



HAAGA-HELIA
ammattikorkeakoulu

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

Aija Töytäri-Nyrhinen (toim.)



TANSSII AMMATTIKORKEAKOULUJEN KANSSA – Opettajuuden kehittämistä yhdessä



HAAGA-HELIA
PUHEENVUOROJA
3/2008



TANSSII
AMMATTIKORKEAKOULUJEN
KANSSA
– Opettajuuden kehittämistä yhdessä

Julkaisujen myynti

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Contact Centre

puh. (09) 2296 5240 ■ asiakaspalvelu@haaga-helia.fi

© kirjoittajat ja HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

HAAGA-HELIA:n julkaisusarja

Puheenvuoroja 3/2008

Teos on suojattu tekijänoikeuslailla (404/61). Teoksen valokopiointi kielletty, ellei valokopiointiin ole hankittu lupaa. Lisätietoja luvista ja niiden sisällöstä antaa Kopiosto ry, www.kopiosto.fi. Teoksen tai sen osan digitaalinen kopioiminen tai muuntelu on ehdottomasti kielletty.

Julkaisija: HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
Julkaisujen myynti: HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Taitto: Oy Graaf Ab/Minna Solismaa
Kannen kuva: Hasse Lönnberg

ISSN: 1796-7643

ISBN: 978-952-5685-46-6 (pdf)

Edita Helsinki 2008

Sisällys

Lukijalle.....	7
Johdanto	9

Teema 1 –Opettajat työelämän kehittämistehtävissä.....13

Onko työelämän kehittämistehtävä hankkeistanut myös opettajan työn?	15
Tarvitaanko ammattikorkeakoulun opettajia kehittämään työelämää?	16
Opettajan uudet roolit: rajanylittäjä, muutosagentti, kehittämiskumppani ja spider..	17
Teematyöskentelyn tavoitteet ja tehtävät	18
Teemaryhmän toimintatavat.....	18
Yhteistyö.....	19
Julkaiseminen.....	19
1. Porvoo Campus kohtaamispaikaksi	21
Taustaa	21
Porvoo Campus -konsepti	21
Työelämän kanssa	23
Haasteena yhteinen kieli ja yhteiset toimintatavat.....	23
2. Opetuksen ja T&K:n integrointi	24
3. Aluekehitystyöhön osallistuvien opettajien osaamisen kehittäminen – kokemuksia JYKE-hankkeesta	25
4. FUTIS - Tulevaisuuden työ ja innovatiiviset palvelut – tutkimus- ja kehitysohjelma työelämän ja ammattikorkeakoulun kohtauspaikkana	27
5. Opettajuus Diakonia-ammattikorkeakoulun (DIAK) työelämän oppi- misympäristöissä	29
Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak).....	29
Uudenlaista oppimista ja opettajuutta etsimässä	29
Työelämän oppimisympäristöt Diakissa	29
Aikataulu, aineiston keruu ja analysointi	30
6. Viestinnän käytänteiden kehittäminen tutkimus- ja kehitystyössä	33
Tutkimus- ja kehitystyö jossa käyttäjä toimii	34
Viestimisen tapa muuttaa toimintaa	35
7. Integratiiviset oppimisympäristöt (INTO) –pedagoginen kehittämis- hanke T&K-toiminnan ja opetuksen lähentämiseksi	37
Osahankkeen tavoitteet	37
Hankkeen sisältö ja toteutustavat	37
Aikataulu	38
8. Tutkivan oppimisen konteksti	39

9. Sairaanhoidajakoulutuksen gerontologisen hoitotyön vaihtoehtoisten ammattiopintojen opetus suunnitelman integroiminen osaksi vanhustyön arkea, OIVA-hanke	41
10. Neuvottelevan työtavan kehittäminen laboratoriotyössä	43
11. Millaista on AMK- opiskelua ja työtoiminnan kehittämistä edistävä kumppanuus?	45
Hankkeen päämäärät	45
Hankkeen yhteyshenkilöt	45
Yhteistyöhankkeen toteutuminen vuosien 2007–2009 aikana – keskeiset vaiheet ja aikataulutus	46

Teema 2 –Yhteisöllisyys ammattikorkeakoulun opettajan työn rajapinnoissa

Käsitteiden moninaisuutta	49
Yhteisöllisyys opettajan työn rajapinnoissa	50
Yhteisöllisyyden kehittäminen eri hankkeissa	53

Yksikön toimintojen ja työskentelytapojen yhteisöllinen kehittäminen

12. Kehittyvä opettajuus integroidussa opetuksessa ja työelämäyhteistyössä	55
Osahankkeen tavoitteet	55
Kuvaus hankkeesta	56
Aikataulu ja prosessi	56
13. Tiimiopettajuuden kehittämisohjelma Vaasan ammattikorkeakoulussa	58
Osahankkeen tavoitteet	58
Kuvaus hankkeesta	58
Aikataulu	58
14. POOLI	59
Osahankkeen tavoitteet	59
Kuvaus hankkeesta	59
Aikataulu ja prosessi	60
15. Uudistuva opettajuus -PD-ohjelma	61
PD-ohjelman tavoitteet	61
PD-ohjelman kuvaus	61
Aikataulu ja prosessi	63
16. Utvärdering av utbildningens kvalitet	64
Projektets mål	64
Projektbeskrivning	64
Tidtabell och verksamhetsformer	65

Ammattikorkeakoulun eri yksikköjen yhteisöllisten toimintatapojen kehittäminen.....

17. Dialogi	66
--------------------------	-----------

Osahankkeen tavoitteet	66
Kuvaus hankkeesta	66
Aikataulu ja prosessi	67

Ammattikorkeakoulun toimintojen, työskentelytapojen ja työelämäyhteistyön yhteisöllinen kehittäminen68

18. Hyvinvointiklinikka – yrittäjämäisen, työelämäläheisen oppimis- ja kehitystoimintaympäristön perustaminen SeAMKin sosiaali- ja terveysalalla.....	68
Osahankkeen tavoitteet	68
Kuvaus hankkeesta	69
Aikataulu ja prosessi	70

Ammattikorkeakoulun tai –koulujen verkostotoiminnan yhteisöllinen kehittäminen.....72

19. Verkko-ohjauksen oppimistilojen kehittäminen	72
Osahankkeen tavoitteet	72
Kuvaus hankkeesta	72
Aikataulu ja prosessi	73
20. Yksilön toiminnasta yhteistoimijuuteen.....	76
Osahankkeen tavoitteet	76
Kuvaus hankkeesta	77
Aikataulu ja prosessi	77

Teema 3 –Organisaation tuki opettajan työn kehittämiseksi 79

Organisaation tukea opettajan työlle etsimässä.....	81
Teemaryhmän toiminta	81
Teeman tulevaisuus.....	83
21. Bottom up – Top down – pedagoginen strategia yhteisöllisyyden kontekstina	85
Pedagogisen toiminnan kehittämisen eteneminen	87
22. Hyvää hyrinää tiedossa TAMKissa	89
Miten plastinen tyhjiö TAMKissa voitetaan?.....	89
23. Luova ja osaava Jamkilainen–kuvaus opettajan osaamisen kehittämisestä osana laajempaa osaamisen johtamisen hanketta.....	90
24. Dialogilla plastisen tyhjiön kimppuun	92
25. Lärarskapet i förändringens kalejdoskop	94
Bakgrund	94
Syfte.....	94
Tillvägagångssätt	94
26. JOPE – plastisen tyhjiön täyttäjä	96
JOPE – johtaja ja opettaja (2007–2009)	96

27. Organisaation tuki ohjaustyön kehittämiselle	
–HAMK:n opiskelijan ohjauksen kehittäminen	99
Mitä ollaan tekemässä ja miksi?	99
Miten edetään? Mistä syntyy organisaation tuki?	102
28. Palveluiden innovaatiotoimintaa edistävän oppimisympäristön kehittäminen	
Laurea ammattikorkeakoulun Leppävaaran toimipisteessä	104
Osahankkeen tavoitteet	104
Kuvaus hankkeesta	105
Hankkeen aikataulu	105
29. Rovaniemen ammattikorkeakoulun (RAMK) henkilöstön osaamisen kehittämishanke v. 2007–2008	107
Kehittämistyön viitekehys	107
Kehittämistyön tavoitteet	107
Kehittämisprosessi	108
Tulokset	111
30. Esteetön ja yhdenvertainen korkeakoulu	
– millainen ja miten? ESOK, 2006 – 2009	112
31. Att fylla ett plastiskt tomrum	114
32. Virtuaaliopetuksen pedagogiikan kehittämishanke	116
Osahankkeen tavoitteet	116
Kuvaus hankkeesta	116
Aikataulu	116
Kirjoittajat	117
Tanssii ammattikorkeakoulujen kanssa	123

Lukijalle

*Tulla joksikin on enemmän kuin olla sitä, miksi tuli.
Puhtaimmin tulemisen muoto on oppimisella. Siksikään
ei saa lakata oppimasta.*

Markku Envall

■ Tämä Markku Envallin aforismi tiivistää hyvin suomalaisen ammattikorkeakoulutuksen pyrkimyksiä: tulla joksikin, joka on enemmän kuin alun alkaen suunniteltiin. Se edellyttää, että koskaan ei saa lakata oppimasta.

Ammattikorkeakoulussa opetus on ymmärretty keskeisenä tehtävänä. Onkin sanottu, että ammattikorkeakoulussa sankarin rooli kuuluisi korkeatasoisille opettajille. Uudenlaista sankaruutta voisi löytyä ammattikorkeakoulujen alueellisesta kehittämistehtävästä ja tutkimus- ja kehitystyöstä. Tämän kirjan tarkoituksena on johdattaa lukijat ammattikorkeakoulun opettajuuteen ja siihen liittyviin kehittymishaasteisiin.

Ammattikorkeakouluissa on noin 6000 päätoimista opettajaa. Monet opettajista ovat olleet ammattikorkeakouluja edeltäneiden oppilaitosten opettajia. Ammattikorkeakoulun uudenlaiset tehtävät ja kelpoisuusvaatimukset edellyttivät opettajilta uutta osaamista, myös oman tutkinnon tason nostamista. Siksi ensimmäiset toimintavuodet olivat usein opiskelun aikaa. Oman osaamisen uudistamisen vaatimukset eivät kuitenkaan loppuneet ammattikorkeakoulujen vakinaistuessa. Enää ei riitä, että on opetustaidoiltaan hyvä opettaja ja oman oppiaineen asiantuntija. Tänään edellytetään, että opettaja on refleктоiva tutkija sekä eettisesti näkemyksellinen ja aktiivinen yhteiskunnan kehittäjä.

Erilaisten tilastotietojen kautta voidaan kuvata ammattikorkeakoulun opettajaa ja hänen työtään. Tilastokeskuksen vuonna 2004–2005 tekemän ajankäytön seurantalutkimuksen mukaan keskimääräinen ammattikorkeakoulun opettajan viikkotyöaika on 41 tuntia. Ammattikorkeakouluopettajan työssä painottuu edelleen opetus: opetuksen osuus opettajan työajasta on 74 %, kun se on yliopistossa 43 %. Tutkimus- ja kehitystyöhön opettaja käyttää ammattikorkeakoulussa työajastaan 10 % ja yliopiston opettaja 39 %. Muiden tehtävien osuus on ammattikorkeakoulussa 16 % ja yliopistossa 18 %. Ammattikorkeakoulun opettajista ylemmän korkeakou-

lututkinnon suorittaneita on kaksi kolmesta. Opettajista yli 50 -vuotiaita on neljännes. Opettajakoulutus puuttuu 16 %. Nämä luvut kertovat sekä uusien opettajien rekrytoinnin että ammatillisen ja pedagogisen osaamisen kehitystyön tarpeellisuudesta. Myös tutkimus- ja kehitystyö ja sen yhdistäminen opetukseen edellyttää erikoisosaamista.

Työelämän ja toimintaympäristön nopea muuttuminen kuten muutokset tuotantotavoissa, tietotekninen kehitys, kasvanut projektitoiminta ja kansainvälistyminen haastavat ammattikorkeakoulun opettajat jatkuvasti sekä ammatilliseen että pedagogiseen uudistumiseen. Ammattikorkeakoulun opettajien työhön vaikuttaa myös korkeakoulutuksen määrällinen lisääntyminen. Kun korkeakouluihin hakeutuu ikäluokasta noin puolet, se merkitsee opiskelijaryhmien heterogeenistumista. Ammattikorkeakouluissa on kiinnitetty huomiota opettajien osaamisen kehittämiseen ja jaksamiseen tilanteessa, jossa työelämän muutokset ja korkeakoulujen rakenteellinen kehittäminen heijastuvat yhä selkeämmin ja nopeammin ammattikorkeakoulujen arkeen. Korkeakoulut eivät kehity vain hallinnollisilla päätöksillä – ammattikorkeakoulujen tulevaisuus liittyy kiinteästi opettajien osaamisen jatkuvaan kehittymiseen ja opettajien kykyyn innostua joka päivä uudelleen.

Riitta Käyhkö

ohjausryhmän puheenjohtaja
KEKO-verkosto

Johdanto

■ Ammattikorkeakouluopettajan jatkuvasti muuttuvien ja uudelleen määrittyvien tehtävien takia on tärkeää vahvistaa ja ennakoida ammattikorkeakoulujen roolia, opettajien identiteettiä ja osaamisen kehittämistä.

Kehittyvä ammattikorkeakoulun opettajuus, **KEKO –verkosto 2007–2009**, on Opetusministeriön tukema valtakunnallinen ammattikorkeakoulun opettajuutta kehittävä verkostohanke, jonka taustalla on sekä ammattikorkeakoulujen että niiden opettajien toimintaympäristön muutos. Verkostohankkeessa pyritään selvittämään ammattikorkeakoulujen muutostarpeiden vaikutuksia opettajan työhön ja siihen, miten opettajien kasvaviin työn vaatimuksiin voidaan vastata. Verkostossa luodaan ja tutkitaan ammattikorkeakoulun opettajuuteen liittyviä toimintamalleja, sovelletaan niitä ammattikorkeakoulujen kehittämistoimintaan ja julkaisetaan verkostotoiminnassa syntyviä tuloksia.

KEKO –verkosto on koonnut ammattikorkeakoulujen toimijoita yhdessä kehittämään muuttuvaa opettajuutta. Opettajat ovat ammattikorkeakoulujen suurin työntekijäryhmä, jonka osaaminen ja työssäjaksaminen määrittelevät suurelta osin ammattikorkeakoulujen menestymisen. Opettajat ovat ammattikorkeakoulujen Human Capacity, jonka osaamisen varaan toiminnan laatu pitkälti rakentuu.

KEKO –verkoston koordinoinnista vastaa HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, joka on käynyt läpi tälle ajalle tyypillisen ammattikorkeakoulujen yhdistymisen. Ammatillinen opettajakorkeakoulu toteutti aiemmin ammattikorkeakoulun opettajuushankkeen (2004–2006), jonka tulosten perusteella muodostettiin seuraavan kehittämisverkoston teemat. KEKO –verkostossa kehittämisen kohteina ovat tällä hetkellä ammattikorkeakouluissa opettajuuden kannalta ajankohtaiset teemat eli **Opettajat työelämän kehittämistehtävissä, Yhteisöllisyys opettajan työn rajapinnoissa ja Organisaation tuki opettajan työlle**. Lähes kaikki ammattikorkeakoulut ovat verkostotoiminnassa mukana noin 40:llä kehittämishankkeellaan. Verkostotoimintaan osallistuminen avaa näkymän tämän päivän ammattikorkeakoulun opettajuuteen ja sen kehittämisen moninaisuuteen.

KEKO –verkoston kehittämistavoitteena on edesauttaa ammattikorkeakouluja täyttämään niiden yhteiskunnallista tehtävää, vahvistaa am-

mattikorkeakoulujen kilpailukykyä sekä tukea opettajien työssäjaksamista ja osaamisen kehittymistä. Verkostotoiminnalla pyritään edesauttamaan ammattikorkeakouluja vastaamaan sekä työelämän että opiskelijoiden oppimisen uusiin ja muuttuviin vaatimuksiin, tukemaan aluevaikutavuutta ja lisäämään ammattikorkeakoulujen välistä sekä ammatillisten opettajakorkeakoulujen keskinäistä yhteistyötä. Verkostotoiminnan tuloksina ammattikorkeakouluopettajan osaaminen on kehittynyt, opettajan työtä tukevia toimintamalleja on syntynyt ja niitä on otettu käyttöön ja ammatilliset opettajakorkeakoulut ovat yhdessä kehittäneet ammattikorkeakoulupedagogiikkaa.

Verkostohankkeen suunnittelussa on käytetty GOPP –hanketyöpajaa (Goal Oriented Project Planning), jossa on määritelty verkostotoiminnan tausta ja tarve, tavoitteet, organisaatio, johtaminen, kohderyhmät, tuotokset, tarvittavat toimenpiteet, resurssit ja raportointitavat. Hanketyöpaja toteutetaan kerran vuodessa, jolloin arvioidaan verkostotoiminnan tuloksia ja tarkistetaan hankkeen suunta. Verkostohankkeen vetäjänä toimii kokopäivätoiminen projektipäällikkö.

Ohjausryhmä osallistuu verkostohankkeen suunnitteluun ja seuraa sekä arvioi sen toteutumista kokouksissaan 4–5 kertaa vuodessa. Ohjausryhmään (13 henkilöä) kuuluu yhteiskunnan eri tahojen edustajia ja puheenjohtajan toimii Kemi-Tornio ammattikorkeakoulun rehtori. Koordinointiryhmä (7 henkilöä) kokoontuu kuukausittain valmistelemaan ja toteuttamaan verkoston toimintaa. Ryhmään kuuluu projektipäällikön lisäksi HAAGA-HELIA Ammatillisen opettajakorkeakoulun yliopettajia, tutkimuspäällikkö sekä osa-aikainen tutkimusassistentti.

Ammatillisten opettajakorkeakoulujen asiantuntijat (10 henkilöä) ohjaavat ammattikorkeakoulujen osahankkeita teemaryhmäkohtaisissa tapaamisissa 3–4 kertaa vuodessa sekä valtakunnallisissa seminaareissa 1–2 kertaa vuodessa. Teemaryhmien vetäjät työskentelevät yhdessä muutaman kerran vuodessa sekä yhteisten ohjauskäsitysten ja –toteutusten suunnittelua että ammatillisten opettajakorkeakoulujen yhteistyötä varten.

KEKO –verkostossa tutkitaan ammattikorkeakoulujen pedagogista johtamista sekä yksilöiden ja yhteisöjen osaamisena että opettajien osaamisen kehittämisenä. Lisäksi tutkimuksen kohteina ovat ammattikorkeakouluopettajan esimiehen tuki opettajan työn muutoksessa ja ammattikorkeakouluopettajan arjen uudelleen järjestäytymistä yhteiskunnan, erityisesti koulutuksen uudelleenrakenteistumisen kontekstissa.

KEKO –verkoston toimijat osallistuvat aktiivisesti yhteistyöhön muiden Opetusministeriön tukemien verkostohankkeiden kanssa mm. tiedottamalla verkostotoiminnasta ja järjestämällä yhteisiä valtakunnallisia seminaareja synergiaetujen saavuttamiseksi.

Tässä kirjassa esitellään KEKO –verkostossa tällä hetkellä mukana olevia ammattikorkeakoulujen opettajuuden kehittämishankkeita, joita ohjataan kolmessa eri teemaryhmässä. Hankkeiden lukumäärä kuvastaa sitä laajaa kehittämistyötä, joka on parhaillaan käynnissä Suomen ammattikorkeakouluissa opettajien työelämän kehittämistehtävien, yhteisöllisyyden ja asiantuntijuuden jakamisen sekä pedagogisen johtamisen ja opettajan työn edellytysten tukemiseksi. Kirja palvelee myös KEKO –verkostossa toimivia ammattikorkeakoulujen kehittäjiä kohtaamaan toisensa ja löytämään yhteisiä, yhdessä eteenpäin vietäviä kehittämisteemoja.

KEKO –verkostoa koskevat tiedot löytyvät osoitteesta
www.amk-ope.fi.

Aija Töytäri-Nyrhinen

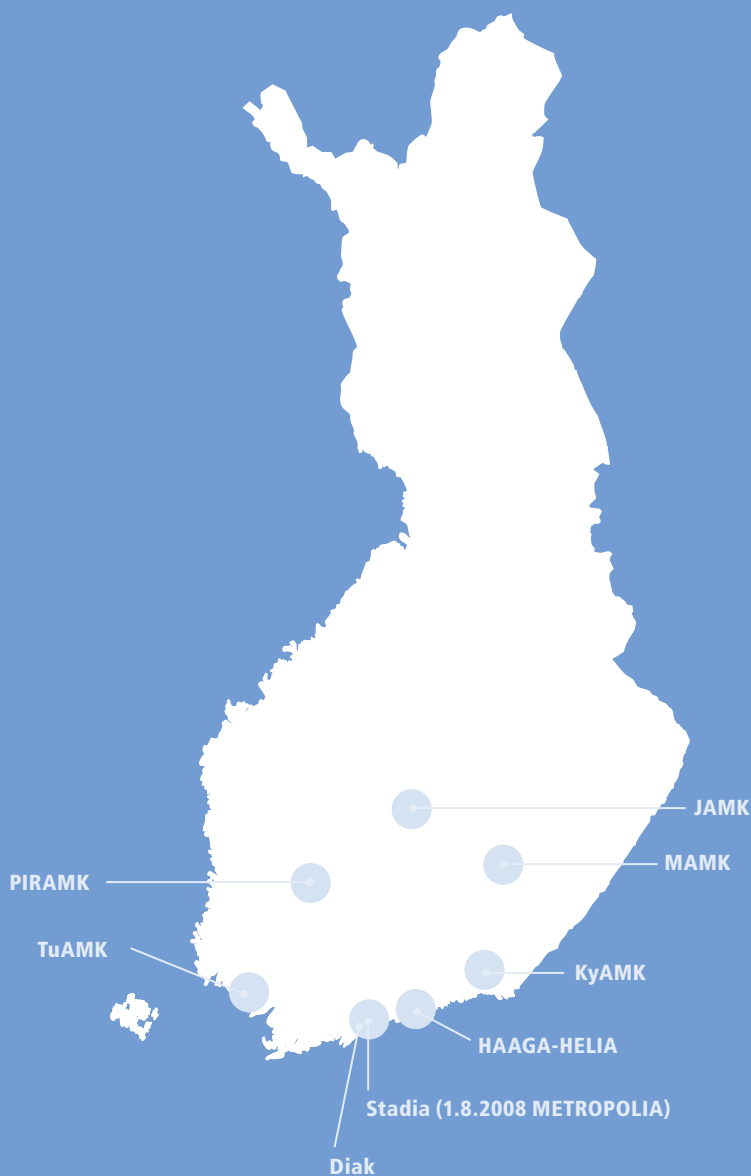
projektipäällikkö

KEKO-verkosto

Teema 1

Opettajat työelämän kehittämistehtävissä

*Liisa Vanhanen-Nuutinen, Sirpa Laitinen-Väänänen,
Martti Majuri, Kirsti Weissmann*



Opettajat työelämän kehittämistehtävissä

■ 'Opettajat työelämän kehittämistehtävissä' on yksi kolmesta Kehittyvä ammattikorkeakoulunopettajuus -verkoston (KEKO) kehittämisteemasta. Aihetta tarkastellaan teoreettisista ja käytännöllisistä lähtökohdista todellisten tutkimus- ja kehittämishankkeiden kautta, joissa teemaryhmässä mukana olevat henkilöt, opettajat, eri ammattikorkeakouluista ja eri koulutusaloilta toimivat. Hankkeissa opettajat tekevät yhteistyötä opiskelijoiden, eri alojen opettajien ja työelämän edustajien kanssa. Analysoimalla opettajuutta ja opettajana toimimista edellä mainituissa hankkeissa pyritään kuvaamaan opettajuuden käyttö- ja julkiteoriaa (Argyris & Schön, 1977). Hankkeissa kehitetään tutkimus- ja kehittämistyötä ja opetusta integroivia toimintamalleja ja ratkaisuja, uusia oppimisympäristöjä yhteistyössä työelämän kanssa ja työelämälähtöistä hankepedagogiikkaa.

Onko työelämän kehittämistehtävä hankkeistanut myös opettajan työn?

Ammattikorkeakoulujen aluekehitys- sekä tutkimus- ja kehittämistyö haastavat luomaan ja kehittämään uusia toimintamalleja opettajan työhön. Se muuttaa myös opettajan työkuva, joka näin monipuolistuu ja laajentuu perinteisen opetustyön ulkopuolelle. Pedagogiikka, joka on aiemmin mielletty opettajuuden omimmaksi alueeksi, saa uusia ulottuvuuksia tai paremminkin vaatii laajentumista työelämän kehittämisen suuntaan. Myös työelämän muutokset aiheuttavat painetta opettajan osaamiselle. Käsitteet kuten konsultti, kehittäjä, tutkija-kehittäjä, ankkuroituvat ammattikorkeakouluopettajan työnkuvaan yhä vahvemmin. Nämä vaatimukset voivat yksittäisen opettajan työn näkökulmasta näyttäytyä ajoittain jopa kaoottisilta. Savonmäki (2007) kirjoittaa tutkimuksessaan: *'Voimakkain ilmaus on "hankehelvetti", jolla opettaja viittaa työn hankkeistumiseen ja pätkittymiseen. Opettajat joutuvat olemaan monessa irralliseksi koetussa hankkeessa mukana. ... Työ on kokonaisuudessaan hankkeistunut myös sisäisen toiminnan osalta: opetussuunnitelmatyö, erilaiset suunnittelu- ja kehittämistyöryhmät ja tiimitoiminta saavat työn näyttämään tehokkaalta.'*

Ammattikorkeakouluopettajan työssä korostuu oman ammattialan sisällöllisen yleisosaaminen, mutta erityisesti tutkimus- ja kehitystoiminnassa tarvitaan myös syvällistä erikoisosaamista. Ammatillisen käytännön toistamisen lisäksi opettajan odotetaan myös tuottavan uutta tietoa ja osaamista. Yhä useamman opettajan työssä painottuvat tutkimus, työelämän kehittämistehtävät ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Näyttää todennäköiseltä, että opettajien työkuvat erilaistuvat entistä selkeämmin (Auvinen 2004).

Tarvitaanko ammattikorkeakoulun opettajia kehittämään työelämää?

Työpaikoilla on helppoa löytää opiskelijoille oppimistehtävien aihepiirejä, jopa pienimuotoisia kehittämishankkeita, joita he toteuttavat yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Työelämässä suhtaudutaan ylipäättään myönteisesti ammattikorkeakouluopiskelijoiden osallistumiseen työelämän kehittämistehtäviin ja opiskelijoiden kokemukset todellisessa työelämässä tehdyistä hankkeista ovat voittopuolisesti myönteisiä. Ammattikorkeakouluopettajien roolia työelämän kehittämisessä sen sijaan on vaikeampi hahmottaa. Opettajat itse ovat epävarmoja omasta osaamisestaan työelämän kehittämisessä ja arvioivat kriittisesti omaa osaamistaan työelämän kehittämistehtävissä. (Vanhanen-Nuutinen, Helenius, Järvinen, Lumme, Soine-Rajanummi, Spets, Taajamo & Lambert 2006) Hyrkkäsen (2007) mukaan opettajat kokivat työelämäprojektien onnistumisen tiellä olevan useita esteitä sekä työelämässä että omassa työssään. Oman toimintansa muuttamisen esteiksi opettajat kokivat mm. ohjaustyön välineiden puuttumisen moninaisella tavalla tehtäviin työelämäprojekteihin, puutteellisen projektiosaamisen ja kokemattomuuden toimia monialaisessa työryhmässä. Syitä epävarmuuteen voi olla useita; omasta työelämäkokemuksesta voi olla pitkä aika, on toimittu lähinnä nuorten parissa ja käsitys oppilaitoksen toimintakulttuurista sekä opettajuudesta voi olla aikansa elänyt (Majuri & Eerola 2007a,b).

Työelämän kehittämishankkeet tarjoavat mahdollisuuden hiljaisen tiedon siirtymiselle ja jaetun asiantuntijuuden kehittymiselle (esim. Poikela & Poikela 2005). Ammattikorkeakoulujen sisäisessä toiminnassa opettajien työelämän kehittämistehtävään sisältyy kuitenkin monia jännitteitä. Suntion ja Konkolan (2003) mukaan koulun sisällä jännitteitä aiheuttavia tekijöitä ovat hankkeiden henkilöityminen, tutkimus- ja kehitystyön ja opetuksen eriarvoisuus opettajan työn määrittelyssä, tutkimus- ja kehittämistyön toimintakäytäntöjen epäselvyys ja yhdessä tekemisen kulttuurin puuttuminen ammattikorkeakouluopettajan työstä. Opettajat eivät myös-

kään ole kovinkaan vakuuttuneita omien työelämäyhteyksiensä riittävydestä ja tiiviyydestä. Työelämäyhteyttä pyritään pitämään yllä opetuksessa, mutta esimerkiksi oman alueen työelämän tuntemus arvioidaan heikoksi (Viitala & Lehtelä 2006).

Opettajan uudet roolit: rajanylittäjä, muutosagentti, kehittämiskumppani ja spider

Työelämän ja koulutuksen rajavyöhyketoiminnan näkökulmasta ammattikorkeakouluopettajan toimintaa on kuvattu rajanylittäjänä, muutosagenttina, kehittämiskumppanina ja spiderina. Nämä roolit kuvaavat opettajan toimintaa neuvottelijana, tiedon ja yhteistoiminnan rakentajana ja koordinoijana sekä verkostotyön rakentajana ja ylläpitäjänä. Oppilaitoksen ja opettajan rooliksi muotoutuu kollektiivinen muutosagentti, joka tekee yhteistyötä paikallisten työyhteisöjen kanssa (Lambert, Reunanen & Helle 2005, ks. myös Spets 2007, Vanhanen-Nuutinen ym. 2006). Tuomi-Gröhn (2000) esittää työelämän kehittämiseen käytettäväksi yhteistyötiimejä, joissa opettajat ja opiskelijat yhdessä työelämän toimijoiden kanssa pyrkivät löytämään ja tuottamaan kehittyneempiä työtapoja ja työvälineitä. Oppilaitokset ja työpaikat voivat tehdä yhteistyötä opiskelijoiden oppimiseen kytkeytyvien kehittämisprojektien muodossa, joista on vastuussa opiskelijan, opettajan ja työelämän toimijan muodostama yhteistoiminnallinen tiimi. Tässä tiimissä kullakin toimijalla voidaan nähdä asiantuntijuuden näkökulmasta olevan erilainen lähtökohta ja valmius yhteistyön rakentamisessa. Opettajan asiantuntijuuteen kuuluu substanssitudon ja pedagogisen tiedon hallinta, joiden ajatellaan integroituvan pedagogiseksi sisältötiedoksi (Tynjälä 2004). Kuitenkin uudenlaisen ammattikorkeakouluopettajuuden näkökulmasta työelämän kehittämistehtävä haastaa opettajaa tarkastelemaan työtoiminnan kohteena työtehtävää, jossa prosessissa opiskelijan oppiminen mahdollistuu. Toisin kuin perinteisessä opettajuudessa, jossa pedagoginen opettaja-opiskelija kytkentä on ensisijainen. Työelämän toimijat taas ovat asiantuntijoita käytännön tekemisessä ja kokemuksen kautta hankitussa käytännöntiedossa, johon teoreettinen tieto integroituu. He tuntevat työ- ja toimintaympäristön ja sieltä tulevat kehittämisen vaateet paremmin kuin opettajat. Opiskelijat taas, noviiseina asiantuntijoina toimivat omaa ammatillisuuttaan ja asiantuntijuuttaan kehittäen. (Talvitie & Laitinen-Väänänen 2008.)

Teematyöskentelyn tavoitteet ja tehtävät

'Opettajat työelämän kehittämistehtävissä' -teemaryhmän tavoitteena on laajentaa ymmärrystä opettajuuden rakentumisesta ja muotoutumisesta työelämän kehittämistehtävissä, ja minkälaista uutta osaamista työelämän kehittämistehtävät edellyttävät opettajilta.

Teeman aihepiirissä jätetään vähemmälle huomiolle opiskelijoiden työharjoittelun ohjaus, mikäli työharjoittelun yhteyteen ei ole suunniteltu opinnäytetyötä ns. työelämäprojektina, sekä opettajien osallistuminen sellaisiin tutkimus- ja kehittämishankkeisiin, joissa ei ole yhteyksiä ope-
tukseen.

Selvittääksemme ja kirkastaaksemme, mitä opettajuus on työelämän ke-
hittämistehtävissä, lähestymme teemaa seuraavien kysymysten kautta:

1. Miten opettajat rakentavat ja ylläpitävät *työelämäyhteistyötä*?
2. Mitä uusia *työelämää kehittäviä* opetusta, tutkimusta ja kehit-
tämistä yhdistäviä *ratkaisuja ja malleja* ammattikorkeakouluissa
on kehitetty? Minkälaisena opettajan työ näyttäytyy näissä rat-
kaisuissa ja malleissa?
3. Millaista osaamista, ominaisuuksia ja taitoja opettajilta edellyte-
tään työelämän kehittämistehtävissä?

Teemaryhmän toimintatavat

KEKO-verkoston toimesta järjestetään vuosittain 3–4 teematapaamista, joissa työskennellään yhteistoiminnallisesti. Opettajuutta jäsennetään tapaamisissa erilaisin osallistavin menetelmin. Teemaryhmätyöskente-
lyn yhteydessä kerätään opettajien työelämäkertomuksia, joiden kautta opettajuutta mallinnetaan. Työskentelyä ohjaavat ammatillisten opettaja-
korkeakoulujen opettajat.

