

Oppimisen ja tutkimisen yhteispeli – Savonia-ammattikorkeakoulun OIS-malli

Mervi Vidgrén

Vararehtori (opetus), FT
Savonia-ammattikorkeakoulu
mervi.vidgren@savonia.fi

Riitta Rissanen

Vararehtori (TKI), KT
Savonia-ammattikorkeakoulu
riitta.rissanen@savonia.fi

Tiivistelmä

Artikkeli kuvaa ammattikorkeakoulun kahden perustehtävän – opetuksen sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan – integroimiseen liittyviä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Artikkelin aineisto kerättiin Savonia-ammattikorkeakoulun henkilöstölle, opiskelijoille ja työelämälle järjestetyissä paneeleissa keväällä 2011. Paneelien tarkoituksena oli herättää keskustelua opettajien, TKI-henkilöstön, opiskelijoiden ja työelämäkumppaneiden kanssa työelämäläheisen oppimisen toimintamallista.

Savonia-ammattikorkeakoulussa käytönotettu OIS-työelämäläheisen oppimisen malli vaatii ammattikorkeakoulupedagogiikan kehittämistä. Lisäksi tarvitaan yhteisöllisyyttä tukevia oppimisen areenoita, joissa oppijana on ammattikorkeakouluopiskelijan lisäksi ammattikorkeakoulun ja työelämän asiantuntijat. Oppiminen on yhteisöllistä ja eri toimijoiden kohtaaminen uutta tietoa tuottavaa. Työelämäläheisen toimintamallin kehittämisessä tarvitaan rohkeutta uudistaa eri toimijoiden roolia. Opettajien työssä korostuu ohjaajan ja tukijan rooli sekä kumppanuus työelämän kanssa. Asiantuntijayhteisössä keskeistä on osaamisen jaka-

minen. Tämä vaatii uudistumiskykyä, joka avaa mahdollisuuksia opetuksen uudistamiselle ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaamisen vahvistumiselle.

Avainsanat: työelämäläheinen oppiminen, kumppanuus, yhteisöllisyys, ammattikorkeakoulu, tutkimus- ja kehittämistoiminta

Abstract

This article describes the linkage between education and research and development in universities of applied sciences, especially those factors which supports the linkage either or prevents the linkage between these two tasks in higher education. The empirical data was collected in spring 2011 during a panel discussion, in which a group of personnel, students and working life partners participated in Savonia University of Applied Sciences. The aim of the panel discussion was to stir up conversation about working life oriented teaching and learning model (OIS-model) among university students, lecturers and working life partners.

The OIS-model, which has been adopted in Savonia UAS, requires development of pedagogy in a UAS. Furthermore there is a need for open spaces for joint and collaborative learning, where the learners comprises of university students, university staff experts and experts from working life. Learning is collaborative and new knowledge is being produced by matching different kind of competences of actors. When developing the working life oriented education model (OIS-model), especially courage is needed to change the roles of different actors. In lecturers work, the role of mentor and supporter, furthermore the partnership role, is being highlighted. A crucial point in an expert community is knowledge sharing. This all requires ability and skills to renew. In general, the OIS-model supports possibilities for development of education and teaching and strengthening competences of research, development and innovations in UAS.

Key words: working life oriented learning, partnership, sense of community, university of applied sciences, research and development

Työelämäläheisen oppimisen (OIS-mallin) kehittämisen lähtökohdat

Ammattikorkeakoulututkinnoista valmistetaan asiantuntijatehtäviin. Ammattikorkeakoulussa opetuksen tulee olla työelämäläheistä. Lisäksi opetusta tukee tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta. Ammattikorkeakoulun perustehtävien integroiminen vaatii ammattikorkeakoulupedagogiikan kehittämistä. Ammattikorkeakoulun ja työelämän asiantuntijat kohtaavat eri oppimisen areenoilla, joissa

keskeinen oppija on ammattikorkeakouluopiskelija. Ammattikorkeakoulun henkilöstö on tiiviissä vuoropuhelussa työelämän kanssa. Opiskelijat ovat yhdessä opettajien ja muiden asiantuntijoiden kanssa ratkomassa autenttisia työelämän kehittämistehtäviä. Oppiminen on yhteisöllistä ja toiminnallista. Kehittäminen perustuu toimiviin työelämäsuhteisiin ja jaettuun asiantuntijaosaamiseen. Se kytkeytyy vahvasti työyhteisön kontekstiin ja sen käytäntöihin. Työelämäläheisyys merkitsee tiedon tuottamisen kontekstin – eli työelämän – tunnistamista, moninaisia kehittämisen metodeja sekä tiedon monipuolista luonnetta. (Rissanen 2003.)

OIS tulee sanoista Open Innovation Space, vapaasti käännettynä ”avoimen innovaatio-toiminnan tila”.

