



## Monialaisen ja moniasteisen innovaatiotoiminnan konsepti ja verkosto

Laura-Maija Hero

## TeiniMINNO -esiselvitysprosessi

1

### Verkosto ja konsepti

- Yhteistyöverkoston luominen ja osallisten etsiminen
- Konseptin rakentaminen.

2

### Pilotti

- Konseptin kokeileminen innovaatioprosessilla yhdessä oppilaitosten, nuorten ja yritysten kanssa.
- Tieto- ja kokemusaineiston kerääminen pilotin aikana.

3

### Toimintamalli

- Tiedon ja kokemusten kokoaminen, toimintamallin luominen, koostaminen käsikirjaksi ja levittäminen

4

### Arviointi ja levittäminen

- Esiselvityshankkeen arviointi

Laura-Maija Hero 2014: Monialaisen ja moniasteisen innovaatiotoiminnan konsepti ja verkosto.

ISBN 978-952-6690-19-3 (.pdf)

TeiniMINNO esiselvitys

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Helsinki 2014

Tämä julkaisu on toteutettu osana Metropolia Ammattikorkeakoulun koordinoimaa, ELY-keskuksen hallinnoimaa ja Euroopan Sosiaalirahaston osarahoittamaa TeiniMINNO esiselvitys -hanketta. Hanke toteutetaan yhteistyössä Omnian ja Espoon työväenopiston kanssa.

Tämän kirjan teksti on julkaisuhetkellä vapautettu yhteisöomistukseen (Public Domain). Tekstiä voi vapaasti kopioida, julkaista ja muokata, kokonaan tai osittain vain, jos mainitset alkuperäisen tekijän.

Julkaisu on luettavissa ja kopioitavissa internetissä: <http://www.metropolia.fi/tutkimus-ja-kehitys/hankkeet/teiniminno/>

Kannen kuva: Laura-Maija Hero

FM Laura-Maija Hero toimii Metropolia Ammattikorkeakoulun lehtorina kulttuurituotannon koulutusohjelmassa sekä MINNO® innovaatioprojektitoiminnan valmentajana ja koordinaattorina. Vuonna 2014 hän toimii lisäksi TeiniMINNO esiselvitys - kehittämishankkeen projektipäällikkönä. Hän on aikaisemmin toiminut kansainvälisissä kokemuksellisten markkinointiratkaisujen kehittämistehtävissä sekä markkinointiviestintään ja brändin hallintaan liittyvissä tehtävissä teknologiateollisuudessa. Lisäksi hän on toiminut visuaalisen kulttuurin saralla moninaisissa tuottajan tehtävissä kuvataiteen järjestöissä. Kirjoittaja on peruskoulutukseltaan FM (estetiikka, taidekasvatus) ja opiskellut myös mm. Aalto Yliopiston Taideteollisessa korkeakoulussa.

## SISÄLLYS

1.	JOHDANTO.....	1
2.	OPIT METROPOLIAN MINNO® INNOVAATIOPROJEKTISTA .....	3
3.	INNOVAATIOPEDAGOGIIKKA NÄYTTÄÄ VIITEKEHYKSEN KONSEPTILLE .....	11
4.	MONIALAISEN, MONIASTEISEN INNOVAATIOTOIMINNAN VAATIMA ILMASTO.....	15
5.	INNOVAATIOKYVYKKYYS JA SEN VALMENTAMINEN .....	21
6.	LOPUKSI.....	29
	LÄHTEET.....	33
	LIITTEET .....	36
	LIITE 1: TEINIMINNO VERKOSTO .....	36
	LIITE 2: PEDAGOGINEN TOTEUTUSSUUNNITELMA.....	41
	LIITE 3: ARVIOINTIKRITEERISTÖ .....	45
	LIITE 4: TYÖTODISTUSPOHJA.....	47
	LIITE 5: SERTIFIKAATTI OSALLISTUVALLE YRITYKSELLE .....	48

## 1. JOHDANTO

TeiniMinno -esiselvityshankkeessa kehitetään nuorten työllistymistä edistävä innovaatiotoimintaan perustuva konsepti ja pilotoidaan sitä yhdessä yritysten, nuorten ja ammatillisen keski- ja korkea-asteen (Omnia ja Metropolia ammattikorkeakoulu) innovaatio-ohjaajien sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksen (Espoon työväenopisto) suunnittelijoiden kanssa. Tämä dokumentti on TeiniMINNO -hankkeen ensimmäinen julkaisu, jossa esitellään ja perustellaan suunniteltu konsepti ja tarvittava verkosto. Konseptin ja verkostomallin pohjalta toteutetaan pilottikokeilu 10.3.2014 - 31.5.2014 Espoossa. Pilotin tulosten pohjalta kehitetään TeiniMinno -toimintamalli ja julkaistaan käsikirja vuoden 2014 loppuun mennessä. Tämän julkaisun taustalla on läheinen yhteistyö InnoOmnia projektipäällikkö Mimmi Heiniön kanssa. Lisäksi Espoon Työväenopiston Sonia Perez on auttanut mallintamaan verkoston. Innovaatiopedagogisia kysymyksiä olen ruotinnut Tuulia Pakarisen ja Sinivuokko Koivula-Mbemban kanssa. Kiitos teille kaikille hienoista keskusteluista.

TeiniMinnessa 18-25-vuotiaat ammatillisen keski- ja korkea-asteen nivelvaiheen työttömyysuhanalaiset nuoret kehittävät innovatiivisia ratkaisuja työelämän tarpeisiin. Yritykset toteuttavat yhteiskuntavastuutaan haastamalla nuoret, useiden yritysten kohderyhmän, innovoimaan. Samalla yritykset saavat mahdollisuuden kehittää nuorten kanssa uusia ratkaisuja yrityksen asiakkaiden haasteisiin. TeiniMINNON ytimessä on oppilaitosten (Omnia, Espoon työväenopisto ja Metropolia AMK), nuorten sekä paikallisten yritysten muodostama alueellinen yhteistyöverkosto.

TeiniMinno -toimintamallilla haetaan ratkaisua ammatillisen toisen asteen ja korkea-asteen väliseen nivelvaiheeseen, jossa on olemassa työttömyyden uhka sekä mahdollisuuksia siirtyä työelämään tai jatko-opintojen pariin. Ammatillinen perustutkinto tuottaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden ammattikorkeakouluihin ja yliopistoihin.

Nivelvaihe on kriittinen nuorisotyöttömyyden ehkäisemisen näkökulmasta. Toimintamalli tukee vaihetta tuomalla ammatillisen toisen asteen ja korkea-asteen opiskelijoita yhteen ratkomaan työelämästä kumpuavia innovaatiohaasteita.

TeiniMINNO esiselvityshankkeen tavoitteena on myös vastata viime vuosina peräänkuulutettuun tutkimushaasteeseen: Innovaatiopedagogiikan ja yritysten kanssa tehtävien innovaatioprojektien mallintaminen ja hyvien käytäntöjen kartoittaminen on nähty keskeisenä ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistyön vastuualueena (ks. esim. Penttilä, Kairisto-Mertanen, Putkonen 2010, 19-21) Innovaatiopedagogisista fasilitointimenetelmistä on olemassa paljon tietoa muotoilun, teknologian, taiteen ja kulttuurin sekä liiketoiminnan kehittämisen viitekehyksissä. Prosesseja organisoivat fasilitaattorit ovat keskeisessä asemassa niiden käyttöönotossa ja varmistamassa innovaatioprosessien ohjauksen innovatiivista laatua. Parhaista käytännöistä on vain vähän tutkimuksellista näyttöä ja onnistumisen mittaaminen on hankalaa.

Innovaatioprosessit perustuvat yhä enemmän paikallisen toimintaympäristön ja yritysten väliseen riippuvuuteen, toimijoiden väliseen uudelleenlaiseen synergiaan ja kollektiiviseen oppimiseen (Viljamaa 2009 työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu). Innovaatiopedagogiikan mukaiselle uudelle oppimisotteelle on siksi kysyntää. Alueen elinkeinoelämää lähellä olevina toimijoina ammattiopistot ja ammattikorkeakoulut vaikuttavat alueensa yritysten toimintaan. Tämä tapahtuu systemaattiseksi organisoidun työelämäyhteistyön avulla. Nuorten aikuisten kanssa toimivilla oppilaitoksilla on vastuullaan kasvattaa uutta ammattilaisten sukupolvea, jonka metataidot, kuten kommunikaatio-, yhteistyötaidot, luova osaaminen ja joustava toiminta alojen rajamaastoissa ovat sellaisia, että innovaatioiden tuottaminen on mahdollista. TeiniMINNON tavoitteena onkin juuri alueellisen nuorten innovaatiotoiminnan organisoimisen mallintaminen niin, että verkostossa tunnistetaan yhteisiä tavoitteita,



toimintatapoja, pedagogisia hyviä käytäntöjä sekä pystytään madaltamaan eriasteisten oppilaitosten yhteistyön kynnystä.

TeiniMINNO konseptin suunnittelussa käytettiin hyödyksi innovaatiokyvykkyyden ja innovaatiopedagogiikan tutkimuksia ja kirjallisuutta sekä aikaisemmista Metropoliassa toteutetuista MINNO® innovaatioprojekteista opittuja, hyviksi havaittuja toimintatapoja ja käytänteitä. Aikaisempien opiskelijoiden ja ohjaajien palaute otettiin myös huomioon konseptin suunnittelussa. Konsepti koostuu seuraavista osista: tavoitteet, verkosto ja toimijat, innovaatiokyvykkyyden oletama, innovaatiopedagogiikan määrittely ja ohjaamisen tavat, toteutussuunnitelma, dokumenttipohjat ja arviointikriteerit. Tässä julkaisussa konsepti ja verkosto raportoidaan ja perustellaan. Tämän dokumentin julkaisun jälkeen alkaa TeiniMINNO -pilottikokeilu, jossa tätä konseptia testataan.

## **2. OPIT METROPOLIAN MINNO® INNOVAATIOPROJEKTISTA**

Vaikka innovaatiokeskustelu on kokenut dramaattisen inflaation viime vuosikymmenen aikana, on antoisaa muistutella itselleen innovaatiotoiminnan käytännönläheisyyden vaatimuksesta. Uudet innovaatiot syntyvät Johanssonin (2005) mukaan luovasta ajattelusta ja kekseliäästä käytännön toteutuksesta. Innovaatio edellyttää siis luovuuden lisäksi sitä, että keksintö on uusi, arvokas, ja että se on toteutettu. Sen on myös oltava keksijälleen, työryhmälle tai ulkopuolisille jollain tavalla arvokas. Arvokkuuden vaatimus voi täytyä monella tapaa; uusi toimintatapa tai tuote voi olla jollain tavalla parempi kuin vanha, se voi tuottaa taloudellista hyötyä tai se voi lisätä mahdollisuuksia tai onnellisuutta. Yksilöt, tiimit tai organisaatiot löytävät välimaastoja yhdistelemällä eri alojen käsitteitä toisiinsa, jolloin hyvinkin erilaisilla ideoilla on mahdollisuus törmätä ja saada toisistaan virikkeitä. (Johansson 2005, 32.) Metropolian opiskelijoiden monialaisissa MINNO® innovaatioprojekteissa lähtökohta on

samansuuntainen: Oivaltava idea ei vielä riitä, on osattava konkretisoida idea ja pukea se toteutuskelpoiseksi projektisuunnitelmaksi ja vietävä projekti onnistuneesti läpi monialaisena tiiminä. Välimaastoideat edellyttävät työryhmältä avointa asennetta myös yhteistoiminnan suunnittelussa.

Jokaisella metropolialaisella opiskelijalla on 10 op:n laajuiset innovaatioprojektiopinnot. Kyse ei ole kurssista eikä opintojaksosta, vaan projektista. Metropoliaassa kehitetyllä MINNO® -innovaatioprojektitoiminnalla on useita mahdollisia sovellutuksia niin pedagogisena metodina kuin nuorten opiskelijoiden yrityksille tarjoamana kehittämispalveluna. Niitä kaikkia yhdistää kuitenkin samat tavoitteet, sisällöt ja arviointikriteerit:

### **Osaamistavoitteet:**

Opiskelija osaa soveltaa projekti- ja verkostotyöskentelyn perusteita ja osaamistaan alueellisessa, valtakunnallisessa tai kansainvälisessä kehittämistyössä. Hän hyödyntää omaa asiantuntijaosaamistaan ja tuo sen moniasiantuntijuuteen perustuvaan toimintaan. Opiskelija osaa luoda yhteistoiminnallista neuvottelukulttuuria muiden toimijoiden kanssa ja käyttää ongelmaratkaisu-, yhteistyö- ja viestintätaitojaan yhteisöllisessä kehittämisprosessissa ja päätöksenteossa. Opiskelija kykenee kehittämään muiden toimijoiden kanssa käytännöllisiä, luovia ja innovatiivisia ratkaisuja, toimintatapoja tai palveluja, joilla vastataan metropolialueen monimuotoisiin tarpeisiin.

### **Ydinsisällöt:**

- Projekti- ja innovaatiotyöskentelyn perusteet
- Yhteistyötaidot, sidosryhmätoiminta ja verkostotyöskentely
- Innovatiiviset työmenetelmät



- Yhteisöllisen kehittämisosaamisen alueet: kehittämisen prosessit, kehittämisen koordinointi ja hallinta, kehittämismallien uudistaminen.