Työskentely tapaamisissa etenee seuraavan mallin mukaan:

4. Tapaamisen teemasta esitetään työskentelyä virittävä alustus joko jonkin teematyöskentelyyn osallistuvan hankkeen toimesta tai muuna asiantuntija-alustuksena.
5. Osallistujat työskentelevät teemasta johdettujen kysymysten pa-
rissa.
6. Työskentelyn tuotoksia analysoidaan yhteisesti.
7. Tapaamiset dokumentoidaan KEKO-verkoston blogiin.

Tavoitteena on, että tapaamisten ja verkkotyöskentelyn tuloksena saadaan mallinnettua opettajuutta työelämän hankkeissa teemoittain. Hankkeen lopussa eri vaiheiden työskentelyn tulokset kootaan ja analysoidaan.

Yhteistyö

Teeman puitteissa verkostoidutaan ammattikorkeakoulun kehittämisverkostojen (esim. AMKtutka ja Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämisverkosto) kanssa järjestämällä esimerkiksi asiantuntijavaihtoa ja yhteisiä tapaamisia.

Julkaiseminen

KEKO-verkoston yhteisiin julkaisuihin kirjoittamisen lisäksi teemaryhmän osallistujia kannustetaan kirjoittamaan ja julkaisemaan hankkeissaan erilaisilla julkaisufoorumeilla ja käyttämään hyväkseen hankekirjoittamiseen kehitettyjä työvälineitä (Lambert 2008, Lambert & Vanhanen-Nuutinen 2008, Vanhanen-Nuutinen 2008). Valmisteilla olevia julkaisuja voidaan käsitellä teemaryhmätapaamisissa. Teemaryhmätapaamisissa voidaan myös levittää osahankkeista julkaistuja tekstejä ja muuta ajankohtaista tapaamisten aihepiireihin liittyviä julkaisuja.

Lähteet:

- Argyris, C. & Schön, D. 1977. *Theory in practice. Increasing professional effectiveness.* Jossey-Bass Publisher, Lontoo.
- Auvinen, P. 2004. Ammatillisen käytännön toistajasta monipuoliseksi aluekehittäjäksi? Ammattikorkeakoulu-uudistus ja opettajan työn muutos vuosina 1992–2010. Joensuun yliopisto: Kasvatustieteellisiä julkaisuja nro 100.
- Hyrkkänen, U. 2007. Käsitteistä ajatuksen poluille. Ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystoiminnan konseptin kehittäminen. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 210. Yliopistopaino, Helsinki.
- Lambert, P., Reunanen, R. & Helle, M. 2005. Ammattikorkeakoulun oppimisverkostossa kehittyvä uudenlaista oppimista. *Aikuiskasvatus*, 1(25): 47–57.
- Lambert, P. 2008. Kirjoittaminen osana moniäänistä hanketoimintaa. *Osaaja-verkkolehti*, no. 1. www.osaaja.net
- Lambert, P. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2008. Hankekirjoittamisen ja -julkaisemisen ohjeistus opinnäytetyössä. *Osaaja-verkkolehti*, no. 1. www.osaaja.net
- Majuri, M. ja Eerola, T. 2007a. Työelämäyhteistyö – ammatillisen peruskoulutuksen ytimessä. Teoksessa: Jääskeläinen, Laukia, Luukkainen, Mutka ja Remes. 2007. *Ammattikasvatuksen soihdunkantaa.* Opetus 2000. PS-kustannus.

- Majuri, M. ja Eerola, T. 2007b. Eivät he muuta tekisikään. Tarkastelussa työpaikkaohjaajien koulutus, opettajien työelämäjaksot ja työssäoppiminen. Opetushallitus. Edita Prima 2007.
- Poikela, E. & Poikela, S.(eds). 2005. PBL in Context. Bridging Work and Education. Tampere University Press.
- Savonmäki, P. 2007. Opettajien kollegiaalinen yhteistyö ammattikorkeakoulussa. Mikropoliittinen näkökulma opettajuuteen. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuksia 23. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.
- Spets, A. 2007. Hanketyöpaja opettajankoulutuksen, ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyön rakentajana. HAAGA-HELIA Tutkimuksia 3. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Suntio, A.-T. & Konkola, R. 2003. Opettajan työn muuttuminen ammattikorkeakoulussa – T&K-toiminnan haasteita ja kehittämishdotouksia. KeVer-verkkolehti no.4. <http://www.kever.fi>
- Talvitie, U. & Laitinen-Väänänen, S. 2008. Innovatiivisten asiantuntijoiden kehittäminen ammatillisen korkeakoulun ja työelämän yhteistyön haasteena. Julkaisematon käsikirjoitus.
- Tynjälä, P. 2004. Asiantuntijuus ja työkuultuurit opettajan ammatissa. Kasvatus 35 (2), 174–190.
- Tuomi-Gröhn, T. 2000. Työssäoppimisen teoreettisia lähtökohtia. Aikuiskasvatus 20 (4), 325–331.
- Vanhanen-Nuutinen, L. 2008. Työelämäläheinen yhteiskirjoittaminen. Osaaja-verkkolehti, no. 1. www.osaaja.net
- Vanhanen-Nuutinen, L., Helenius, J., Järvinen R.M., Lumme, R., Soine-Rajanummi, S., Spets, A., Taajamo, T. & Lambert, P. 2006. Työ kehittyy ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyöverkostossa. Teoksessa: Kotila, H. (toim.) Opettajana ammattikorkeakoulussa. Edita Oy. Sivut: 242–260.
- Viitala, T. & Lehtelä, P.-L. 2006. Ammattikorkeakouluopettajan työ ja pedagogisen ajattelun taustanäkemykset – Kyselytutkimus Oulun seudun ammattikorkeakoulun opettajille. KeVer-verkkolehti no. 4. <http://www.kever.fi>

1. Porvoo Campus kohtaamispaikaksi

*HAAGA-HELIA Ammattikorkeakoulu, Porvoon yksikkö
Lis-Marie Enroth-Niemi*

Taustaa

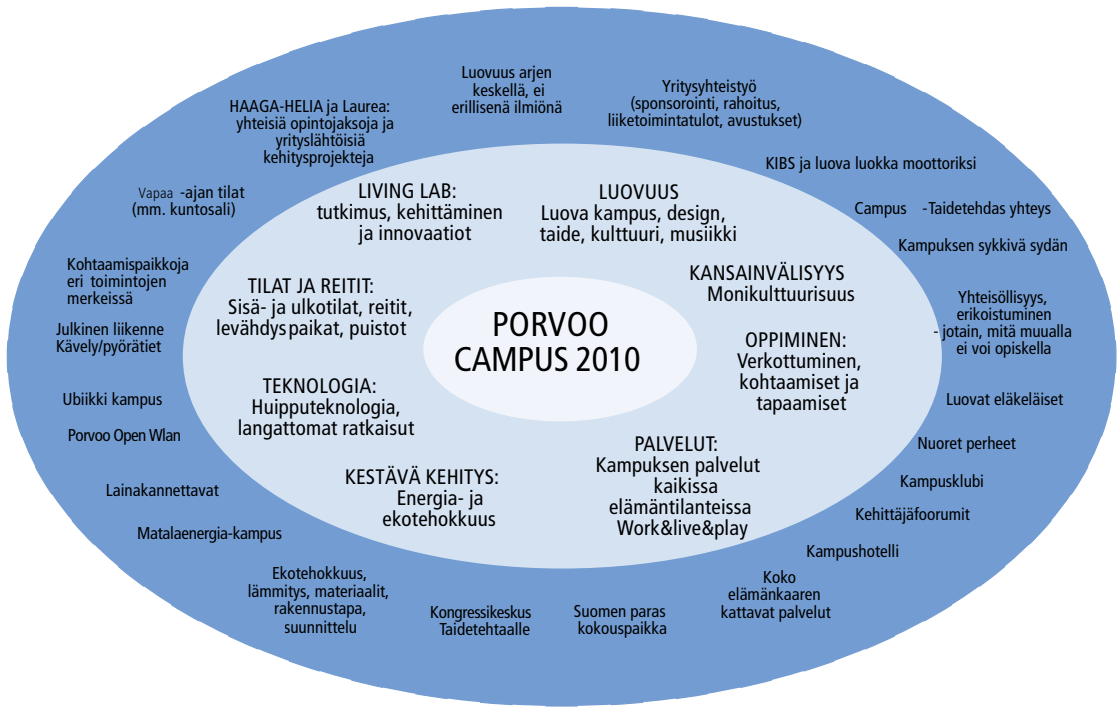
■ HAAGA-HELIA Porvoon yksikkö on perustamisestaan asti toiminut kahdessa, nykyään jopa kolmessa eri toimipisteessä. Vuokrasopimukset ovat voimassa 31.7.2010 saakka. Keväällä 2005 alkoi keskustelu ja toiminta yhtenäisen tilan saamiseksi syyslukukaudeksi 2010. Porvoon kaupunki, joka on vuokratilojen pääasiallinen omistaja, asetti ensimmäisen työryhmän jonka tehtäväksi tuli kartoittaa erilaisia tilavaihtoehtoja yhdessä muiden oppilaitosten edustajien kanssa. Yhteistyö Laurean ammattikorkeakoulun Porvoon toimipisteen edustajien kanssa oli jo ennestään alkanut hyvin. Työryhmän loppuraportti toi esille kaksi vaihtoehtoa; toinen uudisrakennus ja toinen WSOYn entisen tehdasrakennuksen korjaus. Ammattikorkeakoulujen päättävät elimet olivat uudisrakennuksen kannalla ja näin alkoi Porvoon Campuksen suunnittelu yhdessä Porvoon kaupungin kanssa. Kaupunki suhtautui hyvin myönteisesti laajaksi kohtaamispaikaksi suunniteltuun hankkeeseen ja valtuusto päätti tontista, kunnallistekniikasta ja investointituesta joulukuussa 2007.

Porvoo Campus -konsepti

Monipuolinen ja laaja keskustelu uudesta toimitilasta oli synnyttänyt yhteisen näkemyksen tulevaisuuden korkeakoulutilasta. Nähtiin sen olevan paljon enemmän kuin pelkästään koulurakennus. Tästä lähtökohdasta alkoi nk. Campus Concept –ryhmän työ. Ryhmän työskentelyssä korostuu käyttäjälähtöisyys. Campus nähdään työn ja oppimisen, asumisen ja arjen sekä vapaa-ajan ja harrastamisen keskuksena. Campuksen toimintaideana on käytännönläheinen projektityöskentely yhdessä Porvoon kaupungin, yritysten ja käyttäjien kanssa. Puhutaankin Living Labista – toimintaympäristöstä, jossa tuotteita ja palveluja kehittävät yritykset voivat tavata arkikäyttäjiä heidän arkiympäristössään yhdessä tutkijoiden ja kehittäjien kanssa. Tulevan sijaintinsa ansiosta, Porvoon Taidetehtaan vierellä kehittyvällä Länsirannalla, korostuu myös luovuus. Taidetehtas on paitsi

Suvisoiton tunnettu konserttitali myös kymmenien taiteentekijöiden työtila. Dynaaminen kaupunkikampus yhdistää asumista, työntekoa ja vapaa-aikaa ja houkuttelee osaamista sekä osajia. Sen tarkoitus on myös olla porvoolaisten arjen ja juhlan keskus toimien kaksikielisesti ja moniäänisesti.

Konsultti Kimmo Rönkä järjesti syksyllä 2007 kolme workshop-seminaaria otsikolla ”Osaaminen näkyväksi”. Oheinen kuva syntyi työskentelyn tuloksena.



Työelämän kanssa

Porvoo Campuksen varsinaiset kehittäjät ovat Laurean ja HAAGA-HELIAN opiskelijat ja henkilökunta, Porvoon kaupungin ja alueen elinkeinoelämän edistäjät sekä tutkimus- ja kehittämisspalveluja tuottavat yritykset ja yhteisöt. Nämä toimijat tulevat luomaan Campuksen ytimen, joka verkostomaisesti kerää käyttäjiä ja soveltajia.

Kahden ammattikorkeakoulun henkilöstö omaa valtavan pedagogisen osaamisen. Opiskelijoilla on tuore näkemys oppimisen reunaehdoista ja työelämä tuo omat realiteettinsa elävään oppimisen laboratorioon. Yhdistellen tietoa ja taitoa on tavoitteena luoda oppimisympäristö, jossa työelämä on mukana jokapäiväisessä toiminnassa. Tällöin korostuvat tutkiva ja kehittävä oppiminen, yhteistyö yritysten kanssa sekä alueellinen kehittäminen. Oppimisnäkemys perustuu tutkivaan yhteisölliseen oppimistoimintaan, jossa painottuvat ongelmaperustainen oppiminen (Problem Based Learning) ja käytäntöperustainen oppiminen (Practice Based Learning) sekä Learning by Developing (LbD).

Haasteena yhteinen kieli ja yhteiset toimintatavat

Tulevaisuuden yhteiskunta on verkostoyhteiskunta, jossa pääpaino on ihmisissä ja niiden välisissä suhteissa. Opiskelijoiden tulee valmistuttuaan olla luovia, rohkeita ja terveellä itsetunnolla varustettuja. Yhteisestä oppimisesta odotetaan sosiaalisia innovaatioita, jotka muuttavat toimintatapoja ja rakenteita sekä uuden luomista tarkoittaen oman osaamisen jakamista yhdessä kehittämiseen ja jalostamiseen. Haasteena on yhteisen kielen ja toimintatapojen löytäminen kun ihmiset hahmottavat maailmaa erilailla. Keskeinen luottamus on edellytys hyvälle yhteistyölle.

Osaamisen kehittäminen on tulevaisuudessa merkittävä tuote. Samoin ovat uudet oppimiskäsitteet, joissa teknologia tukee oppimista vuorovaikutteisesti työssä, vapaa-ajalla ja koulutuksessa. Oppiminen on ajasta ja paikasta riippumatonta ja teknologia on osa ympäristöä, jota emme edes huomaa. Siinä korostuvat materiaalit, vuorovaikutteisuus ja toiminnallisuus.

Tilat toimivat työ- ja organisaatiokulttuurin sekä oppimisen rakentamisen tukena. Mitä sitten tarvitaan jatkossa? Kohtaamistiloja, hanke-ympäristöjä, työpajoja, laboratorioita etc. Tilat tulee suunnitella kumppanuusnäkökulmasta, hierarkioita purkaen, opiskelija-opettaja-asiakäytännön näkökulmasta. Tarvitaan muutettavissa olevat, elävät ja joustavat tilat, joihin on helppo tulla ja joissa on helppo tehdä yhteistyötä.

2. Opetuksen ja T&K:n integrointi

*Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala
Pirkko Perttinen*

Oсаханккeen tavoitteet

■ Tavoitteena on kehittää T&K:n ja opetuksen yhdistäviä ratkaisuja ja malleja erilaisissa oppimisympäristöissä osana Sosiaali- ja terveysalan (Sote) sisäistä pedagogista hanketta: ”Osaamisen ja oppimisympäristöjen uudistuminen.”

Hанккeen sisältö ja toteutustavat

Hанккeen ensimmäisessä vaiheessa (kevät 2008) kerätään tietoa toimintakäytänteistä, joilla opettajat ovat yhdistäneet opetusta ja tutkimusta ja kehittämistä. Käytänteitä selvitetään mm. seuraavien kysymysten kautta:

- Mikä on kehittämistä ja tutkimista?
- Miten saadaan työelämän tutkimus- ja kehittämishankkeita riittävästi ja opettajien tietoon ajoissa integroinnin suunnittelua varten?
- Miten opetuksen ja tutkimuksen ja kehittämisen integroinnin suunnittelu on toteutettu?
- Miten integrointi on näkynyt sopimuskäytännöissä työelämän kanssa ja millä foorumeilla ja miten siitä on sovittu?
- Miten opiskelijoiden oppimisprosessi on varmistettu?
- Mitä opettajan työ on ollut integroinnissa?
- Miten opiskelijan oppimista/osaamista on arvioitu?

Aineistoa kerätään haastatteleamalla JAMK/Soten ja mahdollisesti muiden alojen kokemusta omaavia opettajia sekä hyödynnetään Soten ja työelämän kehittämishankkeissa tuotettua aihetta sivuavaa tietoa. Lisäksi kartoitetaan olemassa olevia käytänteitä ja malleja kirjallisuuden pohjalta.

Syksyn 2008 mallinnetaan opetuksen ja T&K:n integrointi ja pilotoidaan jossakin tutkimus- tai kehittämishankkeessa.

Aikataulu

1.1.2008 - 31.12.2008

3. Aluekehitystyöhön osallistuvien opettajien osaamisen kehittäminen – kokemuksia JYKE-hankkeesta

*Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Jaana Teriö*

■ Jyväskylän ammattikorkeakoulussa on ollut käynnissä yritysten kehittämishanke, jonka avulla on kehitetty niin yritysten liiketoiminta-osaamista kuin koulutusorganisaatioiden opettajien ja asiantuntijoiden analyysi- ja kehittämisosaamistakin. Samalla kehittämishankkeessa on rakennettu Jyväskylän yliopiston, ammattikorkeakoulun sekä aikuisopiston yhteistä seutujen kehittämisen toimintamallia. Projekti on toiminut Joutsan seudulla Keski-Suomessa nimellä JYKE (JYKE – Joutsan seudun yritysten kehittämishanke).

Yritysmailmassa, etenkin pienyrittäjien kohdalla, pelkän kouluttamisen aika on ohi. Yrittäjät toivovat kehittämisapua ja konkreettisia työkaluja. Lisäksi he haluavat saada osallistumiselleen välitöntä hyötyä ja arvoa. Yrittäjyyden tutkimukset osoittavat, että yrittäjä haluaa juuri omaan yritykseensä sovellettua tietoa. JYKE-hankkeen alussa havaitsimme, että yrittäjät odottivat yrityskohtaista kehittämistä ja suoraa ongelmanratkaisua juuri omiin haasteisiinsa ja tarpeisiinsa. Tilannetta vaikeutti lisäksi se, että yritykset olivat elinkaaren eri vaiheessa ja osaamistaso oli vaihteleva. Tämä teki tilanteesta haastavan ja projektissa jouduttiin muuttamaan joitakin osin suunniteltuja toimenpiteitä, mikä aiheutti luonnollisesti epävarmuuden tunteita. Perusteellisempi keskustelu yrittäjien toiveista selvensi tarpeita ja päädyimme yrityskohtaiseen kehittämisapuun, mikä vaikutti toimivalta ratkaisulta tässä tilanteessa.

Yllä kuvatun tilanteen ansiosta olemme ryhtyneet viemään opettajasta kehittäjäksi -ajatusta eteenpäin. Haluamme olla seutujen yrityksille kehittäjäkumppani – emme pelkkä kouluttaja. Edessä on kysymys siitä, minkälainen käsitys opettajalla on aikuisten oppimisesta ja kuinka hän pystyy pedagogista osaamistaan hyödyntämään aikuisten ja vaikkapa yrittäjien oppimisen edistämiseksi. Yrittäjät eivät kaipaa tietoa, vaan he tarvitsevat ”särön”, joka auttaa heitä havaitsemaan oppimistarpeensa. He tarvitsevat kokemuksia, jotka ravistelevat aiemmin opittua ja koettua. Opettajat voivat toimia peilaajina, yrittäjän valmentajina ja erilaisilla menetelmillä ja omalla asiantuntijuudellaan auttaa yrittäjää kehittämään omaa toimintaansa.

Opettajalla on siis erilaisia rooleja hänen toimiessaan työelämän kanssa tiiviissä vuorovaikutuksessa. Välillä on tarvetta ns. ”opettajapuheelle” eli perinteiselle opettajaroolille, välillä pitää olla ohjaaja, joka mahdollistaa opiskelijan oppimisen mahdollisimman tehokkaasti vaikkapa harjoittelutilanteessa tai projektitehtävissä. Nykyään ainakin Jyväskylän ammattikorkeakoulussa pitää olla myös toisinaan suoraan yrittäjän kanssa toimiva kehittäjä, joka edesauttaa muutosprosessien käynnistymistä pienyritysten arjessa. Haastava, mutta kovin mielenkiintoinen muutos on käynnissä. Tämä vaatii kuitenkin sitä, että opettajan osaamista ja sen kehittymistä tuetaan, sillä myös opettaja tarvitsee koulutusta ja valmennusta uuden roolin omaksumiseen. JYKE-hankkeessa pyrittiin avoimeen keskusteluun, jatkuvaan arviointiin ja yhteiseen toiminnan kehittämiseen.

Opettajuudella on pitkät perinteet. Ammattikorkeakoulutasolla pedagogiikka ja oppiminen on nähty historiallisesti tarkasteltuna tiedon ja tietotaidon lisäämisenä pääasiassa nuorille opiskelijoille. Myös oppimiskäsityksen laajentaminen ja aikuisten oppimisen erityispiirteiden tunnistaminen ja ymmärtäminen pitää sisällyttää henkilöstön arkipäivän osaamiseen. Mikä tärkeintä, opetus- ja kehittämistehtävissä olevien henkilöiden on uskallettava heittäytyä tuntemattomaan ja hyväksyttävä se, että oppimistarpeet ja tilanteet ovat muuttuneet maailman muutoksen mukana. Meidänkin on muututtava ja hyväksyttävä oma rajallisuutemme uudessa tehtävässä. Se vaatii todellisen asiantuntijuuden kehittymistä, eli reflektoivaa otetta myös oman osaamisen kehittämiseen.

Ainoastaan onnistumiset ja erinomaiset suoritukset eivät rakenna selaista itsearviointikykyä ja laaja-alaisuutta, joita asiantuntijoilta odotetaan työelämässä ja työelämän kehittämisessä. Tämä on oleellinen seikka, kun mietitään opettajien omaa kehittymistä ja roolin muuttumista kohti työelämän kehittäjän roolia. Joskus on koettava epäonnistumisia ja havaittava itsessään kehittämiskohtia, jotta niistä voi ottaa opikseen ja samalla kehittää omaa ammatillista minuuttaan ja asiantuntijuuttaan.

Ammattikorkeakoulun henkilöstön ydiosaamista on pedagogiikka. Siinä voimme olla parhaita. Tätä osaamista pitää hyödyntää niissä kumppanuussuhteissa, joita ryhdytään rakentamaan työelämän kanssa. Pienyrittäjien toiminta on haastavaa turbulentsissa toimintaympäristössään, sillä heillä ei ole ”aikaa” palata miettimään oppimaansa tai reflektoida kriittisesti tekemänsä ja kokemaansa. Tässä voisi olla mahdollista hyödyntää aitoa pedagogista osaamista ja vahvuutta rakentamalla asiakkaille erilaisia oppimisympäristöjä. Lisäarvo, jonka pedagogiikan asiantuntijat pystyvät esimerkiksi liiketoiminnan kehittämisessä yrittäjille antamaan, on merkityksen saaminen koetulle eli oppimisen edistäminen yrittäjän omassa toimintaympäristössä.

4. FUTIS - Tulevaisuuden työ ja innovatiiviset palvelut – tutkimus- ja kehitysohjelma työelämän ja ammattikorkeakoulun kohtauspaikkana

*Turun ammattikorkeakoulu
Eila Jylhä*

■ Turun ammattikorkeakoulun viidestä tutkimusohjelmasta yksi on vuonna 2006 käynnistynyt FUTIS- Tulevaisuuden työ ja innovatiiviset palvelut (Future Work and Inovative Services 2006–2012). Perusteluna ohjelmatoiminnan käynnistämiseksi ammattikorkeakoulussa oli, että työelämää palveleva tutkimus- ja kehittämistoiminta tarvitsee projektitoimintamuodon rinnalle toisen toimintamallin, jolla voidaan tukea sekä ammattikorkeakoulun että työelämän pitkäjänteistä kehittämistä. Opetuksen ja T&K-toiminnan tulisi muodostaa ehjä ja vuorovaikutteinen kokonaisuus, joka pystyy vastaamaan ammattikorkeakouluun kohdistuviin uusiin haasteisiin. Ohjelmatoiminnasta haluamme luoda areenan, jossa työelämän asiantuntijat, ammattikorkeakoulun toimijat ja opiskelijat oppivat yhteisten kehittämistehtävien äärellä (ks. kohteellinen oppiminen, Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2004).

FUTIS-ohjelman piirissä selvitetään uudenlaisten työtapojen vaikutuksia työhön ja sovelletaan hankittua tietoa erityisesti johtamiseen, esimiestyöhön sekä työyhteisöjen toimintaan. Myös palveluiden kehittämisen ja tuottamisen muutokset ovat tutkimuksen kohteina. Kumuloituvaa monialaista tietoa sovelletaan palveluliiketoimintaan, uusiin palvelutuotteisiin sekä palveluprosessien ja –ketjujen toimivuuden tehostamiseen yrityksissä ja julkisella sektorilla.

FUTIS muodostaa alueellisesti merkittävän tulevaisuuden työhön ja innovatiivisiin palveluihin suuntautuvan oppimis- ja kehittämisfoorumin (Innovative Future Knowledge Factory) työelämän edustajille, ammattikorkeakoulujen toimijoille ja opiskelijoille. Tällä foorumin tai ”tehtaan” rakentamisessa kiinnitetään huomiota paitsi fyysisiin tiloihin, niin erityisesti myös oppimiseen ja kehittymiseen inspiroivien sosiaalisten ja mielen-tilojen mahdollistamiseen, tavoitteena on ”henkinen kylpylä”.

Mitä FUTIS-ohjelmassa sitten tehdään? On menossa useita projekteja, joiden laajuus vaihtelee yhden asiakasorganisaation muutaman kuukauden pituisesta toiminnan kehittämisprosessista useamman vuoden monialais-

ten toimijoiden hankkeisiin. Esimerkkinä yhdelle asiakkaalle toteutetusta hankkeesta on C-Life Tulevaisuuden risteilijäkonseptin kehittäminen. Tähän projektiin osallistui opiskelijoita ja opettajia eri koulutusohjelmista sekä asiakasyrityksen edustajia ja he käyttivät työskentelyssään hyväksi tulevaisuustutkimuksen sekä innovaatio- ja tuotekehityksen malleja ja menetelmiä. Opiskelijat ja opettajat sekä yritysedustajat saivat valmistusta näiden menetelmien käyttöön. Kokemus oli - osallistujien sanoilla kuvaten - erittäin myönteinen ja innostava, mukaansatempaava. Tulokset puhuivat myös puolestaan: nähtiin upeita suorituksia, jolla tuotettiin innovatiivisia ratkaisuja.

FUTIS-ohjelmassa on muuttuva työ vahvasti esillä. Tutkimme ja kehitämme muun muassa modernin työn uutta esimies-alaistoinnin konseptia yhdessä useiden yritysten ja organisaatioiden kanssa. Tässä projektissa Tämän projektin yhtenä tuotoksena syntyy valmennusohjelma yritysten kokeiltavaksi ja aikanaan tuotteistettavaksi työelämän kehittämispalvelutuotteeksi. Mobiilin työn kuormitus- ja työhyvinvointitekijöitä ja niiden arviointimenetelmiä tutkitaan myös omana projektinaan. Yksi ohjelman projekteista on Usability of Shopping centers, jossa on mukana opiskelijoita ja opettajia tutkimassa ja kehittämässä kauppakeskusten käytettävyyden arviointimittaristoa.

FUTIS-ohjelman julkaisussa Työtä, tietoa ja tutkimusta tänään – innovaatioita tulevaan (Turun ammattikorkeakoulun Raportteja 62) kerrotaan tarkemmin hankkeista.

5. Opettajuus Diakonia-ammattikorkeakoulun (DIAK) työelämän oppimisympäristöissä

*Diakonia-ammattikorkeakoulu
Paula Koistinen, Päivi Vuokila-Oikkonen*

Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak)

■ Diak on verkostoammattikorkeakoulu, jonka yksiköt sijaitsevat ympäri Suomea: Diak Itä, Diak Etelä, Diak Länsi ja Diak Pohjoinen. Yksiköihin kuuluu yhdestä kolmeen toimipaikkaa. Diakissa annetaan sosiaali- ja terveystieteiden, viestinnän ja viittomakielen tulkinnon koulutusta. Sairaanhoidon tutkintoon on mahdollista liittää kirkon diakoniatyöhön liittyvä kelpoisuus ja sosionomin tutkintoon tämän lisäksi kirkon nuorisotyöhön liittyvät kelpoisuudet omina suuntautumisvaihtoehtoinaan.

Uudenlaista oppimista ja opettajuutta etsimässä

Ammatteihin liittyvässä koulutuksessa perinteinen malli on, että teoria opitaan luokkahuoneissa ja opittua teoriaa sovelletaan käytäntöön harjoittelujaksoilla. Ammattikorkeakoulujen kehittäessä tutkimus- ja aluekehitystoimintaansa (Ammattikorkeakoululaki 351/2003) myös oppiminen ja opettajuus ovat alkaneet saada uusia muotoja. Tiedon ja teorian oppiminen ja sen käyttäminen eivät ole enää erillisiä prosesseja, vaan näissä liikutaan uudella rajavyöhykkeellä, jonka hallitseminen edellyttää toiminnan pedagogista suunnittelua niin opiskelijan oppimisprosessien kuin myös työelämässä olevan hiljaisen tiedon esille tuomisessa (Komonen 2007). Opettajan odotetaan ohjaavan näitä mainittuja prosesseja sen lisäksi, kun hän on itse myös oppijan, työelämäkumppanin ja tutkijan roolissa (esim. Janhonen 2007, Komonen 2007, Raij 2006, Vesterinen 2001).

Työelämän oppimisympäristöt Diakissa

Diakin työelämän oppimisympäristöissä kehitetään työyhteisöjä ja tuottavat tutkimukseen perustuvaa tietoa ja uusia taitoja ammattien kehittämiseen. Työelämän oppimisympäristöissä tapahtuva opiskelu parantaa opiskelijoiden mahdollisuuksia työelämälähtöiseen oppimiseen, se tukee heidän

ammattillista kasvuaan, työelämää kehittävää, tutkivaa otetta ja laaja-alaisen ammatillisuuden kehittymistä. Diakin henkilökunnalle työelämän oppimisympäristöt antavat mahdollisuuden oman osaamisen reflektointiin ja jatkuvaan kehittämiseen.

Työelämän oppimisympäristöissä toiminnan tavoitteena on tuottaa tutkimukseen perustuvaa tietoa ja taitoa työelämälle ja ammattialalle. Lisäksi tavoitteena on kehittää ammattialaa vastavuorisessa suhteessa työelämän ja Diakin yhteistyönä. Oppimisympäristöjen toiminnalle on ominaista pitkäkestoisuus, systemaattisuus, jatkuvuus, yhteisöllisyys ja innovatiivisuus. Työelämän oppimisympäristöissä toimijoina ovat työelämän edustajat, opiskelijat ja Diakin henkilöstö. Tärkeää on tukea ja monipuolistaa työelämässä tapahtuvaa opiskelijoiden, työelämän edustajien ja Diakin henkilöstön vuorovaikutusta ja oppimista. Työelämän oppimisympäristöissä toimintaa ovat tutkimus, kehittäminen ja oppiminen. Opetussuunnitelman tasolla siellä toteutuu osa opetussuunnitelman mukaisista opinnoista. Diakissa kehitetään systemaattisesti työelämän oppimisympäristöjä ammattikorkeakoulun omana hankkeena. Hankkeen tavoitteena on 1) kehittää laadukasta kirkonalan ja sosiaali- ja terveydenhuollon osaamista yhteistyössä koulutuksen, tutkimuksen, työelämän ja kolmannen sektorin kanssa, 2) kehittää työelämlähtöistä opetussuunnitelmaa, harjoittelunohjausta ja oppimisprosesseja ja 3) tuottaa työelämlähtöistä tutkimusta ja tutkimusjulkaisuja hankkeessa syntyvästä osaamisesta ja kehittämistyöstä.

Jokaisesta yksiköstä hankkeeseen liittyy 1–2 olemassa olevaa tai kehitettävää oppimisympäristöä. Hankkeen tuloksena syntyy malli Diakin työelämän oppimisympäristöstä.

Tässä KEKO-osahankkeessa tutkimus ja kehittäminen kohdistuvat opettajuuden tutkimiseen ja kehittämiseen Diakin työelämän oppimisympäristöissä. Tarkoituksena on pilotoinnin avulla kehittää ja kuvata malli opettajuudesta, joka antaa uudenlaisia mahdollisuuksia toteuttaa ja kehittää pedagogiikkaa työelämän oppimisympäristöissä.

Aikataulu, aineiston keruu ja analysointi

Hankkeen pilotointi aloitetaan vuoden 2008 tammikuussa ja hanke päättyy vuoden 2009 lopussa samaan aikaan kuin Diakin uudet opetussuunnitelmat ja niihin liittyvät opetuksen toteutussuunnitelmat valmistuvat. Tutkimusaineiston muodostavat Diakin kirkon-, sosiaali- ja terveystieteiden opettajien kirjoittamat kertomukset opettajuudesta sekä tutkimuksen lopussa kerättävä aineisto pilotoinnissa mukana olleiden opettajien kokemuksista.

Alussa kirjoitettavien kertomusten lähestymistapa on ratkaisukeskeinen tulevaisuuden muistelu. Lähtökohtana on, että opettajat kirjoittaessaan opettajuudesta työelämän oppimisympäristöissä luovat omaa tulevaisuuttaan opettajina.

Opettajia pyydetään kirjoittamaan seuraavan instruktio pohjalta:

Olettakaamme, että on syyskuu vuonna 2011. Toimipisteenne itse valitsema oppimisympäristö on kehitetty juuri sellaiseksi, kuin toivoitte.

- Kuvatkaa, mitä on tapahtunut.
- Kuvatkaa millaista opettajuutenne oppimisympäristössä on ollut, miten muutos on mahdollistunut.
- Kuvatkaa mitä itse olette tehneet muutoksen mahdollistamiseksi (Arnkil 2000).

Pilotoinnin lopussa hankkeessa mukana olleilta opettajilta kerätään kokemuksia opettajuudesta ja sen kehittymisestä työelämän oppimisympäristöissä kehyskertomus -menetelmän avulla (Eskola 1998). Tutkimusaineistot analysoidaan aineistolähtöisesti sisällön analyysillä (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003).

