

Opetuksen johtamisen kehittämisohjelma 2011

Pienryhmätyö

Opetuksen johtamisen toimintaympäristö Aalto-yliopistossa

Ryhmä 2

**Keltikangas Kirsti
Manner Jukka
Nakagawa Naoko
Puranen Pasi
Suoranta Sanna**

**ELEC, RAD
ELEC, TLV
TAIK, Muotoilun laitos
ECON, Viestinnän laitos
SCI, Tietotekniikan laitos**

Johdanto

Ryhmän tehtävänä oli analysoida Aallon toimintaympäristöä opetuksen johtamisen näkökulmasta. Tehtävänanto oli laeva ja ryhmän tuli itse hakea oma näkökulmansa asiaan. Ryhmä päätti suorittaa kunkin ryhmän jäsenen omalla laitoksella (tai lähipiirissä ylipäänsä) haastatteluja ja selvittää, miten ihmiset näkevät Aallon ja oman työyhteisönsä tarjoamat puitteet opetuksen johtamiselle. Haastateltavia kertyi neljästä eri koulusta yhteensä parikymmentä, dekaanista kurssiassistenttiin. Tämän lisäksi aiheesta luonnollisesti keskusteltiin ryhmätapaamisissa ja pidettiin yhteinen istunto lähipäivässä 10.6.2011.

Tavoitteeksi asetimme löytää konkreettisia keinoja miten opetuksen johtamisella ja sen periaatteilla voidaan parantaa opetuksen toimintaympäristön laatua ja toimintaa.

Tässä työssä esiin nousseet asiat ovat valtaosin mainittujen haastattelujen satoa. Lähipäivässä aikaa oli lopulta niin niukasti, että uutta asiaa ei juuri saatu esille; tulos oli suurin piirtein sama minkä ryhmämme oli jo saanut aikaan aikaisemmin. Jatkoa ajatellen näissä lähipäivissä pitäisi varata enemmän aikaa ryhmille annettujen tehtävien implementointiin. Yhteensä tunti on aivan liian lyhyt aika, jotta aktivointi onnistuisi. Tämän OJO-koulutuksen kaikkea opetustyötä ei kuitenkaan tulisi kaataa ryhmien itsensä harteille.

Valittu menetelmä ja aineistonkeruu

Päätimme lähestyä aihetta toimintaympäristöstä nousevalla aineistolla eli päätimme kerätä haastatteluja kukin omasta ympäristöstämme. Haastatteluista saadun aineiston perusteella olisi mahdollista pohjata tämän aihe ja ryhmätyö toimintaympäristössä oleviin todellisiin ongelmiin. Emme olleet yllättyneitä siitä, että riippumatta siitä missä koulussa tai millä laitoksella haastattelu oli tehty, esiin nousivat ilmiöt olivat melko samanlaisia.

Keräsimme huhtikuusta kesäkuun alkuun haastatteluja neljässä eri koulussa ja eri laitoksilla. Ryhmämme jäsenet tekivät yhteensä 27 haastattelua. Haastattelut olivat valtaosin puolistrukturoituja teemahaastatteluja, joissa haastateltava sai melko vapaasti kertoa näkemyksiään teemasta. Haastatteluja tehtiin sekä sähköpostilla että lähihaastatteluina. Haastatteluja ei litteroitu sanasta sanaan, vaan kirjoitimme niistä tiivistelmät ja siirsimme ne Optimaan.

Lähipäivän keskustelut

Työn esittämiselle annettu aika; 20 (todellisuudessa jopa 25–30) minuuttia oli aivan liian lyhyt aika, että ryhmäkeskustelussa olisi päästy mihinkään tulokseen lähipäivän aikana. Keskusteluissa päästiin vasta alkuun tai korkeintaan suurin piirtein siihen pisteeseen asti kuin mitä ryhmä omissa keskusteluissaan pääsi. Yhteensä tunti on ihan liian lyhyt aika, jotta aktivointi onnistuisi.

Lähipäivän pienryhmien keskustelujen tulokset löytyvät liitteestä 3.