Arviointikriteereissä korostuu projekti- ja verkosto-osaaminen, yhteistoiminnallisuus, ryhmätyö-, neuvottelu- ja viestintäosaaminen, asiantuntijaosaaminen sekä ongelmanratkaisu-, uudistamis- ja kehittämisosaaminen.

Toteutustavat vaihtelevat. Esimerkiksi kulttuurialojen opiskelijoita ja hyvinvoinnin alan opiskelijoita törmäytetään kaksi kertaa vuodessa järjestettävässä toteutuksessa, johon osallistuu 150 - 250 opiskelijaa. Yleensä innovaatioprojekti 10 op on opetussuunnitelmissa kolmantena opiskeluvuotena riippuen tutkinto-ohjelman opetussuunnitelman kokonaisrakenteesta. MINNO® tarkoittaa siis Metropolian laajuista järjestelmää, jonka ytimessä on monialainen joukko (yleensä 5-9 opiskelijaa) opiskelijoita ideoimassa ja kehittämässä käytännöllisiä ratkaisuja ympäröivän työelämän tarjoamiin avoimiin tai rajattuihin haasteisiin. Innovaatioprojektin tavoitteena ei ole oman ammattiosaamisen syventäminen, vaan innovaatiokyvykkyyden kehittäminen.

Yritykset saavat uusia raikkaita ideoita ja idean konkretisoidun paketin sekä käytännöllisen toteutuksen tai kokeilun projektisuunnitelman mukaisesti. Innovaatioprojektit ovat merkittävä osa Metropolian toimintaa ja keskeinen tapa toteuttaa työelämäyhteistyötä. Metropoliasa tehdään jopa 1000 innovaatioprojektia vuodessa. Metropolia tarjoaa tätä kautta merkittävän panoksen alueen työelämän kehittämiseen ja samalla opiskelijoiden integraatio työelämään lisääntyy. (Metropolian innovaatioprojektin konsepti 2012) TeiniMINNO on yritys viedä Metropoliasa kehitetty MINNO® Innovaatioprojekti -konsepti jalostettuna moniasteiseen alueelliseen hyötykäyttöön ratkomaan rajatun 18 -25 -ikäryhmän keskiasteen ja korkea-asteen nivelvaiheen työttömyyden uhkaa.

Innovaatiolla tarkoitetaan tässä yhteydessä väljästi jonkinlaista hyvästä ideasta jalostettua uutuutta tai parannusta, joka on käytännössä toteutettu ja konkretisoitu lisäarvoa tuottavasti. Lisäarvo voi olla taloudellista, sosiaalista, psykologista, taiteellista tms.



Kuvio 1: Keksintösäätiön määritelmästä sovellettu innovaation määritelmä korostaa, että idea on konkretisoitava ennen kuin sitä voidaan kutsua keksinnöksi ja keksintö on kaupallistettava tai otettava muutoin käyttöön ennen kuin sitä voidaan kutsua innovaatioksi. (Järvinen 2014; Keksintösäätiö 2014)

Innovaatioprojektit voivat olla hyvin monenlaisia ja monipuolisia, myös kansainvälisiä. Yhteistä innovaatioprojekteilla on palvelujen, toimintatapojen, menetelmien tai tuotteiden uudistaminen ja kehittäminen yhteistyössä työelämäkumppaneiden kanssa. Työelämän haasteita voivat olla esim. "Meillä olisi tällainen raitiovaunu kolmeksi päiväksi teille, mitäs te siihen?" tai "Nykyisissä ulkomainoksissa on sisällä internetissä oleva tietokone, miten sitä voisi hyödyntää pelillisyyden toteuttamiseksi?" tai "Hämeenlinnasta halutaan Sibeliускаupunki, mitä voisi tehdä?". Haasteet ovat siis sellaisia, että niitä voidaan monialaisissa ryhmissä ratkoa hyvinkin käytännönläheisillä projektitoteutuksilla yritysten apuna. Monissa tapauksissa ryhmien kehittämät ratkaisut juurtuvat pysyvästi yritysten toimintaan.

MINNO® innovaatioprojekteissa etsitään uusia yhteyksiä luovuuden, innovatiivisuuden, uudistumisen, yhteisöllisyyden ja projektimaisen kehittämistyön välille. MINNO® mahdollistaa rakentavan kyseenalaistamisen ja uusien ideoiden löytymisen monien alojen välimaastosta. Se tarjoaa sovellettavan pedagogisen puitteen uusien assosiaatioiden synnylle, hyvälle keskusteluille, uusille oivalluksille, ihmettelyle, uusien verkostojen muodostumiselle ja työelämän kehittämiseksi. Toisaalta se myös ohjaa sietämään prosessin aiheuttamaa ahdistusta ja epävarmuutta. Jaksa ihmetellä, innostua ja innovoida yhdessä uusienkin tuttavuuksien kanssa niin pidät huolta omasta jatkuvasta uudistumisestasi! Innovointiin motivoituminen vaatii innostumista. (ks. tarkemmin Metropolissa omaksutuista innovaatiokäsityksistä Vehkaperä, Pirilä, Roivas 2013)

Uudistumisen tarve korostuu koko ajan nykyisessä toimintaympäristössä lähes alalla kuin alalla. Jatkuva uudistuminen edellyttää luovuutta ja innovatiivisuutta. Työn toimintaympäristö on muuttunut rajusti viime vuosien aikana ja tämä muutos näyttää nopeutuvan koko ajan. Olemme myös siirtyneet suljetuista avoimiin organisaatioihin, joissa yhteistyötä tehdään yli rajojen. Tiukasta suunnittelusta ja kontrolloinnista siirrymme kohti neuvottelevaa organisoitumista. Nopeasti muuttuvassa ja kaoottisessa ympäristössä on tärkeää kyetä näkemään ympäristön heikkoja signaaleja ja reagoimaan niihin nopeasti.

TeiniMINNO -pilottiprojektin konsepti pyrittiin rakentamaan niin, että siinä otettaisi huomioon optimaaliset innovaatiopedagogiset lähestymistavat, rakennettaisi optimaalinen innovaatioilmasto ja otettaisi huomioon aikaisemmin Metropolian MINNO® innovaatioprojekteihin osallistuneiden opiskelijoiden ja opettajien kokemukset. Lisäksi pyrittiin ottamaan huomioon aikaisempien toteutustapojen hyvät käytännöt oppimisen kannalta.

Positiivinen	Negatiivinen	Opittua	Kehitysehdotuksia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monialainen ryhmä – tutustuminen uusiin aloihin ja ihmisiin</li> <li>• Yhteistyö muiden alojen opiskelijoiden kanssa</li> <li>• Uusia kontakteja kentältä</li> <li>• Työtä oikealle asiakkaalle</li> <li>• Itse tekeminen, vastuu</li> <li>• Toteuttamisen/ideoinnin vapaus</li> <li>• Sai toteuttaa vapaasti omaa luovuuttaan</li> <li>• Innovatiivisten ratkaisujen kehittäminen mielekäästä, kehittävästä ja hyödyllisestä</li> <li>• Innostava, kokonaisuudessaan hauska projekti</li> <li>• Lopputulos näkyvällä paikalla – ei vain omaksi iloksi</li> <li>• Ryhmyöskentely vieraiden ihmisten kanssa opettavaisista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Joidenkin alojen opiskelijoilla ei ole selkeää mahdollisuutta käyttää omaa erikoisosaamistaan</li> <li>• Heikko kontakti ”tilaajaan”, heikko sitoutuminen ja ohjausresurssi</li> <li>• Ei todellista tukea (raha)</li> <li>• Aluksi paljon ideoita, mutta projektin loppuun vieminen hankalaa</li> <li>• Ryhmän hajaavaisuus, jäseniä ”katosi”</li> <li>• Heikko motivaatio ja sitoutumisvaikeudet etäryhmytyössä</li> <li>• Aikataulujen sopiminen ja sovitussa pysyminen haasteellista</li> <li>• Olisi voinut olla opettavaisempi</li> <li>• Liian laveat raamit saattavat passivoida opiskelijaa ja tilaajaa; tilaajille selväksi, mitä heiltä vaaditaan ja opiskelijoille selkeä ajoitus.</li> <li>• Kohteiksi vain projekteja, joissa oikea mahdollisuus innovointiin. Ei siis vain opiskelijatyövoiman käyttöä.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yrittäjyyttä</li> <li>• Oppi toteuttamaan työtä tilaajalle, vaikka mielipiteet risteäisivätkin</li> <li>• Myyntitaitoa, pitchausta</li> <li>• Markkinointikampanjan toteuttamista</li> <li>• Ison organisaation toimintatapoja</li> <li>• Oppi ottamaan vastuunsa mukavuusalueensa ulkopuolisia asioita</li> <li>• Oppi tekemään päätöksiä itsenäisesti ja nopeasti</li> <li>• Omaaloitteisuutta, ennakkoluulottomuutta</li> <li>• Tapoja houkutella luovuutta esiin</li> <li>• Ideoiden kehittelyn prosesseja</li> <li>• Itseilmaisua, itseluottamusta, rohkeutta, voittamista, omatoimisuutta</li> <li>• Projektihallintaa</li> <li>• Muiden osallistamista, kannustamista, pitkäjänteisyyttä, yhteistyötaitoja, joustavuutta</li> <li>• Umpikujan hallintaa toimintatapoja muuttamalla</li> <li>• Työelämän kommunikointitaitoja, ryhmäkommunikointitaitoja,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ryhmän ohjaus olisi voinut olla selkeämmin jäsenneiltyä</li> <li>• Tehtävät olisivat voineet olla tarkemmin rajattuja.</li> <li>• Ohjeistuksessa ristiriitoja vapauden ja tiukkojen ohjeiden välillä</li> <li>• Facebook-ryhmä tiedonvälityskanavana ajatuksena hyvä, mutta oleelliset asiat hukkuvat viestimereen.</li> </ul>

		neuvottelutaitoja • Uusia teknisiä taitoja, välineitä	
--	--	---	--

Taulukko 1: Innovaatioprojekteissa mukana olleiden opiskelijoiden palaute 2012 - 2013 toteutetuista, intensiiviviikon sisältäneistä toteutuksista. Kolmessa toteutuksessa syntyi yhteensä 18 monialaista innovaatioprojektia. Metropolian Kulttuurialan organisoimat kolme monialaista innovaatioprojektitoteutusta lukuvuonna 2012 - 2013: Metropolis 2012 Co-Create Helsinki (86 osallistujaa), MetroLab 2012 (22 osallistujaa), ArtInno 2013 (26 osallistujaa).

Yrityskumppanit pitäisi perehdyttää hyvin etukäteen ja sparrata heidän haastettaan sopivaan muotoon. Yrityskumppaneille kannattaisi selventää tarkemmin, mitä innovaatiotoiminnalla tarkoitetaan, mihin yritys sitoutuu ja mitä siltä odotetaan. Kun kohtaajana ovat erilaiset ammatilliset toisen ja korkea-asteen opiskelijat, on panostettava erityisen paljon innovaatio-ilmaston luomiseen. Haasteena on erilaiset orientaatiot: nuorempien keski-asteen innovaattoreiden osallistuminen ja oma-aloitteisuus voi olla erilaista. Lisäksi etätövävaiheisiin on varauduttava paremmin ja ohjausta pitäisi olla saatavilla riittävä määrä sitoutumisen ja innostuksen säilyttämiseksi. Ohjaaja eli oppilaistosta edustava ”innokoutsi” tai valmentaja olisi hyvä pyrkiä saamaan luonnolliseksi osaksi ryhmää, jotta hän voisi olla varmistamassa, että innostus säilyy. Liian usein ryhmistä katoaa osallistujia kesken kaiken ja projekti jää kesken. Olisi annettava heti ensimmäisenä päivänä selkeät tehtävät, jotta opiskelijat osaisivat varautua eri vaiheiden esittelyihin, raportointeihin ja erityisesti idean konseptointiin, konkretisointiin, paketointiin, tuotteistamiseen, tutkimukseen jne. Facebook ei voisi toimia raportointialustana, sillä liitetiedostot hukkuvat sinne eikä niitä voi järjestää kansioihin. Facebookia työkäytössä sen sijaan kannattaisi ehkä kokeilla, jotta kaikki osallistujat varmasti osaavat käyttää sitä sosiaaliseen ammatilliseen toimintaan ja ennakkoluulot karisivat. Päätimme käyttää wikiä raportointialustana, ja Facebookia kommunikaatiofoorumina (TeiniMINNO).

