

Uudenlainen YAMK-opettaja – sanansaattaja vai innovaatioevankelista

Annukka Tapani

VTT, yliopettaja
Ammatillinen opettajankoulutus,
ammattipedagoginen TKI,
Tampereen ammattikorkeakoulu
annukka.tapani@tamk.fi

Merja Sinkkonen

YTT, HTM, YAMK-koulutuspäällikkö,
yliopettaja
Terveys- ja sosiaalipalvelut,
Tampereen ammattikorkeakoulu
merja.sinkkonen@tamk.fi



Tiivistelmä

Tässä artikkelissa tarkastelemme neljän ai-neistonäytteen pohjalta, mitä ovat työelä-män ja opetusmaailman kohtaamisten esteet ja edistäjät ja näiden pohjalta teemme ehdotuksen uudenlaisesta ylempään am-mattikorkeakoulututkinnon (YAMK) opetta-juudesta. Muuttuvassa työelämässä osaa-minen rakentuu suhteessa muihin ja sitä käytetään osana kokonaisuutta (ks. Elinkei-noelämän keskusliitto (EK), 2011). Oppimi-sen edistämiseksi, YAMK-tutkinnon profii-lin kirkastamiseksi ja uusien innovaatioiden

syntymiseksi tarvitaan yhä enemmän mon-nenlaisia kohtaamisia yhtäältä YAMK-opis-kelijoiden omien työyhteisöjen, mutta toi-saalta myös muiden, mieluummi monialais-ten ja –amatillisten, työpaikkojen kanssa. Autenttinen oppiminen pedagogisena läh-tökohtana tarjoaa tähän mahdollisen vii-tekeyksen. Tarkastelemme kohtaamisen mahdollistajia ja esteitä YAMK-opettajien, tekniikan alan yritysten, YAMK-opiskelijoi-den ja YAMK-alumnien tuottamien kirjal-listen tekstien avulla. Tulosten perusteella näyttää siltä, että teoreettisten taustakä-sitysten soveltaminen ja niiden huomioon

ottaminen opetuksessa antaa hyvät mahdollisuudet niin kohtaamisten edistämiseksi kuin esteiden ylittämiseksi. Uudenlainen YAMK-opettajuus on fasilitointia, kohtauspaikkojen järjestämistä ja verkostoitumista. YAMK-opettaja on koulutuksensa ja koko organisaationsa dialoginen sanansaattaja, substanssi- ja verkosto-osaaja. Hän on innostaja ja kannustaja niin opiskelijoille, kollegoille kuin työelämäkumppaneillekin.

Avainsanat: *YAMK-koulutus, opettajuus, kohtaaminen, autenttinen oppiminen*

.....

New master's degree teacher: messenger or evangelist of innovations

Abstract

The aim of this article is to make a suggestion how to be a master's degree teacher in

.....

Johdanto

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ovat olleet osa suomalaista koulutusjärjestelmää jo yli kymmenen vuotta, mutta niiden huonosta tunnettuudesta johtuen väitämme, että ne ovat vielä hyödyntämätön voimavara niin työelämän kehittämisessä kuin monialaisen oppimisen edistämässä. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijalle on ominaista asiantuntijuus, työelä-

Finland in future days. In the master's degree students learning process the experiences of the working life play a big role and it should be an important source and platform for learning. We try to reveal what are the promoters and obstacles in taking the working life and its experience as a real part of learning. We claim that in order to promote the master's degrees position and their profile in Finnish educational system more encounters between the multisectoral workplaces is needed and the teachers' role is to contribute to perceive the everyday experience through theoretical view. Principles of authentic learning offer a possible frame for this kind of teaching and learning. Our data consists of documents written by masters' degree teachers, students, alumni and technical branch companies. According to this data, the new kind of master's degree teacher seems to be a facilitator, designer for encounters and networker. The teacher will be a messenger of the education but also inspirer and supporter for students, colleagues and stakeholders.

Keywords: *master's degree, teacher, encounter, authentic learning*

.....

mäkokemus ja siihen yhdistyvä kiinnostus itsensä ja työelämän kehittämiseen. (Sinkkonen et al., 2015.) Profiili on kuitenkin vielä ainakin osin kirkastumaton: mikä tekee ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta nimenomaan ylemmän korkeakoulututkinnon, mikä erottaa sen yliopiston maisteritutkinnoista. YAMK-pedagogiikalle ominaista on opettajan osaaminen suhteessa opittaviin asioihin, opiskelijoiden kokemustaustan huomioiminen ja työelämäkytkös. Kiistattomasti erityistä YAMK-pedagogiikkaa, tai kuten uusi termi ehdottaa, AMK-maisteripedagogiikkaa, ei kuitenkaan vielä pystytä tunnistaa-

maan. Oleellista kuitenkin on opetuksen eteneminen käytännöstä teoriaan ja opettajan toiminta haastavien työelämään kytkeytyvien oppimistehtävien tarjoajana ja ohjaajana. (Tapani & Sinkkonen, 2017.) YAMK-tutkinnon suorittaneet ja heidän työnantajansa arvioivat, että tutkinnon kilpailukykyä heikentävät nykyään sen huono tunnettuus sekä koulutuksen tuottaman osaamisen alhainen arvostus. Tutkinnon vahvuutena taas on vahva työkokemus ja asiaosaaminen ja tämä nostaa YAMK-tutkinnon suorittaneiden asemaa työmarkkinoilla. (Aittola & Ursin, 2015.)

Keskeisessä asemassa ylemmissä tutkinnoissa on kytkös työelämään, joka on opiskelujen aikana siis jo olemassa, mutta sitä ei ole vielä hyödynnetty kaikilta osin. Opetus- ja kulttuuriministeriön vahva tahtotila on lisätä ylempien ammattikorkeakoulututkintojen määrää (OKM, 2015) sekä tutkintojen tunnettuutta ja vaikuttavuutta ja tätä työtä on rahoitettu muun muassa valtakunnallisella YAMK vahvaksi TKI-vaikuttajaksi -hankkeella (YAMK-koulutus vahvaksi tki-vaikuttajaksi-hankkeen nettisivut). Hankkeessa oli neljä työpakettia, joista ensimmäinen tarkasteli, millaisia ovat työelämää uudistavat ja TKI-toimintaa edistävät oppimisympäristöt. Kirjoittajat toimivat tässä työpaketissa Tampereen ammattikorkeakoulun edustajina: toinen kirjoittajista oli mainitun työpaketin projektipäällikkö, TAMK:n YAMK-koulutuspäällikkö. Toinen kirjoittaja oli hankkeessa asiantuntijana, ammatillisen opettajankoulutuksen ja tki-toiminnan näkökulman tuottajana. Kirjoittajista toinen toimii kiinteässä kytköksessä YAMK-opettajuuteen ja opetuksen kehittämiseen, toinen sen sijaan ei toimi lainkaan YAMK-koulutuksissa opetus-tehtävissä. Tämän voidaan katsoa lisäävän tulosten analysoinnin luotettavuutta, kos-

ka aineistoa voidaan tarkastella ulkopuolisin silmin.

Työpaketissa tarkoituksena oli lisätä ylempien ammattikorkeakouluopiskelijoiden ja työelämän kohtaamisia ja pohdita, miten kohtaamiset voisivat toimia oppimisympäristöinä ja muodostaa uusia avauksia tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnaksi. Vaikka ylempien ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat edustavat itse työelämää, halutaan yhteistyötä monipuolistaa ja saattaa myös muita yrittäjä- ja työelämän edustajia kohtaamaan koulutuksessa olevia opiskelijoita innovaatiotoiminnan lisääntymiseksi. Tämän artikkelin tavoite on nostaa esiin työelämän ja koulutusmaailman kohtaamisten esteitä ja edistäjiä ja näiden pohjalta antaa ideoita uudenlaiselle ylempien ammattikorkeakoulututkinnon opettajuudelle.

