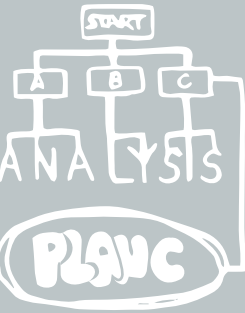


Progress 8%!



BOSS?

2015 DEAD LINE

future?



Business = €



OPEN HOUSE

Ammattikorkeakoulut ja yritykset lähentyvät



Toimittajat:
Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala
Heta Vilén

$$A + B^2 - \sqrt{A} = 7$$
$$Y - 72B = XYZ \Rightarrow$$

MAPS & way finding



OPEN HOUSE

Ammattikorkeakoulut
ja yritykset lähentyvät

Toimittajat:
Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala
Heta Vilén

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
Kouvola 2015
Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A Nro 62

Copyright: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
Kustantaja: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
Kansi: Veera Miettinen
Taitto: Veera Miettinen & Kirsi Vihma
Paino: Tammerprint Oy, Tampere 2015

ISBN (NID.): 978-952-306-111-8

ISBN (PDF): 978-952-306-112-5

ISSN-L: 1239-9086

ISSN: 1239-9086

Kirjoittajat

KM, Reijo Honkonen
Lehtori
Mikkelin ammattikorkeakoulu

KTM, Pia Kaari
Lehtori
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

KTM, Marja-Leena Koskinen
Lehtori
Mikkelin ammattikorkeakoulu

KTT, Mikhail Nemilentsev
Lehtori
Mikkelin ammattikorkeakoulu

YTT, Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala
Koulutusjohtaja
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

KM, Anne Määttä
Projektipäällikkö
Kajaanin ammattikorkeakoulu

KTT, Satu Peltola
Yliopettaja
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

TtM, Jukka Seppänen
Lehtori
Kajaanin ammattikorkeakoulu

BBA, Anna-Maija Tornainen
Projektityöntekijä
Mikkelin ammattikorkeakoulu

BBA, Laura Tuukkanen
Johdon sihteeri
Mikkelin ammattikorkeakoulu

Tradenomi (ylempi AMK), Heta Vilén
Projektipäällikkö
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

Esipuhe

Ammattikorkeakoulun opettajan työ on muutoksessa – kateederilta työelämän kentälle, opettajasta valmentajaksi ja asiantuntijasta kehittäjäksi. Työelämälaheisyys merkitsee ammatillisten käytäntöjen ja prosessien osaamista siten, että pystyy järjestämään oppimismahdollisuuksia ja osaa valmentaa opiskelijoita osaamisensa kehittämisessä. Tämä edellyttää opettajalta myös ammatillisen osaamisalansa teoreettista osaamista ja sen jatkuvaa seuraamista ja käytännön osaamisen ylläpitämistä. Opettaja tarvitsee käyttöteoriaa myös opetussuunnitelua ohjaamaan.

Opettajasta on tullut entistä enemmän oman työnsä (ml. oma ala) tutkija ja kehittäjä. Tutkimus- ja kehitysosaaminen yritysysteistyön rinnalla istuu-kin luontevasti ammattikorkeakoulun opettajuuteen samoin kuin työelämän kehittäminen ammattikorkeakoulun tehtäviin. Kun opiskelijalle löytyy näistä konteksteista selkeä oppimismahdollisuus ja –ympäristö, ollaan kiinni kaikkia hyödyttävässä vuorovaikutuksessa ja toiminnassa. Työelämä on läsnä ammattikorkeakoulun kaikissa toiminnoissa ja tekemisessä konkreettisesti unohtamatta asiantuntijaosaamisen kehittämisen ensisijaisuutta.

Marja Vuortama-Räsänen on Olli Luukkaisen uuden asiantuntijuuden käsitettä tulkiten määritellyt uuden opettajuuden peruskiviä olevan *välittäminen, vastuunkanto, vaikuttaminen, verkottuminen* ja kyky toimia yhdessä. Opettaja välittää opiskelijoistaan ja sitoutuu heidän ohjaamiseensa sekä eriyttää opetusta ja ohjausta tarpeen mukaan. Opettaja kantaa vastuunsa oman työnsä ja pedagogisten taitojen hallinnasta sekä näkee työnsä osana laajempaa kokonaisuutta, johon kytkeytyy opettajan oman käyttöteorian jatkuva työstäminen. Opettaja on vaikuttaja, joka tutkii työtään ja kehittää uusia pedagogisia ratkaisuja tietoyhteiskunnan asettamiin haasteisiin. Opettaja verkottuu ja tekee yhteistyötä paikallisesti ja kansainvälisesti saavuttaakseen tavoitteet. Opettaja on myös arvojohtaja, joka johtaa omalla esimerkillään kysymään, etsimään ja löytämään uutta.

Valtavia odotuksia – monelta taholta ja tasolta. Siksi on tärkeää, että opettajat pääsevät aika ajoin työelämävaihtoon. Käytännön kokemus erilaisista yrityksistä ja muista organisaatioista tuottaa vertailupohjaa suhteuttaa odotuksia ja tarpeita konkreettisesti.

Tämän julkaisun kirjoittajat ovat osallistuneet Open House –hankkeen työelämäjaksoille yrityksissä ja organisaatioissa. Työelämälähtöisyyden kirjo ja rikkaus näkyy tämän julkaisun artikkeleissa erinomaisesti. Työelämäjaksot ovat olleet monella tapaa järjestettyjä ja hyvin erilaisia. Yhteistä niissä on kuitenkin se, että jokainen opettaja on kokenut saaneensa virikkeitä ja oppia opettajan työhönsä sekä ideoita yritysyeistyöhön. Yhteistä on myös se, että jokainen on arvioinut työelämäjaksoaan ja tuottanut artikkelin, jossa tutkiminen ja kehittäminen näytettyvät työtöteen peilaamisena työelämän käytäntöihin.

Open House –hankkeen tässä vaiheessa on jo todentunut tarve säännölliseen työelämävaihtoon. Työelämävaihtoon osallistuneiden opettajien kokemusten ja ideoiden kautta sekä yhteistyössä tutkimus- ja kehitystoiminnan on kehittyvässä malli työelämäjaksöjen toteuttamiseksi ja kytkemiseksi toisiinsa.

Kouvolassa 15.5.15

Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala
Koulutusjohtaja

Sisällys

3 Kirjoittajat

4 Esipuhe

Neuvonen-Rauhala Marja-Liisa

Osa I. Open House

8 Kartoitus tutkimus- ja kehitystoiminnasta ammattikorkeakouluissa

Määttä Anne, Torniainen Anna-Maija, Vilén Heta

27 Ammattikorkeakoulu ja yritykset lähentyvät
-seminaarityöpajan tuloksia

Määttä Anne, Vilén Heta

32 Mentorointi - yksilötason tuki ja organisaation
osaamisen kasvun väline ammattikorkeakoulussa

Peltola Satu

Osa 2. Työelämäjaksot

38 Opettaja ”oikeissa töissä” – kokemuksia työelämäjaksolta

Honkonen Reijo

44 Työelämäjakso Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon
kuntayhtymän ”uusi sairaala” -projektissa

Seppänen Jukka

49 Matkailukeskuksen visuaalisen ilmeen ja
markkinointiviestinnän kehittäminen työelämäjaksolla

Koskinen Marja-Leena

56 Liiketalouden lehtori sellutehtaalla
kokemuksia ja näkemyksiä Open House -projektista

Kaari Pia

Osa 3. Oppimisympäristöt

64 Pedagogiset näkemykset
Digital Business Development - opintojaksosta

Nemilentsev Mikhail

73 Tekemällä oppii: Intensiivisessä oppimisympäristössä
opiskelijoiden kehittämisosaaminen kasvaa

Tuukkanen Laura

Osa 1.

Open House

Kartoitus

tutkimus- ja kehittämistoiminnasta ammattikorkeakoulussa

Anne Määttä, Anna-Maija Torniainen, Heta Vilen

Tutkimus- ja kehittämistyö (TK) on yksi ammattikorkeakoulujen lain mukaisista tehtävistä. Ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistyö on soveltavaa tutkimusta. Ammattikorkeakouluissa tehtävä tutkimus- ja kehittämistyö palvelee ammattikorkeakouluopintoja ja edistää samalla myös työelämää ja aluekehitystä. Tutkimus- ja kehittämistyö pitää sisällään erilaisia projekteja ja hankkeita, joiden tavoitteena on tuottaa tietoa ja asiantuntijaosaamista.

Ammattikorkeakoulujen TK- ja opetushenkilöstö sekä opiskelijat ovat tiiviisti mukana tutkimus- ja kehittämistoiminnassa. Ammattikorkeakoulut ovat valinneet omat ydinosaimis- ja painopistealueensa niin, että se kehittää parhaalla mahdollisella tavalla alueensa työ- ja elinkeinoelämää sekä tukee ammattikorkeakoulun osaamisen vahvistamista ja opiskelijoiden ammatillista kasvamista.

Open House -hankkeen tavoitteena on työelämälähtöisen TK-toiminnan kehittäminen ammattikorkeakoulussa lisäämällä osaamisen vaihtoa työelämän kanssa. Hankkeen tavoitteena on TK-toiminnan aluelähtöisyyden vahvistaminen selvittämällä alueen TK-toiminnan tarpeita ja toteuttamalla alue- ja yritysälähtöisiä monialaisia kehittämistehtäviä, lisäämällä työelämän, asiantuntijoiden ja opiskelijoiden vaihtoja ja asiantuntijoiden ja opettajien pitkäkestoisia työelämäjaksoja sekä pilotoimalla TK-toimintaan ja yritysyritysteistyöhön kannustavia uusia oppimisympäristöjä. Hankkeen hallinnoijana toimii Mikkelin ammattikorkeakoulu (Mamk) ja osatoteuttajina ovat Kajaanin ammattikorkeakoulu (KAMK) Kainuusta ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulu (Kyamk) Kymenlaaksosta.

Tässä artikkelissa kuvataan Open House -hankkeen partnerikorkeakouluissa (KAMK, Kyamk, Mamk) tehdyn lähtökohta-analyysin tuloksia. Lähtökohta-analyysi perustuu kyseisten ammattikorkeakoulujen TK-toiminnan nykytilaan. Tutkimusmateriaali on kerätty syksyn 2014 aikana. Kyselyn tavoitteena on ollut selvittää ammattikorkeakoulujen TK-toimintaan liittyviä asioita, kuten opettajien ja TK-henkilöstön TK-valmiuksia sekä työelämäyhteistyötä, työelämäjaksoja, verkostoja ja TK-toimintaa lisääviä oppimisympäristöjä koskevia asioita.

Mikkelin ammattikorkeakoulu

Mamkin tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan (TKI) tarkoituksena on lisätä uudistumisen, kasvun ja yrittäjyyden edellytyksiä toimintaympäristössään. Vaikuttava TKI-toiminta perustuu vahvaan osaamiseen ja tunnistettuun tarpeeseen. Toiminnan jatkuvaa uusiutumista ja innovaatioita tuetaan perustamalla ammattikorkeakoulun sisälle avoimia kehittämisympäristöjä, joissa voi testata ja jalostaa ideoita ennen ulkopuolisen projektirahoituksen hakemista. Toimintaan voivat osallistua opiskelijat, koko henkilöstö sekä sidosryhmien edustajat. Tuloksena syntyy aidosti tarvelähtöisiä ja ratkaisukeskeisiä avauksia. (*Mikkelin ammattikorkeakoulun strategia 2015.*)

TKI-toiminnassa Mamk keskittyy kolmelle painoalalle. Painoalat tukevat alueellisia strategioita ja toimintaohjelmia. Myös EU:n tutkimus- ja innovaatio-ohjelmien linjaukset on otettu painoaloilla huomioon. Mamkin painoalat jakautuvat kestävään hyvinvointiin, materiaaleihin ja ympäristöturvallisuuteen sekä sähköiseen arkistointiin ja digipalveluihin. Eri painoaloilla ja niiden yhteistyössä on tarkoituksena synnyttää myös innovaatioita, kuten uusia tuotteita ja palveluita. (*Mikkelin ammattikorkeakoulu 2015.*)

Hankkeiden vuotuinen määrä on ollut Mamkissa noin 50 ja TK-toiminnan totaaliavolyymi noin 7 miljoonaa euroa vuositasolla. Ulkoisen rahoituksen osuus on viime vuosina ollut noin 6 miljoonaa euroa. Suurin osa tästä rahoituksesta (75 %) on peräisin EU:n rakennerahastoista. Tutkimus- ja kehitystoiminnan päätehtävät Mikkelin ammattikorkeakoulussa liittyvät valmistelun laatuun, tarvepohjaiseen lähestymistapaan sekä yritysytteistyöhön. (*Tervaniemi 2014.*)

Lähtökohta-analyysin taustaa

Lähtökohta-analyysi käsittelee tutkimus- ja kehittämisvalmiuksia ammattikorkeakoulussa. Kysely suunnattiin Mamkin tutkimus- ja kehittämis (TK) -toiminnassa mukana olevalle henkilöstölle ja lähetettiin kaikkiaan 255 henkilölle, joista 65 (noin neljäsosa) vastasi kyselyyn.

Suurin osa vastaajista oli lehtoreita. Vastaajien joukossa oli myös yliopettajia, projektipäälliköitä, TKI-asiantuntijoita, päätoimisia tuntiopettajia, tutkimusjohtajia ja projektitutkijoita. Laitosten osalta vastaajat jakautuivat suhteellisen tasaisesti. Eniten vastaajia oli energia- ja ympäristötekniikan sekä matkailu- ja ravitsemisalalan laitoksilta. Koulutuksen laitosten lisäksi vastaajia oli myös kehityspalveluista, kuitulaboratoriosta ja kielipalveluista.

TK-toiminta Mamkissa

Vastaajia pyydettiin kertomaan millaista TK-toimintaa he ovat tehneet Mamkissa. Toiminnassa on oltu mukana laatimalla rahoitushakemuksia, verkostoitumal-

la yhteistyökumppaneiden kanssa, toimimalla opetuksen kehittämistehtävissä ja maksullisessa palvelutoiminnassa TK-tehtävissä. Kysyttäessä TK-toimintaan käytettävää aikaa kokonaistyöajasta vastaajista enemmistö käytti 1-10 % työajastaan (20 vastaajaa) ja 11–25 % työajastaan (16 vastaajaa) TK-toimintaan.

Opiskelijat ovat olleet TK-toiminnassa mukana työelämäprojektien, tapahtumien järjestämisen, opinnäytetöiden ja harjoitteluiden muodossa. Eräs vastaajista kiteytti opiskelijoiden osallistamisen seuraavalla tavalla: ”Opiskelijat voi hyvin integroida mukaan. Suurimpana esteenä on kollegoiden perinteinen opetustyyli ja ajattelutapa, että TK-toiminta on jotenkin erillistä.”

Oman osaamisen arviointi

Vastaajia pyydettiin arvioimaan TK-osaamistaan. Valmiutensa TK-toimintaan valtaosa arvioi hyväksi (28 vastaajaa), osa erittäin hyväksi (18 vastaajaa). Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan, kuinka hyvin heitä on perehdytetty TK-toimintaan. Suurin osa (22 vastaajaa) koki perehdytyksensä tason tyydyttäväksi, osa (15 vastaajaa) heikoksi. Hyväksi ja erittäin hyväksi perehdytyksen tason koki 5 vastaajaa.

Tietämys rahoituskanavista on vastaajien keskuudessa vaihtelevaa. 17 vastaajaa koki tietämyksensä olevan heikkoa, 17 tyydyttävää, 14 hyvää ja ainoastaan kolme erittäin hyvää. 13 vastaajaa koki tietämyksensä erittäin huonoksi. Projektinhallintaan liittyvien ohjelmistojen hallinta oli enemmistön osalta heikkoa (20 vastaajaa) ja tyydyttävää (16 vastaajaa). Hyvänä ohjelmistojen hallinnan osaamistaan piti 13 vastaajaa, erittäin hyvänä viisi. TK-toiminnan tulosten käsittelyssä tarvittavien ohjelmien (SPSS, Nvivo, Excel) osaaminen arvioitiin tyydyttäväksi (24 vastaajaa), ja hyväksi (17 vastaajaa).

Vastaajia pyydettiin arvioimaan omia vahvuuksiaan TK-toiminnassa. Vahvuuksina esiin nousivat oman alan tuntemus, hallinta ja kokemus, työelämäverkostot, kokonaisuuksien hallinta ja kokemus erilaisista työtehtävistä. Vastauksissa mainittiin myös halu ja kyky verkostoitua, vahva työelämäosaaminen ja työelämäntuntemus, projektinhallinta, kansainvälisyys, hyvät viestintä- ja sosiaaliset taidot sekä innovatiivisuus ja luovuus.

Koulutustarpeet projekteissa

Suurin osa vastaajista ei ollut osallistunut TK-koulutukseen (28 vastaajaa). Vastaajia pyydettiin arvioimaan koulutustarpeitaan projekteissa. *Julkisen rahoituksen projekteissa* koulutustarpeista esille nousi projektin tuloksien arvioiminen laatukriteereiden pohjalta (23 vastaajaa) ja projektirahoituksen hakeminen (23 vastaajaa). Koulutusta kaivattiin myös tieteelliseen kirjoittamiseen liittyen (16 vastaajaa), projektien raportointiin (14 vastaajaa) sekä projektin tuloksista vastaamiseen (13 vastaajaa), riskienhallintaan (12 vastaajaa) ja tutkimusmenetel-

miin (12 vastaajaa). Koulutustarpeista esiin nousi myös tieto erilaisista rahoituslähteistä ja niiden eroavaisuuksista. Lisätietoa kaivataan kv-hankehakemusten kirjoittamiseen, kv-hankkeisiin osallistumiseen ja viestintään kv-hankkeissa. Vastauksissa mainittiin myös koulutuksen tarve IPR- asioiden (immateriaalioikeuksien) hallintaan.

Kysyttäessä koulutustarpeista *opetukseen liittyvissä projekteissa* esiin nousi kv-verkostojen hallitseminen (18 vastaajaa), markkinoinnin hallitseminen (15 vastaajaa), ohjaajana toimimisen hallitseminen (13 vastaajaa) ja paikallisten verkostojen hallinta (12 vastaajaa). Muusta koulutuksesta kysyttäessä mainittiin ammattikorkeakoulun toiminnan ja osaamisen laajempi tuntemus sekä tutkimusmenetelmäkoulutus.

Ammattikorkeakoulun työelämän kehittämistehtäviin liittyen suurin osa vastaajista (24) ei osannut arvioida lisäkoulutustarpeitaan. Tietoa markkinoinnin (16), kv-verkostojen (15) ja verkostoitumisen (13) hallitsemisesta kaivattiin eniten. Vastauksissa nousi esiin myös monialaisuuden hyödyntäminen ja sen toteuttaminen käytännössä.

Työelämäjaksot

Open House -hanke rahoittaa opettajien työelämäjaksoja, jotka kehittävät opettajan TK-valmiuksia ja kasvattavat ammattikorkeakoulun verkostoja ja osaamista. Työelämäjaksoista kokemusta oli kertynyt pienelle osalle vastaajista. Niille vastaajille, joilla työelämäjaksosta oli aiempaa kokemusta, tavoitteena on ollut ammatillinen kehittyminen, verkottuminen työelämän toimijoiden kanssa sekä hankkeen toteuttaminen, kansainvälisyysosaaminen ja kehitysyhteistyö.

Työelämäjaksoihin suhtauduttiin myönteisesti vastaajien keskuudessa. Usea (35 vastaajaa) oli kiinnostunut lähtemään työelämäjaksolle tulevaisuudessa. Työelämäjaksoille lähdöstä vastaajat mainitsivat seuraavia hyötyjä: oman osaamisen ylläpitäminen, viimeisimmän tiedon saaminen työelämästä, käytännön kokemuksen saaminen oman alan opetukseen ja verkostojen lisääminen. Muutama vastaajista mainitsi olevansa lähdössä työelämäjaksolle vuoden 2015 aikana.

Vastaajilta kysyttiin mitä asioita he olisivat halukkaita toteuttamaan työelämäjaksolla. Esiin nousi ammatillisen osaamisen lisääminen, verkostoituminen työelämän edustajien kanssa, digiosaaminen, hanketyön syventyminen, englannin kielen preppaus ja hankkeiden suunnittelu. Vastaajista melkein puolet oli valmiina lähtemään työelämäjaksolle ulkomaille. Potentiaalisiksi hyödyiksi lähteä työelämäjaksolle ulkomaille nimettiin hyödyllisyys kielitaidon ja opetettävien aineiden kannalta, ammatillinen kasvu ja kehittyminen, kansainvälisen alan paras osaaminen ja laajempi ymmärrys sekä se, että uusimmat sovellukset ovat muualla kuin Suomessa. Vastaajat mainitsivat myös kansainvälisten yhteyksien tärkeyden, kv-osaamisen ja verkostojen luomisen sekä kv-hankerahoituksen tarpeellisuuden.

Työelämäverkostot ja yhteistyö

Vastaajia pyydettiin arvioimaan omia työelämäverkostojaan kotimaassa. Verkostoikseen moni vastaajista mainitsi kontaktit aiemmasta työelämästä ja yhteydet oman alan yrityksiin. Verkostot eri oppilaitoksiin, yrityksiin ja tutkimuslaitoksiin nousivat esiin vastauksissa. Muutama vastaaja mainitsi verkostojensa ”vanhenneen” tai, että niitä oli hyvin vähän.

Kansainvälisellä tasolla usean vastaajan verkostot perustuivat korkeakoulu-yhteistyöhön mm. opetustehtävien (ERASMUS) kautta. Usea mainitsi, ettei heillä ole työelämäverkostoja ulkomailla, tai verkostojen olivat suppeat. Muuten kv-verkostot ovat tulleet konferenssien, erityselämän, TK-yhteistyöverkostojen, hankesuunnittelun ja projektiyhteistyön kautta.

TK-toiminta ja sen kehittäminen laitoksilla

Vastaajia pyydettiin arvioimaan laitostensa suosiota yhteistyökumppanina TK-toiminnassa. Vastauksista kävi ilmi, että kysyntää yhteistyölle on ja toiminta laitoksilla on työelämälähtöistä. Vastaajat kokivat Mamkin olevan arvostettu yhteistyökumppani ja vahvan osaamisen olevan yhteistyön toimivuuden pohja. Vastauksissa ehdotettiin enemmän työelämän edustajien ja henkilöstön vapaa-muotoisia tapaamisia ja kumppaneiden etsimistä muualtakin kuin Etelä-Savosta, sekä toivottiin yritysten edustajien vierailuja useammin Mamkissa, jotta oppilaitos tulisi tutuksi pienyrityksille ja perheyriyksille eikä vain ketjuille ja suuremmille yrityksille. Yritysten edustajien vierailuja oppitunneille sekä opiskelijoiden vierailuja yrityksiin toivottiin enemmän.

Yhteistyötoimintaan toivottiin useampia henkilöitä mukaan. Laitoksen aloitekykyä korostettiin sekä sitä, että korkeakoulun puolelta tulisi aktiivisesti esittää yrityksille mieleisiä projekteja. Mainittiin, että oikeita työelämäsuhteita on vain pienellä porukalla ja vain osa opettajista tekee työelämäprojekteja. Työelämäyhteistyön kehittämiseen liittyen opintojaksoilla toteutettaviin projekteihin toivottiin laajempia toimeksiantoja työelämästä. Mainittiin, että kehittämistehtävät ovat kuormittavia opettajille, minkä takia resursointi työelämäyhteistyöhön on tärkeää huomioida.

Työelämäjaksot nousivat työelämäyhteistyön kehittämissuhteissa esiin. Mainittiin, että jokaisella tulisi olla mahdollisuus työelämäjaksoon, ja jopa työelämäjakson pakollisuutta kaikille opettajille parin vuoden välein ehdotettiin. Vastauksissa korostettiin järjestelmällisen suunnittelun, resursoinnin ja henkilökierroksen tärkeyttä työelämäjaksojen aikana. Kansainvälisyyteen liittyen tuli esiin muutamia asioita. Opetushenkilöstölle ehdotettiin lyhyttä Erasmus-vaihtoa (viikon opetusta ulkomailla) pakolliseksi kahden vuoden välein. Suomenkielillä linjoilla opiskeleville opiskelijoille ehdotettiin englanninkielisiä opintojaksoja pakolliseksi osaksi opintoja suomen kielisillä linjoilla opiskeleville.

Eräs vastaajista ehdotti sähköisen järjestelmän rakentamista yhteistyön kirjaamiseen. Hankehallinnon ohjelmisto HanSa on Mamkissa TKI-toiminnan suunnittelun, seurannan ja johtamisen työväline. Hankkeet kirjataan HanSaan jo ideavaiheessa. HanSa ohjaa hankkeen toteuttamista eri vaiheissa ja toimii samalla hanketoiminnan laadun varmistajana. Vastauksissa ehdotettiin Hansan kehittämistä myös koulutuksen yhteistyön kirjaamiseen. Näin Mamk pystyisi hallitsemaan kumppanuuksiaan ja olisi samalla tietoinen eri laitosten yhteistyöstä.

Myös laitosten välistä yhteistyötä toivottiin vastauksissa lisää. Avoin tiedotus, resurssit asioiden hoitoon, koulutus ja valmiudet toimintaan mainittiin kehittämissideoissa.

TK-oppimisympäristöt

Vastaajia pyydettiin kertomaan millaisia laitosten TK-toimintaa lisääviä oppimisympäristöjä ammattikorkeakoululla on olemassa. Osa (16 vastaajaa) ei osannut sanoa. Suurimman osan (23 vastaajaa) vastauksissa mainittiin Darcmedia, Elixiri, alueen ruokapalveluyritykset, hotellit, kaupat, kummiyritykset ja projektikumppanit, monialainen oppimisympäristö Xunno, opetusmetsät, laboratorio, campus IT ja Juvenia.

TK-toimintaa lisääviin oppimisympäristöihin liittyen resurssien kaippu toimintaan nousi kehittämiskohteeksi. Toivottiin myös lisää monipuolisuutta yhteistyökumppaneihin, jotta samoja kumppaneita ei kuormitettaisi liikaa. Mainittiin, että Mamkin nykyisiä oppimisympäristöjä tulisi hyödyntää paremmin.

Opetusfilosofian muuttuminen perinteisestä luokahuoneopetuksesta uudensuolaan opetusmenetelmiin ja -ympäristöihin nousi esiin vastauksissa. Opettajia toivottiin enemmän mukaan opiskelija-työelämäyhteistyöhön käytännön tasolla. TK-projekteja toivottiin lisää opintojaksoille ja kehitystä teknologian ja ohjelmistojen ajanmukaisuuteen ja osaamisen tunnistamiseen laitosten sisällä sekä laitosten välillä.

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Kajaanin ammattikorkeakoulun (KAMK) toimintaa ohjaavana visiona on olla Suomen tekevin korkeakoulu, joka on yhteistyökumppaneidensa kanssa toiminta-alueensa johtava TKI- ja yritystoiminnan edistäjä, väestön osaamistason kohottaja sekä dynaaminen työelämän yhteistyökumppani ja uudistaja. (*Kajaanin ammattikorkeakoulu 2015; Kajaanin ammattikorkeakoulun strategia 2015.*)

KAMK:n painoalat ovat ajoneuvojen tietojärjestelmät, aktiviteettimatkailet sekä pelit. Painoalojen kautta haetaan kansainvälisen tason osaamista, näkyvyyttä ja vaikuttavuutta. Kaivannaisala on nouseva ala, jota kehitetään Pohjois-Suomen korkeakoulujen yhteistyöverkostossa.

Kajaanin Ammattikorkeakoulu Oy:n TK-toimintaa toteutetaan aktiivisesti

kaikilla viidellä osaamisalueella (aktiiviteettimatkaileminen, kone- ja kaivostekniikka, liiketoiminta ja innovaatiot, sairaan- ja terveydenhoito sekä tietojärjestelmät). KAMK:n TK-toiminnan volyymi on vuositason keskimäärin noin 25 prosenttia KAMK:n kokonaisbudjetista, mikä vastaa noin 4,0 - 4,5 miljoonan euron hankesalkkua. Vuonna 2013 TKI-toiminnassa tehtiin 51,7 henkilötyövuotta.