<b>Toteutusta koskeva palaute:</b>	<b>Innovaatiopedagogiikkaa koskeva palaute:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhden opettajan dominanssi ei hyvä</li> <li>• Opiskelijoiden tulee tietää etukäteen, mille opintojaksolle/ projektiin ovat tulossa</li> <li>• Jos toteutus tehdään englanniksi, se pitää tietää hyvissä ajoin vierailijoiden takia</li> <li>• Toimeksianto pitää ottaa sen mukaan, mitä kompetensseja osallistujista löytyy</li> <li>• Julkisuutta on kova homma hankkia opettaja- ja opiskelijaresursseilla</li> <li>• Loppubileet 300 e budjetilla oli kannattava järjestää (verkostoituminen)</li> <li>• Sopimukset olisi tehtävä intensiivillä, ei tule itsenäisesti tehtyä</li> <li>• Intensiiviviikko periodien väliviikolla hyvä + joka toinen keskiviikko &gt; perjantai olisi ollut parempi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idean myymisen opettelu kannattaa (pitchaus)</li> <li>• Intensiivin jälkeen ei ollut lähipäiviä määritelty: opiskelijat eivät raportoi tekemisistään riittävästi. Joka toinen viikko palaverit olisi must.</li> <li>• Video ja one pager ovat hyviä formaatteja myydä ideaansa</li> <li>• Opiskelijoille jaetut työtodistukset must!</li> <li>• Koulutiloista ulos – hyvä homma, innostus lisääntyy.</li> <li>• Parhaan tuloksen tuotti avoin, ryhmästä lähtenyt idea</li> </ul>

Taulukko 2: Innovaatioprojekteja ohjanneiden kuuden opettajan palaute 2012 - 2013 toteutetuista, intensiiviviikon sisältäneistä toteutuksista.

Opettajien kommenttien perusteella kannattaa TeiniMINNO -pilottiprojektiin suunnitella etäjaksolle väliraporttipäiviä ja määritellä, mitä ja miten projektiryhmän toiminnasta tulee raportoida. Lähijaksoja kannattaa toteuttaa muualla kuin koulun tiloissa mahdollisimman paljon, rajattu aika kuitenkin huomioiden. Työskentely ei ole yhtä tehokasta kentällä, jos välineet on saatavilla koululla. Pitchauksen opettaminen kannattaa, oman idean myymistä on harjoiteltava toistojen kautta. Rohkeus ja luottamus omiin kykyihin rakentuu onnistumisesta ja hyväksynnästä. Ohjaajalla tai valmentajalla on siksi tärkeä rooli. Työtodistus yritykseltä kannattaa antaa opiskelijalle.

MINNO® tarkoittaa siis myös toimintatapaa, jota voidaan kehittää asteittain. Vaikka osallistujat ovatkin opiskelijoita, heille voidaan luovuttaa asiantuntijan rooli ja voimauttaa ja vastuuttaa toteuttamaan itsenäisesti projekteja ohjaajan tukiessa ryhmän toimintaa. Jos luentoja ja tehtäviä sisältävät kurssit tarjoavat opiskelijalle yksilöoppijan, vastaanottajan ja fyysisen ”lepääjän” roolin, tarjoaa MINNO® proaktiivisen, verkkottuneen me-oppijan roolin. Koska opiskelijaryhmä saa itse ideoida ja toteuttaa haluamansa projektin yhteistoiminnallisessa verkostossa, on kokemusten mukaan sitoutuminen parempaa, vastuunotto suurempaa sekä ”tarttuminen” ja ”pinnistely” sekä itsenäisyys parempaa.

### **3. INNOVAATIOPEDAGOGIIKKA NÄYTTÄÄ VIITEKEHYKSEN KONSEPTILLE**

Suomi on tähän asti menestynyt hyvin kansainvälisessä kilpailussa ja on aikaisemmin ollut maailman johtavia maita innovatiivisuuden ja yritysten toimintaympäristön laadun suhteen. Innovaatiotoiminnan ytimessä on peruskysymys on se, millä osaamisen alueilla Suomi kykenee tuottamaan lisäarvoa globaaleissa arververkostoissa. Ammattikorkeakoulujen erityisenä tehtävänä on olla alueellisia korkeakouluja, jotka soveltavan tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyönsä avulla tukevat aluekehitystä ja edistävät innovaatioita (Kettunen 2008). Innovaatiopedagogiikan



avulla edesautetaan sellaisten valmiuksien kehittymistä opiskelijoissa, jotka ovat välttämättömiä innovaatioiden syntymiselle ja mahdollistavat näin entistä paremman yhteiskunnallisen, sosiaalisen, elinkeinoelämän ja aluekehityksen tukemisen. Monet tarvittavista valmiuksista ovat muita kuin perinteisiä ydinammattitaitoon korkeakoulutuksen avulla rakennettavaksi miellettyjä osaamisalueita. Oman ammatin syvän substanssiosaamisen ohella on tärkeää antaa opiskelijoille mahdollisuus kehittää itselleen sellaisia yhteiskunnan muutospaineet huomioon ottavia tietoja, taitoja ja asenteita, joita innovatiivisen ammattitaitoon voidaan katsoa kuuluvan. (ks. Kairisto-Mertanen; Kanerva-Lehto; Penttilä, 2009 ja Penttilä, Kairisto-Mertanen, Putkonen 2010) Innovaatiopedagogiikan määritelmä voidaan kirjoittaa seuraavaan muotoon: innovaatiopedagogiikka on oppimisote, joka määrittelee uudella tavalla kuinka tietoa omaksutaan, tuotetaan ja käytetään siten, että saadaan aikaan innovaatioita. (Kairisto-Mertanen, Putkonen 2010) Moniasteisessa ja monialaisessa innovaatioprojektitoiminnassa korostuu taitojen ja asenteiden oppiminen vahvasti, joten määrittelen tässä yhteydessä innovaatiopedagogiikan laajemmin. Innovaatiopedagogiikka on oppimisote, joka määrittelee uudella tavalla, kuinka tietoa, taitoja ja asenteita omaksutaan, tuotetaan ja käytetään siten, että saadaan aikaan innovaatioita.

Innovaatiopedagogiikassa korostuvat muun muassa (kts. Lappalainen ym. 2012, ):

- Monialaisuus: Innovaatiot syntyvät usein osaamisalueiden välimaastoissa.
- Innovatiiviset oppimis- ja opetusmenetelmät: Käytetyt menetelmät pyrkivät kehittämään opiskelijoiden innovaatiokompetensseja.
- Tutkimus- ja kehitystoiminta: Opetukseen nivotaan soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä, jota tehdään alueellisissa osaamis- ja innovaatioverkostoissa.

- Joustavat opetussuunnitelmat: suunnitellaan ja kehitetään avoimessa ja verkostomaisessa ympäristössä, jotta ympäröivän yhteiskunnan kehittämispaineet havaitaan ja niihin voidaan nopeastikin reagoida.
- Yrittäjyys ja palvelutoiminta: Yrittäjyyttä ja palvelutoimintaa edistetään opetuksessa alueen työelämän tarpeiden mukaisesti.
- Kansainvälisyys: Tavoitteena on antaa myös kansainvälisen toiminnan valmiudet.

Innovaatiopedagogiikan avulla kehittyvät metataidot ovat avainasemassa puhuttaessa uudesta osaamisen ulottuvuudesta. Monialaisessa ympäristössä tapahtuvan tutkimus- ja kehittämistoiminnan avulla voidaan saada aikaan alueellisia innovaatioita ja lisätä yrittäjyyttä. Innovaatiopedagogiikan käsite tarjoaa runsaasti mahdollisuuksia osaamisen ja oppimisen kehittämiseksi.



Kuvio 2: TeiniMINNO -konseptin ytimessä on monialainen ja moniasteinen kohtaaminen, jonka mahdollistaa innovaatioprojektipilotti 10.3. - 21.5.2014 alueellisessa verkostossa eli Espoossa espooalaisten yritysten kanssa. Innovaatiopedagoginen viitekehys ja innovaatiokyvykkyyden sisällöllinen rajaaminen antavat TeiniMINNO -konseptille reunaehdot ja tavoitteet.

TeiniMinno® innovaatioprojekti on pedagoginen toimintakonsepti. Sen ytimessä on alueellinen monialainen ja moniasteinen nuorten kohtaaminen. Yritykset saavat antaa haasteen opiskelijoille ratkaistavaksi. Yritys saa ideoita, konsepteja sekä yhteisesti sovitun projektitoteutuksen. Lopputulos voi olla jokin uusi tuote, palvelu tai jokin uusi tapa tehdä asioita yrityksessä. Sopimuksen nojalla oikeuden kehitettävään asiaan omistavat opiskelijat, oppilaitokset ja haasteen tuonut yritys yhdessä, jollei toisin sovita.

TeiniMINNO -pilottiprojektille luotiin nk. pedagoginen toteutussuunnitelma (ks. liite 2) aikaisemman kokemuksen, palautteen ja teoriamallien pohjalta. Toteutussuunnitelmassa on hyvinkin tarkkaan määriteltynä pedagogiset menetelmät. Ohjaajatiimin kanssa käytiin etukäteen keskusteluja erilaisten menetelmien tavoitteista ja punnittiin niiden soveltuvuutta eri kohderyhmille. Jouduimme kehittämään uusia ideavaiheen menetelmiä ja pidentämään projektivaiheen lähityöjaksoa varmuuden vuoksi. Tällä on tarkoitus varmistaa, että projektit saadaan päätökseen. Pilotin jälkeen selvitämme, mitkä niistä olivat innovaatiokyvyyden kehittymisen kannalta toimivia.

#### **4. MONIALAISEN, MONIASTEISEN INNOVAATIOTOIMINNAN VAATIMA ILMASTO**

Innovaatioprojektien avulla valmistaudutaan myös tulevaisuuden yrityksissä tapahtuvaan innovointiin. Innovaatio-osaaja on luomassa organisaation innovaatiokyvykkyyttä omalta osaltaan. Eikä tulevaisuuden edessä ole tarpeen nöyristellä, vaan osallistua ja vaikuttaa aktiivisesti sen rakentumiseen konkreettisilla valinnoilla ja toimenpiteillä. "Tulevaisuuden tekemisen keskeinen termi on innovaatio" (Hiltunen 2012, 265). Hiltunen (2012) liittää ennakkoinnin, innovoinnin ja kommunikoinnin tulevaisuusajattelun keskeisiksi tehtäviksi. Hiltunen näkee innovoinnin osaksi tulevaisuusajattelua, ja pitää tärkeänä visionäärysten toimijoiden osallistamista innovatioprosessiin. Hiltunen esittää

tapoja, joilla innovointitoimintaan voidaan liittää tulevaisuusajattelua. Metodologisesti kyse on siis ennakkoinnin tekniikoiden soveltamisesta.



Kuvio 3: Innovointi tulevaisuusajattelun keskeisenä tehtävänä Elina Hiltusen mukaan (Hiltunen 2012, 17)

Jos idea on vasta pieni itu innovoinnissa ja ideat saavat alkunsa toimijoiden luovuudesta, määrittyy innovaatio käsitteenä ideoiden aktiiviseksi tekemiseksi toimiviksi tuotteiksi, palveluiksi, prosesseiksi ym. Hiltusen innovaatiokäsitys perustuu käytännöllis-demokraattiseen ajatteluun: "Innovaatio on siinä mielessä reilua toimintaa, että se on yhtä avointa ja mahdollista kaikille toimijoille sukupuuhun, -puoleen, kansallisuuteen, ikään tai titteliin katsomatta." (Hiltunen 2012, 266) Innovointi ei vaadi ympärilleen hulppeita puitteita tai suuria toimistotaloja. Ihmisillä on periaatteellinen tarve kehittää uusia ratkaisuja helpottamaan elämäänsä ja tekemään siitä mukavan. Innovointi liittyy kiinteästi paremman tulevaisuuden aktiiviseen tekemiseen ja siksi ennakkoinnin menetelmillä on olennainen rooli innovaatiotoiminnan prosesseissa. Ne auttavat tilanteen mahdollistajia ohjaamaan toimintaa niin, että kehitettävä ratkaisu on uusi ja vastaa tulevaisuuden tarpeeseen. Tulevaisuusajattelun kiihdyttäminen on olennainen osa innovaatiopedagogiikkaa (ks. tulevaisuusajattelun pedagogiikasta Hero 2011 sekä ennakkoinnin menetelmistä Hero 2012).

Myös pelkkä toimintaympäristön vallitseva kulttuuri voi tappaa ideoita. Liiallinen "totisuus" tai "vakavuus" kulttuurisena kulissina estää haavoittuvuuden paljastumisen tai epäonnistumisen. (Hiltunen 2012, 270) Leikki ja luovuus nähdään ajanvietteenä, ei tavoitteellisena toimintana. "Uhrimentaliteetti" eli isompien voimien (valtiovalta, rahoittaja, pomo jne.) mahti takaa sen, että "mitään emme voi kuitenkaan tehdä. Olemme uhreja." (Hiltunen 2012, 271) Miksi kyseenalaistaa vallitsevaa kulttuuria, kun se on niin työlästä? Korkeakouluissa vallitsevaa kulttuuria on mahdollista muuttaa, jos mahdolliset riskit tunnistetaan.