Teoreettinen viitekehys: autenttista oppimista osallistavan pedagogiikan keinoin

Ylempien ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat ovat itse osa työelämää eli he kohtaavat päivittäin monenlaisia oppimisen mahdollisuuksia omassa työssään. Opiskelujen aikaisissa lähiopetustilanteissa on siten mukana monenlaista, joskus myös monialaista, työelämäosaamista ja -kokemusta. Oma työelämäkokemus saattaa tuntua arkipäiväiseltä ja siksi sitä on ehkä vaikea nähdä oppimisen resurssina. Kohtaamisten muuttumisessa oppimisympäristöiksi tarvitaan opettajan tuomaa pedagogista näkemyksellisyyttä tarjoumien muuttamisesta oppimista palveleviksi. Oppimisen laaja-alaisen mahdollisuuksien näkemisessä auttaa, jos opettajalla on ymmärrys autenttisen oppimisen periaatteista.

Autenttisen oppimisen ydinajatus on, että oppiminen muodostuu henkilökohtaisesti merkityksellisistä kokemuksista ja tilaisuuksista harjoitella ja käyttää oppimaansa aidoissa ympäristöissä, työelämäläheisesti. Autenttisuus on monimutkainen ilmiö, mutta sen ydinelementeiksi voidaan tunnistaa aitous ja todellisuus. Korkeakoulutuksessa autenttisuus usein viittaa todellisen elämän tilanteisiin sekä sellaisiin ympäristöihin ja tehtäviin, joita voidaan käyttää oppimistarkoituksiin. (Kukkonen, 2016a; Herrington, 2006.) Autenttisen oppimisen taustalla ovat periaatteet:

- aidosta kontekstista, jossa opittua voidaan harjoitella ja testata
- toiminnan työelämäläheisyydestä ja monitieteisyydelle ja moniammatillisuudelle avoimista tehtävistä
- asiantuntijaosaamisen ja verkostojen hyödyntämisestä
- monipuolisista näkökulmista
- kollaboraationaalista tiedonrakentelusta
- reflektoinnista ja tietämisen sanoittamisesta ja jakamisesta
- ohjaamisesta ja tuesta, yhteistoiminnallisuudesta ja erilaisten menetelmien käytöstä
- moniulotteisesta arvioinnista, jolla on yhteys toimintaan.

(Herrington, 2006; TAOKK OPS, 2013.)

Autenttisuus asettaa vaateita opettajuudelle: oppimisympäristö pitää pystyä näkemään laajasti, muutenkin kuin teknologisenä tai praktisena ympäristönä, tilana tai paikkana, laitteena tai alustana, jonne *tullaan* oppimaan. Mukaan kuuluvat niin sosiaalinen kuin psykologinenkin aspekti. Sosiaalisessa oppimisympäristössä korostuvat niin oppijoiden keskinäiset suhteet kuin heidän suhteensa ympäröiviin oppi-

mista mahdollistaviin verkostoihin, esimerkiksi heidän omiin työpaikkoihinsa ja –yhteisöihinsä. Psykologinen aspekti oppimisympäristöön pitää sisällään yksilön kognitiivisten elementtien ohella tunteet: milta oppiminen tuntuu, miten oppija suhtautuu oppimiseen. (Tapani & Sinkkonen, 2015; TAOKK OPS, 2013.) Autenttisia oppimisympäristöjä suunniteltaessa kognitiivinen autenttisuus on tärkeämpää kuin fyysinen: autenttisuus ei ole vain oppijassa, tehtävässä tai ympäristössä, vaan sen rakentumiseen tarvitaan näiden osatekijöiden vuorovaikutusta. (Barab, Squire, & Dueber, 2000; Herrington, Oliver, & Reeves, 2003; Kukkonen, 2016a.)

Yksi keino toteuttaa autenttista oppimista on osallistava pedagogiikka, jolloin opettajan keskeinen tehtävä on oppimisen mahdollistaminen sekä oppimisen yhteisöllisen luonteen huomioiminen. Osallistava pedagogiikka on laaja lähestymistapa, joka yhdistää monia pedagogiikkoja. Se ei ole erillinen metodi, vaan mahdollistaa useiden aktivoivien, tutkivien, ongelma- ja ilmiöperustaisten pedagogisten mallien käytön. (Kukkonen, 2016b.) Osallistavan pedagogiikan viitekehityksessä korostuu opiskelijan oman osallisuuden ja toimijuuden tukeminen, vertaisryhmien merkitys, opiskelijan omat tavoitteet, oppimisen kaikkiallisuus sekä reflektio ja jatkuva arviointi. Osallistava pedagogiikka käsittää reflektiivisen, tutkivan ja kehittävän toimintaotteen. Reflektiivinen toimintaote pitää sisällään toiminnan sosiaalisuuden ja vuorovaikutuksen sekä palautteen saamisen. Näiden avulla ihminen pyrkii ymmärtämään omaa minuuttaan. Tutkiva toimintaote perustuu kysymiseen, kyseenalaistamiseen ja problematisointiin: opiskelija asettuu sekä yksin että yhdessä toisten kanssa määrittelemään työtään ja

toimintaansa. Kehittävä toimintaote tarkoittaa erilaisten toimijuuskertomusten tunnistamista ja ymmärtämistä sekä oman itsensä ymmärtämistä osaksi näitä kertomuksia: joko niiden ylläpitäjäksi, muokkaajaksi tai uudistajaksi. (muk. Kukkonen, 2014a.) Opettajan toteuttaessa ope-
tusta osallistavan pedagogiikan keinoin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelija pystyy rakentamaan uudenlais-
ta asiantuntijuutta reflektion, tutkimisen ja kehittämisen kautta. Samalla nämä toimintaotteet voivat kohdistua hänen ympäristöönsä: hän voi tarkastella omaa työ- ja toimintaympäristöään reflektiivisesti, tutkivasti ja kehittävästi ja käyttää sitä oppimisensa lähteenä ja oppimisympäristönä. Osallistaminen ei tarkoita sitä, että vain opiskelija osallistetaan omaan oppimiseensa, vaan myös muut ihmiset ja asiantuntijat niistä ympäristöistä, joissa opiskelija toimii, ovat osallisia oppimisen prosessien tukemiseen. Tässä korostuu oppimisen yhteisöllinen luonne.

Osallistavan pedagogiikan toteuttamisessa oleellista on oppijan oma toiminta, mutta myös toiminta muiden kanssa. Oppimisresursseina voivat toimia erilaiset yksilö- tai verkostotasoiset suunnitellut tai sattumanvaraiset kohtaamiset. Kohtaamiset oppimistapahtumina edellyttävät dialogisuutta, molemminpuolisen hyödyn tunnistamista, tilanteen tarjoamien oppimismahdollisuuksien havaitsemista ja niihin tarttumista. (Tapani & Sinkkonen, 2015.) Dialogisuudella tarkoitetaan tilannetta, jossa toisella oletetaan olevan jotain sellaista sanottavaa myös itselle, josta voi itse oppia. Dialogi on vastavuoroista ja kunnioittavaa, yhdessä ajattelemista ja perehtymistä, yhteisen ymmärryksen rakentamista. Siinä molemmat osapuolet lähtevät omista käsityksistään ja tuovat julki, mitä pitävät tärkeänä ja silloin tapah-

Osallistavan pedagogiikan toteuttamisessa oleellista on oppijan oma toiminta.

tuu jotakin, jonka molemmat osapuolet tunnistavat uudeksi. (Kukkonen, 2007, s. 117.) Oppimisen kannalta yhteinen tahtotila dialogisuuteen on tärkeää: tulla kuulluksi ja nähdyksi, mutta myös aidosti kuulla toisen tarina ja oppia siitä.

