

Tämä on rinnakkaistallenne.

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat *saattavat poiketa* alkuperäisestä julkaisusta.

Julkaisun tekijä(t): Seppänen, Ulla-Maija; Heikkinen, Kari-Pekka; Haukkamaa, Jussi,

Julkaisun nimi: Oamkin LAB-malli korostaa uskallusta, luottamusta ja oppimista

Julkaisuvuosi: 2016

Versio: Julkaistu versio

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Seppänen, U.-M., Heikkinen, K.-P. & Haukkamaa, J. (2016). Oamkin LAB-malli korostaa uskallusta, luottamusta ja oppimista. AMK-lehti, (3).

URL: <https://uasjournal.fi/koulutus-oppiminen/oamkin-lab-malli-korostaa-uskallusta-luottamusta-ja-oppimista/>

Oamkin LAB-malli korostaa uskallusta, luottamusta ja oppimista

11.10.2016, 09:19 11.10.2016 0 1716



Kokeilukulttuuri menestyvissä IT-asiantuntijayrityksissä

“Digitalisaation aikana yrityksen tärkein voimavara on liike ja ennakkoluuloton kokeilemisen kulttuuri”, toteaa voimakkaasti kasvavan IT-yritys Reaktorin perustaja ja operatiivinen johtaja Tuomas Routto Talouselämä-lehden vuosittaisessa selvityksessä Suomen suurimmista IT-yrityksistä (Mäntylä 2016, 38). Eniten tulostaan kasvattaneiden yritysten joukosta erottuu viisi yhtiötä, joita yhdistää joustavuus, itseohjautuvien tiimien ja ketterien menetelmien käyttäminen toiminnassaan. Lisäksi niille on yhteistä panostaminen työhyvinvointiin ja organisaatiokulttuuriin. Ne haluavat olla työpaikkoja, joissa työ- ja vapaa-aika, sekä vapaus ja vastuu ovat tasapainossa. Talouselämän selvitys antaa ymmärtää, että IT-asiantuntijayritysten toimintakulttuuriin panostamisella olisi yhteys kilpailijoista erottuvaan kasvuun, kannattavuuteen ja kansainvälistymiseen.

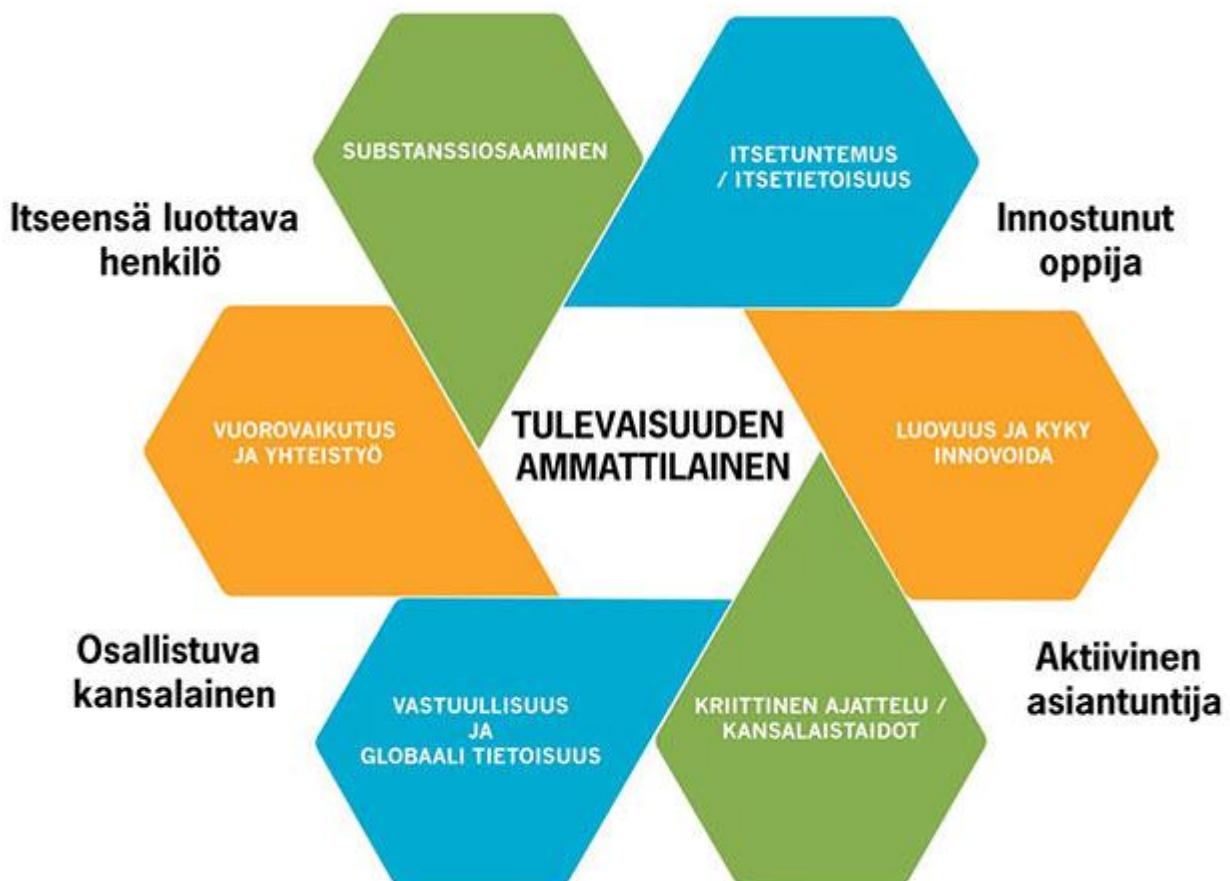
Yhteiskunnallinen muutos edellyttää myös korkeakoulujen toiminnan kehittämistä vastaamaan paremmin sidosryhmiensä muuttuviin tarpeisiin. Korkeakoulut ovat edellä mainittujen IT-yritysten tapaan asiantuntijaorganisaatioita. Niiden henkilöstöllä tulisi olla kyky jakaa omaa osaamistaan ja luoda uusia ratkaisuja asiakkaiden hyödyksi, sekä toimia verkostoituneesti toteuttaen asiakaslähtöistä