Oppilaitosten toimintaympäristöissä mahdolliset riskit ovat selvästi nähtävissä:

- "Sisältökulttuuri" Tietojen oppimisen korostuminen ja ihannointi taito ja asenneoppimisen kustannuksella
- "Koululaitoskulttuuri". Rajattu aika ja paikka, vaikeus lähteä "ulos maailmalle", ulos luokkahuoneesta

- Koettu "Hyväksikäyttökulttuuri": "Taas me opiskelijat tehdään töitä ilmaiseksi" tai "Taas me opettajat tehdään ilmaista työtä firmalle" eli ohjaajien työajan rajoitteet ja budjetti
- "Uhrimentaliteetti" (Hiltunen 2012, 271), mitään ei voi tehdä, esim.: "Ei me kuitenkaan voida mitään tehdä, kun ei meillä ole yhteistä aikaa tavata eikä budjettia, ja ei tämä kuitenkaan mene läpi ohjaajalta"
- "Opetussuunnitelmakulttuuri". Meitä ohjaa opetussuunnitelma ja sillä siisti. Siellä ei lue tämmöisestä yhtään mitään.
- "Siilokulttuuri". Koulutusalojen tiukat rajat estävät uuden syntymistä
- Liiallinen byrokratia, lupien pyytämisen hankaluus, liiallinen valvonta, liiallinen ohjailu
- Opettajan ego. On vaikeaa antaa opiskelijoille vapautta, tilaa, aikaa ja siirtyä itse pois estradilta.
- Kahden eri koulutustason opiskelijoiden yhteen tuominen voi tuoda vielä lisähaasteita: proaktiivisuus ja rohkeus osallistua ja ideoida ääneen voi olla hyvinkin eritasoista, tekniset valmiudet voivat olla erilaisia, suhtautuminen ohjaavaan opettajaan voi olla erilaista, työskentelyn tehokkuus voi vaihdella tai aikaisemmat kokemukset voivat estää sitoutumista.

Tulevaisuusajattelun integroimisella prosessiin voidaan saavuttaa mahdollisuusajattelua. Jos tulevaisuus nähdään mahdollisuuksina, tai edes avataan innovaattoreiden näkemyksiä mahdollisista, todennäköisistä, uhkaavista, pelottavista jne. tulevaisuuksista, saavuttaa ideavaiheen kommunikaatio uusia tasoja. Ideoita voidaan "vaikeammin" tappaa, sillä tulevaisuuskäsitykset ovat olla moninaisemmat tai jopa "mahdollistavammat". Olennaista on avata tulevaisuuskäsityksiä ennen luovia ideavaiheita tai niihin pedagogisesti tulevaisuusajattelun integroiden.

Ideavaiheen ollessa korostetun demokraattista ja "ylihyväksyvää" on todettava, että toteutusvaiheessa (siltoin, kun keksintö on syntynyt ja konkreettinen kehittämisvaihe alkaa), ei demokraattisuus päätösten teossa ole välttämättä hyväksi innovaation synnylle. Innovaation johtaminen markkinoille saakka vaatii rohkeutta ja visiönääristä



johtamista tai ohjaamista, vähintään uskollista tukijaa. Innovaatioiden tuominen markkinoille on erityisen vaikeaa, jos pyritään miellyttämään kaikkia. Tämä on suuri heikkous suomalaisessa työ kulttuurissa. Ei ymmärretä aina, että asiat sotivat keskenään, eivät ihmiset. (Hiltunen 2012, 280). Hiltunen ottaa esimerkiksi tapauksen, jossa lähiesimies ja hänen esimiehensä kyllä näkivät radikaalin keksinnön innovaatiomahdollisuuden, mutta heidän esimiehensä tappoi sen täysin yhdellä huitaisulla. (Hiltunen 2012, 281) Systemi petti keksijän. Yrityksen hierarkkinen päätöksentekojärjestelmä voi kyteä ja kärytä pinnan alla hyvässäkin asiantuntijaorganisaatiomallissa, vaikka periaatteessa valta toteuttaa olisi asiantuntijoilla.

Jussila ja Suominen (n.d) tiivistää innovaatiotoiminnan optimaalisen ilmaston eli innovaatiokulttuurin:

**Vapaus:** Vapaus on autonomiaa työmenetelmien itsenäisessä valinnassa. Vapaata ilmapiiriä organisaatiossa heijastaa myös lupa puhua sekä työaikana vapaasti tapahtuva kommunikointi. Vapaus on myös aikaa edistää omia ideoitaan ja parantaa työmenetelmiä. Lisäksi vapaus on mahdollisuus organisaation toimenpiteiden kyseenalaistamiseen, sen muuttumatta poliittiseksi peliksi.

**Avoimuus ja luottamus:** Luottamus ja avoimuus organisaatiossa on ihmisten pitämistä sen tärkeimpänä resurssina, hierarkiatasosta huolimatta henkilöiden kohtelua yhtäläisellä kunnioituksella ja tasa-arvoisuudella. Yksilöä ei tulisi joutua hankaluuksiin kokeillessaan uusia asioita ja avoimessa ja luottamuksellisessa organisaatiossa ei tulisi sallia minkäänlaista epäeettistä käytöstä.

**Vuorovaikutus:** Vuorovaikutus organisaatiossa on organisaatiotasosta riippumaton tiedon vaihtomahdollisuus. Kommunikaatiossa ei saisi olla tabuja joista ei voi keskustella. Lisäksi jäseniä tulee rohkaista sivistyneeseen väittelyyn kommunikaation nousemiseksi riittävälle tasolle. Ihmisten tulisi voida luottaa samaansa informaatioon ja saada työlleen kaikki tarpeellinen tieto kenenkään sitä tahallisesti salaamatta. Vuorovaikutus ja luottamus ovat hyvin sidoksissa toisiinsa – ilman toistaan ne eivät ole olemassa.

**Tarpeellinen moninaisuus:** Tarpeellinen moninaisuus organisaatioympäristössä merkitsee taustaltaan ja kyvyiltään erilaisia ihmisiä. Lisäksi ihmisten erilaisuus: demografinen, kulttuurillinen, koulutuksellinen ja älyllinen jne. tulee ymmärtää organisaation rikkautena. Ihmisten erilaiset kyvyt tulisi myös ottaa käyttöön läpi organisaation eri osastoilla tms. ryhmissä.

**Muutoskyky:** Organisaation juutuessa nykytilaan, se ajautuu helposti toimialallaan sivuraiteelle. Muutos on jatkuvasti läsnä kaikilla aloilla nyt ja tulevaisuudessa. Siksi muutoksia tulisi seurata läpi organisaation ja erityisesti sen ulkopuolella. Aloitteita organisaatiossa toteutettaville muutoksille tulisi voida tehdä kaikilla sen tasoilla ja viedä läpi riippumatta tasosta jolla aloite on tehty.

**Toleranssi riskeille:** Riskejä sallivissa organisaatioissa henkilöitä kannustetaan ottamaan vastaan haasteita, vaikkei menestys olisikaan taattu. Visioita tällaisessa organisaatiossa saatetaan seurata myös intuitiivisesti, huolimatta tulevaisuuden menestysennusteista. Riskitolerantissa organisaatiossa pelko tai epäonnistumiset eivät estä kokeilua ja kehitystyötä. Lisäksi organisaatiossa ei juututa vanhoihin menettelyihin, vaan mieluummin otetaan riskejä ja muutetaan toimintatapoja.

**Organisaatio tukee kehitystä:** Kehitystä tukevassa organisaatiossa ihmisillä on mahdollisuuksia osallistua koulutukseen ja valmennukseen sekä aikaa kehittää itseään. Henkilöitä myös kannustetaan kehittämään organisaatiota parantamalla työmenetelmiään. Muutosvoimana näissä organisaatioissa on halu kehittyä, useasti organisaation ja sen yksilöiden kehityksen tiellä olevien vakiintuneiden toimintatapojen sijaan. (Jussila, Suominen n.d., 14-15)

Innovaatio-ilmaston luominen TeiniMINNO verkostolle sekä TeiniMINNO innovaatioprojektipilottiin on haastava tehtävä. Kulttuuria ei luoda viikossa eikä kuukaudessa. Osallistuvien organisaatioiden toiminnassa on kuitenkin havaittavissa suotuisia lähtökohtia: Omniassa toimiva InnoOmnia avoin innovaatioympäristö ja toimintatapa ([www.innoomnia.fi](http://www.innoomnia.fi)) ovat tunnettuja ja tunnustettuja. Espoon Työväenopisto on viimeaikoina kehittänyt nuorille suunnattua toimintaansa ja selvittänyt mahdollisuuksia innovaatioprojektien kaltaisten oppimis- ja harrastamismahdollisuuksien lisäämisestä vapaan sivistystyön kentällä (ks. Hero 2013). Espoo on ehdolla innovaatiopääkaupungiksi Euroopassa. TeiniMINNO verkosto jakaa siis lähtökohtaisesti samat intressit innovaatiotoiminnan vauhdittamisesta alueella.

TeiniMINNO -innovaatioprojektipilotin toteutussuunnitelmaan upotettiin implisiittinen "ilmastotaso". Vapaus, avoimuus ja luottamus pyritään saavuttamaan toteutustasolla ohjaajien innostavalla ja tulevaisuusorientoituneella toiminnalla ja asenteella. Tarpeellisen moninaisuuden takaa monialainen toteutus ja vaihtelevat kohtaamispaikat sekä tilat. Luokkatiloja ei käytetä, vaan työskentely tapahtuu neuvottelutiloissa ja asiakkaan luona.

## **5. INNOVAATIOKYVYKKYYS JA SEN VALMENTAMINEN**

Yksilön innovatiivisuus edellyttää luovuutta, mutta luova ajattelu ei välttämättä ole innovatiivista. Innovatiivisuuteen tarvitaan kyllä luovuutta, kykyä nähdä asiat eri tavoin, mutta se ei pelkästään riitä. Innovatiivisuus vaatii taitoa ja pitkäjänteisyyttä viedä uudet ideat ja toimintatavat käytäntöön. Vaikka voidaan ajatella, että kaikki ihmiset ovat luovia, kaikki eivät välttämättä ole innovatiivisia. Luovuus liittyy ideoiden tuottamisvaiheeseen, kun taas innovatiivisuus liittyy myös ideoiden edistämiseen, kehittämiseen ja toteuttamiseen. Vaatii todella sinnikkyyttä, riskinottoa ja epämukavuuden sietokykyä, jotta keksitystä ideasta syntyy innovaatio, joka kestää päivänvaloa, josta voidaan tehdä konkreettinen, havaittava ilmentymä ja joka otetaan vielä käyttöön jollain tavalla. Lisäksi innovaattori tarvitsee luovuuteen liittyvien kykyjen lisäksi esimerkiksi hyviä organisointitaitoja, projektityötaitoja sekä tiimityötaitoja. Kehittämiseen, päätöksentekoon, edistämiseen ja implementointiin tarvitaan myös toimeenpanokykyä. (ks. mm. Moisio, Lempiälä, Haukola 2009; Vehkaperä, Pirilä ym. 2013)

Yksilön innovaatiokyvykkyys voidaan tiivistää myös (Jussila, Suominen n.d., 14-15)

### **ITSETUNTEMUS**

- Itsearviointi: Omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen, avoimuus palautteelle.

- Itseluottamus: Usko omaan näkemykseen, pätevyyteen ja arvoon.

#### ITSEHALLINTA

- Joustavuus: Avoimuus uusille ajatuksille, näkökulmille ja toimintatavoille.
- Itsenäisyys: Kyky itsenäiseen työn- ja päätöksentekoon.
- Vastuuntunto: Tunnollisuus ja vastuun kantaminen yhteisistä tavoitteista.
- Itsekuri: Itsensä hallinta ongelma- ja ristiriitatilanteissa.
- Stressin sieto: Kyky käsitellä epäsuotuisia, rasittavia ja stressaavia asioita.
- Luotettavuus: Rehellisyys ja eettisten periaatteiden noudattaminen.

#### MOTIVOITUMINEN

- Suoritussuuntautuneisuus: Haastavien tavoitteiden asettaminen ja pyrkimys yhä parempiin suorituksiin.
- Muutosvalmius: Ympäristön aktiivinen tarkkailu ja muutostarpeiden havainnointi.
- Aloitekyky: Mahdollisuuksien havaitseminen ja niihin tarttuminen.
- Riskinottohalu: Riskien ja epäonnistumisen pelon hallitseminen.

#### OSAAMINEN

- Tiedon omaksumiskyky: Aktiivinen oman alan tiedon päivittäminen.

- Informaation etsiminen: Uteliaisuus ja muiden osaamisen hyödyntäminen.
- Itsensä kehittäminen: Oman osaamisen ja tietämyksen ylläpito ja laajentaminen.

#### LUOVA AJATTELU

- Analyttinen ajattelu: Kyky jakaa ongelmia osiin ja tunnistaa ongelmiin johtaneita syitä.
- Käsitteellinen ajattelu: Käsitteiden tunnistaminen, määrittäminen ja soveltaminen.
- Divergoiva ajattelu: Uusien lähestymistapojen ja ratkaisumallien etsiminen.
- Mielikuvitus: Oman mielikuvituksen hyödyntäminen työssä.
- Intuitiivinen ajattelu: Omien vaistojen hyödyntäminen päätöksenteossa.

#### EMPATIA

- Muiden ymmärtäminen: Kyky ymmärtää toisten ihmisten tunteita ja näkemyksiä ja asettua toisen asemaan.

