



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original article. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Uusitalo, J.T. & Törmälä, U-M. 2021. Monialaisella harjoittelulla vaikuttavuutta oppimiseen. Oamk Journal 64/2021. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021092246937>

Monialaisella harjoittelulla vaikuttavuutta oppimiseen

5.11.2021 - Uusitalo Jaana T., Törmälä Ulla-Maija

Työelämä on muuttunut monella tapaa. Valmistuvilta opiskelijoilta edellytetään uudenlaisia taitoja, ja koulutuksen täytyy vastata tähän haasteeseen. Oulun ammattikorkeakoulussa on päivitetty valmistuvien opiskelijoiden osaamisprofiileja siten, että kansainvälisyys, kestävä kehitys, luovuus ja yrittäjäyys sekä viestintä- ja vuorovaikutustaidot nousevat esiin yhä vahvempina osaamisina. LYSTI-hankkeessa kehitetään näitä taitoja monialaisen harjoittelun avulla. Tässä artikkelissa avataan monialaisen harjoittelun vaikuttavuutta ja sen mittaamista.



Työelämän muutoksen myötä koulutuksen sisältöjä on päivitettävä.

Ammattikorkeakoulututkintoihin sisältyy merkittävä osana ammattiharjoittelu, jossa opiskelija kehittää omaa ammatillista osaamistaan osana työyhteisöä. Harjoittelu

suoritetaan yleensä oman alan työpaikalla, ja sillä on tärkeä rooli koulutuksen vaikuttavuuden näkökulmasta. Harjoittelun laajuus opintopisteinä vaihtelee eri aloilla, mutta kaikkiin tutkintoihin sisältyy ammattiharjoittelua.

Työelämän muutos kohti moninaisuutta ja tiimityötä sekä itseohjautuvuuden korostuminen asettavat uusia osaamisvaatimuksia opiskelijoille. LYSTI-hankkeessa vastataan työelämän vaatimukseen rakentamalla harjoittelulle uusi monialaisen harjoittelun malli. Monialaisessa harjoittelussa eri alojen opiskelijat yhdistävät osaamisena ja oppivat yhdessä tiiminä toteuttamalla yrityksen antaman projektin.

LYSTI-hankkeen pilottivaiheessa Oulun ammattikorkeakoulussa (Oamk) rakennetaan tiimejä, joissa on mukana liiketalouden, sosiaali- ja terveysalan sekä tietojenkäsittelyn opiskelijoita. Hankkeessa tutkitaan harjoittelun vaikuttavuutta eli sitä, saadaanko uudella harjoittelumallilla lisää työelämän tarvitsemaa osaamista ja kokevatko opiskelijat hyötывänsä harjoittelusta.

Hankkeessa tehdään tiiviisti yhteistyötä opettajien, työelämän ja opiskelijoiden kesken. Tämän oletetaan tuottavan uudenlaista kokemusta työelämästä sekä uudenlaista ymmärrystä.

Ytimenä aikaansaaminen ja tavoitteiden toteutuminen

Wengerin [1] mukaan oppiminen on sosiaalinen tapahtuma. Työelämässä oppimista tapahtuu käytännön yhteisöissä, joissa on mahdollista nykyajan asiantuntijuuden kehittyminen. Jäsenillä on erityinen yhteys toisiinsa, koska he jakavat saman kokemuksen [2].

Tämä tarjoaa kaikille mahdollisuuden oppia toisiltaan ja rakentaa yhdessä asiantuntemusta. Hankkeessa käytetään käytännön yhteisön käsitettä hyödyksi monialaisia harjoittelutiimejä koottaessa. Lähtökohtaisesti oletetaan, että osallistujille syntyy uudenlaista ja osaamista. Vaikuttavuusarvioinnin tehtävä on arvioida, onko sitä syntynyt ja onko nykytilanne muuttunut.

Vaikuttavuuden arvioinnin tarkoituksena on varmentaa, tuottavatko käytetyt resurssit tavoitellun tuloksen. Koulutussektorilla muun muassa opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut erilaisia vaikuttavuuden mittareita koulutuksen tulosten seuraamiseen ja arviointiin. Haasteena on, että usein joudutaan tyytymään palautekyselyihin ja varsinainen pidemmän ajan vaikuttavuus on vaikea arvioida.

