



TYÖN JA OPPIMISEN LIITTO

TOTEEMI-HANKKEEN UUSIA INNOVAATIOITA

HANNU KOTILA JA LIISA VANHANEN-NUUTINEN (TOIM.)



TYÖN JA OPPIMISEN LIITTO

TOTEEMI-HANKKEEN UUSIA INNOVAATIOITA

HANNU KOTILA JA LIISA VANHANEN-NUUTINEN (TOIM.)

SISÄLLYS

Hyvä lukija 3

1 JOUSTAVASTI TYÖSSÄ 4

- Opinnollistamisesta tehtiin koko talon yhteinen asia kertarysäyksellä 5
- 3AMK mahdollistaa työn ja oppimisen integraation 10
- Joustavasti opiskellen ja omaa työtä hyödyntäen 16
- Monialainen ja ketterä alueellinen yhteistyömalli tapahtumaopintoihin 22
- Työelämässä hankitun osaamisen arvioinnin kehittäminen 27
- Työn opinnollistamisen solmuja ja voimaa 37
- Connecting work and education through pedagogy that supports innovation and reflection within universities of applied sciences 44
- Opinnollistaminen Porvoo Campuksen kompetenssiperusteisessa opetussuunnitelmassa 50
- Osaamissopimus tukee opintoja ja työhön kiinnittymistä 55

2 OSAAMISTA TYÖSTÄ TYÖHÖN 62

- Oppimisen ekosysteemi räätälöity verkostoyhteistyönä 63
- Suuhygienistien kokemuksia matkalta mentoriksi 70
- Yrityslähtöinen opinnollistaminen rikastaa matkailuyritysten osaamista 77
- Opetusta kehitetään korkeakoulun monialaisissa asiantuntijaverkostoissa 80
- Pelillisyydellä ja hissipuheella kohti laadullista työllistymistä 86
- Työelämäläheisen moduulin haasteita ja ratkaisuja 91
- Sähköä yritysyhteistyöhön ja työurasuunnitelmiin 98
- Työ, oppiminen ja digitalisaatio: tutkimus kehittämistyön tukena 104

3 HYVINVOINTI TYÖSSÄ OPPIMISESSA 111

- Opiskelijan hyvinvointipolku 112
- Korkeakoulusta valmistuneiden työelämään siirtymisen tukeminen Laurea-ammattikorkeakoulussa 117
- Urasuunnittelun työkalu – tukea opiskelijalle ja opettajatuutorille 122
- Novias app med pushteknik för studerande med kaos i kalendern 126
- Työn ja oppimisen uusi liitto 131

Kirjoittajat 135

HYVÄ LUKIJA

Moni suomalainen korkeakouluopiskelija työskentelee koulutustaan vastaavissa tehtävissä jo opintojensa aikana. Työssäkäynnillä rahoitetaan opintoja, mutta myös hankitaan kokemusta työelämästä ja luodaan perustaa tulevalle työuralle.

Opintojen aikainen työnteko ja itse opiskelu eivät kuitenkaan aina kohtaa toisiaan. Syyt tähän ovat moninaiset: opiskelija ei välttämättä itse tunnista työssä hankkimaansa osaamista ja sen merkitystä opiskelulle, ja toisaalta korkeakoulujen käytänteet eivät tue opiskelijan työntekoa osana osaamisen kehittämistä.

Tähän ongelmaan lähdimme miettimään uusia ratkaisuja. Toteemi-hanke käynnistyi alkuvuodesta 2017. Vuoden 2019 lopussa voimme jo katsoa taaksepäin. Mitä olemme saaneet aikaan ja mitä uusia innovaatioita olemme luoneet?

Toteemi-hankkeessa olemme kehitelleet tehostettuja rakenteita ja toimintatapoja vahvistamaan korkeakouluopiskelijoiden työmarkkinoille kiinnittymistä ja työllistyvyyttä. Tätä on tehty vahvistamalla korkeakoulun ja työelämän välistä yhteiskehittelyä, jossa opiskelijat oppivat ja työelämä sekä korkeakoulu uudistuvat.

Olemme luoneet myös pysyviä toimintamalleja opiskelijoille suunnattuun tukeen, uraohjaukseen sekä yhteistyöhön työelämän kanssa. Tähän kirjaan on koottu kustakin korkeakoulusta esimerkkejä toimivista ratkaisuista ja uusista innovaatioista.

Lisää materiaalia löytyy hankkeen sivuilta www.amktoteemi.fi

Tutustu, ota käyttöön ja levitä edelleen.

Hannu Kotila & Liisa Vanhanen-Nuutinen

Kirjan toimittajat

1

JOUSTAVASTI TYÖSSÄ

Olemme kehittäneet vaihtoehtoisia opintopolkuja. Niissä on hyödynnetty opiskelijoiden työssä tapahtuvaa oppimista ja luotu työssä oppimisen ratkaisuja yritysten ja muiden työelämätoimijoiden kanssa.

OPINNOLLISTAMISESTA TEHTIIN KOKO TALON YHTEINEN ASIA KERTARYSÄYKSELLÄ

Elina Iloranta, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Work & Study on Haaga-Helia ammattikorkeakoulun oma työn opinnollistamisen toimintamalli. Se kehitettiin vuonna 2017 Verkkovirta-hankkeen yhteydessä, ja sitä on hyödynnetty sekä opiskelija- että yritysälähtöisessä opinnollistamisessa. Toimintamalli näytti kuitenkin jäävän melko pienen piirin tietoisuuteen, joten alkuvuodesta 2019 se päätettiin rysäyttää kertaheitolla koko talon tietoisuuteen.

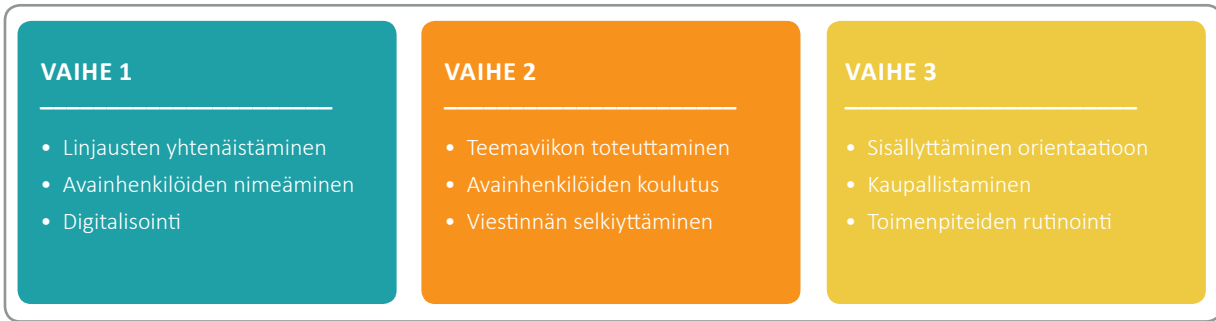
Rysäytys voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen (kuvi 1), joista ensimmäinen sisälsi taustatyön eli linjausten kiteyttämisen, avainhenkilöiden nimeämisen ja koulutuksen sekä prosessin digitalisoinnin. Toisessa vaiheessa toteutettiin Work & Study-teemaviikko ja kiteytettiin markkinointiviestintää sekä henkilökunnalle että opiskelijoille. Kolmas vaihe on näitä toimenpiteitä seurannut prosessin kehityksen seuraava aalto.

Jotta toiminta olisi samansuuntaista, tulee asioista puhua samoilla nimillä.

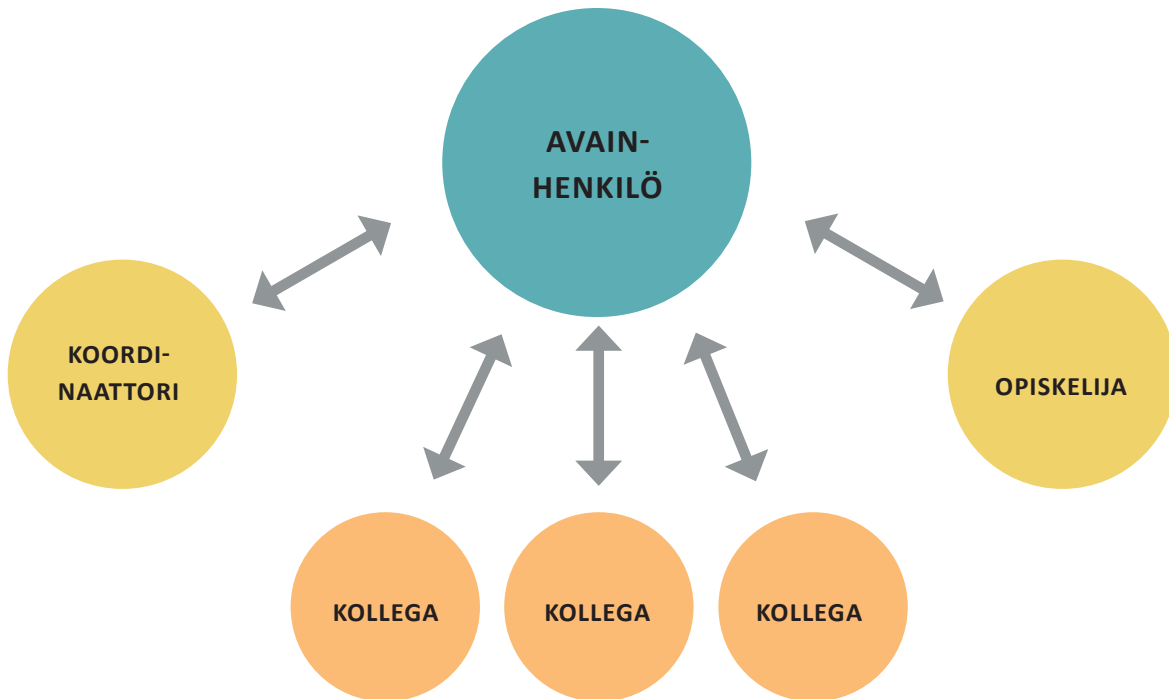
Ensimmäinen vaihe: Toimintamallin käytäntöjen hiominen

Ensimmäinen vaihe Work & Study-toimintamallin levittämisessä oli tarkistaa sen toteuttamiseen liittyvät linjaukset. Vaikka toimintamalli on kuvattu, saattaa isosta organisaatiosta löytyä hyvinkin erilaisia tapoja sen toteuttamiseen – eivätkä kaikki toteuta sitä lainkaan. Lisäksi on hyvä tarkistaa termistön yhteneväisyys. Jotta toiminta olisi samansuuntaista, tulee asioista puhua samoilla nimillä. Sekä linjauksista että termistöstä on hyvä käydä keskustelua kaikkien asiaan liittyvien tahojen kanssa: työryhmien, opettajien, opinto-ohjaajien ja esimiehien. Keskustelun kautta pystytään hyödyntämään kaikki se kokemukseen perustuva tieto, jota aiheesta on kertynyt.

Opinnollistamisen toimintamalleja voi toteuttaa monella eri tavalla. Haaga-Helian Work & Study-mallia vietään eteenpäin avainhenkilöihin perustuvalla mallilla. Avainhenkilömallissa koulutusohjelmista valitaan osamisaluekohtaiset avainhenkilöt, jotka vastaavat opinnollistamisesta omalla osaamisalueellaan. Rysäytyksen ensimmäiseen vaiheeseen kuului avainhenkilöiden nimeäminen. Avainhenkilöiden olisi hyvä olla rohkeita



Kuvio 1. Rysäytyksen vaiheet.

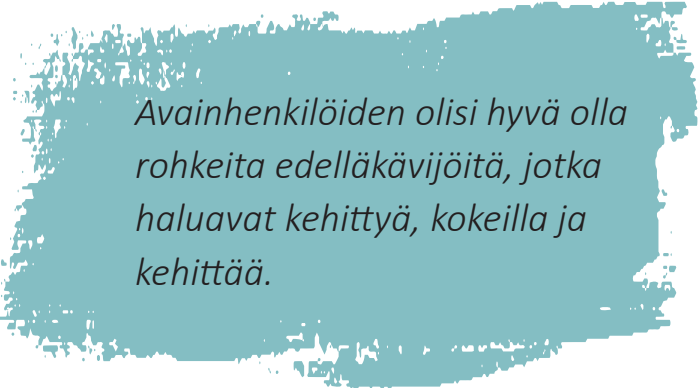


Kuvio 2. Work & Study-prosessin avainhenkilön rooli.

edelläkävijöitä, jotka haluavat kehittyä, kokeilla ja kehittää. Avainhenkilöiden rooli suhteessa muihin prosessin toimijoihin on kuvattuna kuviossa 2.

Avainhenkilö saa toimeksiannon Work & Study -koordinaattorilta, ja hän on yhteyshenkilö opiskelijan suuntaan. Avainhenkilö saa opinnollistamisen suunnitteluun ja toteuttamiseen tukea sekä Work & Study -koordinaattorilta että kollegoiltaan. Kollegoidensa apua hän saattaa tarvita esimerkiksi silloin, kun opinnollistettavaan kokonaisuuteen kuuluu joitain spesifejä osa-alueita.

Varmistimme, että Work & Study -prosessin kaikki vaiheet toimivat digitaalisesti ja ovat helposti saatavilla. Kaikki prosessin vaiheet suunnitelmasta palautteeseen tulisi voida tehdä verkossa, jotta ne tulevat tallennetuiksi yhtenäiseen alustaan. Tarvitaan siis alusta, jolle tallennetaan suunnittelulomake, opinnollistamissuunnitelma tai -sopimus, oppimispäiväkirja, mahdolliset raportit, keskustelu ja palautteet.



Avainhenkilöiden olisi hyvä olla rohkeita edelläkävijöitä, jotka haluavat kehittyä, kokeilla ja kehittää.

Kehitimme opinnollistamisen suunnittelulomaketta, jonka opiskelija täyttää aloittaakseen opinnollistamisprosessin. Tavoitteena oli lomake, jonka opiskelija pystyy täyttämään itsenäisesti ja jossa kysytään niin paljon taustatietoja, että sen perusteella opiskelijalle löydetään oikea ohjaaja. Ohjaajan tulee saada lomakkeen perusteella alustava käsitys opinnollistettavasta kokonaisuudesta. Lomaketta kehitettiin useassa vaiheessa, jotta siitä saatiin mahdollisimman kattava.

Toinen vaihe: Suunnitelmista toteutukseen

Yhtenäisen toimintamallin jalkauttamisessa viestintä on hyvin keskeisessä roolissa. Work & Studyn rysäytyksessä teimme sekä lyhyen että pitkän tähtäimen toimenpiteitä. Lyhyen tähtäimen toimenpiteistä keskeisin oli Work & Study-teemaviikko. Teemaviikon aikana toteutettiin markkinointitoimenpiteitä niin henkilökunnalle kuin opiskelijoillekin. Henkilökunnalle Work & Study näkyi sähköpostitiedotteessa, intran uutisessa, kahvihuoneisiin viedyissä infolapuissa ja julisteissa. Opiskelijoille Work & Study näkyi opiskelijaintran eli MyNetin uutisissa, kampuksien infotelevisioissa, suorassa sähköpostitiedotteessa sekä teemaviikon infopisteillä. Teemaviikon aikana koulutimme avainhenkilöitä, pidimme puheenvuoron opinto-ohjaajille sekä tilannekatsauksen koulutusohjelmajohtajille. Keskeisenä viestinä kaikissa näissä olivat Work & Study-mallin tuomat hyödyt, yhtenäinen toimintamalli sekä sen hyödyntämiseen innostaminen.

Yksi pitkän tähtäimen toimenpide oli sekä opiskelijoille että henkilökunnalle suunnattujen infosivujen päivittäminen. Toimintamallilla on oma verkkosivu (workandstudy.fi), joka toimii yleisenä infosivuna ja markki-

nointina erityisesti talon ulkopuolelle. Henkilökunnan intrassa on toimintamallin kuvaus, yleinen ohje sekä käytännön ohjeet prosessin läpiviemiseen. MyNetissä on hyvin käytännönläheiset ohjeet, joiden perusteella opiskelijat ymmärtävät, kenelle opinnollistamisen prosessi on tarkoitettu, miten se toimii ja miten se käynnistetään.

Kolmas vaihe: Prosessin kehittäminen jatkuu

Teemaviikon jälkeen pohdimme, mitä olemme saaneet aikaan ja mitä vielä tulee tehdä. Syvensimme sekä opettajien että opiskelijoiden ohjeistuksia ja huomasimme, että jo toteutetun suunnittelulomakkeen rinnalle tarvitaan yhdessä täytettävä sopimus. Opiskelijan lähetettyä suunnittelulomakkeen opettaja on häneen yhteydessä ja he sopivat suunnittelutapaamisesta. Sopimus toimii tämän tapaamisen runkona ja tapaamisen jälkeen ohjaajan ja opiskelijan keskinäisenä sopimuksena. Kun opettaja ja opiskelija ovat täyttäneet sopimuslomakkeen, opettaja tallentaa sen yhteiselle alustalle, jossa se on molempien nähtävillä. Sopimuslomakkeen jälkeen myös palautelomakkeet digitalisoidaan ja integroidaan muiden lomakkeiden kanssa. Sekä opiskelijan itsearviointille että työnantajan tai mentorin antamalle palautteelle tarvitaan omat lomakkeensa.

Osaamisen tunnistamisen mahdollisuuksista on tarkoitus viestiä aloittaville opiskelijoille entistä tehokkaammin. Opinnollistaminen otetaan mukaan orientatiovuikon ohjelmaan, jotta se saadaan opiskelijoiden tietoisuuteen heti opintojen alussa. Monimuoto-opiskelijoille osaamisen tunnistamisen tapojen ymmärtäminen on erityisen tärkeää, joten heille järjestetään pelkäs-

*Yhtenäisen toimintamallin
jalkauttamisessa viestintä on
hyvin keskeisessä roolissa.*

tään osaamisen tunnistamisen tapoihin keskittyvä iltatilaisuus. Myös opettajille ja ohjaajille suunnattuja koulutuksia jatketaan.

Opettajille suunnatusta koulutuksesta on tarkoitus paketoita myös yksi Work & Studyn kaupallistettavista tuotteista. Kaupallistettavien tuotteiden kehittämistä jatketaan, kun prosessi on saatu talon sisällä osaksi rutiineja.

Harppauksen verran lähempänä jatkuvan oppimisen tulevaisuutta

Tavoitteenamme on ollut tuoda Work & Study-toimintamalli koko talon tietoisuuteen. Rysäytyksemme onnistui erinomaisesti, ja kasvanut kiinnostus aihetta kohtaan takaa sen, että toiminnan kehittäminen jatkuu edelleen. Tehtävää on vielä paljon, mutta tilanne on huomattavasti parempi kuin ennen tekemiämme toimenpiteitä. Olen koonnut seuraavaan listaan asioita, joissa edistymme:

1. **Linjaukset on yhtenäistetty ja avainhenkilöt valittu.**
Yhtenäinen linjaus ja selkeä roolijako takaavat sen, että toimintamallista voi tulla yhteinen. Kun on ratkaistu, kuka tekee ja mitä tekee, päästään keskustelemaan siitä, miten asiat tehdään.
2. **Proessin digitalisointi saatiin hyvään vauhtiin.**
Toimintamallin saavutettavuuden ja sujuvuuden kannalta digitaalisuus on hyvin olennaista. Prosessi on saatu käyntiin.
3. **Henkilökunnan ja opiskelijoiden tietoisuutta Work & Study -mallista on lisätty.** Malli on herättänyt kiinnostusta ja keskustelua. Yhä suurempi osa opiskelijoista on tietoinen mahdollisuudesta yhdistää työ ja opinnot Work & Studyn kautta.

Seuraavana on vuorossa toimintamallin sitominen osaksi opiskelijan arkea. Sitä varten kokeilemme oman osaamisen tunnistamisen työpajaa osana uusien opiskelijoiden orientaatiota ja mahdollisesti myös kaikille opiskelijoille tarjolla olevaa oman osaamisen kehittämiseen liittyvää opintojaksoa, jossa opiskelijoiden opinnoistamisprosesseille saadaan ryhmän tuki. Tarkoituksena on helpottaa yksittäisten prosessien ohjaamiseen liittyvää resurssihaastetta, kun samalla kerralla voidaan toteuttaa useita opinnollistamisia. Toimintamallin arkipäiväistämässä olennaista on toki myös se, että viestintää ja koulutusta jatketaan. On tärkeää, että sekä opinto-ohjaajat että opettajat kertovat samaa viestiä ja että opinnollistamisen mahdollisuudesta kerrotaan säännöllisesti kaikille opiskelijoille.

3AMK MAHDOLLISTAA TYÖN JA OPPIMISEN INTEGRAATION

Anu Moisio ja Kimmo Mäki, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Haaga-Helia, Laurea ja Metropolia Ammattikorkeakoulu muodostivat vuoden 2016 lopussa 3AMK-liittouman, joka on luonut suomalaisen korkeakoulukenttään ainutlaatuisen tavan jäsentää uutta osaamista. Toimintaa rakennetaan valituilla alueilla ilman hallinnollisia rakenteita, ketterästi kokeillen ja opiskelijoiden tarpeita tarkkaan kuunnellen.

Liittouma toimii Suomen suurimmassa ja alati muuttuvassa osaamiskeskityksessä, ja se kattaa koko pääkaupunkiseudun ja lähestulkoon kaikki metropolialueen ammattikorkeakoulutasoiset koulutusalat. Liittouman ytimessä on työelämän murros, jossa uutta työtä syntyy perinteisten toimialojen leikkauskohtiin ja jossa osaamisen jatkuva kehittäminen läpi työuran on välttämätöntä. 3AMK vastaa tulevaisuuden osaamistarpeisiin yhdistämällä luovasti kolmen korkeakoulun asiantuntijuutta yli koulutusalojen. Yhteistyötä tehdään oppimis- ja TKI-toiminnan sekä työelämäyhteistyön ja yrittäjyyden teemojen ympärillä. Suomalaista koulutusoosaamista vie maailmalle 3AMK-korkeakoulujen omistama EduExcellence Oy.

