röntgenlähetteitä, joiden perusteella röntgenhoitaja voi kuvata niin kutsutun osa-OPTG:n eli vain osan hampaistosta. Vaikuttavuutta arvioidaan analysoimalla kuva-arkistosta, kuinka suuri osa OPTG-tutkimuksista on nykyisin osa-OPTG-tutkimuksia ja kuinka paljon säteilyannosta ne pienentävät. Osa-OPTG-käytäntö on levinnyt Suomessa myös hammaslääkäriskoulutuksen kautta. Optimointimahdollisuuksista pidettiin luennot Sädeturvapäivillä 2010 ja ECR 2011 -konferenssissa (European Congress of Radiology) sekä esitys alueellisessa hammaslääkäriskoulutuksessa. Esitys säteilyannosten vähentämisen vaikuttavuudesta on hyväksytty myös ECR 2012 -konferenssiin.

Toisena esimerkkinä opiskelijoiden ja röntgenhoitajien yhdessä toteuttamasta tutkimuksesta on lannerangan säteilyoptimointitutkimus, johon ovat osallistuneet röntgenhoitajat ja opiskelijat. Tuloksia esiteltiin ECR 2011 -konferenssissa, ja tutkimus herätti myös kiinnostusta kansainvälisesti, kun radiologiassa arvostetun AuntMinnie.com-sivuston toimittaja otti yhteyttä ja laati kuvauksen projektista ja sen tuloksista.

YKSIKÖIDEN YHTEISET KURSSIT

Teimme Tekniikan yksikön hyvinvointiteknologian yliopettaja Jukka Jauhiaisen kanssa suunnitelman ja tehtävät röntgenhoitajaopiskelijoille ja hyvinvointiteknologian opiskelijoille suunnatulle yhteiselle opintojaksolle. Kurssin toteuttaminen todettiin lopulta mahdolltomaksi lukujärjestysteknisistä syistä. Kokeilun seurauksena alkoi kuitenkin tiivis yhteistyö, joka on ollut hyvin hedelmällistä. Olemme saaneet uusia näkökulmia omaan opetukseen, kun tekniikan yksikön opiskelijoita on tullut meidän kurssiellemme ja suorittanut erilaisia syventäviä tehtäviä. Jatkossa kehitämme yhteistyötä edelleen, sillä hyvinvointiteknologian opiskelijat ovat kiinnostuneita useista sosiaali- ja terveysalan kursseista.



Anja Henner

KOTISATAMA: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö
ROOLI GASTISSA: yliopettaja (radiografia ja sädehoito)
MÄÄRÄNPÄÄ:

- Opetuksen ja tki-työn yhdistäminen
 - Kansainvälisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen
 - Opetuksen kehittäminen (turvallisuuskulttuurin parantaminen säteilylääketieteellisessä käytössä, yhteistyö hyvinvointiteknologian kanssa)
- LOKI: "Yhteistoiminnallisuuden merkitys: opiskelija – harjoittelupaikka – Oamk. Voimme olla vaikuttamassa kansallisella ja EU-tasolla olemalla mukana. Näin voimme olla edellä kehityksessä."

SUUNNITELMALLISEMPAA YHTEISTYÖTÄ

InnoMajakassa yhtenä tavoitteenani oli opintoihin liittyvien kumppanuuksien ja yhteistyömallien kehittäminen. Yhdessä Raahan sairaalan henkilökunnan kanssa lähdimme tekemään ensimmäistä kehittämissuunnitelmaa, johon kirjattiin opintojaksoittain oppimistehtäviä opintojen eri vaiheisiin (eräänlainen palvelukartta). Tehtävät vaihtelivat pienistä laadunvarmistustehtävistä potilasannosmääritykseen, itsearviointitehtäviin, osastotunteihin ja opinnäytetöihin. Suunnitelmaan koottiin kehittämissuunnitelmia, jotka liittyivät 16 eri opintojaksoon. Erityisesti esille nousivat tietokonetomografiatutkimuksiin liittyvät tehtävät. Opiskelijat pitivät tietokonetomografiasta useita osastotunteja, ja aiheesta valmistui kaksi opinnäytetyötä. Vastaavanlaisia tehtäviä opiskelijat olivat tehneet aikaisemminkin, mutta niitä ei oltu dokumentoitu eikä suunniteltu niin, että ne etenevät loogisesti ja uusi opiskelija voi jatkaa aikaisemman pohjalta. Opiskelijoilla on ollut aktiivinen ja ideoiva rooli oppimistehtävien suunnittelussa.

Yhdessä kehittämissuunnitelmien arviointikriteeriksi määriteltiin ulkoinen näkyvyys niin, että vuosittain on esitys, posterit tai artikkelit kotimaisessa tai ulkomaisessa tapahtumassa tai lehdessä. Kesäkuussa 2011 röntgenhoitajat Vesa Repo ja Emilia Vesikukka Raahan sairaalasta pitivät referenmenettelyn kautta hyväksytyin abstraktin pohjalta suullisen esityksen pohjoismaisessa konferenssissa.

Vastaavanlaista kehittämissuunnitelmaa ollaan laatimassa myös Avohoitotalon ja lasten röntgenosastoille. Kehittämissuunnitelmat yhteistyömuotona ovat herättäneet kiinnostusta muuallakin, ja niitä tullaan jatkossa laatimaan muiden organisaatioiden kanssa.

Kehittämissuunnitelmien laatimisessa opettajalta vaaditaan aktiivisuutta ja aloitteellisuutta. On oltava valmis kannustamaan myös opiskelijoita ja työelämän edustajia kirjoittamaan omista hyvistä käytänteistään. Innostavaa on ollut nähdä, kuinka työelämän edustajat arvostavat opiskelijoiden tekemää työtä. Sen ajamana opiskelijat motivoituvat syventämään osaamistaan ja uskaltavat esittää uusia ideoita.

ASiantuntijaverkostot opettajan

AMMATTITAIIDON YLLÄPITÄJINÄ

InnoMajakan kautta minulle järjestyi myös resurssia säteilynkäytön turvallisuuskulttuurin kehittämiseen kansallisissa ja kansainvälisissä verkostoissa. Toimiminen tällaisissa verkostoissa takaa sen, että voin tarjota opiskelijoilleni mahdollisimman ajantasaista tietoa säteilyturvallisuudesta ja ennakoita tulevaa opetuksessa.

Olin mukana Säteilyturvakeskuksen (STUK) asiantuntijaryhmässä, jonka tavoitteena oli arvioida säteilysuojelukoulutusta. Työn tuloksena todettiin, että koulutuksia tulee arvioida uudelleen. STUK on myös uudistamassa säteilyturvaohjeita,

joissa ohjataan vaadittavaa säteilysuojelukoulutusta.

European Federation of Radiographer Societies (EFRS) kutsui minut mukaan kahteen eri projektiin. Toisessa projektissa (European Medical ALARA Network) olen mukana osaston ulkopuolisiin röntgentutkimuksiin liittyvässä tutkimusryhmässä. Tavoitteenamme on luoda osallistujavaltiaille yhteiset hyvät käytännöt, ja tässä työssä edustan Suomea. Projekti jatkuu edelleen, mutta InnoMajakan jälkeen minulla ei ole siihen resursoitua työaika.

Toisen projektin tehtävänä on uudistaa suositukset säteilysuojelukoulutuksesta eri ammattiryhmille. Aikaisempi suositus (Medrapet Advisory Group EU suositus RadProt 116) on vanhentunut, ja se uusitaan radiologien, fyysikoiden, röntgenhoitajien ja muiden säteilyöntekijöiden yhteisessä projektissa. Huhtikuussa 2012 järjestetään workshop, jonka pohjalta suositus lähtee etenemään. Valitettavasti minulla ei ole mahdollisuutta osallistua tähän, sillä InnoMajakan jälkeen tähänkään ei ole resursoitua työaika.

Olen toiminut myös useissa arviointi- ja luennointitehtävissä kansainvälisissä ECR-konferensseissa sekä pitänyt esityksiä röntgenhoitajan koulutusta säteilytutkimuksen optimoinnista yhdessä opiskelijoiden ja alueellisten kumppaneiden kanssa. Kotimaassa olen ollut kutsuttuna luennoitsijana Radiografiapäivillä ja Sädeturvapäivillä.

Yhteistyöryhmissä työskentely on tapahtunut Skypen, Google Docsin, sähköpostin, Adobe Connect Pro -ohjelman ja netin kautta. Tapahtumissa mukana on ollut moniammatillinen joukko lääkäreitä, fyysikoita ja röntgenhoitajia. Tätä kautta verkostoituminen on ollut helppoa, ja virityksiä yhteisistä hankkeista on tehty.

AMMATTIYLPEYS INNOSTAA KEHITTÄMÄÄN

Opettajana on ollut innostavaa nähdä kuinka merkittävää tapoja oppia ja kehittää alueelliset kumppanuudet ja asiantuntijaverkostot tarjoavat. Olen saanut hyvää materiaalia röntgenhoitajaopiskelijoiden käyttöön ja uusia näkökulmia omaan opetukseeni Sosiaali- ja terveysalan yksikössä. Opiskelijat ovat hyvin motivoituneita ja innostuneita tehdessään opiskelussaan tehtäviä, jotka oikeasti vaikuttavat ja kehittävät toimintaa. He hakevat uusinta tietoa ja vievät sitä kliiniseen työhön. Opiskelijoiden ammatti-identiteetti vahvistuu, ja he huomaavat olevansa tasavertaisia osajia tulevien kollegoidensa kanssa. Tulevassa työssään he myös uskaltavat ottaa haasteita vastaan ja lähteä kertomaan osaamisestaan muualle kotimaahan ja ulkomaille. Tutkimus- ja kehittämistoiminta konkretisoituu, ja opiskelijat huomaavat sen olevan osa arkipäivän pieniä tapahtumia, jotka dokumentoituina ovatkin merkittävä osa röntgenhoitajana työn kehittämistä. Lisäksi olemme tuoneet esille kliinisessä työssä jo olevien röntgenhoitajien osaamista. Ammattilylpeys näkyy kauas, ja samalla se innostaa kehittämään ja kehittymään aina uudestaan.

Opiskelijoiden, opettajien ja työelämän yhteinen tutkimusryhmä **verkkokauppaa kehittämässä**

Helena Ahola, Sinikka Suutari ja Taina Vuorela

Osallistuimme InnoMajakan puitteissa Vercco-verkkokauppakesittymän rakentamiseen, ja toimimme sen projektiryhmässä asiantuntijoina. Vercco-kesittymässä ovat mukana Oulun kaupunki (BusinessOulu), Itella, VTT, Oulun seudun ammattikorkeakoulu, Oulun seudun ammattiopisto, Oulun yliopisto sekä paikallisia pk-yrityksiä. Lisäksi käynnistimme Oamkin Liiketalouden yksikössä aiheeseen liittyvän tutkimus- ja kehittämissuunnitelman, jossa työskentelimme yhdessä opiskelijoiden ja yritysten kanssa.

Yrityksiltä ja yhteistyökumppaneilta tuli paljon erilaisia tarvelähtöisiä aiheita opinnäytetöille, ja opiskelijoiden tekemät työt veivät eteenpäin verkkokauppakesittymän kehittämistä. Opiskelijat saivat yhteistyön kautta myös harjoittelupaikkoja. Ryhmämme tuotti seitsemän tieteellistä julkaisua, viitisenkymmentä sähköiseen liiketoimintaan liittyvää opinnäytetyötä ja erilaisia kehittämissuunnitelmia yrityksille. Yhteistyön tuloksena on kehitetty verkkokauppaosaamista ja siihen liittyvää koulutusta, jonka tuloksena tammikuussa 2012 alkavat verkkokauppaosaajan erikoistumisopinnot.



Taina Vuorela

KOTISATAMA: Liiketalouden yksikkö
ROOLI GASTISSA: yliopettaja (kansainvälinen yritysviestintä)

MÄÄRÄNPÄÄ:

- Monialainen tki-työ yhteistyössä yritysten kanssa, tki-työn integroiminen opetukseen
- Kansainvälinen yhteistyö ja vertailuarviointi
- Julkaisutoiminta

LOKI: "Yhteistyö on innostavaa ja tuloksellista! Projektien kautta syntyy dynaamisempaa oppimista opiskelijoille ja ammatillista kehittymistä opettajille!"



Helena Ahola

KOTISATAMA: Liiketalouden yksikkö
ROOLI GASTISSA: yliopettaja (markkinointi)
MÄÄRÄNPÄÄ:

- Verkkokaupan kehityshanke
- Työelämätoimeksiantojen koordinoiminen
- Julkaisutoiminta
- Kansainvälinen vertailuarviointi

LOKI: "Tulevaisuus on verkossa ja verkostoissa: yhdessä ja monialaisesti voidaan kehittää uutta osaamista, päästä mukaan kansainvälisiin kuvioihin ja löytää kasvukanavia innovatiiviselle liiketoiminnalle."



Sinikka Suutari

KOTISATAMA: Liiketalouden yksikkö
ROOLI GASTISSA: lehtori (sähköinen liiketoiminta)
MÄÄRÄNPÄÄ:

- Julkaisutoiminta
- Työelämäyhteistyö
- Asiantuntijajäsen Vercco-hankkeessa
- Yksiköiden välinen yhteistyö (SpoCo)
- Kansainvälinen vertailuarviointi työelämäyhteistyöstä

LOKI: "Tekemisen meininki ollut koko ajan! Kerrankin saanut tehdä monipuolista ja innovoivaa työtä."

OPPEJA JA YHTEISTYÖTÄ MAAILMALTA

Toukokuussa 2010 kävimme Englannissa tutustumassa Coventryn ja Kingstonin yliopistoihin. Vertailuarvioituissa yliopistoissa tavoitteena on, että kaikissa tiedekunnissa noudatettaisiin 60–40-sääntöä: 60 prosenttia työajasta olisi opetusta ja 40 prosenttia tutkimusta. Tällä hetkellä prosentit ovat huomattavasti alhaisemmat, ja etenkin tutkimustyöhön osallistuminen on vähäistä. Opettajat valittivat sitä, ettei tutkimustyöhön löydy aikaa, koska sitä ei ole työsuunnitelmassa huomioitu. Meidän järjestelmämme, jossa artikkelin kirjoittamisesta saa 140 työtuntia, oli heidän mielestään todella hyvä ja kannustava tutkimuksen tekemiseen.

Vertailuarvioinneista opimme myös, että korkeakoulun markkinointiin täytyy panostaa valtavasti. Markkinoinnin lähtökohdaksi on henkilökunnan omien verkostojen hyödyntäminen ja jakaminen. Molemmissa arvioituissa yliopistoissa painotettiin, että koulun markkinointi on erittäin tärkeää, ja ymmärrettiin, ettei markkinointia voi tehdä työpöydän takana yliopiston sisällä, vaan pitää luoda suhteita yrityksiin, osallistua konferensseihin, messuihin ja muihin verkostotilaisuuksiin. On myös oltava hyvää markkinointimateriaalia ja viestintää siitä, mitä oppilaitosyhteistyö voi yrityksille tarjota.

Alankomaissa teimme vertailuarviointia kolmessa ammattikorkeakoulussa: Utrecht UAS, Inholland UAS ja Groningen UAS. InHollandin ammattikorkeakoulussa on käynnistetty ohjelma, jonka tarkoituksena on opettajien motivointi tki-työhön. Asian tiimoilta on järjestetty koulutus- ja verkostoitumistilaisuuksia. Näin on pyritty paitsi aktivoimaan uusia toimijoita myös kasvattamaan sosiaalista pääomaa tki-työssä: tätä työtä on tärkeää tehdä yhdessä tiiminä oppien ja kehittyen korkeakouluna. Utrechtiin ammattikorkeakoulussa esittelimme sähköisen kaupan tutkimustamme ja verkostoiduimme tki-työstä kiinnostuneiden yksiköiden kanssa.

Lisäksi järjestimme kansainvälistä yhteistyötä Tanskan Århusin yliopiston kanssa, joka on sisältänyt muun muassa

yhteisten julkaisujen valmistelua, kehitysprosessiyhteistyötä ja yhteistä hankevalmistelua. Vertailuarviointivierailujen yhteydessä rakensimme kansainvälisiä verkostoja, joissa syntyi useita hankeideoita ja uusia hankkeita (muun muassa SILVER-hanke, joka käynnistyi 1.11.2011).

KUUSI SILMÄÄ NÄKEE PALJON ENEMMÄN KUIN KAKSI!

Hankeessa opimme ennen kaikkea tutkimusryhmätyöskentelyä. Meillä oli opiskelijoiden kanssa yhteinen työskentely- ja keskustelualusta, jonne tallensimme kaikki valmistuneet opinnäytetyöt ja uusimmat tutkimukset. Pidimme opiskelijoille yhteisiä viikottaisia palavereja, ja järjestimme heille tiedotustilaisuuksia uusista opinnäytetöiden aiheista. Valmiita tutkimuksia esiteltiin myös yhteisissä seminaareissa. Opiskelijat olivat tyytyväisiä saadessaan ohjausta usealta opettajalta samaan aikaan, eri näkökulmista. Monialainen yhteistyö kolmen eri näkökulmaa edustavan osaajan kesken oli opettavaista ja antoisaa. Se on kehittynyt todella paljon omaa ajattelua ja tietojen soveltamista eri aloille. Yhteisten viikkopalaverien työskentelyilmapiiri oli erilainen ja vapaa-muotoisempi kuin perinteisessä ohjauksessa.

Opiskelijoiden ja yritysten tarpeiden yhteensovittaminen on todella haasteellista. Pk-yritysten edustajilla on kiireinen työtahti, joten pelkästään kokousaikojen sopiminen toimeksiantojen suhteen vei runsaasti aikaa ja vaati useamman neuvottelun, ennen kuin sopiva tekijä ja yrityksen tarve saadaan kohtaamaan. Kokemus auttaa tässä työssä, ja siksi on hyvä, että toimeksiantoihin erikoistuneet henkilöt hoitavat koordinoitua ja verkostointia.

Toivomme, että InnoMajakan kaltaisia hankkeita tulee jatkossakin. Hankkeen aikana saimme kehitettyä uudentyyppistä monialaista tutkimusyhteistyötä yksikköömme ja yksiköiden välillekin. Tästä työstä on syntynyt uusia hankeideoita, tutkimuskohteita, julkaisuja sekä ennen kaikkea yhteistyötä. Tämä työ on poikennut aiemmasta yksikön hanketoiminnasta.

Ohjaamalla oppiminen

Moniammatilliset terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen projektit oppimismenetelmänä

Ulla-Maija Seppänen

Vaikka Suomessa sosiaali- ja terveydenhuollon painopisteeksi on kirjattu ehkäisevä työ, tälle sektorille ohjataan vähän resursseja. Myös sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa aihetta käsitellään yhä liian vähän.

InnoMajakassa olen kehittänyt projektioppimista, jossa teemana oli nuorten terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Olen myös dokumentoinut opetuksen kehittämistä ja osallistunut hyvien käytänteiden jakamiseen muun muassa työpajoissa ja seminaareissa. Ilman hankkeen suomia lisäresursseja näitä projekteja olisi tuskin ollut mahdollista kehittää nykyiseen muotoonsa. Hyvänä lopputuloksena meillä onkin nyt Oulun seudun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan yhteisessä opetustarjonnassa uusi opintojakso Groupwork in Preventive Health and Social Care.

PROJEKTIOPPIMISTA OULUN KOULUISSA

Taustana kehitysprosessille on yhdessä lehtori Tiina Tervaskanto-Mäentauksen kanssa kehittämämme ohjattu harjoittelu Oamkin sosiaali- ja terveysalan eri koulutusohjelmien opiskelijoille. Kehitysprosessissa mukana olleet opiskelijat suunnittelivat, toteuttivat ja arvioivat työelämälähtöisen käytännön projektin terveyden ja hyvinvoinnin opetukseen oululaisissa kouluissa.

Ulla-Maija
Seppänen

KOTISATAMA: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö
ROOLI GASTISSA: lehtori
MÄÄRÄNPÄÄ: moniammatillisten ja monikulttuuristen oppimisympäristöjen ja opetusmenetelmien kehittäminen
LOKI: "Aito innostuneisuus on tarttuva tauti!"



Projektit toteutettiin ensimmäisen kerran kokeiluna yhdellä yläasteella ja yhdessä lukiossa lukuvuonna 2008–2009. Saadun palautteen pohjalta toimintaa päätettiin jatkaa ja kehittää edelleen InnoMajakka-hankkeessa, ja sitä on vuosina 2009–2011 toteutettu seitsemän kertaa. Yhteistyökumppaneina ovat olleet Oulun kaupungin yhtenäis- ja yläkoulut Maikkulassa ja Pöllönkankaalla, Oulun Steinerkoulu sekä Oulun kaupungin kaikki lukiot.

Projektiopetuksen tavoitteena oli luoda sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille voimaannuttava kokemus siitä, kuinka he oppivat terapeutin ryhmän prosessista, menetelmistä, terveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä, itsestään ohjaajana sekä tiimissä työskentelystä.

Projekteissa ammattikorkeakouluopiskelijat kehittivät kouluille erilaisia tapoja käsitellä opetuksessa myös koululaisia voimaannuttavasti terveystiedon oppisisältöihin kuuluvia asioita, jotta koululaiset voisivat muun muassa pohtia omien elintapojen ja päätösten vaikutusta omaan hyvinvointiinsa sekä harjoitella ryhmässä toimimista. Projektit toteutettiin osittain englannin kielellä (yläkouluprojektit kokonaan ja lukioprojektit osaksi), joten ne tukivat myös kansainvälisyysosaamista.