ongelmanratkaisua. Mutta voiko korkeakoulu olla kokeilukulttuuria hyödyntävä ja samalla työelämälähtöinen opiskelijoiden yksilölliset tarpeet huomioiva asiantuntijaorganisaatio? Tässä artikkelissa pyrimme kertomaan kokemuksistamme tämän haasteen ratkaisemisessa.

LAB-oppimismalli uudistamassa ammatillista oppimista

Työelämä tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa ihmisiä, jotka luottavat itseensä sekä ovat toiminnassaan sitkeitä, luovia ja joustavia. Lisäksi sisäsyntyinen motivaatio ja halu kokeilla uutta ja oppia muiden kanssa tulevat osaksi työn tekemistä; jälkiteollinen työ on oppimista (Sitra 2016, 34). Valitettavan usein koulut kuitenkin opettavat auktoriteetin alaisuudessa olemiseen ja ikävystymisen sietämiseen (Mann & Robinson 2009; Tze, Daniels & Klassen, 2016). Se ei tue tulevaisuuden ammattilaisuuden kehittymistä. Oulun ammattikorkeakoulussa on vastattu tähän haasteeseen kehittämällä LAB-malliksi kutsuttu uusi oppimismalliksi. Sen tavoitteiden ja menetelmien taustalla on tulevaisuuden ammattilaisuuden vaatimukset. Tulkintamme näistä 2000-luvun taidoista ja kompetensseista (21th Century Skills) on esitetty kuviossa 1. Kyseisiin 2000-luvun taitoihin on viitattu useissa yhteyksissä (esim. Ananiadou & Claro, 2009; Binkley ym., 2012; Burkhardt, 2016; Dede, 2009; P21, 2011).

LAB-mallissa hyödynnämme käsitettä kompetenssi, joka sisältää tiedot, taidot ja asenteet (Ananiadou & Claro, 2009). Uskomme, että kuviossa esitettyjen kuuden osa-alueen kehittyminen edesauttaa tulevaisuuden ammattilaisuuden kehittymistä siten, että yksilö haluaa kehittyä sekä ammattilaisena että kansalaisena luottaen itseensä ja ollen vuorovaikutuksellisessa suhteessa ympäröivän yhteiskunnan muutokseen. (Karjalainen, Seppänen & Heikkinen, 2016.)