Sitran vaikuttavuuden askelmerkit -selvityksessä [3] vaikutus määritellään konkreettiseksi muutokseksi ihmisten käyttäytymisessä ja usein myös yhteiskunnan rakenteissa. Vaikutusten tulee olla sellaisia, että ne johtavat yhteiskunnallisen hyödyn syntymiseen. Vaikutukset tarkoittavat suoraan esimerkiksi toiminnan seurauksena saavutettuja muutoksia tuloksissa [4].

Koulutus on vaikuttavaa, jos sen tuottamat valmiudet edistävät yksilön henkistä kasvua sekä yhteiskunnan, kulttuurin ja työelämän kehitystä. [5] Oppimista voidaan arvioida siitä näkökulmasta, onko osaaminen työelämävaatimusten mukaista. Lisäksi vaikuttavuutta voidaan arvioida siitä näkökulmasta, onko se lisännyt yksilön hyvinvointia. Koulutukselta voidaan odottaa myös tehokkuutta, kun sitä tarkastellaan yhteiskunnallisesta näkökulmasta. [6]

Työelämä muuttuu koko ajan. Siksi on tärkeää päivittää myös tavoitteita säännöllisesti yhdessä työnantajien kanssa. Tässä artikkelissa vaikuttavuustavoitteina nähdään työelämän muuttuneet osaamisvaatimukset eli tiivistettynä se, että opiskelijan osaaminen vastaa tämän hetken ja osin tulevaisuudenkin organisaatioiden tarpeita. Opiskelijan näkökulmasta tämän voisi tiivistää myös siten, ettei harjoittelu menisi hukkaan, vaan sitä kautta saa työmarkkinoilla arvostettavaa osaamista.

Vaikuttavan harjoittelun elementit

Vaikuttavuuteen liittyy myös korkeakoulun pedagoginen kulttuuri ja osallistuvien organisaatioiden toimintakulttuurit. Monialaisen harjoittelun tavoitteena on osaltaan muuttaa oppilaitoksen kulttuuria ja opettajien ja opiskelijoiden toimintaa.

Tähän liittyy Oamkin tärkeää strateginen tavoite työelämälähtöisyyden kasvattamisesta. Opettajuuteen kohdistuu tällä hetkellä suuria muutospaineita, ja

opettajista puhutaan yhä enemmän valmentajana kuin tiedon välittäjänä. Uusi yhteisöllinen ja osallistava toimintatapa haastaa perinteisen opettajuuden, eikä oppilaitosten organisaatiokulttuuri välttämättä tue tätä muutosta. Huomioon on kuitenkin otettava, että opiskelijat valmistautuvat tulevaisuuteen, jossa ei ole varmuutta tai turvallisia kiintopisteitä. Korkeakoulut katsovat tätä byrokratian näkökulmasta ja uudistuminen voi olla vaikeaa.

Toisaalta ammattikorkeakoulussa on monenlaisia opettajia ja heidän ammatti-identiteettinsä voi olla hyvin erilainen. Perinteisesti yliopisto-opettajat eivät välttämättä ole kovin innostuneita opettajan ammatista, vaan heidät velvoitetaan siihen osana omaa työtään. [7]

Ammattikorkeakoulussa on yliopistoa enemmän vaatimuksia pedagogiseen osaamiseen ja opettaminen nähdään keskeisenä osana työtä. Työ on kuitenkin muuttumassa enemmän opettamisesta ohjaamiseen, mikä muuttaa opettajan työtä. Näin opettajan ammatti-identiteetti on keskeinen osa vaikuttavuustutkimusta.

Tavoitteena muutos toimijoissa ja toimintatavoissa

Toimintatutkimuksen tavoitteena on muutos. Muutos liittyy tässä tapauksessa sekä harjoittelun toteuttamiseen, opettajien ja opiskelijoiden identiteettiin, että organisaation kulttuurimuutokseen. Monialainen harjoittelu mahdollistaa moninaisen tiimin kokoamisen ja uudenlaisen työtavan käyttöönoton.

