

Antti Sipilä

2012

Evon tiimioppimisen malli



Opinnäytetyö

Ammatillinen opettajankoulutus

2012

Antti Sipilä

Työn nimi Evon tiimioppimisen malli

Tekijä Antti Sipilä

Hyväksytty _____ . _____ .20 _____

Hyväksyjä

Tekijä	Antti Sipilä	Vuosi 2012
Työn nimi	Evon tiimioppimisen malli	

TIIVISTELMÄ

Keväällä 2011 aloitti Hämeen ammattikorkeakoulun Evon yksikössä Evon metsäosuuskunta, jonka tavoitteena on tarjota uusi oppimisympäristö oppimisen tueksi. Toimintaa tukemassa on ESR-rahoitteinen hanke *Metsäosuuskunta Evo - metsäalan yrittäjyyden oppimisympäristö*. Sen tavoitteena on tukea osuuskunnan alkutaivalta, luoda osuuskunnan kautta uusia opiskelumahdollisuuksia sekä erityisesti madaltaa opiskelijoiden toimimista yrittäjämäisesti. Samassa yhteydessä oppilaitoksen opettajia koulutetaan toimimaan valmentajamaisessa roolissa. Osuuskunta on tarkoitettu sekä HAMK:n että HAMI:n opiskelijoille ja edellä mainittujen oppilaitosten opettajille.

Opinnäytetyön aihe on saatu Evolta. Työn tavoitteena on koota yhteen vajaan kahden vuoden aikana saatuja käytännön kokemuksia osuuskuntapohjaisesta oppimisympäristöstä. Samalla perehdytään niihin pedagogisiin taustoihin ja toimintamalleihin, johon Evon tiimioppimisen mallin on suunniteltu perustuvan. Tarkemmin perehdytään Laurea-ammattikorkeakoulussa kehitettyyn kehittämispohjaisen oppimisen (LbD, Learning by Developing) toimintamalliin

Opinnäytteen lähteinä käytetään alan kirjallisuutta, osuuskuntahankkeen aikana syntyneitä kirjallista materiaalia ja haastatteluja. Teoreettista osuutta täydentää kysely, joka lähetettiin kahdeksalle osuuskunnan toimintaan eri tavoin osallistuneelle toimijalle.

Alkuinnostuksesta huolimatta osuuskunnan alkuvaihe on ollut kivikkoinen. Suurimpana haasteena pidettiin tietämättömyyttä ja henkilökunnan resurssien, erityisesti ajan, puutetta. Opettajat eivät tunne osuuskuntaa, eivätkä siten ole millään tavalla sitoutuneet sen toimintaan. Evon tiimioppimisen mallin taustalla oleva LbD-malli on Evolla vähän tunnettu ja vielä vähemmän hyödynnetty. Mallin mukaista oppimista ei ole viety opetussuunnitelmiin kuin osittain. Jotta mallin eduista saisi kaiken hyödyn, LbD pitäisi viedä koko oppimisprosessiin. Käytännössä tämä tarkoittaisi ainakin hanketoiminnan olennaista laajentamista, opettajien valmennustaitojen olennaista kasvattamista sekä osaamisen arvioinnin laajaa kehittämistä.

Opinnäytteessä on annettu kahdeksan konkreettista kehittämissuositusta, joilla osuuskuntaa voidaan kehittää oppimisympäristönä.

Avainsanat LbD-malli, tiimioppiminen, osuuskunta, yrittäjyyskasvatus

Sivut 30 s. + liitteet 3 s.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	ESR-PROJEKTIN TAUSTAA.....	3
2.1	Kummiyritystoiminta	4
2.2	Opettajien tuutorivalmennus	5
2.3	Opetussuunnitelman kehittäminen	5
3	OPPIMISKÄSITYKSISTÄ.....	7
3.1	Taustaa Evon tiimioppimisen mallin taustalla olevasta LbD-mallista.....	7
3.2	Behavioristinen oppimiskäsitys.....	8
3.3	Humanistinen / kokemuksellinen oppimiskäsitys	8
3.3.1	Kolbin kokemuksellisen oppimisen malli	9
3.4	Konstruktivistinen oppimiskäsitys	10
3.5	Ongelmaperusteinen oppiminen.....	11
3.6	Kehittämispohjainen oppiminen, (LbD)	11
3.6.1	LbD-toimintamallin ominaispiirteet.....	12
3.6.2	P2P (Peer to peer) -toimintamalli.....	14
4	OSAAMISPOHJAINEN OPETUSSUUNNITELMA JA OPPIMISEN ARVIOINTI 15	
4.1	Opetussuunnitelma ja oppimisympäristöt Laurea-ammattikorkeakoulussa.....	15
4.2	Opettajan rooli LbD-toteutuksen valmistelijana, toteuttajana ja arvioitsijana..	16
4.3	LbD- malli ja HAMKIn käytänteet	19
5	KOKEMUKSIA EVON TIIMIOPPIMISMALLISTA	20
5.1	Osuuskunnan perustaminen ja toimintatavat.....	20
5.2	Opettajien kokemukset osuuskunnasta.....	22
5.3	Työelämäpäivä palaute.....	22
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET	24
6.1	Johtopäätökset	24
6.2	Suosituksset	26
	LÄHTEET	28
Liite 1	Laurea-ammattikorkeakoulussa käytössä oleva kuormittavuuslaskuri	
Liite 2	Esimerkki Laurea-ammattikorkeakoulussa laaditusta opintojaksokohtaisesta osaamisen arviointikriteeristöstä.	
Liite 3	Kyselylomake	

1 JOHDANTO

Keväällä 2011 aloitti Hämeen ammattikorkeakoulun Evon yksikössä Evon metsäosuuskunta, jonka tavoitteena on tarjota uusi oppimisympäristö oppimisen tueksi. Osuuskunta on opiskelijoiden itsensä perustama ja omistama. Sen tavoitteena on luoda uusia opiskelumahdollisuuksia sekä erityisesti madaltaa opiskelijoiden toimimista yrittäjämäisesti. Osuuskunnan toimialaan kuuluvat tavallisimmat metsätaloudet työt, joita ovat mm metsänistutus, -raivaus ja hakkuutyöt sekä metsämatkailuun liittyvät palvelut. Evolla toimiva saha antaa myös mahdollisuuden puutavaran pienimuotoiseen jatkojalostukseen.

Osuuskunnassa tehtävät työt ja siihen liittyvät opinnot tehdään tiimeissä, joiden koko vaihtelee työtehtävän mukaan. Tällainen yhteistoiminnallinen oppiminen, tiimioppiminen vaatii harjoittelua. Näitä valmiuksia pyritään parantamaan toteuttamalla syksyllä 2012 moduulipohjaisia opintokokonaisuuksia. Niissä kootaan yhteen pieniä oppiainekokonaisuuksia ja pyritään samalla poistamaan ns. oppiainerajoja. Pitkän tähtäimen tavoitteena on myös valmistautua ammattikorkeakoulujen uuteen moduulipohjaiseen OPS:iin, jonka on suunniteltu otettavaksi käyttöön HAMK:issa syksyllä 2014.

HAMK sai myös 2010 ESR-rahoituksen Evon metsäosuuskuntaa käsittelevälle hankkeelle. Hankkeen nimi on *Metsäosuuskunta Evo - metsäalan yrittäjyyden oppimisympäristö*. Hankkeessa pyritään ensisijaisesti kehittämään metsäalan yrittäjyysopintoja luomalla autenttinen oppimisympäristö (osuuskunta), joka valmentaa yrittäjyyteen aidon liiketoiminnan myötä. ESR-hanketta käsitellän tarkemmin toisessa luvussa.

Osuuskunta tekee tiivistä yhteistyötä kuuden kummiyrityksen kanssa. Vahva yhteistyö paikallisen metsäalan yritysten kanssa kuuluu ammattikorkeakoululain edellyttämiin tehtäviin (Ammattikorkeakoululaki 2003, 4. ja 5. §).

Opinnäytetyön aihe on saatu Evolta. Työn tavoitteena on koota yhteen vajaan kahden vuoden aikana saatuja käytännön kokemuksia osuuskuntapohjaisesta oppimisympäristöstä. Samalla pyritään erityisesti perehtymään niihin pedagogisiin toimintamalleihin ja luomaan teoreettista pohjaa Evolle suunnitellulle toimintamallille. Tarkemmin perehdytään Laurea-ammattikorkeakoulussa kehitettyyn kehittämispohjaisen oppimisen (LbD, Learning by Developing) toimintamalliin. Mallin lähtökohtana ovat autenttiset työelämän kehittämis- ja ongelmatilanteet. Laurean opetussuunnitelma on jo joitain vuosia perustunut kehittämispohjaiseen oppimiseen, jossa opiskelu tehdään hyvin pitkälti projektien kautta (Pedagoginen strategia 2007). Vastaavan tyyppistä toimintamallia testaamalla pyritään Evolla saamaan siitä kokemuksia ja varautumaan samalla OPS-uudistukseen.

Evon tiimipohjainen oppiminen rakentuu hyvin vahvasti opiskelijoiden omaan aktiivisuuteen ja kokemuksen kautta oppimiseen. Oppimiskäsitys

on silloin lähellä konstruktivismia ja humanismia. Opiskelussa korostuu yksilöllinen ja yhteisöllinen oppiminen, jota tukee vielä projektien tiimitoituksen myötä kokemuksellinen ja kehittämispohjainen oppiminen Tästä juontaakin mallille omaksuttu nimi: Evon tiimioppimisen malli. Oppimiseen liittyviä malleja, erityisesti kehittämispohjaista oppimista, esitellään tarkemmin luvussa 3

Projektioppimisesta, ongelmapohjaisesta ja kehittämispohjaisesta oppimisesta on verrattain paljon julkaisuja ja artikkeleja. Esimerkiksi HAMK:issa on julkaistu aiheesta opas jo v. 2000 (Prittinen, 2000). Osuuskuntamuotoisen toiminnan työllistävästä mahdollisuudesta on tehty myös tuore opinäytetyö (Kettunen 2011).

Osuuskunta on yritysmuotona varsin yleinen, esim. valtakunnalliset yritykset Valio, Atria, Metsäliitto ja Osuuspankki toimivat osuuskuntapohjalta. Evolla poikkeuksellista on, että osuuskunta on opiskelijoiden itsensä perustama ja omistama, eikä ammattikorkeakoulu ole muodollisesti mukana sen hallinnossa. Osuuskunnan ympärille suunniteltu oppimisympäristö on siten ainutlaatuinen lajissaan.

Opinnäytteen lähteinä käytetään alan kirjallisuutta ja haastatteluja. Teoreettista osuutta täydentää kysely, joka lähetettiin sähköpostilla kahdeksalle osuuskunnan toimintaan eri tavoin osallistuneelle toimijalle (LIITE 3). Opinnäytteeseen ovat antaneet erityisen arvokkaita kommentteja projekti-suunnittelija, MTI (AMK) Eveliina Ikonen; MTI, KM, Evon metsäosuuskunta –hankkeen projektipäällikkö Juho Walinen; assistentti, MTI (AMK), KM, Pekka Vuori ja MTI-opiskelija, Evon metsäosuuskunnan puheenjohtaja Tuomo Väre.

2 ESR-PROJEKTIN TAUSTAA

Metsäsektori on viime vuosina ollut suurten rakenteellisten muutosten kourissa. Isot metsäorganisaatiot ovat lakkauttaneet tehtaita ja sahoja ja tehostaneet toimintaansa vähentämällä ja ulkoistamalla henkilökuntaa kaikilta tasoilta. Metsätalouden julkinen sektori, metsäkeskukset, ovat myös muuttaneet toimintaansa. Viranomaistoiminta on kokonaan eriytetty muusta toiminnasta, joten metsäsuunnittelu ja metsäteiden ja -ojien suunnittelu kilpailee yksityisen sektorin kanssa. Oma haasteensa on myös metsänomistajakunnan ikääntyminen, joka tulee lisäämään metsänhoitoon ja -hallintaan liittyvien metsäpalvelujen tarvetta.

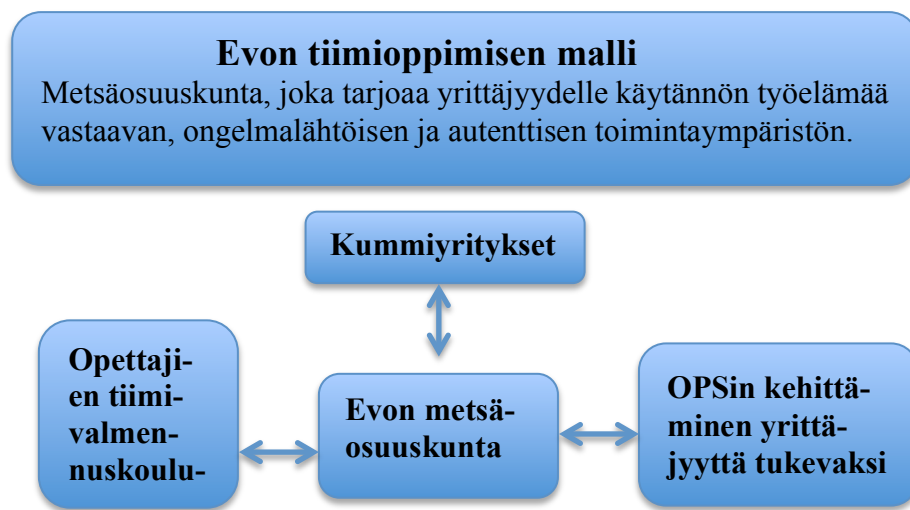
Hämeen ammattikorkeakoulun Evon yksikön näkökulmasta tämä on tarkoittanut sitä, että vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit eivät ole työllistyneet odotetusti, ainakaan omalle alalle. Toisen asteen opiskelijoilla, jotka suorittavat metsätalouden perustutkinnon, on vastaavia ongelmia. Alan keskeiset työnantajat ovat korostaneet yrittäjyyskasvatuksen merkitystä metsäalalla Hämeen ammattikorkeakoulun ja Hämeen ammattiinstituutin järjestämässä opetuksen kehittämistilaisuuksissa (ESR-projektihakemus 2010, 3).