Opiskelijoilta saadun palautteen mukaan luennoilla saatu teoreettinen tieto ja harjoittelussa toteutettu käytäntö eivät aina välttämättä kohtaa toisiaan. Tämä voi johtua useista eri syistä. Syynä voi olla esimerkiksi se, ettei opettajalla ole riittävästi tietoa siitä, mitkä ovat asiakkaiden tarpeet ja lähtökohdat. Tästä syystä koulujen opettajilla oli tärkeä rooli opiskelijoiden ohjaajina, sillä he tuntevat oppilaat ja koulun kontekstina.

Kaikkiin projekteihin osallistui opiskelijoita eri maista ja useimmat niistä olivat myös moniammatillisia. Haasteellista toteutuksen kannalta oli se, että opiskelijat olivat mukana toteutuksessa kukin oman yksilöllisen opiskelusuunnitelmansa mukaisesti, jolloin myös suoritukset olivat yhdestä opintopisteestä suureenkin pistemäärään sisältäen muun muassa erilaista projektityöskentelyä ja opinnäytetyön tekemistä.

Terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta seuraava askel tällaisessa oppimisessa on jakaa tehokkaammin koululaisten ja opiskelijoiden yhteistyönä tekemät tuotteet, kuten kriittiset dokumenttiefokuvat. Tällöin vanhemmat, opettajat, kuntapäätäjät ym. tulisivat myös tietoisemmaksi siitä, mitkä ovat niitä asioita, joihin nuoret itse haluavat muutosta. Tällaisia jakamisen paikkoja voisivat olla vaikkapa erilaiset internet-alustat.

AMK-OPETTAJAN ROOLI AMMATILLISEN

KASVUN TUKIJANA

Projektiopintoja suorittavien opiskelijoiden ohjauksesta vastasivat terveydenhoitotyön lehtori ja toimintaterapian lehtori.

Tärkeä osa opintojakson ohjausta oli aktiivinen yhteydenpito, suunnittelu ja arviointi opintojakson toteutuspaikkoina toimivien koulujen opettajien kanssa. Ohjaavan opettajan rooli oli myös olla aktiivisesti mukana ryhmäkertojen suunnittelussa, havainnoimassa ryhmäkertoja, reflektioimassa toteutusta ja opittua yhdessä opiskelijoiden kanssa sekä tukemassa heidän itsearviointiaan. Lisäksi opettaja auttoi opiskelijat prosessin alkuun osoittamalla projektin kannalta keskeisen kirjallisuuden ilmiön hahmottamiseksi teoreettisella tasolla. Tavanomaisessa opetuksessa opettajat eivät ole näin aktiivisessa roolissa käytännön toteutuksen ohjauksessa ja reflektiossa.

Opiskelijoiden kehittämät projektit erosivat perinteisestä terveystiedon opetuksesta siinä, että lähtökohtana olivat koululaisten itsensä määrittelemät terveyden ja hyvinvoinnin vahvuudet ja haasteet. Näin nuorten oma ääni tuli kuuluviin ja oppiminen innosti heitä. Haastetta lisäsi se, että toteutuskielenä oli englanti, jolloin joskus itsestäänselvyyksiksin koettuja asioita tarkasteltiin uusista näkökulmista sekä koululaisten että korkeakouluopiskelijoiden kanssa.

Työssä kehittyminen perustuu kykyyn tehdä itsearviointia ja antaa palautetta toisten toiminnasta ja omasta toiminnasta suhteessa toisiinsa. Siksi näissä projekteissa keskeisinä arviointimenetelminä toimivat opiskelijoiden tekemät itsearviointit ja vertaisarviointit. Jokaisen ryhmäkerran jälkeen kokoontuimme arviointisessioon, jossa opiskelijat arvioivat omaa toimintaansa ohjaajana, vahvuksiinsa ja kehittämisen kohteita. Opiskelijat antoivat myös joka viikko palautetta toisilleen ja arvioivat omaa toimintaansa osana tiimiä. Ohjaavat opettajat antoivat joka viikko palautetta opiskelijoille sekä yksilöllisestä osuudesta että ryhmän tiimityöskentelystä. Opettajat myös avustivat opiskelijoita reflektioon esittämällä kysymyksiä liittyen opiskelijoiden väliseen yhteistyöhön tai yksittäisen opiskelijan oppimiseen.

AMMATTIKORKEAKOULU HOUKUTTELEVANA

YHTEISTYÖKUMPPANINA

Toimintatavassa keskeistä oli rakentaa tiivistä yhteistyötä korkeakouluun, koulujen ja yhteisön välille. Pohjois-Pohjanmaa on nuorten maakunta, jossa on enemmän nuoria suhteessa väestöön kuin missään muualla Suomessa. Tulevaisuuden näkökulmasta nuorten kanssa tehtävä ehkäisevä työ on hyvin tärkeää. Konsepti, jossa ehkäisevä terveyden ja hyvinvoinnin projekti oli osana koulujen opetusta, eikä mikään irrallinen osa, varmisti sen että tekemisellä saavutetaan laaja joukko nuoria.

Yhteistökumppanit olivat todella aktiivisesti mukana projekteissa. Projektien aloittaminen tapahtui usein yhteistyökumppaneiden aloitteesta. Yhteistyökumppanit olivat joustavia ja tukivat työn eri vaiheita ja mahdollistivat opiskelijoille projektien toteuttamisen tarjoamalla muun

muassa tilat ja välineet sekä tiedottamalla projekteista omassa organisaatioissaan. Ilman hyviä kumppaneita näitä projekteja ei olisi voitu toteuttaa.

Mukana olleilta yläkouluilta ja lukioilta vaadittiin joustavuutta ja uudistusmielisyyttä, koska oppisisällöt eivät tarkoin noudattaneet opetussuunnitelmia. Koulut miettivät tarkkaan, mitä hyötyä tällaisista projekteista heidän oppilailleen on. Yhteistyökumppaneilta saatu palaute yhteistyön onnistumisesta kuitenkin kertoo, että ammattikorkeakoulu ja sen opiskelijat voivat oikein ohjattuna olla merkittäviä kehittäjiä omalla alueellaan.

ANTI OPETTAJALLE

Tapani opettaa ja työskennellä opiskelijoiden kanssa ei ole koskaan ollut perinteinen luennointi. Uskon vahvasti tekemällä oppimiseen. Olen ilolla seurannut opiskelijoiden intoa oppimiseen ja mielenkiinnolla pohtinut myös alamäkiä. Olen ilahtunut yhteistyökumppaneiden halusta tehdä yhteistyötä. Prosessi on vahvistanut entisestään uskoani tekemällä oppimiseen, unohtamatta kuitenkaan taustalla olevaa teoretietoa. Opiskelijoilla on valtava halu ja tarve ymmärtää asioita pelkän suorittamisen sijasta.

Mahdollisuus tukea opiskelijoita heidän ammatillisessa kasvussaan on ollut hienoa. Ehkäpä olemme tarjonneet heille välineitä oman osaamisensa tiedostamiseen opintojen aikana, mutta myös käytettäväksi tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa näen tässä kuvatun projekteissa oppimisen keskeisenä osana käytäntöä ja teoriaa yhdistävää työelämäläheistä opetusta. Aidossa ympäristössä, aitojen ihmisten kanssa opitaan juuri sitä osaamista, joka tulevien ammattilaisten tulee hallita vastatakseen asiakkaidensa ja työelämän tarpeisiin. Projektissa oppii joustavuutta ja haastaa itsensä joka kerran, ja samaa osaamista vaaditaan työssä koko ajan yhä enemmän.

“ I personally probably didn't learn very much as a physiotherapist, but I learned in some other way – it is communication, observation, solving the problems, co-operation and every time a good mood. It was very useful for my personality growth.”

- fysioterapeuttiopiskelija, Liettua

“ The best part of that were the feedback sessions after the (group) sessions. It was very important for me and it gave me a lot. I could express myself, and I also got very good feedback.”

- toimintaterapeuttiopiskelija, Viro

“ I was surprised that I could lead a group in a proper way because I had never done it before. Leading a project group was for me very pleasant. I tried to find a good combination between supporting and observing, but this are still skills in which I have to grown in the future... After a couple of sessions we found out who was strong in what, and we worked like a real team. I also tried to search for nice ideas and tried to evaluate them with ideas from the others... The others interpretive the phenomena in a different way. This gave me the opportunity to learn and think in a different way and to evaluate a new way of thinking.”

- toimintaterapeuttiopiskelija, Belgia



SpoCo

Monialaista yhteistyötä tavoitteena liiketoiminta

SpoCo:n juuret ovat vuonna 2005 syntyneessä Manne Hannulan keksinnössä nimeltä ”urheilu-suorituksen mittausmenetelmä ja -laite”. Innovaatiota ryhdyttiin kehittämään eteenpäin HYTKE:n (Hyvinvointiteknologian tutkimus- ja tuotekehityskeskus) piirissä opiskelijoiden ja asiantuntijoiden voimin. Keksinnöstä jätettiin patenttihakemus vuonna 2005.

SpoCo sai kehityspolkinsa vaiheissa erilaisia muotoja. Alkuvaiheessa nimenä oli ”Maksimivoimateknologia”, sitten ”Maximum Strength Technology” eli ”MST”, sitten ”MUSTI”. Loppujen lopuksi nimeksi vakiintui ”SpoCo” (Sports Computer). Aluksi kehittäminen tapahtui pääasiassa HYTKE:ssä insinööritöiden ja projektitöiden muodossa. Yhteistyötä tehtiin myös Jyväskylän yliopiston Vuokatin toimipisteen kanssa. Tuloksena syntyi mittalaitetyppejä, erilaisia ohjelmistoversioita, käyttöohjeita, tuotepakkauksia, kansainvälisiä patenttihakemuksia, rahoitushakemuksia, lehtiartikkeleita ja tutkimustietoa.

Alkusyksystä 2010 joukko InnoMajakka-opettajia kokoontui yhteen ja päätti tehdä SpoCo:sta yhteisen kehitysprosessin. Ryhmään kutsuttiin myös muita opettajia niistä Oamkin yksiköistä, jotka olivat kiinnostuneita SpoCo-ideasta. Ajatuksena oli ryhtyä yhdessä kehittämään aivan uudenlaista toimintamallia yksiköiden

väliseen yhteistyöhön. Yhteistyö konkretisoitui nopeasti, ja nykyisellään mukana on Oamkin opettajien lisäksi Jyväskylän ja Lapin yliopistot sekä kymmeniä innostuneita opiskelijoita. Konkreettisia tuloksia syntyy kuin liukuhihnalta!



KOKOSIN SYKSYLLÄ 2010 Oamkin eri yksiköiden opettajista SpoCo-ohjausryhmän, jonka puheenjohtajana itse toimin. Ohjausryhmä kokoontui noin kerran kuukaudessa ja toimi aktiivisesti opiskelijatiimin ohjaajana. Opiskelijatiimin vetäjänä toimi hyvinvointiteknologian insinööriopiskelija Pekka Pohjosaho.

SpoCo:ssa mukana olleiden opiskelijoiden tekemää työtä ja osaamista on arvioitu heidän suorittamiensa opintokokonaisuuksien kautta. SpoCo-prosessia on arvioitu hankkeeseen osallistuneille opiskelijoille tehdyllä palautekyselyllä, jonka tulokset ovat olleet lähes yksinomaan positiivisia.

Vuorovaikutus SpoCo-toimijoiden välillä on ollut runsasta. Toiminta on avannut uusia mahdollisuuksia Oamkin eri yksiköiden, Lapin yliopiston sekä Jyväskylän yliopiston välille. Opiskelijoiden itsenäisessä toiminnassa sopivasti ohjattuna piilee merkittävä potentiaali liittyen Oamkin yksiköiden väliseen toimintaan. Oleellista asiassa on se, miten opiskelijat saadaan motivoitua toimintaan. Yrittäjyys, uudet innovaatiot sekä tähän yhdistetty tiimityöskentelytaito ovat merkittävien anti tällaisesta yhteistyöstä.

SpoCo-toiminnan resursointi opiskelijoiden toimitilojen sekä toiminnan muiden kustannusten osalta on ollut haasteellista. Tekniikan yksikkö on ottanut vastuulleen nämä kustannukset. Vaikka SpoCo:on ei ole ollut käytettävissä InnoMajakasta saatua opettajien työaikaressurssia lukuun ottamatta muita resursseja, siitä on silti muodostunut vuodessa toimiva ja käytännöllinen Oamkin yksiköiden yhteinen toimintamalli. Tämän on mahdollistanut mukana olevien toimijoiden aito innostus sekä toisaalta rajoja rikkova vapaamuotoinen toiminta. SpoCo:ssa on keskitytty vain itse asiaan, dokumentoitu vain välttämättömät asiat ja hyödynnetty toiminnassa tehokkaasti verkkotyökaluja (muun muassa Optima). Valitettavasti resurssit toiminnan jatkumiselle ovat toistaiseksi epävarmat.”

Manne Hannula
tutkijayliopettaja, Tekniikan yksikkö, HYTKE

Manne Hannula

KOTISATAMA: Tekniikan yksikkö
ROOLI GASTISSA: tutkijayliopettaja (hyvinvointi-
teknologia)

MÄÄRÄNPÄÄ:

- Hyvinvointialan kehittäminen
- Opiskelijoiden ja työelämän lähentäminen

LOKI: "Konkreettinen sovelluskehitys luo hyvät edellytykset monialaiselle yhteistyölle."



TYÖSKENTELEN VIESTINNÄN koulutusohjelmassa mediatuottamisen lehtorina sekä kulttuurialan kehittämistehtävissä ja yrityshautomo-ohjaajana. SpoCo on ollut yllättävän motivoiva opetus- ja kehittämistyön kohde. Tähän saakka opetustehtävissä en ole käytännössä saanut työskennellä näin monialaisesti eri yksiköiden opettajien ja opiskelijoiden kanssa. SpoCo:ssa sovellettava projektimainen, ongelmakeskeinen oppiminen (project-based learning) on synnyttänyt hyviä tuloksia.

Syksyllä 2010 SpoCo-toiminnan käynnistyttyä avasin keskustelut Lapin yliopiston teollisen muotoilun koulutusohjelman tutun henkilöstön kanssa. Aiheen esittelyn jälkeen neljä kandidaiheen muotoilijaopiskelijaa innostui aiheesta. SpoCo:n oululainen opettajaryhmä ei oikein edes tiennyt, mitä tavoitteita muotoilijaryhmälle pitäisi asettaa, mutta muotoilijat toimivat ammattimaisesti ja osasivat pyytää tarvitsemansa tiedot Oulusta. Muotoilijaopiskelijoiden keskinäinen tiimityö antoi selvästi tukea ja varmuutta heidän ryhmälleen. Keskustelujen jälkeen he määrittelivät työnsä tavoitteeksi laitteen muotoilukonseptit, käyttäjäprofiilit, käyttöskenaariot sekä tuotteen mallinnukset. Konseptien suunnittelua tehtiin muun

muussa palvelumuotoilun keinoja hyödyntämällä Lapin yliopiston SINCO-palvelumuotoilulaboratoriossa, jossa vieraili Oulusta kolme SpoCo-tiimin edustajaa.

Marraskuussa 2011 ryhmä esitteli joukon erilaisia muotoilukonsepteja Oulussa: SpoCo-tiimin opiskelijat ja opettajat olivat selvästi innostuneita ja positiivisesti yllättyneitä muotoilutiimin työn tuloksista. Kiinnostavimmat konseptit valittiin saman tien jatkotyöskentelyn pohjaksi.

Oulun ja Rovaniemen etäisyys toi toki haasteita mutta ei niinkään yhteistyön tai viestinnän suhteen vaan hallinnollisesti. Ongelmaksi muodostui, miten ja mistä rahoitetaan muotoilijatiimin junaliput eli noin sata euroa per tapaaminen. Esimerkki paljasti sen, että monialaiselle ja korkeakoulujen väliselle yhteistyölle ei ole varattu resursseja eri osastoilla tai Oamkin tki-toiminnassa.

Muotoilijat toivat toimintaan kirjaimellisesti uuden ulottuvuuden. Vaikutti siltä, että heidän visuaaliset konseptisuunnitelmansa loivat opiskelijaryhmälle uskoa esimerkiksi talvella 2011, kun SpoCo-ryhmässä oli haasteita muun muassa tavoitteiden määrittelyn ja opiskelijoiden toimeksiantoihin löytämisen kanssa.

Viestinnän opiskelijoita saimme mukaan alkuvuodesta 2011. SpoCo:n liittäminen viestinnän projektiopintoihin ja myös muiden opintojaksojen kohteeksi on ollut motivoivaa: talvella 2011 syntyi SpoCo:on ja kuntoiluun liittyvä tv-ohjelmaformaatti, ja keväällä 2011 toimintaan liittyi mediatuottamisen, kuvallisen viestinnän ja journalismin opiskelijoiden tiimi projektiopintojen kautta. Työn tuloksena on luotu muun muassa SpoCo:n liikemerkki, graafinen ohjeisto, nettisivut, rekrytointijulisteet sekä muuta sisäisen ja ulkoisen viestinnän materiaalia. SpoCo on tarjonnut myös tälle ryhmälle mielekkään ja sopivan itsenäisen suunnittelutyön kohteen.

Yksi mielenkiintoinen tehtävä on ollut SpoCo:n auttaminen yrityshautomon asiakkaaksi yhteistyössä yrittäjyyden painoalakoordinaattori Jouko Isokankaan ja yrityshautomon vetäjä Jukka Könkään kanssa. SpoCo-ryhmä aloitti yrityshautomon asiakkaana liiketoimintasuunnitelman työstämisen syksyllä 2011.”

Jussi Haukkamaa

lehtori, Kulttuurialan yksikkö



Jussi Haukkamaa

KOTISATAMA: Kulttuurialan yksikkö

ROOLI GASTISSA: lehtori (mediatuottaminen)

MÄÄRÄNPÄÄ:

- Palvelumuotoilun tutkimus (jatko-opinnot)
- Opetuksen kehittäminen monialaisesti (muun muassa SpoCo)

LOKI: ”Monialainen, itseohjautuva yhteistyö eri yksiköiden innovatiivisten opettajien ja opiskelijoiden kanssa on tuottanut konkreettisia tuloksia SpoCo-kehityshankkeessa.”

SpoCo:n ohjausryhmässä ovat toimineet Mannen, Jussin ja Jukan lisäksi myös seuraavat opettajat (yksikkö): Ensio Sieppi (tekniikka), Taina Vuorela (liiketalous), Sinikka Suutari (liiketalous), Helena Ahola (liiketalous), Jouko Isokangas (liiketalous), Ulla-Maija Seppänen (sosiaali- ja terveysala), Eija Mämmelä (sosiaali- ja terveysala), Teemu Palokangas (kulttuuri) ja Jukka Salmi (Jyväskylän yliopisto).



Jukka Jauhiainen

KOTISATAMA: Tekniikan yksikkö

ROOLI GASTISSA: yliopettaja (hyvinvointiteknologia)

MÄÄRÄNPÄÄ:

- Yhteistoiminnallisen, eri koulutusalat yhdistävän opetuksen kehittäminen (röntgenhoitaja- ja hyvinvointiteknologia-opiskelijoiden yhteisopetuksen kehittäminen)
- Opiskelijavetoisen yrityksen perustaminen (SpoCo)

LOKI:

- ”Kahvikuppipedagogiikka”
- Monialainen yhteistyö, jonka tavoitteena uusi yritystoiminta



KAHVIKUPPIPEDAGOGIIKKA NETTISUKUPOLVELLE

”Opiskelijoiden ohjaus erinäisissä tki-hankkeissa ja opinnäytetöissä on ollut tärkeä osa työtäni jo ennen InnoMajakkaa. InnoMajakka mahdollisti kuitenkin uudenlaisen lähestymistavan projektioppimiseen. Lähdimme kehittämään monialaista, opiskelijavetoista projektia, jonka tavoitteena on kaupallinen tuote – SpoCo. Tähän astihan opetuskäytänteet ainakin Tekniikan yksikössä ovat olleet hyvin opettajavetoisia: projektitöissäkin on menty hyvin pitkälle opettajan ohjeistuksen mukaisesti.

Olen kehittänyt uuden opetusfilosofian nimeltään Kahvikuppipedagogiikka. Se tarkoittaa sitä, että opiskelijat tekevät hommia ja minä juon kahvia. Kuulostaa sarkastiselta, mutta kyseessä on itse asiassa konstruktivistinen oppimiskäsitys, jossa opiskelijat itse määrittävät, mitä ja miten tehdään. Tekniikan alalla on edelleen paljon perinteistä ”minäminä, tussi ja piirtoheitin” -ajattelua, joka toki soveltuu joihinkin asioihin mutta ei kaikkiin.

Noin kymmenen vuoden opettajanurani aikana olen huomannut selkeän muutoksen opiskelija-aineksessa. Ollaan siirtynyt kasarisukupolvesta ysärisukupolveen, joka on kasvanut internetin, Nintendon ja Playstationin kyljessä. Nykyopiskelijat eivät jaksakaan kuuntelemassa opettajan luentoa montaakaan minuuttia, vaan koko ajan pitäisi olla jotakin kivaa tekemistä tarjolla. Siksi kaikki menetelmät, joilla opiskelija saadaan aktivoitua itse tekemään oppimiseen tähtäviä asioita, ovat positiivisia. SpoCo:ssa tähdättiin juuri tähän.

On surullista, että usein homma onnahtaa resursointiin. Yleensäkin pitäisi mielestäni konkreettisemmin panostaa uusien opetusmenetelmien kehittämiseen ja käyttöönottoon. Nyt monet asiat jäävät lähinnä juhlapuheiden tasolle ja johdon kerran-pari vuodessa pitämiin madonlukuihin. Nämä asiat ovat oikeasti tärkeitä varsinkin, kun opintojen läpäisyä pitäisi lisätä. Opetuksen kehittäminen ei kuitenkaan tapahdu itsestään eikä ilman rahallista ja henkistä panostusta.”