Yhteistyö jatkuu jo kolmatta vuotta, ja on ilahduttavaa huomata, että liittouman toiminta kehittyy koko ajan myös organisaation, ilman ylätasoa ohjausta. 3AMK-yhteistyössä on syntynyt luottamus siihen, että naapurikorkeakoulut ovat enemmän kumppaneita kuin kilpai-

lijoita. Jokaisessa korkeakoulussa on omat opetukseen ja TKI-toimintaan liittyvät traditionsa ja toimintakulttuurinsa, jotka luovat pohjaa sille, miten opiskelijat pystyvät yhdistämään työtä ja opiskelua. Toimintaa kehitettäessä on kuitenkin luontevaa kartoittaa, miten naapurikorkeakoulut ovat ratkaisseet haasteen, jonka parissa itse työskentelemme. Korkeakoulujen aktiiviset toimijat löytävät toisensa luontevasti arkityön äärellä. Pedagogisia käytäntöjä siirtyy koulutusosalta toiselle, korkeakoulurajat ylittäen. Mitä enemmän yhteistyötä on tehty, sitä enemmän on noussut tarve tehdä hyviä käytäntöjä paremmin näkyviksi ja levittää niitä laajemmin koko liittouman asiantuntijoiden kesken.

Toteemi-hankkeen ja 3AMK:n voimavarat yhdistettiin Toteemin vertaisarviointiprosessissa. Kolme korkeakoulua toimivat Toteemin vertaisarviointiprosessissa omana trionaan tuottaen uutta tietoa sekä korkeakouluille että Toteemi-hankkeelle.

3AMK-vertaisarviointi

Toteemin organisoiman vertaisarvioinnin aluksi jokainen korkeakoulu teki itsearviointin omasta toiminnastaan haastattelemalla opettajia, opiskelijoita ja työelämän edustajia. Tavoitteena oli saada mahdollisimman laaja kuva työn ja opintojen integraation toteutumises-

ta ja sen mahdollisuuksista korkeakouluopinnoissa. Työelämän edustajien monialainen näkökulma oli vahvasti läsnä jokaisessa itsearvioinnissa.

Haaga-Heliassa haastatteluihin osallistui opettajia ja opiskelijoita liiketalouden, matkailu- ja ravintola-alan, johdon assistenttityön, finanssi- ja talousasiantuntijan sekä tietojenkäsittelyn koulutusohjelmista. Metropolissa haastateltiin rakennusalan, kulttuurituotannon sekä toimintakyky- ja hyvinvointipalveluiden opettajia ja opiskelijoita. Laureassa taas itsearvioinnin kohteena olivat sosiaali- ja terveysala, matkailu- ja ravintola-ala sekä liiketalous.

Itsearviointista laadittiin korkeakoulukohtaiset raportit, joissa itsearvioinnin toteuttaneet asiantuntijat kävivät läpi haastatteluista tehtyjä havaintoja eri koulutusalojen hyvistä käytännöistä ja haasteista. Tämän jälkeen he kokoontuivat Toteemi-hankkeen organisoimaan vertaisarviointipajaan, jossa kolmen korkeakoulun toteemilaiset ottivat arviointiprosessin löydökset esille yhteiseen kehittelyyn. Yhteistä työskentelyä ohjasi kolme teemaa:

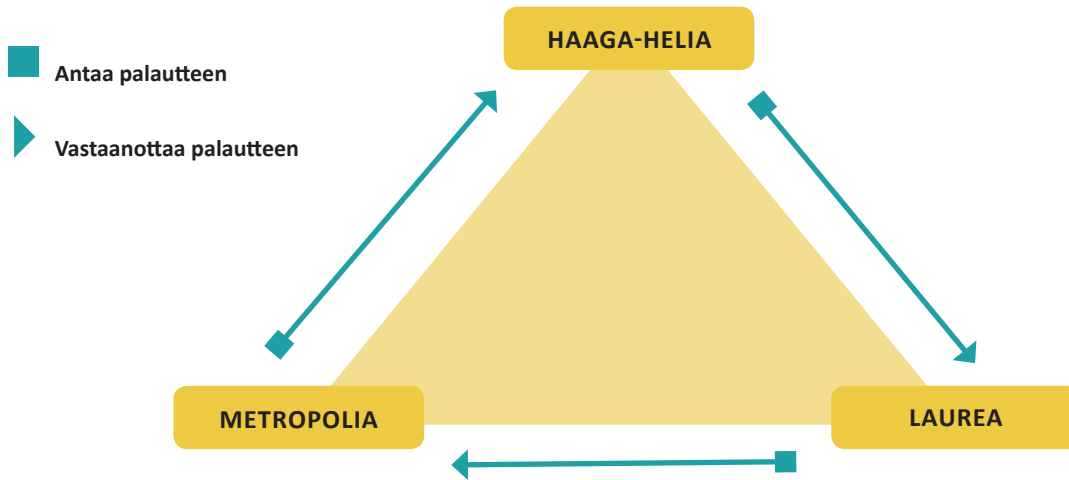
1. opinnollistamisen korkeakoululähtöiset, työpaikkälähtöiset ja opiskelijälähtöiset ratkaisut
2. uralle ohjaaminen
3. työn ja opintojen kokonaisvaltainen ohjaaminen osana korkeakouluopintoja.

Vertaisarviointipajan yhteistyöskentelyn seurauksena kirkastettiin korkeakoulupedagogisia ratkaisuja osaamisen tunnistamisen käytänteissä. Lisäksi laadittiin teesit työn ja opintojen integroinnin edistämiseen 3AMK:ssa.

Työpajatyöskentelyssä käyty keskustelu antoi uusia näkymiä pääkaupunkiseudun korkeakoulupedago-

giikkaan sekä monialaiseen yhteistyöhön korkeakoulujen välillä. Työpajan jälkeen jokainen korkeakoulu perehtyi vielä oman vertaisarviointiparinsa tuottamaan itsearviointiraporttiin antaen valmentavaa ja kirjallista palautetta. Vertaisarviointiparit muodostettiin kuvan 1. mukaisesti:

*Aito osaamisperustainen OPS:
Osaamisen tunnistamisen
ja tunnustamisen
ratkaisut ja prosessit
tulevat olla konkreettisesti
sisällytettynä korkeakoulujen
opetussuunnitelmiin.*



Kuva 1. Vertaisarviointiparit

Toteutettu prosessi ja työtavat saivat kiitosta 3amkilaisilta. Yhdistetty itsearviointi- ja vertaisarviointi avasivat konkreettisesti yhteisiä vahvuusalueita ja nostivat

esiin yllättävänkin samoja haasteita korkeakoulupedagogiikan toteutumisessa osaamisperusteisessa työskentelyssä.

Vahvuudet ja vaaranpaikat

Yhteisesti todettiin, että kullakin korkeakoululla on kehitystyön tuloksena osaamisperustainen rakenne tunnistaa ja tunnustaa oppilaitoksen ulkopuolella kertyvää osaamista. Työn ja opintojen yhdistämisen sisäistämisen tärkeyttä mahdollistivat kunkin talon sisäinen ymmärrys työelämä- ja opiskelijälähtöisestä tavasta toteuttaa korkeakouluopintoja. Puitteet ja rakenteet olivat olemassa.

Leveämmät hartiat: 3AMK mahdollistaa kolmen korkeakoulun ja heidän yhteistyökumppaniensa kanssa yhteisen kehittämisympäristön työn ja opintojen integroinnille.

Kehittämisen kohteetkin olivat yhteiset. Vaikka rakenteet ja prosessit olivat mietityt mahdollistamaan työelämäläheistä toimintaa, sisäinen tunnettuus oli heikkoa. Osaamisen tunnistamisen konseptit ja työkalut olivat opettajistolle vain osin tuttuja. Opiskelijan mahdollisuus integroida työstään kertyvää osaamista osaksi opintojaan oli liian riippuvainen ”oikean” opettajan osumisesta kohdalle. Ammattikorkeakouluopettajilla ja opinto-ohjaajilla ei ollut yhteistä ymmärrystä organisaation sisällä opintojen ja työn integraation mahdollisuuksista. Opettajat kokivat myös osaamattomuutta näyttöjen vastaanottamisessa ja arvioimisessa. Uraohjaus luontevana osana korkeakouluopintoja nostettiin kaikissa ammattikorkeakouluissa pikaisen kehittämisen kohteeksi.

Johtaminen: Korkeakoulujen keskijohdolla tulee olla taitoa johtaa osaamisperustaista opetus- ja ohjaustyötä. Keski-johdon tulee mahdollistaa työnjaollisesti ja rakenteellisesti osaamisperustaiset opintopolut.

Yhteinen suunta ja ymmärrys pedagogiikasta?

3AMK mahdollistaa metropolialueella ainutlaatuisen osaamisverkoston ja keskittymän yhteistyökumppaneineen. Koalitiolla on mahdollisuus määritellä kehittäväällä toiminnallaan korkeakoulumaisuus ja korkeakoulu-pedagoginen toiminta uudella tavalla. Toteemin kanssa toteutettu itsearviointi- ja vertaisarviointiprosessi sekä sen tulokset antavat tärkeitä signaaleja, mihin suuntaan yhteistä pedagogista ymmärrystä ja toimintaa tulisi kehittää. Arviointiprosessin tulosten pohjalta on pääteltävissä, että tarvitaan seuraavia asioita:

- **LEVEÄMMÄT HARTIAT**
Yhteinen ymmärrys työn ja oppimisen integraatiosta. Toiminta on nyt liian henkilösidonnaista ja pirstaleista.
- **ORGANISOITUMINEN**
Yhtenäinen näyttäytyminen työelämälle. Syntyykö 3AMK:n sisälle jatkuvan oppimisen kiihdyttämö, joka mahdollistaa yhteneväisiä rakenteita tukemaan uusia oppimisen ja osaamisen muotoja korkeakoulun formaalin työn ja vapaaehtoistyön kesken?
- **YHDESSÄ KEHITTYMINEN**
Mitkä ovat pedagogiset toimintamallit ja miten niitä törmäytetään ja mallinnetaan koulutusalojen ja 3AMK-korkeakoulujen kesken?

- **JOHTAMINEN**

Keskijohdon rooli pedagogisessa johtamisessa on erittäin tärkeä. Osaamisperustaista korkeakoulu-toimintaa ei voi mahdollistaa ilman pedagogisesti kyvykkäitä päälliköitä. Hallinnollinen keskijohto uusintaa vain perinteistä, korkeakoululähtöistä toimintaa.

- **OPS**

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen toimintamallit tulee sisällyttää konkreettisesti korkeakoulujen opetussuunnitelmiin.

- **STATUS**

Opintojen ja työn integraatiolla ja työn opinnollistamisella tulee olla korkeakoulussa selkeä status opetuksen ja ohjauksen rakenteissa. Opettajien osaamista on kasvatettava.

- **OPETTAJIEN TYÖNJAKO**

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen töiden vastuut korkeakoulussa tulee pohtia tarkkaan. Järkevä ja keskitetty työnjako estää pullonkaulojen syntymisen joustavaksi tarkoitettuun systeemiin.

Nämä seitsemän pointtia antavat hyvät sisällölliset rakennusaineet 3AMK:n osaamiskekkereille, jotka ovat tulleita yhteisiä foorumeita korkeakoulupedagogisen ymmärryksen ja osaamisen kehittäjinä. Kekkereistä rakennetaan monialaisen ja moniäänisen osaamisen jakamisen paikkoja. Vaikka 3AMK:n opettajat edustavat laajaa osaamisalueiden kirjoa, heitä yhdistää intohimo saada opiskelijat kehittymään ammattilaisiksi, jotka pystyvät tarttumaan työpaikalla heti toimeen. Työelämäläheisiä

pedagogisia innovaatioita syntyy päivittäin, ja siirtyes-
sään opettajalta, koulutusosalta ja korkeakoululta seu-
raavalle ne kehittyvät edelleen. 3AMK-yhteistyön perus-
ajatus on: ”Kun annat yhden omistasi, saat ainakin kaksi
vastalahjaksi.”

Lisätietoa:

www.amktoteemi.fi

[www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/3amk-haaga-heli-
an-laurean-ja-metropolian-liittouma](http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/3amk-haaga-heli-
an-laurean-ja-metropolian-liittouma)

JOUSTAVASTI OPISKELLEN JA OMAA TYÖTÄ HYÖDYNTÄEN

Johanna Holvikivi, Anna-Riitta Mäkitalo, Anne Perkiö ja Arja Ristola, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Millaista oppiminen on korkeakouluissa vuonna 2030? Selvää on, että yhteys työelämään on yhä oleellisempi osa korkeakoulujen työskentelyä. Tiukasti strukturoidun opetussuunnitelman ajatus horjuu ja jatkuvan oppimisen periaate voimistuu. Työntekijöiden toivotaan kehittyvän oppijoiksi, jotka ottavat asioista selvää itseohjautuvasti ja verkostojaan hyödyntäen. Näitä taitoja harjoitellaan jo opiskeluaikana.

Opettajilla ja tutkijoilla on haaste määritellä uudeleen tiedon, oppimisen ja opettamisen käsityksiään sekä koko koulutusjärjestelmää. On pohdittava, miten oppijoiden, opettajien ja koulutuksen järjestäjien roolit muuttuvat. Oppimisen maailma on muuttunut: oppimista tapahtuu kaikkialla kaiken aikaa. Erilaiset autenttiset oppimisympäristöt, tieto- ja viestintäteknologiat, pilvipalvelut ja sosiaalinen media muodostavat globaalin verkoston, jossa yhteiset mielenkiinnon kohteet kytkevät ihmisiä toisiinsa ja vauhdittavat uuden oppimista. (Olander 2013.)

Oppimisen maailma on muuttunut: oppimista tapahtuu kaikkialla kaiken aikaa.

Vuosituhanne alussa perinteisten oppimisteorioiden rinnalle esiteltiin konnektivistinen oppimisteoria, joka käsittelee oppimista monimutkaisissa, sosiaalisissa ja verkottuneissa ympäristöissä, jotka teknologiset välineet mahdollistavat. Konnektivismiin kuuluu ajatus, että verkostoissa tuotoksiaan jakamalla ihmiset samanaikaisesti oppivat toisiltaan ja opettavat toisiaan. Oppijoilla on ongelmanratkaisua varten käytössään verkko ja sitä kautta yhteys tietoon ja toisiin ihmisiin. Opiskelijat voivat kokoontua keskustelemaan keskeisistä ilmiöistä luokkahuoneen lisäksi yhteiseen sähköiseen ryhmätilaan ja koota kollektiivisen työn tuotokset sinne. Parhaimmillaan tähän työskentelyyn osallistuu myös oppilaitoksen ulkopuolisia tahoja. (Siemens & Conole 2011, 1–4; Olander 2013.)

Opettajan, ohjaajan tai työelämän yhteistyökumppanin roolissa korostuu opiskelijoiden saattaminen relevantin tiedon lähteille. Haasteena on virheellisten käsitysten tunnistaminen ja niiden poisoppiminen. Ilman huolellisia reflektiivisiä keskusteluja oppijan tiedon prosessointi saattaa tuottaa epätarkoituksenmukaista toimintaa. Tämäkö on tulevaisuudessa oppimisen ohjaimisen ydintä?

Ammattikorkeakouluopiskelijoista 58 % käy töissä opintojen ohessa (Tilastokeskus 2019). Määrä on kasvanut koko ajan. Miten pystymme hyödyntämään työssä käymisen ja osaamisen kehittymisen työelämässä niin, että ne tuottavat tutkintojen edellyttämää osaamista?

Uusia malleja toimia – joustavasti opiskellen ja osaamista jakaen

Hankkeen alussa teimme alkukartoituksen sekä Metropolian opiskelijoille että henkilöstölle työn opinnollistamisesta. Kartoituksen ideana oli saada käsitys siitä, miten tunnettua työn opinnollistaminen on ja käytetäänkö sitä koulutusohjelmissa.

Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoista noin viidesosa on kuullut opinnollistamisesta mutta vain noin 10 prosentilla on siitä kokemusta. Opinnollistamista hyödyntäneistä opiskelijoista suurin osa on sitä mieltä, että kokemus on kartuttanut uutta osaamista ja edistänyt opintojen suorittamista erittäin tai melko paljon. Opiskelijat pitävät opinnollistamista tulevaisuuden tapana oppia, mutta heidän tietoisuuttaan opinnollistamisesta on tarvetta lisätä. Mahdollisuus työn opinnollistamiseen tulisi olla joustavasti tarjolla koko opintojen ajan. Kyselyn tulokset vahvistavat, että opinnollistamiseen kannattaa panostaa ja mahdollistaa sen hyödyntäminen opinnoissa entistä enemmän. Vastajien mielestä työn opinnollistaminen yhdistää koulussa opittua käytäntöön oivallisella tavalla. (Kärkkäinen & Perkiö 2018a.)

Erityisen tärkeää on systemaattisesti kehittää uusia toimintatapoja työelämäyhteistyön edistämiseksi.

Opettajista melkein 90 prosenttia tuntee opinnollistamisen käsitteenä ja noin 40 prosenttia on hyödyntänyt opinnollistamista omassa opetuksessaan. Opettajille vaikuttaa olevan haasteellista arvioida, kuinka paljon opinnollistaminen kartuttaa uutta osaamista opiskelijalle tai kuinka paljon opinnollistaminen edistää opintojen suorittamista ja valmistumista. Opettajien mielestä opinnollistaminen on hyvä vaihtoehto perinteiselle opetukselle ja mahdollisuuksia sen monipuoliseen hyödyntämiseen kannattaa lisätä. (Kärkkäinen & Perkiö 2018b.)

Kokeilimme Metropolian Toteemi-hankkeessa erilaisia tapoja järjestää opinnollistettuja opintokokonaisuuksia. Keskeistä oli löytää opiskelijoita, joiden työssä on mahdollista toteuttaa opetus suunnitelman oppimistavoitteita joustavasti ja ketterästi ja näin vastata aitoihin tarpeisiin innovoida ja kehittää uudenlaisia ratkaisuja tai tuoteideoita suomalaiseen liike-elämään. Periaatteena oli, että yhteistyö säästää aikaa, haastaa ja motivoi.

LIIKETALOUS

Suurin osa liiketalouden monimuoto-opiskelijoista on jo opintojen aikana koulutustaan vastaavassa palkkatyössä. Kokopäivätyön ohessa he pyrkivät suorittamaan opintonsa, mikä on toisinaan suuri haaste opiskelijoille. Opinnollistamisen avulla voidaan aidosti yhdistää työ ja opiskelu. Liiketalouden ohjelman monimuoto-opetuksessa onkin jo useiden vuosien ajan opinnollistettu työssä hankittua osaamista.

Tavoitteenamme on ollut luoda selkeämpi opinnollistamisen prosessi. Olemme täsmentäneet opiskelijoiden ohjeistusta sekä kehittäneet tiedotusta ja opinnollistamisen ohjausta. Tehostetun viestinnän avulla tarkoituksena on ollut lisätä opinnollistamisen systemaattisuutta ja suunnitelmallisuutta. Opinnollistaminen otetaan esille jo opintojen alussa yhtenä vaihtoehtoisena suoritustapana ja mahdollisuutena joustavasti hyväksi lukea työssä hankittua osaamista tradenomin tutkintoon.

SÄHKÖ- JA AUTOMAATIOTEKNIikka

Halusimme tarjota Metropolian sähkö- ja automaatiotekniikan monimuoto-opiskelijoille työn opinnollistamismahdollisuutta. Opiskelijoilla on ollut aieminkin mahdollisuus saada opintosuorituksia hyväksyttyä osaksi tutkintoa työpaikan projekteissa syntyneen osaamisen pohjalta, mutta tämä on ollut opettajasta riippuvaista: opiskelijoita ei ole kohdeltu tasapuolisesti, vaan kohtelu on riippunut yksittäisestä opettajasta, johon opiskelija on ottanut yhteyttä.

Tällä hetkellä kaikille monimuoto-opiskelijoille pidetään tiedotustilaisuuksia innovaatio-opintojen opinnollistamisen mahdollisuudesta. Kaikilla Metropolian opiskelijoilla innovaatio-opintojen laajuus on 10 opintopistettä. Kukin opiskelija voi halutessaan valita työpaikaltaan projektin, jonka voi opinnollistaa. Yhdessä monimuoto-opinnoista vastuullisen opettajan kanssa opiskelija suunnittelee tai valitsee osan projektista, jonka opinnollistaa. Kun vastuuopettaja on hyväksynyt projektikokonaisuuden, opiskelija liitetään toteutukselle ja hän voi aloittaa projektidokumenttien tuottamisen.

Usein opiskelijat tekevät innovaatio-opintonsa omille työnantajayrityksilleen. Monet insinööriopiskelijat ja vastavalmistuneet insinöörit toimivat tavoitteellisesti osana tuotekehitysorganisaatiota ja kasvavat samalla yritykseen työllistyviksi asiantuntijoiksi.

SOSIAALIALAN TUTKINTO, VARHAISKASVATUKSEN OPINNOT

Sosiaalialan tutkinto-ohjelmassa on toteutettu opinnoistamista vapaaehtoistoiminnan harjoittelussa. Toteemi-hankkeessa varhaiskasvatuspolun loppuvaiheen opiskelijoille rakennettiin lukukauden kestävä 30 opintopisteen opintokokonaisuus, jossa varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä työskentelevät opiskelijat syvensivät osaamistaan yhdistämällä teoreettista tietoa ja käytännön toimintaa.

Opintokokonaisuus oli jaettu seitsemään moduuliin, joissa jokaisessa opiskelija syventyi kunkin moduulin ilmiöiden teoreettisiin perusteisiin, sovelsi niitä oman lapsiryhmänsä kanssa työskentelyyn sekä dokumentoi ja reflektoi omaa toimintaansa. Dokumentit jaettiin muille opintokokonaisuuteen osallistuville sähköisellä työskentelyalustalla, ja niistä käytiin keskustelua sekä siellä että lukukauden aikana järjestetyissä tapaamisissa. Monet opiskelijat työllistyivät valmistuttuaan tähän samaan varhaiskasvatustyöpaikkaan.