KAMK:n TK-toiminnan tavoitteena on edistää yrittäjyyttä ja osaamista. KAMK tarjoaa osana TK-toimintaa erilaisia asiantuntijapalveluja liittyen esimerkiksi monipuoliseen teknologian testausvaihtoehtoihin ja hyvinvointipalveluihin. Pääosa Kajaanin ammattikorkeakoulun TK-toiminnasta toteutetaan ulkoisella rahoituksella, josta EU-rahoitus muodostaa valtaosan. Lisäksi resurssija saadaan kansallisen rahoituksen kautta, erityisesti Tekesiltä. KAMK on ollut valtakunnan paras tai yksi parhaista mitattaessa ulkopuolista rahoitusta suhteessa koko T&K-toiminnan volyymiin vuosina 2011 - 2014 suhteessa muihin ammattikorkeakouluihin. Kansainvälinen TK-toiminnan osuutta kasvatetaan määrätietoisesti tulevina vuosina.

Lähtökohta-analyysin taustaa

Lähtökohta-analyysi käsittelee KAMK:n henkilöstön tutkimus- ja kehittämisvalmiuksia sekä työelämäyhteyksiä Kajaanin ammattikorkeakoulussa. Kysely lähetettiin koko KAMK:n henkilöstölle, yhteensä 224 henkilölle, joista 57 vastasi kyselyyn.

Suurin osa (37) vastaajista oli yliopettajia tai lehtoreita ja opettajia. Projekti-päälliköitä tai projektityöntekijöitä vastaajista oli 11 ja loput vastaajista olivat esimerkiksi osaamisaluevastaavia tai yhteisten palveluiden henkilöstöä. Eniten vastauksia saatiin aktiiviteettimatkailemisen sekä liiketoiminta- ja innovaatiot-osaamisalueilta.

TK-toiminta käytännössä

Vastaajia pyydettiin kertomaan minkä muotoista TK-toimintaa ja kuinka suurella prosenttiosuudella työpanoksestaan he ovat osallistuneet TK-toimintaan. *Ulkopuolista rahoitusta* (mm. EU, TEKES) saaneissa projekteissa on toiminut valtaosa (38 vastaajaa). Myös opiskelijoiden integrointi TK-toimintaan oli vastanneiden keskuudessa luonnollista. Vain 6 vastaajaa ilmoitti, ettei ole ollut millään tavalla mukana KAMK:n TK-toiminnassa. Vastanneista henkilöistä 33 ilmoitti käyttävänsä alle neljännesosan työajastaan TK-toimintaan kun taas 7 vastaajaa käyttää tähän työajastaan valtaosan, yli 75 %. Kysyttäessä vastaajien tahtotilaa työajan käytöstä TK-toimintaan, vastaukset pysyivät samoilla linjoilla. Avoimissa vastauksissa vastaajat mainitsivat mm. osallistuvansa myös toisten osaamisalueiden hankevalmisteluun, yritysrahoituksen hakemiseen sekä toimimisen KAMK:n TKI-kehittämisryhmässä.

TK-toiminnan osaaminen ja koulutustarpeet

Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa TK-osaamistaan. Hyväksi tai erittäin hyväksi valmiutensa arvioi 39 vastaajaa. Vastausten keskiarvo oli 3,75 (asteikolla 1-5). Useampi vastaaja koki omiksi vahvuuksikseen TK-toiminnassa mm. kokemuksensa hanketyöstä, taidon työstää hankeideoita eteenpäin projektisuunnitelmiksi, työelämäkokemuksen, verkostojen hallinnan, yrittäjäkokemuksen, vuorovaikutustaidot, tuotekehitysoosaaminen sekä oman innostuksen ja luovuuden.

TK-toiminnan tulosten käsittelyssä tarvittavien ohjelmistojen (kuten SPSS, Nvivo, Excel) käyttämisessä 22 vastaajaa arvioi osaamisensa erittäin tai melko huonoksi. Vastaavasti erittäin tai melko hyväksi taitonsa arvioi 19 vastaajaa. Rahoituskanavien tuntemuksessa osaaminen koettiin pääosin erittäin tai melko huonoksi tai tyydyttäväksi (45 vastaajaa).

Tyytyväisiä saamaansa TK-toiminnan valmennukseen oli vastaajista 14. Valmennusta saaneet ovat kouluttautuneet sekä KAMK:n toimesta että oma-aloitteisesti. Vastaajista 19 koki valmennuksen olleen tyydyttävää ja 22 huonoa tai melko huonoa tai ei ollut osallistunut valmennukseen ollenkaan. Koulutuksiin osallistuneet olivat saaneet koulutusta hankesuunnittelusta (15 vastaajaa), EU-hankkeiden suunnittelusta (17 vastaajaa), tieteellisestä kirjoittamisesta ja raportoinnista (9 vastaajaa), projektihallinnasta (13 vastaajaa) sekä tutkimus- ja kehittämismenetelmistä (9 vastaajaa).

Lisää koulutusta koettiin tarvittavan etenkin projektirahoituksen hakemiseen (27 vastaajaa), projektin tuloksista vastaamiseen (17 vastaajaa) sekä projektin tulosten arviointiin ja tutkimusmenetelmien hallintaan (molemmissa 14 vastaajaa). Myös tutkimusmenetelmiin liittyvää koulutusta (14 vastaajaa) sekä omien henkilökohtaisten ominaisuuksien (sisäinen yrittäjäjyys, suunnitelmallisuus) toivottiin koulutusta (8 vastaajaa). Avoimissa vastauksissa esiin nousi tarve Workshop-koulutuksille (esimerkiksi GOPP-menetelmä) sekä rahoittaja- ja ohjelma-kohtaisille täsmäkoulutuksille.

Osaaminen opiskelijaprojekteissa ja työelämän kehittämistehtävissä

KAMK:n strategian mukaisten opetukseen liittyvien opiskelijaprojektien ohjaamiseen liittyvää koulutusta kaivattiin etenkin projektityötaitojen hallitsemiseen (20 vastaajaa), ohjaajana toimimisen hallitsemiseen (18 vastaajaa) sekä verkostojen hallitsemiseen (paikallisverkostot 15 ja kv-verkostot 13 vastaajaa). Myös oman substanssin hallitsemiseen kaivattiin koulutusta (14 vastaajaa). Avoimissa vastauksissa kävi ilmi mm. verkko-opetusalojen käytön koulutustarve.

Ammattikorkeakoulun työelämän kehittämistehtäviin liittyen verkostoituminen ja verkostojen ylläpitäminen koettiin eniten koulutusta kaipaavaksi osa-alueeksi (29 vastaajaa). Oman substanssin hallitseminen sekä esimerkiksi

markkinoinnin hallitseminen tuli myös esille usein (13 vastaajaa). Avoimissa vastauksissa esille nousi myös työelämän muutoksissa mukana pysymisen tärkeys.

Oppimisympäristöt TK-toiminnan tukena

Vastaajilta kysyttiin oman osaamisalueen oppimisympäristöistä, niiden vahvuuksista ja kehittämistarpeista. KAMK:n oppimisympäristöistä nousivat useimmin esille datacenter, Innova, laboratoriot (mm. peli- ja testauslaboratoriot), Myötätuuli, simulaatio-oppimisympäristö sekä tuotekehityspaja. Monessa vastauksessa nostettiin esiin aidot työelämäympäristöt. KAMK:n opiskelijat osallistuvat useiden paikallisten tapahtumien järjestämiseen ja Kajaanin kaupungin kanssa on tehty sopimus kaupungin toimimisesta opiskelijoiden oppimisalustana. Kaupungin eri toimialat toimivat näin KAMK:n opiskelijoille aitona oppimisympäristöinä. Oppimisympäristöinä toimivat myös työharjoittelut sekä opinnäytetyö. Myös opiskelijoiden integrointi ulkoisen rahoituksen projekteihin mainittiin.

Avoimissa vastauksissa vastaajat nostivat esille useiden laboratorioden ainutlaatuisuuden. Kehittämiskohteiksi nostettiin oppimisympäristöjen ajantasaisuuden ja kehittämisen varmistaminen, sekä KAMK:n palvelutoiminnan pelisääntöjen yhdenmukaistamisen.

Työelämäverkostot koti- ja ulkomailla

Vastanneet kokivat kotimaan työelämäverkostojen olevan hyvin hallinnassa. Vain kaksi vastaajaa arvioi, ettei verkostoja ole. Paikalliset oman alan yritykset tunnetaan hyvin (26 vastaajaa) ja alueen julkisten organisaatioiden kanssa yhteistyötä ilmoitti tekevänsä 16 vastaajaa. Kansallisesti parhaiten on hallinnassa eri koulutusorganisaatioiden välinen yhteistyö sekä omaan ammattiin liittyvien yhdistysten verkostot.

Ulkomaisista verkostoista mainittiin useimmin KAMK:n partnerikorkeakoulujen verkostot sekä hankekumppanuudet. Jatkuvaa yhteistyötä ulkomaisten yritysten kanssa on viidellä vastaajalla.

Työelämäyhteistyön kehittäminen KAMK:ssa

Vastaajilta kysyttiin miten oman osaamisalueen työelämäyhteistyötä tulisi kehittää. Usea vastaaja kaipasi lisää resursseja työelämäyhteistyöhön. Myös yhä useamman opettajan toivottiin olevan aktiivisia ja valmiita osallistumaan työelämäyhteistyöhön. Työelämäyhteistyön vastavuoroisuus nousi esille useammassa vastauksessa; asiantuntijoita yrityksistä luennoimaan ja enemmän työelämäjaksoja opettajille. Pitkäjänteinen yhteistyö ja suunnitelmallisuus sekä yhteistyösovimusten laadinta ja niistä kiinni pitäminen koettiin tärkeäksi. Osa vastaajista totesi yhteistyön haastavaksi, koska yritysten aktiivisuus ja ilmaisenkaan työn

vastaanottaminen ei ole itsestäänselvyys. Kumppanuussopimus itsessään ei takaa toimivaa työelämäyhteistyötä, vaan sopimus on tuotava konkretian tasolle. Osa vastaajista koki, että työelämäyhteistyö on omalla kohdalla kunnossa ja että KAMK:n suunta on hyvä. Myös työelämän mukaan ottaminen opetussuunnitelmatyöhön koettiin hyväksi.

Vastaajista 26 koki oman osaamisalueensa olevan haluttu yhteistyökumppani TK-toiminnassa. Neljä vastaajaa arvioi, ettei näin ole ja 27 vastaajaa ei osannut vastata. Yhdellä osaamisalueella todettiin haasteeksi yrityssektorin kapeus, ja sitä kautta omarahoitusosuuksien puute. Esille nousi myös yhteisten palveluiden henkilöstön osaamisen käyttämättömyys hanketoiminnassa. Myönteisesti vastanneet toivat esille, että KAMK on hyvin vahva, tunnettu ja haluttu yhteistyökumppani TK-toiminnassa. Omina vahvuuksina tuotiin esille luotettavuus, osaaminen, ketteryys ja joustavuus.

Toteutuneet työelämäjaksot ja niiden tavoitteet

Ennen Open House –hanketta työelämäjaksolle kertoi osallistuneensa 13 vastaajaa. Työelämäjaksoiden pituus oli vaihdellut viikosta useisiin kuukausiin ja tärkeimmäksi tavoitteeksi työelämäjaksolleen vastaajat ilmoittivat oman ammatillisen kasvun kehittämisen. Tämä tuli esille myös avoimissa vastauksissa. Vastaajista 44 ei ollut koskaan osallistunut työelämäjaksolle KAMK:lla työskennellessään.

Kysyttäessä kiinnostusta työelämävaihtoon lähdölle halukkuutensa ilmoitti 31 vastaajaa ja varovaisen kiinnostuksensa (vastaus ehkä) ilmoitti 19 vastaajaa. Kaksi vastaajista ei osannut sanoa ja viisi vastaajaa ei ollut kiinnostunut lähtemään työelämäjaksolle. Tavoitteikseen työelämäjaksolleen kysymykseen myönteisesti (tai ehkä) vastanneista 38 asetti ammatillisen osaamisen kehittämisen. Myös TK-valmiudet ja verkostoituminen koettiin tärkeiksi tavoitteiksi.

Kysyttäessä kiinnostusta lähteä ulkomaille työelämävaihtoon 25 vastaajista antoi myönteisen vastauksen ja varovaisen kiinnostuksensa osoitti 18 vastaajaa.

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

Kymenlaakson ammattikorkeakoulun (Kyamk) vision mukaisesti korkeakoulun tahtotilana on erikoistua Venäjä-yhteistyöhön ja osaamiseen EU – Kymenlaakso – Venäjä (Pietari) -akselilla sekä olla osa uutta ja vahvaa Kaakkois-Suomen korkeakoulurakennetta. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu profiloituu kansainvälisen ja erityisesti Venäjä-osaamisen kehittäjäksi yhdessä korkeakoulukentän ja elinkeinoelämän kanssa. Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa (TKI) ohjaa vahva käyttäjäorientaatio ja uusien ratkaisumahdollisuuksien löytäminen. TKI-toiminnassa tehdään monialaisesti läheistä yhteistyötä yritysten, yhteisöjen, julkisen sektorin ja kolmannen sektorin kanssa, ja toiminta kokoaa elinkeinoelä-

män edustajat, Kyamkin TKI-henkilöstön, opettajat ja opiskelijat yhteisiin tutkimus- ja tuotekehityshankkeisiin. Toimintatapa palvelee opiskelijoiden kasvua ammatillisiin asiantuntijatehtäviin sekä opetus- ja TKI-henkilöstön tietämyksen pysymistä ajantasaisena. (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2015a.)

Kyamkin painoalat ovat 1) ympäristöystävällinen energiatuotanto ja sen hyödyntäminen, 2) kilpailukykyinen logistiikka ja merenkulku ja niiden turvallisuus sekä 3) hyvinvointi- ja liiketoimintapalvelut. Ammattikorkeakoulun osaamisen kärjet ovat 1) kyberturvallisuusosaaminen ja ICT, 2) simulaatio-osaaminen ja pelillistäminen sekä 3) palvelumuotoilu. Painoalat ja kärjet ovat avainasemassa alueellisen kilpailukykyyn rakentajina tuottaen korkealaatuisia koulutus- ja kehittämispalveluita, laboratorioden ja pajojen tutkimus-, testaus-, mallinnus- ja tuotekehityspalveluita sekä yrittäjyyteen liittyviä palveluita. Ammattikorkeakoulun oppimisympäristöt ovat moderneja kehittämisalustoja yhteistyökumppaneille. Korkeakoulun asiantuntijat toimivat aktiivisesti oman alansa kansallisissa ja kansainvälisissä verkostoissa ja globaalissa kilpailuympäristössä sekä osallistuvat asiantuntemuksella julkiseen keskusteluun. (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2015a.)

Vuonna 2013 Kymenlaakson ammattikorkeakoululla oli aktiivisena 67 hanketta, joissa oli mukana noin 200 henkilöä (noin 67 htv). Uusia hankkeita käynnistyi 24 kappaletta. Hankkeiden kokonaisbudjetti oli 12,3 miljoonaa euroa ja vuosittainen liikevaihto noin 4 miljoonaa euroa. Pääasiallisesti rahoitus koostui EU- ja kansallisista rahoituksista sekä kunta- ja yksityisrahoituksista. (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2015b; Jääsmaa 2015.)

Lähtökohta-analyysin tausta

Open House -hankkeeseen liittyvä TK-valmiuksien lähtötila-analyysi toteutettiin Webropol- kyselytutkimusohjelmistolla loppuvuodesta 2014. Tutkimus lähetettiin koko Kymenlaakson ammattikorkeakoulun henkilöstölle, josta tutkimukseen vastasi 44 henkilöstön edustajaa. Vastaajat olivat jakautuneet seuraavasti koulutus- ja osaamisaloittain: kansainvälinen liiketoiminta ja kulttuuri 14 vastaajaa, tekniikka ja liikenne 12 vastaajaa, tutkimus- kehitys- ja innovaatio-toiminnot 9 vastaajaa sekä sosiaali- ja terveysala 6 vastaajaa. Opetushenkilöstöä vastaajista oli 28 ja TKI- ja muuta henkilöstöä 16. Koska vastaajajoukko jäi tavoiteltua pienemmäksi, tutkimuksen tulokset ovat vain suuntaa antavia.

TK-toiminta yleisesti

Vastaajilta kysyttiin: ”Millaista TK-toimintaa olet tehnyt vuosittaisesta työajasta?” Vastaajista suurin osa 84 % (37 vastaajaa) oli toiminut ulkopuolisen rahoituksen hankkeissa (esim. EU ja Tekes) ja yli puolet 66 % (29 vastaajaa) oli toiminut opiskelijoiden opiskeluun liittyvissä projekteissa; yli 40 % vastanneista

oli myös toiminut ammattikorkeakoulun työelämän kehittämistehtävissä (18 vastaajaa). Muuna TK-toimintana vastaajat mainitsivat muun muassa hankevalmistelun, ammattikorkeakoulun sisäiset ja ammattikorkeakoulujen väliset oppimisympäristöjen kehittämiseen liittyvät OKM-rahoitteiset hankkeet sekä oman tutkimustyön.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka paljon he käyttävät vuosittaisesta työajasta TK-toimintaan. Yli puolet työajastaan TK-toimintaan käyttävien vastaajien osuus oli 14 henkilöä; alle puolet työajastaan siihen käytti 30 henkilöä, joista 10 % tai alle TK-toimintaan käyttävien osuus oli 12 henkilöä. Vain TK-toimintaa tekevien vastaajien osuus oli 8 vastaajaa. Kysymykseen ”Kuinka suuren osuuden työajastasi haluisit käyttää TK- toimintaan?” vastasi 16 vastaajaa haluavansa käyttää yli puolet työajastaan TK-toimintaan, ja vain 3 vastaajaa halusi käyttää siihen alle 10 % työajastaan. Kokoaikaisesti TK-toimintaan työaikansa halusi käyttää vain 4 vastaajaa. Kyselyn tuloksissa ei ollut merkittäviä eroja siinä, kuinka paljon käyttää työajastaan TK-toimintaan verrattuna siihen, kuinka paljon haluaisi käyttää työajastaan TK- toimintaan. Kokoaikaisesti TK- toimintaa tekeväistä puolet (4 vastaajaa) olisi halukkaita tekemään myös muita tehtäviä.

Oman osaamisen arviointi

Vastaajista 84 % arvioi valmiutensa TK-toimintaan hyväksi tai erittäin hyväksi (37 vastaajaa), joista erittäin hyväksi valmiutensa arvioi 11 vastaajaa. Valmiutensa tyydyttäväksi arvioi 6 vastaajaa, ja 1 melko huonoksi. Kysymykseen ”Miten hyvin sinut on koulutettu ja valmennettu TK- toimintaan?” saamansa valmennuksen arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi 9 vastaajaa, tyydyttäväksi 13 ja melko huonoksi tai huonoksi 20 vastaajaa. Rahoituskanavien tietämyksen vain 6 vastaajaa koki hyväksi tai erittäin hyväksi, tyydyttäväksi sen koki 15 ja melko huonoksi tai huonoksi 23 vastaajaa. Projektinhallintaohjelmistojen käytön osaamisen arvioi erittäin hyväksi tai hyväksi 12 vastaajaa, tyydyttäväksi 14 vastaajaa ja huonoksi tai erittäin huonoksi 16 vastaajaa. Kykynsä tehdä haastattelukysymyksiä 23 vastaajaa arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi, 15 tyydyttäväksi ja 5 melko huonoksi. Ohjelmistojen käyttöosaamisen (kuten SPSS) vastasi 11 vastaajaa olevan hyvää, 14 tyydyttävää ja 18 melko huonoa tai huonoa.

TK-osaamisen arvioinnissa valmius TK-toimintaan koettiin parhaaksi osaamisalueeksi (keskiarvo 4,07), kun taas tietämys rahoituskanavista (keskiarvo 2,55), koulutuksen ja valmennuksen saaminen TK-toimintaan (2,77) ja ohjelmisto-osaaminen (keskiarvo 2,8) koettiin heikoimmiksi osa-alueiksi.

Avoimessa kysymyksessä vastaajat määrittelivät vahvuuksikseen TK-toiminnassa seuraavia: projektiosaaminen (12 vastaajaa), kokemus erilaisista tutkimuksista, tieteellinen kirjoittaminen (8 vastaajaa), verkostot (7 vastaajaa), laaja-alainen tarkastelukulma, monipuolinen laaja osaaminen, laaja asiantuntemus (4 vastaajaa), organisoitukyky (4 vastaajaa), pitkä kokemus (4 vastaajaa),

hallinnointi ja koordinointi(3 vastaajaa), kieli- ja kulttuuriosaaminen (3 vastaajaa), halu kehittää ja olla mukana (3 vastaajaa), tekninen osaaminen (3 vastaajaa) laaja-alainen tietämys työelämän toiminnasta, käytännön työelämän vaateiden ymmärrys (2 vastaajaa), yhteistyökyky (2 vastaajaa), innovatiivisuus (2 vastaajaa), pitkä TK- kokemus, pitkä kokemus kehittämistyöstä (2 vastaajaa), ihmisten innostaminen, innostava ote työskentelyyn (2 vastaajaa) sekä sosiaaliset taidot ja esiintymiskyky (2 vastaajaa).

Muina TK-toimintaa koskevinä vahvuuksinaan yksittäiset vastaajat näkivät muun muassa seuraavia: verkko-opetuksen asiantuntemus, kokonaisuuksien hahmottaminen, sosiaalisen median välineiden hallinta, yrittäjäyys, johdonmukaisuus, markkinointiosaaminen (kuten SOME), ideointi, avoimuus, eri toimialueiden tuntemus, kehittävä ote, toiminta monialaisissa ja -kulttuurisissa verkostoissa, joustavuus, sekatyömies, suunnittelun ja rahoituksen tuntemus, luovuus, tietojärjestelmätuntemus, järjestelmällisyys ja hyvä johtaminen.

Yksi vastaajista mainitsi: ”Oman alan TK- toiminnassa, jos projektin aihe riittävän mielenkiintoinen ja aikaa työlle on varattu riittävästi ja yhtäjaksoisesti (ei siis muutama tunti viikossa), paneudun asiaan totaalisesti, jolloin lopputuloskin on hyvä.”

Koulutustarpeet TK-toiminnassa

Suurin osa vastaajista oli osallistunut johonkin TK- toimintaan liittyvään koulutukseen, ja vain viisi vastaajaa ei ollut osallistunut koulutuksiin. Eniten koulutusosallistumista (19 vastaajaa) oli ollut raportointiin ja tieteelliseen kirjoittamiseen liittyen, hankesuunnitteluun ja projektiosaamiseen (15 vastaajaa), projektinhalintaan (9 vastaajaa) sekä tutkimusmenetelmiin (2 vastaajaa) liittyen.

Vastaajilta kysyttiin, millaista koulutusta he tarvitsevat julkisen rahoituksen projekteista. Enin osa vastaajista (23 vastaajaa) tarvitsisi koulutusta projektirahoituksen hakemiseen (15 vastaajaa) ja projektin tulosten arvioimiseen laatu-riteerien pohjalta (15 vastaajaa) raportointiin ja tutkimusmenetelmiin liittyvää koulutusta (10 vastaajaa). Projektin tuloksista vastaamiseen liittyvää koulutusta tarvitsi 6 vastaajaa, riskien hallintaa liittyvää koulutusta 7 sekä henkilökohtaisten ominaisuuksien kehittämiseen 2 vastaajaa.

Muina toivottuina koulutuksina mainittiin projektinhallintaan liittyvät koulutukset (2 vastaajaa) johtamiskoulutus, tulosten käsittelyyn tarvittavien ohjelmien ja menetelmien koulutus, tehtävänjakoko koulutusta organisaation sisällä, menneillä olevien rahoitusinstrumenttien ”slangin” käytön koulutusta sekä meneillään olevien hakujen koulutusta.

Opetukseen liittyvissä projekteissa koulutustarvetta nähtiin ohjaajana toimimisen hallitsemiseen (11 vastaajaa), oman substanssin hallitsemiseen (10 vastaajaa) kv-verkostojen hallitsemiseen (8 vastaajaa); projektityötaitojen, paikallisten verkostojen ja talousasioiden hallitsemisen koulutuksen koki tarpeelliseksi 7

vastaajaa. Muita koulutustarpeita nähtiin rekrytoinnin (5 vastaajaa), markkinoinnin (3 vastaajaa) ja yhteistyötaitojen (1 vastaaja) hallitsemisessa. Lisäksi mainittiin projektissa toimivan tiimin yhteistoimintaan ja työnjaon koulutustarve.

Työelämän kehittämistehtävissä koulutustarpeiksi nousivat oman substanssin hallitseminen (10 vastaajaa) sekä kv-verkoston hallitseminen (10 vastaajaa), ohjajana toimimisen hallitseminen (9 vastaajaa), verkostoituminen ja markkinoinnin hallitseminen (8 vastaajaa) sekä projektityötaitojen hallitseminen (6 vastaajaa). Muina koulutustarpeina nousivat esille talousasioiden hallitseminen (4 vastaajaa), rekrytoinnin hallitseminen (3 vastaajaa), yhteistyötaitojen hallitseminen (2 vastaajaa) sekä koulutus Excel- ja MS -projektiohjelmistoista, toimintatapa- ja tehtäväkoulutus suhteessa muun organisaation toimijoihin sekä ilmaisten IT-ohjelmistojen koulutus.

Työelämäjaksot

Tutkimukseen vastanneista 9 henkilöä oli ollut työelämäjaksolla, joista kolme oli ollut työelämäjaksolla useamman kerran. Yksi vastaaja mainitsi työskentelevänsä jatkuvasti yrityssektorilla. Työelämäjakojen tavoitteina oli sekä ammatillinen kehittyminen että verkostoituminen työelämän kanssa. Erikseen tavoitteina mainittiin sote-uudistuksen merkitys, tauko opetukseen, Venäjä-osaamisen lisääminen ja kansainvälinen hankeosaaminen.

Vastaajista 61 % olisi halukas lähtemään työelämäjaksolle ja mahdollisesti (ehkä-vaihtoehto) halukkaita oli 30 % vastaajista. Vain kaksi vastaajaa ei olisi halukas menemään työelämäjaksolle ja kaksi vastaajaa ei osannut sanoa halukkuuttaan työelämäjaksojen suhteen.

Työelämäjakson tavoitteeksi vastaajat nostivat ammatillisen osaamisen lisäämisen (30 vastaajaa), verkostoitumisen työelämän kanssa (26 vastaajaa) sekä TK-valmiuksien lisäämisen (16 vastaajaa).

Ammatillisen osaamisen lisäämisen osalta vastaajat mainitsivat projektinhalinnan, erilaiset työskentelymenetelmät, toimintakäytännöt yritysmaailmasta, keskittymisen tihettyihin aihealueisiin, kv-liiketoiminnan ja rahoituksen, yrittäjyyden, markkinoinnin, kielitaidon, pääsyn peliyritykseen tekemään samoja töitä, kuin omat harjoittelijat/vastavalmistuneet tekevät, liiketalouden monipuolisen osaamisen, halun nähdä miten eri organisaatioissa tehdään asioita ("on hyvä tietää mitä opettaa"), halun kokea sote-uudistuksen myötä tulleiden ilmiöiden merkityksen työelämässä sekä substanssiosaamisen päivittämisen.

Verkostoitumisen kasvattamiseen työelämäjaksolla liitettiin nämä tavoitteet: yhteistyökumppaneita jatkossa opiskelijoiden hyödynnettäviksi, kv-yhteydet, yhteistyö tulevaisuudessa, uusia näkemyksiä työelämästä ammattikorkeakouluun ja toimijoiden tunteminen sekä yhteistyökumppaneiden saaminen.

TK-valmiuksien lisäämisen tavoitteina mainittiin ymmärrys organisaatioiden tieto-/taitotasosta, kansainvälisten verkostojen kanssa toimiminen ja kv.

rahoitushaku, ”voisi kirkastaa tulevaisuuden tarpeita heikoista signaaleista”, uusiutuvien energialähteiden käyttö ja ideoita yhteistyöprojekteihin molemmiin puolin.

Muina tavoitteina nousivat esille verkostoituminen muiden (kv.) oppilaitosten kanssa, mielenkiintoiset oikeat käytännön kohteet sekä ”kaikkea mitä osaan”.

Työelämäjaksoon ulkomaille oli kiinnostunut lähtemään 43 % vastaajista, ehkä kiinnostuneita oli 41 %. Vastaajista 7 ei halua lähteä ulkomaille työelämäjaksolle.

Työelämäverkostot ja yhteistyö

Vastaajista 86 % oli tehnyt projekteihin liittyvää työelämäyhteistyötä, 68 % opinäytetyöyhteistyötä, 55 % harjoitteluyhteistyötä, 43 % opetussuunnittelu-yhteistyötä ja 23 % opettaja- ja asiantuntijavaihtoa. Muina yhteistyömuotoina mainittiin täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteuttaminen, vierailijaluennot, yhteistyö opinnoissa sekä hankehakemukset ja yksi vastaajista mainitsi ”kaikkea mitä 20 vuotta amk:ssa olleena tulee tehtyä”.