Tämän käytännön tarpeen synnyttämänä Hämeen ammattikorkeakoulu haki ja sai lokakuussa 2010 ESR-rahoituksen Evon metsäosuuskuntaa käsittelevälle hankkeelle. Hankkeen nimi on *Metsäosuuskunta Evo - metsäalan yrittäjyyden oppimisympäristö*. Hankkeessa pyritään ensisijaisesti kehittämään metsäalan yrittäjyysopintoja luomalla autenttinen oppimisympäristö (osuuskunta), joka valmentaa yrittäjyyteen aidon liiketoiminnan myötä. Samassa yhteydessä oppilaitoksen opettajia koulutetaan toimimaan valmentajamaisessa roolissa eli he ovat opiskelijavetoisen osuuskunnan tuutoreita. Hanke on tarkoitettu sekä HAMK:n että HAMI:n koulutusohjelman opiskelijoille ja edellä mainittujen koulutusohjelmien opettajille. Muodollisesti hanke kohdentuu HAMK:n Biotalouden koulutus ja tutkimuskeskuksen yrittäjyyskoulutukseen.

Yrittäminen oppiaineena on jäänyt ainakin metsäalan korkeakouluissa vähälle huomiolle, eli yksittäisten kurssien tai projektien varaan. Yrittäjyyskoulutuksen on todettu lisäävän opiskelijoiden omatoimisuutta, opiskelutoteutusta sekä työelämätaitoja. Niin ammattikorkeakouluissa kuin toisella asteella korostuu sisäisen yrittäjyyden ja yrittäjämäisen ajattelutavan kehittyminen. (ESR-projektihakemus 2010, 3, 8.)

Tyypillisesti ammattikorkeakoulusta valmistuneita metsätalousinsinöörejä on siirtynyt koneurakointiyhtiöihin, jotka vastaavat enenevässä määrin laaja-alaisesti puunhankinnasta sekä metsäenergian tuotanto- ja hankintayhtiöihin. Koneurakointi, metsäpalvelujen tuottaminen sekä lämpöyrittäminen ovat tyypillisiä yrittämisen muotoja.

Yleisesti ottaen opiskelijoiden yrittäjyysvalmiuksien kohentamisen odotetaan parantavan osaavan työvoiman saatavuutta metsäalalla ja lisäävän yritysten perustamisen todennäköisyyttä (ESR-projektihakemus, 6). Metsäosuuskunta Evo-projektin päätavoitteena on luoda metsäalan yrittäjyysopintojen tueksi uusi osuustoiminnallinen oppimisympäristö, joka toimii opiskelijoiden itsensä omistamana ja heidän vastuullaan. Osuuskunta tarjoaa metsätalouden palveluita vaikutusalueellaan. Hankkeen tavoitteena on kehittää Evon olosuhteisiin soveltuva yrittäjyysopintojen pedagoginen malli, joka tähtää viime kädessä opiskelijoiden osuustoiminnan kautta määrittyvään opetussuunnitelmaan.



KUVA 1 Havainnekuva Evon tiimioppimismallista. Evon metsäosuuskunta on keskeinen toimija. Kummiyritykset osallistuvat toimintaan säännöllisillä tapaamisilla ja tarjoamalla työtehtäviä osuuskunnalle. Opettajakunnan valmiuksia tiimimuotoiseen opetukseen on parannettu koulutuksella, joka jatkuu keväällä 2013.

Hankkeessa yhdistyy ammattikorkeakoulutuksen ja toisen asteen metsäopetus, joka on metsällisen osuustoiminnan ja yrittäjyysopetuksen vahvuus. Se monipuolistaa palvelujen tarjontaa ja antaa opiskelijoille realistisen kuvan työelämän rakenteesta ja toiminnasta metsäalalla. Parhaimmillaan onnistuneita toimintamalleja voidaan levittää myös muihin oppilaitoksiin. (ESR-projektihakemus 2010, 8)

Metsäosuuskunta Evo – metsäalan yrittäjyyden oppimisympäristö – hankkeen kokonaisbudjetti on 152 600 euroa. Rahoituksen turvin hankkeelle on palkattu vuodeksi päätoiminen projektipäällikkö ja hanke on mahdollistanut kaikille opettajille ulkopuolisen konsultin vetämän tiimi- valmennuksen, joka jatkuu vielä keväällä 2013. (ks. tarkemmin luku 2.1.)

2.1 Kummiyritystoiminta

Hankesuunnitelman mukaisesti Evon metsäosuuskunnalle haettiin yhteiskumppaneiksi joukko kummiyrityksiä. Osuuskunnan ja kummiyritysten yhteistyön päätavoite on kehittää yhdessä osuuskuntaa ja sen ympärille ra-

kennettua oppimisympäristöä. Kummiyritykset tarjoavat toimintamalleja ja työmahdollisuuksia erilaisten projektien toteuttamiseen ja samalla kehittävät osuuskuntaa tukemalla, neuvomalla ja antamalla rakentavaa palautetta.

Evon metsäosuuskunnan kummiyrityksiä ovat:

1. Metsäkonepalvelu
2. Metsähallitus
3. Metsä Group
4. UPM / Silvesta
5. Metsä-Pirkka
6. John Deere

Näiden yritysten lisäksi mukana toiminnassa ovat olleet myös Metsänhoitoyhdistys (MHY) Päijät-Häme ja MHY Kanta-Häme, jotka työllistävät merkittävän määrän metsätalousinsinöörejä sekä yrittäjiä- että toimihenkilötehtävissä.

Kummiyritysten kesken on pidetty kerran vuodessa yhteinen tilaisuus, jossa on avoimessa hengessä keskusteltu toiminnan siihenastisista tuloksista, sekä mietitty erikseen yhteistyön syventämistä ja laajentamista. Lisäksi kummiyritysten edustajat osallistuvat erillisiin työelämäpäiviin, joita Evola on järjestetty vähintään kerran vuodessa.

2.2 Opettajien tuutorivalmennus

ESR-hankkeen yhtenä osa-alueena on parantaa oppilasosuuskunnan toiminnassa mukana olevien HAMKin ja HAMIn opettajien valmiuksia toimia opettajatuutoreina. Opettajille järjestettiin erikseen ulkopuolisen kouluttajan toimesta Miniliekki-valmennusta, jossa tutustuttiin osuustoiminnan ja yritystalouden perusteisiin, sisäiseen yrittäjyyteen ja yrittäjämäiseen toimintatapaan.

Opettajat ovat myös tutustuneet Jyväskylän tiimiakatemiaan, jonka oppien innoittamana kaksi HAMIn opettajaa on syventänyt osaamistaan puolitoista vuotta kestäväällä, ammatilliselle opettajille suunnatulla HOPE tiimimestari -valmennuksella. (HOPE-yrittäjyyskasvatusvalmennus)

Opettajien kouluttamista jatketaan vielä hankerahoituksen turvin keväällä 2013. Koko opettajakunnalle on suunnitteilla päivän koulutus Miniliekki-valmennuksen teemoihin liittyen. Lisäksi uuden Tiimimestarikoulutuksen aloittaa yksi HAMK:in ja yksi HAMI:n opettaja.

2.3 Opetussuunnitelman kehittäminen

Metsäosuuskunta Evon avaamia mahdollisuuksia yrittäjyyskasvatukseen on lähdetty tukemaan opintosuunnitelmaa uudistamalla. Uusi painotus näkyy moduulipohjaisten opintokokonaisuuksien toteuttamisella, jota tukevat myöhemmin opinnoissa tulevat sivuaineet. Käytännön tasolla yrittä-

jiyysopinnot ja varsinaiset ammattiopinnot porrastetaan osuustoiminnan harjoittamisen suhteen. Ensimmäisenä vuonna suoritetaan metsäalan perusopinnot ja yrittäjiyysopinnot, jotka valmentavat osuuskunnassa toimimiseen. Osuuskunnan toiminnassa vastuuta kantavat toisen vuoden ja sitä vanhempien kurssien opiskelijat, jotka jatkavat toimessaan opintojensa loppuun saakka. Vastuutehtäviä kierrätetään, joten uudet vastuuhenkilöt pääsevät toimintaan mukaan.

Syksyllä 2012 aloittaneiden metsätalousinsinööriopiskelijoiden opetus-suunnitelmaa on ensimmäistä kertaa räätälöity tukemaan evolaisen tiimioppimisen mallia. Ensimmäisen vuoden ammatilliset perusopinnot on nimetty *Metsä tutuksi* –moduuliksi, jonka laajuus on viisitoista opintopistettä. Moduuliin on yhdistetty aikaisemmin pienemmissä osissa opetettuja perustaitoja. (SOLEOPS MIMENU12A1)

Metsänmittauksen osalta tärkeimpiä taitoja ovat mm. tunnistaa yleisempiä puun- ja metsänmittausvälineitä, mitata ja laskea erilaisia puun ja metsikön tilavuutta koskevia tunnuksia ja arvoja sekä liikkua maastossa karttojen, ilmakuvien ja GPS-laitteen avulla. Metsänhoidon perusosaamisen osalta opiskelija hallitsee peruskäsitteet ja yleisimmät työtekniikat, osaa tulkita voimassa olevia metsänhoitosuosituksia sekä tunnistaa kotimaiset puulajit.

Yrittäjämäisen toiminnan osamoduulissa opiskelija tunnistaa yrittäjyyden prosessin, tietää liiketoimintamahdollisuuksien ja ideoiden hyödyntämisen ja osaa kehittää ja tuotteistaa liikeidean liiketoimintamahdollisuuden hyödyntämiseksi. Opiskelija tunnistaa yrittäjyyden ja yrittäjämäisen toiminnan ydintaidot, joita ovat päätöksenteko, riskinottaminen, luova ongelman ratkaisu, liiketoimintasuunnittelu ja vuorovaikutustaidot. Opiskelija osaa myös toimia päämäärätietoisesti osana ryhmää.

Toisena tai kolmantena opiskeluvuonna on mahdollista valita sivuaineeksi *Metsäpalvelujen tuottaminen ja yrittäjyys* –moduuli (10 op), joka jakaantuu kahteen erilliseen osioon, *Palvelujen markkinointi* ja *Yksityismetsätalouden projektityö* –nimisiin kokonaisuuksiin (á 5 op). Projektityö tai -töitä on tarkoitus toteuttaa metsäosuuskunnan kautta. Työ syventää omaa osaamista yrittäjyyteen liittyvissä asioissa ja se toteutetaan tiiviissä vuorovaikutuksessa palvelujen markkinointi –kurssin kanssa. Moduulin ensimmäinen toteutus on alkanut syyskuussa 2012, joten sen käytännön toteutuksesta ei ole vielä kokemuksia.

Käytännössä projektityö on suunniteltu toteutettavan mahdollisimman itsenäisesti omassa tiimissä, joka suunnittelee, tekee ja raportoi projektin. Opettaja toimii tiimin valmentajana tai ohjaajana. Myös useita muita olemassa olevia kurseja on suunniteltu toteutettavaksi metsäosuuskunnan kautta, mutta käytännössä kurssit voitaneen toteuttaa osuuskunnan kautta vasta OPS-uudistuksen yhteydessä 2014. (Timo Hokka, suullinen tiedonanto 25.9.2012)

3 OPPIMISKÄSITYKSISTÄ

3.1 Taustaa Evon tiimioppimisen mallin taustalla olevasta LbD-mallista

Opinnäytteessäni pyrin selvittämään tarkemmin tiimioppimallin taustalla olevia oppimiskäsityksiä ja niitä pedagogisia perusteita, joille Evon tiimioppimismalli perustuu. Käyn lävitse muutamien oppimiskäsitysten pääpiirteitä ja oppimiseen vaikuttavia keskeisiä tekijöitä. Tarkastelun pääpaino on kehittämisspohjaisessa oppimisessa (LbD, Learning by Developing), joka on keskeisimmin vaikuttanut Evon tiimipohjaiseen oppimismalliin. LbD-toimintamalli sitoutuu nykyisessä kehitysvaiheessaan erityisesti pragmatistiseen oppimiskäsitykseen.

Malli on tunnustettu Laurea-ammattikorkeakoulussa, joka kuuluu HAMK:in ja Lahden ammattikorkeakoulun muodostamaan strategiseen FUAS-liittoumaan. LbD-mallissa pyritään nyky muodossaan integroimaan oppimisympäristö, jossa toteutuu samanaikaisesti ammattikorkeakoulujen pedagoginen tehtävä, aluekehitys, sekä tutkimus- ja kehittämistehtävä. Laurea pyrkii kehittämään mallia edelleen aktiivisesti (Raij 2011, 6,8).