*Parhaimmillaan opiskelijalle
syntyy upea ponnahdus
työelämään ja mahdollisuus
uravalintoihin jo opintojen
aikana.*

Näiden esimerkkien kautta olemme halunneet läh-
teä rakentamaan uudenlaista toimintaa työelämän
muutoksen huomioiden. Erityisen tärkeää on syste-
maattisesti kehittää uusia toimintatapoja työelämäy-
hteistyön edistämiseksi.

Onnistunut työ syntyy tulevaisuudessa verkostomai-
sessa vuorovaikutuksessa, todetaan Demoksen tuotta-
massa tulevaisuusskenaariossa. Skenaariossa ihmisten
ammatti-identiteetin tilalle tulee yhä vahvemmin työ-
paikkaidentiteetti, joka osaltaan haastaa koulutuksen
toteuttamisen. (Jousilahti ym. 2017.) Työn murros vaatii
uudenlaisia ihmissuhdetaitoja ja työ alkaa irtautua pe-
rinteisistä ammateista (Helsingin Sanomat 2018). Myös
osaamisen hankkimisessa ja kehittämisessä tarvitaan
tulevaisuuden työelämän taitoja, kuten kompleksista
ongelmanratkaisua, kriittistä ajattelua, sosiaalisia taito-
ja, luovaa ajattelua, verkostoitumista, tunneälyä, pää-
töksentekokykyä, kognitiivista joustavuutta unohtamat-
ta palveluorientaatiota ja neuvottelutaitoja (Schwantes
2016).

Keskeisiksi nousivat seuraavat asiat:

1. Opinnollistamiprosesseissa kartoitetaan entis-
tä tarkemmin opiskelijoiden osaamista sekä sitä,
kuinka opinnollistaminen on edistänyt opintoja.
2. Hankkeessa on onnistuttu kehittämään ja kokeile-
maan uusia, erilaisia ja joustavia toimintatapoja.
3. Hankkeessa on tehty uusia avauksia työelämän
suuntaan ja valmius edistää opiskelijoiden osaami-
sen kehittymistä työelämässä on selkeästi lisään-
tynyt.
4. Hankkeessa käytettiin aktiivisesti monenlaisia vies-
tinnän muotoja: jalkautuvaa viestintää, erilaisissa
yhteyksissä asian esille tuontia, koko hankkeen ai-
kana erilaisia blogikirjoituksia, kilpailun järjestämis-
tä, videoita, some-viestintää, perinteistä julkaisu-
toimintaa. Hanketoimijoille hanke on ollut oppimi-
sen kokemus.

Parhaimmillaan opiskelijalle syntyy upea ponnahdus
työelämään ja mahdollisuus uravalintoihin jo opinto-
jen aikana. Korkeakoululle rakentuu uutta ja kehittyvää
osaamista: ollaan aallonharjalla luomassa suomalaista
innovaatiotoimintaa. Työelämälle opinnollistaminen an-
taa voimavaroja ja resursseja sekä uudenlaista ekosys-
teemiä oman toiminnan kehittämiseen.

Lähteet

- Helsingin sanomat. 8.12.2018. Työn murros vaatii ihmistaitoja.
- Jousilahti J., Koponen J., Koskinen M., Leppänen J., Lähti R., Mokka R., Neuvonen A., Nuutinen J. & Suikkanen H. 2017. Työ 2040. Skenaarioita työn tulevaisuudesta. 1/2017. Demos Helsinki & Demos Effect.
- Kärkkäinen J. & Perkiö A. 2018a: Tie opinnollistamiseen on auki. Toteemi-hankkeen uutiskirje tammikuu 2018, <http://www.amktoteemi.fi/fi/tie-opinnollistamiseen-auki>
- Kärkkäinen J. & Perkiö A. 2018b: Opinnollistamista Metropolissa. Toteemi-hankkeen uutiskirje syyskuu 2018, <http://www.amktoteemi.fi/fi/opinnollistamista-metropoliassa>
- Olander I. 2013. Verkostojen aikakausi: Konnektivismi ja kytkeytyneet oppiminen. <https://sometek.fi/verkostojen-aikakausi-konnektivismi-ja-kytkeytyneet-oppiminen/>
- Siemens G. & Conole G. (toim.) 2011. Special Issue- Connectivism: Design and Delivery of Social Networked Learning. The International Review of Research in Open and Distributed Learning Vol 12 No 3. <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/issue/view/44>
- Schwantes, M. 2016. Research Says This Required Job Skill Will Trump Emotional Intelligence by the Year 2020. World Economic Forum's "Future of Jobs Report" reveals the top 10 job skills required for workers to thrive by 2020. <https://www.inc.com/marcel-schwantes/study-you-will-need-this-top-job-skill-to-succeed-in-age-of-robots-by-2020.html>
- Tilastokeskus 2019. Korkeakouluopiskelijoiden työssä käymisen vuonna 2017, Tilastot 14.3.2019, Tilastokeskus.

TAPAHTUMAOPINTOIHIN LUOTIIN MONIALAINEN JA KETTERÄ YHTEISTYÖMALLI

Sami Heikkinen, Marjo Leppä ja Joanna Vihtonen, Lahden ammattikorkeakoulu

Erilaisia tapahtumia järjestetään Suomessa ympäri vuoden, mutta varsinkin suuret tapahtumat painottuvat kesään. Tapahtuma-ala onkin luonteeltaan nopea, projektiluontoinen ja monialainen. Ammattikorkeakoululle tämä tarkoittaa sitä, että tapahtuma-alan koulutuksessa on oltava ketterä ja kyettävä tehokkaasti monialaiseen ja koulutusalojen rajat ylittävään yhteistyöhön.

Tavoitteenamme oli luoda monialainen opintokokonaisuus, joka mahdollistaisi sujuvan, ympärivuotisen ja joustavan työssä oppimisen tapahtumissa. Hankkeen kautta pyrittiin tukemaan opiskelijoiden kiinnittymistä työmarkkinoille: vahvistimme projektien koordinoitua ja tapahtumayhteistyön mallia sekä kehitimme opiskelijoiden päivittäisen ohjauksen mallia.

Loimme Lahden ammattikorkeakoulun tapahtuma-alan koulutukseen hop on-opinnot, reaaliaikaisen mobiiliohjauksen sekä yhden luukun Pajatso-yhteistyökumppanuusmallin.

Tapahtumaväylällä opitaan tapahtumaprojekteissa

Tapahtumaväylä-opintokokonaisuudessa oppiminen tapahtuu pääasiassa erilaisissa tapahtumaprojekteissa. Tapahtumaväylän opinnot jakautuvat kolmeen vaiheeseen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittymisen mukaisesti. Kaikki moduulit (15 op) käsittävät sekä tietopohjaisen teoriaosuuden (5 op) että käytännön tapahtumaprojektin (10 op). Tietopohjainen osuus on verkkokurssi, ja 10 opintopistettä suoritetaan käytännön työtehtävissä eri tapahtumissa.

Opiskelija aloittaa opintonsa crew-moduulissa. Tällä tasolla opiskelija toimii erilaisissa tapahtumatehtävissä ja havainnoi kokemuksensa kautta erilaisia tapahtumaprosesseja. Opiskelija on tapahtumatiimin ja tietyn osa-alueen työntekijä. Opiskelijan on osallistuttava vähintään kolmen eri tapahtuman järjestämiseen ja valittava itselleen erilaisia tapahtumatehtäviä esimerkiksi asiakaspalvelusta, logistiikasta tai viestinnästä. Opiskelija ei siis voi pysyä omalla mukavuusalueellaan, vaan hänen on kokeiltava monipuolisesti eri tehtäviä kaikilta tapahtumajärjestämisen osa-alueilta.

Uusien pinnollistamisen tapojen löytäminen ei välttämättä onnistu vanhojen mallien pohjalta.

Backstage-vaiheessa opiskelija pystyy jo toimimaan tiiminvetäjänä ja on vastuullinen toteuttaja jollakin tapahtuman osa-alueella. Hän osaa huomioida toiminnassaan tapahtuman konseptoinnin, budjetoinnin, riskienhallinnan, vastuullisuuden, viestinnän ja markkinoinnin sekä tuotannosuunnittelun.

Viimeisessä access all areas-moduulissa opiskelija vastaa koko tapahtuman prosessista ja tapahtumakokemuksesta. Tässä vaiheessa opiskelija voi luoda oman tapahtuman tai toimia jonkin tapahtuman pääasiallisena järjestäjänä ja johtajana.

Tapahtumaväylän rakenteissa on kiinnitetty huomiota joustavuuteen. Jos opiskelijalla on jo ennestään tapahtumaosaamista, hän voi ahotoida osaamisensa ja siirtyä suoraan esimerkiksi backstage-vaiheeseen.

Tapahtumaväylä on niin sanottu hop on -tyyppinen kokonaisuus, eli opiskelija voi aloittaa tapahtumaväylän opinnot milloin tahansa. Tämä auttaa myös tapahtumaprojektien rekrytoinnissa: opiskelijoita on saatavissa tapahtumiin koko vuoden ajan, eikä opiskelijoiden tai tapahtumajärjestäjien tarvitse odottaa lukukauden vaihtumista ja uuden kurssin alkamista. Opiskelija voi suorittaa opintoja myös omassa tahdissaan ja työskennellä tapahtumissa oman aikataulunsa mukaisesti.

Tapahtumaväylä on monialainen, eli opintoihin voivat ilmoittautua kaikki LAMKin opiskelijat alasta riippumatta. Tapahtumaopinnoissa etenevät vauhdikkaammin ne opiskelijat, jotka ovat itseohjautuvia ja aktiivisia ja työskentelevät tapahtumaprojekteissa tavoitteellisesti, vastuullisesti ja innovatiivisesti. Usein nämä opiskelijat alkavat selvästi jo opintojen edetessä profiloitua tapahtumatuottajiksi ja saavat suoraan työtarjouksia eri tapahtumajärjestäjiltä.

Tapahtumaväylä-opintokokonaisuudessa oppiminen tapahtuu pääasiassa erilaisissa tapahtumaprojekteissa.

Mobiiliohjaus mahdollistaa reaaliaikaisuuden

Tapahtumaväylässä opettaja on fasilitaattori, joka koordinoi oppimisprosessia, suunnittelee tietopohjaiset verkkokurssit ja ohjaa tarpeiden mukaisesti. Ohjauksen apuna käytetään puhelimessa olevaa WhatsApp-sovellusta, jonka avulla opiskelijat voivat reaaliaikaisesti raportoida tapahtumaoppimisestaan ja kertoa sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia. Sovellusta seuraamalla myös opettaja näkee, millaisessa prosessissa opiskelija on sillä hetkellä mukana, ja osaa kriittisissä tilanteissa olla apuna.

Kokeilimme puhelimen sovelluksista useita erilaisia ratkaisuja tehtävään ohjaukseen. Ensimmäiseksi kokeilimme ExperienceFellow-sovellusta. Tämä osoittautui kuitenkin käytettävyydeltään haastavaksi, joten seuraavaksi testasimme Workseed-pilvipalvelua. Tässäkin oli omat haasteensa. Näiden ratkaisujen yhteinen heikkous oli rutiinin rakentumisen vaikeus.

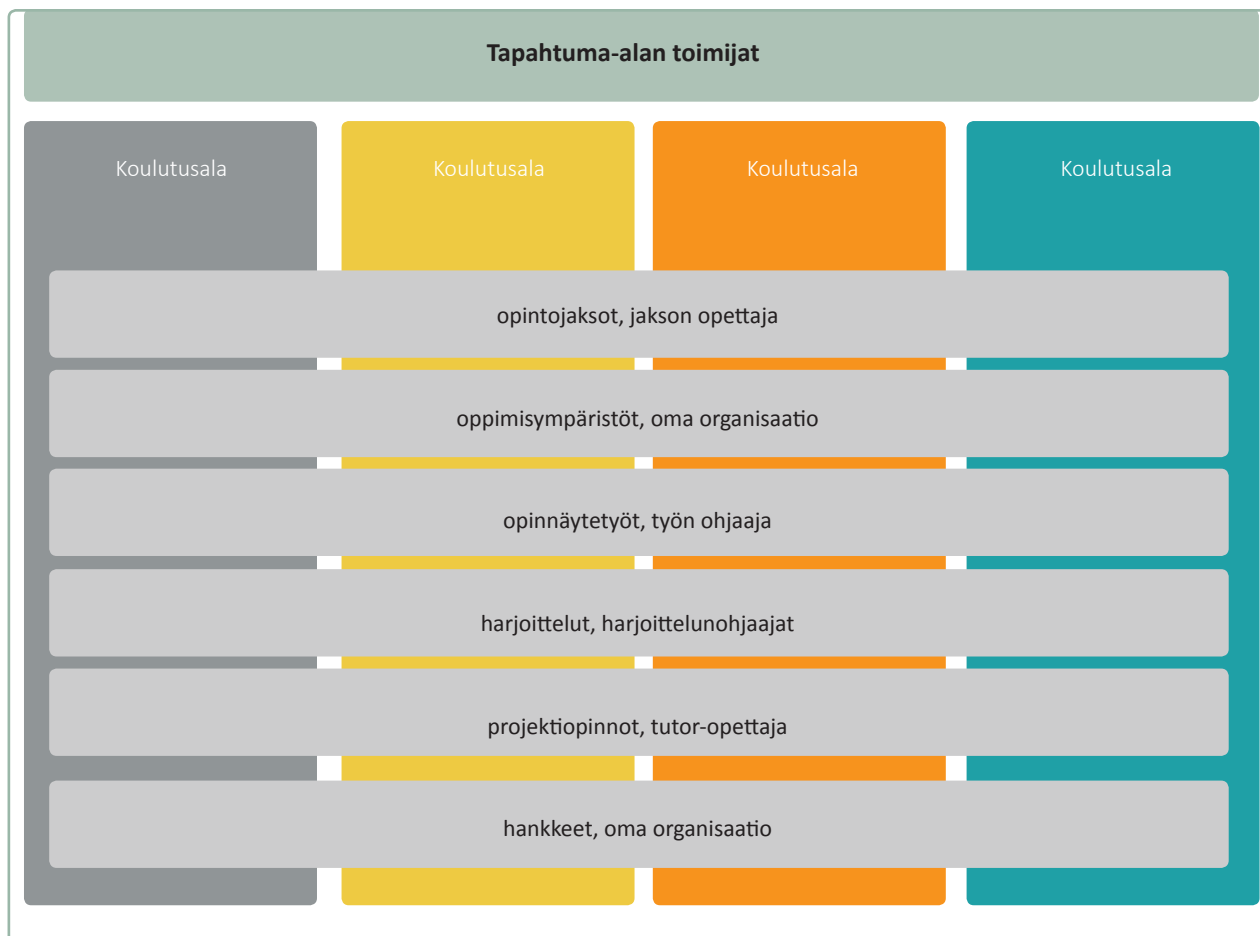
Etsimme ratkaisua, joka olisi opiskelijoille valmiiksi tuttu, ja siksi valitsimme ohjauksen työkaluksi WhatsApp-sovelluksen. Se on jokaisella opiskelijalla jo valmiiksi puhelimessa, joten sen avulla mobiilipäiväkirjan laatiminen onnistui helposti.

Työelämäyhteistyöhön yhden luokun Pajatso-malli

Monialaisen yhteistyön haasteena on usein tunnistaa korkeakoulun sisältä tapahtumatoimijalle yhteistyö-

kumppani ja työpari yhteistyön laadukkaalle eteenpäin viemiselle. Alueellinen yhteistyö linkittyy ammatikorkeakouluissa usein yksittäisiin koulutusaloihin ja jopa opintojaksoihin tai yksittäisiin opettajiin. Ilman korkeakoulutasoista koordinoitua tapahtuma-alan toi-

YHTEISTYÖKUMPPANUUDET JA MONIALAISET TAPAHTUMAPROJEKTIT



Kuvio 1. Aikaisempi toimintatapa yhteistyökumppanuuksissa.

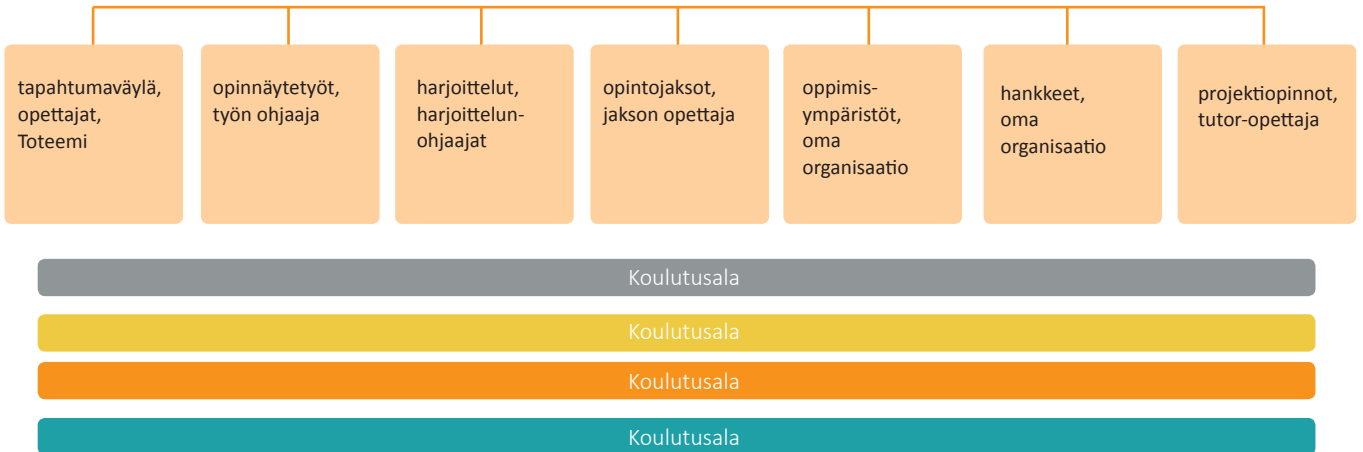
LAMK EVENTS – TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ "MONIALAINEN PAJATSO-MALLI"

Tapahtuma-alan toimijat

LAMK Events



Opiskelijat – osaaminen keskiössä, räätälöinti ja urapolut



Kuvio 2. Pajatto-malli työelämäyhteistyöhön.

mija saattaa siis joutua käymään jokaisen yhteistyön osa-alueet läpi erikseen eri koulutusalojen ja opettajien kanssa – kunhan kumppani on ensin selvittänyt, ketkä hänen monialaisen yhteistyönsä partnerit kyseisessä korkeakoulussa ovat (kuvio 1).

Tapahtumaopintojen työelämäyhteistyötä varten luotiin Pajatto-malli, jonka keskiössä ovat opiskelija ja opiskelijan oppiminen. Tapahtumayhteistyön Pajatto-malli perustuu niin sanottuun yhden luokun periaatteeseen, joka mahdollistaa resurssitehokkaan, monialaisen ja käytännönläheisen yhteistyön tapahtumatoimijoiden ja LAMKin välillä (kuvio 2).

Yhteistyön koordinaattorina toimii LAMKin tapahtumatuoottaja, ja hän edustaa kaikkia koulutusaloja. Tapahtumatuoottaja keskustelelee tapahtumajärjestäjän kanssa suunnitteilla olevasta tapahtumasta sekä järjestäjän toivomasta opiskelijoiden työpanoksesta. Tapahtumajärjestäjän ei tarvitse tietää, minkälaiseen opintojaksoon, harjoitteluun tai hankkeeseen hänen projektinsa sopii. Sen sijaan tapahtumatuoottajan tehtävä ammattikorkeakoulun edustajana on peilata projektia oppimisen näkökulmasta. Tapahtuma-alan toimijan substanssiosaaminen ja ammattikorkeakoulun pedagoginen asiantuntemus takaavat, että yhteistyöstä löytyvät opiskelijoille oppimiskeisat ja monialaiset, työelämässä toteutuvat oppimistehtävät.

Kun yhteistyöaihiot ovat löytyneet, tapahtumatuoottaja keskustelelee ja sopii LAMKin opettajien ja opiskelijoiden kanssa eri aloille ja eri opintojaksoihin sopivat osaprojektit. Tapahtumatuoottaja myös koordinoi osaprojektien aloitukset opettajien ja tapahtumanjärjestäjän välillä.

Tapahtumayhteistyöhön luotiin Pajatso-malli, joka perustuu ns. yhden luukun periaatteeseen.

Pajatso-mallin avulla yhteistyö on aikaisempaa virtavivaisempaa ja ketterämpää. Opettajien työpanos kohdistuu nyt suoraan substanssiin ja opiskelijoiden ohjaukseen. Myös yhteistyökumppanit ovat tyytyväisempiä, ja kumppaneiden määrä on lisääntynyt yhteistyömallin selkiytymisen myötä.

Joidenkin tapahtumakumppaneiden kanssa yhteistyö on jatkunut jo useita vuosia. Heidän kanssaan yhteistyö on kehittynyt laajemmaksi, ympärivuotiseksi alan kehittämiseksi. Jos LAMKilla on tarvetta työelämän toimeksiannolle tai esimerkiksi opinnäytetyöaiheelle, tapahtumakumppaneiden kanssa on pystytty luomaan sopivia aihioita tarpeeseen. Myös LAMKin tapahtumatuoottajan läsnäolo alueellisissa tapahtuma-alan kehittämisfoorumeissa on tärkeää: se tuo LAMKille mahdollisuuden olla omien strategisten tavoitteidensa mukaisesti tapahtumatoiminnan kehittäjä ja vaikuttaja Päijät-Hämeessä.