Toimintaympäristön haasteet

Tehtävän annossa määrittelimme aluksi mitä toimintaympäristöllä tarkoitetaan. Seuraavassa lainaus keskisuomalaisen ammattikorkeakoulun koulutusohjelmasta miten opettajan toimintaympäristö voidaan määrittää:

”Opettaja on ensinnäkin oman oppilaitosyhteisönsä jäsen. Oppilaitoksen toiminnan sisäinen kehittäminen edellyttää jokaiselta opettajalta yhteisöllisiä toimintavalmiuksia. Opetussuunnitelmatyö, oppilaitosten laatutyö ja erilaisten projektien

ja hankkeiden valmisteluun ja toteuttamisen osallistuminen ovat esimerkkejä sellaisista toiminnoista, jotka nykyisin edellyttävät yhteisöllistä ja yhteistoiminnallista kehittämistä. Opettajuuteen liittyy täten myös vahva sisäisen yrittäjyyden näkökulma ja vaatimus laatu- ja taloustietoisuudesta.”

Toimintaympäristön haasteita on lueteltu liitteissä, mutta keskeisinä ja usein toistuvina nousi esiin kahdentyyppisiä ongelmia: yhteisiä ongelmia ja koulu ja/tai laitoskohtaisia ongelmia.

Yhteisinä ongelmina haastattelujen perusteella nousi

- ihmisten korkeat työmäärät ja ajan puute tai ajanhallinnan ongelmat
- perusopetuksen tuottaminen on urautunut ja muutoksia tehdään harvakseltaan
- poikkitieteellinen opetus on hyvin minimaalista laajasti katsoen
- opetuksen johtamisen valta ja vastuut eivät kulje käsi kädessä
- opetuksen johtamisen tukioorganisaatio on usein puutteellinen, ja
- opetuksen tietojärjestelmät eivät palvele käyttäjien todellisia tarpeita ja järjestelmät ovat käyttökelvottomia (esimerkkinä WebOodi)

Koulu- ja/tai laitoskohtaisia ongelmia

- opetustyö ja sen johtaminen eivät saa ansaitsemaansa aikaa ja arvostusta
- opetussuunnitelmaprosessi ja opetuksen koordinointi on usein ihmisten sivutyö, jolloin se jää helposti tekemättä kunnolla (tai työn tekee opetuksen sisältöä tuntematon muun alan koulutuksen saanut suunnittelija)
- opetus kokonaisuudessaan on suurimmalle osalle toissijainen työtehtävä, osittain siksi, että opettamista ei arvosteta tarpeeksi eikä siitä palkita (toisin kuin esim. tieteellisistä saavutuksista; lisäksi esim. maisteritutkinnon suorittanut tutkimuskoordinaattori saa pysyvän työsuhteen ja suurempaa palkkaa kuin opettava tutkija, joka on tohtori ja pätkätyöläinen).

Haastatteluissa sekä ryhmän sisäisissä keskusteluissa kävi myös selvästi ilmi eri laitosten ja korkeakoulujen historia ja toimintatavat, ja näiden vaikutus nykytilaan. Hyvin toisenlaisen esimerkkinä voidaan mainita TAIK:in toimintaympäristö, jossa laitosten välinen opetusyhteistyö on varsin rajallista, lähes olematonta, kun taas valtaosassa Otaniemen yksiköitä sivuaineopiskelu eri laitoksen tai jopa eri korkeakoulun kursseilla on arkipäivää. Tiukasti laitoksen sisällä tapahtuva opetus ja vain pääaineopiskelijoille on omiaan tuottamaan tiukemman yhteisön ja läheisemmän opettaja-oppilas suhteen sekä helpottaa johtamista, mutta toisaalta poikkitieteellisyys ja opiskelijoiden laaja-alaisempi kouluttaminen kärsivät. Vastaavasti taas liian laaja ja vapaa sivuaineopiskelijoiden opettaminen ja laajat poikkitieteelliset pääaineet tuovat melkoisia haasteita toteutuksen eri asteilla.

Ratkaisuehdotuksia

Helposti toteutettavia ratkaisuehdotuksia emme löytäneet. Jos ryhmämme saisi päättää, nostaisimme opettamisen arvostusta antamalla opettamiseen käytettäväksi oikeasti enemmän työaikaa ja tukea, palkitsemalla opettamisesta kunnollisella palkalla ja urakehityksellä sekä jakamalla erinomaisille opettajille rahallisia palkkioita ja muita tunnustuksia. Lisäksi palkkaisimme päätoimisia, alaa tuntevia opetuksen koordinaattoreita auttamaan professoreita ja opettajia opetussuunnitelmatyössä. Laitosjohtajan avuksi tarvittaisiin opetuksesta vastaava johtaja, joka voisi toimia koulutusohjelman johtajan vallan käytön välineenä laitoksilla.