Vastaajilla oli laajat työelämäverkostot, joista yritysten lisäksi mainittiin viranomais- ja asiantuntijaverkostot, muut korkeakoulut ja tutkimuslaitokset, elinkeinotoiminnan kehittämislaitokset ja elinkeinoyhtiöt, järjestöt sekä kuntasektori. Työelämäverkostot olivat muodostuneet projektien, opiskelun, aiemman työkokemuksen, ystävien ja harrastusten kautta. Kaksi vastaaja mainitsi myös oman yrittäjyyden kautta muodostuneet verkostot.

Ulkomailla olevia työelämäverkostoja oli huomattavasti vähemmän ja ne kuvattiin enemmän satunnaisiksi ja yksittäisiksi kontakteiksi. Joillakin vastaajilla oli entisen työn tai opiskelun kautta muodostuneita työelämäverkostoja myös ulkomailla. Usea vastaaja mainitsi ulkomaalaisen työelämäverkoston muodostuvan lähinnä muista korkeakouluista.

Työelämäyhteistyön kehittämiseen yksiköissä vastaajat kokivat tarvitsevana lisää aikaa ja resursseja (5 vastaajaa), ja työelämäyhteistyössä kaikkien mukana olo nähtiin tärkeäksi (3 vastaajaa). Yhteistyön tulisi myös joidenkin vastaajien mielestä olla tiiviimpää, monipuolisempaa ja monialaisempaa ja sille toivottiin jatkuvuutta. Työelämäyhteistyön hallinnointiin toivottiin CRM- järjestelmää, selkeämpiä vastuita ja systemaattista palautetta sekä enemmän yhteissuunnittelua. Toivottiin myös enemmän opettajavaihtoja ja yrityksessä työskentelyä. Yksi vastaajista mainitsi työelämäyhteistyön kehittämiseksi, että ”jokaisen henkilökunnan edustajan tulisi olla myös mukana opetuksessa, ei pelkästään TK-henkilöstöä”. Työelämäyhteistyötä toivottiin myös enemmän opettajatasolle (2 vastaajaa). Muina kehittämiskohteina nähtiin opiskelijoiden paremmat valintaprosessit työelämähakkeisiin, yritysten roolin kasvattaminen opetussuunnitelmien, koulutusohjelmien ja opintokokonaisuuksien suunnittelussa, kärjet jotka palvelevat yhteistyökumppaneita ja alueen elinkeinoelämää, enemmän tietoa tutkimustuloksista yrityksille ja keskittyminen muutamiin kumppaneihin. Yksi

vastaajista mainitsi: ”Yritysten kanssa toimiessa tulisi olla joustava, dynaaminen ja nopea. Isolla koulutusorganisaatiolla on vaikea vastata näihin haasteisiin”.

TK-oppimisympäristöt

TK-toimintaa lisävinä oppimisympäristöinä viisi vastaajaa mainitsi LCCE:n (Learning and Competence Creating Ecosystem eli oppimisen ja osaamisen ekosysteemimalli) ja kahdeksan vastaajaa mainitsi eri laboratorioympäristöt. Muina TK-toimintaa lisävinä oppimisympäristöinä mainittiin TK-yhteistyö opetuksen kanssa, opiskelijoiden viikoittaiset työelämäpäivät, opinnäytetyöt ja harjoittelu sekä etäopetuksen hyödyntäminen. Yksi vastaaja mainitsi, että suurin osa opetuksesta perustuu TK-menetelmien toteuttamiseen.

TK-oppimisympäristöjen vahvuutena nähtiin hyvät suhteet ja verkostot työelämään (5 vastaajaa), monipuolisuus (3 vastaajaa) kieli- ja kulttuuriosaaminen, kansainvälisyys, markkinatuntemus, säännöllinen yhteistyö koulutuksessa ja kehittämisessä, joustavuus kansainvälisessä yhteistyössä, hyvät tutkimusvälineet, kokeneet koordinaattorit, LCCE, todella hyvät asiantuntevat kollegat sekä se, että TK-oppimisympäristöt on suunnattu kaikille opiskelijoille ja opettajille. Mainittiin myös, että opettajilla on hyvä työkokemus, hyvät suhteet työelämään ja viranomaisiin sekä tunnetaan myös kentällä olevat kehitystarpeet. Yksi vastaajista mainitsi opettajien kiinnostuksen ja aktiivisuuden TK-oppimisympäristöjä kohtaan: ”Me opet olemme erittäin aktiivisia ja innokkaita ainakin. Se, että ollaan muotoilun kanssa samalla kampuksella ja yhteistyö on oikeasti mennyt käytännön tasolle, on mielestäni erittäin suuri vahvuus!”

Kehittämiskohteina tuli esille seuraavia: enemmän aikaa suunnitteluun ja yhteistyöhön (4 vastaajaa), tilojen, ohjelmistojen ja laitteiden muuttaminen projektipintoja tukeviksi (3), enemmän yhteistä kehittämistä, kiinteämpää yhteistyötä, kokonaisuuksien haltuunotto ja hallinta talon sisällä sekä henkilöstökysymykset. Nähtiin myös, että TK-henkilöstön erillisuus opetushenkilöstöstä tulisi saada poistettua organisaation rakenteista, tiimiopettajuutta tulisi kehittää, oppimisympäristöjen osaamista olisi lisättävä talossa kaikille osaamisaloille/toiminnoille ja ONT-junaa, joka on vasta ensimmäistä kertaa käytössä, tulisi edelleen kehittää.

Ongelmina koettiin jaksotus ja suunnittelujänne: ”Kun opetusta suunnitellaan, ei ole tietoa projekteista. Sitten kun projekti tulee, on hankala muuttaa aikatauluja.”

”Opettajan osallistuminen hankkeisiin saattaa tuottaa suurta hankaluutta, kun pitää yhdistää erilaisia työnkuvia ja aikataulut saattavat olla aika mahdottomia.” Vastaaja mainitsi myös, että ”T&K:n ja opetuksen painopiste pitää päätää seuraavaksi 5 vuodeksi eikä tarttua, mihin sattuu”. Esille nousi myös se, että ”simulointiopetus on vähenemässä, vaikka siitä on eniten kansainvälistäkin kysyntää”.

TK-toiminta

Vastaajista 50 % oli sitä mieltä, että heidän yksikkönsä on haluttu yhteistyökumppani TK-toiminnassa. Perusteluina nähtiin hyvät aiemmat kokemukset, hyvä maine ja verkostot keiden kanssa tehdä yhteistyötä (3 vastaajaa). Lisäperusteluina mainittiin seuraavat: olennainen osaamistekijä monelle toiminnalle (2 vastaajaa), yhteistyö on jatkuvaa (3 vastaajaa), vahva pohja ja näytöt sekä korkea osaamistaso (5 vastaajaa), luotettava kumppani (2 vastaajaa), pyyntöjä tulee jatkuvasti (7 vastaajaa), yhteistyöhalukkuus (3 vastaajaa) sekä se, että molemminpuolinen tarve yhteistyölle on olemassa alueellisesti. Kysymykseen halutusta yhteistyökumppanuudesta mainittiin myös näin: ”Opetuksen kehittämiseen liittyvässä toiminnassa kyllä. Paine verkko-opetuksen lisäämiseen ja monipuolistamiseen on kova.” Lisäksi mainittiin, että ”energiatohokkuus kiinnostaa yrityksiä”.

Vastaajista 5 oli sitä mieltä, ettei heidän yksikkönsä ole haluttu kumppani. Perusteluina ei-haluttuun kumppanuuteen vastaajat näkivät resurssiongelmat, sen, että opettajat ovat kiireisiä, yritykset eivät luota laatuun ja sen, että on paljon negatiivista mielikuvaa kentällä.

Yhteenveto ja johtopäätökset

Tehty kyselytutkimus käsitteli tutkimus- ja kehittämisvalmiuksia kolmessa Open House -hankkeessa mukana olevassa ammattikorkeakoulussa. TK-toiminnassa mukana olevalle henkilöstölle suunnatun kyselyn tarkoituksena oli selvittää opettajien ja TK-henkilöstön TK-valmiuksia, työelämäyhteistyötä, työelämäjaksoja, verkostoja ja TK-toimintaa lisääviä oppimisympäristöjä. Saadun palautteen perusteella toimintaa voidaan lähteä konkreettisesti kehittämään.

Mikkelin ammattikorkeakoulun henkilöstö on ollut mukana TK-toiminnassa monipuolisesti muun muassa laatimalla rahoitushakemuksia, verkostoitumalla yhteistyökumppaneiden kanssa, toimimalla opetuksen kehittämistehtävissä ja maksullisessa palvelutoiminnassa TKI-tehtävissä. TK-valmiudet koettiin hyviksi. Vahvuuksiksi toiminnassa koettiin oman alan hallinta ja tuntemus, työelämäverkostot, kokonaisuuksien hallinta ja kokemus erilaisista työtehtävistä.

Suhtautuminen työelämäjaksoihin oli myönteinen. Usea vastaaja oli kiinnostunut lähtemään työelämäjaksolle tulevaisuudessa. Työelämäjaksojen hyödyiksi arvioitiin muun muassa oman osaamisen ylläpitäminen, viimeisimmän tiedon saaminen työelämästä, käytännön kokemuksen saaminen oman alan aineista opetukseen ja verkostojen lisääminen. TK-toimintaan liittyvissä asioissa haastaviksi koettiin aika ja resursointi toiminnoissa. Esimerkiksi kouluttautumiseen tai asioihin syventymiseen vaadittavan ajan ja resurssien puute koettiin haastavaksi. Opetuksen ja TK-toiminnan kytkeminen toisiinsa on oleellinen osa toiminnan lisäämistä ja kehittämistä. Kehittämisehdotuksena nousi myös esiin nykyisten oppimisympäristöjen parempi hyödyntäminen.

Kajaanin ammattikorkeakoulun henkilöstön valmiudet toteuttaa TK-toimintaa ovat hyvät. Vastaajista reilusti yli puolet on ollut mukana ulkopuolista rahoitusta saaneissa projekteissa ja myös opiskelijoiden integrointi TK-toimintaan on vastanneiden keskuudessa luonnollista. Omiksi vahvuuksiksi koettiin mm. jo olemassa oleva kokemus hanketyöstä, hankesuunnittelun hallinta sekä verkostojen hallinta. KAMK on myös haluttu kumppani alueen työelämän keskuudessa.

KAMK:n oppimisympäristöt ovat laajalti käytössä ja niiden ylläpitäminen ja kehittäminen koetaan tärkeäksi. KAMK on strategiassaan luvannut olla Suomen tekevin ammattikorkeakoulu vuonna 2020, ja ehkä tämän vuoksi aidot työelämäympäristöt korostuivat vastauksissa.

Henkilökunnan työelämävaihtoihin on runsaasti kiinnostusta. Kyselyyn vastanneista neljäsosa on ollut ennen Open House -hanketta vaihdossa, mutta lähtöhalukkuutensa ilmoitti 31 varmaa ja 19 ehdollista vastaajaa. Tarve työelämävaihdolle on siis suurta.

Kymenlaakson ammattikorkeakoulun henkilöstöllä on osaamista ja halukkuutta TK-toimintaan. Eniten koulutustarpeita oli rahoituskanavatietämyksessä ja projektien tulosten arvioimisessa. Selkeänä vahvuutena TK-toiminnassa tulivat esille projektiosaaminen ja tutkimusosaaminen sekä hyvät verkostot. Koulutuksiin oli myös osallistuttu laajasti. Vaikka vastaajista vain pieni osa oli ollut työelämäjaksolla, kiinnostus työelämäjaksoja kohtaa oli merkittävää. Vastaajista 91 % olisi halukkaita tai ehkä-halukkaita lähtemään työelämäjaksolle. Ulkomaille työelämäjaksolle halukkaiden tai ehkä-halukkaiden määrä oli myös yli 80 % vastanneista.

Vastaajilla oli laajat työelämäverkostot kotimaassa. Ulkomaisten työelämäverkostojen määrä oli vähäinen, ja niitä kuvattiin enemmänkin satunnaisiksi kontakteiksi. Kehittämisenäkökulmina TK-oppimisympäristöihin ja työelämäyhteistyöhön nousivat resurssien lisääminen ja aikataulut, kaikkien mukana olon ja hallinnoinnin selkeyttäminen muun muassa asiakkuusjärjestelmän osalta. Vahvuutena nähtiin osaaminen ja laajat verkostot.

TK-toiminta ammattikorkeakouluissa

Lähtökohta-analyysin tuloksista voidaan päätellä TK-toiminnan olevan Kajaanin, Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakouluissa aktiivista. Open House -hankkeen kannalta on ollut kiinnostavaa huomata, että kaikissa ammattikorkeakouluissa tahtotila ja mielenkiinto työelämäjaksoja kohtaan ovat suuria: vastaajien keskuudessa oltiin avoimin mielin niin kansallisia kuin kansainvälisiäkin työelämäjaksoja kohtaan.

Tehty kyselytutkimus antoi hyvää tietoa TK-toiminnan kehityskohteista toiminnan vahvistamiseksi. Yhteiseksi kehittämisen kohteeksi Open House -hankkeen partnerikorkeakouluissa nousivat resurssit TK-työhön. Resursointi on tärkeä osa kehitystyön tukemista ja mahdollistamista. Uuden AMK-rahoitusmallin

(2014) myötä ulkopuolisen rahoituksen hakeminen ja saaminen on entistä tärkeämpää ammattikorkeakouluille. Tämän vuoksi on tärkeää, että TK-toiminnasta tulee tulevaisuudessa entistä enemmän koko henkilöstön yhteinen asia.

Lähteet

Jääsmaa, A. 2015. Sähköpostitiedonanto: TK-suunnittelija Anne Jääsmaa – Heta Vilen. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. 2015.

Kajaanin ammattikorkeakoulu. 2015. <http://kamk.fi/fi/Esittely/Toiminta> [Luettu 13.1.2015].

Kajaanin ammattikorkeakoulun strategia. 2015. Suomen tekevin korkeakoulu – KAMK 20 -strategia.

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. 2015a. <http://kyamk.fi/Kyamk/Yleistieto/Strategia>. [Luettu 13.1.2015].

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. 2015b. <http://kyamk.fi/TKI-palvelut/TKI-hanketoiminta/> [Luettu 13.1.2015]. Mikkelin ammattikorkeakoulun TKI-strategia 2015. Mikkelin ammattikorkeakoulu 2015.

Mikkelin ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystoiminta. 2015. http://www.mamk.fi/tutkimus_ ja_ kehitys. Päivitetty 13.1.2015. [Luettu 13.1.2015].

Tervaniemi, T. 2015. External funding as means for strengthening productivity, innovation capacity and collaboration in higher education institutions. Artikkel, 2015.

Ammattikorkeakoulu ja yritykset lähentyvät

-seminaarityöpajan tuloksia

Anne Määttä, Heta Vilén

Open House -hankkeen tavoitteita ja tuloksia esitellään kolmen seminaarin sarjassa hankkeessa mukana olevissa ammattikorkeakouluissa: Kamk, Kyamk ja Mamk. Ensimmäinen seminaari pidettiin 12.11.2014 Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa, Kouvossa Kasarminmäellä. Seminaarin teemana olivat opettajien työelämäjaksot ja yhteistyö yritysten kanssa.

Seminaarin avasi Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketaloudenlaitoksen koulutusjohtaja, Open House – hankkeen ohjausryhmän puheenjohtaja Marja-Liisa Kakkonen. Seminaarin ohjelma sisälsi opettajien ja hankkeessa mukana olevien yritysten UPM Kymmene Oy, Lindström Oy ja Kymen Seudun Osuuskaupan edustajien puheenvuoroja koskien korkeakoulujen ja yritysten välistä yhteistyötä. Puheenvuorojen jälkeen seminaariväki siirtyi työstimään eri aihealueita liittyen Open House – hankkeen keskeisiin tavoitteisiin. Työskentelyssä käytettiin learning cafe- eli oppimiskahvilamenetelmää.

Seminaarin käytännön toteutusvastuu oli kolmannen vuoden liiketalouden johdon assistenttityö ja kielten koulutusohjelman opiskelijaryhmällä osana heidän Yritystilaisuudet- opintojaksoaan. Seminaarissa oli vieraina Kajaanin, Mikkelin ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opettajia ja TKI-henkilöstöä sekä yritysten edustajia.

Tässä artikkelissa kuvataan seminaarin työpaja-osuudessa nousseita näkökulmia ennalta asetettuihin teemoihin. Teemat valittiin Open House -hankkeen tavoitteiden perusteella.

Työpajan teemat ja tulokset

Teema I:

”Ammattikorkeakoulusta valmistuvilla opiskelijoilla on uusimmat tiedot, taidot ja välineet työelämän tarpeisiin.”

Teeman keskustelussa nousi vahvasti esille opiskelijoiden oman asenteen merkitys tietojen ja taitojen lisäksi, kuten myös opiskelijoiden oma aktiivisuus. Työryhmät kokivat kysymyksen kuitenkin haastavaksi, koska he eivät voi tietää pitääkö väittämä paikkansa vai ei.

Työryhmien mielestä opiskelijoilta löytyvät uusimmat tiedot ja välineet, mutta pääosin taidot ovat vielä aluillaan. Nykynuorilla on hallussa uusimmat tietotekniset välineet ja he osaavat enemmän jo opiskelun alussa kun aiemmat sukupolvet. Tämän takia opettajan rooli voi ja tulisikin muuttua mentorin rooliksi. Paljon riippuu myös siitä, miten ajantasaista tietoa opettajilla on alan uusimmista trendeistä ja opetustavoista. Jos opettaja käyttää vanhentuneita opetustapoja, opiskelijoiden uuden tiedon omaksuminen hankaloituu. Jatkuva yhteydenpito ja keskustelu yritysten ja koulujen välillä on tärkeää, jotta opetustavat pysyisivät ajan tasalla.

Täytyy kuitenkin myös muistaa, että uusimpien asioiden omaksuminen on yksilöllistä. Jotkut opiskelijat omaksuvat helposti kaiken uuden tiedon ja luovat laajat verkostot jo opiskeluaikana. Nämä helpottavat näiden opiskelijoiden työllistymistä. Koulu tarjoaa opetusta tietotekniseen osaamiseen ja esiintymiseen, muttei aina sosiaalisia taitoja.

Työryhmien mielestä on myös tärkeää muistaa, että yritykset toimivat omalla tavallaan ja työelämässä opiskelijan täytyy oppia soveltamaan koulussa oppimia taitoja. Erilaiset koulussa tehtävät projektit kouluttavat opiskelijoita työelämään, mutta oma asenne merkitsee paljon ja on oltava valmis oppimaan yrityksessä käytettävät työtavat.

Teema 2:

”Opiskelijaprojektit palvelevat sekä työelämää että opetusta erinomaisesti.”

Työryhmien mielestä ohjaaminen on keskeisessä roolissa, koska opiskelija tarvitsee tukea oppilaitoksen ja yrityksen ohjaajilta. Opiskelijaprojektit vaativat myös hyvää valmistelua, ja tavoitteet tulee määritellä hyvin ja tarkasti sekä niiden tulee olla kaikkien tiedossa. Erinomaisuus on tavoite, joka riippuu osapuolten panostuksesta projektiin. Työryhmien mielestä usein käy niin, että projekti palvelee työelämää riittävästi ja opiskelijaa erinomaisesti. Realiteetit täytyy pitää mielessä projekteja tehdessä ja tietää mikä on mahdollista ja mikä ei.

Työryhmien mielestä positiivista opiskelijaprojekteissa on opiskelijoiden motivaatio projektia kohtaan. Motivaatio syntyy, kun projekti on aidosti työelämälähtöinen ja tarjoaa opiskelijoille työkokemusta. Projekteissa toimivat opiskelijat voivat näyttää osaamistansa ja mikä auttaa tulevaisuudessa opiskelijaa työllistymään ja yritystä puolestaan muun muassa rekrytoinnissa.

Huonoiksi puoliksi opiskelijaprojekteissa katsottiin se, että koulussa opetetaan, että vaikka asiat menisivätkin välillä pieleen, niin jotain kuitenkin opitaan. Työryhmät pohtivat, että onko yrityksellä varaa opiskelijan virheisiin ja onko työelämässä varaa mokata. Tärkeitä projekteja ei ainakaan voi laittaa yksin opiskelijan toteuttavaksi. Toimeksiannon laajuus saattaa myös tuottaa ongelmia ja pitää myös miettiä, onko toteuttamiseen tarpeeksi resursseja sekä tietotaitoa.

On myös tärkeää huomioida, että opiskelijalla ei ole menossa liikaa projekteja samaan aikaan, koska opiskelijalla saattaa olla pahimmassa tapauksessa menossa kahdesta kolmeen projektia, sen hetkiset muut kurssit, opinnäytetyön kirjoittaminen, ja hän saattaa vielä käydä koulun ohella töissä iltaisin. Vaarana on, että asioita tulee hoidettua vähän niin sanotusti vasemmalla kädellä, kun aika ei riitä kaikkeen. Kaiken yhteensovittaminen on joskus haasteellista.

Teema 3:

”AMK voisi tukea yritysten ja organisaatioiden osaamista tarjoamalla..?”

Isoksi teemaksi nousi yritysten tietämättömyys ammattikorkeakoulun opetuksen sisällöstä. Työryhmien yleisenä oletuksena oli, että yrityksillä ei ole tarpeeksi tietoa millä tavoin ne voisivat hyödyntää ammattikorkeakoulujen opettajien ja opiskelijoiden osaamista.

Yhtenä kehittämisajatuksena esille nousivat voimakkaasti opettajien työelämäjaksot. Mahdollisuus saada opiskelijat osallistumaan yritysten toimintaan harjoittelun ulkopuolella projektiluontoisten tehtävänantojen avulla kiinnosti myös paljon. Opiskelijat saisivat arvokasta käytännön oppia, ja yritykset voisivat nauttia työvoimasta, joka on innokasta ja joka tuntee yritysmaailman uusimpia käytäntöjä sekä trendejä. Tämän teeman sisällä kansainvälisten opiskelijoiden parempi markkinointi yrityksille nousi esille useaan otteeseen.

Toinen usein esiin noussut teema oli koulutusten ja muiden palveluiden, kuten tutkimusten tai selvitysten, myyminen yrityksille. Yleisesti työryhmien mielestä ammattikorkeakoulujen ja yritysten olisi kyettävä tekemään laajempaa yhteistyötä tällä saralla, sillä se edistäisi molempien osapuolien kilpailukykyä ja tukisi aluekehitystä. Työryhmien mielestä yritykset pitäisi houkutellessa palkkaamaan valmistuvia opiskelijoita, joka nostaisi niin yritysten ja organisaatioiden osaamista ja helpottaisi niitä pysymään ajan tasalla kuin myös kasvattaisi koulutusten veto-voimaisuutta lisäämällä opiskelijoiden uskoa työllistymismahdollisuuksiinsa.

Teema 4:

”Vuonna 2020 työelämä ja AMK:t.”

Tulevaisuudessa työelämän ja ammattikorkeakoulujen nähtiin lähestyvän toisiaan. Yhteistyö tiivistyy ja opetus on räätälöity työelämän tarpeisiin. Opetussuunnitelmatyötä tehdään yhä enemmän yhdessä yritysten kanssa. Ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmat on rakennettu niin, että ne mahdollistavat poikkitieteellisen yhteistyön. Asiantuntijuuden vaihto ammattikorkeakoulujen ja työelämän välillä on yhä enemmän määrin vakiintunut toimintatapa.

Työryhmissä ennakoitiin, että 2020-luvulla on nykyistä enemmän kansainvälisiä koulutuksia ja kaksoistutkintoja. Kansainvälisten vaihtojen ja

työharjoittelujen määrä lisääntyy ja kuuluu olennaisena osana jokaisen korkeakouluopiskelijan opintoihin.

Tekemällä oppiminen ja teorian ja käytännön yhdistäminen on ammattikorkeakoulujen perustoimintaa. Opettajan rooli on muuttunut vielä enemmän valmentavaan ja ohjaavaan suuntaan. Opetus tapahtuu myös enemmän verkko-opintoina, mutta myös aidoissa työelämän oppimisympäristöissä.



Kuva 1: Tunnelmia Kouvolan Open House -seminaarista marraskuussa 2014.

Teema 5:

”Hedelmällinen yhteistyö AMK:n ja työelämän välillä syntyy.”

Molemminpuolinen luottamus on hedelmällisen yhteistyön pohja. Luottamuksen saavuttamiseksi tarvitaan tavoitteellisuutta ja pitkäjänteistä työtä. Yhdessä toimiminen tarvitsee aikaa ja panostusta. Kun yhteistyöstä on hyötyä molemmille osapuolille, siihen sitoudutaan ja ollaan myös valmiita ratkomaan mahdollisia haasteita.

Hyvän yhteistyön nähtiin syntyvän esimerkiksi harjoittelujen ja ohjaustapaamisten kautta. Kysymyksenä esitettiin, olisiko suunta enemmän muutaman vai

useamman kumppanuuden mallissa? Esille nousi myös yhteistyön monipuolisuuden tärkeys ja vastuunjaon roolit.

Teema 6:

”Opettajien työelämäjaksoja tarvitaan enemmän, koska...”

Koettiin, että opettajien työelämäjaksoja tarvitaan entistä enemmän, koska sitä kautta saadaan esimerkiksi opinnäytetöitä ja harjoittelupaikkoja opiskelijoille. Näiden jaksojen avulla opettajien ja yritysten välinen verkostoituminen helpottuu, osaaminen ja ymmärrys kehittyy. Keskustelussa tuli esille, että työelämäjaksot ovat tärkeitä opettajan ammattitaidon ylläpitämiseen ja sen edelleen kehittämiseksi. Työelämäjaksojen avulla opettajat saavat konkreettisia esimerkkejä opetukseen sekä vuorovaikutus lisääntyy työelämän ja ammattikorkeakoulun välillä. Työelämäjaksojen odotetaan tuovan opetukseen monipuolisuutta, uutta innostusta ja tuoreet tiedot työelämästä. Tästä väittämästä kaikki keskustelijat olivat yhtä mieltä: Työelämäjaksoja tarvitaan.

Pohdintaa

Työpajan tuloksista voidaan päätellä, että työelämäyhteistyötä pidetään erittäin tärkeänä, jotta opetus pysyy ajan tasalla. Työelämäyhteistyöhön kuuluvat opiskelijoiden projektityöt, harjoittelut, opinnäytetyöt sekä opettajien ja työelämän välinen jatkuva yhteydenpito ja keskustelu. Yhtenä tärkeänä työelämäyhteistyön muotona nähtiin opettajien työelämäjaksot.

Molemminpuolinen luottamus on hedelmällisen yhteistyön pohja. Luottamuksen saavuttamiseksi tarvitaan tavoitteellisuutta ja pitkäjänteistä työtä. Yhdessä toimiminen tarvitsee aikaa ja panostusta. Työryhmissä ennakoitiin, että 2020-luvulla on nykyistä enemmän kansainvälisiä koulutuksia ja kaksoistutkintoja. Kansainvälisten vaihtojen ja työharjoittelujen määrä lisääntyy ja kuuluu olennaisena osana jokaiseen korkeakouluopiskelijan opintoihin. Myös asiantuntijuuden vaihto ammattikorkeakoulujen ja työelämän välillä on yhä enemmän määrin vakiintunut toimintatapa.

Tekemällä oppiminen sekä teorian ja käytännön yhdistäminen on ammattikorkeakoulujen perustoimintaa ja opetus tapahtuu yhä enemmän aidoissa työelämän oppimisympäristöissä.

Mentorointi

- yksilötason tuki ja organisaation osaamisen kasvun väline ammattikorkeakoulussa

Satu Peltola

Open House -hankkeen myötä on monella opettajalla ollut mahdollisuus tutustua työelämään ja sen tuomaan osaamisen kasvuun. Oleellinen osa tätä kasvua on aina myös jonkinlainen itsearviointi oman osaamisen suhteen. Se tuo näkyväksi osaamisen nykytilan sekä sen, millaista osaamista haluaisi omata tulevaisuudessa. Merkityksellisyys kasvu antaa mahdollisuuden kehittää itseään vahvuuksien ja kiinnostuksen pohjalta ja ohjaa siten toimintaamme tiettyyn suuntaan tiedostammepa sen tai emme. Hankkeen myötä moni kokemus tarinallistuu ja tuo uuden sisällön osallistujilleen, ja näitä tarinoita jakamalla voidaan lisätä organisaation osaamista sekä kenties tunnistaa erilaisia kipupisteitä ja kehittämiskohtia.