Koska oppimista voi tapahtua erityisesti YAMK-koulutuksessa työpaikalla omaa työtä tehden, opettaja tarvitaan oppimisen moderaattoriksi, oppimisen näkyväksi tekemisen ohjaajaksi. Uudenlaisesta opettajuudesta on puhuttu ja kirjoitettu jo pitkään: opettajan työ on muuttunut tiedon välittäjästä ohjaukselliseen ja verkostoituvaan, oppimisen edistäjän suuntaan (Luukkainen, 2008), opettajan tehtävien moninaistumisesta opettaja-ohjaajaksi, konsultiksi, innovatiiviseksi yrittäjäksi ja verkostoitujaksi (Tapani, 2013). Puhutaan opiskelijavetoisuudesta, opettajan roolista oppimisen helpottajana, verkostoitumisesta ja toisilta oppimisen mahdollisuuksista (Gibb, 1993), siirtymisestä substanssiosaamisesta oppimisen tukemisen ja ohjaamisen suuntaan (Sallila, 2002, s. 8), opettajalähtöisyydestä oppijalähtöiseen ja osallistavaa työskentelyyn siirtymisestä (Vaherva, 2002, s. 273). Lisäksi opettaja ymmärtää elämää, ihmisiä ja heidän elämäntilanteitaan avarasti, on kanssaoppija ja kykenee olemaan empaattinen ja arvostamaan toisia ihmisiä (Leinonen, 2002). Nurmisen, Ahosen, Sorsan ja Salosen (2015, s. 90) mukaan YAMK-opettajan tehtävä ja siihen kiinteästi liittyvä

osaamispääoma voivat toimia niin vahvana alueellisena vaikuttajana kuin henkilö- ja suhdepääomana. Salonen, Berg, Ahonen ja Leinonen (2015, s. 81) kiteyttävät tulevaisuuden YAMK-opettajan tärkeimmiksi osaamisalueiksi verkosto- ja yhteistyöosaamisen, tulevaisuuden muutososaamisen, TKI-osaamisen, pedagogisen osaamisen ja osaamisen integroinnin. Ahonen (2015) kuvaa ylemmän ammattikorkeakoulutuksen opettajuutta tutkimuksen, kehittämisen ja uudistamisen sillanrakentajana.

Ammattikorkeakoulun yliopettajalta vaaditaan muodollisena pätevyytensä soveltuva jatkotutkintona suoritettu lisensiaatin tutkinto tai tohtorin tutkinto ja lehtorilta soveltuva ylempi korkeakoulututkinto (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista, 2014). Lisäksi vaaditaan vähintään kolmen vuoden käytännön kokemus tutkintoa vastaavissa tehtävissä. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opettajina toimivat pääsääntöisesti yliopettajat, joilla on vahvat yhteydet työelämään ja monipuolinen kokemus ohjaustyöstä. Asetus määrittää pätevyysvaatimukset, mutta myös toimintaympäristön muutoksista syntyy toiminnan kehittämisaatimuksia. Nykyisessä opettajuudessa pitäisi pystyä unohtamaan menneet, omaksumaan uutta ja muuttamaan toimintaa kulloisenkin meneillään olevan trendin mukaan (Tiilikkala, 2004, s. 15). Koska uudenlaiset oppimisen mahdollisuudet vaativat uudenlaisia kohtaamisia työelämän kanssa ja uudenlaista opettajuutta, pohdimme nyt neljän eri aineistonäytteen avulla, miten erilaiset kohtaamiset voidaan entistä paremmin hyödyntää oppimisen lähteinä. Tarkastelemme aineistojen avulla, millaisia kohtaamistarjouxia on olemassa ja mikä kohtaamisia estää. Niiden pohjalta laadimme suunta-

viivoja uudenlaiselle YAMK-opettajuudelle.

Tutkimuksen toteutus

Artikkelin aineisto muodostuu neljästä näytteestä. Tässä tutkimuksessa näytteellä tarkoitetaan harinnanvaraista näytettä, jossa ilmiötä on pyritty tarkastelemaan mahdollisimman monesta näkökulmasta: opettajien, opiskelijoiden, valmistuneiden ja työelämän edustajien silmin. Tutkimuksen tiedonantajiksi on valittu henkilöitä, joilla katsotaan olevan paljon tietoa tutkittavasta asiasta ja joilla on myös kiinnostusta tutkittavaan ilmiöön eli kohtaamisten edistämiseen. (ks. esim. Tuomi & Sarajärvi, 2002.) Näyte on terminä ongelmallinen sen määrällisen tutkimuksen leiman vuoksi, mutta tässä tutkimuksessa se kuitenkin kuvaa valittua aineistonkeruun menetelmää sopivalla tavalla. Aineiston tuottajat toimivat oman ryhmänsä edustajina ollen näytteitä tästä kokonaisuudesta. Tässä tutkimuksessa emme ole erotelleet ikä- tai sukupuolijakaumaa, koska aineiston tuottamat näkökulmat ovat oleellisempia kuin se, onko vastaaja 45-vuotias naisopettaja tai 32-vuotias miessosionomi-YAMK-opiskelija. Tässä tutkimuksessa vastaajien tuottamia aineistoja käsitellään ikään kuin ryhmän tarinoina, joista on analyysissä nostettu esiin kohtaamisia edistäviä ja estäviä seikkoja. Tavoitteenamme on aineiston moniäänisyyden kautta lisätä aineiston luotettavuutta.

Ensimmäinen aineisto on kerätty Tampereen ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon vastuuo-pettajilta, toinen ylemmän tutkinnon opiskelijoilta, kolmas ylemmän tutkinnon alumneilta ja neljäs aineisto tekniikan alan yritysten edustajilta. Opettajien

ja yritysten aineisto on kerätty kirjallisesti kasvokkaisissa tilanteissa, opiskelijoiden ja alumni-aineisto sähköisellä lomakkeella. Kaikissa kyselyissä aihepiirinä oli, millaisia kohtaamisia jo nyt koulutuksen aikana toteutuu, mikä kohtaamisia edistää ja toisaalta, mikä kohtaamisia estää. Opettaja-aineistoa olemme tarkastelleet tarkemmin aiemmin julkaistussa artikkelissa (Tapani & Sinkkonen, 2015).

Opettajien aineiston muodostaa 12 YAMK-vastuuopettajan kirjoittamat tarinat. Tarinat kerättiin vastuuopettajien tapaamisessa elokuussa 2014 siten, että viidellä vastaajalla tarinan alku kuvasi työelämän ja YAMK-opiskelun kohtaamisten onnistumisia, seitsemällä taas kohtaamisten hankaluuksia. Aikaa tarinoiden kirjoittamiseen oli 15 minuuttia. Aineiston keruumenetelmänä käytettiin mukailtua eläytymismenetelmää: vastauspapereihin oli kirjoitettu väite, joka toimi tarinan alkuna eli tyypistettynä kehyskertomuksena. Eläytymismenetelmässä kirjoittaja vie esitettyä tilannetta eteenpäin ja keskeistä on kehyskertomusten variointi. (Eskola, 1998.) Kohtaamisten onnistumisia kuvaava tarinan alku oli ”*YAMK-tutkinto on vahvasti integroitu työelämään ja kohtaamiset työelämän kanssa ovat keskeinen osa opiskelijan oppimisprosessia ja oppimisympäristöä. Tämä toteutuu, koska*” Vastaava kohtaamisten hankaluuksia kuvaava tarinan alku oli ”*YAMK-opiskelijat edustavat itse työelämää, mutta kohtaamiset muun työelämän kanssa ovat lähes mahdottomia saada aikaan, koska*”.

Työ- ja yrityselämän aineiston muodostaa 20 yrityksen edustajan näkökulmat lyhyesti esiteltyyn teemaan YAMK-opiskelijoiden ja yritysten kohtaamisten lisäämisestä. He osallistuivat konetekniikan asiakkuusiltapäivään marraskuussa 2014.