Kansainvälisessä arvioinnissa LbD-mallia on verrattu Problem Based Learning –malliin. Kumpikin malli pyrkii murtamaan perinteisen opetustyylin, opettaja-luokka-oppikirja. Kummassakin mallissa pyritään tästä keinotekoisesta pidetystä oppimismaailmasta siirtymään reaali maailmaan, yrityksiin ja työpaikoille. Mallien välillä on yhtäläisyyksiä, mutta myös paljon painotuseroja (Raij 2011, 3).

Taulukko 1. LbD- ja PBL-mallien eroavaisuuksia.

	LbD	PBL
Painopistealue	Oppimistulokset	Opetussuunnitelma
Opiskelijakeskeisyys	Vahva	LbD:tä heikompi
Tutkimus- ja kehitystoiminta sisältyy	Usein	Harvemmin
Opettaja-oppilas suhde	Tasavertainen	Opettaja auktoriteetti
Asiakaskeskeisyys	Sisältyy	Ei sisälly automaattisesti
Sosiaalinen vastuullisuus ulospäin	Vahva	Heikompi

LbD:n oppimiskäsitystä on kuvattu siten, että siinä on muotoiltu siten, että siinä on John Deweyn nimiin laitettu, pragmatistiseen oppimiskäsitykseen perustuva Learning by Doing löydetty uudelleen ammattikorkeakouluun sijoittuvan tutkimus- ja kehitystoiminnan myötä. Opetustyö on yhdistetty vahvasti työ- ja elinkeinoelämään vaikuttavaan tutkimus- ja kehitystyöhön. (Raij 2011, 26).

Tiimipohjainen oppiminen rakentuu hyvin vahvasti opiskelijoiden omaan aktiivisuuteen ja kokemuksen kautta oppimiseen. Oppimiskäsitys on sil-

loin lähellä konstruktivismia ja humanismia. Opiskelussa korostuu yksilöllinen ja yhteisöllinen oppiminen, jota tukee vielä projektien tiimitoteutuksen myötä kokemuksellinen oppiminen. Tästä juontaakin mallille omaksettua nimi: Evon tiimioppimisen malli.

3.2 Behavioristinen oppimiskäsitys

Behavioristisella oppimiskäsityksellä on negatiivinen kaiku. Sitä pidetään vanhanaikaisena ja huonosti nyky-yhteiskuntaan sopivana. Behavioristinen oppimiskäsitys oli vallitseva 1900-luvun alussa. Sen mukaan opetus on opettajajohtoista ja opiskelija on passiivinen kuuntelija. Behaviorismin mukaan oppiminen on reagointia ulkoa tulevaan ärsykkeeseen. Oppimiskäsityksen mukaan asioissa edetään pienin harppauksin helpommasta asiasta vaikeampaan. Uusi tieto rakentuu aikaisemman varaan. Perusopetuksessa on edelleenkin paljon näitä piirteitä. (Kauppila 2007, 17-21.)

Behaviorismin terävin kritiikki kohdistuu opettajan suureen rooliin tiedon jakajana ja annostelijana. Oppilaille itsellään ei ole mahdollisuus hankkia tietoa tai kehittää älyllisiä valmiuksiaan. Kognitiivisen psykologian edustajat kritisoivat myös behaviorismia siitä, että asioita ei tarvitse ymmärtää; riittää, kun ne osaa toistaa tai muistaa. Behaviorismiin kuuluu myös kiitos tai palkkio oikeasta vastauksesta, joka johtaa helposti siihen, että opiskelijoista tulee ensisijassa palkkionmetsästäjiä. Oppiminen itsessään ei ole palkittamisen arvoisena pidetty asia. (Kauppila 2007, 22-25.)

Behaviorismi on tässä tarkastelussa mukana siksi, että metsätalouden opetuksessa olennaiset turvallisuusmääräykset, erityisesti moottori- ja raivaussahojen käyttö, opetetaan käytännössä behavioristisen oppimiskäsityksen mukaisesti. Ensimmäisenä opiskeluvuonna opitaan turvalliset työtavat, suojavaatteiden ja -välineiden merkitys ja keskeiset ensiaputaidot. Uudet opiskelijat suorittavat ensiavun peruskurssi EA 1:n heti ensimmäisenä opiskeluvuonna. Turvamääräysten tunteminen ja turvallisten työtapojen omaksuminen on oleellinen osa metsäammattitaitoa. (SOLEOPS MIME-NU12.)

3.3 Humanistinen / kokemuksellinen oppimiskäsitys

Humanistinen oppimiskäsitys perustuu oppijan omiin kokemuksiin, motivaatioon ja itsereflektioon. Se korostaa kokemuksellisuuden lisäksi luovuutta ja oman minän kasvua. Oppilalla itsellään on keskeinen merkitys oppimisprosessissa, tavoitteena on itsensä toteuttaminen ja oman ”minän” kasvu. Opettaja on oppimisen ohjaaja ja opiskelijalla itsellään on suurin vastuu oppimisestaan. (Kauppila 2007, 30.)

Humanistisen oppimiskäsityksen keskeinen oppimallia on kokemuksellinen oppiminen. Sen ydinajatus on, että oppiminen etenee konkreettisia kokemuksia ja toimintaa reflektoiden kohti ilmiöiden teoreettista ymmärtämistä

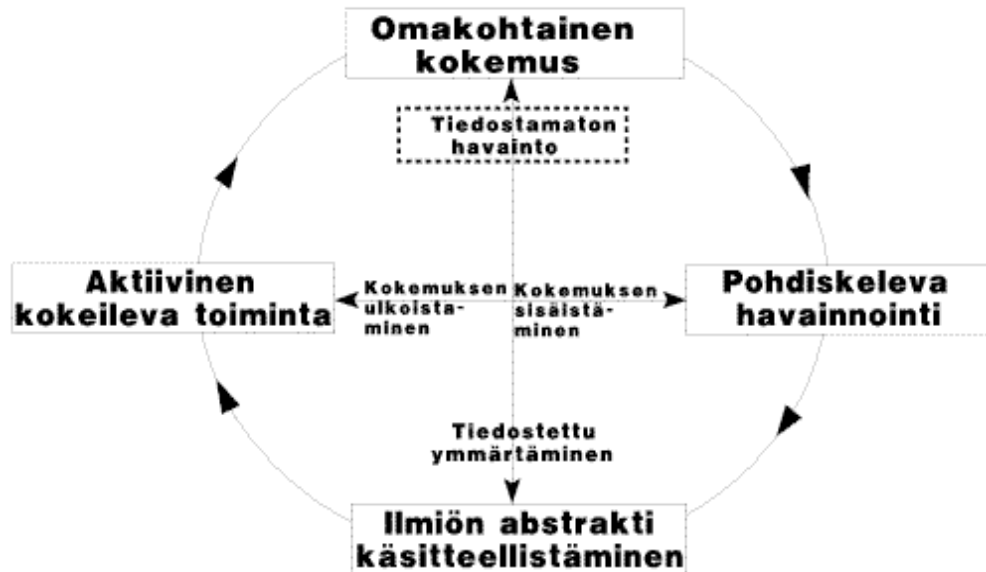
ja sitä kautta kohti parempia toimintamalleja. Opiskelu tapahtuu yleensä ryhmissä, joihin jokainen ryhmän jäsen tuo ryhmään omat kokemuksensa, jotka voivat olla tietoa, tunteita, elämyksiä tai mielikuvia. Jokaisella on omat ainutkertaiset kokemuksensa, jotka voidaan jakaa ryhmän muiden jäsenten kanssa. Ryhmän keskenään jakama kokemus ei yleensä riitä ymmärtävään oppimiseen, vaan siihen tulee liittää myös kognitiivinen puoli. Oppimiskäsityksen näkökulmasta humanistinen oppimiskäsitys lähentyy silloin konstruktivistista (Kauppila 2007, 30).

Metsäopintoihin liittyy olennaisesti tekemällä oppiminen, eli keskeisiä metsäalan ammattitaitoon kuuluvia asioita toistetaan opintojen aikana harjoittelemalla. Esimerkiksi puunkorjuun tai paikkatiedon opetuksessa keskeistä on harjoittelu, jossa opiskelija pääsee itse omin käsin tekemään - ja soveltamaan - oppimaansa. Opiskelujen loppupuolella tehtävä, ammattikorkeakoulutason pakollisiin opintoihin kuuluva metsäsuunnitelma kokoaa yhteen opintojen aikana opitut taidot. Parhaimmillaan se tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden näyttää osaamisensa ja antaa oikeastikin onnistumisen elämyksiä.

3.3.1 Kolbin kokemuksellisen oppimisen malli

Kokemuksellisessa oppimisessa pääpaino on oppimisprosessilla, ei niinkään lopputuloksella. Humanistiseen psykologiaan perustuvaa kokemuksellisen oppimisen mallia on kuvannut parhaiten Kolb (1984, Raji 2007, 21 mukaan). Mallin mukaan kokemusten ja niiden merkitysten reflektointi auttaa arvioimaan omaa oppimista ja ymmärtämistä sekä oppimisen tuloksia ja strategiaa.

Kolbin mallissa oppiminen nähdään nelisyklisesti etenevänä kehänä. Lähtökohtana on omakohtainen kokemus, josta seuraa pohdiskeleva (reflektiivinen havainnointi). Prosessi etenee ilmiön abstraktiin käsitteellistämiseen, käyttöteorian rakentamiseen, joka testataan käytännössä (kokeileva aktiivinen toiminta) uudessa tilanteessa. Oppiminen on jatkuvasti etenevä ja syvenevä tiedon kehittämisen prosessi, jossa oppijan omilla kokemuksilla ja elämyksillä on keskeinen rooli.



KUVA 2 Kolbin kokemuksellisen oppimisen malli. (Lähde Seppo Helakorpi. *Oppiminen*. <http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/web4/uusi%20web/oppiminen.htm> viitattu 26.9.2012)

3.4 Konstruktivistinen oppimiskäsitys

Konstruktivismi ei ole yhtenäinen kokonaisuus, vaan sillä on useampia eri suuntauksia lähinnä sen mukaan, kuinka paljon oppimisessa painotetaan yksilöllistä tai sosiaalista näkökulmaa. (Tynjälä 1999, 37.)

Konstruktivismin mukaan yksilö rakentaa itse omaa todellisuuttaan. Opettaja ei anna valmiita ratkaisuja ongelmiin, vaan oppijalla on aktiivinen rooli. Toinen perusajatus on, että objektiivista arvotodellisuutta ei ole olemassa, ja käsitteiden todenperäisyydelle ei ole ehdottomia määrittäjiä. (Kauppila 2007, 36.)

Sosiokonstruktivistinen oppimisenäkemyksen mukaan tieto syntyy sosiaalisessa vuorovaikutusprosessissa ja siihen vaikuttavat ajatteluprosessit, yhdessä toimiminen, yksilöä ja ympäristöä muuttava toiminta, kokemusten ja vuorovaikutuksen merkitys. Oppiminen on aktiivista, jossa keskeistä on erilaisten toimintojen ja seuraamusten kokemukset, jotka johtavat uusiin toimintatapoihin. Oppijalla on aktiivinen rooli ja hänen toiminnassaan on tärkeää toiminnallinen vuorovaikutus maailman kanssa. Toiminnan kautta ihminen ja ympäristö muuttuvat. (Raij 2011, 8.)

Oppimisen perusajatuksot pragmatismissa sekä sosiokonstruktivismissa ovat samoja eli niissä esiintyy kieli, välineet ja toiminta. Pragmatistisen tutkimus- ja oppimiskäsityksen mukaan tietoa ja taitoa ei itse asiassa edes voida jyrkästi erottaa toisistaan.

3.5 Ongelmaperusteinen oppiminen

Ongelmalähtöinen oppiminen tai ongelmaperustainen oppiminen, (*Problem-Based Learning, PBL*) on mukana luettelossa, koska fyysisesti Evoa lähin kilpaileva metsäalan ammattikorkeakoulu, TAMK, on ottanut sen vuonna 2008 opetussuunnitelmansa lähtökohdaksi. Mallina PBL on enemmän strategia ja toimintatapa kuin varsinainen opetuksen metodi (Poikela & Poikela 1997, 24).

Ongelmaperustaista oppimista käytettäessä opiskelijat työskentelevät pienissä ryhmissä, joissa opiskelu tapahtuu asettamalla avoimia kysymyksiä. Opettajan rooli on pienryhmätyöskentelyn eli tutoriaalain aikana toimia opiskelun ohjaajana. Tavoitteena on lisätä opiskelun mielekkyyttä soveltamalla luettua ja opiskeltua tietoa.

