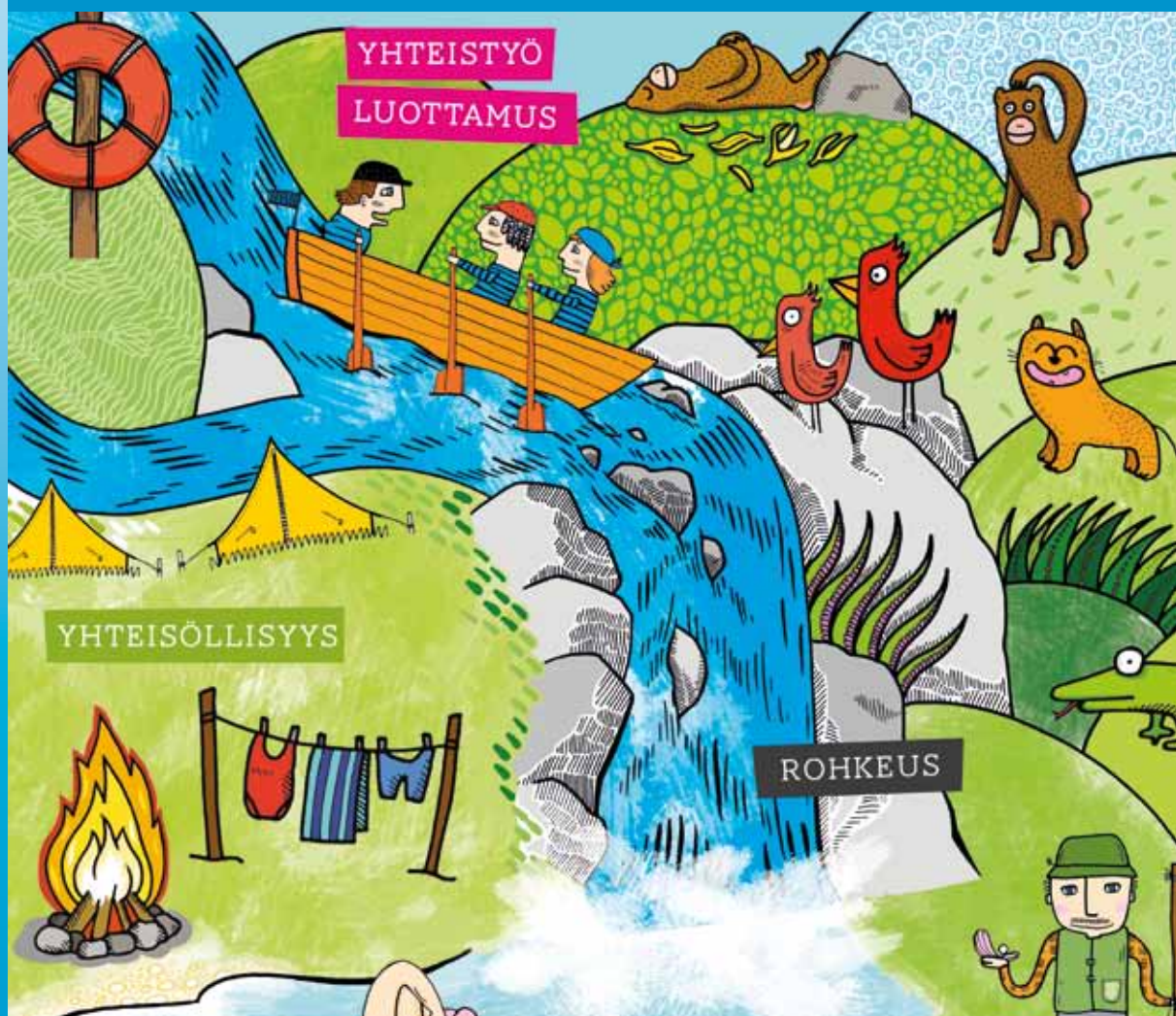


Leena Nietosvuori & Riikka Mäkelä (toim.)

Ytyä yrittäjyyteen!

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 126



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

Leena Nietosvuori & Riikka Mäkelä (toim.)

Ytyä yrittäjyyteen!

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarjat

A Tutkimuksia

B Oppimateriaalia

C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu

Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 126

Vastaava toimittaja: Ilkka Väänänen

Taitto: Risto Kurkinen

ISSN: 1457-8328

ISBN: 978-951-827-172-0

Paino: Esa Print Oy 2013



Sisällys

HYVÄ LUKIJA!	6
---------------------------	----------

I OSA

Outi Kallioinen, rehtori

OPISKELIJAYRITTÄJYYDEN VAUHDITTAMINEN KORKEAKOULUOPINNOISSA	7
--	----------

Riikka Mäkelä

KOHTI HYVINVOINTIALAN OSUUSKUNTA - YRITTÄJÄMÄISESTI TOIMIVAT TULEVAISUUDEN AMMATTILAISET	9
---	----------

Taina Anttonen & Raija Hirvonen

STRATEGIASTA SE LÄHTEE - YRITTÄJÄMÄINEN TYÖOTE JA OPISKELIJAYRITTÄJYYS	18
---	-----------

Annamaija Id-Korhonen & Marja-Leena Savonen

YRITTÄJÄMÄISTÄ OPPIMISYMPÄRISTÖÄ RAKENTAMASSA - TYÖKALUJA OSAAMISEN ARVIOINTIIN	23
--	-----------

Minna Mukka, Kristiina Nykänen, Tarja Tolonen & Sirpa Silaste

MATKALLA MONIAMMATILLISEEN YRITTÄJÄMÄISEEN OPPIMISEEN	30
--	-----------

Leena Nietosvuori

MITEN INNOSTUA, MITEN INNOSTAA!	39
--	-----------

Jari-Pekka Jokinen & Satu Leinonen

OPETTAJAN ROOLISTA VALMENTAJAN ROOLIIN, MIETTEITÄ JA AJATUKSIA MATKAN VARRELTA	43
---	-----------

Riitta Varkemaa & Tarja Tolonen

HÄMMENNYSTÄ, AHERRUSTA JA OIVALLUSTA - KOKEMUKSIA TIIMIOPPIMISEN PILOTEISTA SOSIAALIALAN OPETUKSESSA	47
---	-----------

Anna Romakkaniemi & Eveliina Kivinen

NÄKÖKULMIA TYÖELÄMÄLÄHTÖISEEN OPPIMISEEN JA SEN KEHITTÄMISEEN	54
--	-----------

Ari Hautaniemi

AJATUKSIA OPISKELIJAYRITTÄJYYDESTÄ	60
---	-----------

Leena Nietosvuori & Mikko Cederberg

OPISKELIJANA JA YRITTÄJÄNÄ OSUUSKUNNASSA	62
---	-----------

Riikka Mäkelä

OSKU-PROJEKTIN AIKAISIA AIVOITUKSIA	67
--	-----------

II OSA

OTETTA OSAAMISEEN -TYÖKALUPAKKI	76
--	-----------

Hyvä lukija!

Onnittelut rohkeudestasi sukeltaa yrittäjämäisen oppimisen virtaan! Ota matkaan mukaan hinkua yhteistyöhön, valmiutta luottamukseen ja joustavuuteen sekä yhteisölliseen toimintaan ja tämä kädessäsi oleva julkaisu. Sen tarinat kertovat yrittäjyydestä ja yrittäjämäisestä oppimisesta ja toiminnasta. Tarinat kertovat myös siitä, miten yrittäjyyttä Lahden ammattikoulun sosiaali- ja terveysalalla on kehitetty ja kehitetään sekä millaiset ovat sen tavoitteet. Yhteistä tarinoissa on usko yritteliäisyyteen, yrittäjämäiseen oppimiseen ja yrittäjyyteen sekä yhdessä tekemisen meininkiin. Yrittäjyys, yritteliäisyys ja yrittäjämäinen oppiminen ovat käsitteitä, joiden pohdinta tukee ammatillista kasvuasi ja elämänhallintaasi. Työstämällä yrittäjämäistä toimintaa ja yritteliäisyyttä osaksi ammatillista osaamistasi saat valmiuksia sekä oppimiseen että työelämässä toimimiseen. Työelämässä yrittäjämäinen toiminta korostuu, sillä yritteliäänä alan ammattilaisena osaat parhaiten tukea asiakastasi ja kehittää omaa työyhteisöäsi.

Yrittäjämäinen työote antaa vahvan perustan ammattitaitoon, jolloin ammatillinen minäkuva yritteliäänä alan ammattilaisena on positiivinen ja aktiivinen. Yritteliäisyys voi olla myös osa omaa persoonaa – tällöin oman minän kasvu ihmisenä, sosiaaliset taidot ja minäkuva yritteliäänä ja luovana persoonana painottuvat. Kumpikin näkökulma vahvistaa ammatillista asiantuntijuutta, asiakkaiden kohtaamista, työelämätaitoja ja luo jopa uudenlaista oman minän toimintakulttuuria. Yritteliäessä oppimisessa korostuvat yhteistoiminnallinen oppiminen ja yhteisöllisyys, dialogisuus, luovuus ja taito työskennellä tiimissä ja ryhmässä. Työelämässä yritteliäisyys on tärkeä voimavara, sillä tänä päivänä jatkuvat muutokset ja ongelmatilanteet haastavat osajan kuin osajan - joten tytä yrittäjyyteen!

Tämä julkaisu on kaksiosainen: Ensimmäinen osa koostuu artikkeleista, jotka kertovat OSKU-projektin (Kohti hyvinvointialan osuuskuntaa - yrittäjämäisesti toimivat tulevaisuuden ammattilaiset) aikaisista toiminnoista ja rakentavat tietoperustaa Sosiaali- ja terveysalalla toteutettavaan yrittäjyyteen. Artikkeleissa luodetaan muun muassa opiskelijayrittäjyyttä, yrittäjämäistä oppimispolkua, yrittäjämäistä työotetta ja oppimisympäristöä. Niissä tarkastellaan myös ammattikorkeakoulun yrittäjyyttä tukevia strategioita, innostamisen ja innostumisen näkökulmaa ja opiskelijoiden ajatuksia opiskelijayrittäjyydestä. Kokonaisuutena julkaisu kuvaa kaikkea sitä, mitä OSKU-projektin aikana on pohdittu ja työstetty. Lisäksi hankkeen projektipäällikön julkaisuun kirjoittama artikkeli erittelee tarkasti projektin taustaa, tavoitteita ja toimintaa.

Julkaisun toisen osan muodostaa Otetta osaamisen -työkalupakki, jonka tarkoituksena on antaa ajateltavaa, vinkkejä ja ideoita yrittäjyyden polulla toimimiseen. Työkalupakista löytyy muun muassa paljon yhteyksiä ja linkkejä, jotka ovat hyödyllisiä lähteitä yrittäjyysopinnoissa ja oman yrittäjämäisen toiminnan ja yrittäjyyden kehittämisessä.

Leena Nietosvuori
lehtori, FL
Sosiaali- ja terveysala
Lahden ammattikorkeakoulu

Riikka Mäkelä
tradenomi (AMK), projektipäällikkö
Sosiaali- ja terveysala
Lahden ammattikorkeakoulu

Outi Kallioinen, rehtori

OPISKELIJAYRITTÄJYYDEN VAUHDITTAMINEN KORKEAKOULUOPINNOISSA

Opiskelijayrittäjyys on noussut yhdeksi erittäin tärkeäksi kehittämiskohteeksi korkeakouluissamme. Korkeakoulujen on tärkeää tarjota opiskelijoilleen mahdollisuus valita myös yrittäjyyteen tähtäävä oppimispolku sekä kehittää opetusmenetelmiä siten, että yrittäjyysvalmiudet kehittyvät osana työelämän rajapinnoilla tapahtuvaa oppimisprosessia. Lahden ammattikorkeakoulussa tähän haasteeseen tartutaan nyt erityisen vakavasti.

Lahden ammattikorkeakoulussa uudistettiin strategiaa lukuvuoden 2011 - 2012 aikana. Strategiatyöhön liittyen ammattikorkeakoulun strategiset painoalat ja profilit määritettiin uudelleen ja kuvattiin tiivistetysti. Strategisia painoaloja ovat muotoilu, ympäristö ja hyvinvointipalvelujen kehittäminen, ja niiden avulla kuvataan niitä strategisia osaamisen kehittämisen painopisteitä ja osaamisen kärkiä, jotka kokoavat yhteen useita toimijoita. Osaamiskeskittymät ovat vahvasti sidoksissa alueellisiin elinkeinoelämän ja hyvinvoinnin kehittämiskohteisiin.

Profileilla puolestaan kuvataan niitä yhteisesti sovittuja toimintamalleja ja -tapoja, jotka yhdistävät kaikkia koulutusaloja ja toimijoita ja jotka liittyvät jokaisen opiskelijan oppimisprosessiin. LAMKin profileja ovat integroiva pedagogiikka, käytäntölähtöinen innovaatiotoiminta ja opiskelijayrittäjyys. Profilit näkyvät opetuksen ja TKI:n sisällöissä ja suuntaavat resursointia sekä osaamisen kehityspainotuksia. Tässä yhteydessä opiskelijayrittäjyys yhtenä profilina nostettiin ammattikorkeakoulun kehittämisen ja johtamisen näkökulmasta selkeästi entistä vahvempaan rooliin.

Strategisessa toimintaohjelmassamme (2012) opiskelijayrittäjyyttä on kuvattu seuraavasti:

Opiskelijayrittäjyys

Lahden ammattikorkeakoulussa vahvistetaan opiskelijoiden yrittäjämäisen ajattelun ja toimintatavan kehittämistä kaikilla koulutusaloilla. Yrittäjyyden edistäminen on yritys- ja tuoteideoiden jalostamista markkinoille, tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa ja organisaatiotilat ylittävää yhteistoimintaa. Oppiminen on yrittäjämäistä, monikulttuurista ja monialaista.

Innovaatiotoiminnan ja rohkeiden pedagogisten ratkaisujen tavoitteina ovat yrittäjämäinen työote ja uuden yritystoiminnan käynnistäminen. Opiskelija oppii tuotteistamaan omaa osaamistaan. Näin yrittäjyys on myös merkittävä työllistymisen tapa. Lahden ammattikorkeakoulusta valmistuva asiantuntija kykenee yhdessä muiden toimijoiden kanssa kehittämään kaupallistettavaa ja yhteiskunnallisesti hyödyttävää osaamista.

Hyvän pohjan opiskelijayrittäjyyteen antaa toinen profileistamme eli avoin käytäntölähtöinen innovaatiotoiminta (Strateginen toimintaohjelma 2012), joka pohjautuu tiedontuotantoon ja jonka lähtökohtana on selkeä ja vahva käytäntöorientaatio ja aidossa tilanteissa tapahtuva ongelmanratkaisu. Käytäntölähtöisessä innovaatiotoiminnassa eri alojen asiantuntijat ja toimijat tuottavat tietoa yhdessä ja poikkitieteellisesti, jolloin toiminta antaa tilaa oppimiselle, uusille oivalluksille, intuitiolle sekä ongelmanratkaisulle.

Avoin, käytäntölähtöinen innovaatiotoiminta on opiskelijoiden ja opettajien aktiivista osallistumista työ- ja elinkeinoelämän kehittämis- ja projektitehtäviin, joissa olennaista on käytännön ja teorian yhdistäminen. Toiminta on innovoimalla oppimista, vertaisoppimista, verkostoitumista sekä moniammatillista yhteistyötä. Siihen sisältyy myös aktiivinen ja ennakoluuloton opetusmenetelmien kehittäminen. Opiskelija on aktiivinen toimija oppimisprosessissa ja innovaatioosaamisen lisääntyminen on osa opiskelijan asiantuntijuuden kehittymistä. Innovaatiotoiminnan tavoitteena on syntyneiden ideoiden tunnistaminen, arviointi ja jalostaminen markkinoille tai julkisen sektorin hyödynnettäväksi.

Tämä yllä kuvattu luonnehdinta avoimesta, käytäntölähtöisestä innovaatiotoiminnasta tuo selkeästi esiin sen, kuinka opiskelijalle tarjotaan mahdollisuus kehittää erityisesti niitä osaamisia, joita opiskelijayrittäjyydessä ja yritystoiminnassa ylipäättään erityisesti tarvitaan: viestintää ja vuorovaikutusta, ongelmanratkaisua, sinnikkyyttä, luovuutta, yhdessä tekemistä ja yhdessä oppimista.

Opiskelijayrittäjyyden valinta yhdeksi strategisista kehittämiskohteistamme on tärkeä arvovalinta, johon toivon koko korkeakoulu yhteisömmme sitoutuvan. Yhteen hiileen puhaltamalla saamme tässäkin asiassa varmasti hyviä tuloksia aikaan.

Riikka Mäkelä

Kohti hyvinvointialan osuuskuntaa - yrittäjämäisesti toimivat tulevaisuuden ammattilaiset

Johdanto

Tämä artikkeli toimii OSKu-projektin loppuraporttina ja koontina niistä kokemuksista, joita projektin aikana on koettu. Kerron tarinallisesti projektissa tapahtuneita toimia ja lopuksi reflektoin projektin onnistumisia ja toiminnan aikana esiin nousseita haasteita. Uskon, että kertomalla avoimesti projektin aikana kohdatuista ongelmista, joku toinen voi saada uskallusta lähteä OSKun kaltaisen muutoksen tielle. Kukin projektiin osallistunut on kokenut asiat oman kokemusmaailmansa kautta. Siksi painotan sitä, että tässä projektissa ei ole tavoiteltu absoluuttisen totuuden tai yhden oikean toimintatavan löytymistä. Yhtenä projektin tavoitteena onkin ollut herätellä ihmisiä ajattelemaan ja kokemaan asioita toisin kuin aiemmin sekä mahdollistaa entistä voimakkaammin yhdessä tekeminen.

Projektin tarve

Sosiaali- ja terveysalaa pidetään nykyään alana, jonka kehittämiseen on jatkuvasti panostettava. Työ- ja elinkeinoministeriössä onkin hyväksytyt linjaukset sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämiseen. Lisäksi sosiaali- ja terveysalan palveluyrittäjyydellä on merkittävä asema rakennemuutoksessa. Palveluiden kehittämisen yhtenä toteuttamiskeinona on palveluiden ja uusien palvelukonseptien mukaisen yritystoiminnan edellytysten rakentaminen. Yhtenä keinona tähän on uudenlaisen yrittäjyyden kehittäminen. Esimerkiksi yritysmuotona osuuskunta ei ole uusi, mutta sosiaali- ja terveysalalla sitä voidaan pitää perustellusti uutena toimintatapana ja uudenlaisena yrittäjyytenä.

Vuosiin 2007–2012 suunnatussa koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa ennakoidaan työelämän muuttuvan. Tulevaisuuden muutokset työmarkkinoilla eivät koske pelkästään ammatti- ja toimialarakenteessa tapahtuvia määrällisiä muutoksia, vaan ammattien toimenkuvat ja ammattien tehtäväsällöt muuttuvat. Yrittäjämäinen työote ja liiketoiminnan ymmärtäminen ovat olennainen osaamistarve sosiaali- ja terveysalalla. Siihen alalla ei ole vielä pitkiä perinteitä, ja siksi ammattikorkeakoulutuksen on kyettävä vastaamaan kehittämällä alalle soveltuvia erimuotoisia ja motivoivia oppimisympäristöjä sekä yrittäjyysopintoja. Niissä yhtenä tärkeänä tavoitteena on mahdollistaa työelämäosaamiseen kiinteästi sisältyvä yritteliäisyyden ja yrittäjämäisen työotteeseen kasvaminen.

Projektin kohderyhmät ja yhteistyömahdollisuudet

Osku-projektin varsinaisena kohderyhmänä ovat olleet sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakouluopiskelijat ja opettajat. Osuuskunnassa toimiville opiskelijoille on tarjottu osuuskunnassa toteutettavia ammatillisia opintoja ja yrittäjyysopintoja. Osa Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan opettajista on jo aiemmin osallistunut erilaisiin yrittäjyyttä edistäviin hankkeisiin ja koulutautunut yrittäjyyteen ja yrittäjämäiseen toimintaan. Näille yhteensä 17 opettajalle on suunnattu resursseja OSKu-projektissa toimimiseen. Projektissa työntelevät opettajat ovat olleet tietyllä tavalla myös projektin kohderyhmää, sillä projektin resurssien avulla he ovat saaneet kokeilla opettajuutta uudenlaisessa oppimisympäristössä: osuuskunnassa. Kun projektin ideologia on ollut tekemällä ja tutkimalla oppiminen, kaikki osallistujat ovat olleet oppijan roolissa.

Projektin välillisenä kohderyhmänä olivat pääjähämäläiset hyvinvointipalveluiden asiakkaat sekä sosiaali- ja terveystalouden julkinen, yksityinen ja kolmas sektori. Näiden toimijoiden kanssa kehitettiin projektin aikana erilaisia yhteistyöverkostoja. Yhteistyöverkoston, ohjausryhmyöskentelyyn ja osuuskunnan toimintamallin kehittämiseen osallistui julkisen, kolmannen ja yksityisen sektorin edustajia. LAMKin sisäisenä toimintana rakentui tiivistä yhteistyötä Matkailun, Musiikin ja Liiketalouden yksiköiden ja Forte-, Dyna-, EntreAkademia- ja Innobrokerit-yrittäjyysprojektien kanssa. Lisäksi Lamkin yhteistyö Fuasin (Lamk, Hamk, Laurea) puitteissa toi muitakin koulutusorganisaatioita mukaan toimintaan. Kokemuksia on siis jaettu kansallisesti ja kansainvälisesti usean koulutusorganisaation kesken tapaamisissa, tutustumiskäynneillä ja seminaareissa.

Projektityhteistyön yhtenä pyrkimyksenä oli yhteisen portaalin luominen. Sen tavoitteena oli rakentaa yhteistyötä sekä opiskelijoiden ja opettajien että organisaatioiden välille. Varsinaisen teknisen toteutuksen työstäminen olisi ollut kuitenkin kallista ja vaikeampaa kuin itse osallistujien saaminen mukaan. Ei myöskään haluttu luoda jälleen kerran sellaista uutta sivustoja, jonka käyttö hiipuisi projektin päätyttyä. Siksi projektin aikana synnytettiin yksinkertaisia foorumeja ja keskusteluryhmiä, mm. facebook-ryhmiä. Myös muuta sosiaalista mediaa hyödynnettiin yhteyksien luomisessa ja keskusteluiden rakentamisessa. Toiminnallisen foorumin suunnittelu ja toteutus on projektin päättyessä kesken ja sen tekeminen jääkin tulevien projektien toimeksi.

Uudet mielenmallit

Tulevaisuudessa opintojen ja koulun päätehtävä on törmäyttää erilaisia ajattelevia ihmisiä ja opettaa tapoja, miten dialogia voidaan käydä eri tavoin ajattelevien kanssa. Lisäksi tehtävänä on opettaa kriittisyyttä tiedon luotettavuudesta ja millaista mediaa kannattaa seurata, jotta saisi maailmasta mahdollisimman realistista tietoa. Tästä on ollut myös OSKu-projektissa kyse: miten ympäristöä ja yhteistyön muotoja tulisi muokata, jotta osattaisiin kouluttaa osaavia ammattilaisia ja haastaa nykyisiä toimintamalleja. Näin opiskelija saa tuoreine ajatuksineen mahdollisuuksia ja valmiuksia kehittää omaa ammatillista osaamistaan.

Projektin toteuttaminen on käytännössä ollut mielenmallien muuttamista tai kokonaan rikkomista ja taas uudelleen rakentamista sekä epävarmuuden ja epäonnistumisen sietämistä. Rutiinien rikkominen ja uusien mahdollisuuksien näkeminen ja heittäytyminen eivät ole olleet helppoja toteuttaa, mutta samassa tilanteessa opiskelijat ovat työelämään heittäytyessään. Asenteiden muokkaus, innostaminen, herättely tai ravistelu, toiminta ja tekeminen ovatkin olleet avainsanoja projektin aikana.

Projektin tavoitteita

Sosiaali- ja terveystaloudella Osku-projektiin päädyttiin noin kymmenen vuoden muutostyön ja muiden yrittäjyysprojektien jälkeen. Näin ollen, aivan alusta Oskussa ei tarvinnut lähteä. Aika oli oikea ja projektiin mukaan valitut opettajat olivat kaikki innostuneita ja valmiita lähtemään kohti tuntematonta ja heittäytymään muutokseen. No, alkuun tietysti hieman varovaisesti, mutta rohkeuden kasvaessa kokeilujen kautta uskallusta alkoi löytyä. Jo projektin alkuvaiheessa todettiin, että tarvittiin monialaisesti mahdollisimman suuri joukko opettajia rikkomaan omat rutiininsa ja opettelemaan toisenlaista opettajuuden mallia, valmentamista. Muutama muuttuva tekijä ei saa isosti pyörää pyörähtämään (katso Sengen vauhtipyörä oppaan sivulta 86) mutta usea pieni teko saattaa kuitenkin olla avain isoon muutokseen. Kun yhteisössä yksikin yksilö alkaa toteuttaa asioita toisin, innostus ja hyvät kokemukset leviävät kuin virus.

Varsinaisia tavoitteellisia osa-alueita projektissa oli yhteensä neljä. Ensimmäisenä tavoitteena oli valmentajaopettajuuden mahdollistaminen opettajien ja henkilöstön koulutuksella. Henkilöstön ja opiskelijoiden positiivisen yrittäjäyysasenteen edistäminen ja vahvistaminen oli osana tätä tavoitetta. Yhteensä kuusi opettajaa kävi Tiimiakatemiajärjestämän Tiimimestarikoulutuksen, jonka jälkeen he toimivat opiskelijaosuuskunnan valmentajina. Tiimimestarien lisäksi muut projektissa toimivat opettajat auttoivat sulauttamaan yrittävää ja yritteliästä toimintakulttuuria tiimioppimisen menetelmien avulla osaksi työyhteisön arkea.

Projektin toisena tavoitteena oli yrittäjyyden ja yritteliäisyyden oppiminen tiimioppimisen avulla ja yrittämisen sekä yrittäjyyden kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla. Lisäksi tavoitteena oli luoda Sosiaali- ja terveysalalle sellainen opiskelijaosuuskunta, jossa opiskelijat voivat kehittää omaa ammatillista osaamistaan suorittamalla erilaisia opintoja osuuskuntaympäristössä. Osuuskuntatoimintaan on osallistunut kaikkien koulutusohjelmien (sosiaaliala, fysioterapia, hoitotyö) opiskelijoita ja opettajia. Tavoitteena oli luoda uusia työpaikkoja mm. siten, että ne opiskelijat, jotka toimivat opiskeluaikana osuuskuntayrittäjinä, työllistäisivät itse itsensä valmistumisen jälkeen. Yrittäjinä nämä opiskelijat työllistäisivät aikanaan mahdollisesti myös muita. Osuuskunnassa aloittaneet opiskelijat eivät ole ehtineet valmistua projektin aikana, joten seurannassa on keskitytty sivutoimisiin työpaikkoihin, joita osuuskuntaopintojen ohessa on syntynyt.

Tavoitteena ollut toimiva osuuskunta toteutui jo ensimmäisen puolen vuoden aikana, koska todettiin, että ilman kokeilua ei saataisi tuloksiakaan. Opetussuunnitelmia muokattiin tiimioppimista mahdollistavaksi ja osuuskuntaa oppimisympäristönä suosivaksi. Tiimioppimisen menetelmiä ja osuuskuntatoimintaa suunniteltiin sulauttavaksi osaksi opetusta ja opintoja, muutenkin kuin vain harjoitteluna tai vapaasti valittavina opintoina.

Projektin tavoitteita tarkennettiin ja kirjattiin entistä konkreettisimmiksi muutoshakemuksen myötä syksyllä 2011. Tähän päädyttiin, sillä aiemmissa tavoitteissa ei ollut avattu projektin pedagogisia lähtökohtia ja konkreettisia toimia tarpeeksi selkeästi. Konkreettisimmat muutokset olivat opettajien tiimimestarikoulutusten määrä ja kehittämisrengastoiminnan kuvaaminen aiempaa nykyaikaisemmaksi ja käytännöllisemmäksi. Lisäksi korostettiin sitä, millainen vaikutus projektilla oli oppimisympäristöön ja pedagogisiin ratkaisuihin, mm. tiimioppimisen viitekehityksessä. Projektin kohderyhmänä olivat edelleen opiskelijat, mutta opettajien lisäksi myös muu henkilökunta, jotta ympäristöön saatiin yhteinen ymmärrys osuuskuntatoiminnan arvoista ja erilaisesta tavasta toteuttaa opetussuunnitelmaa.

Kolmas tavoite liittyi yhteistyö- ja toimintaverkoston luomiseen eli edellä mainittuihin kehittämisenrenkasiin. Opettajat osallistuivat mm. Lahden seudun kehittämissyhtiön Hyvinvointiklusterin järjestämiin Lehtihankkeen kokoontumisiin yksityisen, kolmannen ja julkisen sektorin kanssa. Kehittämisrenkaiden osalta käytiin sisäistä keskustelua siitä, miten rengastoiminta erosi käytännössä muista koulun hankeyhteistyökuvioista ja miten luotiin uudenlaista toimintaa, johon yhteistyötahojen olisi mielekästä osallistua. Pelkästään kokoontumiset eivät tuoneet tulosta, vaan taustalle tarvittiin aihe-alue, mitä rengas lähti yhdessä purkamaan ja kehittämään. Käytännön kokemusten perusteella päätettiin siis muuttaa suunnitelmaa niin, että projektin aikana syntyisi enemmän toimiva koulutuksen ja työelämän yhteistyöverkosto, portaali. Sen oli tarkoitus muodostaa yrittäjien, opiskelijoiden ja opettajien keskustelufoorumin alueellisesti ja kansallisesti. Siellä yrittäjät pystyisivät esimerkiksi tuomaan alan ongelmia pohdittavaksi monialaisille opis-

kelijatiimeille. Käytännössä tällainen yhteistyöportaali toimii jo opiskelijaosuuskunnan kautta tehtävissä projekteissa ja roihuissa, mutta tavoitteena olisi vielä synnyttää varsinainen portaali, jotta syntyneet verkostot saataisiin näkyviksi muillekin.

Tämä käsissäsi oleva julkaisu toimii projektin neljännen tavoitteen tuloksena. Tutkimustoiminta tukee hyvien käytäntöjen levittämistä ja kehittämistä. Tutkimustoimintaan sisältyi mm. muutama yrittäjyyttä monipuolisesti käsittävä opinnäytetyö. Tiedottaminen projektin tuloksista tapahtuu näin ollen vapaamuotoisena artikkelijulkaisuna, joka toimii samalla myös projektin loppuraporttina.

OSKun perimmäisenä tavoitteena on nimenomaan muuttaa ja kehittää opetusmetodeja ja oppimisympäristöjä kaikissa opintojaksoissa valmentajuutta ja yrittäjämäistä toimintaa tukevaksi. Projektin jälkeen nämä metodit ja toimintamallit istuvat toivottavasti osaksi yksikön arkea yrittäjyyteen edelleen kasvavasti kannustaen.

Projektin aikana syntyneitä käytänteitä ja konsepteja

Projektin avulla on jo luotu uusia oppimisympäristöjä ja oppimismetodeja. Tiimimestarikoulutukseen osallistuneet opettajat ovat työskennelleet jonkin verran parina jonkun projektiin osallistumattoman opettajan kanssa. He suunnittelevat sekä toteuttavat yhdessä opintojaksoja, joissa käytetään erilaisia oppimismenetelmiä, kuten tiimioppimista, tutkivaa oppimista ja yhteistoiminnallista oppimista. Toteutuksista saadut kokemukset on jaettu ja jaetaan edelleen esimerkiksi työyhteisön kehittämissäpäivinä koko henkilöstön kanssa.

Breakslow (slow breakfast) -konsepti suunniteltiin erään tutustumismatkan yhteydessä Hub-Helsinkiin. Helsingissä oli luotu Hub Breakfast -konseptin, jonka mukaisesti Hubiin kuuluvat jäsenet ja Hubin toiminnasta kiinnostuneet vieraat saattoivat tavata toisiaan jonkin teeman ympärillä vapaamuotoisesti. Aamiaistapaamiseen jokainen toi aamiaistarpeita kaikille yhteiseen pöytään jaettavaksi. Tämä yhteisöllinen käytänte haluttiin kopioida ja ”parastaa”, ja siten mahdollistaa opettajille yhteisöllinen keskustelufoorumi, jossa aiheita käsiteltäisiin tarpeiden mukaan. Breakslow on tuntunut monen mielestä kiinnostavalta konseptilta, koska hektisyyden keskelle tarvitaan aina paikkoja ja tilaa luovuuteen. Tällöin asioita voitaisiin käsitellä ilman tiukkaa aikataulua tai tulostavoitteellisuutta. Breakslowsta muodostui projektin viimeisenä syksynä Hyvien käytänteiden kierrätystori, johon koko henkilökunnalla oli vapaa pääsy. Tavoitteena on jatkaa käytäntöä myös projektin jälkeen.

Henkilöstökokouksissa ja kehittämissäpäivissä on hyödynnetty erilaisia fasilitoinnin menetelmiä, kuten Open space ja learning cafe. Projektin aloittamista seuranneena vuotena oppilaitoksen kehittämisteemana oli Hyvä oppiminen. Yhteistyössä tämän teeman puitteissa tarkasteltiin oppimista kokonaisuutena ja osuustoimintaa yhtenä oppimisympäristönä. Näitä kokemuksia on kirjattu ja mallinnettu myös Forte-projektissa, jonka loppuseminaarin yhteydessä keväällä 2013 esitellään malleja lisää. Forte- projektissa on tutkittu tiimejä ja yrittäjyyden osaamisen karttamista ja osaamiskriteereitä huomioiden se, että osuuskuntamallin luomiseksi on ollut olemassa vain vahva visio ja varsinainen mallinnus on voitu toteuttaa tekemisen kautta.

Projektin aikana kohtaamiset opiskelijoiden kanssa ovat olleet raakaa asennetyötä. Jokaiselle opiskelijaryhmälle on käyty kertomassa yrittäjyysasenteista, tulevaisuudesta ja muutoksista. Yrittäjyys-

destä on suoraan hankala puhua, ellei tietoa juurruta jotenkin arkeen ja kuulijan todellisuuteen. Siksi myös jokainen kertomus on ollut erilainen ja kuuntelijat huomioiva. Opiskelijoille suunnattujen infojen lisäksi messuilla, seminaareissa ja infopisteillä on pyritty osallistavaan aiheen esittelyyn. Keskustelujen, kysymysten, ja yhteistyössä muiden projektien kanssa rakennettujen kokemuksellisten keinojen kautta on rakentunut hienoja keskusteluja ja levitetty rohkeutta ja innostusta ihmisten mieleen. Roihu-konsepti luotiin näiden kokemusten ja vuosittaisten yrittäjyyspäivien pohjalta, sillä kokemuksellisuus avasi uusia ovia ja motivaatiota opiskelijoiden mielessä.

Kettu productions tilattiin opettajien kohtaamiseen järjestämällä Yrittäjyyspajautus, jonka tarkoituksena oli törmäyttää eri alojen opettajia ja lisätä opettajien monialaista innovaatiokyvykkyyttä. Konsepti oli tarkoitus myös kopioida eli ”parastaa” opettajien omaan opetukseen. Suurin anti oli kuitenkin Partus oy:n tiimimestarikoulutus, johon projektissa panostettiin sekä ajallisesti että määrällisesti. Siinä haaste opettajien monialaisella törmäyttämällä oli ajan ja rahan puute. Innokkuutta esimerkiksi verkostoitumiseen kyllä löytyy, mutta ammattikorkeakoulun toimintakulttuuri ei vielä mahdollista proaktiivista verkostoitumista ja yhteistä tekemistä. Muutosta kohti ollaan kuitenkin vauhdikkaasti menossa, koska yhteisten tilojen ja projektien takia törmäämistä alkaa tapahtua väistämättä. Ihanteellisinta olisi, jos opettajakunnasta saataisiin koulutusalat ylittäviä, monialaisia tiimejä. Esimerkiksi vähintään viisi opettajaa olisi yhdessä tiimissä, josta jokainen vuorotellen tai pareittain valmentaisi monialaisia opiskelijatiimejä.

Tosin toiminnassa on opittu, että valmentajan ja opiskelijan välille pitää syntyä pitkäaikainen side. Käytännössä yhdellä opiskelijaosuuskunnalla pitäisi siis olla yksi päävalmentaja, ja muiden alojen valmennusta hyödynnettäisiin silloin, kun yksittäiseen projektiin tarvittaisiin eri alojen näkökulmia. Tämän projektin aikana on Sosiaali- ja terveysalalla kokeiltu hieman varioituja malleja, mutta paras tulos syntyy, kun yksi valmentaja on päävastuussa, ja muut valmentajat toimivat päävalmentajan sparraajina ja lisätiedon asiantuntijoina tai kyseisen alan yritysyhteistyön välittäjänä projektikohtaisesti.

Oppimisen Edelläkävijät Camp -kohtaaminen lanseerattiin Osku-projektissa 2011 keväällä. Tällöin paikalla oli opettajia ja amk-toimijoita kahdeksasta eri Suomen ammattikorkeakoulusta. Kohtaamiset syntyivät tarpeesta rakentaa yhteistyötä yrittäjämäisen oppimisen ja uudenlaisten oppimisympäristöjen puitteissa. Kokemus osoittaa, että vertaisverkostoa tarvitaan yli ammattikorkeakoulujen rajojen. Projektin aikana järjestettyjen kohtaamisten tavoitteena oli tutustua siihen, miten muissa ammattikorkeakouluissa tiimioppiminen tai opiskelijayrittäjyys oli mahdollistettu. Paras ja tehokkain keino oli kutsua kaikki yhteen ja pohtia yhdessä, missä menttiin ja minne oltiin menossa. Näin syntyi Oppimisen Edelläkävijät -yhteisö (<https://www.facebook.com/OppimisenEdellakavijat>). Yhteisön aikaansaamiseksi on projektin aikana tehty tiiviisti yhteistyötä Tiimiakatemiassa synnytetyn Monkey Business -osuuskunnan kanssa.

Osuustoiminta käytännössä

Osuustoiminnalla on Suomessa pitkä historia. Se on yhdessä tekemisen organisoitu muoto. Osuustoiminnan arvot (ica) ovat olleet jo pitkään muuttumattomat, joista perusarvoista mainittakoon omatoimisuus ja demokratia, ja eettisistä arvoista yhteiskunnallinen vastuu ja muista ihmisistä välittäminen. Osuustoiminta oppimisympäristönä ei näin ollen ole mitenkään tuulesta temmattu, vaan sen raamit ja arvot todella tukevat yhteisöllisen oppimisen ideologiaa.

Osuuskunta on opiskelijoille yrittäjyyden kokeiluun soveltuva turvallinen oppimisympäristö, jo sivutoimisen yrittäjyys-statusen vuoksi. Sen jokainen jäsen saa, jos osuuskunnassa on jäseniä vähintään seitsemän. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että nykylainsäädännön mukaan osuuskunnassa toimivan opiskelijan valmistuessa hänet katsotaan vain sivutoimiseksi yrittäjäksi, jolloin mm. työttömyysturvan hakeminen ei vaarannu. Osuuskunnan jäsen/ääni -periaatteen mukaisesti jokaisella jäsenellä on periaatteessa valtaa tasa-arvoisesti, eikä kukaan jää yksin hankaluuksien ilmaantuessa. Toki näin tapahtuu vain ideaalitulanteessa, ja sen vuoksi osuuskunnan toimivuuden kannalta (myös lainsäädännön mukaan) on opiskelijoiden luotava osuuskunnalle säännöt. Pelkästään lain vaatimat säännöt eivät opiskelijaosuuskunnassa riitä, vaan esimerkiksi Sosiaali- ja terveysalalla valmentajat ovat suosittelleet sisäisten pelisääntöjen sopimista, jotta kahnauksien ilmaantuessa olisi olemassa valmis toimintamalli.

On ollut erittäin mielenkiintoista seurata, kuinka osuuskunnassa toimiessaan opiskelijat välttelevät kriisejä ja pyrkivät ohittamaan sääntöjen laatimisen etukäteen. Tärkeimpiä taitoja työelämässä on kuitenkin kriisin hallinta ja yhteisistä säännöistä sopiminen. Osuuskuntayrittäjyys on riskialtista vasta, jos opiskelijat saisivat omiin nimiinsä valtavasti lainaa, eivätkä pystyisi lainoistaan huolehtimaan. Lainoja ei kuitenkaan osuuskuntamuotoiselle yritykselle kovin herkästi myönnetä, eikä työsuorituksia toimittavilla opiskelijoilla lainoihin ole tarvettakaan. Saaduista palkkioista opiskelijat voivat hyötyä joko maksamalla palkkana tehdyn työn mukaan tai hankkimalla osuuskunnalle välineitä tai muuta omaisuutta. Esimerkiksi Tiimiakatemiassa suuri osa tuotosta käytetään valmistuvien opiskelijoiden yhteiseen maailmanympärysmatkaan.

Osuuskuntaympäristöön soveltuvana oppimismetodina voidaan käyttää esimerkkinä draamaa ja muita osallistavan taiteen menetelmiä. Oppimisessa voidaan näin harjoitella erilaisia vastuita monenlaisissa rooleissa. Tiimityössä erityisesti roolien merkityksen ymmärtäminen on olennaista. Jos jokainen toimisi samoin tiimissä, se ei toimisi parhaalla mahdollisella tavalla. Roolien vaihtaminen tietyn väliajoin lisää yhteisvastuun tunnetta, eikä kaikki vastuu kasaannu vain yhden tekijän harteille. Välillä oman roolinsa unohtaminen ja asian tarkastelu tilanteen ulkopuolelta ja oman tehtävän ohi, on myös kokonaisuuden kannalta tärkeää. Oman roolin löytyminen yhtälöstä ja asioista, joihin roolilla voi vaikuttaa, on toiminnan toinen puoli.

Osuuskuntana toimivat opiskelijayhteisöt tarvitsevat myös jonkinlaiset tilat, jotka tukevat luontevasti yhteisön toimintaa. Osku-projektin aikana syntynyt osuuskuntatiimi sai rakentaa oman työtilan kouluun. Todellisuudessa tilaa käytettiin vain yhteisiin kokouksiin, sillä suurin osa yhteisestä ajasta tehtiin töitä ja opiskeltiin osuuskunnan toiminnan kannalta tavoitteellisessa ympäristössä sekä opiskelijoiden kotona ja tietokonehuoneissa. Luovuus ja vastuun opettelu kuuluvat olennaisesti oman tilan haltuunoton yhteyteen. Yhteisöllinen tunne ja sidos tiimiin syntyvät yhteisessä tekemisessä, ja ensimmäinen yhteinen teko voi olla tiimin oman tilan luominen.