Osallistujat saivat ohjeeksi kirjoittaa tarralapuille, miten voisimme lisätä opiskelijoiden ja yritysten kohtaamisia ja uusien innovaatioiden syntyä sekä mikä kohtaamisia estää. Ohjeena oli, että asiaa voi miettiä oman yrityksen kannalta, mutta myös yleisesti. Sen jälkeen mennessään kahvitauolle osallistujat laittoivat laput fläppipapereille, joko esteisiin tai mahdollisuuksiin. Tämä kokonaisuus toteutettiin hyvin tiiviissä aikataulussa, aikaa oli yhteensä käytettävänä 10 minuuttia. Kaikilla oli kuitenkin tauon aikana mahdollisuus tutustua toisten tuottamiin näkökulmiin esteistä ja mahdollisuuksista. Työelämälle esitetyt kysymykset olivat: 1. *mikä kohtaamisia estää – voit miettiä oman yrityksesi kannalta, mutta myös yleisesti* ja 2. *miten voisimme lisätä opiskelijoiden ja yritysten kohtaamisia ja uusien innovaatioiden syntyä?*

YAMK-opiskelijoiden aineisto on kerätty sähköisellä palautelomakkeella ensimmäisen Tampereen ammattikorkeakoulussa järjestetyn Masters’ Conference-seminaarin jälkeen keväällä 2015. Masters’ Conference on kaikille ylemmän tutkinnon opiskelijoille suunnattu seminaari, jossa teemana oli työhyvinvointi otsikolla: ”Mistä virtaa työelämään”. Tapahtuma sai jatkoa syksyllä 2015 ja siksi palautteessa kerättiin tietoa myös järjestelyjen onnistumisesta sekä omasta oppimisesta päivän aikana. Seminaariin ilmoittautui kaikkiaan 190 osallistujaa, joista 108 oli TAMK:n YAMK-opiskelijoita. Palautelomake lähetettiin osallistuneiden sähköpostiin tapahtuman jälkeen. Vastauksia opiskelijoilta saatiin 26 kpl.

Yhteistyön teema oli yksi palautelomakkeen avoimista kysymyksistä. Palautelomakkeessa oli otsikon ”YAMK-koulutuksen kehittäminen” alla seuraava ohje ja ky-

symykset: Toivoisimme sinun myös osallistuvan muutamalla sanalla YAMK-koulutuksen ja alumnitoiminnan kehittämiseen. *Millaista yhteistyötä YAMK-opintojen aikana mielestäsi pitäisi saada aikaan muiden opiskelijoiden ja muun työ/yrityselämän kanssa? Mikä yhteistyötä mahdollisesti estää?*

Tampereen ammattikorkeakoulun ylemmän tutkinnon alumneille tehtiin kysely keväällä 2015. Kysely toteutettiin e-kyselynä, johon linkki lähetettiin sähköisen AlumniOnline-tiedotteen yhteydessä. AlumniOnline-tiedote tavoitti vuonna 2015 kaikkiaan 1953 alumnia. Vastauksia alumnikyselyyn saatiin kaikkiaan 98. Kyselyssä oli kolme kysymystä koskien työelämäyhteistyötä: *Millaista yhteistyötä eri yritysten ja organisaatioiden kanssa itselläsi jaltai ryhmälläsi oli opintojen aikana? Millaisia kohtaamisia olisit toivonut eri yritysten ja organisaatioiden kanssa? Mikä mahdollisesti esti uusien kohtaamisten ja verkostojen syntyä eri yritysten ja organisaatioiden kanssa?*

Tutkimus toteutettiin teoriaohjaavasti: aikaisempi tieto ohjasi analyysin tekemistä, mutta aikaisempi tieto ei ole teoriaa testaavaa vaan pikemminkin aineistoa tarkastelemalla pyritään löytämään uusia ajatuksia ja näkökulmia. Aineiston analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysiä: aineisto luettiin huolellisesti, siitä poimittiin pelkistetyt ja keskeiset ilmaisut, pelkistetyt ilmaukset listattiin ja tuotiin samankaltaisuuksien kanssa yhteisen teeman alle, mutta huomioitiin myös yksittäisiä ilmiötä kuvaavia ilmaisuja, jotta ilmiön variaatio saatiin esiin. (muk. Tuomi & Sarajärvi, 2002.) Aineistosta nostimme esiin ensin keskeiset käsitteet, jotka teemoitimme avainsanoiksi.

Avainsanat on valittu sen perusteella, että ne ovat käännteentekeviä, ikään kuin kynnyskäsitteitä (Kukkonen, 2014b), portteja tai portaaleja, jotka johtavat jäsentämään ja ymmärtämään asioita eri tavalla kuin aiemmin on voitu ymmärtää. Kynnyksellä oleminen kuvaa tilannetta, jossa ollaan ikään kuin välitilassa, katso- massa eteenpäin. Näin ollen kynnyskäsitteet ovat tästä aineistosta teemoiteltuja avainasioita, joiden edistämisen ja toisaalta ylittämisen voidaan ajatella lisäävän kohtaamisia.

Aineisto on ensin kuvattu sen itse tuottamilla termeillä. Sen jälkeen kunkin aineiston loppuun on nostettu keskeiset käsitteet, mitä kyseinen aineisto kertoo kohtaamisen esteiksi ja edistäjiksi. Sen jälkeen keskeiset käsitteet on teemoiteltu avainsanoiksi. Tulososassa on eroteltu kunkin aineistonäytteen tuottama näkemys kysymyksiin. Yhteenveto-osassa koko aineistosta nostetaan esiin keskeiset avainsanalöydökset. Pohdintaosassa peilaamme autenttisen oppimisen periaatteita kohtaamisten esteisiin ja mahdollisuuksiin. Tämä johtaa ehdotukseen uudenlaisesta osallistavasta YAMK-opettajasta.

Tulos: kohtaamisten edistäjiä ja esteitä

Opettajien näkemyksiä

Kohtaamisten toteutuminen

Opettajat korostavat vastauksissaan yhteistyötä ja yhdessä tekemistä. Tätä konkretisoidaan toimeksiannoilla yrityksistä, vierailevien opettajien käyttämisellä, koulutusalojen edustajien ja yritysten välisellä neuvottelukuntatyöskentelyllä, kumppanuusverkostoilla. Sosiaalinen media toimii jo osittain koh-

taamisten lisänä. Myös lähipäivätapaamiset voidaan nähdä työelämäkohtaamisina. Opetuksessa keskeistä on tiimiyttäminen, sen kautta tulee mahdollisuuksia tutustua toisten yrityksiin ja organisaatioihin. Työelämälähtöiset projektit lisäävät kohtaamisia ja työelämäyhteistyötä. Myös se, että opettaja toimii itse yrittäjänä, tuo uskottavuutta.

Tulevaisuudessa mukaan esitetään otettavan AMK-YAMK -yhteistyötä: koulutuksen aikana voisi muodostaa työparin, jossa perustutkinto-opiskelija toimisi ylempään tutkinnon opiskelijan assistenttina ja näin saataisiin uudenlaisia kohtaamisia, mutta myös lisättyä tietoisuutta YAMK-tutkinnosta varteenotettavana jatko-opiskeluväylänä. Kohtaamisiin pitäisi saada mukaan realistista ja käytännön tasoista kansainvälisyyttä.