Savonia on valinnut pedagogiseksi linjaukseksi OIS-mallin, jossa opetusta tukee ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta (TKI). OIS tulee sanoista Open Innovation Space eli vapaasti käännettynä ”avoimen innovaatiotoiminnan tila”. OIS-mallin teoreettiset kiinnekohdat löytyvät sosio-konstruktivistiseen tietoteoreettiseen näkemyksestä (Tynjälä 1999; Rauste- von Wright & von Wright 2002) ja työelämäläheisestä oppimisesta. OIS-mallin keskeisiä periaatteita ovat opiskelijoiden aktiivinen rooli, oppimisen sosiaalinen luonne ja opiskelijan ammatillisen kehittymisen. OIS-mallia ohjaa Moodi 2 -tyyppinen tiedonmuodostustapa ja -prosessi, jossa tietoa tuotetaan moni- ja poikkitieteellisesti käytännönläheisissä ympäristöissä. Moodi 1 -tiedon tuotantomuodostuksessa on yleisemmin akateeminen konteksti ja tietoa tuotetaan erikoistuneissa organisaatioissa. Siten tiedon tuottaminen ja käytännön soveltaminen ovat erillään. Moodi 1-tieto voi olla monitieteistä, joka johdetaan aina tieteenaloista itsenäisesti. Moodi 2 -tyyppisen tiedon lähtökohdانا ovat käytännölliset ja soveltavat ongelmat. Tietoa

syntyy ja sitä tuotetaan verkostoissa asiakas- ja käytäntölähtöisesti ns. älylliseen ristipölytykseen perustuen. (Gibbons et al. 1994; ks. myös Maula 2001; Nokelainen 2010).

Monialaisten ammattikorkeakoulujen yhteisten pedagogisten käsitteiden luominen ja koulutusalojen monialainen yhteistyö ovat merkityksellisiä (Vidgrén 2009). Savoniassa koulutusohjelmien välillä tulee olla ”OIS-innovaatioareenoita”, jotka tarjoavat mahdollisuuden erilaisen osaamisen kohtaamiselle ja luovalle toiminnalle. Nämä areenat mahdollistavat työelämän sekä ammattikorkeakoulun asiantuntijoiden ja opiskelijoiden tiedon ja osaamisen vaihdon.

Savonia-ammattikorkeakoulun oppiminen ja opetus kehittyy yksilöllisyydestä yhteisöllisyyteen ja sisäänpäin suuntautuneisuudesta ulospäin. Innovatiivisessa oppimisympäristössä korkeakoulut ovat osa laajempaa yhteisöä, jossa keskeistä on tiedon, osaamisen ja innovaatioiden rakentaminen yhteisöllisesti (Keating 1998, Harris 2008; Deem 2009). Innovatiiviset oppimis- ja TKI-ympäristöt sisältävät erilaisia resursseja; taloudellisia resursseja ja fyysisiä tiloja, mutta ennen kaikkea yksilöiden ja yhteisöjen osaamista ja kyvykkyyttä. Ammattikorkeakoulun henkilöstö tarvitsee hyviä vuorovaikutusvalmiuksia sekä kykyä organisoida innovaatioprosesseja. Tarvitaan myös innovaatiokyvykkyyttä. Se on kykyä tunnistaa käyttäjän ongelmia. Se on luovuutta ja kykyä tuottaa tietoa. (Sundbo 2001, 86).

Savonian OIS-mallissa tämä tarkoittaa tiivistyvää verkostoitumista työelämän kanssa. Opiskelijat, opettajat, TKI-henkilöstö ja työelämän asiantuntijat

kohtaavat yhteisissä tutkimus- ja kehittämiprojekteissa. Systemaattisen palautemekanismin avulla toimintaa parannetaan jatkuvasti. Mallin avulla Savonian asiantuntijat ja opiskelijat palvelevat alueen työelämän koulutus-, tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotarpeita. OIS-mallissa tehdään yhteistyötä laajasti alueellisten, kansallisten ja kansainvälisten asiantuntijaverkostojen kanssa.

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-toiminnassa perustutkimuksen ja soveltavan tutkimuksen välinen ero ei yksin tee ammattikorkeakouluista omaleimaisia TKI-toimijoita tiedekorkeakouluihin verrattuna (vrt. Kortelainen 2006; OKM 2004; Rantanen 2004). Savoniassa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta ja OIS-malli perustuu Moodi 2 -tietoon. Moodi 2 -tiedolle on ominaista (Gibbons et al. 1994; Rissanen 2003; Kallioinen 2009) yhteys sovelluskohteseen, joka ilmenee siinä, että tutkimuksen määrävänä tekijänä on tuottaa hyödynnettävää tietoa ja osaamista. Tämä näkyy muun muassa tutkimus- ja kehittämistehtävien ja projektien asettamisessa, työn metodeissa ja yhteisöllisenä toimintana, jolloin toiminnassa yhdistetään ja sovelletaan erilaisia tutkimus- ja kehittämismetodeja, erilaista asiantuntemusta sekä erilaisia ongelmanratkaisuja ja innovaatiomenetelmiä. Moodi 2 -tiedolle on ominaista poikkitieteellisyys ja tieteen rajapintoja rikkova lähestymistapa, jolloin tutkimisen intressinä on ongelman ratkaiseminen uudella tavalla. Näin ollen Moodi 2 perustuu monipuolisiin ja joustaviin verkostoihin ja toimijoiden keskinäiseen dialogiin, jolloin sosiaalinen vastuu korostaa jokaisen tiedon tuottajan - työelämäkumppaneiden, ammattikorkeakoulun asiantuntijoiden ja opiskelijoiden - roolia ja vastuuta. Moodi 2 -tieto juurtuu yhteisöjen ja toi-