Kuvio 1. LAB-oppimismallin tulevaisuuden ammattilaisen kompetenssit.

Oamk LABien monialaiset ja kansainväliset opiskelijajatiimit koostuvat Oulun ammattikorkeakoulun, kotimaisten ja kansainvälisten partnerikorkeakoulujen eri alojen opiskelijoista sekä lisäksi avoimen amkin kautta saapuvista kokeneista ammattilaisista ja omaa alaansa etsivistä nuorista. LAB-opinnot toteutetaan englannin kielellä ja ne kestävät opiskelijan oman valinnan mukaan yhden tai kaksi lukukautta. LAB-mallin mukaisessa oppimisessa keskeisiä sisältöjä ovat työelämälähtöisyys, luova ongelmanratkaisu, konseptisuunnittelu, tiimityötaidot, kansainvälisyys, yrittäjämäinen ajattelu, monialaisuus ja laaja-alainen osaaminen. Opiskelijoita kannustetaan tekemiseen, rohkeisiin valintoihin ja myös epäonnistumisista oppimiseen (vrt. Business Oulu 2016, Heikkinen 2014). Kehittäessään uusia innovaatioita ja liiketoimintamalleja eri toimialojen todellisiin ongelmiin, LAB-malli mahdollistaa opiskelijoille kokeilemisen ja kehittämisen perustuvan oppimisen. Tavoitteena on kouluttaa omasta osaamisestaan ja kehittämisalueistaan tietoisia uusia ammattilaisia, jotka osaavat työskennellä osana monikulttuurista ja monialaista tiimiä. Oppimisen kulttuurin lähtökohtana LAB-mallissa ovat yhdessä oppimisen ilo, luottamus itseen ja toisiin, vastuun ja vapauden tasapaino, asiakaslähtöinen ja verkostoitunut toimintamalli, sekä jatkuva muutos ja reflektion kautta kehittyminen.

Oulu Game LAB aloitti ensimmäisenä vuonna 2012. Nykyisin Oulu Game LABissa syntyy oppimisen tuloksena pelikonsepteja, -demoja, -tuotteita ja startup-yrityksiä. Oulu EduLAB keskittyy koulutusinnovaatioihin ja -teknologiaan. Oulu DevLABin fokuksena ovat kestävän kehityksen sekä terveyden ja hyvinvoinnin palveluinnovaatiot. Oamkin LABit ovat osa Oulun alueen yhteistä innovaatioympäristöä (engl. Oulu Innovation Alliance) (OIA 2016), joka on korkeakoulujen, VTT:n ja Oulun kaupungin alueellinen kokeilukulttuuria tukeva yhteistyömalli (vrt. Triple Helix Concept 2016).

LAB-malli on osoittautunut kiinnostavaksi konseptiksi niin kotimaassa kuin kansainvälisesti. Suomessa mallia hyödynnetään Oulun lisäksi Jyväskylässä ja Ylivieskassa. Lisäksi kansainväliset kumppanimme kouluttavat uusia osajia LAB-mallia hyödyntäen Japanissa (Global LAB Sendai) sekä Alankomaissa (Groningen Game LAB). Romaniaan avataan lokakuussa 2016 Timisoara Game LAB.

Toistuvilla kokeiluilla opiskelijalähtöisiin oppimismenetelmiin

LAB-mallin oppimismenetelmiä on kehitetty erilaisten kokeilujen kautta. Malliin kuuluu olennaisena osana jatkuvan kehittämisen sykli, jota myös opiskelijat hyödyntävät suunnitellessaan ratkaisuja tarjottuihin todellisiin ongelmiin. Kehitämme toimintaa kuten opetamme, syklisesti kokeillen ja asiakaslähtöisesti. Oppimismenetelmien kehittämisen kokeiluihin osallistuvat henkilökunnan lisäksi myös opiskelijat. Jokainen LAB toteuttaa osana normaalia opetustoimintaa itsenäisiä opetusmenetelmien kehittämiskokeiluja, jotka pohjautuvat säännöllisten opiskelijakyselyiden kautta kerättävään palautteeseen. Kehittämisen kautta saatuja kokemuksia ja parempia menetelmiä jaetaan ja sovelletaan LABien välillä.