Projektipäällikön reflektointia projektin onnistumisesta

Tulin mukaan yrittäjyystemaryhmän toimintaan sosiaali- ja terveysalan opettajien yhteisöön liiketalouden maailmasta jo silloin, kun projektia vasta suunniteltiin. Olin toiminut siinä vaiheessa yli kolme vuotta opiskelijaosuuskunnassa eri tehtävissä. Teemaryhmään toin kokemuksia opiskelijayrittäjyyden näkökulmasta. Kyseinen osuuskunta perustettiin oppimisympäristöksi ja

oli ensimmäinen Lamkissa perustettu monialainen opiskelijaosuuskunta. Se taisi olla Lamkissa ensimmäinen osuuskunta kaiken kaikkiaan.

Projektipäätöksen myötä otin tarjotun haasteen vastaan ja hyppäsin alalle, josta oli käytännössä kokemusta vain asiakkaan ja yhteiskunnan kehittämisen näkökulmasta. Mitä erilaisempaan ympäristöön itsensä altistaa, mihin on tottunut, sitä enemmän annettavaa ja saatavaa voi olla. Monialaisuuden näkökulmasta lähtökohdat olivat loistavat. Pystyin tuomaan liiketaloudellista osaamista ja osuuskuntaideologiaa sosiaali- ja terveystieteiden yhteisöön. Minut otettiin myös persoonana hyvin vastaan, sillä edustin oman alan asiantuntijaa ja pystyin toimimaan projektin näkökulmasta yhteisöä rikastuttavana tekijänä.

Opiskelijoiden palautteen mukaan oli hienoa, kun he itse pääsivät vaikuttamaan omiin opintoihinsa. Vapaus toi kuitenkin mukanaan vastuuta, jota opiskelijat ottivat odotettua enemmän. Opiskelijat olivat myös hyvin oma-aloitteisesti asettaneet tavoitteita toimintaansa, jota valmentajat seurasivat aktiivisesti. Ensimmäinen tavoite, eli osuuskunnan perustaminen, toteutui jo projektin alkumetreillä. Nyt projektin loppuvaiheessa koko fysioterapian koulutusohjelma on ottanut uuden suunnan tiimioppimisen saralla, sillä syyskaudella 2012 osa vuotta aiemmin aloittaneista fysioterapia-opiskelijoista perustaneen uuden osuuskunnan. Suuri kiitos tiimioppimisen mahdollistamisesta ja mahdollisuudesta perustaa opiskelijaosuuskunta kuuluu sekä koko fysioterapian koulutusohjelman opettajatiimille että vs. yliopettaja Katri Kämäräiselle, joka on tehnyt tässä suhteessa ainutlaatuista opetussuunnitelmatyötä.

Hyvä käytäntö on ollut muun muassa se, että opiskelijoilla on ollut Oskussa mahdollisuus toimia tasavertaisina oppijoina opettajien kanssa. Myös opettajat ovat saaneet asettua oppijan asemaan ja kehittää toimintatapoja yhteistyössä asiakkaidensa eli opiskelijoidensa kanssa. Se miten tasavertaisesti milloinkin on onnistuttu, on ollut vaihtelevaa. Opettajien saattaa olla vaikeaa päästää vetovastuullisesta roolistaan irti, ja siksi projektin aikana reflektoitiinkin usein sitä, miten opettaja osaisi entistä enemmän antaa vastuuta omista opinnoistaan opiskelijalle itselleen.

Valmentajien kesken käytiin paljon keskustelua siitä, mitä valmentajuus käytännössä tarkoitti, ja miten sitä pitäisi kutsua. Projektin aikana oli mahdollisuus tutustua, keskustella ja vertailla kokemuksia myös muiden Suomen ammattikorkeakoulujen edelläkävijöiden kanssa. Ilman projektia tällaista yhteistyöverkostoa ei olisi päässyt syntymään. Opettajien palaute projektin aikaisesta mahdollisuudesta kerrankin keskustella pedagogiikasta muiden kanssa on ollut erittäin palkitsevaa. Moni opettaja totesikin, että työajalla ei muuten ollut ollut aiemmin mahdollisuuksia keskustella niin syvällisesti itse pedagogiikasta ja eri metodeista ja tiimioppimisen ja yhteistoiminnallisuuden käytännteistä, joita opettajat ovat käyttäneet ja käyttävät opetuksessaan.

Projektin aikana opiskelijoiden voimaantumista tuettiin vierailamalla Jyväskylän Tiimiakatemiassa, Proakatemiassa Tampereella, Aivomyrsky-tapahtumassa ja muissa yrittäjyysinnostusta kasvattavissa tapahtumissa. Paras palaute Aivomyrsky-matkalta tuli eräältä opiskelijalta: ”Nyt vahvistui se usko, että aina kannattaa lähteä mukaan tällaisiin tapahtumiin, joissa on muita nuoria ja innostavia puhujia. Koskaan ei voi tietää, mitä siitä syntyy. Nyt reissun jälkeen on paljon varmempi ja rohkeampi olo, että uskallan tavoitella unelmiani.”

Projektin aikana syntyneet uudet tuotteet:

- osuuskuntaa ohjaavat hyvinvointialan tiimimestarivalmentajat
- pedagogiset ratkaisut osuuskuntatoiminnan oppimisympäristössä
- hyvinvointialan osuuskunta Sosiaali- ja terveysalalla
- AMK-edelläkävijöiden kansallinen yhteistyö yrittäjyyden ja tiimioppimisen saralla.

Mitä olisi pitänyt tehdä toisin?

Ensimmäinen ongelma projektissa syntyi opettajien resursoinnissa, koska tieto projektin alkamisajankohdasta saatiin resursoinnin kannalta liian myöhään. Aluksi opettajien työaika suunnitelmiin oli vaikea saada mahtumaan aikaa projektia varten. Jos nyt olisi mahdollisuus palata alkutilanteeseen, panostettaisiin paljon enemmän yhteisen ymmärryksen synnyttämiseen. Samoin käytettäisiin erilaisia roolityökaluja, jotka olisivat tukeneet toimintaa ja esimerkiksi ajankäyttöä. Myös aika opiskelijoiden kanssa oli alkuun hyvin rajallista opiskelijoiden päällekkäisten opintojen vuoksi. Jälkiviisaana sanoisin, että yhteisen ajan järjestäminen olisi jo heti alkuun pitänyt toimia tehtyä voimakkaammin. Yhteiseen aikaan olisi pitänyt panostaa siis paljon enemmän. Toiseksi opiskelijoiden kanssa olisi pitänyt sopia selkeästi yhteisistä säännöistä ja yhteisen ajan käytöstä. Näistä virheistä ehdittiin kuitenkin ottaa oppia projektin aikana. Nykyisin näihin kohtiin on panostettu paljon aiempaa enemmän. Jo alussa tiedostettiin kahden rinnakkaisen systeemin voimia vievä vaikutus, mutta silti sitä ei onnistuttu kokonaan poistamaan tai edes tarpeeksi helpottamaan.

Kehittäessä uutta ja muutosten jyllätessä saadaan aikaan voimakkaitakin tunnereaktioita ja näkemyserot tulevat selkeästi esiin. Tästä syystä on suositeltavaa suhtautua muutoksiin avoimin mielin ja edetä kokeilujen kautta toimiviin tuloksiin. Projektin aikana monelle projektissa mukana olleelle tuli kuitenkin liiankin epävarma olo siitä, mihin oltiin menossa. Projektin ajankohdan organisaation muutoksen keskellä ja johdon vaihtumisen myötä ei helpottanut toimijoiden epävarmuuden tunnetta. Alusta saakka olisi voinut kuvata projektisuunnitelman mukaisesti selkeästi niitä tavoitteita, joita kohti oltiin menossa. Nykytilanteessa on kuitenkin hankala sanoa, miten nykyinen kuvio olisi voitu mitenkään ennustaa kahta vuotta aiemmin.

Muutoksen johtaminen on hankalaa, mutta väitän projektin silti onnistuneen tavoitteissaan, vaikkakin toimintaa olisi voinut selkeyttää tehtyä enemmän. Lisäksi avainhenkilöiden etsiminen yksiköstä olisi vauhdittanut asioiden kulkua, mutta harmikseni kyseisten henkilöiden pään päällä ei vilkkunut keltaista idealamppua, vaan jouduin kaivamaan hiljaisen tiedon esiin keskustelemalla ja taas keskustelemalla. Ehkä tämä ongelma olisi ratkennut, jos olisin osannut kysyä oikeita kysymyksiä. Opin siis kysymysten ja erityisesti tarkentavien kysymysten merkityksen. Muutosten myötä opin näkemään mitkä käytännöt toimivat tässä yhteisössä ja mistä kannattaa luopua.

Miten viedä oppi käytäntöön? Mitä jatkossa?

Vielä on opeteltavaa sekä opettajilla että opiskelijoilla siinä, mistä kaikesta tekemisestä ja oppimisesta voi saada opintopisteitä. Oppimisen tulisi olla tavoitteellista, mutta jos kuitenkin opitaan jotain muuta mitä on tavoiteltu, niin sitäkin tulisi pohtia. Esimerkiksi: Opiskelija menee työyhteisöön harjoittelemaan asiakkaan kohtaamista, mutta oppiikin kyseisen organisaation palvelupolun ongelmakohdat. Mitä näille ongelmille voi tehdä, jos opiskelija ne huomaa ja olisi valmis tekemään muutosehdotuksia, mutta ei viitsi, kun siitä ei saa opintopisteitä, tai siihen ei ole etukäteen kannustettu. Opiskelijaa tulisikin aika voimakkaasti ohjata näkemään ja kohtaamaan

ongelmia ja tarkastelemaan ympäristöään kriittisesti, ja sitten pohtia hänen kanssaan erilaisia vaihtoehtoja ratkaisumalleiksi. Kun opiskelija vielä tiedostamisen lisäksi tekee asioita muuttaakseen epäkohtia, on se jo niin kovan luokan osaamista, että opinnoista pitäisi saada mitali niillä perusteilla. Toisaalta, juuri sellaisia huomionosoituksia, kannustusta ja arvostamista oppimisympäristöihin kaivataankin: mitaleja, kunniaa ja mainetta teoista.

Kun opiskelijat ja opettajat pääsevät toimimaan innostavassa ja antoisassa ympäristössä, jossa jokainen saa jotakin, niin on oletettavaa, ettei vanhaan enää haluta palata. Kun ympäristö muuttuu entistä joustavammaksi ja toimintatavat tulevat kaikille tutuksi, on toimiminen ja opiskelu antoisaa. Sitä myöten tulokset osoittavat, että toimintaa kannattaa jatkaa ja laajentaa.

Projektin aikana syntynyt opiskelijaosuuskunta, joka toimii yrittäjämäisen työotteen, yrittäjyyden ja tiimioppimisen uudenaikaisena oppimisympäristönä, jatkaa toimintaansa myös projektin jälkeen. Uusia osuuskuntia syntyy toiminnan vakiintuessa ja mahdollistuessa.

Projektin toimien tuloksena työelämän ja koulutuksen vuorovaikutus ja yhteistyö ovat vahvistuneet. Ne antavat mahdollisuuden varautua entistä paremmin tulevaisuuden osaamishaasteisiin yhdessä työelämän kanssa. Tällä tavoin taataan jatkuva yhteistyö ja verkostoituminen.

Koulutuksen näkökulmasta sosiaali- ja terveystieteiden opetus- ja oppimisympäristöä kehitetään edelleen vastaamaan opiskelijoiden erilaisiin osaamistarpeisiin. Opetusmenetelminä kokeillaan mm. tiimioppimista monialaisuuden ja innovatiivisuuden lisäämiseksi. Myös osuuskunta toimii yhtenä uudenaikaisena oppimisympäristönä. Opetussuunnitelman rakenteita muokataan yrittäjämäistä oppimista ja yritteliäisyyttä tukeviksi. Tuloksia arvioidaan keräämällä palautetta opiskelijoilta ja opettajilta, tiimioppimismallin mukaisesti suunnitellut ja toteutetut erilaiset opintojaksot ja kokonaisuudet. Opettajien koulutus varmasti jatkuu, ja he vastaavat jatkossakin valmentajuudesta ja sen toteutumisesta organisaatiossa. Pedagogiset toimintamallit kehittyvät edelleen ja jäävät elämään osaksi oppimisympäristöä, ja näistä vastaavat sekä yliopettajat että opettajat osana valmennustyötä.

Projektin tuloksia on jo hyödynnetty kertomalla niistä muille alkuvaiheessa oleville muutostyön parissa toimiville. Nämä kertomukset toimivat toivottavasti myös opiskelijoille esimerkkinä kokeilujen merkityksestä. Ilman tekoja ja kokeiluja ei voi epäonnistua, mutta ei myöskään onnistua. Kukaan tuskin tavoittelee itse epäonnistumista, paitsi ehkä synnyttääkseen kaaosta ja uusia oppimistilanteita. Mielenmalli sanasta epäonnistuminen pitäisi ehkä muuttaa, jotta sitä ei pelkäisi niin paljon. Silloin se myöskään lamauttaisi kykyä kokeilla ja testata sekä altistaa tekemisensä arvostelulle.

Taina Anttonen & Raija Hirvonen

Strategiasta se lähtee – yrittäjämäinen työote ja opiskelijayrittäjyys

Parhaissa koulutusorganisaatioissa on aina jotain ainutlaatuista, jotain sellaista, jolla nousee toisten organisaatioiden yläpuolelle. Strategia ja toimintasuunnitelma ovat työkalut, joiden kautta johto luo hyvän työpaikan työntekijöilleen, saa aikaan tuloksia ja mahdollistaa opiskelijoille työelämäosaamista vastaavat oppimisprosessit. Yrittäjämäisen työotteen korostaminen strategisena linjauksena edesauttaa opiskelijayrittäjyyden toteutumista pedagogisissa ratkaisuissa.

Lahden ammattikorkeakoulu osana Päijät-Hämeen koulutus konsernia selviytyy alati muuttuvassa työelämän toimintaympäristössä. Toimintaympäristö on entistä avoimempi ja dynaamisempi, mikä asettaa vaativia haasteita kilpailukyvyille ja hyvinvoinnille. Lahden ammattikorkeakoulu on osa FUAS- liittoumaa (Federation of Universities of Applied Sciences). Liittouman tahtotilana vuoteen 2020 on olla kansainvälisesti arvostettu Helsingin laajan metropolialueen kilpailualue vahvistava itsenäisten korkeakoulujen liittouma, joka tarjoaa toimialallaan elinkeinoelämän ja väestön tarvitsemat korkeakouluopetus-, tutkimus- sekä aluekehityspalvelut. FUAS-liittouma profiloituu ammattikorkeakoulutuksessa ennen kaikkea tutkimus-, kehitys ja innovaatiotoimintaan integroituvien pedagogisten ratkaisujen kansainvälisenä edelläkävijänä ja yhdistää luovasti eri koulutusohjelmien painoaloja. Myös pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa (22.6.2011) painotetaan, että Suomi tähtää kansainväliseen kärkeen niin ammattiosaamisessa, korkeakoulutuksessa kuin tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa. Suomalainen yhteiskunta perustuu erityisesti ahkeruuteen, työn ja yrittäjyyden kunnioittamiseen sekä hyvinvoinnin rakentamiseen toisista välittävässä ilmapiirissä.

Tahdolla tulevaisuuteen – hyvinvointipalveluiden kehittämisen painoalana ja opiskelijayrittäjyys profiilina strategiassa

Teoreettisesti kuvattuna organisaation toiminta-ajatus määrittää organisaation olemassaolon ja kuvaa sen aseman osana laajempaa kokonaisuutta. Visio on kirkastettu tulevaisuuden *tahtotila*, jonka organisaatio haluaa saavuttaa. Visio on ennen kaikkea yhteinen ja jaettu näkemys tulevaisuudesta ja päämäärästä. Strategiassa kiteytyvät pohdinnat, johtopäätökset, valinnat ja toimenpiteet. Strategia on *keino*, jolla visio toteutetaan ja tietoinen keskeisten tavoitteiden ja toiminnan valinta. Päätöksenteon taustalla vaikuttavat arvot, jotka organisaatiossa uskotaan oikeiksi. Kriittiset menestystekijät ovat ne tiedot, taidot, kyvyt, resurssit, ominaisuudet ja aikaansaannokset, joiden avulla organisaatio *menestyy*. Lahden ammattikorkeakoulu sitoutuu ajatukseen, että parhaat tulokset tehdään yhdessä. Menestystekijöitä ovat muun muassa pedagogiikan uudistuminen ja innovaatioiden syntymistä edistävä kulttuuri. Merkittävää on, että rakenteellisena uudistamisen vauhdittajana sekä laadun ja vaikuttavuuden parantamisena korostetaan opiskelijayrittäjyyttä ja yrittäjämäistä toimintaa.

Sosiaali- ja terveysalalla keskeistä on laajasti määriteltynä hyvinvoinnin turvaaminen ja hyvinvointipalveluiden kehittäminen. Opiskelijayrittäjyyden edistäminen on koulutus alalla prosessi. Yrittäjämäinen työote ja opiskelijaosuuskunta oppimisympäristönä määrittää pedagogiseksi ratkaisuksi, jota tukevat Lahden ammattikorkeakoulun Hyvän oppimisen -malli, integroiva pedagogiikka, koulutusohjelmien opetussuunnitelmat ja kansalliset suositukset osaamistavoitteista (NQF) (Auvinen, Heikkilä, Ilola, Kallioinen, Luopajarvi, Raji & Roslöf 2010). Opiskelijayrit-

täjyden edistämistä todentamaan on laadittu toimintasuunnitelma, jonka mukaan *tahtotila* on olla yrittäjyyttä edistävin ja opiskelijayrittäjyyteen keskittynein ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalalla Suomessa. Tavoitteena on vahvistaa tulevaisuuden ammattilaisten valmiuksia ja osaamista toimia sosiaali- ja terveysalan muuttuvissa toimintaympäristöissä. Oppiminen ja toiminta tapahtuvat entistä enemmän moniammatillisissa ja monikulttuurisissa toimintaympäristöissä.

Opiskelijayrittäjyyden ja yrittäjämäisen työotteen edistämiseksi käytetään useita *keinoja*. Sosiaali- ja terveysalalla keinoja on todennettu muun muassa hanketoiminnassa. Esimerkiksi hoitotyön opiskelijan tulee suorittaa vähintään viiden opintopistopisteen laajuinen hankeharjoittelu. Käytännössä tämä tarkoittaa työelämäyhteistyössä toteutettavia kehittämistehtäviä ja projektiopintoja. Koulutuslalla on perustettu ensimmäinen opiskelijoiden oma, monialainen osuuskunta 2011, Hyvinvoinnin edelläkävijät HYPE. Opiskelijaosuuskunta tuottaa opettajien valmennuksessa erilaisia hyvinvointipalveluita yksityisille, yhteisöille ja yrityksille. Oleellista on, että palvelujen toteutuksissa opiskelija oppii omaa ammattialaansa, kykenee saavuttamaan opetussuunnitelman mukaisia osaamistavoitteita ja kerryttämään opintopisteitä osaksi omaa tutkintoaan. Osuuskuntatoiminta vahvistaa tiimioppimista, yrittäjämäistä tulevaisuuden työotetta ja sosiaalisen yrittäjyyden periaatteita. Yrittäjyystaidot tulevat entistä tärkeimmiksi muun muassa hoito- ja hoivapalveluiden laadunvarmistamisessa (Boore & Porter, 2011). Kohti hyvinvointialan osuuskuntaa – yrittäjämäisesti toimivat tulevaisuuden ammattilaiset OSKu – hanke toimii yrittäjämäisen työotteen, yrittäjyyden ja tiimioppimisen uudenlaisena oppimisympäristönä. Monialaisuus ja innovatiivisuus ovat väistämättä tulevaisuuden menestyksen edellytyksiä. Tärkeää on, että yrittäjämäinen osaaminen sosiaali- ja terveysalalla mallinnetaan ja prosessit tulevat kuvatuiksi, myös johtajuuden ja organisaation näkökulmasta. Näin sen vuoksi, että talous- ja hallinto joka tapauksessa määrittävät reunaehdot kehittämiselle ja uuden pedagogisen ratkaisun toteuttamiselle.

Johtajuus on sitoutumista ja sitouttamista opiskelijayrittäjyyden edistämiseen

Uudenlaisen, valmentavan johtamisen (coaching) merkitys kasvaa tulevaisuudessa. Valmentavalla johtamisella autetaan työntekijöitä saavuttamaan tavoitteensa ja nostamaan suoritustasoaan. Työntekijöiden sisäisen motivaation tunnistaminen ja parantaminen työyhteisössä nousee keskiöön valmentavan johtamisen perustana. Motivaatiota työssä edistävät työn merkityksellisyiden tunnistaminen, pätevyyden kokeminen, itsenäisyys ja itseohjautuvuus, sosiaalinen yhteenkuuluvuus, innostava visio, johtamistapa, oppiva organisaatio, ratkaisukeskeinen ilmapiiri, tiimityö, palaute, omat tavoitteet ja haasteet, oikeudenmukaiset ulkoiset tekijät sekä tutut sisäiset verkostot. (Heikkilä 2009.)

Johtamisessa coaching edustaa henkilökohtaista johtamista ja valmentavaa dialogia. Valmentamisella kehitetään työntekijän taitoja, tietoja ja käyttäytymistä kohti asetettuja tavoitteita. Valmennus kohdistuu työn suorittamiseen, kehittämiseen, uusien mahdollisuuksien näkemiseen ja kasvamiseen. Valmentava johtaminen on operatiivisen toiminnan keskiössä. (Heikkilä 2009, Heinonen, Klingberg & Pentti 2011). Valmentavalla johtamisella johtaja vapauttaa aikaa itselleen, kehittää henkilöstönsä suorituskykyä ja lisää organisaationsa tuottavuutta vahvistaen valmennettavan työntekijän osaamista. Kun työntekijät ottavat osaa päätöksentekoon, he sitoutuvat enemmän. Kaikkien on hyvä tietää oma roolinsa, koska se auttaa positiivisen ilmapiirin syntymisessä, mikä puolestaan auttaa sitoutumisessa. Luottamukseen perustuvassa johtamisessa työntekijät otetaan mukaan päätöksentekoon ja heillä on laajat mahdollisuudet vaikuttaa omaan

työhönsä, mikä lisää sitoutumista. Myös avoimuus, aktiivinen vuorovaikutus ja tehokas viestintä lisäävät luottamusta ja sitoutumista organisaatioon ja yhteisiin tavoitteisiin. (Heikkinen 2009, Laaksonen 2007.)

Lahden ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalan opettajat asiantuntijoina muodostavat monialaisen, jo paljon osaavan ja oppivan organisaation. Oppivassa organisaatiossa henkilöstö lisää jatkuvasti omaa kykyään vastata todellisuuden ja tulevaisuuden haasteisiin ja siksi sitä voidaan nimittää myös älykkääksi organisaatioksi. Oppivan organisaation mallia pidetään muuttuvassa yhteiskunnassa nopeimmin muutoksiin kykenevänä. Oppivassa organisaatiossa työntekijät jakavat kokemuksiaan, ajatusmallejaan, osaamistaan ja tietoaan toistensa kanssa. Siihen tarvitaan avointa arvioivaa keskustelua. Oppiva organisaatio vaatii johtajuutta, joka luo toimintatapoja ja – ympäristöjä, joissa vanhojen toimintamallien ja rutiinien muuttaminen, uusien ajattelu- ja toimintamallien syntyminen, työntekijöiden aktiivisen ja toimivan vuorovaikutuksen tukeminen sekä uuden tiedon ja innovaatioiden tuottaminen on mahdollista. (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008.)

Sosiaali- ja terveysalalla opettajien osaamista yrittäjyydestä on vahvistettu vankasti täydennyskoulutuksen kautta 2000-luvulla. Jyväskylän ammattikorkeakoulun Tiimiakatemia Tiimivalmentaja - koulutuksen on suorittanut tai suorittaa parhaillaan yhdeksän henkilöä. Koulutuksen sisältöjä ovat oppiminen, johtaminen, asiakkuudet, kumppanuudet, innovointi, brändin luominen ja valmentajan karaktääriin synnytyks. Keskiössä ovat muun muassa arvon tuottaminen asiakkaalle, yksilön ja yhteisön oppimisprosessi ja uusien yritysten luominen. Näyttää siltä, että perinteisesti määriteltynä sosiaali- ja terveysalalle ei ole mielletty yrittäjyyttä toimintana tai se on nähty ohuena. Koulutustehtävänä on vastata yhteiskunnan muutokseen. Haasteena on, että julkinen sektori sosiaali- ja terveysalalla ei selviä tulevaisuudessa yksin, vaan rinnalla tarvitaan entistä vahvemmin muun muassa sosiaalista, laadukasta yrittäjyyttä ikääntyvän väestön hyvinvoinnin turvaamiseksi.

Organisaatioon tunneälyä, myönteistä ajattelua ja asennetta

Yrittäjämäinen työote ja opiskelijayrittäjyyden edistäminen tarvitsevat erityisesti asennemuutosta ja rajapintojen rikkomista monialaisessa yhteistyössä. Jatkuvassa muutoksessa olevat organisaatiot tarvitsevat tunneälyjohtamista, jossa johtajan tulee tunnistaa yksilön tunteisiin vaikuttavat mekanismit. Työntekijän tulee kokea itsensä arvostetuksi. Arvostetuksi kokeminen syntyy siitä, että työntekijä tuntee kuuluvansa sosiaaliseen yhteisöön. Hän tuntee ihmisenä ja ammattilaisena tulevansa hyväksytyksi sekä kokee työnsä mielekkäänä, tärkeänä ja kiinnostavana. Työntekijän uraodotukset toteutuvat ja hän saa myös vaikuttaa sekä menestyä työyhteisössään. Nämä tekijät ovat vahvassa yhteydessä siihen, kuinka asiantuntijat sitoutuvat organisaatioon. Tunneälykäs johtaja kykenee tiedostamaan omat ennakkokäsityksensä ja hän pystyy refleктоimaan kriittisesti omaa toimintaansa ja ajatteluaan. Johtajan tulee käyttää asemansa suomaan valtaa nöyrästi, ihmisiiä kunnioittavasti, rehellisesti ja eettisesti. Johtajan pitää olla empaattinen ja muutosherkkä: hänen tulee kuunnella heikkoja signaaleja ympärillään (Kolari 2009).

Kolarin (2009, 40–41) mukaan transformationaalinen johtaminen on prosessi, jolla pyritään synnyttämään muutosta organisaation jäsenten perusasenteissa, arvoissa ja uskomuksissa sekä saavuttamaan yhteisymmärrys organisaation muutostarpeista ja tavoitteista. Transformationaalisessa johtamisessa on neljä ulottuvuutta: luottamuksen rakentaminen, innostuksen luominen,

älyllinen stimulointi ja kasvuorientaation luominen. Toisaalta Gromov ja Brandt (2011) sisällyttävät tutkimuksessaan transformationaalisen johtamisen käsittämään haastamisen, osallistamisen, esimerkiksi johtamisen ja palkitsemisen. Mäkisalón (1999) mukaan työelämäjohtamisessa on kolme myönteisen ajattelun keskeistä periaatetta. Ensinnäkin olet sellainen, millaiseksi itsesi ajattelet. Toiseksi teet sen, minkä päätät tekeväsi. Lisäksi kiitoksen avulla saat enemmän aikaan kuin moittimalla ja virheitä etsimällä. Johtaminen edellyttää hyviä vuorovaikutustaitoja ja rohkeutta hyödyntää koko työyhteisön voimavaroja (Mönkkönen & Roos 2010). Prosessijohtamisella on läheinen yhteys laatujohtamiseen ja siinä päähuomio kiinnittyy koko prosessiin, jolloin yksittäiset osat nähdään suhteessa prosesseihin. Innovaatiotoiminnan ja muutosten kannalta on taito onnistua viemään yhteisössä joku prosessi käytäntöön. Johtaminen on edellytysten ja resurssien turvaamista siihen perustehtävään, jota työryhmä tai yksittäinen henkilö on palkattu tekemään (Miettinen, Miettinen, Nousiainen & Kuokkanen 2000, 11).

Muuttuva ja uudistuva sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristö edellyttää ennen kaikkea muutosta koulutushenkilöstön ajattelussa ja asenteissa. Perinteisessä mielessä yrittäjyyttä ei ole määriteltä sosiaali- ja terveysalan osaamisalueeksi. Tässä ajassa keskustellaan usein siitä, miltä asiat näyttävät. Voidaan siis pohtia, oletetaanko, että sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulutuksessa keskitytään tuottamaan osajia julkiselle sektorille täyttämään tulevaa työvoimavajaus-ta. Opetus- ja kulttuuriministeriö on tunnistanut tulevan tarpeen ja on myöntänyt lisäaloituspaikkoja erityisesti sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulutukseen. Näyttää vankasti siltä, että julkinen sektori ei selviydy muun muassa ikääntyvän väestön hoiva- ja hoitotarpeesta eikä kuntien lakisäänteisestä lastensuojeluvaikeudesta, vaan rinnalla tarvitaan väistämättä nykyistä enemmän yksityisten yrittäjien tarjoamia laadukkaita hyvinvointipalveluita.

Tarve muutokseen ja uudistukseen on välttämätöntä, koska suositus tutkintojen kansallisessa viitekehyksessä (NQF) asettaa tavoitteen niin, että jokaisella ammattikorkeakoulusta valmistuvalla tulee olla osaamista toimia myös yrittäjänä. Merkittävää on, että hyvinvointipalveluiden kehittäminen on Lahden ammattikorkeakoulun yksi painoaloista. Vaikka kaikista ei tule yrittäjiä, koulutuksen aikana on mahdollisuus omaksua yrittäjämäinen työote. Yksilönkin yrittäjämäisestä työotteesta hyödytään yhteiskunnallisesti ja yhteisöllisesti, sillä sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottaminen on kansantaloudellisesti merkittävin menoerä. Opetussuunnitelmien sisältöjen ja pedagogisten ratkaisujen on kehitettävä niin, että sekä opettajan että opiskelijan osaaminen tulevat vankennetuiksi yrittäjyydessä. On toimittava monialaisesti, hyvässä vuorovaikutuksessa sekä hyödyntäen toinen toisten koulutusaloja vahvuuksia kuten sosiaali- ja terveysala tarvitsee liiketalousosaamista. Muutokset ovat mahdollisia, kun organisaation strategia arvottaa, viitoittaa, sitouttaa, luottaa ja mahdollistaa kaikkien toimijoiden kehittämistön.

Lähteet

- Auvinen, P., Heikkilä, J., Ilola, H., Kallioinen, O., Luopajarvi, T., Raij, K. & Roslöf, J. 2010. Suositus tutkintojen kansallisen viitekehyksen (NQF) ja tutkintojen yhteisten kompetensien soveltamisesta ammattikorkeakoulussa. Viitattu 28.5.2012. Saatavissa http://www.haaga-helia.fi/fi/aokk/taeydennyskoulutus/lindex_html/ARENEn_suositus.pdf
- Boore, J. & Porter, S. 2011. Education for entrepreneurship in nursing. *Nurse Education Today*, 31, 184 - 191.
- Gromov, A. & Brandt, T. 2011. Transformationaalinen johtajuus muutoksessa. Tapaustutkimuksen kohteena organisaatiomuutos. Johtamisen yksikkö. Vaasan yliopisto, 65 - 83. Viitattu 21.5.2012. Saatavissa http://lta.hse.fi/2011/1/lta_2011_01_a4.pdf
- Heikkilä, J. 2009. Kasva, välitä ja valmenna – henkilöjohtamisella voittajajoukkueeksi. Helsingin Kamari Oy: Gummerus.
- Heinonen, S., Klingberg, R. & Pentti, P. 2011. Kaikkien aivot käyttöön. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Kolari, P. 2009. Tunneälyjohtaminen asiantuntijaorganisaation muutoksessa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Laaksonen, H. 2007. Luottamus ja epäluottamus työyhteisössä. Premissi. Sosiaali- ja terveysalan johtamisen aikakauslehti, Vol 2, 36 - 42.
- Lahtinen, P. 2009. Ikääntyvän opettajan ammatillista kasvua ja osaamista tukeva johtaminen ammattikorkeakoulussa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Miettinen, S., Miettinen, M., Nousiainen, I. & Kuokkanen, L. 2000. Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Mäkisalo, M. 1999. ”Me teemme sen”. Hoitotyöntekijä oman työnsä tutkijana ja kehittäjänä. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. Kuopio: UNIpress.
- Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma 22.6.2011. Valtioneuvosto. Viitattu 21.5.2012. Saatavissa <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>

Annamaija Id-Korhonen & Marja-Leena Savonen

Yrittäjämäistä oppimisympäristöä rakentamassa - työkaluja osaamisen arviointiin

Tiivistelmä

Yrittäjämäinen oppiminen haastaa opettajaa uudenaikaiseen rooliin. Se edellyttää valmentavaa otetta opetuksessa, koska opiskelijan oppimisympäristönä voi olla myös opiskelijaosuuskunta eli opiskelijoiden oma yritys. Työkaluja yrittäjämäisen osaamisen arviointiin opiskelijoiden ja opettajavalmentajien käyttöön on rakennettu mallintamisen avulla. Ne tukevat ammatillisen ja yrittäjämäisen osaamisen kehittymistä sekä auttavat tunnistamaan osaamista ja sen tasoja opintojen aikana. Yrittäjämäisessä oppimisessä myös opiskelijan rooli uudistuu. Oppija on vastuussa omasta oppimisprosessistaan, ja opettaja toimii oppimisen valmentajana opiskelijan rinnalla. Tämä edellyttää aitoa dialogia oppimistilanteissa.

Oppimisen arviointia tehdään moniulotteisesti: siinä ovat mukana vertaisopiskelija, tuotteen tai palvelun tilaaja, opiskelija itse ja opettajavalmentaja. Arvioinnin tavoitteena on opiskelijan itsearviointitaitojen kehittyminen. Työkaluina voidaan käyttää osaamiskarttaa, henkilökohtaisen osaamisen arviointilomaketta ja osaamismatriisia. Osuuskunnan osaamiskartta näyttää osuuskunnan toiminnassa vaaditun osaamisen ja työtehtäväkokonaisuudet. Osuuskunnan osaamiskartan pohjalta laaditun henkilökohtaisen osaamisen arviointilomakkeen avulla arvioidaan opiskelijan yrittäjyysosaamisen nykytila ja ammatillisen osaamisen kehittyminen. Oppimisympäristönä toimivan opiskelijaosuuskunnan osaamista arvioidaan kokoamalla opiskelijaosuuskunnan jäsenten henkilökohtaiset arviointilomakkeet yhteen osuuskunnan osaamismatriisiksi. Yrittäjämäisen oppimisen valmentajana toimivan opettajan osaamistarpeet ja työtehtävät kuvataan osaamiskarttana ja osaamisen arviointiin sekä kehittämiseen ollaan rakentamassa työkaluja opettajan roolin muutoksen tueksi.

Yrittäjämäinen oppiminen

Lahden ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveystieteiden lauantai-

Lahden ammattikorkeakoulussa (LAMK) Sosiaali- ja terveystieteiden lähestymistapa oppimiseen on yrittäjämäinen oppiminen. Sen tavoitteiden mukaisesti opiskelija rakentaa osaamistaan yhteisöllisesti ja toiminnallisesti muiden kanssa soveltaen teoriaa käytäntöön. Hän on itse vastuussa oppimisestaan ja ohjaa yritteliäästi omaa oppimisprosessiaan, jonka omistaminen luo halua ja sisäistä motivaatiota ammatilliseen kasvuun. Yrittäjämäistä tapaa oppia tukevat erilaiset toiminnalliset oppimisympäristöt, kuten esimerkiksi opiskelijaosuuskunta, joka antaa mahdollisuuden suorittaa opintoja aidossa yrittäjyyttä tukevassa oppimisympäristössä. Opiskelijan tukena koko oppimisen prosessissa toimii opettaja, joka ohjaa, kannustaa ja valmentaa opinnoissa sekä yrittäjämäisen oppimisen kehittymisessä. (Opetussuunnitelma 2012.)

Taustaa yrittäjämäiseen oppimiseen

Yrittäjyyden oppimisympäristöksi suositellaan tekemällä oppimista. Akolan ja Heinosen (2007) tutkimuksessa tarkastellaan yrittäjämäistä oppimista koulutusohjelmien valossa. Yrittäjien oppiminen tapahtuu soveltamisen, itse tekemisen, esimerkin ja virheiden tekemisen kautta. Pittawayn ja Copen (2007) mukaan liiketoimintavalmiuksien oppiminen on tuloksellisempaa, kun pedagogiikka korostaa oppimisen sosiaalista, emotionaalista ja kokemuksellista luonnetta. Yrittäjän

roolin simulointi yrittäjämäisissä oppimisympäristöissä auttaa tiedostamaan omia heikkouksia ja vahvuuksia suhteessa yrittäjyyteen. Diensberg (2005) suosittelee yrittäjyyden edistämiseksi yksilön persoonallisen kasvun huomioon ottavia valmennusohjelmia.

Ammattikorkeakoulu voi tarjota opiskelijalle oppimisympäristön, jossa oppiminen on läheisessä yhteydessä työelämään. Yrittäjämäinen toiminta harjoitusyrityksessä ja kehittämishankkeissa tarjoaa mahdollisuuden oppimiseen tuoreella tavalla tulevaisuuden työelämän tarpeisiin. Oppija on oppimisprosessin aktiivinen omistaja, oppiminen opiskelijaryhmissä ja tiimeissä sekä asiakasprojekteissa, verkostoissa ja yrittäjänä on tuloksellinen tapa oppia yrittäjyyttä (Leinonen, Partanen & Palviainen 2004). Näin tuetaan opiskelijan sisäisen motivaation mahdollistumista. Pink (2011) määrittelee oppimisen motivaation siten, että oppijalla on tunne mestaruudesta, tarkoituksesta ja autonomiasta suhteessa niihin asioihin, joita hän on oppimassa. Häggin (2011) mukaan yrittäjyysvalmennus voi toimia siirtymäriittinä statuksesta toiseen siirryttäessä. Yrittäjäidentiteetin muodostuminen edellyttää syklisiä oppimisprosessia ja on työstämisen tulosta. Työstäminen tapahtuu identiteettineuvotteluissa, jotka tapahtuvat sekä yksin että sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Häggin mukaan yrittäjyysvalmennusta voidaan kehittää vain tuntemalla identifioitumisen prosessit ja ottamalla inhimilliset prosessit mukaan valmennukseen yritystoiminnan kehittämisen rinnalle.

Yrittäjyysvalmennuksessa opettajan rooli muuttuu valmentajaksi, ja opiskelija omistaa oppimisen prosessin. Valmennuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä yrittäjyyden asiantuntemusta, valmennettavien motivointia, kannustusta, ohjaamista ja mentorointia. Hämäläisen (2008) mukaan valmennukselle on ominaista yksilöiden kohtaaminen, jossa valmentajan vuorovaikutustaidot korostuvat. Vastuullisesti ja vapaasti työskentelevän opiskelijan omat tavoitteet ovat lähtökohtana yrittäjämäiselle oppimiselle. Jones ja English (2004) painottavat oppimisen vastuun siirtymistä opiskelijalle. Tämä edellyttää opettajalta sekä tilan antamista opiskelijalle että samanaikaisesti hänen rohkaisemistaan vastuunottoon. Opettajan pitää pystyä työskentelemään epävarmoissa olosuhteissa ja tukemaan opiskelijoita heidän tarpeidensa mukaisesti sen sijaan että hän työskentelee vain omilla kompetenssi-alueillaan. Opettajalta tämä tapa oppia edellyttää riskinottokykyä ja heittäytymistä oppimisprosessiin yhdessä oppijan kanssa. Peltonen (2008) on tutkimuksessaan löytänyt positiivisia yhteyksiä opettajien ryhmän tuessa ja tiimin jäsenten pystyvyyden tunteessa matkalla yrittäjämäiseen opettajuuteen.

Dialogisen prosessin mahdollisuuksia tulee hyödyntää oppimisprosessin aikana. Dialogi on yhdessä ajattelemista, johon yrittäjämäinen oppiminen haastaa toimijat (Isaacs 2001). Ilman dialogia ei voi tietää, mikä on oppijalle hyväksi, joten opetuksen ja kasvatuksen suunta tulee ratkaista dialogin kautta (Anttila 2003). Oppimisympäristöjä suunniteltaessa on myös syytä ottaa huomioon että sosiaali- ja terveysalalla yrittäjät korostavat yleensä mieluummin ammatillista identiteettiään kuin yrittäjyysidentiteettiä (Österberg-Högstedt 2009, 24).

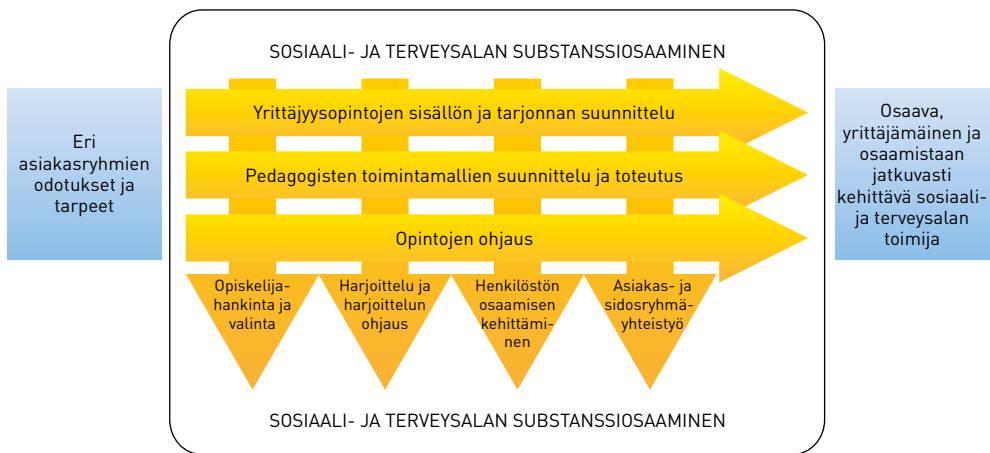
Miten yrittäjämäinen oppimisympäristö on rakennettu sosiaali- ja terveysalalle?

Yrittäjyyden oppimiseen on Lahden ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalalla panostettu useiden vuosien ajan. Alalla on ollut kehittämisen tukena ulkopuolisesti rahoitettuja kehittämishankkeita, ja useat opettajat ovat kouluttautuneet yrittäjyyden ohjaajiksi. Alalle on kehitetty omat soveltavat neljän opintopisteen yrittäjyysopinnot, joissa keskitytään ideoimaan uuden-

laista liiketoimintaa sosiaali- ja terveysalalle sekä oppimaan yrittäjyyden perusasioita sosiaali- ja terveysalan näkökulmasta. LAMK:n Sosiaali- ja terveysalan opiskelijat ovat perustaneet keväällä 2011 ensimmäisen sosiaali- ja terveysalan opiskelija osuuskunnan, jossa he voivat harjoitella yrittäjyyttä ja tehdä opintojaan uudenaikaisessa oppimisympäristössä.