Keskeiset käsitteet: yhdessä tekeminen, lähipäiväkohtaamiset, tiimit, projekti, kumppanuus

Kohtaamisten esteet

Osallistujat vastustavat ryhmitöitä ja osallistumista, siksi käytetään vierailevia luennoitsijoita ja ylipäätään luento-opetusta. YAMK-opiskelija ei sitoudu TAMK:iin, TAMK on vain koulu ja liian eriytynyt muusta maailmasta. Opettajilla ei ole henkilökohtaisia työelämäkontakteja tai niitä ei haluta käyttää. Kaikilla on kiire: opettajilla on niin paljon kaikkea muuta, opiskelijat eivät ehdi matkustaa esimerkiksi muille paikkakunnille, siinä tulee vastaan myös taloudelliset realiteetit ja jaksaminenkin on koetuksella. Luottamuksellisuus asettaa joskus rajoja, samoin kuin yhteisten intressien puute.

Tulevaisuudessa pitäisi luoda tiloja, joissa tieto leviää. Opiskelijat opettavat toi-

siaan. Tehdään yhteisiä projekteja. Voisi rakentaa vaihdantataloutta yritysten kanssa: yritys saisi koulutusta ja sitten puolestaan ottaisi opiskelijoita harjoitteluun tai tarjoaisi projektitöitä. Kohtaamisen toteutuminen vaatii uudenlaista ajattelua tilajärjestelyistä; ei vain ”luokka” ja ”luokkaopetus”-ajattelua. Myös opettajien työaika-suunnitteluun pitää saada joustoa, sillä työelämäprojekteja ei voi sopia puoleltoista vuoden päähän.

Keskeiset käsitteet: tahtotila, sitoutuminen, työelämäkontaktit, aikaresurssit, rajat

Työ- ja yrityselämän näkemyksiä (tekniikan ala)

Kohtaamisten toteutumisen mahdollisuudet

Työelämän edustajilta tuli ehdotus, että YAMK-koulutus voisi sisältää pakolliset osiot, johon sisältyisi yritysvierailut. Innovaatioiden ja TKI-toiminnan edistämiseksi voisi järjestää ”innovaatiokinkerit”, myös ”inno-event” -tyyppinen tapahtuma mainittiin hyvänä esimerkkinä, josta voisi ottaa mallia. Avoimien ovien päivät eri laboratorioihin lisäisi kohtaamisia ja uudenlaisten verkostojen syntymistä. Kurseille voisi ottaa kummiyrityksiä.

Markkinointiin pitäisi panostaa enemmän, mainittiin jopa ”innovaatioevangelista” jalkautumaan yrityksiin. Joka tapauksessa aktiiviset yritysvierailut lisääisivät tunnettuutta, alentaisivat kynnystä yhteydenottoihin ja osoittaisivat yrityksille ja myös YAMK-opiskelijoille, mitä he voisivat yritysten kehittämiseksi tehdä. Myös yleistä YAMK-markkinointia ja viestintää tarjonnasta pitäisi tehdä enemmän. Yrityksiin pitäisi olla suoraan yhteyksissä, tehdä kyselyjä yhteistyön ja harjoittelijoi-

den tarpeesta. Tuntemus puolin ja toisin lisääntyisi, jos löytyisi systemaattisia ja pitkäkestoisia kehitystoimia.

Keskeiset käsitteet: yritysvierailut, avoimuus, aktiivisuus, jalkautuminen, markkinointi

Kohtaamisten esteet

Yliopisto ja jopa ammattikorkeakoulu koetaan liian korkealentoisiksi oman yrityksen ”pieniin” tarpeisiin. On myös olemassa ennakkoluuloja. Tällä hetkellä korkeakoulutettuja ei arvosteta työmarkkinoilla eikä oteta töihin. On myös epäselvää, kuka laittaisi pallon liikkeelle eli kuka toimisi yhteistyön käynnistämisen moottorina. Puuttuu siis aktiivinen, oma-aloitteinen ihminen, tai ihmisiä. Puuttuu myös sopiva foorumi, kanava yhteistyölle.

Keskeiset käsitteet: brändi, tiedonpuute, aika, foorumi, työty

YAMK-opiskelijoiden näkemyksiä

Toiveita yhteistyön edistämiseksi

Opiskelijat toivoivat yhteistyötä lisäävän case-esimerkkien, toimeksiantojen, tutorin tai mentorin kautta. Vierailijoita toivottiin mukaan lähiopetuspäiville tuomaan lisää käytännön perspektiiviä. Nykyinen työtilanne puhutti myös vastan- neita: toivottiin rekrytointitilaisuuksia, harjoittelua yrityksissä, lisää verkostoitumista, verkostoitumista yli koulutusohjelmien. Moniammatillisuutta toivottiin edistettävän: sen avulla oppii arvostamaan muidenkin työtä ja yhteistyö helpottuu, ajatusmaailma ja asenteet muuttuvat, kun tehdään, toimitaan ja keskustellaan yhdessä. Vapaaehtoisia ryhmätyöitä eri alojen opiskelijoiden kesken ehdotettiin myös.

YAMK-koulutuksissa voisi olla myös

yhteistä kurssitarjontaa, esimerkiksi joh- tajuuden opintoja. Seminaari tapahtuma- na koettiin toimivaksi, sitä toivottiin jat- kossakin osaksi opetusohjelmaa ja perus- luentoihinkin toivottiin alustuksia ja aito- ja case-tehtäviä yritys-elämästä. Yhteisiä ta- pahtumia, keskustelufoorumeita, paneele- ja sekä työelämätahojen saamista mukaan kohtaamisiin ehdotettiin myös yhteistyön aikaansaamiseksi.

Keskeiset käsitteet: case-esimerkit, kes- kustelu, mentorointi, verkostoituminen, moniammatillisuus

Yhteistyön esteitä

Yhteistyön esteiksi koettiin ajanpuute, ai- kataulut ja vähäiset lähiopinnot, kaikilla on omat kiireensä ja ”elämää” myös opin- tojen ulkopuolella. Synergiaetuja ei mah- dollisesti nähdä; asenteisiin toivottiin muutosta sekä rajapintojen näkemistä eri koulutusohjelmien välillä. Esteeksi näh- tiin liiallinen byrokratia ja kapea-alainen katsantokanta asioihin. Työnantajat ja yri- tykset eivät tunne koulutusta ja mahdolli- suuksia ottaa opiskelijoita mukaan kehittä- mistyöhön.

Keskeiset käsitteet: asenne, ajanpuute, synergiaetujen puute, kapea-alainen ajat- telu, byrokratia

Alumnien näkemyksiä

Kohtaamisten ja yhteistyön toteutuminen opintojen aikana

Alumnit kokivat yhteistyön työelämän kanssa toteutuneen opintojensa aikana hyvin eri tavoin. Tämän johtuu varmas- ti osittain myös siitä, että TAMKissa oli vuonna 2015 kaikkiaan 18 eri ylempää koulutusta ja niiden toteutustavat vaihtelivat hyvinkin paljon toisistaan. Vastaa- jat totesivat toisaalta, että opintojen puit-

teissa ei ollut mitään yhteistyötä eri yritysten tai organisaatioiden kanssa, mutta taas toisaalta todettiin, että yhteistyötä oli hyvin monialaisesti ja erilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa.

Yhteistyön muodoista korostui erityisesti oman työpaikan kanssa tehtävä yhteistyö, opinnot kun suoritettiin pääsääntöisesti opintojen ohessa ja oppimistehtävissä saattoi käyttää omaa työpaikan konkreettisia esimerkkejä. Myös opiskelukaverien, opiskeluryhmän tai –tiimin työpaikat mainittiin. Ryhmässä jaettiin kokemuksia ja esimerkkejä opiskelijoiden omilta työpaikoilta.

Työelämän kanssa tehtävän yhteistyön muotona korostui opinnäytetyö, joka usein tehtiin omaan, nykyiseen työpaikkaan. Opinnäytetyön puitteissa pääsi tutustumaan omaan organisaatioonsa uudesta näkökulmasta, haastattelemaan ihmisiä. Myös erilaiset projektit ja kehittämistehtävät mainittiin useissa vastauksissa. Nämä tehtiin opinnäytetyötä useammin muualle kuin omaan työyhteisöön.