Henkilökohtaiseen ammatilliseen kasvuun liittyy ammatillinen identiteetti ja sen muokkaantuminen niin ajan, paikan kuin olemassa olevien sidosryhmien kautta. ”Jonakin oleminen” vaatii kykyä toimia roolin edellyttämällä tavalla ja kamppailu identiteetistä näkyy elämäkerrallisissa tarinoissa monesti vaikuttavina kuvauksina siitä, millaisia vaiheita identiteetin muotoutumiseen voi elämän aikana kuulua (*Ropo & Gustafsson 2006*). Tämä on jatkuva kamppailu ja erittäin sidoksissa aina parhaillaan elettyyn aikaan ja sen kulttuuriin. Tätä tukee Pinarin (1994) näkemys, jonka mukaan minuus on autenttinen ja opittu. Se konkretisoituu käytännön elämässä ja luomme ja omaksumme sitä lukiessamme, kirjoittaessamme, puhuessamme ja kuunnellessamme – *se on jatkuvassa liikkeessä ja kiinni ajassa*. Toisaalta on kysyttävä, miksi työkokemus tuottaa asiantuntijuutta joillekin, mutta ei kaikille.

Mitä on mentorointi?

Mentorointi käsitteenä viittaa monenlaisiin kahdenkeskisiin vuorovaikutussuhteisiin, joita usein kuvaavat paremmin monet muut vakiintuneet termit, kuten tuutorointi, ohjaus, konsultointi, työnohjaus, opastaminen ja perehdyttäminen. Mentorointiin sitoutuminen on sallittua ja tavanomaista. Mentori tukee, ohjaa ja antaa palautetta aktorin eli ohjattavan*) urasuunnitelmista ja kehitymisestä.

**)Tässä artikkelissa käytetään termiä ohjattava, joka ei kenties ole täysin oikea vastine aktorille, mutta se on tässä kontekstissa kuvaavampi ja ymmärrettävämpi kuin aktori.*

Mentorointi on käsitteenä monitahoinen ja vakiintumaton, mutta sen tulee olla i) *maksutonta* (vastikkeena korkeintaan molempien osapuolien tyytyväisyys toimintaan ja sen tuloksiin), ii) *mentorin mielenkiintoinen harrastus* (vaateena ei ole mentorin ohjauskoulutus tai ammattimainen ohjaus, vaan asiantuntemus ja mielenkiinto alaa kohtaan ja toki ohjattavaa kohtaan siinä sivussa), iii) *ei valta-asema tai intressiristiriitää* (osapuolten avoin luottamus, arvostus ja tasa-arvo), iv) *toimintaa ohjattavan tavoitteiden suuntaisesti* (ohjattava asettaa itselleen tavoitteet, joista neuvotellaan yhdessä mentorin kanssa eivätkä osapuolten tavoitteet voi olla ristiriidassa), v) *ystävyyssuhteen kaltainen pitkäaikainen sitoutuminen ilman organisaation painostusta*, kuten vapaaehtoinen työnohjaus, jossa voi muodostua kahden osapuolen henkilökohtainen pitkäaikainen ystävyyssuhde, jossa roolit muotoutuvat toiminnan mukaan.

Ohjaajan ja mentorin eroavuus on siinä, että ohjaajan voi suhteellisen helposti ja nopeasti vaihtaa kesken ohjausprosessin, mutta mentoria ei, sillä tuolloin prosessi alkaa alusta johtuen vahvasta tunnesiteestä ja henkilökohtaisesta sitoutumisesta osapuolten väliseen vuorovaikutteiseen suhteeseen. Mentoroinnissa ja ohjauksessa on se yhteinen piirre, että kumpikin voi kehittyä. Mentoroinnissa ohjattava voi lisäksi ohjata ja täten molemmat voivat kehittyä. Jos ohjattava saa itse valita mentorinsa (kuten ideaalitulanteessa olisi), hän valitsee mentorin, jonka kokee auktoriteetiksi. Jos tätä asemaa ei ole tai sen syystä tai toisesta menettää, mentorointi menettää merkityksensä ohjattavan silmissä, jolloin suhde voi muuttua pakonomaiseksi tai katketa kokonaan ja tästä syystä organisaation määräämät mentorisuhteet voivat olla haasteellisia. (Leskelä 2006, 165-171.)

Ajatus edellä kuvatusta mentoroinnista on todella kiinnostava ja erityisen suuresti kehittämisen arvoinen nykyisessä tehostetussa työelämässä. Open House -hankkeen puitteissa mentorointi on otettu osaksi opettajan tukea. Oman Open House -kokemuksen mukaan mentorointi toisen opettajan kanssa on se todellinen avain (ammattillisen) osaamisen kasvuun sekä inspiraation lähde. Yhteiset keskustelut, reflektiot, havainnot ja analyysit ovat olleet todellisia ymmärryksen lisääjiä ja tuoneet läpinäkyväksi toistemme osaamisen. On ollut sanoinkuvamattoman avartavaa nähdä asioita eri tulokulmasta saaden samalla tukea ja apua asioiden hahmottamiseen ja sitä kautta ratkaisuun.

Avainasemassa mentorointisuhteen luomisessa, rakentamisessa ja kehittämisessä on siten molemminpuolinen ”kemia”, sitoutuminen yhteiseen asiaan ja avoin dialogi, luottamus. Sitä tulisi vaalia kuin parisuhdetta ja kyllä se on juuri siitä syystä erittäin haasteellinen vaatien paljon aikaa ja resursseja, mutta juuri sen vuoksi se tuottaa vielä suuremman hyödyn molemmille osapuolille.

Mentorointi on siis kahden asiantuntijan välinen neuvottelu ja toisinaan termi mentorointi saattaa välittää mielikuvan harrastelusta, kun taas coaching kuvastaa ammattimaista ohjausta. Mentorointi on enemmän henkistä sparrausta ja coaching sekä henkistä että tarvittaessa fyysistä tukea ja ohjausta. Mentorointi on maassamme nopeasti yleistymässä. Syynä on muun muassa se, että suurten

ikäluokkien ikääntymisen myötä ja eläkkeelle siirtymisen myötä voi organisaa-
tiosta kadota arvokasta kokemusperäistä tietoa (hiljainen tieto), jota ei opita
vain kirjoista tai edes koulussa. Mentorointi on eräs keino välittää tätä hiljaista
tietoa kokeneelta asiantuntijalta nuorelle oppijalle. Se ei ole ainoastaan keino
välittää tietoa, vaan sillä halutaan samalla myös korostaa kokeneiden kokemusta
ja osaamista sekä arvostaa heitä antamalla mahdollisuus toimia nuorten työnte-
kijöiden mentorina. Toiset ohjattavat pyrkivät reflektoimaan ja toiset ottamaan
vaikutteita mentoriltaan. Ohjattavalla on mahdollisuus itseohjautuvuuteen ja
aktiivisuuteen, jolloin hän itse ohjaa aktiivisesti mentorointikeskusteluja, hyö-
dyntää ohjaajan asiantuntemusta ja tuo rohkeasti henkilökohtaisia asioitaan kes-
kusteluun. (Leskelä 2006, 164, 167, 177.) Tämä henkilökohtainen konteksti
korostaa erityisen paljon luottamuksellista suhdetta, jota ilman moni merkityk-
sellinen asia tuskin tulisi ilmi. On vaikea kuvitella mentorointisuhdetta ilman
luottamusta siihen, että asiat jäävät kahden väliseksi keskusteluiksi – kuten vuo-
ropuhelussa kahden ystävän kesken.

Mentoroinnin hyödyntäminen ammattikorkeakoulussa

Mentoroinnin hyödyt ovat moninaiset; se tukee ohjattavan ammatillista kehitty-
mistä, jaksamista, työtyytyväisyyden paranemista, kriisistä selviytymistä, stressin
ja turhautumisen vähenemistä, myönteistä asennetta, eheytymistä, voimaantu-
mista, urakehitystä ja uratulevaisuuden jäsentymistä. Ammatillinen uudistumi-
nen näkyy parantuneena valmiutena ja haluna jakaa omaa osaamista, kehitty-
misnä esimiestehtävissä, kohentuneena valmiutena ja haluna kuunnella sekä olla
vuorovaikutuksessa ja erilaisuuden sekä erilaisten toimintatapojen hyväksymi-
senä. Mentorointi auttaa ohjattavaa kehittämään omaa ammatti-identiteettiään.
Moni ohjattava kokee löytäneensä tasapainon oman itsensä, omien haaveiden,
työn ja ympäristön välillä ja se auttaa ymmärtämään, mikä ohjaa omia haluja
ja toimintaa. Organisaatorajat ylittävällä mentoroinnilla voidaan melko pienin
ohjauspanostuksin saavuttaa sellaista ammatillista kasvua, joka vaikuttaa mer-
kittävästi ohjattavan käsitykseen tulevaisuudestaan ja löytää tarpeita, jotka eivät
usein tule ilmi muussa kehittävässä toiminnassa tai ohjauksessa. (Leskelä 2006,
174, 188.) Urakehitykseen mentorointi vaikuttaa monin tavoin (*vrt. kuva 2*).

	Työtehtäviin liittyvä oppiminen	Persoonallisuuden kehittäminen
Lyhyen aikavälin oppimistavoite	Työsuorituksen parantuminen: tiedot, taidot, kyvyt, osaaminen	Uraa ja elämää koskevien valintojen kehittyminen
Pitkän aikavälin oppimistavoite	Mukautuminen, työn tulevaisuuden tavoitteiden ja vaatimustenmukaan kehittyminen	Identiteetin kehittyminen ja laajentuminen

Kuva 2 Oppimistulosten nelikenttä (*mukaiillen Hall 1986 & 1990*).

Kuvan 2 mukaisesti mentoroinnin oppimistuloksia voidaan tarkastella lyhyen ja pitkän tähtäimen oppimistavoitteiden mukaisesti. Ensimmäinen viittaa työsuorituksen parantumiseen, tietojen, taitojen ja kykyjen kasvun myötä ja jälkimmäinen puolestaan viittaa uraa ja elämää koskevien asenteiden kehittymiseen. Pitkällä aikavälillä työn tulevaisuuden näkymät ja niihin mukautuminen sekä toiminnan kehittäminen ovat työtehtäviin liittyvää oppimista, kun taas identiteetin kehittyminen ja laajentuminen on osa persoonallisuuden kehittämistä. (*Hall, 1986 & 1990.*) Mentoroinnilla voidaan kehittää kaikkia nelikentän osa-alueita.

Mentorointi lisää ammatillista kasvua monistakin eri syistä. Ammatinhallinnan kasvua voidaan luokitella seuraavasti: subjektiivinen, mielekkyyden kokemuksen kautta rakentuva ammatinhallinta ja objektiivinen, merkitysten ja työn kohteen jakamisen kautta rakentuva ammatinhallinta. Ammatillisen toiminnan koettu mielekkyys selittyy yhteisten tavoitteiden ja merkitysten kautta. Koettu vastavuoroinen yhteisyys on ammatinhallinnan ydinkäsite paremminkin kuin yhteinen kohde, ongelma tai yhteiset tavoitteet. Osaamisen kehittämisestä edetään ammatinhallintaan juuri osaajien yhteisvaikutuksen ja vastavuoroisuuden kautta, joita tarkastellaan yhteisen ja yksilöllisen mielekkyykokemuksen kautta. (*Hakkarainen & Jääskeläinen 2006, 78-9.*)

Ammattikorkeakoulussa mentorointi voi tapahtua monella tapaa yksilö- tai ryhmämentorointina. Mentorointi voisi olla työkalu hiljaisen osaamisen jakamiseen ja sitä kautta tapahtuvaan ammatilliseen kasvuun. Ammattikorkeakouluun ajatus sopii erityisen hyvin mestari-oppipoika -ajatuksen kautta, ja sitä voidaan soveltaa sekä opiskelijoihin että opettajiin. Osaamisen tunnistaminen edesauttaa oppijan oman osaamisen arviointia ja auttaa ohjaamaan itse omaa ammatillista kehittymistä, mutta samaan aikaan tukee opettajien työelämäosaamisen säilyttämistä ja kehittämistä (*Saranpää & TUNNE5- työryhmä 2009, 13*).

Mestariksi kasvussa kyse ei ole siten pelkästään etukäteen määriteltävissä

olevien tietojen ja taitojen omaksumista, vaan pikemminkin mestarin ammattitaidon keskiössä on henkilökohtaiseen kokemukseen perustuva i) valmius irtautua malleista ja rutiinista toimimaan enemmän vaistovaraisesti sekä ii) kyvystä sopeuttaa omaa toimintaansa erilaisten toimintaympäristön ja muiden muutosten edellyttämällä tavalla (*Haldin-Herrgård & Salo 2008, 277*). Oman osaamisen kasvu tukee myös työn mielekkyyden kokemusta ja siten sitouttaa henkilön tuohon tekemiseen ja organisaatioon. Työn merkityksellisyys ja työmotivaatio voivat olla henkilöllä alhaisia, mutta silti toiminnassa on dynaamista ja avointa tiedonvaihtoa työorganisaation (verkoston) eri osapuolten välillä. Täten mentoroinnilla olisi suotuisa vaikutus myös tiimityöhön, sillä tiimin identiteetti muodostuu sen jäsenten yksilöllisistä identiteeteistä sekä tiimin omasta kollektiivisesta identiteetistä ja, jotta tiimi voi toimia, tulee sen olla yhdenmukainen jäsentensä arvojen, näkemysten, tavoitteiden ja motiivien kanssa.

Muutokset muokkaavat myös yksilön ja tiimin identiteettiä, joten myös mentoroinnin tulisi kulkea ajassa ja hyväksyä erilaiset yksilölliset ja organisaatiotason tarpeet – mentorointi on jatkuvaa, arjessa tapahtuvaa työtä eikä erillinen ”lisätyö” kaiken muun työn päälle. Tavoitteenahan on kuitenkin inspirointi ja oppi molemmin puolin pöytää.

Lisätietoja

Hakkarainen, P., & Jääskeläinen, P., 2006. Osaamisesta ammatinhallintaan. Teoksessa Eteläpelto, A., & Onnismaa, J., (toim.), Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura: Vantaa.

Haldin-Herrgård, T. & Salo, P., 2008. Piilevien voimavarojen ilmaisemisesta hiljaisessa osaamisessa. Teoksessa Toom, A. & Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.), Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura: Gummeruksen kirjapaino Oy.

Hall, D., 1986. Breaking career routines: Midcareer choice and identity development. Teoksessa

Hall, D. & Associates: Career Development in Organizations. Jossey-Bass Publishers: San Francisco.

Hall, D., 1990. Career Development in Organizations. Teoksessa Brown, D. & Brooks, L. & Associates. Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice. Jossey-Bass Publishers: San Francisco.

Leskelä, J. 2006. Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa Eteläpelto, A., & Onnismaa, J., (toim.), Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura: Vantaa.

Pinar, W.F., 1994. *Autobiography, Politics and Sexuality. Essays in Curriculum Theory 1972 – 1992.* Peter Lang: New York.

Ropo, E., & Gustafsson, A-M., 2006. Elämäkerrallinen näkökulma ammatilliseen ja persoonalliseen identiteettiin. Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.), Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura: Vantaa.

Saranpää, M. & TUNNE5 –työryhmä. 2009. Osaamisen tunnistaminen –työkirja ammattikorkeakouluille. Edita: Helsinki.

Osa 2.

Työelämäjaksot

Opettaja "oikeissa töissä"

– Kokemuksia työelämäjaksolta

Reijo Honkonen

Ammattikorkeakoulut syntyivät yli kaksikymmentä vuotta sitten työelämässä tapahtuneiden muutosten seurauksena. Tuolloin suorittava työ väheni Suomesta ja muista länsimaista vauhdilla, kun yritykset siirsivät tuotteidensa valmistusta halvempiin maihin. Samaan aikaan asiantuntijatehtävien määrä kasvoi kaikilla aloilla. Asiantuntija-ammattien kasvu jatkuu edelleen. Tämä asettaa omat haasteensa myös opettajille. Rekrytoinnissa painotetaan entistä enemmän opettajan monipuolista oman alansa työelämäkokemusta erilaisissa asiantuntijatehtävissä. Lisäksi opettajia kannustetaan monin eri tavoin pitämään yllä ja kehittämään työelämäosaamistaan yhteistyössä ammattikorkeakoulun ja opettajan omien verkostojen avulla.

Monissa ammattikorkeakouluissa on luotu lisäksi erillisiä hankkeita ja järjestelmiä, joilla opettaja voi solmia, pitää yllä ja kehittää työelämysuhteita. Esimerkiksi

MAMKissa on käytössä Osaavampi MAMK -hanke, joka mahdollistaa opettajan asiantuntijuuden kehittämistä eri tavoin.

Tässä artikkelissa jaetaan kokemuksia *työelämäjaksosta*, joka on yksi kehittää opettajan asiantuntijuutta sekä rakentaa ja ylläpitää asiantuntijaverkostoja työelämään. Työelämäjakso toteutui 3.3.2014 – 5.5.2014. Olin työelämäjaksolla Äänekosken Kaupunkisanomat Oy:ssä. Yritys toimii media-alalla ja on valinnut liiketoimintansa painopisteeksi verkkoympäristön, erityisesti sosiaalisen median.

Työelämälähtöisyyden taustaa

Ammattikorkeakoulun opettajan vahvat työelämysuhteet ja oman asiantuntijuuden aktiivinen kehittäminen eivät ole kuitenkaan olleet aina keskiössä. Vaihtelua eri koulutusalojen välillä on voinut esiintyä runsaastikin. Synnä tähän ovat yksittäisten oppilaitosten erilaiset taustat ja tehtävät. Siksi onkin tärkeää luoda katsaus ammattikorkeakoulujen historiaan ja siihen prosessiin, joka synnytti ammattikorkeakoulujärjestelmän.

Vaikka ammattikorkeakoulut nähtiin niiden syntyäaikoina kokonaan uusina toimijoina suomalaisessa koulutuskentässä, ne eivät syntyneet tyhjästä. Ammattikorkeakoulut saivat alkunsa opisto- ja ammatillisen korkea-asteen koulutusta antaneista oppilaitoksista (*Raudaskoski 2000, 11*). Oppilaitoksia sulautettiin yhteen ja syntyi monialaisia ammattikorkeakouluja. Lähtökohtana olivat

oppilaitokset, joilla oli opetusalaista riippuen hyvinkin pitkät perinteet ja kiinteät työelämäyhteydet.

Muutos ei ollut kaikin puolin kivuton. ARENE:n pääsihteeri Eero Leminen kuvaili ammattikorkeakoulun synnytystuskia Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun avajaisissa 29.8.1997 pitämässään puheessa (*Leminen 2007, 75*) seuraavasti:

”Kokemus osoittaa, että koulutusorganisaatioilla on ilmiömäinen kyky toimia riskittömästi, välttää haasteita ja elää omaa erinomaista elämäänsä. Niissä piilee melkoinen muutosvastarinta. Ne laitoistuvat.”

Ammattikorkeakoulujen oli tarkoitus nostaa koulutuksen laatua ja tuottaa asiantuntijoita työelämään. Tehtävän määrittely oli alasta riippuen suhteellisen väljä ja tulkinnoille altis. Ammattikorkeakoulut hakivatkin pitkään paikkaansa yliopistojen ja ammatillisten oppilaitosten välissä. Joskus niitä kutsuttiin ”pikku yliopistoiksi”, jotka haikailivat akateemisen statuksen perään; joskus taas ne – edelleen koulutusalaista riippuen – jatkoivat käytännönläheisinä ”opistoina”. Kunkin koulutusalan traditiot ja yrityskulttuurit elivät omaa elämäänsä yhden ja saman ammattikorkeakoulun sisällä.

Tilanne muuttui vähitellen, kun työnjako tiedeyliopistojen ja ammattikorkeakoulujen välillä selkiintyi ja aluekehitystyö tuli entistä tärkeämmäksi osaksi ammattikorkeakoulujen tehtäväkenttää. Ammattikorkeakoulujen tehtäväksi tuli luoda uusimman teoreettisen tiedon ja soveltavan tutkimusten pohjalta käyttökelpoisia tapoja vastata aluekehitystyön haasteisiin. Tämän myötä työelämäyhteistyö tiivistyi ja monipuolistui.

Muuttuva opettajuus

Pedagogiseen strategiatyöskentelyyn ilmestyivät käsitteet ”työelämälähtöinen pedagogiikka” ja ”työelämäläheinen pedagogiikka” (*Honkonen 2013, 59*). Synnyti uudenlaisia tapoja tehdä yhteistyötä työelämän kanssa. On mielenkiintoista huomata, että jo opistoaikana käytössä olleita yhteistyömuotoja otettiin uudelleen käyttöön. Esimerkiksi Mikkelin kauppaoppilaitos aloitti kummiyritystoiminnan yritysten kanssa jo vuonna 1980 (*Kämppi 2013, 69*). Mamkin liiketalouden laitos käynnisti kummiyritystoiminnan vuonna 2010 (*Toijonen-Kunnari 2011, 97–99*). Kummiyritystoiminnan henki ja tarkoitus oli molemmissa tapauksissa sama, mutta nyky muodossaan kummiyritystoiminta on syvempää ja monipuolisempaa.

Monialaisen ammattikorkeakoulun organisaatiokulttuuria voidaan luonnehtia mosaiikkimaiseksi. Siinä opetus, t&k-toiminta ja aluekehitystyö ovat samaa kokonaisuutta.

Opettajalta vaaditaan teoreettisen osaamisen lisäksi entistä enemmän

käytännön työelämän omakohtaista tuntemusta. Ilman tällaista kaksoisorientaatiota opettajan on hyvin vaikea luoda sellaisia oppimistilanteita, joissa tieto ja käytäntö tuottavat opiskelijoille syvällistä osaamista. Parhaimmillaan opettaja on osa oman alansa *käytäntöyhteisöä*, jossa asiantuntijat ovat muodollisesti ja epämuodollisesti vuorovaikutuksessa keskenään. Keskeisinä tavoitteina ovat yhdessä tekeminen, asiantuntijuuden kasvu sekä yhteisön jaettu asiantuntijuus (*Lohiniva & Sarajärvi, 2004, 177*).

Lisääntyvä työelämäyhteistyö saattaa tulevaisuudessa suosia toiminnallisen käsityksen omaavia opettajia, joilla on monipuolinen työelämähistoria takanaan ja jotka ovat työaikansa ulkopuolella aktiivisesti mukana oman alansa työtehtävissä, jotta ”työkalut pysyisivät terävinä” (*Suhonen 2006, 151*).

Työelämäjakso

Seuraavaksi kerron työelämäjaksostani. Äänekosken Kaupunkisanomat Oy on yksityinen ja sitoutumaton mediatalo, joka julkaisee kaksi kertaa kuukaudessa ilmestyvää printtilehteä ja tuottaa jatkuvaa uutisvirtaa verkkoon. Myös printtilehti on luettavissa näköislehtenä maksutta verkossa. Lukijoiden ja ilmoittajien keskuudessa media tunnetaan nimellä ÄKS. ÄKS on ns. ilmaisjakelulehti, jonka liiketoiminta perustuu ilmoitustuloihin.

ÄKS haluaa luoda uusia, lukijoilleen merkityksellisiä sisältöjä sekä asiakasyrityksilleen uusia mainonnan konsepteja, jotka hyödyntävät verkon ominaispiirteitä: nopeutta, audiovisuaalisuutta, päivitettävyyttä, yhteisöllisyyttä sekä kohdennettavuutta.

Osallistuin tähän kehittämistyöhön perehtymällä organisaation lukija- ja asiakaskuntaan, kilpailutilanteeseen sekä media-alan yleisiin kehityssuuntiin ja tein tämän pohjalta kehittämishdotuksia. Osallistuin myös käytännön työhön toimittajana ja johdon keskustelukumppanina. Alueellisen kehittämissyhtiön Ääneseudun Kehitys Oy:n kautta perehdyin Ääneseudun pk-yritysten toimintaan ja kehitysnäkyymiin.

Koska kysymyksessä on pääosin verkossa toimiva media, jolle on tunnusomaista jatkuvan uutisvirran tuottaminen, työaika jousti käytännössä hyvinkin paljon. Myös uutinen Äänekoskelle suunnitteilla olevasta biotuotetehtaasta toi paljon työpaineita työelämäjakson loppupuolelle.

Kokemukset työelämäjaksosta

ÄKS on suhteellisen nuori yritys, vain kolme vuotta vanha. Vaikka media-ala on yleisesti ottaen murroksessa kun vanhat toimintamallit ja ansaintalogiikat eivät enää toimi, ÄKS on pystynyt vakiinnuttamaan paikkansa markkinoilla ja on vahvalla kasvu-uralla. Tämä oli työelämäjaksolleni erinomainen lähtökohta. Kehittämistyötä leimasi kasvuhakuisuus. Työssä saattoi käyttää täysimääräisesti

hyväksi omaa osaamistaan ja tuoda yritykseen viimeisintä tietoa niin markkinoinnista, johtamisesta kuin innovoinnistakin. Samalla opin, millä tavalla tietoa räätälöidään yrityskohtaisesti soveltaen.

Se että vastaanottava yritys oli nimenomaan pk-yritys, eikä esimerkiksi ison konsernin markkinointiosasto, tarjosi näköalapaikan yrityksen eri toimintoihin. Työtehtävien monipuolisuus oli henkilökohtaisesti haastavaa, mutta myös palkitsevaa. Vaihtoehtoisten toimintavaihtoehtojen hakeminen yrityksen johdon kanssa skenaariotyöskentelyn avulla oli erittäin antoisaa molemmille osapuolille.

Haluan nostaa esiin myös sen, mitä työelämäjakso merkitsi minulle henkilökohtaisesti. Kun olin toiminut pitkän yrittäjätöni jälkeen yhtäjaksoisesti opettajana yli 10 vuotta, tunsin ”takkini tyhjenneen”. Työelämäjakso toimi piristysruiskeena, jonka toivon näkyvän myös opettajan työssä.

Esimerkkejä taloustoimittajan työstä

Tehtäväkenttäni oli laaja ja monipuolinen. Haluan nostaa erikseen esiin muutamia kokemuksia taloustoimittajana, jolloin pääsin perehtymään paikalliseen yrityselämään ja sen kehitysnäkymiin.

Innovatiivisia yrityksiä käsittelevän *Yritystarina-juttusarjan* ideointi ja juttusarjan kirjoittaminen avasi aivan uudenlaisen näkökulman pk-yritysten maailmaan. Tavoitteenani oli kertoa maanläheisesti yritystarinoiden kautta paikallisista yrityksistä, joiden syntyhistoriassa ja liikeideassa oli jotain ainutlaatuisia. Lisäksi oli tärkeää, että yritysten markkina-alue oli valtakunnallinen. Sarjaan valitsin kolme yritystä: Jadelcons Oy, Wattiset Oy ja Keski-Suomen Viestilaitehuolto Oy.

Jadelcons Oy:n liiketoiminta keskittyy käytännössä yhden tuotteen ympärille. Tuo tuote on Yritystulkki. Yritystulkki on verkkopalvelu, joka tarjoaa yrittäjiksi aikoville kattavan tietopaketin yrittäjyydestä. Myös monet yliopistot ja muut oppilaitokset käyttävät Yritystulkkiä yrittäjyysopetuksessaan. Yritystulkissa on myös laskureita, joita myös jo toimivat yritykset voivat käyttää liiketoimintansa kehittämiseen. Laskurin avulla yrityksen on helppo laskea esimerkiksi se, millä hinnalla tuote tai palvelu on järkevää myydä eteenpäin.

Keski-Suomen Viestilaitehuolto Oy on kahden entisen Nokian työntekijän perustama yritys. Vuonna 1996 Metsäliitto heitti yritykselle täysin uudenlaisen haasteen. Metsäliitto halusi puutavara-autoihinsa ajoneuvotietokoneet. Ajatuksena oli luoda reaaliaikainen tiedonhallinta hakkuulta tehtaaseen saakka. Palvelu kattoi ajoneuvotietokoneen suunnittelun, asennuksen ja ylläpidon. Projekti onnistui. Keski-Suomen Viestilaitehuolto Oy toimittaa ajoneuvotietokoneita nykyään myös muille metsäyhtiöille, mm. Stora Ensolle ja UPM:lle. Vähin erin toiminta on laajentunut muillekin toimialoille. Valion jakeluautoissa ja Lassila-Tikanojan vaihtolava-autoissa on Keski-Suomen Viestilaitehuollon toimittamat ajoneuvotietokoneet.