Opiskelija osuuskunnassa oppiminen haastaa opettajia ja opiskelijoita uudenaikaiseen oppimiskulttuuriin, jonka kehittymisen tueksi tarvitaan työkaluja. Työkaluja on rakennettu mallinnusprosessin yhteydessä ulkopuolisen fasilitaattorin kanssa. Prosessin kuvaaminen aloitettiin yrittäjämäistä oppimista tukevien ja edistävien prosessien tunnistamisella yhteistoiminnallisesti valmentajien ja opiskelijoiden kanssa. Tuotos on kuvattu prosessikartana (Kuvio 1).

NAISYRITTÄJYYDEN TUKEMINEN JA EDISTÄMINEN SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA



Kuvio 1. Yrittäjämäistä oppimista tukevat ja edistävät prosessit

Tässä prosessikartassa on kuvattuna ne prosessit, joilla tuetaan ja edistetään sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden yrittäjyystaitoja ja kompetensseja. Yrittäjyystaitojen ja kompetenssien kuvauksessa on Sosiaali- ja terveysalan substanssiosaaminen, esimerkiksi sairaanhoitajalta ja fysioterapeutilta vaadittava ammattiosaaminen on rajattu tarkastelun ulkopuolelle.

Horizontaalitasossa kuvatut prosessit ovat ydinprosesseja yrittäjämäisen oppimisen ja osaamisen aikaansaamiseksi. Vertikaalitasossa olevat prosessit ovat tukiprosesseja, jotka leikkaavat ydinprosesseja. Prosessien yhteisenä tavoitteena on osaava, yrittäjämäinen ja osaamistaan jatkuvasti kehittävä sosiaali- ja terveysalan toimija.

Seuraavassa vaiheessa prosessissa koottiin yhteistyössä opiskelijoiden ja valmentajien kanssa hyvinvointialan opiskelijaosuuskunnassa toimivien opiskelijoiden työtehtäviä ja osaamisalueita ryhmittelytekniikkaa käyttäen. Tämän pohjalta laadittiin osuuskunnassa toimivien opiskelijoiden osaamiskartta, johon kirjattiin osuuskunnassa toimivan opiskelijan tarvitsema osaaminen ja työtehtävät sekä yleiset työelämävalmius- sekä henkilökohtaiset taitovaatimukset. Kaikki oikein

suoritetut tehtävät vaativat tiettyjä tietoja, taitoja ja henkilökohtaisia ominaisuuksia. Osaamiskartassa ovat näkyvissä vain konkreettiset, arvioitavissa olevat työtehtäväkokonaisuudet, jotka on ilmaistu tekemisen muodossa sekä osaamiskartan alaosaan jo valmiiksi kirjattu yleiset työelämävalmiudet ja työelämän edellyttämät henkilökohtaiset taidot. Työtehtävien taustalla olevaa tietoperustaa ei osaamiskarttaan merkitä. Jos tietoperusta on puutteellinen, se näkyy osaamattomuutena työtehtävien suorittamisessa.

Osaamiskartan pohjalta laadittiin osuuskunnassa toimiville opiskelijoille henkilökohtaisen osaamisen arviointilomake. Arviointilomakkeen avulla opiskelija arvioi itse omaa osaamistaan ja valmentaja arvioi opiskelijan osaamista yhdessä vertaisten ja työelämän edustajan esim. tuotteen tilaajan kanssa. Osaamisen kehittymisen arviointikeskusteluissa asiaa käsitellään yhdessä ja luodaan yhteinen näkemys opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen tasosta ja osaamisvaatimuksista. Tätä ennen työtehtäväkokonaisuuksille on sovittu osaamistavoitteet, joita vasten opiskelijan suoriutumista työtehtävistään voidaan arvioida. Osaaminen arvioidaan työtehtäväkokonaisuuksien arvioinnin kautta. Tiedon hallinnassa olevat puutteet tulevat näkyviin, jos opiskelija ei osaa suorittaa työtehtäväkokonaisuuksia tai suoriutuu niistä puutteellisesti. Tiedon hallintaa arvioidaan esimerkiksi palvelun suunnitteluprosessin yhteydessä ja teoreettisten sekä käytännöllisten tenttien kautta mahdollisimman aidoissa toimintaympäristöissä.

Osaamisalueisiin liittyvien tehtäväkokonaisuuksien arviointiin käytetään arviointikriteerinä ammatinhallinnan taitotasojä: noviisi/perehtyvä, suoriutuva/kohtuullinen, kokemus/taito, pätevä, taitava ja asiantuntija (Taulukko 1).

5	Asiantuntija osaa käyttää objektiivista tietoa, on intuitiivinen, omaa hiljaista tietoa, osaa opettaa muita ja kehittää toimintaa
4	Taitava työntekijä hallitsee työtehtävät loistavasti, ymmärtää osaamisen kokonaisvaltaisesti, osaa käyttää tietoaan ja taitojaan uusissa tilanteissa
3	Pätevä työntekijä hallitsee työtehtävät, pystyy arvioimaan mikä on tärkeää, pystyy itsenäiseen työskentelyyn
2	Suoriutuva/kohtuullinen kokemus ja taito osaa tehdä, mutta tarvitsee vielä ajoittain tukea, osaa soveltaa sääntöjä ja ohjeita, osaa ottaa huomioon työpaikan erityispiirteitä
1	Perehtyvä/noviisi noudattaa sääntöjä ja ohjeita tutuissa vuorovaikutustilanteissa, osaa käyttää oppimiaan tietoja ja harjoitelluissa tilanteissa

Taulukko 1. Työtehtäväkokonaisuuksien hallinnan ja henkilökohtaisten taitojen arviointiasteikko

Yleisten työelämävalmiuksien arvioinnille on omat ammatinhallinnan taitotasosta poikkeavat kriteerit. Näiden osaamisen arviointitietojen perusteella opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen kehityssuunnitelma, jonka toteutumista seurataan arviointikeskustelujen yhteydessä.

Henkilökohtaisen arvioinnin tulokset kootaan osuuskunnan toimijoiden yhteiselle osaamismatriisilomakkeelle, jotta saadaan kokonaiskuva koko osuuskunnan osaamisesta. Opiskelija arvioi osaamistaan myös niiden työtehtävien osalta, joita hän ei osuuskunnassa tee. Näin saadaan näkyviin moniosaaminen.

Jokaisella opiskelijalla on osaamismatriisissa neljä saraketta. Ensimmäiseen sarakkeeseen tulee rasti, joka liittyy opiskelijan rooliin osuuskunnassa. Toiseen sarakkeeseen tulee opiskelijan ja valmentajan yhteinen näkemys osaamisesta tai opiskelijan itsearvioinnin tulos. Itsearvioinnilla saadaan näkyviin opiskelijan moniosaaminen. Kolmanteen sarakkeeseen tulee jo aiemmin määritelty työtehtäväkokonaisuuden osaamistavoite. Neljänteen sarakkeeseen tulee näkyviin opiskelijan osaaminen suhteessa osaamistavoitteeseen.

Nämä osaamiskartat ja niihin liittyvät henkilökohtaisen osaamisen arviointilomake sekä osuuskunnan opiskelijoiden osaamismatriisi on tuotettu ja niitä testataan ja kehitetään syksyn 2012 aikana. Näin saadaan tietoa yksittäisen opiskelijan osaamisesta sekä koko opiskelija- osuuskunnan osaamisesta ja työkalujen käyttökelpoisuudesta. Niiden käytöstä kerätään palautetta, jonka perusteella työkaluja kehitetään edelleen.

Seuraavassa vaiheessa kootaan yrittäjämäisen oppimisen liittyminen opetussuunnitelmaan tavoitteineen osaamiskartaksi. Tässä kohdassa määritellään myös toteutussuunnitelmavaihtoehdot. Fysioterapian koulutusohjelmassa yrittäjämäisen oppimisen strategia on jo kirjoitettu keväällä 2012 ja syksystä 2012 lähtien sitä testataan käytännössä. Se tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden valita itselle parhaiten sopivia oppimisympäristöjä, joista kaikki sisältävät oppimista tiiviissä työelämäyhteistyössä, opiskelijaosuuskunta lisäksi opiskelijoiden omassa harjoitusyrityksessä.

Seuraavaksi mallinnetaan kolmisivutekniikalla kuvion 1 prosessit, joiden tavoitteissa, toimintatavoissa, ohjeissa ja mittareissa yrittäjämäinen oppiminen otetaan huomioon hyödyntäen ja täydentäen LAMK:ssa jo olevia mallinnuksia. Kolmisivutekniikka prosessin mallinnuksessa tarkoittaa, että prosessista on olemassa seuraavat tuotokset:

- 1. prosessikortti, joka antaa perustiedot prosessista, mm. prosessin alku ja lopputilanne, tavoitteet, mittarit, prosessin toimijat ja omistaja
- 2. prosessikaavio eli uimarata, joka on visuaalinen kuvaus siitä, miten prosessi kulkee ja mitä itse kukin prosessin toimija tekee alku- ja lopputilanteen välillä
- 3. prosessin vaihekortti, joka antaa yksityiskohtaista tietoa prosessin eri vaiheisiin liittyvistä kriittisistä tekijöistä, käytetyistä menetelmistä, työohjeista yms. ja tietojärjestelmistä sekä syntyvistä ja jäljitettävistä dokumenteista.

Syksyllä 2012 selvitetään opettajan osaamistarpeet yrittäjämäisen oppimisen ohjaajana ja valmentajana. Tällöin tuloksena syntyy yrittäjämäisen oppimisen ohjaajan osaamiskartta ja henkilökohtaisen osaamisen arviointilomake. Näiden tuotosten julkaiseminen ajoittuu kevääseen 2013. Arvioinnin tulokset dokumentoidaan ja niiden pohjalta laaditaan yrittäjämäisen oppimisen ohjaamisen osaamisen kehittämisen suunnitelma opettajien yrittäjämäisen osaamisen vahvistamiseksi. Rinnalla kerätään myös sekä opiskelijoiden että opettajavalmentajien kokemuksia osuuskunnasta oppimisympäristönä.

Lopuksi

Opiskelijaosuuskunnassa toimivien opiskelijoiden ammatilliset kompetenssit kehittyvät oikeissa työelämätilanteissa toimintaa harjoittelemalla. Sen lisäksi osuuskunnassa toimiminen antaa valmiuksia yleisiin työelämäkompetensseihin ja liiketaloudelliseen osaamiseen ja verkostoitumiseen. Haasteena on, miten yrittäjyysopintoja integroidaan ammatillisiin opintoihin ja miten opiskelijan opetussuunnitelma ja oppimissuunnitelma mahdollistavat yrittäjämäisen oppimisen myös osuuskuntaympäristössä. Kyse on oppimisen kulttuurin muutoksesta, joka edellyttää uudenlaisia rooleja sekä opettajalta että opiskelijalta. Mallintamisen kautta saadaan tähän työhön hyviä työkaluja, mutta avainasemassa ovat uudistuvat opiskelijan ja opettajan roolit sekä opiskelijan henkilökohtaisen oppimissuunnitelman joustavuus. Tärkeää on, että jokainen opiskelija löytää itselleen mielekkään tavan opiskella sosiaali- ja terveysalan ammattiin ja että korkeakoulusta valmistuu työelämään tulevaisuuden työelämän monipuolisia osajia.

Lähteet

- Akola, E. & Heinonen, J. 2007. Kuinka tukea yrittäjän oppimista? Tutkimus yrittäjille suunnatuista koulutusohjelmista viidessä Euroopan maassa. Teoksessa Kyrö, P., Lehtonen, H. & Ristimäki, K. (toim.) Yrittäjyyskasvatuksen monia suuntia. Tampere: Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. 62 - 77.
- Anttila, E. 2003. A Dream Journey to the Unknown. Searching for Dialogue in Dance Education. Doctoral dissertation. Acta Senica 14. Theatre Academy. Scenic art and research.
- Diensberg, C. 2008. Towards Entrepreneurial region: Ten propositions for successful Entrepreneurship Promotion and education. Rostock working papers on economic and human resource development. Nr 29. Rostock: Universität Rostock. HIE-RO. 1 - 8.
- Hägg, O. 2011. Yrittäjyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö.
- Hämäläinen, K. 2008. Urheilija ja valmentaja urheilun maailmassa. Eetokset, ihanteet ja kasvatustieteiden tarinoissa. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito: uraa uurtava lähestyminen liikkeen viestintään. Helsinki: Kauppakaari.
- Jones, C. & English, J. 2004. A contemporary approach to entrepreneurship education. Education and training. Vol 46. 8/9, pp. 416 - 423.
- Leinonen, N., Partanen, J. & Palviainen, P. 2004. Team Academy. A True Story of a Community That Learns by Doing. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Opetussuunnitelma 2012. Lahden ammattikorkeakoulu. Saatavissa www.lamk.fi
- Peltonen, K. 2008. Can learning in teams help teachers to become more entrepreneurial? The interplay between efficacy perceptions and team support. LTA 3/2008. 297 - 324.
- Pink, D. 2011. Drive. The Surprising Truth About What Motivates Us. Canongate books, Great Britain.
- Pittaway, L. & Cope, J. 2007. Simulating entrepreneurial learning: Integratingches to learning. Management learning 2007, Vol. 38(2). 211 - 233.
- Österberg-Högstedt, J. 2009. Yrittäjä ammatissaan sosiaali- ja terveysalalla - Yrittäjyyden muotoutuminen kuntatoimijoiden ja yrittäjien näkökulmasta. Doctoral dissertation, Turku School of Economics, 24.

Minna Mukka, Kristiina Nykänen, Tarja Tolonen & Sirpa Silaste

Matkalla moniammatilliseen yrittäjämäiseen oppimiseen

Matkavalmisteluja

Tässä puheenvuorossa kuvaamme opettajan kokemuksia yrittäjämäistä oppimisesta Moniammatillinen Mainiemi -opinnoissa. Opintokokonaisuuden suunnittelun perustana ovat olleet ammattikorkeakoulututkintojen kansallisen viitekehysten (NQF) tason kuusi oppimistulokset, jotka korostavat muun muassa opiskelijan valmiuksia työskennellä hankkeissa ja asiantuntijatehtävissä sekä kykyä tehdä päätöksiä ennakoimattomissa toimintaympäristöissä sekä omaksua yrittäjänä toimimisen perusasioita. Yrittäjyyden edistäminen tarkoittaa yrittäjämäisten pedagogisten mallien ja ratkaisujen kokeilua ja soveltamista moniammatillisessa oppimisympäristössä. (Arene 2010.)

Moniammatillisella yhteistyöllä kuvaamassamme sosiaali- ja terveysalan pilotissa tarkoitetaan eri asiantuntijoiden toimimista asiakkaan parhaaksi hänen kokonaistilanteensa huomioiden. Työskentelyssä integroidaan eri asiantuntijoiden tietoja ja taitoja sekä luodaan yhteiset tavoitteet ja määritellään yhteiset käsitteet. Moniammatillisen ryhmän työskentelylle on tärkeää sopia yhteiset toimintatavat. Moniammatillisesti työskentelevälle ryhmälle tunnusomaisia piirteitä ovat ammatillinen väljyys, kyky sekä halu jakaa tietoa ja toimia samanaikaisesti sekä asiantuntijana että oppijana ryhmässä. Myös kyky sopeuttaa rooleja ryhmässä asiakkaan tarpeet huomioiden on tärkeä osa yhteistyötä. (Isoherranen 2005, 13, 14.)

Yrittäjämäisenä oppimisympäristönä Mainiemen kuntoutumiskeskus

Lahden ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalan Moniammatillinen Mainiemi -opintokokonaisuus toteutettiin työelämälähtöisenä projektina yhteistyössä Mainiemen kuntoutumiskeskuksen kanssa syksyn 2011 aikana. Pilottiin osallistuivat Mainiemen päihdetyön kehittämisyksikössä ja kuntoutumiskeskuksessa toimivat työntekijät ja asiakkaat sekä fysioterapeutti -, sosionomi AMK- ja sairaanhoitaja AMK -opiskelijat ja opettajat. Opintokokonaisuus integroitiin sosiaalialan koulutusohjelmassa Sosiaalinen kuntoutus, fysioterapian koulutusohjelmassa Fysioterapia terveyden edistäjänä sekä hoitotyön koulutusohjelmassa Terveyden edistäminen -opintokokonaisuuksiin. Oppimistavoitteissa korostettiin terveyden edistämistä, asiakkaan osallisuutta, voimavaraistavaa asiakastyöskentelyä, yrittäjämäistä työtettä ja moniammatillisuutta. Opiskelijoista muodostetut moniammatilliset pienryhmät toteuttivat Mainiemen kuntoutumiskeskuksen yhteisöissä suunnittelemaan toiminnallisia päiviä.

Kolmen opintopisteen opintokokonaisuus rakentui ennakkotehtävästä, orientaatiopäivästä, pienryhmien lukupiirityöskentelystä, toiminnallisesta projektityöskentelystä ja näyttelykävelyesityksistä (Kuvio 1 sivulla 31). Ohjausta ja arviointia hyödynnettiin koko projektin toteuttamisprosessin ajan. Opiskelijat tekivät suunnitelman omista oppimistavoistaan, toteutuksestaan ja ajankäytöstään hyödyntäen OSKU-projektissa (Kohti hyvinvointialan osuuskuntaa -yrittäjämäisesti toimivat tulevaisuuden ammattilaiset) kehitettyä oppimissopimusta. Lomakkeen tarkoituksena oli tukea opiskelijoiden oman oppimisprosessin johtamista tavoitteiden asettamisesta arviointiin.

MONIAMMATILLINEN MAINIEMI -opintokokonaisuus 3 op (81 h)

Toteutuksen sisältö ja aikataulu, syksy 2011

Syys-lokakuu

6 h

27 h

Loka-marraskuu

40 h

Joulukuu

8 h Orientaatiopäivä ma 5.9. klo 10.15-15.45

Lukupiiri pienryhmissä klo 10.15-11.45

14.9., 23.9., 28.9. ja 3.10.

Toiminnallinen projektityöskentely moniammatillisissa pienryhmissä

Ryhmät 1-4

Ryhmät 5-8

ke 2.11.

ke 16.11.

ke 7.12. klo 8.30 – 15.45

Projektiryhmien näyttelykävelysesitykset

Yhteenveto ja palaute

MONIAMMATILLINEN MAINIEMI -opintokokonaisuus 3 op (81 h) Toteutuksen sisältö ja aikataulu, syksy 2011

<p>Syys-lokakuu 6 h 27 h</p>	<p>Orientaatiopäivä ma 5.9. klo 10.15-15.45</p> <hr/> <p>Lukupiiri pienryhmissä klo 10.15-11.45 14.9., 23.9., 28.9. ja 3.10.</p>	
<p>Loka-marraskuu 40 h</p>	<p>Toiminnallinen projektityöskentely moniammatillisissa pienryhmissä</p>	
	<p>TEEMA 3-4 opiskelijaa/ fysioterapian, hoitotyön ja sosiaali-alan koulutusohjelma RYHMÄ 1</p>	<p>TEEMA 3-4 opiskelijaa/ fysioterapian, hoitotyön ja sosiaali-alan koulutusohjelma RYHMÄ 5</p>
	<p>TEEMA 3-4 opiskelijaa/ fysioterapian, hoitotyön ja sosiaali-alan koulutusohjelma RYHMÄ 2</p>	<p>TEEMA 3-4 opiskelijaa/ fysioterapian, hoitotyön ja sosiaali-alan koulutusohjelma RYHMÄ 6</p>
	<p>TEEMA 3-4 opiskelijaa/ fysioterapian, hoitotyön ja sosiaali-alan koulutusohjelma RYHMÄ 3</p>	<p>TEEMA 3-4 opiskelijaa/ fysioterapian, hoitotyön ja sosiaali-alan koulutusohjelma RYHMÄ 7</p>
	<p>TEEMA 3-4 opiskelijaa/ fysioterapian, hoitotyön ja sosiaali-alan koulutusohjelma RYHMÄ 4</p>	<p>TEEMA 3-4 opiskelijaa/ fysioterapian, hoitotyön ja sosiaali-alan koulutusohjelma RYHMÄ 8</p>
<p>Joulukuu 8 h</p>	<p>Ryhmät 1-4 ke 2.11.</p> <p>ke 7.12. klo 8.30 – 15.45 Projektiryhmien näyttelykävelysesitykset. Yhteenveto ja palaute</p>	<p>Ryhmät 5-8 ke 16.11.</p>

Kuvio 1. Prosessikaavio opintojen toteutuksesta

ASIAKKAIDEN ja MAINIEMEN HENKILÖKUNNAN NÄKÖKULMA

VAHVUUDET

- Kohtaaminen opiskelijoiden kanssa antoi mahdollisuuden harjoitella vuorovaikutusta ja kanssakäymistä ”tavisten” kanssa
- Erilaisuuden / toiseuden / epänormaalisuuden kokemus vähenee
- Tuli kuulluksi, pääsi vaikuttamaan ja osallistumaan
- Tuntui hyvältä, kun huomasi opiskelijoiden ennakkoluulojen murtuvan
- Viikkorytmistä poikkeaminen, vaihtelu ja toimintapäivän iloinen ilmapiiri auttaa jaksamaan arjessa.
- Lisäsi itseyttä ja itsenäisyyttä, kun vertasi omaa tilannettaan ja elettyä elämää opiskelijoihin, syntyi ajatus, että itsekkin voisi opiskella
- Toimintapäivät ovat tuoneet vaihtelua kuntoutumisohjelmaan, erilaisuus hyvä.
- Asiakkaat tykkäsivät toimintapäivistä – erityisesti fyysisen kunnan mittaukset saivat positiivista palautetta asiakkailta.
- Asiakkaille voimaannuttava kokemus, tuki kuntoutumista.
- Yhteisön työntekijäresurssia vapautuu toimintapäivien aikana muihin töihin.

HEIKKOUEDET

- Valmistautumattomuus näkyi, mm. tiloihin pitäisi tutustua etukäteen, ajanhallinnassa ongelmia ja eri koulutusohjelmien opiskelijoiden erillisyys näkyi.
- Ihmisten kuntoa / vointia ei huomioitu toteutuksessa -> pidettiin jäykästi suunnitellusta ohjelmasta kiinni, ei arvioitu yhteisön ja yksilöiden tilannetta
- Liian iso opiskelijaryhmä, hiljaiset opiskelijat jäivät sivuun, toinen ryhmä jäykisteli
- Näyttelykävelypäivässä tunsin olevansa turha: puhuttiin ohi, ei kysytty mitään
- Asiakkaiden psyykkistä vointia ja tilannetta ei osattu huomioida, jotkut kommentit loukkasivat ja ohjaajan käytöksensä valittaminen asiakkaille asetti vaikeaan tilanteeseen.
- Toimintapäivissä ei huomioitu viikkoteemaa, suunnittelussa olisi voinut linkittää toimintapäivän kiinteämmin osaksi kuntoutumisohjelmaa
- Kahdella päivällä oli liian samanlainen sisältö
- Tiedon kulku: opiskelijoista moni oli yhteydessä ja kysyivät päällekkäisiä asioita, opiskelijoiden kesken tieto ei välittynyt
- Mainiemen sisäinen tiedonkulku, esim. askartelutarvikkeet oli luvattu kahdelle ryhmälle yhtä aikaa.
- Rooliepäselvyys opiskelijoiden ja työntekijöiden välillä: työntekijät ajattelivat olevansa osa ohjattavaa ryhmää, opiskelijoilla ilmeisesti erilaisia odotuksia työntekijöiden puuttumisesta tilanteisiin.
- Järjestelyvastuut epäselvät: opiskelijat oletivat, että työntekijät hoitavat joitakin järjestelyjä, työntekijät oletivat päinvastoin.
- MKK:n sisäinen viestintä: kokonaisuus ei hahmotu, ei kuvaa kokonaisuudesta ja siitä, mihin opintokokonaisuuteen mikäkin opiskelijoiden juttu liittyy (syksyn aikana monta opiskelijoiden tapahtumaa Mainiemessä).

MAHDOLLISUUDET

- Kanssakäyminen opiskelijoiden kanssa mahdollistaa kuntoutujille areenan opetella vuorovaikutusta, kohdata ”tavallisia ihmisiä”.
- Kuntoutujat saavat tarpeellista tietoa, esim. terveystietoa, kehon huoltoa, fyysisen toimintakunnon mittauksia
- Jos asiakkaat osallistuisivat tiiviimmin päivien suunnitteluun yhdessä opiskelijoiden kanssa, yhteisökuntoutuminen ja asiakkaiden tilanne voitaisiin huomioida paremmin
- Opiskelijoiden tutustuminen Mainiemeen ja asiakkaisiin etukäteen helpottaisi
- Kuntoutuja näkee mallia opiskelusta, herää mielenkiinto
- Opiskelijoilla mahdollisuus saada oppia yhteisöllisyydestä
- Asiakkailla mahdollisuus saada kokemus, että ovat yhteisöllisyyden asiantuntijoita
- Mainiemen edelläkävijä rooli on merkittävä

UHAT

- Näennäisosallisuuden kokemus (koululla järjestetyissä suunnittelu- ja näyttelykävelypäivissä).
- Vaikeat tilanteet, kun opiskelijat kysyvät luottamuksellista tietoa muiden asiakkaiden arkaluonteisista asioista
- Toimintapäivä irrallinen kuntoutustoiminnasta eikä toteutustapa välttämättä sovi toimintaympäristöön.
- Opiskelijoille voi olla liian haasteellinen ympäristö: päihdeongelman ja mielen-terveyshäiriöiden ymmärtämättömyys, uhkaavat tilanteet esim. huutavat asiakkaat.
- Ohjaajien ja opiskelijoiden roolijaon epäselvyys luo turvattomuutta
- Opiskelijoiden kanssa syntyneet konfliktit voivat jäädä yhteisön käsiteltäväksi – esim. ristiriidat työntekijöiden ja opiskelijoiden välillä
- Jos Mainiemen toiminnan perusteita – demokraattisen yhteisökuntoutuksen toimintakäytäntöjä - ei ymmärretä, on vaarana että jää irralliseksi tapahtumaksi.
- Opintojakson pakollisuus näkyi opiskelijoiden asenteissa ajoittain

Kuvio 2. Mainiemen kuntoutumiskeskuksen asiakkaiden ja henkilökunnan SWOT -analyysi

OPISKELIJOIDEN ja OPETTAJIEN NÄKÖKULMA

VAHVUUDET

- Moniammatillisen toiminnan oppiminen
- Työmenetelmien oppiminen
- Lukupiirityöskentelylle varattu riittävästi aikaa
- Päihdeasiakkaan kohtaaminen
- Huolellisen suunnittelun merkityksen ymmärtäminen ja konkretisoituminen käytännön työssä
- Epävarmuuden sietokyvyn kasvaminen
- Hyvä opiskelijoiden vastaanotto Mainiemen kuntoutumiskeskuksessa
- Teorian integroituminen käytäntöön
- Yhteisen moniammatillisen oppimateriaalin tuottaminen
- Työelämään jalkautuminen
- Yhteissuunnittelu työelämän ja asiakkaiden kanssa
- Omassa työssä voimaantuminen
- Opiskelijoiden oivalluksien ja oppimiskokemusten näkyväksi tuleminen
- Eri koulutusohjelmien osaamisen tunnistaminen
- Toteutuksen yhteissuunnittelu alusta loppuun saakka opettajien kesken
- Vertaistuki ja kollegoilta oppiminen
- Välitön palaute
- Tilannesidonaisuus
- Henkilökohtaisten oppimissopimusten pilotoiminen ohjauksen työvälineenä

HEIKKOUEDET

- Yhteisen ajan löytyminen
- Opettajan ohjaus riittämätöntä
- Liian isot opiskelijaryhmät
- Yhteistyö Mainiemen kuntoutumiskeskuksen yhteishenkilöiden kanssa puutteellista
- Projektin ajallinen kesto koko lukuvuodelle
- Vaikeus löytää yhteistä aikaa opiskelijaryhmien lukujärjestyksestä
- Vaikeus löytää yhteissuunnittelu-aikaa opettajien kesken
- Erilainen tuntiresursointi opettajien kesken
- Opiskelijoiden ammatillinen osaaminen näkyi vähän toteutussuunnitelmissa
- Työelämän edustajien erilainen sitoutuminen
- Työelämän ja opettajien edustajien vastuunjako osittain epäselvää toteutuspäivissä
- Opettajien ja opiskelijoiden välistä yhteistä aikaa liian vähän
- Kutsuvieraiden puuttuminen arviointipäivästä, markkinoinnin epäonnistuminen

Matkalla opittua

Opintokokonaisuuden toteutusta arvioivat kaikki yhteistyöhön osallistuneet asiantuntijat: Mainiemen asiakkaat ja henkilökunta sekä ammattikorkeakoulun opiskelijat ja opettajat. Arvioinnit koottiin SWOT-analysimuotoon. Ensimmäisessä SWOT-analysissä (Kuvio 2, sivuilla 32-33) kuvataan Mainiemen kuntoutumiskeskuksen asiakkaiden ja henkilökunnan kokemuksia moniammatillisen yhteistyön vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista ja uhista.

MAHDOLLISUUDET

- Moniammatillisen ryhmän toimintaan oppiminen
- Omien vuorovaikutustaitojen kehittyminen ryhmätyöskentelyssä
- Mahdollisuus oman toiminnan reflektointiin
- Antaa valmiuksia toimia projektimaaisesti aidossa ympäristössä
- Samaa mallia voi toteuttaa uuden kohderyhmän kanssa
- Substanssiosaamisen laajeneminen
- Yhteistyön pitkäjänteinen kehittäminen
- Hyvien käytäntöjen jatkaminen ja leittäminen
- Rajojen rikkominen eri alojen välillä, yhteisten rajapintojen löytäminen
- Työelämäyhteistyön ja aluevaikuttavuuden vahvistuminen
- Autenttisessa ympäristössä toimiminen
- Win-Win –tilanne (LAMK-Mainiemen kuntoutumiskeskus)
- Toimintamallin benchmarkkaaminen ja soveltaminen myös muiden työelämäkumppaneiden kanssa
- Opettajana kehittyminen, ammatillinen kasvu
- Pedagogisten mallien ja käytäntöjen oppiminen
- Henkilökohtaisien oppimissopimusten hyödyntäminen oppimisen ohjauksessa

UHAT

- Ryhmä ei huomioi yksilön mielipidettä
- Epätasainen työskentelyjako
- Varasuunnitelmien puuttuminen
- Toiminnalle ei ole taloudellista tukea (esim. matkakulut)
- Ei ole riittävästi aikaa yhteissuunniteluun työelämän edustajien, asiakkaiden ja opiskelijoiden kanssa
- Kaikkien opettajien vaihtuminen seuraavassa toteutuksessa

Kuvio 3. Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden ja opettajien SWOT -analyysi

Moniammatillinen Mainiemi -opintokokonaisuus oli haastavaa ja aikaa vievä prosessi, mutta samalla palkitseva prosessi. Ammatilliselle opettajuudelle se tarjosi aitiopaikan tutustua uuteen pedagogiseen ratkaisuun ja moniammatilliseen työskentelyyn. Opiskelijoiden kokemukset ovat keskeisessä roolissa uusien pedagogisten mallien ja käytäntöjen kehittämisessä. Opiskelijoiden ja opettajien kokemuksia on koottu yhteen seuraavassa kuviossa (Kuvio 3).

Matkamuistot ja eväät eteenpäin

Opettajuuden näkökulmasta prosessin tärkein anti oli kollegoilta oppiminen ja työnohjauksellinen tuki niin projektin suunnittelu, toteutus kuin arviointivaiheessa. Prosessi tuki myös ammattikorkeakoulun yhtä perustehtävää, kuten alue- ja työelämävaikuttamista. Yhteistyömuodot ja -tavat hioutuivat ja kehittyivät sosiaali- ja terveysalan ja Mainiemen kuntoutumiskeskuksen välillä. Yhteistyö loi uutta maaperää tuleviin projekteihin ja yhteistyön jatkumiseen tulevaisuudessa. Niin opettajat kuin opiskelijat saivat arvokasta kokemusta työelämän kanssa tehtävästä yhteistyöstä, ja työelämän tietous lisääntyi ammattikorkeakoulun nykyisistä opetuskäytännöistä, toimintatavoista, erilaisista oppimisympäristöistä ja opiskelutavoista erilaisissa pedagogisissa ratkaisuissa.

Opettajuus on muuttunut oppimisen ohjaamiseksi, jossa korostuvat vastavuoroisuus, erilaiset toimintaympäristöt ja oman toiminnan reflektointi. Jaettu asiantuntijuus niin kollegoiden kuin opiskelijoidenkin välillä on muuttunut. Opiskelijan rooli on muuttunut entistä enemmän tasavertaiseksi yhteistyökumppaniksi. Asiantuntijuutta ei pidetä enää pelkästään yksilön ominaisuutena, vaan sen kehitymisessä pidetään yhä tärkeämpänä jaetun asiantuntijuuden lisäksi sosiaalista vuorovaikutusta ja yhteistoiminnallista oppimista. (Auvinen 2006, 34.) Moniammatillinen Mainiemi -opintokokonaisuus mahdollisti työelämän ja oppilaitoksen välille autenttisen toimintaympäristön ja yhteisön, mikä tarjosi oppimisen mahdollisuuksia opiskelijoiden lisäksi myös opettajille sekä Mainiemen Kuntoutumiskeskuksen asiakkaille ja henkilökunnalle.

Moniammatillisten opintojen toteutus vaatii paljon yhteistä työaika opettajilta. Yhteisen työajan riittävyys tulisi mahdollistaa työaikajärjestelyin. Toiminnan jatkuminen ja kehittäminen sekä toimintaan sitoutuminen pitkällä aikavälillä ovat perusedellytyksiä uusien oppimisympäristöjen ja opetustapojen kehittymiselle. Moniammatillisesta opintojaksosta saatuja kokemuksia voidaan hyödyntää ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyön kehittämisessä ja yrittäjämäisen työotteen jalkauttamisessa ammattikorkeakoulun pedagogiikassa.

Opintojen toteutuksen prosessin läpivieminen antoisuudestaan huolimatta oli ajoittain haastavaa. Suurien opiskelijaryhmien organisointi ja ohjaaminen vaatii opettajalta paljon aikaa ja etukäteissuunnittelua. Moniammatillinen Mainiemi -opintojaksolla pilotoitu yrittäjämäinen opetus- ja opiskelutapa toivat omat haasteensa myös opiskelijan rooliin. Opiskelijat saivat ottaa vastuuta moniammatillisissa ryhmissä aitojen asiakastilanteiden suunnittelusta ja käytännön toteutuksesta. Mainiemessä toteutetut toiminnalliset päivät loivat aitoja kokemuksia jaetusta asiantuntijuudesta opiskelijoiden, opettajien, Mainiemen henkilökunnan ja asiakkaiden kesken.

Prosessi toi mukanaan paljon uusia ja yllättäviäkin tilanteita, joihin ennakolta varautuminen oli hankalaa. Työskentely aidoissa oppimisympäristöissä antaa valmiuksia muuttuvissa olosuhteissa toimimiseen. Aidoissa oppimisympäristöissä työskentely on yksi tärkeimmistä työelämävalmiuksista tulevan ammatin näkökulmasta, ja se on myös kirjattu yhdeksi ammattikorkeakoulun opiskelijan oppimistavoitteeksi opintojen kansallisissa viitekehyksessä.

Oman osaamisen tunnistaminen ja jakaminen moniammatillisessa työryhmässä osoittautui opiskelijoille haasteelliseksi. Opiskelijoiden kanssa käydyissä arviointikeskusteluissa muutamat opiskelijat toivat esiin oman oivalluksensa siitä, että moniammatillisuus jäi osittain hyödyntämättä, koska fysioterapian, hoitotyön ja sosiaalialan opiskelijat suunnittelivat oman osuutensa toimintapäivään koulutusalaakohtaisesti. Opettajuuden näkökulmasta oppimme, että moniammatillis-

Opettajan huoneentaulu

Yhdeksän ohjetta moniammatillisen opintojakson matkalle

1. Rajaa opiskelijaryhmän koko - projektiryhmä 3-6 opiskelijaan
2. Ole herkkä ja tunnista opiskelijoiden aikaisemmat kokemukset, asenteet ja ennakkoluulot
3. Perustele pedagogiset valinnat opiskelijoille ja yhteistyökumppaneille
4. Aloita yhteissuunnittelu työelämän ja opiskelijoiden kanssa hyvissä ajoin - vähintään puolta vuotta ennen opintojakson aloitusta
5. Varaa riittävästi ohjausaikaa prosessin eri vaiheisiin ryhmien lukujärjestykseen
6. Vaadi opetussuunnitelman mukaisten osaamistavoitteiden saavuttamista
7. Pidä kiinni moniammatillisuudesta ja mahdollista se
8. Huolehdi työnohjauksellisen tuen toteutumisesta opettajien kesken
9. Ole rohkea ja ennakkoluuloton - usko prosessiin

Kuvio 4. Opettajan huoneentaulu

sa ryhmissä työskentely vaatii enemmän ohjausta ja tukea kuin oman koulutusohjelman sisällä tapahtuva työskentely opintojen eri vaiheissa. Haastavuudestaan huolimatta opiskelijat kokivat saaneensa tietoa toisten alojen opintojen sisällöstä. Samaa tietojen ja taitojen jakamista tapahtui myös opettajien välillä. Katajamäki (2010) väitöskirjassaan kuvaa opettajien odotuksia siitä, miten eri alojen osaamista tulisi hyödyntää nykyistä enemmän ammattikorkeakoulun ja erityisesti sosiaali- ja terveysalan tavoitteiden saavuttamiseksi. Opettajina koemme olleemme etuoikeutettuja saadessamme kokeilla Moniammatillinen Mainiemi -opintojaksolla tapahtuvia oppimislanteissa tapahtuvia arvokkaita ja opettavaisia asioita käytännössä. Haluamme jakaa saamamme kokemukset alla olevan opettajan huoneentaulun muodossa (Kuvio 4).

Lähteet

- ARENE. 2011. Ammattikorkeakoulujen yrittäjyyden kehittämistä koskevat suositukset. Viitattu 21.5.2012. Saatavissa: http://www.arena.fi/data/dokumentit/05d9734c-6aab-43ff-9756-fc2742462e9b_.pdf
- ARENE. 2010. Suositus tutkintojen kansallisen viitekehyksen (NQF) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakouluissa. [viitattu 21.5.2012] Saatavissa:http://www.haaga-helia.fi/fi/aokk/taeydennyskoulutus/lindex_html/ARENEn_suositus.pdf
- Auvinen, P. 2006. Yhteistyö saa ihmeitä aikaan. Teoksessa Kotila, H. (toim.) Opettajana ammattikorkeakoulussa. Edita, Helsinki.
- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Välineitä koulutukseen ja työyhteisön kehittämiseen. WSOY/Oppimateriaalit, Helsinki.
- Katajamäki, E. 2010. Moniammatillisuus ja sen oppiminen. Tapaustutkimus ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalta. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta. [viitattu 21.5.2012] Saatavissa: <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-8152-9.pdf>

Leena Nietosvuori

Miten innostua, miten innostaa!

Aluksi

Yrittäjyys ja yrittäminen saattavat herättää sanoina voimakkaita mielikuvia raatamisesta ja 24/7-tyyppisestä työnteosta. Näiden sanojen merkitys mielletäänkin usein turhan suppeana ja kielteisenä. Omien ammatillisten valmiuksien vahvistamiseen voi kuitenkin löytyä apua yrittäjyydestä ja yrittäjämäisen työotteen kehittämisestä. Niihin liittyvät näkemykset, vaikkapa sisäisen yrittäjyyden pohdinta, voivat lisäksi antaa ymmärrystä ja voimaa olla nykyisen työelämän kaltaisessa turbulenssissa mukana.

Miten sitten innostaa yrittäjyyden ja yritteliäisyyden polulle ja näiden käsitteiden pohdintaan? Innostaminen synnyttää innostusta, hinkua lähteä uuden tielle ja tekemisen meininkiin. Innostaminen, hinku ja hyvä meininki saavat tekemään, pohtimaan ja analysoimaan. Innostaminen vaatii kuitenkin innostumista, sillä jos ei ole itse syttynyt, ei voi sytyttää muitakaan. Pohdin tässä artikkelissa innostamista synnyttäviä työtapoja ja sitä, miten opintojakson opettajat ja opiskelijat voivat innostaa toisiaan esimerkiksi yrittäjyydessä. Miten opettaja voisi innostaa? Millaista on yrittäjyydestä innostuneen opettajan tekemisen meininki? Mistä hän on itse yrittäjyydessä innostunut?

Haasteena yrittäjyys

Sosiaali- ja terveysalan opiskelijat saattavat kokea ajatukset sosiaali- ja terveysalan yrittäjyydestä omaan alaansa sopimattomina ja niin muodoin myös yrittäjyysopinnot ja niihin sisältyvän yrittäjyyden tarkastelun opintoihin kuuluvana välttämättömänä pahana. Miten siis innostaa opiskelijoita, jotta he sitoisivat yrittäjyyden osaksi ammatillista kasvuaan ja mieltäisivät sen voimaannuttavana tekijänä sekä opinnoissaan että omassa ammatissa toimiessaan?

Selkeä tosiasia on se, että on vaikea saada ketään kiinnostumaan mistään yrittäjyyteen liittyvästä, jos esimerkiksi yhteiskunnassa tapahtuvat toimet eivät tue yrittäjämäistä toimintaa tai jos oppilaitoksessa ei ole sisäistetty yrittäjämäistä oppimista ja tekemisen meininkiä. Onneksi yrittäjyyttä ja yritteliäisyyttä tuetaan joka suunnasta entistä enemmän, ja esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla asenteet ja ajatukset yrittäjyyttä kohtaan ovat alkaneet muuttua. Samoin oppimisen ja oppilaitosmaailmassa on yrittäjyys alkanut saada monia uusia ja positiivisia näkökulmia. Nykyään on jo alettu ymmärtää, että yrittäjyys on alue, jossa on mahdollista luoda jotakin uutta ja vaikkapa työllistää itsensä. Yrittäjyys on paljon muutakin kuin esimerkiksi yrityksen perustamista tai laskelmien tekoa. Se voi olla elämäntapa ja ne silmälasit, joiden läpi maailmaa katsotaan – siis yritteliäs ote elämään ja työhön.

Yritteliäs työote ja yrittäjämäinen toiminta ovat hyvä lähtökohta oman itsen johtamisessa, yhteisöllisyyden rakentamisessa omaan työyhteisöön, aktiivisuudessa ja vastuullisuudessa sekä luovuudessa ja innovatiivisuudessa. Enää ei voikaan puhua yrittäjyydestä pelkästään yrityksen perustajan ominaisuudessa vaan laajana ajatuksena siitä, että myös toisen palveluksessa voi toimia yrittäjänä: yritteliäänä ja yrittäjämäisen työotteen omaavana sosiaali- ja terveysalan ammattilaisena, jonka yleisiin työelämätaitoihin sisältyy myös yrittäjyysosaamista.