Kolmannen ryhmän työelämäyhteistyöstä muodostivat toisaalta yritysvierailut/-tutustumiskäynnit ja toisaalta vierailevat luennoitsijat. Pari erityismainintaa sai tutustuminen Demolaan, joka on avoin innovaatioympäristö, jossa opiskelijat kehittävät digitaalisia tuotteita ja palveluja yritysten tarjoamien konseptien pohjalta.

Toiveita yhteistyön edistämiseksi

Kun alumneilta kysyttiin, millaisia kohtaamisia he olisivat toivoneet eri yritysten ja organisaatioiden kanssa, korostui ylitse muiden yritysvierailut ja tutustumiskäynnit. Luennoitsijoiksi kaivattiin yhtäältä

alan huippuja, toisaalta YAMK-tutkinnon jo suorittaneita ja muita työelämän edustajia, jotka osaisivat kertoa todellisia esimerkkitapauksia aidosta työelämästä. Alumnit kaipasivat apua myös omaan työllistymiseensä tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Kohtaamisia työelämän kanssa toivottiin lisää myös siksi, että sen ajateltiin lisäävän tutkinnon tunnettavuutta. Varsinkin pitkäkestoisia, koko opiskeluajan rinnalla kulkevia projekteja työelämän kanssa toivottiin lisää.

Keskeiset käsitteet: oma työpaikka, opiskelukavereiden työpaikka, opinnäytetyö ja projektit, vierailut, vierailevat luennoitsijat

Yhteistyön esteitä

Tärkeimmiksi yhteistyön esteiksi nousivat ajankäyttöön liittyvät seikat: ajan puute, kireät aikataulut ja opiskelu töiden ohessa. Yhteistä aikaa toisten opiskelijoiden kanssa oli vaikea löytää. Toisaalta ongelmalliseksi nähtiin se, että kohtaamisia ei oltu organisoitu mitenkään ja niiden yhteistyön ja verkostojen synnyttäminen koettiin hankalaksi ja aikaa vieväksi. Myös asenteisiin haluttiin muutosta. Opetussuunnitelmankin koettiin estävän kohtaamisia.

Keskeiset käsitteet: ajanpuute, kontaktien puute, asenne

Yhteenveto: Työelämäkohtaamisten edistäjät ja esteet

Tarkastelemme tässä luvussa edellä esitettyjä neljää aineistonäytettä yhtenä kokonaisuutena. Tarkoitus on kuvata ilmiöitä laaja-alaisesti, ei käsitelmainintoja laskien. Kuvaamme tässä luvussa aluksi kohtaamisia edistäviä teki-

jöitä, sitten esteitä. Aineistojen tuottamat keskeiset käsitteet teemoiteltiin avainsanojen perusteella niin, että työelämäkohtaamisten edistämiseen liittyvät jaettiin kolmeen ja esteet neljään ryhmään.

Työelämäkohtaamisia edistävät teemaryhmät ovat kumppanuudet, yritysyhteistyö ja toimintamallit. *Kumppanuudet* pitävät sisällään aineiston käsitteet lähipäiväkohtaukset, tiimi, kumppanuus, vierailijat luennoitsijat ja verkostoituminen. *Yritysyhteistyö* pitää sisällään projektit, yritysvierailut, case-esimerkit, oman työpaikan, opiskelukavereiden työpaikat ja opinnäytetyön. *Toimintamallit* käsittää yhdessä tekemisen, tiimit, avoimuuden, aktiivisuuden, jalkautumisen, markkinoinnin, keskustelut, moniammatillisuuden ja mentoiminnin.

Aineistosta löydettiin kohtaamisten esteiden tarkasteluun neljä ryhmää: asenne, aika, tieto ja käytänteet. *Asenne*-teeman alle kirjattiin seuraavat aineiston käsitteet: tahtotila, sitoutuminen, kapea-alainen ajattelu, rajat ja byrokratia. *Aikaan* liittyviä käsitteitä olivat aikaresurssit, ajanpuute ja hyöty. *Tietoon* liittyviä käsitteitä olivat brändi, tiedonpuute ja synergiaetujen puute. *Käytänteisiin* liittyviä käsitteitä olivat foorumi, työelämäkontaktit ja kontaktien puute.

Pohdinta: kohti uudenlaista YAMK-opettajuutta

Tutkimuksen tavoitteena oli nostaa esiin työelämän ja koulutusmaailman kohtaamisen edistäjiä ja esteitä ja näiden pohjalta antaa suuntaviivoja uudenlaiselle YAMK-opettajuudelle. Koska YAMK-opiskelijalla ja myös opettajalla on vahva kytkös työelämään, otimme oppimisen tarkastelun taustalle

autenttisen oppimisen periaatteet. Edellä kuvasimme teemoitellusti aineistosta nostamamme avainsanat. Tutkimusasetelmaksi valitsimme neljän aineistonäytteen tarkastelun ja siitä ensin keskeisten käsitteiden etsimisen ja niistä teemoitelimme avainsanat. Aihetta olisi voinut tällä aineistolla tutkia myös niin, että tulosta kuvaamaan olisi nostettu aineistosta poimittuja suoria lainauksia ja ne olisi taustoitettu vastaajan tiedoin (yrityksen edustaja; hyvinvointiteknologian YAMK-opiskelija 35-vuotta jne.), mutta se olisi tuottanut hajanaisen kuvan kokonaisuudesta eikä taustatiedoilla ole tavoitteellemme lisäarvoa. Aineiston olisi voinut kerätä kaikilta myös sähköisesti, sen haasteena olisi ollut se, että esimerkiksi tekniikan asiakkuusiltapäivässä oli samalla mahdollisuus kertoa YAMK-koulutuksesta ja kerätä aineisto. Linkkinä sähköpostiin lähetetyn lomakkeen vastausmäärä olisi yritysten kohdalla todennäköisesti jäänyt kovin pieneksi. Haastattelemalla olisimme päässeet syvällisemmin kiinni kohtaamisiin, nyt olemme kirjoitetun tekstin ja sen tulkinnan varassa, mutta emme olisi saaneet näin suurta aineistoa aikaan haastattelua käyttäen aikaresurssimme huomioiden. Aineiston keräämiseen ja tutkimusasetelmaan olisi monia tapoja. Olemme sitä mieltä, että saimme ilmiön katetuksi valitulla menetelmällä. Vaikka aineistoa voisi olla enemmänkin jo tämä aineistomäärä tuotti saturaatiopisteen. Tuloksen luotettavuuden kannalta pidämme tärkeänä, että aineistoa on kerätty neljältä eri ryhmältä ja kaikkien näkökulmat on pystytty ottamaan huomioon tuloksessa ja opettajuuden pohdinnassa. Taulukkoon 1 olemme koonneet aineiston tuottamat kohtaamisia edistävät tai estävät kynnyskäsitteet kuvaamaan autenttisen oppimisen toteutumista.