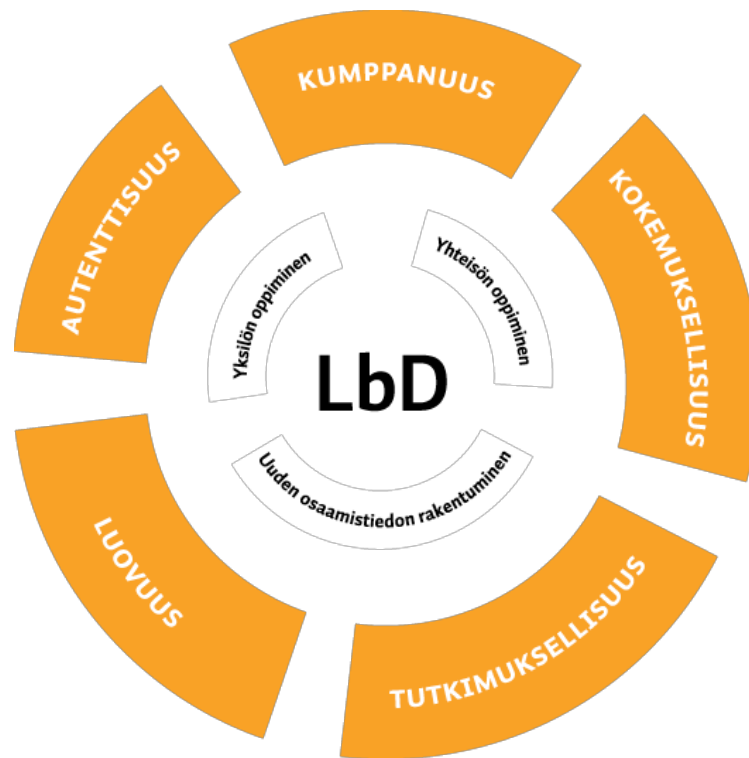
Kyselyiden ja haastatteluiden perusteella TAMK:issa on saatu kokemuksia, että PBL-lähestymistavalla toteutetut opinnot motivoivat opiskelijoita. PBL on herättänyt opiskelijoiden halun elinikäiseen oppimiseen myös jatkokouluttautumisen kautta (Markula ym. 2007, 59-61).

3.6 Kehittämispohjainen oppiminen, (LbD)

Kehittämispohjainen oppiminen (LbD, Learning by Developing) on kehitetty Laurea-ammattikorkeakoulussa. Siinä on yhtäläisyyksiä kokemukselliseen oppimiseen, ongelmaperusteiseen oppimiseen ja tutkivaan oppimiseen (Raij 2006, 17). Kehittämispohjaisen oppimisen lähtökohta on aidosti työelämään kuuluva, käytäntöä uudistava kehittämishanke, joka edellyttää opiskelijoiden, opettajien ja työelämän asiantuntijoiden yhteistyötä.

Ammattikorkeakoulukontekstin mukaisessa LbD:ssä keskeistä on uusien toimintatapojen muotoutuminen ja niiden myötä työelämän uudistaminen. Malli perustuu pragmatistiseen oppimiskäsitykseen, jonka mukaan toiminnassa painottuu yhdessä toimiminen, yksilöä ja ympäristöä muuttava toiminta, sekä kokemusten ja vuorovaikutusten merkitys. Oppijalta edellytetään aktiivisuutta. Keskeistä on toiminnallinen vuorovaikutus, josta saadut kokemukset johtavat uusiin toimintatapoihin. Todellisuus rakentuu toiminnan ja ajattelun vuorovaikutuksena. (Raij 2011, 8.)

Oppijan aktiivinen rooli on keskeistä myös nyt vallalla olevassa konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä, mutta painotukset poikkeavat toisistaan. Konstruktivistinen oppimiskäsitys käsitteellistää oppimisen uuden tiedon luomisena, kun pragmatistinen oppimiskäsitys tunnistaa oppimisen välineenä, jonka päämääränä on uusien toimintatapojen muotoutuminen. Kielet, sanat ja käsitteet ovat työvälineitä, jotka mahdollistavat entistä tarkoituksenmukaisemman tavan toimia. Pragmatismi korostaa toiminnallista vuorovaikutusta ympäröivän maailman kanssa. Sosiaalinen maailma nähdään jatkuvasti muuttuvana ja uudistuvana ympäristönä, jossa toimivalla pitää olla valmiudet osallistua muutokseen. Oppiminen nähdään prosessina muuttava maailmaa käytäntöjä kehittämällä. (Raij 2011, 8.)



KUVA 3 Kehittämispohjaisen oppimisen malli (Raij, 2007)

3.6.1 LbD-toimintamallin ominaispiirteet

LbD-toimintamalli perustuu osaamispohjaiseen opetussuunnitelmaan, jonka mukaan kuvattu osaaminen edustaa kokonaisvaltaista osaamiskäsitystä. Tiedonlajeittain jaoteltuna se sisältää a) teorioissa ja malleissa olevan tiedon, b) kyvyissä ja taidoissa olevan tiedon, c) eettisen tiedon ja d) kokemuksellisen tiedon. (Raij 2011, 9)

LbD:n ominaispiirteet on jaoteltu viiteen keskeiseen osa-alueeseen, jotka ovat autenttisuus, kumppanuus, kokemuksellisuus, tutkimuksellisuus ja luovuus.

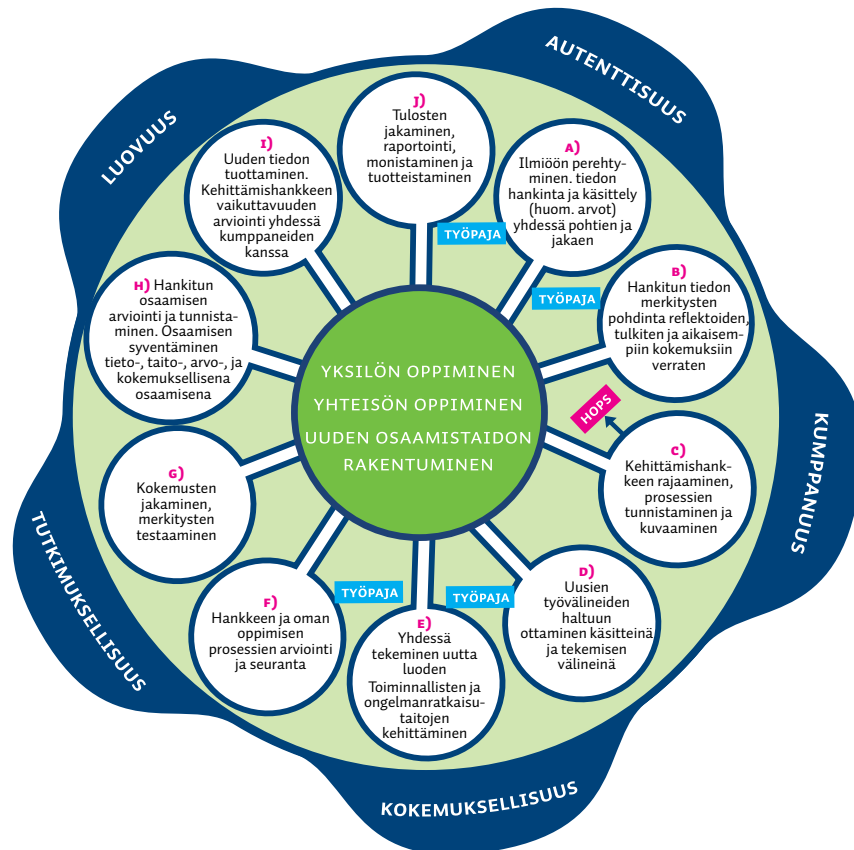
Autenttisuudella ymmärretään aitoja työelämäyhteyksiä ja työelämälähtöisyyttä. Työelämälähtöinen tutkimus- ja kehittämishanke muodostaa oppimisympäristön hankkeeseen osallistujille. Hankkeen tulokset vaikuttavat osaltaan työelämän uudistamiseen ja kehittämiseen.

Kumppanuus on luonteeltaan tasavertaista ja rakentuu luottamukseen. Opettajat, opiskelijat ja työelämän edustajat tekevät vastuullista yhteistoimintaa, johon kaikki osapuolet sitoutuvat. Tavoitteena on pitkäkestoiset kumppanuudet, jotka rakentuvat systemaattiselle ja luottamukselliselle yhteistyölle. Ulkoisten sidosryhmien osaamista voidaan tarvittaessa kuitenkin jakaa esimerkiksi kehittämishankkeisiin liittyvissä oppimisprosesseissa.

Kokemuksellisuudella ymmärretään tutkimus- ja kehittämishankkeissa saatua kokemusperäisen tiedon jakamista ja hyödyntämistä yhteisöllisesti. Kokemukset vahvistavat oppimisprosessia, kohdentavat hankkeen etene- mistä ja mahdollistavat hankkeen vaikutusten arvioinnin. Opiskelijat saa- vat kehittämishankkeissa todellista kokemusta ja siten kehittävät omaa osaamistaan.

Tutkimuksellisuus tarkoittaa aikaisempien tutkimusten ja tutkimusmene- telmätiedon hyödyntämistä hankkeissa ja oman osaamisen kehittämisessä. Tutkimus- ja kehittämishankkeissa laadittavat tutkimussuunnitelmat ja - raportit noudattavat tieteellisen tutkimuksen periaatteita. Tutkimuksellinen ote mahdollistaa myös hankkeiden vaikuttavuuden tunnistamisen ja osoit- tamisen.

Luovuus on vapautta tuottaa uusia ideoita ja etsiä uudenlaisia, totutusta poikkeavia ratkaisuja. Opiskelijalla on vastuullinen vapaus ja tilaa toimia. Toisaalta luovuus mahdollistaa riskien oton tai erehtymisenkin. Epäonnis- tuminen hankkeessa voi olla onnistunut oppimiskokemus. Korkeakoulujen yleisten tavoitteiden mukaisesti luovuus on osa valmistuvan opiskelijan osaamispääomaa, jota on pyritty vahvistamaan opiskeluaikana kehittämis- hanketoiminnalla.



KUVA 4 LbD-toimintamallin tunnistetut vaiheet toteutusta ohjaavana esimerkkinä (Raij 2011, 31).

LbD:n tavoitteena on integroida osaamista tuottava oppiminen ja uutta luova tutkimus- ja kehittämishanke. Kuva 4 havainnollistaa LbD-mallin mukaisen tutkimus- ja kehittämishankkeen kulkua, joka alkaa tutkimus- ja kehittämishankkeen ilmiöön perehtymisestä (a) ja päättyy tulosten jakamiseen, levittämiseen ja tuotteistamiseen (i). Yleisenä tavoitteena on kuvan keskiössä olevat kolme tärkeää tavoitetta: yksilön oppiminen, yhteisön oppiminen ja uuden osaamistason rakentuminen.

3.6.2 P2P (Peer to peer) -toimintamalli

Laureassa on edelleen tunnistettu P2P-toimintamalli, joka on lähellä LbD-mallia. Opiskelija syventyy P2P-opinnoissaan projektijohtamiseen, jotka hänen valintansa mukaan liittyvät liiketoimintaan, markkinointiin, johtamiseen, taloushallintoon tai viestintään. Opiskelu ei sisällä luentoja tai tenttejä eli oppiminen tapahtuu käytännön työskentelyssä projektien kautta.

Opintojen alussa opiskelija osallistuu P2P-ohjaajien hankkimiin projekteihin, mutta opintojen edetessä myös omatoiminen projektin hankkiminen on mahdollista. Oppimisympäristönä toimii yritys ja koulutettavat ovat opiskelleet pääaineenaan liiketaloustiedettä. (Peer to Peer (P2P)-toimintamalli, 2009)

4 OSAAMISPOHJAINEN OPETUSSUUNNITELMA JA OPPIMISEN ARVIOINTI

LbD-mallin mukaista opetusta ohjaa osaamisperustainen opetussuunnitelma, jossa osaaminen on kuvattu suhteessa tutkinnon vaatimuksiin sekä yhteisiin työelämävaatimuksiin. Osaaminen tunnistetaan kokonaisvaltaisena.

4.1 Opetussuunnitelma ja oppimisympäristöt Laurea-ammattikorkeakoulussa

Osaamis pohjainen opetussuunnitelma on jaettu osaamiskokonaisuuksiin, jotka kuvaavat kykyä toimia työelämän kehittäjänä ja uudistajana. LbD-mallin lähtökohtana on eurooppalainen tutkintojen viitekehys, joka Suomessa jakaantuu yhteisiin ja koulutusohjelmakohtaisiin ammatillisiin kompetensseihin. Kompetenssien tavoitteena on olla selkeästi toisistaan erottuvia ja arvioitavissa olevia osaamiskokonaisuuksia.

Laureassa opetussuunnitelma jakaantuu käytännössä teemoihin ja opintojaksoihin. Teemalla tarkoitetaan laajempaa osaamisaluetta, jonka hallitsemiseksi opiskelijan pitää suorittaa useita aiheita sivuavia opintojaksoja. Yhden opintopisteen suorittaminen arvioidaan vaativan 27 tuntia opiskelijan työtä. Jokaiselle lukuvuodelle laaditaan opetuksen toteutussuunnitelma, jossa kuvataan kuhunkin opintojaksoon liittyvät yksityiskohdat. (Raij 2011, 10-11.)

Laurean opetussuunnitelman yhteisessä osassa kuvataan seuraavat asiat: Oppimiskäsitys, oppimisympäristöt, opiskelijan vastuu ja rooli oppimisessa, opettajan rooli, opetussuunnitelman rakenne, osaamisen arviointi, koulutusohjelman laadun arviointi ja kehittäminen sekä globaalit haasteet ja kestävä kehitys. (Raij 2011, 11.)