Opinnot innostajana

Sosiaali- ja terveysalalla, kuten muissakin Lahden ammattikorkeakoulun yksiköissä, opiskelijoiden opintoihin sisältyy yhteisiä yrittäjyyden perusopinnoja. Sosiaali- ja terveysalalla opintojakson nimi on Otetta osaamiseen -yrittäjyysopinnot. Nimen on tarkoitus olla sekä kertova että innostava. Se onkin mietitty tarkasti, jotta opintojakson opiskeleva tuntisi jo Winhävillä kursseille ilmoittautuessaan (ehkä innostuksen) värähdyksen koko kehonsa läpi. Yrittäjyys ja otetta osaamiseen – mistä on kyse?

Otetta osaamiseen -opintojakso on vain neljän opintopisteen kokonaisuus Lahden ammattikorkeakoulun yhteisten perusopintojen mukaisesti. Harmittavan vähän, kun ajatellaan yrittäjyyden laajaa kenttää! Opintojakson sisältö on kuitenkin rakennettu siten, että se tukisi opiskelijaa ammatillisen kehittymisen tiellä ja antaisi hänelle uutta näkökulmaa sekä oman ammatillisuuden että yrittäjyyden teeman pohdintaan. Sanottu tarkoittaa sitä, että opintojakson aikana ei tarkastella vain ulkoista yrittäjyyttä, yrityksen perustamista, yritysmuotoja jne., vaan myös sisäiseen ja omaehtoiseen yrittäjyyteen liittyviä asioita, kuten esimerkiksi, miten yrittäjyys näkyy ja miten sitä voi syventää omassa ammatillisuudessa, millaista on yritteliäs toiminta omassa työyhteisössä, miten kehittyä yrittäjämäisenä oppijana - - ja kaikki tämä nimenomaan sosiaali- ja terveysalan näkökulmasta, sillä ovathan opiskelijat alan tulevia ammattilaisia.

Jotta opintojaksolla syntyisi innostunutta ja avointa pohdintaa ja tekemistä, ensimmäisellä lähikerralla opiskelijat tutustuvat toisiinsa luovien menetelmien avulla. Opintojakson opettajat ovat käyttäneet hyväkseen draamaa, kuvallista ilmaisua ja erilaisia yhteisöllisyyttä ja dialogisuutta rakentavia harjoitteita. Samalla kerralla opiskelijat etsiytyvät kotiryhmiin, joissa he opiskelevat yhdessä yrittäjyyttä perustamalla harjoitusyrityksen sosiaali- ja terveysalalle. Tyypillisiä yrityksiä ovat olleet erilaiset hoitokodit, perhekodit, terveyskioskit ja päiväkodit - asiakkaiden kirjo näissä yrityksissä on ollut vauvasta vaariin.

Kiinnostusta ja innostumista on yritetty luoda siten, että teemaa ei ole lähdetty tarkastelemaan perinteisesti yrityksen perustamisen näkökulmasta vaan siitä, millainen yrittäjämäinen elämänsäsenne pohtijalla/opiskelijalla on. Usein opiskelija on tullut opintojaksolle ajatuksella: yrittäjää minusta ei ainakaan tule, eikä teema vähempi voisi kiinnostaa. Kun pohdinta onkin aloitettu yhteistoiminnallisesti kotiryhmissä sen miettimisellä, mitä yrittäjyys tarkoittaa omassa työssäni sairaanhoitajana, fysioterapeuttina ja sosionomina, näkökulma alkaa muuttua ja laajentua – innostutaan pohtimaan, eikä yrittäjyys ehkä enää olekaan jotakin niin kielteistä, mitä se on saatanut alun alkaen olla.

Opintojakson aikana opiskelijat myös valmistelevat, toteuttavat ja esittelevät muille yrittäjyysvierailun. Se tehdään johonkin sosiaali- ja terveysalan yritykseen, jonka opiskelijat valitsevat itse. Yleensä vierailu on ollut opiskelijoille antoisa, sillä se avaa monen silmät siihen, mitä kaikkea tarvitsee tietää yrityksen perustamisessa ja millaisia kysymyksiä sekä käynnistämisen että työskentelyn aikana syntyy. Yleensä hiffaus on ollut se, että yrittäjällä voi olla muutakin elämää kuin yrityksessään työskenteleminen. Poikkeuksetta vierailujen jälkeen on syntynyt myös keskustelua mahdollisuudesta työllistää itsensä yrittäjänä elämän jossakin vaiheessa.

Kokonaisuudessaan Otetta osaamiseen -yrittäjyysopintojen aikana opiskelijalla on tilaisuus tarkastella yhteistoiminnallisesti muiden kanssa yrittäjyyden, yrittäjämäisen oppimisen ja yritteli-

äisyyden merkitystä omassa elämässään ja ammatillisessa osaamisessaan. Pohdinnoissaan opiskelijat tarvitsevat kuitenkin usein tukea ja jotakuta, joka toimii ikään kuin ajatusten peilinä. Tällöin heitetään opettaja kehiin!

Opettaja innostajana

Opettajuuteen kuuluu jatkuva oman työn kehittäminen, koska käsiteltävien asioiden sisältö ja näkökulmat muuttuvat koko ajan. Oman työn kehittäminen ruokkii myös opettajan omaa innostuneisuutta työtään kohtaan. Kun opettaja on itse innostunut ja uskoo asiaansa, hän innostaa myös opiskelijoitaan.

Millaisia tavoitteita opettajan innostavalla työllä voi olla? Esimerkiksi Opetta-osaamiseen -opintojaksolla tavoitteena on yhteistoiminnallisen oppimisen ja yhteisöllisyyden vahvistamisen keinoin antaa opiskelijoille mahdollisuus tiiviiseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja uusia ajatuksia herättävään dialogiin. Tämä näkökulma on tärkeä, sillä yrittäjyys on useimmiten opiskelijalle jotakin uutta ja usein mielessä on harha siitä, että yrittäjyys tarkoittaa nimenomaan yrityksen perustamista.

Innostamisen viitekehys muodostuu sosiaalipedagogiikasta, joka tieteen alana rakentaa tiedeperustaa sosiaalialan työhön. Tällöin yhtenä tavoitteena on tukea ihmistä toimimaan aktiivisesti omassa yhteisössään itsensä ja muiden hyväksi. Avainsanoja tällaisessa toiminnassa ovat esimerkiksi ihmisen kasvaminen, yhteisöllinen toiminta, vuorovaikutus ja osallisuus. (Ks. esim. Härmäläinen & Kurki 1997.)

Sosiaalipedagogiseen toimintaan kuuluukin aina kasvatuksellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia tekijöitä, joihin sisältyy sekä yksilöllinen että yhteisöllinen muutos. Innostamisen kasvatuksellisessa puolessa panostetaan kriittisen ajattelun kehittämiseen ja oman vastuun tiedostamiseen. Sosiaalisessa elementissä puolestaan paneudutaan yhteisöön ja yhteisöllisyyteen. Innostamisen kulttuuriset elementit koostuvat erilaisista taidelähtöisistä toiminnoista, joiden tavoitteena on esimerkiksi tukea luovuutta. (Ks. Kurki 2000, 45–47.)

Sosiaalipedagogisessa työssä innostamisen tavoitteena on muun muassa ihmisen herkistäminen tiedostamaan asioita (Kurki 2000). Aivan samanlaisia elementtejä kuin sosiaalipedagogiikassa on löydettävissä, kun aletaan pohtia yrittäjyyttä ja yrittäjyyskasvatusta. Ja samoin kuin sosiaalipedagogiikassa, yrittäjyydessä syntyy paljon innostamisen oivalluksesta ja siihen sitoutumisesta. Tästä syystä sosiaali- ja terveysalan yrittäjyyden yksi kulmakivi on mahdollista löytää sosiaalipedagogiikasta.

Kuka on avainroolissa innostajana, herkistäjänä, yhteisöllisen toiminnan ja vuorovaikutuksen mahdollistajana? Koulumaailmassa tässä roolissa on väistämättä opettaja – jos hän ei ole sisäistänyt innostavuutta omaan opettajuuteensa, hän ei myöskään pysty toimimaan innostajana yhteisöllisyyden, osallistumisen ja vuorovaikutuksen rakentamisessa. Kurjen (2000, 66, 133) mukaan innostaja nimenomaan tukee ihmisen herkistymistä ja auttaa häntä näkemään sosiaalista todellisuutta uusin silmin. Herkistämisen tavoitteena on ihmisten herättelemine ja sitouttaminen sellaiseen toimintaan, joka koetaan arvokkaaksi ja omalle itselle merkitykselliseksi.

Miten ihmeessä opettajaa innostuu yrittäjyydestä? Kysymykseen ei ole yhtä vastausta, sillä esimerkiksi jokaisen omat kokemukset, asenteet ja arvot vaikuttavat siihen, mikä alkaa innostaa. Itse toimin hyvänä esimerkkinä siitä, miten ympäristö on vaikuttanut ajatteluun ja mahdollisuuksien näkemiseen. En ole toiminut yrittäjänä – minulla ei ole koskaan ollut omaa yritystä. Kuitenkin koen mitä suurimmassa määrin olevani yrittäjä. Ympäriini on ollut ja on ihmisiä, jotka ovat koko elämänsä työllistyneet oman yrittämisen kautta. Se on antanut realistista kuvaa yrittäjyydestä ja näkemystä siitä, mitä kaikkea yrittäjyys voi ottaa ja antaa. Oman opettajuuden ja yrittäjyysopintojen myötä kuva yrittäjyydestä on laajentunut ja fiksautunut osaksi oman työn viitekehystä.

Yrittäjyydestä itse innostunut opettaja innostaa opiskelijoita tutkimaan yrittäjyyden laajaa maastoa yhdessä toisten kanssa. Yhteinen pohdinta vaikuttaa moneen tekijään, esimerkiksi oman minän kasvuun. Yrittäjyydestä kun on kyse: omaan kasvuun yrittäjänä, joka tarkoittaa esimerkiksi sitoutumisen, vastuullisuuden ja arvojen kehittymistä ja tiedostamista. Yhteinen pohdinta innostaa myös yhteisen ymmärryksen rakentumiseen siitä, että kaikkien kokemukset ja tunteukset ovat yhtä tärkeitä ja tasavertaisia. Innostaminen tukee omaa oivaltamista, oman luovuuden käyttöä ja aktiivisuutta!

Innostumiseen tähtäävässä toiminnassa ei ole mitään määriteltyjä työkaluja. Niiden pitäisi kuitenkin olla sellaisia, jotka innostavat aktiivisuuteen, vuorovaikutukseen ja luovat hinkua pohdintaan. Pääasia, että opettajalla on työkalupakissaan jotakin sellaista, joka tukee dialogia ja toimijoiden yhteisöllistä sitoutumista. Itse uskon yhteistoiminnalliseen oppimiseen, yhteisöllisyyden rakentamiseen ja toiminnallisuuteen innostumisen herättelemisessä.

Lopuksi

Vuosien saatossa on moni asia muuttunut sosiaali- ja terveysalan yrittäjyydessä ja yrittäjyyden opinnoissa. Takavuosina esimerkiksi sellainen sana kuin tuotteistaminen tuomittiin täysin alan ammattisanastoon kuulumattomana. Vielä muutamia vuosia sitten kenelläkään ei tullut mieleenkään, että yhteisten perusopintojen yrittäjyyttä voisi opettaa joku muukin kuin liiketalouden opettaja. Opetussuunnitelmissa ei ollut sanaakaan yrittäjämäisestä oppimisesta tai yritteliäisyydestä tai yrittäjyyspedagogiikasta (joka sopii myös hyvin integroivan pedagogiikan sateenvarjon alle).

Niin muuttuu maailma Eskosein! Nykyään tuotteistaminen ja palveluiden kehittäminen ovat arkipäivää sosiaali- ja terveysalalla. Moni sosiaali- ja terveysalalla toimiva opettaja on innostunut perkaamaan yrittäjyyden peltoa ja hakenut siihen lisäoppia. Opetussuunnitelmissa mainittu yrittäjyys ei ole pelkkä sana tekstissä, vaan kouluyhteisöt toteuttavat yrittäjämäisen oppimisen aatteita. Paljon on tehty!

Paljon on kuitenkin vielä tehtävää, jotta yrittäjyys koettaisiin mahdollisuutena, jotta työyhteisöt toimisivat yritteliäästi, jotta yrittäminen olisi ihan oikeasti yksi tavoitteellinen työllistymisen väylä. Tästä syystä innostamista ja innostumistakin on syytä pohtia sekä yleisesti että opettajan työssä että koko työyhteisössä.

Lisätiedon lähteille

Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Helsinki: Wsoy.

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Vastapaino.

Jari-Pekka Jokinen & Satu Leinonen

OPETTAJAN ROOLISTA VALMENTAJAN ROOLIIN, MIETTEITÄ JA AJATUKSIA MATKAN VARRELTA

Johdanto

Mitä eroa on perinteisellä opettajalla ja valmentajalla? Jokaisella on erilaisia mielikuvia valmentajan tehtävistä. Toiset ihmiset näkevät valmentajan jonkunlaisena tiennäyttäjänä, hengenluojana, visionäärinä, vahvuuksien löytäjänä ja herättäjänä sekä tiimihengen nostattajana. Toiset taas armottomana piiskurina, joka on valmis tekemään melkein mitä tahansa säälimättä itseään ja tiimiläisiinsä tai joukkueen pelaajia, jotta päästäisiin asetettuihin tavoitteisiin. Minkälaisia valmentajia ja ihmisiä me haluaisimme olla? Miten osaisimme siirtyä perinteisen opettajan roolista valmentajan rooliin?

Aivan aluksi on maisteltava valmentajuutta. Perinteinen opettajan rooli on uskallettava heittää pois ja oltava oma itsensä. Epäonnistumisia ei saa pelätä, koska niistä oppii parhaiten. Valmentaja on yhteisellä matkalla valmennettaviensa kanssa, siis oppimassa itsekin. Valmentaja ei aina osaa vastata kaikkiin kysymyksiin ja tämä on tunnustettava itselle ja valmennettaville. Valmentajan tehtävänä on auttaa valmennettavaa löytämään itse vastaukset kysymyksiinsä. Benjamin Disraelin mukaan: ”Parasta mitä voi tehdä toiselle ei ole jakaa hänelle rikkauksiaan vaan saada hänet löytämään omansa.”

Valmentajuuden pedagoginen tausta

Valmentaminen ei käsittääksemme perustu vaan yhteen tiettyyn pedagogiseen malliin vaan on yhdistelmä useista eri pedagogisista teorialleista.

Oppiminen perustuu ensinnäkin kokemukselliseen oppimiseen. Kokemuksellisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen tapahtuu yhdistämällä tietoa, toimintaa ja käytännön kokemusta (Rinne ym. 2004, 172). Kolbin kokemuksellisen oppimisen (1984) ydinajatus on, että oppiminen etenee kokemuksia ja toimintaa reflektoiden kohti ilmiöiden teoreettista ymmärtämistä ja aiempaa parempia toimintamalleja. Käytännön kokemusten kautta valmennettava oppii ymmärtämään työelämää ja sen toimintaa. Kokemuspohjaisessa oppimisessa oppija kohtaa ongelmia, joihin hänen täytyy löytää ratkaisut. Opiskelija oppii refleктоimaan omaa ja toisten toimintaa. Hän oppii tuottamaan kokemustensa pohjalta uutta tietoa, jonka toimivuutta voi jälleen testata käytännössä.

Toisaalta oppiminen perustuu sosiokonstruktivistiseen oppimiskäsitykseen, jolloin valmennettavat rakentavat uutta tietoa aikaisempien kokemustensa pohjalta. Uutta tietoa yhdistetään omaan aikaisemmin opittuun tietoon. Oppiminen on myös yhteisöllinen prosessi. Opiskelijat haastavat toisiaan oppimisessa ja arvioivat omaa ja toistensa toimintaa. Opiskelijat hyödyntävät toisten kokemuksia ja osaamista. Oppimistapahtuman jälkeen opiskelijan tulisin aina reflektoida omaa ja tiiminsä oppimista esim. Motorola-mallia hyödyntäen: Mitä tein hyvin, mitä olisin voinut tehdä paremmin, mitä opin ja mitä vien käytäntöön. (Waterman 1994, 256 - 262.)

Oppiminen perustuu myös tutkivaan oppimiseen tai ongelmalähtöiseen oppimiseen. Oppijat oppivat teorian selvittämällä ongelmia, jotka ovat usein tosielämästä. (Hakkarainen ym. 2001,

288.) Kun opiskelijaryhmä työskentelee aitojen ongelmien kimpussa, niin oppimista tapahtuu samalla (ennen toimintaa, toiminnan aikana ja toiminnan jälkeen). Oppimista voidaan arvioida analysoimalla tehtyjä ratkaisuja ja kerätä palautetta asiakkailta, mahdolliselta toimeksiantajalta, koko opiskelijatiimiltä ja valmentajalta. Oppimista tapahtuu myös oppimaan oppimisen muodossa. Työelämässä vaaditaan nopeaa reagointi- ja ongelmanratkaisukykyä. Voidaankin puhua metataidoista, joissa oman toiminnan reflektoinnilla on merkittävä rooli ongelmanratkaisuti-lanteissa. (Rauste-von Wrigh ym. 2003, 136.)

Ydinkysymyksenä oppimisessa onkin, kuinka oppija pystyy siirtämään (transfer) opittua työ-elämään. Transferin onnistumiseksi oppijan on opittava arvioimaan olemassa olevia ajatuksiaan opittavasta asiasta. Kyse on siitä, kuinka oppija oppii tarkastelemaan omia kokemuksiaan, asen-teitaan, oppii kysymään ja kyseenalaistamaan itseltään, mihin näkemykset ja mielipiteet perus-tuvat. (Rauste-von Wright ym. 2003, 124 - 136). Valmentajan fokuksen on aina oltava oppi-misessä, ei ongelmassa ja sen ratkaisussa.

Luottamus ja rikastava yhteisö

Valmentajan on rakennettava opiskelijatiimensä luottamusta. Valmentaja ohjaa aluksi opiske-lijatiiminsä toimintaa näkyvästi. Voidaankin sanoa, että hän on ringin keskellä. Valmentajan tehtävänä on saada tiimin jäsenet luottamaan toisiinsa ja itseensä. Myöhemmässä vaiheessa valmentaja siirtyy ringin ulkokehälle ja rohkaisee tiimiläisiä luottamaan rohkeasti omiin siipiinsä ja kokeilemaan ja tekemään omia ratkaisujaan. On uskallettava kokeilla, tehdä asioita, epäon-nistua ja ottaa opiksi virheistään.

Valmentaja kunnioittaa valmennettaviaan. Kunnioitus näkyy opiskelijoiden kuuntelemisena, roh-kaisemisena ja luottamuksena. Valmentajan rooli muuttuu ryhmän kehittymisen mukana. Siinä vaiheessa, kun tiimi ei enää tukeudu päätöksissään valmentajaan, valmentaja tietää onnistuneensa.

Rikastavassa yhteisössä oppiminen lähtee Pekka Himasen (2007, 105) mukaan parhaimmillaan ihmettelyn tilasta ja kyvystä asettaa itselleen kysymyksiä ja ongelmia. Opiskelijaa tulisi innostaa ja auttaa löytämään halu oppimiseen ja vahvistaa hänen kykyään toimia rikastavassa yhteisössä. Rikastava yhteisö mahdollistaa oman luovuuden ja innovatiivisuuden kehittämisen ja kehitty-misen. Yhteisön jäsenet ikään kuin kannustavat toisiaan yhä parempiin suorituksiin.

Kokemuksia ja ajatuksia valmentajuudesta

Muistamme hyvin ensimmäisen tapaamisemme valmentajina valmennettaviemme kanssa. He olivat kiinnostuneita osuuskuntatoiminnasta ja heidän tavoitteenaan oli perustaa uusi sosiaali- ja terveysalan opiskelijaosuuskunta. Ensimmäisessä ”treenissä” me valmentajat tapasimme osuus-kunnan opiskelijat. Tunnelma oli odottavan jännittänyt: kuka olisi tämän kokoontumisen ve-täjä vai olisiko vetäjää olleenkaan? Mitä läsnäololla tavoitellaan, ja miten opiskelijat reagoivat ja mitä he odottavat tapaamiselta?

Treenien tarkoituksena on tukea oppimista ja keskustella ajankohtaisista asioista, erilaisista hank-keista ja projekteista sekä luoda uusia tuotteita ja reflektoida oppimista. Treeneissä voidaan myös tutustua toisiin. Niissä voidaan keskustella myös syvällisesti teemoittain. Treeneissä voidaan kes-kustella aiheisiin liittyvistä luetuista kirjoista ja niiden herättämistä ajatuksista. Treeneissä har-joitellaan siis dialogin perusteita eli puhetta, kuuntelua, odottamista ja kunnioitusta. Dialogin tavoitteena on ajattelun laajentuminen.

Treeneissä istutaan niin, että kaikki näkevät toisensa. Alussa voidaan pitää niin sanottu ”filis-kierras”. Tällöin jokainen kertoo vuorotellen omat tuntemuksensa ja kuulumisensa. Oppimisympäristö saattaa herättää myös erilaisia positiivisia ja negatiivisia tunteita, jotka tulee ottaa huomioon ja hyödyntää prosessin kuluessa. Heti ensimmäisten treenien jälkeen me valmentajat koimme pikemminkin voimaantumisen tunnetta kuin väsymistä.

Treeneissä valmentaja voi välillä toimia kuin paarma, joka pistää valmennettaviin innostuksen kipinän. Valmentaja voi auttaa tämän kipinän löytämisessä ja ruokkia sitä. Sokrateskin auttoi (Himananen 2007,104) opiskelijoitaan löytämään kipinän, siis intohimon kohteen. Treenien tavoitteena ei ole ainoastaan päästä lopputuloksiin, vaan matka on oppimisen kannalta tärkeämpi kuin lopputulos.

Osuuskunnassa, hankkeessa tai tiimissä tapahtuvaan oppimiseen yhdistyy vahvasti sosiaalinen aspekti. Oppiminen ei ole tilaan sidottu. Oppimisen päävastuun kantaa opiskelija. Arviointi on yhteisöllistä (opiskelijatiimi, valmentaja ja toimeksiantaja). Arvioinnin painopiste pitää olla oppimisessa eikä suoritusten luokittelussa ja arvioinnissa. Oppimisen motivaatiota nostavat aidot ongelmat ja vastuu niiden ratkaisemisesta. Aitojen ongelmien ratkaiseminen edellyttää oman asiantuntijuuden kehittämistä (perehtyä kirjallisuuteen, harjoitella taitoja jne.).

Mitä valmentajalta edellytetään? Valmentajan tulee luottaa oppimisprosessiin. Oppiminen on hidasta, koska oppiminen on parhaimmillaan syväoppimista. Valmentajan ei tule liikaa puuttua prosessin kulkuun. Valmentajan täytyy sietää kaaosta, jotta opiskelijat voivat ottaa haltuun oppimisprosessin. Valmentajan ja opiskelijan suhde on hyvin tasavertainen.

Lopuksi

Mikä mielestämme on valmentamisessa niin hienoa ja erilaista kuin perinteinen opettajan työskentelytapa? Ensinnäkin: valmentajuus on matka omaan minuuteen. Kuka minä olen, mitkä ovat minun arvoni ja missioni? Mitä minä haluan työelämäältäni? Jotta pystyisi johtamaan muita, on ensin pystyttävä johtamaan itseään. Toiseksi: valmentajuus tarjoaa upean näköalapaikan saada todistaa opiskelijan ammatillisen ja persoonallisen kasvun kehittymistä.

Muutos perinteisestä opettajuudesta valmentajaksi vaatii rohkeutta. Monella meistä opettajista on paljon ovia, joita emme ole uskaltaneet, halunneet tai viitsineet avata. Emme ole kurkistaneet huoneiden sisään ja haistelleet huoneiden ilmaa, emmekä katselleet värimaailmaa. Valmentajana on mahdollisuus avalla ovia, joskus uteliaan joukon ensimmäisenä, joskus viimeisenä. Hyvä opettajien työtiimi rohkaisee muutokseen ja ennakkoluulottomaan kokeilemiseen. Hyvään työtiimiin liittyy positiivisuutta, rohkeutta, turvaa, luottamusta, ymmärrystä, tavoitteellisuutta, kokeilunhalua, peräänantamattomuutta, dialogisuutta, reflektointia, rauhaa sekä anteeksiantoa. Joka jaksaa etsiä, se löytää!

Lähteet

- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2001. Tutkiva oppiminen. Porvoo: WSOY.
- Himanen, P. 2007. Suomalainen unelma. Innovaatioraportti. Helsinki: Teknoliateollisuuden 100-vuotissätiö.
- Kolb, D. A. 1984. Experiential Learning: Experience as a source of learning and development. New Jersey: Prentice Hall.
- Rauste-von Wright, M-L., von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Juva: WSOY.
- Rinne, K., Kivirauma, J. & Lehtinen, E. 2004. Johdatus Kasvatustieteisiin. Helsinki: WSOY.
- Waterman, R. H. Jr. 1994. What America Does Right: Learning from Companies That Put People first. W.W. Norton & Company.

Riitta Varkemaa & Tarja Tolonen

Hämmennystä, aherrusta ja oivallusta - kokemuksia tiimioppimisen piloteista sosiaalialan opetuksessa

Johdanto

Tiimioppimiseen katsotaan kuuluvan kolme oppimisperiaatetta: ihminen rakentaa itse tietonsa (konstruktivismi), tieto on tilannesidonnaista ja tieto on sosiaalista. Näin ihminen opiskelee juuri niitä tietoja ja taitoja, jota hän ”just-in-time” tarvitsee. Tietoa hankitaan yhteistoiminnalla ja jaetaan yhteisöllisesti. Tiimioppiminen rakentuu ns. nelivedolle, jonka keskeiset tiimioppimisen elementit ovat henkilökohtainen oppimissopimus, solutyöskentely, treenit ja kirjallisuus.

Tiimioppimisessa opiskelija työskentelee itseohjautuvasti kohti asteittain kasvavaa autonomiaa ja solulleen vastuullisena. Hän voi suunnata mielenkiintonsa juuri niihin asioihin ja tapoihin, jotka häntä kiinnostavat kyseisen opintojakson sisällöistä. Valmentajan tehtävänä on varmistaa, että opiskelija liikkuu oikeaan suuntaan. Valmentaja auttaa opiskelijaa määrittelemään ongelmia ja tarvittaessa muuttamaan reittejä ja prosesseja. Valmentaja toimii kysyjänä. Valmentajan toinen rooli on vastaaja. Hänen tehtävänä on auttaa opiskelijaa löytämään ratkaisuja ongelmiin omaa asiantuntemustaan käyttämällä. Valmentaja rooli on kaikkinsa vaikuttaa siten sekä oppimisprosessiin että sisältöihin.

Pilotoinnin toteutuksesta

Toteutimme keväällä 2012 samanaikaisesti, mutta erillisinä, kaksi opintojaksoa kahdelle eri sosionomiopiskelijaryhmälle tiimioppimisen menetelmällä. Taustalla oli toisen opettajan aloittama tiimimestarikoulutus Jyväskylän Tiimiakatemiassa sekä oma innostuneisuutemme pilotointiin ja uuden oppimiseen. Tiimioppimisen pilotointiin mukaan lähteminen oli vaivatonta, kun olimme tehneet tästä yhteisen päätöksen, toteutus eteni varsin nopeasti. Tämän huomasimme hyväksi ratkaisuksi, sillä kokonaisuuden liiallinen suunnittelu ja etukäteisvalmistelu olisivat turhaan lykänneet toteutusta.

Kyseessä olivat Projektityö ja projektiosaaminen (3op) ja Nuorisokasvatuksen (2,5 op) opintojaksot. Aloitimme molemmat kurssimme tammikuussa ensimmäisillä treeneillä, joissa avasimme opiskelijoille tiimioppimisen ideologiaa. Treenit pidettiin pääsääntöisesti ns. nojatuoliluokassa, jolloin koko ryhmä istui samassa ringissä. Avasimme käsitteistöä: oppimissopimusta, treenejä (koko luokka ja valmentaja yhdessä) ja solutyöskentelyä (pienryhmä) sekä käsitelimme kirjallisuuden käyttämistä tiimioppimisessa. Lisäksi kävimme opiskelijoiden kanssa yhdessä läpi opetussuunnitelmassa olevat opintojaksojen sisällöt ja osaamistavoitteet. Tiimioppiminen herätti opiskelijoissa niin hämmennystä kuin kiinnostustakin. Opiskelijoiden kanssa kävimme läpi, mitä opintojakson jälkeen tuli osata projektityön tai nuorisokasvatuksen sisällöistä. Itse toteutustapa oli vapaasti valittavissa, vaikkakin muutama yhteinen tehtävä oli kaikille.

Projektityön opintojaksojen opiskelijaryhmä oli vasta opintojensa alussa, nuorisokasvatuksen opiskelijaryhmä puolestaan toisen vuosikurssin opiskelijoita. Molemmissa ryhmissä oli yli 30 opiskelijaa, joten ryhmän suuri koko vaikutti toteutukseen. Yksilöllisiä oppimissopimuksia ei ollut mahdollista tehdä, joten opiskelijat työskentelivät 3 - 6 henkilön soluissaan ja tekivät solukohdattaiset oppimissopimukset. Nuorisokasvatuksen opintojaksolle tuli siten seitsemän erilaista toteu-

tusta ja Projektityön opintojaksolle kymmenen. Molemmissa opintojaksoissa itse tiimioppimisen rakenne oli sama. Kuvaamme nyt tarkasti vain Nuorisokasvatuksen opintojakson toteutuksen.

Nuorisokasvatuksen opintojakson toteutus

Opintojakso rakentui tiimioppimisen mukaisesti koko luokan ja valmentajan yhteisiin treeneihin (kuudet treenit), niiden välillä tapahtuvaan solutyöskentelyyn (solutyöskentelyyn varattu neljä puolta päivää) ja opiskelijoiden omaan työskentelyyn. Treeneissä kerrottiin solujen tilanteista ja jaettiin opittua. Nuorisokasvatuksen opintojakson toteutuksessa valmentaja antoi kaksi tehtävää, toisen toteutettavaksi neljänsissä ja toisen viidensissä treeneissä, muuten opintojakson toteutus oli solukohtaisen oppimissopimuksen mukainen. Teemat näihin kahteen tehtävään oli annettu, mutta edelleenkin varsinainen toteutus oli solun päätettävissä.

Opintojakson toteutuksen prosessi

Ensimmäisten treenien jälkeen opiskelijoiden tuli laatia solunsa kanssa oppimissopimus. Siinä kirjattiin solun jäsenten tähän teemaan (nuorisokasvatus) liittyvä historia, nykyhetki, tulevaisuuskuva, keinot ja mittarit. Tämän laatiessaan kukin solu teki ehdotuksen toteutuksestaan valmentajalle. Nämä käytiin läpi toisissa treeneissä reilun viikon kuluttua ensimmäisistä. Valmentaja kysyi tarkennuksia ja pyysi sopimukseen lisäyksiä tarvittaessa, jonka jälkeen valmentaja hyväksyi oppimissopimukset. Nyt soluilla oli suunnitelmat, miten ne aikoivat opintojaksonsa suorittaa.

Kolmannet treenit tulivat liian nopeasti toisten jälkeen. Oppimissopimukset oli vasta laadittu ja yksi soluaika oli varattu, mutta solut eivät olleet ehtineet työskennellä riittävästi ennen treenejä. Näiden treenien aluksi päädyimme opiskelijoiden kanssa siihen, että solut työskentelivät ensin aikansa ja vasta tämän jälkeen kokoonnuimme varsinaisiin treeneihin. Treenien anti jäi tällä kertaa vaisuksi.

Nuorisokasvatuksen neljänsissä treeneissä jokainen solu piti noin 45 minuutin esityksen valitsemastaan nuorisokulttuurista, muun muassa nörteistä ja teddyistä. Seitsemän solun esitykset yhden iltapäivän aikana aiheuttivat sen, että esityksiä oli samanaikaisesti kahdessa luokassa ja opiskelijat videoivat toisen luokan esitykset valmentajalle arvioitavaksi. Videointi osoittautuikin erittäin hyväksi tavaksi osaamisen osoittamisessa. Jälkikäteen ajateltuna molempien luokkien esitykset olisi ollut syytä videoida, näin kaikkien solujen esitykset olisi dokumentoitu. Nyt esitykset jäivät vain valmentajan tallenteille arvioitaviksi.

Neljänsien treenien jälkeen nuorisokasvatuksen opintojakson opiskelijat lähtivät noin kolmen kuukauden harjoitteluun. Ennen harjoitteluun lähtöä kukin solu kävi valmentajan luona kertomassa työskentelynsä nykytilanteesta. Joku solu tuli kokonaisuudessaan, pääosin yksi tai kaksi solun edustajaa kävi kertomassa oman solunsa tilanteen.

Harjoittelu katkaisi opintojakson ikävästi, mutta tiimioppimisen menetelmällä koko opintojakson läpivieminen kahdessa kuukaudessa ei suunnitteluvaiheessa vaikuttanut mielekkäältä. Harjoittelujakson aikana valmentaja piti soluihin yhteyttä viestein opintojakson verkkosivujen kautta. Kahdet viimeiset treenit olivat harjoittelujakson jälkeen.

Viidennet treenit työharjoittelun jälkeen rakentuivat moniammatillisessa yhteistyössä. Terveystoimintaopiskelijat olivat opiskelleet kevätlukukauden aikana tiimioppimisen menetelmää soveltaen kahdella valmentajalla koulu- ja opiskelijaterveydenhuoltoa. Nämä yhteistreenit oli rakennettu

siten, että ensin terveydenhoitajaopiskelijat pitivät puolentoista tunnin esityksen koulu- ja opiskelijaterveydenhuollosta sosionomiopiskelijoille ja sen jälkeen kaksi solua nuorisokasvatuksen opiskelijoita yhdessä piti puolentoista tunnin esityksen nuorisokasvatuksesta terveydenhoitajaopiskelijoille. Kahden solun tuli yhteistyössä toteuttaa johdonmukainen esitys nuorisokasvatuksesta ja oppimastaan. Samanaikaisia toteutuksia oli kolme, jossa jokaisessa oli mukana yksi valmentaja.

Opiskelijoiden opetustuokioiden jälkeen treenit jatkuivat valmentajien ja opiskelijaryhmien yhteisellä reflektoinnilla ja arvioinnilla. Viimeisissä, kuudensissa treeneissä työskenneltiin taas nuorisokasvatuksen parissa solujen tehdessä vertaisarviointia solunsa sisällä ja myös tiimioppimisen arviointia. Opiskelijat palauttivat valmentajan arvioitavaksi solukohtaiset raportit ja muut arvioitavaksi haluamansa materiaalin ja tekivät lopuksi henkilökohtaisen itsearvioinnin omasta työskentelystään opintojakson verkkosivuille.

Tiimioppimisessa tarvitaan työkaluja oppimisen näkyväksi tekemiseen ja arviointiin. Me valmentajat laadimme yhteisen arviointilomakkeen oman solun sisäiseen arviointiin, jossa opiskelijoiden henkilökohtaiset vahvuudet ja kehittymistarpeet arvioitiin ja kirjattiin ylös. Opiskelijat kirjasiivat vahvuuksiaan ja kehittymistarpeitaan omasta näkökulmastaan ja ryhmän näkemyksen mukaan. Solu pohti myös työnjakoaa ja jakoivat ”donitsin” kunkin solun jäsenen työpanoksen mukaisesti. Solu arvioi ryhmän suorituksen numeerisesti ja perusteli valintansa. Samoin he arvioivat tiimioppimisen menetelmän sopivuuden solulleen ja tiimioppimisen hyvät ja vaikeat ominaisuudet.

Opiskelijoiden antamaa arviointia ja palautetta

Viimeisissä treeneissä opiskelijat antoivat palautetta myös suullisesti. Tiimioppiminen oli ollut hyvää vaihtelua, mutta osa opiskelijoista toivoi kuitenkin, ettei jokaista opintojaksoa suoritetaisi näin. Opiskelijat näkivät työskentelytavan antaneen hyvää oppia ennen opinnäytetyöprosessia, jossa samantyyllisesti aihe ja menetelmät valitaan itse ja itse myös vastataan sen toteutuksesta opinnäytetyön ohjaajan ohjauksessa. Opiskelijat kuvasivat opiskelutapaa vastuulliseksi ja yksi opiskelija totesi opintojakson olleen haasteellisinta opinnoissa ja kehittäneen eniten omaa ajattelua. Opiskelijoiden kokemus oli, että opintopistemäärät olivat olleet liian pienet tällaiseen oppimiseen.

Teorian avaamista yhdessä koko ryhmän kanssa kaivattiin useamman opiskelijan palautteessa. Esiin tuli myös se, että oppimissopimusta oli kunnioitettu liikaakin. Muutokset kesken prosessin olisivat olleet sovittavissa valmentajan kanssa, tätä on hyvä muistaa painottaa seuraavissa toteutuksissa. Hyväksi koettiin se, että opiskelijat saivat luvan ja mahdollisuuden keskittyä siihen, mikä kiinnosti heitä itseään (vrt. just-in-time). Kuitenkin valmiiksi annetut nuorisokulttuuritehtävät ja terveydenhoitajaopiskelijoille pidettävä esitys olivat rytmittäneet opintojaksoa mielekkäästi ja helpottaneet oman suunnitelman rakentamisessa.

Kirjallisessa palautteessa solut arvioivat työskentelyn sopivuutta itselleen. Heikoiten tiimioppimisen itselleen sopivaksi katsonut solu arvioi työskentelytavan sopivuutta numerolla 1,5 (asteikko 1-5) ja eniten sopivaksi arvioi sopivuutta numerolla 4,5. Näiden ryhmien oppimisen arviointi ei kuitenkaan poikennut toisistaan. Molempien solujen oppimissopimukseensa kirjatut tavoitteensa ja oppimistehtävänsä kumpikin solu kuitenkin saavutti ja suoritti samalla arvioinnilla H4. Oppimisen arviointi numeerisesti ei tietenkään koskaan ole ongelmaton, mutta tässä opintojaksossa määritellyillä arviointikriteereillä nämä molemmat solut suorittivat opintojakson hienosti, vaikka suhtautuminen tiimioppimiseen vaihteli suuresti.

Osa opiskelijoista piti opintojakson sijoittumista koko kevätlukukaudelle hyvänä. Näin tiedon etsimiseen ja sisäistämiseen jäi aikaa. Ajoituksessa tarkoituksena oli, että harjoittelun ajan opiskelijat olisivat voineet keskittyä harjoitteluun pelkästään, ja solut olisivat työskennelleet oppimissopimuksensa mukaisesti jo ennen harjoittelua. Nyt monilla soluilla prosessi oli kuitenkin liikkeessä myös harjoittelun aikana. Omiksi kehittymiskohteikseen monet solut listasivatkin oman aikataulutukseensa. Muutamalla solulla ei ollut mitään vaikeuksia aikataulun hallinnassa – päinvastoin.

Solujen sisäisellä työnjaolla ja opiskelijoiden välisellä kemiolla oli vaikutusta. Neljässä solussa työnjako sujui mainiosti. Nämä solut kehuivat työnjaon oikeudenmukaisuutta, sitoutumista solutyöskentelyyn ja toisilta oppimista. Kolmessa solussa työnjako eriytyi osittain ja tiimioppimisen kriteerit eivät kaikilta osin täytyneet solutapaamisten jäädessä vähäisiksi. Näin itse omaksuman tiedon jakaminen toisille ei toteutunut tiimioppimisen ideologian mukaisesti. Oppimissopimukseen kirjattu kokonaisuus jäi pirstaleiseksi.

Projektityön ja projektiosaamisen -opintojaksolta opiskelijat antoivat vielä seuraavaa palautetta. Useat opiskelijat kokivat opintojakson aloituksen sekavaksi ja haasteelliseksi, ja asioiden selkiytyneen vasta kahden ensimmäisen treenin ja oppimissopimuksen tekemisen jälkeen sekä pikkuhiljaa konkreettisen toteutuksen myötä. Opiskelijat totesivat, että jatkossa he panostaisivat enemmän solutyöskentelyyn ja laatisivat itselleen aiempaa paremman työsuunnitelman aikatauluineen. Neljännos projektityön opiskelijoista arvioi voivansa tulevaisuudessakin käyttää opiskeluissa tiimioppimisen toimintatapaa. Alla oleva yhden opiskelijan palaute kiteyttää hyvin ydinhaasteen ja -mahdollisuuden uuden opetus- ja oppimiskulttuurin rakentamisessa:

➤ Aikaisemmissa opinnoissa olemme tottuneet tarkkoihin tehtäviin ja luentoihin, kun taas tässä kurssissa oppiminen oli omissa käsissä. Tämän ymmärtäminen ja hyväksyminen tuotti aluksi hankaluuksia, mutta loppua kohti tiimioppiminen muodostui hyväksi menetelmäksi kurssiin.

Huomioon otettavaa valmentajan näkökulmasta

Projektityö ja projektiosaaminen sekä nuorisokasvatus -opintojaksojen tiimioppimisen pilotoinnin samanaikaisuus mahdollisti valmentajien työparityöskentelyn. Kokemusten ja ihmetysten jakaminen toisen valmentajan kanssa heti niiden ilmaannuttua oli äärimmäisen tärkeää. Otimme vinkkejä toistemme kokemuksista ja laadimme yhteiset vertaisarviointilomakkeet solujen käyttöön. Jatkoa ajatellen keräsimme tietoa, mihin suunnittelussa ja toteutuksessa erityisesti kannattaa kiinnittää huomio.

Tiimioppimisen ideologia on tärkeä käydä alussa ajan kanssa läpi. Mikä tahansa itsenäinen ryhmässä opiskeleminen ei ole tiimioppimista. Oppimissopimuksen laatimiseen kannattaa panostaa. Kuitenkin opiskelijoille on syytä painottaa, ettei oppimissopimus ole kiveen hakattu, sitä voi muuttaa matkalla. Muutamat yhteiset tehtävät antoivat opiskelijoille raamia toteutukseen. Annetun teeman (vaikkakin omalla aiheen valinnalla) avulla solut pääsivät työskentelyyn kiinni ja esitykset nuorisokulttuureista olivat pääosin erittäin paneutuneesti tehtyjä ja monipuolisesti toteutettuja. Tietyt välitehtävät siis rytmittivät solujen työskentelyä.

Ensimmäisissä treeneissä oli tärkeää sanoittaa opiskelijoille, että alkuvaiheessa tiimioppiminen oppimissopimuksen laatimisineen aiheuttaa todennäköisesti epävarmuutta, ja rohkaista sietämään tätä epävarmuutta hetken. Opiskelijoiden voi olla vaikeaa lähteä rakentamaan oman solun toteuttamistapaa. Osa soluista pääsi helposti kiinni omaan tapaansa lähteä ottamaan opin-
tojakson sisältöjä haltuun, osalla tämä vei enemmän aikaa. Vaikuttaisi mielekkäältä ensin antaa solun löytää oma tapansa toteuttaa opintojaksonsa, mutta jos se on kovin vaikeaa ja vie useita päiviä, on valmentajan järkevää ehdottaa useita eri vaihtoehtoja toteutukseen ja täten saada solun suunnittelutyö liikkeelle.