OIS-mallin tavoitteena on profiloida Savonia työelämäläheiseksi ja työelämää uudistavaksi ammattikorkeakouluksi.

minnan arkeen, jolloin yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja sosiaalinen vastuu ovat tiedon tuottamisessa läsnä. Innovaatiotoiminnan tulokset eivät ole suoraan ennustettavissa ja ohjattavissa, vaan toimijaverkoston autenttinen ja aktiivinen panos sekä moninaisuus ohjaavat ratkaisevasti oppimis- ja kehittämistuloksia ja niiden vaikuttavuutta. Nokelaisen (2010) mukaan ammattikorkeakoulujen henkilöstöltä odotetaan yhä enemmän mukanaoloa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa. Nykyinen tutkimusympäristö on muuttunut siten, että tieteellistä tietoa tuotetaan moni eri tavoin ja tutkimustyön toimijoille tarjoutuu erilaisia tiedon tuottamisen malleja.

Tutkijoiden mukaan (mm. Silver 1999) opettamisen ja oppimisen innovaatiot voidaan jakaa yksilö- ja ryhmäinnovaatioihin sekä oppiainekohtaisiin ja opetussuunnitelmalähtöisiin innovaatioihin. Innovaatiot voivat olla seurausta opetusteknologisista muutoksista tai institutionaalisesta aloitekykyisyydestä. Keskeistä on innovaatioita edistävä toimintapolitiikka, jossa tutkimus ja ope-

tus ovat tasavertaisia. Opettajien, opiskelijoiden ja työelämän osallistuminen uudistusten suunnitteluun on keskeistä oppimisen innovaatioissa (Hannan 2005; Garcia & Roblin 2008). Anderson ja Kumari (2009) toteavat, että innovaatioissa ei välttämättä ole kyse monilukuisten innovaatioiden kehittämisestä ja käyttöönotosta, vaan myös entisten toimintatapojen syventämisestä.

OIS-mallin tavoitteena on profiloida Savonia työelämäläheiseksi ja työelämää kehittäväksi ja uudistavaksi ammattikorkeakouluksi. Se parantaa opiskelijavetoa niiden opiskelijoiden keskuudessa, jotka haluavat opiskella käytännönläheisesti ja saada korkeakoulututkinnon. Lisäksi opiskelun keskeyttäminen vähenee, sillä OIS-ajattelu motivoi opiskelijaa ja henkilökohtaistaa oppimista. Opiskelijoilla on ammattiin valmistuessaan hyvät työelämävalmiudet. Työelämälle OIS-malli kertoo Savonian työelämän asiantuntijaosaamisesta sekä käytännönläheisestä TKI-osaamisesta. Henkilöstön asiantuntemus sekä koulutus- ja tutkimusosaaminen ennakoivat työelämän kehittämis- ja tutkimustarpeita ja uudistaa työelämää.

Empiirisen aineiston kuvaus ja aineiston analysointi

Artikkelin empiirinen aineisto kerättiin Savonia-ammattikorkeakoulun henkilöstölle järjestetyissä OIS-paneeli ja Kalamalja-tilaisuuksissa keväällä 2011. Tilaisuuksien tarkoituksena oli herättää keskustelua opettajien, TKI-henkilöstön, opiskelijoiden ja työelämäkumppaneiden kanssa OIS-toimintamallista; OIS-toimintaa edistävästä ja estävistä tekijöistä. Koko päivän kestävät tilaisuudet järjestettiin 6.4, 4.5. ja 18.5.2011 Savonian eri kampuksilla.

Tilaisuuksiin osallistui 30 - 70 henkilöön/tilaisuus. Ennen tilaisuutta henkilöstölle jaettiin keskustelun virittäjäksi ennakkomateriaalina artikkeliluonnos OIS-toiminnasta (julkaisematon artikkeli Vidgrén M. ja Rissanen R. 2011). Päivän aikana keskusteluja johdattivat Kalamalja-työskentelyn puheenjohtajat, jotka aktivoivat henkilöstöä esittämällä kysymyksiä OIS-toiminnasta, mm. opettajien roolista, työelämäyhteistyöstä, työelämäläheisen opetuksen ja tutkimus- ja kehittämistyön linkittämisestä, opiskelijoiden roolista yms.