Oppimisympäristöt kattavat kaikki osaamisen tiedonlajit ja muodostavat osaamistavoitteet kattavan kokonaisuuden. Ne tukevat yhteisöllisyyttä ja itsenäistä opiskelua. Tavoitteena on, että työelämälähtöiset TKI-hankkeet muodostavat kattavan kokonaisuuden osaamistavoitteisiin nähden.

Laureassa oppimisympäristöt on jaettu neljään eri kategoriaan (Raij 2011, 12.)

- 1) Työelämälähtöinen TKI-hanke tai työelämälähtöiset kehittämis-tehtävät. Laaja hanke voidaan jakaa projekteiksi. Hankkeissa toimitaan opintojaksojen, ammattitaitoa edistävän ohjatun harjoittelun ja opinnäytetöiden parissa. Hankkeissa mukana olevat työelämän asiantuntijat ja asiakkaat osallistuvat opettajien rinnalla opiskelijan ohjaukseen ja arviointiin.
- 2) Fyysiset oppimisympäristön muodostavat tilat ja tekniset välineet. Luokkahuoneiden sijasta erilaiset neuvotteluhuoneet ja atk-tilat ovat olennainen osa jokapäiväistä oppimista.

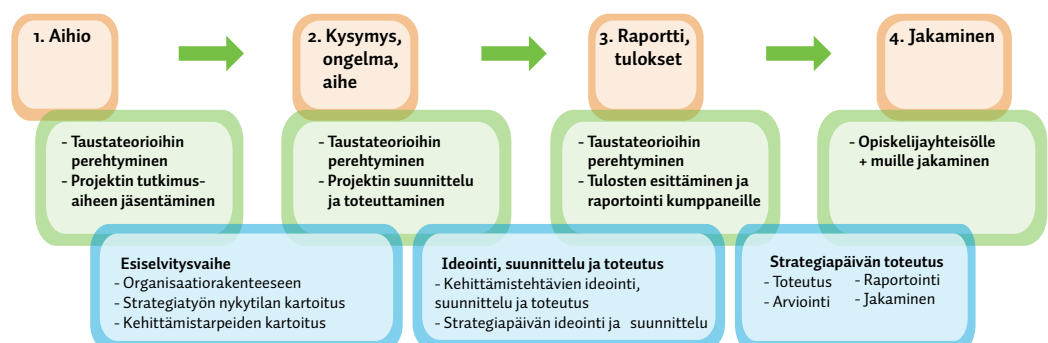
- 3) Virtuaalisia oppimisympäristöjä ovat esim. Second Life ja Adobe Connect, jotka mahdollistavat yhteydet myös kansainväliseen yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen. Olennaista ovat myös kattavat kirjastopalvelut, jotka tukevat työskentelyä hankeympäristöissä ja mahdollistavat myös kansainvälisten tietokantojen käytön.
- 4) Henkinen oppimisympäristö on tila, joka mahdollistaa eri toimijoiden kohtaamisen ja aitoon yhteistyöhön johtavan vuorovaikutuksen. Ilmapiiri on avoin ja korostaa tasapuolisuutta. Työskentelykulttuuri on innostava ja luova ja siten kannustaa uusien ratkaisumallien etsintään. Epäonnistumisen voidaan nähdä oppimiskokemuksen näkökulmasta positiivisena. Erilaisuus nähdään voimavarana, josta voi kummuta jotain uutta.

Osana oppimisympäristöjä Laureassa puhutaan työpajoista. Sillä ymmärretään oppimisympäristöä, jossa hankitaan tulevan tutkinnon osaamisvaatimuksia ja niitä vastaavien tutkimus- ja kehittämishankkeiden edellyttämiä työvälineitä (mm teorit, mallit, tutkimus- ja kehittämismenetelmät, viestintätaidot). Opettaja valitsee yhdessä opiskelijoiden kanssa sopivat, tuloksia tuottavat menetelmät. Työpaja ei ole sidottu määrättyyn ympäristöön eli se voi olla työelämän ympäristössä tai virtuaaliympäristössä.

4.2 Opettajan rooli LbD-toteutuksen valmistelijana, toteuttajana ja arvioitsijana

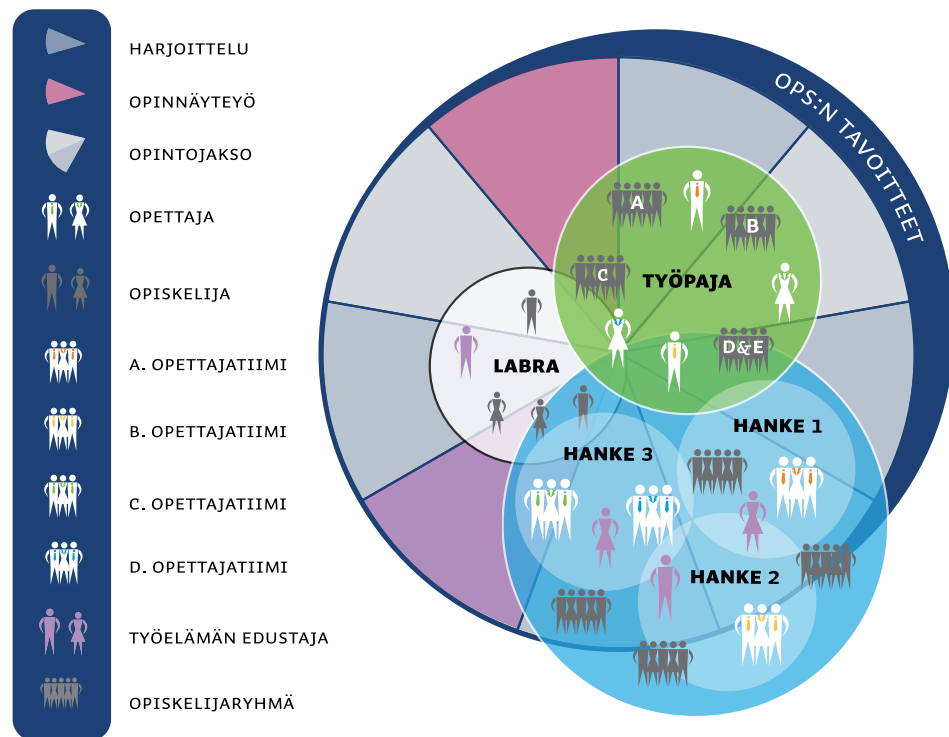
Opettajan rooli on LbD-mallissa olennaisesti erilainen kuin perinteisesti on totuttu. Opettajalla on vastuullinen rooli, mutta olennaista on myös yhdessä toimiminen ja tasavertainen kumppanuus.

Lbd-malli perustuu hankkeisiin, joiden valmistelu ja organisointi antaa opettajalle mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan ja haastaa uudistumaan. Malli velvoittaa opettajan yhteistyöhön ja aitoon vuorovaikutukseen opiskelijoiden, muiden opettajien sekä työelämän asiantuntijoiden ja asiakkaiden kanssa. Opettajalta edellytetään jatkuvaa verkostojen rakentamista ja ylläpitämistä.



KUVA 5 Kaavio kehittämisprojektin etenemisen periaatteessa LbD-toimintamallissa. (Raij 2011, 24).

LbD-toteutuksessa hankkeen tavoitteet ovat usein toimintaympäristön kehittämistarpeista nousevia hankkeita. Hankkeissa voi toimia useita eri aineiden opettajia, opiskelijoita eri opintojaksoilta ja koulutusohjelmista, harjoittelijoina tai opinnäytetyön tekijöinä. Vastuuopettajan tehtävänä on hahmottaa hankkeen tavoitteet ja tarkoitus hankesuunnitelmaan siten, että opettajatiimeissä toimivat opettajat tietävät, mitä osaamista hankkeessa voidaan saavuttaa. Tämä helpottaa resursointia ja sitä, kuinka opettajatiimin jäsenet voivat integroida omia oppilaitaan hankkeen toimijoiksi. Kaiken kaikkiaan LbD-toimintamallissa keskeistä on yhdessä toimiminen.



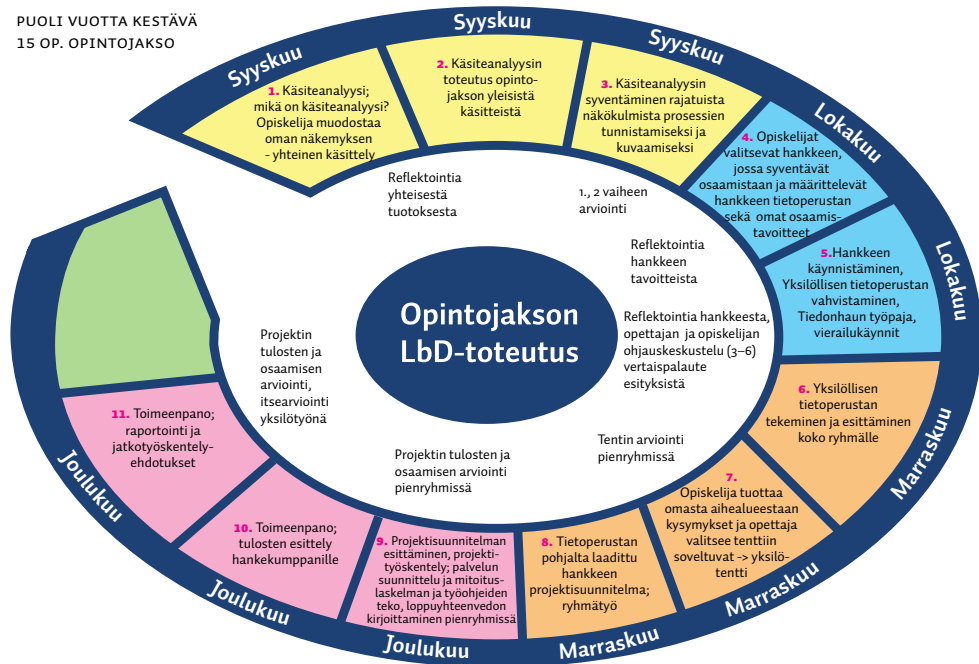
KUVA 6 *Kampuksen hankekartta opetusta organisoitaessa. Sen avulla voi hahmottaa kehittämisspohjaisen oppimisen kokonaisuuden, joka muodostuu opetussuunnitelmasta, monimuotoisista hankkeista ja eri oppimistilanteista. Eri toimijoiden roolit ja tehtävät vaihtelevat eri hankkeissa. (Raij 2011, 19.)*

Työpajoissa opettaja ohjaa opiskelijoita tunnistamaan oppimisen tavoitteet ja saavuttamaan hankkeissa tarvittavaa osaamista. Kehittämisspohjaisessa oppimisessä ohjaus on opiskelijälähtöistä ja kokonaistilanteen huomioon ottavaa. Ohjauksessa korostuvat myös vertaisohjaus ja työelämän asiantuntijoiden ohjaus. Yhteisöllisyys, osaaminen ja kokemusten jakaminen ovat opettajan keskeisiä taitoja. Työelämän on oltava aidosti läsnä kaikessa toiminnassa. (Raij 2011, 7.)

Opettajan rooli tiedon jakajana ja käsittelijänä ei siten riitä LbD-mallin mukaisessa kontekstissa. Opettajan työ sisältää hankkeiden ja projektien suunnittelua, hankkeen eri vaiheisiin osallistumista, johtamista ja organisoimista erilaisten toimijoiden kanssa. Opettaja voi toimia monessa roolis-

sa: ohjaajana, hankekumppanina, organisoijana, verkostojen rakentajana, suunnittelijana, toteuttajana ja arvioijana.

Käytännössä opettaja toimii usein ohjaajana, mentorina. Mentor tukee 20-30 opiskelijaa sekä projekteissa että opiskelijan henkilökohtaisen kehittymisen suunnittelussa. Opettajan päivä koostuu opiskelijatiimien ohjauskeskusteluissa, aktiivisessa viestinnässä sekä oppimisen arvioinnissa. Opettajana toimimisesta on LbD-mallissa julkaistu useita erillisiä oppaita, mm Erkamo ym. (toim.) 2006 ja Ora-Hyytiäinen ym. (toim.) 2009 ja Salmi ym. (toim.) 2011.



KUVA 7 Esimerkki puoli vuotta kestävästä 15 opintopisteen opintojaksosta LbD-toimintamallilla toteutettuna (Raj 2011, 22)

Opintojakson kuormittavuuden arviointi vaihtelevissa erityisesti vaihtelevissa oppimisympäristöissä on haastavaa. Sitä helpottamaan on Laureassa kehitetty oma kuormittavuuslaskuri, joka on osana SoleOPSia. (LIITE 1)

Arviointi on keskeinen osa kaikkea tavoitteellista oppimista. Ensisijaisena tehtävänä on tukea opiskelijan ammatillisen kehittymisen tukemista. LbD:n periaatteiden mukaan arvioidaan osaamista, eli arvioinnin kohteena eivät ole opiskelijan tiedot, kirjallinen tuotos tai opiskelijan toiminta hankkeessa, vaan se mitä opiskelija osaa.

Yleisellä tasolla opiskelijan osaamista arvioidaan ensisijaisesti suhteessa opetussuunnitelmassa määritettyihin tavoitteisiin. Arviointi perustuu yleisiin arviointikriteereihin, jotka ovat osa opetussuunnitelmaa. Näiden lähtökohdista on eurooppalainen ja kansallinen viitekehys, joissa on määritelty valmistuvan opiskelijan oppimistulokset. (LIITE 2)

Näiden lisäksi on laadittu opintojaksokohtaiset arviointikriteerit. Keskeisenä haasteena on luoda sellaisia hankekohtaisia arviointikäytäntöjä, jotka eivät perustu tietojen ja suoritusten arviointiin, vaan toimivat nimenomaan osaamisen näyttöinä. Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT) on myös mahdollista.