Olemme tunnustaneet yhteisiä teemoja ja sisältöjä, jotka ilmenevät oppimisprosessin tietyissä vaiheissa kaikissa LABeissa. Näiden perusteella olemme kehittäneet menetelmiä, joita voi hyödyntää erilaisten opiskelijaryhmien kanssa. Jokaisen oppijan, tiimin ja ryhmän erilaisuus tuo mielenkiintoisen haasteen opettajan työhön. Kussakin tiimissä on erilainen ryhmädynamiikka. Aidosti opiskelijalähtöiseen oppimiseen tulee löytää ainutkertaisia ratkaisuja. Siksi opiskelijoiden antama jokapäiväinen palaute opetustilanteissa on erittäin tärkeää. Innostuneet opiskelijat ovat paras palaute menetelmistä ja oppimisesta. Opiskelijat antavat myös rohkeasti palautetta sekä sanallisesti että kehonkielellään sellaisista menetelmistä, jotka eivät heidän mielestään palvele oppimista parhaalla tavalla. Palautteen antamisen ja saamisen kehittämiseksi aiomme kokeilla jatkuvan palautteen keräämistä ryhmässä, jossa on edustus jokaisesta Oamkin LABista.

Kokeilujen kannalta Oamk LABien koulutuskokonaisuudet tarjoavat hyvän ympäristön oppimismenetelmien kokeiluun ja LAB-malliin kouluttautumiseen. Eri toimialojen tarpeita palvelevat uudet oppimismenetelmät hiotaan kussakin LABissa kokeilujen kautta. Usein kehittämiskokeilun toteutukseen osallistuu opiskelijoiden lisäksi myös toimialan ammattilaisia esimerkiksi tulevan asiakkaan roolissa. Kehittämiskokeilua käynnistettäessä ei välttämättä tiedetä tarkkaa lopputulosta, vaan kokeilu etenee

vaiheittain. LAB-mallin ryhmissä on yleensä korkeintaan 40 opiskelijaa, jotta kokeiluihin löytyy joustavasti sopivan kokoisia ryhmiä.

Rohkeuden ja uskalluksen kulttuurin luominen luo perustan oppimiselle

LAB-mallin arvot, toisesta välittäminen ja keskinäinen luottamus, näkyvät yhteisinä toimintatapoina. Yleensä ulkopuolelta määritellyt säännöt, joiden tarkoitusta ei ymmärretä, synnyttävät turhautumista. Siksi LAB-opiskelijoille ei kerrota sääntöjä, vaan määritellään yhdessä hyvät teot, joita toteutetaan jokaisena päivänä. Tällöin toivottu tapa toimia on määritelty positiivisena toimintana eikä kieltoina. Hyvistä ja toivotuista teoista on helppoa puhua yhdessä positiivista toimintakulttuuria vahvistaen.

Koulutuslalla ajatellaan yleisesti kilpailullisuuden olevan rohkeutta ja uskallusta vähentävä tekijä, mutta LAB-mallin oppimisessa se on nähty oppimista tukevana tekijänä. Kilpailu tapahtuu tiimien tuottamien konseptien ja ratkaisujen välillä, kun pyritään selvittämään parhaat ratkaisuideat, perustelut, tarinat ja liiketoimintamallit. Tämän kilpailullisuuden taustalla on ystävällisen kilpailun (vrt. Lazega, Bar-Hen, Barbillon & Donnet 2016) kulttuuri, jossa kilpailu tai häviäminen eivät luo epäonnistumisen vaan onnistumisen tunteen. Kilpailu ei ole hetkellistä, vaan sen on prosessi, jossa kilpailun mukanaan tuoma jännitys muuttuu positiiviseksi tunteeksi ja opiskelijoiden vahvuudeksi. Opiskelijat oppivat, että se vahvistaa heidän osaamistaan. Onnistuminen tai epäonnistuminen on koko tiimin ja koko LABin opiskelijaryhmän asia, koska oppiminen jaetaan rakentavalla tavalla kaikkien kesken. Ystävällisen kilpailun kulttuuri on kaikkien LAB-mallilla opiskelevien etu ja yhteinen päämäärä, koska sen ansiosta opiskelijat ymmärtävät pääsevänsä motivoituneeseen tiimiin kehittämään asiantuntija-arvioitua markkinakelpoista ratkaisua.