OIS-tilaisuudet videoitiin ja käydyt keskustelut nauhoitettiin. Tilaisuuksissa ei toteutettu haastatteluja, eikä osallistujia pyydetty vastaamaan strukturoituun kyselyyn. Artikkelin empiirinen aineisto muodostui siis OIS-paneelin keskusteluista kulloisenkin kontekstin ja osallistujien aktiivisuuden mukaan. Äänitettyä aineistoa oli yhteensä lähes 18 tuntia. Tutkijoina teimme myös vapaa-aiheisia muistiinpanoja keskusteluita myöhempää analyysiä varten. Tämän lisäksi tutkijoilla oli käytössä henkilöstön sähköinen, vapaamuotoinen palautte OIS-päivän kokemuksista.

Aineiston sisällönanalyysi toteutettiin kahdessa osassa. Ensin aineistosta etsittiin opettajien ja opiskelijoiden näkemykset OIS-toimintamallin edistävästä ja estävistä tekijöistä. Näkemykset tiivistettiin kategorioiksi. Tämän jälkeen aineistosta etsittiin TKI-henkilöstön ja työelämän edustajien näkemyksiä OIS-toimintamallin edistävästä ja estävistä tekijöistä ja nämä sisällöt tiivistettiin kategorioiksi. Näin empiiriset havainnot ja tulosten tulkinta on ryhmitelty artikkelin alaluvuiksi. Tämän jälkeen tuloksia ja aineistoa tarkasteltiin kokonaisuutena. OIS-toimintamallin ominaisuudet,

uudet tulkinnat ja oppimisympäristöjen yleinen merkitys on esitetty artikkelin johtopäätöksissä.

Aineiston analyysin lähtökohtana on ollut aineistolähtöisyys ja empiiriset havainnot. Empiirisiä tulkintoja on rikastettu olemassa olevalla kirjallisuudella, kuitenkin niin, että analyysin pääpaino on empiirisen aineiston tulkinnassa.

Empiirisellä aineistolla on omat rajoitteensa. Aineisto kuvaa yhden ammattikorkeakoulun sisäistä, tilannesidonnaista keskustelua, jotta on ohjannut enemmän avoimet kysymykset ja vuorovaikutteinen dialogi, kuin valmiit väittämät. Tästä johtuen aineiston tulkinta on vahvasti kontekstisidonnainen, jolloin tulosten siirrettävyys jää lukijoiden arvioitavaksi. Aineiston arvo on sen autenttisuudessa. Jokainen näkemys ja ääninauhalla tallentunut kokemus on muodostunut dialogissa, yhteisen keskustelun ja ajatustenvaihdon ohjaamana.

Oppiminen ja tutkiminen OIS-mallissa

Ammattikorkeakoulun henkilöstön muuttuvat roolit

Opetus- sekä tutkimus- ja kehittämistoiminta ovat ammattikorkeakoulun asiantuntijatehtäviä. Perinteisesti näihin tehtäviin on ammattikorkeakouluissa hakeuduttu ja/tai kasvettu erilaisilla orientaatioilla ja valmiuksilla. Selvää on, että molempia asiantuntijuusalueita on ammattikorkeakouluissa kyettävä kehittämään tiiviissä vuoropuhelussa. Opettajan sekä TKI-asiantuntijan työhön kuuluu yhä vahvemmin molemmat asiantuntijuusalueet.

Ammattikorkeakoulun opettajuudessa korostuu substanssi- ja pedagogisen osaamisen lisäksi tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotyön osaaminen sekä työyhteisöosaaminen (mm. Helakorpi 2006; Kotila 2008; Vidgrén 2009). Useimmiten ammattikorkeakoulujen TKI-henkilöstöllä on vähemmän kokemusta opettamisesta, jolloin heidän osaamisensa on painottunut mm. tuotekehitystehtäviin, yritysyhteistyössä tehtäviin kehittämishankkeisiin, innovaatiotoimintaan sekä korkeakouluyhteistyössä tehtävään soveltavaan tutkimustyöhön.

Ammattikorkeakouluhenkilöstön korkea osaamistaso ja sen yhdistäminen sosiaalisesti pääomaksi vaatii organisaatiokulttuuria, jossa henkilöstö on sitoutunut yhteisön tavoitteisiin ja kokee ne merkityksellisinä. Luottamuksellisessa yhteistyössä halutaan vaihtaa tietoja ja oppia yhdessä. Tämä on edellytys ammattikorkeakoulun monialaiselle kehittämistyölle (Vidgrén 2009). Monipuolinen työelämäyhteistyö edellyttää ammattikorkeakoulun henkilöstöltä vuorovaikutustaitoja sekä tahtoa verkostoitumiseen. Kohtaamiseen liittyy vuorovaikutus opiskelijoiden, kollegojen, työelämäedustajien ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Samalla kehitetään uudenlaisia oppimisympäristöjä.