Jukka Jauhiainen

yliopettaja, Tekniikan yksikkö



SPOCO ON TUONUT opiskeluun kokonaan uuden ulottuvuuden. Motivaation kannalta on huomattavan tärkeää sitoa opiskeltavat asiakokonaisuudet käytäntöön. Useimpien kurssien osalta tämä on valitettavan haastavaa asiakokonaisuuksien laajuuden ja riittämättömien johdanto-osioiden takia. Tärkein oppi SpoCo:sta on ehdottomasti ollut kokemus eri alojen ammattilaisten kanssa työskentelemisestä yritysmaaisessa ympäristössä. Eri näkökulmien huomioiminen on arkipäivää työelämässä, eikä siihen voi valmistautua ”kirjasta lukemalla”. Yhteisesti tehdyt päätökset ovat olleet hyvää harjoitusta työelämään. Päätöksiä saatetaan tehdä keveinkin perustein, mutta tärkein harjoitus on päätökseen sitoutuminen ja sen saavuttamiseksi vaadittavan toiminnan suunnittelu ja toteutus.

Vaikka tähtäimessä on kaupallinen tuote ja yritys, työskentelyilmapiiri on säilynyt sopivan leppoisana. Voitaenen todeta, että työilmapiirin keveys on vaikuttanut positiivisesti työskentelytehokkuuteen. Nuorelle opiskelijalle, jolla on vähän tai ei ollenkaan työelämäkokemusta, tällainen ryhmätyöskentely antaa vahvan pohjan tulevaisuudelle. Koska tekemisen tapa on nuori, eikä vastaavanlaisesta poikkitieteellisestä yhteistyöstä ole aikaisempaa kokemusta, opettajat eivät ole voineet osoittaa tarkkaa opintopistemäärää tai kurssien korvaamista SpoCo-työskentelyssä. On selvää, että tehdyt ”ylimääräiset” työtunnit muuttuvat jossakin vaiheessa opintopisteiksi, mutta kehittymisen kannalta suurimmat edut ovat välillisiä. Opiskelijan oma aktiivisuus nousee tällaisessa oppimismuodossa merkittäväksi, mikä on mielestäni oikea suunta oppimisympäristöjä kehitettäessä.”

Pekka Pohjosaho

SpoCo:n projektipäällikkö, hyvinvointiteknologian opiskelija, Tekniikan yksikkö

Ulos luokasta!

Terveyden edistämisen opiskelun uudistaminen

Merja Männistö

Osaamista syntyy tehokkaasti uusissa innovatiivisissa oppimisympäristöissä, joissa yhdistyvät tki-toiminta, työelämäyhteistyö ja erilaiset hankkeet. InnoMajakassa olen kehittänyt tki-toiminnan yhdistämistä sairaanhoitajaopiskelijoiden opetukseen terveyden edistämisen opinnoissa ja tutkinut osaamisen kehittymistä teknologiatuetussa yhteisöllisessä oppimisympäristössä. Kehittämiseen liittyvät kokeilut tehtiin Oamkin Terveysalan Oulaisten alueyksikössä sairaanhoitajakoulutuksen ammattiopintoihin kuuluvassa Terveyden edistäminen ja kuntoutus -opintojaksossa.

LUOKASTA VERKKOON JA TYÖELÄMÄÄN

Kehitimme kokonaan uudenlaisen tavan toteuttaa terveyden edistämisen opintojakson opetusta. Opintojaksossa oli pelkästään neljän oppitunnin pituinen aloitusluento perinteisen 36 luento-opetustunnin sijaan. Lähes kaikki opetus siirrettiin verkkoon Optima-ympäristöön, ja siihen kytkettiin kiinteäksi osaksi oppimistehtävät, joiden tarkoituksena oli kehittää terveyden edistämistä kunnissa.

Opiskelijat ottivat yhteyttä kuntien edustajiin tietojen saamiseksi ja tekivät ryhmätehtävän, jossa käsittelivät kyseisten kuntien terveyden edistämistyötä etukäteen rakennetun strukturoidun rungon pohjalta. Lisäksi he kirjoittivat abstrakteja tai tekivät postereita aiheeseen liittyen. Tämä materiaali toimitettiin opintojakson loputtua kuntien terveyden edistämisyöryhmien käyttöön.

Opintojakson aikana opiskelijat kävivät jatkuvaa vuoropuhelua Optimassa. Teemoitin keskustelut etukäteen valmiiksi, ja opiskelijat saivat selkeät ohjeet työskentelyä varten. Oma roolini oli esittää kysymyksiä ja seurata, että keskustelu oli aiheeseen liittyvää eikä siellä ollut asiavirheitä. Kysymyksillä herätelin opiskelijat pohtimaan asioita useista eri näkökulmista.

OPISKELIJOIDEN TEKEMÄÄ TYÖTÄ

ARVIOITIIN SEURAAVASTI

- 1) Verkkokeskustelut.
- 2) Kuntien terveyden edistämistyöhön liittyvät ryhmätehtävät.
- 3) Opiskelijoiden henkilökohtainen essee, jonka tekemiseen he saivat etukäteen tarkat ohjeet ja arviointikriteerit. Nämä esseeet arvioitiin numeraalisesti, ja jokainen opiskelija sai niistä myös henkilökohtaisen palautteen.
- 4) Itsearviointi opintojakson päätteeksi. Tarkastelukohteina olivat osaamisen kehittyminen opintojakson aikana (itsereflekti) ja opintojakson toteuttamiseen liittyvät pedagogiset ratkaisut.

TAVOITTEENA TEKNOLOGIATUETTU

YHTEISÖLLINEN OPPIMINEN

Opintojakson yhteydessä tekemäni tutkimuksen lähestymistapa on tutkivan ja yhteisöllisen oppimisen ideologiassa. Opintojakson toteutusta suunniteltaessa ajatuksena oli, että yhteisöllisyys nähdään tilana, jossa yhteisön jäsenet luovat yhdessä uutta tietoa. Se voidaan määritellä myös yhdeksi vuorovaikutuksen erityismuodoksi, joka viittaa ryhmän jäsenten keskinäiseen sitoutumiseen yhteisen ongelman ratkaisemiseksi tai uuden tiedon tuottamiseksi. Tämä edellyttää ryhmäytymistä. Opiskelijoiden ryhmäytymistä helpotti se, että he tunsivat toisensa jo etukäteen aiemmin suoritettujen yhteisten opintojen kautta. Opiskelijat muodostivat itse verkkoalustalle ryhmät ja valitsivat aiheet tehtäviinsä. Avoin keskustelu ja välitön ilmapiiri sekä aloitusluennolla että verkkokeskusteluissa tuki ryhmäytymistä. Myös yhteinen tehtävä yhdisti opiskelijoita. Verkkokeskusteluissa opiskelijat jakoivat kokemuksiaan ja tukivat toinen toisiaan myös mahdollisissa pulmatilanteissa.

Yhteisöllisen tiedonrakentelun tavoitteena on saavuttaa yhteinen ymmärrys tarkastelun kohteena olevasta asiasta. Yhteisöllisyyden toteutuminen edellyttää, että oppimistehtävät antavat tilaa neuvotteluille. Keskeistä on, että opiskelijoiden välisen vuorovaikutuksen kautta luodaan uutta tietoa jo olemassa olevan tiedon välittämisen sijaan. Yhteisöllisen oppimisen ydin on yhteisen ymmärryksen ja jaettujen merkitysten rakentamisessa vuorovaikutuksessa toisten opiskelijoiden kanssa. Tämä edellyttää opiskelijoiden sitoutumista jaettuun toimintaan ja yhteisiin tavoitteisiin. Jaettu toiminta näkyi siinä, että opiskelijat toivat oppimisalustalle tehtäviinsä, joita toiset pystyivät kommentoimaan. Lisäksi opettajana rakensin verkkoon teemoittain keskustelualueet, joissa opiskelijat kävivät systemaattista vuoropuhelua. Opettajana ohjasin keskustelua kysymysten ja kommenttien kautta suunnatun opiskelijoita pohtimaan asioita eri näkökulmista



Merja Männistö

KOTISATAMA: Terveystalon Oulaisten alueyksikkö

ROOLI GASTISSA: lehtori, kv-koordinaattori

MÄÄRÄNPÄÄ:

- Opetuksen kehittäminen työelämä-
läheisemmäksi ja innovatiivisemmaksi
- Tki-työn integroiminen opetukseen
- Tutkimus ja tieteellinen julkaisu
opiskelijoiden osaamisen kehittymisestä
uudentlaisissa oppimisympäristöissä

LOKI: "Opettajana olen ennen kaikkea oppimisen ohjaaja, tukija ja mentori, joka luo opiskelijoille merkittäviä oppimiskokemuksia rakentamalla siltoja opiskelijoiden ja työelämän välille. Opettajalla on oltava valmiuksia toimia erilaisissa verkostoissa ja muodostaa uusia työelämäyhteistyökuvioita. Ennakkoluulottoman rohkeasti kokeilemalla ja suuriinkin haasteisiin tarttumalla mahdollistetaan oman työn luova uudistaminen ja innovatiiviset toimintatavat!"



ja tuomaan konkreettisia käytännön esimerkkejä omista tehtävistään linkitettyä teorian tietoon, jolloin vuorovaikutuksen kautta pystyttiin luomaan uudenlaista tietoa tehtäviin ja merkityksiä asioille. Opiskelijat koostivat keräämänsä tiedon raporteiksi, artikkeleiksi ja postereiksi. Raportit ja artikkelit tuotiin oppimisalustalle kaikkien luettaviksi ja kommentoitaviksi. Posterit laitettiin oppilaitoksen julkisiin tiloihin nähtäväksi.

Myös terveyden edistämisen oppiminen nähdään opiskelijan terveyden ja sen edistämiseen liittyvien käsitysten muuttumisena ja tietoperustan kehittymisenä yhteisöllisesti, jolloin tutkivan ja kehittävän työotteen kautta rakennetaan ymmärrys terveyden edistämisen kokonaisuudesta. Syvälinen käsitys terveyden edistämisestä edellyttää käsitteen pohjalta tuotua omakohtaista merkitystä, mikä puolestaan mahdollistaa tiedon soveltamisen eri tilanteissa. Terveyden edistämisen käsitys ja tietoperusta rakentuu teoreettisen, käytännöllisen ja itsesäätelytiedon ulottuvuuksista. Terveyden edistämisen osaaminen kehittyi terveyden edistämisen tietoperustan osa-alueiden vähittäisen integroitumisen kautta. Terveyden edistämisen osaamista voidaan kuvata jatkuvasti rakentuvana, uusiin ongelmiin tarttuvana, vuorovaikutteisena ja sosiaalisena prosessina. Tätä kehitystä tukee teknologiatuettu yhteisöllinen oppiminen.

Teknologiatuettuun yhteisölliseen oppimiseen vaikuttavat erilaiset suunnittelu- ja toimintamallit. Nämä mallit ilmenevät erilaisina ratkaisuina: 1. Teknisinä: tekninen tuki ja valitun teknologian helppokäyttöisyys. Valittiin Optima-verkko-oppimisalusta, jonka käytön ja sovellukset sekä minä opettajana että opiskelijat osasivat ennestään, eikä näin ollen tarvittu erillistä koulutusta tai opiskelua teknologiasovelluksen käyttöön. Myös oppilaitoksen tekninen tuki oli saatavilla, mikäli ongelmia Optiman käytössä olisi ilmennyt. 2. Sosiaalisina: tuetaan avointa vuorovaikutusta ja tiedon jakamista. Kokeilussa opiskelijoiden oppimistehtävät olivat kaikkien nähtävillä ja luettavissa oppimisalustalla. Lisäksi siellä käytävään keskusteluun pystyi jokainen kurssia suorittava opiskelija osallistumaan. Tämä toimi koko opintojakson erittäin hyvin, ja opiskelijat antoivat erinomaista palautetta juuri siitä, että kaikkien tehtävät ja kommentit olivat luettavissa ja niistä sekä keskusteluista saatava tieto jaettavissa. 3. Kognitiivisina: ajattelun vaatimat taidot. Jotta opiskelijat kykenivät kommentoimaan toisten ryhmien oppimistehtäviä ja tuomaan omia näkemyksiä verkkokeskusteluihin, vaati se jokaiselta opiskelijalta henkilökohtaisesti myös kognitiivisia taitoja ja ajattelun pohjalta syntyneitä tuotosta. Opiskelijoiden antaman palautteen perusteella tämä puolestaan syvensi ymmärrystä terveyden edistämisestä laaja-alaisena ilmiönä ja näin ollen laajensi heidän osaamistaan. 4. Episteemisinä: vaadittava tiedonkäsittelyn taito. Jotta opiskelijat kykenivät tuottamaan oppimistehtävien vaatimia tuloksia, oli

heidän perehdyttävä terveyden edistämisen ilmiöön liittyvään teoriatietoon ja sovellettava sitä omaan aihealueeseen. Tehtävien kautta syntyvää ymmärrystä he vielä laajensivat verkko-keskusteluissa, jolloin kokonaisuuden tuottaminen vaati tiedonkäsittelyn taitoja sovellettaessa teoriatietoa työelämään liittyviin tehtäviin ja sieltä nouseviin haasteisiin. Ratkaisut syntyvät koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen aikana, ja niitä tarkastelemalla voidaan löytää esimerkiksi ongelma-kohtia koulutusten suunnittelussa.

LUENNOIVASTA OPETTAJASTA OHJAAJAKSI JA TYÖELÄMÄN YHTEYSHENKILÖKSI

Roolini opettajana muuttui kehittämisprosessin aikana huomattavasti. Perinteinen luento-opetus minimoitiin. Opettaminen painottui ohjaajana olemiseen ja opiskelijan oppimisprosessin tukemiseen.

Opintojakson suunnitteluvaiheessa tehtäviin kuuluivat lisäksi yhteydenotot työelämän edustajiin, joita olivat muun muassa kuntien ja kuntayhtymien terveyden edistämisen yhdyshenkilöt sekä projektipäälliköt ynnä muut asiantuntijat. Tuolloin kerroin heille opintojakson ideasta ja suunnitelmastani toteutustavasta sekä yhteistyön käytänteistä. Yhteydenpito työelämään oli opettajan näkökulmasta suhteellisen helppoa, mutta se vaatii huomattavasti enemmän resursseja. Minun oli jalkauduttava työelämään, mentävä tapaamisiin ja sovittava yhteisistä linjauksista. Lisäksi oli etukäteen suunniteltava tarkkaan yhteistyökuviot ja ehdotelmat yhteistyön muodoista. Työelämän edustajat olivat vahvasti halukkaita yhteistyöhön ja yhdessä kehittämään toimintaa. Ajan puute kuitenkin nousi joissakin tilanteissa suurimmaksi esteeksi. Opettajana koin tämän kaiken kuitenkin hyvin antoisana ja mielekkäänä. Työelämäyhteistyön kautta sain paljon uudenlaisia ideoita ja osaamista, joka liittyi terveyden edistämisen toimintaan kuntasektoreilla, erilaisissa hankkeissa ja toimintaympäristöissä: miten terveyden edistämistä voidaan uudella tavalla opettaa ja oppia, millaisia mahdollisuuksia on rakentaa oppimisympäristöjä ja sinne oppimistehtäviä, miten yhteistyötä voidaan kehittää, ja miten monella tavalla terveyden edistämistyötä käytännössä tehdään.

KOKEILUN HAASTEET JA ANTI

Haasteellisinta opintojakson organisoimisessa oli työelämäyhteistyön toteutuminen joidenkin kuntien kohdalla. Kuntien edustajien kiire omassa työssään ja aikapula vaikeuttivat tapaamisten järjestämistä. Opiskelijat eivät myöskään saaneet yhteyshenkilöitä kiinni, tai he eivät muistaneet lähettää lupaamaansa materiaalia. Oli myös haasteellista perehdyttää yhteistyökumppanit ja työelämäedustajat yhteistyöhön riittävän kattavasti. Perehdyttämiseen tehtiin tarkat suunnitelmat, joihin kuului tiedotteet opintojaksoista,

oppimistavoitteista ja opintojen toteuttamisesta. Kunnat olivat kuitenkin erittäin halukkaita yhteistyöhön ja kiinnostuneita, mutta käytännön toiminnan tasolla tarvitaan vielä kehittämistä ja yhteistä suunnittelua.

Lisäksi opettajan näkökulmasta haasteellista oli verkko-opetukseen kuluva aika. Opiskelijat kävivät todella innokkaasti keskustelua eri aiheista oppimisalustalla ja tuottivat runsaasti materiaalia. Niinpä vaati myös opettajalta runsaasti aikaa lukea ja kommentoida lukuisia kannanottoja ja näkemyksiä. Myös Optima oli kaikille uusi oppimisympäristö, joten sen käytön opetteluun meni aikaa. Joidenkin opiskelijoiden kohdalla verkkotyöskentelyä hankaloittivat puutteelliset tietojenkäsittelytaidot tai tietotekniset välineet. Osa opiskelijoista kokikin perinteisen luento-opetuksen helpommaksi.

Vuorovaikutus opiskelijoiden kanssa toimi kuitenkin moitteettomasti ja sujuvasti. Optima-alusta edesauttoi myös vuorovaikutuksen sujumista ja joustavoitti viestintää opettajan ja opiskelijoiden välillä sekä opiskelijoiden keskinäisessä työskentelyssä. Vuorovaikutusta oli sekä tehtävien tekemiseen liittyen että opiskelijoiden motivoimiseksi ja tsemppaamiseksi. Yhteisöllisyys oppimisessa sekä opiskelijoiden keskinäisen vuorovaikutuksen merkitys oppimiselle tuli ilmi siinä, että opiskelijat tuottivat laajoja, vahvan tutkittuun ja näyttöön perustuvaan tietoon pohjautuvia oppimistehtäviä, jotka jalostuivat kyseiseen muotoon moniulotteisen vuorovaikutteisen oppimisalustalla tapahtuvan keskustelun ja kommentoinnin kautta. Toisten opiskelijoiden esittämät kysymykset ja pohdinnat laaja-alaisesti opiskelijoiden näkemystä asioihin ja sitä kautta toivat tehtävien aihepiireihin hyvin monipuolisen tarkastelunäkökulman. Yhteisöllisyys ilmeni myös siten, että opiskelijat aidosti innostuivat keskustelemaan, kommentoimaan ja tuottamaan vahvoja työelämää ja sen kehittämistä palvelevia oppimistehtäviä – he suorastaan innostuivat uudenlaisesta, innovatiivisesta tavasta opiskella.

Kaiken kaikkiaan yhteistyö ja vuorovaikutus työelämän edustajien kanssa toi vahvasti uutta lisäarvoa opintojakson sisältöön ja toteutukseen. Opiskelijat olivat tyytyväisiä ja an-

toivat pääsääntöisesti erinomaista palautetta opintojakson toteuttamisesta ja terveyden edistämisen osaamisensa kehittymisestä. Heidän tietoperustansa laajentui, ja ymmärrys työelämän ja kuntien eri sektoreilla tapahtuvasta terveyden edistämistyöstä monipuolistui. Kokonaisuudessaan opintojakso onnistui niin hyvin, että kyseinen opintojakso toteutetaan jatkossakin vastaavalla tavalla.

UUSIA TUULIA OPETUKSEEN

Opetuksen kehittäminen on antanut paljon uusia ajattelumalleja opettajan työhön. Prosessin aikana olen perehtynyt myös opetuksen kehittämistä, työelämäyhteistyötä sekä verkkopedagogiikkaa käsittelevään kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Tämän kautta myös teoreettinen osaamiseni ja tutkitun sekä näyttöön perustuvan tiedon käyttö ovat lisääntyneet ja vahvistuneet. Olen myös jakanut tietoa yksikössäni muille opettajille. Pääasiallisesti tieto on otettu myönteisesti vastaan – yksikössäni on aito halu kehittyä ja kehittää opetusta, ja uudenlaisia avauksia kuunnellaan mielellään. Ajattelutapani on muuttunut yhä enemmän suuntaan, jossa jatkuvasti kehitetään vaihtoehtoja perinteiselle luento-opetukselle ja etsitään innovatiivisia tapoja tukea opiskelijoiden oppimista. Uskon, että tällä prosessilla on jatkossa merkitystä myös koko osastomme pedagogiseen kehittämiseen – tiedon jakaminen ja esimerkkien tuominen antavat ehkä ideoita myös muille kehittää omaa opetustaan.

Rohkeasti kokeilemalla ja suuriinkin haasteisiin tarttumalla saadaan aikaan mielenkiintoisia ja antoisia tuloksia. Oman työn kehittämällä on merkitystä myös työssä jaksamiselle – uudenlainen tieto ja innovatiiviset ratkaisut antavat lisää puhtia työn tekemiseen. Työelämäyhteistyössä toteutettava opetus on myös opiskelijoille mielekkästä ja motivoivaa. Innovatiivisten opetusmenetelmien kehittäminen ja käyttö tulee olemaan jatkossa erottamaton osa työtäni: innovatiivisuus loi uuden mahdollisuuden ja tavan ajatella sekä toteuttaa opetusta – entiseen ei ole paluuta.

LÄHTEET

Arvaja, M. & Mäkitalo-Siegl, K. 2006. Yhteisöllisen oppimisen kognitiiviset, sosiaaliset ja kontekstuaaliset tekijät: verkkovuorovaikutuksen näkökulma. Teoksessa Järvelä, S., Häkkinen, P. & Lehtinen, E. (toim.) Oppimisen teoria ja teknologian opetusikäyttö. Porvoo: WSOY.

Dillebourg, P. & Traum, D. 2006. Sharing solutions: Persistence and grounding in multimodal collaborative problem solving. *The Journal of the Learning Sciences* 15 (1).