Työskentelytavan onnistumisen arvio

Ryhmämme mielestä onnistuimme melko hyvin työskentelemään pienryhmänä ja tuottamaan case-harjoituksen kurssin lähipäivään. Pienryhmätyöskentely oli monin tavoin antoisaa. Pääsimme tutustumaan eri laitoksiin ja niiden toimintatapaan ja kulttuuriin Aallon eri kouluissa. Lisäksi tutustuimme toistemme työkehttiin ja siihen liittyvään opetukseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen, mikä oli erittäin mielenkiintoista ja hyödyllistä.

Case-työn esittäminen omalla vuorollamme 10.6. ei sen sijaan ollut niin onnistunutta. Työn johdannossa totesimme jo, että esittämiseen annettu aika ei riitä siihen, että saataisiin konkreettisia tuloksia ja keinoja kunkin oman työn arkeen. Ryhmäkeskustelut olivat kiinnostavia ja joitain tuloksia saatiin kirjattua fläpeille, mutta jaetuissa ryhmissä ei ehditty päästä hands-on- tyyppiseen työskentelyyn. Olimme kuitenkin ryhmänä yhtä mieltä siitä, että tästä koulutuksesta pitää saada todellista hyötyä.

Yhteenveto

Yhteenvetona voimme todeta, että opetuksen johtamisen toimintaympäristö on kautta Aallon hyvin erilainen. Tämä johtaa siihen, että haasteet vaihtelevat paljon. Lisäksi Aalto-yliopistoa ollaan vasta rakentamassa ja prosessien määrittely ja vastuuttaminen ovat vielä kesken, mikä omalta osaltaan aiheuttaa epävarmuutta henkilökunnassa sekä sen tunteen, että on kaikenlaisia prosesseja, joissa ihmisiä näytetään kuulevan (muttei kuuntelevan), mutta mitään arjessa näkyvää ei tapahdu (eli ei ole oikeasti huomioitu mitä on annettu palautetta).

On myös jokseenkin epäselvää, mikä on laitoksen, koulun ja Aalto-tason rooli ja vastuut meidän työyhteisössämme opetuksen osalta ja itse asiassa yleisemminkin. Vaikka henkilöstö alkaa olla täysin väsynyt jatkuvaan muutostilassa toimimiseen, on paljon vielä tehtävää jäljellä. Jos tarvitsee OJO- tai opetuksen tukea, sitä ei löydy Aallosta tai Aallon johdolta, vaan se pitää etsiä muualta. Sitä löytyy kuitenkin vertaisilta esim. opettajakollegoilta tai muulta samassa yksikössä toimivilta työtovereilta.

Ryhmämme tuli useissa keskusteluissa ja tapaamisissa sitä mieltä, että opetuksen johtaminen on vielä näennäisdemokratiaa. Tarvitaan vielä suurta henkistä ajattelutavan muutosta, jotta Aallossa voidaan sitoutua toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaan opetuksen kehittämisessä ja johtamisessa. Ryhmämme keskusteluissa tulimme siihen tulokseen, että opetuksen johtamiseen tarvitaan ammattimaista otetta. siihen liittyviä vastuita ei saa jakaa liikaa, vaan vastuut pitää jakaa selvästi ja opetuksen johtamisen organisoimisen tulee olla mahdollisimman läpinäkyvää. Lisäksi opetuksen johtamisen ja koordinoimisen tulee päätoimista työtä, jota myös arvostetaan.