Treenin välille on hyvä jättää riittävästi aikaa, tilanteen mukaan vähintään viikon verran. Toisinaan jopa kuukausi voi olla hyvä treeniväli. Tarkoitus on, että treeneissä jaetaan toisille opiskelijoille itsenäisesti sekä solussa opittua, joten työskentelylle tulee varata riittävästi aikaa. Treenien alussa tehdään ns. check – in, eli missä kukin opiskelija menee. Henkilökohtainen mielipiteen ja asemoinnin ilmoittaminen oli tärkeää alussa myös ison opiskelijaryhmän kanssa, mutta solutyöskentelyn alettua, mielekästä oli toteuttaa check – in solukohtaisesti. Henkilökohtaiset kannanotot vievät paljon aikaa ja toteutukset olivat kuitenkin solukohtaisesti yhtenäiset. Treenit päätti vastaava solukohtainen check out.

Solutyöskentely oli tehty näkyväksi opiskelijoiden lukujärjestyksiin. Näin solutyöskentelyyn osallistuminen tuli jokaiselle opiskelijalle ymmärrettäväksi. Solutyöskentelyä ei ole tarkoituksenmukaista kontrolloida valmentajan toimesta, opiskelijat vastaavat siitä itse. Soluainkoja oli varattu ja osa soluista työskentelikin juuri sinä aikana, jotkut solut työskentelivät itselleen sopivammalla ajalla. Valmentaja pystyi kuitenkin olettamaan solujen työskennelleen itsenäisesti. Vastuu oppimisesta oli solulla itsellään. Solut käyttivät itselleen sopivia toimintatapoja, muun muassa sisäisenä tiedonvälityskanavana käytössä olivat niin Facebook kuin Google Docs. Ennen harjoitteluun lähtemistä Nuorisokasvatuksen solut kävivät kertomassa valmentajalle työskentelynsä nykytilasta ja suunnitelmasta eteenpäin. Tämä osoittautui hyväksi tavaksi: tässä solu pystyi tarkentamaan suunnitelmaansa ja sai halutessaan ohjausta opintojakson sisältöihin liittyen. Näitä solukohtaisia tapaamisia valmentajan kanssa kannattaa jatkossa rytmittää opintojakson aikatauluun useita.

Sopivan kirjallisuuden löytäminen oli osalle soluista haastavaa. Valmentajat listasivat teemaan liittyvää kirjallisuutta verkkosivuille ja keskeisin teoriakirjallisuus oli jopa erikseen. Siitä huolimatta kaikki solut eivät niitä löytäneet tai jättivät keskeiset määritelmät aika vähäiselle käsittelylle. Palautteessa opiskelijat toivoivatkin keskeisimpien teorioiden läpikäymistä treeneissä valmentajajohtoisesti. Tämä on hyvä ottaa huomioon seuraavia opintojaksoja suunnitellessa. Tietyt määritelmät esimerkiksi fläppipapereille kirjoitettuna ja seinille laitettuna voivat toimia innoittajina ja ajatusten aktivoijina. Itse löydettävä ja valittava kirjallisuus toi myös näkyväksi lähdekritiikin. Tämä nousi esiin viimeisissä treeneissä annetussa palautteessa. Opiskelijat joutuivatkin nyt itsenäisesti miettimään lähteen relevanttiutta, kun se olikin itse löydetty, eikä valmentajan määrittämä. Yksi opiskelija totesikin, että tämä opintojakso oli haastanut hänet ajattelemaan kaikista eniten tähänastisissa opinnoissaan. Toisen opiskelijan mukaan tiimioppiminen antaa valmiuksia oppimistyön tekemiseen sisältämällä samantyyppistä tiedonhankintaa sekä oman valinnan ja vastuun korostumista.

Tiimioppimisen oppimissopimuksessa kunkin solun tai opiskelijan lähtötilanne kirjataan auki. Jos opiskelija suorittaa opintojakson tiimioppimisen menetelmällä, niin mahdollinen AHOTT

(aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen) tulee miettiä uudelleen. Nyt rakennetaankin opintojakson toteutus kunkin oppijan lähtötasosta alkaen. Jos jollain opiskelijalla on jo paljon osaamista kyseisen opintojakson sisällöistä, on hänellä mahdollisuus syventää oppimistaan ja saada osaamisensa jopa opintojakson tavoitteita korkeammalle. Tämä on mahdollisuus opiskelijalle, mutta antaa opetuksen organisoijalle pohdittavaa opintojen nopeuttamisen suhteen. Jos jollain opiskelijalla on tunnistettu ja tunnustettu tietty osaaminen opintojakson sisältöön, onko vaihtoehtona kurssin hyväksyminen AHOTT:n perusteella vai syventääkö opiskelija osaamistaan tiimioppimisella.

Haasteita

Tiimioppimiseen sopiva ryhmäkoko olisi noin 20 opiskelijaa. Nyt ryhmissä oli yli 30 opiskelijaa ja niin opiskelijoiden kuin muodostuneiden solujen suuri määrä vaikutti käytännön järjestelyihin. Opiskelijat eivät päässeet näkemään toistensa oppimista siinä mittakaavassa kuin olisi taroituksenmukaista. Solut pääsivät tutustumaan oman solunsa lisäksi vain yhden tai maksimissaan kolmen solun toteutukseen. Videointi toimi tässä tukena ja tätä tuleekin jatkossa kehittää, jos ryhmien koko on suuri. Paine entistä suurempiin opiskelijaryhmiin luo haasteita varsinkin yksilöllisille oppimissopimuksille, mutta myös treenikäytännöille.

Opintopistemäärät 2,5 tai 3 opintopistettä ovat kovin pieniä tiimioppimisen toteutukseen. Kun toteutuksessa on tietty määrä treenejä ja aikaa varataan solutyöskentelylle, niin yksittäisen opiskelijan itsenäiseen työskentelyyn jää kovin rajatusti aikaa. Jatkossa olisi mielekästä yhdistää useampia opintojaksoja tai jopa jonkun moduulin (3 - 6 opintojaksoa yhdessä) yhteiseen toteutukseen. Tällöin tiimioppimiseen voisi kunnolla panostaa sekä ajallisesti että sisällöllisesti. Tällaiseen toteutukseen olisi hyvä valjastaa kaksi valmentajaa, jotka vastaisivat kokonaisuuden toteutuksesta.

Numeerinen arviointi on hankalaa, jos opiskelijoilla on erilaiset lähtötasot ja erilaiset oppimisensa toteutukset. Tiimioppimisessa käytetäänkin monesti hyväksyty-hylätty -arviointia. Kun opiskelija on saavuttanut opintojakson kannalta riittävät oppimistavoitteet, voidaan opintojakso hyväksyä suoritetuksi. Pilotoinnissa käytettiin opetussuunnitelman mukaista arviointia, joten nuorisokasvatuksen opintojaksolla oli käytössä numeerinen arviointi ja projektityön opintojaksolla hyväksyty-hylätty -arviointi. Vaikkakin numeerinen arviointi on myös valmentajalle haastavaa oppimisen subjektiivisuuden vuoksi ja tiimioppimisessa arviointi perustuu myös vahvaan itsearviointiin, niin suosittelisimme kuitenkin numeerista arviointia. Minimitalvoitteiden määrittäminen voi aikaansaada alisuoriutumista ja opintojakso suoritetaan minimisällöllin. Numeerinen arviointi myös helpottaa opiskelijan omaa oppimisensa seuranta.

Nuorisokasvatuksen opintojaksolla opiskelijat työskentelivät seitsemässä solussa. Arviointi vei valmentajalta selkeästi enemmän aikaa kuin ns. perinteisemmin toteutetun opintojakson arviointi. Arvioitavana oli seitsemän eri toteutusta ja joillain soluilla myös solun sisällä itsenäisiä suorituksia. Opiskelijat kirjoittivat myös itsearvioinnin, johon valmentaja antoi dialogimaisen palautteen. Arviointiin kannattaa jatkossa kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota varaamalla siihen riittävästi aikaa. Mielestämme opiskelijan intensiivinen panostus ansaitsee myös kunnan palautteen. Sama asia toisinpäin: opiskelijalle on hyvä korostaa dokumentoinnin merkitystä. Hänen tehtävänä on osata dokumentoida osaamistaan valmentajalle arvioitavaksi.

Opettajan rooli valmentajana voi aiheuttaa epäselvyyksiä. Toisella pilotoinnin valmentajalla oli kaksoisrooli suhteessa opiskelijaryhmään: toisella opintojaksolla valmentajana ja toisessa perinteisempänä opettajana. Tilanne oli opettajan näkökulmasta uuden opettajuuden kehittymisen kannalta ristiriitaista. Välillä "tiedon kaatajana" opettajan roolissa ja välillä "tiedon panttaajana" valmentajan roolissa, tuntui vedätykseltä. Opiskelijat eivät tuoneet tätä kuitenkaan esille omassa palautteessaan. Oman valmentajuuden kannalta olisi hyvä, jos voisi pitäytyä vain yhdessä roolissa suhteessa opiskelijaryhmään.

Lopuksi

Tiimioppimisen menetelmällä valmentaminen on mielenkiintoista ja innostavaa. Se haastaa opettajan uuteen opettajuuteen, valmentajuuteen ja tarkastelemaan omia toimintamallejaan ja oppimiskäsityksiään. Tiimioppiminen antaa tilaa monensuuntaiseen oppimiseen. Valmentamisen yhdeksi tärkeäksi tehtäväksi osoittautui opiskelijoiden kannustaminen ja selviytymisilmapiirin rakentaminen. Opiskelijoita tulee rohkaista, haastaa oppimaan ja kannustaa varsinkin vaikeuksien hetkellä. Palautteelle pitää varata aikaa myös kesken prosessin, näin valmentaja voi myös suunnata yksilön ja solun työskentelyä eteenpäin ja syvemmälle. Tärkeää on edelleenkin muistaa, ettei mikä tahansa itsenäinen ryhmässä opiskeleminen ole tiimioppimista.

Tiimioppimisen valitseminen opetusmenetelmäksi vaatii paneutumista tiimiopettamiseen, innostuneisuutta ja rohkeutta hypätä satulaan. Toteutuksia ei voi suunnitella liian valmiiksi, tilanteet voivat muuttua, mutta muuttuneesta tilanteesta selvittää taas yhdessä ja opitaan sivussa taas jotain uutta. Prosessi kantaa, kun siihen uskoo. Opiskelijat ovat itselleen ja solulleen vastuullisia ja siihen tulee valmentajan luottaa ollen kuitenkin valmentajana soluille ja yksilöille lähellä ja käytettävissä. Tiimioppimisen ideologiaan sopivat yhdysvaltalaisen esseistin Ralph Waldo Emersonin (1803 - 1882) ja jazz-legendan Miles Davisin (1926 - 1991) toteamukset:

- Koko elämä on kokeilua. Mitä enemmän kokeilet, sitä parempi
- Älä pelkää virheitä, niitä ei ole olemassakaan.

Piloteista saamiemme kokemusten ja näkemysten rohkaisemina aiomme käyttää tiimioppimista jatkossakin. Sosionomiopiskelijoiden projektityön opintojaksot integroidaan ryhmänohjaustaidot -opintojaksoon, jolloin opiskelijat työskentelevät solussa ja treenejä on sekä luokassa että AC (Adobe Connect) -linkin välityksellä verkossa. Iso ja mielenkiintoinen haaste on tiimioppimisen valitseminen Lasten ja nuorten hyvinvoinnin turvaamisen (ylempi sosiaalialan koulutusohjelma) koulutusohjelman pääasialliseksi oppimismenetelmäksi syksystä 2012 alkaen. Rakenteellisesti tiimioppiminen rytmittyy hyvin ylempään amk-koulutusohjelmaan, jossa jatko-opiskelijoilla on muutama lähiopetuspäivä kuukaudessa ja valtaosa opinnoista tehdään itsenäisesti, soluissa ja työelämäyhteyksissä. Myös jatko-opiskelijoiden vastuu omasta oppimisestaan ja opinnoistaan kannustaa tiimioppimisen valintaan. Vastuunkanto ja yhdessä tekeminen ovat taitoja, joita yamk-tutkinnon suorittaneilta sosiaalialan asiantuntijoilta voi ja pitääkin vaatia.

Anna Romakkaniemi & Eveliina Kivinen

Näkökulmia työelämälähtöiseen oppimiseen ja sen kehittämiseen

Tässä artikkelissa esitellään vuoden 2011 aikana toteutunutta kehittämisprojektia, jonka tavoitteena on ollut kerätä opettajien, opiskelijoiden ja työelämäedustajien ajatuksia työelämälähtöisestä oppimisesta ja sen kehittamisestä. Työelämälähtöisen opetuksen kehittäminen ammattikorkeakouluissa on tärkeää ja perustuu Ammattikorkeakoululakiin (Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351). Opettajan työ muuttuu yhä enemmän yhteistyöksi sekä työelämäyhteyksien rakentamiseksi ja kehittämiseksi (Laakkonen 2003). Perinteinen opetus ja harjoittelu eivät tavoita työelämän edellyttämää osaamista, vaan tarvitaan uusia ja dynaamisia koulutusta ja työelämän toimintaympäristöjä integroivia pedagogisia ratkaisuja (Salminen & Kajaste 2005).

Työelämälähtöinen oppiminen ammattikorkeakoulussa

Käsitteenä työelämälähtöisyys on haasteellinen (Raij 2003), virallisesti määrittelemätön ja se saa toisistaan eroavia merkityksiä ja sisältöjä työelämän ja oppilaitosten edustajien kesken (Metsä 2009). Työelämä -alkuisia käsitteitä käytetään työelämän ja koulutuksen yhteistyötä ja sen eri toimintamuotoja käsittelevässä kirjallisuudessa kirjavasti. Laajimmillaan työelämälähtöisyys tarkoittaa yhteiskunnan ja työelämän kehityksestä johtuvien muutostarpeiden ennakointia ja niihin vastaamista ja suppeimmillaan käytännön työoperaatioiden opiskelemista tai perehtymistä autenttisiin toimintaympäristöihin. (Siikaniemi 2007). Työelämälähtöinen oppiminen voidaan määritellä myös toimijoiden väliseksi yhteistyöksi (Leinonen 2006) sekä vastavuoroiseksi toiminnaksi, joka mahdollistaa molempia osapuolia tyydyttävän toiminnan kehittämisen (Venninen & Laela 2006). Työelämälähtöisessä toiminnassa opiskelijat, opettajat ja työelämän edustajat nähdään oppimiskumppaneina ja aktiivisina toimijoina (Lassila & Sipilä 2010), jotka sopivat yhteiset toimintatavat (Herranen & Sirkkilä 2008). Työelämälähtöistä oppimista voidaan kutsua myös rajavyöhyketoiminnaksi, jossa Konkolan (2003) mukaan opiskelijat, opettajat ja työelämän edustajat ovat löytäneet uuden, yhteisen kehittämisen kohteen ja luoneet toiminnalle uudet säännöt, työnjaon, välineet ja yhteisön (Vanhanen-Nuutinen, Helenius, Järvinen, Lumme, Pöyhönen, Soine, Rajanummi, Spets, Taajamo & Lambert 2006).

Työelämäläheinen oppiminen on tilannesidonnaista oppimis- ja tutkimuskontekstien rakentamista (Rissanen 2003), josta sekä työelämän että opiskelijoiden, opettajien ja oppilaitosten katsotaan hyötyvän (Herranen & Sirkkilä 2008). Ammattikorkeakoulussa työelämälähtöisyys käsitettä tulkitaan dynaamisena eli se sisältää työelämän odotusten tunnistamisen, innovatiivisen kehittämisen ja uudistamisen. Käsitettä voidaan käyttää myös staattisesti tulkittuna eli työelämän osaamisen uusintamisena. (Raij 2003.) Työelämälähtöisyys on liitetty opetus- ja oppimisprosessin määreeksi ja käsitteellä tarkoitetaan opetus- ja oppimisprosessin yhteydessä sellaisten sisältöjen, työtapojen ja oppimisympäristöjen rakentamisesta, joille on ominaista merkityksellisten ja autenttisten ongelmien ratkaiseminen käytännön vuorovaikutuksessa (Rissanen 2003). Työelämäläheisyyttä käytetään käsitteenä viittaamaan ammattikorkeakoululakiin tai luettelemalla niitä tapoja ja keinoja, joilla työelämäyhteistyötä tehdään (Neuvonen-Rauhala 2009).

Koulutuksen työelämälähtöisyyden yhteydessä mainitaan työelämälähtöisyys oppimiskäsityksen pohjana, työelämälähtöinen osaaminen ja työelämätaidot. Työelämälähtöisyys oppimiskäsityksen pohjana tarkoittaa autenttisten oppimisympäristöjen eli ammatillisen harjoittelun koros-

tamista sekä työsuhteiden ja työelämälähtöisen pedagogiikan välistä pohdintaa (Kotila 2003). Työelämälähtöisen osaamisen Vesterinen (2001) määrittelee lähes samaksi kuin ammatillinen osaaminen, sillä ilmaisu ”lähtöinen” viittaa osaajan kykyyn tunnistaa työelämän ja asiakkaiden tarpeet ja vastata osaamisellaan niihin. Laaja-alainen työelämätaito muodostuu työelämälähtöisen osaamisen eri rakenneosista: asiantuntijuudesta, taidoista, ammattitaidosta sekä hiljaisesta ammattitaidosta. (Vesterinen 2001.)

Työelämälähtöistä oppimista voidaan toteuttaa monilla eri tavoilla. Kirjallisuudessa mainitaan esimerkiksi työelämäläheiset opinnäytetyöt (Metsä 2009; Leinonen 2006; Rissanen 2003), hankkeet (Metsä 2009; Venninen & Laela 2006), työelämäläheinen aluekehittäminen (Venninen & Laela 2006), työelämäyhteistyössä kirjoittaminen (Vanhanen-Nuutinen 2006), työelämäprojektit (Metsä 2009; Koli 2003) ja työelämäkontekstiin suunnatut oppimistehtävät (Suhonen 2006) sekä pysyvien yhteistyörakenteiden, kuten neuvottelukuntien kehittäminen (Suhonen 2006; Metsä 2009).

Metsän (2009, 20) mukaan työelämälähtöisyys ilmenee sellaisissa asiayhteyksissä, joissa oppilaitokset ja työelämä kohtaavat toisensa. Hän mainitsee esimerkkinä oppilaitosten strategiat, opetus suunnitelmien laadintaprosessit, harjoittelut, opetuksen sisältö ja opetusmenetelmät, opettajien työelämäyhteydet sekä tärkeänä asiana opiskelijoiden työllistymisen, arviointi- ja palautejärjestelmät ja rekrytoinnit. Ammattikorkeakoulun työelämälähtöisyyden toteutumista voidaan arvioida henkilökunnan työelämäkontaktien, opetus suunnitelman laadinnan ja toimeenpanon, opiskelijoiden työelämäyhteyksien ja ammattikorkeakoulun toiminnan ja suunnittelun organisoinnin perusteella. (Metsä 2009.) Tässä projektissa haluttiin keskittyä siihen, mitä keskeiset toimijat itse ajattelevat työelämälähtöisyydestä ja sen kehittämistarpeista

Projektin eteneminen

Projekti käynnistyi tarpeesta kehittää työelämälähtöistä hankkeistettua opetusta. Työelämälähtöisen toiminnan kehittämiseksi nousi erilaisten näkökulmien esiin nostaminen tarpeelliseksi ja projekti päätettiin käynnistää tammikuussa 2011 tavoitteiden määrittelemisellä ja teorian tiedon hankinnalla. Kevään ja alkusyksyn aikana kerättiin opiskelijoiden, opettajien ja työelämäedustajien näkökulmia siitä, mitä työelämälähtöinen yhteistyö tarkoittaa ja kuinka sitä tulisi kehittää.

Tulokset

Opiskelijoiden ajatuksia työelämälähtöisestä oppimisesta

Opiskelijoiden ajatuksia työelämälähtöisestä oppimisesta kerättiin maaliskuussa 2011 opiskelijoiden yrittäjyyspäivässä, johon osallistui yli 100 sosiaali- ja terveysalan opiskelijaa. Opiskelijat työskentelivät Learning Cafe -menetelmällä ja kirjoittivat ajatuksiaan työelämälähtöisestä oppimisesta ja hankkeissa oppimisesta. Opiskelijoiden mielestä työelämälähtöisyys on sitä, että opettavat asiat vastaavat työelämän tarpeita ja koulutus vastaa sitä osaamista, jota opiskelijoilta vaaditaan valmistuttaessa. Opiskelijat kuvasivat työelämälähtöistä oppimista parhaana keinona oppia ja he ilmaisivat, että sosiaali- ja terveysalan töitä ei voi oppia vain kirjoista lukemalla tai luennolla istumalla.

Yhteistyö ja yhteys opiskelijoiden, oppilaitoksen ja työelämän välillä on opiskelijoiden mielestä olennaista ja sitä tulisi olla nykyistä enemmän. Opiskelijat perustelevat näkökulmaansa sillä, että he oppivat tekemällä ja, että harjoittelu on heille merkittävä oppimisympäristö. Työelämä-

lähtöisen opetuksen hyötyinä opiskelijat mainitsivat muun muassa sen, että työelämälähtöinen toiminta opettaa ammatillista työskentelyä ja vuorovaikutusta muiden työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa. Opiskelijat näkevät, että työelämälähtöistä toimintaa olisi mahdollisuus kehittää myös työelämän ja koulutuksen välisessä hanketoiminnassa. Opiskelijat näkevät työelämälähtöisessä opiskelussa myös haasteita käytännön ja teoriaopetuksen yhdistämisessä ja osa opiskelijoista kokee opintojen alussa työelämän vaatimukset haasteellisena.

Opettajien ajatuksia työelämälähtöisestä oppimisesta

Opettajien ajatuksia työelämälähteisestä oppimisesta kerättiin elokuussa 2011 hoitotyön opettajatiimin kokouksessa. Opettajat vastasivat työelämäläheisyyttä käsitteleviin kysymyksiin pienryhmissä. Kysymykset käsittelivät muun muassa opettajan roolia, opetussuunnitelmaa, työelämän ja koulutuksen yhteistyötä ja hanketoimintaa.

Opettajat kokivat aluevaikuttavuuden ja työelämäyhteistyön tärkeänä ja toivoivat tiivistä ja vuorovaikutuksellista yhteistyötä työelämän kanssa, joka mahdollistaisi teorian ja käytännön yhdistämisen ja aitojen yhteisten kehittämishankkeiden esille nousemisen. Opettajat kokivat, että opetussuunnitelmien tulisi olla joustavia ja niitä tulisi kehittää yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. Opettajat nostivat esiin, että teoriaopetuksen kehittäminen työelämälähtöisemmäksi on tärkeää ja toivoivat, että koulutus mahdollistaisi entistä joustavammin työelämän asiantuntijoiden osallistuminen opetustoimintaan. Yhtenä keinona työelämälähtöisen opetuksen kehittämisessä nähtiin myös opettajien työelämäjaksojen mahdollistaminen. Ohjattu harjoittelu on merkittävä osa opetusta ja yhtenä kehittämistarpeena koettiin harjoittelun ohjauksen kehittäminen.

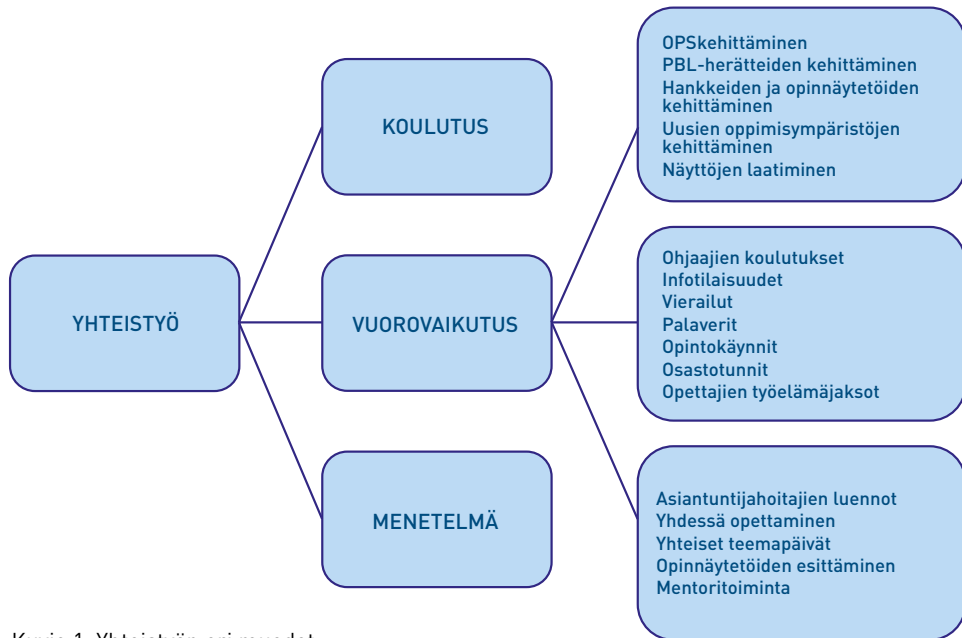
Opettajat nostivat esiin myös sen, että työelämälähtöisessä opetuksessa tulisi mahdollistaa joustava työelämälähtöisten hankkeiden ja innovaatiotoiminnan kehittäminen. Opettajat kokivat, että tällä hetkellä yhteydenottoja yhteiseen kehittämiseen on niukasti ja että hanketoiminnan kehittäminen vaatisi uudenlaisia foorumeja käydä yhteistä keskustelua työelämäedustajien kanssa. Toisaalta opettajat kysyvät, kokeeko työelämä oppilaitoksen olevan kehittämiskumppani ja tulisiko oppilaitoksen olla aktiivisempi markkinoinnin suhteen. Oman roolinsa työelämäyhteistyössä opettajat näkivät tulevaisuudessa aktiivisempina, yhteistyötä rakentavana ja kokoavana.

Työelämän edustajien ajatuksia työelämälähtöisestä oppimisesta

Työelämän edustajien ajatuksia työelämälähteisestä oppimisesta kerättiin elokuussa 2011. Työelämän edustajina toimivat Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijäohjaaja -iltapäivään osallistuneet opiskelijoiden ohjaajina toimivat sairaanhoitajat.

Ohjaajien mukaan työelämälähtöinen oppiminen lähentää opetusta ja terveydenhuollon käytäntöä ja antaa opiskelijalle valmiuksia tulevaan työelämään. Ohjaajat kuvasivat tämän hetkistä oppilaitoksen ja työelämän yhteistyön määrää vähäiseksi ja toivovat, että yhteistyön lisääminen olisi mahdollista. Ohjaajat toivoivat yhteisiä säännöllisesti järjestettäviä keskustelufoorumeja ja koulutuspäiviä opiskelijoiden ja opettajien kanssa ja halusivat tutustua koulutukseen ja lisää tietoa ja ymmärrystä koulutuksen tavoitteista ja uudistuksista sekä opetusmenetelmistä. Vastavuoroisesti he olisivat valmiita järjestämään esimerkiksi opintokäyntejä opiskelijoille ja opettajille. Tärkeinä olemassa olevina yhteistyömuotoina ohjaajat pitivät koulutuksen ja työelämän yhteistyönä järjestettäviä ohjaaja-iltapäiviä ja ohjaajakoulutusta, mutta nimesivät myös uusia työelämälähtöistä yhteistyöhön liittyviä kehittämisideoita. Yhtenä molempia osapuolia hyödyttävänä

työelämälähtöisen oppimisen muotona ohjaajat näkevät opinnäytetyöprosessin ja erilaiset opiskelijoiden toteuttamat hankkeet. Ohjaajat esittivät, että opiskelijoiden tehtävien esittämistilaisuuksien tulisi jatkossa olla avoimia keskustelutilaisuuksia, jotta kehittämistehtävät hyödyttäisivät kaikkien osapuolten, niin opiskelijoiden, opettajien kuin harjoitteluyksikön hoitajien osaamisen ja toiminnan kehittämistä. Ohjaajat mainitsivat palautteissaan myös toiveensa opettajien työelämäjaksoista ja työelämäedustajien asiantuntijuuden hyödyntämisen asiantuntijahoitajien luentoina. Ohjaajat kokivat tärkeänä, että heillä olisi riittävä tietous nykyisestä koulutuksesta ja opetussuunnitelmasta.



Kuvio 1. Yhteistyön eri muodot

Projektin johtopäätökset

Tämän projektin tulosten mukaan opettajilla ja oppilaitoksella on vahva asema työelämälähtöisen yhteistyön muodostamisessa. Sekä opiskelijat, opettajat että työelämän edustajat toivovat enemmän aikaa yhteistyön ylläpitämiseksi. Yhteistyön kehittäminen vaatii entisten toimivien yhteistyömuotojen rinnalle uusia muotoja. Projektin tulosten perusteella yhteistyö voidaan jakaa koulutusta, vuorovaikutusta ja eri menetelmiä koskevaksi yhteistyöksi (Kuvio 1). Yhteistyössä tulee pyrkiä kehittämään opetussuunnitelmia, opetusmenetelmiä ja uusia oppimisympäristöjä, kuten hankkeissa oppimista, näyttöjä ja simulaatiota. Kaikki osapuolet esittivät myös vuorovaikutukselliseen yhteistyöhön liittyviä kehittämisideoita kuten yhteisiä keskustelufoorumeja ja vastavuoroisten vierailuiden ja opintokäyntien järjestämistä.

Yhteistyön tulee olla aidosti hyödyttävää ja molempien osapuolien kehittämishankkeita palvelevaa. Projektin tulosten perusteella voitiin todeta, että kaikki osapuolet, niin opiskelijat, opettajat kuin työelämän edustajatkin toivoivat voivansa tehdä tiiviimpää yhteistyötä. Projekti tuotti runsaasti kehittämisideoita yhteistyön tiivistämiseksi.

Lähteet

- Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351. Saatavissa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351>. Haettu 1.9.2011.
- Herranen, J. & Sirkkilä, H. 2008. Työelämälähtöisyydestä työelämäkeskeisyyteen – ammattikorkeakoulujen pedagogiset innovaatiot tutkimus- ja kehittämistyön tukena. Teoksessa H. Kotila, A. Mutanen & M-L. Kakkonen (toim.) Opetuksen ja tutkimuksen kiasma. Helsinki: Edita. 90–111.
- Koli, H. 2003. Oppimisprosessin ohjaus uusissa oppimisympäristöissä. Teoksessa H. Kotila (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita. 153–169.
- Kotila, H. 2003. Oppimiskäsitteet ammattikorkeakoulussa. Teoksessa H. Kotila (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita. 13–23.
- Laakkonen, R. 2003. Muuttuva opettajuus. Teoksessa H. Kotila (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita. 273–284.
- Lassila, S. & Sipilä, A. 2010. Oppimisympäristö alueen yritysten kehittämiskumppanina. Teoksessa T. Toivola (toim.) Yhdessä tekemällä - 11 tapaa linkittää T & K ja oppiminen. Helsinki: Multiprint. 9–19. Saatavissa www.haaga-helia.fi/fi/palvelut-ja-yhteistyo/julkaisut/...pdf/at.../file. Haettu: 13.10.2011.
- Leinonen, R. 2006. Opinnäytetyön yhteisöllisyys ja yhteistyön haasteet. Teoksessa H. Kotila (toim.) Opettajana ammattikorkeakoulussa. Helsinki: Edita. 109 – 127.
- Metsä, K. 2009. Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen. Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomus 188/2009. Helsinki: Edita, Prima Oy. Saatavissa: http://www.vtv.fi/files/1783/1882009_AMKkoulutuksen_tyovelamalahtoisyyden_kehittaminen_NETTI.pdf. Haettu: 15.9.2011.
- Neuvonen-Rauhala, M-L. 2009. Työelämälähtöisyyden määrittäminen ja käyttäminen ammattikorkeakoulun jatkotutkintokokeilussa. Jyväskylä studies in Education, Psychology and Social Research 367. Jyväskylä: University Library of Jyväskylä.
- Raij, K. 2003. Osaamisen tuottaminen ammattikorkeakoulun päämääränä. Teoksessa H. Kotila (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita. 42–58.
- Rissanen, R. 2003. Työelämälähtöinen opinnäytetyö oppimisen kontekstina. Acta Universitatis Tamperensis 970. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Salminen, H. & Kajaste, M. (toim.) 2005. Laatua, innovatiivisuutta ja proaktiivisuutta. Ammattikorkeakoulujen koulutuksen laatuysiköt 2005–2006. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvosto.

- Siikaniemi, L. 2007. Työelämä ja koulutus – kysymyksiä ja käsitteitä. Ammatikasvatuksen aikakauskirja. 9. vuosikerta, numero 4.
- Suhonen, L. 2006. Tutkiva ja kehittävä työote lehtoreiden näkökulmasta. Teoksessa H. Kotila (toim.) Opettajana ammattikorkeakoulussa. Helsinki: Edita. 147–168.
- Vanhanen-Nuutinen, L. 2006. Yhdessä kirjoittamista kehittämässä. Teoksessa H. Kotila (toim.) Opettajana ammattikorkeakoulussa. Helsinki: Edita. 203–215.
- Vanhanen-Nuutinen, L., Helenius, J., Järvinen, R., Lumme, R., Pöyhönen, H., Soine-Rajanummi, S., Spets, A., Taajamo, T. & Lambert, P. 2006. Työ kehittyä ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyöverkostossa. Teoksessa H. Kotila (toim.) Opettajana ammattikorkeakoulussa. Helsinki: Edita. 242–260.
- Venninen, T. & Laela, S. 2006. Työelämälähtöinen tutkimus- ja kehitystyö opettajan haasteena. Teoksessa H. Kotila (toim.) Opettajana ammattikorkeakoulussa. Helsinki: Edita. 216–226.
- Vesterinen, P. 2001. Projektiopiskelu ja -oppiminen ammattikorkeakoulussa. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 189.

Ari Hautaniemi

Ajatuksia opiskelijayrittäjyydestä

Johdanto

Opiskelijayrittäjyyden kanssa työtä tekevä ei ole voinut välttyä ajatukselta, että opiskelijoiden yrittäjyydestä odotetaan samanlaista pelastavaa enkeliä kuin IT-alalta viime vuosituhannen lopussa. Silloin kuplaan puhallettiin niin paljon ilmaa, että sen puhjetessa seuraukset olivat niin yhteiskunnallisesti kuin yksilöidenkin kannalta traagisia. Sama vaara saattaa piillä myös opiskelijayrittäjyyden kohdalla. Siitä ei pitäisi tehdä elämää suurempaa kysymystä, vaikka se valtakunnallisesti strategiapapereihin onkin kirjattu yhtenä keskeisimpänä AMK-kentän tehtävänä.

Me ollaan sankareita kaikki

Opiskelijayrittäjyyttä, kuten ei mitään muutakaan yrittäjyyttä, pidä mystifioida tai liikaa glorifioida. Jos yrittäjästä tehdään sisäinen sankari tai poikkeusyksilö, sellaisena itseään pitämättömät eivät välttämättä näe yrittämistä ja yrityksen perustamista itselleen soveliaana vaihtoehdona. Jos opiskelijayrittäjyyden esikuvina nähdään Rovion, Extreme Duudsonien tai muiden vastaavien, nopealiikkeisten seikkailijoiden kaltaisia firmoja, tehdään yrittäjyydestä turhan hurja seikkailu – ja asetetaan rima tahattoman korkealle. Nykyisellään esimerkiksi yksinyrittämistä pidetään jonkinlaisena ongelmana – etenkin sellaisissa korkeissa tutkija- ja virkamiespiireissä, joissa yrityksen pyörittämisen arki ei ole lainkaan läsnä. Oman uran luominen itseohjautuvasti ja oman aktiivisuuden kautta on jotain sellaista, josta pitäisi pikemminkin kiittää. Esikuviksi, esimerkeiksi ja mentoreiksi pitäisikin nostaa mahdollisimman paljon ns. tavallisia yrityksiä, tavallisia miehiä ja naisia, nuoria ja vanhoja, joiden maailma on piirun verran lähempänä (ruma sana) riviopiskelijan arkea. Puhe huipuista, huippuosaamisesta ja huippuyrityksistä voi parhaimmillaan innostaa ja nostattaa henkeä nuorena yrittäjänalussa, mutta huipulle on noustava askel kerrallaan.

Elannon ansainta

Yrittämisestä ei saa tehdä liian erikoista. Suomi on palkkatyön yhteiskunta, joten muunlainen ansainta tuntuu poikkeukselta sääntöön. Yrittäminen on kuitenkin vain yksi tapa ansaita elanto ja tehdä itselleen uraa, mutta sellaisena vähintäänkin yhtä arvostettava. Etenkin sellaisena aikana, kun työpaikan saanti on hankalaa, voi omassa yritystoiminnassa, myös pienimuotoisesti, rakentaa itselleen kunnioitettavaa ansioluetteloa. Yrittäjältä vaaditaan yhtä aikaa organisointikykyä, itsensä johtamiskykyä, myynti-, markkinointi- ja logistiikkataitoja, vastuunottoa, jatkuvaa oppimista, sosiaalisia taitoja ja useimpia muita sellaisia tekijöitä, joita isot firmat listaavat hakiessaan palvelukseensa niitä paljon puhuttuja hyviä tyyppejä.

Opiskelijat eivät ole tyhmiä eivätkä elä tyhjiössä. Yrityksiä ei viime vuonna perustettu yhtä paljon kuin aiemmin, ja syy on hyvin todennäköisesti maailmantalouden epävarmuudessa. Opiskelijayrittäjyys ei ole yhtään sen mutkattomampaa tai helpompaa kuin muukaan yrittäjyys, ja olisi vastuutonta ajaa opiskelijaa yrittäjäksi kuin käärmettä sinne kuuluisaan pyssyyn ilman, että yhteiskunnalliset, taloudelliset, sosiaaliset ja muut rajoitteet tunnustettaisiin ja tunnistettaisiin. LAMKilaisten tehtävä onkin kyetä madaltamaan opiskelijan kynnyksestä nähdä yrittäminen yhtäläisenä vaihtoehtona työllistyä ja tukea tätä näkemystä mahdollisimman realistisella ja kattavalla tiedolla ja vertaismerkeillä – osoittaa, että yrittäminen on mahdollista.

Strategiasta

Lahden ammattikorkeakoulun strategiassa todetaan seuraavasti: Meillä vahvistetaan opiskelijoiden yrittäjämäisen ajattelun ja toimintatavan kehittämistä kaikilla koulutusaloilla. Yrittäjyyden edistäminen on yritys- ja tuoteideoiden jalostamista markkinoille, tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa ja organisaatorajat ylittävää yhteistoimintaa. Oppiminen on yrittäjämäistä, monikulttuurista ja monialaisista. Innovaatiotoiminnan ja rohkeiden pedagogisten ratkaisujen tavoitteina ovat yrittäjämäinen työote ja uuden yritystoiminnan käynnistäminen. Opiskelija oppii tuoteistamaan omaa osaamistaan. Näin yrittäjyys on myös merkittävä työllistymisen tapa. Lahden ammattikorkeakoulusta valmistuva asiantuntija kykenee yhdessä muiden toimijoiden kanssa kehittämään kaupallistettavaa ja yhteiskunnallisesti hyödyttävää osaamista.

Etenkin nuo viimeiset kolme sanaa pitää muistaa: yhteiskunnallisesti hyödyttävää osaamista. Opiskelijoiden kanssa työskennellessä ja keskusteluissa, niin yliopistossa kuin ammattikorkeakoulussa, on voinut huomata sen, että nuorelle parasta antia ovat sellaiset kurssit ja jaksot, joissa oppiminen yhdistyy tunteeseen siitä, että on mukana tekemässä jotain merkityksellistä. Parasta on se, jos pystyy omalla osaamisellaan auttamaan, kehittämään ja tekemään yhteisöllisesti ja yhteiskunnallisesti merkittävää toimintaa. Jos sillä, mitä tekee, ei nähdä mitään yhtymäpintaa ympäröivään maailmaan ja yhteisön tarpeisiin, siitä ei yksinkertaisesti kiinnostuta tai innostuta.

Tekemisen merkityksellisyys

Työelämän tutkimuksen näkökulmasta ihminen kokee suurinta tyydytystä työstään silloin, kun hän voi tehdä sen riittävän hyvin ja sillä on merkitystä muille. Yrittämistä ja yrittäjämäisyyttä pitääkin korostaa ennen kaikkea merkityksellisyyden näkökulmasta: opiskelijalla ja kenellä tahansa muulla on mahdollisuus saada kokemus siitä, että tekee aidosti merkityksellisiä asioita. Yrittäjyyskasvatuksessa tämä pitäisi nostaa keskeisimmäksi näkökulmaksi: yrittäjä voi luoda merkityksellisyttä ja vaikuttaa oman elämänsä lisäksi myös ympäröivään yhteiskuntaan, jättää siihen jälkensä.

Yrittäjyysopinnoilla pitääkin olla kiinteä yhteys aluekehittämiseen, siihen, että opiskelijat ja opettajat osajien yhteisönä pystyvät vaikuttamaan positiivisella tavalla oman alueen kehittymiseen. Tällä tavoin voidaan ruokkia positiivista kehää: kun opiskelija huomaa voivansa olla aidosti hyödyksi, myös alueellisesti opiskelijoiden ottaminen mukaan aluekehitystyöhön saa uutta potkua ja uusia muotoja. Samalla opiskelija huomaa, että omat lihakset riittävät myös isojen kiviin siirtämiseksi, jos vain ympäriltä löytyy sopiva sekoitus muita osajia ja työote on aktiivinen, passiivisen odottelun sijasta.

Eikä aktiivisuus välttämättä edes vaadi sitä, että perustaa oman yrityksen. Monelle opiskelijalle tutulla pestillä, kaupan kassallakin voi vaikuttaa monen ihmisen elämään, monella eri tavalla. Ystävällinen hymy tai ylipäänsä sosiaalinen vuorovaikutus voi olla monelle ihmiselle päivän pelastus. Lisäksi kassalla istuessa ehtii miettiä monta uutta tapaa tehdä ostosten maksamisesta ja pakkaamisesta entistä miellyttävämpää, tehokkaampaa ja täysin erilaista – jos vain ajattelee yrittäjämäisesti, eli ennakkoluulottomasti ja ratkaisukeskeisesti. Sama pitäisi pitää mielessä myös kaikessa opetus- ja muussa kontaktityössä opiskelijoiden parissa. Meillä on valtaa vaikuttaa opiskelijoihin, valitettavasti ja onneksi. Jos me emme pysty näkemään mieltä ja merkitystä omassa työssämme, miten me voimme välittää aktiivista vaikuttamisen viestiä opiskelijoille? Tätä on syytä pohtia joka aamu, kun töihin lähtee.