Fisher, F., Bruhn, J., Gräsel, C. & Mandl, H. 2002. Fostering collaborative knowledge construction with visualization tools. *Learning and Instruction* 12.

Lallimo, J. & Veermans, M. 2005. Yhteisöllisen verkko-oppimisen rakenteita. Helsingin yliopiston avoimen yliopiston julkaisusarja 1. Helsinki: Yliopistopaino.

Lipponen, L. & Lallimo, J. 2006. Oppimisen infraturkuurit ja teknologian yhteisöllinen käyttö. Teoksessa Järvelä, S., Häkkinen, P. & Lehtinen, E. (toim.) Oppimisen teoria ja teknologian opetusikäyttö. Porvoo: WSOY.

Pöysä, J. 2007. In search for the conceptual origin of university students' community in a confluence of on- and offline learning environments. *Ethnographies in technology-rich, multi-sited fields of study*. Jyväskylä: Institute for Educational Research, Research reports 20.

Pöysä, J., Hurme, T.-R., Launonen, A., Hämäläinen, T., Järvelä, S. & Häkkinen, P. 2007. Millaista on laadukas yhteisöllinen oppiminen verkossa? Suomen virtuaaliyliopiston julkaisuja 3/07. Helsinki.

Tauriainen, P. 2009. Teknologiatuettu työssäoppiminen. Matkapuhelimen ja verkko-oppimisympäristön käyttö työssäoppimisessa ammatillisessa peruskoulutuksessa. *Acta Universitatis Ouluensis, E Scientiae Perum Socialium* 105. Oulu: Oulun yliopisto.

A close-up photograph of a hand gripping a dark, polished wooden handle. The hand is positioned on the left side of the frame, with fingers wrapped around the handle. The background is a clear, bright blue sky. In the lower right foreground, a curved, metallic object, possibly a part of a tool or a piece of machinery, is visible, showing some wear and a yellowish-brown patina. The overall composition is clean and focused on the hand and the tool handle.

3. Kohti toimivaa

A close-up photograph of a hand gripping a wooden handle, possibly a tool or a steering wheel. The background is a solid, clear blue sky. The text 'työelämäyhteistyötä' is overlaid in white, sans-serif font across the middle of the image.

työelämäyhteistyötä



Työelämäyhteistyön **SWOT**

HEIKKOUEDET

- Työelämärajapintaa ei koordinoita selkeästi. Ei selkeästi yhtä vastuuhenkilöä yritykseen päin.
- Organisaatiossa ei määritellä tai koeta vastuuta työelämä kontakteista.
- Opettajilla ei ole tarpeeksi resursseja työelämäyhteistyön tekemiseen.
- Kontaktipäivät ja -tapahtumat eivät ole monialaisia.
- Opiskelijoiden etsiminen toimeksiantoihin ontuu: opiskelijoita ei haeta monialaisesti, erityisosaamista ei tunnisteta.
- Erilaiset aikakäsitykset (yritys- vs. oppilaitosmaailma).
- Jäykät opetussuunnitelmat tai niiden tulkinta.
- Ei ymmärretä, millaisia oppimisympäristöjä ja -tapoja työelämäyhteistyössä voi olla.
- Puuttuu tuki opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun.

UHAT

- Jos työelämäyhteistyötä ei osata hyvin, se ei tue tki-työtä, ja hanketyö ja opetus säilyvät liian erillisinä.
- Työelämäyhteistyötä ei osata linkittää strategisiin painoaloihin. Painoalat eivät saavuta osaamisessa kriittistä massaa ja profiloitu aidosti merkittävinä.
- Tki-työssä ei ole riittävästi monialaisuutta ja työelämäverkostoja, eikä se tue organisaatiokulttuurin kehittymistä innovatiivisemmaksi.

VAHVUUDET

- Opetusta kehitetään monialaiseksi, painoalat selkeästi määritelty.
- On osaavia asiantuntija-opettajia, jotka haluavat tehdä työelämäyhteistyötä.
- On olemassa hyviä käytänteitä, joita voitaisiin jakaa ja ottaa käyttöön yhteisesti (muun muassa Tuuni-päivät, Tilaustoimeksiantojen esittelypäivät, hautomo, opiskelijayrittäjyys).
- Opiskelijoilla on halu tehdä työelämälähtöisiä opintoja.
- Projektimuotoinen opetus on vetovoimatekijä, jopa kansainvälisesti.

MAHDOLLISUUDET

- Työelämäyhteistyö Oamk & OY yhdestä luukusta tuotetaan työelämälle ja myös yliopistolle tarpeellista palvelua. (Näkyvä yhteistyötaho työelämälle, neuvottelut työelämän kanssa, työryhmien rekryäminen.)
- On paljon olemassa olevia kontakteja, harjoittelu- ja opinnäyte-työpaikkoja: opinto- ja tki-pisteitä, työllistymismahdollisuuksia.
- Työelämäläheinen ja toiminnallisempi opetus motivoi opiskelijoita: nopeampi läpäisy ja valmistuminen, valmiita verkostoja työelämään.
- Tuki opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun mahdollistaa työllistymisen ja yrittäjyyden kasvun.
- Valtavat resurssit (tilat, monialaisuus, painoalat, hautomo, opiskelijoiden ja opettajien osaaminen).
- Opettajien asiantuntijuuden kehittyminen ja parantunut työmotivaatio.
- Painoalojen vahvistuminen.
- Pk- ja mikroyritysten tukeminen ja painoalojen profiloituminen: aluevaikuttavuus.
- Myytävien palveluiden määrän nousu, yritys- ja Tekes-rahoitusten kasvu hankkeisiin.

YHTEISTYÖ, KESKUSTELU, TUKI

koordinointi

VASTUU, **avoimuus**, VUOROVAIKUTUS, KUMPPANUUDET

yksi luukku palveluasenne

ASIAKASKESKEISYYS, OPETTAJIEN OSAAMINEN, ASiantuntijaverkostot,

MENTOROINTI, URAOHJAUS, MONIMUOTOINEN

yhdessä oppiminen

TOIMEKSIANNOT, PROJEKTIT

Työelämäyhteistyön koordinointi - mahdotonta tekemässä?

Työelämäyhteistyön kehittäminen sekä koko ammattikorkeakoulun tasolla että yksittäisten opettajien osaamisena, ymmärryksenä ja käytänteinä arkipäivän opetustyössä on haastava tavoite. Asiaa lähestyttiin InnoMajakassa osallistavan kehittämisen lähestymistavalle uskollisena, luottaen opettajien haluun ja kiinnostukseen kehittää omaa työtään.

Siksi ensimmäinen askel oli opettajien resursointi opetuksen kehittämiseen ja tuen tarjoaminen muun muassa koulu- tuksia järjestämällä, konsortiotapaamisia ja kokouksia organisoimalla sekä yhteistyötahoja etsimällä. Seuraavaksi hankkeessa alettiin tavoitteiden mukaisesti kehittää toimintamallia ja käytänteitä työelämäyhteistyöhön ja edistää asian organisointia koko ammattikorkeakoulun tasolla. Aineistoina toimivat hankkeessa tehdyt kokeilut, projektihenkilöstön omat muistiinpanot, opettajilta työpajoissa kerätyt näkemykset sekä opettajien, työelämäkumppanien ja opiskelijoiden kanssa käydyt Oivalluksia yhteistyöstä -keskustelut.

Korkeakoulujen yhteisen toiminnan kehittämiseksi järjestettiin työkokouksia projektihenkilöstön ja korkeakoulujen vastuuhenkilöiden kesken. Kehitetyllä toimintamallilla pyrittiin palvelemaan tasapuolisesti sekä ammattikorkeakoulun että yliopiston opiskelijoita.

Yhdessä opettajien kanssa työstettyjen näkemysten pohjalta työelämäyhteistyön organisoinnista ja vastuista keskusteltiin Oamkin johtotiimissä ja opetuksen kehittämisestä pedagogisen kehittämisen Peda-tiimissä, ja hyviä käytänteitä esiteltiin myös useissa seminaareissa ja tapahtumissa.

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

Keskustelu Oamkin laatutyössä tehtävistä kehittämissuunnitelmista osoitti, että työelämäyhteistyön käsitettä ja sitä, mitä kaikkea työelämäyhteistyön kehittämiseen itse asiassa liittyy, ei ollut aikaisemmin kuvattu tai listattu kokonaisuutena. Työelämäyhteistyön kehittämiseen on vaikuttanut myös ydinprosessien (opetus ja oppiminen, tki-työ) kuvaaminen ja johtaminen kahtena erillisenä prosessina Oamkissa. Koordinaation tarve on siis ilmeinen.

Hankkeen toiminnoista rajattiin pois opetussuunnitelmatyö, koska sen etenemiseksi on jo olemassa kattava prosessi, ja aiheesta käytiin vain yhteistyökeskusteluja. Myös strategiaan painoaloihin ja alumnitoimintaan liittyvät asiat etenevät omien toimintojensa puitteissa, vaikka molempia kehityskohteita hankkeessa sivuttiinkin.

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMISEEN LIITTYVÄT ASIAT

- Työelämätoimeksiantojen sovittaminen erilaisiin opetus- ja opiskelumuotoihin
- Työelämäkumppanien kontaktointi, yhteydenottoihin vastaaminen, keskustelut ja neuvottelut yhteistyöstä
- Työelämätoimeksiantojen välittäminen opiskelijoille sekä opettajien kautta että suoraan hankkeesta
- Yhteistyö muiden oppilaitosten kanssa monialaisten toimeksiantojen koordinoimiseksi ja toteuttamiseksi, esimerkiksi projekteina tai hankkeina
- Strategisista kumppanuuksista vastaaminen
- Työelämäyhteistyön tukitoiminta, kuten hanketoiminnan tukipalvelut ja koulutukset
- Työelämäyhteistyön viestintä
- (Opetussuunnitelmatyö)
- (Strategisiin painoaloihin liittyvät projektit tai hankkeet)
- (Alumniverkoston hyödyntäminen työelämätoimeksiantojen löytämiseksi, sivutoimisten opettajien rekrytoimiseksi sekä vierailuluentoja ja yritysvierailujen järjestämiseksi)

INNOMAJAKAN TOIMINTAMALLI

InnoMajakan tavoitteena oli välittää alueen elinkeinoelämän tarpeista nousevia toimeksiantoja korkeakoulujen opiskelijoille ja kehittää korkeakoulujen henkilöstön ja opiskelijoiden ideoihin perustuvia tuotteita, palveluita ja yritystoimintaa. Toimeksiantojen ympärille koottiin tapauskohtaisesti monialaisia työryhmiä elinkeinoelämän, opiskelijoiden ja opettajien edustajista. Toimeksiantojen koordinoimista leimasi joustavuus, ja siksi perinteinen

organisaatiokaavio ei kuvaa työskentelyä. Koordinointia hoitivat tarpeen mukaan yritysconsultti, projektihenkilöstö ja Oamkin opettajat.

Heti alussa, työelämäkumppaneita kontaktoitaessa ja toimeksiantoja vastaanotettaessa, oli selvää, että yhteistyö ei aina toimi, ja sen kehittämiseksi toiminta kuvattiin mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Prosessista myös tunnistettiin muutamia avainkohtia, joiden onnistuminen vaikutti tärkeältä. Tällaisia olivat toimeksiannoista neuvottelemine



ALUEEN ELINKEINOELÄMÄ

TOIMEKSI- ANNOT

Tarpeet

PROJEKTI

SELVITYS

TUOTEKEHITYS

IDEA

Työkalut

OPINNÄYTE

KURSSI

HARJOITTELU

OPISKELIJAT

OULUN
KORKEAKOULUJEN
OPETUS- JA
TUTKIMUS-
HENKILÖSTÖ

INNOMAJAKAN
PROJEKTIHENKILÖSTÖ

INNOMAJAKAN
YRITYSKONSULTTI

niitä aloitettaessa ja myös loppukeskustelut opiskelijoiden ja toimeksiantajien kanssa.

Aikaisemmin palautetta työelämäyhteistyöstä oli kerätty lähinnä määrällisesti, joten laadullisen palautteen saamiseen yhteistyökumppaneilta haluttiin kiinnittää entistä enemmän huomiota. Hankkeessa kehitettiin menettelyä, jossa projektihenkilöstö ja opettajat kävivät laadullisia palautekeskusteluja yhteistyötahojen kanssa. Palautekeskustelun ajatuksena oli tuottaa hyvän palvelun kokemusta toimeksiantajille siten, että he pääsivät kertomaan ajatuksiinsa yhteistyön onnistumisesta. Myös opiskelijoille haluttiin tuottaa kokemus siitä, että heitä ja heidän tarpeitaan kuullaan.

Hankkeen kokemusten perusteella todettiin, että työelämäyhteistyön käytännön koordinoitavastuu yksiköissä olisi hyvä olla nimetyillä vastuuhenkilöillä, joilla on sekä halua käytännön koordinointiin että hyvät verkostot alueen toimijoihin. Lisäksi näillä koordinaattoreilla olisi hyvä olla oma verkostonsa Oulun korkeakouluissa monialaisen yhteistyön ja keskinäisen koordinoinnin varmistamiseksi. Vastuuhenkilöillä olisi hyvä olla paitsi elinkeinoelämän ymmärrystä, myös pedagogista osaamista, koska opiskelijat kaipaavat nykyistä enemmän tukea, mentorointia ja uraohjausta.

YHTEISTYÖPROSESSIN VAIHEET

1. TOIMEKSIANTAJIEN KONTAKTOINTI JA TARPEIDEN SELVITTÄMINEN

InnoMajakka-hankkeen yrityskoordinaattori kontaktoi toimeksiantajia ja välitti heille tietoa InnoMajakan mahdollisuuksista. Osa toimeksiantajista löysi InnoMajakkaan omien kontaktiensa kautta, tai heidät tavoitettiin muuta kautta (esimerkiksi hankkeen koulutuksissa).

Joillakin toimeksiantajilla tarpeet olivat selkeitä ja valmiiksi rajattuja. Suurin osa toimeksiantajista kuitenkin tarvitsi apua toimeksiantojensa määrittämisessä ja/tai rajaamisessa. Tätä varten järjestettiin tapaamisia, joihin osallistuivat InnoMajakan yrityskoordinaattori, projektihenkilöstö sekä opettajia ja opiskelijoita. Ajatukset siitä, mikä toimeksiantajalle on akuuttia ja kriittistä, saattoivat muuttua yhteisen keskustelun pohjalta. Toimeksiantajien ja korkeakoulujen erilaiset aikakäsitykset (esimerkiksi loma-ajat, opinnäytetyön kesto) hankaloittivat yhteistyötä. Joissakin tapauksissa myös toimeksiantajien tilanteet muuttuivat prosessin aikana.

Toimeksiantajat listattiin InnoMajakan yhteistyölistaan, johon merkittiin yrityksen yhteystiedot, yhteyshenkilöt, toimiala, tarve ja tehdyt toimet. Listaa päivitettiin toiminnan edetessä. InnoMajakan projektihenkilöstö, yrityskoordinaat-

tori ja opettajat järjestivät säännöllisiä työkokouksia avoimien toimeksiantajien läpikäymiseksi sekä tekijöiden ja tiimien etsimiseksi toimeksiannoille. Toimeksiantajien kontaktointi vaati säännöllistä ja tiivistä yhteydenpitoa.

OIVALLUS: On tärkeää, että yhteydenottoihin vastaa henkilö, joka ymmärtää työelämäkumppaneiden tarpeita ja kertoo selkeästi yhteistyömahdollisuuksista.



2. OPISKELIJOIDEN ENSIKONTAKTOINTI

Kehitysprosessien tekijät löytyivät kahta kautta: InnoMajakka-opettajien kautta tai suoraan opiskelijakontaktointina. Koska InnoMajakassa ei ollut mukana opettajia yliopistolta, siellä oltiin suoraan yhteydessä opiskelijoihin.

Kontaktointi opettajien kautta

InnoMajakkaan valittiin hankkeen alussa 17 asiantuntija-opettajaa. Tavoitteena oli, että opettajat ottavat vastuuta myös kehitysprosessitiimien kokoamisesta, toimeksiantajien kontaktoinnista sekä yhteistyöprosessien etenemisestä. Opettajat loivat itse käytäntöjä toimeksiannoista tiedottamiseen: toiset lisäsivät niitä opiskelijaintraan, toiset järjestivät lisäksi säännöllisiä infotilaisuuksia toimeksiannoista tiedottamiseksi.

Opettajien kautta etenemisessä oli selkeänä etuna opettajien asiantuntijuuden kehittyminen, työelämäyhteistyön arkipäiväistyminen ja tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyön (tki-työn) välitön integroituminen opetukseen opettajan kautta. Myös kehitysprosessien seuraaminen oli helppoa, kun opettajat tiesivät, miten työ etenee.

Suora opiskelijakontaktointi

Tekijöiden rekrytointia on InnoMajakka-hankkeessa tehty myös suoraan opiskelijoita lähestymällä.

Opiskelijoille lähetettävissä viesteissä kuvattiin lyhyesti InnoMajakkaa opiskelijan näkökulmasta, kuvattiin vapaana olevat tehtävät yleisellä tasolla (toimiala, lyhyt tehtävän kuvaus) sekä pyydettiin ottamaan yhteyttä, jos jokin mainituista tehtävistä kiinnostaa. Tavoitteena oli lähettää kaikista toimeksiannoista suora sähköpostiviesti yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoille. Opiskelijoita pyydettiin myös ottamaan yhteyttä, mikäli heillä oli muita toiveita toimeksiannoista tai aiheista. Näin saatiin kerättyä rekisteriä työelämäyhteistyöstä kiinnostuneista

opiskelijoista. Nämä opiskelijat listattiin, ja listaan merkittiin opiskelijan yhteistietojen lisäksi opintosuuntaus, tarve ja aikataulu, uratavoitteet sekä tilanne.

Tämän lähestymistavan tärkeimpänä etuna oli nopeus. Myös opiskelijoiden kynnys vastata omaan sähköpostiosoitteeseen tulleeeseen sähköpostiin oli matalampi kuin toimeksiantojen etsimiseen oma-aloitteisesti ja vastuopettajan kontaktoimiseen. Hankkeen näkökulmasta oli hyödyllistä saada suora kontakti opiskelijoihin ja toimeksiantajiin, jotta hallinnolliset tehtävät sekä kehitysprosessin tilanne olivat myös projektihenkilöstön tiedossa.

Toimeksiantoja esiteltiin lisäksi muun muassa Oamkin Liiketalouden yksikön Tuuni-rekrytointipäivillä, ja toimeksiantajia kutsuttiin Oamkin Kulttuurialan yksikön tilaustuotantojen esittelypäivään.

Opiskelijoita kontaktoitaessa havaittiin, että opiskelijoiden motivaatiossa työelämäyhteistyöhön oli suuria eroja, ja joihinkin kehitystehtäviin oli vaikea löytää opiskelijoita. Joissakin tapauksissa toimeksiannot koettiin esimerkiksi vaativammiksi ja työläämmiksi kuin teoreettiset tehtävät. Opetusta kehitettäessä voitaisiinkin kiinnittää enemmän huomiota siihen, kuinka opiskelijoita tuetaan motivoitumaan työelämäyhteistyöhön, ymmärtämään sen merkitystä esimerkiksi työllistymisen vauhdittajana ja millaisia valmiuksia opiskelijoille kehitetään työelämäyhteistyötä varten.



OIVALLUS: Opiskelijoiden oma-aloitteisuudessa ja työelämätaidoissa on suuria eroja. Usein saadaan kuitenkin aikaan kaikkia osapuolia hyödyttäviä tuloksia, jos opiskelijoita tuetaan oikein!

3. OPISKELIJOIDEN VALINTA TOIMEKSIANTOIHIN

Pääosin yhteydenpito toimeksiantajiin ja opiskelijoihin sekä yhteistyön käynnistäminen oli projektihenkilöstön vastuulla. Opiskelijat ottivat yhteyttä joko sähköpostiviestin tai opettajan ohjaamana ja tiedustelivat lisätietoja toimeksiannoista.

Jokaiselle opiskelijalle vastattiin mahdollisimman nopeasti. Vastausviestissä kerrottiin lisää InnoMajakka-hankkeesta ja toimeksiannoista sekä pyydettiin lisätietoja, hakemusta ja CV:tä. Osa opiskelijoista toimitti näitä tarvittavia tietoja jo ensimmäisessä viestissään, mutta osa yhteydenotoista kuitenkin oli avoimpia, jolloin ohjausta tarvittiin enemmän.

Opiskelijoiden hakemukset ja CV:t lähetettiin yritykseen tutustuttavaksi. Mikäli samaan toimeksiantoon tuli useampi hakemus, kaikki hakemukset lähetettiin toimeksiantajalle, joka valitsi heille sopivimman opiskelijan toimeksiantoon.

OIVALLUS: Opiskelijat kaipaavat nykyistä paljon enemmän keskustelua ja ohjausta siihen, mitä tapahtuu koulun jälkeen. Ohjaus toimeksiantojen etsimisessä ja neuvotteluissa koettiin jopa uraohjaukseksi ja mentoroinniksi. Sen sanottiin vähentävän valmistumiseen liittyviä pelkoja ja vahvistavan käsityksiä sekä omasta ammattiosaamisesta että omista kehittämiskohteista.

4. TOIMEKSIANTONEUVOTTELU

Toimeksiantajien kanssa ensimmäisiin tapaamisiin osallistuvat yrityksen ja opiskelijan lisäksi InnoMajakkan edustaja sekä mahdollinen ohjaava opettaja (tai kyseisen alan InnoMajakka-opettaja). Tavoitteena oli sopia tarkemmin opiskelijan/opiskelijoiden tehtävistä, aikatauluista ja yrityksen vastuista ja kehitysprosessista. Keskustelurunkona yhteistyötä suunniteltaessa käytettiin kehitysprosessin suunnitelmaa (Liite 5). Ensimmäisessä tapaamisessa allekirjoitettiin myös salassapitosopimukset, jos sellaiset koettiin tarpeellisiksi.