#### SOSIAALISET KYVYT

- Viestintä: Omien ideoiden ja ajatusten viestintä työympäristössä.
- Ristiriitojen hallinta: Erimielisyyksien sovittelu ja pyrkiminen kaikkia tyydyttävään ratkaisuun.
- Suhteiden solmiminen: Hyödyllisten suhteiden ja epävirallisten verkostojen luominen ja kehittäminen.
- Tiimityötaidot: Yhteistyömahdollisuuksien kehittäminen ja kannustavan työilmapiirin luominen. (Jussila, Suominen n.d., 14-15)

Myös kahden kansainvälisen (20 maata) innovaatiotutkimuksen (Reflex ja Hegesco) analyysi (ks. Ayvisati, Jacotin, Vincent-Lancrin 2013, 233) osoittaa, että innovaatioon tarvitaan laaja sekoitus osaamista ja ominaisuuksia. Tutkimuksessa tarkasteltiin työelämässä viisi vuotta korkeakoulutuksen jälkeen toimineiden eri alojen edustajien innovaatiokyvykkyyttä. Tutkimusten analyysissä erotettiin kolme innovointitaitojen (skills for innovation) osittain päällekkäistä rypästä, jotka yhteensä määrittävät yksilön innovaatiokyvykkyyden (kykyä edistää innovaation syntymistä) käsitettä: Tekniset taidot (know-what ja know-how), ajattelun ja luovuuden taidot (kriittinen ajattelu, mielikuvitus, luovuus) sekä käyttäytymis- ja sosiaaliset taidot (sitkeys, tunnollisuus, itsetuntemus, kommunikaatio ja yhteistyötaidot). (Ayvisati, Jacotin, Vincent-Lancrin 2013, 230) Viisi tärkeimmäksi koettua taitoa missä tahansa innovatiivisuutta vaativassa ammatissa olivat

Taito kehittää uusia ideoita tai ratkaisuja

Halukkuutta kyseenalaistaa ideoita

Taito esittää ideoita ja osallistua aktiivisesti

Valppautta huomata mahdollisuuksia

Analyyttinen ajattelu (Ayvisati, Jacotin, Vincent-Lancrin 2013, 230)

Viisi tärkeimmäksi koettua taitoa tuote ja palveluinnovaatioita tavoittelevissa ammateissa:

Kehittää uusia ideoita tai ratkaisuja

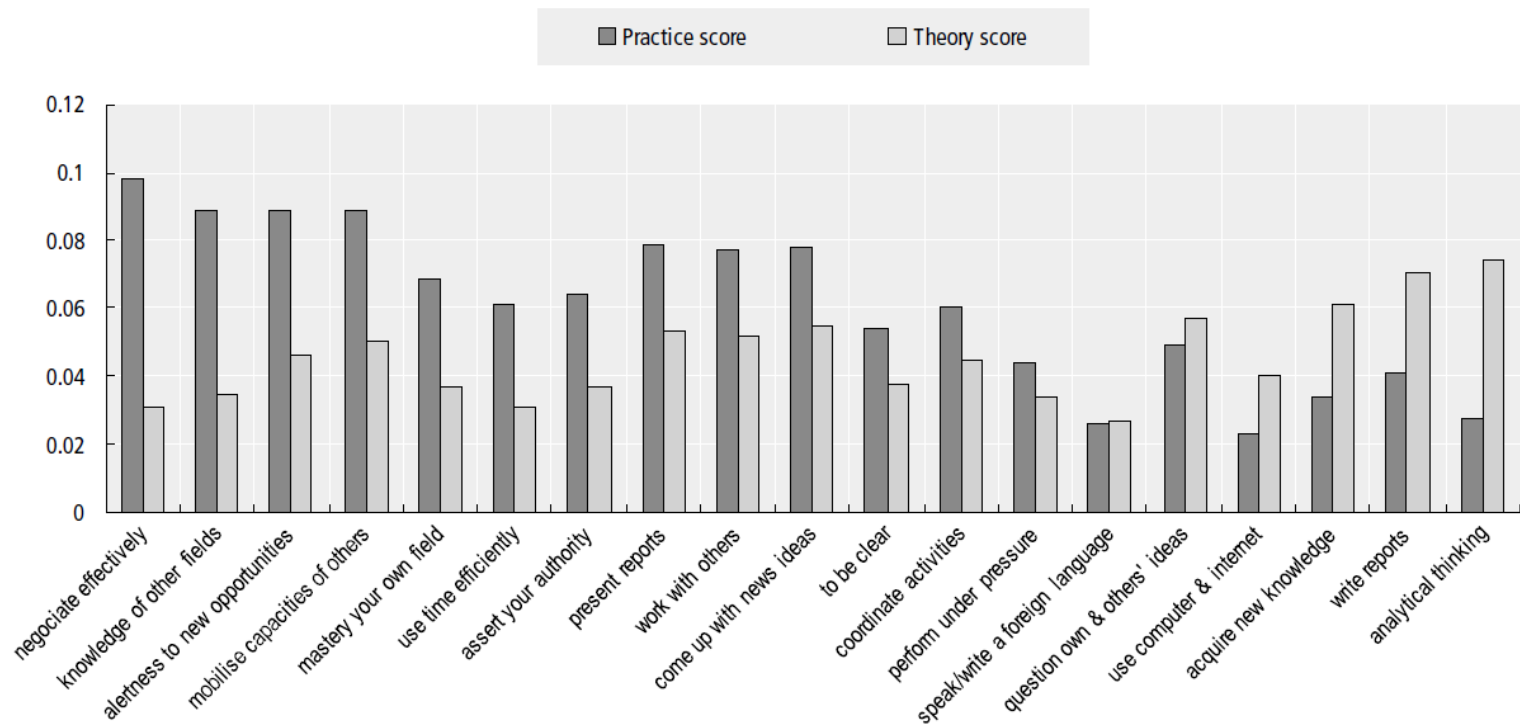
Halukkuutta kyseenalaistaa ideoita

Esittää ideoita ja osallistua aktiivisesti

Valppautta huomata mahdollisuuksia

Taitoa koordinoida toimintaa (Ayvisati, Jacotin, Vincent-Lancrin 2013, 230)

Edellä mainitut innovaatiotaidot korostavat proaktiivista otetta, jossa opiskelija saa aktiivisen roolin. Vastaanottava rooli pedagogisessa prosessissa ei tuota tarpeellista oppimista. Laajoista aineistoista analysoitiin myös korkeakoulujen innovaatiopedagogisia ratkaisuja: valmistivatko jotkin tietyt pedagogiset ratkaisut tehokkaammin innovaatiointensiivisiin töihin.



Kuvio 2: Teoriapainotteisen ja käytäntöpainotteisen korkeakoulupedagogiikan vaikutus erilaisten innovaatiotaitojen osaamisen kehittymiseen (vastaajien oman arvion mukaan). (Ayvisati, Jacotin, Vincent-Lancrin 2013, 233)



Mitä enemmän koulutus oli teoriapainotteista, sitä todennäköisemmin vastaajat mainitsivat analyyttisen ajattelun taidot, uuden tiedon jäsentelyn ja oman alan tuntemuksen koulutuksen vahvuuksiksi. Toisaalta, mitä enemmän korkeakouluopetuksessa painotettiin käytännön työtä, sitä todennäköisemmin luovuus, suullinen ilmaisu, tiimityö ja johtajuustaidot mainitaan koulutuksen vahvuuksiksi. Oman alan substanssiosaaminen (mastery of one's own field) ei tutkimuksen mukaan merkittävästi erota innovaatiokyvykkäitä ammattilaisia vähemmän innovatiivisista. Vain 54 % vastaajista ilmoittaa oman alansa substanssiosaamisen erittäin tärkeäksi innovaatiointensiivisissä työpaikoissa. (Ayvisati, Jacotin, Vincent-Lancrin 2013)

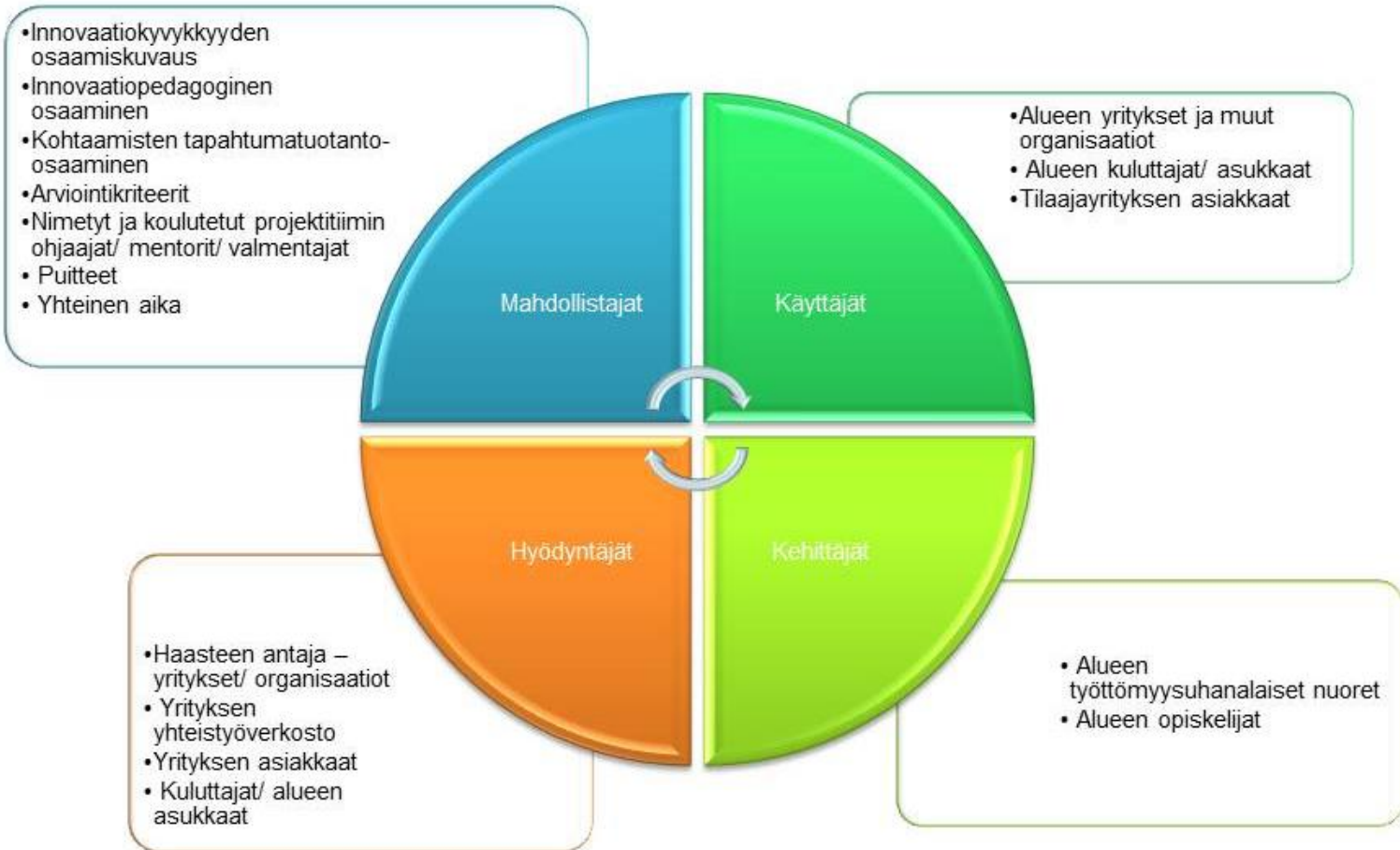
TeiniMINNO -pilottiin omaksutaan äärimmäisen käytännönläheinen ote. Teoriapuoli esitetään suullisesti tarinoiden esimerkkien valossa. Kirjoja ei tentitä, mutta wikissä on saatavilla tietoa innovaatiokäsikirjoista ja oppaista. Pedagogisen puolen suunnitteluun käytettiin paljon aikaa. Päädyttiin yhteisopettajamalliin. Ensimmäisen intensiiviviikon aikana ohjaavia opettajia on paikalla useita, käytännössä erilaisissa rooleissa seitsemän. Sekoittelu, roolien vaihto ja erilaiset pedagogiset menetelmät testataan, onhan kyse pilotista.

Lopputuloksen kannalta on olennaista, kuinka innovaatioprosessin ohjaaja voi auttaa innovaattoreita erottamaan toisistaan mahdollottoman ja mahdollisen. Hiltunen ehdottaa, että kokeilemalla uudestaan ja uudestaan, lähestymällä useista uusista näkökulmista uskoen naiivisti, että mikä tahansa voi onnistua. (Hiltunen 2012, 268) Uusien ajatusten

torppaajia tai systemaattisia "ideantappajia" ei tässä vaiheessa ole tarpeen kuunnella. Tulevaisuusajatteluun perustuvaan innovaatiotoimintaan liittyy usein tunnistettavia argumentteja, joilla minkä tahansa uuden idean voi periaatteessa tappa pelkällä retoriikalla:

- "Ei kuulu strategiaan"
- "Emme tue näitä (esim. tietoteknisiä) välineitä"
- "Tätä on kokeiltu monet kerrat"
- "Vaikuttaa mahdottomalta, olisiko parempi ratkaista näin...."
- "Tällä ei kuitenkaan ole kysyntää"
- "Ei kata kuitenkaan kustannuksiaan" jne.