Leena Nietosvuori & Mikko Cederberg

Opiskelijana ja yrittäjänä osuuskunnassa

Johdanto

Esittelen tässä artikkelissa Sosiaali- ja terveysalan osuuskunta Hypessä toimineiden opiskelijoiden pohdintoja ja kokemuksia osuuskunnassa toimimisesta ja opiskelusta, yrittäjämäisestä oppimisesta ja yrittäjyydestä yleensä. Lisäksi kerron valmentajien mietteitä valmentajuudestaan ja työstään opiskelijayrittäjien kanssa. Tietoa ja pohdintoja opiskelijoilta ja heidän valmentajiltaan olen kerännyt ollessani tutkijana OSKu-projektissa vuosina 2010–2012.

Tässä artikkelissa kuuluu kaikista eniten opiskelijan vilpitiön ääni. Mielestäni sitä olisi syytä kuunnella tarkasti, jotta osuuskunta yrittäjämäisenä oppimisympäristönä antaisi opiskelijalle aidon mahdollisuuden kokeilla yrittäjyyttä, suorittaa opintoja ja päästää luovuutensa valloilleen yhteistoiminnallisesti yhdessä muiden kanssa. Artikkelin lopussa annan puheenvuoron opiskelija-yrittäjä Mikko Cederbergille. Hän opiskelee sairaanhoitajaksi LAMKin Sosiaali- ja terveysalalla ja itsekin yrittäjänä osaa katsoa osuuskuntatoimintaa ja opiskelijayrittäjyyttä kokeneen ammattilaisen silmin.

Opiskelijoiden ajatuksia osuuskunnasta ja yrittäjyydestä

Sosiaali- ja terveysalalla toimivan opiskelijaosuuskunta Hyphen opiskelijoille tehtiin OSKu-projektin aikana kysely, jonka tavoitteena oli selvittää heidän ajatuksiaan osuuskuntatoiminnasta ja yrittäjyydestä sekä mahdollisuuksista opiskella ja työskennellä osuuskunnassa. Kyselyn lisäksi opiskelijoille tehtiin projektin aikana pienimuotoisia ryhmähaastatteluja. Kaikki osuuskunnassa toimineet opiskelijat eivät vastanneet kyselyyn tai olleet mukana ryhmätilanteissa. Parhaiten tietoa toiminnasta kertyi niiltä opiskelijoilta (7), jotka olivat olleet perustamassa opiskelijaosuuskuntaa.

Yksi kiinnostavimmista kysymyksistä materiaalin keruun aikana oli se, mikä oli saanut opiskelijan lähtemään täysin toisenlaiseen oppimisympäristöön opiskelemaan. Olihan kyseessä kokonaan uusi ympäristö, osuuskunta, jollaista sosiaali- ja terveysalalla ei aiemmin ollut ollut. Lisäksi itseäni tutkijana kiinnosti se, millainen ote ja innostumisen meininki oli sellaisella opiskelijalla, joka lähti kytämään kokonaan uutta peltoa: opiskelijayrittäjänä osuuskunnassa.

Opiskelijoilta kerätystä tiedosta ilmenee se, mitä myönteistä ja millaisia vaikeuksia ja haasteita opiskelijat ovat kohdanneet osuuskuntaa perustaessaan, toimintansa aikana ja opiskellessaan osuuskunnassa. Tiedot antavat osviittaa siitä, mihin esimerkiksi oppilaitostasolla kannattaisi kiinnittää huomiota ja mitä kannattaisi kehittää, jotta osuuskunta yhtenä mahdollisena yrittäjämäisen toiminnan ja tiimioppimisen oppimisympäristönä toteutuisi tavoitteellisesti. Opiskelijat kertovat myös siitä, mikä heitä on osuuskuntatoiminnan aikana innostanut ja tukenut eteenpäin, ja millaisia opintoja he ovat osuuskunnassa toimiessaan pystyneet suorittamaan.

Opiskelijat pohtivat

Kysely kertoo, että yleisesti ottaen osuuskunnassa mukana olleiden opiskelijoiden ajatukset yrittäjyydestä ja yritteliäisyydestä näyttävät olevan positiivisia. Ilmeisesti osuuskuntaa perustamaan onkin alun alkaen löytynyt sellaisia opiskelijoita, joiden asenteet yrittäjyyttä kohtaan ovat olleet erittäin myönteisiä. Nämä opiskelijat eivät mieltäneet toimimista yrittäjänä liian vastuullisena ja haasteellisena ja kaiken muun elämän syövnä elementtinä vaan uusia ja innostavia mahdol-

lisuuksia antavana toimintana. Opiskelijat kokivat yrittäjyyden haastavaksi ja paljon töitä vaativaksi toiminnaksi mutta myös omaan ammatilliseen osaamiseen nivoutuvaksi tekijäksi. Opiskelijoiden mielestä yrittäjyys ja toimiminen osuuskunnassa antoivat mahdollisuuden tehdä jotakin käytännössä ja saada siten kokemusta työstä jo opintojen aikana.

- › Yrittäjyys antaa paljon enemmän kuin pelkkä koulutus itsessään, muun muassa käytäntöä enemmän.

Kyselyssä selvitettiin myös käsityksiä yrittäjämäisestä toiminnasta ja ajatuksia itsestä yrittäjämäisenä toimijana ja yritteliäänä oppijana. Poikkeuksetta opiskelijat näkivät itsensä aktiivisina ja vastuullisina toimijoina, jotka olivat valmiita panostamaan oppimiseen uudellisessa oppimisympäristössä ja omien yrittäjätaitojensa kehittämiseen. Tyypillisiä toimintaa kuvaavia adjektiiveja olivat esimerkiksi vastuullinen, jämäkkä, aktiivinen, toimelias, konkreettinen, tutkiva, ahkera, sosiaalinen ja innostunut. Opiskelijat kokivat yrittämisen mahdollisuudeksi rakentaa ”omin käsin” jotakin uutta, joka vastaisi heidän tarpeitaan: tässä tapauksessa muun muassa mahdollisuutta opiskella tekemällä.

- › Yrittäjänä on oman onnensa seppä, joten ote on pakko pitää tiukkana.

Yrittäjyyttä ja yrittäjämäistä oppimista tukevan ympäristön opiskelijat näkivät pääasiassa joustavana ja avoimena. Projektin toiminnan alkupuolella tehdyissä ryhmähaastatteluisissa opiskelijat vaikuttivat innostuneilta erityisesti mahdollisuudesta opiskella learning by doing -menetelmällä. Tässä vaiheessa osuuskunta oli oppimisympäristönä heidän mielestään jotakin, joka antoi tilaisuuksia toimia ja rakentaa itse omaa aikatauluaan ja lukujärjestystään.

- › Tukevassa ympäristössä on muita samanhenkisiä, jotka kannustavat ja joiden kanssa voi vaihtaa ajatuksia mahdollisista ongelmista. Ympäristö on myös sellainen, että se mahdollistaa yrittäjyyden ja mahdollisesti joustaa tarvittaessa.

Opiskelijat kokivat kuitenkin tarvitsevansa yrittäjyyteen ja toimimiseen uudellisessa oppimisympäristössä monenlaisia taitoja, joita heidän olisi mahdollista vahvistaa opiskelijayrittäjyyden aikana. Siksi valmentajien antama tuki ja ohjaus olivat merkityksellisiä. Valmentajien työskentelyn opiskelijat näkivät pääasiassa myönteisesti.

- › Valmentajilta on saanu hyviä ideoita sekä neuvontaa ja tukea tarvittaessa projektien toteuttamiseen.

Osuuskunnan anti

Osuuskunnassa toimiminen oli opiskelijoille haastava prosessi. Sen aikana he olivat törmänneet moniin ongelmiin ja vaateisiin, jotka olivat pakottaneet miettimään asioita monista näkökulmista. Osuuskuntatoiminta oli alkanut kiinnostaa näitä opiskelijoita, koska he halusivat tehdä paljon käytännössä ja oppia yrittäjyydestä ihan oikeasti tekemällä. Lisäksi he halusivat kokeilla oppimaansa käytännön työssä. Opiskelijayrittäjänä toimiminen oli vaativaa ja siihen oli kulu- nut paljon aikaa.

Opiskelijat olivat saaneet tehtyä myös opintoja osuuskunnassa toimiessaan, esimerkiksi yrittäjyysopintoja ja harjoitteluja. Kaikkia opintoja opiskelijat eivät kuitenkaan olleet saaneet tehtyä niin paljon kuin olisivat halunneet. Tämä miellettiinkin suureksi ongelmaksi. Syyksi tähän opiskelijat mainitsivat aikapulan, lukujärjestykset ja laitoksen yleiset järjestelyt. Päivät oli ehdettu täyteen opintoja, joissa ainakin osassa oli ollut läsnäolopakko.

Opiskelijoiden mielestä opiskelijayrittäjyyttä ja osuuskuntaa varten ei annettukaan tarpeeksi tilaa ja toimintamahdollisuuksia. Välillä olisi pitänyt olla samaan aikaan rakentamassa asiakaskontakteja tai altaalla ohjaamassa allasterapiaa ja istua tunnilla kuuntelemassa luennoitsijaa. Osuuskuntaa ja yrittäjätöimintää olisi ilmeisesti pitänyt hoitaa iltaisin koulupäivän päätyttyä sekä viikonloppuisin.

- Haluaisin panostaa yrittäjyyteen ja osuuskuntaan, mutta luulen, että sen voi ratkaista vain koulun vastaantulo. Näillä opintomäärillä menee paljon tarjottua työtä hukkaan, kun kukaan ei ehdi niihin tarttua.

Valmentajat pohtivat

Osuuskuntaopiskelijoiden tukena toimivia valmentajia haastateltiin marraskuussa 2011 ja tammikuussa 2012. Ydinkysymyksiä keskusteluissa olivat Mikä on mennyt hyvin? Mitä pitää kehittää? ja Millaisia ongelmia oli tullut eteen? Pohdintaa herättivät myös muun muassa valmentajien työtapaa, kulttuurin merkitys, keskinäinen yhteistyö ja yleiset toimintatavat.

Mikä oli valmennuksen ja osuuskuntatoiminnan aikana mennyt hyvin? Valmentajien mielestä mieluista oli se, että sosiaali- ja terveystieteille oli perustettu oma opiskelijaosuuskunta, jossa oli mahdollista toimia aivan uudella oppimisympäristössä. He kokivat myös opettajien keskustelevan entistä enemmän yrittäjyydestä ja kaikesta siihen liittyvästä. Toisaalta valmentajat pohtivat sitäkin, oliko teema – yrittäjyys – välillä liikaa mukana yksikön arjessa. Vaarana nähtiin opiskelijoiden kyllästyminen jatkuvaan yrittäjyysnäkökulmaan. Positiiviseksi tekijäksi koettiin kuitenkin, että varsinkin hoitotyön koulutusohjelman (perinteiseksi mielletty) opiskelijat olivat sekä ennakkoluulottomasti ja rohkeasti että itseohjautuvasti ja vastuullisesti alkaneet rakentaa osuuskuntaa ja omia opintojaan siellä.

Yksi oleellinen kehittämishaaste valmentajien mielestä oli valmentajan roolin sisäistäminen. Siinä erityisesti puuttumattomuuden lain omaksuminen – valmentaja tukee opiskelijayrittäjää mutta hän ei sekaannu tekemiseen, ei arvostele, eikä varasta opiskelijalta tämän vastuuta tekemisestä. Valmentajan työtavan on oltava yhteistyötä rakentavaa, luottamusta herättävää ja opiskelijan voimaantumista tukevaa.

Kehittämishaasteeksi nousi keskusteluissa myös jatkuvan palautteen ja arvioinnin kehittäminen. Sen pitäisi olla jatkuvaa ja järjestelmällistä, itsearviointia ja vertaisarviointia. Koettiin kuitenkin, että palautteen ja arvioinnin kehittäminen ei ollut pelkästään valmentajien tehtävä vaan koko työyhteisön: opettajien ja esimiesten.

Oman työnsä, valmentamisen, kehittämisen kannalta tärkeäksi nähtiin valmentajien välinen vahva yhteistyö. Sen avulla rakentuisi luottamusta ja vahvaa dialogia, jotka edesauttaisivat valmentajana kehittymistä ja uusien näkökulmien löytymistä.

Hyvin haasteelliseksi ongelmaksi valmentajat kokivat oppilaitoksen yleisen järjestelmän valmiiksi tehtyine lukujärjestyksineen ja läsnäolopakkoineen. Opiskelijan pitäisi kyetä olemaan samaan aikaan luennoilla ja tekemään esimerkiksi asiakastyötä osuuskunnassa. Pidetään haasteellisena sitä, että kun on monta järjestelmää päällekkäin, opiskelijan tunnit eivät riitä opiskeluun ja osuuskuntatoimintaan.

Kokonaisuudessaan valmentajat mielsivät valmentajuuden ja työnsä opiskelijayrittäjien kanssa antoisaksi. Heidän mielestään kaikkien opettajien pitäisi päästä kokemaan valmentajuutta, vaikka valmentajan työssä onkin siedettävä normaalia enemmän epävarmuutta ja sekä omaa että opiskelijoiden ahdistusta. On uskallettava heittäytyä ja uskallettava kohdata ihminen ihmisenä. Jonkun haastattelun lopussa joku valmentajista luonnehti työtään jopa itseään voimaannuttavaksi ja siksi muukin työ oli alkanut muuttaa muotoaan.

Mikon kokemuksia

Oma kokemukseni osuuskunta-toiminnasta Lahden ammattikorkeakoulussa on syksyiltä 2011 ja keväältä 2012. Koen, että osallistuminen suunnitteluun ja aktiivinen toiminta muiden opiskelijoiden kanssa on kehittänyt minua kohti tulevaisuuden ammattilaista. Erilaiset projektit ja verkostoituminen ovat olleet luonteva seuraus yrittäjyys-/hankemuotoisesta opiskelusta.

Olen tutustunut uusiin opiskelijoihin ja käynyt opiskelijayrittäjyyteen liittyvissä tapahtumissa, esimerkiksi Aivomyrsky-tapahtumassa Jyväskylässä ja Yrittäjyysgaalassa Lahdessa. Osuuskunta-toiminta Lahden ammattikorkeakoulussa on lähtenyt omalta osaltani hyvin liikkeelle. Olen saanut kerättyä opintopisteitä ja saanut samalla hyvää kokemusta. Välillä on ollut turhauttaviakin hetkiä, mutta positiivinen asenne ja katse tulevaisuuteen ovat auttaneet minua jatkamaan eteenpäin. Valmentajat sekä tutoropettajani ovat olleet tässä prosessissa isona apuna.

Osuuskuntatoiminta Sosiaali- ja terveysalalla on vasta alussa ja isoin kehittämisen kohde on mielestäni puutteellinen aika. Monesti on ollut perusopintoja samaan aikaan, kun on ollut osuuskuntatapaamisia. Tähän olisinkin toivonut huolellista aikatauluttamista. Opiskelijat ovat eri vaiheessa opintojaan, ja se tekee aikataulujen yhteensovittamisesta haastavaa. Tästä syystä osuuskuntatoiminnan markkinointi muille opiskelijoille on ollut hankalaa. Suhtaudun kuitenkin luottavaisin mielin ja täynnä intoa tulevaisuuteen. Kaiken lähtökohdana osuuskuntatoimintaan on halu yrittämäiseen opiskeluun. Itse olen saanut mukavan lisän omiin opintoihini osuuskuntatoiminnasta. Olen tyytyväinen.

Yhteenvetoa

OSKU-projektin alussa perustettu osuuskunta Hype on ensimmäinen osuuskunta Lahden ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalalla. Toiminnallaan Hype on osoittanut, että oppimisympäristönä osuuskunta on paikka, jossa opiskelija voi yhdistää tietoaan ja taitojaan ja viedä konkreettisesti oppimaansa käytäntöön. Se on myös paikka, jossa voi kehittää erilaisia projekteja ja kohdata asiakkaita.

Osuuskunta on omanlaisensa työ- ja oppimisyhteisö, jossa opiskelija toimii yhdessä toisten kanssa ja organisoii tekemistä, kokousta ja ottaa selvää monista asioista. Hänen pitää raportoida ja perustella, hänen pitää myös osata suunnitella aikatauluaan ja opintojaan sekä esimerkiksi huo-

lehtia siitä, että osuuskunta on huomennakin olemassa. Osuuskunta oppimisympäristönä näyttää antavan mahdollisuuden kehittää nykyään niin tärkeitä yleisiä työelämävalmiuksia ammatillisen osaamisen syventämisen lisäksi – toisaalta se näyttäytyy haasteellisena oppimisympäristönä, joka vaatii toimijaltaan sitoutuneisuutta, halua tekemisen meininkiin ja ylenpalttista työhinkua.

Opiskelijat ovat saaneet osuuskunta Hypessä tuntumaa yrittäjyyteen ja tekemällä oppimiseen. Toiminta ja tekeminen osoittavat, että he ovat alkaneet innokkaasti kulkea uutta polkua. Sen raivaamiseen he ovat saaneet tukea valmentajilta, jotka ovat olleet OSKU-projektin puitteissa Tiimimestarit-koulutuksessa imemässä uutta oppia muun muassa tiimioppimisesta, yhteisöllisyydestä, ryhmätyöskentelystä ja vaikkapa draamapedagogiikasta. Samoin kuin opiskelijayrittäjä, Sosiaali- ja terveystieteiden valmentaja on polkunsu alussa - mutta samoin kuin opiskelijoilla, hinkua ja tekemisen meininkiä näyttää olevan myös valmentajilla!

Riikka Mäkelä

Osku-projektin aikaisia aivoituksia

Aluksi

Pohdin tässä artikkelissa projektin tapahtumien lisäksi sen aikana syntyneitä mielikuvia ja hiljaisia signaaleja sekä trendejä tulevaisuuden hyvinvointialasta ja opiskelijayrittäjyydestä. Lisäksi johdattelen lukijan julkaisun opasosuuteen niin, että syntyy ajatusta siitä, miksi erilaisia työkalu- ja/näkökulmia kannattaa käyttää eri tilanteissa. Tavoitteeni on saada lukija ajattelemaan asettamiini kysymyksiä itse, sen sijaan, että kertoisin valmiita vastauksia. Tarinallisen kerronnan lomassa pohdin omien kokemusten avulla nyky-yhteiskunnassa tapahtuvia asioita. Joitakin muiden jopa kärjistettyjä näkemyksiäkin tuon tekstissäni esiin, jotta ne herättäisivät keskustelemaan ja pohtimaan: mitä jos?

Monenlaisia näkökulmia hyvinvoinnista ja yrittäjyydestä

Mielestäni tärkeitä kysymyksiä hyvinvointialan ja opiskelijayrittäjyyden pohdinnassa ovat esimerkiksi: Millainen on hyvinvointipalvelujen tulevaisuus? Millainen on välittämisen ja yhteisöllisyyden kulttuuri huomenna? Millaista osaamista tarvitaan kokonaisvaltaisen palvelun luomiseksi? Entä mihin kaikkeen voi ja pitäisi varautua tulevaisuuden hyvinvoinnin turvaamiseksi? Ensinnäkin se, mihin voidaan varautua varmasti tapahtuvaksi, on omien valintojen ja merkityksellisyyden korostuminen, sillä vaihtoehtoja ja tietoa on entistä enemmän tarjolla. Ihmiset kaipaavat toisaalta helppoutta ja mutkattomuutta sekä valmiiksi annettuja ratkaisuja. He haluavat, että joku muu silottaisi polun valmiiksi, että ei tarvitsisi itse vaivautua ajattelemaan tai ponnistelemaan.

Jossain määrin mutkattomuus ja joustavat rakenteet ovat hyväksi, mutta missä kohtaa, on ratkaisevaa hyvinvoinnin kannalta. Liika helppous ja yksioikoisuus myös tappavat mielenkiinnon ja innokkuuden sekä uteliaisuuden. Tästä on nähty lukemattomia esimerkkejä lähihistoriassa ja tulevaisuuden skenaarioissa. Nuoret eivät kiinnostu uusien toimintatapojen kehittämisestä, kun on mahdollisuus astua valmiiksi kuljetulle polulle, joka on tallattu tarpeeksi sileäksi ja jonka varrella kaikki toimii tarpeeksi hyvin. Siitä on joku muu vastuussa ja huolehtinut jo etukäteen.

Huonovointisuus yhteiskunnassa kumpuaa muun muassa siitä, että ympäristö ei tarjoa virikkeitä tai mahdollisuuksia tarpeeksi luovaan toimintaan, heittäytymiseen, osallistumiseen, tekemiseen - ja vaikuttamiseen yhdessä. Vaikka ympäristö olisikin haasteita täynnä, ei niitä nähdä tai niihin ei osata tarttua. Yksilöiltä puuttuu nyky-yhteiskunnassa foorumi, jossa voi aidosti kohdata ihmisiä tai päästä luomaan uudenlaisia yhteisöjä. Onneksi tilanne on alkanut muuttua. Toisaalta tilanne on alkanut ihmisten mielessä muuttua kestävämmäksi. Siksi vanhan ajan ”kylä välittää ja kasvatkaa” -ideologia on saamassa uusia muotoja, ja yhteisöllisyyttä on alettu peräänkuuluttaa.

Kohtaaminen ja ajatusten vaihto tapahtuvat nykypäivänä usein verkossa. Aiempien kauhuskenaarioiden mukaan ihmiset erakoituisivat tietoteknisten laitteidensa kanssa omiin poteroihinsa, mutta nykysuuntaus ja vastaliike osoittavat toista. Suurin osa ihmisistä on omaksunut ”alkuhype-tyksen” jälkeen tavan hyödyntää tekniikkaa ja sosiaalista mediaa omiin tarpeisiinsa sopivaksi. Tämän lisäksi sosiaalista mediaa hyödynnetään, jotta löydettäisiin lähiympäristöstä samankaltaisia ihmisiä, joiden kanssa voidaan fyysisestikin nähdä, tehdä ja kokea yhdessä.

Työkalujen taikaa

Ihmisiä ja syntyperäisiä temperamentteja on erilaisia. Yhteiskunnassa tärkeintä on jatkuva dialogin käyminen ja keskustelutapojen opettelu, jotta jokainen saa äänensä kuuluviin, ja voidaan tehdä aidosti yhteisöä palvelevia ratkaisuja. Nyky-ajan muotiasana ”heimoutuminen” tarkoittaa käytännössä ryhmytymistä ja sitä, että samankaltaiset tai samoja arvoja omaavat ihmiset kerääntyvät yhteen. Sosiaalisen median avulla erilaisia heimoja syntyy hyvinkin pienten asioiden ympärille. NykYTEknologia mahdollistaa myös sen, että yksilö voi seurata vain omia mielenkiinnon kohteitaan ja täysin siivuttaa epämieluisat tai epäkiinnostavat asiat. Tiedon ohjautuminen tiettyjen suodattimien läpi saattaa antaa maailmasta ja tapahtumista epärealistisen kuvan.

Nykypäivänä nuoret eivät hanki tavaroita tai palveluja omistaakseen niitä lopunikänsä. He hankkivat tarpeen mukaan aineellisia hyödykkeitä ja siirtyvät sitten seuraavaan, vaihtavat ja jakavat = kuluttavat. Kaikilla trendeillä on toki vastatrendinsä. Kuluttamisen ja hektisyyden ja jatkuvan muutoksen vastatrendi on hidastaminen ja ”slow life”. Molempiin ääripäihin löytyy oma heimonsa, ja jotenkin tänä vastakkaisuuksien aikakautena molempien olisi myös ymmärrettävä toisiaan ja opittava luottamaan eri tavoin oikeassa oleviin näkemyksiin. On opittava ymmärtämään kokonaisuuksia ja asioiden syy-seuraus -suhteita ja osattava löytää erilaisuuksien yhdistäviä tekijöitä.

Millaisia työkaluja tai oppia tällä tavoin ajatteleville nuorille tulisi tarjota? Jos tieto, tarvittavat taidot ja koneiden käyttötavat sekä palvelut ja ympäristöt muuttuvat, niin mikä pysyy? Onnellisuuden avain on muutos. Joidenkin tutkimusten mukaan ihminen pysyy onnellisena, kun tiettyt asiat saavat muuttua ja kehittyä jatkuvasti. Pysähtyminen kokonaan ei siis ole hyväksi, mutta liian monta liikkuvaa osaa tekee turvattoman ja ahdistavan olon. Perustarpeet pysyvät toki hyvin samankaltaisina, mutta niidenkin merkitys saattaa hämärtyä kaiken keskellä, kun ympäristö muuttuu, mutta yksilöllä ei ole vielä kehittynyt omaa harkintaa. Nukkuminen ja syöminen ja ihmiskontaktit unohtuvat herkästi, kun ympäristö painostaa jatkuviin suorituksiin, ja energia kuluu tiedon käsittelyyn. Tulevaisuuden tutkija Olli Hietasen mukaan ”kaikki muuttuu, mutta mikään ei lopulta muutu”, eli muutos on hyvin suhteellista riippuen ajasta. Se mikä todennäköisimmin kuitenkin aina muuttuu, on miten asioita tehdään. Hyvinvointiteeman alla käydään kaikista vilkkainta muutoskeskustelua juuri syömisen ja nukkumisen oikeista tavoista, mutta unen ja ravinnon tarve pysyy.

Luvan saaminen - DoTheNever!

Ihmisillä on kummallinen tarve luvan saamiseen, varsinkin, kun puhutaan muutoksesta. Jos on tottunut toimimaan tietyllä tavalla, tarvitaan lupa tai jopa käsky toimia toisin. Suurin este on oma mieli ja vasta sitten ympäristön luomat odotukset ja raamit. Joillakin ihmisillä onnekkain elämäntapahtuma on jokin kriisi, sillä se on yleensä muuttanut heidän arvomaailmaansa tai toimintatapaa aiempaa inhimillisemmäksi ja sallivammaksi. Heidän on ollut pakko muuttaa itseään, kun ei ole ollut vaihto-ehdoja. Muutos on kuitenkin kannattanut, sillä he voivat sen jälkeen entistä paremmin. Miten tämän saman kokemuksen voi saada aikaan ilman suurta kriisiä? Voidaanko kriisejä kenties simuloida jotenkin turvallisessa ympäristössä? Ehkä näin voisi tehdä yhteisön kesken, vertaisarviointia ja yhteisöllistä oppimista mukailten?

Do The Never! -yhteisö on myös oma heimonsa (<http://dothenever.wordpress.com/>). Se on yhteisö, jonka jäsenille annetaan lupa ja siten vähän lisää rohkeutta muuttaa maailmaa. Klubiin kuuluville jäsenille annetaan mm. luottokortin kokoinen kortti mukaan kannettavaksi. Se an-

taa luvan tehdä jotain, mitä ei ole koskaan aiemmin tehty. Seth Godin muun muassa rohkaisee innovoimaan uutta näin: ”Figure out what the always is, and then do exactly the opposite. Do the never.”

Do the never -lupa on Itsensä johtamisen työkalu parhaimmillaan. Kun oppii luottamaan omiin ky-kyihinsä ja antaa itselleen luvan kokeilla jotain uutta, silläkin uhalla, että epäonnistuu, löytää aivan uuden maailman. Kun antaa itselleen luvan epäonnistua, myös kaaos alkaa vaikuttaa houkuttelevalta. Kaaos ja muutos ovat mahdollisuuksia saada jotain täysin uutta aikaiseksi. Mitä enemmän on tekemistä, sitä enemmän syntyy kaaosta, jolloin syntyy enemmän virheitä ja lopulta enemmän oppimista (Monkey Business -slogan).

Eräässä Oppimisen Edelläkävijät -kohtaamisessa annettiin osallistujille lupa ajatella toisin. Osallistujilta kysyttiin: Millainen olisi unelmien ammattikorkeakoulu? Osallistujilta saatiin paljon vastauksia myös aiemmin mainittuihin kysymyksiin. OEC-yhteisön mukaan unelmien koulu on muun muassa sellainen, mikä mahdollistaa ja kannustaa rohkeisiin ja erilaisiin ajatuksiin ja tekoihin. Unelmien koulussa ei ole rajoitteita siinä, missä oppimista voi tapahtua ja milloin. Arviointi on kaikkien asianosaisten yhdessä päättämä mittaristo, jonka mukaan voidaan arvioida prosessia, tapahtumien kulkua, palvelun sujuvuutta, tehtyjen asioiden laatua ja syvyyttä ja määrää. Toimijat voivat yhdessä asettaa tavoitteet siihen, milloin ollaan valmiita tai kenties vain kokeilla asioita toisin ja päätyä siihen, että kaikki olikin jo valmiiksi ihan hyvin.

Kun nykyisiä toimijoita alkaa ehdistaa oman työpaikkansa puolesta, he voivat asennoitua uudelleen oppijan turvalliseen rooliin ja todeta elävänsä epävalmiissa ja jatkuvasti kehittyvässä yhteiskunnassa. Millaisia elementtejä koulussa kuitenkin tulisi säilyttää? Unelmien kouluun tulisi nimenomaan haastamaan omat näkökulmat ja mielenmallit tai ajatussolmut. Unelmien koulussa saisi turvallisessa ympäristössä kiistellä ja keskustella asioista eri arvopohjilta. Saisi oppia ymmärtämään toisia, eri aloilla toimivia tekijöitä. Tärkein oppi onkin kaiketi oppia luottamaan toisen osaamiseen ja ammattitaitoon. Kun oma osaaminen tai ymmärrys loppuu, tietäisi, mistä tietoa saa lisää, ja keneltä voi kysyä, kun omat ratkaisukeinot loppuvat. Asioita ei tulevaisuudessa tarvitsisikaan jättää keskeneräisiksi vain siksi, kun ei tiedä, miten asiaa voisi vielä kehittää.

Tulevaisuuden koulu

Oman näkemykseni mukaan ainoa syy tulla fyysisiin koulun tiloihin on tekniikka ja ihmisten kohtaaminen ja yhteistyö sekä harjoitustilat (esim. sairaanhoitajilla simulaatiotila tai valokuvajilla studio). Harjoitus- tai työskentelytilat voisivat toki olla jonkin toimivan yrityksen yhteydessä ja kohtaamisia voitaisiin järjestää sellaisissa paikoissa, jotka on jo valmiiksi suunniteltu keskustelulle ja kohtaamisille eli kahvilat ja ravintolat. Luentoja voi kuulla missä tahansa suuremmassa salissa tai auditoriossa, muuallakin kuin koulun tiloissa. Kirjoja lainataan kirjastoista tai luetaan sähköisinä tiedostoina mukana kannettavalta laitteelta missä tahansa. Silti tarvitaan jokin kotipesä, joka juurruttaa opiskelijat yhteisönä johonkin tiettyyn paikkaan. Mutta se paikka pitäisi olla monialaisesti koko opiskelijajoukon saavutettavissa, jotta siellä olisi jatkuvasti jotain kiinnostavaa meneillään ja tiloissa olisi todellinen tekemisen ja kohtaamisen meininki. Tällaisista tiloista on paljon kokemusta mm. Tiimiakatemiolla ja Proakatemiolla. Tiloissa on niin mukaansa tempaava tunnelma niissä työskentelevien tiimien ansiosta, että tiloissa vierailee jatkuvasti esimerkiksi tunnettuja julkisuuden henkilöitä ja koulun omia alumneja.

Opetus on entistä enemmän valumassa verkkototeutuksiksi, ja se ahdistaa monia. Verkossa kohtaaminen tai keskustelu on aika hankalaa, jos keskustelijat eivät tunne toisiaan entuudestaan tai viestintää ei mitenkään fasilitoida. Onkin paljon kritisoitu sitä, että verkkoympäristöt ovat pelkästään tiedon kaatopaikkoja, joissa vuorovaikutus ja tiimityö jäävät toteutumatta. Parhaimmissa toteutuksissa verkossa eri tiimien jäsenet toimivat toistensa sparraajina ja keskustelufoorumien fasilitaattoreina. Verkon mahdollisuudet ovat jatkuvasti kasvavat, ja siksi niissä tulisi kokeilla rohkeasti erilaisia toteutuksia ja jakaa hyviä käytänteitä muidenkin käytettäväksi.

Viittaan tekstissäni kohtaamisen käsitteeseen - tarkoitan sillä ihmisten merkityksellistä huomioidamista. Monelle kohtaaminen työyhteisössä tarkoittaa pelkästään, että tervehditään ja otetaan huomioon muut yhteisössä toimijat. Kohtaamisen pitäisi kuitenkin merkitä enemmän kuin vain näköyhteyden saavuttamista. Kohtaaminen tarkoittaa kuuntelua ja toisen päästämistä omalle alueelle. Vaikka hetki olisikin lyhyt, aidosta kohtaamisesta jää molemmille osapuolille tunne siitä, että on tullut huomioi-duksi ja kuulluksi. Tämä on erityisen tärkeää muuttuvassa opettajuuden roolissa, jolloin kuuntelemisen merkitys moninkertaistuu.

Tulevaisuuden näkymiä Suomessa

Sosiaali- ja terveysalaa uhataan erilaisilla lukemilla ja skenaarioilla (mm. Työ- ja elinkeinoministeriö). Tulevaisuuden lukemat pitänevät paikkansa, ellei suuria muutoksia tapahdu. Tarvitaanko siis kestävätilanne, ennen kuin muutostoiimiin ryhdytään vai voidaanko muuttaa toimintamalleja jo nyt, jotta skenaariot eivät toteutuisi siinä mittakaavassa, kun uhkaillaan? Tulevaisuudentutkija Olli Hietanen (2010) kertoi Osku-projektin järjestämässä esityksessä Sosiaali- ja terveysalan opettajille tulevaisuuden työnäkymistä: ”unohtamisen taidosta” ja ”hullunkurisista perheistä”. Tiivistettynä unohtaminen tarkoittaa sitä, että muutoskriisissä olevan toiminnon ydin täytyy unohtaa ja miettiä koko paletti uudelleen. Esimerkkeinä sairaala ja metsäteollisuus: Jos unohtetaan sairaala, jos sairaalaa ei olisi, niin miten sairaudet hoidettaisiin vai olisiko sairaita ihmisiä olemassakaan. Voisiko sittenkin olla vain hyvinvoivia yhteisöjä, joissa sairaudet hoidettaisiin kotona? Entä mitä jos metsäteollisuus unohtaisi paperin tuottamisen teknologian syrjäyttämän tarpeen vuoksi ja siirtyisikin myymään erilaisia biomateriaaleja? Hullunkurinen perhe voisi olla nuo kaksi yhdessä, mutta mitä uutta kaksi todella kaukana toisistaan olevalla toimialalla voisi luoda? Uusiutuvasta materiaalista tuotettuja bio-lääkepakkauskauksia ja muita kierrettäviä materiaaleja, kenties.

Tiimityöskentely tulevaisuudessa mahdollistaa sen, että jokainen voi keskittyä oman osaamisensa syventämiseen ja ottaa siihen elementtejä muilta. Lähihistorian suuntaus työelämässä on ollut se, että jokainen opiskelee ymmärtämään ja tekemään asioita mahdollisimman monialaisesti. Se on erittäin kuluttavaa ja haasteellista, varsinkin kun tieto ja ympäristö ovat jatkuvasti muuttuvia. Se mitä tulevaisuudentutkija (Hietanen) tarkoittaa hullunkurisilla perheillä, on ongelmien kokonaisvaltaista ratkomista monialaisesti. Tuodaan eri elementtejä yhteen, eri alan osaajia, eri tavoin ajattelevia ja luodaan mahdollisimman toimiva kokonaisuus yhdessä. Sairaanhoidokuljetuksessa voitaisiin muun muassa hyödyntää entistä enemmän paikannuspalveluja, logistiikkaa, autotekniikkaa (ja koulutuksessa simulointia), sairaanhoidollisia toimenpiteitä ja tietotaitoa etäavun muodossa, ennakkotietoa potilaasta sähköisessä muodossa ym. teknisiä apuvälineitä, tekstiileitä ja älyvaatteita unohtamatta. Kuinka pitkälle kehittämisessä tarvitsee mennä, että ollaan tarpeeksi pitkällä?

Osaksi oppimissisältöjä ollaan ottamassa palvelumuotoilu, mikä tarkoittaa olemassa olevien palvelujen uudelleen muotoilua tai palvelun tarjoamista entistä paremmin. Se voi tarkoittaa myös kokonaan uusia palveluja tai ratkaisuja ongelmiin tai tarpeisiin. Unohdetaan nykyinen toimintaympäristö ja ratkaistaan toimintakulttuuri uudestaan tai ennaltaehkäistään koko ongelman syntyminen, jotta säästyttäisiin kestäättömiltä tulevaisuuden tilanteilta.

Ihmisille luontaista on sopeutuminen: sopeudutaan kunnes tilanne on kestävä. Miten positiivisen kriittisyyden saisi osaksi ajattelukulttuuria, jotta jokainen oppisi kyseenalaistamaan nykytilanteen ja pyrkimään kohti aiempaa parempaa? Valittaminen ja ”mollaaminen” luovat lisää ahdistusta ja valitusta. Tarvitaan siis aikaa ja tilaa luovuudelle ja uuden synnyttämiselle. Miten tämä tehdään, kun opiskelijat täyttävät lukujärjestyksessä olevan itsenäisen työskentelyn ajan työvuoroilla?

Parastaminen on taito ottaa toisten työstä jokin elementti, joka tekee omasta arjesta ja yhteisön toiminnasta entistä parempaa. Mustasukkainen omistaminen ei enää kuulukaan nykyajan arvoihin. Tilalle ovat tulleet yhteisöllinen luominen ja jakamisen kulttuuri. Enää tarvitaan rohkeus muuttaa maailmaa ja kohdata muutosvastarinta, jota väistämättä esiintyy aina, kun jotain olemassa olevaa tai toisen omakseen kokemaa muutetaan.

Kulttuurin muutos: valmiiksi tehdyn maailman muuttaminen entistä proaktiivisemmaksi ja joustavammaksi

Presidentti Martti Ahtisaari heitti haasteen suomalaisille oppijoille ja opettajille 28.8.2012 pidetyssä Hyvinvointia osuustoiminnalla -seminaarissa. Hänen mielestään uteliaisuus on menestyksen ja hyvinvoinnin avain. Kannustamalla opiskelijoita uteliaisuuteen ja mielekkäisiin tekoihin, opettaja antaa parhaan neuvon, joka kannattelee ja ohjaa opiskelijaa läpi tämän elämän. Joka aamu herätessään Ahtisaari itse pohtii, mitä kaikkea hän voikaan oppia tänään. Se tapa on pitänyt hänen mielensä ute-liaana ja virkeänä läpi elämän.

Millaisilla työkaluilla ja millaisella pedagogiikalla voidaan tukea uteliaisuutta? Omasta mielestäni ei ainakaan valmiilla malleilla ja valmiiksi pureskelluilla ratkaisuilla. Ihmiskuntaa hallitsee laiskuus nykypäivänä. Ei jakseta toimia vastuullisesti esim. lähiruoan hankkimisessa, kun halvemmin ja helpommin saa kaukaa tuotua ja valmiiksi prosessoitua ruokaa. Samaisessa seminaarissa presidentti Ahtisaarelta tiedusteltiin mielipidettä siihen, pitäisikö kauppa- ja palvelusektörin tehdä vastuullisia valintoja asiakkaidensa puolesta. Tähän Ahtisaari vastasi, että hän ei kannata valmiita ratkaisuja maailmassa. Hän toivoi, että myös tulevaisuudessa ihmiset joutuivat ottamaan asioista selvää ja tutkimaan mistä muun muassa heidän kuluttamansa ruoka tulee.

› Parhaat opettajat ovat sellaisia, jotka näyttävät suunnan mutta eivät kerro mitä sinun kuuluisi nähdä (Alexandra K. Trenfor).

Oppimisen filosofia on pikkuhiljaa muuttumassa elämänmittaisen oppimisen muotoon. Hyväksytään epävarmuus ja keskeneräisyys. Hyväksytään myös se tosiasia, että aina voi tehdä paremmin ja asioissa on aina kehittämisen varaa. Toisaalta on myös hyväksyttävä keskeneräisyys niin, että osataan olla myös tyytyväisiä saatuihin tuloksiin vallitsevissa olosuhteissa. Tästä näkökulmasta arvostelu ja kouluuikainen oppiminen saavat aivan uuden merkityksen. Mitä arvostellaan tai arvioidaan ja miksi? Mitä opitaan ja milloin? Jos arvioidaan oppimista itseään, tai kehittymistä, se

pitää itse oppijankin tiedostaa alusta saakka, että fokus ei kohdistu tiedon ulkoa muistamiseen. On siis tehtävä oppimissuunnitelma. Kuinka usein oppija saa nykyjärjestelmässä itse määritellä, mitä ja missä tahdissa haluaisi oppia? Entä asettaa tavoitteensa? Jos tämä sallittaisiin laajasti, saataisiin kenties parempia tuloksia kuin mitä ulkopuolinen voi toisen oppimiselta etukäteen ja toisen puolesta suunniteltuna vaatia.

Mikä on oikein tai hyvä tapa oppia? Jokaisella on omansa, ja SIIHEN yhteisön täytyy antaa tukea ja mahdollisuuksia, jotta jokainen löytäisi itsestään sen uteliaisuuden, joka innostaa ja kantaa läpi elämän. Olen pohtinut paljon projektin aikana sekä sen että omia haasteita ja onnistumisia. Lukijalla on mahdollista tämän julkaisun myötä ottaa näistä pohdinnoista koppi ja viedä niitä omaan ympäristöön ja alkaa muuttaa epäkohtia ja huonosti toimivia käytäntöjä. Rohkeutta ja yhteistyötä, keskustelua ja oppimista, niistä on hyvä ja yrittäjämäinen oppiminen tehty!

Lisätiedon lähteille

Hietanen, O. 2010. Taltiointi 2.3.2010 Humanismin illat -luentosarjan tilaisuudesta.

Godin, S. 2005. Seth's Blog and the book Purple Cow, 2005.

Ahtisaari, M. 2012. Hyvinvointia osuustoiminnalla -seminaari, 28.8.2012.

Trenfor, A.K. 2012. Quotes. Saatavissa: www.quotesea.com. Haettu 2.10.2012.

Kirjoittajat

Outi Kallioinen

rehtori

Nimi supersankarina on Hymy= superhymynainen.

Supervoima: Aurinko-energia

Salainen ase: nopeus

Minkä puolesta taistelen: oikeudenmukaisuus



Taina Anttonen

yliopettaja

Nimi supersankarina on Tainalotta Sikuriina Rullakartiina Kissanminttu Erkintytär - yrittäjyystiedon ja osaamisen Tiimimestari-koululainen, ystävien kesken Rullakatriina. Rullakatriinan supervoima on tehokkuus.

Kun Rullakatriinan takavalot vaan vilahtavat, hitaammin syttyviä ajoittain hirvittää.

Rullakatriinan salaisena aseena on se, että asiat hoidetaan aina: sen pitää, minkä lupaa.

Rullakatriina uskoo vankasti, että asiat ratkeavat aina parhain päin.

Motto: Asenne ratkaisee. Tänäänkin.



