

Oppimisympäristönä Demola

Elisa Lahti, TaM, koordinaattori, Lapin ammattikorkeakoulu

Jere Wessman, KM, Service Experience Lead & Partner, Demola Global Oy

Lapin ammattikorkeakoulun ja Lapin yliopiston yhteistyönä käynnistyi tammikuussa 2018 Demola Lapland. Lapin oma Demola on osa kansainvälistä, tamperelaislähtöistä Demola-verkostoa. Demola-toiminta käynnistyi vuonna 2008 Tampereella yritysten ja organisaatioiden aloitteesta ja tarpeesta. Demola-mallia on viety maailmalle vuodesta 2010 lähtien ja tällä hetkellä toimintaa on 16 maassa ja 28 kaupungissa. Toiminnan tarkoituksena on tukea organisaatioiden varhaisen vaiheen innovaatiotoimintaa oman ydinosaamisen ulkopuolelta ja rakentaa avoimempaa kehityskulttuuria strategisten tavoitteiden mukaiseksi. Korkeakouluille Demola tuo uudenlaista yritysyhteistyötoimintaa ja uusia yhteistyökumppaneita. Tutkijoiden ja opetushenkilöstön rooli Demolassa on keskeinen ja mallia hyödynnetäänkin yliopiston oman henkilökunnan osaamisen kehittämiseen ja yritysmaailman tarpeiden kartoitukseen. Opiskelijoiden näkökulmasta Demola-toiminta tarjoaa mahdollisuuden aitoon yhteiskehittämiseen ammattilaisten kanssa. Monitieteelliset tiimit vahvistavat asiantuntijaroolin kehittymistä ja erityisesti kommunikaatiota yli oman opiskelualan.

Ryhmäsokeudesta kohti oman osaamisen tunnistamista

Ensimmäiset vuodet korkeakouluopiskelijana ovat kirjaimellisesti uuden oppimista. Suurimalle osalle opiskelijoista uutta ovat niin opiskelutoverit, opetushenkilöstö, opiskelutavat kuin korkeakouluopiskelijan identiteetti ja opiskeltava ala. Ammattikorkeakoulussa opetuksen näkökulmasta ensimmäiset kaksi vuotta ovat perehtymistä ja harjaantumista. Opetussuunnitelmissa painopiste on uuden tiedon omaksumisessa. (esim. Lapin AMKin opetussuunnitelmat) Jotta opintojen suorittaminen menestyksellisesti on mahdollista, on oman alan perustietojen hallitseminen välttämätöntä.

Opiskelun alkuvaiheessa, kun korkeakouluopiskelijoiden ammatilliset taidot ja identiteetti ovat vasta kehittymässä, on perusteltua toimia homogeenisissä ryhmissä. Tällöin myös opittava asia on kaikille sama. Kasvatuspsykologian uranuurtaja Vygotsky puhuu lähikehityksen vaiheesta, jota myös ammattikorkeakoulujen alkuvaiheen opinnoissa voi havaita. Yhdessä voidaan ratkoa vaativampiakin tehtäviä opettajan tai kurssitovereiden ollessa tiedoiltaan ja taidoiltaan osaavampia oppimiskumppaneita jotka tukevat ja auttavat. (Lehtinen, Vauras & Lerkkanen 2007, 113-114). Tekeminen tapahtuu yhdessä ja rinnakkain. Saman alan opiskelijat pääsevät yhdessä hyödyntämään oppimaansa käytännössä ja kasvattamaan osaamistaan. Isoja päätöksiä ei tarvitse vielä tässä vaiheessa tehdä itsenäisesti hataralta pohjalta ja oppimisen haastetaso on sopiva.

Korkeakouluopiskelijan edetessä opinnoissaan kohti soveltajan ja kehittäjän osaamista myös vaatimukset muuttuvat. Opiskelutehtävät vaikeutuvat ja monimutkaistuvat ja mukana on enenevässä määrin myös todellisia toimeksiantoja. Tässä vaiheessa opintoja on perusteltua muokata myös oppimisympäristöjä. Erilaiset harjoittelut ja simulaatioalustat mahdollistavat osaamisen haastamisen ja kokeilemisen oikeissa ja oikean kaltaisissa tilanteissa. Usein tässäkin vaiheessa opinnot tapahtuvat vielä homogeenisissä, saman alan opiskelijoiden muodostamissa ryhmissä. Opiskelijoiden altistaminen mahdollisimman heterogeenisille oppimisympäristöille haastaa opiskelijoita erilaisella, mielekkäällä tavalla ja vastaa työelämän monialaista luonnetta.