Opinnollistamiseen löydettävä uusia innovaatioita

Osatoteutuksen myötä luodut Tapahtumaväylä-opinnot, digitaalinen ohjaus sekä Pajatso-malli ovat ratkaisuja, joiden avulla on ennakkoluulottomasti lähdetty kehittämään LAMKin tapahtuma-alan koulutusta. Uusien opinnollistamisen tapojen löytäminen ei välttämättä onnistu vanhojen mallien pohjalta. Ei riitä, että totuttuihin käytäntöihin tehdään pieniä muutoksia vaan on löydettävä uusia innovaatioita. Opinnollistamista ei muuteta olemassa olevaan opetuksen tapaan – sen sijaan opetus on suunniteltava opinnollistamisen tavoitteiden mukaiseksi.

TYÖELÄMÄSSÄ HANKITUN OSAAMISEN ARVIOINNIN KEHITTÄMINEN

Lahja Karjalainen ja Helena Kangastie, Lapin ammattikorkeakoulu

Lapin ammattikorkeakoulussa on kehitetty opetussuunnitelmien osaamisperustaisuutta, osaamisen hankkimisen erilaisia tapoja ja niiden pedagogisia linjauksia sekä kehittävää arviointia eli oppimisen ja osaamisen arviointia. Työn opinnollistamista on pilotoitu, ja se on otettu käyttöön useissa koulutuksissa. Hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista (HOT) on kehitetty uudistamalla muun muassa HOT-prosessia ja ohjeita. Koulutuksissa on otettu käyttöön kehittävä arviointi. Osaamisen arvioinnissa kiinnitetään huomiota työelämän vaatimaan osaamiseen ja sen arviointiin. Tässä artikkelissa kuvaamme Toteemi-hankkeessa kehitettyä ja pilotoitua näyttöpäivää työelämässä hankitun osaamisen osoittamisen tapana.

Työelämässä hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (HOT)

Työelämä on ammattikorkeakouluopiskelijoille keskeinen oppimisympäristö. Teoreettisen tiedon rinnalla tarvitaan myös käytännön tietoa, joka oman toiminnan ja kokemuksen kautta jalostuu kokonaisvaltaiseksi osaamiseksi. Osaamisperustaisessa ajattelussa korostetaan työelämärelevantanssia, jolla tarkoitetaan sekä työelämälähtöisyyttä ja -läheisyyttä että työelämävastaavuutta ja -tietoisuutta. Olennainen kysymys työelämärelevantans-

sin toteutumisen kannalta on, miten hyvin opiskelijan on mahdollista työskennellä ja hyödyntää osaamistaan työelämässä jo opiskelun aikana. (Kullaslahti ym. 2014, 53–54.) Työelämän merkityksellisyys ilmenee myös tutkintojen opetussuunnitelmien osaamiskuvauksissa yleisinä työelämäkompetensseina.

Työelämän pirstaloitumisesta on seurannut se, että tällä hetkellä tarvitaan laajaa, monipuolista ja muuttuvaa osaamista. Väänänen ja Raappana (2016) toteavat, että osaamisessa korostuvat merkityksellisyys, tunnealy, luova ja soveltava ajattelu, ylikulttuurinen kompetenssi, laskennallinen ajattelukyky ja uusmedialukutaito. Lisäksi he tuovat esille hybridiosaamisen, tilatietoisuuden, kognitiivisen kuormituksen hallinnan ja virtuaalisen yhteistyöosaamisen tärkeyden. (Väänänen ja Raappana 2016, 142.) On erittäin tärkeää miettiä keinoja ja menetelmiä, miten edellä kuvattu osaaminen, niin yleinen kuin ammatillinenkin osaaminen, kyetään arvioimaan. Osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin menetelmien ja työvälineiden tarve kasvaa, kun työ, työympäristöt sekä työn tekeminen muuttuvat (Niskanen & Blom 2015, 151).

Ammattikorkeakoululaissa mahdollistetaan myös työelämässä hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Opiskelija saa tutkintoa suorittaessaan ammattikorkeakoulun päätöksen mukaisesti lukea hyväkseen muussa kotimaisessa tai ulkomaisessa korkea-

koulussa taikka muussa oppilaitoksessa suorittamiaan opintoja sekä korvata tutkintoon kuuluvia opintoja muilla saman tasoisilla opinnoilla. Opiskelija saa ammattikorkeakoulun päätöksen mukaisesti lukea hyväkseen sekä korvata tutkintoon kuuluvia opintoja myös muulla tavoin osoitetulla osaamisella (932/2014, 37§9).

Lapin ammattikorkeakoulussa aikaisemmin ja muualla hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on mahdollista heti opintojen alkuvaiheessa tai myöhemmin opintojen aikana. HOT arvostaa kaikkea osaamista: keskeistä on opiskelijan osaaminen riippumatta

siitä, missä ja miten se on hankittu. Hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen etuja ovat muun muassa opiskeluajan lyheneminen, päällekkäisen opiskelun poistuminen ja oman osaamisen tiedostaminen. Kuviossa 1 on kuvattu HOT-menettelytapa Lapin ammattikorkeakoulussa.

HOT-menettelyn eri vaiheissa korostuu ohjaus, jota antavat opettajat, opettajatuutorit ja opinto-ohjaajat. Ohjauksessa huomioidaan yhä enemmän myös työelämässä hankittua osaamista.

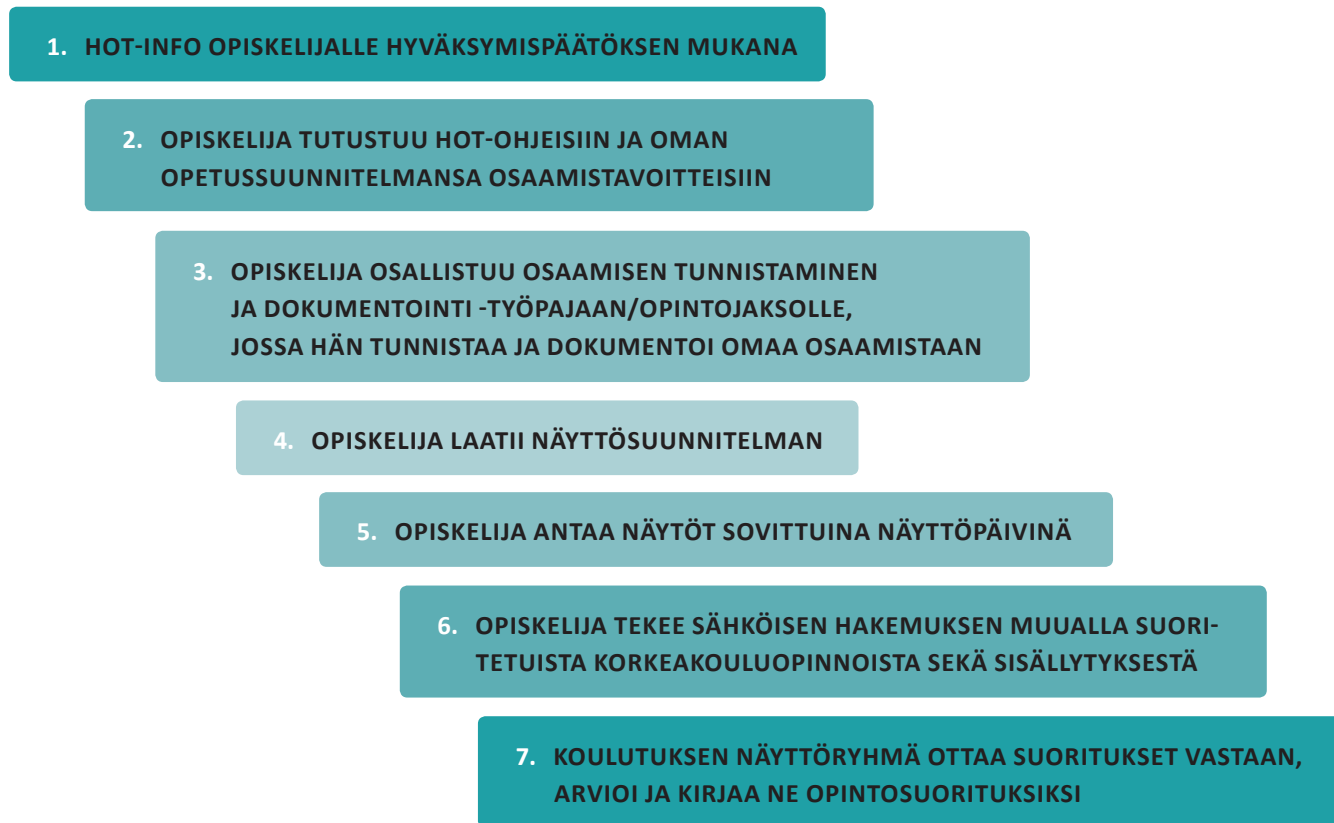
TUNNISTAMINEN	<ul style="list-style-type: none">• Tutustu SoleOPSissa opetussuunnitelmaan ja tunnista oma osaamisesi suhteessa opintojakson osaamistavoitteisiin.
VALMISTELU	<ul style="list-style-type: none">• Valmistaudu HOPS-keskusteluun kokoamalla omaa osaamistasi osoittavat dokumentit (esimerkiksi osaamisen kuvaaminen, työtodistus).
KESKUSTELU	<ul style="list-style-type: none">• Tuo HOPS-keskustelussa opettajatuutorin tai opon kanssa esille osaamisesi tunnustaminen.
HAKEMUS	<ul style="list-style-type: none">• Hae osaamisen tunnustamista sähköisessä asiointissa SoleOPSissa.
TUNNUSTAMINEN	<ul style="list-style-type: none">• Saat tiedon päätöksestä sähköiseen asiointiin ja sähköpostiin kuukauden kuluessa hakemuksesta. Hyväksytty tunnustaminen kirjautuu suorituksena opintorekisteriin.

Kuvio. 1 HOT-menettelyn vaiheet Lapin ammattikorkeakoulussa. (Kuvion laati M. Forest 2018.)

Näyttö työelämässä hankitun osaamisen arviointimenetelmänä

Hankitun osaamisen prosessi päättyy osaamisen näyttöön, jolla tarkoitetaan osaamisen osoittamisen tapaa. Näytössä opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavut-

tanut tutkinnon tavoitteissa ja opintojen osaamistavoitteissa määritellyn osaamisen. Opiskelijan edun mukaisesti on, että hänellä on mahdollisuus valita itselleen sopiva menetelmä osoittaa osaamisensa suhteessa osaamistavoitteisiin. Kuviossa 2 kuvataan sitä, miten näyttö liittyy HOT-menettelyohjeeseen.



Kuvio 2. HOT-menettelyohje ja näyttö. (Kuvion laati L. Karjalainen 2019.)

Näyttöperusteisessa osaamisen arvioinnissa arvioidaan toteennäytettyä osaamista. Näyttöön perustuvasa arvioinnissa toimintaprosessi, toimijat sekä tietojen ja taitojen soveltaminen nousevat arvioinnin kohteiksi. Näyttöperusteinen osaamisen arviointi määritetään myös autenttiseksi arvioinniksi tai suoritusarvioinniksi, jolloin suoritus on osoitus oppimisesta (Räkköläinen 2011, 48). Tämän vuoksi arviointiolosuhteet ja arviointimenetelmät tulee olla tarkoituksenmukaiset arvioitavan asian kannalta (Keurulainen 2013, 51).

Näyttöpäivä työssä hankitun osaamisen osoittamisen toteutustapana

Toteemi-hankkeessa on kehitetty ja pilotoitu näyttöpäivän prosessia (kuvio 3) Lapin ammattikorkeakoululle. Ensimmäisen opiskeluvuoden näytöt pyritään ajoittamaan opintojen alkuun, jotta opiskelija pääsee mahdollisimman joustavasti etenemään opinnoissaan. Kuviossa tulevat esille näyttöpäivän tehtävät eri vaiheissa sekä tehtävien vastuuhenkilöt.

Näyttöpäivä edellyttää arvioinnin osapuolten arviointiosaamisen kehittämistä.

Näyttöpäivä tekee osaamisen arviointiprosessin eri vaiheet kaikille osapuolille näkyviksi.

Näyttöryhmä suunnittelee osaamisen näytöt. Näytön suunnittelu aloitetaan osaamistavoitteista ja arviointikriteereistä. Osaamisen tasot on määritelty arviointikriteereissä, ja ne toimivat arviointipäätösten perustana. Kriteeriperusteisessa arvioinnissa suorituksia verrataan ennalta määrättyihin, selvästi ja avoimesti ilmaistuihin standardeihin, jolloin osaamista arvioidaan suhteessa osaamistavoitteisiin (Räkköläinen 2011, 66). Osaamisen arviointiryhmän kokoonpano tarkentuu suunnitelman edetessä esimerkiksi työelämän edustajien osalta.

Näytön suunnitelma sisältää näytön prosessin ja toteutuksen sekä arvioinnin ja dokumentaation suunnitelmat. Arvioinnin menetelmät, tarvittava dokumentaatio, näyttöprosessin eri vaiheet, tilat, tarvittavat välineet jne. suunnitellaan etukäteen.

Näyttöprosessi on erilainen riippuen näyttötavasta. Mikäli työkokemuksella hankittu osaaminen vastaa opintojakson osaamistavoitteita ja osaaminen on todennettavissa työtodistuksesta, hyväksiluku on sähköisessä asiointissa tehtävä hallinnollinen toimenpide. Jos osaamista ei voi todentaa yksilöimättömästä työtodistuksesta, osaaminen todennetaan työtodistuksella ja täydentävällä selostuksella hankitusta osaamisesta. (Lapin amk, HOT-ohje.)

VASTUU	ENNEN NÄYTTÖPÄIVÄÄ	NÄYTTÖPÄIVÄNÄ	NÄYTTÖPÄIVÄN JÄLKEEN
KOORDINAATTORI/ OPO	<ul style="list-style-type: none"> Näyttöpäivän aikataulutus ja muut käytännön järjestelyt Tiedotus opiskelijoille Aikataulutus lukuvuodeksi Näyttöjen suunnittelu näyttöryhmän kanssa Ilmoittautumisten kerääminen Työelämäedustajien rekrytointi Näyttöjen vastaanottajien ja arvioijien koulutus 	<ul style="list-style-type: none"> Näyttöpäivän käytännön järjestelyt Opettajien ja työelämäedustajien tuki 	<ul style="list-style-type: none"> Palautteen keräys Näyttöpäivän kehittäminen
NÄYTTÖRYHMÄ	<ul style="list-style-type: none"> Vastaa näyttöjen suunnittelusta koordinaattorin kanssa Ennakkotehtävien vastaanotto 	<ul style="list-style-type: none"> Näytön läpivienti Näytön arviointi 	<ul style="list-style-type: none"> Arviointien kirjaaminen Näytön kehittäminen
OPISKELIJA	<ul style="list-style-type: none"> Näyttömahdollisuuksien kartoitus / Osaamisen tunnistaminen ja dokumentointi – opintojakson suoritus Ilmoittautuminen näyttöön Ennakkotehtävien teko ja palautus Näyttöpäivän ohjeisiin tutustuminen 	<ul style="list-style-type: none"> Näytön antaminen Itsearviointi Vertaisarviointi Palautteen anto 	
TYÖELÄMÄN ARVIOIJA/ALUMNI	<ul style="list-style-type: none"> Koulutukseen osallistuminen Näyttöön ja arviointiin tutustuminen koordinaattorin kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> Osallistuminen näyttöön ja sen arviointiin 	<ul style="list-style-type: none"> Palautteen antaminen Näyttöpäivien kehittäminen

Kuvio 3. Näyttöpäivän prosessi Lapin ammattikorkeakoulussa. (Kuvion laati L. Karjalainen 2019.)

Mikäli opiskelijalla ei ole esittää todistusta osaamisestaan, sovitaan näyttötavasta. Lapin ammattikorkeakoulussa osaamisen näyttöjen standardisoimiseksi on pilotoitu näyttöpäiväjärjestelmä, jossa näytöille on rakennettu osaamistavoitteita tukevat näyttötavat. Osa näytöistä toteutetaan itsenäisinä, kirjallisina näyttöinä, tentteinä tai muina suorituksina, kuten toiminnallisina näyttöinä. Arviointipäätöstä varten kerätään havainnot keskusteluista, portfolioista, itsearvioinneista ja havainnoista. (Keurulainen 2013, 53.) Havainnointi voi antaa tarkemman kuvan osaamisesta kuin esimerkiksi todistukset, portfolioit tai projektityöt (Helakorpi 2009).

Toiminnallisen näytön näyttötilaisuus aloitetaan lyhyellä perehdytyksellä, jossa käydään läpi näytön kulku, toimijoiden roolit ja mahdollisesti välineet. Toiminnallisessa näytössä opiskelija esittelee osaamistaan. Näytön aikana näytön vastaanottajat keräävät evidenssiä näytöstä. Perinteisesti osaamisen tunnistaminen on tapahtunut muun muassa havainnoimalla näyttöä. Havainnoitaessa pitää kyetä erittelemään ja analysoimaan osaamisen eri alueita. Tähän tarvitaan kyseisen tehtävän tai työn seikkaperäinen kuvaus, joka syntyy tutkimalla ja analysoimalla työtä. Myös työelämän edustajien osallistuminen näyttötilanteeseen ja arviointiin tukee osaamisen arviointia.

Näytön jälkeen näytön antajaa pyydetään arvioimaan oman suorituksensa onnistumista ja pohtimaan, mitä olisi mahdollisesti voinut tehdä toisin. Vastaanottajat analysoivat evidenssiä suhteessa osaamistavoitteisiin. Mikäli evidenssi ei ole vielä riittävää, opiskelijalle annetaan mahdollisuus lisänäytön antamiseen näyttötilanteessa. Näyttötilanne ymmärretään reflektiivisenä oppimisen prosessina, jossa palautteella ja ohjauksella on tärkeä merkitys.

Kehittävä arviointi ja arvostava palaute

Arvioinnin kannalta keskeistä on teorian soveltaminen käytäntöön ja omien toimintatapojen, vahvuuksien ja kehittämiskohteiden realistinen arviointi. Tämä tulee saada näkyväksi sekä prosessin dokumentoinnin että näyttömenetelmien kautta. Tietoisuus arvioinnin tarkoituksesta, arviointikysymyksistä ja arviointitiedon käytöstä on osallistavan arvioinnin perusehto. Myös palaute on osa kehittävää ja luottamusta edistävää arviointia. (Räkköläinen 2011, 46.)

Kehittävä ja osallistava arviointi kytkeytyy opiskelijan oppimisen ja osaamisen hankkimisen ohjaamiseen. Palautteen antamisella on suuri merkitys, ja se tulee kytkeä luonnolliseksi osaksi oppimisprosessia. Opiskelijan tulee olla tietoinen, milloin, miten ja kuka palautteen antaa opiskelijalle ja mihin oppimisprosessin kohtaan tai mihin osaamistavoitteisiin palaute liittyy. Kehittävän arvioinnin tarkoituksena on varmistaa, että arviointi todella ohjaa arviointiin osallistujia (opiskelijat, ohjaajat, opettajat, työelämän edustajat) kehittämään ja kehittymään oppimisprosessien aikana. (Poikela 2013.) Lapin ammattikorkeakoulussa kehittävä arviointi toteutuu oppimisen (prosessi) ja osaamisen (tuotos) arviointina.

Näyttöjen arvioinnin osapuolia ovat opettaja, opiskelija, vertaisarvioija ja yhä useammin myös työelämän edustaja (ns. arvioinnin kolmikantamalli). Opettajien ja työelämän edustajien yhteistyö lisää luottamusta näyttöjen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Luottamusta edistävät myös vertaisarviointi ja arvioinnin autenttisuus. (Räkköläinen 2011, 52–53.) Näyttöjen arvioinnin osapuolilla on hyvä olla yhteinen arviointisuunnitelma. Lapin ammattikorkeakoulussa on rakennettu osaamisen arviointia varten yhteiset arviointisuunnitelman kriteerit. (Liite 1.)

Näyttöpäivä todentaa työelämässä hankitun osaamisen olemassaolon ja arvioinnin.

Työelämän edustajilta puuttuu usein arviointikemusta, ja tämän vuoksi Lapin ammattikorkeakoulussa järjestettiin syksyllä 2018 ensimmäinen työelämän edustajille tarkoitettu arviointiosaajakoulutus. Sen tavoitteena oli valmentaa osaamisen arviointiin ja arvostavan palautteen antoon. Ensimmäiset koulutetut työelämän edustajat osallistuivat näyttöjen vastaanottamiseen ja arviointiin samana syksynä.

Palautteen tehtävänä on lisätä opiskelijan itseä ja omaa toimintaa koskevaa ymmärrystä. Näyttötilanne päättyy palautteen antoon. Kannustava palaute kertoo, että opiskelijan osaaminen on osaamistavoitteen mukaista ja vahvistaa opiskelijan tapaa toimia. Korjaava palaute kertoo, missä opiskelijalla on vielä kehittymisen tarvetta ja osaamista tulee hankkia lisää. Korjaava palaute antaa opiskelijalle mahdollisuuden täydentää osaamistaan siten, että osaamistavoite pystytään saavuttamaan. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011.) Opiskelija antaa myös palautetta näyttötilanteesta. Mikäli tarvitaan lisänäyttöä, opiskelijan kanssa sovitaan siitä, mitä lisänäyttöä opiskelija toimittaa, milloin ja kenelle.

Näytön jälkeen opintokokonaisuus arvioidaan numeerisesti ja opintopisteet kirjataan opintosuoritusrekisteriin.

Lopuksi

Näytöt kehittävät ammattitaidon arviointia ja myös opiskelijoiden itsearviointia. Näyttöjärjestelmän avulla voidaan varmistaa opiskelijoiden oppimisen ja osaamisen taso, lisätä työelämän ammattitaidon saavuttamista ja parantaa työssäoppimisen laatua ja siten saadun palautteen hyödyntämistä. (Vehviläinen 2004.) Osaamisen tunnistaminen tukee myös opettajien työelämäosaamisen säilymistä ja kehittymistä: opettajat saavat tietoa osaamisesta, jota työelämässä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisen tunnistaminen on siis yksi tapa kehittää koulutusorganisaation henkilöstön osaamista.