Hankkeessa syntynyt osaaminen arvioidaan hankesuunnitelman ja hankkeen tutkimussuunnitelman mukaisesti. Keskeisenä arvioinnin lähtökohtana ovat kuitenkin opintojakson osaamistavoitteet. Työelämän ja vertais-toimijoiden palaute on luonnollisesti osa arviointia. Itsenäisen hanketoiminnan takia myös itsearviointi korostuu. Opiskelijoiden itsereflektiota ja arviointikeskusteluja voidaan hyödyntää osana opintojakson kokonaisarviointia. Hankkeen opettajat antavat laadullisen ja numeerisen palautteen. Opettajan kannustava palaute on tärkeää. (Raj 2011, 17.)

4.3 LbD- malli ja HAMK:n käytänteet

HAMK:n käytäntöihin verrattuna Laurea on tehnyt pitkään töitä osaamis- pohjaisen opetussuunnitelman parissa. HAMK:issa on siirrytty 2010-11 osaamis- pohjaiseen opetussuunnitelmaan ainakin siinä mielessä, että koulu- tusohjelma- ja opintojaksokohtaiset osaamiset on kirjattu opetussuunni- telmiin.

HAMK:n Evon yksikön näkökulmasta suurimmalla osalla opettajista on hyvät suhteet keskeisiin työelämätoimijoihin. Hanketoiminnan näkö- kulmasta yhteistyö paikallisten yritysten kanssa ei ole niin laajaa kuin Laureassa. Nykymuodossa opiskelijoiden keskeisimmät yritys- elämäyhteydet liittyvät pakollisiin harjoitteluihin sekä opinnäytetöihin, jotka pää- sääntöisesti toteutetaan tilaustöinä yrityksille. Evon yksikkö on myös toi- mija useissa maakunnallisissa ja valtakunnallisissa hankkeissa, jotka työ- listävät opiskelijoita palkkatöihin, yleensä harjoittelijan nimellä. Osa opet- tajista tekee myös osa- aikaisesti hankkeita, eli heidän työaikansa.

HAMK on omaksunut syksystä 2011 käytännön, että ns. TKI-toiminta kir- jataan erikseen tuntikirjanpitoon. Kirjauksilla pyritään dokumentoimaan tehtyjä TKI-töitä ja osittain motivoimaan henkilöstöä ko. toimintaan. TKI- toiminta onkin yksi HAMK:n kokonaisrahoitukseen vaikuttava osatekijä, jota OPM seuraa, ja jolla seurannalla eri ammattikorkeakouluja verrataan keskenään toisiinsa. Kaiken kaikkiaan hanketoimintaa tai tutkimus- ja ke- hitystoimintaa ei ole HAMK:issa integroitu opintoihin samalla laajuudella ja syvyydellä kuin Laureassa.

5 KOKEMUKSIA EVON TIIMIOPPIMISMALLISTA

Evon tiimioppimismallista on saatu vasta vähän kokemuksia, koska siihen tarkoitukseen perustettu osuuskunta on toiminut vasta puolitoista vuotta. Nykytilanteen kartoittamiseksi ja toiminnan kehittämiseksi opinnäytteen on haastateltu keskeisimpiä toimijoita. Haastattelua syventämään tehtiin vielä erillinen kirjallinen kysely (LIITE 3), johon vastausprosentti oli 50, kahdeksasta kysytystä neljä vastasi. Kyselyn vastaukset on jaettu ao. kappaleisiin luvuissa 5 ja 6.

5.1 Osuuskunnan perustaminen ja toimintatavat

Evon metsäosuuskunta perustettiin 29.3.2011. Perustaminen ei onnistunut ensimmäisellä yrityskerralla pari kuukautta aikaisemmin, koska läsnäolijoita ei silloin ollut lakisääteistä minimimäärä. Kolmentoista perustajajäsenen joukko kasvoi puolentoista vuoden aikana kahteenkymmeneen. Määrää on pidettävä todella pienenä, kun Evolla opiskelevia perustutkinto-, amk- ja aikuisopiskelijoita lasketaan olevan vajaat kolmesataa henkeä. Opettajakunnasta osuuskuntaan kuului syksyllä 2012 tasan yksi henkilö. Tilanne on parantunut loka- marraskuun aikana, mutta vieläkin osuuskunta ei ole muodostunut ”meidän jutuksi”, johon puoliautomaattisesti liitytään ensimmäisenä opiskeluvuonna.

Oppilaat tuntevat osuuskunnan huonosti ja siitä tehty tiedotus ei ole osoitautunut toimivaksi. Osuuskuntaa on mainostettu hallituksen jäsenten toimesta seinäilmoituksilla (flyer), oppituntien alussa pidettävillä tietoiskuilla ja perinteisillä ”kahvipöytäkeskusteluilla”. Syksyn aikana toiminnasta on kuulunut paljon negatiivisia huhuja tyyliin: ”Osuuskunta vetää välistä ja työntekijä saa vain rippeet.”

Osuuskunnan käytännön pyörittämisestä on vastannut osuuskunnan hallituksen puheenjohtaja, jolla on ollut apunaan varapuheenjohtaja, sihteeri ja talouspäällikkö (Evon metsäosuuskunnan kotisivut). Palkanmaksun on hoitanut talouspäällikkö, mutta muuten kirjanpito on ulkoistettu tilitoimistolle. Työtarjouksia on osuuskunnalle tarjottu hyvin. Lukumääräisesti eniten on tarjottu (ja toteutettu) metsänistutusta. Muita metsäalan töitä ovat olleet ennakkoraivaukset, taimikonhoidot ja yksi koivikon harvennustyömaa. Erikoisuutena voi mainita malkapuiden kuorimisurakan, jossa perinerakentamisen käyttöön kuorittiin satoja kuusenrankoja.

Ehkä näkyvin ja taloudellisesti merkittävin osuuskunnan työtehtävä on ollut Evo Jamboreen järjestäminen. Kaikki HAMK:issa syksyllä aloittaneet opiskelijat ohjaajineen kokoontuvat Evon leirialueella vuosittain syyskuussa. Yksipäiväinen tapahtuma keräsi kuluvana vuonna 1500 osallistujaa. Osuuskunta vastasi tapahtuman vaatimien rakenteiden tekemisestä ja purkamisesta, liikenteenohjauksesta ja mm polttopuuhuollosta. Tehtävä työllisti kymmenkunta henkilöä useaksi päiväksi. Työ jatkuu myös tulevina vuosina.

Osuuskunta on omaksunut työtavan, jossa työmaa arvioidaan ja hinnoitellaan hankkeen projektipäällikön toimesta. Pikaisten toimeksiantojen takia tämä ei ole aina onnistunut, vaan tarjoukset ovat usein jääneet hallituksen sisäisiksi. Työtehtävästä jätetään kirjallinen tarjous ja projektipäälliköllä on ainakin periaatteessa tiedossa työntekijät. Tarjouksen hyväksynnän jälkeen selvitetään lopullisesti osuuskunnan jäsenten kiinnostus ja mahdollisuus ryhtyä töihin tilaajan toivomassa aikataulussa. Töitä olisi ollut enemmän, mihin osuuskunta on uskaltanut sitoutua. Metsänistutukseen uskallettiin ottaa vain sen verran urakoita, mihin etukäteen saatiin varmistettua toimijat.

Osuuskunnan käytännön toiminnalle ei toistaiseksi ole ollut erityistä mallia tai pohjaa, vaan osuuskunnan hallitus on toiminut parhaaksi katsomallaan tavalla. Useat samantyyppiset tarjouslaskennat antavat luonnollisesti pohjaa uusien toimeksiantojen laskemiseen. Eri työmaiden kannattavuutta (tuotot –kulut) ei ole tarkemmin analysoitu. Toiminta on kuitenkin koettu kannattavaksi ja toimintavuodesta 2012 on tulossa selvästi ylijäämäinen.

Liikkuminen työmaille on hoidettu omilla kulkuneuvoilla (autot ja peräkärret), koska osuuskunnan on vaikea vuokrata käyttöönsä liikenneväkkuuksen alaisia ajoneuvoja. Työ on tehty pääsääntöisesti omilla henkilökohtaisilla työvälineillä (raivaus- tai moottorisaha, istutusputket); instituutin opiskelijat ovat voineen osittain käyttää tehtäviin talon kalustoa. Käytännön haasteena on ollut, että esim. metsänistutusputkia tarvitaan opetuksessa samaan aikaan, kun niitä tarvittaisiin myös osuuskunnan työmaille.

Osuuskunnan työmaat on hinnoiteltu työehtosopimusten mukaisesti ja opiskelijat saavat työstään alalle tyyppillisen urakkapalkan. Urakkapalkan on katsottu olevan oikeudenmukainen kaikkia toimijoita kohtaan. Opiskelijat ovat vielä työuransa alkutaipaleilla ja työtavoissa ja nopeudessa on isoja henkilökohtaisia eroja. Töissä mukana olleet ovat olleet tyytyväisiä maksettuihin työkorvauksiin.

Osuuskuntaa suunniteltaessa pelättiin sen kilpailevan paikallisten metsäpalveluyrittäjien kanssa. Pelko on osoittautunut turhaksi. Metsäalalla on niin paljon töitä, että yksi toimija mahtuu hyvin joukkoon. Osuuskuntaa ovat työllistäneet metsäfirmojen ja yksityisten metsänomistajien lisäksi myös paikalliset metsänhoitoyhdistykset ja metsäpalveluyritykset.

Osuuskunnan kautta tehtävistä töistä on toistaiseksi saanut opintoviikkoja (HAMI) ja opintopisteitä (HAMK). HAMK:in opiskelijat ovat voineet kuitata tehdyillä töillä pakolliseen harjoitteluun kuuluvia opintopisteitä, jonka lisäksi hallitustyöskentelystä on ollut mahdollista saada opintopisteitä. Instituuttipuolen opiskelu perustuu hyvin pitkälle tekemällä oppimiseen, Learning by doing -menetelmään, jossa pakolliset työssä oppimiskaksot on luonteva kytkä tehtäviksi osuuskunnan kautta.

5.2 Opettajien kokemukset osuuskunnasta

Osuuskuntatoiminta ja -hanke ovat jääneet riviopettajille etäisiksi asioiksi. Uudenlainen oppimisympäristö koetaan kaukaisena asiana, joka ei kosketa omaa toimenkuvaa. HAMIn puolella osuuskunnalla on ollut tilanteita, joissa opettaja ja Evon opetusmetsä ovat sopineet keskenään, että opiskelijat suorittavat TOP-harjoitteluun osuuskunnan kautta. Osuuskunta on kuitenkin muodollisesti se organisaatio, joka allekirjoittaa työsopimukset. Ilman sopimuksia esimerkiksi pakolliset työnantajavakuutukset eivät ole voimassa. Osuuskunnan olisi oltava mukana alusta alkaen, jotta järjestely olisi laillinen.

Opettajien valmiuksia tiimivalmennukseen on kuitenkin pyritty parantamaan määrätietoisesti. Vuonna 2011 Tiimiakatemia esitteli toimintaansa yhden kokonaisen päivän, jonka lisäksi akatemia antoi 2*2 pv koulutusta. Keväällä 2012 oli yksi kahden päivän koulutus. Minileikki-koulutus päättyi erikseen pidettyyn Kipinäpäivään, jossa oli henkilökunnan lisäksi myös opiskelijoita.

Koulutus jakoi vahvasti osallistujien mielipiteitä. Osa piti sitä tervetulleena, ajankohtaisena koulutuksena, joka oikeasti valmentaa uudenlaiseen oppimiskulttuuriin. Osa erityisesti pidempään opettajana toimineista piti sitä täydellisenä ajanhukkana, johon käytetyn ajan olisi voinut hyödyntää tehokkaasti missä tahansa muissa asioissa. Tiimivalmennuksen ja kehittämispohjaisen opetussuunnitelman yhteyttä ei myöskään ymmärretty.

Asia on noussut nyt uudestaan esille, kun on tutustuttu tarkemmin ensimmäisiin suunnitelmiin v. 2014 käyttöönotettavasta OPS:ista. Siinä tulevat korostumaan LbD-mallin mukainen aktiivinen työelämäyhteistyö ja opettajien valmennuksellinen rooli. Suoritettavat opintopisteet opettajaa kohden tulevat myös lisääntymään. Lisääntyvät vaatimukset eivät kuitenkaan tuo lisää resursseja, joten nykyisin käytössä olevalle opetusmallille on pakko löytää vaihtoehtoja.

Osuuskunnan perustamiseen keskeisesti vaikuttanut ja osuuskuntahankkeen ESR-hankeanomuksen laatinut opettaja vaihtoi keväällä 2012 työpaikkaa. Henkilövaihdoksen on koettu jättäneen suuren aukon niin osuuskunnan kuin hankkeen ohjaamiseen. Sekä osuuskunta että osuuskuntahanke ovat jääneet etäisiksi, eikä kummallakaan ole enää linkkiä opettajakuntaan. Opettajilla ei ole aikaa olla itse aktiivinen, jos osuuskuntaan liittyvät asiat eivät tule muuten esille esimerkiksi opettajakokouksissa. HAMIn opettajilla on yleisesti ottaen läheisempi suhde erityisesti osuuskunnan kautta tehtäviin töihin, kuten jo aikaisemmin on todettu.