Demolan toimintamalli pohjaa monialaisuuteen ja yhteiskehittämiseen. Toimiessaan osana monialaista tiimiä opiskelijat ovat väistämättä tilanteessa, jossa he ovat yksin vastuussa oman ammattialansa osaamisesta. Tämä asettaa heidät asiantuntijan rooliin ja mahdollistaa asiantuntijuuden kasvun. Vaatimukset opiskelijalle ovat korkeat ja vastuu osaamisen kehittämisestä opiskelijalla. Opintojen painopiste on tiedon soveltamisessa ja kehittämisessä. Monialaisessa tiimissä työskentely tapahtuu ympäristössä, joka ei simuloi työelämää vaan on sitä. Tiimin koostamista ohjaa moni asia, mutta tärkeimpiä ovat osallistujien motivaation lisäksi erilaiset osaamistaustat. Monialaisessa ja usein myös monikulttuurisessa tiimissä toimiminen nostaa esille yksilöiden erilaiset persoonat ja osaamiset. Oman opintoalan puitteissa tapahtuva oppiminen tuottaa väistämättä jonkin asteista ryhmäsokeutta, jolloin yksilön oma osaaminen ei erotu muiden, saman alan opiskelijoiden osaamisesta. Syntyy ikään kuin kupla, jonka sisällä kaikilla on sama (ammatillinen) osaaminen. Parhaimmillaan monialainen toteutus auttaa puhkaisemaan näitä kuplia jo opintojen aikana. Tiimin työskentelyssä täytyy ensin etsiä yhteinen kieli, jonka jälkeen aletaan tulla tietoisiksi omasta ja

toisten osaamisesta. Oman alan perustiedot eivät olekaan asia, jonka kaikki muutkin tiimin jäsenet hallitsisivat.

Ryhmätyöskentely innovaatioiden lähteenä

Demolan tavoitteena on toimia toimeksiantajien kumppanina innovaatiotoiminnassa ja toiminnan kehittämisessä. Tätä toteuttaakseen Demola yhdistää korkeakouluopiskelijat ja toimeksiantajan edustajan yhteiseksi projektitiimiksi. Jotta innovaatioita tai kehitystä voi syntyä, tarvitaan luovuutta. Määritelmiä luovuudelle ja innovaatioille on lukuisia, mutta tässä yhteydessä totean lyhyesti luovuuden ja innovaatioiden olevan jotain uutta tai erilaista. Ryhmän, tai tiimin, kykyyn olla luova vaikuttavat erilaiset asiat, kuten tiimin keskinäinen vuorovaikutus, kokoonpano ja osaamistausta, ympäristön vaikutus sekä tehtävän työn mielekkyys. Verrattuna yksilötyöskentelyyn, on ryhmässä esimerkiksi sen jäsenten vuorovaikutustaidoilla suurempi merkitys työskentelyn lopputulokseen. (Malmelin & Poutanen 2017, 77-83) Tiimityöskentelyssä onkin aina sen kokoonpanoon liittyvä riski. Jos ”henkilökemia” sakkaa pahasti, on lopputulos tuskin keskivertoa parempi. Mutta riski kannattaa silti ottaa. Kuten Malmelin ja Poutanen (2017, 82) toteavat ”Esimerkiksi uuden tieteellisen tiedon luomisessa ja tuottamisessa tiimien on todettu olevan yksilöitä tehokkaampia ja menestyksekkäämpiä.”.