Monissa tapauksissa ajatukset kehitysprosessin sisälöstä ja toteutustavoista muuttuivat neuvotteluvaiheessa opiskelijan taitojen ja intressien mukaan. Myös työmäärän arviointi ja sopivan tehtäväkokonaisuuden löytyminen muuttivat toimeksiannon rajausta. Tapaamisten tavoitteina olikin yhteisen keskustelun ja neuvottelun kautta löytää kaikkia osapuolia miellyttävät työskentelytavat ja tehtävät. Neuvotteluissa projektihenkilöstöllä oli merkittävä tehtävä. Projektihenkilöstö myös huolehti, että tarvittavista käytännön asioista sovitaan. Tämä varmistettiin kirjoittamalla auki kehitysprosessin suunnitelmaan esimerkiksi mahdollisten kyselyiden työstäminen yhdessä, toimeksiantajan osallistuminen ohjaukseen ja raportin luetuttaminen toimeksiantajalla asiavirheiden korjaamiseksi.

Tapaamisen lopuksi sovittiin aikataulu ja yhteistyön seuraava vaihe. Yhdessä laadittu kehitysprosessin suunnitelma lähetettiin luettavaksi ja kommentoitavaksi kaikille yhteistyöhön osallistuville. Suunnitelman tarkoituksena oli varmistaa, että kaikille osapuolille jäi samanlainen kuva yhdessä sovituista asioista ja aikatauluista.





OIVALLUS: Työelämäyhteistyön onnistumisen kannalta kaikkien osapuolten yhteinen alkuneuvottelu, yhteisistä pelisäännöistä ja tavoitteista sopiminen, on erittäin tärkeää. Tukea tarvitaan kuitenkin alkuneuvottelussa erittäin paljon, sillä tämä vaihe koetaan usein vieraimmaksi.

5. TYÖSKENTELYVAIHE

Työskentelytavoista ja aikataulusta sovittuaan toimeksiantaja, opiskelija ja ohjaava opettaja työskentelivät yhteistyössä projektihenkilöstön puuttumatta toimintaan. Projektisuunnittelija ja projektipäällikkö kuitenkin tiedustelivat yhteistyön etenemistä tietyin väliajoin kaikilta osallistujilta. Näin mahdolliset ongelmat ja tuen tarpeet havaittiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Opiskelijoita ja toimeksiantajia tiedotettiin samalla myös muusta InnoMajakka-toiminnasta, kuten esimerkiksi koulutuksista. Toimeksiantajilta tiedusteltiin myös mahdollisia muita kehitysohjelmia tai jatkokehitystarpeita. Usein yhden onnistuneesti alkaneen kehitysohjelman yhteydessä havaittiin myös muita yhteistyömahdollisuuksia. Näyttääkin siltä, että kumppanuudet kasvavat onnistuneiden yksittäisten yhteistyöprosessien ja henkilökohtaisesta yhteydenpidosta syntyvän hyvän palvelukokemuksen kautta.



OIVALLUS: Opiskelijalla tulee olla käsitys siitä, että hän itse on vastuussa oman oppimisensa etenemisestä – ja myös tuen pyytamisestä tarpeen vaatiessa. Siksi olisi tärkeää, että opettajat avaavat opiskelijalle ajatuksen omasta vastuusta ja osoittavat selkeästi ne kanavat, joiden kautta tukea ja ohjausta voi saada.

6. KEHITYSPROSESSIN PÄÄTTÄMINEN

InnoMajakan projektihenkilöstö seurasi kehitysohjelman etenemistä ja otti toiminnan loppuvaiheessa yhteyttä opiskelijaan ja toimeksiantajaan. Projektihenkilöstö pyrki tapaamaan jokaisen opiskelijan ja toimeksiantajan edustajat saadakseen palautetta yhteistyöstä. Myös osallistuneet opettajat kertoivat kokemuksistaan. Keskustelujen pohjana käytettiin ”Oivalluksia yhteistyöstä” -lomaketta (Liite 6).

Keskustelujen informaatio oli rikasta ja tietojen jakaminen osallistujien näkökulmasta vähemmän byrokraattista, kun palautteen antaminen tapahtui kasvotusten.

Opiskelijat kertoivat loppukeskustelujen auttavan heitä muun muassa omien urapolkujen ja ammatillisten jatkokehitystarpeiden pohdinnassa sekä vahvistavan käsitystä omasta osaamisestaan ja vähentävän työnhakuun liittyviä pelkoja. Suoraan keskustelun kautta tuleva palaute myös vahvisti opettajien asiantuntijuutta siinä, että he ymmärtävät yhteistyötahojen näkemyksiä ja työelämän odotuksia syvällisemmin ja saattoivat viedä ideoita toiminnan kehittämiseksi heti käytäntöön omassa toiminnassaan. Opiskelijalle laadittiin todistus osallistumisesta kehitysohjelmassa. Todistus teki näkyväksi opiskelijan osallistumisen kehitysohjelmassa ja antoi opiskelijalle positiivista palautetta hänen omasta osaamisestaan. Tavoitteena oli sekä auttaa opiskelijaa hahmottamaan omia vahvuuksiaan urasuunnittelua varten että helpottaa opiskelijan työllistymistä. Osassa kehitysohjelmista oli myös mahdollisuus työllistyä.

Kehitysohjelman lopussa käydyssä keskustelussa kartoitettiin myös mahdollisuutta yhteistyön jatkamiseen toimeksiantajien kanssa. Osa yhdellä kehitysohjelmalla aloitetuista yhteistyöprojekteista kehittyi toiminnan edetessä kumppanuudeksi, joissa tavoitteena on pitkäkestoinen, monialainen ja molempia osapuolia hyödyttävä yhteistyö. Tärkeäksi huomioitavaksi asiaksi yhteistyöprosessin kehittämisessä nousi se seikka, että eri yhteistyöprosessit ja -kumppanit vaativat erilaisia asioita korkeakoululta ja koordinoivilta yhteishenkilöiltä. Eroja on muun muassa tarpeiden selkeydessä (valmiiksi muotoiltu toimeksianto – konsultointia kaipaava toimeksiantaja), toimeksiantajan kokemus vastaavasta yhteistyöstä (tottuneet – tukea tarvitsevat) ja projektinhallinnasta (projektin omistajuus toimeksiantajalla – projektin omistajuus projektihenkilöstöllä).

Oivalluksia yhteistyöstä -keskustelut osoittautuivat todella arvokkaiksi tietolähteiksi, koska niiden avulla päästiin syvälliseen ymmärrykseen eri osapuolten tarpeista ja löydettiin työelämäyhteistyön kehittämiskohteita. Keskustelut toivat esille myös sen, että osallistujat olivat usein kokeneet yhteistyöprosessit todella hedelmällisiksi ja hyödyllisiksi ja että yhteistyön koetaan olevan mielenkiintoinen ja motivoiva tapa kehittää paitsi oppimista, myös työelämää.

OIVALLUS: Toimeksiantojen lopuksi käytävät keskustelut ovat tärkeitä palvelukokemuksen tuottamiseksi yhteistyökumppaneille ja oman toiminnan kehittämiseksi. Mikään kirjallinen menettelytapa ei korvaa eri toimijoiden vuorovaikutuksessa kasvavaa ymmärrystä ja mahdollisuutta palveluinnovaatioihin!



OIVALLUKSIA YHTEISTYÖSTÄ

TYÖELÄMÄ

InnoMajakan toiminnassa erilaista tavanomaiseen verrattuna oli se, että yhteistyöstä kiinnostuneet tahot saivat henkilökohtaista palvelua projektihenkilöstöltä ja InnoMajakka-opettajilta. Toimeksiantajat kommentoivat usein, etteivät halua ottaa yhteyttä oppilaitokseen internetin kautta tai sähköpostitse, vaan kaipaavat henkilökohtaista kontaktia, joka löytää oikean yksikön, alan ja ihmiset kehitysprosessiin. He myös toivovat selkeästi yhtä kontaktihenkilöä oppilaitokseen päin, joka tietäisi missä toimeksiannot ovat menossa ja pitäisi heidät ajan tasalla. Lisäksi toimeksiantajat toivovat monialaista, yksikkörajat ylittävää yhteistyötä kehitysprosseissa.

Oivalluksia yhteistyöstä -keskusteluissa kävi ilmi selkeästi, että erityisesti pk-yritykset tarvitsevat joissakin tapauksissa tukea oppilaitosyhteistyön ymmärtämiseen siitä, mitä yhteistyössä voidaan tehdä ja millaista panostusta se heiltä vaatii. Toimeksiantajat kertoivat saaneensa hyödyllistä työpanosta opiskelijoilta erityisesti tapauksissa, joissa olivat käyttäneet aikaa ja panostaneet yhteistyöhön.

Kokemukset osoittivat myös, että on hyvä kehittää menettelytapoja, joilla toimeksiantajatahojen kanssa keskustellaan jo etukäteen muun muassa yhteistyön etenemisen ja raportoinnin tavat ja kumppaneilta vaadittavat tiedot, kuten hankkeiden tarvitsemat tiedot saaduista de minimis -asetuksen alaisista tuista sekä kirjaukset tuntipalkasta ja yhteistyöhön käytetystä ajasta. On myös hyvä keskustella siitä, millaisia tuloksia ja työtehtäviä opiskelijat voivat realistisesti toteuttaa. Näin työelämäyhteistyökumppanit voivat saada todenmukaisen käsityksen yhteistyön vaatimasta resurssoinnista ja tuloksista.

”Opiskelija toimi kehitysprosessissa asiantuntijana. Hänellä oli osaamista, jota meidän yrityksestä puuttui.”

”Opiskelija toi yritykseen tuulahduksen uusia ajatuksia. Muutosta ei aina ehdi ajatella, kun keskittyy omaan työhönsä.”

”Yhteistyöstä oli paljon apua aloittelevalle yksinyrittäjälle.”

”Haluamme jatkaa yhteistyötä!”

”Hän oli yrityksen ensimmäinen harjoittelija, mutta jäi kyllä tosi positiivinen kuva yhteistyöstä. Haluaisimme ottaa uuden harjoittelijan.”

”Opiskelija ymmärsi, mitä ollaan tekemässä, ja kuunteli ja otti huomioon meidän toiveet.”

OPISKELIJAT

Erityisesti tapauksissa, joissa opiskelijat ovat itse etsineet työelämätoimeksiantoja harjoitteluun, opinnäytetöihin tai harjoitustöihin, he kaipasivat tukea toimeksiantoneuvotteeluihin, työelämäyhteysien hoitamiseen ja myös nykyistä opinnäytetyöprosessia enemmän ohjausta tehtäviin.

Useissa tapauksissa opiskelijat olisivat tarvinneet enemmän tietoa, tukea tai esimerkiksi toimialaopastusta toimeksiantajilta kehitysprosessien toteuttamiseksi. Toisaalta, opiskelijat kertoivat myös oppineensa eniten, kun olivat päässeet työskentelemään kiinteästi yrityksessä tai sen kanssa yhteistyössä.

Opiskelijat kokivat arvoa osallistumisesta InnoMajakka-hankkeeseen. Työelämäyhteistyö koettiin hienona mahdollisuutena erityisesti siksi, että opiskelijat saivat tukea koko prosessin ajan ja sen jälkeenkin (esimerkiksi vinkkausgraduryhmästä opintojen edistämiseksi). Merkittäväntä tuntuu olevan, että heidän kanssaan keskusteltiin aidosti heitä kuunnellen ja auttaen – vaivaa tästä oli esimerkiksi alku- ja loppujuttelut sekä yksi sähköposti eli noin tunti, mutta opiskelijalle merkitys oli jopa tulevaisuudensuunnitelmia muuttava. Opiskelijat kokivat myös saaneensa hyödyllistä uraohjausta ja tukea ammatilliseen kasvuun projektihenkilöstön kanssa keskustellessaan.

Opiskelijat saivat myös apua toimeksiantajien löytymiseen harvinaisemmille aiheille ja kontakteja mahdollisiksi yhteistyökumppaneiksi omiin opinnäytetyön aiheisiinsa. Lisäksi opiskelijat kaipaivat mahdollisuutta verkostoitua nykyistä enemmän muiden samantyyppisiä toimeksiantoja tekevien opiskelijoiden kanssa sekä myös alueen yritysten kanssa. Opiskelijoita tulisi myös kannustaa ja ohjata entistä enemmän työelämäyhteistyöhön opintojen kaikissa vaiheissa – opiskelijoiden kokemusten mukaan monilla aloilla työelämäyhteistyö on kiinni opiskelijan omasta aktiivisuudesta. Eniten opiskelijaa hyödyttää työelämäyhteistyö, jossa hän suorittaa useita erilaisia opiskeluun kuuluvia harjoitteluita, projekteja ja pienempiä tehtäviä samaan organisaatioon, jolloin hänen osaamisensa kumuloituu.

Työelämäyhteistyön kehittämisen näkökulmasta opiskelijat kaipaavat muun muassa työelämäosaamisen ja liiketoimintaosaamisen koulutusta ja projektinhallinnan taitoja. Kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan opiskelijat mainitsivat kaipaavansa enemmän liiketoimintaosaamisen kursseja ja mahdollisuuksia sisällyttää niitä opintoihinsa.

”Koin onnistumisen iloa, kun osasin jotakin, mitä yrityksessä ei osattu. Minusta oli hyötyä.”

”Ammatillinen itsetuntoni kasvoi, ja urasuunnitelmani muuttuivat kunnianhimoisimmiksi.”

”Sain hyödyntää opinnoissa kertynyttä asiantuntijuutta. Kokemus oli tarpeellinen.”

”Ohjaava opettaja oli tosi hyvä apu, kun oli ongelmia yrityksen kanssa.”

”Yritys otti minut mukaan yhteistyötapaamisiin ja kohteli täysivertaisena työntekijänä.”

”Sain suositukset, jotka ovat merkittävät töitä hakiessa.”

”Yhteistyöni ohjaavan open kanssa oli tosi aktiivista. Opettaja suhtautui positiivisesti toimeksiantooni.”

”Harjoittelutyönantajan avulla syntyneen verkoston kautta löysin opinnäytteen aiheen ja työllistyin vakituisesti.”

”InnoMajakan palvelut olivat äärimmäisen hyödyllisiä siirryttäessä opiskelusta työelämään.”

OPETTAJAT

Opettajat kaipaavat apua muun muassa työelämäyhteistyön kontaktien löytämiseen ja ylläpitämiseen sekä toimeksiantoneuvotteluihin, jotka koettiin uudeksi, omasta työstä erilliseksi asiaksi. Lisäksi haluttiin sopimuksiin ja tekijänoikeuksiin liittyvää tukipalvelua.

Nykyisten hanketoiminnan tukipalvelujen koettiin toimivan hyvin. Opettajat kuitenkin toivoivat tukea, neuvontaa ja apua muun muassa hankehakemusten kirjoittamiseen. Lisäksi tki-projektien, monialaisten hankekonsortioiden ja partneruuksien edistämiseksi tarvitaan käytännön järjestelijöitä ja erilaisia työpaja- ja ideointimenetelmiä.

Opettajat kaipaavat yhteistoiminnallisen pedagogiikan koulutusta, tietoa uusista opetuskäytänteistä ja työkaluista sekä arviointimenetelmistä. Lisäksi opettajat halusivat nykyistä enemmän mahdollisuuksia ylläpitää ja kehittää oman substanssialan taitoja ja mahdollisuuksia osallistua asiantuntijaverkostojen toimintaan. Heillä ei välttämättä ole ollut mahdollisuutta osallistua kutsuttunakaan kansallisiin asiantuntijatehtäviin, koska siihen ei ole myönnetty resursseja. Tämä nähdään selkeänä haasteena sellaisen organisaatiokulttuurin kehittämiseksi, joka tukisi asiantuntijaopettajuuden yleistymistä.

”Rohkaistuini tekemään yrityksille työtä. Tuntuu, että osaamista tarvitaan.”

”Toimeksiantaja oli mukana loppuseminaarissa, ja opiskelija sai hyvää palautetta. Muutkin opiskelijat osallistuivat keskusteluun, ja se oli heille mielenkiintoinen ja hyvä yhteistoiminnallinen oppimistilanne.”

”Yhteistyö toimeksiantajan kanssa on syventynyt entisestään myöhemmin.”

”Kehitysprosessin seuraaminen vaikutti positiivisesti opiskelijan osaamisen kehittymiseen. Viikoittainen, säännöllinen ohjaus on oleellista opiskelijalle, jolla ei ole alan kokemusta.”

Yhteistyöprosessin vaiheet ja tarvittava osaaminen

1. TOIMEKSIANTAJIEN KONTAKTOINTI JA TARPEIDEN SELVITTÄMINEN

- VASTUU: yrityskoordinaattori, projektihenkilöstö, opettajat
- DOKUMENTOINTI: muistiot
- TARVITTAVA OSAAMINEN
 - o Konsultointi
 - o Neuvotteluprosessi
 - o Asiakkuuden hallinta
 - o Yritystoiminnan ymmärtäminen

2. OPISKELIJOIDEN ENSIKONTAKTOINTI

- VASTUU: projektihenkilöstö, opettajat
- DOKUMENTOINTI: sähköpostiviestit, ilmoitukset opiskelijaintrassa
- TARVITTAVA OSAAMINEN:
 - o Motivointi ja kehitysprosessin opiskelijalle tuottaman lisäarvon havainnointi ja tiedottaminen
 - o Oikean kohdeyleisön hahmottaminen ja tavoittaminen

3. OPISKELIJOIDEN VALINTA TOIMEKSIANTOIHIN

- VASTUU: projektihenkilöstö, opettajat, toimeksiantajat
- DOKUMENTOINTI: sähköpostiviestit, opiskelijoiden hakemukset ja CV:t
- TARVITTAVA OSAAMINEN
 - o Opettaja, projektihenkilöstö:
 - Opiskelijoiden motivointi
 - Osaamisen tunnistaminen
 - Uraohjaus
 - o Opiskelija:
 - Työnhakuprosessi
 - Oman osaamisen tunnistaminen
 - Urasuunnittelu

4. TOIMEKSIANTONEUVOTTELU

- VASTUU: projektihenkilöstö, opettajat
- DOKUMENTOINTI: kehitysprosessin suunnitelma
- TARVITTAVA OSAAMINEN

- o Opettaja, projektihenkilöstö:
 - Neuvottelun johtaminen
 - Prosessinhallinta
 - Konsultointi
 - Monialainen yhteistyö
- o Opiskelija:
 - Neuvottelu
 - Monialainen yhteistyö
 - Oman osaamisen näkyväksi tekeminen
 - Konsultointi

5. TYÖSKENTELYVAIHE

- VASTUU: toimeksiantajat, opiskelijat, opettajat
- DOKUMENTOINTI: työn tulokset sovitussa muodossa
- TARVITTAVA OSAAMINEN:
 - o Opettaja:
 - Projektinhallinta (seuranta)
 - o Opiskelija:
 - Toimialaosaaminen
 - Monialaisuus
 - Tiimityöskentely
 - Itseohjautuva oppiminen ja työskentely

6. KEHITYSPROSESSIN PÄÄTTÄMINEN

- VASTUU: projektihenkilöstö, opettajat, opiskelijat, toimeksiantajat
- DOKUMENTOINTI: Oivalluksia yhteistyöstä -keskustelut, opiskelijalle todistus osallistumisesta kehitysprosessiin
- TARVITTAVA OSAAMINEN:
 - o Opettaja, projektihenkilöstö:
 - Oman työskentelyn ja toimintatapojen reflektointi
 - Korkeakoulun toiminnan kehittäminen, opitun jakaminen
 - Yrityselämän ymmärtäminen
 - o Opiskelija:
 - Oman työskentelyn ja toimintatapojen reflektointi
 - Oman osaamisen tunnistaminen ja siihen luottaminen, ammatillisen identiteetin kasvu
 - Jatko-opiskelutarpeet
 - Työelämän tarpeiden ymmärtäminen

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN VIESTINTÄ

Olenainen osa työelämäyhteistyötä on hyvin suunniteltu ja toteutettu viestintä. InnoMajakka on toiminut eri tahojen yhteen kokoavana tahona, ja siksi hankkeessa on viestitty monin eri keinoin erilaisten yhteistyökumppaneiden tavoittamiseksi. Yhteydenpito työelämäkontakteihin, opettajiin ja opiskelijoihin vaati monikanavaista viestintää. Yleisesti hankkeessa on pyritty avoimeen ja aktiiviseen viestintään, eikä kohderyhmiä ole rajattu tarkoin etukäteen, varsinkaan sosiaalisen median kautta viestittäessä.

Työelämän edustajat toivovat korkeakouluista selkeää kontaktipistettä, johon ottaa yhteyttä. InnoMajakka on toiminut tällaisena **yhtenä luukkuna**. Yritykset eivät välttämättä tunnista, mitä yksikköä heidän tulisi lähestyä, eikä heillä ole tietoa yhteistyömahdollisuuksista. InnoMajakan yrityskontakteilta tullut palaute kertoo, että pk-yritykset eivät mielellään lähesty oppilaitosta internetin kautta siksi, että internetlomakkeella tehty yhteydenotto ei johda mihinkään ja tarve hautautuu johonkin. Yritys ei aina osaa tarkoin muutoilla avuntarvettaan, joten **avoim yhteydenottomahdollisuus** ja **yhteyshenkilö**, johon voi ottaa suoraan yhteyttä, ovat tärkeitä asioiden eteenpäin viemiseksi. Työelämän edustajille **puhelin** on luonnollisin väline yhteydenpitoon. Yhteystietoja ei kuitenkaan Oamkin internetsivuilla tällä hetkellä löydy riittävän helposti.