Tunteiden ilmaiseminen on toivottua ja sen tärkeydestä puhutaan yhdessä; tunteet ovat aina välittämisen merkki. Opiskelijat kokevat, että heidän teoillaan tai tekemättä jättämisillään, oppimisellaan ja toisten kanssa toimimisellaan on aidosti merkitystä ja siitä ollaan kiinnostuneita. Pahinta on välinpitämättömyyden harmaa mitättömyys; "ihan kiva" on kielletty palaute. Aitojen ja asianmukaisten tunteiden ilmaiseminen tukee uteliaisuutta ja innostusta. Tunteiden välittäminen liittyy myös palautteen antamiseen ja saamiseen. Opiskelijoiden ja myös opettajien on pyrittävä tunnistamaan, oppimaan ja puhumaan virheistään.

Eräänä tavoitteena on opettaa opiskelijoista toisiaan arvostavia, vahvoja tiimityöntekijöitä, mihin roolimallin antaa myös Oamkin LABien opettajatiimi. Opettajan valmentava rooli LAB-mallissa poikkeaa selvästi ns. perinteisestä luokkahuoneopetuksesta, joten opettajien on hyvä päästä kokeilemaan uusia työskentelytapoja ennen sitoutumista mukaan valmentajaksi. Jokaiselle kiinnostuneelle opettajalle tarjotaan tiimeissä tapahtuvaa koulutusta oppimismallin tavoitteisiin ja toimintatapoihin tutustumiseen. Tämän koulutuksen tärkein tavoite on oman opettajuuden reflektointi suhteessa LAB-koulutusmalliin muun muassa konkreettisten opetustehtävien, kokeilujen ja kokemuksien jakamisen avulla. Olemme havainneet koulutuksen kokeilevan ilmapiirin, opettamisen vapauden ja haastavien projektien antavan realistisen kuvan mallin soveltuvuudesta kunkin omalle opettajuudelle. Useimmille LAB-mallissa mukana oleville henkilökunnan jäsenille tällaisesta työskentelystä opiskelijoiden kanssa on tullut ilo, jopa intohimo.

Rohkeutta ja uskallusta tukevia toimintatapoja LAB-mallissa ovat muiden muassa projekteihin perustuva tekemisen kautta oppiminen, erilaiset tavat tarjota oppimisen sisällöt, verkostoitunut työskentelytapa (Heikkinen, Seppänen & Isokangas 2015) sekä monipuoliset arviointimenetelmät. Oppiminen rakennetaan yhteisönä, jossa jokaisella on vastuu omasta ja myös toisten oppimisesta. Tämän vuoksi arvioinnin menetelminä käytetään erilaisia itse-, vertais- ja asiantuntija-arviointeja, tiimin sisäisiä ja LABien vastuuopettajien sekä opettajavalmentajien antamia arviointeja. LAB-mallissa oppimisen ja arvioinnin lähtökohtana ovat opiskelijan itsensä asettamat tavoitteet, joita tarkastellaan myös suhteessa opiskelijatiimiin. Opetussuunnitelma muokkautuu kohti opiskelijan tavoitteita, ei toisin päin.

Mitä kokeilumme on tuottanut Oamkissa?

Oamkin LAB-mallin yhteisten arvojen, välittämisen ja luottamuksen kautta on syntynyt ilmapiiri, jossa opiskelijat kokeilevat ja heittäytyvät haastamaan itsensä ja toisensa uudella tavalla. Tällaisen oppimiskulttuurin luominen on edellyttänyt mukana olevilta opettajilta omien työskentelytapojen ja ammatillisen identiteetin arviointia.

LAB-mallin toteuttaminen edellyttää lupaa ja rohkeutta kokeilla, yrittää, erehtyä ja oppia, sekä luottamuksen rakentamista kaikilla tasoilla.