Liitteet

Liite 1 Haastatteluissa esiin nousseita ongelmia - yhteenveto

Ajankäyttö ja -hallinta

- kaikki tekee liikaa töitä
- aikaa asioiden tekemiseen kunnolla ei ole
- priorisointi on vaikeaa, eikä siihen saa tukea
- johdolta tippuu nakkeja suorittavalle tasolle liian kireällä aikataululla (ohjeet tulevat liian lähellä määräaikaa – ei mahdollisuutta oman työn rytmityksen suunnitteluun)
- lisäksi Aallon muutosprosessi koetaan toisinaan (tai usein) raskaana - ns. ylhäältä tulee uusia prosesseja, joita pitää hoitaa samanaikaisesti muiden hommien kanssa (mitään entisestä arkityöstä ei ole poistunut)

Opetussuunnitelmaprosessi

- kankea ja hidas, epätarkoituksenmukainen. ajankohtaisia asioita ei voi huomioida dynaamisesti
- ei minkään osapuolen kannalta järkevä
- perusopetus on yhteisen kaupankäynnin tulosta
- pääaineen suunnittelu on *ad hoc* -tyyliin tehty kasa kursseja; useimmiten puuttuu systemaattinen kollektiivinen suunnittelu
- Opetuskokonaisuuksien ja -ohjelmien suunnittelu on usein OTO-tehtävä kaiken muun lisäksi, jolloin se jää väkisin taustalle. Ei ole erikseen määriteltyä henkilöä, jonka tehtävä olisi koordinoida ja suunnitella opetustyötä ja opetuksen sisältöjä.
- informaatio prosessissa ei aina kulje riittävästi
- opetusohjelma nähdään yliopiston ja opiskelijan välisenä sitovana sopimuksena, josta lopulta pitää kiinni vain yliopisto.

Kurssit

- kursseille kertyy kuormaa, kun ei "luoteta" muihin opettajiin (että esitietokursseilla olleet asiat osataan jo / on opetettu "oikein")
- syväoppimisen ja jatkuvan oppimisen tukeminen läpi kurssien
- toisella kurssilla opetetun asian käyttö toisella kurssilla
(esim. matikassa käytetyn muuttujan x korvaaminen fysiikan kurssilla ajalla)
- kurssien välinen yhteistyö
- useamman opettajan (alojen rajat ylittävät) yhteiset laajat projektimuotoiset kurssit (konetekniikassa: valmistustekniikanprojektiurssilla 9 koneteekkaria + muotoilija TAIK:ista)
- kurssit ovat usein jonkin vanhan mallin mukaisia, kehitetty aikanaan johonkin tiettyyn tarpeeseen ja maailmaan. Kun aikaa on liian vähän, kurssien uudistaminen jää usein tekemättä.
- kurssien kehittäminen palautteen perusteella koetaan vaikeaksi, kun WebOodista ei saa riittävä

tietoa ulos

- lukujärjestyksen ongelmat: vaikea sijoittaa kursseja mielekkäästi
- jättimäisiä ja pieniä saleja on, mutta keskikokoisia käyttökelpoisia saleja on liian vähän.
- ryhmätyötiloja opiskelijoille on aivan liian vähän tai niitä ei ole ollenkaan

Osaamistavoitteet

- jalkauttaminen eri tasoilla (aina kursseille asti), sekä sisällölliset että "yleishyödylliset" tavoitteet
- tavoitteiden linkitys strategiaan
- kurssien osaamistavoitteiden linkittäminen toisiin kursseihin

Koulutusohjelmat

- johtaminen epäselvää (laitos vs koulutusohjelma). Taikissa laitoksen alla on useita koulutusohjelmia; Teknisillä aloilla yhden koulutusohjelman opetuksesta vastaa pahimmassa tapauksessa kahdeksan laitosta kolmesta eri korkeakoulusta (Bioinformaatioteknologia)
- opittujen hyvien käytäntöjen jako ohjelmien välillä (ml. kv-ohjelmissa muista yliopistoista saatujen hyvien tapojen tuominen meille)
- opiskelun yhteiset säännöt ja kuri (opiskelijat kysyy mitä kummallisempia poikkeuksia ja odottavat saavansa luvan toimia kuten haluavat)
- Ohjelmajohtajien valta/vastuu -epätasapaino

Laitosten välinen yhteistyö opetuksessa

- muille tarjottava opetus vs. muille kuuluvien asioiden opetus itse:
 - * osa opetusresursseista menee sivuaineopiskelijoiden tukemiseen, mikä vähentää jo ennestään niukkoja resursseja hoitaa omat pääaineopiskelijat,
 - * toisinaan joudutaan opettamaan asioita, jotka faktisesti kuuluisivat toiselle laitokselle
- yhteistyöohjelmat (koulutusohjelman opetus usealta laitokselta)
- yhteistyö kursseilla
 - * laitosrajat ylittävä projektimuotoinen opetus