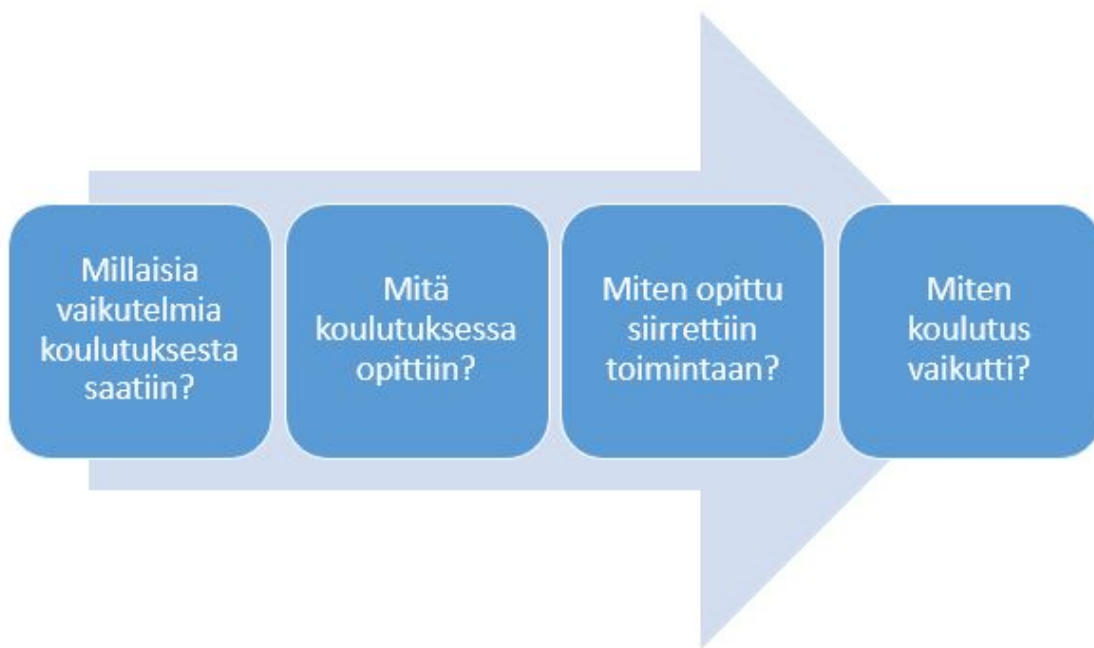
Harjoittelu voidaan nähdä interventiona, jonka avulla pyritään muuttamaan jotakin [8]. LYSTI-hankkeessa kartoitetaan ensin muutostavoitteet. Eri työpajoissa osallistujat määrittävät muutostavoitteita, joista johdetaan tavoitteet koulutukselle.

Vaikuttavuus ei tässä kuitenkaan liity pelkästään osallistujien omaan kokemukseen. Sitä tarkastellaan myös organisaatioedustajien tavoitteiden sekä ammattikorkeakoulun näkökulmista. [9] Tärkeänä osa-alueena on ammattikorkeakoulun kulttuurin kehittäminen [10] [7] [11]. Tutkimuksen alkuvaiheessa opiskelijoille ja opettajille sekä harjoittelun ohjaajille on järjestetty työpajoja.

Aineiston kerääminen on tärkeää sekä lähtökohdan ymmärtämiseksi että tavoitteiden asetannan kannalta. Vaikuttavuus tarkoittaa muutosta nykytilanteeseen, ja siksi on hyvä saada tietoa myös tilanteesta, josta lähdetään liikkeelle.