5.3 Työelämäpäivä palaute

Evolla pidetään periteisesti kerran kaksi vuodessa työelämäpäivä, jolloin keskeisimpien oppilaitosta lähellä olevien organisaatioiden edustajat kuulevat Evon ajankohtaisia kuulumisia ja tapaavat samalla toisiaan. Syksyllä

2012 tilaisuuksia on järjestetty ja kaksikin kappaletta. Lokakuussa pidetty, Osuuskuntailtapäivän nimellä järjestetty tilaisuus keräsi viisi yritys-elämän edustajaa sekä viitisenkymmentä opettajaa ja oppilasta. Päivästä kerättiin palaute erityisesti osuuskunnan tulevaisuutta silmälläpitäen. Ohessa päivän ajatukset kootusti:

Evon näkökulmasta on tärkeää, että HAMK ja HAMI toimivat oikeasti yhteistyössä. Opintojen suorittaminen yrittäjämäisesti osuuskunnan kautta antaa tämän tyyppiselle toiminnalle hyvät lähtökohdat. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa, että metsätalousinsinöörin pakollinen harjoittelu yhdistetään metsätalouden perustutkintoa suorittavan TOP-harjoitteluun, joka ratkaisisi mm. alaikäisen liikkumiseen liittyvät kulkemisongelmat. Erityyppiset projektit mahdollistavat myös sen, että erilaiset oppimistyyliä voidaan ottaa huomioon. Isolle osalle opiskelijoista perinteinen luokkaopetus ei ole paras opetusmenetelmä.

Osaamisen varmistaminen projekteissa antaa ison haasteen sekä opettajille, että työelämän edustajille. Oppilaan ohjaus edellyttää kummankin osapuolen yhteistoimintaa, jotta päällekkäisyyksiltä ja ristiriitaisilta ohjeilta. Osa opettajakunnasta on innostunut osuuskunnan hyödyntämisestä opetuksessa, mutta valitettavasti sama innostus ei koske kaikkia asianosaisia.

Millä opettajia saadaan oikeasti innostumaan asiasta? Muutoshalun on lähdettävä henkilökunnasta ja osuuskunnan vastuutoimijoista. Innostunut ja motivoitunut asenne helpottaisi myös opetuksen rakenteiden uudistamista osuuskuntaa ja sitä kautta myös paremmin työelämää palvelevaan suuntaan. Opetuksen näkökulmasta olisi helpointa lähteä alkuun yksinkertaisista, suorittavista töistä, ennen kuin siirrytään vaikeimpien asioiden pariin.

Opettajan näkökulmasta tulevaisuudessa tulee korostumaan sellaisen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, jota opiskelija voi kehittää työskentelemällä osuuskunnassa tai osuuskunnan kautta. Opettajan tehtävänä on joustavasti mahdollistaa monipuoliset oppimisympäristöt ja antaa käytännön valmiuksia töistä suoriutumiseen, mutta samalla toimia valmentajana, opastajana, innostajana, rohkaisijana ja yleensäkin henkisenä tukena. Opettajalla on selvästi myös rooli osuuskuntaan päin, vaikka muodollisesti tekijä (opiskelija) operoi erilaisten työtehtävien (osuuskunnan kautta tehtävät toimeksiannot) kanssa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

6.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tehtävä oli selvittää Evon tiimioppimismallin teoreettista taustaa, joka liittyy Laurea-ammattikorkeakoulussa kehitettyyn kehittämispohjaiseen oppimiseen. Evolla keväällä 2011 aloittanut metsäopiskelijoiden omistama Evon Metsäosuuskunta oli suunniteltu toimimaan LbD-mallin mukaisesti. Osuuskunnan alkuvaiheen tueksi ja tiimioppimisen mallin käyttöönottoa helpottamaan oltiin haettua ja saatu myös ESR-rahoitteinen hanke, jossa on päätoiminen projektipäällikkö kesäkuuhun 2013 asti.

Innostuneesta alusta huolimatta osuuskunnan alkuvaihe on ollut kivikkoinen. Osuuskunnan alullepanijan työpaikanvaihto osui pahaan saumaan ja kaikki osapuolet (opiskelijat, opettajat, hankkeen projektipäällikkö) ovat kokeneet vastuuhenkilön puuttumisen suurena ongelmana. Opiskelijat ovat pyörittäneet osuuskuntaa parhaan taitonsa mukaan, mutta opettajakunta ei ole käytännössä osallistunut osuuskunnan toimintaan.

Hankkeessa on ollut paljon hyvää, vaikka kehittämis ehdotuksiakin on paljon. Hyvää on ollut avoin yhteistyö HAMK:in ja HAMI:n välillä. Kuulemani mukaan se ei ole aina toiminut halutulla tavalla ainakaan kaikissa oppilaitoksissa, mutta Evolla siitä on saatu myönteisiä kokemuksia.

ESR-hankkeen kautta osuuskunta saa tärkeää tukea ja muun muassa opettajien koulutus voidaan hoitaa hankkeen rahoituksella. Projektipäällikkö on voinut paneutua täysipainoisesti osuuskunnan kehittämiseen, vaikka hänellä ei olekaan osuuskunnassa mitään virallista roolia.

Aiemmin toteutettu Miniliekki-valmennus sai hyvin ristiriitaisen vastaanoton. Haastatellut toivoivat koulutuksen jatkamista, mutta sen rooli osana uutta OPS:ia oli jäänyt heillekin epäselväksi. Ennen uutta koulutusta onkin syytä keskittyä opettajien motivointiin, miksi koulutusta järjestetään ja millaisia uusia valmiuksia se luo mentäessä uuteen OPS:iin vuonna 2014. Samalla voidaan miettiä, koskeeko koulutus aivan kaikkia opettajia, vaan voisiko sitä kohdentaa vain osalle opettajista. Hankerahoituksen tuella opettajien koulutusta jatketaan keväällä 2013.

Osuuskunta pitää nähdä mahdollisuutena, jota voisi hyödyntää erityisesti yrittäjämäisen toimintatavan opetuksessa. Yrittäjämäinen asenne ja toimintatavat koetaan erityisen tärkeinä valmistuneen opiskelijan ominaisuuksina, jota erityisesti työelämäneustajat ovat säännöllisesti korostaneet omista puheenvuoroissaan.

Suurimpana haasteena osuuskunnan alkuvaikeuksille pidettiin tietämättömyyttä ja omien resurssien, erityisesti ajan, puutetta. Opettajat eivät tunteet osuuskuntaa, eivätkä siten ole millään tavalla sitoutuneet sen toimintaan.

taan. Erityisesti kaivattiin opettajakuntaan ainakin yhtä vastuuhenkilöä, joka toimisi linkkinä osuuskunnan käytännön toiminnan ja opettajakunnan välillä. Samalla opiskelijat ja erityisesti toiminnasta vastaava osuuskunnan hallitus saivat todellista tukea toimintaansa. Vastuuopettajalla on oltava itsellä opetusta ja motivaatiota kokeilla itse käytännössä erilaisia projekteja ja toimia näin esimerkkinä ja innoittajana muulle henkilökunnalle. Hänelle on myös syytä varata oikeasti aikaresurssia; ohjaaminen ei onnistu ilman sille erikseen varattua aikaa.

Kaksi HAMI:n opettajaa on suorittanut tiimivalmentajan koulutuksen ja sen tyyppistä koulutusta jatketaan vuonna 2013, jolloin kahden uuden opettajan olisi tarkoitus mennä koulutukseen. Toinen toivottavasti nyt myös HAMK:in puolelta. Tiimivalmennuskoulutuksessa ei kuitenkaan saada koulutusta osuuskuntatoimintaan tai osuuskuntamuotoiseen yrittäjyyteen. Se valmentaa enemmän opettajasta valmentajaksi, jossa testataan uusia erilaisia menetelmiä yrittäjyyden oppimiseen. Koulutus tuo uusia eväitä projekti- ja tiimioppimiseen, joita voi hyödyntää osuuskuntamallin ulkopuolellakin.

Kaiken kaikkiaan minulle jäi sellainen käsitys, että Evon tiimioppimisen mallin taustalla oleva Laurean LbD-malli on ainakin Evolla vähän tunnettu ja vielä vähemmän hyödynnetty. Mallin mukaista kehittämispohjaista oppimista ei ole viety opetussuunnitelmiin kuin osittain. Osaamispohjainen opetussuunnitelma on hyvä alku - mutta vasta alku. Jotta mallin eduis- ta saisi kaiken hyödyn, LbD-toimintamalli pitäisi viedä koko oppimisprosessiin. Käytännössä tämä tarkoittaisi ainakin hanketoiminnan olennaista laajentamista, opettajien valmennustaitojen olennaista kasvattamista sekä osaamisen arvioinnin laajaa kehittämistä.

Suuri kysymys on myös se, sopiiko LbD mallina laajamittaisesti sovellet- tuna ollenkaan biotalouden opetukseen. Laurea on erikoistunut tradenomi- en, sosionomien, restonomien, sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien kou- lutukseen. Kaikki ovat palvelualoja, ja poikkeavat perusluonteeltaan sel- västi biotalouden koulutuksesta. Metsä-, puutarha-, maatalousopinnoissa korostuvat luonnonvarojen kestävä käyttö tyyppiset teemat.

Metsäalan opetuksen näkökulmasta, Tampereen ammattikorkeakoulu on ottanut käyttöön myös metsäopetuksessaan PBL-toimintamallin, jolla ai- nakin julkisuudessa olevien tietojen mukaan on saavutettu hyviä oppimis- tuloksia. Olisiko sittenkin luontevinta pitää ensimmäinen vuosi nykyisen kaltaista opetusta, harjoitella metsäalan perustaidot ”perinteisillä mene- telmillä” ja siirtyä vasta sen jälkeen (2.-4. vuosi) kehittämispohjaisen mal- lin mukaisiin projekteihin?

Osallistuin marraskuussa 2012 Evon edustajana Biotalous KT- keskuksen TATU-kuulemiseen, jossa HAMK:in rehtori, kaksi vararehtoria ja henkilöstöpäällikkö olivat kuulemassa kentän ruusuja ja risuja. Keskus- telin ruokailun yhteydessä HAMK:in vararehtorin Janne Salmisen kanssa uudesta OPS-prosessista. Aihe on minulle siltäkin osin läheinen, että olen Evon edustaja biotalouden OSKU-projektissa, jossa laaditaan vuoden

2013 aikana koulutusvastuualueille uudet moduulikohtaiset OPS:it. Salminen rajasi hyvin selkeästi, että LbD-malli otetaan käyttöön soveltaen, eli sitä ei tulla käyttämään yhtä laaja-alaisesti kuin Laureassa.

Vuoden 2014 aikana käyttöön otettava uusi OPS perustuu moduulityyppiin opetukseen, eli opetus koostuu noin 15 opintopisteen suuruisista moduuleista, jotka jakaantuvat pienempiin opintojaksoihin. Uusi malli on lähempänä LbD:n mukaista toimintaa, jossa osaamisen kehittäminen suunnitellaan hankkeiden ja projektien kautta tapahtuvaksi toiminnaksi.

6.2 Suositukset

Osuuskunnan toiminnan tukeminen ja uuteen OPSiin valmistautuminen vaativat monenlaista toimintaa, johon ESR-hanke luo loistavat edellytykset. Ohessa mielestäni tärkeimmät kehittämiskohteet.

- 1) Osuuskunnan toiminnalle pitää laatia asianmukaiset toimintakäsikirjat, jotka on jo budjetoitu hankerahoitukseen. Toimintakäsikirjat on hyvä luetuttaa esimerkiksi yrityskummeilla tai muilla työelämän edustajilla, jotta niistä saadaan kattavat ja oikeasti toimintaa palveleva apuväline.
- 2) Osuuskunnan toimintaan on resursoitava opettaja tai kaksi, joille varataan aikaa osuuskunnan ohjaamiseen. He muodostavat myös linkin opettajakunnan ja osuuskunnan välille.
- 3) Opettajien koulutukseen ja varsinkin opettajien motivointiin ennen koulutusta on kiinnitettävä erityistä huomiota. Osuuskunta on nähtävä mahdollisuutena, ei pakkopullana. Koulutus kannattaa ehkä suunnata vain osalle opettajista, jolloin sen vaikuttavuus voi olla parempi.
- 4) Evon metsäosuuskunnan ja sen muodostaman oppimisympäristön kehittämiseksi on pikaisesti luotava selkeä visio. Miksi se on perustettu, mihin sitä käytetään. Kuinka sen avulla saatava oppiminen tunnustetaan ja tunnustetaan. Osuuskunnan toteuttamia työtehtäviä pitää voida hyödyntää opetuksen malliesimerkkeinä; esimerkiksi toteutuneiden urakoiden katelaskelmat voi laskea opetukseen kuuluvina harjoituksina.
- 5) Oppilaitoksen on luotava toimivat käytänteet työvälineiden ja kuluneuvojen lainaamiseen tai vuokraamiseen. Käytännön olisi oltava sama sekä HAMK:in että HAMI:n opiskelijoille, koska käytännössä työmailla toimitaan yhdessä.
- 6) Osuuskunnassa tehtävien töiden tunnustaminen myös HAMK:in puolella on haaste, joka pitäisi ratkaista. Osuuskunnan hallituksen jäsenten kohdalla asia on sovitettavissa kohtuudella, mutta tarjoaako osuuskunta muille amk-opiskelijoille nykymuodossa muuta, kuin mahdollisuuden työllistyä
- 7) Osuuskunnan toimialuetta pitää voida laajentaa osuuskunnan sääntöjen antamissa rajoissa perinteisistä metsätöistä myös muihin projekteihin. Palveluiden markkinointi- ja yksityismetsätalouden projekti -opintojaksot antavat hyvän mahdollisuuden monipuolistaa osuuskunnan toimintaa

- 8) Osuuskunnan markkinointia on syytä tehostaa ja kohdentaa aikaisempaa paremmin. Tietämättömyys ja harhaluulot ovat suurin este osuuskunnan toiminnan laajentamiselle.