Opettajat ja opettaminen

- opetuksen arvostuksen nostaminen
- passiivisten opettajien mukaan saaminen
- yhteistyön lisääminen opettajien välillä
- opetuksen palkitseminen
- opettajien palkka on pienempi kuin esim. tutkimus- tai projektikoordinaattoreiden palkka (ja työaika on pidempi, kun sitä ei seurata)
- kansainvälistymisen tuoma lisäkuorma (kaikki kolmella kielellä, opettaminen vieraalla kielellä)

Opiskelijat

- opiskelijoiden etenemisen nopeuttaminen (jopa tutalaisilla menee yli seitsemän vuotta valmistumiseen)

- tuki ryhmäytymiselle ja yhteisen identiteetin luomiseen

- opiskelijoiden alkuintegraatio opiskeluyhteisöön

- työssäkäynti ja opiskelu

- kv-opiskelijoiden integrointi suomalaiseen yhteiskuntaan

(esim. työpaikan saaminen valmistumisen jälkeen voi olla vaikeaa eikä sitä tueta)

Tukiorganisaatio ja johto

- viestintä potentiaalisten (ja jo paikan saaneiden) opiskelijoiden suuntaan on huonoa

- konkreettinen apu, jota saadaan aalto- ja koulutason palveluorganisaatiolta, on vähäistä

- johto on sekaisin ja keskeneräistä: mitä tehdään milläkin tasolla

- Aallon opetuksen tuen ja ja VIPU-organisaation toimimattomuus. Tukea on vaikea saada.

- Medialuokat ovat jälkeen jääneitä teknisesti.

- salien tekniikka on vanhentunutta (edes hajonneen tykin tilalle ei saada uutta, kun IT ja Tila- ja Turvayksikkö kinastelevat keskenään maksajasta)

- Oodi on kamala, siitä eroon heti!

- hallinnon ja lakimiesten tehtävä on etsiä ratkaisuja ongelmakohtiin, eikä estää normitoimintaa potentiaalisten ongelmien vuoksi (kuten nyt tuntuu olevan)

LIITE 2 – Perjantain 10.6. ryhmätöiden aiheet

Ryhmä 1 – Tuomas, Eeva, Petri, Olli, sihteereinä Kirsti ja Naoko

Millaista konkreettista opetuksen- ja opetuksen johtamisen tukea koet saavasi ja millaista toivot saavasi Aallon tai koulun tasolta? Miettikää, miten ottaa käyttöön jo olemassa olevia hyviä käytäntöjä. Millainen olisi ideaalitila?

Pohtikaa ryhmässänne konkreettisia ratkaisuja alla olevaan ongelmanasetteluun. Aikaa teillä on 20 minuuttia, sihteerit kirjavat ajatuksenne ylös.

Ryhmä 2 - Keijo, Tiina, Hanna, Maire, sihteerinä Pasi

Opetussuunnitelmaprosessi koetaan usein hankalaksi, hitaaksi ja kankeaksi. Oppimistavoitteiden jalkauttaminen koko toimintaympäristön eri tasoille voi myös olla haastavaa. Millaista tukea tarvittaisiin Aallon johdolta? Miettikää miten saadaan aikaiseksi hyvä, opetusta ja tutkimusta tukeva opetussuunnitelmaprosessi tai millainen olisi ideaalitila?

Pohtikaa ryhmässänne konkreettisia ratkaisuja alla olevaan ongelmanasetteluun. Aikaa teillä on 20 minuuttia, sihteerit kirjaa ajatuksenne ylös.

Ryhmä 3 - Marjatta, Ari, Anu, Jari, sihteereinä Jukka ja Sanna

Laitosten ja koulujen välinen yhteistyö opetuksessa on osittain hyvin vaikeaa ja mahdotonta. Toisaalta tarjotaan myös päällekkäistä opetusta. Miten synnytetään laitosrajat ylittävää opetusta ja miten poistetaan esteet hyvältä yhteistyöltä sekä vähennetään päällekkäistä opetusta? Millaista tukea tähän tarvittaisiin Aallon ja/tai koululta tarvitaan? Miettikää konkreettisia ratkaisuja ongelmiin. Millainen olisi ideaalitila?