Taulukko 1. Kohtaamisten edistäjät ja esteet autenttisen oppimisen periaatteisiin peilaten

Autenttisen oppimisen periaate	Kohtaamisen edistäminen	Kohtaamisen este
Aito konteksti, jossa opittua voi harjoitella ja testata	yrittäjäyhteistyö	tieto asenne
Toiminnan työelämäläheisyys, monitieteellisyys, moniammatillisuus	yrittäjäyhteistyö kumppanuudet	asenne käytänteet
Asiantuntijaosaamisen ja verkostojen hyödyntäminen	kumppanuudet	aika asenne käytänteet
Yhteisöllinen tiedonrakentelu	toimintamallit kumppanuudet	käytänteet
Reflektointi, tietämisen sanoittaminen ja jakaminen	toimintamallit kumppanuudet	asenne
Ohjaaminen ja tuki, yhteistoiminnallisuus, erilaiset menetelmät	kumppanuudet	asenne
Moniulotteinen arviointi, jolla yhteys toimintaan	ei mainintoja	ei mainintoja

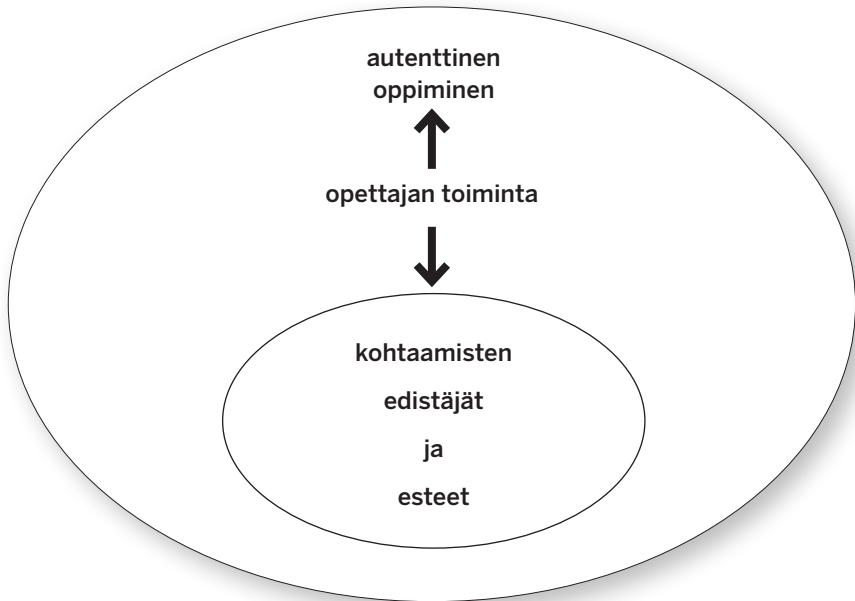
Autenttisen oppimisen periaatteet taustoitavat hyvin kohtaamisten edistäjiä ja esteitä. Ainostaan arvioinnin periaate ei aineistossa esiintynyt. Kohtaamisten edistäjistä kumppanuuksien toteutuminen edistää paljon autenttisen oppimisen toteutumista: kumppanuudet voidaan nähdä niin työelämäläheisyyttä, asiantuntijaosaamista, yhteisöllistä tiedonrakentelua, kun reflektointia ja ohjaamista palvelevina oppimisen paikkoina. Kohtaamisen esteistä asenne voidaan havaita yleisimmäksi syyksi autenttisen oppimisen toteutumattomuuteen. Asenne estää aidon kontekstin ja toiminnan työelämäläheisyyden hyödyntämistä yhtä lailla kuin asiantuntijaosaamisen, reflektoinnin ja ohjaamisen täysimääräistä hyödyntämistä.

Kohtaamiset voidaan nähdä oppimispaikkoina, joita opettaja omalla toimin-

nallaan mahdollistaa: hän osallistaa oppijaa ja hänen lähiyhteisöään mukaan oppimiseen. Opettajan tehtävä on keskeinen siinä, miten kohtaamisista tulee oppimistilanteita. Osallistavan pedagogiikan keinoin opettaja voi tukea opiskelijan omaa osallisuutta, toimijuutta, vertaisryhmien hyödyntämistä ja oppimisen kaikkiallisuutta. Opettaja voi toteuttaessaan osallistavaa pedagogiikkaa tukea opiskelijoiden sosiaalisuutta ja vuorovaikutusta edistääkseen reflektiivistä toimintaotetta. Opettaja voi pyrkiä asettamaan opiskelijan yksin ja yhdessä toisten kanssa määrittelemään omaa työtään ja toimintaansa tutkivan toimintaotteen mukaisesti. Kehittävää toimintaotetta edistääkseen opettaja voi ohjata opiskelijaa kohti erilaisia toimijuuskertomuksia ja oman paikan löytämistä niiden ylläpitäjänä, muokkaajana tai uudistajana. (muk. Kukkonen, 2014a.) Re-

flektiivinen, tutkiva ja kehittävä työote opettajan omassa työssä voi auttaa siinä, että kohtaamisista ja kohtaamisissa saadaan aikaan autenttista oppimista. Tämä

vaatii opettajan aktiivista välittäjätoimintaa, yhdessä opiskelijoiden ja hänen yhteisöjensä kanssa (kuva 1).



Kuva 1. Opettajan toiminta kohtaamisten ja oppimisen välittäjänä

Opettaja toimii välittäjänä kohtaamisten ja autenttisen oppimisen toteutumisen välillä. Opettaja tulkitsee oppimisen tilanteita, mahdollistaa, etsii ja osoittaa niitä, toimii arkihavaintojen teoretisoijana (ks. esim. Tapani & Sinkkonen, 2017). Kuten taulukosta 1 voidaan päätellä, opettaja voi omalla toiminnallaan joko edistää tai estää autenttisen oppimisen toteutumista, mutta hän ei voi tehdä tätä yksin, vaan myös opettaja tarvitsee avukseen yhteisöjensä, niin työ- kuin opiskelijayhteisönkin tuen. Kohtaamisten näkeminen oppimisresursseina vaatii opettajalta muuta kuin perinteistä, totuttua luokkaopettajuutta. Kohtaamisten esteet ovat suurelta osin asenteeseen, mutta myös aikaan, tietoon ja käytänteisiin liittyviä. Jotta kohtaamisista ja kohtaamisissa saadaan aikaan oppimista, opettajan pitäisi pystyä omalla toiminnallaan ja omia yhteisöjään hyödyntäen edistämään

nallaan ja omia yhteisöjään hyödyntäen edistämään

- **tietoa** siitä, että aidossa kontekstissa opittua voidaan harjoitella ja testata, esimerkiksi lähipäivien aikana niin, että opiskelijat opettavat toisiaan omista työelämän oppimiskokemuksistaan
- **asennetta** toiminnan työelämäläheisyyttä, monitieteellisyyttä, moniammatillisuutta kohtaan pyrkimällä pois kapea-alaisesta ajattelusta ja byrokraattisten esteiden näkemisestä
- **aikaa, asennetta ja käytänteitä** asiantuntijaosaamiseen ja verkostojen hyödyntämiseen yhdessä tekemisen, yhteisten foorumien sekä tapahtumien kautta huomioiden myös YAMK-brändin kirkastamiseen

- **foorumia** yhteisölliseen tiedonrakenteluun, esimerkiksi edistämään oikeaa tietoa YAMK-koulutuksesta ja yhteistyömahdollisuuksista yritysten kanssa, synergiaetujen löytymiseen
- **asennetta** reflektointiin, tietämisen sanoittamiseen ja jakamiseen, toisilta ja yhdessä rajoja ylittävän oppimisen kautta
- **asennetta** ohjaamiseen ja tukeen, yhteistoiminnallisuuteen ja erilaisiin menetelmiin, esimerkiksi kontaktien edistämiseen sekä kohti uudenlaisia toimintamalleja.

Autenttisen oppimisen periaatteita edistävän opettajan uusi toimenkuva pitää sisällään kumppanuuksien kehittämistä, yritysyritysteistyön edistämistä ja toimintamallien uudistamista. YAMK-opettaja toimii välittäjänä, jotta oppiminen mahdollistuu ja oppimista käytännöistä teoriaan tapahtuu. Uhkakuvina toimenkuvan toteutumisessa ovat asenne, aika, tieto ja käytänteet. Jotta uhkakuvista päästään kohti mahdollisuuksia, opettajan on hyvä pohtia omaa käsitystään oppimisesta ja siitä, miten ja missä oppimista voi tapahtua. Opettajalla on hyvä olla myös yrittäjämäisiä taitoja havaita mahdollisuuksia esteiden ja rajoitusten sijaan. Opettajalla on hyvä olla rohkeutta ideoida uusia mahdollisuuksia kohtaamisille ja toimia myös YAMK-koulutuksen markkinoijana ja viestinviejänä tunnettuuden lisäämiseksi. Myös verkostot tarvitaan toiminnan tueksi. Opettajuuden yhteisöllinen luonne korostuu. Tarvitaan työelämäverkostoja, kumppanuuksia oman työyhteisön sisällä samoin kuin YAMK-opiskelijoiden tunnistamista asiantuntijaresursseiksi.