Opiskelijoiden tavoittamiseen **sähköposti** on paras väline. Suurin osa työelämätoimeksiannoista on löytänyt sopivan tekijän **sähköpostilistoille** lähetettyjen viestien kautta. InnoMajakan kautta on tavoitettu sekä Oamkin että Oulun yliopiston opiskelijoita. Oamkin **opiskelijaintraan** on kehitetty työkaluja, joiden avulla toimeksiannoista voi tiedottaa kaikkien yksiköiden opiskelijoille.

InnoMajakka-hankkeen **internetsivut** ovat toimineet lähinnä hankkeen virallisena infosivustona. Lisäksi sivuilla on ollut tietoa hankkeen järjestämistä koulutuksista ja

ilmoittautumismahdollisuus niihin. Sivuston aktiivinen ylläpito on koettu hankalaksi, sillä päivitykset ja korjaukset on aikaisemmin jouduttu tilaamaan Oamkin Viestintäpalveluista. Jatkossa käytössä on uusi sivupohja, jota projektihenkilöstö voi omatoimisesti päivittää.

InnoMajakan läsnäolo **sosiaalisessa mediassa** on ollut aktiivista ja näkyvää. Erityisesti hankkeen **Facebook-sivu** on ollut hyvin aktiivisessa käytössä. Sivulla on jaettu tietoa avoimista työelämätoimeksiannoista, hankkeen järjestämistä koulutuksista ja muista hankkeen kohderyhmiä mahdollisesti kiinnostavista asioista. Hankkeessa tehtyjen videoiden julkaisuun on käytetty **YouTubea**.

Hankkeessa on myös kehitetty **blogin** käyttöä Oamkissa. InnoMajakan blogissa kirjoittajina ovat olleet projektihenkilöstön lisäksi myös InnoMajakassa mukana olevat opettajat. Opettajat ovat muun muassa kertoneet omista vertailuarviointimatkoistaan, toimimisestaan asiantuntija-tehtävissä ja opetuksen kehittämiskokeiluistaan. **Twitterissä** InnoMajakka-keskustelua on käyty projektihenkilöstön omilla tileillä hashtageja eli aihetunnuksia #InnoMajakka ja #Oamk käyttäen. Twitterissä käyty keskustelu on kaapattu näkymään myös hankkeen blogisivulla.

Työelämäyhteistyön kannalta tärkeitä ovat myös erilaiset **sidosryhmätapahtumat**. InnoMajakka on ollut mukana muun muassa Tuuni-tapahtumassa, jossa avoimia työelämätoimeksiantoja on esitelty messutyypisesti opiskelijoille. Hankkeen koulutukset ovat myös toimineet verkostoitumistapahtumina, vaikka pääpaino onkin ollut asiasisällöissä. Suurin hankkeen järjestämä sidosryhmätapahtuma oli kesäkuussa 2011 järjestetty INTO – Innovaatioita ja toimintaa -tapahtuma, joka keräsi yhteen työelämäkontaktien, opettajien ja opiskelijoiden lisäksi myös suurta yleisöä ja kansainvälisiä vieraita. INTO-tapahtuman tavoitteena oli paitsi välittää tietoa alueella toimivien yritysten tuote- ja palveluinnovaatioista, toimia myös alueen toimijoita verkottavana tahona.



INTO – Innovaatioita ja toimintaa

INTO – Innovaatioita ja toimintaa -tapahtuma järjestettiin 28.6.2011 Oulun kaupunginteatterilla. Tapahtuma toteutti InnoMajakka-hankkeen tavoitteita korkeakoulujen ja elinkeinoelämän yhteistyöstä ja innovaatioverkostojen vahvistamisesta sekä edisti positiivista kuvaa Oulun seudun ammattikorkeakoulusta innovaatiotoiminnan mahdollistajana ja toimijoita yhteen kokoavana tahona.

Tapahtuman ideana oli tarjota kaupunkilaisille ja turisteille kattava kuva Oulun seudulla toteutetuista innovaatioista toiminnan kautta. Tapahtumassa vierailleet saivat muun muassa kokeilla uusimpia pelisovelluksia, tutustua kirkasvalokuulokkeisiin ja kokeilla urheiluamuntaa. Näytteilleasettajia oli aina suurista kansainvälisistä yrityksistä pieniin paikallisiin toimijoihin. Myös Oulun seudun ammattikorkeakoulun innovaatiotoiminta oli näkyvästi esillä, ja kävijät saivat tutustua muun muassa tekniikan yksikössä kehitettävään SpoCo:on (Sports Computer), maailman nopeimman moottoripyörän titteliä havittelevaan Bonneville-projektiin sekä kulttuurialan yksikössä kehitettyyn tanssilliseen liikuntamuotoon FolkJam:iin. Oulun yliopiston osaamista esittelivät muun muassa UMSIC-musiikkipeli ja UBI-tutkimuskokonaisuus.

Kävijät kiittelivät kiinnostavaa ja innostavaa ilmaista tapahtumaa, jollaista ei aiemmin ole Oulun seudulla järjestetty. Näytteilleasettajat olivat tyytyväisiä näkyvyydestä, tuotteidensa saamasta käyttäjäpalautteesta ja tapahtumassa solmituista kontakteista. Myös rahoittajien kanssa oli käyty kiinnostavia keskusteluita. Useat näytteilleasettajat ilmaisivat halunsa olla mukana järjestämissä vastaavanlaisia tapahtumia myös ensi kesäksi. Tapahtuman saama positiivinen palaute kannustaa etsimään pysyvämpää ratkaisua vastaavanlaisen tapahtuman järjestämiseksi myös jatkossa.



INTOα!

INNOVAATIOITA JA TOIMINTAA



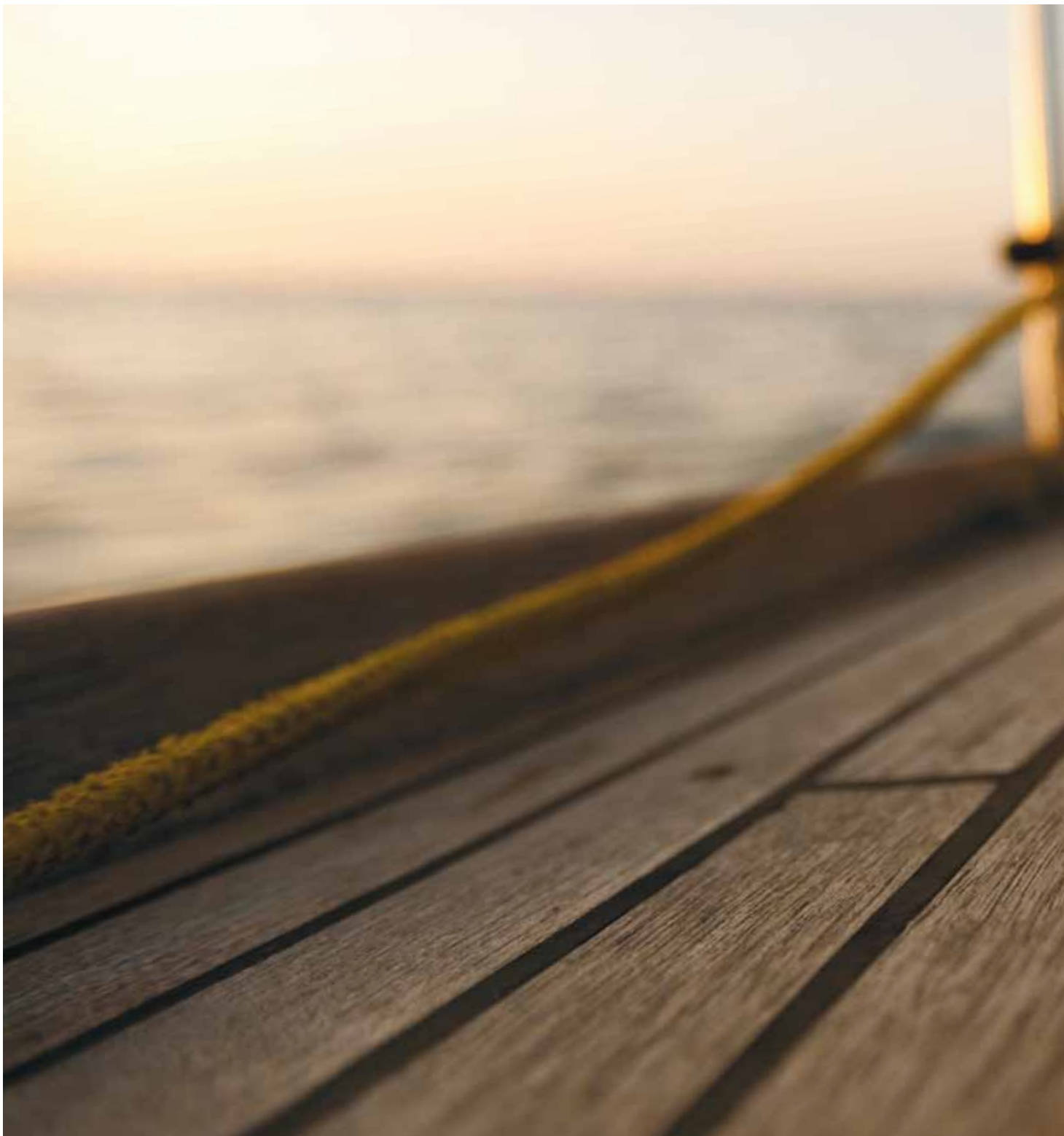
Päivi Järvenpää

KOTISATAMA: InnoMajakka

ROOLI GASTISSA: Harjoittelija

MÄÄRÄNPÄÄ: INTO-tapahtuman järjestely ja yrityskontaktit projektihenkilöstön kanssa

LOKI: "Kun avaat ovesi maailmalle, maailma astuu sisään."





4. Katse horisonttiin



palvelukulttuuri
asiantuntijuus

OSAAMISEN ARVOSTAMINEN, NOPEUS, JOUSTAVUUS, AVOIMUUS

YHTEISET TOIMINTATAVAT

kilpailukyky

Yhdessä eteenpäin

InnoMajakkaan osallistuneet opettajat kertovat raportoinnissaan asiantuntijuuden ja opetuksen kehittymisestä sekä toiminnastaan kansallisissa ja kansainvälisissä asiantuntijaverkostoissa. He kertovat tehneensä paljon sellaista, jolle ei muutoin olisi ollut mahdollisuutta tai resurssia, ja pohtineensa opettajuuttaan eri näkökulmasta kuin aiemmin. Asetettujen tavoitteiden valossa InnoMajakka näyttääkin onnistuneen erityisesti opettajien oman ammatillisen kehittymisen suhteen ja myös opiskelijoiden ja työelämän yhteisissä kehitysprosesseissa.

Kehitysprosessien määrä ylitettiin tavoitteisiin nähden moninkertaisesti, ja ennen muuta opiskelijat kokivat saaneensa toiminnasta jotakin sellaista, jota korkeakoulujen toiminnassa ei aiemmin ole ollut. Toiminta antoi paljon tietoa siitä, millaisiin asioihin työelämälaheisen opetuksen kehittäminen liittyy ja mitä se vaatii käytännössä. Hankkeen toteutuksesta havaittiin, että osallistava kehittäminen tapa voi aidosti muuttaa toimintaa ja varmistaa, että kehitettyjä asioita jää elämään myös hankkeen jälkeen. Tavoitteissa mainitun toimintakulttuurin muutoksen suhteen hanke tuotti opettajille, opiskelijoille ja yhteistyökumppaneille runsaasti onnistumisen kokemuksia. Erityisen haasteellisenä koettiin kuitenkin hankkeen hyvien kokemusten ja osallistavan kehittämisen edistäminen jatkossakin Oulun seudun ammattikorkeakoulussa ja Oulun yliopistossa.

Myös innovaatioverkostoihin liittyvien tavoitteiden osalta voidaan todeta, että tavoitteet ovat täyttyneet ja tuloksena ovat kansainväliset julkaisut ja solmitut yhteistyösuhteet. Kansainvälinen vertailuarviointi oli merkittävä oppimisen, ideoiden ja inspiaraation lähde. Kansallisten, painoalakohtaisten innovaatioverkostojen osalta toimintaa kehitettiin Oamkissa ja Oulun yliopistossa pääosin hankkeen ulkopuolisissa prosesseissa. Hankkeessa tehtiin internetiin, hyvinvointiin ja yrittäjyyteen liittyvien painoalojen kehittämiseksi hedelmällistä yhteistyötä.

Haasteellista oli korkeakoulujen välinen yhteistyö erilaisten organisaatio- ja henkilöstömuutosten paineissa. Yhteisten rakenteiden aikaansaaminen vaatii ylimmän johdon sitoutumista ja päätöksiä. Yhteistyö käytännössä yritysten kehitysprosessien koordinoimiseksi, konferenssien ja asiantuntijaverkostojen tapaamisten järjestämiseksi sekä tapahtumien järjestäminen ja yhteinen viestintä kuitenkin onnistuu, jos siihen on halua.

JOHTOTÄHTI – TULEVAISUUDEN YHTEISTOIMINNALLINEN OPPIMISKESKUS

Opettajien työpajoissa tuottamat aineistot opetuksen ja työelämäyhteistyön kehittämistä kuvasivat sitä, että kehittämisen suurimpien haasteiden ja esteiden nähtiin liittyvän paitsi organisaatiarakenteisiin, myös organisaation toimintakulttuuriin. Esteinä nähtiin esimerkiksi epäviralliset käytänteet työelämäkontaktien hoitamiseksi, määrittelemättömät vastuut tai opetussuunnitelmien tulkinta ja soveltaminen. Toimintakulttuuriin liittyviä asioita kuvasivat myös lukuisat sähköpostiaineistot, joista käy ilmi, että monialaisen opetuksen ja projekteihin perustuvien kurssien järjestäminen oli käytännössä hankalaa. Joissakin tapauksissa monialaisen opetuksen mahdollisuus tyrmättiin jo ennen lukujärjestyksen suunnittelua, ja joissakin tapauksissa muun muassa harjoittelujaksojen käytännöt hankaloittivat monialaisten projektien toteutumista. Yksiköiden periodit yhtenäistettiin hankkeen aikana, mikä helpottaa monialaista toimintaa. Opettajat kokivat myös, että kaikilla halukkailla ei ole mahdollisuutta osallistua opetuksen kehittämiseen, kuten Peda-tiimin toimintaan.

Opettajien tulevaisuusvisioissa maalailaan ammattikorkeakoululle myös oppimiskeskusta, Johtotähteä, joka olisi myös yrityksille ja muille yhteistyökumppaneille avoin ja jopa visuaalisestikin näyttävä paikka innovatiiviseen toimintaan. Yhteistyökeskuksessa tehtäisiin työelämän toimeksiantojen ja tutkimushankkeiden ympärille rakennettuja kehitysprosesseja ja projektioipintoja monissa eri muodoissa. Keskusten toiminta poikkeaisi tavanomaisesta toiminnasta muun muassa resurssien jakamisen, roolin ja toimintatapojen suhteen. Keskuksella olisi kiinteä yhteys myös yrityshautomoon: siellä kehitettäisiin uusia tuotteita ja palveluja ja

siellä syntyisi elinvoimaisia yrityksiä alueelle. (Opettajien tulevaisuusvisio, ks. Liite 1)

Tulevaisuusvisioissa opettajuus on yhä enemmän opiskelijoiden valmentamista ja tarpeen mukaan auttamista, ja yhä vähemmän luokkahuoneetyöskentelyä. Opettajuus näyttäytyy enemmän samassa tiimissä työskentelynä ja taustalla tukena toimimisena, kuin aktiivisena ja tilannetta määrittävänä roolina. Tästä seurasi luonnollisesti pohdintoja siitä, millaisia lähtövalmiuksia opiskelijoilla on tai tulisi olla jatkuvasti lisääntyvää projektimuotoista oppimista varten, millaisin välinein opiskelijoita voidaan tukea ja miten hankittua osaamista voidaan tunnistaa ja arvioida. Hankkeessa tehdyissä opetuskokeiluissa nähtiin useita erilaisia käytännön ratkaisuja näihin ongelmiin, mutta suurimpana yhteisenä nimittäjänä lienee se, että käytetyt oppimismenetelmät, -ympäristöt ja arviointimenetelmät on hyvä arvioida tapauskohtaisina kokonaisuuksina. Opettajat kaipaavatkin jatkuvaa koulutusta ja vertaistukea opetuksen uudistamiseen. Opetusmenetelmien variaatioiden lisäksi hankkeen opetuskokeiluissa huomattiin myös sisällöllistä vaihtelua enemmän kuin perinteisemmässä luokkahuoneopetuksessa: kehitysprosessien sisällöt tai lopputulokset eivät välttämättä vastanneet suunniteltuja sisältöjä, ja opettajat joutuivat haastamaan myös omaa asiantuntemustaan. Siten sekä opetusmenetelmien että sisällöllisen asiantuntijuuden kehittymistä parhaisina tapauksissa voidaan kuvata heittäytymisellä. Tulevaisuuden opettaja heittäytyy rohkeasti projekteihin ja oppii uutta, jolloin hän myös pysyy asiantuntijana omalla alallaan ja on aktiivinen toimija asiantuntijaverkostoissa.

PALVELUKULTTUURI JA ASiantuntijuuden ARVOSTAMINEN

Monista palautteista, työryhmätyöskentelyistä ja yhteistyökeskusteluista kävi ilmi, että keskeisimmiksi työelämäyhteistyön kehittämiskohteiksi tunnistetuista asioista Oamkissa suuri osa on jo tiedossa, ja niiden ymmärretään olevan toimivan työelämäyhteistyön edellytyksiä. Joissakin tapauksissa hankkeeseen osallistuneet työntekijät, opettajat ja toimeksiantajat kuitenkin kokivat hankkeen toimintatapojen poikkeavan paljonkin Oamkin tavanomaisesta toiminnasta. Merkittävimpinä eroina nähtiin muun muassa toiminnan nopeus, joustavuus ja avoimuus eri toimijoiden ja alojen kesken. Erona nähtiin myös ammattitaidon ja työtapojen omaehtoinen kehittäminen, arvostaminen ja niille saatu tuki. Myös opettajien laatimat tulevaisuustarinat ja kansainvälisessä vertailuarvioinnissa havaitut asiat tuottivat samantyyppisiä ajatuksia siitä, miten työelämäyhteistyö ja opetuksen kehittäminen voisivat parhaimmillaan toimia.

Vaikka nämä seikat liitetäänkin usein organisointiin ja hallinnollisiin seikkoihin, ne viittaavat myös toimintatapoihin ja niistä tehtyihin tulkintoihin. Esimerkkinä vaikkapa työaikasuunnitelmat tai opetussuunnitelmat, joiden nähdään rajoittavan opetuksen kehittämistä, vaikka kyse on yhtä lailla niiden käyttöön liittyvistä sopimuksista ja yleisesti hyväksytyistä tavoista sekä niiden tulkinnasta. Siten voidaan päätellä, että kyse on myös organisaation toimintakulttuurista.

Hankkeen kokemusten ja aineistojen perusteella työelämäyhteistyön kehittämiseen suurimmat haasteet hankesuunnitelmassa mainitun toimintakulttuurin osalta voidaan tiivistää palvelukulttuurin kehittämiseen. Palvelukulttuurilla tarkoitetaan tässä tapauksessa sitä, että ryhmällä ihmisiä on yhteneväinen käsitys palveluhenkisestä toimintatavasta ja yhteinen pyrkimys siihen sekä yhteisesti sovittuja toimintamalleja. Palvelukulttuurilla tarkoitetaan lisäksi sitä, että palveluhenkisyys toimii sekä ryhmän sisällä ja organisaation sisäisessä toiminnassa että organisaatiosta ulospäin yhteistyökumppaneiden kanssa toimittaessa.

Palveluhenkisyyden merkitys yhteistyölle tulee esille lukuisissa palautteissa. Esimerkiksi opiskelijat, toimeksiantajat ja opettajat kommentoivat, että ”tällaista ei ole ennen tehty”, ”hanke antoi tekemiselle ihan uutta puhtia” tai että ”kuka huolehtisi näistä asioista, kun hanke päättyy”. Kommentteista voidaan siis tulkita, että hankkeen koettiin tehneen jotakin uutta tai enemmän. Erityisesti kehitystoimintaan osallistumisen ja omaehtoisen kehittämisen merkitys opettajien työmotivaatiolle ja ammatti-identiteetille vaikuttaa merkittävältä. Myös monialaisuus aitojen yhteistyösuhteiden ja konkreettisen tekemisen kautta koettiin palkitsevana. Palvelukulttuurin kehittämisen tarve korostui sellaisissa tapauksissa, joissa yksiköiden tai eri prosessien välinen yhteistyö oli hankalaa pienissä käytännön asioissa kuin tai joissa se jopa epäonnistui.

Opettajien raporteista löytyy vihjeitä siitä, että palvelukulttuuria voidaan kehittää opettajan työtä arvostamalla, onnistuneita yhteistyösuhteita ja kumppanuuksia korostamalla, onnistumisia huomioimalla ja erityisesti toiminnan sisällöllistä laatua ja osaamisen kehittämistä syvällisemmin ymmärtämällä jo käytössä olevien mittareiden lisäksi. Palvelukulttuurin kehittämisessä asiantuntijuuden ymmärtäminen, arvostaminen ja johtaminen nousevat siis keskeisiksi. Myös yhteisöllisyyden kehittäminen ja monialaisen yhteistyön edellytysten varmistaminen käytännössä korostuvat. Haasteena onkin, kuinka toimintakulttuuria voidaan kehittää enemmän asiantuntijuutta arvostavaan ja korostavaan sekä palveluhenkisyttä edistävään suuntaan. Haasteena on myös se, nähdäänkö toimintakulttuurin liittyvän keskeisesti organisaation tuloksellisuuteen ja sen tärkeimpiin strategisiin tavoitteisiin.