Pohtikaa ryhmässänne konkreettisia ratkaisuja alla olevaan ongelmanasetteluun. Aikaa teillä on 20 minuuttia, sihteerit kirjavat ajatuksenne ylös.

LIITE 3

Toimintaympäristö-casen käsittelyn muistiinpanot / lähipäivä 10.6.2011

1. Opetuksen ja opetuksen johtamisen tuki

Millaista tukea saanut:

- koulutusohjelmilla on omia toimielimiä
- joissain ohjelmissa toimielimet ovat koulun tasolla
- ml. neuvostot ja palauteryhmät
- onko toimielimet tukea vai ei? tästä voidaan olla montaa mieltä
- Aalto järjestää pedagogista koulutusta
- on myös strategisia komiteoita johtajille
- käytetään ulkopuolisia tahoja ja sidosryhmiä palautteen saamiseen
- Aalto järjesti nyt TEE-arvion, mutta myös laitosten omia ulkopuolisten tekemiä arvioita on tehty aikaisemminkin
- hallinnon ja lakimiesten tehtävä on ollut valvoa toimintaa, ja etsiä kohtia, mistä joku voisi valittaa, ja tätä kautta estää toimintaa, jonka perusteella yliopisto/koulu voidaan haastaa oikeuteen

Ideaalitila:

- hallinnon ja lakimiesten tehtävä pitäisi olla päätarkoituksen mahdollistaminen, eli opetuksen kannalta järkevä toiminta (silläkin uhalla, että sitä pitäisi joskus puolustaa oikeudessa)
- ajatusten kulkeminen alhaalta ylös ei nyt toimi. kanavia on, mutta mielipiteet katoavat järjestelmään
- yksittäisten työntekijöiden mielipiteiden pitäisi näkyä myös lopputuloksessa

Keskustelua:

- eri tasoja toimia
- onko komitea/palauteryhmä jotain, mitä voidaan katsoa tueksi?
- opetuksen laatutoimikunta sähköllä, tikillä palauteryhmä koulutusohjelmatasolla. keskittyy hyvään laatuun, ei laatu järjestelmään, joka on vaan kiusantekoa
- vertaistuki? järjestelmät syntyneet alhaalta ylös, eivätkä tule johdolta.
- toiminnat virallistuvat, eli alhaalta syntyneille hyvälle ideat voivat muuttua tuetuksi normitoiminnaksi jossain vaiheessa

- lähiesimieskoulutus on hyvä

2. Opetussuunnitelmaprosessi

- ryhmässä oli vähän huono kohdeyleisö, koska ryhmä koostui maksullisen täydennyskoulutuksen ja hyvin resursoidun Aallon yhteisen maisteriohjelman väestä

- Aaltotason ohjelma on hyvin suunniteltu (päätoiminen suunnittelija) ja resursoitu

- poikkitieteellisten ohjelmien aikataulut on haasteellista. ensin pitää huomioida laitosten normaaliaikataulu ja sitten rakentaa ohjelma sen päälle

Keskustelua:

- EST:ssä on kuusi laitosta, ja resurssit ovat laitoksilla eikä koulutusohjelmalla

- toiminta on saavuttanut kauhun tasapainon ajat sitten, joten muuttaminen on vaikeaa (mahdotonta). Ohjelmalla ei ole resursseja. Ohjelmalla on johtaja, mutta se on vain nimike

- nyt EST-ohjelmalle on annettu 6 000 euroa kehittämispäivän järjestämiseen, mutta ei sillä korvata työläisten palkkoja (ne jää edelleen laitoksille).

- raha jaetaan tutkimusmeriiteillä. sitten ihmetellään miksi opetus ei toimi.

- suurin ongelma: OPS nähdään laillisena sopimuksena yliopiston ja opiskelijan välillä. sen mukaan pitää pystyä suorittamaan tutkintonsa vaikka kuinka monta vuotta. dynaamisuus puuttuu. päädytään korvaavuusluetteluihin (kun opinto-oppaat ovat voimassa niin pitkään). sitoo kädet pitkäksi aikaa, koska koulu pitää kiinni sopimuksesta, vaikka opiskelijat säätävät ihan miten sattuu, eivätkä noudata mitään, vaan haluavat kaikesta poikkeuksia 15 vuotta myöhemmin

- opetuksen voisi suunnitella miettien mitä on parasta ja mitä voidaan nyt opettaa.