Wattiset Oy on sähköurakoitsija. Wattiset Oy:n käytännönläheinen ideointi

on tuottanut lukuisan joukon rahaa säästäviä ja turvallisuutta lisääviä innovaatioita. Viimeisin ideoista lähti liikkeelle lisääntyvistä myrskyjen aiheuttamista sähkökatkoista. Wattiset Oy:n jälleenmyymä UPS-laitteiden etävalvontajärjestelmä tarkkailee laitteiden kuntoa ja ennakoi tulevat viat; näin laitteet voidaan huoltaa ennen kuin ne menevät rikki. Järjestelmää on aiemmin käytetty vain lentokentillä, sairaaloissa ynnä muissa isomman luokan kohteissa, joissa häiriötön sähkönsaanti on elämän ja kuoleman kysymys. Nyt samaa järjestelmää sovelletaan siis myös teollisuuteen, kaupan alalle kuin kuntapuolellekin. Järjestelmän ansiosta myös turhat huoltokäynnit jäävät pois.

Työelämäjaksoni ehdoton tähtihetki oli kuitenkin se, että sain olla ensimmäisten joukossa mukana uutisoimassa *Metsä Groupin* suunnitelmaa rakentaa biotuotetehdas Äänekoskelle. Pääuutisen jälkeen tein juttuja tehtaan taloudellisista ja työllistävästä vaikutuksista mm. puuhankinnan ja tehtaan vaatiman infrastruktuurin osalta.

Johtopäätökset

Kuulun siihen osaan ammattikorkeakoulujen opettajia, joilla on takanaan pitkä työelämä- ja yrittäjähistoria. Siksi minulle on luontevaa kytkeä opetus tavalla tai toisella työelämään. Tätä kautta olen saanut pidettyä omaa osaamistani yllä ja perehtyä siihen, mitä eri toimialoilla tapahtuu. Myös verkostoni ovat vahvistuneet.

Työelämäjakso toi työelämäyhteistyöhön uuden, henkilökohtaisesti haastavan näkökulman. Kun olin tähän saakka opettajana toiminut yhdyshenkilönä yritysmaailman ja opiskelijoiden välillä sekä ohjaajana ja ”työnjohtajana” opiskelijoille, nyt olin aktiivinen toimija yrityksessä. Tein samoja töitä kuin muutkin yrityksessä tekivät. Tällainen ”oikeiden töiden” tekeminen sytytti minussa palon jatkaa tämäntyyppistä yritysyritysyritystä. Nyt teen MAMKissa töitä osa-aikaisena (60%). Lisäksi olen hakenut sivutoimiluvan. Ylijäävän 40 %:n työajan käytän yritysmaailman projekteihin. Voidaan siis todeta, että työelämäjakso on kohdallani täytännyt tehtävänsä erittäin hyvin, olenhan nyt entistä kiinteämmin mukana siellä.

Lähteet

Honkonen, Reijo 2013. Jaettu asiantuntijuus verkko-opetuksen voimavarana. Teoksessa Liiketalouden laitoksen hyvät käytänteet opetuksessa ja tutkimuksessa, Kakkonen, Marja-Liisa (toim.). Mikkelin ammattikorkeakoulu, vapaamuotoisia julkaisuja nro 22, 59.

Kämppi, Hannele 2013. Markkinoinnin opetusta viidellä vuosikymmenellä. Teoksessa Kakkonen, Marja-Liisa (toim.) Liiketalouden laitoksen hyvät käytänteet opetuksessa ja tutkimuksessa. Mikkelin ammattikorkeakoulu, vapaamuotoisia julkaisuja nro 22, 69.

Leminen, Eero 2007. Miten ammattikorkeakoulua on kehitettävä vakinaistumisen jälkeen. Teoksessa Malm0, Kaj (toim.) ARENE ry. 10 vuotta. ARENE ry, 75.

Lohiniva, Vuokko & Sarajärvi, Anneli 2004. Työpaikka oppimis-, tutkimus- ja kehittämissympäristönä. Teoksessa Kotila, Hannu & Mutanen, Arto (toim.) Tutkiva ja kehittävä ammattikorkeakoulu. Edita Publishing, 177.

Raudaskoski, Leena 2000. Ammattikorkeakoulun toimintaperustaa etsimässä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 166. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto, 8.

Suhonen, Liisa 2006. Tutkiva ja kehittävä työote lehtoreiden näkökulmasta. Teoksessa Kotila, Hannu (toim.) Opettajana ammattikorkeakoulussa. Edita Publishing, 151.

Toijonen-Kunnari, Sari 2011. Toiminnallinen kehittäjäkumppanuus. MAMKin liiketalouden koulutus Etelä-Savon innovaatioympäristössä. Teoksessa Kakkonen Marja-Liisa (toim.) Toiminnallinen kehittäjäkumppanuus Mikkelin ammattikorkeakoulu, tutkimuksia ja raportteja 63, 97-98.

Työelämäjakso

Kainuun Sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ”uusi sairaala”-projektissa

Jukka Seppänen

Ympäriämme oleva yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa. Myös terveydenhuolto ja hoitokäytännöt muuttuvat ja kehittyvät lääketieteen, hoitotyön, biotieteiden, terveystieteiden ja teknologian nopean kehityksen myötä. Vaikka ihmisten lisääntynyt tieto ja vaatimukset asettavat lisähaasteita terveydenhuollon osaamiselle, samalla potilaiden ja asiakkaiden ajattelu ja ymmärrys vaativat muutosta. Sairaalan ihmisen hoidosta on siirrytty terveyden edistämiseen, ja kuntouttava työote on keskeinen menetelmä kaikissa sosiaali- ja terveydenhuollon toiminnoissa. Tällä tarkoitetaan yksinkertaistettuna sitä, että sairaalassaoloaika pyritään lyhentämään mahdollisimman lyhyeksi ja asiakkaat pyritään yksilön voimavarat huomioiden hoitamaan kotona. Pysyäksemme Kainuuna kilpailukykyisenä ja houkuttelevana alueena globaaleilla työmarkkinoilla edellyttää se organisaatiolta proaktiivista muutoksiin reagoimista.

Vuonna 2014 syyskuun ajan toimin Opetus ja kulttuuriministeriön rahoittaman Open House-verkostohankkeen turvin ”Uusi sairaala”-projektitoimistossa kehittäen tutkimus- ja kehittämisvalmiuksiani, työelämäosaamistani sekä verkostoitumistani Kainuun sote-toimijoiden kanssa. Tavoitteenamme oli luoda yhteinen käsitys siitä, kuinka tulevaisuudessa varmistetaan osaava henkilöstö uudessa sairaalassa ja millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita tulevaisuus mahdollisesti tuo mukanaan.

Työelämäjakson tavoitteiden saavuttamiseksi sovimme menetelmäksi haastatella keskeisiä vastuualuepäälliköitä, ylihoitajia, henkilöstöhallinnan edustajia, kehitysjohtajaa, laatu- ja koulutuspäällikköä, sosiaalialan erikoissuunnittelijaa, luottamusmiehiä sekä muita hoitotyön ja lääketieteen koulutuksesta vastuussa olevia henkilöitä ja ”uusi sairaala”-projektiin liittyviä henkilöitä. Tämän lisäksi asian tiimoilta olen pitänyt esityksen ja keskustellut hoitotyön johtoryhmän, ”uusi sairaala”-projektin ohjausryhmän sekä KAMK:n hoitotyön opettajien kanssa. Myös Kajaanin ammattikorkeakoulun TK- asiantuntija ja Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Oulun yliopiston yhteisen aikuis- ja koulutuspalvelu AIKOPAn sote-alan koulutussuunnittelijan kanssa on käyty keskusteluja sosiaali- ja terveydenhuollon osaamisen kehittämiseen liittyen.

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ”uusi sairaala”-hanke

etenee. Hankkeen nimi on osaltaan harhaanjohtava, koska kyseessä ei ole vain uutta erikoissairaanhoidon rakennusta koskeva projekti, vaan huomattavasti laajempi, koko Kainuun sosiaali- ja terveydenhuoltoa koskeva muutostyökokonaisuus. Muutoksen taustalla vaikuttavat niin yhteiskunnan ja potilaiden tulevaisuuden maksuhalukkuus ja maksukyky, kuin työvoiman saatavuuteen ja riittävyysliittävät haasteet. Myös valtakunnalliset terveystaloudelliset päätökset kuten hoidon keskittäminen, potilaan valinnanvapauden ja aseman korostaminen sekä korkean hoidon laadun tavoittelu yhä pienenevillä resursseilla, edellyttävät koko terveydenhuoltojärjestelmän muutosta ja kehittymistä. Rakennusteknisesti asiaa tarkasteluna, väistämättömään muutokseen myötävaikuttavat nykyisen sairaalan toimitilojen heikko tekninen kunto sekä soveltumattomuus nykyaikaisen terveyden- ja sairaanhoidon toteutukseen.

Osaaminen vastaamaan organisaation ja henkilöstön tarpeita

Kainuun sote on päättänyt toteuttaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen ns. lean-periaatteiden mukaisesti. Tällä tarkoitetaan lyhyesti toimintafilosofiaa, jossa sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijaresurssien mahdollisimman tehokkaasta käytöstä siirrytään yhä enemmän asiakaslähtöiseen ja asiakasvirtauksen mahdollisimman tehokkaaseen hyödyntämiseen. Tulevaisuudessa asiakkaan/potilaan ei enää tarvitse kulkea eri asiantuntijoiden välillä, vaan asiantuntijat tulevat tarvelähtöisesti asiakkaan luo. Uusi sairaala tulee toimimaan ns. yhden luukun – periaatteella, jonka ytimenä toimii perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon yhteispäivystys, ns. kuuma sairaala. Myös ei-kiireellinen hoitokeskus, vuodeosastot sekä niitä tukevat kliiniset tukipalvelut sekä kuntoutus- ja sosiaalipalvelut sijoitetaan saman katon alle. Tällä edistetään potilaslähtöistä otetta palveluiden tarjonnassa sekä tuetaan terveyshyötymallin toteutumista Kainuun alueella. Lean-periaatteita tavoittelevia terveydenhuollon organisaatioita on kansallisesti muun muassa Helsingissä ja Vaasassa. Kuitenkin vastaavaa, jo suunnitelma vaiheessa perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja sosiaalipalvelujen integroitua yhteistyötä ei maastamme löydy.

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän uusi sairaala tulee olemaan valtakunnallisesti edelläkävijä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja sosiaalialan synergiaetuja konkreettisesti toteuttava sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatio. Kaikki edellytykset tämän toteuttamiseen ovat olemassa. Henkilökunta on selkeästi sitoutunut ja motivoitunut toteuttamaan laadukasta ja turvallista sosiaali- ja terveystaloudellista. Lisäksi heillä on halua luoda ja kehittää yhdessä yhä parempaa, mikäli se heille vain mahdollistetaan.

Osaamisen varmistaminen ja kehittäminen ovat kuitenkin alueellisesti

yhteinen haaste. Open House -työelämäjakson aikana nousi selkeästi esille useita, niin organisaation kuin henkilökunnan näkökulmasta, vaatimuksia ja toiveita osaamisen kehittämiseksi tulevaisuudessa.

Tulevaisuudessa sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijuus laaja-alaistuu ja osaamisvaatimukset joutuvat uudelleen tarkastelun kohteeksi. Keskeinen haaste alueellisesti sosiaali- ja terveydenhuollolle onkin työvoiman riittävyden varmistaminen. Luomalla organisoidun ja järjestelmällisen osaamisen kehittämisen kulttuurin, organisaatio voi luoda myönteistä työnantajakuvaa ja näin erottua henkilöstön osaamista arvostavana ja kehittymiseen panostava työnantaja. Tällä on suuri merkitys, koska työmarkkinoille tulevat terveydenhuollon ammattilaiset ovat jo valmistavassa koulutuksissaan tottuneet vaikuttaviin ja motivoiviin osaamisen kehittämisen menetelmiin ja vaativat niitä myös työnantajiltaan.

Myös henkilökunnan työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta henkilöstön ammattitaito näyttelee merkittävää roolia. Osaava ja kompetentti työntekijä on motivoitunut ja aloitteellinen oman työnsä sekä työyhteisönsä kehittäjä. Tätä kautta myös asiakkaiden ja potilaiden tyytyväisyys paranee ja näin organisaatio onnistuu paremmin myös toiminnan ja palvelujen tuloksellisuudessa ja laadussa.

Uuden sairaalan osaamistarpeiden kartoitus, osaamisen kehittäminen sekä muutoksen hallinta vaativat tiivistä yhteistyötä ja sitoutumista eri toimija – ja koulutusorganisaatioiden kesken, jokaisella organisaatio tasolla. Kaikki toimet perustuvat organisaatioiden arvoihin. Mikä on tärkeää ja kuinka arvostetaan osaavaa henkilökuntaa.

”Uusi sairaala” -projektin strategisena tavoitteena on olla vetovoimainen ja osaava organisaatio. Tärkeä pelinavaus alueellisen yhteistyön syventämiseen eri toimijoiden kesken on jo tehty strategiatason yhteistyösopimuksen muodossa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Kainuun ammattiopiston kesken, mutta matka sanoista tekoihin vaatii konkreettisia työkaluja ja menetelmiä. Suunnitelmallista, laaja-alaista ja jatkuvaa osaamisen kehittämistä tarvitaan, riippumatta siitä kuinka sosiaali- ja terveydenhuoltoa tullaan Kainuussa tulevaisuudessa järjestämään.

Organisoitu ja järjestelmällinen henkilöstön ammattitaidon ylläpidon ja kehittämisen ohjelma toimii merkittävänä organisaation kilpailukyvyyn ja julkisuuskuvaan edistäjänä. Henkilöstön osaamiseen panostamisella koetaan olevan myös suurta merkitystä henkilökunnan rekrytoinnin edistäjänä, erityisesti lääketieteen asiantuntijoiden osalta. Tämän päivän työmarkkinoilla yksistään palkka ei ole ratkaiseva peruste työnantajaa valittaessa. Työntekijät näkevät itsensä kehittämisen sekä työn sisältöön vaikuttamisen mahdollisuudet merkityksellisenä sekä kokevat niiden vaikuttavan positiivisesti myös työssä jaksamiseen ja motivaatioon.

Henkilökunta näkee osaamisen kehittämisen paljon suurempana kokonaisuutena, kuin pelkkä täydennyskoulutus ja sitä tulee myös organisaation näkökulmasta tarkastella laaja-alaisesti. Erilaiset tehokkaat työkierron mahdollistavat

toiminnot sekä organisoidut mentorointikäytännöt kasvattaisivat tärkeää työyhteisön osaamispääomaa. Myös erilaiset yhteistoiminnalliset tiimi- ja ryhmäharjoitusmahdollisuudet edistävät konkreettisesti moniammatillisen tiimin rakentamista sekä tiimin tehokkuutta ja laatua.

Aiemmin mainittujen laajojen ja osaltaan abstraktien osaamistarpeiden lisäksi henkilöstö nosti kliinisten taitojen kehittämisen sekä harjoittelumahdollisuudet tärkeäksi osaamisen varmistamisen alueeksi. Muun muassa lääkeshoidon hallinta vaatii jatkuvaa tietojen ja kädentaitojen harjoittelua sekä kehittämistä. Hoidon tarpeen arviointi ja somaattisten hätätilanteiden tunnistaminen ja nopea hoidon aloittaminen sekä TRIAGE-osaaminen vaativat konkreettisia kliinisiä harjoittelu- ja koulutusmahdollisuuksia. Myös ”virtaustehokkaan” sairaalan filosofian näkökulmasta moniammatilliset hoitotiimit edellyttävät huomattavasti laaja-alaisempaa hoitotyön ja lääketieteen teoreettista ymmärrystä sekä kädentaidollista osaamista, kuin tällä hetkellä työnantaja mahdollistaa.

Uusi perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja sosiaalialan yhdistävä kokonaisuus luo tarpeita toisten ammattiryhmän osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle, jotta saavutamme tehokkaan ja laadukkaan sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmän. Potilasturvallisen toiminnan kannalta merkityksellisenä nähdään myös erilaisten kommunikaatio ja viestintätaitojen järjestelmällistä kouluttamista, muun muassa simulaatio-opetusmenetelmää hyödyntäen.

Kokemuksia Open House-työelämäjaksoista

Työelämäjaksoni Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon uusi sairaala-projekti toimistossa oli ammatillisesti erittäin antoisa ja mielenkiintoinen kokemus. Jakson tavoitteena oli verkostoituminen alueen toimijoiden kesken sekä kehittää omia sekä koulutusalan tutkimus- ja kehittämisvalmiuksia alueen keskeisten toimijoiden kanssa. Työelämäjakson tavoitteet toteutuivat jakson aikana erinomaisesti. Kuukauden aikana pääsin keskustelemaan ja jakamaan ajatuksia ja mielipiteitä henkilöstön osaamisesta ja osaamisen kehittämisestä lähes neljänkymmenen Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollossa toimivan henkilö kanssa. Myös konkreettisia kehittämishankeaihoita nousi jakson aikana esille useita.

Open House-hankkeen tavoitteena on luoda konkreettisten kehittämistehtävien kautta kiinteämpää yhteistyötä alueen korkeakoulun ja työelämän välillä. Minun kehittämistehtäväni työelämäjaksolla oli tuoda näkyväksi eri henkilöstöryhmien ajatuksia Kainuun sote-organisaation osaamisen kehittämisen ohjelmaan. Hankkeen aikana toteuttamani kehittämistehtävän avulla toin esille terveydenhuollon henkilöstön osaamishaasteet, jotka henkilökunta itse oli nostanut esille. Lisäksi kuvasin objektiivisesti osaamisen varmistamisen ja kehittämisen näkökulmasta miltä Kainuun sote-organisaatio työnantajana näyttää. Kehittämistehtävän kautta kuvasin myös millaisilla konkreettisilla teoilla ja

panostuksilla Kainuu sote voisi kehittää omaa julkisuuskuvaan vetovoimaisemmaksi ja houkuttelevammaksi työnantajaksi.

Kaikki keskustelut ja tilaisuudet henkilökunnan kanssa käytiin erittäin hyvässä hengessä ja avoimessa ilmapiirissä. Erityisen miellyttävää oli huomata, että lähes kaikkia haastateltavia yhdisti yhteinen halu ja tarve kehittää sosiaali- ja terveydenhoidon ammatillista osaamista. Keskusteluissa nousi esille kannustavia kommentteja ja ajatuksia tekemäni työn tärkeydestä. Ymmärrettävää on, etteivät Kainuun sote-organisaation omat resurssit aina riitä asioiden objektiiviseen tarkasteluun arjen kiireiden keskellä ja tekemälleni työlle oli selkeää tilausta.

Vaikka keskusteltavat teemat koettiin henkilöstön keskuudessa erittäin tärkeiksi, organisaation taholta konkreettinen vastuu muutoksen johtamisesta sekä osaamisen kehittämistä ei ollut vielä löytänyt kenenkään harteille. Tilanne on haastava ja muutoksen suuruuteen nähden merkittävä. Hankekokonaisuuden kannalta henkilöstön muutokseen vaikuttavia tavoitealueita ei vielä, syyskuussa 2014, oltu konkreettisesti vastuutettu kenellekään. Myöskään tavoitealueiden toteutumista ja aikataulutusta ei ollut seurattu tai arvioitu hankekokonaisuuden alusta saakka.

Jälkeenpäin ajateltuna työelämäjaksoni oli ajankohdallisesti sekä sisällöllisesti erittäin osuvan ja nosti osaamisen kehittämisen tärkeyden ihmisten keskusteluihin. Koulutusorganisaatiot, jotka päätoimisesti miettivät ja kehittävät sosiaali- ja terveydenhuollon osaamista, voisivat antaa suuremman työpanoksen työelämän ammattitaidon kehittämiseen. Alueellisesti voisimme tiiviillä ja avoimella yhteistyössä luoda uutta ja innovatiivista osaamisen kehittämisen toimintakulttuuria.

Henkilökohtainen mielenkiintoni terveydenhuollon täydennyskoulutuksen kehittämiseen on suuri. Nykyaikaisten ja vaikuttavien opetusmenetelmien avulla voisimme tuoda ehkä uusia näkökulmia ja ajatuksia sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaamisen kehittämistä. Muutoksen sekä osaamisen kehittämisen haasteet ovat suuret mutta vielä ei ole liian myöhäistä. Tulevaisuuden sairaala vaatii tulevaisuuden osaajia.

Matkailukeskuksen

visuaalisen ilmeen ja markkinointiviestinnän kehittämisen työelämäjaksolla

Marja-Leena Koskinen

Tässä artikkelissa kuvataan opettajan odotuksia ja kokemuksia työelämäjaksolta sekä kartoitetaan sen merkitystä opettajan asiantuntijuudelle ja oppilaitoksen ja yrityksen yhteistyölle. Työelämäjakso toteutettiin marras-joulukuussa 2014 osana Open House –hanketta, mutta toimeksianto oli luonteeltaan sellainen, että pariopettajuutta ei ollut mahdollista hyödyntää.

Ammattikorkeakoululaissa (932/2014) edellytetään, että opetus ammattikorkeakouluissa on työelämälähtöistä. Tämä on haasteellista, sillä muutokset työelämässä ovat nopeita ja suuria ja myös opetus ja opettajan toimintaympäristö uudistuvat ja kehittyvät jatkuvasti. Opettajan on pysyttävä ajan tasalla sekä työelämän että opetuksen muutoksissa. Siten pystytään varmistamaan opiskelijoiden osaaminen ja se, että opiskelijat valmistuessaan vastaavat työelämän resurssitarpeita.

Työelämäjakson työnantajan valinnassa tärkein kriteeri oli opettajan kannalta oman osaamisen kehittäminen ja työnantajan kannalta jaksolta saatava konkreettinen hyöty.

Markkinoinnin opettajuus ammattikorkeakoulussa

Ammattikorkeakoulun opettajan kelpoisuus on määritelty Valtioneuvoston asetuksissa korkeakouluista (1129/2014). Lehtorilta vaaditaan soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja vähintään kolmen vuoden työkokemus opetettavasta aineesta. Varsinaisen opetustyön lisäksi opettajan tehtäväksi on määritelty opetuksen kehittäminen työelämälähtöisesti.

Toimivien yhteistyö- ja verkostosuhteiden ja pitkäkestoisten kumppanuuksien rakentaminen on yhä suuremmassa määrin olennainen osa opettajan keskeistä osaamista. Opettajan työhön on sisällytetty uusia toimintoja työelämäyhteistyön ja -osaamisen kehittämiseen liittyen, samoin kuin oppimisen ohjaamiseen erilaisissa toimintaympäristöissä niin koulutuksen ja työelämän rajapinnalla kuin myös erilaisissa työelämän verkostoissa. Opettajan on tunnettava hyvin

opettamiensa aineiden ala ja osattava ennakoita alan kehittymisen osaamiselle asettamat vaatimukset. (Nurminen et al. 2012)

Verkostot ja verkostomaiset toimintatavat ovat yleistyneet sekä yritysmaailmassa että julkisella sektorilla. Tiedon määrä on lisääntynyt ja viestintä nopeutunut, ja tämä on kasvattanut verkostojen merkitystä. Verkostojen rakentaminen ja hyödyntäminen ovat keskeisessä roolissa innovaatioiden eteenpäin viemisessä. Verkostotoiminnan kautta palvelemme laajemmin ja tehokkaammin. Verkostojen avulla voimme saada ajantasaista tietoa eri yhteistyökumppanien toiminnasta. (Sund 2007)

Yhteistyö siis korostuu ammattikorkeakoulujen opettajien työssä entistä enemmän sekä opettajien välillä, mutta myös opiskelijoiden ja ympäröivän elinkeinoelämän kanssa. Tämän myötä opettajat tarvitsevat uusia valmiuksia kehittää omaa työtään muuttuvassa työympäristössä. Erityisesti panostetaan opettajuuden kehittämiseen työelämän kehittämishankkeissa. (Sund 2007)

Yrityksissä ammattikorkeakouluja arvostetaan koulutusorganisaatioina. Tutkimus- ja kehittämissyhteistyöhön liittyen yritykset toivovat ammattikorkeakouluilta tiedottamisen ja markkinoinnin tehostamista, opettajien työelämäharjoittelun lisäämistä ja yhteydenpidon lisäämistä palaverien, neuvotteluiden sekä tapaamisten muodossa. Ammattikorkeakouluja pidetään omilla alueillaan etenkin osaavien työntekijöiden kouluttajina. Pienemmillä paikkakunnilla ja kypsillä toimialoilla ammattikorkeakoulut ovat myös merkittäviä alueellisia vaikuttajia ja yritystoiminnan kehittäjäkumppaneita. (Marttila et al. 2004)

Opetus ammattikorkeakoulussa on teoriapohjaista, mutta käytäntöön suuntautunutta. Käytännössä tämä tarkoittaa tiivistä yhteistyötä koulun ja alueen yritysten välillä. Yhteistyön avulla opetukseen voidaan yhdistää asiantuntijaluentoja, kehittämistehtäviä ja erilaisia projekteja, jotka kaikki valmentavat opiskelijoita työelämään ja tuottavat käytännön osaamista. Opiskelijat ovat motivoituneita suorittamaan tehtäviä, joiden avulla he saavat tuntumaa työelämään ja joiden tuloksista yritykset voivat hyötyä.

Yksi hyvä tapa toteuttaa yritys yhteistyötä ja niihin liittyviä kehittämistehtäviä on ottaa opettajat mukaan yhteistyöneuvotteluihin ja tehtävien ideointiin. Opettajat tuntevat parhaiten opintojaksojen sisällöt sekä niiden opiskelijat ja pystyvät siten arvioimaan, millaisia tehtäviä opiskelijat pystyvät tekemään ja kuinka tehtävät soveltuvat opintojaksoille.

Olen itse teettänyt kehittämistehtäviä yhteistyössä yritysten kanssa lähes jokaisella opettamallani opintojaksolla. Suuri osa näistä tehtävistä on saatu siten, että olen opettajana ottanut yhteyttä yritykseen ja kertonut mahdollisuudesta yhteistyöhön ao. opintojaksolla. Idea tehtävästä on siis ollut valmiina jo kontaktointivaiheessa, jolloin sitä on ollut helpompi jalostaa keskustelussa yrityksen kanssa. Joidenkin yritysten kohdalla yhteistyöstä on muodostunut jatkuvaa, ja tehtäviä on tullut usealle eri opintojaksolle. Opiskelijoiden kannalta tämä on myös ollut

mielekästä, kun he ovat pystyneet hyödyntämään ja soveltamaan aiemmin hankkimaansa tietoa ja kokemusta.

WHD Gård

WHD Gård on Mäntyharjulla, Nurmaanjärven kauniissa maisemissa sijaitseva Woikoski Oy:n omistama tila. Se on hankittu Woikoski Oy:n omistukseen 1930-luvulla, ja sitä pidettiin oman aikakautensa mallitilana. Tilalla kasvatettiin mm. Ayshire-karjaa, kantapalkittuja lampaita ja myöhemmin mm. nutrioita. Siellä oli työhevosia, joilla ajettiin myös kilpaa. Pelloilla viljeltiin viljaa ja sokerijuurikasta. Tilalla oli Voikosken kylälle suuri sosiaalinen merkitys. Vuosien saatossa tila oli päässyt huonoon kuntoon, ja sen kunnostaminen aloitettiin vuonna 2006.

Nyt tilasta on kunnostettu tasokas matkailukokonaisuus, jonka toimintaa on toteutettu vuoden 2014 kesästä alkaen. WHD Gård tarjoaa majoitusta, ravintolapalveluja, monipuolista ohjelmallista toimintaa sekä hevosten valmennus- ja kuntoutuspalveluja.

Majoituspalvelujen osalta WHD Gård tarjoaa eritasoisia majoitusvaihtoehtoja ryhmille ja yksittäisille matkailijoille. WHD GuestHouse on uusi tasokas ja viihtyisä, 10 kahden hengen huonetta käsittävä majatalo. Joulukuussa 2014 valmistunut Jahtimaja on myös vuokrattavissa pienempien ryhmien käyttöön. Tämän lisäksi Haiminjärven Eräkämpä tarjoaa idyllisen majoitusvaihtoehdon luonnon rauhassa.