Alussa ja lopussa kirjoitettujen kertomusten ja hankkeen aikana tehtyjen havaintojen kautta muodostetaan ymmärrystä ja mallia opettajuudesta Diakin työelämän oppimisympäristöissä.

Lähteet:

Ammattikorkeakoululaki 351/2003.

Arnkil, T.E., Eriksson, E. & Arnkil R. 2000. Kunnallisten palveluiden dialoginen kehittäminen. Ylisektorinen lastensuojelu, vanhustenhuolto ja kaupunkipoliitiikka.

Palmuke-raportti. Kansallinen työelämän kehittämisohjelma, työpapereita 11. Helsinki.

Janhonen, S. 2007. Tavoitteena työelämälähtöinen opetussuunnitelma. Teoksessa: Vuokila-Oikkonen, P. & Kivirinta, M. (toim.). Pover. Psykiatrisen hoitotyön malli – verkostot ammatillisen pätevyyden kehittämisessä. Diakonia ammattikorkeakoulu. Juvenes Print Oy: Tampere.

Eskola, J. 1998. Eläytymismenetelmä sosiaalitutkimuksen tiedonhankintamenetelmänä Tampere : Tampere University Press.

Komonen, K. 2007. Intergratiivinen oppimisympäristö – työelämässä oppimisen pedagoginen malli. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2(2007), 36–46.

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2003. Sisällön analyysi. Teoksessa: Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.). Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. WSOY: Juva. 2. uudistettu painos.

- Raij, K. 2006. Kehittämispohjainen oppiminen ammattikorkeakouluosaamisen mahdollistajana – Learning by Developing ammattikorkeakoulukontekstissa. Teoksessa: Erkamo, M., Haapa, S., Kukkonen, M., Lepistö, L., Pulli, M. & Rinne, T. (toim.) Uudistuvaa opettajuutta etsimässä. Laurea-ammattikorkeakoulu. Edita Prima Oy: Helsinki.
- Vesterinen, P. 2001. Projektiopiskelu ja –oppiminen ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä University Printing House: Jyväskylä.

6. Viestinnän käytänteiden kehittäminen tutkimus- ja kehitystyössä

*Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia
Tiina Rautkorpi*

■ Tässä esiteltävä Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian ja Evtekan ammattikorkeakoulun yhteinen koulutus kuuluu *amk-opettajuuden kehittämisen ydinalueelle*. Toiminnan tarkoituksena on antaa opettajille viestinnän valmiuksia ammattikorkeakoulujen kasvavaan haasteeseen, tutkimus- ja kehittämistyöhön. Hanke kuuluu metodologialtaan kehittävän työntutkimuksen alle. Uudenlaista toimintatapaa kehitellään pääkaupunkiseudun ammattikorkeakoulujen yhdistämävaiheessa. Olen hankkeen vetäjä ja toinen kouluttaja ja samalla ammattikorkeakoulujen kehittämisverkoston Toiminnanteorialähtöisen työelämän kehittämisen ryhmän puheenjohtaja.

Lukuvuonna 2007–2008 toteutetaan ensimmäinen Tutkimus- ja kehitystyö teksteiksi –koulutusohjelma Stadian ja Evtekin opettajien keskuudessa. Äidinkielen ja viestinnän yliopettaja Pasi Lankinen Evtekistä osallistuu hankkeeseen toisena kouluttajana. Pilottikoulutukseen hakutuminen on perustunut vapaaehtoisuuteen. Viiden opintoviikon mittaisen koulutuksen aloitti 11 opettajaa molemmista ammattikorkeakouluista. Koska ammattikorkeakoulut yhdistyvät Metropolia Ammattikorkeakouluksi 1.8.2008 alkaen, opettajajoukon sitouttaminen säännöllisiin puolen päivän tapaamisiin ja suureen työmäärään on vaativaa. Kerran kuukaudessa järjestettäviin tapaamisiin on kutsuttu aika ajoin myös T&K:hon kytkeytyvää henkilöstöä mm. AMKtutka –kehittämisrenkaista ja T&K-toimintaa koordinoivista yksiköistä. Hanke kytkeytyy monin tavoin Metropolia Ammattikorkeakoulun T&K-toiminnan prosessin suunnitteluun.

Kehittävän työntutkimuksen metodologisessa perimässä toiminta nähdään sekä välineellisenä että kohteellisenä, ja toiminta kehittyy moniäänisesti ihmisten vuorovaikutuksessa. Inhimillisen toiminnan kehittyminen on *abduktiivinen prosessi*, jossa uusi toimintatapa – myös kokonaisten toimintajärjestelmien yhteistyö - ja käsitteet kehittyvät aina käsi kädessä.

En tässä enää tarkemmin viittaa Pirjo Lambertin ja Liisa Vanhanen-Nuutisen Kirjoittamisen genren kehittäminen ammattikorkeakouluissa –hankkeeseen, jossa kehitetyt kirjoittamisen välineet (Lambert & Vanhanen-Nuutinen 2008) ovat ammattikorkeakouluille jo tuttuja työkaluja. Ursula Hyrkkäsen tuore väitöskirja (Hyrkkänen 2007) perustuu yhden

ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelmissa toteutettuun kehittämishankkeeseen ja on ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistyön omaksumisen prosessin tärkeä kuvaus. Hyrkkänen tulkitsee opettajien kollektiivista käsitteenmuodostuksen prosessia kognitiiviseen käsitteeseen. Hän puhuu *kognitiivisista poluista, perspektiiveistä ja horisonteista*, joista käsin ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehitystyö linkittyy ammattikorkeakoulujen opettajien arkityöhön ja muuttuu käytännön toiminnaksi opetuksen eri ulottuvuuksilla.

Tutkimus- ja kehitystyö jossa käyttäjä toimii

Jos Hyrkkäsen muutamien vuosien takainen analyysi tutkimus- ja kehitystyön ensimmäisistä vaiheista tuodaan nykypäivään, voidaan todeta että ammattikorkeakoulujen T&K:n perspektiivi on suorastaan räjähtänyt muutamassa vuodessa. Rakas lapsi, jota ensin nimitettiin soveltavaksi tutkimukseksi mutta parempi nimi on vaikkapa *käytäntölähtöinen tutkimus*, muotoutuu haastavassa tilanteessa.

Aiemmin puhuttiin T&K-hankkeista, nyt puhutaan kokonaisista kehittämisympäristöistä. Puhutaan alueellisesta vaikuttavuudesta, mutta käsite alue on tässä määritelmässä varsin laaja. Ammattikorkeakoulut ovat osa globaaleja ja koko inhimillisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen kytkeytyviä *innovaatioverkostoja*.

Myös tutkimuksen yhteiskunnallinen kytkeytyminen on laaja. Ammattikorkeakoulut löytävät paikkansa osana korkeakoulujen, elinkeinoelämän, yritysten ja julkisen sektorin yhteistyötä ja muilla tahoilla tehtävää tutkimustyötä. Osallistuminen tutkimus- ja kehittämistyöhön tarkoittaa osallistumista *simultaaniseen tuottamiseen, kehittämiseen, tutkimukseen ja markkinoinnin prosessiin*, jossa yhtäaikaaisesti tuotetaan uutta tietoa käyttäjistä, tehdään muutamassa kuukaudessa matka innovaatiosta tuotteeksi ja jo yhtäaikaisesti luodaan uusia markkinoita kansainvälistyvässä toimintaympäristössä.

Myös T&K:n kohdetta ja toimijoita koskeva ajattelu on myllätty moneen kertaan ympäri. Esimerkiksi Living Lab –ympäristöissä ammattikorkeakoulut ovat mukana työssä, jossa käyttäjä ei enää ole palveluiden ja tuotteiden asiakas vaan aktiivinen toimija oman toimintaympäristönsä kehittämisessä.

Kaikki tämä uusi toiminta tapahtuu yhteiskunnassa, joka on uudella tavalla viestinnän kyllästämä. Esimerkiksi sosiaalinen media tuo kokonaan uusia työkaluja eri osapuolten kanssakäymiseen.

Se mitä ammattikorkeakoulutkin lopulta uusissa toimintaympäristöissä tarvitsevat, on luja metodologinen osaaminen: miten tutkitaan toimintaa ja

miten kehitetään uutta toimintaa yhdessä toimijoiden kanssa. Kehittävän työntutkimuksen näkökulmasta inhimillisen toiminnan kehittyminen ei ole uutta, vaan siinä palataan etnografisen tutkimuksen ja osallistavan toimintatutkimuksen juurille. Mutta kuten Hyrkkäsen tapaustutkimus osoittaa, ammattikorkeakoulujen *opettajien on kasvettava toimijoiksi*, jotta he voisivat toteuttaa osallistavaa toimintatutkimusta.

Viestimisen tapa muuttaa toimintaa

Lähtökohtamme on se, että kehitämme *yhtä aikaa* viestintää ja tutkimus- ja kehitystyötä. Koulutuksessa käsiteltävät asiat liittyvät viestinnän prosessin ydinasioihin. Vastatakseen tähän haasteeseen oma koulutuksemme on ottanut käyttöön osallistavan työmenetelmän, kehittävän työntutkimuksen *muutoslaboratorion* peruseriaatteet.

Väitän, että perinteinen tiedotuskeskeinen viestintäajattelu on jo jäänyt jälkeen ammattikorkeakoulujen arkipäivän työstä. Tätä käsitystäni tukee mm. ammattikorkeakoulupäivien työryhmässä (Wiio 2007) pidetty Juhani Wiion alustus, jossa Wiio arvosteli ammattikorkeakoulujen nykyistä byrokraattista julkisuuskuvaa tiedotusvälineissä. Tästä on merkinä Elisa Juholinin Työyhteisöviestintä 2010 –hanke (Juholin 2007), jossa Juholin avaa näkymiä suomalaisen organisaatioviestinnän sukupolviin. Useissa kansainvälisissä kehitelmissä viestintä on jo perustava osa koko organisaation toimintatapaa ja jatkuvaa toiminnan evaluointia. Moniääninen kehittyminen mahdollistetaan viestintäjärjestelmillä, jotka rakennetaan tukemaan toiminnan päämääriä.

Pilottikoulutuksemme kytkeytyy mm. uusimman ammattikorkeakoulujulkaisun Osaaja (www.osaaja.net) asettamaan haasteeseen. Uudenslainen viestintästrategia edellyttää, että tutkimus- ja kehitystyötä tekevät opettajat ja muut toimijat lähtevät aktiivisesti viestimään yhteistyössä työelämän kanssa. Jokainen toimija, joka lähtee viestimään avoimessa viestintäympäristössä, joutuu kantapään kautta oppimaan että viestintä ja tutkimus- ja kehitystyö päätyvät yhdessä *simultaaniseen ja hybridiin verkostoon*, jossa joudutaan punnitsemaan uudesta lähtökohdasta koko yhteistyön laatu ja perusta. Punnittavaksi joutuvat yhtä hyvin tutkimus- ja kehitystyön ja sen koko toimintaympäristön päämäärät, metodit ja etiikka. Tässä *viestimisen tapa muuttaa perustavasti itse toimintaa*.

Viestintä on nähty toisaalta täyteaineeksi, joka sitoo toimijoita yhteen ja siten mahdollistaa toimintaa. Toisaalta viestintä on öljy, joka rasvaa koko organisaation liikkeelle. Avoimen viestintäympäristön salliminen ja rohkaiseminen on ainoa mahdollinen tie innovaatioita synnyttävään yhteistyöhön. Viestintä ei enää ole johdon puhetta alaisille, vaan monen-

suuntaista tasaveroista vuorovaikutusta, johon liittyy *toimijoiden erilaisuuden ja moninaisuuden hyödyntäminen*.

Viestiminen on myös *uuden oppimiskäsityksen ydinaluetta*. Uudessa *situationaalisessa, kontekstisidonnaisessa* oppimisessa juuri vuorovaikutus muuttaa kohtaamistilanteet oppimistilanteiksi. Vuorovaikutuksessa yksi plus yksi on enemmän kuin kaksi, vuorovaikutus saattaa yhteen kokonaismaailmoja ja kokonaisia tapoja puhua.

Oman toimintamme tarkoitus on *voimaannuttaa* ammattikorkeakoulujen opettajat viestijätoimijoiksi, jotka pystyvät jatkuvaan vuorovaikutukseen yritysten, julkisen sektorin ja käyttäjäyhteisöjen kanssa. Viestiminen on osa T&K-toiminnan suunnittelua, se on osa päämäärien asettamista, se on jatkuvaa yhteistyötä työelämän vuorovaikutusverkostoissa, se on prosessin ja tulosten näkyväksi tekemistä, artikkeli- ja julkaisutuotantoa, ammatillista pätevoitymistä ja oppimistilanteita. (Rautkorpi 2007.)

Tutkimus- ja kehitystyö teksteiksi – pilottikoulutuksessa lähdetään muutoslaboratoriokoulutuksen periaatteiden mukaisesti siitä, että toimijat ymmärtävät nykyisen toimintatapansa historian. Koulutuksessa lähdetään osallistujien tähänastisesta osaamisesta ja edetään yhdessä uusiin ratkaisuihin. Lähtökohtana ovat osallistujien tähänastiset hankkeet ja niiden saattaminen vuorovaikutukseen yleisöjen kanssa. Koulutuksen aikana rakentuu ryhmän oma *lähikehityksen vyöhyke ja ponnahduslauta*, josta ammattikorkeakoulujen opettajat ovat valmiita heittäytymään viestinnän ja vuorovaikutuksen läpäisemään uudenlaiseen tutkimus- ja kehitystyöhön.

Lähteet:

- Hyrkkänen, Ursula (2007). Käsitteistä ajatuksen poluille. Ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystoiminnan konseptin kehittäminen. Helsinki: Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 210
- Juholin, Elisa (2007). Työyhteisöviestinnän uusi agenda. Työyhteisöviestintä TYVI 2010 Raportti II. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun kehittämisraportteja 1/2007.
- Lambert, Pirjo & Vanhanen-Nuutinen, Liisa (2008). Hankekirjoittamisen ja -julkaisemisen ohjeistus opinnäytetyössä. Osaaja-verkkolehti, no. 1. www.osaaja.net
- Rautkorpi, Tiina (2007). Taidon moniääninen reflektio. Teoksessa H. Kotila, A. Mutanen ja M.V. Volanen (toim.). Taidon tieto. Helsinki: Edita, 121–137.
- Wiio, Juhani (2007). Ammattikorkeakoulujen viestintä yhteisenä haasteena –seminaarin puheenvuoro. Ammattikorkeakoulupäivät Kokkola 9. - 10.5.2007

7. Integriititiset oppimisympäristöt (INTO) –pedagoginen kehittämishanke T&K-toiminnan ja opetuksen lähentämiseksi

*Mikkelin ammattikorkeakoulu
Eeva Kuoppala*

Osahankkeen tavoitteet

■ Tavoitteena oli kehittää ammattikorkeakoulupedagogiikan viitekehyyksessä toimintamalleja ja rakenteita T&K- ja palvelutoiminnan ja opetuksen lähentämiseksi. Vuoden 2007 osalta tavoitteena oli pilottihankkeiden avulla saatujen tulosten sekä MAMK:ssa käytössä olevien pedagogisten toimintamallien pohjalta kehittää 8 monialaista oppimisympäristöä.

Hankkeen sisältö ja toteutustavat

Kysymyksessä on Mikkelin ammattikorkeakoulun sisäinen pedagoginen kehittämishanke vuosille 2006–2007. Vuonna 2006 määritettiin integriititisen oppimisympäristön kriteerit ja tarkasteltiin viiden eri alan pilotin kautta kriittisiä menestystekijöitä liittyen integriititivissa oppimisympäristöissä tapahtuvaan oppimiseen. Vuonna 2007 hanketta jatkoi 8 uutta pilottia, jotka osaltaan kehittivät jokainen yhden monialaisen integriititisen oppimisympäristön.

- **Oppimisen lähtökohta ja tavoite:** Oppiminen perustuu työelämästä nouseviin aitoihin kehittämishaasteisiin, joihin vastataan oppilaitoksen ja työelämän toimijoiden yhteistyönä, oppimiskumppanuutena. Oppiminen tähtää tyypillisesti uuden tiedon / toimintamallin tuottamiseen.
- **Oppimisen ympäristö:** Oppimisympäristöinä toimivat em. kehittämishaasteiden ympärille rakentuvat verkostot, jotka on organisoitu esim. T&K-hankeiksi, palvelutoiminnaksi, yritys- tai oppilaitosyhteistyöksi.
- **Oppimisen luonne:** Oppiminen on luonteeltaan yhteisöllistä: se tapahtuu yhteisön toimintaan osallistumisen kautta ja tähtää yksilön oppimisen ohella yhteisön oppimiseen. Oppiminen on myös kokemuksellista ja kokemusten reflektointiin kiinnitetään huomiota.
- **Oppimisen tuki:** Opiskelijan oppimista ohjataan oppimisympäristöön kehitettävällä pedagogisella ohjausprosessimallilla, jossa tavoitteen asettelussa, ohjauksessa ja arvioinnissa huomioidaan integriititisen oppimisympäristön erityispiirteet ja joka perustuu eri oppimisympäristöjen vuorovaikutuksen (verkko, koulu, työpaikka, verkostot) edistämiseksi.

Pilotit olivat:

- Naisvuoritalo/Cotton Club (kulttuurituotanto, mediatuotanto ja liiketalous)
- Kansalaisvaikuttamisen polku (kansalaistoiminta ja nuorisotyö ja sosiaaliala)
- Moniammatillisen hyvinvoinnin palveluosaamisen oppiminen (sosiaali- ja terveysala sekä kansalaistoiminta ja nuorisotyö)
- Monialaisen oppimisympäristön mallintaminen ravintola Tallissa (matkailu, ravitsemisala ja liiketalous)
- Muotoilun ja materiaalitekniikan tuotekehitysstudio (teollinen muotoilu ja materiaalitekniikka)
- Pihapuuteri –ohjelmapalvelukeskus (matkailu, muotoilu, liiketalous)
- Tulevaisuusorientoituneen ja monialaisen terveysalan käytännön taitojen oppimisprosessin kehittäminen (hoitotyö ja fysioterapia)
- Tutkimus- ja kehitystoiminta ja tutkimusryhmätyöskentely oppimisympäristönä (liiketalous)

Toteutus tapahtui suurelta osin piloteissa. Integratiiviset oppimisympäristöt -hanke toimi eri alojen toimijat yhteen kokoavana foorumina. Jokainen pilotti peilasi ja kehitti toimintaansa suhteessa yhdessä määritettyihin integratiivisen oppimisympäristön kriteereihin. Yhteisöllisyys oli keskeinen toiminnan tavoite ja toimintatapa. Hankkeen puitteissa järjestettiin piloteissa mukana olleille opettajille kokoontumisia, joissa tarkistettiin toiminnan suuntaa suhteessa kriteereihin, keskusteltiin esiin tulleista ongelmista ja haasteista (esim. opettajuuden roolin muutos, aikataulut jne.) sekä sovittiin yhdessä jatkotyöskentelystä. Lisäksi toimintaan kuului aiheeseen liittyviä seminaareja, jotka järjestettiin osaltaan yhteistyössä Tutkimus- ja kehitystyö osana ammattikorkeakoulujen tehtävää (AMKtutka) -verkostohankkeen kanssa sekä benchmarkkaus -matkoja toisiin ammattikorkeakouluihin.

Aikataulu

Hanke päättyi vuoden vaihteessa. Ensimmäisen vaiheen tulokset ovat nähtävissä verkossa osoitteessa www.mikkeli.amk.fi/kny/metro/. Toisen vaiheen tulokset tulevat helmikuun lopussa nettiraporttina edellisen jatkoksi. Toiminta koettiin pilottien keskuudessa erittäin hyödylliseksi. Lähes kaikissa piloteissa toiminta jäi elämään hankkeen jälkeenkin ja toimijoilla on halukkuutta yhteisten foorumeiden järjestämiseen jatkossakin. Hanke antoi tärkeää tietoa myös pedagogisen strategian päivittämisyydelle. Opettajuuden näkökulmasta kokemusten jakaminen, tiedon saaminen sekä yhteisöllisyyden kautta saatava vertaistuki olivat hankkeen merkittävimmät tulokset, jotka tulevat verkostoitumisen kautta elämään myös jatkossa.

8. Tutkivan oppimisen konteksti

*Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
Ari Lindeman*

■ Tutkivan oppimisen konteksti -hanke tähtää Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelijoiden, opettajien, johdon ja henkilökunnan huomion suuntautumiseen itsen ulkopuolelle, työelämän muutokseen, uusiin ideoihin ja uuden luomisen mahdollisuuksiin, ihmisten keskinäiseen vuorovaikutukseen – kaikkeen siihen, mikä pitää yllä ja kasvattaa tiedon janoa ja sitä kautta rakentaa tiedon ja osaamisen yhteisöjä, joiden varassa huippuosaaminen kehittyy (Seitamaa-Hakkarainen, Hakkarainen 2007).

Vuoden 2007 aikana hankkeeseen liittyen ilmestyi teos Oppimisympäristöistä innovaatioiden ekosysteemiin (toim. Ala-Uotila, Frilander-Paavilainen, Lindeman, Tulkki. KyAMK Tutkimuksia ja raportteja B-sarja, 2007), joka sisältää kuvaukset KyAMK:n kahdeksasta erilaisesta innovatiivisesta oppimisympäristöstä. Teoksessa esiteltyjen kuvausten perusteella KyAMK:sta löytyy piirteitä monenlaisista oppimisen konteksteista. Mukana on opiskelijan omaa (ulkoista) yrittäjyyttä tukeva konteksti, toteutustyyppisen projektitoiminnan konteksteja, tuotekehitysprosessien konteksteja, joissa leimaa antavia ovat opiskelija- ja ammattialoja yhdistävät kontekstit, puhtaan suunnittelutoiminnan konteksti sekä opiskelijan sisäistä yrittäjyyttä ja reflektiivisiä oppimiskäytäntöjä edistäviä konteksteja.

Kaikille näille oppimisen konteksteille on yhteistä se, että niissä toiminnan huomio suuntautuu ulospäin oppiaineesta ja koulusta perinteisessä oppilaitosmielessä. Ne pyrkivät mahdollistamaan tarttumaa opiskelijoiden omiin intohimoihin ja alueellisiin kehitystarpeisiin sekä synnyttämään tätä kautta relevanttia oppimista. Yhteistä kuvauksille on myös pyrkimys irtiottoon opetussuunnitelman rakenteen rajoituksista, kurrottautuminen opetussuunnitelman sisäisten ja ulkoisten rajojen yli uudenlaisiin yhteyksiin. Oppimisen uudet kontekstit haastavat tällä tavoin opetussuunnitelman ja näyttävät tekevän opetussuunnitelmatyöstä entistä monimutkaisempaa. Näin etenkin, jos opetussuunnitelmaa ei kyetä ymmärtämään uudella tavalla.

Yllä mainitussa teoksessa eri oppimisympäristöjen kuvauksia kommentoivat asiantuntijapuheenvuoroin asiantuntijat ja professorit Pasi Tulkki, Esa Poikela, Pirita Seitamaa-Hakkarainen, Kai Hakkarainen, Kari Ristimäki, Paula Kyrö ja Antti Hautamäki. KyAMK:n yhtenä haasteena

asiantuntijapuheenvuorojen mukaan on se, miten oppimisen käsitteeseen lisätään voimakkaammin 'tutkiminen' ja 'tutkiva'. Jatkossa hanke keskittyykin oppimisen kontekstien analysointiin, tutkimiseen ja visiointiin siitä näkökulmasta, millaiset kontekstit paremmin edistävät tutkimusta ja kehitystä. Tähän teemaan liittyen on kevään 2008 aikana ilmestymässä yllä mainitun teoksen rinnakkaisjulkaisu.

9. Sairaanhoitajakoulutuksen gerontologisen hoitotyön vaihtoehtoisten ammattiopintojen opetussuunnitelman integroiminen osaksi vanhustyön arkea, OIVA-hanke

*Pirkanmaan ammattikorkeakoulu
Sari Mettiäinen, Sinikka Seppänen*

■ Pirkanmaan ammattikorkeakoulun OIVA-hankkeen tavoitteena on tukea tutkintoon johtavan koulutuksen opettajien osallistumista ammattikorkeakoulun aluekehitystehtävän mukaiseen T&K -toimintaan vastavuoroisena kehittämiskumppanina. Polku hanketoiminnassa tilannekohtaisena konsulttina tai asiantuntijana toimivasta opettajasta kehittämiskumppaniksi edellyttää kumppanuuden rakentamista jo hankesuunnitteluvaiheessa. Konkreettisella tasolla se tarkoittaa monialaista yhdessä tekemistä, osaamisen jakamista ja yhdessä oppimista. Samalla se merkitsee myös erilaisten roolien, esimerkiksi tukijan, kehittäjän ja opettajan roolin jakamista. Parhaimmillaan käytännönläheinen kehittämiskumppanuus vahvistaa opettajuutta ja tukee yksittäisten opettajien ammatillista kasvua.

OIVA -hankkeessa sairaanhoitajakoulutuksen gerontologisen hoitotyön vaihtoehtoisten ammattiopintojen suunnittelu ja toteutus integroidaan T&K -palveluiden vanhustyön arkea tukevaan aluekehitystoimintaan. Hankkeen käytännön toimet kohdentuvat Tampereen kaupungin tavoitteisiin kehittää kokonaan uudenlainen kotihoidon toimintamalli. Sen avulla pyritään vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin erityisesti monipuolistamalla ja tehostamalla palvelutuotantoa, vahvistamalla palvelujen asiakaslähtöisyyttä sekä kehittämällä palveluohjausta. Kehittämisen keskiössä on kotona asumista tukevia palveluita tarvitseva asiakas. Taustalla on ajatus siitä, että kotona asuvan ikäihmisen hyvään elämään kuuluvat riittävä apu ja tuki jokapäiväisiin toimintoihin sekä mahdollisuus vuorovaikutukseen ja virkistytymiseen mielenkiinnon ja voimien mukaan, mikä laaja-alaisuudessaan vastaa hyvin myös gerontologisen hoitotyön opetussuunnitelman arvoperustaa ja osaamistavoitteita.

OIVA -hankkeen ensimmäisessä vaiheessa suunnitellaan ja toteutetaan tamperelaisten ikäihmisten kokemuksia, toiveita ja odotuksia nykyisten palvelukokonaisuuksien toimivuudesta selvittävä tutkimus. Tavoitteena

on tuottaa Tampereen kaupungin kehittämistyötä tukevaa tietoa sekä kaupungin oman kotihoidon tuotannon ja tilaajastrategian toimenpiteiden kehittämiseen että eri toimijoiden välisen yhteistyön ja verkottumisen edistämiseksi. Tutkimus toteutetaan teemahaastatteluna kevään 2008 aikana. Haastattelun ytimen muodostaa asiakkaiden äänen kuuleminen. Teemat ja sisällölliset valinnat suunnitellaan Tampereen kaupungin edustajien, PIRAMKIn T&K -toimijoiden ja gerontologisen hoitotyön asiantuntijoiden välisessä työryhmässä toimijoiden laaja-alaista kehittämis- ja substanssiosaamista hyödyntäen.

Gerontologisen hoitotyön opiskelijat perehtyvät ensin tutkimuksen taustaorientaatioon, mm. tutkimukseen liittyviin ja sitä sivuaviin aikaisempiin tutkimuksiin sekä tutkimuksen tavoitteisiin ja tarkoitukseen osana opintojaan. Sen jälkeen he osallistuvat tutkimuksen tavoitteiden yksityiskohtien täsmentämiseen, haastateltavien valintaan ja kyselylomakkeen suunnitteluun sekä aineiston keruuseen ja analyysiin. Teknisenä tukena tutkimuksen käytännön toteutuksessa toimivat PIRAMKIn terveystietohallinnan suuntautumisvaihtoehdon tradenomiopiskelijat. Tutkimus julkaistaan viimeistään 31.5.2008.

OIVA -hankkeen tavoitteiden mukaiset jatkotoimet suunnitellaan yhdessä Tampereen kaupungin kanssa kevään 2008 aikana. Oleellista on, että myös kaikilla tutkimuksen toteutukseen osallistuvilla opiskelijoilla on tietosuoja- ym. eettiset kysymykset huomioiden oikeus aineistojensa hyödyntämiseen osana nykyisiin opintoihinsa liittyviä oppimistehtäviä ja opinnäytetöitä.

PIRAMKIn näkökulmasta OIVA -hankkeen tuloksena syntyy uusia pedagogista luovuutta hyödyntäviä tapoja toteuttaa opetusta työelämän kehittämishankkeissa. Opettajan rooli laajenee tilannekohtaisesta konsultista tai asiantuntijasta kehittämiskumppaniksi samalla, kun opetustoiminnan ja T&K -palveluiden välinen vastavuoroisuus syvenee. Välillisenä tuloksena uskotaan myös gerontologisen hoitotyön opintojen vetovoimaisuuden lisääntyvän. Pitkän aikavälin tavoitteiden kannalta merkittävin OIVA -hankkeen tuloksista on sen avulla syntyvä ns. hyvän käytännön konsepti, jota voidaan monipuolisesti soveltaa opetustoiminnan ja T&K -palveluiden välisen yhteistyön edelleen kehittämisessä ja ennen kaikkea, jolla voidaan joustavasti vastata PIRAMKIn aluekehitystehtävän mukaisiin haasteisiin.

10. Neuvottelevan työtavan kehittäminen laboratoriotyössä

*Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia (1.8.2008 alkaen
Metropolia Ammattikorkeakoulu)
Riitta Lumme*

■ Ammattikorkeakouluissa haetaan sekä opetukseen että tutkimus- ja kehitystyöhön ratkaisuja, joissa koulutus ja työtoiminnot kytkeytyvät entistä tiiviimmin yhteen. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian bioanalytiikan koulutusohjelma yhdessä HUSLABin Meilahden sairaalan automaatio-laboratorion kanssa osallistui vuosina 2005–2006 Helia Ammatillisen opettajakorkeakoulun koordinoimaan Työtoimintojen kehittäminen ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyöverkosto –hankkeeseen (TYKE), jossa rakennettiin kehittävään siirtovaikutukseen perustuvaa toimintakonseptia. Laboratoriotyön osahankkeessa luotiin kehittämisfoorumitoiminnan avulla ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistä kehittämistoimintaa. Kehittämisfoorumit toimivat rajanylityspaikkana, joihin osallistui eri henkilöstöryhmiä laboratoriosta sekä koulutusohjelman opiskelijoita ja opettajia. Kehittämisfoorumikeskusteluista käynnistyneet hankkeet toimivat laboratorioyksikön ja ammattikorkeakoulun yhteisenä kohteena, joka mahdollisti eri osapuolten yhdessä oppimisen. Kehittämisfoorumitoiminnan tarkoituksena oli vakiinnuttaa neuvotteleva työtapa osaksi laboratoriotuomintaa ja luoda uudenlaista toimintamallia työelämän ja koulutuksen välille. Hankkeen loppuvaiheessa sovittiin, että kehittämisfoorumit jatkuvat osana Meilahden sairaalan laboratorion opiskelijaohjaustiimin toimintaa. Opiskelijaohjaustiimiin kokouksiin tuodaan laboratoriotyön arjesta nousevia kehittämiskohteita, joita tiimi työstää edelleen yhdessä opiskelijoiden ja opettajien kanssa.

Neuvottelevan työtavan kehittäminen laboratoriotyössä –hankkeen päätyttyä HUSLABin ja Stadian bioanalytiikan koulutusohjelman yhteistyö jatkui Kliininen opettajahankkeessa (vuosina 2006–2007), jossa kehittämisfoorumitoimintaa laajennettiin HUSLABin muihin laboratorioyksiköihin. Kevään 2007 aikana bioanalyttikko-opiskelijoiden kehittämistehtävien aiheita tuotettiin soveltamalla neuvottelevan työtavan mallia seitsemässä muussa laboratorioyksikössä. Tiivis vuoropuhelu työelämän toimijoiden ja ammattikorkeakoulun opiskelijoiden ja opettajien välillä on jatkunut koko kehittämistehtäväprosessin ajan. Ensimmäiset kehittämistehtävät valmistuivat joulukuussa 2007 ja osa niistä jatkuu

opiskelijoiden opinnäytteinä vuonna 2008. Uudet kehittämistehtävät seuraavan opiskelijaryhmän kanssa ovat käynnistymässä keväällä 2008.

Ammattikorkeakouluopetuksen kannalta laboratoriotyön nopea muuttuminen on haaste. Ammattikorkeakoulu voi toimia muutosagenttina ja tehdä yhteistyötä erilaisten työpaikkojen kanssa. Kehittävään siirtovaikutukseen perustuvissa projekteissa osapuolet oppivat yhdessä ja tuottavat uusia tietoja ja taitoja. Opiskelijat ja opettajat toimivat rajanylittäjinä ja tuovat välineitä, muutosprosessiin. Neuvottelevan työtavan kehittäminen laboratoriotyössä hankkeessa alkanut kehittämisfoorimitoiminta on tiivistänyt työelämän ja koulutuksen suhdetta ja tuonut toimintaan uusia muotoja. Opettajien rooli harjoittelun ohjaajasta ja opiskelijoiden töiden kommentoijasta on laajentunut tutkimus- ja kehitystyöhön. Opettajat osallistuvat entistä tiiviimmin laboratoriotyön kehittämiskohteen tunnistamiseen ja ovat sitä kautta mukana työtoimintojen muutoksissa. Opiskelijoiden ohjausprosesseissa on tapahtunut siirtymää opiskelijoiden papereiden kommentoinnista kohti työelämäohjaajien, opiskelijoiden ja opettajien yhteissuunnittelua ja –kehittelyä.