Argumentoinnin ohjaaminen on haastavaa, mutta pakollista. Ideavaiheiden fasilitoijalla on vastuullaan kommunikoinnin reunaehtojen luominen, kommunikoiminen ja piteleminen. Jos pelkillä arkisilla huomautuksilla voidaan latenttina oleva, pinnan alla kupliva, hyvä tai jopa mullistava idea tapaa, muodostuu ohjaajan rooli kriittiseksi.



Kuvio 4: TeiniMINNO® prosessin mahdollistajat, käyttäjät, hyödyntäjät ja kehittäjät. Opiskelijat kehittäjä-asiantuntijoina, oppilaitokset ja valmentajat, puitteet, innovaatio-osaaminen mahdollistajina ja operaattoreina, yritykset hyödyntäjinä, kuluttajat ja yrityksen asiakkaat käyttäjinä. (mukaellen Living Lab -ajattelua, ks. esim. Leminen & Nyström 2011).

TeiniMINNO - Innovaatioprojektipilotti muistuttaa hyvinkin paljon living lab -toimintaa. Living lab on käyttäjälähtöinen, avoin innovaatioekosysteemi, joka toimii usein aluetasolla (esim. kaupunki, taajama, alue), yhdistämällä samanaikaisesti tutkimuksen ja innovoinnin prosessien puitteissa julkisen ja yksityisen sektorin ihmiset. Living lab -konsepti perustuu systemaattiseen lähestymistapaan, jossa yhdistetään tutkimus- ja innovaatioprosesseja.

Moniasteisessa ja monialaisessa alueellisessa TeiniMINNO -innovaatioprojektipilotin mahdollistavat MINNO® ja tähän julkaisuun selvitetty innovaatiokyvykkyyden osaamiskuvaus, kertynyt innovaatiopedagoginen osaaminen, aikaisempi kohtaamisten tapahtumatuotanto-osaaminen, olemassa olevat, sovellettavissa olevat arviointikriteerit, saatavilla olevat koulutetut ohjaajat/mentorit/ valmentajat sekä Omnian ja yritysasiakkaiden tarjoamat innovaatiotyöhön sopivat puitteet ja yhteinen, riittävän ajoissa varattu aika. Kehittäjiksi on kutsuttu alueen työttömyysuhanalaisia keski- ja korkea-asteen nivelvaiheessa olevia nuoria ja heterogeeniset ryhmät takaavia kokeneempia aikuisia, jotka kaikki ovat alueen oppilaitosten opiskelijoita. Innovaatioiden hyödyntäjät tulevat olemaan ne yritykset, jotka tulevat antamaan haasteensa (Helsingin purjelaivakonttori, Kaisankoti sekä Educons Oy) ja niiden yritysverkosto, asiakkaat ja yritysten toimialueen asukkaat. Innovaatioiden tulevat loppukäyttäjät voivat olla alueen yritykset ja muut organisaatiot sekä niiden suorat asiakkaat sekä alueen kuluttajat eli asukkaat.

## **6. LOPUKSI**

TeiniMINNO konseptista on tiivistetty infograafi sekä ketterästi tuotettu video ([www.metropolia.fi/teiniminno](http://www.metropolia.fi/teiniminno)). TeiniMINNO konseptin suunnittelussa käytettiin hyödyksi innovaatiokyvykkyyden ja innovaatiopedagogiikan tutkimuksia ja

kirjallisuutta sekä aikaisemmista Metropoliasa toteutetuista MINNO® innovaatioprojekteista opittuja, hyviksi havaittuja toimintatapoja ja käytänteitä. Toistaiseksi ei vielä ole näyttöä sen toimivuudesta, sillä pilottikokeilu on vasta alkanut.

Konsepti tiivistetysti:

**Tavoite:** TeiniMINNO-esiselvityshankkeella selvitetään monialaisen innovaatioprojektin hyödynnettävyyttä nuorten työllistymiseen ja koulutuspolkujen suunnitteluun kohdistuvien ongelmien ratkaisijana. TeiniMinno-toimintamallilla haetaan ratkaisua ammatillisen toisen asteen ja korkea-asteen väliseen nivelvaiheeseen, jossa on olemassa työttömyyden uhka sekä mahdollisuuksia siirtyä työelämään tai jatko-opintojen pariin.

**Toimenpiteet:** TeiniMINNO-esiselvityksessä rakennetaan TeiniMINNO -toimintamalli. Ensin rakennetaan konsepti, jota testataan 18-25-vuotiaiden nuorten, paikallisten yritysten ja oppilaitosten opintojen ohjaustoiminnassa mukana olevien toimesta. Tieto ja kokemukset kootaan ja analysoidaan ja niiden pohjalta kehitetään toimintamalli ja julkaistaan käsikirja, joka levitetään cc-lisenssillä.

**Verkosto:** Eri alojen nuorten opiskelijoiden Omnian, Metropolia ammattikorkeakoulun ja Työväenopiston sekä Espoon kaupungin, Espoon Yrittäjien, espooalaisten yritysten sekä valittujen tiedotustahojen muodostama verkosto. (Liite 1)

**Teoreettinen pohja:** Innovaatiopedagogiikan ja innovaatiokyvykkyyden mallien viitekehys.

**Toteutustapa:** Innovaatiopedagoginen toteutussuunnitelma (Liite 2)

**Räätälöidyt arviointikriteerit** (Liite 3)

**Dokumenttipohjat:** Opiskelijan työtodistus (Liite 4) ja yritykselle annettava sertifikaatti (Liite 5)

Metropolian MINNO® Innovaatioprojektin malli antoi hyvän pohjan TeiniMINNO -konseptin suunnittelulle. Metropolialainen toteutustapa ei todennäköisesti kuitenkaan sellaisenaan taivu. Lähtiyötä ja kohtaamisia on Metropoliaassa vähän, eikä yleensä intensiiviviikkoja enää tänä päivänä järjestetä. On siirrytty nk. perjantaitoteutukseen eli yhden lukukauden mittaiseen, joka perjantai tapahtuvaan lähiopetukseen. Moniasteisessa toteutuksessa ei uskallettu kuitenkaan tällaista toteutusta luoda. Jos mukaan saadaan työttömiä alueen nuoria, on todennäköisesti tärkeää järjestää mahdollisimman paljon ohjattua intensiivistä lähityöskentelyä. Esiselvityksen työsuunnitelman mukaan pilottikokeilulla pyritään löytämään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Minkälainen ohjaajan/ opettajan toiminta edistää parhaiten osallistuvien nuorten innovaatiokyvykkyyden rakentumista innovaatioprosessin PREJECT-vaiheessa (Darso 2003, 2011) ? Osallistuvien nuorten toiminnan havainnointi
2. Miten idea syntyy käytännössä ja minkälainen fyysinen toiminta johtaa preject -vaiheeseen siihen, että project -vaiheeseen on mahdollista siirtyä? Osallistuvien nuorten toiminnan havainnointi
3. Innovaatiopedagogiikka, mitä käytännössä? Miten ohjaaja kehittyi inno-ohjaajaksi? Kuinka innovaatioprojektiohjaajat kokevat ohjaamisen, yhteisohjaus, pedagogisen osaamisen kumuloituminen, menetelmät, vaiheet ja rooli projektissa. Kysely aikaisemmin ohjaajana toimineille.

4. Mitä hyötyä aikaisemmin mukana ollut yrityksen/ organisaation edustaja näkee koituneen yritykselle/ organisaatiolle nuorten tekemistä innovaatioprojekteista? Kysely. Mitä hyötyä yrityksille on nuorten innovaatioprojekteista heti? Haastattelut.

5. Minkälainen on optimaalinen alueellisen nuorisotyöttömyyttä ehkäisevän innovaatioprojektitoiminnan toimintamalli ? Minkälainen innovaatiopedagoginen malli on optimaalinen? Aineiston analyysi

6. Vapaa sivistystyö tekemisen tilana. Kuinka vapaasta sivistyöstä rakentuu tekemisen tiloja esimerkiksi innovaatioprojektitoiminnalle? Asiantuntijalausunto.

TeiniMINNO -konsepti kehitetään toimintamalliksi vuoden 2014 loppuun mennessä ja toimintamallista julkaistaan käsikirja osallistuvien yritysten, kaupunkien ja kuntien sekä eri oppilaitosten käyttöön.



## LÄHTEET

Ayvisati, Francesco; Jacotin, Gwenaël; Vincent-Lancrin, Stéphan 2013: Educating Higher Education Students for Innovative Economies: What International Data Tell Us. Tuning Journal for Higher Education. ISSN: 2340-8170. Issue No. 1, November 2013, 223-240

Hero, Laura-Maija 2011: Kulttuuri kipinöi. Tulevaisuusajattelu pedagogisena haasteena. Tuottaja2020 julkaisuja. Saatavilla [http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user\\_upload/katalysoi/5\\_Kulttuuri\\_kipinoi\\_Hero\\_WEB.pdf](http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/katalysoi/5_Kulttuuri_kipinoi_Hero_WEB.pdf)

Hero, Laura-Maija 2012: Kulttuuri kokeilee. Ennakoinnin menetelmien arviointi. Tuottaja2020 julkaisuja. [http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user\\_upload/katalysoi/8\\_Kulttuuri\\_Kokeilee\\_Hero\\_WEB.pdf](http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/katalysoi/8_Kulttuuri_Kokeilee_Hero_WEB.pdf)

Hero, Laura-Maija 2013: Nuorennusleikkaus. Käyttäjakeskeinen kehittämisprosessi nuorten kanssa. Saatavilla [http://www.metropolia.fi/fileadmin/user\\_upload/Kulttuuri/Kehittaevae\\_hanketoiminta/julkaisut/Nuorennusleikkausww.pdf](http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Kulttuuri/Kehittaevae_hanketoiminta/julkaisut/Nuorennusleikkausww.pdf)

Hiltunen, Elina 2012: Matkaopas tulevaisuuteen. Talentum. Helsinki.

Johansson, Frans 2005: The Medici Effect: Breakthrough Insights at the Intersection of Ideas, Concepts and Cultures. Harvard Business School Press. Boston.

Jussila, J. J. ja Suominen, A. n.d. Yksilön innovaatiokyvykkyys. Organisaation innovaatiokyvykkyiden arviointi. Yksilön innovaatiokompetenssit ja organisaation innovaatiokyvykkyys. Saatavissa osoitteessa: <[http://cs.joensuu.fi/pages/suhonen/YOSO/Yoso\\_ohjeet.pdf](http://cs.joensuu.fi/pages/suhonen/YOSO/Yoso_ohjeet.pdf)>. Luettu 12.2.2014.

Järvinen, Juha 2014: Mistä tunnistan innovaation? Esitys Metropoliaassa 10.3.2014, julkaisematon materiaali.

Kairisto-Mertanen, Liisa; Penttilä, Taru; Putkonen Ari: Embedding Innovation Skills in Learning – Developing co-operation between working life and universities of applied sciences. Conference paper in FINPIN Conference 2010, Saatavilla <http://www.finpin.com/English/Conference2010/Presentations/tabid/11026/language/fi-FI/Default.aspx>

Keksintösäätiö 2014. <http://www.keksintosaatio.fi/termit> . Luettu 12.3.2014.

Kettunen, J. 2007: Innovaatiotoiminnan kehittäminen korkeakoulussa, Julkaisussa Suvi Nenonen ja Ilona Tanskanen (toim.), Työtä, tietoa ja tutkimusta tänään – innovaatioita tulevaan, Turun ammattikorkeakoulun raportteja 62, 25-37.

Kettunen, J. 2007 Innovativeness in higher education management, Bhavishya, Journal of Future Business School, 1(2), 65-74.

Kettunen, J. 2009: Innovaatiopedagogiikka, Kever-verkkolehti, Vol 8, No 3, <http://ojs.seamk.fi/index.php/kever/issue/current>

Lappalainen, H. & Lehto, A. & Penttilä, T. 2012: Yrittäjyyden jäljillä työelämän poluilla. Innovaatiopedagogiikka ja yrittäjyys Turun ammattikorkeakoulussa. Turku: Turun ammattikorkeakoulun raportteja 139.

Leminen, Seppo Kalevi; Nyström, Anna-Greta (toim.) 2011: INNOVOI(TKO) YHDESSÄ ASIAKKAITTESI KANSSA: NÄKEMYKSIÄ LIVING LAB -TOIMINTAAN. Talentum Oyj

Minno® Innovaatioprojektitoiminnan konsepti 2011. Metropolian julkaisematon dokumentti. Metropolian intranet.