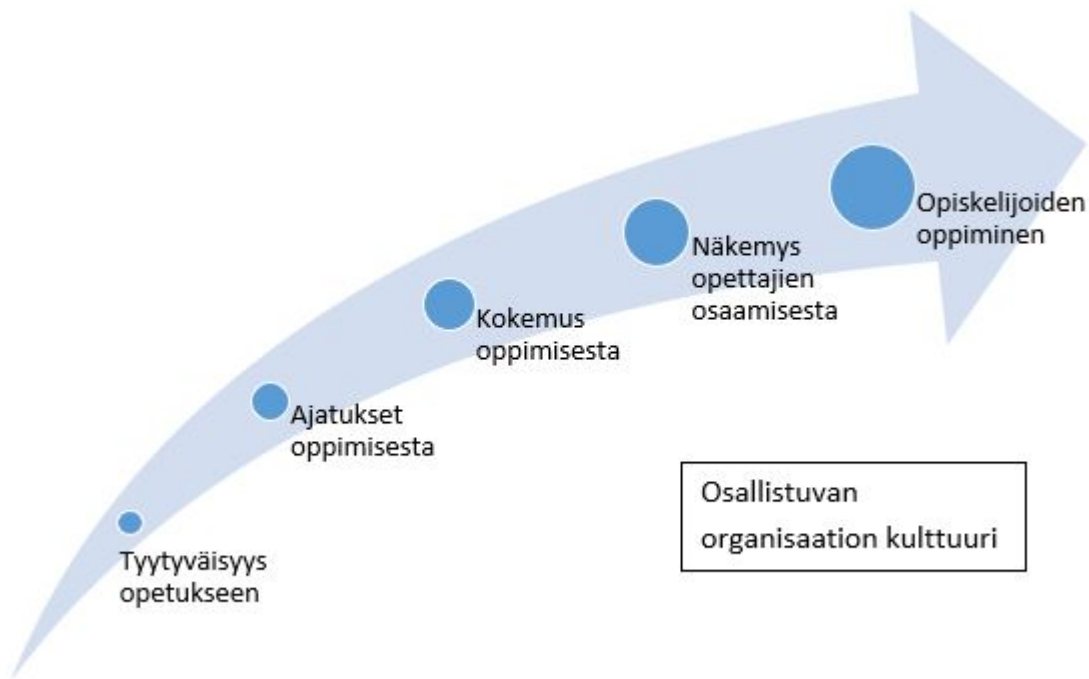
Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin malli

Vaikuttavuuden arvioinnin taustalla on Donald Kirkpatrickin [12] mallia (kuvio 1). Tämä neljän tason lähestymistapa on yksi yleisimmin käytetyistä malleista vaikuttavuutta arvioitaessa.



Erityisesti viimeinen kohta on tärkeä, koska oppimisen tulokset näkyvät vasta käytännön toiminnassa. Pelkkä tyytyväisyys ei välttämättä tarkoita sitä, että harjoittelu olisi vaikuttavaa. Palautekyselyssä käytetään Kreberin ja Brookin (2001) kehittämää mallia, joka puolestaan pohjautuu Kirkpatrickin neljän tason lähestymistapaan.

Mallissa on kuusi eri aluetta, joita arvioidaan. Malli perustuu koulutuksen kehittämiseen ja siihen, että uutta koulutustapaa käyttöönotettaessa on koulutettu opettajat uuden mallin käyttöön. Malli muodostuu kuviossa 2 esitetyistä tekijöistä.



KUVIO 2. Palautekysely koulutuksen vaikuttavuuden toteutumisesta [13]

Mallissa on keskitytty opettajien kokemukseen ja se on ymmärrettävää, koska kyseessä on koulutuksen kehittämisarvioinnin tutkimus. Tässä hankkeessa näkökulmia on enemmän, koska harjoitteluun liittyy enemmän osapuolia ja näkökulmia kuin yksittäiseen opintojaksoon. Mahdollisia odotuksia voi olla myös paljon. Siitä syystä on tutkittu, mitkä ovat opiskelijoiden ja opettajien tavoitteet uudentalaiselle harjoittelumallille.

Hankkeen puolivälin tuloksia ja arviointimallin hahmottelua

Hankkeessa on järjestetty työpajoja opiskelijoille ja opettajille, jossa heidän tavoitteensa ja toiveensa monialaiselle harjoittelulle tunnistettaisiin. Kreberin ja Brookin [13] mallin mukaisesti toteutettu koulutuksen kehittämisarvioinnin tutkimus keskittyy opettajien kokemukseen. LYSTI-hankkeessa monialaisen harjoittelun vaikuttavuutta tutkitaan laajemmin, ei vain opettajan toiminnan, vaan myös opiskelijoiden ja yritysten näkökulmista.

Ensimmäiseksi hankkeen järjestämissä työpajoissa selvitettiin opiskelijoiden ja opettajien tavoitteita sekä mahdollisia esteitä monialaiselle harjoittelulle. Samalla on

tarkasteltu myös mahdollisia esteitä ja mahdollisuuksia toteuttaa monialaisen harjoittelu onnistuneesti.

Opettajien näkökulmasta haasteita ovat ohjaustyöhön käytettävä erittäin vähäinen aika sekä käytännön järjestelyt, kuten kuka hankkii projektit sekä miten eripituiset harjoittelut sovitetaan lukujärjestykseen. Opettajat pohtivat myös mahdollisuutta työelämälähtöisyyden lisäämiseen, ja palautteissa korostuukin sen riittämättömyys.