Opettajien mielestä OIS-ajattelua on edistänyt opettajien pedagoginen osaaminen ja siihen liittyen monipuoliset oppimismenetelmät. Lisäksi edistävinä tekijöinä olivat tiimiopettajuus sekä opettajien keskinäinen tuki uudistuksessa. Uudistuksen estävinä asioina opettajat nostivat esille pelon siitä, että heillä ei ole riittävästi tietoa työelämästä. Epävarmuutta aiheutti, että työpariksi tulisikin työelämän henkilö, jonka kans-

sa ei ole tottunut työskentelemään. Ajattelu ”minä olen vain riviopettaja” hidasti uudistusta. Onkin kyse ennen kaikkea oppilaitoskulttuurin muutoksesta

”... mitä SPACE tarkoittaa... tilaa myös korvien välissä...”

”... kahtiajakoa olemassa opettajat ja TKI ... pitää muuttua”

TKI-henkilöstön näkökulmasta OIS-toimintamallia edistäviä tekijöitä olivat henkilöstön hyvät yritysytteudet ja käytännön työkentän tuntemus sekä osaamisen jakaminen ja yhdessä tekemisen kulttuuri. Tunne siitä, että kaikkea ei tarvitse osata ja tehdä yksin auttoi uudistuksen käyttöönottovaiheessa. Lisäksi TKI-henkilöstö nosti esille hyvien käytänteiden esiin nostamisen ja kokemusten jakamisen tärkeyden.

”... tekemään yhdessä opiskelijoiden ja opettajien kanssa... muutos tehdään yhdessä...”

”...TKI antaa opintoihin... antaa alaan uutta tietoa ja käytäntöä eli oikeita asioita omassa ammatissa... syventää omaa alaa...”

OIS-toimintamallia estäviä tekijöitä TKI-henkilöstön kokemusten mukaan ovat toimintakulttuureissa olevat raja-aidat ja rakenteet. Monialaista asiantuntijaosaamista ei oteta täysimittaisesti käyttöön vaan yhteistyö on enemmän sattumanvaraista. OIS-mallin käyttöönottoa hidastaa myös se, että TKI-henkilöstö ei tunne opetuksen prosesseja eikä käsitteitä. Lisäksi opetuksen ja TKI-työn aikataulutukset menevät eri aikaan.

”... hankkeissa on aikataulut ja yrittäjillä on toiveet saada nopeasti aikaan ratkaisuja...”

”... TKI:n ja opetuksen ”juopa”; yritys-yhteistyö on paljon kiinni verkostosta, opettaja joutuu panostamaan paljon yhteistyöhön...”

Opiskelijat uuden oppijoina

Korkeakouluissa yhteisöllisyys edellyttää opiskelijoiden osallistumista ja mukaan ottamista uudistukseen. Ammattikorkeakoulujen kilpailuetuna yliopistokoulutukseen verrattuna on tarjota opiskelijoille työelämäläheinen ja henkilökohtainen opiskelupolku, josta he saavat valmiudet työelämän asiantuntijaksi. Ammattikorkeakoulupedagogiikan kehittäminen edellyttää uskallusta luopua entisistä käytänteistä ja valmiutta tarjota opiskelijoille heidän osaamistasonsa mukaisia vaativia kehittämistehtäviä osana asiantuntijayhteisöä (Vidgrén 2009). Ammattikorkeakouluopiskelijat arvostavat opettajien innostavaa ja kannustavaa suhtautumista sekä opetusmenetelmien monipuolisuutta.

Tunnetusti korkeakouluopiskelijat arvostavat asiantuntevaa opetusta, johon tutkimus- ja kehittämistyö linkittyy pedagogisesti mielekkäällä tavalla. (Ks. Chang, 2005). Tämän tutkimuksen mukaan opiskelijat arvostavat sitä, että opettajat kertovat oppimisen tavoitteet selkeästi. Tavoitteiden mukaan opiskelijat kokevat toisaalta autenttisuuden ja toiminnallisuuden tärkeänä, mutta kokevat myös lähiopetustunnit tärkeiksi oppimisen kannalta. Opiskelijoiden mielestä vastuullisuus ja opiskelijoiden itseohjautuvuus ovat tärkeitä arvoja ammattikorkeakoulussa. Tämä merkitsee Savoniassa OIS-ympäristöjä, johon opiskelijan on helppo kiinnittyä osana opintojaan. Opiskelijaa kannustetaan etsimään uusia, mielekkäitä oppimisen ja

tutkimisen kohteita. OIS-ympäristöt eivät anna pelkästään mahdollisuutta kiinnittyä ”valmiiseen”, vaan ne kannustavat opiskelijoita hakemaan uusia mielekkäitä oppimisen ja tutkimisen kohteita.