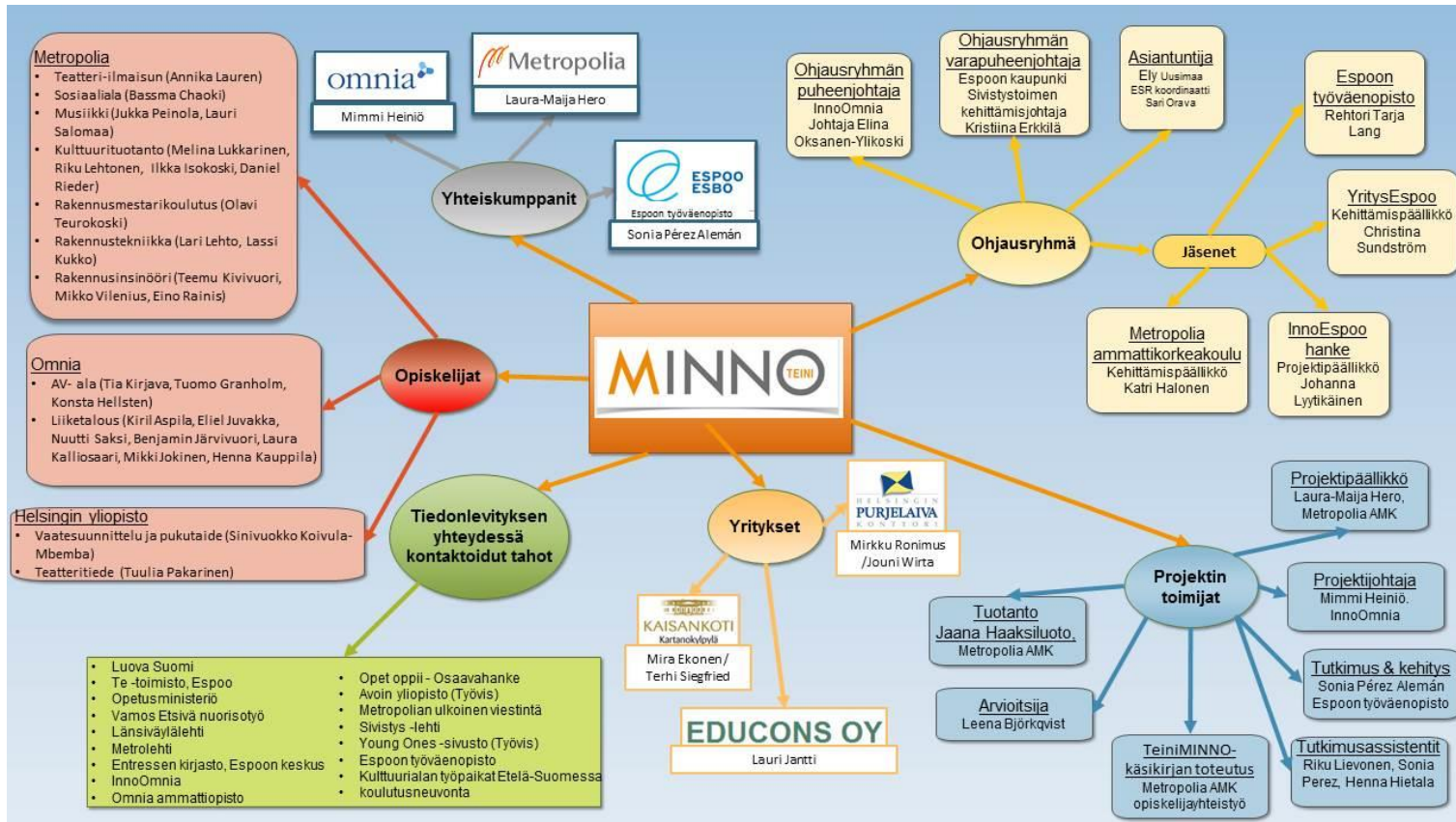
Moisio, E.; Lempiälä, T.; Haukola, T. 2009. Palkitseminen ja innovatiivisuus. Tutkimustuloksia ja havaintoja rahallisesta palkitsemisesta innovatiivisilla työpaikoilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 47/2009. Helsinki. Saatavissa osoitteessa: <[http://www.tem.fi/files/24455/TEM\\_47\\_2009\\_tyo\\_ja\\_yrit.pdf](http://www.tem.fi/files/24455/TEM_47_2009_tyo_ja_yrit.pdf)>

Penttilä, Taru; Kairisto-Mertanen, Liisa & Putkonen, Ari (2009), Innovaatiopedagogiikka - Viitekehys uutta luovalle oppimiselle. Teoksessa Kairisto-Mertanen, Liisa; Kanerva-Lehto, Heli & Penttilä, Taru (toim.) Kohti Innovaatiopedagogiikkaa. Uusi lähestymistapa ammattikorkeakoulujen opetukseen ja oppimiseen. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 92

Vehkaperä, Ulla; Pirilä, Kaarina & Roivas, Marianne (toim.) 2013: Innostu ja innovoi. Käsikirja Innovaatioprojektioihin. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja.

# LIITTEET

## LIITE 1: TEINIMINNO VERKOSTO



Verkoston jäsenet:

**1. Opiskelijat (ks. luku x)**

**2. Työttömyysuhan alaiset nuoret nivelvaiheen opiskelijat (keskiasteen valmistumisvaiheen opiskelijat) (ks. luku)**

**3. Oppilaitokset:**

Omnia ([www.omnia.fi](http://www.omnia.fi))

Monialainen ja suuri ammatillisen koulutuksen järjestäjä, joka vastaa jäsenkuntiensa Espoon, Kauniaisten ja Kirkkonummen lisäksi laajemminkin metropolialueen koulutustarpeeseen: opiskelijoita yli 80 eri kunnasta. Merkittävä rooli ammatillisen koulutuksen alueellisessa ja valtakunnallisessa kehittämisessä. Koostuu seuraavista opistoista ja toimijoista: Omnian ammattiopisto, aikuisopisto, oppisopimustoimisto, nuorten työpajat ja Kehittämisyksikkö InnoOmnia.

Yhteyshlö, projektiasiantuntija Mimmi Heiniö

Espoon työväenopisto (<http://www.espoo.fi/TYOVAENOPISTO>)

Tarjoaa vapaan sivistystyön opetusta lähinnä aikuisille (yli 16v.) Opiskelutarjontana taito- ja taideaineet, kielet, liikuta, tietotekniikka, yhteiskunnalliset aineet ja perhekurssit. Tarjoaa mahdollisuuden suorittaa avoimen yliopiston ja ikäihmisten yliopiston opintoja. Opetusta viidellä suuralueella: Espoon keskus, Espoonlahti, Leppävaara, Matinkylä-Olari ja Tapiola. Espoon työväenopisto on vuosittain mukana alueellisissa tapahtumissa järjestäen näitä myös itse.

Yhteyshlö Sonia Perez-Aleman

Metropolia AMK ([www.metropolia.fi](http://www.metropolia.fi))

Pääkaupunkiseudulla toimiva kansainvälinen ja monialainen ammattikorkeakoulu, joka kouluttaa kulttuurin, liiketalouden, sosiaali- ja terveysalan, sekä tekniikan asiantuntijoita ja kehittäjiä. Osana muita perustehtäviä – opetusta ja aluekehitystä, Metropolia Ammattikorkeakoulu toteuttaa tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa (TKI-työtä) eri hankkeissa ja toimeksiantoprojekteissa yhdessä metropolialueen elinkeino- ja työelämän kanssa.

Yhteyshlö TeiniMINNO projektipäällikkö, Laura-Maija Hero

#### **4. Mukana olevat yritykset:**

Educons Oy ([www.educons.fi](http://www.educons.fi))

Espoon InnoPolissa toimiva, valmentamiseen ja oppimisen tukemiseen erikoistunut yritys, joka tarjoaa palvelujaan niin opiskelijalle, koululaiselle, vanhemmalle, kuin työelämässäänkin opiskelevalle, sekä kouluille, että yhdistyksille.

Helsingin Purjelaivakonttori ([www.purjelaiva.fi](http://www.purjelaiva.fi))

Tarjoaa asiakkailleen erilaisia tilauspurjehduksia ja purjehduslomaa perinteisillä, 1940-luvulla rakennetuilla kaljaaseilla. Aluksilla voi järjestää yritysten edustus-, asiakas- ja henkilökuntatapahtumia, yksityistilaisuuksia, kuten häitä tai syntymäpäiväjuhlia, sekä nuorisolle suunnattua toimintaa mm. luokkaretkiä, leirikouluja ja rippikoulupurjehduksia.

Kartanokylpylä Kaisankoti ([www.kaisankoti.fi](http://www.kaisankoti.fi))

Pohjois-Espoon kartanomaisemassa sijaitsevan Kaisankodin palvelutarjonta koostuu työikäisten kokonaisvaltaisista kuntoutuspalveluista, sekä työhyvinvointi-, hemmottelu-, kokous-, ravintola-, juhla- ja majoituspalvelusta. Kartanon tilat soveltuvat niin yksityis- kuin yritysasiakkaiden käyttöön.

Vaikuttajakummit? (<http://www.kaisankoti.fi/www/fi/vastuullisuus/Vaikuttajakummitoiminta/Vaikuttajakummitoiminta.php>)

Vapaamuotoinen hyväntekeväisyystyöhön perustuva verkosto, joka tapaa 4-6vuodessa Kartanokylpylä Kaisankodissa. Toiminta perustuu työikäisten ihmisten ja perheiden auttamiseen, joilla on haasteita arjen hallinnassa.

#### **5. Projektin toimijat:**

Projektipäällikkö

Laura-Maija Hero, Metropolia AMK

Projektiohjaaja  
Mimmi Heiniö, InnoOmnia

Tutkimus & kehitys  
Sonia Perez-Aleman, Espoon työväenopisto

Tuotanto  
Jaana Haaksiluoto, Metropolia AMK

Graafinen suunnittelija / taittaja  
Metropolia AMK opiskelijayhteistyö

Tutkimusassistentit  
Riku Lehtonen, Sonia Perez, Henna Hietala

Arvioitsija  
Leena Björkqvist

## **6. Ohjausryhmä**

Ohjausryhmän puheenjohtaja  
InnoOmnia  
Johtaja Elina Oksanen-Ylikoski

Ohjausryhmän varapuheenjohtaja  
Espoon kaupunki  
Sivistystoimen kehittämisjohtaja Kristiinä Erkkilä  
Varajäsenenä Espoon kaupungin aikuisten sosiaalipalvelujen päällikkö Marja Dahl

Asiantuntijana

Ely Uusimaa

ESR-koordinaatti Sari Orava

Jäsenet

Espoon työväenopisto

Rehtori Tarja Lang

varajäsenenä projektisuunnittelija Sonia Perez-Aleman

InnoEspoo hanke

Projektipäällikkö Johanna Lyytikäinen

varajäsen xx

YritysEspoo

Kehittämispäällikkö Christina Sundström

varajäsenenä asiakasneuvoja Päivi Lahtelin-Laine

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kehittämispäällikkö Katri Halonen

varajäsenenä lehtori Raija Grahn

**7. Tiedonlevityksen yhteydessä kontaktoidut tahot**

Luova Suomi

Te -toimisto, Espoo

Opetusministeriö

Vamos Etsivä nuorisotyö



Länsiväylälehti  
Metrolehti  
Entressen kirjasto, Espoon keskus  
InnoOmnia  
Metropolian ulkoinen viestintä  
Sivistys -lehti  
Young Ones -sivusto (Työvis)  
Espoon työväenopisto  
Kulttuurialan työpaikat Etelä-Suomessa  
koulutusneuvonta  
Osaava -hanke  
Tatsi ry  
Espoon kaupungin nuorisopalvelut

---

**LIITE 2: PEDAGOGINEN TOTEUTUSSUUNNITELMA TEINIMINNO -PILOTTIPROJEKTILLE  
(ENSIMMÄINEN INTENSIIVIVIikko)**

**Minno ® Innovaatioprojektit kevät 2014**

Opettajat: Laura-Maija Hero (Metropolia), Mimmi Heiniö (Omnia, projektiohjaus). Lisäksi vierailijoita.

**10.3.2014 Omnia, Tuulia, Sinivuokko, LM, Mimmi paikalla**

**Paikka:** Koulutustila KA 3110 Sampola, InnoOmnia, Kirkkokatu 16 A, 02770 Espoo

9.15 - 10.00 MINNO® Orientaatio. Mitä, miksi, milloin, miten? Lm Hero

10.00 - 11.00 Keitä me olemme. IPädillä nikkaroidaan PuppetScript -animaatiot. Asiantuntijuuden luovuttaminen.

11.00 Mistä tunnistan innovaation? Metropolian Innovaatiopäällikkö Juha Järvinen.

12-13 Lounas

13-16 Animaatioiden esittäminen. Keksiminen, luovuus, työn tulevaisuus, esimerkki elävästä työelämästä, esimerkki Minnosta. Minä I toimija vs. Minä T-toimija.

1. LM Hero luentomaista
2. Harjoite: Ongelman ratkaiseminen (minä = proaktiivinen toimija), harjoite: keksinnön tekeminen käytännölliseen ongelmaan. Yllättävät yhteydet. Random -parit. Pakotettu keksintö: keksikää 5 asiaa, mitä Suomi tarvitsee.
3. Wiki: mikä? Miten? LM briefaa lyhyesti wikin käytön.

### **11.3.2014 Omnialla, koulutustila: LM, Mimmi, Tuulia ja Sini paikalla**

**Paikka:** Koulutustila Africa, InnoOmnia, Kirkkokatu 16 A, 02770 Espoo

9.15 - 12 Yritykset tulevat antamaan haasteensa. Kysymyksiä, haasteita yrityksille. Mimmi järjestää kahvia Sonian kanssa. Laura-Maija tuo jotain pullaa. Tavataan Jeepillä 9.