Osaamisen tunnistaminen on myös osa koulutusohjelmien kehittämisen prosesseja ja täydentää koulutus- tasolla osaamisen ennakoinnin prosesseja. Näyttöjärjestelmien kehittäminen tuo hankitun osaamisen arviointiprosessin näkyväksi ja antaa opiskelijalle motivaatiota oman osaamisensa esilletuomiseen.

Lähteet

- Ahonen, R., & Lohtaja-Ahonen, S. 2011. Palaute kuuluu kaikille. Helsinki: Infor.
- Ammattikorkeakoululaki. 932/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140932> Viitattu 28.3.2019.
- Helakorpi, S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. https://arkisto.uasjournal.fi/osaaja_2009-4/Helakorpi%20PDF.pdf.
- Keurulainen, H. 2013. Pelisääntöjä arviointipäätöksen tekemistä varten. Teoksessa A. Räisänen (toim.) Oppimisen arvioinnin kontekstit ja käytännöt. Raportit ja selvitykset 2013:3. Opetushallitus. Juvenes Print-Suomen Yliopistopaino Oy. 37–58.
- Kullaslahti, J., Nisula, L. & Mäntylä, R. 2014. Osaamisperustaisuus opetussuunnitelmassa. Teoksessa J, Kullaslahti & A, Yli-Kauppi (toim.) Osaamisperustaisuudesta tekoihin. Osaamisperustaisuus korkeakoulussa (ESR)-hankkeen loppujulkaisu. Turun yliopiston Brahea-keskus, Turun yliopisto.
- Niskanen, A. & Bloom, S. 2015 Osaamismatriisi osaamisen arvioinnin työkaluna. Teoksessa H. Kotila & K. Mäki (toim.) 21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja. Haaga-Helia ammatillinen opettajakorkeakoulu.

- Poikela, E. 2013. Oppimista ja osaamista kehittävä arviointi. Teoksessa A. Räisänen (toim.) Oppimisen arvioinnin kontekstit ja käytännöt. Raportit ja selvitykset 2013:3. Opetushallitus. 61–85.
- Räikköläinen, M. 2011. Mitä näytöt näyttävät? Luotettavuus ja luottamus näyttöperusteisessa arvioinnissa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. Osaamisen tunnistaminen ja arviointi. 4/2011. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy. 43–56.
- Vehviläinen, J. 2004. Ammattiosaamisen näytöt, kokemuksia, asenteita ja ennako-odotuksia. Helsinki: Opetushallitus.
- Väänänen, I. & Raappana, A. 2016. Ammattikorkeakoulujen vastuu hyvästä huomisesta. Teoksessa A. Mutanen, M. Kantola, H. Kotila & L. Vanhanen-Nuutinen (toim.) Hyvä elämä. Käytäntö, tutkimus ja ammattipedagogiikka. Turun ammattikorkeakoulututkimuksia 44. Viitattu 28.2.2019. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166081.pdf>.

Julkaisematon

- Forest, M. Laatutyön esite opiskelijoille HOT-menettelystä 2018–2019.

	KYLLÄ	EI
ARVIointISUUNNITELMA		
Kertooko arviointisuunnitelma, mitä arvioidaan?		
Kohdistuuko arviointi oikeaan osaamiseen, katso kompetenssimatriisi?		
Kertooko arviointisuunnitelma, missä vaiheessa arviointi tapahtuu?		
Kertooko arviointisuunnitelma, miten oppimisprosessia arvioidaan?		
Kertooko arviointisuunnitelma, millä menetelmillä arviointi tapahtuu? - prosessiarviointi - tuotosarviointi		
Löytyykö arviointisuunnitelmasta kriteerit: -prosessiarvioinnille -tuotosarviointille		
Kertooko arviointisuunnitelma, kuka arvioi (opiskelija, työelämän edustaja, opettaja), mitä ja miten?		
Kuvaako arviointisuunnitelma EQF/NQF-osaamisen tasoja?		
ARVIointIKRITEERIT		
Mihin osaamisen arviointi kohdistuu? - teoretieto - käytäntötieto - kokemustieto		
Mihin oppimisen arviointi kohdistuu? - sosiaalinen osaaminen - reflektiivinen osaaminen - kognitiivinen osaaminen - operationaalinen osaaminen		

Liite 1. Arviointisuunnitelman arviointikriteerit

	KYLLÄ	EI
Erottelevuus:		
Näetkö arviointikriteereistä, minkä tekijän perusteella arviointi (laatu/määrä) erotellaan eri asteikolle (tydyttävä, hyvä, kiitettävä)?		
Arvioitavuus:		
Tunnistatko, missä tilanteissa/ympäristöissä (kontekstissa) kriteereissä kuvattu osaaminen on osoitettavissa ja havaittavissa?		
Pystyykö valitulla arviointimenetelmällä arvioimaan kuvattua tavoiteltavaa osaamista?		
Käytettävyys:		
Toimivatko kriteerit arviointitilanteessa (sopiva määrä, tasot oikeassa suhteessa sisäisesti ja toisiinsa, kuvataanko juuri se, mitä edellytetään osattavan)?		
Ketä varten arviointikriteeristö on tehty? - opettaja - opiskelija - työelämä		
Ymmärrettävyys:		
Onko käytetty kieli autenttisen työn mukaista?		
Pystyykö työssä toimiva asiantuntija käyttämään kriteereitä?		
Taso ja mitoitus:		
Onko hylätyn taso kuvattu?		
Kuvaako T1-taso mahdollisuuksia tehdä toimialalla koulutuksen edellyttämää työtä?		
Onko kiitettävä taso saavutettavissa?		
Onko kiitettävä taso arvioitavissa?		
Onko kiitettävän tason saavuttaminen mahdollista opintojakson laajuuden mukaisen työmäärän puitteissa?		
Neuvoteltavuus:		
Mahdollistavatko kriteerit tulkinnan ja neuvottelun?		

TYÖN OPINNOLLISTAMISEN SOLMUJA JA VOIMAA

Annu Niskanen ja Irmeli Maunonen-Eskelinen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Työn opinnollistamisella tarkoitetaan opintojen aikaisen työssäkäynnin tuottaman osaamisen tunnistamista, arvioimista ja tunnustamista osaksi ammattikorkeakouluopintoja. Tutkinnossa edellytettävää osaamista hankitaan opiskelijan suunnitelman mukaisesti työtä tekemällä ja kytkemällä käytännön tekeminen tehtäväalueeseen liittyvään tietoperustaan.

Jyväskylän ammattikorkeakoulussa työn opinnollistamista on kehitetty Osataan!-, Verkkovirta- ja Toteemi-hankkeissa, jotka ovat osa valtakunnallista työn opinnollistamisen kehittämistä. Tämän kehittämistyön tavoitteena on luoda laaja-alaisessa verkostoyhteistyössä rakenteita ja toimintatapoja, jotka vahvistavat opiskelijoiden työmarkkinoille kiinnittymistä. Verkostojen ja kumppanuuksien lisäksi kehittämiseen tarvitaan tutkimuksellista työtöytä. Toteemi-hankkeessa on erityisesti panostettu työn opinnollistamisen toimintamallien kehittämiseen monialaisesti. Opinnollistamisessa kiinnitetään työssä syntynyt osaaminen ammattikorkeakoulututkintoon ja vahvistetaan opiskelijan kykyä jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen erilaisissa oppimisympäristöissä.

Hankkeen myötä JAMKissa on kytketty osaamisen tunnistaminen ja työn opinnollistaminen osaksi opiskelijoiden yksilöllisiä oppimispolkuja. Lisäksi yhteistyössä on etsitty digitaalisia ratkaisuja oppimisen ohjaamisen tueksi.

Tässä artikkelissa tarkastellaan työn opinnollistamiseen liittyvän kehittämistyön solmuja ja voimaa. Solmu on sitomista, jolla liitetään yhteen, kiinnitetään johonkin ja turvataan jotakin. Solmun toimiminen perustuu kitkaan. Hyvä solmu saa materiaalin pitämään. Fysiikassa voima kuvaa kykyä muuttaa kappaleen liiketilaa. Voimalla on suuruus ja suunta. Solmun ja voiman tunnusmerkit luonnehtivat myös työn opinnollistamisen olemusta.

*Käytännön työssä syntyneellä
kokemustiedolla on suuri merkitys
asiantuntijan osaamisessa ja
kapasiteetissa.*

Hämärtyneet formaalin ja informaalin oppimisen rajat

Ammattikorkeakouluissa kehitetään systemaattisesti erilaisia toimintamalleja, joissa yhdistyvät sekä yksilöiden oppiminen että työelämäläheinen ja työelämää kehittävä toiminta. Perinteisesti opiskelijoiden opinnäytetyöt, osallistuminen tutkimus-, kehitys- ja innovaatiohankkeisiin, työharjoittelujaksot, projektiopinnot sekä vastaaminen yritysten toimeksiantoihin ovat olleet luontevia rakenteita työelämäläheiseen oppimiseen. Formaalin ja informaalin oppimisen rajat ovat epämääräistyneet ja huokoistuneet niin, että on tarkoituksenmukaista puhua vain erilaisista osaamista kehittävästä oppimisympäristöistä.

Opiskelijan tulee tunnistaa uuden ammatin ydinosaaminen ja se, miten se eroaa sen hetkisestä omasta osaamisesta.

Formaalin koulutuksen ja työelämän lähentymiseksi ja integroitumiseksi on tehty paljon työtä. Viime vuosina on alettu tarkastella informaalia oppimista ja sen tuottamaa osaamista korkeakoulutuksen viitekehyksessä. Informaali oppiminen tarkoittaa muodollisen koulutuksen, ohjattujen ja organisoitujen koulutusten ja oppimistilanteiden ulkopuolella tapahtuvaa oppimista, kuten harrastus- ja yhdistystoiminnassa, työssä ja yleensä arkielämässä syntynyttä oppimista ja osaamista. Ammattikorkeakouluissa tiedetään, että monet opiskelijat tekevät joko oman ammattialansa tai jonkin muun alan töitä opintojensa ohessa. Siksi on ryhdytty kehittämään toimintatapoja, joilla tämä työssä syntynyt osaaminen voidaan yhdistää ammattikorkeakoulututkintoon ja joilla tavoitteellista osaamisen kehittämistä voidaan tukea työssä oltaessa.

Osaamisen ammattikorkeakoulukelpoisuutta voidaan tarkastella siitä näkökulmasta, mitä ammattikorkeakoulusta on säädöksissä säädetty. Asetuksen mukaan ammattikorkeakoulun yleiset tavoitteet määrittelevät, että koulutuksen tulee antaa opiskelijalle

- laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot sekä teoreettiset perusteet toimia työelämässä oman alansa asiantuntijatehtävissä
- valmiudet seurata ja edistää oman ammattialansa kehittymistä
- edellytykset oman ammattitaidon kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen
- riittävä viestintä- ja kielitaito oman alansa tehtäviin sekä kansainväliseen toimintaan ja yhteistyöhön.

Ammattikorkeakoulutukselle asetetuissa yleisissä tavoitteissa viitataan käytännön tietoihin ja taitoihin, valmiuksiin ja teoreettisiin perusteisiin, joita tarvitaan

asiantuntijatehtävissä. Perinteisesti on ajateltu niin, että formaali koulutus tuottaa teorian tietoa ja taidot opitaan käytännön työssä. Teoria-käytäntö-ajattelu elää vieläkin vahvasti, ja siihen liittyy tietyn tyyppinen käsitys tiedon luonteesta. Arjessa ja kokemuksen kautta opittua on aikoinaan pidetty laadultaan huonompana osaamisena, jossa arkitieto on heikosti jäsentynyttä ja sen selitysvaimoja ja siirrettävyys erilaisiin uusiin tilanteisiin on heikkoa. Arkipäivän oppimisessa syntyy kuitenkin eritasoisia oppimista ja jatkuvan kriittisen reflektion kautta voidaan päästä hyvinkin laadukkaaseen oppimiseen. Toisaalta työn arjessa oppiminen herättää pohtimaan sitä, millaista osaamista käytännön toiminnassa syntyy ja onko osaaminen "ammattikorkeakoulukelpoista".

Asiantuntijuus rakentuu prosessissa

Asiantuntijuutta koskeva tutkimus on osoittanut, että käytännön työssä syntyneellä kokemustiedolla on suuri merkitys asiantuntijan osaamisessa ja kapasiteetissa. Todellisissa työympäristöissä ja -konteksteissa tilanteet ja tapahtumat toistuvat ja niistä syntyy myös erilaisia variaatioita, mikä kartuttaa hyödyllistä kokemustietoa. On havaittu, että asiantuntijat, joilla on pitkä työkokemus, hyödyntävät käytännön tulkinta- ja päätöksentekotilanteissa kokemustietoa, eikä päätöksentekoa sanoiteta teorian tiedon avulla. Kuitenkin on myös todettu, että asiantuntijuus edellyttää sekä kokemus- että teorian tietoa, joita tarvitaan etenkin ongelmanratkaisutilanteissa. Asiantuntijalla, jolla on pitkä kokemuspohja, teorian tieto on sulautunut asiantuntijakäytäntöihin ja käytännön käsitteisiin.

Teorian tiedolla on tärkeä merkitys viestinnässä ja vuorovaikutuksessa, asiantuntijuuden kehittämisessä

ja jatkuvassa oppimisessa. Teorian tiedon avulla rakentuu käsitteitä, malleja ja erilaisia välineitä uuden tiedon hankkimiseen. Käsitteiden avulla asiantuntijat voivat osallistua yhteiseen tiedonvaihtoon ja kehittämiseen.

Asiantuntijatyössä tarvitaan myös itsesäätelytietoa. Itsesäätelytieto on tietoa, jolla säätelemme, kontrolloimme ja arvioimme omia toimintojamme. Itsesäätelytietoa voidaan tarkastella kolmen osatekijän avulla: 1) tiedot ja käsitykset itsestä tiedonkäsittelijänä, 2) tiedot erilaisista tehtävistä ja niiden suorittamisesta, 3) tiedot erilaisista strategioista. Itsesäätelytieto rakentuu koke-mushistorian kautta ja on siten informaalia.

Osaamisella ja reflektoinnilla varmuutta

Oppimis- ja muutoskyvykyys ovat tärkeitä osaamisia tulevaisuudessa. Opiskelijoiden on opittava tunnistamaan osaamistaan ja sen kehittymistä erilaisissa oppimisympäristöissä. Ammattikorkeakoulussa opinnollistaminen on osa oppijakeskeistä ja työelämälähtöistä toimintakulttuuria. Opiskelijan oppimispolku perustuu siihen, että mitä paremmin hän pystyy refleктоimaan omaa osaamistaan suhteessa tavoitteisiin, sitä helpompi hänen on hahmottaa kehittymistarpeitaan työn opinnollistamisessa.

Opinnollistamisessa korostuu opiskelijan kyky reflektiivisyyteen, koska oppiminen tapahtuu työssä itseohjautuvasti ja kokemuksellisesti. Parhaimmillaan reflektio on pohtivaa, omasta tekemisestä etäisyyttä ottavaa ja tutkivaa ajattelua. Reflektiotaitojen kehittyminen edellyttää ohjausta, malleja ja reflektiotaitoja edistäviä tehtäviä. Lisäksi tarvitaan yhteistyötä eri tahojen välillä oppimisprosessin eri vaiheissa.

Työn opinnollistamisen prosesseissa haasteena on

se, miten vahvistetaan opiskelijan kykyä suunnitella oman osaamisen kehittämistä ja osoittamista työpaikan eri työtehtävissä. Työn opinnollistamisessa kaikki muutkin toimijat ovat ongelmanratkaisun äärellä, ja kyse on vaativan oppimisprosessin ohjauksesta. Opiskelijan informaalia oppimista pitäisi ennakoivasti tukea, askel askeleelta. Toteemi-hankkeessa JAMKissa haastatellut opettajat toivat esille huolen siitä, miten varmistetaan luotettavasti opiskelijan osaamisen kehittyminen työn opinnollistamisessa. Opettajat korostivat, että opiskelijan tulee tunnistaa uuden ammatin ydinosaaminen ja se, miten se eroaa sen hetkisestä omasta osaamisesta. Opettajat kokivat tämän tunnistamisen kuitenkin haasteelliseksi, koska opiskelija saattaa jo ajatella osaavansa uuden ammatin ydinosaamisen. Opinnollistamisessa opettajia huolestuttaa ohjaukseen tarvittavan ajan määrä ja resurssien riittäminen. Myös opiskelijan ammatti-identiteetin kehittyminen on haaste.

Osaamisella ja oppimisella on yhteistoiminnallinen luonne

Oppilaitosmaailmassa osaamista lähestytään usein lähinnä yksilön kyvykkyyksien ja taitojen kautta. Kuitenkin työelämän arjessa korostuu enemmän yhteisön osaaminen ja yksilön osaaminen nähdään osana kokonaisuutta. Oppivat yhteisöt ja organisaatiot tukevat jatkuvaa työn kautta oppimista ja luovaa oppimisen kultuuria entistä vahvemmin tulevaisuudessa. Osaamisen

painopisteet muuttuvat: enää osaamista ei ajatella keräinvestointina vaan jatkuvana uudelleen koulututtamiseksi, ja yksilötasolta siirrytään yhteisötasolle. Tämä edellyttää muutoksia myös koulutusjärjestelmällemme. Tarvitaan joustavampaa koulutusta ja yksilöllisiä opiskelupolkuja sekä työssä oppimisen tunnustamista. Lisäksi tieteellinen tieto ja korkealaatuisen huippututkimuksen tulokset pitäisi saada paremmin välitettyä osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Toiminnan ytimenä on riittävä yhteinen ymmärrys päämäärästä ja tavoitteesta. Tärkeää onkin, että opinnollistamisen periaatteet näkyvät selkeästi opiskelijoille jaetussa opiskelumateriaalissa (opinto-opas, verkkosivut, opintojaksokuvaukset) sekä opettajien ja ohjaajien toiminnassa. Tämä tarve on noussut esille myös opiskelijoilta Toteemi-hankkeen työpajoissa ja keskusteluissa.

Osaamisen kehittyminen uudelle tasolle edellyttää yhteisöltä sekä yksilöllistä että kollektiivista oppimista. Tärkeää on huomioida, miten opinnollistamisen prosessissa voidaan tuoda esille myös kollektiivista ymmärrystä tarvittavasta tulevasta osaamisesta. Tarvitaan yhteisiä oppimisen paikkoja, erilaisia foorumeita (kohtaamista, jakamista, yhteistä tiedonmuodostusta ja merkityksen antoa). Yhdessä käsitellen saatetaan löytää merkityksellisiä solmukohtia kunkin opiskelijan nykyisen ja tulevan osaamisen ymmärtämiseen ja vahvistamiseen. Seuraavassa käytännön esimerkissä yhteisenä foorumina toimii verkkolehti.

Digitaalisuus avuksi työn opinnollistamiseen

Kokemus-, teoria- ja itsesäätelytiedon keräminen ole-
mus ja symbioosi haastavat miettimään, miten asian-
tuntijuuden ja osaamisen kehittymistä voidaan tehdä
näkyväksi. Lisäksi ammatti-identiteetin rakentumista pi-
tää tukea aidoissa työympäristöissä. Jyväskylän ammat-
tikorkeakoulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa
on kokeiltu digitaalisia ratkaisuja työn opinnollistami-
sessa.

Näiden kokeilujen taustalla olleet työn opinnollista-
misen pedagogiset johtoajatukset ovat seuraavat:

- Osaamisen kehittämisen ja oppimisen tavoitteet ovat sekä yksilöllisiä että yhteisöllisiä. Opiskelijan tavoitteet linkittyvät hänen työpaikkansa ja myös laajemmin koko ammattialan ja työelämän kehittämisen tavoitteisiin.
- Osaamisen kehittämiseen ja tukemiseen rakennetaan oppimisprosesseja, joissa opiskelijan oma aktiivisuus ja ryhmätoiminta ovat keskeisiä. Oppimisprosessi nähdään ammatillisen kasvun ja kehittymisen prosessina.
- Opiskelijalla on tilaa pysähtyä työssään kokemiensa merkityksellisten kokemusten äärelle, niiden tutkimiseen ja jäsentämiseen. Merkitykselliset kokemukset näkyvät opiskelijoiden ajattelutavan ja perspektiivin muutoksena sekä toimintakyvyn vahvistumisena.

Digitaalisten välineiden tulee olla helppokäyttöisiä, nopeasti käyttöön otettavia ja käytettäviä sekä mahdollistaa erilaiset dokumentointitavat. Opinnollistamisen suurimpia haasteita on opiskelijan oman oppimisen

ja osaamisen dokumentoiminen ja sanoittaminen sel-
laiseen muotoon, jossa sitä pääsevät tarkastelemaan
myös muut osapuolet (vertaisoppijat, työpaikan ohjaa-
jat ja opettajat).

Tähän tarkoitukseen ammatillisessa opettajakorke-
koulussa päätettiin kokeilla verkkolehcialustaa. Opiskeli-
joiden verkkolehtien haluttiin toimivan opiskelijan koke-
mus-, teoria- ja itsesäätelytiedon näkyväksi tekemisen
välineenä.

Verkkolehden alustana on käytetty ilmaista verkko-
lehcialustaa (Joomag), johon voi yhdistää Googlen työ-
kaluja. Verkkolehti voi toimia pedagogisena välineenä,
joka tukee myös yhteisöllistä toimintaa. Toiminnassa
keskeistä on se, että opiskelijat tuovat erilaista osaamis-
taan esille ja osaaminen sovitetaan yhteen verkkoleh-
den sisällöiksi. Lehden sisällöt nousevat työympäristöis-
tä ja aidoista kysymyksistä, joita työpaikoilla on tarvet-
ta nostaa esiin, edistää ja kehittää. Opiskelijat ovat siis
sekä sisällöntuottaja- että asiantuntijaroolissa itse tuot-
tamissaan verkkolehdissä, ja asioiden käsittelyn omista-
juus on opiskelijoilla. Verkkolehti alustana mahdollistaa
monikanavaisen sisällön käsittelyn ja tuottamisen. Tekstien lisäksi siihen voi sisällyttää kuvia, videoita, animaatioita ja podcasteja, jolloin sisältö saadaan eläväksi eri keinoin.