Neuvottelevan työtavan kehittäminen laboratoriotyössä -hankkeesta alkanut toimintatapojen rakentaminen koulutusohjelman ja työelämän yhteistyössä on pitkäkestoinen prosessi. Se vaatii molemmilta osapuolilta sitoutumista, yhteisen kehittämisen kohteen määrittämistä sekä yhteistä aikaa hakea ratkaisuja ja toimintamalleja. Vuonna 2005 alkaneen toiminnan tuloksia arvioidaan vuoden 2008 aikana.

Edellä kuvattuun kehittämistyöhön liittyvässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat:

- Minkälaisia jännitteitä on tunnistettavissa ammattikorkeakoulun ja työelämän väliseen tutkimus- ja kehitystyöhön liittyvässä puheessa?
- Miten kehittämisfoorumeissa rakentuu ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteinen kehittämisen kohde?
- Minkälaista ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyötä tutkimus- ja kehitystyössä syntyy?
- Mitä ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteisestä tutkimus- ja kehitystyöstä siirtyy työkäytäntöihin?

11. Millaista on AMK- opiskelua ja työtoiminnan kehittämistä edistävä kumppanuus?

*HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu,
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Seppo Peisa*

■ Yliopistoyhteistyöhanke perustuu HAAGA-HELIA Ammatillisen opettajakorkeakoulun, HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun, Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen sekä Stadian /Metropolian keskinäiseen sopimukseen vuodelta 2007

Hankkeen päämäärät

Ensimmäisessä vaiheessa yhteistyöhankkeen, mikä on integroitunut KEKO-verkostoon, päämääränä on tutkia ja kehittää sellaisia opetuksellisia ratkaisuja ja toimintatapoja, jotka perustuvat ammattikorkeakoulun ja työelämän organisaatioiden väliseen yhteistoimintaan ja kumppanuuteen. Tutkimus ja kehittämiskohteiden valinnassa korostetaan erityisesti kolmea kriteeriä. Ensinnäkin opetuksen sisältö ja tieto kytketään käytännön kontekstiin, toisin sanoen käytäntöjen analysointiin ja ongelmien ratkaisuun. Toiseksi oppimisen kohteena on työkäytäntöjen muutos ja kehittäminen, ei siis pelkästään vakiintuneiden työtehtävien oppiminen. Kolmanneksi hankkeiden tulee hyödyntää sekä ammattikorkeakouluja, ammatillista opettajakorkeakoulua sekä työelämän organisaatioita ja tähdätä pitkäjänteiseen kumppanuuteen.

Hankkeen yhteyshenkilöt

Vuoden 2007–2009 käytännön toimintaa koordinoivat yliopettaja Seppo Peisa (HAAGA-HELIA Ammatillinen opettajakorkeakoulu), professori Reijo Miettinen ja tutkija Hannele Kerosuo (HY/kasvatustieteen laitos) sekä laatukoordinaattori Leila Lintula (Stadia /Metropolia). Hankkeen ohjausryhmä on koostettu em. taustaorganisaatioista.

Yhteistyöhankkeen toteutuminen vuosien 2007–2009 aikana – keskeiset vaiheet ja aikataulutus

Hanke käynnistyi syyskaudella 2007. Sekä HAAGA-HELIAssa että Stadiassa on ensimmäisessä vaiheessa selvitetty ja analysoitu työelämän ja ammattikorkeakouluopintojen rajapintaan kehittyneitä yhteistyön muotoja sekä jäljitetty tätä kautta yhteistyöhankkeen kriteerit täyttäviä opiskeluratkaisuja. Stadiassa em. selvitystyö on perustunut vahvasti muutoslaboratorioiden työskentelyyn. HAAGA-HELIAssa taas ongelmaa on lähestytty haastattelemalla ja keräämällä kirjallista aineistoa työelämähankkeiden opettajatoteuttajilta, tutkimus- ja kehittämishenkilöiltä sekä yksiköiden vetäjiltä. Ammattikorkeakouluopiskelun ja työelämän organisaatioiden kumppanuuden tyyppimuodoista HAAGA-HELIAssa on valmistumassa artikkeleita sekä ensimmäinen raportti kevätkaudella 2008.

Varsinainen tutkimus ja kehittämistoiminta ajoittuu vuosiin 2008–2009. Tutkimuksen ja kehittämistoiminnan kohteiksi on vuoden 2008 alusta valittu HAAGA-HELIAssa kaksi toisistaan erottuvaa kumppanuuden muotoa – työelämän kanssa yhteistyössä toteutettava laaja koulutusohjelmataratkaisu sekä työelämän toimeksiantoon ja kumppanuustyöskentelyyn perustuva kehittämisprojekti. Stadiassa taas kohteeksi on muodostumassa projekti, johon osallistuu työelämän asiantuntijoita Helsingin kaupungin terveystieteiden klinikalta ja Stadiasta /Metropoliasta.

Yhteistyöhankkeen perusideana on integroida tutkimus- ja kehittämistoimintaan osallistujia (työpaikkojen asiantuntijoita, opettajia, opiskelijoita, tutkijoita). Suuren vastuun aineistojen hankkimisesta ja dokumentoinnista kuitenkin kantaa käytännössä kasvatustieteen laitoksella muodostettu tutkija- ja seminaariryhmä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tutkijaryhmä toimisi irrallaan opiskeluhankkeiden ja projektien toteuttajista.

Yhteistyöhankkeen eräs käytännön päämäärä on kehittää jatkuva keskustelufoorumi opiskelun ja työtoiminnan keskinäisen yhteistoiminnan käytännöistä ja mahdollisuuksista. Toimintasuunnitelman mukaan syyskaudella 2008 yhteistyöhankkeessa järjestetään seminaari, jossa esitellään toimintaa sekä tutkimuksellisten lähestymistapoja että hankittujen kokemusten ja tulosten perustalta.

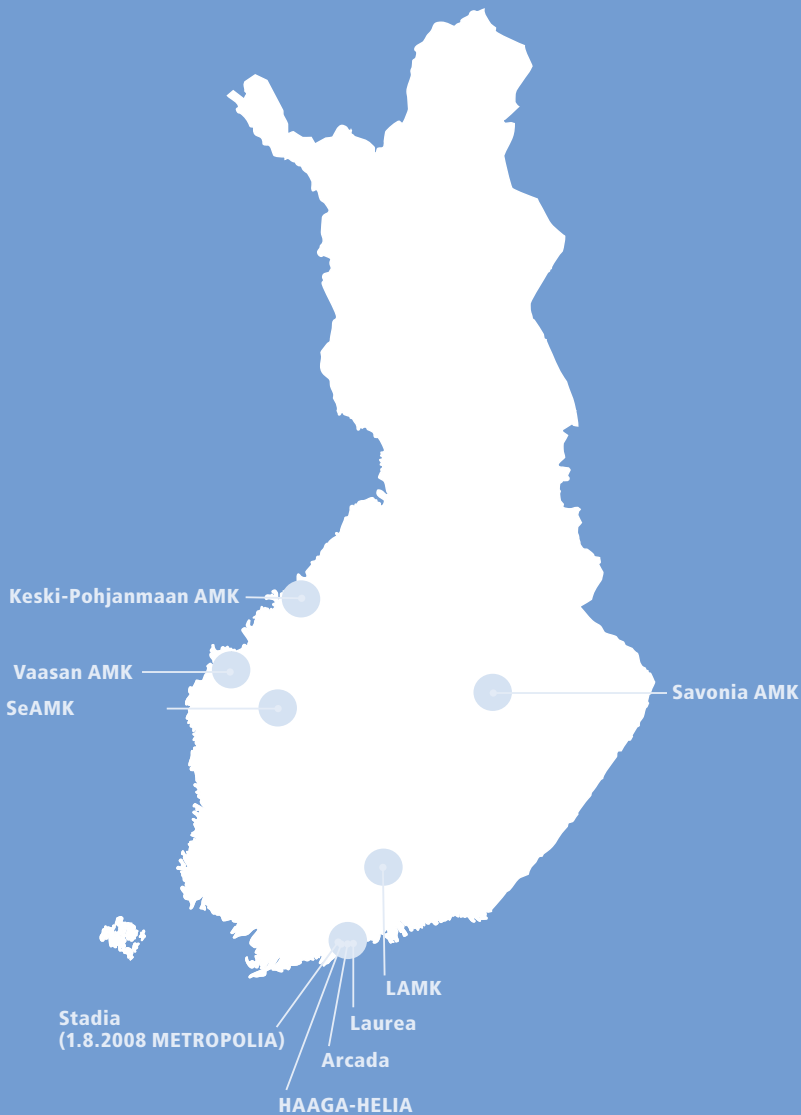
Tarkoituksenmukaisesti yhteistyöhanketta tullaan laajentamaan uusilla opiskeluratkaisuilla, kun siihen ilmaantuu mielenkiintoa sekä ammattikorkeakouluopettajien että tutkijoiden taholta.

Yhteistyöhankkeen ensimmäisen vaiheen raportoinnit sijoittunevat selvimmän vuoteen 2009.

Teema 2

Yhteisöllisyys ammattikorkeakoulun opettajan työn rajapinnoissa

Hanna Ilola, Hannu Kotila, Leena Nikander



Yhteisöllisyys ammattikorkeakoulun opettajan työn rajapinnoissa

Käsitteiden moninaisuutta

■ Työorganisaatioiden kehittämisen yhtenä merkittävänä tavoitteena on eri henkilöstöryhmien yhteistyön avulla saavuttaa yhä parempi asiantuntijuuden jakaminen ja vahvuuksien hyödyntäminen. Yhteistyötä toteutetaan monin eri tavoin organisaation sisällä ja ulospäin. Sisäinen kehittäminen ja yhteistyö voivat toteutua organisatorisilla järjestelyillä esim. tiimityöskentelynä, työryhminä, kehittämisryhminä. Ulospäin suuntautuvasta yhteistyöstä käytetään usein verkostoitumisen käsitettä, joka kuvaa eri ydinosamisalueiden yhdistämistä, monialaisuuden tuomaa rikkautta sekä mahdollisuutta benchmarkata ja kehittää omaa toimintaa toisilta oppimalla. Verkoston avulla kehittäminen perustuu usein vapaaehtoisuuteen ja aina luottamukseen (Lehto & Valkokari 2003). Osallistujien väliseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen perustuvia verkostoja voidaan nimittää kehittämisverkostoiksi (Alasoini & al. 2006), joissa toiminnan kohteena ei välttämättä ole yhteinen konkreettinen tavoite vaan yhteisen teeman kehittäminen.

Tiedon ja osaamisen siirrossa ja hyödyntämisessä näkyy yhä enemmän vuorovaikutuksen merkitys. Tällöin tiedon tuottaminen, siirto ja hyödyntäminen esim. kehittämisverkostoissa muodostuvat kansallisen innovaatiojärjestelmän kehittämisen keskeisiksi kysymyksiksi (Tiedon ja osaamisen yhteiskunta 1996).

Verkostotyöskentelyyn perustuvassa vastavuoroisessa yhteistyössä tiedon jakamisella ja uuden oppimisella on merkittävä tehtävä uusien toimintatapojen omaksumisessa ja vakiinnuttamisessa.

Yhteisöllinen kehittyminen rakentuu yksilöiden oppimiselle ja asiantuntijuuden kehittymiselle. Yhteisöllisyys on yhteisten toimintaohjeiden noudattamista ja toimintatapojen vakiintumista. Käsite lähenee sosiokulttuurisen oppimisen näkökulmaa, jossa lähtökohtana on ihmisten toiminta käytännöllisissä ja kulttuurisissa yhteyksissä niin suorassa kuin epäsuorassa vuorovaikutuksessa (ks. Nikander 2004).

Yhteistoiminnallisuus-käsite esiintyy useimmiten yhteistoiminnallisen oppimisen yhteydessä, joka käsite ja toimintatapa yleistyivät 1990-luvulla (Sahlberg & Leppilampi 1994). Tavoitteena on sitouttaa opiskelijat/opettajat osallistumaan oppimisprosessiin aktiivisesti ja ohjata heidät kantamaan vastuuta omasta ja toisten oppimisesta. Se kannustaa yhdessä oppimisen toimintakulttuuriin ja tiedon jakamiseen yksin oppimisen, tiedon pantaamisen ja kilpailun sijaan.

Yhteisöllisyys opettajan työn rajapinnoissa

Yhteisöllisyys ammattikorkeakoulun opettajan työn rajapinnoissa teema-alue pyrkii jäsentämään ammattikorkeakoulun opettajien yhteisöllisyyttä eri näkökulmista. Ammattikorkeakoulut ovat nuoria organisaatioita, jotka koottiin aikanaan yleensä yhdistämällä useita alakohtaisesti eriytyneitä opistoasteen oppilaitoksia. Nuoresta iästä johtuen ne ovat toimineet uudistumisen ja kehittymisen paineissa, joista selviytymiseen on tarvittu yhteistoiminnallista organisaatiokulttuuria. Yhteisöllisyyden ja yhteistyön kehittäminen on ollut ammattikorkeakoulujen opettajille välttämätön, mutta vaativa ja aikaa vievä yhteinen oppimisprosessi.

Opettajat ovat ammattikorkeakoulun suurin henkilöstöryhmä ja keskeinen työyhteisön kehittäjä. Ammattikorkeakoulun opettaja työskentelee monissa yhteistyöryhmissä ja –tiimeissä, rakentaa ammattikorkeakoulu-yhteisöä ja luo kumppanuussuhteita toimiessaan työelämäprojekteissa ja –verkostoissa. Opettajan työhön liitetäänkin yhteisöllisyys ja organisaation vuorovaikutteisen toimintakulttuurin ja yhteistyöverkostojen kehittäminen. Yhteisöllisellä opettajuudella on kytkentöjä opetussuunnitelmauudistuksiin, opinnäytekuluttuurien uudistamiseen, opettajien moniammatilliseen työhön ja työhön sitoutumiseen (Antikainen 2006; Kotila 2006).

Yhteisöllisyys on toisaalta tavoitetila ja toisaalta suuri haaste. Kyse on jaottelusta tavoitteellisuuden (esim. kasvattajayhteisö) ja vuorovaikutuksen luonteen välillä (esim. aatteellinen eetos). Yhteisöllisyys voi olla konkreettisia tekoja (toiminnallinen yhteisö) tai koettu tunnetila (symbolinen yhteisö). Syvyyttä yhteisöllisyyden pohdintaan tarjoavat mahdollisuuden viimeaikaiset tutkimukset ja artikkelikokoelmat, joissa käsitellään ammattikorkeakoulun opettajuuden muutosta kahdella viime vuosikymmenellä (Auvinen 2004; Tiilikkala 2004; Kotila 2006; Savonmäki 2007).

Ammattikorkeakoulut ovat pyrkineet erottautumaan omaksi koulutusmuodokseen ja pyrkineet rakentamaan myös omaa kulttuuria kollegiaalisen yhteistyön kautta. Tätä kautta opettajuudessa on noussut esille opettajan rooli organisaation ulkoisten ja sisäisten yhteistyösuhteiden rakentamisessa (Savonmäki 2007, 5). Tästä syntyy väistämättä jännitteitä opettajan työn

autonomialle ja paineita avata ympäristön luentosalitodellisuus työelämä-todellisuudeksi. Näitä jännitteitä ei ole perinteisesti tarkasteltu omana kysymyksenään, vaan tutkimukselliseksi näkökulmaksi yleensä otetaan opetus suunnitelmat, opettajien opetus tai opiskelijoiden oppiminen.

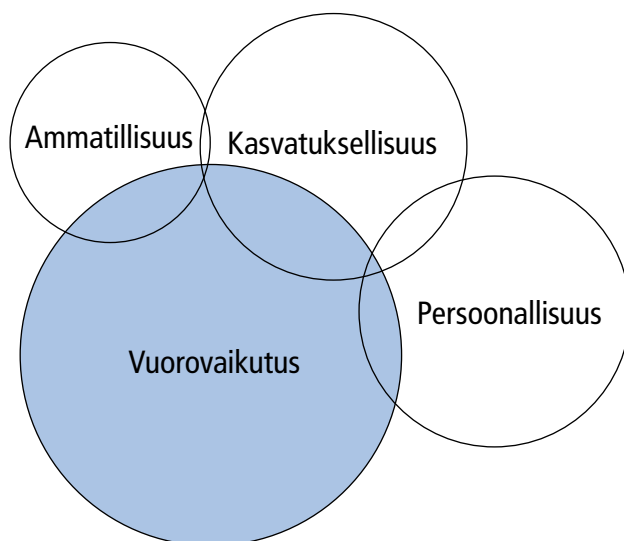
Ammattikorkeakoulun opettajan työ on viime aikoina rakentunut yhteistyösuhteiden varaan. Savonmäki (2007, 44) kuvaa ammattikorkeakoulun opettajuuden muutosta areenoiden kautta. Opettajalla on yksityinen opettajuuteen tukeutuva arena, jossa yhdistyvät pedagoginen asiantuntijuus ja ammatillinen asiantuntijuus. Siihen on kytköksissä julkinen arena, johon liittyy opetustyön hallinnoinnin, organisoinnin ja johtamisen kysymykset. Näiden välissä on opettajien yhteistyön vuorovaikutusarena. Opettajan työhön liittyvät projektit ja hankkeet korostavat yhteistyöareenan roolia opettajien selviytymisessä. Ammattikorkeakoulun opettajuus on näin kehittynyt samaan suuntaan kuin moderni asiantuntijuustutkimus, jossa korostetaan asiantuntijoiden verkostosuhteiden roolia asiantuntijan työn menestyksellisessä tekemisessä. Avaintemoja ovat yhteistyö, verkottuminen ja osallistuminen.

Auvinen kuvaa ammattikorkeakoulun opettajuuden muutosta 1990-luvulta 2000-luvulle (Auvinen 2004, 367). Hän ennakoii omassa esityksessään myös tulevaisuutta, mutta tässä yhteydessä tarkastellaan vain muutosta suhteessa menneeseen. Auvinen jakaa opettajan työn osaamisvaatimukset sisällölliseen ja menetelmälliseen osaamiseen.

	1990-LUKU	2000-LUKU
Sisällöllinen osaaminen	Oman ammattiaineen sisällöllinen ja käytännöllinen hallinta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ammatillinen yleis- ja erikoisosaaminen ▪ Teorian ja käytännön yhdistäminen ▪ Työelämän hyödyntäminen oppimisympäristönä
Menetelmällinen osaaminen	Opettajajohtoinen pedagogiikka	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedagogiikan uudelleen rakentaminen ▪ Tietotekninen osaaminen ▪ Suunnittelu ja ohjaustaidot ▪ Vuorovaikutustaidot (kirjoittaminen)
Hyvän opettajan ominaisuudet	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Itsenäinen ja tunnollinen virkamies ▪ Vuorovaikutustaidot työyhteisön sisällä 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sisäinen yrittäjyys ▪ Oman työn arviointikyky ▪ Kyky yksilölliseen kohtaamiseen ▪ Vuorovaikutustaidot sisäisissä ja ulkoisissa suhteissa
Hyvän opettajan työn ydin	Oman oppiaineen itsenäisen asiantuntija	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monipuolinen asiantuntija, jonka työ koostuu muustakin kuin opetuksesta ▪ Työelämäyhteyksien rakentaja

Taulukko 1. Ammattikorkeakoulun opettajan työn muutoksia. Muokattu edelleen Auvisen esittämän taulukon pohjalta (Auvinen 2004, 367)

Samaa tarkastelunäkökulmaa tuo esille Tiilikkala (2004) myös omassa tutkimuksessaan. Hän tarkastelee ammatillista opettajuutta neljän osaamisvaatimuksen kautta vuorovaikutuksena, ammatillisuutena, kasvatuksellisuutena ja persoonallisuutena. Näitä Tiilikkala pitää ammatillisen opettajuuden kulmakivinä. Kulmakivet saavat erilaisen painoarvon ja erilaisen sisällön eri aikoina. Ammatillisuus on opettajuuden kytkeytymistä työhön ja ammatilliseen toimintaan. Se sisältää myös ajatuksen hyvästä ammattilaisesta. Kasvatuksellisuus, persoonallinen orientaatio ja vuorovaikutus ovat enemmän toiminnallisia painopisteitä. 1990-luvulla ammatillisilla opettajilla korostui kasvatuksellisuus kun taas ammattikorkeakouluopettajilla vuorovaikutustaidot.



Kuvio 1. Ammattikorkeakoulun opettajuutta 1990-luvulla jäsentävät tekijät Tiilikjalan (2004) mukaan.

Ammattikorkeakoulun opettajuus näyttäytyy hyvin vuorovaikutus- ja yhteistyökeskeisenä työnä. Uudet haasteet pakottavat ammattikorkeakoulut miettimään myös uusia tapoja kehittää yhteistyötä, yhteistoimintaa ja myös oman organisaation yhteisöllisyyttä. Tämän artikkelin jatkona esiteltävissä hankkeissa pyritään vastaamaan eri muodoissa näihin kysymyksiin. Samalla ne tarjoavat vertaisoppimisen kohteen kullekin toimijalle. Oppikaamme lisää toistemme hankkeista.

Lähteet:

Alasoini, T., Korhonen S-M, Lahtonen, M., Ramstad, E., Rouhiainen, N. & Suominen, K. 2006. Tuntosarvia ja tulkkeja. Oppimisverkostot työelämän kehittämisen tulkkeina. Tykes raportteja 50. Työministeriö.

- Antikainen, E-L. 2006. Esipuhe. Teoksessa H. Kotila 2006. Opettajana ammattikorkeakoulussa. Helsinki: Edita.
- Auvinen, P. 2004. Ammatillisen käytännön toistajasta monipuoliseksi aluekehittäjäksi. Ammattikorkeakoulu-uudistus ja opettajan työn muutos vuosina 1992–2010. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 100.
- Kotila, H. 2006. (toim.) Opettajana ammattikorkeakoulussa. Helsinki: Edita.
- Lehto, T. & Valkokari, K. 2003. Verkoston kehittämisen työkalupakki. Verkoston kehittämisprojektin vaiheet. Kehittämisprojektin organisointi. Uuden toimintamallin käyttöönotto ja vakiinnuttaminen. Työelämän kehittämisohjelma. Raportteja 27. Helsinki.
- Nikander, L. 2003. Hyvää mieltä ja yhteistyötä. Johtajien ja esimiesten käsityksiä johtajuudesta ammattikorkeakoulussa. Akateeminen väitöskirja. Hämeen ammattikorkeakoulu. Tampereen yliopiston ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Sahlberg, P. & Leppilampi, A. 1994. Yksinään vai yhteisvoimin? Yhdessä oppimisen mahdollisuuksia etsimässä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Salminen, K., Aaltonen, P., Ikävalko, H., Hämäläinen, V. & Mantere, S. 2007. Voimaa verkostosta! Verkostomaisen kehittämisen käsikirja. Tykes. Raportteja 56. Helsinki.
- Savonmäki, P. 2007. Opettajien kollegiaalinen yhteistyö ammattikorkeakoulussa. Mikropoliittinen näkökulma opettajuuteen. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuksia 23.
- Suomi: Tiedon ja osaamisen yhteiskunta 1996. Valtion tiede- ja teknologianeuvosto. Helsinki.
- Tiilikkala, L. 2004. Mestarista tuutoriksi. Suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 236.

Yhteisöllisyyden kehittäminen eri hankkeissa

Teemaryhmän toimintaan osallistuvat hankkeet ilmentävät ja kehittävät ammattikorkeakoulujen yhteisöllisiä toimintamuotoja eri tavoin. Osa hankkeista keskittyy ammattikorkeakoulun tai sen yksikön sisäisen toimintamallin kehittämiseen, osassa hankkeista ovat mukana työelämän toimijat ja joissakin hankkeissa korostuu verkostomaisen ammatillisen korkeakoulutuksen yhteisöllisen asiantuntijuuden rakentaminen. Seuraavaksi esitellään teemaryhmän yhdeksän hanketta niissä korostuvien kehittämisen painopisteiden avulla. Hankkeet on jaoteltu neljäksi eri kehittämisteemaksi. Kaikissa hankkeissa on elementtejä useista kehittämisen painopistealueista, joten jaottelu on luonteeltaan viitteellinen.

1. Yksikön toimintojen ja työskentelytapojen yhteisöllinen kehittäminen
 - Kehittyvä opettajuus integroidussa opetuksessa ja työelämäyhteistyössä

- Tiimiopettajuuden kehittämisohjelma Vaasan ammattikorkeakoulussa
 - POOLI
 - Uudistuva opettajuus -PD-ohjelma
 - Utvärdering av utbildningens kvalitet
2. Ammattikorkeakoulun eri yksiköiden yhteisöllisten toimintatapojen kehittäminen
 - Dialogi
 3. Ammattikorkeakoulun toimintojen, työskentelytapojen ja työelämäyhteyden yhteisöllinen kehittäminen
 - Hyvinvointiklinikka – Yrittäjämäisen, työelämäläheisen oppimis- ja kehitystoimintaympäristön perustaminen SeAMK:n sosiaali- ja terveystieteiden osastolla
 4. Ammattikorkeakoulun tai –koulujen verkostotoiminnan yhteisöllinen kehittäminen
 - Yksilön toiminnasta yhteistoimijuuteen
 - Verkko-ohjauksen oppimistilojen kehittäminen

Yksikön toimintojen ja työskentelytapojen yhteisöllinen kehittäminen

12. Kehittyvä opettajuus integroidussa opetuksessa ja työelämäyhteistyössä

*Lahden ammattikorkeakoulu
Aria Kanerva, Minna Haapasilta, Liisa Laiho,
Juhani Nieminen, Ritva Söyring*

Osahankkeen tavoitteet

- Integroidun opetuksen tavoitteena on, että luodaan ammattiaineen ja englannin kielen opetuksen integroitu oppimisyhteisö, jossa
 - opettajat jakavat asiantuntijuutta ja tietoa
 - opettajan työtä monikulttuurisen ryhmän ohjauksessa tuetaan ja kehitetään
 - edistetään sekä suomalaisten että ulkomaalaisten opiskelijoiden kulttuurien välistä viestintää
 - korostetaan jatkuvaa vuorovaikutusta yhteisön sisällä

Lisäksi selvitetään oppimisyhteisömallin vaikutukset opetussuunnitelmaan, työjärjestyksiin ja opettajien työn resursointiin.

Työharjoittelun ohjauksen kehittämisen tavoitteena on, että luodaan työharjoitteluohjauksen malli, jossa

- ammattiaineen- ja englannin opettaja yhdessä ohjaavat työharjoittelua ja kehittävät uusia työtapoja
- sovelletaan uudenlaisia yhteisöllisiä ohjaukseenkäytäntöjä
- vahvistetaan opettajan työelämäyhteyksiä ja opetuksen työelämä-
lähtöisyyttä
- tuetaan opiskelijoiden sopeutumista työelämään

Kuvaus hankkeesta

Hankkeessa integroidaan vaiheittain englannin kielen opetusta ensimmäisen vuoden opintoihin kuuluvaan ammattiaineen opintojaksoon. Opettajuus kehittyy ammattiaineen- ja englannin opettajan asiantuntijuuden jakamisen ja yhteistyön kautta: englannin opettaja tukee aineenopettajaa englannin-kielisen opetuksen toteutuksessa ja aineenopettaja englannin opettajaa IT-osaamisessa. Hankkeen opiskelijaryhmä on monikulttuurinen, joten myös opettajien taito ohjata monikulttuurista ryhmää vahvistuu. Opiskelijat tutustuvat toistensa kulttuuritaustoihin ja oppivat työskentelemään monikulttuurisissa pienryhmissä. Oppimisyhteisössä asioihin paneudutaan, ongelmia ratkaistaan ja päätöksiä tehdään yhdessä, mutta myös mahdollisuudet yksilölliseen ohjaukseen paranevat. Integrointimallin vaikutukset opetussuunnitelmiin, työjärjestyksiin ja resursointiin selvitetään.

Ammattiaineen- ja englannin opettaja muodostavat työparin ja ohjaavat työharjoittelua yhdessä. Mahdollisesti myös opiskelijat suorittavat työharjoittelun opiskelijaparin kanssa. Opettajat suunnittelevat uudenlaisia ohjauskäytäntöjä ja valmistautuvat opiskelijoiden kanssa työharjoittelujaksoon. Yhteisöllinen työskentelytapa on kehittämisen pääkohteena. Tavoitteena on löytää opettajille luontevia tapoja olla yhteydessä alueen yrityksiin, kehittää omaa osaamistaan ja hyödyntää työelämälähtöisyyttä opetustyössä. Työharjoittelumallin tarkoituksena on luoda jatkuvia sopimuksia alueen yritysten kanssa (internship). Työharjoitteluperinteen ylläpitäminen yritysten kanssa mahdollistaa tiedon periytyminen opiskelijasukupolvelta toiselle. Työharjoittelun jo suorittaneet opiskelijat voivat mentoroida uusia opiskelijoita esimerkiksi työnjohdollisissa tehtävissä. Hankkeessa kartoitetaan myös kulttuurieroista johtuvia vaikeuksia ulkomaalaisten opiskelijoiden työhön sijoittumisessa ja tuetaan sekä opiskelijoita että työelämän edustajia vaikeuksien voittamiseksi.

Aikataulu ja prosessi

Syksyllä 2007 testataan erilaisia yhteistyömuotoja ja oppimismenetelmiä, työnjakoa ja ajankäyttöä. Järjestetään oppiaineiden yhteisiä work shoppeja, joissa molemmat opettajat ovat läsnä. Kerätään jatkuvaa palautetta opiskelijoilta.

Keväällä 2008 arvioidaan workshop-työskentelyn tulokset ja päätetään toisen vaiheen toteutuksesta syksyllä 2008, selvitetään mallin vaikutukset työjärjestyksiin ja resursointiin, benchmarkataan muiden ammattikorkeakoulujen integroituja malleja ja suunnitellaan työharjoittelun uusia ohjauskäytäntöjä yhteistyössä työelämän kanssa. Työharjoittelumalli val-

mistuu toukokuussa 2008 ja siihen osallistuvista opettaja- ja opiskelija-pareista sovitaan.

- Syksyllä 2008 toteutetaan integroidun mallin toinen vaihe ja työharjoittelumalli
- Keväällä 2009 arvioidaan tulokset, hanke raportoidaan ja siitä tiedotetaan
- Syksyllä 2009 integrointimallia sovelletaan uusiin opintojaksoihin ja hyödynnetään työelämälähtöisiä oppimistehtäviä (esim. hankkeistamisen, Learning by Developing-periaatteen mukaisesti). Lisäksi työharjoittelumallin soveltaminen jatkuu.

Hanke toimii yhteistyössä Opiskelijan ja työelämän yhteyksien kehittämisverkosto INTO:n kanssa.

13. Tiimiopettajuuden kehittämisohjelma Vaasan ammattikorkeakoulussa

Vaasan ammattikorkeakoulu
Vesa-Matti Honkanen, Tytti Hyttilä-Huhta, Lotta Saarikoski,
Marianne Waltermann, Kenneth Norrgård, Regina Nurmi

Osahankkeen tavoitteet

■ Projektin yleistavoitteena on kehittää Vaasan ammattikorkeakoulun oppimisyhteisöä, opetusta ja oppimista sekä vahvistaa korkeakoulumaisen ja innostavan oppimisilmapiirin syntymistä. Projektin päätavoitteena on kehittää Vaasan ammattikorkeakoulun tiimiopettajuutta ja lisätä opettajien yhteisöllisyyttä.

Kuvaus hankkeesta

Yhteisöllisyys opettajan työn rajapinnoissa liittyy projektin tavoitteisiin siten, että päämääränä on saada aikaan muutos toimintatavoissa (mm. lukujärjestyksissä) siten, että konkreettisesti yhteistyö on mahdollista koulutusohjelmien sisällä ja eri koulutusohjelmien välillä. Tämän toteutumista seurataan pilottiprojektissa tietojenkäsittelyn koulutusohjelmassa. Lisäksi rakennetaan pedagoginen tori (fyysinen ja virtuaalinen tila) keskustelua ja työskentelyä varten. Täällä opettajat voivat keskustella oppimiseen ja opetukseen liittyvistä asioista. Fyysisessä tilassa on mahdollisuus tutustua myös alan kirjallisuuteen. Tavoitteeseen pyritään järjestämällä yhteisiä koulutuksia sekä pedagogiikasta että tiimitoiminnasta. Koulutuksia järjestetään tiimiytymisestä, uusista opetusmenetelmistä, aikuisten opettamisesta ja virtuaalisuudesta.

Aikataulu

Tammikuu 2007-joulukuu 2009.

14. POOLI

*Savonia-ammattikorkeakoulu, Iisalmen yksikkö
Tapio Leskinen*

Osahankkeen tavoitteet

■ Iisalmen tulosalueella T&K-toiminnan osuus on huomattava, noin kolmasosa toiminnasta. Henkilöstön kehittämispäivillä elokuussa 2006 nousi esille uhka siitä, että opetus ja T&K-toiminta alkavat elää omaa elämäänsä, eriytyvät toisistaan. Samoilla kehittämispäivillä esiteltiin alustava toimintamalli, jolla yhteisöllisyyttä opettajien, tukipalveluhenkilöstön ja T&K-toimijoiden välillä lisättäisiin. Hanke sai nimen Iisalmen tulosalueen POOLI. Vuoden 2007 toiminta- ja taloussuunnitelmaan kirjattiin tämä hanke keskeiseksi tulosalueen kehittämishankkeeksi. Hankkeessa päätettiin hyödyntää verkko-oppimisympäristöä, koska henkilökohtainen vuorovaikutus ei ole aina mahdollista, eikä tieto tällöin tavoita kaikkia.

Hankkeen tavoitteena on luoda tulosalueelle avoin, innostunut, innovatiivinen ja yhteisöllinen toimintakulttuuri, mikä edistää opetuksen, T&K-toiminnan ja työelämän välistä yhteistyötä sekä mahdollistaa opiskelijoille vaihtoehtoisia tapoja suorittaa opintojaan.