WHD Gårdin ravintolapalvelut ovat asiakkaiden käytössä tilauksesta. Ravintolatiloihin voidaan myös järjestää asiakkaiden toiveiden mukaisia juhlia, yritystilaisuuksia ja virkistyspäiviä. Talliravintola Hilupilttuussa on ruokailutilat 50 henkilölle ja viihtyisä baarinurkkaus. Ravintolalle myönnettiin joulukuun alussa A-oikeudet. Automuseon yhteydessä sijaitsee kahvila-ravintola Esson Baari, jossa on 60 asiakaspaikkaa. Tilat muuntuvat helposti myös kokous- ja koulutustiloiksi.

WHD Gårdin tila muodostuu yhtenäisestä 400 hehtaarin alueesta. Tilalla harjoitetaan fasaaninkasvatusta, jonka ansiosta asiakkaille voidaan taata tapahumarikkaita metsästyselämyksiä. Alueen kalaisat lammet ovat käytettävissä kalastustarkoitukseen majoittujille ja metsästysasiakkaille. Tila tekee yhteistyötä kalastusoppaan kanssa, joten asiakkaiden on mahdollista tilata myös ohjattu kalastusmatka.

Tilan omistajien autoharrastuksen ansiosta WHD Automuseossa on esillä yksi Suomen kattavimmista autokokoelmista. Museon mielenkiintoinen 45–50 auton kokoelma liittyy tiiviisti Voikosken teollisuushistoriaan ja Palmbergin suvun historiaan. Autokokoelmaan tutustutaan oppaan johdolla, ja samalla kuullaan mielenkiintoisia tarinoita autoihin liittyen. Ryhmävieraille museo on

avoinna tilauksesta ja yksittäisille vieraille määrättyinä päivinä.

Hevospalvelukeskus tarjoaa hyvät puitteet ratsastus-, ravivalmennus- ja koulutustoiminnalle. Tilalla järjestetään luentoja hevosten terveydestä ja hyvinvoinnista sekä ratsastajan fyysisistä tukitoiminnoista ja ravinnosta. Tämän lisäksi hevospalvelukeskus tarjoaa yksilöllistä kuntoutusta tai valmennuksen tehostamista.

Tilalla työskentelee vakituisesti neljä henkilöä. Heistä kolme toimii ainakin jossain määrin asiakaspalvelutehtävissä ja yksi henkilö toimii siistijänä. Henkilöstön toimintaa koordinoi tilan pehtorinna, joka myös huolehtii tilan markkinoinnista ja palvelujen myynnistä. Tilan ruokailupalvelut myydään tilauksesta, ja niiden tuottamisesta vastaa emoyhtiön palveluksessa työskentelevä kokki.

Työelämäjakson kehittämistehtävä

Brändäämisellä tarkoitetaan yrityksen markkinointitoimenpiteitä, joiden avulla pyritään vaikuttamaan kohderyhmien tietoisuuteen brändistä, heidän mielikuviansa siitä sekä asiakasuskollisuuden edistämiseen. Tavoitteena on saada heidät valitsemaan yrityksen brändi muiden brändien joukosta. (*Aaker 2010, 8–10.*)

Kotlerin ym. (2008, 521) mukaan brändit ovat paljon muutakin kuin nimiä ja symboleita ja yksi avaintekijöistä avaintekijöistä yrityksen ja sen asiakkaiden välisessä suhteessa. Brändin avulla asiakas tunnistaa tuotteen tai palvelun ja liittää siihen käsityksensä sen käytöstä ja laadusta. Brändiin yhdistetään yleensä myös tunne-elementtejä. Lopullinen käsitys brändistä muodostuu asiakkaan mielessä.

Palvelukonsepti tarkoitetaan ajatusmallia siitä, miten yrityksen asiakkaalle tuotetaan sen tarjoamien palvelujen avulla arvoa. Konseptin avulla voidaan luoda uusia palveluja ja myös edelleen kehittää jo tarjottavia palveluja. Konseptin avulla kuvataan palvelujen keskeiset ominaisuudet. Palvelukonseptin määrittelyssä yhdistetään sekä käyttäjälähtöisyys että havainnollinen ja visuaalinen esitystapa. Visuaalisuuden avulla autetaan asiakasta ymmärtämään palvelun aineettomia ominaisuuksia, kuten esimerkiksi yrityksen arvoja. Konseptisuunnitteluun kuuluu asiakkaan tarpeiden tunnistaminen, konseptin kehittämisen, valinta, testaus ja viimeistely. (*Miettinen 2011.*)

Työelämäjakson kehittämistehtävänä oli uuden matkailupisteen, WHD Gårdin, ja sen palvelujen brändäys ja konseptointi. Kehittämistehtävän pohjaksi oli eri opintojaksoilla teetetty kehittämistehtäviä segmentointiin ja markkinointiviestintään liittyen, ja saatua aineistoa pyrittiin hyödyntämään työelämäjakson kehittämistehtävässä. Tavoitteena oli, että kehittämistehtävän tulosten avulla WHD Gård pystyy aloittamaan täysipainoisen myynti- ja markkinointityön tuotettua materiaalia hyödyntäen.

Kehittämistehtävän käytännön toteutuksen selkeyttämiseksi kehittämistehtävä jaettiin pienempiin osa-alueisiin:

- WHD:n palvelukonsepti ja tarjonta kategorioittain
- Asiakassegmenttien määrittely
- WHD Gårdin peruslupauksen määrittely ja sitä tukevien viestien kehittäminen
- Kausitavoitteet ja niiden perusteella markkinointisuunnitelma vuodelle 2015
- Kuvapankin määrittely aihealueittain
- Käytössä olevan markkinointimateriaalin analysointi sekä analyysin ja ideoinnin pohjalta WHD Gårdin graafisen ilmeen määrittely (tunnusvärit, graafiset elementit, kuvamaailma, typografia).
- Asiakastiedon keräämisten ja hyödyntämisen kartoittaminen
- Lomake-, taitto- ja esityspohjien toteutus.

Koska WHD Gårdilla on vähän henkilökuntaa ja epäsäännölliset aukioloajat, sovittiin työelämäjakson toteutus tehtäväksi osittain etätöinä.

Kehittämistehtävän toteutus

Kehittämistehtävän aluksi kävin läpi kaikki opiskelijoilla teetetyn kehittämistehtävät. Tämän perusteella muodostui selkeä kuva siitä, millaisen vaikutelman yrityksen esittelystä saa olemassa olevaan materiaaliin perehtymällä ja yrityksen edustajan esityksen perusteella. Perehdyin myös yrityksessä tähän mennessä tehtyyn markkinointimateriaaliin ja analysoin sen hyvät puolet ja mahdolliset kehittämistarpeet. Tämän jälkeen kävimme tilan pehtorinnan kanssa keskusteluja siitä, mitkä tehtäväkokonaisuudet työelämäjaksolla korostuvat ja missä järjestyksessä asioita tehdään. Visuaalisen ilmeen yhtenäistäminen asetettiin jakson keskeiseksi tavoitteeksi. Tehtäväkokonaisuus oli melko laaja, mutta todella mielenkiintoinen.

Visuaalisen ilmeen ja olemassa olevan markkinointimateriaalin analysointi oli helppo tehdä omaan osaamiseen pohjautuen samoin kuin nykytilan analyysi tilanteesta yleensäkin. Se auttoi hahmottamaan tehtävän asettelua, ja analyysin merkitys on työelämäjakson jälkeen tarkoitus selvittää myös opiskelijoille.

Olen aiemmassa työssäni ostanut paljon mainostoimistopalveluja, koordinoinut kuvauksia ja tuottanut markkinointimateriaalin sisältöä. Siksi visuaalisen ilmeen linjaaminen ja erilaisten vaihtoehtojen hakeminen toimeksiantajalle tuntui suhteellisen helpolta. Vaikka olen ostanut mainostoimistopalveluja, en ole aiemmin kuitenkaan koostanut graafisia ohjeita enkä myöskään taittanut esitteitä. Myös käyttövalmiiden pohjien työstäminen oli minulle uutta.

Työelämäjakson aikana käytin päivittäin Adobe Photoshop- ja InDesign-ohjelmia sekä MS Officeen Power Pointia. Sain runsaasti uutta oppia sekä kuvien käsittelyssä että taittamisessa. Samalla ao. ohjelmien käyttöön tuli jonkinlainen rutiini, eli nyt ohjelmia avatessa ei enää tarvitse muistella kuinka niitä käytetään.

Opin myös kuinka pienen yrityksen markkinointia hoidetaan käytännössä. Aiempi kokemukseni markkinointitehtävistä on hankittu kansainvälisestä kattomarkkinoinnista, ja moni asia tehdään siellä eri tavalla. Pienessä yrityksessä yksi henkilö hoitaa usein kaikki myynti- ja markkinointitehtävät, ja ulkopuolisia palveluja käytetään mahdollisimman vähän. Opin hyödyllisen uuden näkökulman, jonka aion myös välittää opiskelijoille.

Työelämäjakson tuloksena WHD Gårdille on määritelty selkeät asiakassegmentit ja niille markkinoitavat palvelukokonaisuudet. Kuvapankille on perustettu kansiot kategorioittain ja kuvia on valmiiksi käsitelty. Yritykselle on määritelty visuaalinen ilme, joka on yhdenmukainen kaikessa materiaalissa verkkosivustosta lomakepohjiin ja opasteisiin. Tulevaa markkinointimateriaalin tuotantoa varten yritykselle on tehty graafinen ohjeistus, lomakepohjat, PPT-esityspohjat, ID-taittopohjat sekä opastekylytien, ruokalistojen ja tiedotteiden pohjat. Yritykselle on myös ideoitu keinoja tavoittaa halutut kohderyhmät sekä hahmoteltu markkinointiviestinnän vuosisuunnitelmaa. Samoin on pohdittu keinoja hyödyntää sosiaalista mediaa markkinointiviestinnässä. Yritys voi myöhemmin päättää mitä asioita se käytännössä toteuttaa ja miten.

Työelämäjakson ansiosta Mikkelin Ammattikorkeakoulu sai jo etukäteen käytännönläheisiä kehittämistehtäviä useille eri opintojaksoille. Opiskelijat olivat motivoituneita, kun saivat mieltä ratkaisuja aitoihin tilanteisiin. Koska työtä kehittämistehtävien pohjalta jatketaan edelleen, voimme tulevilla opintojaksoilla tarkastella opiskelijoiden pohjatyon perusteella tehdyn työn lopputuloksia.

Pohdinta

Odotukseni työelämäjakson suhteen olivat jakson alkaessa korkealla, olinhan pääsemässä taas vaihteeksi työskentelemään yritysmaailmassa. Lisäksi koin kehittämistehtävän erittäin mielenkiintoiseksi. Se liittyi vahvasti omaan osaamisalueeseeni ja ajattelin työelämäjaksosta olevan hyötyä opetuksen suhteen tulevaisuudessa.

Koska tila ei ole päivittäin avoinna, ja henkilökuntaa on paikalla epäsäännöllisesti, ei minulla ollut yrityksessä työpistettä. Tämä saattoi vaikuttaa siihen, että yrityksen tavoitteet, toimintatavat ja odotukset eivät ehkä kaikilta osin olleet minulle selkeitä enkä tarkkaan tiennyt mitä minulta odotettiin. Myöskin yrityksen henkilöstö on kovin kiireistä, mikä osaltaan hidasti asioihin perehtymistä. Myös aika on rajallinen resurssi, ja jälkeinpäin ajateltuna tehtäväkokonaisuus saattoi olla liian laaja. Koen kuitenkin, että sain uusia ideoita tulevia opetustehtäviä varten ja etenkin varmuutta ohjelmien käyttöön.

Työelämäjakso oli itselleni hyödyllinen paitsi käytännön taitojen kehittämisessä, myös omien resurssien hahmottamisessa. Ennakkoon kuuden viikon jakso yrityksessä tuntui pitkältä ajalta, mutta taustatyö erilaisten asioiden kartoittamisessa vei yllättävän paljon aikaa. Työelämäjakson etukäteisvalmistelut kannattaa aloittaa hyvissä ajoin ja tehdä pohjatyö huolellisesti.

Tehtäväkokonaisuus työelämäjaksolla on kertaluontoinen projekti. Sen edessä on kuitenkin havaittu uusia kehittämiskohteita ja keskusteltu mahdollisuudesta toteuttaa uusia kehittämistehtäviä tulevilla opintojaksoilla. Olemmekin jo alustavasti keskustelleet jatkotehtävistä, joiden avulla yhteistyömme jatkuisi myös vuonna 2015. WHD Gårdin henkilökunta on ollut Mamkin suuntaan erittäin avointa yhteistyölle ja vierailut luennoilla perehdyttämässä opiskelijoita yrityksen toimintaan. Lisäksi yksi opiskelijaryhmä (Business Management) teki vierailun tilalle.

Lähteet

Aaker David A. 2002. Building Strong Brands. 2010. London: Simon & Schuster UK.

Ammattikorkeakoululaki 923/2014

Kotler Philip, Armstrong Gary, Wong Veronica & Saunders John 2008. Principles of Marketing, Fifth European Edition. 2008. Harlow: Pearson Education.

Marttila Liisa, Kautonen Mika, Niemonen Heidi & von Bell Kaarina 2004. Yritysten ja ammattikorkeakoulujen T&K-yhteistyö. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Miettinen Satu, 2011. Palvelujen konseptointi.
<http://www.slideshare.net/samietti/palvelun-konseptointi>. Päivitetty 15.11.2011. Luettu 25.1.2015

Nurminen Ritva, Laitinen-Väänänen Sirpa 2012. Työelämälähtöisyys Uusi ura opettajana - projektin ammatillisessa opettajankoulutuksessa. Jamkin verkkolehti. <http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2012/09/21/tyoelamalahtoisuus-uusi-ura-opettajana-projektin-ammattillisessa-opettajankoulutuksessa>. Päivitetty 22.1.2015. Luettu 25.1.2015.

Sund Anne-Mari 2007. Verkostohankkeet ammattikorkeakoulujen kehittämisen välineenä. Ammattikorkeakoulujen verkostohankkeet. Opetusministeriön julkaisuja 2007: 1.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/opm1.pdf?lang=fi>. Luettu 24.1.2015.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014

WHD Gård 2015. www-dokumentti. <http://www.woikoskiheliosdressage.fi/>. Luettu 28.12.2014

Liiketalouden lehtori sellutehtaalla

Kokemuksia ja näkemyksiä Open House -projektista

Pia Kaari

Open House -hankkeen tavoitteena on kehittää ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistoimintaa lisäämällä osaamisen vaihtoa työelämän kanssa. Käytännössä tämä on tarkoittanut opettajien työelämäjaksoja, jotka edistävät opettajan tutkimus- ja kehittämisvalmiuksia ja kasvattavat ammattikorkeakoulun verkostoja ja osaamista. Keskeisenä – ja ehkä haastavimpana - tavoitteena on luoda projektin kuluessa pysyviä toimintamalleja ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyölle.

Kun kevättalvella 2014 kuulin ensimmäisen kerran Open House -projektista, kiinnostuin välittömästi. Opetuksen parissa oli vierähtänyt kymmenen vuotta, ja olin jo itsekseni ehtinyt pohdiskella, että ehkäpä lyhyt jakso muissa tehtävissä voisi olla sekä opettavaista että virkistävää. Lisäksi Open House -projektin tavoitteet opettajan tutkimus- ja kehittämisvalmiuksien kehittämisestä ja yritysyhteistyömallien luomisesta kuulostivat sekä järkeviltä että myös haastavilta, ja juuri minun tarpeitani vastaavilta.

Vaikka opettajan työ on parhaimmillaan innostavaa, haastavaa ja mukaansatempaavaa, ei toisinaan voi välttyä ajatukselta, että jospa sittenkin ruoho aidan toisella puolella olisi vihreämpää. Ja jos ei vihreämpää, niin ainakin erilaista. Joten päätin tarttua mahdollisuuteen käydä tarkistamassa, miten asia oikein on.

Koska mitään valmista työpaikkaa opettajille ei ollut tarjolla, ryhdyin itse pohtimaan eri vaihtoehtoja. Ensimmäisinä mahdollisina kohdeorganisaatioina mieleeni tulivat Kymenlaakson vielä jäljellä olevat metsäteollisuusyritykset. Olin aikoinani työskennellyt muutaman vuoden paperitehtaan myyntiosastolla ja siitä ajasta oli jäänyt lukkarinrakkaus alaa kohtaan. Liiketalouden lehtorina olen opettanut mm. henkilöstöhallintoa ja johtajuutta, ja nimenomaan henkilöstötehtäviin halusin tällä työelämäjaksollanikin. Niinpä ottaessani yhteyttä metsäteollisuusyrityksiin lähestyin ensisijaisesti henkilöstöstä ja koulutuksesta vastaavia henkilöitä ja tiedustelin heiltä mahdollisia opetusalaani liittyviä tehtäviä.

UPM Kymin henkilöstöpäällikön Kai Latvalan ja työsuohdepäällikön Seppo Mäkisen haastattelussa kävi ilmi, että UPM Kymin sellutehtaan juuri

käynnistyneeseen KYMI700 -projektiin tarvittaisiin koulutussuunnittelija. Aikamme keskusteltuamme päädyimme siihen tulokseen, että tämä tehtävä täyttäisi varsin hyvin UPM:n senhetkiset tarpeet sekä soveltuisi mainiosti myös Kymenlaakson ammattikorkeakoulun (Kyamk) työelämäjakson tavoitteisiin. Lisäksi henkilökohtainen osaamiseni ja kehittymistarpeeni asettuivat juuri tähän viitekehykseen.

Open House -projektista KYMI700-projektiin

UPM Kymin sellutehtaalla käynnistettiin keväällä 2014 mittava 160 miljoonan euron investointiprojekti (*KYMI700*). Tuotantoa laajennetaan ja modernisoidaan. KYMI700-investointiprojektiin sisältyvät uusi kuorimo, havukuitulinjan modernisointi sekä uusi sellun kuivauskone. Samalla koko tehdasintegraatin eli sellutehtaan sekä paperitehtaan energiatehokkuutta parannetaan. Tämän projektin henkilöstöön minut siis palkattiin koulutussuunnittelijaksi.

Ennen työelämäjaksoni alkua tapasin projektijohtaja Tero Ojalan, jonka kanssa keskustelimme tarkemmin työni sisällöstä. Tehtäväkseni muotoutui koulutussuunnitelman laatiminen uudistetun sellutehtaan työntekijöille, ja mikäli ehtisin, myös sen käytäntöön paneminen. Koska KYMI700-projektin investoinnit tuovat tullessaan paljon uutta tekniikkaa, henkilökunta on koulutettava huolellisesti uusien laitteistojen käyttöön. Koulutuksella on myös motivoiva ja innostava tavoite: sen avulla pyritään sitouttamaan työntekijät jo alusta alkaen uudistetun sellutehtaan tuotantotavoitteisiin. Samalla parannetaan työilmapiiriä ja lisätään työtyytyväisyyttä.

Koulutussuunnittelijan toimenkuva sisälsi seuraavia tehtäviä:

- KYMI700-projektin hankintasopimusten läpikäyminen ja henkilökunnan koulutuksesta sovittujen tuntimäärien, ajankohtien ja sisältöjen tarkistaminen toimittajien ja projekti-insinöörien kanssa
- Yhteydenotot toimittajiin ja alustavien koulutussuunnitelmien laatiminen
- Yhteydenotot tehtaan niihin esimiehiin, joiden vastuulla on alaisensa työaikasuunnitelmat.
- Palaverit sekä projektihenkilöstön että uudistetun tehtaan esimiesten ja käyttöhenkilökunnan kesken koulutustarpeiden hahmottamiseksi ja tarkentamiseksi
- Koulutusmateriaalin alustava tarkistus ja tarkistuttaminen
- Lopulliset koulutussuunnitelmat ja koulutusaikataulut kuorimon, kuivauskoneen ja kuitulinjan henkilöstölle.

Työni edetessä ymmärsin, että vaikka tehtävät kuulostivat suhteellisen yksinkertaisilta ja selkeiltä, eivät ne käytännössä sitä olleetkaan. Haasteita toivat mm. hankintasopimusten yhteydessä ostetun koulutuksen valtava määrä, joka oli satoja tunteja, koulutuksen vaatima aika ja aikataulutus työvuorot ja lomajaksoit huomioon ottaen, eri henkilöstöryhmien väliset näkemyserot koulutuksen tarpeellisuudesta ja käytänteistä sekä käyttöhenkilökunnan työvuorokalenterit ja siinä tapahtuvat muutokset.

Ensimmäisten viikkojen aikana ryhdyin laatimaan suunnitelmaa siitä, miten työssä kannattaisi edetä. Lähtökohtana pidin sitä, että tärkeintä on ymmärtää KYMI700-projektin pääkohteet ja tavoitteet, ennen kuin voin aloittaa minkäänlaisen koulutussuunnitelman rakentamista. Opettelin kuorimon, kuitulinjan ja kuivauskoneen toiminnot pääpiirteissään ja tutkin kyseisten koneiden henkilöstökaavioita. Lisäksi oman aikansa vei tehtaan organisaatorakenteeseen ja hierarkiaan perehtyminen. Vuorotyökalenteri ei ollut minulle entuudestaan tuttu, joten vuorotyön logiikkaakin ihmettelin tovin.

Kun olin päässyt projektin päätavoitteista kartalle, järjestin tapaamisia tehtaalla eri organisaatiossilla olevien päälliköiden kanssa saadakseni kuulla heidän näkemyksiään koulutuksen roolista ja tavoitteista. Tapaamiset olivat varsin hyödyllisiä: pääsin paremmin sisälle insinöörien ajatusmaailmaan ja tuotantoorganisaation toimintaperiaatteisiin. Tämän jälkeen kävin projektin työmaakohteissa jututtamassa osastomestareita, vuoromestareita ja käyttöhenkilökuntaa.

Työni edetessä ymmärsin, että vaikka olen ammattipedagogi, on luonnollisesti tätä tehtävää varten opiskeltava myös UPM:n koulutusstrategiset tavoitteet ja linjaukset. Panin merkille, että suur yrityksissä myös uusimmat henkilöstön kehittämis- ja koulutus painotukset oli strategioissa otettu huomioon. Vaikka koulutushenkilökuntaa olikin viime vuosien aikana irtisanottu, henkilöstön kehittäminen ja kouluttaminen näyttäytyivät UPM:n itsensä esittelemänä tärkeässä roolissa sekä varsin ajanmukaisin välinein ja keinoin kuvattuina.

Kolmen työelämäkuukauden aikana sopeuduin hyvin tehdaselämään. Ehdin tutustua KYMI700-projektiorganisaatioon, Kymin sellutehtaan toimintaan ja sellun tuotantoprosessiin. Laadin koulutussuunnitelman ensimmäisen version, mutta projektin aikataulun takia koulutusten varsinainen toteutus jäi keväälle 2015.

Open House -projektin tavoitteena on opettajan kehittyminen, mutta myös työelämän käytäntöjen kehittäminen. Jotta tämä olisi mahdollista, on ymmärrettävä toimialan peruslainsäädännöt, kohdeyrityksen toimintakulttuuri, vallitsevat käytänteet ja prosessit ja vielä tunnettava ihmiset. Tässä suhteessa ne opettajat, jotka jo LCCE-toiminnan (*Learning and Competence Creating Ecosystem*) tai muun oman ammatillisen väylänsä kautta ovat olleet yrityskontakteissa, voisivatkin hyötyä Open House -projektista eniten. Esimerkiksi ne opettajat, jotka ovat ohjanneet tietyille yrityksille tehtyjä opiskelijaprojekteja, voisivat saada arvokasta

sisäpiiriin tietoa sekä toimintatapojen tuntemusta ja ymmärrystä työskennellessään juuri näille samaisille yrityksille.

Havaintoja ja kehittämisasiideoita

Kun aloittaa täysin puhtaalta pöydältä täysin vieraassa työympäristössä, vastaan tulee monenlaisia tuntemuksia ja kokemuksia. Ensimmäisten päivien riittämättömyden ja osaamattomuuden tunteista aina iloisein ahaa-elämyksiin ja oppimiskokemuksiin – ja siihen tyytyväiseen huomioon, että näinkin keski-ikäinen ja rutinoitunut opettaja voi oppia uutta ja löytää omaan työhönsä monenlaisia uusia ja raikkaita näkökulmia. Ja myös sen, että opettajallakin voi olla ammatillisesti annettavaa muuallakin kuin kouluympäristössä.

Ensimmäiset viikot tehtaalla menivät uusia tehtäviä opiskellessa ja organisaatiokulttuurin erilaisuutta ihmetellessä. Pikku hiljaa näihin totuttuani aloin tehdä havaintoja myös toimintaympäristöstäni. Opin, miten prosessit tässä organisaatiossa etenevät, miten kukin työntekijä mieltää oman osuutensa kokonaisuudessa ja miten ammattitaito ja ammatillinen osaaminen tässä työyhteisössä mielletään. Tässä kohdin ryhdyin myös vertailemaan ammattikorkeakoulua ja tehdasta sekä organisaationa että ammatillisen tiedon tuottajana ja käsitelijänä. Pohdin, mitä mahtavat tarkoittaa ”opettajan työelämälähtöiset tutkimus- ja kehittämisvalmiudet”, joiden kehittäminen on tämänkin Open House -projektin yksi päätavoite.

Omat tutkimus- ja kehittämisvalmiuteni olivat suurennuslasin alla, ja luonnollisesti paljon opittavaa ja kehitettävää löytyi. Sain runsaasti uusia ideoita oman opetukseni sisällön, laadun ja opetusmetodien uudistamiseen. Mutta tärkeimmät havaintoni liittyivät laajempaan kokonaisuuteen: mitä ovat ne työelämätaidot ja -valmiudet, joita opiskelijoillemme opetamme ja välitämme?

Ensimmäinen havaintoni koskee ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmaa ja opetusmeisä sisältöä. Työelämäjaksoni aikana huomasin, kuinka tärkeitä ammatilliset perustaidot ovat. Näkemykseni mukaan jokaisen ammattikorkeakoulusta valmistuvan opiskelijan on hallittava oman alansa käytännöt ja oman alansa perustaidot. Tämä on ehkä itsestäänselvyys, mutta voiko olla niin, että tätä periaatetta pitäisi silti nostaa uudestaan esille? Vai onko niin, että opetussuunnitelmaa tehdessämme meillä on varsin erilaisia käsityksiä siitä, mitä alakohtaiset käytännöt ja perustaidot tarkoittavat? Esimerkkinä mainitsen, että tradenomi-opiskelijan kohdalla tämä tarkoittaa tietoteknisiä taitoja, kielitaitoa ja kauppamatematiikan hallintaa. Lisäksi tradenomin tulisi hallita muutakin kuin pelkät perusteet laskentatoimesta, markkinoinnista, henkilöstöhallinnosta ja työelämän lainsäädännöstä. Edellä mainitut tiedot ja taidot ovat juuri sitä *ammattillista osaamista*, jota työnantajat tradenomeilta odottavat. Tällä en tarkoita sitä, etteikö teoreettinen, käsitteellinen ja pohdiskeleva opetus kuuluisi ammattikorkeakouluun, mutta opiskelijat on varustettava *ensisijaisesti* juuri niillä taidoilla,

joita he työllistyäkseen ensimmäisiin työpaikkoihinsa tarvitsevat. Pelkät perusteet kustakin aihealueesta ei riitä, vaan osaamista on syvennettävä ja *osaamisen taso on varmistettava* ennen kuin siirrytään käsitteellisempään ja teoreettisempaan opetukseen. Työelämä odottaa ammattikorkeakoulusta valmistuvalta opiskelijalta *ammattiosaamista*.

Toinen havaintoni liittyy siihen, että ammattikorkeakoulussa opetetaan varsin paljon eri aihealueita nimenomaan johtajuuden näkökulmasta. Opiskelijamme ovat pääsääntöisesti hieman yli kaksikymmentävuotiaita, jotka tulevat hakemaan ammattikorkeakoulusta ammatillista osaamista ja pätevyyttä. Tälläkään en tarkoita sitä, ettemmekö voisi opettaa johtajuutta, mutta alaistaitojen oppiminen olisi mielestäni tässä elämänvaiheessa huomattavasti merkityksellisempää. Olemme myös vastuussa väärän illuusion luomisesta tradenomi-opiskelijoille: harva löytää oman alansa ensimmäisen työpaikan esimiestehtävistä, vaan suurin osa aloittaa aivan sieltä mistä muutkin eli rivityöntekijänä ja etenee siitä mahdollisesti vuosien varrella.

Kolmanneksi pohdin Open House -projektin perustematikkaa. Miten työelämälähtöisyys voisi olla kantavana voimana sekä opetuksessa että TKI-toiminnassamme? Ryhdyin rakentamaan kuvaa opiskelijan, opettajan ja yritysmaailman kohtaamisesta. Miten nämä kolme maailmaa kohtaavat? Kuinka kaukana ovat opiskelija, opettaja ja työelämä toisistaan? Mitä opetetaan, miten opetetaan, mitä oikeasti opitaan?