AVAIMET AMMATTIKORKEAKOULUN KILPAILUKYVYN KEHITTÄMISEEN

Lähes kaikki InnoMajakka-hankkeen tavoitteet ylittyivät. Osallistajat kokivat, että hankkeessa kehitettiin – ja osittain myös toteutettiin – yhteinen visio tulevaisuudesta. InnoMajakka on parhaimmillaan näyttänyt, kuinka haastavat Oulun alueelliset strategiat ja Oamkin strategia voivat toteutua käytännössä.

Tulevaisuuden haasteena Oamkin ja Oulun yliopiston yhteistyössä on löytää joustavia organisointimalleja, jotka takaavat yhteistyön jatkuvuuden mutta ottavat myös huomioon muuttuvat tilanteet ja tarpeet. Alueelliset strategiset painoalat vaikuttavat lupaavilta, jos ne saavat aikaan toimivia asiantuntijaverkostoja ja myös käytännön toimenpiteitä. Sekä Oamkille että yliopistolle voi muotoutua selkeät, toisiinsa täydentävät roolit niiden toiminnassa.

Työelämäyhteistyön ja innovaatioverkostojen kehittämisen merkitys Oamkin kilpailukyvyllä avautuu kehitysprosessien onnistumisten, epäonnistumisten ja niistä saadun palautteen kautta. Palautteessa ja tuloksissa on huomattavan paljon sellaista, joka suoraan tai välillisesti liittyy tärkeimpiin Oamkin toimintaa mittaaviin tunnuslukuihin.

Opiskelijat kertovat, että valmistuminen ei enää pelota niin paljon, koska käsitys omasta osaamisesta on vahvistunut hankkeen aikana. On saatu palautetta siitä, että työelämä arvostaa tuota osaamista ja opiskelijoilla on todistettu oikeaan kehitysprosessiin osallistumisesta referenssinä työnhakua varten. Opiskelijat ovat myös motivoituneet suorittamaan opinnäytetyön tai harjoittelun ajallaan ja sovitulla tavalla, koska mukana on ollut oikea toimeksiantaja työelämästä. Opiskelijat ovat saaneet hankkeesta myös uraohjautta ja mentorointia, jotka ovat poistaneet valmistumisen pelkoja. Siten työelämläheisen opetuksen yhteys opiskelumotivaatioon, opiskelun riipeyteen ja läpäisyyn vaikuttaa vahvalta. **[Opintojen läpäisy]**

Opiskelijat kertovat saaneensa hyviä työelämäkontakteja työllistymistä varten sekä hankkeen kehitysprosesseissa että yhteistoiminnallisissa koulutuksissa. Useita hankkeen kehitysprosesseissa mukana olleita opiskelijoita onkin työllistynyt toimeksiantajayrityksiin tai muihin hankkeen yhteistyöyrityksiin. Opetuksen työelämläheisyys tarjoaa siis myös hyviä työllistymismahdollisuuksia. **[Työllistyminen]**

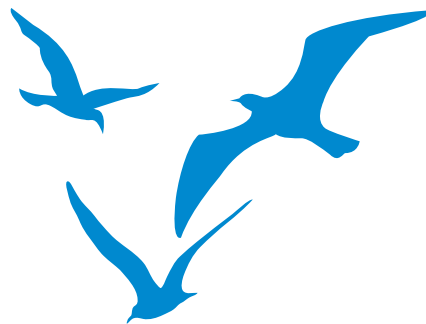
Hankkeen toimenpiteet ovat liittyneet kehitysprosessien koordinoimisiin tai opintojaksojen kehittämisen kautta 2 396 opintopisteen suorittamiseen tki-työssä, joten se on hyvin tehokkaasti tuottanut vain työelämän kehitystarpeisiin liittyvää tai työelämympäristöissä tapahtuvaa oppimista. **[Tki-hankkeissa suoritettut opintopisteet]**

Hanke on tarjonnut opetushenkilöstölle resursseja omaan asiantuntija-alaan liittyvään tieteelliseen julkaisu-

toimintaan. Hankkeessa on syntynyt 51 tieteellistä julkaisua tai artikkeleita, ja opettajat ovat pitäneet 32 esitystä tai esitelmää kansallisissa tai kansainvälisissä tapahtumissa. Huomattavaa on, että osa tieteellisistä julkaisuista on syntynyt opiskelijoiden osallistuttua tki-toimintaan opintojensa puitteissa. Hankkeessa on lisäksi tuotettu opetuksen kehittämiseen liittyviä julkaisuja. Siten hankkeen tehokkuus sekä tki-toimintaan osallistumisen suhteen että julkaisujen tuottamisessa on ollut huomattavan korkea tavanomaiseen toimintaan verrattuna. **[Julkaisutoiminta]** Hankkeessa mukana olleet opettajat ovat myös olleet aktiivisia kansainvälistyjiä ja tehneet vertailuarviointia, jonka kautta syntyneet kontaktit ovat myös johtaneet uusiin kansainvälisiin hankkeisiin ja hankeideoiden kehittelyyn. **[Kansainvälinen liikkuvuus]**

Kokonaisuutena hankkeen toimenpiteet näyttävät tuottaneen käytännön tasolla aitoa aluevaikuttavuutta. Toimeksiantajina toimineet organisaatiot kertovat saaneensa hyödyllistä tietoa, tarvittavaa osaamista ja uusia näkökulmia kehittämiseen. Kolmasosalla toimeksiantajista on ollut kaksi tai useampia kehitysprosesseja. Useat toimeksiantajat kertovat, että kokemus yhteistyöstä Oulun korkeakoulujen kanssa on ollut erittäin positiivinen, ja monet haluavat myös jatkaa yhteistyötä. **[Aluevaikuttavuus]**

Tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa korkeakoulut voivat kouluttaa osaajia, joilla on tarvittavaa korkeatasoista asiantuntemusta ja hyvät työelämätaidot. Kilpailukyky voi tarkoittaa tehokkuutta ja vetovoimaisuutta suhteessa muihin korkeakouluihin. Se voi kuitenkin merkitä myös kansallisesti ja kansainvälisesti korkeatasoista osaamista, joka tukee parhaimmillaan alueen muiden toimijoiden menestystä, ja jopa Suomen kilpailukykyä. Siksi opettajien ja valmistuvien opiskelijoiden korkeatasoisen osaamisen on hyvä olla kaiken kehittämisen keskeisimpiä tavoitteita.





The background image is a blurred photograph of a coastal scene. It shows waves breaking on a sandy beach in the foreground, with a dark, rocky coastline in the middle ground. The sky is a pale, overcast grey. The overall image has a soft, out-of-focus quality.

Liitteet

InnoMajakan seminaarit, työpajat ja koulutukset

23.4.2009	Oulu InnoMajakkana – Hankkeen aloitusseminaari
26.5.2009	Kansainväliset hankerahoitusmahdollisuudet
5.6.2009	InnoMajakka-info opettajille
11.9.2009	Innovaatiosessio – Tutkimusaiheet, poikkitieteelliset yhteydet ja laajempien kokonaisuuksien löytäminen
7.10.2009	EU 7. Puiteohjelma
3.11.2009	Learning by developing
11.11.2009	Osallistuminen puiteohjelmahankkeeseen ja hankkeen raportointi
23.11.2009	InnoMajakka-info opettajille
8.12.2009	Talous ja raportointi 7. puiteohjelmassa
9.12.2009	Immateriaalioikeudet
13.01.10	Sopimusneuvottelut, sopimusriskit ja -prosessit korkeakouluissa, Hankinnat ja kilpailuttaminen
10.2.10	Tekijänoikeudet
19.3.2010	Yhteisöllinen oppiminen verkkokurssilla
kevät 2010	Sosiaalisen median seikkailu opettajille
24.3.2010	Tulevaisuustyöpaja
16.4.2010	Sosiaalinen media yrityksen viestinnässä ja markkinoinnissa – opettajille ja opiskelijoille
21.4.2010	Teknologian hyödyntäminen ja suojaaminen
5.5.2010	Opetapaaminen ja työpaja päivä Koitelissa
6.5.2010	Sosiaalinen media yrityksen viestinnässä ja markkinoinnissa -klinikka
1.9.2010	Tekes-työpaja
6.10.2010	Palvelumuotoilu
3.11.2010	Sosiaalisen median klinikka opettajille, opiskelijoille, yrityksille ja muille työelämäorganisaatioille
26.1.2011	Iduista innovaatioiksi – innovaatioprosessin kehittäminen
9.2.2011	Kehittyvä opetus – Opettava kehitys
16.2.2011	Sosiaalisen median klinikka Raahessa
16.3.2011	Veijareita ja pyhimyksiä – kannattaako kestävä kehitys?
28.–30.6.2011	TIIM 2011 Conference. Technology Innovation and Industrial Management
28.6.2011	INTO – Innovaatioita ja toimintaa
6.10.2011	Opetapaaminen ja työpaja Johteenpookissa – Kokemukset ja johtopäätökset
27.2.2012	Haaste yhteistyöhön – Hankkeen loppuseminaari

Aineistot

HANKKEEN TAUSTA-AINEISTOJA TOIMENPITEIDEN SUUNNITTELEMISEKSI OLIVAT

- Oamkin opiskelijapalautekyselyn tulokset 2010
- OSAKOn oman palautekyselyn tulokset 2011 (opetuksen kehittämisen työpajaa varten)
- Tki-työn kehittämissuunnitelmat 2009–2011
- Oamkin strategia 2015
- Oamkin laatujärjestelmän prosessikuvaukset 2009–2011
- Oamkin pedagogisen kehittämisen linjaukset 2011

HANKKEEN TUTKIMUKSEN JA KEHITTÄMISEN AINEISTOJA OLIVAT

- Projektihenkilöstön muistiinpanot työpajoista ja kokouksista sekä suullisesti saadusta palautteesta
- Sähköpostilla ja sosiaalisessa mediassa saatu palaute
- Opettajien työpajatapaamisissa ja koulutuksissa tekemät työt (muun muassa miellekartat, tiivistelmät, kootut käsitykset kehittämiskohteista)
- Tulevaisuustyöpajan videotaltioinnit ja opettajien tulevaisuusvisiot
www.youtube.com/watch?v=leF7spaJS9c
- Muistiinpanot Oivalluksia yhteistyöstä -keskusteluista opettajien, opiskelijoiden ja työelämäkumppanien kanssa
- Opettajien kanssa käydyt sähköpostikeskustelut opetuksen kehittämisen haasteista
- Palautekysely kestävästä kehityksen työpajan videosta

Integrating R&D and Innovation into Teaching Practices

University:

Disciplines of teaching:

Number of students:

Contact persons and responsibilities:

Reference unit:

RESEARCH, DEVELOPMENT AND INNOVATION PROCESSES

Issues of administration

ORGANIZING R&D

What does R&D mean in your university, i.e. what are the R&D activities like?

Do you have a strategic program for R&D? What are its specific foci?

Who is responsible for R&D activities?

What are the responsibilities of teachers?

Does every teacher do R&D? If not, why not?

Are there any members of R&D personnel who don't participate teaching at all?

How do you support practice-based teaching or learning by developing (e.g. teacher training, handbooks)?

What incentives are used to support and motivate R&D (e.g. innovation rewards)?

R&D PARTNERSHIPS

Who do you think are the most important among the partners in R&D? Why?

How would you choose partners to co-operate with?

How are stakeholder relationships, especially contacts to local business, coordinated?

Do you have some kind of a CRM (customer relationship management) database? If yes, how do you organise the use of it?

Who are responsible for organising and coordinating joint projects?

What support functions are there for coordinating and activating business contacts and R&D projects?

ENTREPRENEURSHIP

How do you support and motivate the development of new businesses and entrepreneurship?

Is it possible for the students to develop their own product/business ideas during their studies?

Which are the ways to develop their own business ideas (such as theses, practical training, projects and case studies)?

Is there a business incubator and if yes, is it cross-disciplinary?

How many new student-led enterprises arise yearly (approximately)?

INNOVATION PROCESS

How many products and service innovations that have potential commercial value arise yearly?

How you would describe your innovation process?

Do you have a formal description of the innovation process?

Have you productised your R&D and innovation services?

How is the assessment and the commercialisation of innovations supported?

Do you have certain contract forms for co-operation?

How do you handle IPR, i.e. who owns the rights for products and services developed in joint projects?

FEEDBACK AND EVALUATION OF R&D

How do you collect feedback from personnel, students and partners?

How do you use feedback information in developing R&D processes?

How do you monitor and evaluate R&D activities?

What percentage of students is employed directly after graduation, on average?

What percentage of them is working in the field of their expertise?

SUMMARY

What do you think are the best practices in your R&D?

What do you think are the most acute problems in your R&D?

Is there something else you would like to add?

TEACHING PRACTICES

R&D IN TEACHING

What does R&D mean in your university, i.e. what are the R&D activities like?

Does every teacher do R&D? If not, why not?

What is the pedagogical approach in integrating R&D into teaching? How can this be seen in the curriculum?

How is practice-based teaching or learning by developing supported? (e.g. teacher training, handbooks)

What kind of resources do teachers have for R&D?

What incentives are used to support and motivate R&D (e.g. innovation rewards)?

What do you think are the best practices in integrating R&D and teaching?

What do you think are the most acute problems in integrating R&D and teaching?

STUDENT PARTICIPATION

What kind of R&D activities do students participate in? At what phase/stage of studies? During which types of courses (projects, living labs etc.)?

Do all of the teachers engage their students in R&D activities?

What is the expected outcome of student participation in R&D (learning, work experience, contacts, employment etc.)?

Do students receive credits, scholarships, salary or other compensation for their R&D work?

R&D PARTNERSHIPS

Who are the partners that you usually do R&D with (companies, local and/or global partners, other universities etc.)?

Who do you find the most important partners? Why?

How do you choose partners to co-operate with?

How do you coordinate stakeholder relationships, in particular contacts to local business?

Where do the R&D initiatives usually come from?

How are the initiatives for R&D projects mediated further in the organisation?

How much do you co-operate with foreign partners?

Do students participate in international R&D cooperation? How?

ENTREPRENEURSHIP

Is it possible for the students to develop their own product or business ideas during their studies?

Which are the ways to develop their own business ideas (such as theses, practical training, projects and case studies)?

MULTIDISCIPLINARITY

How do you use multidisciplinary in teaching?

How do you use multidisciplinary in R&D?

R&D PROCESS DEVELOPMENT

How do you participate in developing R&D and innovation processes in your university?

How do you collect and use feedback information from students and partners?

Is there something else you would like to add?

STUDENT PERSPECTIVE

LEARNING BY DEVELOPING

As a student, what do you know about your university's R&D?

Have you participated in R&D during your studies? How many times? In what phase of studies?

What kind of R&D practices have you participated in (product development, testing, networking, process development etc.)?

Have you participated in international R&D co-operation? How?

What was the teaching like in R&D projects?

What about support and mentoring?

What kind of learning experiences have you had in R&D projects?

What is the most beneficial outcome of participating in R&D projects: learning, work experience, contacts, employment or something else?

Do you receive credits, scholarships, salary or other compensation for your R&D work?

Would you recommend participating in R&D for your student mates?

ENTREPRENEURSHIP

Is it possible for the students to develop their own product or company ideas during studies?

Which are the ways to develop students' own business ideas (such as theses, practical training, projects and case studies)?

Have you any idea how many students approximately are interested in starting a business?

FEEDBACK

Do you think you have a possibility to influence teaching and R&D in your university?

Is there something else you would like to add?

Kumppanuuden kehittäminen

Kumppanuussopimusten liitteeksi on hyvä laatia käsikirja, lista yhteistyössä tehtävistä toimeksiannoista tai kehitysprosessin suunnitelmat, jotta molempien osapuolten vastuut, tekemisen tavat ja aikataulut on sovittu ja voidaan varmistaa yhteinen käsitys sovitusta asioista sekä kumppanuusyhteistyön riittävä dokumentointi. Kumppanuussopimuksen tehneiden työelämäorganisaatioiden kanssa kannattaa käydä keskustelu kumppanuuden kehittämiseksi kerran vuodessa. Tämä on ohjeellinen pohja sille, mistä asioista voidaan keskustella.

Kumppanuusorganisaatio:

Yhteyshenkilö:

Sähköpostiosoite:

Puhelinnumero:

Oulun seudun ammattikorkeakoulu

Yhteyshenkilö:

Sähköpostiosoite:

Puhelinnumero:

KUMPPANIORGANISAATION NÄKÖKULMA

Miten yhteistyö ammattikorkeakoulun kanssa on toiminut? Mikä toimii, mikä ei toimi?

Saitteko oppilaitokselta sopivasti tukea? Jos ette, mihin prosessin vaiheeseen olisitte kaivanneet lisää tukea?

Oliko kumppanuudesta organisaatiollesi hyötyä? Millaista?

Mikä meni suunnitelman mukaan, mikä ei? Miksi?

Millaisia ajatuksia tai toiveita sinulla on kumppanuusyhteistyön kehittämiseksi?

Onko sinulla jotakin muuta kommentoitavaa yhteistyöhön liittyen?

OAMKIN NÄKÖKULMA

Osio on tarkoitettu Oamkin vastuuhenkilön omaa arviointia varten, eikä sitä ole tarkoitus jakaa kumppaniorganisaation kanssa.

Miten kumppanuus palvelee Oamkin painoalan/painoalojen ja läpileikkaavien teemojen (yrittäjyys, kestävä kehitys) kehittymistä?

Millaista muuta antia yhteistyö on Oamkille tuonut?

Millaisia toimintatapoja ja työkaluja kumppaniyhteistyössä on käytetty? Mikä on toiminut? Mikä ei ole toiminut? Miksi?

Miten toiminnassa on onnistuttu?

Millaisia tavoitteita/suunnitelmia Oamkilla on kumppanuuden kehittämiseksi (kumppanuuden monialaisuus, toimeksiantojen moninaisuus esimerkiksi opinnäytetyöt, harjoittelut, yritysvierailut)?

Onko kumppanuuden hoitamisessa muuta tärkeää huomioitavaa?

Kehitysprosessin suunnitelma

Tämä kehitysprosessin suunnitelma on tarkoitettu keskustelurungoksi yhteistyötä suunnitella. Suunnitelmaan kirjataan osallistujien vastuut ja kehitysprosessin aikataulu, minkä jälkeen suunnitelma lähetetään kommentoitavaksi ja luettavaksi kaikille yhteistyöhön osallistujille. Näin varmistamme, että kaikilla osallistujilla on samanlainen käsitys yhteisestä kehitysprosessista.

Toimeksiantaja
Organisaatio:
Toimiala:
Yhteyshenkilö:
Yhteystiedot:

Opiskelija
Nimi:
Yhteystiedot:
Opiskeluala:

Oamk
Yhteyshenkilö:
Yhteystiedot:

Millaisia kehitystarpeita toimeksiantajalla on? Mikä on tärkein asia, jonka ratkaisemiseen halutaan keskittyä?

Mikä on prosessin aikataulu ja etenemissuunnitelma?

Milloin kehitysprosessin arvioidaan olevan valmis, ja kuka on vastuussa prosessin päättämisestä?

TOIMEKSIANTAJAN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

Toimeksiantaja osallistuu aktiivisesti kehitystyöhön ja kertoo opiskelijalle selvästi, mitkä asiat ovat salassa pidettäviä. Toimeksiantajan toiveesta voidaan laatia salassapitosopimus. Toimeksiantaja voi toimia halutessaan opiskelijan suosittelijana tulevaisuudessa. Toimeksiantaja sitoutuu käymään kehitysprosessin lopuksi Oivalluksia yhteistyöstä -keskustelun.

OPISKELIJAN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

Opiskelija pitää aktiivisesti yhteyttä toimeksiantajaan ja ohjaavaan opettajaansa aina aiheen rajaamisesta lähtien. Opiskelija luetuttaa aihepaperinsa ja valmiin työnsä toimeksiantajalla mahdollisten asiavirheiden ja väärinkäsitysten korjaamiseksi ennen työn palauttamista. Kehitysprosessin aikana opiskelija pyytää toimeksiantajalta apua ja ohjeita tarpeen mukaan. Opiskelija ilmoittaa etukäteen toimeksiantajalle mahdollisista lomistaan ja muista tauoista kehitysprosessissa. Opiskelija käy kehitysprosessin lopuksi Oivalluksia yhteistyöstä -keskustelun.

Siinä tapauksessa, että opiskelijan ohjaava opettaja on joku muu kuin kehitysprosessin suunnittelussa mukana ollut opettaja, opiskelija toimittaa tämän kehityssuunnitelman myös ohjaavalle opettajalleen, jotta hänkin tietää yhdessä sovituista asioista.

OHJAAVAN OPETTAJAN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

Opettaja etsii sopivat opiskelijat kehitysprosessiin ja osallistuu kehitystyöhön omalla panoksellaan opiskelijan työtä ohjaavana opettajana. Opettaja osallistuu kehitysprosessin aikana mahdollisuuksien mukaan toimeksiantajan ja opiskelijan yhteistyökeskusteluihin. Opettaja osallistuu kehitysprosessin lopuksi Oivalluksia yhteistyöstä -keskusteluun.

Oivalluksia yhteistyöstä

Kehitysprosessin lopuksi prosessin osallistajat käyvät Oivalluksia yhteistyöstä -keskustelun. Keskustelun tarkoituksena on auttaa osapuolia oppimaan ja kehittymään; tarkoitus ei siis ole arvioida toisten työtä, vaan jakaa kehitysprosessissa ja yhteistyöstä opittua. Oivallusten kirjaaminen auttaa kaikkia oppimaan ja kehittymään, sillä jakamisen avulla muutkin hyötyvät oivalluksista.

