

VIERAILIJA

Toimintaa ja uudistuksia

Uudistuksista huolimatta ei kuitenkaan hylätä jo hyväksi havaittuja käytänteitä, osaamista ja taitoa muuttuvan opetuksen vankkana perustana.

Ammattikorkeakoulujen toiminta uudistuu uusien toimilupien ja lainsäädäntömuutosten myötä. Uuden opettajuuden perustana toimii tavoiteperusteinen työaikasuunnittelu, kun pedagogista toimintamallia uudistetaan samalla.

Työelämälähtöisyys, vuorovaikutteisuus ja yhdessä tekeminen korostuvat entisestään myös Hämeen ammattikorkeakoulun asian tuntijaorganisaatiossa.

Uusia haasteita opetustyöhön on tuonut ja tuo edelleen tiimityöskentelyyn sitoutuminen ja siihen valmentautuminen.

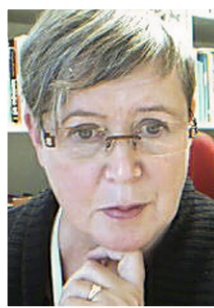
Ei hylätä hyväksi koettua

Uudistuksista huolimatta ei kuitenkaan hylätä jo hyväksi havaittuja käytänteitä, osaamista ja taitoa muuttuvan opetuksen vankkana perustana. Toimintamuutosten tarkoituksena on taata koulutuksen laatu ja vastata tulevaisuuden työelämän vaatimuksiin.

Ammattikorkeakoulun opettajan toiminta ja soveltava tutkimus vahvistuvissa tutkimusyksiköissä edellyttää monipuolista osaamista. On hallittava yritys yhteistyö ja verkostoiduttava oikein. On lisättävä kilpailukykyä ja koulutustarjonnan houkuttelevuutta, vaikka säästäminen toiminta- ja henkilöstömennoissa varjostaa samaan aikaan työskentelyä. Verkko-opetus ja virtuaalikampukset vaativat jatkuvasti päivitettävää erityisosaamista.

Aluevaikuttavuus toiminnoissa on otettava yhä enemmän huomioon uuden ammattikorkeakoululainkin velvoitteiden mukaisesti, mutta myös kansainvälistä toimintaa on yhä lisättävä.

Toiminta yhteistyökorkeakoulujen kanssa kotimaassa ja maailmalla vaatii melkoisen osan opettajan vuosityöajasta. Vastataksaan edellä esitettyihin vaatimuksiin opettajan tu-



Sirpa Neuvonen
Kirjoittaja on FM, lehtori,
päälluottamusmies
(AKAVA/JUKO ry.)

lee olla moniosaaja, joka hoitaa lukuisia opiskelija-, kollega- ja työelämäkontakteja työpäivänsä aikana. On selvää, että henkilöstön työkuormitus ja suorituspaineeet lisääntyvät vallitsevassa tilanteessa.

Epävarmuus tulevasta

Yhteiskunnan heikentynyt talous vähentää työpaikkoja myös opetuslalla, jota näihin päiviin asti on pidetty vakaana ja pysyvänä työllistäjänä. Enää sekään ei takaa työpaikkojen säilyvyyttä millään koulutustasolla tai missään oppilaitosmuodossa.

Myös oma organisaatiomme on joutunut turvautumaan henkilöstösopeutuksiin, eikä irtisanomisilta ja osa-aikaistamisiltakaan ole muutostilanteessa välttytty. Joidenkin toimintojen lakkauttaminen ja työntekijöiden uudelleen sijoittelu on myös lisännyt epävarmuutta tulevasta.

Nykytilanteessa yhteistoiminnan merkitys rikkaan, monimuotoisen työyhteisömmme kehittämisessä on keskeinen. Sen tärkein rooli on toimia henkilöstön motivoijana ja muutoksen tukijana, vaikka kirjainpari YT yhdistetäänkin ensisijaisesti irtisanomisiin. Asial-

lisesta, vuorovaikutteisesta ja oikea-aikaisesta yhteistoiminnasta hyötyvät organisaation kaikki jäsenet.

Mitä paremmin työyhteisössä kyetään määrittelemään yhteistoiminnan käytännöt, sitä paremmin työyhteisö kokonaisuudessaan voi. Henkilöstön ideoiden ja näkökulmien tallentaminen parhaiden käytäntöjen luomiseksi on tarpeen muutostilanteissa, jolloin myös yhteistoiminnan säännöllinen seuranta ja kehittäminen onnistuu parhaiten.

Lisää vuorovaikutusta

Yhteistoiminnan muotoja on täydentänyt organisaatiossamme uudistettu johtoryhmätyöskentely, jossa myös opiskelija- ja työntekijäedustus on mukana.

Työ- ja opiskeluyhteisön kaikki jäsenet huomioon ottava rakenne on selvästi vahvistanut vuorovaikutusta ja tiedonsaantia eri toimijoiden välillä sekä lisännyt avoimuutta myös havaittujen epäkohtien käsittelyssä ja korjaamisessa.

Juuri nyt henkilöstön osaamiseen ja jaksamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota, kun valmistaudutaan uudenlaiseen työaikasunnitteluun ja tavoitekeskeiseen opetustapaan. Uuteen toimintamalliin sitoutumisen tueksi onkin perustettu työryhmä, joka koostuu henkilöstön ja johdon edustajista.

Ryhmän jäsenvalinnassa on pyritty mahdollisimman laajaan edustuksellisuuteen kutsumalla työskentelyyn organisaation kaikkien toimialojen edustajat. Näin uutta kohti edeten tavoitteena on entistä välittävämpi, oikeudenmukaisempi ja tasa-arvoisempi työyhteisö.

Ajattelun aikatakuu

Suurten uudistusten edessä henkilöstölle on tarjottava aikaa katsoa myös taaksepäin ja iloita saavutetuista tuloksista sekä menestyksestä, jota organisaatio on saavuttanut osaavan ja motivoituneen henkilöstönsä avulla. Ajattelun aikatakuu tulisi olla jokaisen työntekijän bonuksena: Mikä on toimintamme ydin?

Mistä löytyvät uudet kasvualat, mitä on tulevaisuuden ammatillaisuus ja miten säilytämme edelläkävijyytemme ammattikorkeakoulujen joukossa? Vastaukset löytyvät kylä, jos vastausten etsimiseen tarjotaan aikaa.