Sovitaan yrityksen kanssa vierailusta huomiselle aamulle.

1. Alustus: LM Hero 15 min
2. Kaisankoti: Terhi Siegfried ja Mira Ekonen. 40 min (15 minuutin esitys) . Sovitaan vierailusta, kysymyksiä, ideoiden testausta
3. Educons: Lauri Jäntti, 40 min, (15 minuutin esitys) . Sovitaan vierailusta, kysymyksiä, ideoiden testausta
4. Purjelaitat: Jouni Wirta, 40 min, (15 minuutin esitys) . Sovitaan vierailusta, kysymyksiä, ideoiden testausta

12 - 13 Lounas kaikki yhdessä Omnialla

13 - 16 Ideointikierrokset alkavat ja oman projektiryhmän muodostaminen.

1. LM Hero vetää World Cafe metodilla: Ideoidaan jokaiseen haasteeseen. Jokaisella haasteella on ohjaaja, joka kirjoittaa ideat ylös: Mimmi: Educons, LM: Purjelaivat, Sonia/Laura tms. : Educons
2. Lm Hero vetää kompetenssiharjoitteen: Tieto, taito, asenne: mitä minä osaan? Wanted: Mitä minun lisäkseni unelmatiimi tarvitsee?
3. Unelmatiimien muodostaminen: Monialainen, moniasteinen, täydentävät kompetenssi, oma motivaatio= itse valittu projekti
4. Projektitiimin organisoituminen: nimet, viestintätapa, työskentelytapa, roolit ja vastuut. Perustetaan ryhmiin kommunikointitapa

### **12.3.2014 Yrityksessä ja Omnialla**

**Paikka:** Koulutustila Africa, InnoOmnia, Kirkkokatu 16 A, 02770 Espoo

9.15 - 12 Opiskelijoiden lyhyt vierailu yrityksessä aamupäivän aikana. Olet viemässä opiskelijoita ja autat heitä saamaan vierailusta kaiken irti. Auta ryhmää pitämään ideasessiota matkalla, perillä yrityksessä tms.

LM vie ryhmän Purjelaivoille.

Mimmi Vie Kaisankotiryhmän. Itsenäisesti Educons.

12-13 Lounas

13 - 16 Omnialla, Huone x, Kohti viittä konseptia. Ohjataan opiskelijaryhmät tekemään 5 erilaista konseptia. Esim. Paddlella tai prezi, powerpoint, pdf. Tuulia Pakarinen suunnittelee ja vetää Omnialla.

### **13.3.2014 Omnialla**

**Paikka:** koulutustila Vuorikivi, InnoOmnia, Kirkkokatu 16 A, 02770 Espoo

9.15 - 12 Tuulia Pakarinen ohjaa. Konseptien nikkarointi ja tekeminen. Esityksen valmistelu. Minikurssi: Pitchaus, mitä, miten? Tuulia vetää pitchauskurssin (15-30 min) ja harjoituttaa opiskelijat.

12 - 13 Lounas

13.00 - 16 Yritykset tulevat. Pitchaukset. Sparraus ja konseptin valinta ohjaajan ja yrityksen kanssa. LM puheenjohtajana.

### **14.3.2013 Sini Koivula-Mbemba ohjaa koko päivän.**

**Paikka:** koulutustila Vuorikivi, InnoOmnia, Kirkkokatu 16A, 02770 Espoo

9.15 - 12 Projektisuunnitelma ja hyvä etätyötapa. Briefataan projektisuunnitelman pohja ja fasilitoidaan projektisuunnitelmien nikkarointi. Yhteistoiminnallinen harjoite ympyrässä seisten.

Lounas

13-16 Projektisuunnitelmien hyväksyntä (yritykset mukana). Sini toimii puheenjohtajana ja auttaa yritysten ja opiskelijoiden kohtaamista. Sini on ottamassa vastaan ja järjestää tilaisuuden Mimmin avustuksella.

### **Viikot 12- 21 etätyötä (projektin tutkimusvaiheet, aineistovaiheet, toteutusvaiheet)**

**Viikot 21 ja 22 lähityötä/ yrityksissä (koonti, innovaation implementointivaihe eli markkinoille viemisen vaihe, opitukseksi kääntäminen ja vertaisarviointi)**

#### **Tehtävät:**

3-5 konseptia

Projektisuunnitelma

Väliraportti (DL xx.xx.2014 MIMMI päättää milloin etätyöajan puitteissa?) Mihin palautetaan, wikiin?

Paketoitu innovaatio (muodosta sovitaan ohjaajan ja yrityksen kanssa projektisuunnitelmassa, video, prosessikaavio, konsepti, tuote, palvelu)

Loppuesitys

Loppuraportti ja vertaisarviointi

## LIITE 3: MONIASTEISEN & MONIALAISEN TEINIMINNO -INNOVAATIOPROJEKTIN ARVIOINTIKRITEERISTÖ

Arviointikriteerit monialaisissa, moniasteisissa innovaatioprojektiopinnoissa (mukaellen Metropolian innovaatioprojektin kriteeristöä).

### **INNOVAATIOPROJEKTI 10 op**

#### **Tavoite**

Opiskelija soveltaa projekti- ja verkostotyöskentelyn perusteita ja osaamistaan alueellisessa, valtakunnallisessa tai kansainvälisessä kehittämistyössä. Opiskelija hyödyntää omaa asiantuntijaosaamistaan ja tuo sen moniasiantuntijuuteen/ moniammatillisuuteen perustuvaan toimintaan. Opiskelija luo yhteistoiminnallista neuvottelukulttuuria muiden toimijoiden kanssa. Opiskelija käyttää ongelmaratkaisu-, yhteistyö- ja viestintätaitojaan yhteisöllisessä kehittämisprosessissa ja päätöksenteossa. Opiskelija kehittää muiden toimijoiden kanssa käytännöllisiä, luovia ja innovatiivisia ratkaisuja, toimintatapoja tai palveluja, joilla vastataan metropolialueen monimuotoisiin tarpeisiin.

#### **Sisältö**

Projekti- ja innovaatiotyöskentelyn perusteet: ideointi, suunnittelu, toteutus, arviointi, viestintä, julkistaminen, tuotteistaminen ja markkinointi. Yhteistyötaidot, sidosryhmätoiminta ja verkostotyöskentely. Innovatiiviset työmenetelmä. Yhteisöllisen kehittämisosaamisen alueet: kehittämisen prosessit, kehittämisen koordinointi ja hallinta, kehittämismallien uudistaminen.

#### **Arviointimenettely**

Arviointi kohdistuu työskentelyyn opintojakson aikana ja osaamiseen sen päättyessä sekä projektin tavoitteiden saavuttamiseen.

Arviointikohteet	Kiitettävä (5)	Hyvä (4-3)	Tyydyttävä (2-1)
<b>Projekti- ja verkosto-osaaminen</b>	Opiskelija soveltaa ansiokkaasti projekti- ja verkostotyöskentelyn perusteita ja osaamistaan alueellisessa, valtakunnallisessa tai kansainvälisessä kehittämistyössä.	Opiskelija käyttää projekti- ja verkostotyöskentelyn perusteita ja osaamistaan alueellisessa, valtakunnallisessa tai kansainvälisessä kehittämistyössä.	Opiskelija tietää projekti- ja verkostotyöskentelyn perusteet. Opiskelija tunnistaa projekti- ja verkosto-osaamistaan
<b>Yhteistoiminnallisuus, ryhmätyö-, neuvottelu- ja viestintäosaaminen</b>	Opiskelija analysoi ja kehittää monipuolisesti yhteistyö- ja viestintäosaamistaan yhteisöllisessä kehittämisprosessissa ja päätöksenteossa. Opiskelija osaa tulkita yhteistoiminnallista neuvottelukulttuuria ja rakentaa sitä muiden toimijoiden kanssa.	Opiskelija käyttää tarkoituksenmukaisesti yhteistyö- ja viestintäosaamistaan yhteisöllisessä kehittämisprosessissa ja päätöksenteossa. Opiskelija luo yhteistoiminnallista neuvottelukulttuuria muiden toimijoiden kanssa	Opiskelija käyttää yhteistyö- ja viestintäosaamistaan ja hyödyntää niitä kehittämisprosessissa ja päätöksenteossa.
<b>Asiantuntijaosaaminen</b>	Opiskelija analysoi ja kehittää asiantuntija-/ammattiosaamistaan ja tuo sen moniasiantuntijuuteen perustuvaan toimintaan.	Opiskelija hyödyntää omaa asiantuntija-/ammattiosaamistaan ja tuo sen moniasiantuntijuuteen perustuvaan toimintaan.	Opiskelija tunnistaa ja osaa määritellä omaa asiantuntija-/ammattiosaamistaan ja tuo sitä osittain moniasiantuntijuuteen perustuvaan toimintaa
<b>Ongelmanratkaisu-, kehittämis- ja uudistamis-osaaminen</b>	Opiskelija kehittää muiden toimijoiden kanssa käytännöllisiä, luovia ja innovatiivisia ratkaisuja, toimintatapoja tai palveluja, joilla vastataan metropolialueen monimuotoisiin tarpeisiin.	Opiskelija kehittää toimijoiden kanssa käytännöllisiä ratkaisuja, toimintatapoja tai palveluja, joilla vastataan metropolialueen monimuotoisiin tarpeisiin.	Opiskelija on mukana kehittämässä toimintatapoja tai palveluja.

## LIITE 4: TYÖTODISTUSPOHJA

Tilaajayrityksen logo



### xx -innovaatioprojekti

Toteutusajankohta xx.xx.2013 – xx.xx.2013 (yhteensä noin .....tuntia työtä)

Innovaatioprojekti toteutettiin xx tilauksesta. XX:n antama haaste tähän. Projektissa syntyi yy.

XX

on kehittänyt innovatiivisia ratkaisuja xx:n antamaan haasteeseen sekä osoittanut osaavansa toteuttaa ammattitaitoista, onnistunutta, innostunutta ja sitoutunutta ryhmätoimintaa.

Projektin tilaajayrityksen ja toteutetun projektin kuvaus tähän.

Projektitiimin jäsen xx tunnistaa omaa **asiantuntija-/ammattiosaamistaan** ja osaa tuoda sen yhteiskehittelyyn **osoprosessiautenttisuuden/ammattisuuteen**, perustuvassa toiminnassa. Hän on ollut mukana luomassa yhteistoiminnallista neuvottelukulttuuria yhdessä muiden opiskelijoiden, opettajien, työelämän toimijoiden ja asiakkaiden kanssa. Hän osaa käyttää yhteistyö- ja viestintätaitojaan yhteisöllisessä kehittämisprosessissa ja päätöksenteossa.




Projektitiimin jäsen xx osaa projekti- ja verkostotyöskentelyn perusteet ja pystyy soveltamaan osaamistaan alueellisessa kehittämistyössä. Hän osaa kehittää muiden toimijoiden kanssa käytännöllisiä, luovia ja innovatiivisia ratkaisuja, toimintatapoja tai palveluja, joilla pyritään vastaamaan metropolialueen työelämän tarpeeseen. Yhteisöllinen kehittäminen rakentui yhdessä kaikkien toimijoiden kesken.]

Helsingissä xx.xx.2014

xx  
Titteli  
Tilaajayritys

xx, MINNO ®  
Lehtori, Metropolia AMK

## LIITE 5: SERTIFIKAATTI OSALLISTUVALLE YRITYKSELLE YHTEISKUNTAVASTUUN TOTEUTTAMISESTA JA INNOVAATIOKYVYKKYYDEN EDISTÄMISESTÄ

Nuorten opiskelijoiden monialainen innovaatioprojekti

**Yritys**


---

on toteuttanut yhteiskuntavastuutaan ja edistänyt nuorten opiskelijoiden innovaatiokyvyyden rakentumista.

Opiskelijat kehittivät innovatiivisia ratkaisuja voin antamaan avoimeen haasteeseen.

Projektin opiskelijat osasivat nyt tunnistaa omaa asiantuntijosaamistaan ja tuoda sen yhteiskehittelyyn osallistujajäsenen perustuksessa toiminnassa. Opiskelijat oppivat luomaan yhteisöllisiä neuvottelukulttuuria yhdessä muiden opiskelijoiden, opettajien, työelämän toimijoiden ja asiakkaiden kanssa. He osasivat nyt käyttää yhteistyö- ja viestintätaitojaan yhteisöllisessä kehittämisprosessissa ja päätöksenteossa.

Projektin opiskelijat osasivat nyt projekti- ja verkostotyöskentelyn perusteella ja pystyivät soveltamaan osaamistaan alueellisessa kehittämisessä. Lisäksi he osasivat kehittää muiden toimijoiden kanssa käytännöllisiä, luovia ja innovatiivisia ratkaisuja, toimintatapoja tai palveluja, joille pyritään vastaamaan metropolialueen työelämän tarpeeseen. Yhteisöllinen kehittäminen rakentuu yhdessä kaikkien toimijoiden kesken.



Espoo 20.10.2014

---

xx  
Titteli  
Oppilaitos

xx  
Titteli  
Oppilaitos





Lisätietoja:  
[www.metropolia.fi/teiniminno](http://www.metropolia.fi/teiniminno)