TOIMEKSIANTAJAN OIVALLUKSET

Toimeksiantaja:

Kehitysprosessin aihe ja tekijä:

Oliko kehitysprosessista organisaatiollesi hyötyä? Millaista?

Mikä meni suunnitelman mukaan, mikä ei? Miksi?

Muuttuivatko suunnitelmat kehitysprosessin aikana? Oliko kaikille osapuolille selvää, milloin kehitysprosessi on päättynyt?

Toimiko yhteistyö korkeakoulun kanssa? Miksi se toimi tai miksi se ei toiminut?
Saitteko oppilaitokselta sopivasti tukea? Jos ette, mihin prosessin vaiheeseen olisitte kaivanneet lisää tukea?

Millaisia ajatuksia sinulla on korkeakoulujen työelämäyhteistyön kehittämiseksi?

Onko sinulla jotain muuta kommentoitavaa yhteistyöhön liittyen?

OPISKELIJAN OIVALLUKSET

Opiskelija:

Toimeksiantaja ja kehitysprosessin aihe:

Kuvaa kehitysprosessin kulkua lyhyesti omin sanoin.
Miten se eteni? Mikä toimi, mikä ei? Oliko kaikille osapuolille selvää, milloin kehitysprosessi on päättynyt? Mitä käytänteitä kannattaisi suosia jatkossakin?

Millaista vuorovaikutus muiden toimijoiden kanssa oli InnoMajakka-hankkeen aikana? Keiden kanssa teit yhteistyötä? Mikä oli mielestäsi sen merkitys? Keneltä sait tukea kehitysprosessin aikana? Olisitko kaivannut lisää tukea, ja jos olisit, niin millaista tukea, keneltä ja missä prosessin vaiheessa? Mitä käytänteitä kannattaisi suosia jatkossakin?

Miten koet osaamisesi kehittyneen kehitysprosessin aikana?

Miten kehitysprosessi liittyy opiskeluusi (esimerkiksi korvaavuudet opintojaksoista)? Koetko oppineesi ja/tai käsityksesi omasta osaamisestasi muuttuneen prosessin aikana? Muuttiko prosessi näkemystäsi omasta alastasi ja urasuunnitelmistasi?

Onko sinulla jotakin muuta kommentoitavaa yhteistyöhön liittyen?

OPETTAJAN OIVALLUKSET

Opettaja:

Toimeksiantaja, opiskelija ja kehitysprosessin aihe:

Kuvaa kehitysprosessin kulkua lyhyesti omin sanoin. Miten se eteni? Mikä toimi, mikä ei? Oliko kaikille osapuolille selvää, milloin kehitysprosessi on päättynyt? Mitä käytänteitä kannattaisi jatkossakin suosia?

Oliko prosessissa mukana opiskelijoita?

Miten prosessi liittyi opetukseen? Miten opiskelijat osallistuivat? Mikä opiskelijoiden osallistumisessa toimi, mikä ei? Havaitsitko prosessin edistäneen opiskelijoiden oppimista tai kokemusta omasta osaamisesta ja miksi? Muuttiko prosessi opiskelijan näkemystä hänen oma alastaan ja urasuunnitelmistaan?

Millaista vuorovaikutus muiden toimijoiden kanssa oli kehitysprosessin aikana?

Keiden kanssa teit yhteistyötä? Mikä oli mielestäsi sen merkitys?

Kehittyikö osaamisesi ja/tai opettajuutesi kehitysprosessin aikana?

Onko sinulla jotakin muuta kommentoitavaa yhteistyöhön liittyen?

InnoMajakassa tehdyt tieteelliset julkaisut ja posterit

- 1 Ahola, H. Suutari, S., Vuorela, T. 2010. Vercco as a learning environment. Learning by Developing – New Ways to Learn; Conference on Future Expertise in Higher Education. Laurea University of Applied Sciences in Finland, April 22nd–23rd, 2010. Poster.
- 2 Ahola, H. Suutari, S., Vuorela, T. 2010. Going 'Glocal' with Vercco: Rhetorical and Cultural Considerations in e-Business Communication. Workshop on "Language use and cultural identity" at Aalto University, School of Economics on the 24–25th May, 2010.
- 3 Ahola, H., Suutari, S. & Vuorela, T. 2010. Vercco - Developing a physical and virtual location for e-business in Oulu region. Retailing and Consumer Services Conference, organised by the European Institute of Retailing and Service Studies (EIRASS) in Istanbul, Turkey, July 2–5, 2010.
- 4 Ahola, H., Vuorela, T., Suutari, S. 2010. A Knowledge Management Point of View to Developing a Global E-commerce. Research Forum to Understand Business in Knowledge Society. Co-Creation as a Way Forward, 15–17.9. 2010, Nokia, Finland.
- 5 Ahola, H., Suutari, S., Vuorela, T. 2011. Service Design as a Tool for Improving e-Retailing User Interfaces. Conference Proceedings (forthcoming); Global Business Creation Games; Co-Creation of Enterprise for Problems Worth Solving. December 14–15, 2011 Aalto University, Espoo, Finland.
- 6 Ahola, H., Suutari, S. & Vuorela, T. 2012. Vercco – Developing an e-retailing ecosystem in Finland, the Oulu region, 19th International Conference on Recent Advances in Retailing and Services Science Conference 2012, July 9–12, 2012, Renaissance Imperial Riding School Hotel, Vienna, Austria. Organised by the European Institute of Retailing and Service Studies (EIRASS). Forthcoming.
- 7 Ala-Nikkola, R., Henner, A., ja Jussila A-L. 2011. Laatu digitaalisessa kuvantamisessa. Kuvalevyjärjestelmän, monitoreiden ja kuvankatseluolosuhteiden laadunvarmistus Kurikan terveystieteiden röntgenissä. Sädeturvapäivät 3.–4.11.2011. Poster.
- 8 Goman, L., Mahieu, S., Satomaa, L., Seppänen, U-M., Tervaskanto-Mäentausta, T., Van Hende, S. 2010. The experiences of health education as a project. Forthcoming.
- 9 Haukkamaa, J. 2010. Virtual learning environment design: A study of service design and service-dominant logic frameworks. In: Viteli, J., Östman, A. (eds). Proceedings of the Research Conference of the Interactive Technology in Education ITK2010. Hämeenlinna, April 21–23, 2010.
- 10 Haukkamaa, J., Yliräisänen-Seppänen, P., Timonen, E. 2010. Characteristics of value co-creation in a learning environment by service design and service-dominant logic frameworks. In: ServDes – Service Design and Innovation Conference 2010 proceedings. Linköping, Sweden, December 1–3., 2010.
- 11 Havukainen, R. ja Henner, A. 2011. Hoitajien säteilysuojelukoulutuksessa kehitettävää. Radiografia 2011:4, 6–8. Suomen röntgenhoitajaliitto, Helsinki.
- 12 Heikkinen, J., Pulla, M. 2010. Learning from European RDI- practises in higher education at Oulu UAS, Case study: Three Universities of Applied Sciences in the Netherlands Bachelor's Thesis Spring 2010 Degree Program in International Business Oulu University of Applied Sciences
- 13 Henner, A. ja rad7. opiskelijat. Radiation Dose Management in co-operation with radiographer students and clinical staff as a part of studies. (Yhdessä rad7 opiskelijoiden kanssa). Cohehrer 19–21.5.2010, Oulu. Poster.
- 14 Henner, A., Havukainen, R. 2011. Hoitajien säteilysuojelukoulutuksessa kehitettävää. Pinsetti 2011:4, 20–23.
- 15 Henner, A. 2010. Radiographer students learning dose management of the patients. Poster. IRPA 2010. P02–36. 14.–18.6.2010, Helsinki.
- 16 Henner, A., Grönroos, E. 2011. Röntgenhoitajan työnkuva teleradiologiassa. Finnish Journal of eHealth and eWelfare. FinJeHeW 2011; 3(1), 15–28.
- 17 Henner, A. Karkkola, P. 2010. Tiedostammeko eHyvinvoinnin hyödyt ja riskit? Radiografia. ISSN 1455–688X. 2010:4. Suomen röntgenhoitajaliitto, Helsinki.

- 18 Henner, A. Winblad, I. 2010. Katse yli rajojen : XIV kansallinen telelääketieteen ja eHealth seminaari 8.–10.4.2010. Radiografia. 2010:2, 8–10. Suomen röntgenhoitajaliitto, Helsinki.
- 19 Henner, A. Servomaa, A. 2010. The safety culture as a part of radiation protection in medical imaging. Proceedings of Third European IRPA Congress. 2010 June 14–18, Helsinki, ISBN 978-952-478-550-1 (PDF), s. 129.
- 20 Henner, A., Manninen, A-L., Schroderus-Salo, T., Mustonen, M., Jussila, I. 2011. DoseAware as a tool to make the scattered radiation visible. Eposter. ECR 2011 Conference. 5.–8.3.2011, Wien.
- 21 Paasonen, T. 2011. STUK julkaisut B-133, Kirjoittaja T. Paasonen, mukana A. Henner.
- 22 Henner, A. 2011. Hyvät käytännöt lasten keuhkojen natiiviröntgentutkimuksessa. Elektroninen aineisto. <http://leevi.amkit.fi/vwebv/holdingsInfo?bibld=155927> . Sädeturvapäivät 3.–4.11.2011, Tampere.
- 23 Henner, A., Liimatainen, P. 2011. Säteilyn käytön turvallisuuskulttuurin parantaminen läpivalaisuösentelyssä. Pinsetti 2011: 4. 20–21.
- 24 Henner, A. 2010. Monte Carlo based PCXMC-program as a tool of learning dose optimisation in plain (project) radiography. Proceedings of Third European IRPA Congress. 2010 June 14–18, Helsinki, Finland.
- 25 Henner, A., Oksanen, V., Rikkola, M., Possakka, M., Näätänen, S., Norman, J. 2010. Co-operation with radiographer students and clinical staff in dose management of the patients, C-3009. ECR 2010 Scientific Exhibit. Poster.
- 26 Henner, A. 2010. Radiographer students learning dose management of the patients. Nordic Society for Radiation Protection, 2010. Elektroninen aineisto. <http://leevi.amkit.fi/vwebv/holdingsInfo?bibld=155203>
- 27 Henner, A., Metsälä, E., Saloheimo, T., Varonen, H., Kurtti, J., Hellebring, T., Waaler, D., Ween, B. 2012. Scandinavian project for evidence based course in digital imaging. Abstract. European Workshop on Education and Training in Medical Radiation Protection April 21–23, 2012, Athens, Greece. Forthcoming.
- 28 Henner, A., Paalimäki-Paakki, K. 2012. Radiation protection education in the use of mobile C-arm for the nurses. Abstract. European Workshop on Education and Training in Medical Radiation Protection April 21–23, 2012, Athens, Greece. Forthcoming.
- 29 Isomursu M., Ervasti M., Kinnula M., Isomursu P. 2011. Understanding Human Values in Adopting New Technology – A Case Study and Methodological Discussion. International Journal of Human-Computer Studies, 2011: 69, Issue 4, April 2011. pp. 183–200. Elsevier.
- 30 Isomursu P., Isomursu M., Ervasti M. 2012. User Attention in Mobile Devices. Fifth International Conference on Advances in Computer-Human Interactions ACHI 2012. Proceedings. ISBN: 978-1-61208-177-9. 4 p. Valencia, Spain.
- 31 Keränen, R., Matila, K., Rannisto, K., Henner, A. 2011. Osastonhoitajan työnkuvan muutos ja muutoksen johtaminen nykypäivän haasteena terveydenhuollon johtamisessa. Radiografia 2011:2, 6–9. Suomen röntgenhoitajaliitto, Helsinki.
- 32 Keränen R., Ronkainen R., Henner A., Jussila A-L. 2011. Vieraskielisen potilaan ohjaus natiiviröntgentutkimuksissa. Opas röntgenhoitajille. Poster. Sädeturvapäivät 3.–4.11.2011, Tampere.
- 33 Kuopusjärvi, L., Henner, A. 2010. Päiväkotilasten vierailu koululla opettaa sekä röntgenhoitajaopiskelijoita että lapsia Oulussa. Radiografia. ISSN 1455-688X. 2010:2, s. 34–35. Suomen röntgenhoitajaliitto, Helsinki.
- 34 Metsälä, E., Henner A., 2011. Näyttöön perustuva laatua digitaalisen kuvantamisen laadun varmistukseen. Kliininen Radiografiatiede 1. vol 5, 13-15, 2011.
- 35 Männistö, M. 2011. Opetuksen ja tki-toiminnan integrointi OAMK:n Sote-yksikössä – Terveyden edistämisen innovatiivinen oppiminen ja opetus. Teoksessa Hupli, M., Lehtonen, N., Rask, M. & Salminen, L. (toim.) 2011. Vaikuttavat oppimisympäristöt terveysalalla. Abstraktit. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu, terveysala. Turun yliopisto, hoitotieteen laitos.
- 36 Niemi, H., Saraste, T-L., Seppänen, U-M., Tervaskanto-Mäentausta, T. 2011. Tutor-oppilaiden koulutus yhteistyössä opetustoimen ja ammattikorkeakoulun kanssa. Forthcoming.
- 37 Oksanen, V., Ala-Nikkola, R., Henner, A. 2010. Terveyskeskuksessa asiantuntemus voi olla yhden röntgenhoitajan vastuulla. Radiografia. ISSN 1455-688X. 2010:3, 6–8. Suomen röntgenhoitajaliitto, Helsinki.
- 38 Paalimäki-Paakki, K., Henner, A. 2011. ECR:n ohjematarjonta röntgenhoitajille paranee vuosi vuodelta. Radiografia. ISSN 1455-688X. 2011:2, 10–12. Suomen röntgenhoitajaliitto, Helsinki.
- 39 Paalimäki-Paakki, K., Henner, A. 2011. Yhteistyö Euroopassa tiivistyy EFRS:n ja HENRE Educational wingin avulla. Radiografia 2011:2, 13.
- 40 Paalimäki-Paakki, K., Henner, A., Ahonen S-M. 2010. Ethical dilemmas in radiographer's work in diagnostic radiography. Insights into imaging: ECR 2010 book of abstracts. ISSN 1869-4101. Vol. 1, Suppl1, s. S258, 3/2010.

- 41 Paalimäki-Paakki, K., Ahonen, S-M., Henner, A. 2010. Säteilyn käyttöön liittyvät eettiset ongelmat röntgenhoitajan työssä. Kliininen radiografiatiede. ISSN 1797-142X. 4 /2010:1, 4-12. Suomen röntgenhoitajaliitto, Helsinki.
- 42 Poikkimäki, S., Säkkinen, E. 2011. Videointi osallistavan kehittämisen ja yhteistoiminnallisen oppimisen välineenä. Epooki, Oamk. Elektroninen aineisto. <http://www.oamk.fi/epooki/index.php?julkaisu=34>,
- 43 Possakka, M., Norman, J., Oksanen, V., Näätänen, S., Rikkola, M., Henner, A. 2010. Antoisia luentoja sekä uusia tuttavuuksia: röntgenhoitajaopiskelijat ECR:ssä. Radiografia. ISSN 1455-688X , 2010: 2, s. 37-38. Suomen Röntgenhoitajaliitto, Helsinki.
- 44 Pöyskö, H., Pietilä, A-R., Pohjola, M., Henner A. 2011. Röntgenlähetteen merkitys kuvaustavan valintaan ja potilaan saamaan säteilyannokseen OPTG-kuvauksessa. Poster. Sädeturvapäivät 3.-4.11.2011,Tampere.
- 45 Rusi-Pyykönen, M. & Seppänen, U-M., 2010. Set de instrumente de terapie ocupatională: de ce să ne implicăm în activități constructive? Bucuresti: Ministerul sănătății centrul national de sănătate mintală și luptă antidrog România. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- 46 Tolvanen, P., Räsänen,O., Henner, A. 2010. Turvallinen säteilyn käyttö eläinten kuvantamisessa. Demodex 2010:2, s. 22-23.

Innomajakassa pidetyt esitykset ja luennot

- 1 Henner, A. 2010. The Safety Culture as a part of radiation protection in medical imaging. Keynote lecture. IRPA EUROPE, International Radiation Protection Association. 14.–18.6.2010, Helsinki.
- 2 Harju, J., Keränen, H. & Seppänen, U.-M. 2011. Movie Maker menetelmänä hyvinvoinnin edistämässä. Suomen Toimintaterapeuttiliiton Valtakunnalliset koulutuspäivät 7.–8.4.2011. Workshop. Tampere.
- 3 Henner, A. 2010. Avauspuheenvuoro seminaarissa ”eHyvinvoinnin riskit ja hyödyt”. Järjestäjänä STeHS, STTY ja Kuntaliitto. 11.11.2010, Helsinki.
- 4 Henner, A. 2011. DoseAware system in dose optimization of the staff. Nordic Conference, 6/2011, Ahvenanmaa.
- 5 Henner, A. 2010. Ethical dilemmas in radiographer’s work in radiography. ECR 2010, 4.–8.3.2010, Wien.
- 6 Henner, A. 2010. Lasten THX-kuvausten hyvät käytännöt. Sädeturvapäivät 28–29.10.2010, Tampere.
- 7 Henner, A. 2010. Learning dose optimisation by a Monte Carlo Based Program. ICRPM, International Conference of Radiation Protection in Medicine, 1.–3.9.2010, Varna.
- 8 Henner, A. 2010. Optimoinnin problematiikkaa. Sädeturvapäivät 28.–29.10.2010, Tampere.
- 9 Henner, A. 2010. Optimointi digitaalisessa kuvantamisessa. Petrimedin käyttäjäpäivät 23.3.2010, videoluento Oulusta Helsinkiin.
- 10 Henner, A. 2010. Optimointi digitaalisessa kuvantamisessa. Radiografiapäivät 6.5.2010, Helsinki.
- 11 Henner, A. 2011. Patient’s dose optimization in projection lumbar spine with CR. ECR 2011, Wien.
- 12 Henner, A. 2010. Potilaan valmistautuminen radiologiseen tutkimukseen. Radiologiaa – uutta ja vanhaa, 16.–17.9.2010, Oulu.
- 13 Henner, A. 2011. Radiation dose optimisation and the role of radiographers. Röntgenveckan, 14.9.2011, Umeå.
- 14 Henner, A. 2011. Radiation dose optimization and the radiographer’s role (Invited), ECR 2011, Wien.
- 15 Henner, A. 2011. Radiographer job description in teleradiology, Nordic Conference, 6/2011, Ahvenanmaa.
- 16 Henner, A. 2011. Safety culture in Radiography. Nordic Conference, 6/2011, Ahvenanmaa.
- 17 Henner, A. 2011. Sikiön säteilyaltistus. Luento. Fennomedin koulutustilaisuus lähettäville lääkäreille, 12.10.2011.
- 18 Henner, A. 2011. Sikiön säteilyaltistus. Luento. Fennomedin koulutustilaisuus lähettäville lääkäreille, 27.10.2011.
- 19 Henner, A. 2011. Säteilysuojainten käyttö raskauden aikana. Sädeturvapäivät, 3.11.2011.
- 20 Henner, A. 2011. Säteilysuojelutoimenpiteet. Luento. Fennomedin koulutustilaisuus lähettäville lääkäreille, 12.10.2011.
- 21 Henner, A. 2010. Säteilysuojelutoimenpiteet. Luento. Fennomedin koulutustilaisuus lähettäville lääkäreille, 27.10.2010.
- 22 Henner, A. Säteilyturvallisuus C-kaaren käytössä. PPSPH:n alueellinen säteilysuojelukoulutus.
- 23 Henner, A. 2011. The consequence of the referral to patient’s dose, ECR 2011, Wien.
- 24 Henner, A. 2011. Turvallisuuskulttuurin kehittäminen osana röntgenhoitajan työtä. Professio 2011.
- 25 Henner, A. 2010. Yhteistyössä kehittäminen ja oppiminen; Turvallisuuskulttuurin kehittäminen säteilyn lääketieteellisessä käytössä. Autenttiset oppimisympäristöt, Oamk /Sote, 5.5.2010.
- 26 Lyphout, H., Rossey, H., Seppänen U.-M., Tervaskanto-Mäentausta, T. 2009. Students and Pupils Learning Together about Health Promotion. EIPEN workshop. Gent, Belgium.
- 27 Oja, S. 2011. Työelämäyhteistyötä ja tulevaisuuden osaamista verkossa ja verkostoissa? ”Niin m Metsä vastaa kuin sinne huudetaan? Vertaisvoimaa verkostoituneessa tietoyhteiskunnassa” Aktiivi-hankkeen seminaari 15.11.2011, Oulu.
- 28 Poikkimäki, S. 2010. Työelämäyhteistyön organisointi ja merkitys. Valoa-hankkeen koulutus, Oulun yliopisto.
- 29 Seppänen, U.-M., Tervaskanto-Mäentausta, T. 2010. International students and teenaged pupils learning together of health promotion. Oral presentation. COEHRE conference. Oulu, Finland.
- 30 Seppänen, U.-M., Tervaskanto-Mäentausta, T. 2010. Promoting health and wellbeing of school aged children – a course for international exchange students. Oral presentation. Eipen, Oulu.
- 31 Seppänen, U.-M., Tervaskanto-Mäentausta, T. 2010. Working together on health promotion: experiences from international university- and secondary students. Poster presentation. Nantes, France.
- 32 Seppänen, U.-M., Tervaskanto-Mäentausta, T. 2011. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen projektit oppimisympäristönä. Yhteistyössä OAMK ja Oulun kaupungin opetustoimi. Suullinen esitys. Oamk, Laatukoulutus, Oulu.
- 33 Seppänen, U.-M. 2011. Terveystalouden innovatiiviset oppimisympäristöt. Suullinen esitys. Sosiaalista teknologiaa-seminaari, Oulu.
- 34 Sieppi, E. 2010. Oppiminen robottiprojektissa. Inssi-seminaari.