*” työelämäläheisyys vaatii opiskelijalta oma-alotteisuutta ja raakaa työtä”
”vaatii aikaa reflektoida...”
”opettajan tulee olla opiskelijalle vertainen pari...”*

Opiskelijoiden mielestä OIS-mallin estäviä tekijöitä ovat opiskelijoiden oppimiskäsitykset. Opiskelijat kokevat opettajalähtöiset menetelmät helpompana tapana opiskella. Osa opiskelijoista toteaa, että haluaa opiskella siten, että opintopisteet kertyvät helpommin, sillä useimmat tekevät opiskelun ohella merkittäviäkin määriä ansiotyötä. Opiskelijat korostivat, että autenttiset toimeksiantot ovat ns. opiskelijatöitä, joiden merkitys yrityksille ei ollut selkeä. Lisäksi suurelle osalle opiskelijoista tutkimus- ja kehittämistoiminta ei ole käsitteenä eikä toimintana tuttua. Opiskelijoiden näkökulmasta keskeistä on, että työelämäläheisessä oppimisessa opiskelun tavoitteet tulevat selkeästi esille. Toisaalta opiskelijat odottavat saavansa hyvät työelämävalmiudet.

*” Monialaisuus ja hankkeet sotkee opin-
toja. Hankkeet voivat viedä intoa... ei
saa olla liikaa.”*

*”Opiskelun on myös edettävä projekteis-
sa. Silloin se motivoi...”*

Savoniassa opiskelijat osallistuvat OIS-mallin kehittämiseen. Vastuu oppimisesta on opiskelijoilla ja oppimisen tavoitteena on asioiden syvälinen ymmärtäminen ja hallinta. Opiskelijan yk-

silöllisyys, hänen kehittymistarpeensa sekä aiemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan henkilökoh-
taisessa opiskelusuunnitelmassa. Ope-
tuksen ja opiskelun sekä sitä tukeva tut-
kimus- ja kehittämistoiminta tarjoaa
opiskelijoille monipuoliset oppimisympä-
ristöt. Oppimisympäristöt mahdollis-
tavat erilaisia opiskelutapoja yksilöllis-
seen ja yhteisölliseen oppimiseen sekä
työelämäläheisyyden.

Työelämän asiantuntijat kumppaneina

OIS-mallissa myös työelämän asiantun-
tijat kohtaavat haasteita. Kumppanuus-
den rakentaminen vaatii kaikilta osa-
puolilta uuden oppimista ja luottamuk-
sen rakentamista. Työelämäkumppaneiden
mielestä konkreettiset projektit ja
oppilaitoksen pedagoginen osaaminen
vievät mallia eteenpäin.

*” ... työelämä tarvitsee myös pedagogista
osaamisen oppilaitokselta ja opiskelijal-
ta...”*

” ... käytäntöä opitaan tekemällä...”

Työelämäkumppaneiden mielestä
OIS-mallin onnistumista edistää opetta-
jien tiimiopettajuus, jolloin se varmistaa
monipuolisen asiantuntijaosaamisen
myös työelämäkumppaneiden kannalta.
OIS-mallia edistäviä tekijöitä ovat myös
yritysten henkilöstön ja Savonian asian-
tuntijoiden aito kohtaaminen, jolloin
ratkaisut tehdään yhdessä. Toiminnassa
toteutuu aito arvonluominen sekä yh-
teiset intressit. Työelämäkumppanit nä-
kevät oman roolinsa myös opiskelijoi-
den ohjaamisessa.

*”... työelämä tulee mukaan... ei anneta
vaan valmista pakettia työelämälle... teh-*

dään yhdessä ratkaisut ... , vaikkakin ... työelämässä on haasteena resurssit ohjaukseen.. yhteiseen kehittelyyn ja projekteihin...”.

”...yritysten ohjaus mukaan opiskelijoiden ohjaukseen myös..tämä on myös tärkeää.

Selvää on, että työyhteisöillä sekä työelämän asiantuntijoilla ja kumppaneilla on erilaiset valmiudet ja mahdollisuudet toimia verkostomaisissa yhteisöissä (Rissanen, 2003). Työelämäkumppaneilta vaaditaan kykyä verkostoitua erilaisten toimijoiden kanssa. Yrityksistä ne, joilla on jo kokemusta ja tietotaitoa esimerkiksi tutkimus- ja kehittämissyhteistyöstä ammattikorkeakoulun kanssa, ovat yleensä paremmassa asemassa tiedon ja uuden osaamisen hyödyntämisessä. Myös työyhteisöjen oma kulttuuri ja tietorakenteet määrittävät sitä, kuinka ja miten tietoa ja osaamista käytännön kehittämisessä hyödynnetään (ks. Nonaka & von Krogh 2009). Pienten yritysten tietorakenteet ovat usein joustavia. Työelämäkumppanit korostivatkin yhteistyötä pk-yritysten kanssa ja ylipäätään yritysyritysten alueellista ja hyvinvointia tuottavaa merkitystä.

” ... oleellista on tehdä yritysyritystyötä myös pienten yritysten kanssa...”