Lähteet

-
- Ahonen, P. (toim.) (2015). *Ylemmän ammattikorkeakoulutuksen opettajuus tutkimuksen, kehittämisen ja uudistamisen sillanrakentajana*. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 222. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Aittola, H., & Ursin, J. (toim.) (2015). *Eriarvoistuva korkeakoulutus?* Artikkelikokoelma Korkeakoulututkimuksen XII kansallisesta symposiumista 19.–20.8.2014. Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitos ja Korkeakoulututkimuksen seura.
- Barab, S. A., Squire, K., & Dueber, B. (2000). Supporting authenticity through participatory learning. *Educational Technology Research and Development*, 48(2), 37–62.
- Eskola, J. (1998). *Eläytymismenetelmä sosiaalitutkimuksen tiedonbankintamenetelmänä*. Tampere: TAJU.
- Elinkeinoelämän keskusliitto (EK). (2011). *Oivalus*. Loppuraportti. Luettu osoitteesta https://ek.fi/wp-content/uploads/Oivallus_loppuraportti.pdf
- Gibb, A. (1993). The enterprise culture and education. *International Small Business Journal* 11(3), 11–34.
- Herrington, J., Oliver, R., & Reeves, T.C. (2003). Patterns of engagement in authentic online learning environments. *Australian Journal of Educational Technology*, 19(1), 59–71.
- Herrington, J. (2006). Authentic learning in higher education: Designing principles for authentic environments and tasks. Teoksessa T. Reeves & S. Yamashita (toim.), *Proceedings of World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare, and Higher Education 2006* (ss. 3164–3173). Chesapeake, VA: AACE.
- Kukkonen, H. (2007). *Ohjauskeskustelu pelitilana. Erialaisuus ammatillisen opettajaopiskelijan ohjaamisessa*. Akateeminen väitöskirja. Acta Electronica Universitatis Tamperensis 613. Tampere: Tampere University Press.
- Kukkonen, H. (2014a). Osallistava pedagogiikka ja identiteettityön kriittiset kohdat. Teoksessa A. Tapani, H. Kukkonen, & A. Stenlund (toim.), *Pysäköinti kielletty – huoltoajo sallittu. Yrittäjyyspedagogiikka moottorina kohti uudenlaista ammatillisuutta*. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, sarja B. Raportteja 72.
- Kukkonen, H. (2014b). Kynnyskäsitteet identiteettityön virittäjinä. Teoksessa A. Tapani, H. Kukkonen, & A. Stenlund (toim.), *Pysäköinti kielletty – huoltoajo sallittu. Yrittäjyyspedagogiikka moottorina kohti uudenlaista ammatillisuutta*. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, sarja B. Raportteja 72.

Kukkonen, H. (2016a). *Imagined future – elements of a good first-year-student experience*. EAPRIL UAS-Journal 14.11.2016. Luettu osoitteesta <https://uasjournal.fi/in-english/imagined-future-elements-of-a-good-first-year-student-experience/>

Kukkonen, H. (2016b). Identity construction in vocational teacher education based on participatory pedagogy. Teoksessa P. Boyd & A. Szplit (toim.), *Student Teachers Learning Through Inquiry: International Perspectives* (ss. 41–60). Krakova: Wydawnictwo Attyka.

Leinonen, M. (2002). Kohtaako opettaja oppilaansa. Historian näkökulmia opettamisen ja opettajuuden kysymyksiin. Teoksessa P. Sallila & A. Malinen (toim.), *Opettajuus muutoksessa* (ss. 17–48). Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Luukkainen, O. (2008). Uudistuva ja uudistava opettajuus. Teoksessa S. Helakorpi (toim.), *Postmoderni AMMATIKASVATUS – haasteena ubiikkiyhteiskunta*. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2008. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Nurminen, R., Ahonen, P., Sorsa, K., & Salonen, K. (2015). YAMK-opettajuuden osaamisprofiili. Teoksessa P. Ahonen (toim.), *Ylemmän ammattikorkeakoulutuksen opettajuus tutkimuksen, kehittämisen ja uudistamisen sillanrakentajana* (ss. 85–92). Turun ammattikorkeakoulun raportteja 222. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

OKM. (2015). *Suomi osaamisen kasvu-uralle. Ehdotus tukintotavoitteista 2020-luvulle* (2015). Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:14.

Sallila, P. (2002). Johdannoksi. Teoksessa P. Sallila & A. Malinen (toim.), *Opettajuus muutoksessa* (ss. 7–14). Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Salonen, K., Berg, J., Ahonen, P., & Leinonen, S. (2015). YAMK-opettajuuden ja TKI-toiminnan integraatio. Teoksessa P. Ahonen (toim.), *Ylemmän ammattikorkeakoulutuksen opettajuus tutkimuksen, kehittämisen ja uudistamisen sillanrakentajana* (ss. 76–84). Turun ammattikorkeakoulun raportteja 222. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Sinkkonen, M., Tapani, A., Aho, M., Lipponen, V., Wallin, O., Saarni, L., & Cumini, A. (2015). *Ylempi AMK -koulutus työelämän kumppanina - moniammatillinen asiantuntijuus hyötykäyttöön*. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, sarja B, raportteja 82.

Tampereen ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajankoulutuksen opetussuunnitelma (2013).

Tapani, A. (2013). *Ammatillinen opettajankoulutus liikkeessä – kohti tulevaisuuden tuulia vai tämänpäivän toisintoa?* Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden yksikkö, pro gradu -tutkielma. Luettu osoitteesta <https://tampub.uta.fi/handle/10024/84945>

Tapani, A., & Sinkkonen, M. (2017). Kokemuksesta teoriaan – Työelämäkytkös AMK-maisteripedagogiikan ytimessä. Teoksessa K. Mäki, H. Kotila, & L. Vanhanen-Nuutinen (toim.), *AMK-MAISTERI – Työelämän moniosaaja* (ss. 103–110). Haaga-Heliana julkaisut 2017.

Tapani, A., & Sinkkonen, M. (2015). Opettajien näkemyksiä ylempien ammattikorkeakouluopiskelijoiden ja työelämän kohtaamisista oppimisympäristöinä. Teoksessa U. Mutka, S. Laitinen-Väänänen, & M. Virolainen (toim.), *Monitoimisuus haastaa koulutuksen. Uudistuvaa pedagogiikkaa ja TKI-toimintaa* (ss. 81–95). Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 206. Luettu osoitteesta <http://www.jamk.fi/fi/Tutkimus-ja-kehitys/JAMKin-julkaisut/Julkaisuja/monitoimisuus-haastaa-koulutuksen/>

Tiilikkala, A. (2004). *Mestarista tuutoriksi. Suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus*. Jyväskylä Studies in Education Psychology and Social Research 236. Jyväskylä: University Library of Jyväskylä.

Tuomi, J., & Sarajarvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Vaherva, T. (2002). Opettajuuden muotoutuminen aikuiskasvatuksen perinteessä. Teoksessa P. Sallila & A. Malinen (toim.), *Opettajuus muutoksessa* (ss. 264–277). Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014.

HAMK. *YAMK-koulutus vahvaksi tki-vaikuttajaksi -hankkeen nettisivut*. Luettu osoitteesta <http://www.hamk.fi/verkostot/yamk-koulutus-vahvaksi-tki-vaikuttajaksi/Sivut/default.aspx>