Raija Hirvonen

Nimi supersankarina on

Pikku Myy(rä).

Pikku Myy(rä)n

supervoimana on

maltillisuus ja iloisuus.

Akilleen kantapäänä perinpohjaisuus, josta on välillä haittaa hehtisessä projektimaailmassa.

Salaisena aseena Pikku Myy(rä)llä on kuuntelemisen taito ja suhteiden hallinta, joista on paljon hyötyä kehittämistyössä.

Pikku Myy(rä) taistelee oikeudenmukaisuuden puolesta.

Pikku Myy(rä)n elämän viisus: Oppia ikä kaikki – kaikessa on mahdollisuus!



Annamaija Id-Korhonen

Liikkeellä oleva - vierivä kivi ei sammaloidu.

Supervoimani on yritteliäisyys.

Akilleen kantapäänä on se, että haluan olla monessa mukana.

Salainen Aseeni on jatkuva uudistumisen tarve ja taistelen kehittämisen puolesta.

Motto: Kyky on se, mitä pystyt tekemään.

Motivaatio määrää sen, mitä teet.

Asenne ratkaisee, kuinka hyvin sen teet.

-Lou Holtz



Marja-Leena Savonen

Uteliaisuus on kantava voimani. Minulle on annettu vain hippunen hulluutta ja yritän pitää huolta, etten hukkaa sitä.

Saadakseni ihmiset kuuntelemaan mitä sanon, käytän aivojani.

Saadaksesi ihmiset ymmärtämään ja tuntemaan mitä sanon,

yritän käyttää sydäntäni.

Mihinkään menemisen arvoiseen paikkaan

ei ole oikotietä.

Minna Mukka

lehtori, fysioterapia

Kristiina Nykänen

lehtori, hoitotyö

Tarja Tolonen

Nimi supersankarina on

Elton Rajaton.

Supervoima: Innostuminen

Akilleen kantapää:

Monessa mukana

Salainen ase: Sisukas sunnuntai-ihminen

Minkä puolesta taistelen: Kestävän tulevaisuuden puolesta

Motto: Suurin hyvä, minkä voit tehdä toiselle, ei ole rikkauksiesi jakaminen hänen kanssaan, vaan hänen omien rikkauksiensa paljastaminen hänelle itselleen.



Leena Nietosvuori

Projektissa tutkijana
Nimi supersankarina on
Nietsu.

Toiminnan supervoima
kumpuaa innostuneisuudesta ja sosiaalipedagogiikan ajatuksista.
Akilleen kantapää on pulputtelu, joka tosin on vuosien saatossa tasaantunut.

Salaisena aseena ovat myönteisyys ja usko yhteisöllisyyteen.

Motto: Suuret ajatukset ovat lähtöisin sydämestä!



Jari-Pekka Jokinen

Nimi supersankarina on (JP) ”
jeparien konjakki”.

Supervoima: Hyväntuulinen
toimeenpanija

Akilleen kantapää: Innostuu joskus liiankin nopeasti

Salainen ase: Osaa haistaa tuuleen suunnan ja luovia vastatuuleen

Motto: Tärkeintä ei ole jakaa opiskelijoille rikkauksiaan vaan auttaa heitä löytämään omat rikkautensa.



Satu Leinonen

Supervoima: Yhteisöllisyys
Akilleen kantapää: Yksinkin pärjää!

Salainen Ase: Yhdessä!

Minkä puolesta taistelen:

Rakkaus

Motto: Kauan

kielen simpukassa
kehittyi sanahelmi
rakkaus.

Nyt sen halpoja jäljitelmiä
on kaikkialla. (Liehu R. 1977)



Riikka Mäkelä

Nimi supersankarina on
Rikettiraketti =
projektin kaaospilotti.
Riketin supervoimana on
energinen ideointikyky.

Akilleen kantapäänä on rajojen ja voimien venyttäminen aina lähes äärimmilleen.
Salaisena aseenaan Riketti kantaa hymyä, jolla selviää pahimmistakin ongelmista.
RikettiRaketti taistelee muutoksen ja kehityksen puolesta!

Motto: Think what is always, then do the opposite, do The Never! –Seth Godin



Riitta Varkemaa

Nimi supersankarina on
La Balanza.

Supervoima: Kestävyys

Akilleen kantapää:

Part-time-angry-elk

Salainen ase: Sivulle katsominen

Minkä puolesta taistelen: Oikeudenmukaisen ja hyvän kohtelun maailman puolesta

Motto: Miksi mennä siitä, mistä aita on matalin?



Anna Romakkaniemi

Nimi supersankarina on Super Voimainen.

Supervoima: Lähimmäisenergia

Akilleen kantapää: En osaa sanoa EI

Salainen ase: Diplomaattisuus

Taistelen: Heikoimpien puolesta!

Motto: Every ending is a happy ending :)

Eveliina Kivinen

Nimi supersankarina on The hymykuoppa.

Dimplen supervoimana on sinnikäs luovuus.

Akilleen kantapäänä täytyy pitää joskus myös jatkuvaa uusiin haasteisiin heittäytymistä.

Salaisena aseena löytyy lyhyet, mutta maahan tapaavat jalat.

Tämä Supersankari pitää taistelusta hyvän oppimisen puolesta!

Sirpa Silaste

Nimi supersankarina on Pikku-Myy.
Supervoima on innostus.
Akilleen kantapää on tietotekniikka.
Salainen ase on ilo.
Motto: Kaikki on mahdollista.

Ari Hautaniemi

Nimi supersankarina on
Hämmennysmies.
Supervoima: Hämmästyttä-
vä kyky yhdistellä punaisia
lankoja, nähdä asioiden ris-
teävän siellä, missä niiden ei
olettaisi yhdistyvän.



Akilleen kantapää: Turhautuminen ihmis-
ten passiivisuuteen, kykyyn olla piittaamatta
ympäröivästä maailmasta ja omista mahdolli-
suuksista sen muuttamiseen.

Salainen ase: Tutkimustieto, kova fakta, jolla
vastustajaa voi kopauttaa tarpeen tullen.

Motto: Life is like a ten speed bicycle. Most
of us have gears we never use. (Charles M.
Schulz)

Mikko Cederberg

Nimi supersankarina on comics.
Supervoima: intensiivinen oppiminen
Akilleen kantapää: Joskus liian kova vauhti
Motto: Täysillä!





OTETTA OSAAMISEEN -TYÖKALUPAKKI



YHTEISTYÖ
LUOTTAMUS

YHTEISÖLLISYYS

ROHKEUS

LUOVUUS

OPPIMINEN

JOUSTAVUUS

MENESTYMINEN



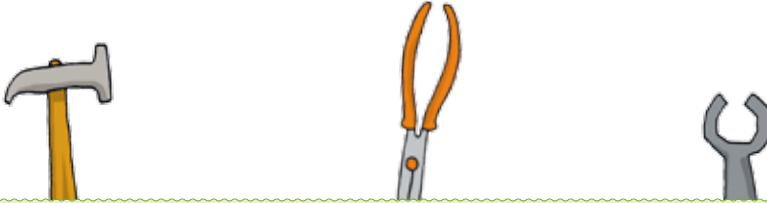


OPPIMISEN VIRTA



Sisällys

OPPIMAAN OPPIMINEN	81
HENKILÖKOHTAISET OPPIMISEN TAIDOT	82
TIIMIOPPIMINEN	83
DIALOGI SYVENTÄÄ OPPIMISTA	84
ASENNE RATKAISEE!	85
INNOSTAMINEN JA MOTIVOIMINEN	86
OSALLISTAMINEN	87
ROHKEUS JA LUOVUUS	88
ARVOT OPPIMISTA OHJAAMASSA	89
OPPIMISEN ARVIOINTI	90
PALAUTE, ARVOSTAMINEN JA VERTAISARVIOINTI	91
OPPIMISSOPIMUS	92
JOHTAMISESTA	93
TIIMIN JOHTAMINEN	94
TIIMITYÖSTÄ	95
LIIKETOIMINTAOSAAMINEN	96
TOIMINTASUUNNITELMA LIIKETOIMINNAN TAI UUDEN PALVELUKONSEPTIN SYNNYTTÄMISEKSI	98
BRÄNDÄTÄÄN!	99
INNOVAATIOT	100
PALVELUMUOTOILU JA PALVELUAJATTELU	101
OSUUSKUNTATOIMINTA	102
OPISKELIJAYRITTÄJYYS	103
YHTEISKUNNALLINEN YRITTÄJYYS	104



Minä en välitä, vaikka olisinkin pelkkää luuta ja höyhentä.

Tahdon vain saada selville, mitä minä voin tehdä ilmassa ja mitä en. Siinä kaikki. Tahdon tietää, äiti.

– *Lokki Joonatan*

Kohti ääretöntä ja sen yli!

– *Buzz Lightyear*

Tämä työkalupakki voi kulkea sinulla mukana, kun nouset veneeseen oppimisen virrassa. Matkasi alkaa. Pakki on samalla oppaasi, joka johdattaa sinut kohti menestystä.

Ota mukaan paattiisi muita, mahdollisimman erilaisia kulkijoita, joiden apuun ja tietoon voit turvautua matkan matalikoissa ja myrskyissä.

Uskaltaudu läpi virran tyrskyjen ja heittäydy rohkeasti virran vietäväksi!

Välillä kohtaat matkallasi rauhallisia poukamia: luovuus vaatii aikaa - ota sitä silloin, kun tarvitset!

Joustavuus ja avoin mieli auttavat sinua löytämään uusia maailmoja, jotka vievät eteenpäin.

Oppimista voi tapahtua missä ja milloin vain. Usko, että se, mikä tapahtuu, kuuluukin tapahtua. Ota oppiksi kaikesta siitä, mitä matkallasi kohtaat.

Oppimaan oppiminen

Jokaisella on yksilöllinen tapa oppia. Nähty, kuultu ja koettu vaikuttavat kuitenkin kaikkien oppimiseen. Jokainen myös käyttäytyy ryhmässä eri tavoin, mutta dialogi ja kokemusten reflektointi ja pohtiminen antavat kaikille mahdollisuuden kiteyttää oppimaansa yhdessä muiden kanssa. Siksi jokaisen tulisi uskaltaa heittäytyä epämurkavuusalueelle ja oppimisen nimissä tehdä asioita, joissa ei ole vielä kovin hyvä. Epävarmoissa tilanteissa ja haasteiden edessä teorian tiedon etsiminen on paljon motivoivampaa kuin vain koetta tms. varten. Tieto ”uppoaa” ja kiteytyy tehokkaasti konkreettisten ongelmien parissa.

Kun tieto tulee väärään aikaan, se menee ohi.



Henkilökohtaiset oppimisen taidot

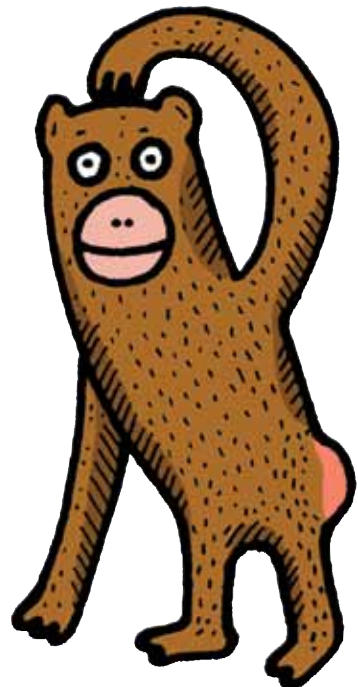
Oppimisessa on kyse yksilöstä. Se on henkilökohtaista, ja muutos lähteekin aina itsestä. Henkilökohtaisilla oppimaan oppimisen taidoilla ja asenteilla tarkoitetaan sekä kykyä ja tahtoa suunnitella että toteuttaa tuloksellisesti oman osaamisen kehittämistä. Jokainen on vastuussa omasta oppimisestaan ja ammatillisesta kehittymisestään. Niin sanottu elämänmittainen oppiminen on asenne - ymmärrys siitä, että aina on opittavaa. Sellaisella asenteella menestyy missä ja milloin vain. Henkilökohtaiset oppimaan oppimisen taidot ja asenteet sisältävät ammatillisen kehittämissuunnitelman laatimistaitoja, eri osaamisen kehittämisen vaihtoehtojen hahmottamista, ymmärrystä omasta oppimistyylistä, taitoa motivoida itseään opinpolulla sekä halun oppia uutta yritteliäästi.

Avainsanoja: tutkiva oppiminen, ongelmaperustainen oppiminen, kriittinen oppiminen, kehittämällä oppiminen (learning by developing), tekemällä oppiminen

Oppimisen Edelläkävijät yhteisö:
www.facebook.com/oppimisedellakavijat

Lisää ajatuksia oppimisen tulevaisuudesta: <http://www.slideshare.net/tarmot/oppimisen-tulevaisuus>

OPPIMINEN



Tiimioppiminen

Tiimioppimisessa on kyse kyvystä oppia ja luoda uutta tietoa yhdessä muiden kanssa. Se on perustana oppivassa organisaatiossa, sillä tiimioppimisessa yksilöiden oppiminen laajenee ensin koko tiimin osaamiseksi ja myöhemmin organisaation uudeksi osaamiseksi. Oppiminen tapahtuu esimerkiksi lukemisen reflektoinnilla ja dialogin keinoin. Tiimioppimisprosessiin kuuluvat kokemusten arviointi yhdessä, tiimin yhteisen ymmärryksen, arvojen ja toimintamallin muodostuminen, yhteinen toimenpiteiden suunnittelu sekä koordinoitu toiminta.

Tiimit voivat olla erikokoisia, ja epätasaluvusta voi jopa olla hyötyä päätöksenteossa, varsinkin pienissä tiimeissä. Tiimin jäsenet voidaan jakaa esim. osaamisprofiilien tai luonnetyyppien mukaisesti. Olennaista on, että tiimin jäsenet ovat sitoutuneita ja miettivät, mikä on heidän roolinsa tiimissä. He ovat itse vastuussa yksilösuorituksistaan ja yhteisen ajan järjestämisestä sekä vuorovaikutuksen toteutumisesta tiimissä. Tiimin projektien tulisi edistää sekä oppimista että tiimiytymistä eli tiimin kehittymistä ryhmästä tiimiksi. Jatkuvan palautteen kerääminen kaikilta osapuolilta onkin tärkeää, ja sitä pitää purkaa yhdessä. Puruissa tehtyä työtä reflektoidaan eri näkökulmista, jotta mitään ei jäisi hampaan koloon jatkotyöskentelyä ajatellen.

Yhteisöllistä tiimioppimista kuvaavat tiedon jakaminen, yhteiset tavoitteet, prosessin korostaminen, jaettu asiantuntijuus, ongelmalähtöisyys ja ajattelun näkyväksi tekeminen. Yhteisöllinen kasvaminen ei kuitenkaan ole nopeaa eikä vaivatonta. Se vaatii pitkäjänteistä harjoittelua ja olemassa olevien käytäntöjen ja ajatusmallien jatkuvaa kyseenalaistamista. Tiimioppimisessa olennaista onkin erottaa ryhmätyö tiimin tuottavuudesta. Ryhmätyössä tähtioppilas kantaa helposti vastuun koko ryhmän puolesta, mutta tiimityössä eniten tietävä voi ottaa tiedon jakajan roolin, jolloin oma ryhmänohjaus ja tietämys aiheesta syvenevät.

Avainsanoja: tiimioppiminen, yhteistoiminnallinen oppiminen, yhteisöllinen oppiminen, kollektiivinen älykkyys, yhteisöllisyys, oppimaan oppiminen, osallisuus, osaamisprofiili



Dialogi syventää oppimista

Dialogisuus on yksi oppimisen kulmakivistä, sillä se rikastuttaa ja laajentaa omaa ajattelua. Dialogisuutta voi pitää jopa elämänsenteena, vaikka se useimmiten mielletäänkin pelkästään tavaksi keskustella. Dialogi vaatii rohkeutta, sillä jos alkaa kuunnella toista, voivat omat näkemykset muuttua! Uskallatko kuunnella toista?

Professori Vilma Hänninen pitää dialogisuutta yhdessä ajattelemisena, johon liittyvät sekä puhuminen että kuuntelu. Dialogissa ei kuitenkaan tarvitse päästä yhteiseen ymmärrykseen vaan pyrkimykseen ymmärtää itseä ja toista. Se on ymmärryksen etsimistä, ja sen aikana voi syntyä uusia näkökulmia ja yhteisiä mielikuvia. Dialoginen vuorovaikutus vaatii kärsivällisyyttä ja halua rakentaa keskustelua. Dialogissa käsityksesi asioista voi kuitenkin täydentyä ja syventyä. Se antaa mahdollisuuden nähdä erilaisuus rikkautena. Voit aloittaa dialogisuuden opettelun kuuntelemalla toista ymmärtäväisesti. Muista, että mitä vaikeampaa dialogi on, sitä enemmän voit siitä oppia.

Dialogisuuden perustaa: kiinnostava kuunnella, mitä kumppani asioista ajattelee. Johtavana ajatuksena onkin se, mitä hän haluaa sanoa – ei se, mitä MINÄ...

Avainsanoja: oppiminen, vuorovaikutus, dialogi, kuuntelu, keskustelu

Dialogi on kuuntelemisen ja puhumisen taitoa, uusien asioiden tarkastelua, näkökulmien laajentamista, ymmärryksen etsimistä ja toisen arvostamista.



Dialogin säännöt



Tämä kuvitus on Pernan Gonin käsialaa (www.pernangoni.com) Creative Commons Attribution-ShareAlike 3.0 lisenssillä. Kuvitus on suunniteltu yhdessä Ville Keräsen kanssa (www.banana.fi) mukailien teosta Dialogue and the Art of Thinking Together, (William Isaacs 1999).

Asenne ratkaisee!

Jos et itse ole innostunut, et voi myöskään innostaa muita!

Omalla asenteellasi voit tartuttaa motivaation muihin. Innostus leviää kuin virus, kun puhut avoimesti ja innostuneesti asioista, joihin uskot. Muistathan, että yksi negatiivinen asia kumoo kymmenen positiivista. Siksi tarvitset aina kymmenenkertaisen vakuuttelun, jotta saavutat vaikkapa asiakkaan luottamuksen uudestaan.

Oma-aloitteisuus on halua toimia sisäisen motivaation siivittämänä. Sen mittaaminen ja arvioiminen on vaikeaa, mutta mitä enemmän olet oma-aloitteinen ja aktiivinen, sitä enemmän kunnioitusta ja luottamusta tiimin jäsenenä herätät. Oma-aloitteisena opiskelijana ja tiimissä toimijana ratkaiset yhdessä muiden kanssa eteen tulevia ongelmia. Sinulta vaaditaan tavoitteellisuutta ja rohkeutta tehdä valintoja. Tiimioppijana voit kehittää omaa osaamistasi omien mieltymystesi mukaisesti, mutta muista, että vapauden mukana tulee vastuu. Tiimiyhteisössä tekosi kuitenkin synnyttävät voimakasta sisäistä motivaatiota ja kehittämisen intoa.

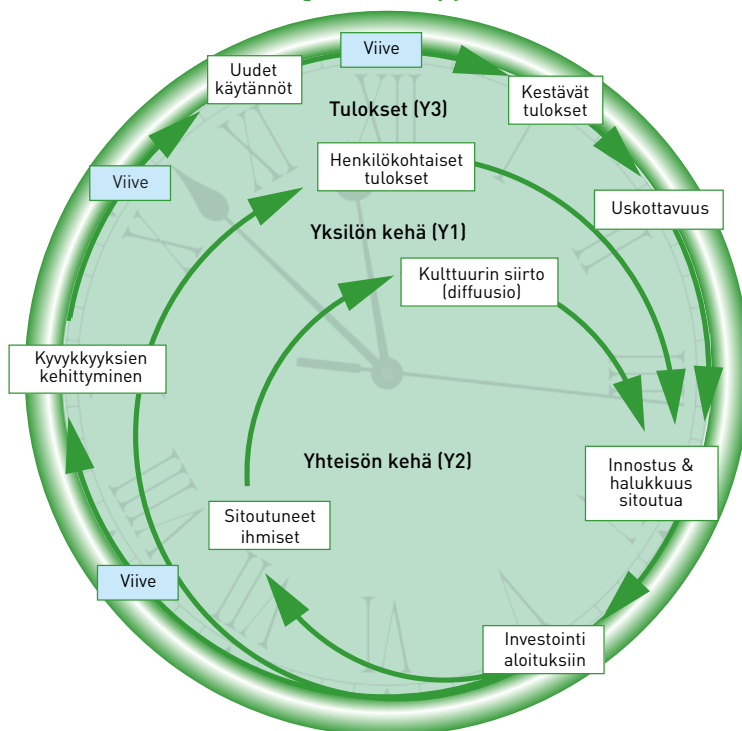
Uskalla unelmoida!

Varo, mitä toivot, sillä se voi toteutua!

Innostaminen ja motivoiminen

Miten saat muut mukaasi johonkin tärkeäksi kokemaasi projektiin tai yhteisöön? Senge kuvaa organisaatioiden reagointia pieniin toimintaympäristön muutoksiin sammakko-esimerkillä. Sammakko istuu liedellä olevassa kattilassa kuolemaansa saakka, kun se laitetaan kylmään veteen ja aletaan sitten lämmittää. Mikäli sammakko laitetaan suoraan kiehuvaan veteen, hyppää se kattilasta pois. (Senge1990, 22.)

Sengen vauhtipyörät



Yhteiset päämäärät ja tekeminen synnyttävät tiimissä onnistumisen riemun ja innostuksen. Aluksi työn tuottavuus saattaa jopa laskea, kun tiimioppimista alkaa syntyä, mutta loppujen lopuksi tulokset ovat parempia kuin perinteisessä ryhmätyössä.

Avainsanoja: onnistuminen, menestyminen, voimaantuminen, heimoutuminen

www.ted.com: seth godin,
the tribes we lead

www.ted.com: derek sivers,
how to start a movement

Osallistaminen

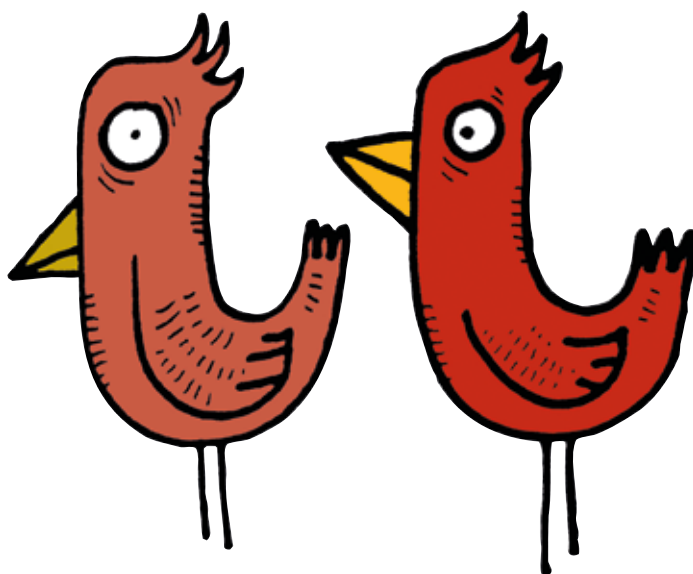
Tekeminen ja toiminnallisuus ovat oppimisesi lähtökohtia. Ilman toimintaa kaikki on vain kuulua tai luettavaa tietoa, joka ei kirkastu tai painu mieleesi. Sekä oppimisessa että työssä on kyse osallistamisesta: näin osallistujat kokevat olevansa koko prosessin vaikuttava osa. Osallistamalla itse lopputuloksen syntymiseen, kokemuksesi merkitys kasvaa.

Esimerkki: Nykyään potilasta kutsutaan usein asiakkaaksi siitä syystä, että halutaan ajatella potilasta kokonaisuutena ja yksilönä. Potilas ei tällöin ole yhtä kuin hänen vaivansa vaan hänellä on oma tarinansa. Palvelutilanteessa asiakkaan tarina kietoutuu hoitoyksikön (yrityksen) tarinaan, ja ihmiset halutaankin mukaan rakentamaan yrityksen tarinaa. Tarina-markkinointi on yleistynyt mainonnan välineenä. Osallistamalla yrityksen ideologiaan ja tarinaan asiakas kokee olevansa osa ”heimoa”.

Osallistamisessa ja oppimisessa voidaan hyödyntää draamaa, joka on oivalluksia ja kokemuksia antava ryhmätyöprosessi. Draamassa tutkitaan maailmaa erilaisissa rooleissa. Tällöin käytetään hyväksi sekä todellisuuden että fiktion maailmaa ja näiden luomia mahdollisuuksia erilaisten yhteiskunnallisten ja kulttuuristen näkökulmien esiintuomiseen.

Draamassa oppiminen on yhteistoiminnallista. Siinä hyödynnetään ryhmän jäsenten erilaisuutta, kehitetään yhteistyötaitoja sekä vuorovaikutusta. Ryhmän jäsenet ovat positiivisesti riippuvaisia toisistaan ja jokainen jäsen kantaa vastuunsa. Oppiminen on myös aktiivista kokemuksellista oppimista: oppiminen etenee omien kokemusten ja toiminnan reflektoinnin kautta ilmiöiden teoreettiseen ymmärtämiseen ja entistä kehittyneimpiin toimintamalleihin. Reflektoinnilla tarkoitetaan draamassa omien kokemusten ja tietojen tutkimista ja arviointia. Osuuskunnan yrittäjäympäristön luomat roolit tuovat tiimioppimiseen draaman piirteitä, mutta toimintaympäristö on todellinen, ei fiktiota.

Avainsanoja: luovuus, rohkeus, heittäytyminen, vaikuttavuus, persoona peliin, draama, osallistava taide, toiminnalliset menetelmät



Rohkeus ja luovuus

Rohkeudella tehdä valintoja ja tavoitteellisuudella tarkoitetaan tulevaisuuteen suuntautunutta toimintaa, joka pohjautuu tavoitteisiin. Rohkeudella ja halulla rikkoa rajoja tarkoitetaan yrittäjähenkistä työtettä, jossa ylitetään positiivisella tavalla ajattelua ja toimintaa rajoittavat uskomukset ja raja-aidat. Uskallus toimia toisin, kokeilla ja ratkaista ongelmia.

Taitoprofiili, Tiimiakatemia

Rohkeutta on se, että et pelkää epäonnistumista ja löydät tuloksista uusia mahdollisuuksia. Rohkeutta on myös kykyä ideoida ja ratkaista ongelmia yksin ja yhdessä muiden kanssa. Rohkeuden ja luovuuden taitoasi ovat halu työstää ideoita ja etsiä ratkaisuja.

Luovuus on laaja käsite, eikä se koskaan tarkoita yhtä asiaa. Luovuus ei myöskään ole yhtä kuin taide tai taiteellisuus. Kaikki ovat jollain tavalla luovia. Käytännöllinen luovuus tai ”luovuustaito” on jollain tavalla ymmärrystä ja taitoa toimia yhdessä erilaisuuden keskellä. Luovuus on myös sitä, että idea saadaan esiin, ja että muut ymmärtävät sen käyttökelpoisuuden.

Käytä luovuuttasi aina, kun on mahdollista - erityisesti, kun törmäät ongelmaan tai ahdistukseen. Etsi vaikeissa tilanteissa ratkaisuja esimerkiksi päinvastaisuus-työkalulla. Toisin sanoen mieti, millainen olisi pahin ratkaisu tai toteutus ongelmaan, ja kumoa ne sen jälkeen pohtimalla vastakohtia. Voit myös karsia epäolennaisen tekemisen ja keskittyä merkitykselliseen tekemiseen.

Luovuus kehittää persoonallisuuttasi ja ammatillista osaamistasi. Luovana persoonana pystyt vastaamaan työelämän vaatimuksiin, uskallat ottaa riskejä ja tehdä omaperäisiä ratkaisuja ja ymmärrät oman itsen merkityksen alan ammattilaisena. Luovuus edellyttää kuitenkin uskallusta toimia itseä kuunnellen ja sisäistä hinkua tehdä ja toimia. Luovuutta on halu ratkaista arkipäivän ongelmia ja halu pohtia asioita kriittisesti. Se antaa mahdollisuuden rakentaa omaa vuoro-vaikutusta ja kohtaamisia toisen kanssa aidosti ja rehellisesti.

Avainsanoja: luovuus, ongelmanratkaisu, päinvastaisuus-työkalu, taitoprofiili

Luovuus ammatillisessa osaamisessa on esimerkiksi reflektointikykyä, innostavaa ja voimaannuttavaa työtettä, rohkeutta kokeilla uutta ja asiakkaan arjen tukemista.

LUOVUUS

Arvot oppimista ohjaamassa

Jokainen katsoo maailmaa omien ”silmälasiensa” läpi, ts. jokaisen elämässä vaikuttavat omat yksilölliset arvot, jotka vaikuttavat valintoihin. Tärkeitä valintoja tehtäessä on hyvä tiedostaa, että jokainen näkee arvonsa oman historiansa ja kokemustensa läpi, eikä kahta täysin samanlaista arvokokonaisuutta löydy koko maailmasta. Ajatus on pelottava, mutta myös kiehtova, kun ajattelee sitä, miten arvot vaikuttavat ja tuovat erilaisuutta tiimiin ja tiimioppimiseen.

Miten paljon erilaisia ideoita ja mahdollisuuksia ihmisen mieli sisältääkään! Jokainen tilanne sisältää valinnan. Sinä itse valitset, miten reagoit eteesi tuleviin tapahtumiin. Valitset myös, miten ihmiset vaikuttavat mielentilaasi. Valinnoistasi sinun täytyy kantaa vastuu ja antaa myös itsellesi mahdollisuus valita uudestaan.

Työarvot ja yksityiselämän arvot yritetään usein pitää erossa toisistaan, mutta asiakas näkee väistämättä toiminnastasi heijastuvat arvot. Siksi opiskellessasi tai työtä tehdessäsi sinun kannattaa ajoittain pohtia arvokysymyksiä ja varmistaa, että toimit arvojesi mukaisesti.

Kun teet työssä ratkaisuja ihmisten kanssa, niin pidä huolta, että voit kohdata saman ihmisen aidosti ja vilpittömästi myös jälkikäteen. Sinun tulee muistaa olla aidosti läsnä. Muista tehdä toisille asioita, joita haluaisit itsellesi tehtävän.

– *Erään suuren yrityksen henkilöstöjohtaja*

Mieti, teetkö työtäsi *välinearvojen* vai *itseisarvojen* pohjalta? Mieti, miksi oikeastaan teet työtäsi? Miten olet kulkeutunut omalle alallesi, ja mitä voit työlläsi antaa sekä itsellesi että muille?

Osuuskuntatiimissä tulee tehdä töitä yhteisen arvopohjan rakentamiseksi ja siten yhteisen mielenmallin synnyttämiseksi. Lisäksi tiimin tulee pohtia, mitä sille merkitsevät jakamisen kulttuuri ja yhteisöllisyys sekä millainen on tiimin keskinäinen vuorovaikutus.



Oppimisen arviointi

Koko koulujärjestelmä perustuu vasemman aivolohkon eli loogisen ajattelun kehittämiseen. Perinteisesti koulussa onkin opeteltu oikeita vastauksia ja harjoiteltu muistamaan niitä ulkoa. Siksi oppilaat eivät ole voineet kysyä – ainoastaan vastata. Onkin perusteltua kysyä, onko ulkoa opetteleminen välttämätöntä maailmassa, jossa kaikki tieto on helposti löydettävissä esimerkiksi internetistä? Oleellista nykyään on tiedostaa, mikä on merkityksellistä. Nopeasti muuttuvassa maailmassa kyseenalaistaminen, hyvien kysymysten kysyminen on usein tärkeämpää kuin ulkoa opittujen ja oikeiden vastausten löytäminen. Ulkoa opetellun tiedon soveltaminen käytäntöön ei yleensä onnistu siitä syystä, että ihmisen ajattelu on useimmiten tilannesidonnaista.

Mitä arvioidaan:

tekoja ja tuloksia, osaamisen tasoja, osaamisen sovellettavuutta ja monipuolisuutta.

Voit tehdä oppimissopimukseksi tavoitetaulukon, johon merkitset esimerkiksi, kun:

- olet ollut mukana projektissa
- olet valmentanut jotain toista tiimiä
- olet hyödyntänyt keräämiäsi kirjapisteitä soveltamalla teoriaa käytäntöön ja reflektoinut kokemaasi tiimissä tai esseellä
- olet tutustunut alueen toimijoihin ja kehittänyt jonkun palvelukonseptia
- olet tutkinut johtamista sekä organisaation että itsensä johtamisen näkökulmasta
- olet markkinoinut omaa tiimiäsi ja sen tuotteita
- olet osallistunut kansainväliseen projektiin tai ollut vaihdossa.

Miten arvioidaan:

vertaisarviointi, reflektointi, näytöt, hissipuhe/sales pitch, työtarjous tai markkinointipuhe, kirjalliset esheet, oppimis- ja pohdintapäiväkirjat.

Arviointimittaristo:

Mikä on huonoin tulos verrattuna parhaaseen? Virheistä saa pisteitä vain, jos myöntää virheensä ja ottaa niistä opikseen.

Kirjapisteitä saa lukemistaan kirjoista ja lisäpisteitä, kun on soveltanut tietoa käytännössä tai mallintanut tiedon perusteella kokemuksensa teorian avulla tapahtuneen jälkeen.

360 asteen arviointimenetelmä:

Oma arvio / oman tiimin jäsenten arvio/ valmentajan arvio / asiakkaan arvio

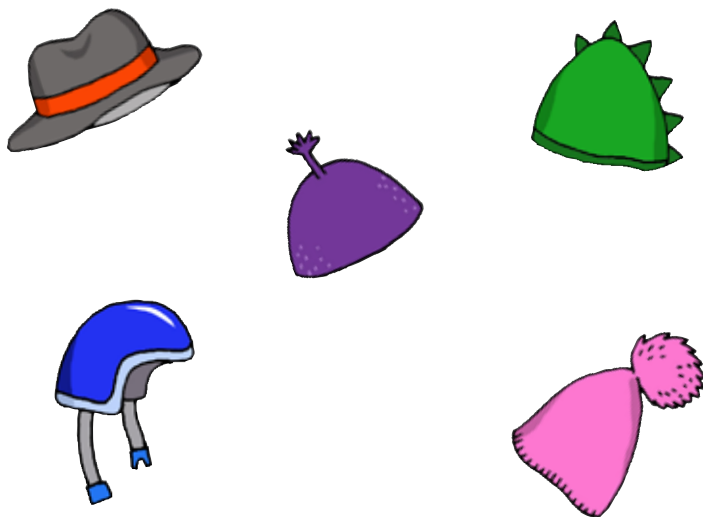
Oppimisen tulee olla hauskaa ja kivaa.
Muista kuitenkin, että kun olet hämmentynyt, ahdistunut ja jännittynyt, tiedät olevasi aidosti oppimisen ääressä.

Palaute, arvostaminen ja vertaisarviointi

Jos muut tekevät asioita eri tavalla, se ei tarkoita välttämättä muuta kuin, että muut tekevät asioita eri tavalla. Muihin vertaaminen ja samankaltaisuuden tavoittelu ei vie oppimistasi sinulle oikeaan suuntaan. Itsenäinen ajatteleva ja laumasta poikkeaminen eivät ole ihmisille luontaisia tapoja toimia, siksi onkin kiinnitettävä tietoisesti huomiota yksilölliseen ajatteluun. Jos haluat muutosta, et voi olettaa, että tekemällä samoin kuin ennen, päädyt eri lopputulokseen. On siis ajateltava toisin!!

Vertaisarvioinnilla ei tarkoiteta sinun vertaamistasi toisiin, vaan annetaan vertaistesi kertoa, miten he kokevat sinun toimintasi. Voit siis käyttää omaa oppimistiimiäsi oppimisesi peilinä. Saadessasi palautetta muista, että toimintaasi ja oppimistasi arvioidaan, ei sinua. Voit olla kriittinen ja kyseenalaistaa saamasi kommentit, jos koet toimineesi omien arvojesi mukaan. Älä suostu tekemään kompromisseja, jos tunnet olevasi oikealla asialla. Kuuntele kuitenkin avoimesti, mitä sinulle ehdotetaan. Ehkä joku toinen ajattelee samoin kuin sinä, ja voitte yhdessä löytää jotakin uutta ja luovaa.

Hyvän palautteen elementtejä on esimerkiksi kannustava ja huomioiva palaute. Sen on oltava aiheellista ja kohdistettua, toimintaan sidottua ja ohjaavaa. Positiivisen ja negatiivisen palautteen määrän pitää olla tasapainossa. Huonon palautteen esimerkkinä poissaoleva ja autoritäärinen henkilö (esim. esimies) voi estää rakentavan palautteesta keskustelemisen. Puutteellisesta tietämyksestä ja epäolennaisuuksista johtuva sekä muodon vuoksi palautteen antaminen ovat huonosti toteutetun palautteen esimerkkejä.



Oppimissopimus

Oppilas valitti opettajalleen: ”Sinä kerrot meille tarinoita, mutta et koskaan paljasta, mitä ne merkitsevät.”

Opettaja vastasi: ”Miltä sinusta tuntuisi, jos joku tarjoaisi sinulle hedelmän ja pureskelisi sen valmiiksi, ennen kuin hän ojentaisi sen sinulle?” (De Mello 1994, 6)

Oppimissopimus koostuu viidestä kysymyksestä, joihin jokainen oppija vastaa omalla tavallaan. Tärkeintä on, että oppija voi sitoutua asettamiinsa tavoitteisiin ja löytää ”draivin” tekemiseen. Hahmottele oma oppimissopimuksesi seuraavien kysymysten avulla:

Missä olen ollut? Mieti omaa historiaasi – erityisesti oppimisen historiaasi.

Missä olen nyt? Pohdi, mikä on nyt hyvin, mitä olisi kehitettävää ja mihin haluat muutosta.

Minne haluaisin mennä? Jäsennä omia oppimisen tavoitteitasi.

Miten pääsen sinne? Suunnittele ja pohdi keinoja, jotka auttavat sinua pääsemään tavoitteisiisi.

Mistä tiedän olevani perillä? Raamita perillepääsyä elementit. Esimerkiksi: Olen oppinut, miten... Tiedän, mitä pitää... Osaan analysoida... Ymmärrän, miten...

Valmentaja tai kukaan mukaan ei arvostele tekemääsi oppimissopimusta, sillä se on omaa oppimistasi tukevoittava työkalu. Se toimii ikään kuin ”majakkana” omalla oppimispolullasi.

Mikäli kaipaat lisävinkkejä ja -ideoita oppimissopimuksesi laatimiseen, suosittelemme Leenamaija Ojalan kirjaa Osaajana opintitiellä – opas elinikäisen oppimisen matkalle.

Oppimissopimuksen osana voit pitää yksityistä pohdintapäiväkirjaa tai jopa blogia, jos haluat jakaa ajatuksiasi muiden kanssa. Miksi kannattaa kirjoittaa? Kun kirjoitat, ajattelet ja pohdit. Kirjoittaminen jostakin aihealueesta on muistin toiminnan kannalta vaativa tehtävä, joka haastaa monimutkaiseen tiedon prosessointiin. Tällöin täytyy osata esimerkiksi tuottaa keskeisiä asioita teorioista, pitää kokonaisuus mielessä ja ottaa huomioon tuntematon lukija. Kirjoittamalla sisäistät parhaiten teorian tietoa, jonka ymmärtäminen on kesto- ja muistin kannalta tärkeämpää kuin yksittäisen tiedon ulkoa oppiminen. Kirjoittamalla kokoat osaamistasi ja huomaat, miten olet edennyt oppimisessasi.

Avainsanoja: oppimissopimus, tuotteistaminen, blogi, vertaisarviointi, palaute

Oman osaamisen tuotteistaminen:

1. mieti, mitä osaat
2. mieti, kenen kanssa tai missä verkostossa voit toimia
3. kysy ja tutki, kuka osaamistasi tarvitsee

4. kehitä vanhaa, etsi epäkohtia yhteiskunnasta

5. harjoittele ja kokeile
6. altista ideasi kritiikille mahdollisimman pian
7. kokeile ja kehitä lisää.

Johtamisesta

Itsensä johtamisen taidot sisältävät priorisoinnin ja ajanhallinnan taitojen lisäksi tavoitteiden asettamisen ja henkilökohtaisten toimintamallien ymmärtämisen taitoja. Taitava itsensä johtaja ymmärtää itseään, osaa rakentaa henkilökohtaiseen työskentelyyn soveltuvia työkaluja sekä kykenee suunnittelemaan toimintaansa ja – mikä tärkeintä – toteuttamaan ne.

Hyvä johtaja tiedostaa itselleen ominaiset toimintatavat, on nöyrä ja positiivisesti kriittinen omasta johtamisestaan. Hän tarvitsee onnistuakseen sekä asiajohtamista että ihmisjohtamista sekä hyviä viestintätaitoja. Johtajan tulee tarkastella jatkuvasti omaa persoonaansa ja arvojaan, koska ne peilautuvat johtajan tapaan johtaa. Hyvän johtajan menestyksen salaisuus on hänen kykynsä sparrata joukkuettaan entistä parempiin tuloksiin.

Projektijohtamisen taidot koostuvat projektin suunnittelutaidoista ja -tekniikoista, projektibudjetointi ja -resursointitaidoista sekä arjen edellyttämistä ihmisten johtamistaidoista, kuten rekrytoinnista, motivoinnista ja tavoitteiden viestimisestä.



Tiimin johtaminen

Tiimin johtaminen on vaativa laji, sillä toiminta on pitkäjänteistä. Tiimin johtamista on kyky rakentaa toimiva tiimi ja johtaa sitä. Tiimin johtaminen on eri asia kuin yksittäisen projektin johtaminen. Jotta tavoitteissa onnistuttaisiin, tiimin yhteistä oppimista tulee jonkun johtaa. Lisäksi tiimin toimintatapojen on oltava selvillä ja yhteisesti sovittuja. Johtamisessa olennaisia asioita ovat dialogisuus, dynamiikan ymmärtäminen, rohkaiseminen, kuunteleminen, organisointitaidot ja ajan hallinta. Kyseiset taidot kehittyvät vain tekemällä ja olemalla osana tiimiä, joten alkuun tarvitaan vain halu oppia ja paljon tekemistä!

Johda tiimisi kohti uutta



Lähde: Kuva Pernan Goni & Monkey Business, mukailten SECI-mallin tiedon spiraalia (Nonaka 1995).

Tiimityöstä

Tiimin tärkein työkalu on luottamus. Sen saavuttamiseksi jokaisen täytyy arvostaa oman tiiminsä jäseniä. Tiimissä työskentely on asiantuntijatyötä, joka edellyttää luovuutta. Uuden näkökulman ottaminen voi synnyttää mahdollisuuksia tai ratkaista mahdottomalta tuntuvan ongelman. Toimivalla tiimillä on kaksi asiaa kunnossa: sillä on yhteinen suoritushaaste ja sen jäsenillä on paljon yhteistä aikaa.