Kuvaus hankkeesta

Moodle -verkkoympäristöön on perustettu POOLI niminen ympäristö. Käsite ”pooli” viittaa yhteiskäyttöisten resurssien varantoon tai jaetun vastuun yhteistoimintaryhmään. Iisalmen tulosalueen POOLISSA on kyse juuri tästä – opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteisesti käytettävistä resursseista ja vastuun jakamisesta.

POOLI -ympäristöön kirjaavat sekä opiskelijat että henkilökunta työelämästä ja tulosalueen hankkeista tulleita toimeksiantoja ja toiveita. Opiskelijoita ohjataan hakemaan sieltä toimeksiantoja, joita voivat hyödyntää opinnoissaan (opintojaksojen työelämälähtöinen suoritustapa, projektiopinnot, harjoittelu ja oppimisympäristöt). POOLI tarjoaa henkilökunnalle ja opiskelijoille mahdollisuuden kommentoida, keskustella ja sopia toimeksiantojen toteutuksesta.

Työelämästä tulleet täydennyskoulutustoiveet kirjataan myös POOLiin. Henkilöstö käy POOLissa keskustelua toiveista ja niiden toteuttamismahdollisuuksista.

POOLin tarjoaa mahdollisuuden myös sisäiseen hankeideointiin. POOLiin voi jokainen ”heittää” hankeideoita, joita sitten kommentoidaan ja viedään eteenpäin.

Aikataulu ja prosessi

Kevät 2007

- POOLI-idean kehittäminen ja ympäristön luominen Moodleen.

Syyskuu 2007

- Henkilökunnan valmennus, elo – lokakuu. Toimeksiantojen vienti POOLiin. Opiskelijoiden perehdytys POOLiin, marraskuu.
- POOLin käyttöönotto, joulukuu.

Vuosi 2008

- POOLI on osa normaalia toimintaa, henkilökunta ja opiskelijat osaavat käyttää sitä. POOLia arvioidaan ja kehitetään.

Vuosi 2009

- POOLI toimii hyvin.

15. Uudistuva opettajuus -PD-ohjelma

*Laurea ammattikorkeakoulu
Tarja Aouni*

PD-ohjelman tavoitteet

■ PD-ohjelman tavoitteena on, että osallistuja uudistaa ja kehittää opettajuuttaan vastaamaan ammattikorkeakouluille annettua kolmea tehtävää pedagogina, aluevaikuttajana sekä tutkijana ja kehittäjänä.

PD-ohjelman kuvaus

PD-ohjelman laajuus on 40 opintopistettä ja siihen osallistuu 18 opettajaa ammattikorkeakoulun eri koulutusaloilta. PD-ohjelman lähtökohtana on LbD-toimintamallin ja osaamispohjaisen juonneopetussuunnitelman vakiinnuttaminen osaksi Laurea-ammattikorkeakoulun tavanomaista toimintaa ja sen edelleen kehittäminen yhteistyössä työelämän ja kansainvälisten sidosryhmien kanssa. Laureassa on käytössä osaamispohjainen juonneopetussuunnitelma, jonka perusajatuksena on, että opintokokonaisuuksia ei määritellä yksittäisinä opintojaksoina tai osaamisalueina, vaan läpi tutkinnon kulkevinä monitieteisinä tai useista oppiaineista koostuvina asiantuntijuuden työelämäläheisinä ydinkokonaisuuksina.

PD-ohjelman pedagoginen perusta liitetään kehittämispohjaisen oppimisen vaiheisiin. Learning by Developing (LbD)-toimintamalli pohjaa toimintatutkimukseen ja tutkivaan oppimiseen. LbD, kehittämispohjainen oppiminen tarkoittaa tutkivaa oppimista aidoissa työelämän kehittämishankkeissa ja tavoitteena on toteuttaa sellaisia tutkimuksellisia oppimishankkeita, jotka tähtäävät oppimisen kohteena olevan tiedonalan ydinkäsitteiden omaksumiseen ja niiden käyttämiseen ongelmanratkaisun välineenä.

Ohjelmassa toteutetaan Laurea-ammattikorkeakoulun linjauksia kehittämisen painopistealueista; painotetaan yhteisöllistä työskentelytapaa ja toteutetaan käytännössä LbD-toimintamallia. Ohjelman keskiössä on opettajuuden rooli- ja identiteetti- ja luokka-autonomiasta yhteisölliseen opettajuuteen sekä opettajuuden yksilöllisten tulkintojen yhteisöllinen tulkinta ja uudelleen muovautuminen yhteisöllisessä prosessissa.

Opettajat ja opiskelijat osallistuvat yhdessä T&K-hankkeen prosessiin. Ohjelmassa luodaan syvä kumppanuus työelämän, Laurean opettajien ja opiskelijoiden kesken.

Ohjelma on jatkumoa edelliseen PD-ohjelmaan (2004–2006), jonka aikaan Laurea-ammattikorkeakoulussa kehitettiin LbD-mallin teoriaa, rakenteita ja työkaluja. PD-ohjelma linkittyi tähän alkuvaiheen kehitystyöhön. Nyt monet toiminnalliset rakenteet on luotu ja PD-ohjelmassa voidaan syventyä ja keskittyä erilaisiin painotuksiin kuten esimerkiksi osaamisen arvioinnin kysymyksiin. Ohjelmassa työskennellään verkostoissa ja tietoverkoissa, mutta lähitapaamisilla on tärkeä merkitys ajattelun ja kulttuurin uudistamisessa. Pedagogiseen ajatteluun ja sen uudistamiseen paneudutaan lähiopetuspäivillä tukemalla uudistavan oppimisen kriittistä tarkastelua. Lähipäivät koostuvat asiantuntijaluennosta ja opiskelijoiden ryhmätöistä ja keskusteluista. Lähipäiville osallistuvat PD-opiskelijat ja joihinkin yhteisiin lähipäiviin osallistuvat hankkeissa työskentelevät opiskelijat ja työelämäkumppanit. Pedagogisilla toteutuksilla pyritään varmistamaan, että oppimista tuetaan LbD-ajattelun mukaisesti.

Verkkotyöskentelyä kehitetään aikaisemman PD-ohjelman perusteella. Verkkopedagogiikassa voidaan toteuttaa nyt syvällisempää mallia ja tuoda kriittisiä näkökulmia työskentelyyn. Edellisen ohjelman aikana kehitettyjä työpajoja ja malleja voidaan mahdollisuuksien mukaan hyödyntää hankkeitten toteuttamisen ympäristönä. Työelämäkumppanit ovat mukana verkkotyöskentelyssä. Lähipäivien välillä tapahtuu yksilö- ja ryhmätyöskentelyä sekä opitun soveltamista arjen työssä. Osa työskentelystä sekä erityisesti opitun jatkuva jakaminen ja reflektointi toteutetaan Optima-verkkoympäristössä.

Ohjelman aikana tehdään opintomatka eurooppalaiseen korkeakouluun, jossa toteutetaan LbD-ajattelun mukaista kehittämistoimintaa ja/tai konferenssiin (esimerkiksi kaksi pienryhmää osallistujien omien osaamistavoitteiden ja -tason mukaisesti). Tavoitteena on kokemusten jakaminen ja yhteistyöverkostojen luominen. Lisäksi on tarkoitus tuottaa yhteistoiminnallisesti artikkeleita, raportteja ja konferenssiesityksiä. Opintojen ohjausta toteutetaan kouluttajien ja opiskelijoiden välisenä suorana ohjauksena, johtoryhmäohjauksena ja suunnitteluryhmäohjauksena.

PD-ohjelmaa arvioidaan koko sen keston ajan keräämällä opiskelijoilta kirjallista palautetta 1–2 kertaa vuodessa. Palautteet analysoidaan AkTkk:n toimesta, ja ne käsitellään osallistujien kanssa sekä suunnittelu- ja johtoryhmän kokouksissa. Palautetta hyödynnetään ohjelman etenemisen suunnittelussa.

Aikataulu ja prosessi

PD-ohjelma alkaa 1.8.2007 ja päättyy 31.12.2009 ja se sisältää 20 lähiopetuspäivää.

Hanke toteutetaan yhteistyössä Tampereen yliopiston ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen (AKTKK) kanssa.

16. Utvärdering av utbildningens kvalitet

*Arcada – Nylands svenska yrkeshögskola
Tore Ståhl*

Projektets mål

■ Vid Arcada arbetar man på att utveckla ett webbaserat system för insamling och återkoppling av studerandes feedback gällande undervisningens kvalitet. Utvärderingen kommer att omfatta såväl olika nivåer, dvs. kurser, perioder, terminer, studieår och utbildningsprogram som även de generella studieförutsättningarna.

Projektbeskrivning

Syftet är att utveckla systemet som en tjänst som betjänar lärarna med information som stöder dem att utveckla sin undervisning. Systemet skall även betjäna programledare och avdelningschefer genom att tillhandahålla bakgrundsinformation för utveckling på andra nivåer såsom utbildningsprogram. Utvärderingarna kan lyfta fram olika behov som kan omsättas i olika typer av intern pedagogisk fortbildning. Utvecklingen kräver att man kartlägger hur de olika nivåerna förhåller sig sinsemellan och hur de förhåller sig till de generella studieförutsättningarna. Under år 2007 genomfördes ett benchmarkingprojekt tillsammans med Åbo Akademi och Umeå Universitet, där man bl.a. kartlade studerandes erfarenheter och förväntningar gällande kvalitetsarbete, påverkningsmöjligheter, kursfeedback och återkoppling av feedback.

Vid Arcada gjorde hösten 2007 en lärarenkät, där man kartlade lärarnas erfarenheter av de kursutvärderingar som genomförts under läsåren 2005–2007, och vilka förväntningar lärarna har gällande hur kursfeedback och återkoppling av feedbacken skall hanteras. Materialet från de nämnda kartläggningarna är i skrivande stund (januari 2008) endast delvis bearbetat, man skall under år 2008 analyseras mer ingående för att ge vägkost åt utvecklingsarbetet. Det men redan nu kunnat konstatera är att lärare är intresserade av att få feedback på sin undervisning och att studerande är intresserade av att ge feedback, men att studerandes engagemang är beroende av att de får bekräftelse på att deras feedback nått fram och

kanske också lett till utveckling. Man har också kunnat konstatera att lärarna gärna vill återkoppla studerandes feedback tillbaka till studerande, men att det ofta stöter på praktiska svårigheter.

Temagrupp 2 i KEKO-projektet fokuserar på samverkan mellan lärare och studerande, och den verksamhet som man nu visionerar om är en form av dialog mellan lärare och studerande. Feedbackmaterialet kan ge utgångspunkt för dialogen, som kan fortsätta i form av tillfällen där insamlad feedback återkopplas. Dessa tillfällen kan handla om en dialogisk förhandling, där lärare och studerande tillsammans kommer fram till hur dels den aktuella kursen, dels undervisningen generellt skall utvecklas i framtiden.

Tidtabell och verksamhetsformer

Projektet pågår under åren 2007–2009. Under projektets gång kommer lärare och studerande att engageras i utvecklingsarbetet via både avdelningsmöten och avdelningsråd, där även studerande finns representerade.

Ammattikorkeakoulun eri yksiköiden yhteisöllisten toimintatapojen kehittäminen

17. Dialogi

*HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Jobdon assistentti- ja toimittajakoulutusyksikkö
Johanna Vuori, Tuula Tuomainen*

Osahankkeen tavoitteet

■ Dialogi-hankkeen tavoitteena on edistää oppimista tukevaa dialogia opettajan työn rajapinnoissa. Erityisenä kehittämisen kohteena on palautteen antaminen ja vastaanottaminen.

Kuvaus hankkeesta

Yksikössä tehdään jatkuvaa oppimisen laadun kehittämistyötä. Viime vuonna on kehitetty mm. opinnäytetyöprosessia ja sen palautejärjestelmää, lisätty opiskelijan osallistumista laatutyöhön, kehitetty työharjoitteluprosessin kolmikantayhteistyötä sekä osaamisen tunnistamista ja tunnustamista.

Laatuhanke aloitettiin vuonna 2004, kun Korkeakoulujen arviointineuvoston tekemässä Helian laatuauditoinnissa kiinnitettiin silloisen koko korkeakoulun tasolla huomio siihen, että palautetta kerätään dokumentoidusti, mutta sen hyödyntäminen ei ole yhtä systemaattista. Hanke käynnistyi kesällä 2007 koko yksikön opettajien koulutuspäivillä. Koulutuspäivien tavoitteena oli orientointi dialogi-teemaan eri näkökulmista. Koulutuspäivien ohjelmassa oli opiskelijoiden, työnantajien, ammattipedagogiikan opettajan, viestinnän tutkijan ja työyhteisökonsultin puheenvuorot. Näiden pohjalta kartoitimme yhteisesti, mikä on palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen liittyvän dialogin nykytila ja kehittämistarve seuraavilla opettajuuden alueilla:

- a. opettaja – opettaja
- b. opettaja – opiskelija
- c. opettaja – muu työelämä
- d. opettaja – esimies

Lisäksi pohdittiin opiskelijoiden keskinäistä dialogia ja opiskelijoiden ja työelämän välistä suhdetta.

Hankeryhmien muodostamisessa suosittiin eri koulutusohjelmaryhmien opettajien kesken tehtävää yhteistyötä. Hankeryhmät muodostettiin niin, että hankkeen esittäjä sai laittaa ideansa yhteiselle taululle henkilöstöhuoneen seinälle näkyviin, ja halukkaat saivat liittyä heitä kiinnostavimpaan ryhmään. Henkilöstöhuoneen merkitys opettajien väliselle dialogille oli tullut kesän koulutuspäivien yhteydessä selvästi esille. Näyttää siltä, että tämän fyysisen tilan merkitys sekä opettajuudessa että opettajuuden yhteisöllisyydessä on merkittävä.

Käynnistyvien hankkeiden avulla etsitään ratkaisuja mm. seuraaviin kysymyksiin:

1. Minkälaisen palautteen avulla opiskelijan verkko-oppimista voidaan edistää?
2. Minkälainen palaute tukee opiskelijan juridiikan oppimista?
3. Miten voisimme hyödyntää paremmin viestinnän opiskelijoiden työharjoitteluraportteja?
4. Miten voisimme edistää kielten ja substanssiaineiden integraatiota?
5. Miten oppimisen ohjaus voisi tukea paremmin opiskelijan ammatillista kasvua ja yleissivistystä?
6. Miten opiskelijan ja opettajan välistä IT-opetusta koskevaa dialogia voidaan kehittää?
7. Miten työelämäprojekteja voidaan mallintaa?
8. Miten työharjoitteluun liittyvää dialogia voidaan kehittää?

Mukana osahankkeissa on 17 opettajaa. Kukin osahanke on määritellyt omat tavoitteensa, tarkemman aikataulunsa ja työskentelytapansa. Ensimmäiset kartoitukset on jo aloitettu opettajahaastatteluin tai kyselyin, opiskelija – ja työnantajaedustajien haastattelut ja kyselyt aloitetaan vuonna 2008.

Aikataulu ja prosessi

Osahankkeet jatkuvat joko kevääseen tai syksyyn 2009 asti.

Ammattikorkeakoulun toimintojen, työskentelytapojen ja työelämäyhteistyön yhteisöllinen kehittäminen

18. Hyvinvointiklinikka – yrittäjämäisen, työelämäläheisen oppimis- ja kehitystoimintaympäristön perustaminen SeAMKin sosiaali- ja terveysalalla

*Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö
Sinikka Volanto*

Osahankkeen tavoitteet

■ Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan yksikössä kehitetään Hyvinvointiklinikka-toiminnan mallia. Tarkoituksena on luoda erilaisia terveys- ja hyvinvointipalveluja tutkiva, kehittävä, kokeileva ja tuottava sekä yrittäjyyttä edistävä toimintakonsepti. Tavoitteena on saada ammattikorkeakoulun alan asiantuntemus ja osaaminen eri sosiaali- ja terveydenhuollon tasojen käyttöön ja mahdollistaa moniammatillinen, asiakaslähtöinen, moderni oppimisympäristö sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille. Toiminnassa tulevat olemaan mukana kaikki sosiaali- ja terveysalan omat koulutusohjelmat - hoitotyön, fysioterapian, sosiaalialan ja vanhustyön koulutusohjelmat. Lisäksi haetaan yhteisiä rajapinta-alueita SeAMKin kaikkien alojen, kuten esimerkiksi tekniikan, liiketalouden ja ravitsemisalojen kanssa. Toiminnan toteuttajina ovat hyvinvointiklinikalle sijoittuvat työntekijät, asiantuntijaopettajat, opiskelijat, työelämäasian-tuntijat ja tutkijat.

Hyvinvointiklinikkahankkeen tavoitteet on kirjattu seuraavasti:

- Hyvinvointiklinikan toimintaidean löytäminen ja yritysroolin vahvistuminen sekä palveluiden suunnittelun, organisoinnin ja tuotteistamisen mallintaminen suhteessa sosiaali- ja terveydenhuollon toimijakenttään
- Yksikön opettajien yritysasiantuntijuuden kehittäminen vastaamaan tämän päivän sosiaali- ja terveysalan ammatillista ja liiketaloudellista osaamista
- Koulutusohjelmien yritysopintojen ja hyvinvointiklinikan toiminnan paikantaminen suhteessa toisiinsa
- Hyvinvointiklinikan toiminnan kiinnittyminen alueellisiin ja kansallisiin sosiaali- ja terveysalan palvelu-, kehittämis- ja oppimisverkostoihin

Yleisesti tavoitteiden katsotaan liittyvän oppimiseen ja pedagogiikkaan, tuotettaviin palveluihin, toimintamallin kehittämiseen, työelämäyhteistyöhön sekä ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistoimintaan ja kansainvälisyyteen.

Kuvaus hankkeesta

Opetusministeriö on määritellyt ammattikorkeakouluille yrittäjyyteen ja yritysajatteluun liittyviä tavoitteita. SeAMKissa tähdätään näihin tavoitteisiin toteuttamalla OPM:n hankerahalla yrittäjyyden yhteishanketta vuosina 2007–2008. SeAMKin sosiaali- ja terveysalalla kehitetään ja uudistetaan koko yksikön tutkimus-, kehittämis- ja palvelutoiminnan rakenteita ja toimintaa. Lisäksi ammattikorkeakoulu on mukana ns. Y-rakennusprojektissa, joka on Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin ja Seinäjoen terveyskeskuskuntayhtymän yhteishanke. Rakennushankkeessa keskussairaalaan rakennetaan yhteiset päivystystilat sekä ns. kuntoutustalo. Hyvinvointiklinikan kehittämistyö on osa kumpaakin prosessia.

Hyvinvointiklinikka, sosiaali- ja terveysalan yksikössä toimiva hyvinvointipalveluja tuottava oppimisympäristö (soster).

Hyvinvointiklinikan kehittämistyössä näkökulmina ovat:

- oppimisen yhteisöllisyys
- opettamisen/opettajuuden yhteisöllisyys
- palveluiden tuottaminen/tuotteistaminen
- työelämäläheisyyden kehittäminen

Opiskelijan näkökulmasta toimintamalli edistää opiskelijan itsenäistä ja vastuullista roolia ja sitoutumista omaan ja toisten oppimiseen. Opiskelijan on omaksuttava tutkiva ja kehittävä työote. Palvelutoiminnan odotetaan antavan monipuolisia oppimiskokemuksia ja kehittämisorientoituneessa yhteisössä on turvallista olla innovatiivinen. Hyvinvointiklinikan toimintamallissa korostuu yhteistoiminnallinen (yhteisöllinen) oppiminen ja moniammatillisuus. Tärkeänä osana palvelutoiminnan kannalta on yrittäjyyden kokeileminen ja sitä kautta syntyvät yrittäjyyteen liittyvät taidot.

Opettajalta toimintamalli vaatii ja samalla myös antaa mahdollisuuden kiinteään vuorovaikutukseen ja verkostoitumiseen työelämään. Myös substanssin hallinnan lisääminen tukevoituu kiinteän työelämäyhteistyön kautta normaalin käytännön harjoittelutoiminnan lisäksi. Toimintamalli edellyttää opettajilta vahvaa sitoutumista ja oman osaamisen ja opettajuuden jakamista yhteisöllisesti.

Koulutusohjelmien näkökulmasta hyvinvointiklinikka -toimintamalli antaa välineitä opetussuunnitelmien kehittämistyölle. Merkittävimmät erot klinikkamaisessa oppimisympäristössä verrattuna muihin oppimisympäristöihin koetaan olevan opiskelijalähtöisyydessä, kokonaisvaltaisessa työskentelyotteessa (teorian ja käytännön integroituminen), ohjaukseytännöissä ja tiimityötaitojen harjoittelussa.

Työelämä saa hyvinvointiklinikka -oppimisympäristön kautta yksilöllisesti räätälöityjä, laadukkaita, innovatiivisia palveluita ja testattuja tuotteita käyttöönsä edullisesti. Lähtökohtana toiminnalle ovat työelämän tarpeista lähtevät kehittämisideat. Toimintatapa edellyttää myös työelämältä sitoutumista, resurssien varaamista, mutta ennen kaikkea kumppanuutta oppimisyhteisön kanssa. Toimintamalli tuottaa työelämälle uusia asian tuntijoita, joilla on yrittäjämäinen ja reflektiivinen työote.

Aikataulu ja prosessi

Hankkeen suunnittelu- ja selvitystyössä sekä tavoitteiden asettelussa on käytetty apuna GOPP-menetelmää (Goal Oriented Project Planning). Työskentelyssä ovat olleet mukana kaikkien sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmien edustajat. GOPP- työskentelyn lisäksi on tehty laaja selvittelytyö, missä on tarkasteltu sosiaali- ja terveysalan säädöspohjaa palvelutuotannossa sekä ammattitaitovaatimuksia ja etiikkaa.

Syksyllä 2007 GOPP-työryhmän työtä jatkamaan on perustettu Hyvinvointiklinikkatoiminnan moniammatillinen kehittämistyöryhmä. Kokoonkutsujana on sosiaali- ja terveysalan yksikön tutkimus- ja palvelupäällikkö. Jäseninä työryhmässä ovat koulutusohjelmapäälliköt sekä yksi

edustaja kustakin koulutusohjelmasta. Tavoitteena on luoda työryhmälle työskentelysuunnitelma ja aikataulu. Työryhmää vahvistetaan työn edetessä työelämän yhteistyökumppaneilla ja opiskelijoiden edustajilla. Työryhmän tehtävänä on Hyvinvointiklinikan toimintamallin kehittämistyön jatkaminen. Keskeisiä asioita mallin sisällöllisen kehittämisen lisäksi ovat rahoitusmallin ja resursoinnin suunnittelu, tuotekehittely sekä koulutusohjelmien opetussuunnitelmien yritysosioiden muokkaaminen. Uudenlaisen toimintatavan luomisessa on otettava tarkastelukulmiksi yksikön sisäisen yhteisöllisyyden ohella yhteistoiminnallisuus SeAMKin muiden yksiköiden sekä muiden ammattikorkeakoulujen kanssa. KEKO-verkosto antaa luontevan foorumin yhteisöllisen ajattelun kehittämiseksi ja vuoropuhelulle. Myös kansainvälinen näkökulma pidetään mukana suunnittelussa.

Ammattikorkeakoulun tai –koulujen verkostotoiminnan yhteisöllinen kehittäminen

19. Verkko-ohjauksen oppimistilojen kehittäminen

*Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu
Irja Leppisaari, Riina Kleimola*

Osahankkeen tavoitteet

■ Hankkeessa kehitetään ja mahdollistetaan opettajien verkko-ohjauksen kollektiivisia oppimistiloja luomalla tarkoituksenmukaisia ja soveltuvia kehityskeskustelukäytänteitä ja reflektiotyökaluja.

Kuvaus hankkeesta

Avoimessa verkkoammattikorkeakoulussa AVERKOssa toimii vuosittain noin 60 verkko-opettajaa. Yhtenä verkko-ohjauksen onnistumisen ja laadun edellytyksenä on, että verkko-opettajille luodaan oppimisen tiloja, joissa heillä on mahdollisuus tarkastella omia ohjauskäytäntöjään ja yhdessä asiantuntijoiden kanssa pohtia ohjauskäytäntöjen kehittämisen keinoja. Kollegiaalista tukea tarvitaan, jotta voidaan yhdessä pysähtyä ja paneutua arjen ohjaustyön problematiikkaan.

Oman työn kollektiivisia tutkimispaikkoja ovat esimerkiksi kehityskeskustelut koulutusorganisaation verkkopedagogisten asiantuntijoiden kanssa yksilö- ja ryhmätoteutuksina. Keskustelujen tavoitteena on, että yksilöllinen ymmärrys verkko-ohjauksesta syvenee ja samalla etsitään yhteistä ymmärrystä verkko-opettajia voimaannuttavalla, oman oppimisen omistajuutta tukevalla tavalla. AMK-opettajan verkkopedagogisen

osaamisen kehittämisessä voidaan luoda uudenlaisia kollegiaalisuutta hyödyntäviä ratkaisuja ja toimintamalleja. Näyttää siltä, että perinteisesti yksin puurtaneet opettajat avautuvat verkko-opetuksessaan pohtimaan osaamisensa vahvuuksia ja haasteita yhdessä kollegojen kanssa ja ovat entistä valmiimpia hyödyntämään yhteisöllisyyttä ja vertaisoppimista osaamisensa kehittämisessä.

Verkko-ohjauksen tavoitteellisen kehittämisen tueksi opettajat tarvitsevat tarkoituksenmukaisia työkaluja ja toimintamalleja, joiden avulla he voivat reflektoida omaa opettajuutta sekä yksilöllisestä että yhteisöllisestä näkökulmasta. Erityisesti tähän tarkoitukseen kehitettyjen reflektiotyökalujen avulla opettajat voivat ohjatusti tiedostaa ja käsitteellistää kokemuksiaan sekä syventää ymmärrystään ohjaustyönsä perusteista. Kuvatussa hankkeessa on kyse sisäisestä kehittämistoiminnasta, eikä se ole ainakaan tässä vaiheessa erillinen ns. asetettu hanke.

Aikataulu ja prosessi

Vuosien 2005 ja 2006 aikana AVERKOssa toteutettiin kollektiivisia kehityskeskusteluja, joihin osallistui AVERKOn verkko-opettajan lisäksi yleensä kaksi verkkopedagogista asiantuntijaa, IT-asiantuntija sekä hallintohenkilö kukin omasta työkuvastaan käsin. Vuoden 2007 aikana jatkettiin kehityskeskusteluista aiemmin tehtyä tutkimusta (ks. Leppisaari & Helenius 2006; Helenius & Leppisaari 2006) reflektioteorian näkökulmasta. Tutkimus (Leppisaari & Kleimola 2007) osoitti, että kehityskeskustelut tarjoavat välineitä

- yksilöllisten ja kollektiivisten oppimistilojen muodostamiseksi
- ohjaustyön rutinoitumisen estämiseksi
- kollegiaalisen verkkopedagogisen tuen jatkokehittämiseksi
- verkko-opetuksen johtamiseksi yhteisöllisemmän toimintakulttuuriin suuntaan.

Vuoden 2007 aikana verkko-ohjauksen kehittämisen tueksi AVERKOssa kehitettiin innovatiivinen RePO-reflektiotyökalu (Reflecting ePresence in Online Teaching), jonka tavoitteena on tukea opettajaa virtuaalisen läsnäolon vahvistamisessa sekä tutkivan työotteen löytämisessä. RePO-reflektiotyökalu koostuu 45 reflektiolauseesta, joiden avulla opettaja reflektoi omaa verkko-ohjaustaan ja läsnäoloaan kognitiivisesta, opetuksellisesta ja sosiaalisesta näkökulmasta. Reflektiotyökalu on vapaasti verkko-opettajien käytettävissä ja saatavilla AVERKOn [www-sivuilla](http://www.averko.fi/tiedostot/reflektiotyokalu_AVERKO.pdf), osoitteessa http://www.averko.fi/tiedostot/reflektiotyokalu_AVERKO.pdf.

RePO-reflektiotyökaluun liittyen AVERKOssa tutkittiin (Kleimola & Leppisaari 2008a; 2008b), millä tavalla verkko-opettajat ovat läsnä virtuaalisissa ohjausympäristöissä kognitiivisesta, opetuksellisesta ja sosiaalisesta näkökulmasta, miten virtuaalista läsnäoloa voidaan edelleen vahvistaa ja tuoko RePO-reflektiotyökalu tähän uusia mahdollisuuksia. Tutkimus osoitti, että sosiaalisen läsnäolon luominen verkko-ohjauksessa on haastavampaa kuin kognitiivisen ja opetuksellisen läsnäolon edistäminen. Reflektiotyökalun käyttö näytti selvästi aktivoivan opettajia tekemään uusia oivalluksia ja löytämään selkeitä kehittämisen paikkoja omassa ohjaustyössään. Reflektiotyökalun avulla löydettiin myös uusia menetelmiä, joilla virtuaalista läsnäoloa voidaan edelleen vahvistaa.

Keväällä 2008 tavoitteena on muokata työkalua saadun palautteen pohjalta ja tehdä siitä sovellus myös vertaishavainnointia ja -arviointia varten. Vaihe liittyy osaltaan yliopettaja Irja Leppisaaren vetämään VirtuaaliAMK:n Autenttisen verkko-opetuksen ja tutkimustoiminnan kehittäminen -hankkeeseen. Opettajan verkkopedagogisen osaamisen kehittämisessä on selkeä tarve etsiä uusia ratkaisuja ja yhtenä AMK-verkostossa esille nousseena toiveena on kollegojen hyödyntäminen oman verkko-ohjauksen kompetenssien kehittämisessä. Havainnoimalla kollegan toimintaa ja käymällä yhteistä dialogia opettaja voi löytää uusia näkökulmia omasta ohjauksestaan ja syventää verkko-ohjauksen osaamistaan. Työkalusta saatuja tuloksia ja palautteita hyödynnetään AVERKON toiminnassa ja käytänteissä sekä pyritään myös levittämään VirtuaaliAMK- ja KEKO-verkoston kautta laajempaan käyttöön. Tämä vaihe ajoittuu erityisesti syksyyn 2008. AVERKOssa itse- ja vertaisarviointi voidaan toimintamallina kytkeä myös AVERKON opettajien ryhmäkehityskusteluihin, joita pidetään lukuvuoden 2008–2009 aikana.

Lähteet:

- Helenius, R. & Leppisaari, I. (2006). Stopping Teachers to Reflect and Improve the Quality of Online Education. In C. Crawford et al. (Eds.) Proceedings of Society for Information Technology and Teacher Education International Conference 2006. Chesapeake, VA: AACE, 2527–2532.
- Kleimola, R. & Leppisaari, I. (2008a, tulossa). ePresence – avaintekijä verkko-ohjauksessa? Teoksessa M. Mielty (toim.) Opi valitsemaan - olet aikaasi edellä. Hämeen kesäyliopiston julkaisuja, sarja B, ITK 2008 - Interaktiivinen tekniikka koulutuksessa -konferenssi, Aulanko, Hämeenlinna.
- Kleimola, R. & Leppisaari, I. (2008b, arvioitavana). ePresence – a Key to Success in Online Education and Tutoring? Paper submitted to Ed-Media 2008 - World Conference on Educational Multimedia, Hypermedia and Telecommunications 2007. Chesapeake, VA: AACE.

- Leppisaari, I. & Helenius, R. (2006). Tutoropettajien kehityskeskustelut edistämässä verkko-opetuksen laatua. Teoksessa J. Muttonen (toim.) Carpe Diem – suuntaa huomiseen. Hämeen kesäyliopiston julkaisuja, sarja B, ITK 2006 - Interaktiivinen tekniikka koulutuksessa -konferenssi, Aulanko, Hämeenlinna, 107–109. Saatavilla: www.hameenkesayliopisto.fi/itk06/foorumit/tutoropettajien_kehityskeskustelut.htm
- Leppisaari, I. & Kleimola, R. (2007). Kehityskeskustelu verkko-opettajan oppimistilana. Teoksessa I. Leppisaari, R. Kleimola & E. Johnson (toim.). Kolme säiettä kasvuun – verkkopedagogiikka, koulutusteknologia ja työelämäyhteys. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Kokkola, 44–69.

20. Yksilön toiminnasta yhteistoimijuuteen

*Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, Sosiaali- ja terveysala
Päivi Haarala, Anu Keto, Salla Sipari*

Osahankkeen tavoitteet

■ Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia ja EVTEK yhdistyvät Metropolia ammattikorkeakouluksi 1.8.2008 alkaen. Metropolia ammattikorkeakoulua valmistelevat lukuisat työryhmät, joista yhden kokonaisuuden muodostaa opetussuunnitelmaa (OPS) kehittävät ryhmät. Metropolia ammattikorkeakoulun nuorten koulutusohjelmien opetussuunnitelmiin tulee yhteinen uusi opintokokonaisuus, joka on innovaatio-osaamista ja projektityöskentelyn oppimista edistävä 10 opintopisteen opintojakso. Opintojakson työnimi on Metropolia moduuli. Metropolia moduulin tavoitteiden ja sisällön tulee vastata tulevaisuuden työn moninaisiin kehittämisaamien vaatimuksiin ja haasteisiin.

Työelämän monimutkaistuuessa tarvitaan yksilöasiantuntijuuden muuntumista yhteisöasiantuntijuudeksi ja asiantuntijuuden horisontaalista kehittymistä eli eri tiedon traditioiden yhdistely-, hallinta- ja muuntautumiskykyä sekä ongelmien ratkaisukykyä (Virkkunen 2007). Tällaista kehittävää ja tutkivaa työtä kuvastaa käsite asiantuntijuuden kehityspotentiaali. Silloin ei toiminnan lähtökohtana ole tyypillinen moniammatillinen yhteistyö, vaan moniasiantuntijuus, jossa kumppaneina toimivat niin palvelujen käyttäjät ja opiskelijat kuin työelämäedustajat ja opettajat. Moniasiantuntijuuden toimintatapana on yhteinen toiminnan kohteen määrittely sekä yhteiskehittely, josta hyötyvät kaikki osallistujat (Engeström 2004).