Opiskelijat näkevät monialaisessa harjoittelussa paljon myönteisiä mahdollisuuksia (kuvio 3), joista kerättiin tietoa kolmessa eri työpajassa. Suurin osa työpajoihin osallistuvista opiskelijoista oli liiketalouden opiskelijoita. Ajatus esimerkiksi uuteen harjoittelupaikkaan tiiminä menemisestä oli myönteinen. Työyhteisöön liittyessä opiskelijoilla olisi oma tiimi ja siinä nähtiin olevan paljon myönteisiä etuja.



KUVIO 3. Opiskelijoiden esittämät mahdollisuudet monialaiselle harjoittelulle

Monialaiseen harjoitteluun liittyy myös mahdollisia esteitä, joiden realisoituessa opiskelijoiden vaikuttavuustavoitteet eivät toteudu. Opiskelijoiden mukaan esteitä ovat:

1. epäselvä projekti yrityksessä

2. se, ettei opi oman ammatin kannalta keskeisiä asioita
3. tiimityön toimimattomuus, vapaamatkustajat tiimissä
4. se, ettei työllisty yritykseen.

Vaikuttavuustavoitteita asetettaessa mahdollisuudet tuleekin huomioida toimenpiteissä, kuten myös esteet mallia suunniteltaessa. Tässä vaiheessa havaittiin, miten kohdeorganisaation sitouttaminen ja perehdytys harjoitteluprosessiin on keskeistä vaikuttavuuden kannalta. Lisäksi olisi hyvä löytää yrityksiä ja organisaatioita, joihin on mahdollisuus myös työllistyä. Ohjausta tarvitaan, jotta vältytään vapaamatkustajaongelmalta ja saadaan koko tiimi osallistumaan työhön.

Uusi toimintatapa haastaa monella tapaa opettajan työtä ja edellyttää kykyä reflektoida. Opiskelijat voivat antaa palautetta, ettei ohjaus ole tavoitteiden mukaista tai ettei harjoittelu ole onnistunut kehittämään heidän osaamistaan. Tällöin täytyy kyetä arvioimaan sisällöt uudelleen ja kehittämään prosessia. Opettajan ammattiin liitetään kuitenkin perinteisesti etukäteen tietäminen ja osaaminen, joten asettuminen yhdessä rakennettavaan uuteen malliin haastaa erityisesti opettajat. Toisaalta myös opiskelijat odottavat vastauksia ja selkeitä ohjeita ja tämäntyypisen harjoittelun on tarkoitus kehittää nimenomaan itseohjautuvuutta.

Vaikuttavuuden kannalta olisi hyvä mitata opettajien opetuskykyä etukäteen ja arvioida se uudelleen monialaisen harjoittelun ohjaamisen jälkeen. Opettajien työpajoissa tuli esille, että tällainen harjoittelun ohjaus muuttaa käsitystä opettamisesta ja ohjaamisesta. Tiiviissä työelämäyhteistyössä myös opettajien osaaminen kasvaa.

Osaamisen kehittyminen on yksi keskeinen osa työhyvinvointia ja onnistuneesti toteutettuna tämä lisää myös opettajien osaamista ja sitä kautta myös työssä onnistumisen kokemusta.

Oppimisen ja opettamisen tapa muuttuu

Työelämän muutoksen myötä myös ammattikorkeakoulujen on tarpeen muuttaa opettamisen ja ohjaamisen tapoja. Työtä tehdään koko ajan, ja monialainen harjoittelu antaa siihen yhden uuden pedagogisen lähestymistavan. Tiimityössä yhdessä kansainvälisten opiskelijoiden ja eri alojen opiskelijoiden kanssa oppimiskäsitys voi muuttua. Näin se antaa paremmin valmiuksia myös kohdata työelämän haasteita.

Wengerin [1] mukaan ihminen oppii aina osallistuessaan käytäntöyhteisöihin (communities of practice). Se on myös Kreberin ja Brookin [12] mallissa yhtenä vaikuttavuusarvioinnin kriteerinä: miten oppimiskäsitys on muuttunut ja miten opettaminen ja oppiminen muuttuvat?

Vaikuttavuuden näkökulmasta on tärkeää saada palautetta opiskelijoilta siitä, toteutuvatko monialaisessa harjoittelussa asetetut tavoitteet. Tarvitaan myös opiskelijoiden kokemus käytännön yhteisöstä: edistääkö se oppimista ja mitä on opittu?