”... yritysyritystyöstä syntyy hyvinvointia alueelle ja ... arvonluontia...”

Työelämäkumppaneiden huolena oli se, miten istutetaan työelämältä tulevat toimeksiannot ja oppimisen aihiot opetusjärjestelyihin. Oman haasteensa OIS-mallin käytännön toimivuudelle tuo yhteishenkilöiden tunnistaminen ja Savonian asiantuntijoiden tunteminen. Savonian kumppanuuden toimintamallissa tähän käytännön haasteeseen on haettu ratkaisuja.

” ... mistä luovutaan.. on haasteellista... toiminta käytävä läpi työelämän kanssa...”

” ... OIS-malli mahdollistaa myös työelämän kehittämistarpeet..., uudet haasteet esille...”

Savonian henkilöstön ja opiskelijoiden tehtävänä on tukea työelämän asiantuntijoita uuden tiedon ja osaamisen hyödyntämisessä. Keskeistä on että, OIS-malli mahdollistaa aidon ja luottamuksellisen kumppanuuden. Tämän lisäksi kehittämistyön tuotosten, ratkaisujen ja tiedon viestiminen, siirtäminen ja käyttöönotto myös laajempien asiantuntijayhteisöjen tietoisuuteen on tärkeää. OIS-mallissa osa TKI-toiminnan tuloksista leviää laajempiin asiantuntijayhteisöihin. Savonian tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio toiminnalla ei ole pelkästään välineellistä arvoa, vaan yhteistyön, yhdessä oppimisen ja uudistamisen arvo on keskeinen. (Rissanen 2003.)

Johtopäätökset

Työelämälaheisyys asettaa opetuksen ja TKI-työn profiilille ja integraatiolle haasteita. Pedagogisen kehittämisen arvostaminen ja opettajuuden kehittyminen on tärkeää. Opettajan tulee uskaltautua irrottautua omasta asiantuntijaroolistaan uuden oppijaksi. Sen tukemisessa ammattikorkeakoulun ylimmän johdon tuki on tärkeää (vrt. Vidgrén 2009).

Savonialaiset opettajat, TKI-henkilöstö, ja opiskelijat joutuvat ratkaisemaan tasapainon oppimisen, työelämän kehittämis- ja osaamisvaatimusten sekä soveltavan tutkimus- ja kehittämistyön välillä. Puhtaasti ajateltuna opetus sekä so-

veltava tutkimustyö ja työelämän kehittäminen ovat perusolemukseltaan erilaista osaamista vaativia tehtäviä, joiden yhteen nivominen on ammattikorkeakoulun asiantuntijatoiminnassa keskeistä.

Ammattikorkeakouluopettajan tehtäväkuvassa on pedagogisen asiantuntijuuden lisäksi yhä vahvemmin mukana työelämän kehittämistehtävä ja tutkimus- ja kehittämisosaaminen. Ammattikorkeakoulun pedagogiikan muutos vaatii uudenlaista opettajuutta, jossa keskeistä on jatkuva uudistuminen ja myös rohkeus kokeilla uusia opetus-, kehittämis- ja innovaatiomenetelmiä. Työelämäläheisyys on ammattikorkeakoulun opettajalla vahvuus, mutta vaatii uudentyyppistä kumppanuutta työelämän kanssa. Opiskelijat odottavat opettajalta vahvaa työelämäosaamista. Opettajien työssä korostuu yhä vahvemmin ohjaajan ja tukijan rooli.

OIS-ympäristöissä oppiminen, tutkiminen ja kehittäminen ovat samanlaisesti läsnä. Tämä rakennelma merkitsee käytännössä pedagogisesti ja metodisesti sitä, että opetuksen ja sitä tukevan TKI-työn liiton tulee olla vahva. Kaikki tämä vaatii savonialaisilta uudistumiskykyä, joka avaa mahdollisuuksia opetuksen uudistamiselle ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatioosaamisen vahvistumiselle.

OIS-toiminta ei muuta ainoastaan ammattikorkeakoulun henkilöstön ja opiskelijoiden roolia, vaan se vaatii myös oppimisympäristöjen muutosta. Oppimisympäristö voi rakentua fyysisestä, sosiaalisesta ja virtuaalisesta ympäristöstä, jossa opiskelijat, henkilökunta sekä työelämän sidosryhmät työskentelevät kumppaneina ja oppijoina. Oppi-

misympäristöt vahvistavat yhteisöllisyyttä ja verkottumista ja näin ollen tukevat monialaista asiantuntijuutta ja osaamisen jakamista. Oppimisympäristöt muuttuvat käytännön asiantuntijayhteisö -tyyppisiksi ("communities of practice", ks. Wenger 2004; Wenger & Snyder 2000) ympäristöiksi, jotka mahdollistavat asiantuntijuuden kohtaamisen ja oppimisen sekä oppimisen ohjaamisen ja TKI-toiminnan. Asiantuntijayhteisön voimavarat ovat ammattikorkeakoulun aineettoman pääoman kivijalka.