Ammattikorkeakoulujen paikka alueellisessa innovaatiojärjestelmässä voidaan nähdä siirtymiseksi tutkintokeskeisestä ajattelusta laajempaan, työelämän tukemista ja sen kanssa tapahtuvaa yhteistä kehittämistyötä painottavaan suuntaan (OPM, 2004, Katajamäki, 2002). Perinteinen asiantuntijuuden käsite olettaa yksilön kehityksen etenevän noviisista ekspertiksi (Dreyfus & Dreyfus 1986). Ajattelutapa sopii käsityöammattien massatuotantoon ja kapeaan erikoistumiseen, jolloin asiantuntemuksen katsotaan olevan saman asian syvempää tuntemusta ja ymmärrystä. Tällöin ammatillisen pätevyys-käsitteen lähtökohtana on työelämässä määritetyt tehtäväkokonaisuudet ja niiden edellyttämä osaaminen. Tämän päivän

työelämässä tarvitaan kuitenkin laajojen kokonaisuuksien hahmottamista, vakiintuneista toimintamalleista irrottautumista ja uuden luomista. Asiantuntijuuden tarkastelun lähtökohtana tulee olla ilmiökokonaisuus ja sen tunteminen.

Kuvaus hankkeesta

Kehittämistyössä hyödynnetään realistista arviointitutkimusta (Anttila 2007), joka pyrkii toteutuskäytännössä koulutuskonseptia uudistavaan ja yhteiseen kehittämiseen perustuvaan työtapaan (Virkkunen 2007). Metropolia -moduulin työryhmälle on annettu vapaat ja innovatiiviset mahdollisuudet suunnitella moduulin tavoitteet, sisältö ja toteutus, mutta toisaalta suunnittelu nojaa vahvasti tiettyihin tiedolla ohjauksen asiakirjoihin ja alan kirjallisuuteen sekä teorioihin. Kyseessä on teorialähtöinen ja asiantuntijajohtoinen kehittämisprosessi, jota arvioidaan. Metropolia -moduuli toteutuu ensimmäisen kerran vuonna 2010, joten moduulin toteutumisen arviointi ei ehdi toteutua kehittämistyön aikana.

Kehittämisprosessin vaiheet, tehtävät ja toteutus täsmentyvät prosessin edetessä. Vaiheet ovat osittain päällekkäisiä ja muistuttavat toimintatutkimuksen syklejä. Aineiston keruu on monimuotoinen sisältäen kirjallisia muistioita, lausuntoja ja tuotettuja asiakirjoja, muistiinpanoja kokouksista, keskusteluista ja haastatteluista. Analyysi on laadullinen sisällön analyysi. Toteutuksen arviointi perustuu 1) kehittämistyöryhmän reflektiokeskusteluun, 2) osaamisyhteisöjen ja esimiesfoorumeiden palautteeseen, 3) koulutusohjelmakohtaiseen palautteeseen ja 4) KEKO-verkoston arvioon.

Aikataulu ja prosessi

Metropolia -moduulin suunnitteluun on asetettu Stadiassa kolme erillistä työryhmää, jotka sijoittuvat tekniikan, kulttuuri- ja palvelu- sekä sosiaali- ja terveysaloille. Tämä työ on sosiaali- ja terveysalan Metropolia -moduulin kehittämistyö. Kehittämisryhmään osallistuvat: hoitotyön koulutuspäällikkö Päivi Haarala, terveydenhuollon erityisalojen koulutuspäällikkö Anu Keto ja fysioterapian yliopettaja Salla Sipari. Metropolia -moduulin kehittäminen etenee kolmen tuloksiin sidotun vaiheen kautta. Ensimmäisessä vaiheessa työryhmä valmistautuu kehittämistyöhön, hahmottaa kokonaisuuden ja tuottaa lukusuunnitelman 15.10.2007 mennessä. Toisessa vaiheessa työryhmä toteuttaa opintokokonaisuuden suunnittelun ja kuvaamisen tammikuun 2008 loppuun mennessä. Kolmannessa vaiheessa

arvioidaan sekä työn tulosta että kehittämisprosessin toteutusta. Arviointi valmistuu maaliskuussa 2008.

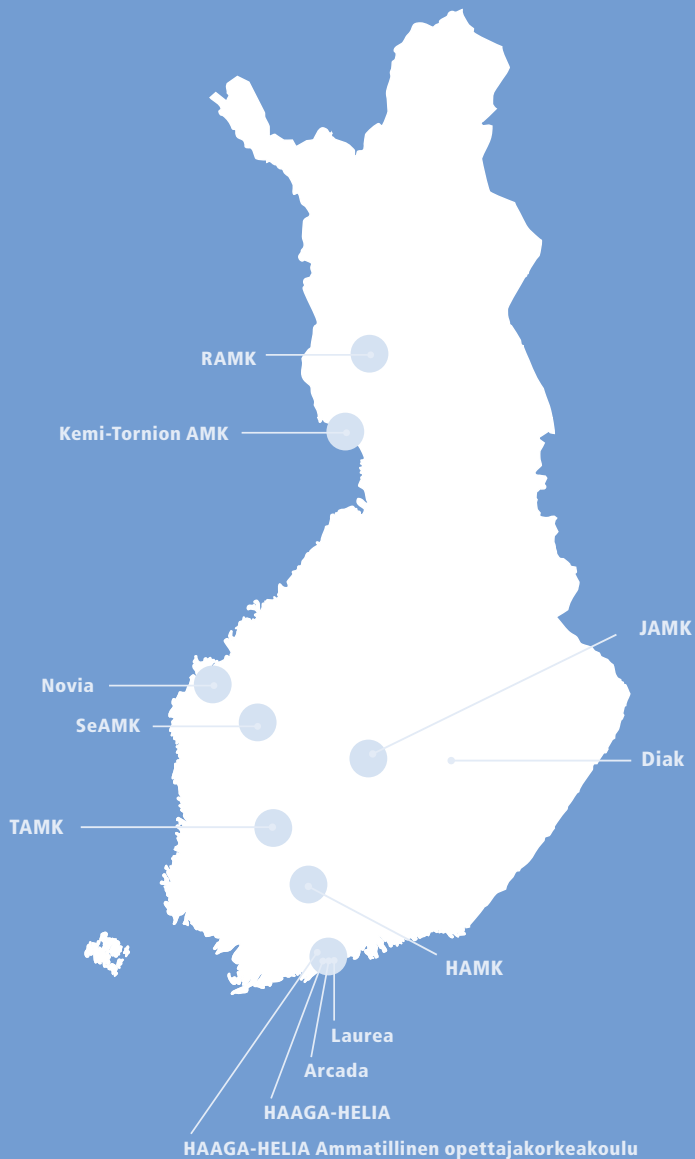
Lähteet:

- Anttila, P. 2007. Kehittämishankkeen tutkimuksellinen ote. Luento 1.10.2007, Stadia, Helsinki.
- Dreyfus, H.L. & Dreyfus, S.E. 1986. Mind over machine. New York: Free Press.
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.
- Katajamäki, H. 2002. Ammattikorkeakoulujen alueellisen vaikuttavuuden kriteerit vaihtelevat toimintaympäristöjen mukaan. Teoksessa H. Katajamäki & T. Huttula (toim.) Ammattikorkeakoulut alueidensa kehittäjinä. Näkökulmia ammattikorkeakoulujen aluekehitystehtävän toteutukseen. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 11. Helsinki.
- Opetusministeriö, 2004. Tutkimus- ja kehitystyö suomalaisissa ammattikorkeakouluissa. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:7. Helsinki: Opetusministeriö.
- Virkkunen, J. 2007. Ammattikorkeakoulutuksen konseptien yhteinen kehittäminen. Toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen yksikkö, Kasvatustieteen laitos, Helsingin yliopisto.

Teema 3

Organisaation tuki opettajan työn kehittämiseksi

*Irma Kunnari, Sirpa Levo-Aaltonen
Kimmo Mäki, Mika Saranpää*



Organisaation tuki opettajan työn kehittämiseksi

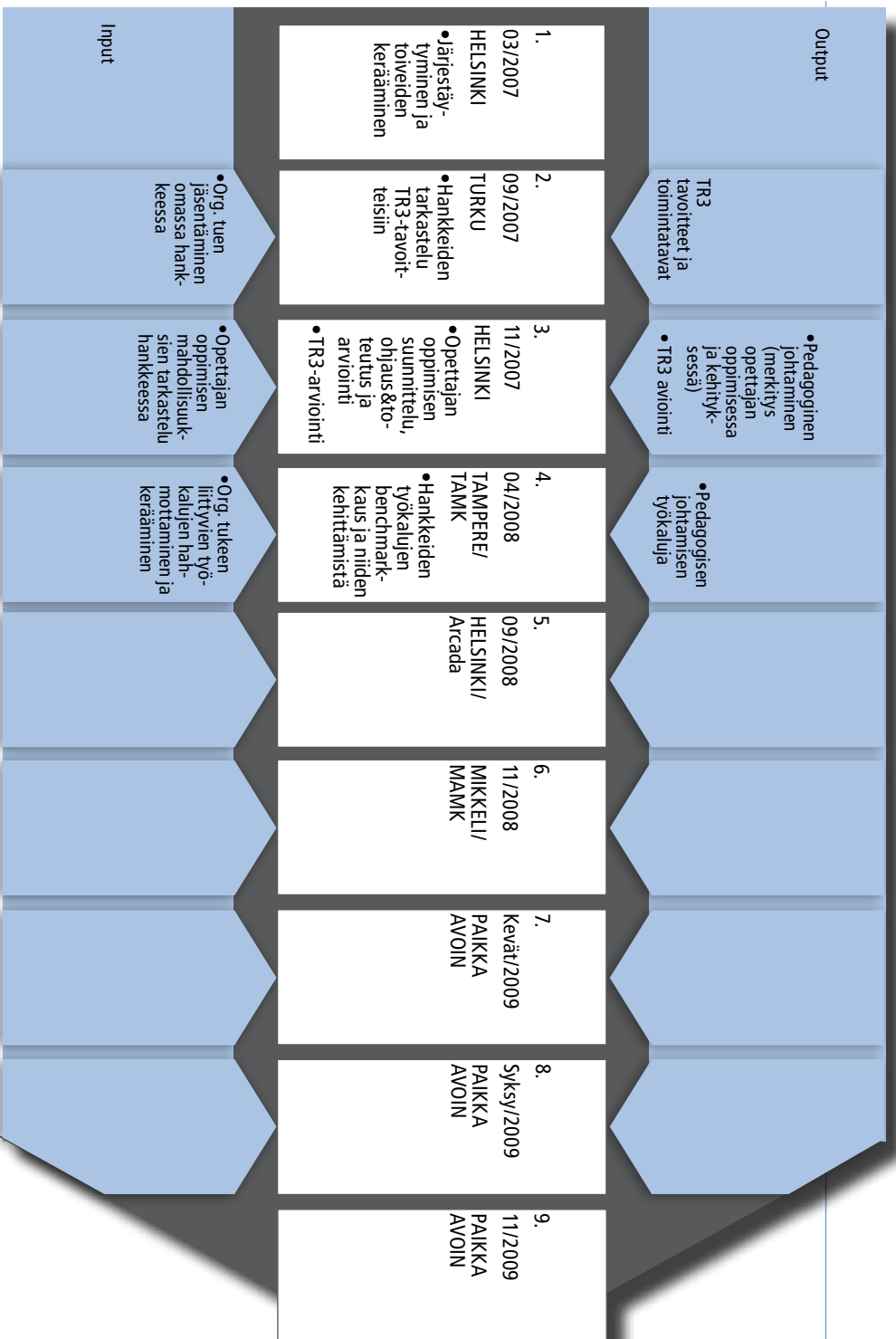
Organisaation tukea opettajan työlle etsimässä

■ Organisaation tuki ammattikorkeakouluopettajan työn kehittämiseksi – teemassa tarkastellaan 1) ammattikorkeakoulun toimintaympäristöjä opettajan osaamisen kehittämisen mahdollistajina sekä 2) johtamisen haasteita yhteisenä opettajiston ja johdon intressinä (pedagoginen johtaminen). Nämä kaksi sisältöaluetta muodostavat punaisen langan koko teemaryhmän toiminnalle, sen asiantuntija-alustuksille ja yhteistoiminnallisille kehittämistoimille.

Teemaryhmän toiminta

Teemaryhmässä yhteistoiminnallisesti jaetaan, tuotetaan, luodaan ja kehitetään hyviä käytäntöjä ja työkaluja organisaation tuelle opettajan työtä tukevalle työskentelylle. Tämä tapahtuu hankkeiden esittelyjen, asiantuntija-alustusten, yhteistoiminnallisten kehittämistehtävien, etätöskentelyn, teemaryhmän palautteiden sekä ryhmän ohjaajien toiminnan dokumentoinnin pohjalta. Yhteiseen kehittämistyöhön avautuu mahdollisuus teemaryhmien tapaamisissa, jotka ovat toiminnan kannalta keskeisiä tulkinta- ja toimintafoorumeita.

Teemaryhmän suunnittelua ja toimintaa tukemaan on tehty oheinen kuva, josta käy ilmi teemaryhmän prosessityöskentely kohti tavoitettaan eli organisaation tuki opettajan työn kehittämiseksi. Kuviossa on mukana tähän mennessä toteutuneet ja suunnitellut teemaryhmätyöskentelyn ajankohdat, sekä teemaryhmän sisällön kehittyminen.



Teemaryhmässä ovat hankkeitaan esitelleet uusi Novia, HAAGA-HELIA Ammatillinen opettajakorkeakoulu ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Asiantuntija-alustuksia on tähän mennessä pidetty teemoista työkuultuuri ammattikorkeakouluopettajan toiminnan kontekstina (Kimmo Mäki) sekä pedagoginen johtaminen (Mika Saranpää). Asiantuntija-alustukset ovat tukeneet teemaryhmässä annettujen tehtävien tekemistä.

Tehtävissä on ensin määritelty osahankkeiden suhdetta teeman tavoitteisiin. Tehtävällä avattiin ymmärrystä eri osahankkeista. Toisessa välitehtävässä tarkasteltiin hankkeiden tarjoamaa tukea oppimisenäkökulmasta. Tehtävässä kysyttiin, minkälaisia oppimisen mahdollisuuksia hankkeet tarjoavat opettajille. Kolmannessa tehtävässä siirrytään tuen edellyttämien työkalujen tarkastelemiseen.

Tehtäviä on sekä tehty että niiden antia tulkittu lähitapaamisten yhteistoiminnallisilla foorumeilla. Yhteistoiminnan myötä yksi esiin noussut käsite on ollut *plastinen tyhjiö*. Käsite tarkoittaa tilannetta tai asioiden ja toiminnan kulkua, jotka näennäisesti ovat yhdessä, mutta todellisuudessa ovat lähteneet erkaantumaan toisistaan. Teeman 3 yhdeksi keskeiseksi näkökulmaksi onkin noussut se, miten plastinen tyhjiö täytetään. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, miten ammattikorkeakouluhallinto ja opettajat saadaan puhumaan samaa kieltä ja toimimaan samaan suuntaan tai miten ammattikorkeakoulujen johto ja henkilöstö yhdessä tulkitsevat tavoitteita ja toimintatapoja siten, että suunta on yhteinen. Kun plastinen tyhjiö toimii erinomaisesti, silloin ”näyttöteoria” ja käyttöteoria ovat mahdollisimman kaukana toisistaan.

Teeman tulevaisuus

Plastisen tyhjiön käsite avaa kauniisti teeman 3 tulevaisuuden. Tapa, jolla käsite on tuotu yhteiseen tulkintaan teemaryhmä 3:ssa ja miten käsitettä on yhteisesti määritelty, kertoo tietoa luovan yhteisön toiminasta. Käsitteen saama sisältö viitoittaa organisaation tarjoaman tuen kehittämistä. Organisaation henkilöstölle tarjoama tuki tulee suunnitella, toteuttaa, arvioida ja edelleen kehittää yhteistoiminnallisesti, jotta tuki itsessään ei tue plastisen tyhjiön muodostumista.

Edellä kuvattu käsitteen muodostamisen ja määrittelemisen tapa on teema 3:n tapa toimia myös jatkossa. Kaikki teema 3:ssa toteutettavat interventiot tähtäävät plastisen tyhjiön yhteisvastuulliseen täyttämiseen. Teema 3:ssa on mukana 15 ammattikorkeakoulua osahankkeineen sekä

hankkeiden eteenpäin viemistä tukemassa 3 ammatillista opettajakorkeakoulua. Ohjaajien kokemus keskinäisestä yhteistyöstä ja asiantuntijuuden jakamisesta on noussut merkitykselliseksi niin yksilö- kuin yhteisötasollakin. Osa plastista tyhjötä on siis jo täyttynyt!

21. Bottom up – Top down – pedagoginen strategia yhteisöllisyyden kontekstina

*Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
Hannele Keränen*

■ Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun pedagoginen strategia on uudistettu. Sen lähtökohtana ovat ammattikorkeakoulun arvot, toiminta-ajatus ja visio sekä perustehtävä opiskelijan osaamisen ja asiantuntijaksi kehittymisen edellytysten tarjoajana. Strategisia ulottuvuuksia ovat työskentely alueen muiden toimijoiden kanssa, avoin oppimisympäristö ja sisäinen kehittäminen. Strategia myös kuvaa Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun pedagogista toimintaa, jonka kautta luodaan edellytykset oppimisen ja opetuksen vaikuttavuudelle.

Pedagogisen strategian työstäminen ja käyttöönotto edellyttää suunniteltua, systemaattista ja jatkuvaa työskentelyä strategiaan liittyvien teemojen kanssa. Toimialojen erilaiset tarinat, aikaisemmat kehittämishankkeet ja niiden kautta muotoutuneet pedagogiset käytännöt vaihtelevat. Tämän vuoksi jokainen toimiala (kauppa ja kulttuuri, sosiaali ja terveys, tekniikka) suunnittelee oman pedagogisen toiminnan kehittämisensä itse. Toisaalta jotta voidaan muodostaa käsitys ammattikorkeakoulun pedagogisesta toiminnasta – yhteisöllisen toiminnan kehittämisen lähtökohdat ja kehityshaasteet – täytyy pedagogiset työskentelyt tehdä näkyviksi. Tämä tapahtuu tarkastelemalla opettajien arjen toimintaa, käytäntöjä ja työtehtäviä.

Pedagogisen strategian tekstiosa on kirjoitettu abstraktitasolla ja sen operationaalistaminen on toimialojen tehtävä. Strategia kuvaa asiat mitä -tasolla ja toimialat toimivat miten -tasolla. Pedagogisessa strategiassa esitetään karkealla tasolla toimenpiteet, joiden toteutuminen ilmentää strategian ulottuvuuksia ja muuttuvaa toimintakulttuuria. Nämä toimenpiteet on nimetty kaikkien toimialojen opetushenkilöstön ja opiskelijoiden näkökulmat huomioiden.

Uudistettu pedagoginen strategia korostaa siirtymää ammattiin opettamisesta ammattialalle valmentamiseen ja ohjaamiseen. Tuloksellinen ammatillinen toiminta edellyttää taitoa asettaa ongelmia, luoda ja etsiä erilaisille työelämän ilmiöille selityksiä, kehitellä tiedosta uusia kokonaisuuksia, verrata erilaisia käsityksiä keskenään ja arvioida niiden tueksi esitettyjä perusteluja.

Henkilöstöä ja opiskelijoita kuultiin pedagogista strategiaa uudistettaessa ja heidän näkökulmansa huomioitiin strategian sisällössä. Yhteisöllisyys määrittyi kaikkia toimialoja yhdistäväksi pedagogisen toiminnan kehittämishaasteeksi. Yhteisöllinen asiantuntijuus korostuukin pedagogisessa strategiassa, mutta yksilön oppimisella, ajattelulla ja toiminnalla on edelleen tärkeä merkitys. Asiantuntijuus rakentuu näiden kahden tason vuorovaikutuksesta. Yksilön toiminnassa on aina mukana yhteistyön vaikutus ja yhteisön toiminta perustuu siinä vaikuttavien yksilöiden toimintaan.

Ammattikorkeakoulussamme strategian tekeminen osaksi jokaisen työntekijän päivittäistä työtä on aloitettu jo uudistamisprosessin aikana järjestämällä henkilöstölle tilaisuuksia, joissa strategian lähtökohtiin ja taustoihin sekä strategiakarttaan on tutustuttu ja asioista on keskusteltu. Strategiakäytännöt ymmärretään pedagogiseen toimintaan liittyviksi tavoiksi, rutiineiksi, ajattelumalleiksi ja erilaisiksi sosiaalisiksi käytännöiksi, jotka ohjaavat arjen työtä kohti pedagogisessa strategiassa asetettua tavoitetta. Toiminnan kehittämisessä hyödynnetään aiemmin kehitettyjä käytäntöjä; eri toimialojen ja koulutusohjelmien sekä opettajien kokemusten ja osaamisen hyödyntäminen on keskeistä. Pedagogisen strategian luova soveltaminen synnyttää myös uusia käytäntöjä, jotka tekevät arjen työstä merkityksellisiä, sillä käytäntöjen kautta luodaan yhteys oman työn ja yhteisten pedagogisten tavoitteiden välille. Toiminnan haasteena on sekä uusien käytäntöjen luominen että vanhoista, ei-toimivista käytännöistä luopuminen.

Työskentely alueen toimijoiden kanssa ja avoimet oppimisympäristöt ohjaavat sekä johtamista että oppimisnäkemysten ja oppimista tukevien välineiden kehittämistä. Pedagogisen toiminnan kehittämisessä opetusprosessista siirrytään oppimisprosessiin ja opetussuunnitelma-ajattelusta oppimisympäristö-ajatteluun. Oppimisympäristö muodostuu opiskelijoiden, opettajan/opettajien, opiskelun kohteena olevan asian ja tarvittaessa työelämän asiantuntijoiden sekä opetusmenetelmän muodostamasta kokonaisuudesta. Niinpä opetussuunnitelmien kehittämisessä huomio kiinnitetään erityisesti oppimisen kannalta opiskelun kokonaisuutta tukevan näkemyksen suuntaan, ja oppisisältöjen ja opettajan toiminnan suunnittelusta huomio siirretään entistä enemmän oppimisprosessien ja oppijan toiminnan suunnitteluun. Opintokokonaisuuden tai opintojakson sisällä oppimisprosessi suunnitellaan yhdessä opiskelijoiden oppimistarpeesta käsin, ja käynnistetään sopivien oppimistehtävien kautta. Opettajan tehtävänä on siis ohjata oppimista (”tehdä opetustekoja”) ja opiskelijan tehtävänä on oppia (”tehdä oppimistekoja”).

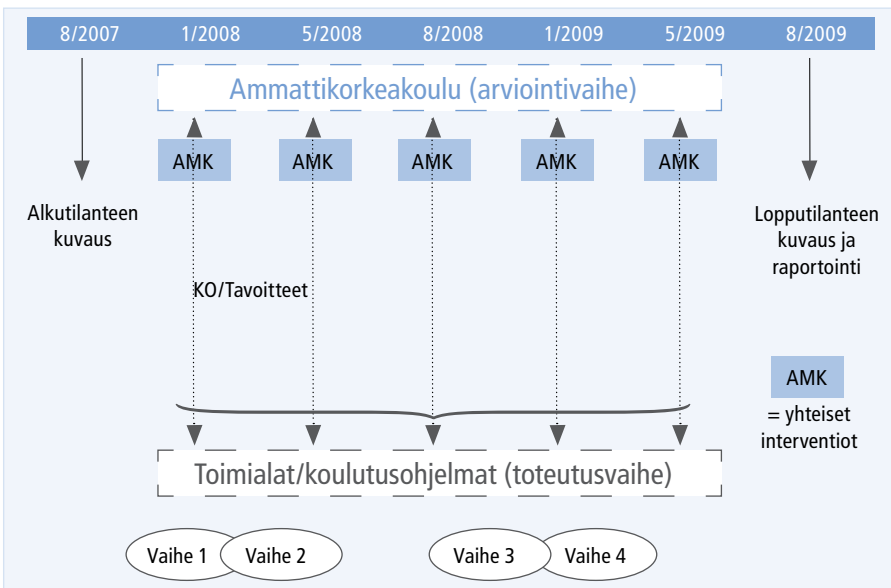
Pedagogisen toiminnan kehittämisen eteneminen

Pedagogisen toiminnan kehittäminen etenee kolmella tasolla: 1) ammattikorkeakoulu, 2) toimialat ja 3) koulutusohjelmat. Kehittämishankkeessa haetaan vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitkä ovat ammattikorkeakoulumme strategisia pedagogisia käytäntöjä?
2. Mitä näkökulmia pedagogisessa kehittämisessä huomioidaan eri tasoilla?
3. Miten johtamisella tuetaan pedagogisen strategian toteutumista eri tasoilla?

Pedagogisen toiminnan kehittäminen etenee vaiheittain alla olevan kuvan mukaisesti. Ensimmäisessä vaiheessa tavoitteena on saada opettajat pohdimaan oppimis- ja opettamisnäköyksiään sekä keskustelemaan toimintatavoistaan. Toisessa vaiheessa opettajia kannustetaan havainnoimaan oppimista entistä enemmän opiskelijan näkökulmasta. Kolmannessa vaiheessa uuteen pedagogiseen tietoon tutustutaan yhteisen keskustelun, pohdinnan ja ideoinnin avulla. Neljännessä vaiheessa uusi tietämys otetaan käyttöön omassa pedagogisessa toiminnassa.

Pedagogisen toiminnan kehitysprosessia voidaan kuvata seuraavasti:



Kuva 1. Pedagogisen toiminnan kehitysprosessi

Ns. plastinen tyhjiö pyritään täyttämään ”Top down – Bottom up” –strategiaprosessilla. Pedagogisen strategian ulottuvuuksien pohdinta yhdessä eri tasoilla on keskeisessä asemassa. Kehittämistoiminnan yhteisen päämäärän määrittää ammattikorkeakoulun ylin johto. Tälle tasolle kuuluu kehittämistoimintaan liittyvä tutkimus- ja kehittämistyön ohjaaminen ja koordinointi sekä koko ammattikorkeakoulun opettajille ja muulle henkilöstölle suunnitellut koulutustapahtumat. Toimialatasolla määritellään eri toimialoille ominaiset kehittämistavoitteet (joiden on kuitenkin oltava ammattikorkeakoulun tavoitteiden kanssa samansuuntaiset). Toimialatasolla suunnitellaan yhteiset toimintakäytännöt, prosessin ohjaaminen ja interventiot. Koulutusohjelmatasolla suunnitellaan koulutusohjelman toimintakäytännöt sekä määritellään koulutusohjelmakohtaiset tavoitteet, pedagogisen toiminnan erilaiset kokeilut, arvioinnit ja raportoinnit. Pedagogisen toiminnan kehittyminen tarkoittaa opettajien ja opiskelijoiden toiminnan havaittavaa muuttumista ammattikorkeakoulussamme. Yhteiset interventiot toimivat paitsi yhteisenä pedagogisena foorumina, niin myös tarkistuspisteinä.

22. Hyvää hyrinää tiedossa TAMKissa

*Tampereen Ammattikorkeakoulu
Aura Loikkanen, Anneli Karppinen, Leena Mäkelä,
Mikko Naukkarinen, Carita Prokki*

■ Pedagogisen strategian laatiminen TAMKissa oli muutamia vuosia sitten kaikkien edustamiemme koulutusalojen näyte yhteistyöstä ja yhteisestä tahtotilasta. TAMKin pedagogisessa strategiassa puhutaan ihmis- ja tietokäsityksestä, oppimiskäsityksestä ja strategian toteutuksesta.

Organisaatiouudistuksen myllerryksessä pedagoginen strategia jäi arkipäivän tohinassa taustalle - sinne jonnekin. KEKO -hankkeen osana olemme työryhmällä ottaneet paperin naftaliinista. Havaitimme samalla, että useat muutkin opettajan arkeen hiipineet toimintaprosessin tukiosiot, kuten prosessimallit (Kompassi), verkko-opetuksen tuki (Eedu), sähköiset toteutussuunnitelmat (TOTSU) ja monet muut järjestelmät, olivat pedagogisen strategian lisäksi plastisen tyhjiön ympäröimiä – irrallaan arjen avaruudessa, vielä kuitenkin samassa aurinkokunnassa.

Miten plastinen tyhjiö TAMKissa voitetaan?

Työtä on paljon. Olemme aloittaneet pedagogisesta strategiasta. Ylemmän johdon tahtotilana ja organisoimana TAMkissa tartuttiin uusien pedagogisten menetelmien kehittämiseen. Aloitimme syksyllä 2007 kaikkia koulutusaloja läpileikkaavan puolivuotisen verkko-opetuskoulutuksen, jonka aikana jokainen opettaja työsti omaa verkkokurssiaan. Jokainen osallistuja otti edistysaskeleita omaan osaamiseensa nähden, mutta kuitenkin muiden kurssilaisten tukemana. Toistakymmentä opettajaa on nyt yhtä uutta pedagogista menetelmää rikkaampi ja valmis uusiin haasteisiin. Pilotti oli erittäin onnistunut ja jatkoa seuraa ensi syksynä.

Ensimmäiset palaverit on jo istuttu seuraavan tahtotilan saavuttamiseksi TAMKissa. Haluamme jatkaa pedagogisten menetelmien kehittämisen linjalla. Tarkoitus on perustaa monialaisia koulutusryhmiä oppimaan toisiltaan ja kokeilemaan uusia menetelmiä muilta ja maailmalta. Toiveena siis, että yhteisö on se tukeva ja kantava voima.

Ajatuksenamme on myös, että KEKO -hankkeen aikana saamme pedagogisen strategian muuttumaan lähitulevaisuudessa eläväksi esimerkiksi, jonka ”takaa” löytyy tarinoin, videoin tai muulla mielenkiintoisella tavalla dokumentoitua TAMKin tekemistä muille malliksi ja uudistavan ajattelun pohjaksi.

23. Luova ja osaava Jamkilainen –kuvaus opettajan osaamisen kehittämisestä osana laajempaa osaamisen johtamisen hanketta

*Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Mirja Immonen, Johanna Heikkilä*

■ Jyväskylän ammattikorkeakoulussa käynnistettiin syksyllä 2006 kehittämishanke, jonka tavoitteena on turvata ammattikorkeakoulumme mission, vision ja strategioiden edellyttämä kaikkien ammattiryhmien osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Tavoitteena on lisätä johdon ja henkilöstön yhteistä näkemystä siitä osaamisesta, joka on strategioiden toteutumisen kannalta tärkeää. Samoin tavoitteena on kohdentaa voimavarat mahdollisimman tehokkaasti sen osaamisen kehittämiseen, josta on eniten hyötyä tulevaisuuden kilpailukyvn kannalta.

Lähtökohtana hankkeessa on kohdentaa osaamisen kehittäminen sekä ydinkyvykkyyttä lähtöisen osaamisen että korkeatasoisen substanssiosaamisen kehittämiseen. Plastisen tyhjiön vähentämiseksi hankkeen alkuvaiheessa on keskitytty kaikille JAMKilaisille yhteiseen osaamiseen ja sen kehittämiseen. Hankkeen tavoitteena on auttaa jokaista JAMKilaista jäsentämään omaa osaamistaan ja tukea oman osaamisen vahvuuksien sekä kehittämiskohteiden tunnistamisessa. Näin hanke mahdollistaa osaamisen paremman hyödyntämisen ja tarjoaa uusia kehittymismahdollisuuksia. Tavoitteena on myös lisätä johdon ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta ja siten tukea jokaista oman itsensä johtamisessa. Osaamisen tunnistaminen ja tunnistaminen vahvistaa jokaisen ymmärrystä omasta roolista sekä JAMKin perustehtävistä ja tavoitteista. Se henkilökohtaistaa oman roolin kokonaisuuksien kannalta. Osaamisen johtamiseen kuuluva vuosittainen osaamiskartoitus ja suunnittelu- ja kehityskeskustelu ylläpitää osaamiseen liittyvää keskustelua ja siten sillä on merkitystä myös opettajan työhyvinvointiin.

Osaamisen analysointivaiheessa tunnistettiin 18 erilaista kilpailukyvn kannalta merkittävää osaamista, joita tarkasteltiin työtehtävän kannalta eri rooleissa toimivien näkökulmista. Opettajan työn kannalta merkittäviksi nähtiin kahdeksan eri osaamista. Osaamiskartoitusvaiheessa jokainen opettaja arvioi oman osaamisensa vähintään näiden kahdeksan opettajan työssä merkittävän osaamisen näkökulmasta ja keskusteli näyttöön perus-

tuen osaamisestaan ja sen kehittämistarpeista esimiehensä kanssa. Kehityskeskustelussa tämän osaamiskartoituksen pohjalta laadittiin tulevalle kaudelle oman työn tavoitteet ja osaamisen kehityssuunnitelma. Sekä osaamiskartoitus että kehityskeskustelu tallennettiin tietojärjestelmään, joka mahdollistaa esimiehille ja johdolle osaamisen paremman hyödyntämisen ja osaamisen tarkastelun kokonaisuuksien kannalta.

Opettajilta kerätyn palautteen mukaan he kokivat erittäin tärkeänä, että osana prosessia tarkentuvat tulevaisuuden tavoitteet ja suunnat. Opettajat kokivat, että heidän esimiehensä ovat kiireisiä ja toivoivat enemmän mahdollisuutta keskustella esimiehensä kanssa kahdestaan tai pienryhmissä ja tiimeissä. Kehityskeskustelu nähtiin onnistuneeksi ja se koettiin esimiehelle mahdollisuutena muodostaa kokonaisnäkemys henkilöstön osaamisesta ja kehittämistarpeista.