- voihan nytkin sisällön vaihtaa kursseilla, kukaan ei huomaa mitään, vaikka esittely ei ihan täsmäisi (ne on kirjoitettu niin yleiseksi)

- kohta ei enää voikaan, jos kaikelle pitää olla tarkat tavoitteet etukäteen.

3. Laitosten ja koulujen välinen yhteistyö opetuksessa

Ongelma 1: toisille tarjottava opetus vs opetetaan toisten alueen sisältöä

- rahakysymys

- miksi muilla on omia kursseja? dedikoitu muille, ei ole varaa opettaa muita. ikuisuusongelma, joka ei välttämättä edes ole ongelma, sillä näkökulma sisältöön voi olla aivan erilainen

Ongelma 2: yhteiset laitosrajat ylittävät kurssit

- tehty kyllä jo nyt, mutta joissain tapauksissa insinööriä lähestymistavalla eli kaikille opetettu samat asiat ja kaikki arvosteltu samalla tavalla = EI NÄIN

- monitieteellistä yhteistyötä, jossa joka opiskelija tuo oman alueensa osaamisen mukaan

- eri sisältö on eri osallistujille, joka kurssin nimi ja koodi ja koko voi olla eri.

- saisi luonnollisia kursseja, kuten työelämässä tarvitsee taitoja
- kurssin käsite vanhanaikainen
- F2F-yhteistyö luo lopulta kurssin. Sähköpostin vaihto ei riitä, pitää kutsua paikan päälle. esim taik+tik vaihdeltu maileja pari vuotta mutta konkreettisia lopputuloksia (kaksi kurssia, tutkimusmenetelmä- ja hyötypeliseminaari) syntyy, kun tavataan ja demotaan toisille, mitä on jo tehty ennen.

Miten tukea/Ideaalitila?

- voisi jakaa kahtia: organisointi ja sisältö erikseen. organisointi voisi olla tuettuna Aalto-tasolta, esim. tarjottaisiin puolueetonta maaperää ensitapaamiselle, ja resursseja järjestelyiden avuksi (kuten konferensseissa on organisation ja programme committee)
- opettajan voisi vaihtaa kateederilta asiakkaaseen. nyt opettaja sanoo kuka tekee mitä, ja taikkilaiset päätyy aina tekemään esityksen visuaalisen ulkoasun. Osaprojektit pitäisi voida organisoitua vapaammin itsenäisesti.
- eri opiskelijat tottuneet erilaiseen opiskelukulttuuriin. esim. tikkiläiset on navigaattoreita, jotka tekee askel askeleelta kuten on ohjattu tehtäväksi. taikkilaiset haluaa paneutua ja innostuvat uudesta helpommin
- monialaisessa ohjelmassa PBL-tyylinen opiskelu on toiminut hyvin

Keskustelu

- tämäkin lähtee alhaalta ylöspäin, eikä ylhäältä runttaamalla.
- sähköllä ja koneella yhteistä opetusta, joka on syntynyt tarpeesta
- opetus resursoidaan laitoksille, joten arjessa voi heti tulla resurssien allokointi- ja jako-ongelmia, erityisesti jos budjetti ylitetään, törmätään poliittisiin ongelmiin
- yliopisto on ihmisen yhteisö, ja yliopisto voisi tarjota houkuttumia joilla budjetääriset rajat voidaan unohtaa ja ylittää
- IMDB aika hyvin on löytynyt resursseja yllättäville yhteistyökuvioille
- itsestään selvät yhteistyöprosessit ovat hankalampia kuin yllättävät tai etäiset yhteistyöt. prosessi on tosi raskas ja pitää aloittaa vuotta aikaisemmin
- jos virallinen yhteistyö tekee kaiken hankalaksi, ruohonjuuritasolla pystytään silti tekemään yhteistyötä
- läheisten tahojen kanssa on hankalampi tehdä yhteistyötä kuin kaukaisten
- TKK-aikana opintoviikoista annettiin rahaa. yhteistyöstä rankaistiin puolittamalla raha, koska opintoviikotkin kohdennettiin yhteistyötä tehneille tahoille. nyt on välitila, jossa rahanjako on edelleen sekaisin
- pitäis miettiä yhteistyötä kehittävä mekanismi, jolla saisi lisää rahaa jos tekee yhteistyötä.