OIS-mallin käyttöönoton ratkaisee oleellisesti sen, kuinka onnistuneesti Savonia-ammattikorkeakoulussa kyetään uudistamaan ja johtamaan Savonian koulutusaloihin liittyviä oppimisen ja TKI-työn prosesseja.

Lähteet

- Anderson, S. & Kumari, R. 2009. Continuous improvement in schools: understanding the practice. *International Journal of Educational Development*, 29, 281-292.
- Chang, H. 2005. Turning an undergraduate class into a professional research community. *Teaching in Higher Education*, 10 (3), 387-394.
- Deem, R. 2009. Kilpailako vai eikö kilpailla? 2000-luvun yliopistot valintojen edessä. Teoksessa T. Aarrevaara & T. Saarinen (toim.), *Kilvoittelusta kilpailuun? Artikkelikokoelma Korkeakoulututkimuksen juhlasymposiumista 25.-26.8.2008*. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Garcia, L.M. & Roblin, N.P. 2008. Innovation, research and professional development in higher education: learning from our own experience. *Teaching and Teacher Education*, 24 (1), 104-116.
- Gibbons, M., Limoges, C., Nowothy, H., Schwartzman, S., Scott, P. & Trow, M. 1994. *The new production of knowledge. The dynamics of science and research in contemporary societies*. London: Sage Publications.
- Hannan, A. 2005. Innovating in higher education: contexts for change in learning technology. *British Journal of Educational Technology*, 36 (6), 975-985.
- Harris, A. 2008. Leading innovation and

change: knowledge creation by schools for schools. *European Journal of Education*, 43 (2), 220-228.

Helakorpi, S. 2006. Oppilaitoksen johtaminen ja pedagoginen johtajuus. Luettu 22.09.2013 osoitteesta: <http://openetti.aokk.hamk.fi>.

Kallioinen, O. 2009. Miten Moodi 2 -tietoa tuotetaan ammattikorkeakoulujen T&K&I-toiminnassa? A. Jaroma (toim.), Virtaa Verkostosta II: AMKtutka, kehitysimpulseja ammattikorkeakoulujen T&K&I-toimintaan (pp. 21-39). A: Tutkimuksia ja raportteja. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Keating, D.P. 1998. Human development in the learning society. Teoksessa Hargreaves, A., Lieberman, A., Fullan, M., Hopkins, D. (toim.), *International handbook of educational change*, Part two (pp. 693-709). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Kortelainen, H. 2006. Tiedettä, tutkimusta vai kehittämistä? Ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyö valtion, työelämän ja akateemisen imun ristipaineissa. *Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja*, B, raportteja 31. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Kotila, H. 2008. Ammattikorkeakoulun opettaja, muutoksen airut vai ilmapuntari. *Tiedepoliittikka*, 4 (1), 13-16.

Nokelainen, P. 2010. Kriittinen näkökulma 'sosiaalisesti hajautettuun tapaan' tuottaa tietoa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 12 (1), 4-13.

Nonaka, I. & Von Krogh, G. 2009. Tacit Knowledge and Knowledge Conversion; Controversy and Advancement in Organizational Knowledge Creation Theory. *Organization Science*, 20 (3), 635-652.

Maula, M. 2001. High tech high touch; how to managers and consultants facilitate organizational transformation by improving social competences and total quality. Copenhagen Business School, Department of management, poli-

tics and philosophy. Copenhagen: Copenhagen Business School.

Opetusministeriö 2004. Tutkimus- ja kehitystyö suomalaisissa ammattikorkeakouluissa, Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:7. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepoliitiikan osasto.

Rauste - von Wright, M. & Von Wright, J. 2002. *Oppiminen ja koulutus*. Helsinki: WSOY.

Rantanen, J. 2004. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tutkimuksen rakenneselvitys. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:36. www.minedu.fi.

Rissanen, R. 2003. Työelämälähtöinen opinäytetyö oppimisen kontekstina. Fenomenografisia näkökulmia tradenomin opinäytetyöhön. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos. *Acta Universitatis Tampensis* 970. Tampere: Tampereen yliopisto.

Sundbo, J. 2001. *The Strategic Management of Innovation*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Silver, H. 1999. Managing to innovate in higher education. *British Journal of Educational Studies*, 47 (2), 145-156.

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisenä. Konstruktivistisen oppimiskäsitteiden perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.

Vidgrén, M. 2009. Koulutusinnovaation tukemisen ja johtamisen mallintaminen. Tapaustutkimus monialaisen ammattikorkeakoulun terveys- ja liiketalousaloilta. Akateeminen väitöskirja Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 178. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Wenger, E. 2004. *Communities of practice: learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Wenger, E. & Snyder, W.M. 2000. Communities of practice: the organizational frontier. *Harvard Business Review*, January-February, 139-145.