Opettajan rooli on tukea yhteistoiminnallisuutta, yhteisöllisyyden syntymistä, opiskelijoiden aktiivisuutta, ponnistelua ja tuottamista. Verkkolehtityyppisen välineen pedagogiset tausta-ajatukset liittyvät henkilökohtainen oppimisympäristö-ajatteluun (PLE, Personal Learning Environment), konnektivistiseen oppimiskäsitykseen ja internetin, sosiaalisen median, virtuaalisten ja fyysisten tilojen ja verkostojen liittämiseen osaksi kunkin opiskelijan oppimista.

Aluksi verkkolehden idea toimia PLE-ajattelun alustana oli opiskelijoille vieras. Opiskelijat eivät ymmärtäneet, mistä personoidussa oppimisympäristössä ja -ajattelussa on kyse. Aloituskynnyksen madaltamiseksi verkkolehden synnyttämiseen käytettiin bite-sized learning -ideaa, jossa tuottaminen alkaa pienten tehtävien kautta. Lisäksi työstämiseen otettiin käyttöön myös muita digitaalisia välineitä. Raakatekstit ja aineistot koottiin Padlet-alustalle ja Optima-oppimisympäristöön, joissa niitä käsiteltiin ja kommentoitiin yhteisöllisesti. Alusta alkaen tekstit pyrittiin pitämään tiiviinä ja tehokkaina ja tekijänoikeuksien kunnioittamiseen kiinnitettiin erityistä huomiota.

Opettajan tehtävä on rakentaa sitä prosessia, jonka avulla opiskelijan verkkolehti syntyy. Opettaja voi tukea lehden toteuttamista toimittajan tai taittajan roolissa. Toimitustyössä mukana olemalla opettaja pääsee selville opiskelijoiden ohjaustarpeista, ajattelusta ja perehtyy siihen, missä opiskelijat menevät. Verkkolehden toimitus- ja taitto tehtävissä opiskelijat voivat avustaa myös toisiaan.

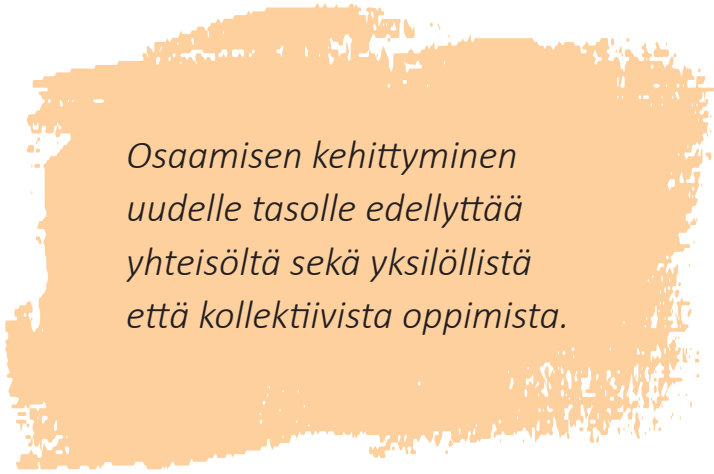
Verkkolehti jää opiskelijoille käyttöön opintojen päättymisen jälkeen. Lehti ja sinne rakennetut sisällöt eivät siis häviä opiskelijalta hänen valmistuessaan, kuten monissa oppilaitoksissa käy käytössä olleille oppimisalustoille. Opiskelijat voivat jakaa verkkolehteä myös omille verkostoilleen ja omalla työpaikallaan. Näin opiskelijoiden osaaminen ja ääni tulee näkyväksi laajemmalle joukolle.

Kiteytyksiä

Työn opinnollistamisessa kiinnitetään työssä syntyneeseen osaamiseen ammattikorkeakoulututkintoon ja vahvistetaan opiskelijan kykyä jatkuvaan oppimiseen ja kehittämiseen erilaisissa ympäristöissä. JAMKissa työn opinnollistamisen kehittämistyö voidaan kiteyttää seuraaviin näkökohtiin:

- Työn opinnollistamisen merkitys opiskelijalle voimaa antavana ja oppimiskyvykkyyttä vahvistavana prosessina.
- Työn opinnollistamisen merkitys opiskelijan oman osaamisen sanoittamisessa ja urapolulla.
- Työn opinnollistamisessa digitaaliset välineet sujuvoittavat yhteistyötä eri osapuolten välillä.
- Työn opinnollistamisen toteuttamisessa pidettävä huolta siitä, että ei synny liian jäykkiä ja tarkkarajaisia määrittelyksiä.

Onnistunut työn opinnollistaminen vahvistaa opiskelijan itseohjautuvuutta, oman osaamisen tunnistamista, oppimiskyvykkyyttä ja käsitystä omasta itsestä toimijana.



Osaamisen kehittyminen uudelle tasolle edellyttää yhteisöltä sekä yksilöllistä että kollektiivista oppimista.

Lähteet

- Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. ja Myllyoja J. 2017. Kohti jaettava ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisu 33/2017. Valtioneuvoston kanslia.
- Huotari, J., Kiviaho, N., Lepänjuuri, A. ja Niskanen, A. 2017. Digitaalisten työvälineiden kehittäminen työn opinnollistamisessa – case Jamk. Teoksessa Mäki, K., Moisio, A. ja Aura, P. (toim.). Kolme kulmaa opinnollistamiseen. Opas opinnollistamisen ratkaisuista, työkaluista ja vinkeistä. Haaga-Helias julkaisut, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/144524/HH_KolmeKulmaa.pdf?sequence=1
- Lehtinen, E. & Palonen, T. 1998. Asiantuntijatiedon formaali ja informaali perusta. Teoksessa Sallila, P. & Vaherva, T. (toim.). Arkipäivän oppiminen. Aikuiskasvatuksen vuosikirja. Kansanvalistusseura. BTJ Kirjastopalvelu Oy, Helsinki.
- Niskanen, A., Huotari, J., Kantanen, M., Kiviaho, N., Silvennoinen, P., Ritsilä, J. ja Väisänen, K. 2019. Työn opinnollistaminen – uhka vai mahdollisuus kehittää omaa osaamista? Teoksessa Hakala, A. Ikonen, H., Liimatainen, L. (toim.). Koulutuksen kehittämisen katsaus 2019: Verkostoilla joustavuutta ja laatua opintoihin. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu, Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://www.jamk.fi/fi/Tutkimus-ja-kehitys/JAMKin-julkaisut/Julkaisuja/koulutuksen-kehittamisen-katsaus-2018--jamk-julk261/>
- Nykänen, S. & Tynjälä, P. 2012. Työelämätaitojen kehittämisen mallit korkeakoulutuksessa. Aikuiskasvatus, 32 (1), 17–28. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1527485>
- Rissanen M. 2019. Haastattelu verkkolehtialustan käytöstä opettajankoulutuksessa 25.3.2019. JAMK ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014.
- Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Gaudeamus.

CONNECTING WORK AND EDUCATION THROUGH PEDAGOGY THAT SUPPORTS INNOVATION AND REFLECTION WITHIN UNIVERSITIES OF APPLIED SCIENCES

Denise Villikka, Arcada University of Applied Sciences

Christa Tigerstedt, Arcada University of Applied Sciences

Annica Isacsson, Haaga-Helia University of Applied Sciences

This report introduces two cases stemming from the Toteemi initiative, which aim at developing new ways in which working life and university life can support professional development. The first case enhances collaboration using blogs and work placement pods to stimulate shared learning during internship training for business students. The second case uses virtual simulation as a catalyst to transform the way nursing students acquire the clinical competencies needed in the field. Findings and conclusions are at the end of this report.

One of the great benefits with studies at a university of applied science is the fact that part of professional development happens in working life.

Work placement pods & blogs: a digital space for connecting with working life

This first pilot focuses on increasing shared learning where students can study while engaged in their working life internships. One of the great benefits with studies at a university of applied science is the fact that part of professional development happens in working life. Since the education leads to a job in the chosen professional field, work placements are an integral part of studies (in total, the placement for a business student is worth 30 study credits, which is about 10 weeks of full-time work per placement period). Through the work placement, the student will gain working life experience and first-hand knowledge in the chosen field. Additionally, this creates a network for the student that may lead to employment after graduation.

Work placement is beneficial for learners and is a great starting point for dialogue between HEIs (i.e. students, teachers) and companies, where competency development occurs. This being the case, it can happen

that dialogue is not engaged in by all parties, so insights that people experience may not be shared. At Arcada University of Applied Sciences, we use a written report for summing up. Our process of development began last autumn when we created a model. The idea is simple: instead of writing a report, students can choose between the following forms for reporting: (i) create a podcast; (ii) write a work placement blog; or (iii) write a work placement report. After the pilot, we hope that digital modes will be preferred, making writing a placement report obsolete. The change process began after discussing with Arcada's Communication Department and others involved in the process. Together, we decided to launch the pilot in early spring with a few students and then go for full implementation in autumn 2019. In December, we recruited five students to participate in the pilot. These were students interested in creating blogs and pods and students who had recently or were just about to start their working life placement, although most placements take place during the fourth period. We renewed our placement instructions, planned the blog and discussed together with the pilot group. During the pilot, the students could choose tools and forums for the blog, which allowed us to monitor the choices. Based on the evidence, we were able to develop our plans. The pilot phase ends in April and then we will collate experiences and plan for full implementation in the coming autumn, which will allow us to have a full set of instructions ready for the work placement period that begins at the start of the next academic year. Reporting will follow. The figure on the next page depicts the process.

This new initiative is a fresh attempt to create a more widespread dialogue and to share more with

Instead of learning about anatomy and physiology, medication, treatment of diseases and other topics in one course, there is repeated exposure to the themes throughout the academic year as topics overlap.

stakeholders using digital forms of communication. We feel that the blog and pod piloted through Toteemi are exciting because all parties can experience them by reading and listening. In addition, they are inclusive as fellow-students, teachers, companies and others have access and can join in. If successful, learning and sharing could increase dramatically, which would then create a host of added benefits.

Writing this article now, we are in the pilot phase but have previously seen that students are eager to work with tools like pods and blogs, and we expect similar findings with this initiative. We do believe that the newer forms, which are more creative, will replace written forms. In order to facilitate this, we will try to emphasise the benefits of our pilot. In addition, we hope that these new reporting styles will enhance reflective practice, not only among the students, but also among other stakeholders who read about the experiences of students. Finally, we hope that this will be a success pedagogically and will benefit others from a learning standpoint.

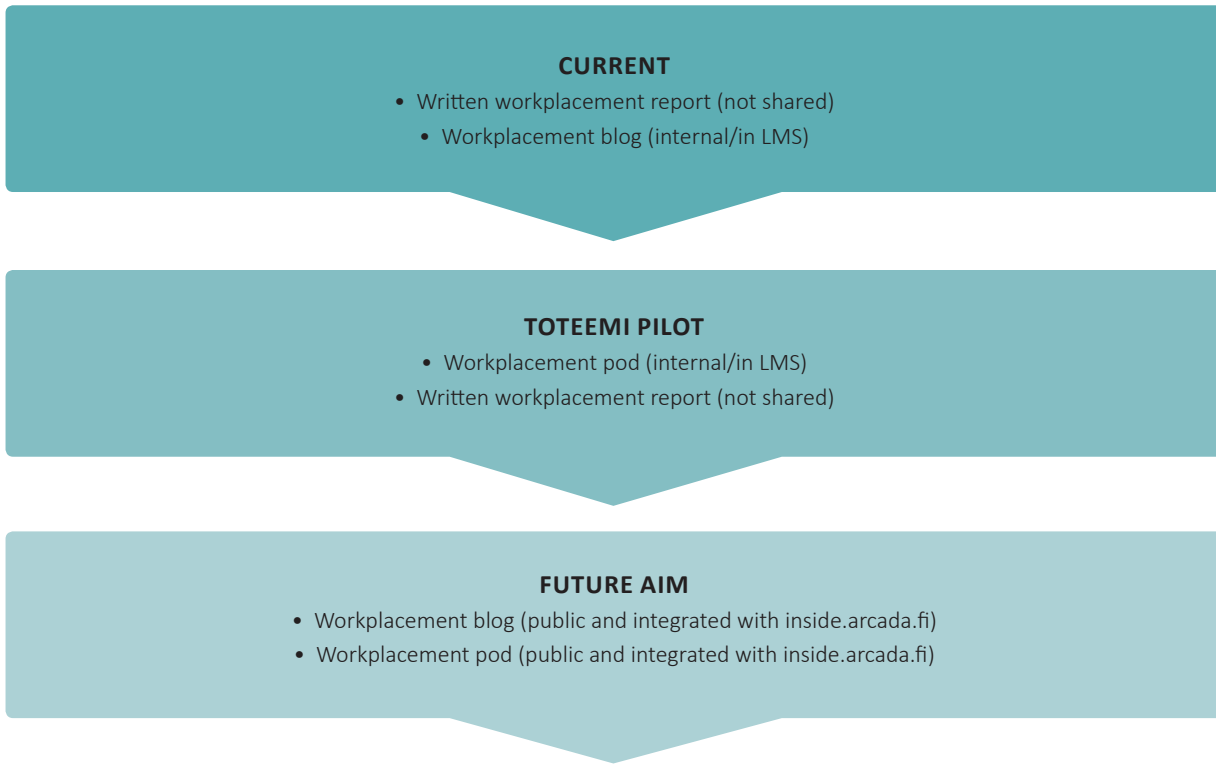


Figure 1. The development of shared work placement learnings.

Virtual Simulation a Catalyst for Curriculum Development & Learning

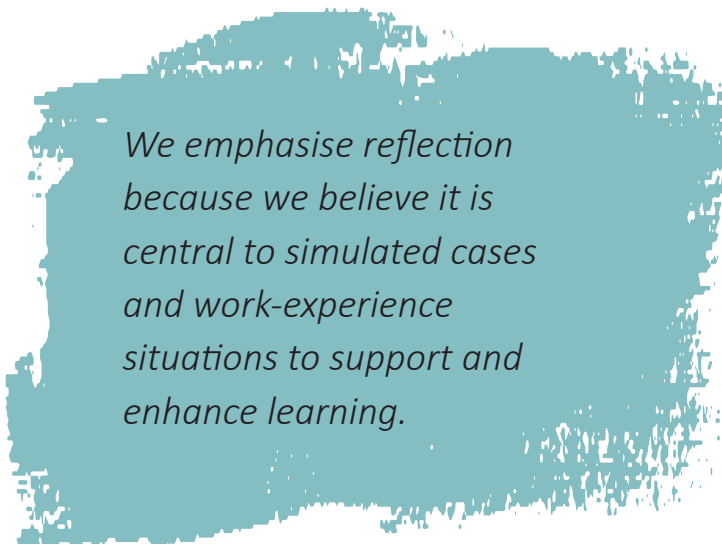
The second case focuses on supporting nursing students who were struggling to perform during their practical internships in the field. Through the Toteemi initiative, we undertook an investigation that aimed to identify potential problem areas, which included the strong reliance of students on memorisation, mimick-

ing and recall together with a lack of reliance on critical thinking and problem-solving during skill demonstration and simulation assessment. In addition, students had trouble with contextualising content and applying knowledge in different care contexts. In addition, multiple end-of-term examinations led to learners memorising content to cope with the large amount of information. To address these challenges, we began by deconstructing the curriculum. At Arcada, we have sep-

arate courses relating to clinical nursing equalling 30 study points (ECTS). The content and structure of these courses differ, as do the philosophy and pedagogical approach. Additionally, students have exposure to these themes only once during the course. With the help of the Toteemi initiative, we integrated the following changes in stages to support learning for the clinical care-level I and II courses over four years.

One of the first actions taken was to change the approach and philosophy of learning. We began to use a mixture of the flipped classroom approach along with a community-based learning philosophy that matches closely with how nurses think and act on the ward. Digitalising the theoretical content gave students more 'soak time', as they could access it from home. Using a modular template on the learning platform supported continuity. In each module, the student found materials to support theoretical competency development and practical skill development along with critical thinking and problem-solving. The modules covered topics that dealt specifically with the major systems in human anatomy. We feel that using authentic cases that match the "real-world" offers a more holistic approach in learning how to care for people in different contexts. Utilising clinical patient scenarios in the form of cases supports students in contextualising theory and practice while supporting a holistic approach to nursing care duties and clinical competence development. Instead of learning about anatomy and physiology, medication, treatment of diseases and other topics in one course, there is repeated exposure to the themes throughout the academic year as topics overlap. The figure on the next page depicts the new learning model that was developed and implemented through the Toteemi initiative.

With this new method of presentation, the concepts from courses revolve around the client instead of the subject occupying a central position. Introduction and reinforcement through new patient narratives allow time for repeated reflection. We believe that this new method of competence development offers a more organic approach to learning rather than the sterile, 'box-like' approach. The learning activities include a mixture of mini-lectures, discussions, practical exercises, online courses and simulations. During the contact days at the simulation centre, students practise clinical skills that correlate with each new scenario. In addition, students have the opportunity to evaluate their competency development through a vSim (virtual simulation) internet-based software program. Finally, students practise caring for the client during traditional simulation. Oral quizzes, examinations, direct feedback from peers and self-assessment on performance aid the student in gauging the depth and scope of their learning.



We emphasise reflection because we believe it is central to simulated cases and work-experience situations to support and enhance learning.

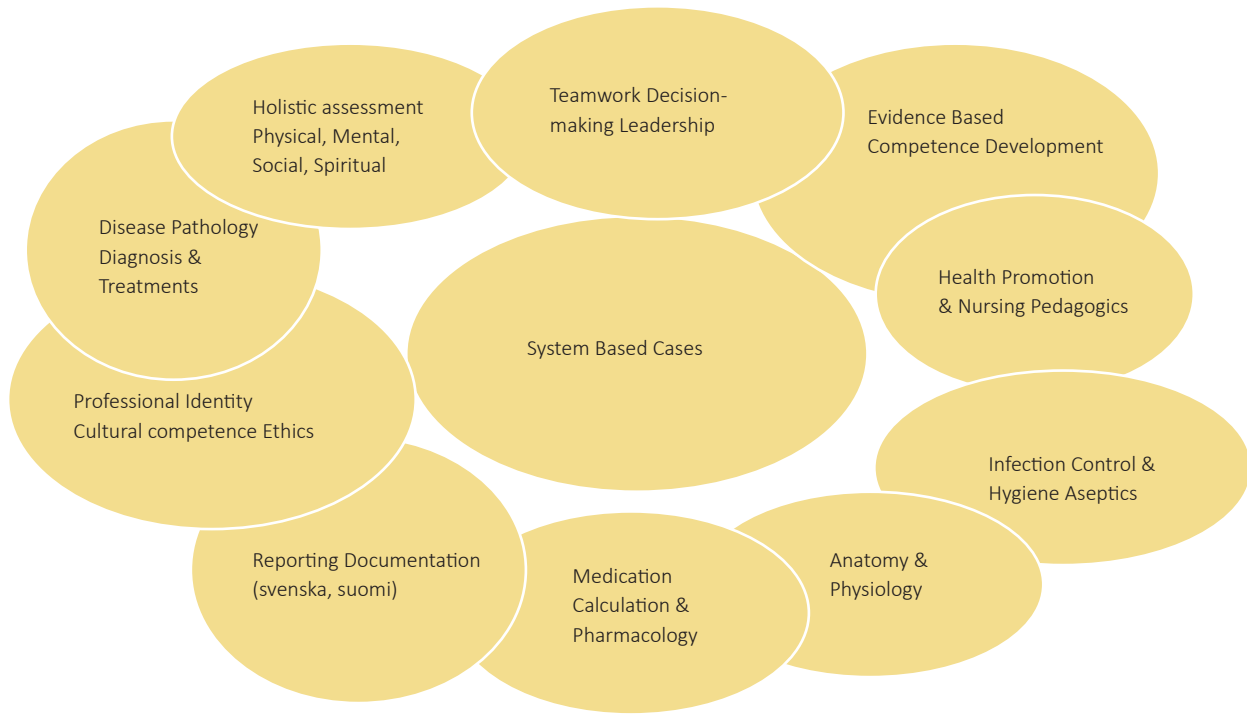


Figure 2. The New Concept

After implementing this new model, we noticed a change in the way students approached learning. Their motivation grew and they gave feedback whereas before they relied on the teacher to deliver information during traditional lectures, and they felt empowered to learn independently as they had access to content prior to the contact days at the simulation centre. Additionally, students reported increased confidence during internships because the care-related encounters and workflow processes they practised on campus matched those that took place in working life. Statistics showed

that the students performed better during their internships and teachers received feedback from nurse mentors in the field that students' ability to perform matched their expectations. Currently, first-year students studying in a foreign language within the nursing degree programme for clinical care courses I and II enjoy this model; however, there are seven clinical courses threaded into the curriculum, indicating that five courses have not yet utilised this new strategy. It seems that the changes in funding that value research activities over teaching are removing resources that could be

used by teachers to develop their courses. If the clinical courses across the curriculum utilised this new model, understanding could deepen through extended immersion, repetition, discussion and long-term reflective practice. We emphasise reflection because we believe it is central to simulated cases and work-experience situations to support and enhance learning. It also enhances the ability of practitioners to demonstrate their progress towards learning outcomes to meet the required standards, and it is a prerequisite for developing as an expert (Schön, 1983). Through networking, other universities and polytechnics have begun to take an interest in the changes we have made and, as a result, we continue to have the opportunity to share our new design with HEIs across Finland and abroad in countries like Denmark, Norway, Sweden and the United Kingdom at conferences and visits to institutions. The Toteemi website lists some of these encounters.

Results

The three main results found through our participation in Toteemi are: (i) nurturing digital avenues whereby working life partners, HEIs and learners could communicate might form petri dishes for future co-creation; (ii) the term competence ‘development’ implies repetition and reflective practice, so digital tools like the virtual simulation software may facilitate contextualisation; (iii) reflection and reflective practice are the ‘golden thread’ in learning as they support critical thinking, problem-solving and decision-making, but they are also essential for continued professional development where becoming an expert is the goal.