LAB-mallin toimintaa kehittävä opettajatiimi on työskennellyt pitkäjänteisesti ymmärtääkseen mikä oppimisessa on 2000-luvulla keskeistä ja kuinka sitä käytännössä ohjataan. LAB-mallin kehittäminen on vaatinut jatkuvaa vuoropuhelua organisaation sisällä sekä sidosryhmien kanssa. LAB-mallin toteuttaminen edellyttää lupaa ja rohkeutta kokeilla, yrittää, erehtyä ja oppia, sekä luottamuksen rakentamista kaikilla tasoilla. Kokeilukulttuurin myötä syntynyt LAB-malli ja siitä saatu innostava palaute opiskelijoilta, Oulun ammattikorkeakoulun henkilöstöltä, muilta korkeakouluilta ja erityisesti työelämän sidosryhmiltä antaa motivaatiota jatkaa samaan suuntaan kokeilujen tiellä.

Kirjoittajat

Ulla-Maija Seppänen, TtM, lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu, ulla-maija.seppanen(at)oamk.fi
Kari-Pekka Heikkinen, DI, lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu, kari-pekka.heikkinen(at)oamk.fi
Jussi Haukkamaa, TaM, lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu, jussi.haukkamaa(at)oamk.fi

Lähteet

Ananiadou, K. & Claro, M. 2009. 21st Century Skills and competences for new millennium learners in OECD countries. OECD Education Working Papers. 2009 (41), 33.

Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller-Ricci, M., & Rumble, M. (2012). Defining twenty-first century skills. In P. Griffin, B. McGaw, & E. Care (Eds.), *Assessment and teaching of 21st century skills* (pp. 17-66). Netherlands: Springer.

Bull, C. and Whittle, J. 2014. Supporting Reflective Practice in Software Engineering Education through a Studiobased Approach. IEEE Software 2014, Vol 31, No. 4, pp 4450.

Burkhardt, G., Monsour, M., Valdez, G., Gunn, C., Dawson, M., Lemke, C. & Martin, C. (n.d.). 2003. EnGauge 21st Century Skills – NCREL. Haettu 1.10.2016 osoitteesta <http://pict.sdsu.edu/engauge21st.pdf>

BusinessOulu. 2016. Haettu 1.10.2016 osoitteesta <http://www.businessoulu.com/fi/businessoulu/innovaatioymparistot.html>

Dede, C, 2009. Comparing Frameworks for “21st Century Skills”. Harvard Graduate School of Education. Haettu 1.10.2016 osoitteesta <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.475.3846&rep=rep1&type=pdf>

Heikkinen, K.-P. 2014. Perusteet LAB-oppimismallista. LAB-oppimismallin lyhyt kuvaus. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 19.

Heikkinen, K.-P., Seppänen, U.-M. & Isokangas J. (2015) "LAB studio model: Developing external networks for learning entrepreneurship in higher education", *Education in the North*, Vol 22 (Special Issue), pp 4973.

Lazega E., Bar-Hen A., Barbillon, P. & Donnet S. 2016. Effects of competition on collective learning in advice networks. *Social Networks* 47, pp. 1–14.

Mann S. & Robinson A. 2009. Boredom in the lecture theatre: an investigation into the contributors, moderators and outcomes of boredom amongst university students. *British Educational Research Journal*, 2009, 35 (2), pp. 243-258.

Oamk LABs. 2016. Haettu 1.10.2016 osoitteesta <http://www.oamklabs.fi>.

OIA, Oulu Innovation Alliance. 2016. Haettu 1.10.2016 osoitteesta <http://www.ouluinnovationalliance.fi/>

P21 Common Core Toolkit. A Guide to Aligning the Common Core State Standards with the Framework for 21st Century Skills [PDF]. 2011. Partnership for 21st century skills. Haettu 1.10.2016 osoitteesta <http://www.p21.org>

Kilpi, E. 2016. Perspectives on new work – Exploring emerging conceptualizations. *Sitra Studies* 114.

Mäntylä, J.-M. 2016. 100 suurinta IT-yritystä. *Talouselämä-lehti*, 27/2016, ss. 37-41.

Triple Helix Concept. 2016. Haettu 1.10.2016 osoitteesta http://triplehelix.stanford.edu/3helix_concept

Tze, V.M.C., Daniels, L.M. & Klassen, R.M. 2016. Evaluating the Relationship Between Boredom and Academic Outcomes: A Meta-Analysis. *Educational Psychology Review*. 28: 119. doi:10.1007/s10648-015-9301-y