Uusitalo Jaana T., yliopettaja
Oulun ammattikorkeakoulu, liiketalous

Törmälä Ulla-Maija, projektipäällikkö
Oulun ammattikorkeakoulu, liiketalous

Lähteet

[1] Wenger, E. 2001. Communities of Practice and Social Learning System. Routledge.

[2] Wenger, E. 2004. Knowledge management as a doughnut: Shaping your knowledge strategy through communities of practice. Ivey Business Journal 68 (3), 1–8. Hakupäivä 18.8.2021.

<https://iveybusinessjournal.com/publication/knowledge-management-as-a-doughnut/>

- [3] Heliskoski, J., Humala, H., Kopola, R., Tonteri, A. & Tykkyläinen, S. 2018. Vaikuttavuuden askelmerkit. Työkaluja ja esimerkkejä palveluntuottajille. Sitran selvityksiä 130. Hakupäivä 1.9.2021. <https://www.sitra.fi/julkaisut/vaikuttavuuden-askelmerkit/>
- [4] Gertler, P. J., Martinez, S., Premand, P., Rawlings, L. B. & Vermeersch, C. M. J. 2016. Impact Evaluation in Practice. 2nd ed. Washington, D. C.: World Bank Publications.
- [5] Opetushallitus. 1998. Koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalli. Arviointi 2/1998.
- [6] Korkeakoski, E. & Tynjälä, P. 2010. Johdanto. Teoksessa E. Korkeakoski & P. Tynjälä (toim.) Hyötyä ja vaikuttavuutta arvioinnista. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 50. Hakupäivä 1.9.2021. https://karvi.fi/app/uploads/2014/09/KAN_50.pdf
- [7] Knight, P. T. 2002. Being a teacher in higher education. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- [8] Rauste-von Wright, M., von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.
- [9] Raivola, R., Valtonen, P. & Vuorensyrjä, M. 2000. Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Teoksessa R. Raivola (toim.) Vaikuttavuutta koulutukseen, 11–28). Suomen Akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Helsinki: Edita.
- [10] Knight, P. T. & Trowler, P. R. 2000. Department-level cultures and the improvement of learning and teaching. *Studies in Higher Education* 25 (1), 69–83. Hakupäivä 1.9.2021. <https://doi.org/10.1080/030750700116028>
- [11] Levander, L. & Repo-Kaarento, S. 2005. Changing teaching and learning culture in higher education. Towards systemic educational development. International Consortium for Education Development Proceedings, June 21–23, 2004, Ottawa, Canada.

[12] Kirkpatrick, D. 1996. Revisiting Kirkpatrick's four-level-model. Training & Development 1, 54–57.

[13] Kreber, C. & Brook, P. 2001. Impact evaluation of educational development programmes. International Journal for Academic Development 6 (2), 96–109.
Hakupäivä 1.9.2021. <https://doi.org/10.1080/13601440110090749>

METATIEDOT

Tyyppi: Artikkel

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 64/2021

Julkaisuvuosi: 2021

Tekijätiedot: Uusitalo Jaana T., Törmälä Ulla-Maija

Oikeudet: CC BY-SA 4.0

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021092246937>

Tiivistelmä: LYSTI-hankkeessa vastataan työelämän vaatimukseen rakentamalla harjoittelulle uusi monialaisen harjoittelun malli. Monialaisessa harjoittelussa eri alojen opiskelijat yhdistävät osaamisena ja oppivat yhdessä tiiminä toteuttamalla yrityksen antaman projektin. Hankkeesta on meneillään pilottivaihe. Opiskelijat suorittavat harjoittelua paikallisissa organisaatioissa ja samalla tutkitaan, miten monialainen harjoittelu toimii sekä miten opiskelijat sen kokevat. Samalla kerätään organisaatioiden kokemuksia ja kehitetään monialaisen harjoittelun mallia. Harjoittelun vaikuttavuutta arvioidaan hankkeessa. Tavoitteena on, että opiskelijat ja organisaatiot kokisivat monialaisesta harjoittelusta olevan hyötyä oppimisen kannalta. Artikkelissa on käsitelty vaikuttavuuden arviointia ja mittaamista sekä uudenlaista oppimisen näkökulmaa.