Conclusions

In closing, the application of work-integrated and work-based learning can influence professional and individual development in different ways. Simulation is a good example of a work-integrated practice applied on campus, whereas practical work experiences take place off campus. Work-integrated learning is a pedagogical practice whereby students come to learn from the integration of experiences in educational and workplace settings (Billett, 2009). Work-based learning (WBL) and work-integrated learning (WIL) pedagogies thus include both reflection and reflective practices in order for learners to move beyond what they already know and create new knowledge and skills for and in real contexts. Reflective practices can be taught and facilitated, mediated and demonstrated in a number of ways, and can be designed to fit different learners as the cases in this report show (pedagogies for work-based learning).

References

- Billett, S. 2009. Conceptualizing learning experiences: Contributions and mediations of the social, personal and brute, *Mind, Culture and Activity* 16 (1) 32–47
- Pedagogies for work-based learning. Findings report. Centre for work-based learning in Scotland. <https://www.centreforworkbasedlearning.co.uk/what-we-do/research/learner-journey/pedagogies-for-work-based-learning/>
- Schön, D. 1983. *The reflective practitioner: How professionals think in action*. New York, NY: Basic Books
- Toteemi. <http://www.amktoteemi.fi/sites/amktoteemi/files/Toteemikalvot%20esittely%20seminaari.pdf>

OPINNOLLISTAMINEN PORVOO CAMPUKSEN KOMPETENSSIPERUSTEISESSA OPETUSSUUNNITELMASSA

Maria Ruohutla, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

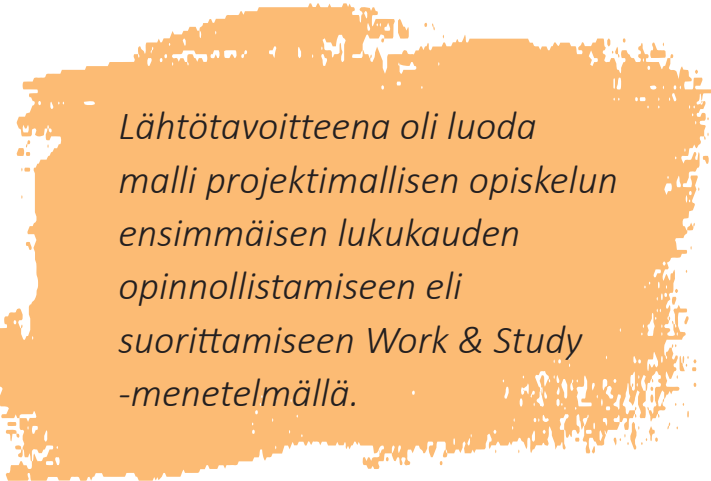
Haaga-Helian Porvoo Campus osallistui Toteemi-hankkeeseen vuoden mittaisella osahankkeella, jossa karotoitettiin, suunniteltiin ja käynnistettiin liiketalouden koulutusohjelman ensimmäisen lukuvuoden opintojen oppinnollistamista. Tämä oppinnollistamishanke on osa Haaga-Helian Work & Study-toimintaa. Kuvaan tässä artikkelissa tuon projektin vaiheita taustoineen.

Porvoo Campuksen uusi OPS pähkinäkuoressa

Haaga-Helian Porvoo Campuksella opiskellaan matkailua ja liiketaloutta seitsemässä eri koulutusohjelmassa eri painoituksin ja eri kielillä. Campuksella on käytössä kaikille koulutusohjelmille yhteinen Campus 2.0 -opetussuunnitelma, jonka perusarvoja ja kaiken toiminnan lähtökohtia ovat kompetenssiperusteisuus, yhteistyö yli koulutusohjelmärajojen, tiimiopettajuus, aidot työelämlähtöiset projektit, oppiainesiilojen häivyttäminen ja inhimillinen ote.

Opetussuunnitelman rakenne on kaikissa koulutusohjelmissa sama. Ensimmäisenä vuotena suoritettavat 60 pisteen laajuiset perusopinnot sisältävät kaikissa koulutusohjelmissa samat opintojaksot, mutta jokainen koulutusohjelma katsoo näitä opintojaksoja oman alan-

sa silmälasien kautta. Toisen vuoden ammattiopintojen rakenne on niin ikään yhtenäinen kaikissa koulutusohjelmissa, mutta sisällöissä eriydytään jo enemmän kuin ensimmäisenä vuonna. Syventävissä 15 opintopisteen opinnoissa opiskelija voi valita pääasiassa varsin vapaasti koko campuksen syventävien opintojen tarjonnasta itseään miellyttävän kokonaisuuden. Oppinäytetyössään opiskelija syventyy oman koulutusohjelmansa teemoihin oman koulutusohjelmansa kielellä.



*Lähtötavoitteena oli luoda
malli projektimallisen opiskelun
ensimmäisen lukukauden
oppinnollistamiseen eli
suorittamiseen Work & Study
-menetelmällä.*

OPSin yhtenäinen rakenne mahdollistaa sen, että opiskelija voi siirtyä helposti ja joustavasti opiskelemaan toiseen koulutusohjelmaan yhden tai useamman lukukauden ajaksi, ollen ikään kuin vaihdossa omalla kampuksellaan. Jotta opiskelija pystyisi suunnittelemaan itselleen omiin tarpeisiinsa ja haaveisiinsa sopivan ja mielekkään kokonaisuuden, on tärkeää, että hän saa siihen ohjausta. Porvoossa opinto-ohjaajien täytyy tuntea kaikki koulutusohjelmat varsin hyvin. Ilman kunnan ohjausta voisi olla riskinä, että opiskelijan tutkinnosta tulee kokoelma monen eri alan opintoja ilman selvää tarkoitusta taiärkeä.

Kaikille koulutusohjelmille yhteinen opintosuunnitelmarakenne kannustaa opiskelijaa aktiiviseen oman opiskelun suunnitteluun ja näin sitouttaa häntä omien opintojen läpiviintiin. Opiskeluun muiden koulutusohjelmien opintojaksoilla kannustetaan, sillä se laajentaa opiskelijan perspektiiviä ja verkostoja sekä tukee aloitteellisuutta, kansainvälisyyttä ja uusien haasteiden kohtaamista, jotka kaikki ovat Campus 2.0-OPSin ydinkompetensseja. Vaihtohaut ja viralliset vaihdot saman kampuksen koulutusohjelmasta toiseen ovat vähentyneet tässä OPSissa merkittävästi.

Porvoon uuden OPSin haasteet

Uuden opetus suunnitelman myötä opintojen ohjaukseen on tullut kuitenkin uudenlaisia haasteita. Opetussuunnitelman pedagogiikka perustuu tutkivaan ja kehittävään oppimiseen, ja perusopinnot suoritetaan kaikissa koulutusohjelmissa tiiviisti projekteissa työskennellen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että ensimmäisen ja toisen lukukauden kuudesta opintojaksosta viisi liittyy lukukauden projektiin muodostaen yhtenäisen ja tiiviin

paketin. Tämä aiheuttaa sen, että aikaisempaa osaamista omaava opiskelija ei hyödy yksittäisten ensimmäisen vuoden opintojaksojen hyväksiluvusta, koska joutuu kuitenkin opiskelemaan samat sisällöt osallistuessaan projektiin. Sen sijaan kokonaisten lukukausien hyväksiluku on mielekästä, sillä silloin opiskelija voidaan siirtää suoraan ylemmille lukukausille. Projektimuotoisesta opiskelusta johtuen ei perusopintojen yksittäisistä opintojaksoista voida myöskään tarjota vaihtoehtoista suoritustapaa tai opinnollistamisvaihtoehtoa.

Opinnollistamisen ja osaamisen tunnistamisen käytänteet Porvoossa

Osaamisen tunnistaminen on Porvoossa aina painotunut vahvasti muodollisen osaamisen hyväksilukuun. Aikaisemman opetussuunnitelman aikaan Porvoossa oli vakiintunut näyttökäytäntö suomenkielisen liiketalouden ensimmäisen lukukauden opintojaksoille, sillä perinteisesti merkittävällä osalla tuon ohjelman opiskelijoista on merkonomien tutkinto. Aikaisemmin näistä merkonomeista noin 10 prosenttia sai näytön kautta luettua hyväksi ensimmäisen vuoden opintoja. Merkonomien määrä suomenkielisen liiketalouden opiskelijoissa on säilynyt varsin suurena (n. 25 %), mutta heille ei enää tarjota näyttömahdollisuutta projektimuotoisesta opiskelusta johtuen.

Ammatti- ja syventävissä opinnoissa projektityöskentely ei enää kata kaikkia lukukauden opintojaksoja, ja näin näyttöjen ja vaihtoehtoisten suoritusten tarjoaminen on helpompaa.

Vaikka opinnollistaminen eli Work & Study on ollut mahdollista Haaga-Heliassa jo vuosia, on sen toteuttajia ollut Porvoon kampuksella todella vähän, vain muuta-

mia vuosittain. Tämä saattaa osaltaan johtua siitä, että Work & Study -mallia ei Porvoossa ole aktiivisesti tarjottu, koska Porvoo Campuksella ei ole ollut vastuukoordinaattoria. Opinnollistamisen ohjaus ja toteuttaminen ei ole ollut Porvoossa järjestelmällistä vaan lähtenyt opinto-ohjaajan aloitteesta, ja melko harva opiskelija on ollut tietoinen opinnollistamismahdollisuudesta.

Toteemin suunnitteluvaihe

Porvoon Toteemi-hankkeen lähtötavoitteena oli luoda malli projektimallisen opiskelun ensimmäisen lukukauden opinnollistamiseen eli suorittamiseen Work & Study -menetelmällä.

Opinnollistamisesta ei ole tarkoitus tehdä massiivista vaihtoehtoista suoritustapaa kaikille niille, joille lähiopetukseen osallistuminen ei sovi, sillä 25 opintopisteen kokonaisuuden opiskelu itsenäisesti on vaativaa.

Vaikka koko Porvoo Campuksella ensimmäinen lukuvuosi on kaikilla koulutusohjelmilla samanlainen, päätettiin Toteemi-hankkeeseen lähteä suunnittelemalla opinnollistamiskokonaisuutta vain suomenkielisen liiketalouden opiskelijoille, joiden joukossa opinnollistamisen tarve oli suurin. Oli alusta alkaen selvää, että malli olisi verrattain helposti muunneltavissa myös matkailun koulutusohjelmien opiskelijoille sekä käännettävissä englanniksi. Koska suomenkielisen liiketalouden opiskelijoiden keskuudessa esiintyi eniten tarvetta tällaiselle mallille, päätettiin se rakentaa heidän opintojaksojensa ja projektiensa sisältöjä mukaillen.

Toteemi-osahanketta ryhtyi Porvoossa toteuttamaan kolme opinto-ohjaajaa. Toteemin rungon alettua muotoutua kutsuttiin työryhmään mukaan substanssi-osaamista edustava liiketalouden moniosaaja, joka toi ryhmään näkemystä monien ensimmäisen lukukauden opintojaksojen sisällöistä ja käytännön toteutuksista projekteissa. Jonkin ajan kuluttua mukaan kutsuttiin vielä kaksi muuta opettajaa luomaan ICT- ja matemaattikkasisältöjä.

Toteemin palaset – moduulien kuvaus

Porvoon ensimmäinen lukukausi koostuu kuudesta viiden pisteen opintojaksosta, joiden tavoitekompetensseja ovat muun muassa kannattavuusajattelu, yritysten prosessien ja toimintojen ymmärtäminen, arvoketjun ymmärtäminen ja globaali ajattelutapa, asiakasosaaminen ja palvelu, asiakashankinta ja asiakassuhteen vaaliminen, viestintä- ja argumentointiosaaminen, aktiivinen kuuntelu ja asiakaskeskeinen viestintä ja itsereflektointi.

Kaikki opintojaksot yhtä johdanto-opintojaksoa lukuun ottamatta toteutetaan kahdessa erillisessä projek-

tissa, jotka ovat liiketoimintasuunnitelman laatiminen ja opintomatka. Pienryhmissä toteutettavaa projektityöskentelyä tukee teorian opiskelu niin lähiopetuksessa opettajan johdolla kuin itsenäisesti kirjallisuutta lukien sekä erilaisten itsenäisten harjoitustehtävien kautta.

Vaikka Porvoossa opiskelu tapahtuu projekteissa tutkien ja kehittämällä, tarjotaan monissa aiheissa perinteistä lähiopetusta, jossa opettaja käy läpi haastavat käsitteet ja teoriat. Suurin haaste opinnollistamisen suunnittelussa oli löytää ratkaisu sille, miten itsenäisesti opiskeleva opinnollistaja oppisi nämä aiheet, esim. ICT:n ja talousmatematiikan, jotka perinteisesti vaativat opettajan opastusta. Ratkaisuksi kehitettiin 11 oppimistehtävän paketti, jonne opiskelijan tueksi on kerätty videomateriaalia, kirjallisuutta ja PowerPoint-esityksiä eri aiheista. Jokaisella oppimistehtävällä on oma vastuuo-pettajansa, jonka puoleen opinnollistaja voi tarvittaessa kääntyä ja joka vastaanottaa ja arvioi tehtävät.

Toteemi-työryhmä näki kaikkein tärkeimpänä sen, että lukukauden opinnollistavat opiskelijat saavat samat kompetenssit kuin lähiopetukseen ja projekteihin osallistuvat, sillä kompetenssit muodostavat opintojaksojen osaamistavoitteet ja koko Campus 2.0 -opetussuunnitelman perustan.

Toteemin opinnollistamistehtävät

Ensimmäisen lukukauden 25 opintopisteen opinnollistaminen koostuu neljästä osasta:

- oman yrityksen toiminnan kartoitus 20 %
- omaan alaan liittyvä kehittämistehtävä 40 % (kirjallinen raportti ja suullinen esitys)
- tukimateriaalin opiskelu ja 11 oppimistehtävää 25 %
- oppimisblogi 15 %.

Kaikkein tärkeimpänä nähtiin se, että lukukauden opinnollistajat saavat samat kompetenssit kuin lähiopetukseen ja projekteihin osallistuvat.

Kartoitustehtävän tarkoitus on kartoittaa oman työpaikan liiketoimintaa ja sitä kautta ymmärtää liiketoiminnan eri osa-alueiden riippuvuutta toisistaan. Raportti sisältää työnantajayrityksen ulkoisen toimintaympäristön kuvauksen ja sisäisten toimintojen kuvauksen.

Kehittämistehtävää varten opiskelija valitsee yhdessä työnantajan kanssa jonkin työnantajayrityksen liiketoiminnan osa-alueen, jolle hän laatii kehittämissuunnitelman. Kehittämissuunnitelma voi liittyä opiskelijan omiin työtehtäviin.

Oppimistehtäviä opiskelija tekee yhteensä 11, ja näitä varten hänelle on koottu Moodleen tukimateriaalipaketit. Tehtävien aiheet ovat seuraavat:

1. ICT-aidot: Excel, PowerPoint ja Word
2. Talousmatematiikka
3. Arvolupaus, tavarat vs. palvelut
4. Yrityksen prosessit
5. Budjetointi
6. Megatrendit
7. Kysyntä, tarjonta ja suhdanteet
8. Tarinallistaminen
9. Customer Understanding
10. Urasuunnittelu
11. Entrepreneurship.

Koko opinnollistamisen kokonaisuuden ajan opiskelija pitää blogia, jossa hän säännöllisesti pohtii oppimiaan asioita ja reflektoi omaa edistymistään ja ammatillista kehittymistään suhteessa OPSin osaamiskompetensseihin.

Toteemi osaksi Porvoo Campusta – tulevaisuuden näkymiä

Opiskelijan kiinnostuttua Toteemista tekee opinto-ohjaaja ja mahdollisesti lukukausikoordinaattori hänen kanssaan opinnollistamissuunnitelman. Suunnitelmaan kirjataan opiskelijan tietojen lisäksi työpaikan ja työtehtävien tiedot sekä henkilökohtainen palautusaikataulu kaikille tehtäville. Tämän jälkeen opiskelija voi ryhtyä itsenäisesti opiskelemaan. Hänen palautettuaan tehtäviä Moodleen kyseisen tehtävän vastuuopettajalla on kaksi viikkoa aikaa antaa siitä palautetta ja arvosana. Opiskelija voi olla tarvittaessa yhteydessä opettajiin, mutta systemaattista ohjausta ei tarjota. Opinto-ohjaaja tai lukukausikoordinaattori kyselee opiskelijan kuulumisia ja tapaa hänet tarvittaessa. Viimeisenä opiskelija palauttaa kehittämistehtävän ja pitää siihen liittyvän suullisen esityksen. Opiskelijan kanssa pidetään vielä palaute- ja ohjauskeskustelu, jossa muun muassa suunnitellaan opintojen jatko.

Toteemia ei markkinoida Porvoo Campuksella systemaattisesti vaan opinnollistamismahdollisuus otetaan esiin lähinnä opinto-ohjaajan aloitteesta ohjauskeskusteluissa. Toteemista ei ole tarkoitus tehdä massiivista vaihtoehtoista suoritustapaa kaikille niille, joille lähiopetukseen osallistuminen ei sovi, sillä 25 opintopisteen kokonaisuuden opiskelu itsenäisesti on vaativaa.

Tällä hetkellä toteemia tarjotaan ainoastaan suomen kielellä, mutta lähitulevaisuudessa on tarkoitus laajentaa se myös englanninkielisille opiskelijoille sopivaksi. Tässä laajennuksessa ei riitä ainoastaan tehtäväntoimien käännot suomesta englanniksi vaan tukimateriaalipaketit ja kirjallisuus on myös oltava englanninkielistä.

Nyt kun toteemi on saatu pystyyn ja ensimmäiset opinnollistajat onnellisesti maaliin, ollaan käytäntöä laajentamassa koskemaan myös 2. lukukauden opinnollistamista. Toinen lukukausi on rakenteeltaan ensimmäisen kaltainen, joten toteemin rungon voi kopioida melko suoraan, kun taas sisällöt pitää suunnitella alusta alkaen. Tavoitteena on tilanne, jossa opiskelija voisi opinnollistaa koko ensimmäisen vuoden opinnot. Tämä Work & Study-menetelmä toimisi myös hyvänä siltana niille 2. asteen liiketalouden tai matkailun opiskelijoille, jotka haluavat siirtyä valmistuttuaan opiskelemaan Haa-ga-Helian Porvoo Campukselle.

OSAAMISSOPIMUS TUKEE OPINTOJA JA TYÖHÖN KIINNITTYMISTÄ

Katja Finnilä, Tomi-Pekka Nieminen ja Sirpa Levo-Aaltonen, Tampereen ammattikorkeakoulu

Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK) on kehittänyt Toteemi-hankkeessa tekniikan alalle osaamissopimusmallia opiskelijan, yrityksen ja ammattikorkeakoulun välille. Mallia on myös pilotoitu hankkeen aikana. Tässä artikkelissa tarkastelemme osaamissopimusmallia ja osaamissopimuksen laatimisprosessia sekä lyhyesti opinnollistamista. Syvennymme myös TAMKin konetekniikassa käyttöönotettuihin Rekrypäiviin ja niiden merkitykseen osaamissopimuksen kannalta. Lisäksi tarkastelemme opettajien ja opiskelijoiden näkemyksiä osaamissopimusmallista.

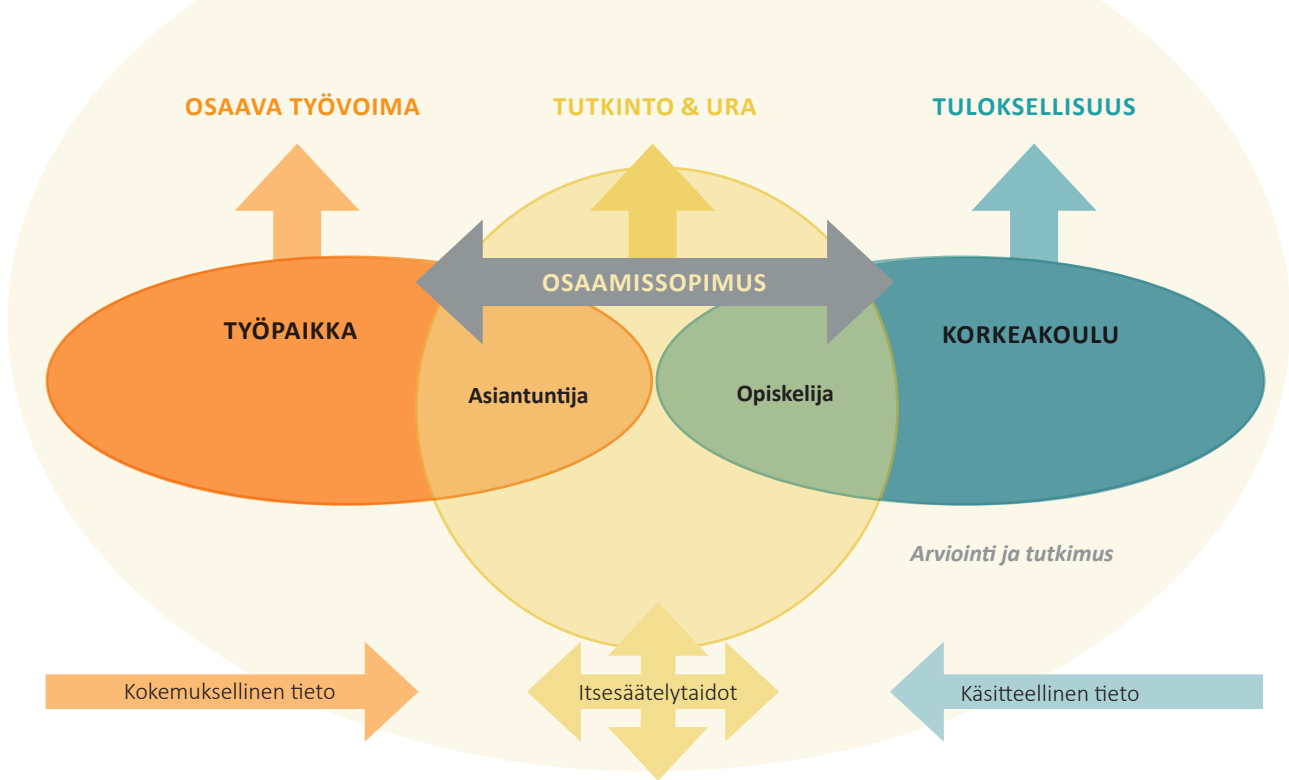
Opinnollistaminen osaamissopimuksen avulla

Opintojen aikaisen työnteon yhdistämistä opiskeluun kehitetään ammattikorkeakouluissa vahvasti. Opiskelijan ja työpaikan tarpeiden kohtaaminen tukee sekä opiskelijan motivoitumista opintoihin että työpaikalla tehtävää kehittämistyötä. Lisäksi joustavien opintopolkujen avulla voidaan tukea opiskelijan osaamisen kehittymistä ja suuntaamista.