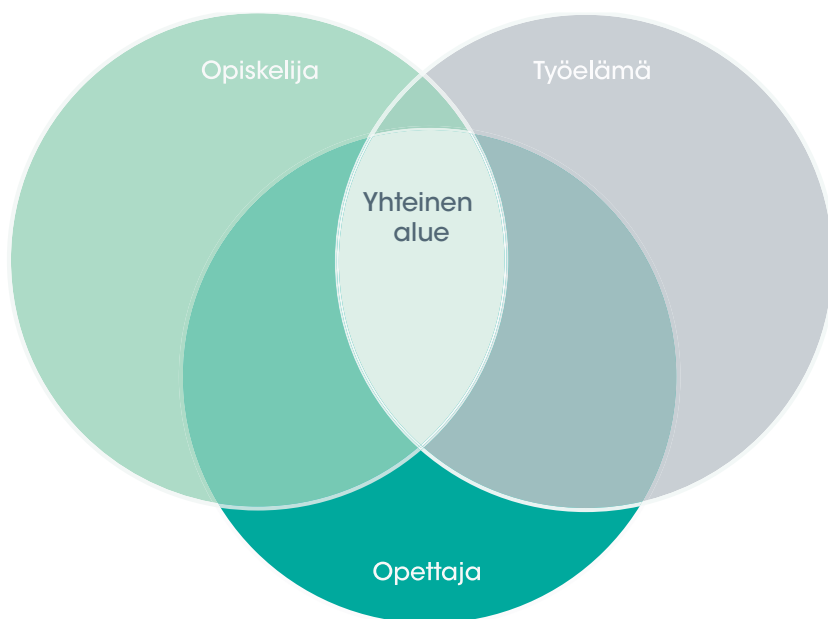
Opiskelija tuo luokkahuoneeseen nuoren ikänsä lisäksi myös oman persoonansa ja maailmankatsomuksensa, perhetaustansa ja sosiaalisen viitekehityksensä. Opettaja samoin, mutta hän tuo tullessaan hieman varttuneemman ja aikuisemmän katsantokannan ja mahdollisesti melko akateemisenkin lähestymistavan opiskeltavaan aiheeseen. Yritysmaailma, jonka sielunelämää opettajan tulisi ymmärtää ja tulkita, opettaa ja kehittää, ei tule konkreettisesti luokkahuoneeseen, mutta on läsnä opettajan ymmärryksenä ja asiantuntevuutena.

Työelämän käytännöt ja uusimmat toimintamallit tulisi opettajan välittää opiskelijoille. Open House -projekti on loistava väylä opettajille käydä päivittämässä käytännön osaamistaan sekä antaa oma kontribuutionsa yrityksen toimintaan. Mitä vahvempi ja luonnollisempi yhteys työelämän toimijoihin opettajalla on, sitä selkeämmin hän pystyy olemaan aitona työelämätiedon välittäjänä luokkahuoneessa. Tällä en tarkoita sitä, etteikö opettajan rooliin kuulu myös akateemisen tiedon lähteille opastaminen. Parhaimmillaan amk-opettajan työssä yhdistyvät uusin ja tuorein tutkimustieto ja työelämän viimeisimmät käytänteet.

Opettajan haastavana tehtävänä on myös opiskelijan lähtökohtien ymmärtäminen ja jossain määrin myös opiskelijan asemaan asettuminen. Ilman näitä taitoja opettajan on varsin hankalaa toimia luokkahuoneessa työelämän käytäntöjen tulkkina ja välittäjänä.

Yhteisen ”kielen” löytyminen tulisi olla ammattikorkeakouluissamme jatkuvana tavoitteena. Haasteena näenkin sen, miten nämä kolme maailmaa voisivat

aidosti lähentyä eli miten yhteinen pinta voisi olla mahdollisimman suuri ja kaikkia osapuolia tyydyttävä. Lisäksi ammattikorkeakouluille asetettu tavoite, työelämän käytäntöjen kehittäminen, on aidosti mahdollista vain, jos näillä kolmella osapuolella on aitoa halua laajentaa yhteistä ymmärrystä. Vuoropuhelun tulee olla sekä avointa että uusia mahdollisuuksia etsivää.



Kuva 3. Opiskelijan, opettajan ja työelämän kohtaaminen. Mitä suurempi on yhteinen alue, sitä enemmän opetus on TKI-toimintaa tukevaa ja työelämälähtöistä, ja sitä selkeämmin opettaja puhuu yhteistä kieltä sekä opiskelijan että työelämän kanssa. *Kuva: Piia Kaari*

Yhteistyön kehittämissuunnitelmat

Yhteistyön kehittämisen edellytyksenä on se, että Kymkissa ymmärretään UPM Kymin organisaatorakenne ja se, mitkä toiminnot juuri tässä tehdasintegraatissa tukevat opetettavia aihealueitamme. Näin myös tunnistamme sen, mitä annettavaa meillä koulutuksen ammattilaisina vastaavasti voisi olla. Tämä tarkoittaa myös niiden ihmisten tuntemista, jotka toimivat portinvartijoina ja vievät oppilaitosyhteistyötä eteenpäin. On huomattava, että oppilaitosyhteistyö on kirjattu UPM Suomen HR-toimintojen ammatillisen koulutuksen palvelualueisiin.

Yhteistyötä voidaan viedä eteenpäin seuraavilla eri tavoilla:

- Tradenomi- ja insinööriopiskelijoita harjoitteluun eri osastoille.
- Liiketalouden ja tekniikan opettajia harjoitteluun eri osastoille.
- UPM Kymi voi tarjota projekti- ja opinnäytetyön aiheita
- UPM Kymi voi tarjota asiantuntijaluentoja tai luentosarjoja, mikäli sopivia ja halukkaita luennoitsijoita löytyy. Aina eivät opiskelijat tarvitse yritysesityä, vaan konkretiaa työn sisällöistä ja käytännön työn kuvaamista.
- Kyamk voi tarjota luentoja ja luentosarjoja.
- Kaikkein haasteellisimpana mahdollisuutena näen UPM Kymille Kyamkin räätälöimät koulutuspaketit.

Yllä esittämäni vaihtoehdot ovat varsin perinteisiä, ja varmasti innovatiivisempiakin yhteistyömuotoja olisi mahdollista kokeilla. Jostakin täytyy kuitenkin aloittaa, ja uskoisin, että ajan mittaan ja matkan varrella voi syntyä mitä erilaisimpia ajatuksia uudentlaisista yhteistyömahdollisuuksista.

Osa 3.

Oppimisympäristöt

Pedagogiset näkemykset

Digital Business Development -opintojaksosta

Mikhail Nemilentsev

Johdanto

Kun viime aikoina internet-teknologioiden käyttö on lisääntynyt ympäri maailmaa, ovat myös sosioekonomiset prosessit muuttuneet merkittävästi. Aika usein jo muutaman vuoden toimineilla kasvuhakuisilla yrityksillä on aito halu kansainvälistyä. Yhtenä kansainvälistymisen tärkeimmistä edellytyksistä on digitaalisten menettelytapojen kehittäminen. Digitaalisuudella on vakaa kysyntä sekä kansallisilla että kansainvälisillä markkinoilla, koska asiakkaiden mieltymykset vaihtelevat nopeasti (*Chan 2000*). Sen takia yritysten täytyy palvella asiakkaitaan jatkuvasti saavuttaakseen pysyvää kilpailuetua.

Mikkelin ammattikorkeakoulun strategiassa digitaalisuus käsitetään yhtenä strategisista arvoista. Ammattikorkeakoulun digitaalisten toimintojen kehittämistä varten tarvitaan jatkuvaa oppimista. Digitaaliseen kasvuun liittyvien tehtävien ratkaiseminen on missä tahansa organisaatiossa yleensä mahdotonta ilman avointa, käytännöllistä ja tieteellistä prosessia. Tämän vuoksi Digital Business Development -opintojakson suunnitteluun oli tarpeellista valita kansainvälinen opiskelijaryhmä. Nuoret ihmiset, joilla on monikulttuurinen tausta ja tiettyä kansainvälistä työ- ja koulutusosaamista, ovat yleensä innokkaita etsimään tehtävien ratkaisuja suoraan verkossa. Toisin sanoen digitaalisten palveluiden kehittäminen on kansainvälisille opiskelijoille ymmärrettävä ja läheinen asia.

Digitaalisten tehtävien ideoiminen edellyttää laajaa kokemusta erityisesti työelämästä sekä käytännön taitoja. Sitä paitsi teknologinen ja tiedollinen vanhentuneisuus rajoittaa verkossa toimivia yrityksiä paljon enemmän kuin perinteisiä toimintoja harjoittavia yrityksiä. Toisaalta teknologian uuden sukupolven kehittyminen edellyttää uutta ja nuorempaa työntekijäsukupolvea. Kysyntää on siten niillä ihmisillä, jotka pystyvät toimimaan nykyisten markkinoiden kehityssuuntien ja asiakkaiden toiveiden mukaan (*Riebe ym. 2010*). Kun markkinat uudistuvat jatkuvasti, digitaalisten teknologioiden elinkaaret lyhenevät perinteisiin teknologioihin verrattuna. Tästä syystä ennakoitiin, että nuoret opiskelijat pystyisivät ratkaisemaan Mikkelin Puhelin Oyj (MPY) suunnitteleman tehtävän modernilla tavalla, varsinkin kun he ovat 24/7 verkossa Facebookin, Twitterin,

Googlen ja muiden internet-yhteisöjen ja web-sovellusten välityksellä.

Tämän artikkelin tarkoituksena oli analysoida Digital Business Development -opintojaksoa opettajan näkökulmasta. Kansainvälisen SPACE-verkoston ja Open House -hankkeen aktiivisena partnerina Mikkelin ammattikorkeakoulu järjesti digitaaliseen liiketoimintaan liittyvän kolmen viikon opintojakson elokuussa 2014. Kansainvälistä opiskelijaryhmää ja opetusympäristöä tarkasteltiin monipuolisesti MPY:n viestinnän antamien kehittämistehtävien mukaan. Lisäksi opintojakson hyödyllisyyttä ja sopivuutta käsiteltiin opettajan näkökulmasta. Opiskelijoiden monikulttuuriset taustat vaikuttavat positiivisesti heillä olevaan tietoisuuteen digitaalisesta liiketoiminnasta. Kehittämistehtävien lisäksi analysoitiin MPY:n kehittämistarpeet kansainvälisillä digitaalisilla markkinoilla. Lopuksi opiskelijaryhmien sisäisiä ja ryhmien välisiä viestintätapoja peilattiin opiskelijoiden, opettajien ja MPY:n edustajien kesken.

Opintojakson keskeisen aiheen valinta perustui EU-maiden teknologisiin edistysaskeliin. Pienillä ja keskisuurilla yrityksillä, jotka harjoittavat liiketoimintaa kasvavilla markkinoilla ja joilla on innovatiivisia, tieteellisiä ja kulttuurisesti sävyttyneitä tehtäviä, on tarve digitaaliselle osaamiselle ja digitaalisen liiketoiminnan kehittämiseksi. Lisäksi verkkotoiminnoilla on todettu olevan tärkeä rooli kaikissa asiakaslähtöisissä yrityksissä.

Kansainvälisyys ja monikulttuurinen oppimisympäristö

Valtava määrä informaatiota uudistuu koko ajan. Verkossa oleva informaatio on kuin liikkuva lumivyöry tai meren aalto, joka uhkaa peittää kaiken alleen. Vain pieni osa informaatiosta on kuitenkin hyödyllistä. Sellaista tietoa voidaan kutsua tehokkaaksi tiedoksi. Jotta alkuperäisestä informaatiosta voitaisiin jalostaa ja poimia siitä tehokasta tietoa, voidaan käyttää sekä mekaanisia että täysin automatisoituja algoritmeja.

Erilaisten digitaalisten tehtävien ratkaisemista varten ihmiset pystyvät vain koordinoimaan toimintaa (*Graham-Hyde 2014*). Toisin sanoen tehtävät käsitellään verkossa jossain määrin automaattisesti. Tässä suhteessa on huomioitava seuraavat seikat: a) tietojen käyttökelpoisuuteen vaikuttava vanhentuneisuus; b) kuluttajien jatkuva itseuudistuminen (tarkoittaen erityisesti niitä käyttäjiä, jotka hankkivat tietoa verkossa); c) nyky-yhteiskunnan muuttuvat arvot. Lisäksi yritykset sekä niiden asiakkaat ja muut sidosryhmät eivät usein tiedä miten oikein käsitellä kasvavia kulttuurisia eroja yhteiskunnassamme.

Kulttuuri yleensä vaihtelee maasta toiseen, mutta jopa saman maan kansalaisilla voi olla eroavia kulttuureita. Lisäksi yhden ryhmän edustajat, jotka kuuluvat kahteen tai useampaan erilaiseen sukupolveen, edustavat usein toisistaan poikkeavia kulttuureja. Kulttuuri vaihtelee konkreettisen kehyksen sisällä. Joissakin

tapauksissa naapurimailla on yhteisiä kulttuurisia elementtejä, mutta joissain muissa tapauksissa niillä ei ole yhtään yhteistä. Merkittävimpiä kulttuurieroja voidaan löytää esimerkiksi erilaisten uskonnollisten ja moraalisten vakaumusten välillä (*Holliman ja Rowley 2014*). Viimeksi mainitun väittämän mukaisesti voidaan katsoa, että kansainvälinen ryhmä, jonka jäsenet edustivat erilaisia maita ja kansalaisuuksia, oli kaiken kaikkiaan sopiva digitaalisten liiketoiminnan tehtävien ratkaisemiseksi.

Digitaalisena aikana kulttuurit yhdentyvät ja arvoerot kapenevat. Kun yritykset tavoittelevat massakuluttajia, yhteiset ihanteet puretaan (*Chan 2000*). Lisäksi yritykset eivät enää suhtaudu työntekijöiden persoonallisuuteen innostuneesti. Yrityksen on kuitenkin mahdollista säilyttää omaa ainutlaatuisuuttaan toiminnassaan, mutta potentiaalisten asiakkaiden määrä laskee vähitellen.

Taloudellisten suhteiden parantamista varten yritysten pitää ottaa enemmän vastuuta yhteisestä toiminnasta muiden organisaatioiden kanssa. IT-sektorilla työntekijät itse osallistuvat aktiivisimmin digitaalisen liiketoiminnan ratkaisujen kehittämiseen ja oman yrityksensä toimintojen siirtämiseen verkkoon (*Holliman ym. 2014*). Uusia markkinoita ja markkinarakoja luodaan huolimatta siitä, että yhteydettömillä eli offline-markkinoilla kilpailu on kovaa. Digitaalisten teknologioiden nopean kehityksen johdosta voidaan päätellä, että online-markkinoilla tuotteiden ja palvelujen erottaminen toisistaan on yleensä paljon selkeämpää kuin perinteisemmillä yhteydettömillä markkinoilla.

Digitaalista liiketoimintaa harjoittavilla kasvuhakuisilla yrityksillä on periaatteessa erilaisia mahdollisuuksia. Nousevat digitaaliset mahdollisuudet, joista vain osa liittyy kulttuurilähtöisiin mahdollisuuksiin, täytyy ensin tunnustaa. Mitä monikulttuurisempi ja nuorempi kehittäjien ryhmä on, sitä yksityiskohtaisempia ratkaisuja voidaan löytää liiketoiminnan kehittämisessä. Siitä syystä DBD-opintojakso suunniteltiin eurooppalaisten korkeakoulujen tutkinto-opiskelijoille. Seuraavassa analysoidaan opiskelijaryhmän rakennetta ja sen vaikutusta DBD-opintojakson valmisteluun.

Opiskelijaryhmän kuvaus kansainvälisestä näkökulmasta

Tutkinto-opiskelijat edustivat DBD-opintojakson kansainvälistä ryhmää. Opintojaksolla oli myös maisteriopiskelijoita Portugalista. DBD-opintojakson yhtenä tavoitteena oli kehittää opiskelijoiden IT-kompetensseja, verkkoteknologioiden hallintaa, digitaalisen viestinnän ammatillista käyttöä kansainvälisessä ympäristössä jne. Opiskelijoilta odotettiin kuitenkin riippumatonta ajattelua sekä aitoa halua sopeutua informaation muuttuvaan volyyymiin ja laatuun (*Riebe ym. 2010*). Digitaalisella informaatiolla ei myöskään ole kovin ilmeisiä kansallisia tai kansainvälisiä rajoja. Kansainvälinen ryhmä valittiin näiden tietojen pohjalta.

DBD-opintojakson toteutuksen aikana opiskelijat toimivat avoimesti, ystävällisesti ja tehokkaasti. Huolimatta siitä, että opiskelijat olivat kotoisin erilaisista eurooppalaisista kaupungeista, he kuuluivat lähes samaan ikäluokkaan. Vanhin opiskelija täytti 32 vuotta, kun taas suurin osa opiskelijoista oli 20–25-vuotiaita. Muutamilla opiskelijoilla oli jo IT-alan taitoja ja digitaalisen alan työkokemusta. DBD-opintojakson toisesta koulutuspäivästä lähtien opiskelijaryhmä jaettiin kuudeksi tiimiksi, joissa kussakin oli 5–6 jäsentä. Kolmen viikon aikana opiskelijat etsivät ratkaisuja MPY:n kahdelle tehtävälle. MPY:n toimeksiantoja analysoidaan seuraavassa luvussa. Opiskelijoilla ei ollut aikaisempia tietoja DBD-opintojakson sisällöstä. Toisin sanoen toimeksiannot suunniteltiin Summer in Space -konseptin mukaan, eli toimeksianto julkaistiin vasta opintojakson alussa.

MPY toimeksiantajana ja digitaalisen liiketoiminnan kehittämistehtävät

Mikkelin Puhelin Oyj (MPY) on suomalainen televiestintäalan yritys, joka on toiminut jo yli 100 vuotta Mikkelissä. Kun Mamkin edustajat haastattelivat MPY:n johtajia opintojakson suunnitteluvaiheessa, MPY:n perinteiset arvot ja toimintaa ohjaavat periaatteet tuotiin esille. Uusi ylin johto keskittyi kuitenkin enemmän yrityksen kansainväliseen kehittämiseen ja digitaalisten teknologioiden laajempaan hyödyntämiseen. Moni suomalainen yritys on jo kansainvälistynyt Suomen markkinoiden rajoitusten vuoksi. Toisaalta suomalaisilla yrityksillä, jotka harjoittavat aktiivista kansainvälistä liiketoimintaa, on sisäisissä ja ulkoisissa innovaatioissa korkea taso (*Ruokonen ym. 2008*).

Pari päivää ennen MPY:n vierailua kaikki opiskelijat saivat ensimmäiset tiedot siitä, mikä on MPY yrityksenä ja minkälaisia keskeisiä toimintoja yrityksellä on. Lisäksi viiden hengen ryhmiksi jaetut opiskelijat tutustuivat MPY:n toimeksiantoon täsmentäviä kysymyksiä valmistellen. Opiskelijoille oli erittäin tärkeää määritellä tarpeellisia tietoja muun muassa MPY:n strategisista näkymistä ja MPY:n kehittämistarpeista kansainvälisillä markkinoilla. Ryhmät saattoivat saada etua ryhmien välisessä kilpailussa muun muassa oikeita kysymyksiä esittämällä. Aloitustilaisuudessa MPY:n tiloissa johtajat selostivat, millaisia näkemyksiä heillä on kansainvälisistä markkinoista ja miksi yritys asettaa digitaaliset teknologiat etusijalle. MPY:n valitsemat kohdemarkkinat olivat Euroopassa ja Aasiassa.

Ryhmätyön alkuvaiheessa opiskelijat kutsuttiin MPY:n toimistolle. Uuden johdon edustajat kertoivat MPY:n yli sadan vuoden historiasta, kasvunäkymistä ja kansainvälistymiseen liittyvistä tarpeista. Näin opiskelijat saivat selkeät tiedot MPY:n kansainvälisestä toimintasuunnitelmasta. Pedagogisesta näkökulmasta yritysvierailu tavoitti toisen strategisen päämäärän: opiskelijat kuuntelivat

muiden ryhmien näkemyksiä ja tehtävään liittyviä kysymyksiä. Sen kautta opiskeluryhmiin rakennettiin uutta oppimista ja yrittämistä tukeva ilmapiiri. Samalla luotiin opiskelijaryhmien välisen yhteistyön toimivia malleja.

Opiskelijoiden osallistuminen MPY:n kehittämistehtäviin

MPY esitteli kaksi tuotetta, jotka sisälsivät myös palvelun ominaisuuksia. Opintojakson tarkoituksena oli siis kehittää näitä tuotteita digitaalisessa maailmassa. Ensimmäisenä tuotteena oli tablettitietokone ikääntyneille ihmisille. Tablettikone toimii siten, että se auttaa arvioimaan ikääntyneiden ihmisten terveydentilaa ja järjestämään verkkokonsultaatiota lääkärin tai sairaanhoitajan kanssa. EU-maiden asukkaiden nopea ikääntyminen pakottaa ainakin kiinnittämään erityistä huomioita etänä tapahtuvaan terveydenhoitoon. Kehitettävien tuotteiden kysyntää ei ole ainoastaan Suomessa, vaan myös kansainvälisillä markkinoilla. Toiseksi kehittämistuotteeksi valittiin mobiililaitteille ladattava sovellus. Alkuperäinen sovellus kehitettiin urheilutapahtumaan MPY:n ja paikallisen jääkiekkjoukkueen yhteistyössä. Molemmat tuotteet olivat kuitenkin yhä tärkeitä MPY:lle. Siitä syystä Mamkin opettajat ohjattiin koordinoimaan opiskelijoiden yhteistyötä tasa-arvoisella, kilpailuhenkisellä ja ammattimaisella tavalla.

DBD-opintojakson suunnitteluvaiheessa lähdettiin siitä, että kansainvälisten opiskelijoiden laaja elämäkokemus monikulttuurisesta viestinnästä heidän omassa kotimaassaan voisi tarjota arvokkaita neuvoja MPY:lle sekä auttaa MPY:tä kansainvälistymään ja kehittämään näitä tuotteita mahdollisimman asiakaslähtöisesti. Opiskelijaryhmässä ei ollut yhtään suomalaista opiskelijaa, mikä edisti nimenomaan kansainvälistä ajattelutapaa ja auttoi suomalaisia tuotteita saamaan ulkomaalaisia ominaisuuksia.

Viidessä opiskelijaryhmässä oli viisi opiskelijaa ja yhdessä kuusi opiskelijaa. Isoimman joukkueen kuudes jäsen lähti pois jo ennen opintojakson loppua. Tämän vuoksi kaikkien joukkueiden työtuloksia voitiin vertailla ja analysoida selkeästi. Opettajat ja projektityöntekijät jakoivat 31 kansainvälistä opiskelijaa kuuteen joukkueeseen mahdollisimman tasaisesti kansainvälisen edustuksen näkökulmasta. Ennen opintojakson alkua päätettiin, että yhdessä joukkueessa ei saa olla vain yhden maan edustajia. Opiskelijoiden jakaminen joukkueisiin tapahtui opettajien toimesta. Toisin sanoen opiskelija ei saanut mahdollisuutta valita ystäviään tai oman maansa opiskelijoita ryhmätyötä varten.

Opiskelijat olivat alle 32 vuotta vanhoja, mutta heidän ikänsä vaihteli ryhmästä toiseen. He kaikki opiskelivat eurooppalaisissa korkeakouluissa ja edustivat sekä Länsi-Eurooppaa (esim. Portugali ja Saksa) että Keski- ja Itä-Eurooppaa (esim. Unkari, Puola ja Venäjä). Näin laaja kansalaisuuksien valikoima loi toimivan kansainvälisen työympäristön DBD-opintojaksolle. Lisäksi MPY:n

kehittämistehtävien kansainvälinen luonne digitaalisessa liiketoiminnassa varmistettiin opiskelijoiden monikulttuurisuuden kautta.

MPY valmisteli täydentäviä kysymyksiä, jotka liittyivät sekä tablettitietokoneen että sovelluksen kehittämiseen. Opiskelijoiden täytyi kuitenkin huomioida seuraavia asioita: kohdemarkkinat ja kohderyhmät, käyttöliittymän potentiaaliset päivitykset, hinnoittelu, molempien tuotteiden kansainvälistymisen aiheuttamat kehittämistarpeet, myynti ja myynninedistäminen (promootio), tuotteiden moduulien suunnitteleminen ja valmisteleminen.

DBD-opintojakson ensimmäisellä viikolla opiskelijat tutustuivat toimeksiantoon, omaksuivat teknisiä tietoja tuotteista ja laativat tuotekehittämiseen liittyviä kysymyksiä MPY:lle ja Mamkin opettajille. Mamkin vastaavat opettajat ja projektityöntekijät suhtautuivat kiinnostuksella ryhmätyön menetelmiin ja kansainvälisen opiskelijaryhmän ajattelutapaan kolmen viikon jaksolla. Opiskelijoita pyydettiin pitämään oppimispäiväkirjaa, johon he kirjoittivat ongelmia sekä keinoja niiden ratkaisemiseksi ja havaintoja omasta oppimisestaan.

Kaiken kaikkiaan opiskelijat vastasivat MPY:n tuotteiden kehittämisestä. Tästä syystä ryhmätyön tapoihin ja alustaviin järjestelyihin kiinnitettiin erityistä huomiota. DBD-opintojakso oli pilotti, ja monilla opiskelijoilla oli vaikeuksia sopeutua ryhmätyön vaatimuksiin ja työaikataulun valmistelun periaatteisiin.

Kaikilla nykyisen sukupolven opiskelijoilla on selkeä etu siitä, että he tuntevat aika hyvin miten digitaaliset teknologiat muuttuvat modernissa yhteiskunnassa (*Huusko 2006*). Opiskelijat asuvat teknologisessa maailmassa yötä päivää. Opiskelijoiden monikulttuurisuuden vuoksi opettajien täytyi vastata monenlaisiin kulttuurisidonnaisiin kysymyksiin, kuten siihen miten opiskelijoiden kansalliset ja kansainväliset ominaisuudet voidaan hyödyntää tuotteiden parantamiseksi. Esimerkiksi jääkiekko oli aika vieras käsite kosovolaisille, portugalilaisille ja belgialaisille. Saksalaiset olivat vuorostaan kiinnostuneet jalkapallopeleistä. Saksassa rakennetaan isoja jalkapallostadioneja ja niihin tulee yleensä monia tuhansia ihmisiä viikoittain. Toisin sanoen MPY:n jääkiekkomarkkinoille suuntautunut fokus oli haasteellinen melkein kaikissa opiskelijaryhmissä.

Opiskelijaryhmien viestinnän periaatteet

Ennen intensiiviopetuksen alkua opiskelijat saivat mahdollisuuden tutustua toisiinsa ryhmätehtävien kautta. Tarkoituksena oli auttaa opiskelijoita löytämään yhteisiä intressejä, vertailla elämäkokemuksia ja perustaa yhteistyön kulmakiiviä jo etukäteen. Yhtenä opettajien vastuualueena oli koordinoida joukkueiden heterogeenisuutta yhteistyön rakentamisessa. Lisäksi opiskelijat tutustuivat ryhmänsä jäsenten johtamistaitoihin ja ryhmätyöskentelyn tapoihin. Voidaan kuitenkin sanoa, että DBD-opintojakson työkalenteri ja suunniteltujen tehtävien ominaisuudet antoivat monenlaisia mahdollisuuksia opiskelijoille kommunikoida epävirallisesti sekä Mamkin luokahuoneissa että kampuksen ulkopuo-

lella. Opettajan näkökulmasta opiskelijoiden keskinäinen viestintä ja heidän työnsä kehitys edisti merkittävästi MPY:n strategisia näkemyksiä. Kosovalaiset, saksalaiset, portugalilaiset, venäläiset ja belgialaiset opiskelijat toimivat yhdessä joukkueessa. Lisäksi kansainvälisessä ympäristössä opiskelijat käsittelivät myös kilpailevien joukkueiden työperiaatteita ja rutiineja.