24. Dialogilla plastisen tyhjiön kimppuun

*HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
Johanna Vuori*

■ HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun ASTO-yksikössä koulutetaan sekä kielitaitoisia assistentteja että kirjoittavia toimittajia. Molempien ammattien keskeistä osaamista on viestintä eri muodoissaan, tarjonnassamme on monenlaisia viestinnän opintojaksoja liikeviestinnästä joukkoviestintään.

ASTO-yksikkö on KEKO-hankkeessa mukana kahdessa eri teemassa DIALOGI-hankkeellaan. Hankkeella pyritään kehittämään oppimiseen liittyvää dialogia opettajuuden eri rajapinnoilla. Erityisesti kiinnostuksen kohteena on dialogin käyttö palautteen antamisen ja vastaanottamisen välineenä. Haluamme siis DIALOGI-hankkeellamme tukea omaan ammattiimme kuuluvaa viestintäosaamista.

Teeman 3 alla olevan hankeosuutemme kohteena ovat

1. opettaja- esimies–dialogi
2. opetuksen ja tutkimuksen välinen dialogi.

Plastisen tyhjiön metafora tarjoaa selkeän kuvan siitä kauhuskenaariosta, mikä toteutuu, jos dialogia ei käydä näillä akseleilla. Esimiehen ja alaisen väliseen dialogiin kuuluu kaikissa työpaikoissa sekä sidosryhmäpalautteisiin reagointi että molemminpuolisen palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Oppilaitosympäristö ei ole tässä suhteessa mitenkään poikkeava. Opetukseen liittyviä palautteita kerätään varmastikin jokaisen ammattikorkeakoulun arjessa, mutta haasteena on, miten oppia analysoidaan niitä esimiehen ja opettajan dialogina, miten nostaa kommenttien runsaudesta olennainen esiin sekä miten päättää missä järjestyksessä ja millä aikataululla kehittämiseen ryhdytään?

Entä miten estetään se, etteivät opetuksen ja tutkimuksen arki erkane? Yksikössämme on laadittu selkeät toimenkuvat opetuksesta vastaaville koulutusohjelmapäälliköille ja tutkimuksesta vastuullisille yliopettajille. Meillä on yhteinen visio ja tahtotila siitä, miten opetus ja tutkimus yhdistetään, mutta pohdimme yhdessä, minkälaisin askelin etenisimme. Olemme onnistuneesti saaneet opettajia ja opiskelijoita mukaan laajoihin tutkimushankkeisiin, mutta koko ajan tarvittaisiin lisää.

DIALOGI -hankkeemme on käynnistynyt teema 2:n alle kuuluvalta osaltaan jo konkreettisine opettajahankkeineen (ks. erillinen kuvaus tässä julkaisussa). Teema 3:n alle liittyvät osahankkeet ovat toistaiseksi taustoituvaiheessa.

Opettaja-esimies –dialogiin liittyvän hankkeen taustaksi kerättiin syksyllä 2007 opettajien näkemyksiä hyvistä käytännöistä. Opettajien selkeä näkemys oli, että dialogia tarvitaan arjessa, esimerkiksi palautteiden käsittelyä ei pidä säästää kerran vuodessa käytävään kehityskeskusteluun. Opettajat nostivat myös tässä yhteydessä esille, että he toivoisivat esimiehiltään ”tunneälyä”. Ammattikorkeakoulun osaamisstrategia taas on nostanut viimeaikaiseen keskusteluun termin ”alaistaidot”. Plastisen tyhjiön umpeen kuromiseksi lieneekin syytä heti alkajaisiksi tarttua näihin termeihin ja yrittää selvittää, mitä konkreettisesti tarkoitetaan ”tunneälykkäällä esimiehellä” ja ”alaistaitoisella opettajalla” vai onko sittenkin kyse vain siitä, että yritetään tasavertaisesti ja vastavuoroisesti keskustella niistä asioista, jotka ovat kaikkein tärkeimpiä.

Opetuksen ja tutkimuksen välisen dialogin kehittämiseksi on ensimmäisenä toimenpiteenä käynnistetty kaikille yksikön jäsenille avoimet T&K -kahvit. Yliopettajien ja koulutusohjelmapäällikköjen välistä plastista tyhjiötä yritetään torjua määrittelemällä yhteisiä prosesseja ja sopimalla yhteisiä tapaamisia ja aikatauluja. Työ on vasta alussa, mutta yhteinen tahto on kirkastunut.

25. Lärarskapet i förändringens kalejdoskop

*Yrkeshögskolan NOVIA
Thea Kusénius, Bettina Backström-Widjeskog*

Bakgrund

■ Inom den nationella och strukturella utvecklingen av högskoleväsendet har i enlighet med undervisningsministeriets utvecklingsbehov Yrkeshögskolan Sydväst och Svenska Yrkeshögskolan sammangått till Yrkeshögskolan Novia och inleder sin verksamhet 1.8.2008. Både Svenska Yrkeshögskolan och Yrkeshögskolan Sydväst inledde ett pedagogiskt utvecklingsarbete som på de nationella pedagogiska utvecklingsdagarna i januari 2007 (KEKO-verkosto) sammanslogs till ett gemensamt utvecklingsprojekt under namnet *”Lärarskap i förändring”*. Det pedagogiska utvecklingsarbetet utgår från de riktlinjer som utarbetats inom det nationella KEKO-nätverket och tar fasta på utvecklandet av lärarskapet inom yrkeshögskolekontexten.

Syfte

Inom utvecklingsarbetet *”Lärarskap i förändring”* är syftet att utarbeta ett underlag och riktlinjer för en gemensam pedagogisk strategi för Yrkeshögskolan Novia som ett led i utvecklandet av lärarskapet och undervisningen inom Yrkeshögskolan Novia.

Tillvägagångssätt

I vår verksamhetsmiljö (*toimintaympäristö*) strävar vi efter att skapa en medvetenhet kring vilken värdegrund, verksamhetsidé, policy och strategi som stöder och vägleder lärarsamfundet (*opettajayhteisö*) i dess pedagogiska utvecklingsarbete samt lärarnas professionella utveckling. Inom det pedagogiska ledarskapet (*pedagoginen johtaminen*) utgår vi ifrån att se läraren som en *”leader”*, d.v.s. en som leder sitt pedagogiska arbete med ett självständigt och utvecklande förhållningssätt i enlighet med den rådande pedagogiska strategin.

I enlighet med att vi inom Yrkeshögskolan Novia kommer att ha ett brett utbud av utbildningsprogram med många inriktningsalternativ utgår vi i arbetet ifrån ett tillåtande pedagogiskt angreppssätt, där vi granskar

styrkorna i den mosaik som skapas genom de olika utbildningsprogrammets kärnprocesser och kärnkompetenser. Metaforiskt uttryckt kan vi sägas granska detta genom ett *kalejdoskop*, som vi kan vrida och vända på för att se hur de olika mosaikbitarna faller på plats i ett nytt mönster. I ljuset av brytningen skapas ”*den goda förändringen*”. Med andra ord uttryckt är detta i enlighet med den överenskomna tankegången, att det är ”*vägen som vi vandrar mot den pedagogiska strategin*” som vi valt att tydliggöra.

I vårt pedagogiska utvecklingsarbete har vi ett tillvägagångssätt som kan jämföras med den hermeneutiska spiralen, där vi strävar till att igångsätta en pedagogisk dialog och identifiera och explicitgöra vår väg. Vår fokus är att igångsätta en pedagogisk dialog och skapa pedagogiska plattformar samt möjligheter för pedagogisk fortbildning för lärare inom yrkeshögskolan Novia. Vidare har vi intentionen att tydliggöra lärares berättelser under processens gång samt utarbeta lämpliga pedagogiska instrument och modeller som stöd för det pedagogiska utvecklingsarbetet. Detta arbete kan ses som en strävan att fylla det plastiska tomrum (*plastinen tyhjiö*), som kan uppstå då strategiska visioner inte medvetandegörs och integreras i lärarens undervisningsvärld.

26. JOPE – plastisen tyhjiön täyttäjä

*HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu,
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Kimmo Mäki, Mika Saranpää*

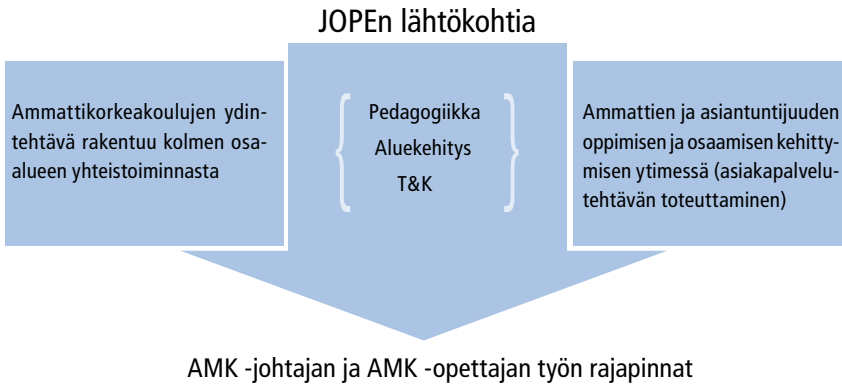
JOPE – johtaja ja opettaja (2007–2009)

– tutkimus- ja kehittämishanke pedagogisesta johtamisesta ammattikorkeakouluissa johtajien ja opettajien työn näkökulmista

■ Tutkimme ja kehitämme ammattikorkeakoulujen pedagogista johtamista. Pedagoginen johtaminen tukee oppimista ja osaamisen kehittämistä koko ammattikorkeakouluorganisaatiossa. Pedagogisen johtamisen toimintaympäristöt ovat koulutusorganisaatioissa eri tasoilla ja alueilla tapahtuvassa tavoitteiden suunnittelemisessa ja asettamisessa, suunnitelmien käytäntöön panemisessa, onnistumisten arvioinnissa sekä tämän kaiken kehittämisessä. Pedagogista johtamista toteuttavat laajassa mielessä sekä johtajat että henkilöstö.

Tutkimuksemme toimintaympäristönä on ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun kontekstissa kiinnitämme huomiomme ammattikorkeakoulun ydintehtävän ohjaamiseen. Määrittelemme ammattikorkeakoulujen ydintehtävän ammattikorkeakouluista annetun lain (351/2003) mukaisesti.

Ammattikorkeakoululain antamaa linjausta noudattaen, ammattikorkeakoulun ydintehtävä on pedagogiikan, aluekehityksen ja T&K:n integroituminen ammattien ja asiantuntijuuden oppimisessa sekä osaamisen kehittämisessä. Määrittelymme noudattaa yleistä tulkintaa, jossa kolme tehtävää nivotaan yhteen. Lisäämme tulkintaan ammattien oppimisen ja osaamisen kehittämisen sekä tendenssin kouluttaa asiantuntijoita

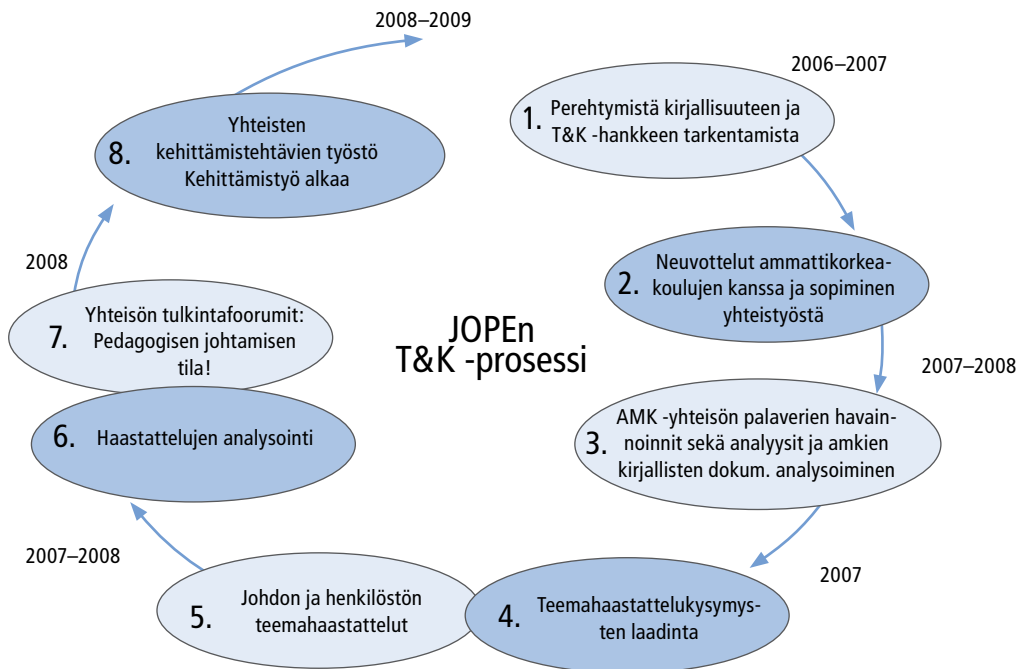


Kuvio 1. JOPE T&K-hankkeen lähtökohdat

Hankkeemme tähtää asiantuntijayhteisön ja –organisaation toiminnan kehittämiseen. Asiantuntijayhteisössä oppimisesta ja osaamisen kehittämisestä ovat vastuussa kaikki toimijat. Pedagoginen johtaminen on aina jaettava. Haemme toimintatapoja, jotka tukevat jaettava johtajuutta ja pedagogista johtamista yhteisenä osaamisalueena. Korkeakoulujen rakenteellisen uudistamisen aikana pedagogisen johtamisen merkitys korostuu. Hankkeemme keskeinen sanoma on, että yhteisesti (johtajisto ja henkilöstö) haltuun otettu pedagoginen johtamistoiminta on yksi keskeisimmistä plastisen tyhjiön täyttäjistä. Muutoin asiantuntijayhteisön sisällä erkaantuvat esimiesten ja henkilöstön toimintatavat sekä odotukset helposti toisistaan. Jaetun kollegiaalisuuden ja jaetun johtamistyön työkalutuuri on hedelmällinen kasvualusta yhteistä osaamista luovalle yhteisölle.

Yhteistyökumppaneinamme JOPE-hankkeessa ovat Laurea ammattikorkeakoulun matkailu-, ravitsemus- ja talousalan koulutusohjelma sekä Tampereen ammattikorkeakoulun liiketoiminnan ja yrittäjyyden osaamiskeskus. Tutkimme heidän pedagogisen johtamisen toimintatapaan ja rakennamme yhteistyössä kehittämisprosesseja. Tutkimus- ja kehittämismenetelminä ovat havainnoinnit työyhteisön kokoontumisissa, haastattelut ja kehittämisfoorumit. Kehittämisfoorumien teemat muotoutuvat havaintotyön sekä esimies- ja henkilöstöhaastattelujen pohjalta. Kehittämistyötä toteutetaan ja muovataan yhdessä kumppaniammattikorkeakoulujen yhteisöjen kanssa. Näiden kahden tapauksen avulla tuotamme pedagogisen johtamisen yhteistoiminnallisia työkaluja, malleja ja teoreettisia näkökulmia kaikkien ammattikorkeakoulujen käyttöön.

Tutkimus- ja kehittämishankkeemme on molempien tapausten osalta tiedonkeruuvaiheessa. Hanke on käynnistetty loppukeväästä 2007



Kuvio 2. JOPEn tutkimus- ja kehittämisprosessin kulku

27. Organisaation tuki ohjaustyön kehittämiseksi –HAMK:n opiskelijan ohjauksen kehittäminen

*Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu
Irma Kunnari*

Mitä ollaan tekemässä ja miksi?

■ Opiskelijan ohjauksen kehittämiseksi on olemassa monelta taholta havaittu tarve. Monenlaiset opiskelijat tarvitsevat tukea opiskeluunsa ja oppimiseensa uudistuvissa oppimisympäristöissä ja muuttuvissa elämäntilanteissa. Ammattikorkeakoulun opettajat ja muut ohjauksen toimijat tarvitsevat uutta ymmärrystä ja osaamista sekä ohjaustyön rakenteiden kehittämistä voidakseen hoitaa työnsä mielekkäästi.

Tavoitteita ohjauksen kehittämiseksi suuntaavat myös monenlaiset valtakunnalliset arvioinnit, ammattikorkeakoulun sisäiset selvitykset ja kehittämishankkeet. Valtakunnallisessa ammattikorkeakouluopiskelijan ohjauksen kehittämishankkeessa Oped-Exossa luotiin vuosien 2004–2006 aikana yhteisiä suosituksia ja hyviä käytäntöjä opiskelijan ohjaukseen. Oped-Exon mukaan ammattikorkeakouluopiskelijan ohjauksen laadukas toteuttaminen edellyttää, että 1) ohjaus on rakenteellinen osa koulutusprosessia, 2) opiskelija huomioidaan kokonaisvaltaisesti, 3) opiskelijalla on mahdollisuus ohjaukseen koko opintojen ajan ja että 4) ohjaus on kaikkien tehtävä ja ohjauksesta kerätään säännöllisesti palautetta, ja sitä käytetään ohjaustoiminnan arvioinnissa ja kehittämisessä (Varjonen & Kallinen, 2006). Ammattikorkeakoulu opiskelijan silmin –tutkimuksessa opiskelijat toivovat ammattikorkeakouluilta ”ohjauksellista ilmapiiriä” (Markkula, 2006).

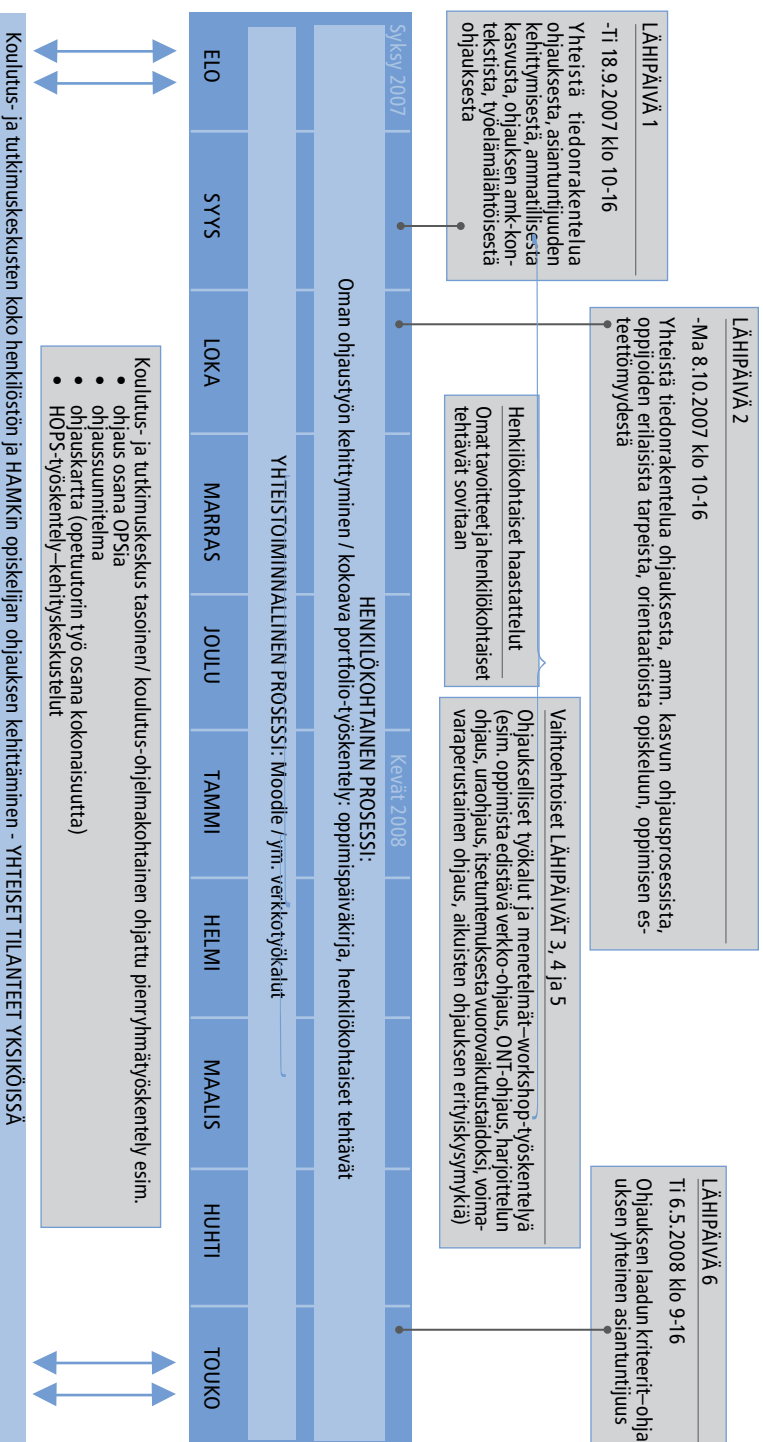
Opiskelijan ohjauksen kehittämishanke käynnistyi HAMKissa keväällä 2006. Tavoitteena on tukea asiantuntijuuden ja hyvien käytäntöjen jakamista sekä tarjota aika ja paikka yhteisen osaamisen kirkastamiselle. Tavoitteeksi asetettiin ohjauksen tasalaatuisuus: ohjauksen tulisi täyttää yhdessä määritellyt ja hyväksytyt minimivaatimukset riippumatta siitä, missä toimipisteessä, koulutusohjelmassa tai aloitusryhmässä opiskelija tutkintoa suorittaa. Opiskelijan ohjaaminen nähdään vahvasti HAMKin

henkilöstön yhteisenä asiana. Onnistumiseen tarvitaan yhteistä ymmärrystä siitä, miksi ohjaaminen on tärkeää ja miten se parhaiten tukee opiskelijan oppimista ja hyvinvointia. Ohjausta ei voida kehittää myöskään irrallaan opiskelun kehittämisestä, vaan opiskelijan roolin ja vastuiden pohtiminen on osa prosessia.

Hankkeessa on enemmänkin kyse pitkäjänteisestä organisaation kehittämistyöstä, jonka toimintatavat määrittyvät ja täsmentyvät kehittämisprosessin kuluessa. Lukuvuonna 2006 – 2007 ohjauksen kehittämistyötä vietiin eteenpäin esim. koulutusohjelmakohtaisissa henkilöstön kehittämispäivissä. Tämän pohjalta päädyttiin rakentamaan lukuvuodelle 2007–2008 henkilöstön ohjauskoulutus (HAMKIn opettajatuutorikoulutus 8 op), joka tukee sekä yksilöllisen että yhteisen ohjausosaamisen kehittämistä (vrt. kuva). Tässä prosessissa on mukana nyt 40 toimijaa, eri tavoin eri koulutusohjelmista edustettuina. Kyseessä on kuitenkin avoin prosessi, jolloin kehittämistyöhön pyritään osallistamaan näiden toimijoiden lähiyhteisöt laajemminkin sekä HAMKIn muita toimijoita (esim. opo -ryhmä ja opiskelijakunta HAMKO).

HAMKin opiskelijan ohjauksen kehittäminen 2007 →

HAMKin opettajatutorikoulutuksen (8 op) prosessikaavio - Oped-Exon pilotin suuntaisesti



KEKO - HAMKin osahanke

yhteisöllisyys (teema 2) ja organisaation tuki opettajan työn kehitykselle (teema 3)

KEKO-hankkeen tavoitteena on tukea erityisesti ammattikorkeakouluopettajan työn kehittymistä. Opetustyön muutosta kuvaa hyvin näkökulman siirtyminen opetuksesta oppimisen tarkasteluun. Tällöin korostuu opettajan ohjausosaamisen tarve. Merkitykselliseksi ohjauksen osaamisen kehittämisessä näyttävät nousevan kuitenkin erityisesti yhteisen osaamisen kysymykset. Esim. Miten koulutusohjelman opettajat ja ohjaajat yhdessä osaavat ammattikorkeakoulun opiskelijaa ohjata? Millaisia rakenteita tarvitaan, jotta koulutusohjelman asiantuntijuus voi kehittyä ja opiskelijan ohjaus on laadukkaasti ja hyvin hoidettavissa? Millä tavalla HAMK:n yhteiset linjaukset voivat tukea ohjauksen osaamista? Millä tavalla yksittäisen taitavan ohjaajan työstä voivat muut toimijat oppia (jaettu asiantuntijuus)? Näihin kysymyksiin ratkaisuja etsien luodaan ohjauksellista ilmapiiriä ja hyvinvointia opettajan työhön.

Miten edetään? Mistä syntyy organisaation tuki?

KEKO-hankkeen teemaryhmässä 3 tarkastellaan organisaation tukea opettajan työn kehittymiselle. HAMK:n opiskelijan ohjauksen kehittämisessä organisaation tuki rakentuu monella tavalla. Teemaryhmässä esiin nousut käsitteet plastinen tyhjiö tarkoittaa esim. ”pyrkimys- ja tavoitepuheen” sekä toiminnan välistä erillisyyttä. Seuraavat organisaation tukeen liittyvät asiat kuvaavat siis myös sitä, millä tavoilla tässä hankkeessa tätä ns. plastista tyhjiötä täytetään.

- Opetusjohto on määrittämässä kehittämistyölle suuntia ja linjoja sekä rohkaisemassa toimijoita osallistumaan. Yhtenä esimerkkinä ammatillisen kasvun yhteinen määrittely ja sen käyttö punaisena lankana pedagogisessa kehittämisessä. (vrt. Mäntylä, 2007)
- Ohjauksen toimijoille on rakennettu oma HAMK:n sisäinen opettajatuutorikoulutus, jossa kukin toimija voi tunnistaa omia vahvuuksiaan ja saada tukea oman ohjausosaamisensa kehittämiseen. Prosessia ohjataan siten, että henkilökohtaiselta tasolta nousevia asioita, kysymyksiä ja ideoita nostetaan yhteiseen tarkasteluun ja tarvittaessa johdon ratkaistaviksi.
- Koulutusohjelman yhteisen ohjausosaamisen kehittämistä tuetaan ja suunnataan opettajatuutorikoulutukseen liittyvillä tehtävillä. Koulutusohjelman toimijoita kannustetaan määrittelemään omaan ohjaustyöhönsä liittyviä pelisääntöjä, työnjakoa ja toimintatapoja yhteisen ohjaussuunnitelman avulla.
- Opettajatuutorikoulutuksen yhteisissä lähipäivissä rakennetaan ohjauksen asiantuntijuutta (ammatillisen kasvun ohjaus ja arviointi, hops-käytännöt ja kehityskeskustelut, osaamisen tunnistaminen

ja tunnustaminen, aikuisten ohjaus, vuorovaikutustaidot ja voimavarat, harjoittelun ja opinnäytetyön ohjaus, ohjaus työelämän kehittämishankkeissa, verkko-ohjaus jne.).

- Opiskelijan ohjaukselle luodaan HAMKin yhteisissä kehittämissä päivissä toimivia rakenteita ja yhteistä ymmärrystä. Esim. opetus-suunnitelmatyössä rakennetaan samanaikaisesti ammatillisen kasvun ohjauksen opintokokonaisuutta, jonka kautta määrittyvät aika, paikka ja yhteiset toimintatavat opiskelijoiden ohjaustyöhön.
- Opiskelijan ohjauksen verkostoja rakennetaan yhdessä opiskelijahyvinvointityöryhmän kanssa pyrkien esteettömään opiskeluun ammattikorkeakoulussa (vrt. ESOK-hanke)

Ohjauksen kehittämisessä riittää tulevaisuudelle tavoitteita. Ensi lukuvuoden painopisteiksi saattavat muodostua erityisesti useampien opettajien ja opettajien esimiesten innostaminen ohjausosaamisen kehittämiseen sekä organisaation erillisten kehittämisprosessien integrointi tukemaan vielä paremmin opettajan työn kehittämistä.

Organisaation tuki opettajan ja muiden ammattikorkeakoulun toimijoiden ohjausosaamisen kehittymiselle syntyy siitä, että ohjauksesta ollaan koko organisaation tasolla kiinnostuneita ja sen kehittäminen ”kuuluu ja tuntuu”. Pelkkä puhe, hyvä tahto ja näkemys hyvästä ohjauksesta ei kuitenkaan ole riittävä ehto hyvän ohjauksen toteutumiseksi. Tarvitaan rakenteellisia(kin) elementtejä, jotta uudenlainen ohjausajattelu ja -toiminta pääsevät toteutumaan.

Lähteet:

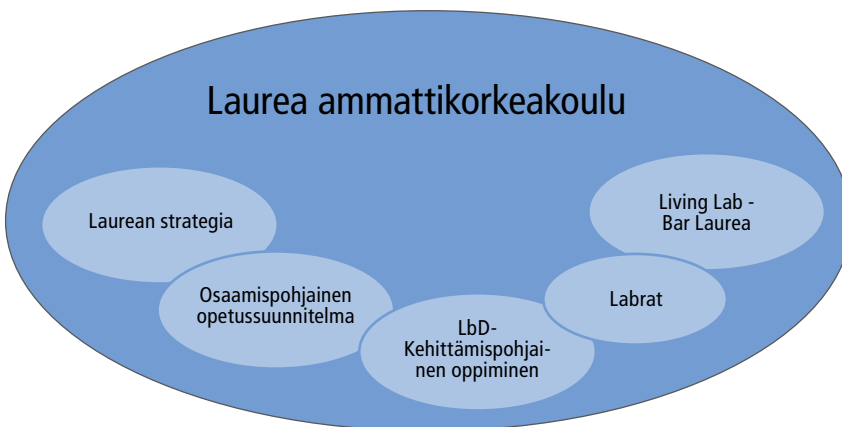
- Markkula, J. 2006. Ammattikorkeakoulu opiskelijan silmin – Opinnot, opintojen ohjaus ja vaikuttamismahdollisuudet. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus 28/2006. Helsinki: Yliopistopaino.
- Mäntylä, R. 2007. Ammatillinen kasvu ammattikorkeakoulussa. Teoksessa S. Saari & T. Varis (toim), Ammatillinen kasvu – professional growth. Professori Pekka Ruohotien juhlaKirja. Tampereen yliopisto. OKKA-säätiö.
- Varjonen, B. & Kallinen, R. (toim.) 2006. Työvälineitä ohjaukseen. Oped-Exon loppuraportti. Hämeen ammattikorkeakoulu.

28. Palveluiden innovaatiotoimintaa edistävän oppimisympäristön kehittäminen Laurea ammattikorkeakoulun Leppävaaran toimipisteessä

*Laurea ammattikorkeakoulu
Marjo Pääskyvuori, Krista Keränen*

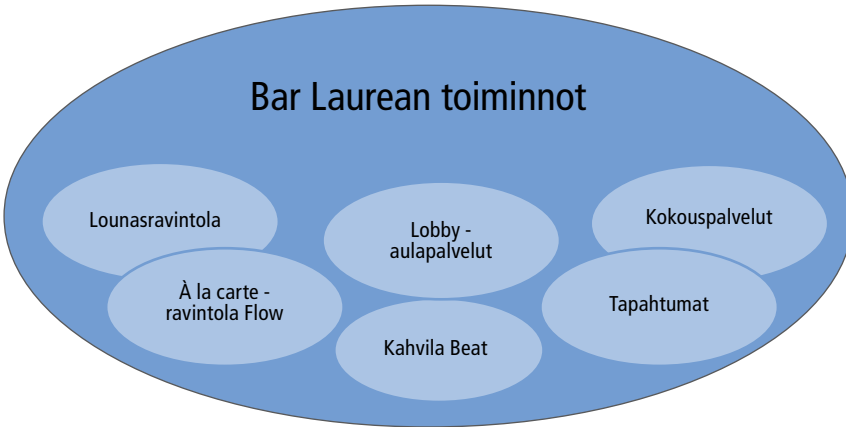
Osahankkeen tavoitteet

■ Laurean tahtotilana vuonna 2010 on olla täysivaltainen, kansainvälinen innovaatiotoiminnan ammattikorkeakoulu. Laurea profiloituu palveluinnovaatioiden ammattikorkeakouluksi. Laurean pedagogisessa innovaatiossa, Learning by Developing (LbD) -toimintamallissa, kehittämispohjaisen oppimisen lähtökohtana on aidosti työelämään kuuluva, käytäntöä uudistava kehittämishanke, jonka eteenpäin vieminen edellyttää opettajien, opiskelijoiden ja työelämäosaajien yhteistyötä ja jossa parhaimmillaan tuotetaan uutta osaamistietoa. Laurean tahtotila saavutetaan ja strategia viedään käytäntöön LbD –toimintamallilla.



Kuvaus hankkeesta

Osahankkeen tavoitteena on Bar Laurea Living Lab- oppimisympäristön / toimintaympäristön ja henkilökunnan osaamisen kehittäminen, jota tukee toimintaympäristön muutos. Ydinhaasteena ovat opetussuunnitelman tavoitteiden, oppimisen, Living Lab -toimintaympäristön ja työelämäkumppanuuksien mahdollisuuksien integrointi uutta osaamista (palveluja & tuotteita) tuottavaksi kehittämällä samalla työelämälähtöisempää ohjaustyötä.