Ihminen ei kykene toimimaan täysipainoisesti tiimin jäsenenä, jos hänen täytyy rakentaa itse-luottamustaan ja itsetuntemustaan muiden avulla. Siksi tiimin rakentumisen alkuvaiheessa tiimiläiset tulisi johtaa pohtimaan ja kehittämään itseään ja itsetuntemustaan. Kun aika on kypsä, ja tiimin jäsenet luottavat toisiinsa ja itseensä, voi tiimi päästä tavoitteisiinsa. Tiimin potentiaaliseen menestykseen ja tavoitteeseen päästään vasta, kun tiimin jäsenet ovat yhdessä enemmän kuin samankokoinen ryhmä ihmisiä.

Jos haluat tuloksia nopeasti, toimi yksin. Jos haluat enemmän ja parempia tuloksia, toimi tiimissä.

Avainsanoja: yhteistyö, yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen, tiimi, tiimityöskentely, tiimiroolit, johtaminen, esimiestyöskentely

www.parempityoelama.fi

http://www.kolumbus.fi/innovy/luovan_tiimitoim.html

Liiketoimintaosaaminen

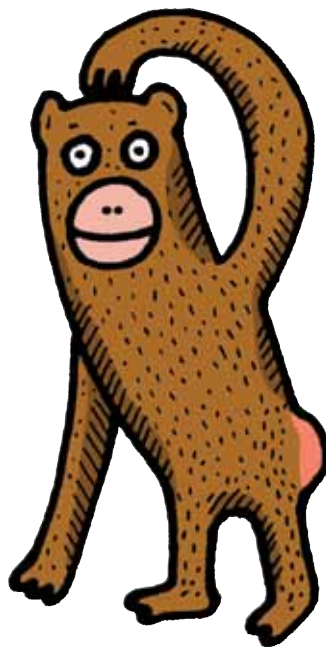
Liiketoimintaosaaminen kiteyttää toimintaprosessin osasia ja vaikuttaa siihen, miten asioita organisoidaan. Liiketoiminnan kokonaiskuvan ymmärtäminen luovasti on järkevämpää kuin opetella vaikkapa taloustoimintaa. Eri toimintaprosessin osaset tulisi hahmottaa, jotta ymmärtäisi, millaista osaamista kyseisen alueen organisointi vaatii.

Liiketoimintaosaaminen vaatii **taloustietoutta**. Sitä tarvitset yrittäjyyden lisäksi muissakin työtehtävissä kehittyäksesi osaavaksi sosiaali- ja terveystalouden ammattilaiseksi.

Taloulosaajan paras kaveri on verovirasto (tai vero.fi) ja sen asiantuntijat. Suomessa neuvotaan ihan ilmaiseksi, miten talousasiat järjestyvät parhaiten - myös yrityksen näkökulmasta. Taloustietouden syventämisessä verkostoituminen kannattaa, sillä neuvoja antavat mielellään muut opiskelijat kuten esimerkiksi liiketalouden opiskelijat, ystävät, kirjanpitäjät, yrittäjät, pankkien palveluneuvojat, uusyrityskeskukset, Finnvera, vakuutusyhtiöt, erilaiset yrityksen perustamisoppaat, osuustoiminnan opas jne.

Hinnoittelu on luonnollisesti osa talousosaamista, mutta sen merkitys näkyy myös markkinoinnissa ja brändin rakentamisessa. Taloudellisen kipupisteen jälkeen (jolloin hinta kattaa tuotteesta aiheutuneet kulut), hinta määrittelee tuotteen imagoa. Siksi hinta on myös osa yrityksen mielikuvaa.

Liiketoimintasuunnitelma.com
Yrityssuomi.fi-> ohjeet->laskurit



Uutta palvelua hinnoitellessa kannattaa kuunnella asiakasta ja tehdä alueellista vertailua. Hyvinvointialalla hinta saattaa koitua jollekin muulle kuin asiakkaalle maksettavaksi. Silti toimintaa suunnitellessa hinnoittelu on osa prosessia ja sen merkitys koko palvelulle tulee ymmärtää.

Liiketoimintaosaamisen ydintä on markkinointitaito. Se on kykyä yhdistää ja kehittää yrityksen tuotteita, jakelua, hinnoittelua, viestintää, strategioita, voimavaroja sekä asiakastietämystä kokonaisuudeksi, joka palvelee ja kasvattaa asiakaskuntaa sen tarpeista käsin tuottaen samalla yritykselle voittoa.

Sinun totuutesi ei ole kenenkään muun totuus, elleivät he usko sinua, eivätkä he usko sinua elleivät he tiedä mitä mieltä olet, eivätkä he voi tietää mitä mieltä olet, elleivät he todella kuuntele sinua, eivätkä he kuuntele sinua, ellet osaa kertoa tarinaasi tuoreella ja tyrmävällä tavalla.

– *Nykyaikaisen mainostoimiston luoja Bill Bernbach*

Palvelu-, neuvottelu- ja myyntitaidoilla tarkoitetaan kyvykkyyttä vuorovaikuttaa ja saada aikaan tuloksia asiakaspalvelu-, neuvottelu- ja myyntitilanteissa. Asiakaspalvelun merkitystä ei voi tarpeeksi korostaa. Kaikissa työtehtävissä joutuu jollain tavalla tekemisiin myynnin ja asiakaspalvelun kanssa. Hyvä palvelu on aina myyntikokemus ja antaa asiakkaalle mielikuvan yrityksestä. Mieti, millaista palvelua sinä sait viimeksi jossakin yrityksessä? Kyseinen kokemus saattaa leimata koko yrityksen toiminnan.

Jos joudut neuvottelemaan aasin kanssa, pidä huolta, että vastapuoli ei joudu tekemään samoin.

Vinkki opiskelijayrittäjyyteen:

Sopikaa tiimissä, kuka kirjoittaa tarjoukset tai luokaa yhteinen malli ja pohja, jonka avulla kaikki voivat tehdä tarjouksia tiimiyrityksenne nimissä. Huomioikaa tarjouksessanne myös yllätyksiä, kuten viivästyminen, laskunmaksuvaikkeudet, toimitusongelmat, hinnanmuutokset yms. ja miten niiden kanssa toimitaan.

Hyviä tarjouspohjia saa netistä, mutta tarjouksessa kannattaa miettiä ainakin seuraavia asioita: työn sisältö ja mitä se EI sisällä, hinta, muut kulut, toimitus/toteutus aika, työvälineet, tarjouksen voimassaoloaika, laskutustapa ja yleiset sopimusehdot (merkintä YSE ja ehtojen vuosiluku).

Toimintasuunnitelma liiketoiminnan tai uuden palvelukonseptin synnyttämiseksi

Monesti uusia ideoita yritetään synnyttää yrityksissä toimintasuunnitelmaa varten, mikä ei palvele tarvelähtöistä yhteiskuntaa lainkaan. Tällöin suunnitellaan vain suunnittelemisen vuoksi. Jos sinulla jo kuitenkin on idea, tai näet vaikkapa tyhjän liikehuoneiston, johon keksit ohi kävellessäsi loistavan konseptin, kannattaa hyödyntää valmiita kysymyspatteristoja idean eteenpäin viemiseksi. Harva asiantuntija voi tietää, millainen idea todella toimii, varsinkin, jos kyseinen henkilö ei ole idean kohderyhmää. Tämän vuoksi ideaa kannattaa testata isolla massalla käyttäjiä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Dynastart.fi

kickstarter.com

[Aalto venture garage](http://Aalto.venturegarage.com)

Liiketoimintasuunnitelma.com

www.keksintosaatio.fi

http://www.finnvera.fi

Osallistu valtakunnallisiin ja kansainvälisiin liikeideakilpailuihin, joita järjestetään vuosittain.

www.fuas.fi/Sense

<https://www.facebook.com/jalostuskilpailu>

www.somepitching.com/

www.nibsnet.net/competition

http://www.tem.fi/timangi

Venture Cup



Brändätään!

Tuotteiden ja palveluiden brändäys selkiytyy seuraavien kysymysten avulla:

Mikä on yrityksen tehtävä? Mitä hyötyä se tuottaa yhteisölle?

Pohdi, mikä on asiakkaan saama suurin **hyöty**.

Mikä on toimintanne suunta? Millä markkinoilla haluatte toimia?

Pohdi, mikä on yrityksen **visio**.

Millaiset arvot ovat luodun brändin taustalla? Mitkä arvot sitouttavat asiakkaan?

Minkälaiset adjektiivit kuvaavat toimintaa parhaiten?

Pohdi, millaista **missiota** yritys toteuttaa.

Miten brändi on erilainen tai parempi kuin muut? Mihin osaaminen perustuu?

Mitä brändi kertoo asiakkaalle, mitä se sybolisoi?

Millaisia eettisiin arvoihin toiminta perustuu?

Pohdi, mikä on yrityksen toiminnan perusta ja eettiset arvot.

Jos haluat tietää lisää brändäyksestä, lue esimerkiksi Lisa Sounion kirja Brändikäs.



Innovaatiot

.. tarvitsevat aikaa ja “tyhjyyttä”.

Innovatiivisuuden edellytykset



Innovatiivisuuteen aktiivisuutta tuovat monenlaiset leikit ja ajattelumallit:

Vastakkaiset: Pohdi, millainen olisi pahin mahdollinen tuote/palvelu.

Vastakohtia etsimällä voit luoda uuden ja toimivan kokonaisuuden, jossa pahimmatkin mahdollisuudet on huomioitu.

Hullunkuriset perheet: Yhdistä mahdollisimman erilaiset tekijät yhteen.

Mieti, mitä osaamista tai tuotteita niistä voisi syntyä.

Unohtamisen työkalu: Unohtaa se, mikä tuntuu palvelussa/ideassa keskeisimmältä.

Mieti, miten toimia, jos mainittua palvelua ei olisikaan.

Väitä ja pyydä vastaväite:

Saat mielenkiintoisia ideoita ja keskustelua aikaiseksi lähtiessäsi keskustelukumppanin kanssa mielen matkalle väitteiden avulla.

Tutustu väitekirjasarjaan Ellun Kanat. Se on Ajatushautomon kirjasarja, jonka tarkoituksena on herättää ajatuksia.

Palvelumuotoilu ja Palveluajattelu

Palvelumuotoilu (engl. Service Design) tarkoittaa palvelujen innovointia, kehittämistä ja suunnittelua muotoilun menetelmin. Palvelumuotoilun keskeisenä tavoitteena on palvelukokemuksen käyttäjälähtöinen suunnittelu siten, että palvelu vastaa sekä käyttäjien tarpeita että palvelun tarjoajan liiketoiminnallisia tavoitteita. Asiakkaan palvelukokemuksen rakennuspalikoina ovat palvelun kontaktipisteet, palvelutuokiot ja palvelupolku.

Palvelumuotoilusta haetaan uusia keinoja sosiaali- ja terveyspalvelujen asiakaslähtöiseen kehittämiseen. Muun muassa Tekes edistää uusien asiakaslähtöisten menetelmien tuomista sosiaali- ja terveysalalle. Suomessa palvelumuotoilua ei vielä juurikaan tunneta, mutta sillä on vankka jalansija esimerkiksi Iso-Britanniassa, missä sitä on sovellettu erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen kehittämisessä. “Tekesin Innovaatiot sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmässä -ohjelma on ollut nyt käynnissä vuoden ajan. Vuoden kokemuksen perusteella suurimmat haasteet mittavien kehityshankkeiden käynnistämiseksi ovat juuri asiakaslähtöisen kehittämiskulttuurin rakentamisessa ja aitojen kumppanuussuhteiden synnyttämisessä alan eri toimijoiden välille”, sanoo ohjelman päällikkö Mervi Pulkkanen Tekesistä. “Tulevaisuudessa on myös välttämätöntä lisätä kansalaisten vastuuta omasta ja läheisten hyvinvoinnista. Heitä voidaan motivoida siihen vain siten, että palvelujärjestelmä on joustava ja asiakaskeskeinen. Palvelumuotoilu on yksi keskeisistä tavoista muuttaa sosiaali- ja terveysalan kehitystyötä tähän suuntaan.”

<https://www.facebook.com/Palvelumuotoilu.Lahti>

<http://palvelumuotoilu.fi/>

<http://servicedesign.tv/>

[ideo.com](http://www.ideo.com)

Kuuntele Olli Hietasen ajatuksia tulevaisuudesta:

www.kantti.net/humanisminillat/olli-hietanen-tulevaisuus-ja-arki

Osuuskuntatoiminta

Osuuskunta on tavoitteellinen ja antoisa yrittäjyyden väline. Se antaa mahdollisuuden laskuttaa työstään ja toimia yrittäjämäisesti - mutta kuitenkin ilman päätoimisen yrittäjyyden riskiä (kun jäseniä on yli 7). Yleensä tärkein syy perustaa osuuskunta on työllistymisen ja toimeentulon parantaminen. Muita syitä voivat olla sopivan työyhteisön löytyminen, päätösvalta ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä omien liikeideoiden toteuttaminen. Osuuskuntia perustetaan täyttämään hyvin erilaisia tarpeita ja tavoitteita. Osuuskuntamuotoinen yrittäjyys mahdollistaa tiiviin yhteistyön jäsenten kesken mutta se voi myös toimia yksittäisten yrittäjien markkinointi- ja laskutuskanavana ja tarjota samalla jäsenilleen kustannussäästöjä hankinnoissa ja markkinoinnissa.

Parhaimmillaan osuuskunta kuitenkin toimii yhteisöyrityksenä, jossa hyvä me-henki ja toimiva työyhteisö auttavat jaksamaan ja tukevat toimintaa.

ICA:n 1995 määrittelemät osuustoiminnan periaatteet ovat:

1. Osuuskunnat ovat vapaaehtoisia ja avoimia organisaatioita.
2. Perusosuuskunnat noudattavat jäsen/ääni -periaatetta.
3. Osuuskunnan jäsenet osallistuvat yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti pääoman kartuttamiseen.
4. Osuuskunnat ovat itsenäisiä, jäsentensä hallitsevia, omatoimisuuteen perustuvia demokraattisia organisaatioita.
5. Osuuskunnat tarjoavat jäsenilleen, luottamushenkilöilleen, liikkeenjohdolle ja henkilöstölleen mahdollisuuden koulutukseen.
6. Osuuskunnat harjoittavat keskinäistä yhteistyötä.
7. Osuuskunnat toimivat yhteisöjensä kestävästä kehityksestä hyväksi jäsenten päättämällä tavalla.

Osuuskunnan perus- ja eettisiä arvoja ovat:

Perusarvot

omatoimisuus
omavastuus
demokratia
tasa-arvo
oikeudenmukaisuus
solidaarisuus

Eettiset arvot

rehellisyys
avoimuus
yhteiskunnallinen vastuu
muista ihmisistä välittäminen

Opiskelijayrittäjyys

Opiskelijayrittäjyydessä on kyse yrittäjyydestä ja yritteliäisyydestä, joka perustuu tiimioppimiseen. Opiskelijayrittäjänä opit toimimaan tavoitteellisesti, yrittäjähenkisesti, aktiivisesti ja yhteistoiminnallisesti muiden kanssa. Opiskelijayrittäjänä strateginen ja operatiivinen johtaminen tulevat sinulle tutuiksi, kun toimintaa organisoidaan. Tällöin opit teorian käytäntöön viemisen jo opintojesi aikana. Strategiataitoa on kyky hahmottaa toimintaympäristöään sekä laatia ja jalkauttaa pitkän tähtäimen linjauksia isossa mittakaavassa.

Opiskelijayrittäjyyden ehtona on usein se, että opiskelijana et voi myydä sellaista palvelua, joka vaatii ammattinimikettä. Senhän saat vasta valmistumisen jälkeen. Toisaalta voit opiskelijana toteuttaa ja myydä ennaltaehkäisevää palvelua yrityksen kautta, vaikka et olisi vielä saanut esimerkiksi Valviralta alalla toimimiseen lupaa. Mikään ei estä sinua tekemästä yhteistyötä alalla jo toimivien yrittäjien ja ammattilaisten kanssa niin, että opiskelijana hoidat omaa osaamista vastaavan osuuden palvelusta. Vastuun sairaanhoidollisista tms. toimenpiteistä kantavat yritys ja sen laillistetut toimijat.

Matti Koirasen ajatuksia yrittäjyyteen kasvattamisesta:

Ihmisen kasvattaminen yrittäjyyteen voi perustua kahteen toisiaan tukevaan lähtökohtaan:

1. Yrittäjyys = yritteliäisyys itseisarvona eli osana koulutettavien elämää. Yrittäjyys ajattelu, toiminta- ja suhtautumistavaksi. (Kaikki yrittäjyys, laaja näkemys.)
2. Yritysten, yrittäjien ja uuden liiketoiminnan lisääminen yhteiskunnassa. (Omistajayrittäjyys, suppea näkemys)

Pellervo.fi/tietopankki

Täältä löydät

- perustietoa osuustoiminnasta
- tietoa osuuskunnan perustamisesta, jäsenyydestä, hallinnosta
- osuustoiminnan opiskelusta
- osuustoimintatutkimuksesta
- saat ladattua valmiita diaesityksiä.

Sivuilta löytyvä Osuuskunnan perustajan opas valaisee verotusasioita, kirjanpitoa, markkinointia, vakuutuksia jne.

<http://www.yhteistoiminta.fi/> www.osuustoiminta.coop/2012/

www.pellervo.fi

www.yhteistoiminta.fi/materiaalipankki

www.yrityssuomi.fi

Yhteiskunnallinen yrittäjyys

Suomen Yhteiskunnallisten Yrittäjien yhdistys ry (SYY) on yhteiskunnallisten yrittäjien ja siitä kiinnostuneiden oma verkosto ja mahdollistaja. Se toimii yhteiskunnallisten yrittäjien äänitorvena Suomessa, tukee heitä erilaisin palveluin ja mahdollistaa yhteistyötä eri tahojen kanssa.

SYY määrittelee yhteiskunnallisen yrittäjyyden seuraavasti: Yhteiskunnallinen yrittäjä pyrkii rakentamansa liiketoiminnan avulla ratkaisemaan yhteiskunnallisia ongelmia. Toiminta on aina arvopohjaista ja pyrkii yhteisöllisyyden kautta yhteiseen hyvään. Menestystä mitataan ensisijaisesti sillä, kuinka hyvin ratkaisut korjaavat vallassa olevia yhteiskunnallisia haasteita.

Mitä lisäarvoa yhteiskunnallisen yrittäjyyden status antaa yritykselle? Toistaiseksi yhteiskunnallinen yritys ei ole virallinen yritysmuoto Suomessa, mutta sellaiseksi lukeutuminen antaa mahdollisuuksia kehittää valmiuksia kansalaisaktiivisuuteen, kansalaistoimintaan ja yhteisöllisyyteen. Yhteisöllinen yrittäjyys opettaa ajattelemaan asioita laajasti ja huomioimaan yhteiskuntaan kuuluvia ryhmiä ja ihmisiä - eikä pelkästään yrittäjänäkökulman kautta vaan laajan yhteiskunnallisen näkökulman myötä. Suomessa yhteiskunnallinen yrittäjyys on melko uusi ilmiö, mutta maailmalla, esimerkiksi Englannissa, se on huomattavasti tunnetumpi yritysmuoto.

www.syy.fi
<http://www.sitra.fi/yhteiskunnalliset-yritykset>
<http://helsinki.the-hub.net/>
<http://aikalainen.uta.fi/2012/09/21/tulevaisuuden-kampus-on-sekoitus-uutta-javanhaa/#more-6087>

Nyt saat salaisuuteni. Se on hyvin yksinkertainen: Ainoastaan sydämellään näkee hyvin. Tärkeimpiä asioita ei näe silmillään.

- Antoine de Saint-Exupery Pikku prinssi

Hyödyllisiä nettiosoitteita

www.finvera.fi

www.finpec.fi

www.kela.fi

www.keskuskauppakamari.fi

www.ktm.fi

www.kuluttajavirasto.fi

www.kuntaliitto.fi

www.laanhallitus.fi

www.mark.fi

www.mol.fi

www.naisyrittajyykeskus.fi

www.nuoriyrittajyys.fi

www.palkka.fi

www.pellervo.fi

www.prh.fi

www.sitra.fi

www.tekes.fi

www.tiltoimistot.fi

www.uusyryskeskus.fi

www.yrittajanaiset.fi

www.yrittajat.fi

www.yrityskummit.fi

www.yrityssuomi.fi

www.ytj.fi

Lisätiedon lähteille

Alasoini, T., Liffänder, T., Rouhiainen, N. & Salmenperä, M. 2002. Innovaatioiden lähteillä. Helsinki: Edita.

Arden, P. 2006. Whatever you think, think the opposite.

Berlin, S. 2008. Innostava, lannistava, helpottava palaute.
Saatavissa http://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-245-8.pdf
Haettu 22.10.2012

Cunningham, I. 1999. The Wisdom Of Strategic Learning –
The Self-Managed Learning Solution.

Denet, D. 1997. Miten mieli toimii. Helsinki: WSOY.

Godin, S. 2008. Tribes: We Need You to Lead Us.
Saatavissa <http://sethgodin.typepad.com/>
Haettu 22.10.2012

Hakkarainen, K. 2004. Tutkiva oppiminen. Helsinki: WSOY.

Hakkarainen, K. 2005. Tutkiva oppiminen käytännössä, matkaopas opettajille.
Helsinki: WSOY.

Hassinen, J. Partus oy. 2010. Oppimisen työkalut, oppimissopimus.
Saatavissa http://partus.fi/sites/default/files/materiaalipankki/Partus_Oppimissopimus_oppimisen_tyokalut.pdf
Haettu 22.10.2012

Heikkinen, H. 2002. OKL Draaman maailmat oppimisalueina - draamakasvatuksen vakava leikillisuus.
Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4006-5>
Haettu 22.10.2012

Häyrynen, Y. 1994. Luovuus yhteisössä ja arjessa, johdatus jalkiteollisen yhteiskunnan luovuuskehittelyyn. Helsinki: Painatuskeskus Oy.

Keränen, V. & Tuohimetsä, T. 2012. Monkey Business, blogikirjoitukset.
Saatavissa www.banana.fi ja <http://dothenever.wordpress.com/>
Haettu 22.10.2012

- Koiranen, M. 2010. Henkinen kasvu yrittäjyyteen. Luento 23.9.2010.
 Saatavissa: http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2F193.208.197.11%2Felamanevaana%2FMat%2Fti_Koiranen_Henkinen_kasvu_yrittajyyteen.ppt&ei=RF6KUMjsN43N4QTln4GwCg&usg=AFQjCNEkTjA_fSIIdN2BopMmzomk1FyFfa&sig2=24jDpkuPOYQnTTVJOW4p2Q
 Haettu 22.10.2012
- Niemi, T., Nietosvuori, L. & Virikko, H. 2006. Hyvinvointialan viestintä. Helsinki: Edita.
- Ojanen, M. 2008. Kasvu, opettaminen on myymistä -myyminen on opettamista.
 Keuruu: Otava.
- Partanen, J. & Hassinen, J. 2007. Tiimiakatemia taitoprofiili Vedosversio 6.
 Saatavissa http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=6&ved=0CDgQFjAF&url=http%3A%2F%2Ftiimiakatemia.files.wordpress.com%2F2009%2F10%2Ftaitoprofiili_v6.doc&ei=4IqKULWCNqz24QsgwYHYCg&usg=AFQjCNEdUYCg_XO19K6czl6KjF8ZklLwhw&sig2=ubS61I8lMAT46wt8okWb1Q
 Haettu 22.10.2012
- Raippa, R. 2012. Dialoginen vuorovaikutus rikastuttaa. Käsi kädessä 3/2012.
- Senge, P. 1999. The Dance of Change - The Challenges of Sustaining Momentum in Learning Organizations (Doubleday Currency, 1999).
- Summa, T. & Tuominen, K. 2009. Fasilitaattorin työkirja: Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Helsinki: Miktor.
 Saatavissa http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/22510_Fasilitaattorin_tyokirja.pdf
 Haettu 2012
- Tomperi, T. 2001. Paulo Freire ja kriittinen pedagogiikka. Artikkel. Niin ja näin filosofinen aikakauslehti 2/01.
 Saatavissa [http://netn.fi/sites/netn.fi/files/20012net_net\[1\].pdf](http://netn.fi/sites/netn.fi/files/20012net_net[1].pdf)
 Haettu 22.10.2012
- Tuominen, S. & Lindroos, K. 2009. Ravistettava omskakas, toisinajattelijan käsikirja. Helsinki: Tammi.

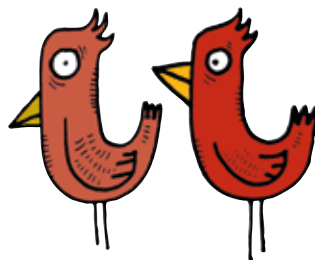


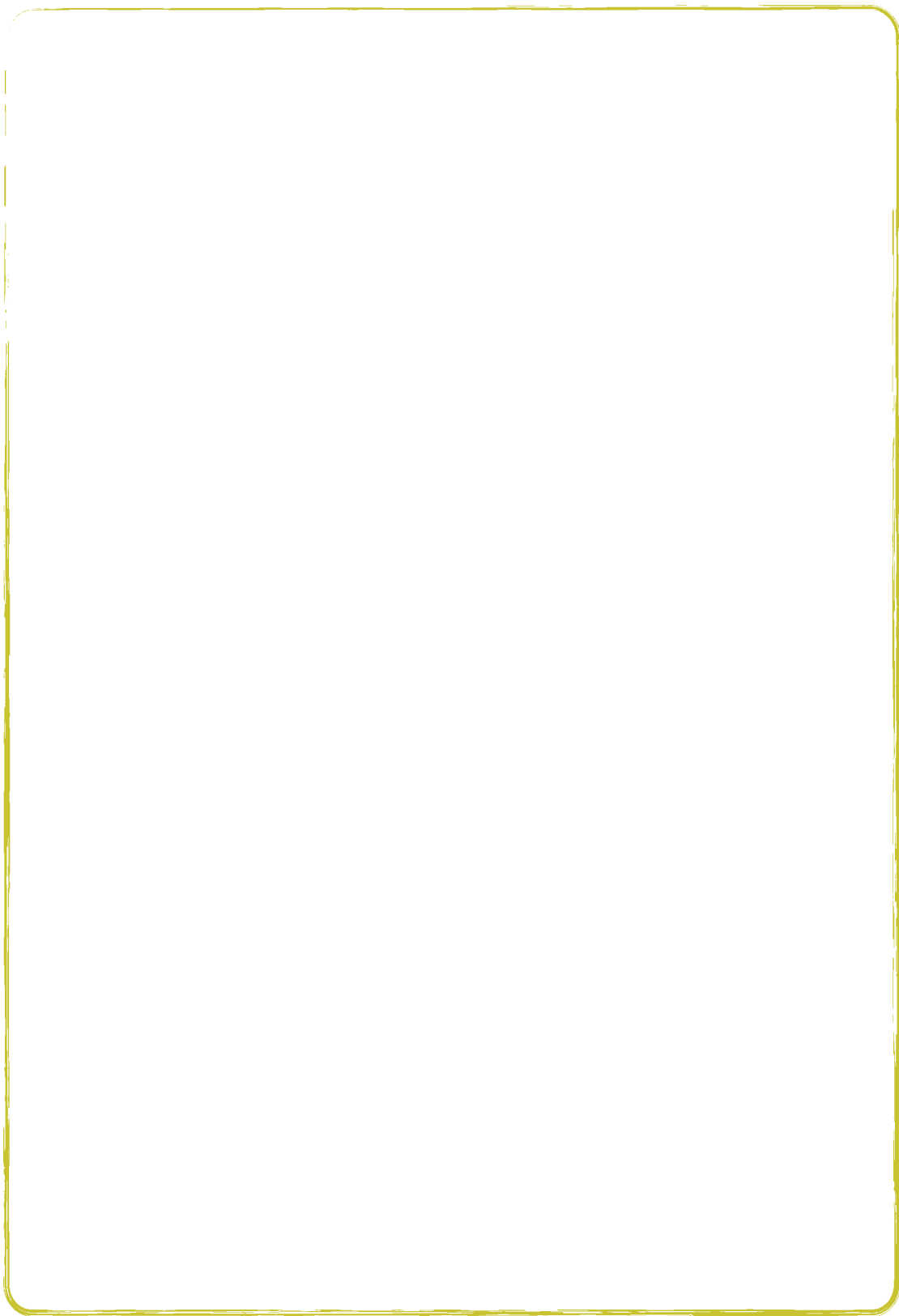
MUISTIINPANOJA



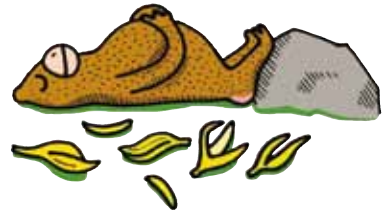
Olet nousemassa veneeseen, joka vie Sinut oppimisen virtaan. Pohdi matkasi alussa omaa oppimistasi – miten sinusta on tullut sellainen oppija kuin mitä nyt olet.

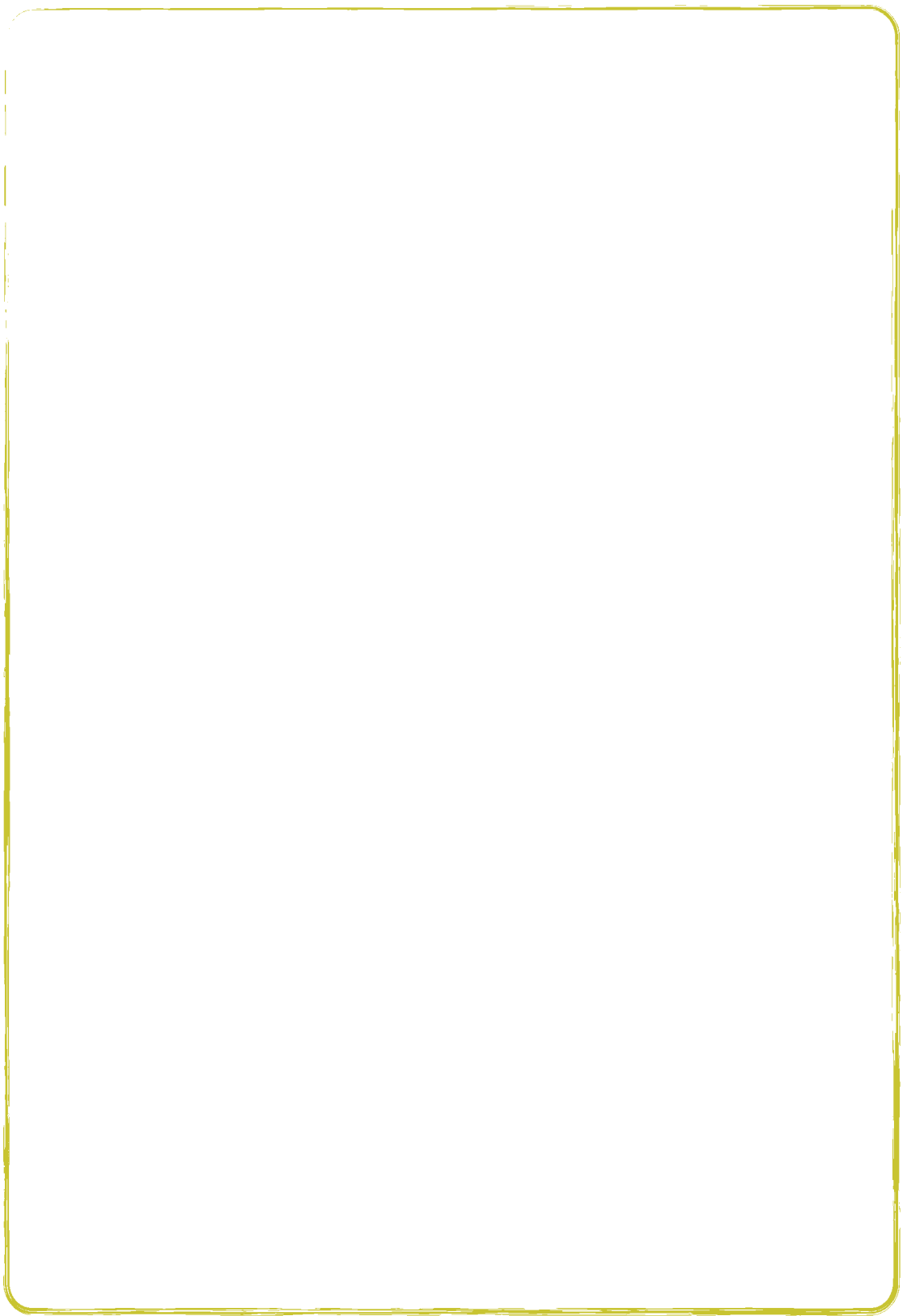
Et kulje oppimisen virrassa yksin.
Veneessä on muitakin. Kenen kanssa kuljet?
Pohdi kehittämisen näkökulmasta tiimioppimista,
tiimioppimisen taitojasi ja dialogia.





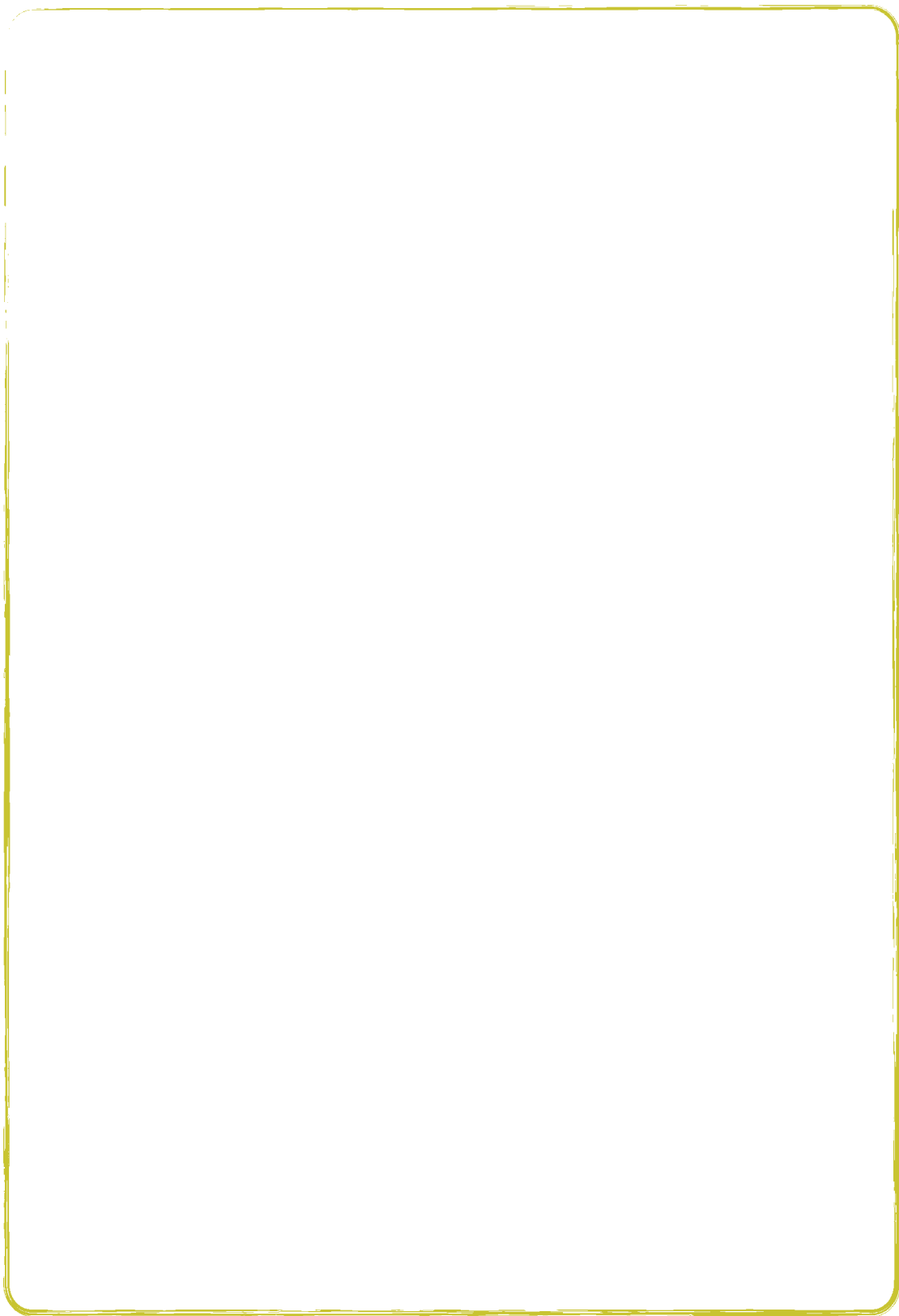
Oppimisen virrasta löytyy suvantoja.
Saat hetken hengähdysaikaa, jolloin voit
syventyä vaikkapa omaan luovuuteesi. Kysy itseltäsi:
Mitä luovuus on minussa ja omassa osaamisessani.





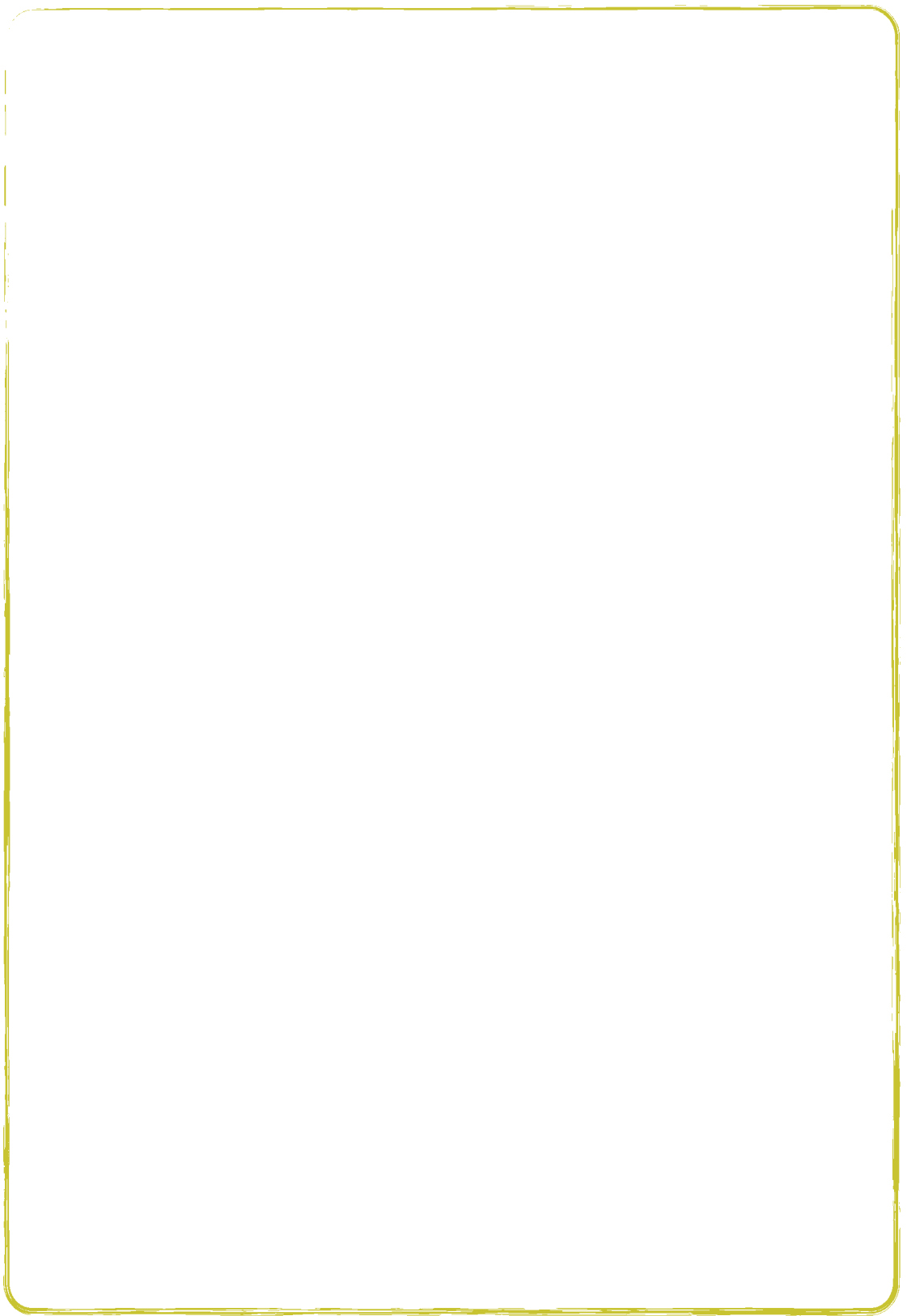
Mihin virta laskee? Kun soljut virrasta lahdeltaan,
järvelle tai mereen, voit ajatella
hetkisen olevasi perillä. Mitä olet oppinut?
Miten osaamisesi on syventynyt?





Virta vie! Pohdi kehittymistäsi ja osaamistasi. Mitä haluat lisää? Millaisia näkökulmia haluat avartaa? Mitä voi kohdata matkalla? Millaisia tavoitteita sinulla on?





Julkaisu sisältää artikkelikokoelman ja Yritteliään työpakki -oppaan. OSKu-projektissa on lähdetty innokkaasti kehittämään yrittäjyyden oppimista ja yritteliästä ja yrittäjämäistä toimintakulttuuria sosiaali- ja terveysalalle opiskelijoiden ja opettajien yhteisvoimin. Tärkeitä kysymyksiä kehittämisessä ovat olleet Miten oppia oppimaan? Miten tukea uskallusta ja rohkeutta? Miten rakentaa dialogisuutta ja osallistamista entistä vahvemmiksi toimintatavoiksi opiskelijan oppimisessa? Mitä tarkoittaa opiskelijayrittäjyys? Kysymyksiin on etsitty vastauksia yhdessä OSKun aikana perustetussa opiskelijaosuuskunta HYPEssä sekä sosiaali- ja terveysalan omista Otetta osaamiseen -yrittäjyysopinnoissa sekä yhteistoiminnallisesti ja roihuten koko työyhteisön voimin erilaisissa kehittämis- ja yhteistoimintapäivissä.

Artikkelikokoelmassa käsitellään yrittäjyyttä ja yritteliäisyyttä koulutusorganisaation, opiskelijoiden, valmentajina toimivien opettajien ja koko työyhteisön näkökulmista. Erityishuomio julkaisussa on kiinnitetty opiskelijan yrittäjyysvalmiuksien tukemiseen Yritteliään työpakki -oppaan muodossa. Kokonaisuutena julkaisusta heijastuu yritteliäs ja yrittäjämäinen työtapa ja se kannustaakin pohtimaan yrittäjyyttä laajasti osana alan ammattilaisen ammatillista osaamista ja elämänstrategiaa.



Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarjat

A Tutkimuksia

B Oppimateriaalia

C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut

ISSN: 1457-8328

ISBN: 978-951-827-172-0