Koulutusprosessi perustui muun muassa pienimuotoiseen intensiiviopeutukseen, joka järjestettiin kahden päivän sessioina ja joiden opettajina toimivat vierailijat opettajat partnerikorkeakouluista ulkomailta. Opetuksen aiheet liittyivät hyvin digitaalisen liiketoimintaan kehittämiseen. Opettajat edustivat samoja eurooppalaisia korkeakouluja kuin opiskelijat. Siitä syystä MPY:n antamat kehittämistehtävät hoidettiin kahdella eri tasolla: kulttuurienvälisellä tasolla (eri maiden edustajien välillä) ja monokulttuurisella tasolla (saman maan edustajien välillä). Tehtävien ja koko opintojakson ohjelman kilpailutilanteesta huolimatta osallistujat etsivät mahdollisia ratkaisuja kaikki yhdessä vapaa-ajallaan, intensiivikoulutuksessa sekä järjestetyissä sosiaalisissa tapahtumissa.

Koska opintojakson laajuus oli 5 opintopistettä, se sisälsi huomattavan määrän intensiiviopeutusta ja tehtäviä. Kaikkien vierailijoiden opettajien antamat tehtävät liittyivät suoraan tai epäsuorasti MPY:n toimeksiantoihin. Opiskelijat ilmaisivat ajoittain huolensa näistä lisätehtävistä, erityisesti opettajien antamien tehtävien merkityksestä heidän ryhmätyölleen. Jälkimmäisissä tapauksissa opiskelijat kuitenkin kiittivät DBD-opintojakson järjestäjiä mahdollisuudesta kehittää taitojaan digitaalisen liiketoiminnan teorian ja käytännön alalla.

Opettajien, opiskelijoiden ja toimeksiantajan yhteistyö

Mamkin ja MPY:n henkilökunta piti opintojakson aikana jatkuvasti yhteyttä. Työryhmien harjoitukset, viikkokalenterien tarkastukset, tehtävien toimeksianton suunnitteleminen, opiskelijaryhmien työn periaatteiden kartoittaminen yhteistyössä opiskelijoiden kanssa, opetus ja neuvonta, jatkuva vastaaminen digitaaliseen liiketoimintaan liittyviin kysymyksiin, neuvottelut MPY:n edustajien kanssa, alustavien haastattelujen tekeminen ja muut toiminnot liittyivät Mamkin projekti- ja opetushenkilökunnan vastuuseen. Toisin sanoen DBD-opintojakson vastaavat opettajat ja projektityöntekijät toimivat mentoreina.

Kaksi Mamkin opettajaa toimi kolme viikkoa asiantuntijoina ja opiskelijaryhmien koordinaattoreina. Kolmannella viikolla Mamkiin tuli kansainvälisesti tunnettu liiketoiminnan valmentaja Unkarista. Lisäksi paikalliset projekti- ja yritysasiantuntijat olivat mukana opintojakson toteutuksessa. DBD-opintojaksoilla käytettävät menetelmät vaihtelivat laajasti ad hoc -oppimisesta perusteelliseen ongelmalähtöiseen oppimiseen. Opiskelijoiden jälkipalautteiden mukaan

opetusmenetelmien vaihtelu helpotti oppimista ja auttoi jakamaan työtehtäviä ryhmän jäsenien välillä.

Unkarilaisella valmentajalla puolestaan oli monipuolinen kokemus ryhmätyön rakentamisesta ja sen pitkäjänteisestä koordinoinnista omassa kotiyliopistossaan sekä ulkomaisissa korkeakouluissa, kuten Jyväskylän ja Tampereen ammatikorkeakouluissa. Näin kansainväliset opiskelijat saivat monipuolisia neuvoja kolmelta asiantuntijalta opetuksen, tutkimuksen ja valmennuksen alalla.

Jokaisessa joukkueessa havainnoitiin vahvoja johtamistaitoja, koska vähintään yksi ryhmän jäsen antoi ohjeita ja määräyksiä muille jäsenille jo toisesta päivästä alkaen. Ei ole yllätys, että muutamissa joukkueessa tämä aiheutti kitkaa jäsenen välillä. DBD-opintojakson viimeisenä esityspäivänä kuitenkin todettiin, että ryhmätyössä tarvitaan selkeää ohjausta, erityisesti kun ryhmällä on aikataulu- ja muita rajoituksia.

Koko opintojakson aikana opiskelijat tarvitsivat jatkuvaa palautetta Mamkin ja MPY:n edustajilta. Ohjelman loppuvaiheessa (eli loppuesityksiä edeltävänä päivänä) noin puolella opiskelijoista oli tiettyjä tahtotilaa liittyviä ongelmia, koska he olivat melko väsyneitä. Sen takia Mamkin opettajat ja unkarilainen valmentaja antoivat henkilökohtaista palautetta jokaisessa ryhmässä täsmentämällä esitysten heikkouksia ja vahvuuksia. Palautteissa päätettiin kuitenkin keskittyä enemmän positiivisiin asioihin joukkueiden tunnelman nostamiseksi.

Mamkin asiantuntijat kommunikoivat MPY:n edustajien kanssa eri tavoin. DBD-opintojakson alustavassa vaiheessa MPY:n johtajat esittelivät yrityksensä kehittämistarpeita. Mamkin vastaavat henkilöt vuorostaan suunnittelivat tehtäviin sopivia menettelytapoja kansainvälistä digitaalista liiketoimintaa silmällä pitäen. MPY:ssä todettiin, että opiskelijaryhmät saivat tarpeellisia neuvoja opintojakson aikana. Tapaamiset ja keskustelut MPY:n edustajien kanssa sovittiin tapahtuvaksi ainakin kerran viikossa. Lisäksi Mamkin ja MPY:n asiantuntijat arvioivat opiskelijoiden raportteja ja esityksiä yhdessä. Kaiken kaikkiaan MPY:n edustajat olivat tyytyväisiä sekä suoritettun työn laatuun että ilmapiiriin viimeisenä esityspäivänä. Tältä pohjalta voidaan päätellä, että DBD-opintojakson asetetut tavoitteet saavutettiin.

Johtopäätökset

Tässä artikkelissa tarkasteltiin elokuussa 2014 toteutetun Digital Business Development -opintojaksoa opettajan näkökulmasta. Artikkelissa valotettiin opintojakson tavoitteita, viestintää kansainvälisten opiskelijoiden keskuudessa, Mamkin ja MPY:n asiantuntijoiden toimintaa opintojaksolla ja niin edelleen. Lisäksi opintojakson kansainvälistä merkitystä analysoitiin MPY:n kehittämistarpeiden ja monikulttuurisen opiskelijaryhmän kompetenssien mukaan.

DBD-opintojakson yhtenä strategisena tavoitteena oli kehittää digitaalista

liiketoimintaa kansainvälistymistä tavoittelevassa suomalaisessa yrityksessä. Digitaalisten teknologioiden kasvava merkitys kansainvälisillä markkinoilla otettiin huomioon opintojakson suunnitteluvaiheessa (*Chan 2010; Graham-Hyde 2014*). Digitalisoitumista yleensä ja erityisesti tietotekniikan vaikutusta eurooppalaisten yritysten liiketoimintaan analysoitiin opettajan näkökulmasta (*Holliman ja Rowle 2014*).

Artikkelissa käsiteltiin ryhmätyön periaatteita, kuten esimerkiksi opiskelijoiden jakamista kansainvälisiin viiden hengen ryhmiin. Lisäksi MPY:n tehtävän toimeksiantoja (kehittämistehtävät) analysoitiin liitettynä kansainväliseen ryhmittelyyn. Eritoten perusteltiin kansainvälisten nuorten opiskelijoiden roolia MPY:n tehtävien tekijöinä. Ryhmätyön aktiviteeteista annettiin yleiskatsaus tässä artikkelissa. Lisäksi analysoitiin, miten opiskelijoiden johtamis- ja ryhmätaidot kehittyivät opintojakson aikana. Lopuksi kuvailtiin Mamkin ja MPY:n toimihenkilöiden, opiskelijoiden ja muiden vastaavien asiantuntijoiden yhteistyön periaatteita ja selostettiin kansainvälisen opintojakson edellytyksiä.

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että Digital Business Development -opintojakson keskeiset tavoitteet saavutettiin pääosin hyvin. Opettajan näkökulmasta opintojaksolla luotiin monipuolisia kehittämismahdollisuuksia sekä MPY:lle että kansainvälisille opiskelijoille. MPY toimeksiantajana sai monikulttuurisia näkemyksiä kansainvälisestä toimintasuunnitelmastaan, kun taas opiskelijat kehittivät innovatiivisia kompetenssejaan kolmen viikon aikana.

Lähdeluettelo

Chan, Stephen L. 2000. Information technology in business processes. *Business Process Management Journal* 6 (3), 224 – 237.

Graham-Hyde, Matt 2014. Technology is reinventing your business. *Strategic Direction* 30 (4), 1 – 2.

Holliman, Geraint, and Rowley, Jennifer 2014. Business to business digital content marketing: marketers' perceptions of best practice. *Journal of Research in Interactive Marketing* 8 (4), 269 – 293.

Huusko, Liisa 2006. The lack of skills: an obstacle in teamwork. *Team Performance Management: An International Journal* 12 (1/2), 5 – 16.

Riebe, Linda, Roepen, Dean, Santarelli, Bruno, and Marchioro, Gary 2010. Teamwork: effectively teaching an employability skill. *Education + Training* 52 (6/7), 528 – 539.

Ruokonen, Mika, Nummela, Niina, Puumalainen, Kaisu, and Saarenketo, Sami 2008. Market orientation and internationalisation in small software firms. *European Journal of Marketing* 42 (11/12), 1294 – 1315.

Tekemällä oppii

intensiivisessä oppimisympäristössä
opiskelijoiden kehittämisosaaminen kasvaa

Laura Tuukkanen

Johdanto

Tämä artikkeli perustuu opinnäytetyöhön ”Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden kehittämis- ja yritysysteistyövalmiudet, case: Digital Business Development”. Sen toimeksiantajana on Mikkelin ammattikorkeakoulun (Mamk) liiketalouden laitos. Opinnäytetyö on tehty Open House -hankkeelle, jonka tavoitteena on kehittää tutkimus- ja kehittämistoimintaa ammattikorkeakoulussa Etelä-Savon alueella lisäämällä osaamisen vaihtoa koulutuksen ja työelämän välillä.

Mamk on korkeakoulu, joka tekee tutkimus- ja kehittämistoimintaa ja tarjoaa palveluita paikallisille yrityksille. Mamk profiloituu elinikäisen oppimisen korkeakouluksi. Mamkin vuoden 2017 strategiassa (*Mamk 2014*) on mainittu, että Mamk tarjoaa korkeatasoista korkeakouluopetusta, jossa aidot työelämän toimeksiannot ovat vahvasti läsnä. Mamkin 2017 strategiassa mainitaan, että ”koulutus ja tutkimus- ja kehittämistoiminta yhdistyvät, mikä uudistaa koulutusta ja tuo impulsseja kehittämistyöhön.” Open House -hanke ja Digital Business Development -opintojakso ovat esimerkkejä, kuinka liiketalouden laitos yhdistää työelämäyhteistyön Mamkin kokonaistrategian kanssa.

Intensiivisiä oppimisympäristöjä on käytetty hyödyksi Mamkin koulutuksessa ja tulokset intensiivisten oppimisympäristöjen käytöstä ovat olleet hyviä. Aaltosen ja Itkosen mukaan (2013) intensiivisiä oppimisympäristöjä voidaan pitää melko tehokkaina oppimistapoina opiskelijoille. Intensiiviviikon oppimistuloksina voidaan pitää opiskelijoiden päätöksentekokyvyn kehittymistä, sillä työskennellessään paineen alla yhden viikon aikana he kehittävät tätä ominaisuutta. Opiskelijat, jotka ottavat osaa kansainvälisille intensiiviviikoille, kehittävät puolestaan kielitaitoaan ja kommunikointikykyään erilaisessa ympäristössä. Opiskelijat oppivat myös tekemään yhteistyötä toisten opiskelijoiden kanssa, jotka tulevat eri kulttuureista. Haasteet, joita opiskelijat kohtaavat intensiivisen opiskelun aikana opettavat heille luovuuden käyttöä ongelmanratkaisutilanteissa ja lisäävät tiimityöskentelytaitoja. Ulosastuminen mukavuusalueelta tuntemattomaan ympäristöön, tuntemattomien ihmisten kanssa lisää opiskelijoiden

itseluottamusta, kun opiskelijat ymmärtävät, että he voivat hallita tilannetta ja saada annetun tehtävän tehdyksi.

Aaltosen ja Itkosen (2013) mukaan intensiivisessä oppimisympäristössä rohkeus on välttämätöntä; kieli- ja kommunikointitaidot sekä yrittäjämäinen asenne ovat erittäin hyödyllisiä. Aaltosen ja Itkosen (2013) mukaan intensiiviset oppimisympäristöt ja opintojaksot “aikaansaavat huomattavia oppimistuloksia”, joihin kannattaa sijoittaa. Monikulttuuriset ja kansainväliset oppimisympäristöt mahdollistavat tutustumisen erilaisiin toimintatapoihin, mikä lisää arvoa, kun uudet ideat ja tyylit pääsevät esille (*Paasonen & Torniainen 2013, 111*).

Oppinäytetyössä tutkittiin, kuinka opiskelijoiden kehittämisosaaminen kasvaa intensiivisen Digital Business Development -opintojakson aikana, joka toteutettiin yhteistyössä paikallisen yrityksen, Mikkelin Puhelin Oyj:n (MPY) kanssa kolmen viikon intensiivisen opintojakson aikana. Tutkimus toteutettiin elokuussa 2014. Tutkimuksen fokus oli kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden kehittämisvalmiuksien tutkimisessa; nämä valmiudet sisältyvät työelämävalmiuksiin. Opiskelijat suunnittelivat MPY:lle kaksi mobiilisovellusta, joiden aiheina olivat SMARTHOME-sovellus ikääntyville sekä tapahtumasovellus.

Tämän artikkelin tarkoitus on kuvata Digital Business Development -opintojakson tuloksia opiskelijan näkökulmasta. Artikkelin tulokset perustuvat opiskelijoilta kerättyihin oppimispäiväkirjoihin. Digital Business Development -opintojakson aikana kansainväliset opiskelijat tekivät kehittämistyön paikalliselle yritykselle. Kolmen viikon intensiivisen opintojakson opiskelijat oppivat digitaalisen liiketoiminnan konsepteista ja käytännöistä. Opetuksesta vastasivat kansainväliset vierailevat luennoitsijat eurooppalaisista partnerilaitoksista. Ryhmien kehittämistöitä ohjasi opettaja ja paikallisen yrityksen mentori. Opintojaksolla opiskelijat oppivat kommunikoimaan vieraalla kielellä kansainvälisessä ympäristössä.

Ensiksi artikkeli kuitenkin käsittelee yrittäjyyskasvatusta ja sisäistä yrittäjyyttä teoreettisina perustana tutkimukselle, minkä jälkeen esitellään tutkimus ja tutkimustulokset. Lopuksi esitetään johtopäätökset tutkimustuloksiin perustuen.

Sisäinen yrittäjyys kasvaa intensiivisessä oppimisympäristössä

Yrittäjyyskasvatus on yhteydessä opiskelijoiden kehittämisvalmiuksiin, sillä yrittäjyyskasvatuksessa korostetaan omaehtoista oppimisprosessia. Yrittäjyyskasvatus on myös yhteydessä elinikäisen oppimisen konseptiin. Yrittäjyyskasvatusteoria koostuu elämänhallinnasta, vuorovaikutuksesta, oma-aloitteisuudesta, innovatiivisuudesta ja kyvystä kohdata muutoksia. (*Opetusministeriö 2009, 7*.)

Kun elinikäinen oppija on sitoutunut tavoittelemaan tiettyjä asioita elämässään, on hän toimissaan hyvin oma-aloitteinen. Innostunut asenne oppimista

ja työntekoa kohtaan auttaa elinikäistä oppijaa saavuttamaan tavoitteensa esimerkiksi työelämässä. Elinikäisillä oppijoilla täytyy olla usko omiin kykyihinsä elämässä, ja elinikäisen oppijan toiminta ohjautuu kunnianhimon kohteen mukaan. (Adams, 2007.) Elinikäisen oppimisen teoria perustuu ihmisen omaan haluun oppia uutta koko elinikänsä ajan. Oppiminen voi tapahtua työssäoppimisen kautta, harrastuksissa tai muussa siviilitoiminnassa, ei pelkästään koulutuslaitoksissa. Yrittäjyyskasvatus kouluissa rohkaisee opiskelijoita elinikäiseen oppimiseen. (Pohjonen 2002, 11–12.)

Yrittäjyyskasvatus ja kysymys siitä, voidaanko sitä opettaa, jakaa mielipiteitä. Kuratkon ym. (2005) mukaan yrittäjyyttä voidaan opettaa yksilöille, kun taas Nicolaun ja Shanen (2009) mukaan yrittäjämäiset piirteet ovat synnynnäisiä eikä niitä voi opettaa. Yrittäjyyden määritelmä ei ole yksinkertainen ja se, kuinka sitä tulisi opettaa, aiheuttaa keskustelua. Opetusmetodeilla, opintojakson suunnittelulla, kohderyhmällä ja arvostelumenetelmällä on vaikutusta yrittäjyyden opettamiseen. (Mwasalwiba, 2010.)

Työssäoppimistutkimukset osoittavat, että yrittäjyyttä voidaan oppia. Tutkimusten mukaan oppiminen tapahtuu kuitenkin ennemmin kokemuksen kautta esimerkiksi työpaikalla kuin luokkahuoneessa oppimalla. Tämän takia työharjoittelu ja opetus auttavat yksilöä omaksumaan yrittäjämäisiä piirteitä ja kääntämään tiedon osaamiseksi. Yrittäjyyden kulttuuri ja toimintatavat opitaan parhaiten yhteistyössä, kuten työelämäyhteistyössä (Rae & Carswell 2000). Oppimisympäristöjä voivat olla myös koulun harrastustoiminta, yritysvierailut ja tapaamiset sekä erilaiset simulaatiot. (Opetusministeriö 2009, 19.)

Opiskelijoilla on suuri rooli työssäoppimisen onnistumisessa. Mikäli opiskelija on motivoitunut oppimaan ja ottaa vastuun oppimisestaan on onnistuminen todennäköisempää. Vuorovaikutus opiskelijan, koulun ja yrityksen välillä on tärkeää, jotta työssäoppiminen on menestyksekkästä. (Pohjonen 2002, 17.) Koulutuksen vastuuna on säilyttää vuorovaikutus yritysten kanssa ja solmia uusia suhteita työelämään. Koulutuksen tulisi myös tukea uusia opetustapoja ja oppimisympäristöjä. Yritysten tulisi olla avoimia ottamaan työharjoittelijoita ja työelämän edustajien tulisi olla mukana opetuksessa. (Pohjonen 2002, 17.)

Oppiminen intensiivisessä oppimisympäristössä

Tutkimuksessa käytettiin sekä laadullista, että määrällistä metodologiaa. Tutkimusaineisto kerättiin opiskelijoiden tekemistä itsearviointeista ennen ja jälkeen Digital Business Development -opintojaksoa, opiskelijoiden oppimispäiväkirjoista kolmen viikon ajalta, MPY:n edustajan sähköpostihaastattelusta sekä opintojakson loppuseminaaria observoimalla. Webropol-itsearviontilomake lähetettiin 31 opiskelijalle, jotka osallistuivat opintojaksolle. Oppimispäiväkirjat kerättiin

kuudelta opiskelijalta kolmen viikon intensiivisen opintojakson ajalta. Tämä artikkeli kuvaa vain havainnot, jotka perustuvat oppimispäiväkirjoihin.

Oppimispäiväkirjat käytiin läpi ja analysoitiin lukemalla. Analyysivaiheessa oppimispäiväkirjoista nousi esille tiettyjä teemoja. Tutkimuslöydökset on esitetty yhteenvedona. Toisin sanoen pääteemat on esitetty ja kuvattu yksilöllisistä näkökulmista. Tutkimuseettisistä syistä oppimispäiväkirjojen kirjoittajat ovat anonyymejä, mutta heidän kehitysideansa on esitetty.

Tulokset

Opiskelijoiden taustatiedot

Digital Business Development -opintojaksolle osallistui 31 opiskelijaa. Osallistujien ikäjakauma oli 20–32 vuotta. He edustivat yhdeksää eri kansalaisuutta. Osallistujista 74 % oli naisia ja 26 % miehiä. Oppimispäiväkirjaan vastaajia oli kuusi ja he olivat naisia. Kansalaisuudeltaan he olivat saksalaisia, unkarilaisia, venäläisiä ja belgialaisia.

Tutkimuslöydökset osoittivat, että 43 prosentilla vastaajista oli kokemusta samankaltaisista työelämäyhteistyön projekteista. Työelämäyhteistyön projektit olivat case-opintoja, kansainvälisiä projekteja, työharjoitteluja ja tiimitöitä.

Oppiminen I. viikon aikana

Digital Business Development -opintojakson ensimmäisellä viikolla opiskelijat olivat innoissaan päästessään työskentelemään kansainväliseen ympäristöön. Opiskelijat tekivät ryhmätyöharjoituksia, joista pidettiin kovasti, sillä ne koettiin hyödyllisiksi ja ne auttoivat tutustumaan toisiin. Yksi vastaajista kertoi, että näiden harjoitusten myötä hän oli oppinut avautumaan paremmin uusille ihmisille. Hän myös kertoi, että hän oli huomannut ja oppinut, ettei uusia tilanteita ja ihmisiä tarvitse pelätä.

Opiskelijat kommentoivat, että ryhmät lähentyivät nopeasti. Opiskelijat kävivät läpi ryhmissä jokaisen heikkouksia ja vahvuuksia saadakseen selville jokaisen osaamisen. Ryhmät toimivat hyvin ja ryhmätyöskentelystä pidettiin. Opintojaksoilla käsiteltäviä asioita pidettiin tärkeinä ja opiskelijat kokivat, että he oppivat uutta.

Opiskelijoiden mukaan oli tärkeää, että ryhmätyöskentelylle oli varattu aikaa, sille se mahdollisti tiedonvaihdon ja uuden oppimisen ryhmäläisten välillä. Jotkut opiskelijoista ja tiimeistä olivat opiskelleet jo aiemmin aiheista, joita käsiteltiin oppitunneilla ja heillä oli jopa enemmän tietoa, mitä luennoitsijat olivat käsitelleet. Toisaalta osa opiskelijoista kommentoi, että ryhmätyöskentelylle ei ollut varattu riittävästi aikaa ja he joutuivat työskentelemään vapaa-ajallaan. Yksi opiskelijoista kirjoitti, että heillä oli ongelmia kehittämistehtävän teossa, sillä

heillä ei ollut kokemusta videon tekemisestä eikä sitä ollut opetettu luennoilla, mikä olisi ollut toivottavaa.

Oppiminen 2. viikon aikana

Opintojakson toisen viikon aikana opiskelijat oppivat esiintymistaidoista. Opiskelijoilla oli vaihteleva tausta esiintymisestä yleisölle, mutta kokonaisuudessaan opiskelijat kiittelivät esiintymistaitojen opetusta ja niitä pidettiin hyödyllisenä taitona osana. Opiskelijat myös saivat tietoa kopiointi-säännöistä, yrittäjyydestä ja liiketoimintasuunnitelman tekemisestä. Osa opiskelijoista kertoi, että nämä aiheet olivat hieman pettymyksiä, sillä aiheet koettiin tarpeettomaksi suhteessa kehittämistyöhön, jota he tekivät.

Kuitenkin suurin osa opiskelijoista oli erittäin kiinnostunut yrittäjyyteen liittyvistä opinnoista, ja ne koettiin erittäin tärkeiksi kehittämistehtävän ja tulevaisuuden ammatillisen osaamisen kannalta. Opintojakson toisella viikolla opiskelijat huomasivat, että intensiivinen aikataulu aiheuttaa painetta ryhmissä. Ilmapiiriin koettiin olevan kiireinen ja stressaava, ja joillakin tiimeillä oli enemmän vaikeuksia pysyä aikataulussa kuin toisilla. Kuitenkin opintojakson toista viikkoa pidettiin mielenkiintoisena ja luennoilla käsiteltiin paljon uusia aiheita. Yksi opiskelijoista nosti esille, että MPY:n edustajan vierailu kampuksella oli ollut hyödyllinen, sillä opiskelijat pystyivät esittämään kysymyksiä ja tätä kautta jatkaa kehittämistyötään paremmin.

Oppiminen 3. viikon aikana

Digital Business Development -opintojakson kolmannella viikolla luennoilla käsiteltiin kulttuurisia eroja ja sähköistä liiketoimintaa. Opiskelijat valmistautuivat kehittämistyön esittämiseen loppuviikolla pidettävää seminaaria varten.

Opintojakson kolmatta viikkoa pidettiin kaikista haastavimpana ja kiireisimpänä. Opiskelijat kertoivat, että luennot kulttuurisista eroista olivat tärkeitä, ja niiden kautta he saivat käsityksen siitä kuinka kulttuurit vaikuttavat ammatilliseen osaamiseen. Ryhmätyöskentelyä pidettiin onnistuneena, mutta luennot kulttuurisista eroista auttoivat ymmärtämään ryhmän jäseniä paremmin ja toimimaan yhteistyössä. Yksi opiskelijoista kirjoitti, että heidän tiimissään oli ollut erilaisia mielipiteitä, mutta he olivat oppineet kunnioittamaan toisiaan ja päässeet yhteisymmärrykseen.

Osa opiskelijoista kirjoitti edelleen, että ryhmätyöskentelylle ei ollut varattu riittävästi aikaa ja heillä oli ongelmia ajanhallinnassa. Ajanhallinnan haastetta voidaan pitää kulttuurisena erona, sillä ryhmät olivat kansainvälisiä ja jos ryhmän jäsenillä on erilainen käsitys ajasta, voi ongelmia aikataulussa pysymisessä syntyä. Opiskelijoiden mukaan oli myös haastavaa päästä hyvään ratkaisuun kehittämistyön lopputuloksesta. Opiskelijoiden mukaan opintojakson

loppupuolella kehittämistyöstä saatu palaute opettajilta ja MPY:n edustajilta auttoi pääsemään lopputulokseen, sillä palautteen perusteella kehittämistyötä pystyi vielä muokkaamaan.

Johtopäätökset

Tutkimustulosten perusteella opiskelijat pitivät työelämäyhteistyöstä ja kehittämistyön aihetta pidettiin mielenkiintoisena huolimatta ajoittaisesta tiiviistä aikataulusta. Oppimispäiväkirjojen perusteella kansainvälistä oppimisympäristöä ja tiimityöskentelyä arvostettiin. Opintojakso oli suunniteltu tukemaan opiskelijoiden ammatillisten kompetenssien kehittymistä, ja opiskelijat kokivat oppineensa paljon uusia hyödyllisiä taitoja. Opintojakson tehtävät olivat kokonaisuudessaan hyödyllisiä ja kansainvälinen ryhmätyöskentely mahdollisti ja tuki erilaisten innovatiivisten ratkaisujen syntyä. Kaikki opiskelijat kokivat oppineensa paljon uutta ja kehittämisosaamisen koettiin lisääntyneen. Opiskelijat kertoivat, että osallistuisivat uudestaan samanlaiselle opintojaksolle, mikä kertoo Digital Business Development -opintojakson toteutuksen onnistumisesta.

Opiskelijat kuitenkin mainitsivat joitakin haasteita oppimisprosessissaan. Opiskelijoiden ennako- osaamistaso vaihteli jonkin verran, mikä aiheutti eroavaisuuksia oppimisprosessissa. Osalle opiskelijoista luennoilla käsitellyt asiat olivat ennestään tuttuja, jolloin koettiin, ettei kehittymistä osaamisessa tapahdu. Toisaalta osa opiskelijoista koki, että heillä ei ollut aikaisempaa osaamista opintojaksolla käsitellyistä aiheista, jolloin opintojaksosisältöä pidettiin liian laajana. Opintojakson intensiivistä oppimisympäristöä pidettiin haastavana ja sen koettiin vaikuttaneen kehittämistehtävän lopputulokseen. Opiskelijat olivat motivoituneita tekemään parhaansa kehittämistehtävän suhteen, mutta aikataulu ei tukenut tätä opiskelijoiden mielestä. Kehittämistehtävän lopputulokset olivat kuitenkin onnistuneita.

Kokonaisuudessaan Digital Business Development -opintojakso oli arvostettu kaikkien osallistujien kesken. Opiskelijat arvostivat työelämäyhteistyötä, ja MPY oli tyytyväinen opintojaksolla tehdyn kehittämistehtävän tuloksiin. Digital Business Development -opintojakso tarjosi erilaisia perspektiivejä asioihin ollessaan kansainvälinen ja monikulttuurinen. Opintojakso hyödytti kaikkia osallistujia ja he pystyivät kehittämään eri kompetenssejaan.

