Creathon – monialaisen oppimisen näkökulmia

28.1.2020

Kansallisessa Creathon-hankkeessa pyritään vahvistamaan luovien alojen teknologista osaamista sekä kehittämään kulttuurialan ja teknologia-alojen koulutusrakenteiden rajapintaa. Creathonissa on mukana SeAMK kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma, joka on hankkeeseen liittyen järjestänyt kolme alueellista pilottitapahtumaa vuoden 2019 aikana. Näissä tilaisuuksissa on monialaisuutta hyödyntäen kehitetty uusia tuote- tai palvelukonsepteja, joiden avulla kulttuuri- ja luovien alojen organisaatiot voisivat kehittää innovatiivisia kuluttajien arvokokemuksia. Tässä kirjoituksessa keskityn kuvaamaan pilottitapahtumiemme pohjalta monialaisen oppimisen mahdollisuuksia ja haasteita. Nostan myös esiin osallistujien kokemuksia liittyen monialaiseen oppimiseen.

Innovoinnin taito

Innovointi on nykyaikana erittäin merkityksellinen taito. Innovointi on käsitteenä moniulotteinen, sisältäen esimerkiksi viestintä-, luovuus- ja suunnittelutaidot. Innovointi ja monialainen oppiminen liittyvät läheisesti toisiinsa: parhaimmillaan monialaisen tiimin jäsenet rakentavat uutta, jaettua ymmärrystä ja tietoa, eivätkä pelkästään tuo omia kokemuksiaan mukaan tiimityöhön. Lähitulevaisuudessa organisaatiot korostavat rekrytoinnissaan henkilöiden välistä, kognitiivista ja systeemistä ajattelukykyä (Bakhshi ym. 2017, 14), jotka kaikki myös liittyvät innovointiajatteluun. Alueellisissa piloteissamme innovointiajattelun ja -osaamisen kehittäminen koettiin yhdeksi monialaisen yhteistyön vahvuudeksi. Eräs osallistuja toteaakin olevansa ”tyytyväinen ja kiitollinen, että on jälleen saanut haastaa omaa osaamista. Monialaisuus on ollut keino lisätä luovuutta ja innovaatiota. Toinen näkee asioita eri tavalla kuin toinen ja siitä syntyy varmasti muutakin kuin ajatuksia. Lisäksi on hyvä rikastaa osaamista ja tietoutta monialaisuuden kautta.”

Yhteisen ymmärryksen hakeminen

Kun toteutetaan monialaista oppimisprojektia, yhtenä tärkeimmistä asioista on rakentaa yhteinen näkemys ratkottavasta ongelmasta, kuten myös yhteiskehittämisen tutkimukset yrityksissä osoittavat (esim. Du, Jung & Liu 2012). Alueellisissa piloteissamme havaitsimme, että tiimeissä oli sekä hyviä että haastavia esimerkkejä yhteisen ymmärryksen tavoista ja keinoista. Hyvinä esimerkkeinä osallistujat pohtivat, että tiimityössä pyrittiin siihen, että kaikkien mielipiteitä kuunneltiin, kunnioitettiin ja tuettiin ja ryhmätyöhön sitouduttiin kaikkien osalta: ”Me kannustimme toisiamme ja toimimme hyvin yhteen ja muutenkin meillä henkilökemiat toimivat hyvin yhteen. Jos toisella aivot jumittivat ja hän jäi ajatustensa kanssa solmuun, sai toinen asiaan otetta, jolloin päästiin taas yhdessä eteenpäin.”

Haastavissa tilanteissa yhteisen ymmärryksen puute koettiin selkeästi ja siihen myös pohdittiin erilaisia menetelmiä: ”Meillä oli suuria vaikeuksia päästä alkuun ja saada yhteinen ymmärrys,mitä olemme

tekemässä… Jälkeenpäin mietittynä olisimme voineet käyttää jotain menetelmää yhteisen ymmärryksen rakentamiseen kuten esim. ”5 x miksi” menetelmää, joka olisi pakottanut meidät hakemaan konkreettisia ratkaisuja tehokkaammin.” Yhtenä toimivana menetelmänä nostettiin myös esiin Business Model Canvas, joka koettiin hyvänä tiimin sisäisen viestinnän työkaluna. Sen avulla yhteinen ongelma avautui kokonaisuutena, jolloin ongelmasta oli helpompi keskustella eri näkökulmista, yhteistä ratkaisua hakien.