Opiskelijat ovat Demolassa sekä luomassa uutta yhdessä toimeksiantajan kanssa ja toimeksiantajan tarpeeseen, että oppimassa ja kehittämässä omaa asiantuntijuuttaan. Demola on myös oppimisen konteksti ja väline. Oppimista edesauttaa luonnollisesti opiskelun mielekkyys. Mielekästä oppimista on tutkittu etenkin verkko-opiskelun yhteydessä. Mannisenmäen koostamat mielekkään oppimisen kriteerit pätevät silti erinomaisesti myös reaali maailman opintoihin:

- Aktiivisuus
- Konstruktiivisuus
- Yhteistoiminnallisuus
- Intentionaalisuus
- Vuorovaikutteisuus
- Kontekstuaalisuus

- Reflektiivisyys
- Oppimisen siirtovaikutus

(Nevgi & Lindblom-Ylänne & Kurhila 2003, 412-417). Hyvin ohjattu ryhmämuotoinen työskentely luo edellytykset suurelle osalle mielekästä opiskelua. Ryhmässä toiminen vaatii yhteistoiminnallisuutta ja mahdollistaa vuorovaikutuksen. Hyvin toimiva ryhmä mahdollistaa reflektion laajentumisen itsereflektiosta ryhmän toiminnan reflektointiin. Demolan antia oppimisympäristönä on sen kontekstuaalisuus ja vaatimus konstruktivisuuteen. Todellisesta tarpeesta nousevat toimeksiannot ovat autenttisia tilanteita, eivätkä vain simulaatioita työelämästä. Monialaisessa tiimissä jokainen on oman alansa asiantuntija ja opiskelijat pääsevät hyödyntämään aiemmin oppimaansa. Useissa Demola-projekteissa opiskelijat ja toimeksiantajat ovat myös uuden ja oudon edessä, jolloin omaa osaamista, ideoita ja taitoja täytyy kyetä siirtämään toiseen kontekstiin. Opiskelijan omalla vastuulla on työskentelyn aktiivisuus ja tavoitteellisuus. Mielekäs opiskeluympäristö tai –sisällöt eivät auta, jos opiskelija ei ota vastuuta omasta oppimisestaan tai aseta tavoitteita itselleen.

Yritys oppimassa

Opiskelijoiden lisäksi yhtä tärkeässä osassa Demolan toiminnassa ovat yritykset ja organisaatiot. Ilman todellisesta tarpeesta nousevia toimeksiantoja Demola olisi simulaatioympäristö muiden joukossa. Demolan yhteistyökumppaneilta vaaditaan sitoutumista ja työajan käyttämistä projekteihin. Kun toimeksiantaja sitoo omia resurssejaan yhteiseen projektiin, kasvavat myös projektia kohtaan asetetut tavoitteet ja odotukset, siis kiinnostus projektia ja sen tuloksia kohtaan. Tämä mahdollistaa tiimien tuottamien hyvien ideoiden, konseptien ja prototyyppien kehittymisen kohti innovaatioita.

Hyvien ideoiden, innovaatioiden ja toiminnan kehittymisen lisäksi Demola tarjoaa yrityksille ja organisaatioille mahdollisuuden oppimiseen. Demola-projektit voivat olla mielekkään oppimisen ympäristöjä sekä opiskelijoille että toimeksiantajaorganisaatioista tuleville tiimien jäsenille. Sen, minkä opiskelijat häviävät työkokemuksessaan, he usein voittavat kyvyssään kyseenalaistaa ja esittää kysymyksiä. Lisäksi heillä on tietotaitoa usealta eri alalta. Osallistuminen tällaisen tiimin työskentelyyn haastaa väkisinkin oppimaan uutta. Demolassa ei lopulta ole kyse yksittäisistä projekteista ja niiden lopputuloksista, vaan työntekijöiden osaamisen kehittämisestä ja oppimisesta.

Lähteet

Lehtinen, E., Vauras, M. & Lerkkanen, M. Kasvatuspsykologia, 2007. 2. painos. Helsinki: WSOY.

Malmelin, N. & Poutanen, P. 2017. Luovuuden idea. Luovuus työelämässä, yhteisöissä ja organisaatioissa. Helsinki: Gaudeamus.

Nevgi A., Lindblom-Ylänne S. & Kurhila J. 2003. Yliopisto-opetusta verkossa. Teoksessa Lindblom-Ylänne S & Nevgi A. (toim.) Yliopisto- ja korkeakouluopettajan käsikirja. Helsinki: WSOY, 403-426.