Hankkeen aikataulu

Syksy 2007

- Fyysinen toimintaympäristö valmis
- Opetussuunnitelma-analyysi alkaa

Kevät 2008

- Opetussuunnitelma-analyysi jatkuu
- Bar Laurea -toimintaympäristössä toteuttavien opintojaksojen yhteenveto
- Kehittämiskohteiden kartoitus
- Miten mahdollistaa eri toimijoiden osaamisen kehittämisen?
- Johtajuuden eri roolit
- Koulutusalanjohtaja & opettajat & ravintolapäällikkö & keittiöpäällikkö & opiskelijat
- Opintojaksotarjonta & TAS

Syksy 2008

- Kehittämiskohteiden kartoitus jatkuu
- Hankkeen esittely teemaryhmä 3. muille toimijoille
- Hankkeen julkaisun kirjoittaminen

Kevät 2009

- Kartoituksen tulosten analysointi
- Millaista johtajuutta tarvitaan?
- Millaisia resursseja tarvitaan?
- Hankkeen julkaisun kirjoittaminen

Syksy 2009

- Hankkeen tulosten yhteenveto ja arviointi

29. Rovaniemen ammattikorkeakoulun (RAMK) henkilöstön osaamisen kehittämishanke v. 2007–2008

*Rovaniemen ammattikorkeakoulu
Vuokko Lohiniva, Leila Karjalainen*

Kehittämistyön viitekehys

■ Kehittämistyöhön on saatu vaikutteita oppivaa organisaatiota (learning organization) käsittelevästä kirjallisuudesta ja sitä koskevasta keskustelusta. Oppiva organisaatio on nähty ihannemallina, jota kohden ollaan menossa. Tässä hankkeessa oppivalle organisaatiolle tunnusomaisina piirteinä pidetään organisaation kykyä luoda, hankkia ja siirtää tietoa sekä muuttaa omaa käyttäytymistään uuden tiedon ja uusien käsitysten mukaiseksi. Tavoiteltavina toimintamalleina pidetään jaettavaa visiota, tehokasta tiimitoimintaa, yhteisiä ajattelumalleja, kehittynyttä systeeminäkemyä ja yksilöiden vahvaa henkilökohtaista osaamista. Yksilötason osaamisesta osaamisen tarkastelu on laajennettu yhteisölliseksi osaamiseksi, jota voidaan jakaa ja tuottaa yhdessä. Henkilöstöä pidetään omien tehtäväalueidensa asiantuntijoina ja heidän asiantuntijuuttaan hyödynnetään kehittämistyössä.

Kehittämistyön tavoitteet

Pitkän aikavälin tavoitteena on kehittää ammattikorkeakoulusta oppiva organisaatio, joka systemaattisesti kehittää henkilöstön ja organisaation osaamista strategisesti tärkeillä painopiste- ja avainosaamisalueilla ja siten turvaa laadukkaan ja tuloksellisen toiminnan opetuksen, tutkimus- ja kehitystoiminnan sekä aluekehitystehtävän toteuttamisessa.

Välittömänä tavoitteena on RAMKin laatujärjestelmään liittyen luoda osaamisen johtamisjärjestelmä, joka yhtenäistää ja systematisoi henkilöstön kehittämistä. Yhtenäisten arviointi- ja työvälineiden, ohjeistojen, koulutuksen ja tietojärjestelmien avulla yhdenmukaistetaan osaamistarpeiden ja henkilöstön osaamisen arviointia sekä henkilöstön kehittämistoiminnan toteuttamista. Lisäksi tavoitteena on tehdä näkyväksi organisaation

osaaminen ja edistää osaamisen tarkoituksenmukaista hyödyntämistä sekä ammattikorkeakoulun sisällä että myös laajemmin alueella.

Osaamisen johtamisjärjestelmä yhdistää henkilöstön kehittämisen ja perinteisen henkilöstöjohtamisen sekä toiminnan johtamisen, painopiste on kuitenkin inhimillisten oppimisprosessien ja ihmisten johtamisen alueella. Osaamisen johtamisjärjestelmä on mukautettu laatutyöryhmän kuvaamiin henkilöstösuunnitteluun ja henkilöstön kehittämisen prosesseihin. Laatutyöryhmä on laatinut henkilöstön kehittämiseen liittyvän henkilöstön perehdyttämisprosessin sekä näiden prosessien arviointikriteerit ja mittarit, joten ne voitiin rajata tämän hankkeen ulkopuolelle.

Kehittämisprosessi

Kehittämistoimenpiteet kohdistuvat oppivan organisaation teorian mukaisesti organisaatiotasoisten toimintamallien ja järjestelmien sekä yksilötasoisten toimintojen ohjaukseen ja johtamiseen.

Kehittämistyö aloitettiin määrittelemällä RAMK:n strategian ja siitä johdettujen strategioiden sekä toimintasuunnitelmien ja opetussuunnitelmien toteuttamisessa *tarvittava osaaminen*. Tiimit arvioivat työyksikössään tarvittavan osaamisen (esim. koulutusohjelmatiimit, kielikeskuksen tiimi, tukipalvelutiimit jne.). Tavoitteena oli, että koko henkilöstö osallistuu tarvittavan osaamisen arviointiin. Osaamistarpeiden jaottelussa hyödynnettiin Seppo Helakorven ammattikorkeakoulun opettajien ja asiantuntijoiden osaamisalueiden jaottelua. Koulutusohjelmatiimien substanssiosaamisen määrittelyssä jaottelun pohjana käytettiin valtakunnallisten opetussuunnitelmien perusteiden kompetenssialuejaottelua. Osaamisalueen määrittelyn lisäksi kuvattiin tarvittavan osaamisen tasot. Tuloksena saatiin tiimin jäsenten näkemys siitä, kuinka monella henkilöllä ja minkä tasoista osaamista eri osaamisalueilla tarvitaan.

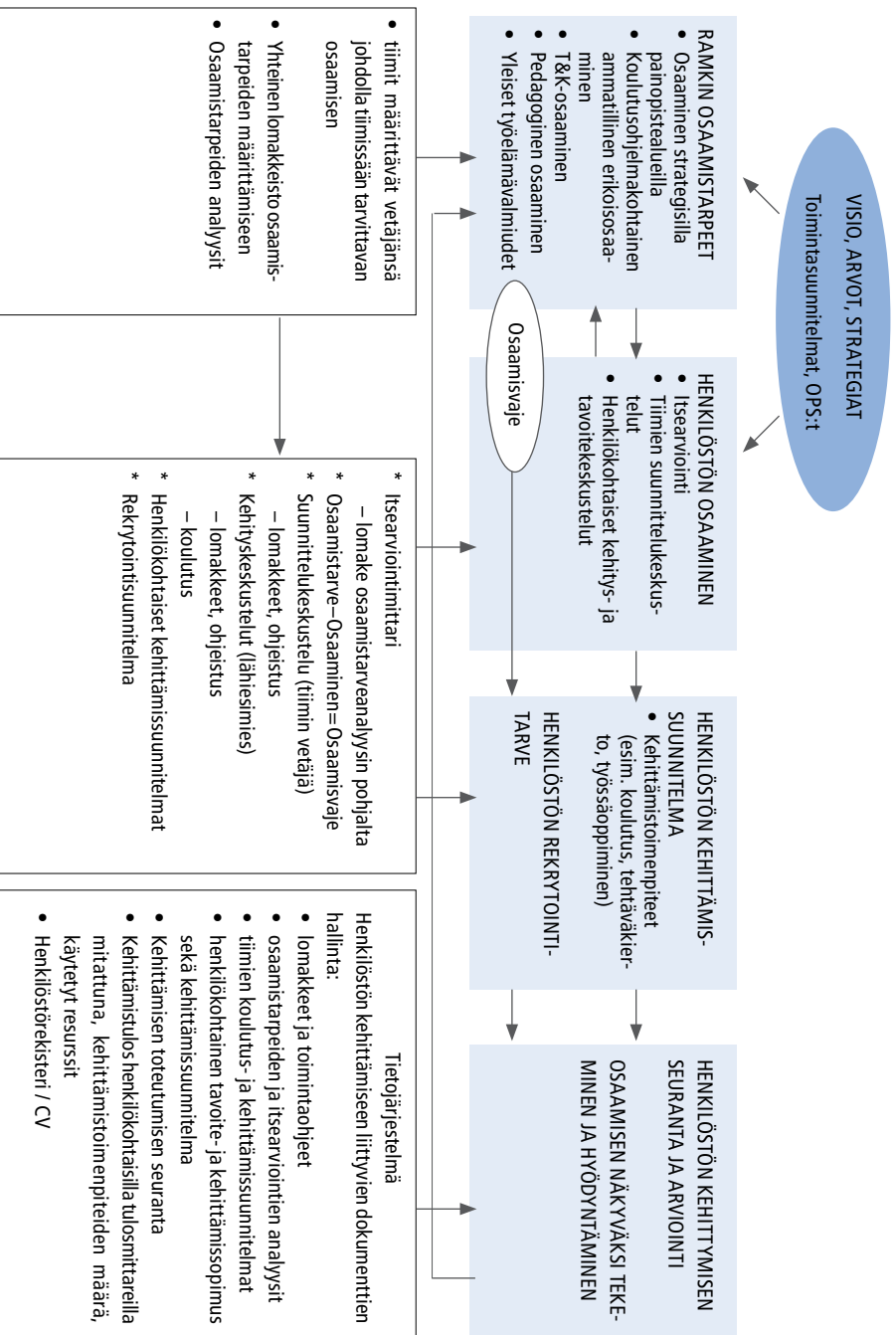
Osaamistarveanalyysin pohjalta laadittiin osaamisen itsearviointilomakkeet, joita apuna käyttäen henkilöstö arvioi osaamisensa. Osaamistarpeiden ja osaamisen itsearviointien analyysien tuloksena saadaan selville työyksikön osaamisvaje, jota voidaan poistaa joko henkilöstön kehittämisen tai uuden henkilöstön rekrytointien avulla. Työyksikötasolla osaamisvajaita tarkasteltiin tiiminvetäjien johdolla suunnittelukeskustelussa, jossa laadittiin alustava tiimin koulutus- ja kehittämissuunnitelma. Suunnittelukeskustelut toteutetaan vuosittain ennen esimiehen kanssa käytäviä kehityskeskusteluita. Lähiesimies voi olla mukana työyksikön suunnittelukeskustelussa.

Suunnittelukeskustelujen tarkoituksena on muodostaa yhteistä näkemystä työyksikön osaamisen kehittämistarpeista ja kehittää yhteisvastuulli-

suutta tarvittavan osaamisen hankkimisessa ja ylläpitämisessä. Osaamisen ja osaamistarpeiden tarkastelulla ryhmässä pyritään lisäämään tiimin jäsenten tietoisuutta toistensa osaamisalueista ja kehittymistoiveista.

Lähiesimiehen kanssa käytävässä kehityskeskustelussa määritellään jokaiselle seuraavan kauden työn tavoitteet ja kehittämistarpeet sekä tehdään tulos- ja kehittämissopimus. Kehityskeskustelujen toteuttamiseksi esimiehet ovat saaneet yhteisen valmennuksen. Kehittämissopimuksen pohjalta jokainen laatii henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman ja kirjaa kehittämistyön toteuman. (Kuvio 1.kuvaa kehittämisprosessia.)

Ramkin henkilöstön osaamisen kehittämisprosessi Osaamisen johtamisjärjestelmän kehittäminen osana laaturyötä vuonna 2007–2008



Kuvio 1. Henkilöstön osaamisen kehittämisprosessi

Henkilöstön kehittämisessä käytettäviä lomakkeita ja ohjeita varten on otettu käyttöön dokumenttien hallintajärjestelmä. Tietojärjestelmä säilyttää myös tiimien osaamisanalyysit ja kehittämissuunnitelmat, henkilökohtaiset tulos- ja kehittämissopimukset, kehittämissuunnitelmat ja –seurantadokumentit. Hankkeen viimeisessä vaiheessa luodaan henkilöstörekisteri, jonne tallennetaan henkilöstön CV-tietokanta. Henkilöstörekisterin avulla tehdään RAMKin osaaminen näkyväksi ja hyödynnettäväksi.

Tulokset

Kehittämistyön tuloksena saadaan kokonaiskuva organisaatiossa nyt ja lähitulevaisuudessa tarvittavista osaamistarpeista ja osaamisesta henkilöstön arvioimana. Koko organisaation tasolla osaamistilannetta voidaan tarkastella lähinnä T&K -osaamisen, pedagogisen osaamisen ja yleisten työelämävalmiuksien osalta, koska substanssiosaaminen on työyksiköittäin eriytyvää osaamista. Työyksiköt saavat osaamisprofiilinsa, joista ilmenevät myös osaamisvajeat. Näin kehittämistoimenpiteet voidaan kohdentaa tarkoituksenmukaisella tavalla poistamaan osaamisvajetta.

Hankkeen tuloksena saadaan myös pilotoitu osaamisen johtamisen tukimateriaali, lomakkeet ja toimintaohjeet prosessin eri vaiheisiin sekä dokumenttien hallinnan tietojärjestelmä ja sen ylläpitojärjestelmä. Hankkeessa on toiminut vuoden ajan suunnittelija 50 %:n työpanoksella. Jatkossa osaamistarpeiden ja osaamisen arvioinnin suorittaa henkilöstö esimiestensä johdolla kolmen vuoden välein normaaliin toimintaan liittyvänä työnä samoin kuin vuosittain henkilöstön kehittämiseen ja seurantaan liittyvät tehtävät.

30. Esteetön ja yhdenvertainen korkeakoulu – millainen ja miten? ESOK, 2006 – 2009

*Diakonia-ammattikorkeakoulu
Merja Ylönen*

■ Koulutuksellinen tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus ovat suomalaisen koulutuspolitiikan peruseriaatteita. Esteettömässä ja tasa-arvoisessa korkeakoulu yhteisössä kaikilla on mahdollisuus osallistua yhdenvertaisesti opiskeluun ja työntekoon ja siellä otetaan suunnitelmallisesti huomioon opiskelijoiden sekä henkilöstön monenlaisuus. Helmikuussa 2004 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että viranomaiset ja julkisyhteisöt edistävät tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti yhdenvertaisuutta.

Esteettömyyden edistäminen on kaikkien yhteisön jäsenten vastuulla, mutta organisaation johto on keskeisessä asemassa yhdenvertaisuuden toteutumisen mahdollistamisessa. Yhdenvertaisuuden ja esteettömyyden tulisi olla esillä korkeakoulujen strategioissa sekä toimintasuunnitelmissa. Esteettömyyttä voidaan edistää henkilöstön työtehtäviä suunnittelemalla ja ohjaamalla henkilöstöä teemaa käsitteleviin koulutuksiin. Suunnitelmallinen ja tavoitteellinen toiminta edellyttävät resursointia, jolla henkilöstö voi kehittää koulutusta ja palveluja sekä osallistua yhteistyöverkostoihin. Toiminnan kehittäminen kohdistuu kaikkien korkeakoulun toimintaan sekä kaikkiin toimintaympäristöihin – opetukseen ja ohjaukseen, opiskelijapalveluihin, viestintään ja tiedotukseen, kirjasto- ja tietopalveluihin sekä tiloihin ja kiinteistöihin.

Suomen ammattikorkeakouluopiskelijajyhdistysten liitto, SAMOK ry (nykyisin Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto), selvitti opiskelijoiden kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta ammattikorkeakouluissa (2006). Opiskelijakunnille lähetettyihin kyselyihin vastasivat hallitusten puheenjohtajat sekä sosiaalipoliittiset vastaavat. Selvityksestä ilmeni, että korkeakouluissa tarvitaan välineitä syrjinnän tunnistamiseen sekä tietoa opiskelua haittaavista vammoista ja oppimisvaikeuksista. Henkilöstön koulutusta pidetään avaintoimintona, kun tavoitteena on toimiva, opiskelua edistävä ja esteetön korkeakouluympäristö.

Opetusministeriön julkaisemassa Esteetön opiskelu yliopistoissa -julkaisussa (2005:6) todetaan, että esteettömyyden kehittämistyötä tarvitaan kaikilla toiminnan alueilla. ”*Jotta esteettömyyttä voidaan systemaattisesti edistää niin opintoasioissa, tilajärjestelyissä kuin viestinnässäkin, yliopistoissa*

tulee laatia kattavat esteettömyyskartoitukset ja toimenpidesuunnitelmat sekä sisällyttää esteettömyys strategisiin suunnitelmiin ja henkilöstökoulutukseen.”

Toimenpidesuositukset ohjeistavat suunnittelua, henkilöstökoulutusta, opintoasioiden järjestämistä sekä viestintää. Tärkeänä pidetään, että korkeakouluihin nimetään esteettömyysasioiden vastuuhenkilö.

ESOK -hankkeen tavoite on edistää korkeakoulutoimintaa siten, että kaikilla on ominaisuuksistaan riippumatta yhdenvertaiset mahdollisuudet hakeutua opiskelemaan ja opiskella maamme korkeakouluissa. Tavoitteena on myös esteettömyystiedon välittäminen työpaikoille mm. harjoittelujaksojen aikana sekä opinnäytetöiden kautta. Tavoitteet ja kehittämistoimet kohdistuvat fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen esteettömyyden edistämiseen. Hanke toimii yhteistyössä ammattikorkeakoulujen, yliopistojen sekä opiskelija- ja kansalaisjärjestöjen kanssa.

ESOK -hankkeessa laaditaan esteettömyyssuosituksia opiskelemaan hakeutumisen, opiskelun, opetuksen ja ohjauksen tueksi. Suosituksia kaitataan myös korkeakoulujen yhdenvertaisuussuunnitelmien päivitykseen. Lisäksi suosituksia valmistellaan rakennetun ympäristön esteettömyyskartoitusten tekoon sekä esteettömyystiedon julkaisemiseen korkeakoulujen nettisivuilla ja muussa korkeakoulujen tiedotuksessa.

ESOK järjestää alueellisia ja valtakunnallisia koulutusseminaareja sekä kokooa keskustelufoorumeihin korkeakoulujen esteettömyys-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoiminnassa mukana olevia toimijoita. Tavoitteena on esteettömyystiedon välittyminen kaikkiin korkeakouluyhteisöihin ja kaikille henkilöstöryhmille.

Esteettömyystiedon lisäämiseksi ESOK -hankkeessa tuotetaan opas-materiaaleja, kootaan hyviä käytäntöjä sekä osallistutaan yhteistyötahojen kanssa esteettömyyteen liittyvien tutkimusten ja selvitysten tuottamiseen.

ESOK -hankkeen nettiportaali palvelee kaikkia asianosaistahoja – opiskelijoiksi hakeutuvia, opiskelijoita, korkeakoulujen henkilöstöä sekä järjestöjä ja työelämää. Portaalista löytyy esteettömyyteen liittyvää tietoa, asiantuntijahaastatteluja, opiskelijoiden kokemuksia, tietoa kehittämishankkeista ja yhteistyötahoista sekä esteettömyystapahtumakalenteri ja esteettömyysuutisia. www.esok.fi

31. Att fylla ett plastiskt tomrum

*Arcada Yrkehögskolan
Ellinor Silius-Ahonen*

■ I anslutning till tema-grupp 3 /KEKO-projektet noterar jag några tankar kring hur man kunde fylla det plastiska tomrummet i yrkehögskolan.

1. För det första handlar det om att pendla mellan helhetsförståelse och detaljmedvetenhet. När en verksamhet (en läroplan, ett studieprogram, en fem-årsplan etc) greppas i ett formulerat syfte, är det lätt att glömma att de olika stegen i förverkligandet består av flera människors handlingar. Så fort verksamheter *implementeras* uppstår det plastiska tomrummet a priori. Därför gäller den första frågan alltid: vem ska greppa helheter?

Eftersom temagrupp 3 funderar på organisationens stöd för att förverkliga lärarskapet i yrkehögskolekolan är svaret inte långsökta: alla som medverkar. Med andra ord kommer vi inte längre i ifyllandet av tomrummet om beslutsprocesser går uppifrån – ner. En byråkratisk tanke som går ut på att ledare greppar helheter och övriga förverkligar, försvårar själva verksamheten. För att åstadkomma synergier och inte resursslöseri är det bra att alla som deltar i en verksamhet såväl får, som förbinder sig till, ett eget ansvar för den. Ofta föds idéer på gräsrotsnivå och den enskilda lärarens erfarenhet utgör grund för en helhetsbedömning. Ibland är det ledarens detaljkunskap som är på sin plats etc. Ömsesidighet i utbyte av information är här viktig.

Den åstadkommer man om man dels byter riktning, dvs nerifrån – upp, dels ser på informationsutbyte över hierarkiska skrankor. Samtal på bredden skapar förutsättningar för äkta dialog. Ledaransvaret förminskas inte, den baserar sig härigenom på ett starkare underlag. Varje strategi är m.a.o en utsaga över handlingsprocedurer medan varje handling är en agent i levande (aldrig kontrollerbara) processer. Övriga medverkare behöver delge sitt kunnande i olika frågor. Gamla vanor att ”hålla saker för sig själva”, så att ”ingen blandar sig i” kan här öka plasticiteten. Deltagande skapar delaktighet. Det förutsätter förtroende, vilket bygger på motsvarande öppenhet i beslutsprocesser.

2. För det andra underlättas ifyllandet av tomrummet av form-medvetenhet. Så länge ”innehåll” *tankemässigt* skiljs från didaktiskt förverkligande, ”metod” från de fysiska rum där de tillämpas, studieplan från läroplanens osynliga ideologi och från de faktiska verksamhetsformer studenterna medverkar i, administration från övrig verksamhet etc., utvidgas tomrummet. Att koppla teori och praktik är ett särmerke för yrkeshögskolan. Synen kan tillämpas både inom praktisk och teoretisk undervisning och vid uppgörande av läroplaner. Ja, t.o.m i det enskilda klassrummet aktualiseras behovet av att med ord formulera handling och med handling manifesteras ord. Så länge man nöjer sig med att *tala om* företeelser börjar de olika talesätten bilda sina egna vokabulärer som snart lever sina egna liv.
3. För det tredje är yrkeshögskolekulturen ett idealiskt forum för en experimentell och livskraftig pedagogik. En ny utbildningsform kan bryta med mönster från den akademiska världen och från yrkesutbildningen som idag kan kännas förlegade. För att det ska möjliggöras är det av betydelse att ledningen inom våra enheter ser utbildning som en pedagogisk verksamhet. En lärande organisation lär sig ständigt av sina lärande medverkare. Uppfattningen om att lärande (oppiminen) är kunskapsproducerande verksamhet fyller de tomrum som uppstår om forskning särskiljs, regional utveckling särskiljs och olika projekt blir hängande i luften. Hur man värderar varje enskild students lärprocess och varje lärares kunnande är en attitydfråga som präglar organisationskulturen. Den kreativitet som flödar i vardaglig verksamhet – var och hur syns den utåt? Om alla ingredienser ges ett värde av de övriga som medverkar i organisationen, uppfylls rummet. Själva ifyllandet går tillbaka på punkt 1. där fokus varierar från fall till fall. Allt som sker kan inte samtidigt lyftas upp – men frågan om ”vem”, dvs. ”vilka” kvarstår och avgörs bäst i verklig dialog, i medvetenhet om att det som ser ut att vara avskilda företeelser hänger ihop.

Källa:

Silius-Ahonen, E. (2006). (red.). Vägen till yrkeskompetens. Hur syns pedagogiken i den professionsinriktade högskoleutbildningen? Arcada: Rapport 1/2006.

32. Virtuaaliopetuksen pedagogiikan kehittämishanke

*Seinäjoen ammattikorkeakoulu
Jouni Niskanen*

Osahankkeen tavoitteet

■ Hankkeen tavoitteena on luoda Seinäjoen ammattikorkeakoulun verkko-opetuksen henkilöstökoulutuskonsepti ”eOpetuksen ajokortti”.

Kuvaus hankkeesta

Alussa kuvattiin ja mallinnettiin AMK –toimintaympäristö opettajan virtuaaliopettamisen kehittämisen näkökulmasta. Lisäksi hankkeessa luodaan ratkaisu virtuaaliopettamisen kehittämiseen opettajiston ja johdon yhteisenä intressinä.

Modulaarinen ”eOpetuksen ajokortti” on konsepti jonka avulla voidaan jatkossa varmistaa opettajien verkko-opetusosaaminen. Ajokorttikonsepti koostuu jatkuvasti toistuvista kuudesta moduulista, joista yksi on varsinainen itse toteutettu verkko-opetuskurssi. Moduulien sisältö perustuu vaihteittaisiin teknisiin ja pedagogisiin osaamisvaatimuksiin. Kokonaan suoritettuna ajokortin kokonaisuus on 15 opintopistettä.

Osanottajia kehittämishankkeessa oli ensimmäisessä pilottivaiheessa 13. Opettajien tarpeet virtuaaliopettajuuden kehittämiseen olivat hyvin erilaiset. Useimmat osanottajat saivat projektin aikana toteutettua oman verkko-opintojakson. Jatkokehitystyössä ajokorttikonseptia hieman lyhennetään sekä muokataan moduuleita jatkossa saatavan palautteen pohjalta. Hanke jatkuu edelleen siten, että koko henkilöstöltä on helmikuussa 2008 kyselty halukkuutta koulutukseen ja palautteen perusteella organisoidaan hieman lyhennettyjä uusia koulutusmoduuleja.

Aikataulu

1.1.2007 eteenpäin

Kirjoittajat

Tarja Aouni

henkilöstösuunnittelija
Laurea ammattikorkeakoulu
tarja.aouni@laurea.fi

Bettina Backström-Widjeskog

pedagogisk planerare
Yrkeshögskolan NOVIA
bettina.backstrom-widjeskog@novia.fi

Lis-Marie Enroth-Niemi

johtaja
HAAGA-HELIA Ammattikorkeakoulu, Porvoon yksikkö
lis-marie.enroth-niemi@haaga-helia.fi

Minna Haapasilta

projektikoordinaattori
Lahden ammattikorkeakoulu
minna.haapasilta@lamk.fi

Päivi Haarala

koulutuspäällikkö, hoitotyö
Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, Sosiaali- ja terveystyö
paivi.haarala@stadia.fi

Johanna Heikkilä

kehitysjohtaja
Jyväskylän ammattikorkeakoulu
johanna.heikkila@jamk.fi

Vesa-Matti Honkanen

yliopettaja
Vaasan ammattikorkeakoulu
vesa-matti.honkanen@puv.fi

Tytti Hyttilä-Huhta

lehtori
Vaasan ammattikorkeakoulu
tytti.hyttila-huhta@puv.fi

Hanna Ilola

lehtori
Tampereen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu
hanna.ilola@tamk.fi

Mirja Immonen

koulutuspäällikkö, kuntoutusalan koulutusohjelma
Jyväskylän ammattikorkeakoulu
mirja.immonen@jamk.fi

Eila Jylhä

aikuiskoulutuspäällikkö
Turun ammattikorkeakoulu
eila.jylha@turkuamk.fi

Aria Kanerva

lehtori
Lahden ammattikorkeakoulu
aria.kanerva@lamk.fi

Leila Karjalainen
suunnittelija
Rovaniemen ammattikorkeakoulu
leila.karjalainen@ramk.fi

Anneli Karppinen
lehtori
Tampereen Ammattikorkeakoulu
anneli.karppinen@tamk.fi

Hannele Keränen
vs. koulutuspäällikkö
Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
hannele.keranen@tokem.fi

Krista Keränen
lehtori
Laurea ammattikorkeakoulu
krista.keranen@laurea.fi

Anu Keto
koulutuspäällikkö, terveydenhuollon erityisalat
Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, Sosiaali- ja terveystieteiden
anu.keto@stadia.fi

Riina Kleimola
erikoissuunnittelija
Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu
riina.kleimola@cou.fi

Paula Koistinen
yliopettaja
Diakonia-ammattikorkeakoulu
paula.koistinen@diak.fi

Hannu Kotila
yliopettaja
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu
hannu.kotila@haaga-helia.fi

Irma Kunnari
yliopettaja
Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu
irma.kunnari@hamk.fi

Eeva Kuoppala
lehtori
Mikkelin ammattikorkeakoulu
eeva.kuoppala@mikkeli.fi

Thea Kusénius
Yrkeshögskolan NOVIA
thea.kusenius@novia.fi

Riitta Käyhkö
rehtori
Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
riitta.kauhko@tokem.fi

Liisa Laiho
vs. koulutuspäällikkö
Lahden ammattikorkeakoulu
liisa.laiho@lamk.fi

Sirpa Laitinen-Väänänen
opettajankouluttaja
Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu
sirpa.laitinen-vaananen@jamk.fi

Irja Leppisaari
yliopettaja
Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu
irja.leppisaari@cou.fi

Tapio Leskinen
koulutuspäällikkö
Savonia-ammattikorkeakoulu, Iisalmen yksikkö
tapio.leskinen@seamk.fi

Sirpa Levo-Aaltonen
lehtori
Tampereen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu
sirpa.levo-aaltonen@haaga-helia.fi

Ari Lindeman
lehtori
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
ari.lindeman@kyamk.fi

Vuokko Lohiniva
tutkimuspäällikkö
Rovaniemen ammattikorkeakoulu
vuokko.lohiniva@ramk.fi

Aura Loikkanen
koulutuspäällikkö
Tampereen Ammattikorkeakoulu
aura.loikkanen@tamk.fi

Riitta Lumme
yliopettaja
Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia
riitta.lumme@stadia.fi

Martti Majuri
lehtori
Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu
martti.majuri@hamk.fi

Sari Mettiäinen
erikoissuunnittelija
Pirkanmaan ammattikorkeakoulu
sari.mettiainen@piramk.fi

Leena Mäkelä
yliopettaja
Tampereen Ammattikorkeakoulu
leena.makela@tamk.fi

Kimmo Mäki
yliopettaja
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu
kimmo.maki@haaga-helia.fi

Mikko Naukkarinen
johtaja
Tampereen ammattikorkeakoulu
mikko.naukkarinen@tamk.fi

Juhani Nieminen
vararehtori, hyvinvointitoimiala
Lahden ammattikorkeakoulu
juhani.nieminen@lamk.fi

Leena Nikander
tutkimuspäällikkö
Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu
leena.nikander@hamk.fi

Jouni Niskanen
vararehtori
Seinäjoen ammattikorkeakoulu
jouni.niskanen@seamk.fi

Kenneth Norrgård
lehtori, osastonjohtaja
Vaasan ammattikorkeakoulu
kenneth.norrgard@puv.fi

Regina Nurmi
yliopettaja
Vaasan ammattikorkeakoulu
regina.nurmi@puv.fi

Seppo Peisa
yliopettaja
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu
seppo.peisa@haaga-helia.fi

Pirkko Perttinä
yliopettaja, kuntoutus
Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala
pirkko.perttina@jamk.fi

Carita Prokki
lehtori
Tampereen ammattikorkeakoulu
carita.prokki@tamk.fi

Marjo Pääskyvuori
lehtori
Laurea ammattikorkeakoulu
marjo.paaskyvuori@laurea.fi

Tiina Rautakorpi
lehtori
Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia
tiina.rautakorpi@stadia.fi

Lotta Saarikoski
yliopettaja
Vaasan ammattikorkeakoulu
lotta.saarikoski@puv.fi

Mika Saranpää
yliopettaja
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu
mika.saranpaa@haaga-helia.fi

Sinikka Seppänen
ohjelmavastaava
Pirkanmaan ammattikorkeakoulu
sinikka.seppanen@piramk.fi

Ellinor Silius-Ahonen
pedagogisk expert, ansvarig för utvärderingen
Arcada – Nylands svenska yrkeshögskola
ellinor.silius-ahonen@arcada.fi

Salla Sipari
yliopettaja, Sosiaali- ja terveystieteiden
Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, Sosiaali- ja terveystieteiden
salla.sipari@stadia.fi

Tore Ståhl
Arcada – Nylands svenska yrkeshögskola
tore.stohl@arcada.fi

Ritva Söyring
aikuiskoulutuspäällikkö
Lahden ammattikorkeakoulu
ritva.soyring@lamk.fi

Jaana Teriö
projektikoordinaattori
Jyväskylän ammattikorkeakoulu
jaana.terio@jamk.fi

Tuula Tuomainen
lehtori
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Johdon assistentti- ja
toimittajakoulutusyksikkö
tuula.tuomainen@haaga-helia.fi

Aija Töytari-Nyrhinen
projektipäällikkö
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu
aija.toytari-nyrhinen@haaga-helia.fi

Marianne Waltermann
lehtori
Vaasan ammattikorkeakoulu
marianne.waltermann@puv.fi

Liisa Vanhanen-Nuutinen
tutkimuspäällikkö
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu
liisa.vanhanen-nuutinen@haaga-helia.fi

Kirsti Weissmann
yliopettaja
Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu
kirsi.weissmanm@jamk.fi

Sinikka Volanto
päätoiminen tuntiopettaja
Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö
sinikka.volanto@seamk.fi

Päivi Vuokila-Oikkonen
lehtori, tutkijayliopettaja, terveysala
Diakonia-ammattikorkeakoulu
paivi.vuokila-oikkonen@diak.fi

Johanna Vuori
koulutusohjelmapäällikkö
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Johdon assistentti- ja
toimittajakoulutusyksikkö
johanna.vuori@haaga-helia.fi

Merja Ylönen
Projektikoordinaattori, Esteetön opiskelu ammattikorkeakouluissa- hanke
Diakonia-ammattikorkeakoulu
merja.ylonen@diak.fi

Tanssii ammattikorkeakoulujen kanssa

Mukana olevat ammattikorkeakoulut teemoittain

Teema 1. Opettajat työelämän kehittämistehtävissä

HAAGA-HELIA Porvoo

JAMK Jyväskylä

TuAMK Turku

Diak Helsinki

Stadia Helsinki

MAMK Mikkeli

KyAMK Kotka

PIRAMK Tampere

HAAGA-HELIA Pasila Helsinki

Teema 2. Yhteisöllisyys ammattikorkeakoulun opettajan työn rajapinnoissa

LAMK Lahti

Vaasan ammattikorkeakoulu Vaasa

Savonia ammattikorkeakoulu Iisalmi

Laurea ammattikorkeakoulu Vantaa

Arcada Helsinki

HAAGA-HELIA Pasila Helsinki

SeAMK Seinäjoki

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu Kokkola

Stadia Helsinki

Teema 3. Organisaation tuki opettajan työn kehittämiselle

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu Kemi

TAMK Tampere

JAMK Jyväskylä

HAAGA-HELIA Pasila Helsinki

NOVIA Turku

HAAGA-HELIA Ammatillinen opettajakorkeakoulu Pasila Helsinki

HAMK Hämeenlinna

Laurea ammattikorkeakoulu Espoo

RAMK Rovaniemi

Diak Pieksämäki

Arcada Helsinki

SeAMK Seinäjoki