Viestintä on tulkintaa

Kriittisinä näkökohtina osallistujat korostivat toisaalta vaikeuksia toisten toimintatapojen ymmärtämisessä tai yhteisten tavoitteiden määrittelyn haasteita. Voimme olettaa, että nämä vaikeudet liittyvät läheisesti kognitiivisen tulkinnan eroihin (esim. Kastanakis & Voyer 2013). Ammatillinen tausta vaikuttaa siihen, miten tulkitset ympäristöä ja kontekstia: mitä samankaltaisempi olet toisten kanssa, sitä helpommin viestit heidän kanssaan. Tulkintatapojen erot saattavat johtaa siihen, etteivät henkilöt edes halua viestiä keskenään.

Viestintä on kuitenkin tehokas keino integroida tulkintatapoja eri taustoista tulevien ihmisten kesken. Viestinnän lisääminen voi yksinkertaisesti johtaa yhteiseen ymmärrykseen: ”Minulla oli turhautunut tunne siitä, etteivät tiimin muut jäsenet ymmärtäneet näkökulmaani. Jatkoin kuitenkin puhuen ja pohtien asiaa, ja lopuksi luulen, että he alkoivat nähdä asiaa samalla tavalla. Ainakin he sanoivat ymmärtävänsä minua paremmin… ”.

Monialaisen yhteistyön merkityksiä

Monialainen tiimityö kehittää sekä yksilöllisiä että kollektiivisia ongelmanratkaisukykyjä ja auttaa ymmärtämään muiden ammattialojen tuomaa lisäarvoa. Monialaisen oppimisen perustana on kyky olla vuorovaikutuksessa muiden oppijoiden kanssa, mikä vaatii ihmissuhdetaitoja sekä monimuotoisuuden mahdollisuuksien ymmärtämistä. Kun eri alojen osaajat rakentavat yhteistä ymmärrystä ja vastuuta, he voivat muodostaa voimaannuttavan suhteen toisiinsa. Heistä ei tule vain oman alansa asiantuntijoita, vaan heille muodostuu rikkaampi ymmärrys monialaisesta yhdessäluomisen kontekstista: ”Tulevaisuuden kannalta pidän myös tärkeänä, että rajoja eri alojen välillä pystytään rikkomaan ja yhdessä työskentely eri näkökulmien omaavien ihmisten kesken on mahdollista.”

Monialainen yhteistyö tulisi nähdä menetelmänä, joka tarjoaa kasvumahdollisuuksia innovaatioekosysteemille ja sen eri toimijoille (vrt. Leino 2017; Spithoven & Knockaert 2012.). Myös kulttuuriset ominaispiirteet vaikuttavat innovaatioekosysteemiin. Ammattikorkeakouluilla onkin merkittävä mahdollisuus erityisesti tulevaisuuden innovaatiokulttuurin kehittämisessä: ”Mielestäni korkeakoulut voisivatkin panostaa enemmän yhteiskehittämiseen ja eri alojen yhdistämistä uuden oppimisessa. Tätä taitoa tulen tarvitsemaan tulevaisuudessa työelämässä ja tulevaisuuden työelämää kehittäessä.”

Satu Lautamäki, yliopettaja, KTT
SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Creathon-hankkeessa ovat mukana kulttuurituotannon koulutusta tarjoavat ammattikorkeakoulut Suomessa: Metropolia (hankkeen koordinaattori), Arcada, Humak ja SeAMK. Creathonia rahoittaa Euroopan

*sosiaalirahasto (ESR) kasvu- ja rakennemuutosalojen koulutuksen tarjonnan ja laadun parantamiseksi. Lisätietoa Creathonista löytyy https://creathon.metropolia.fi/***Kirjoituksessa mainitut lähteet:**

Bakhshi, H., Downing, J.M., Osborne, M.A. Schneider, P. 2017. The Future of Skills. Employment in 2030. London: Pearson and Nesta.

Du, J, Jing, S. & Liu, J. 2012. Creating shared design thinking process for collaborative design. Journal of Network and Computer Applications, 35 (1), 111-120.

Kastanakis, M.and Voyer, Benjamin G. 2014. The effect of culture on perception and cognition: a conceptual framework. Journal of Business Research, 67 (4), 425-433.

Leino, M. 2017. Developing of a quadruple model for collaborative research actions between higher education institutions and industry. Tampere: Tampere University of Technology.

Spithoven, A. & Knockaert, M. 2012. Technology intermediaries in low tech sectors: The case of collective research centres in Belgium. Innovation : Management, policy & practice 14 (3), 375-387.