LÄHTEET

- Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351>
- Erkamo, Matti ym. 2006. Uudistuvaa opettajuutta etsimässä. Laurea ammattikorkeakoulun julkaisusarja, B 11. Helsinki. Edita Prima.
http://www.laurea.fi/fi/tutkimus_ja_kehitys/julkaisut/julkaisuarkisto/Documents/B11.pdf
- ESR-projektihakemus. 2010. Metsäosuuskunta Evo – metsäalan yrittäjyyden oppimisympäristö. 17 s.
- Evon metsäosuuskunnan kotisivut. www.evonmetsaosuuskunta.fi, viitattu 22.11.2012
- Hakkarainen, K. Lonka, K. & Lipponen, L. 2004. Tutkiva oppiminen. Porvoo. WSOY
- Hiltunen Marja ym. 2009. Henkilöomisteinen yritys. Yhdessä yrittämällä menestykseen. Tietosanoma Oy. 288 s.
- HOPE yrittäjyyskasvatusvalmennus (www.hope.fi), viitattu 26.9.2012
- Kallioinen, Outi (toim.) 2007. Osaamis pohjainen opetussuunnitelma Laureassa. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja B.22. 219 s.
http://www.laurea.fi/fi/tutkimus_ja_kehitys/julkaisut/julkaisuarkisto/Documents/B22.pdf
- Kauppila, R. 2007. Ihmisen tapa oppia. Opetus 2000. WS Bookwell.
- Kettunen, Laura 2011. Osuuskunta – opiskelijan väylä työelämään. Opinäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. 53 s.
- Koiranen, Matti & Peltonen Matti. 1995. Yrittäjyyskasvatus. Ajatuksia yrittäjyyteen oppimisesta. Konetuumat Oy. 136 s.
- Markula Marianne, Marttila Maarit & Pietilä Matti, 2007: Asiantuntevaksi metsätalousinsinööriksi kehittyminen alkaa TAMK:issa ongelmalähtöisesti oppien. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja A, Tutkimuksia 12.
[http://www.tamk.fi/cms/hakumm.nsf/lupgraphics/A_sarja_Julkaisu12.pdf/\\$file/A_sarja_Julkaisu12.pdf](http://www.tamk.fi/cms/hakumm.nsf/lupgraphics/A_sarja_Julkaisu12.pdf/$file/A_sarja_Julkaisu12.pdf)

Ora-Hyytiäinen Elina & Rajalahti Elina (toim.) 2009. Opettajuus Learning by Developing –toimintamallissa. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja B31. 68 s.

http://www.laurea.fi/fi/tutkimus_ja_kehitys/julkaisut/julkaisuarkisto/Documents/B31.pdf

Pedagoginen strategia 2007. Laurea ammattikorkeakoulu. 29 s.

http://laurea.fi/fi/tietoa-laureasta/Laadunhallinta/laadun_arkisto/Documents/peda_str_250607.pdf

Peer to Peer (P2P)-toimintamalli, 2009 . Liiketalouden koulutusohjelma. Verkko-esite. 30s.

http://www.laurea.fi/fi/hyvinkaa/Documents/P2P OPS 2011 paivitetty Suomi_lowres.pdf

Poikela, Sari & Poikela, Esa. 1997. Ongelmaperusteinen oppiminen. Artikkelit Aikuiskoulutuksen maailma -lehdessä, 6:24-26.

Prittinen, Juha. 2000. Projektioppiminen ammattikorkeakoulussa. Perusteita ja käytännön kokemuksia maisemansuunnittelun koulutusohjelmassa. Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja D: 129.

Raij, Katariina. 2006. Kehittämispohjainen oppiminen ammattikorkeakouluosaamisen mahdollistajana – Learning by Developing ammattikorkeakoulukontekstissa. Teoksessa Erkamo, M. ym. Uudistuvaa opettajuutta etsimässä. Edita. 17-34.

Raij, Katariina 2007 : *Learning by Developing*. Laurea-ammattikorkeakoulu, A58. Helsinki: Edita Prima, 2007.

http://www.laurea.fi/fi/tutkimus_ja_kehitys/julkaisut/julkaisuarkisto/Documents/A58.pdf

Raij, Katariina ym. 2011. LbD-opas. Kehittämispohjaista oppimista. Laurea ammattikorkeakoulu. 40 s.

http://www.laurea.fi/fi/tutkimus_ja_kehitys/julkaisut/Erilliset_julkaisut/Documents/LbD_opas_08072011_FI_lowres.pdf

Rauste-von Wright, M., Wright von, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki. WSOY.

Salmi, Laura & Kupari, Kyllikki (toim.) Learning by Developing - Polkuja uudistuvaan opettajuuteen. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja B•46. 119 s.

http://www.laurea.fi/fi/tutkimus_ja_kehitys/julkaisut/julkaisuarkisto/Documents/B46.PDF

Saranpää Mika ja TUNNES-työryhmä. 2009. Osaamisen tunnistaminen – työkirja ammattikorkeakouluille. Helsinki. Edita. 52 s. http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut-ja-yhteistyö/julkaisut/OsaamisenTunnistaminen.PDF/at_download/file

SOLEOPS MIMENU12A1. Syksyllä 2012 aloittaneiden metsätalousinsinöörien opintosuunnitelma.

https://soleops.hamk.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjOps/tab/tab/back?stack=&pop , viitattu 26.9.2012

Tynjälä, P. 2002. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktiivisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki. Kirjayhtymä.

LIITE 1. Laurea-ammattikorkeakoulussa käytössä oleva kuormittavuuslaskuri, joka on osana SoleOPSia. Sitä on mahdollista käyttää apuna opintojakson kuormittavuuden arvioinnissa. (LbD-opas 34)

KEHITTÄMISPOHJAISEN OPPIMISEN KUORMITTAVUUSLASKURI

■ Täytä pinkit solut. Ohjeet löytyvät kommentteista.

<OJ_KOODI> <OJ_TOTEUTUS> <OJ_NIMI>

<VASTUUPETTAJA><OPETTAJA>

<HANKE/PROJEKTI>

Laajuus Opintopistettä

Maksimikuormitus Tuntia

KEHITTÄMISPOHJAINEN OPPIMINEN

Lähiopetus ja -ohjaus:	Kerroin	Tunnit	Itsenäinen oppiminen	Kuormitus
Uusi opittava asia	2			
Opitun soveltaminen	1.5			
Muu lähiopetus ja -ohjaus	1			

Kehittämistoiminta:	Kuormitus
Hankeessa työskentely	
Työelämäyhteistyö	

Toiminta oppimisprosessissa:	Kuormitus
Tiedonhaku	
Oppimistehtävä (materiaalit, posterit, harjoitukset)	
Ryhmätyöskentely	
Esityksen valmistaminen ja pitäminen	
Vertaispalautteen antaminen	
Oppimisympäristön ja työvälineiden hallinta	
Käytännön harjoittelu	
Verkkotyöskentely	
Osaamisen osoittaminen tenttimällä	
Muu (avoin kenttä / mikä?)	

Tekstin lukeminen:	Lukunopeus	Kokonais-sivumäärä	Kuormitus
Helppo teksti	10		
Vaativa teksti	5		

Tekstin / raportin tuottaminen:	Kirjoitus-nopeus	Kokonais-sivumäärä	Kuormitus
Osaamisen osoittaminen	1.5		
Syvällisen osaamisen osoittaminen	2.5		

LÄHIOPETUS JA -OHJAUS

ITSENÄINEN OPPIMINEN

KUORMITTAVUUS YHTEENSÄ (tuntia)

LIITE 2. Esimerkki Laurea-ammattikorkeakoulussa laaditusta opintojaksokohtaisesta osaamisen arviointikriteeristöstä. Laurean arviointikriteereissä on määritelty osaamisen tasot kiitettävä (5), tyydyttävä (3-4) ja välttävä (1-2) useiden kohteiden kautta. (LbD-opas, 35)

LAUREA 2010	OSAAMISEN ARVIOINTI	
AMK-TUTKINTO	ALKUVAIHEEN OPISKELIJA	VALMISTUMISVAIHEEN OPISKELIJA
KIITETTÄVÄ arvosana 5 Opiskelija osaa:	<ul style="list-style-type: none">• Käyttää asiantuntevasti ammattikäsitteitä.• Noudattaa työturvallisuusohjeita vastuullisesti ja itsenäisesti.• Perustella toimintaa tutkitun tiedon avulla.• Toimia itsenäisesti ja aloitteellisesti tavoitteiden suunnassa. Toiminta on usein joustavaa, järjestelmällistä, kehittämispainotteista, luovaa ja aktiivista.• Valita toimintaan soveltuvia tekniikoita ja malleja ja perustella valintansa.• Toimia asiakaslähtöisesti ja tilanteenmukaisesti.• Edistää ryhmän toimintaa.• Kriittisesti soveltaa ammattieettisiä periaatteita toiminnassaan.	<ul style="list-style-type: none">• Käyttää asiantuntevasti ja laaja-alaisesti ammattikäsitteitä sekä hallitsee kokonaisuuksia.• Kehittää toimintaympäristönsä työturvallisuutta.• Kehittää toimintatapoja vertailemalla, yhdistelemällä ja valitsemalla tutkittua tietoa.• Toimia aloitteellisesti ja innovatiivisesti tavoitteiden mukaan. Toiminta pääsääntöisesti uutta luovaa, työelämää kehittävää ja selkeän ammatillista.• Valita, yhdistellä ja kehittää toimintaan soveltuvia tekniikoita ja malleja.• Toimia aloitteellisesti ja vastuullisesti asiakassuhteissa sekä ymmärtää asiakkuuden merkityksen kokonaisuuden kannalta.• Kehittää ja uudistaa monialaisen/amatillisen ryhmän toimintaa.• Soveltaa kriittisesti ammattieettisiä periaatteita monimutkaisissa ja ennakoimattomissa tilanteissa.

LIITE 3 Kyselylomake

Opinnäytteeseen liittyi kysely, joka lähetettiin kahdeksalle osuuskunnan toimintaan osallistuneelle toimijalle. Neljän vastanneen tulokset on esitelty asianmukaisissa kappaleissa luvuissa 5 ja 6.

Kyselyn saate:

Tervehdys

Olen kohta puolitoistavuotta opiskellut ammatillisessa opettajakorkeakoulussa Hämeenlinnassa. Valmistuminen hämmöittää joulukuun puolivälissä. Suurin keskeneräinen opintosuoritus on opinnäytetyö, joka liittyy evolaiseen tiimioppimismalliin ja niihin käytännön kokemuksiin, joita on aiheesta saatu vajaan kahden vuoden aikana.

Työn painopiste on tiimioppimisen mallin teoriassa, mutta työn ohjaaja toivoi siihen liitettävän lyhyttä haastatteluosuutta, joka syventäisi työn käytännön näkökulmaa. Muotoilin oheiseen liitteeseen teemasta neljä kysymystä, johon toivon teiltä lyhyitä vastauksia. Kysely on lähetetty vain kymmenelle hengelle, joten jokaisen mielipide on tarpeen. Vastaukset käsitellään nimettöminä, eli kommentteja (kriittisiäkään) ei nimetä kenenkään nimiin. Vastaukset jäävät siten vain minun tietooni.

Opinnäytetyötä ja sen tuloksia tullaan hyödyntämään sekä osuuskunnan toiminnan kehittämisessä että uuden OPSin valmistelussa. Toivon vastauksianne jo tiistaihin 20.11. mennessä.

Annan mielelläni aiheesta lisätietoja

Antti Sipilä

Evolaisen tiimioppimisen malli – kehittämismahdollisuuksia ja palautetta

- 1) Kuinka hyvin tunnet Evon metsäosuuskunnan toimintaperiaatteet? Entä Juho Wälisen pyörittämän metsäosuuskuntahankkeen?
- 2) Mitkä ovat omalta osaltasi suurimmat esteet metsäosuuskunnan kehittämiselle! Onko sinulla mielestäsi mahdollisuus vaikuttaa niihin?
- 3) Jos ajatellaan, että Evon metsäosuuskunta on yrittäjyyden oppimisympäristö. Millainen ulkopuolinen tuki auttaisi sinua tämän oppimisympäristön täysipainoisessa hyödyntämisessä.
- 4) Kaipaako oppimisympäristöön liittyen lisää tiedotusta ja koulutusta?
- 5) Mitä muuta haluaisit sanoa?