Monimuoto-opiskelijoilla työssä hankitun osaamisen huomioiminen opintojaksokohtaisesti on jo arkipäivää, mutta työssä oppiminen ei ole ammattikorkeakouluissa vielä laajemmin vakiintunut. Joissakin tapauksissa

opiskelijan työpaikalla tapahtuvaa oppimista on satunnaisesti kiinnitetty erilaisiin opintojaksoihin sekä lisäksi opiskelijan opintojaksot ovat voineet hajautua suoritettaviksi monessa eri yrityksessä. Toki jo tänä päivänä opiskelija voi tehdä pidempää yhteistyötä jonkin yrityksen kanssa joissakin opintojaksoissa (esim. projektityöt, harjoittelut ja opinnäytetyö).

Kaikkea opiskelijan opintojen sisällöstä ei kuitenkaan voi siirtää työpaikoilla opittavaksi, vaan opiskelija opiskelee myös itsenäisesti, opiskeluryhmän ja opettajan tuella. Samalla kun opiskelija tekee henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaansa (HOPSia) sekä keskustelee suunnitelmistaan työpaikan ja ammattikorkeakoulun ohjaushenkilöiden kanssa, HOPSin osana voidaan suunnitella osaamissopimuksen sisältöä. Osaamissopimuksessa on tarkoitus sopia tiettyjen opintojaksojen osaamistavoitteisiin liittyvistä oppimistavoitteista, joita toteutetaan myös työpaikalla, ja samalla pyritään huomioimaan myös yritysten tarpeet. Tavoitteena on, että yrityksellä on mahdollisuus vaikuttaa opiskelijan opintojen suunnitteluun, jolloin opiskelija tuo yritykseen uutta ja täydentävää osaamista niin jo opintojen aikana kuin myös valmistuttuaan. Osaamissopimuksen roolia ja siihen liittyviä toimijoita (korkeakoulu, opiskelija ja työpaikka) kuvataan kuviossa 1.



Kuvio 1. Osaamissopimus opinnollistamisen toimintakentässä.

Osaamissopimus

Osaamissopimuksessa kuvataan työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvät opintojaksot sekä niiden aika-aulut. Alkuvaiheessa, kun osaamissopimusta laaditaan, yrityksellä ja opiskelijalla ei välttämättä ole vielä selkeää käsitystä siitä, mihin he ovat sitoutumassa. Osaamissopimus tulee tehdä yhteisymmärryksessä. Ammattikorkeakoulun rooli ohjaajana korostuu, jotta yhteistyöstä saadaan toimiva. Keskusteluissa pyritään huomioimaan myös yrityksen tarpeet. Kaikilla osapuolilla tulisi olla valmius sitoutua pitkään yhteistyöhön. Yhteistyöyrityksenä

toimimalla yritys voi saada valmiimpia osaajia suoraan koulunpenkiltä ja samalla yritys voi täydentää tai lisätä jotain osaamisaluetta yrityksessä.

Jokaisen opintojakson osaamistavoitteet tulee saavuttaa, joten oppimistavoitteita työpaikalla tarkastellaan opintojaksokohtaisesti ja tarvittaessa täydennetään opettajan ohjauksessa. Osaamistavoitteiden saavuttamista täytyy myös mitata. Työpaikkaohjaajalta saatu arviointi ja ammattikorkeakoulun järjestämät tenttitilaisuudet, harjoitustyöt, raportoinnit yms. toimivat pohjana, mutta päävastuu arvioinnista on aina ammattikor-

keakoululla ja opettajalla. Haasteena työn opinnollistamisessa on riittävän laajan ja yhtenäisen tietopohjan saavuttaminen kaikille opiskelijoille sekä opintojaksojen osaamistavoitteiden saavuttaminen.

Osaamissopimus sisältää opiskelijan, yrityksen ja ammattikorkeakoulun yhteystiedot sekä mahdollisesti yrityksen osaamisen kehitystavoitteita, joihin opiskelija voi syventyä kehittämällä omaa osaamistaan vastaamaan yrityksen osaamistavoitteita. Tarkoituksena on, että insinööriopintojen aikana yritys pystyy vaikutta-

maan opiskelijan opintoihin, jotta valmistuttuaan opiskelija tuo yritykseen uutta täydentävää osaamista. Sopimuksen osaamistavoitesuunnitelman kohdassa (ks. kuvio 2) opinnollistettavia opintojaksoja voivat olla etenkin ammatilliset opintojaksot. Esimerkiksi erilaiset projektiopinnot yrityksen aiheista, harjoittelujaksot ja opinnytö ovat usein helpoimpia opinnollistettavia, koska ammattikorkeakoulujen ja yritysten välisestä yhteistyöstä näissä opintojaksoissa on jo kokemusta. Osaamissopimuksessa sovitaan myös arvioinnista.

OSAAMISTAVOITESUUNNITELMA

Tavoitteita vastaavat TAMKin opintojaksot, jotka sisällytetään osaamissopimukseen

Esimerkkejä (Osaamisen hankkimisen suunnitelma)

Tarkemmat kuvaukset opetussuunnitelman opintojaksokuvauksissa.

Suoraan AHOTOitavat opintojaksot, jotka sopivat yrityksen tavoitteisiin.

TAI

Räätälöitävät opintojaksot, joilla vastataan yrityksen erityistarpeisiin:

- Harjoittelut 1 (6 op), tutustuminen kehitysalueisiin: 1
- Harjoittelut 2 (12 op), tutustuminen ja osaamisen kehittäminen: 2–3
- Harjoittelut 3 (12 op), tutustuminen ja osaamisen kehittäminen: 3

Projektityö/Project Work (5 op), liitetään osaamistavoitteisiin:

- Konetekniikan työelämäprojektit (5 op)
- Opinnytö (15 op)

TAVOITEAIKA ”paketin” valmistumiseen: xx.xx.xxxx

Opiskelijan kehitystyöhön käytössä oleva aika per opintopiste (27 h / op)

yht. xxx op (yht. xxxx h)

Opiskelijan ja työpaikan tarpeiden kohtaaminen tukee sekä opiskelijan motivoitumista opintoihin että työpaikalla tehtävää kehittämistyötä.

Opiskelun aikaisessa yhteistyössä yrityksellä olisi mahdollisuus vaikuttaa opiskelijan opintojaksovalintoihin ja siten myös halutun osaamistavoitteen saavuttamiseen.

Opiskelija on avaintoimija käynnistämään osaamissopimuksen laatimisprosessin, koska hänen tulisi keskustella asiasta yrityksen kanssa ensin. Ideaalitulanteessa opiskelijalla on jo valmis kontakti yrityksen kanssa ja osaamissopimus vain täydentää työskentelyn yhteyden opintoihin. Myös opettaja tai opinto-ohjaaja voivat ottaa opintojen mahdollisen opinnollistamisen esille ja keskustella opiskelijan kanssa osaamissopimuksesta ja sen mahdollisuuksista. Tarvittaessa osaamissopimusta päivitetään prosessin aikana yhteistyössä sopimusosapuolten kanssa.

TAMKissa opiskelijoilta ja opettajilta kerättiin näkemyksiä osaamissopimuksesta (kuviokuva 3). Opettajien ja opiskelijoiden ajatukset olivat hyvin samansuuntaisia. Opinnollistettujen opintojaksojen etenemisessä opiskelijan oma aktiivisuus on tärkeää. Opinnollistamisen prosessista todettiin, että kommunikointi ammattikorkeakoulun, opiskelijan ja yrityksen välillä on arvokasta. Osaamissopimukseen todennetaan kaikki yhdessä sovitut asiat opintojen opinnollistamisesta.

Rekrypäivän avulla kohti osaamissopimusneuvotteluja

Rekrypäivän eli TAMKista työelämän ammattilaiseksi -tapahtuman avulla yrityksille tarjottiin mahdollisuus tulla esittelemään toimintaansa konetekniikan ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille. Tapahtumassa opiskelijat saivat näkemystä tulevaisuuden työpaikoista ja mahdollisuuksia harjoittelupaikkojen hakemiseen. He saivat keskustella yritysten edustajien kanssa ja jättää työhakemuksensa kiinnostaviin yrityksiin. Yrityksille kerrottiin ennen tapahtuman alkua opinnollistamisesta ja osaamissopimuksesta.

OSAAMISSOPIMUS	OPETTAJAT	OPIKELIJAT
Miten opiskelijaa ja yritystä pitäisi ohjata opinnollistetuissa opintojaksoissa?	<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaus toimittava yksinkertaisesti – huomioitava resurssit • Mobiilisovelluksen hyödyntäminen • Hyvä keskusteluyhteys TAMKin ja yrityksen välillä 	<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijan oma aktiivisuus • Suoritettavan opintojakson sisällön ja aikataulun läpikäynti ennen työjakson aloittamista • Koululla ohjaava opettaja ja työpaikalla työpaikkaohjaaja, jotka tasaisin väliajoin kokoontuvat opiskelijan kanssa yhteen • Yritysten työpaikkaohjaajien koulutus
Millainen on mielestäsi opinnollistamisen prosessi?	<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelija ehdottaa, kun on kysynyt yrityksestä tai TAMK-rekrypäivän jälkeen • Neuvottelu & sopiminen; yrityksen edustaja, opiskelija, ohjaaja • Oppiminen ja arviointi 	<ul style="list-style-type: none"> • Prosessikuvaus (töissä, mutta ei koulussa, ja opintopisteet kertyvät) • Erikoistuminen työpaikoilla • Koulun ja yritysten yhteistyö (kommunikointi) • Mahdollisuus aloittaa työt eri vaiheissa opintoja
Miten kehittäisit mallina olevaa osaamissopimusta?	<ul style="list-style-type: none"> • Opintojakson opintosuunnitelmaan liitetään tieto opinnollistamisen mahdollisuudesta • Kaikki opinnot yhteen sopimukseen, jota voidaan päivittää prosessin aikana • Sopimus näkyy sovelluksella (esim. mobiili) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sopimusta pitäisi tiivistää ja yksinkertaistaa • Tarkoituksen terävöittäminen • Lomakkeen ulkoasun kehittäminen
Miten osaamis-sopimusta voidaan käyttää?	<ul style="list-style-type: none"> • Sopimuksen päivittämiset; mahdolliset muutokset työpaikalla / amkissa / opiskelijan tilanteessa • Todennetaan opiskeltavat asiat sekä tarvittavat resurssit toimijoille • Poikkeamien tarkastelu jälkeenpäin sopimuksen avulla ja tarvittaessa osaamis-sopimuksen päivittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Varmistetaan, että työ tarjoaa riittävät oppimismahdollisuudet opiskelijan opintoihin • Opiskelija saa työkokemusta tulevaisuutta varten • Koulutuksen monipuolistamiseen

Kuvio 3. Opettajien ja opiskelijoiden näkemyksiä osaamissopimuksesta.

Usein yritykset haluaisivat rekrytoida valmistumassa olevia, osaavia opiskelijoita. Valmistumassa olevat opiskelijat ovat kuitenkin jo usein työsuhteissa, mutta opinnoissaan varhaisemmassa vaiheessa olevilla opiskelijoilla voisi olla mahdollisuus ottaa työpaikka vastaan. Yrityksille tiedotettiin etukäteen, että kohderyhmänä ovat ammattikorkeakoulun vasta aloittaneet konetekniikan opiskelijat ja heillä on tavoitteena löytää yritys, joka haluaisi ottaa heidät kasvamaan yritykseen opintojen ajaksi.

Yritysten kanssa onkin lähdetty rakentamaan mallia, jossa opiskelijat sitoutettaisiin yritykseen jo ensimmäisen vuoden opintojen aikana. Tällöin yrityksillä olisi osittainen mahdollisuus ohjata opiskelijaa ja vaikuttaa siihen, millaisia opintoja opiskelija käy läpi korkeakouluopinnoissaan. Osalla yrityksistä on myös jo omia suunnitelmia palkata aloittavia opiskelijoita kesätöihin ja harjoittelijoiksi, jotta he voisivat kasvaa opintojensa aikana yritykseen sisälle ja valmistuttuaan jäisivät vakituisiksi työntekijöiksi yritykseen.

Kahteen ensimmäiseen opiskeluvuoteen ei kuulu ammatillisia opintoja, mutta valinnaisiin opintoihin opiskelija voisi ottaa esimerkiksi kieliä, joita yrityksen kansainvälisessä toiminnassa tarvitaan. Toisen vuoden puolivälissä opiskelijan pitää valita oma pääsuuntautumisensa eli niin sanotut pääaineopinnot sekä 3. ja 4. vuoden aikana suoritettavat valinnaiset opinnot. Näämä kaikki on ajateltu valittavaksi yrityksen ja opiskelijan toiveiden mukaan. Osaamissopimuksen avulla voidaan auttaa kaikkia osapuolia näkemään kokonaiskuva opiskelijan työn opinnollistamisesta. Opiskelija näkee opintojensa merkityksen oman osaamisensa kehittämisessä ja pystyy rakentamaan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa, johon osaamissopimuksessa sovitut opinnollistettavat opinnot liittyvät kiinteästi. Täten tavanomaisten

Opinnollistettujen opintojen kokonaisuus voisi olla hyvin yksilöllinen.

opintojen valintojen lisäksi opiskelijalla on mahdollisuus suorittaa osa näistä opinnoista yrityksessä ns. työssä oppimalla. Tarvittaessa opiskelija voi antaa osaamisestaan ennalta sovitun näytön tms. opintojakson arviointia varten.

Rekrypäivien tavoitteena oli, että yritys löytäisi opiskelijoista ns. ”hyviä tyyppejä” kasvamaan opintojen ja harjoittelun aikana huippuosaajiksi yritykseen. Opiskelun aikana yritys voisi tarjota opiskelijalle projektiluontoisia tehtäviä, joita tämä tekisi opintojensa aikana sekä samalla kartuttaisi osaamista ja opintopisteitä. Opiskelun aikaisessa yhteistyössä yrityksellä olisi mahdollisuus vaikuttaa opiskelijan opintojaksovalintoihin ja siten myös halutun osaamistavoitteen saavuttamiseen.

Tapahtuman tavoitteena oli tukea osaamissopimusten syntymistä ja saada osaamissopimusmallille pilotointimahdollisuuksia. Lisäksi tavoitteena oli vahvistaa opiskelijan työmarkkinoille kiinnittymistä. Rekrypäivillä haettiin ns. kummiyrityksiä opintojen ajaksi sekä yrityslähtöisiä projekteja opintoihin. Opiskelijoille saatiinkin muutamia kummiyrityksiä, jotka ovat halukkaita avustamaan opiskelijoita ja olemaan mukana opintojen polulla ohjaamassa ja tarjoamassa työssäoppimismahdollisuuksia. Myös opiskelijoiden tietous tästä mahdollisuudesta lisääntyi, ja opiskelijat ovatkin itse markkinoineet tätä mahdollisuutta yrityksille kesätöitä hakiessaan.

Osaamissopimuksen käyttö

Opiskelijan osaamissopimuksen tekoa käynnistettäessä tulisi ensin päättää, kuinka laaja kokonaisuus opiskelijan opinnoista opinnollistetaan. Tämän pohjalta tulisi luoda yksilöllinen opiskelusuunnitelma, mikä vaatii hyvää yhteistyötä ja neuvotteluja yrityksen, opiskelijan ja oppilaitoksen välillä. Asetetut tavoitteet kirjataan osaamissopimukseen ja näin kaikki osapuolet sitoutetaan yhteisiin tavoitteisiin.

Tarkoituksena on, että opiskelija voisi käyttää yritykseen työskenelyään esimerkiksi näyttöinä opintojaksojen osaamistavoitteiden saavuttamiseksi. Toinen vaihtoehto voisi olla, että yritykset antaisivat opiskelijoille töitä osana eri opintojaksoja, jolloin opintojaksojen osaamistavoitteista osa tehtäisiin työpaikalla oppimalla ja osa suoritettaisiin esimerkiksi luennoilla ammattikorkeakoulussa. Opinnollistettujen opintojen kokonaisuus voisi olla hyvin yksilöllinen.

Ohjaaminen on tärkeää, jotta opiskelija saavuttaa opintojakson osaamistavoitteiden mukaisen osaamisen. Opintojen ohjauksessa tulee ensin asettaa selkeät tavoitteet: Mitä ja miten opinnollistetaan? Mitkä ovat osaamisen tavoitteet? Lisäksi tulee etukäteen miettiä, kuinka saatu näyttö arvioidaan. Tavoitteet ja arviointi tulee sopia etukäteen, jotta kaikilla osapuolilla on yhteneväinen näkemys siitä, kuinka prosessi etenee.

Arvioinnin yhteneväisyyden vuoksi tulee sopia etukäteen opintojaksokohtaiset tavoitteet osaamiselle. Nämä osaamistavoitteet löytyvät yleensä ammattikorkeakoulujen opintosuunnitelmista. Jos arviointi on numeerinen, arvointikriteerit tulee sopia jokaiselle tasolle erikseen. Helpoiten opinnollistamista voidaan pilotoida

opintojaksoilla, joissa arviointi suoritetaan hyväksyty/hylätty-periaatteella.

Työn ja opintojen yhdistämisen kautta yhteistyö yritysten kanssa on tiiviimpää, mikä lisää opiskelumotivaatiota. Osaamissopimus on opiskelijalle ja yritykselle yksi tapa suunnitella ja vaikuttaa valittaviin opintoihin, jotta opinnot vastaisivat paremmin myös tulevan työpaikan tarpeita. Rekrypäivät antavat opiskelijoille ja yrityksille ensisysäyksen aloittaa opintojen aikainen yhteistyö, jonka avulla opiskelijat saavat alakohtaisia harjoittelu-paikkoja ja yritykset tulevaisuuden osaajia kasvamaan omaan organisaatioonsa.

Lähteet

- Levo-Aaltonen, S., Finnilä, K. & Nieminen, T-P. 2019. Opinnollistamista ammattikorkeakoulussa. Osaamissopimus avuksi opintojen ja työn yhdistämiseen ammattikorkeakoulussa. INSU 1/2019, 35. Saatavilla: <https://tampereeninsinootit.fi/jasenpalvelut/insu/>
- Mäki, K., Moisio, A. & Aura, P. (toim.) 2017. Kolme kulmaa opinnollistamiseen – opas opinnollistamisen ratkaisusta, työkaluista ja vinkeistä. Haaga-Helina julkaisut 7/2017. Helsinki: Grano. Saatavilla: http://www.haaga-helia.fi/fi/uutiset/kolme-kulmaa-opinnollistamiseen-opas-tarjoaa-tuoreita-ratkaisuja-opinnollistamiseen#.XNE_v6TgpEY
- Outinen, H. 2017. Taitoa töistä – opintojen aikaisen työn opinnollistaminen hoitotyön teoriaopinnoissa. Teoksessa. Tuomi, J., Joronen, K. & Huhdanpää, A. 2017 (toim.) Taito2017: Oivaltamisen iloa. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 426-438. Saatavilla: <https://www.tamk.fi/-/taito2017-oivaltamisen-iloa-julkaisu>

2

OSAAMISTA TYÖSTÄ TYÖHÖN

*Olemme kehittäneet opettajien työelämä-
osaamista ja arviointiosaamista sekä levittäneet
erilaisia työn opinnollistamisen ratkaisuja.*

OPPIMISEN EKOSYSTEEMI RÄÄTÄLÖITYY VERKOSTOYHTEISTYÖNÄ

Marja Kopeli ja Pirjo Venhovaara, Savonia-ammattikorkeakoulu

Toiminnan vaikuttavuus on Savonia-ammattikorkeakoulun keskeinen tavoite. Koulutuksen vaikuttavuuden tekijöitä ovat työelämäläheisyys ja monimuotoiset oppimisympäristöt, aikaan ja paikkaan sitomaton opiskelu sekä opiskelijoiden kokonaisvaltainen ohjaus. Osoituksena vaikuttavuudesta voidaan pitää muun muassa toiminnassa syntyvää uutta tietoa tai osaamista, uusia ratkaisuja tai yhteistyön uusia muotoja kumppaniverkostoissa.

Toteemi-hankkeessa on kehitetty ratkaisuja ja toimintatapoja, jotka vahvistavat korkeakouluopiskelijoiden työmarkkinoille kiinnittymistä ja korkeakoulujen työelämäyhteyksiä. Tavoitteena on ylittää korkeakoulun ja työelämän välisiä rajoja ja integroida opiskelijan oppimista, työtä ja työllistymistä sekä työelämän uudistumista.

Savonian osahankkeen tavoitteeksi on lisäksi määriteltävä luoda pysyviä toimintamalleja opiskelijoiden ohjaamiseen työelämäläheisissä oppimisympäristöissä sekä menettelyjä digitaalisten ympäristöjen ja ohjausvälineiden käytölle. Näin edistetään joustavia opintopolkuja sekä opiskeluhyvinvointia ja saavutettavuutta ottamalla huomioon eri lähtökohdista tulevien oppijoiden tarpeet.

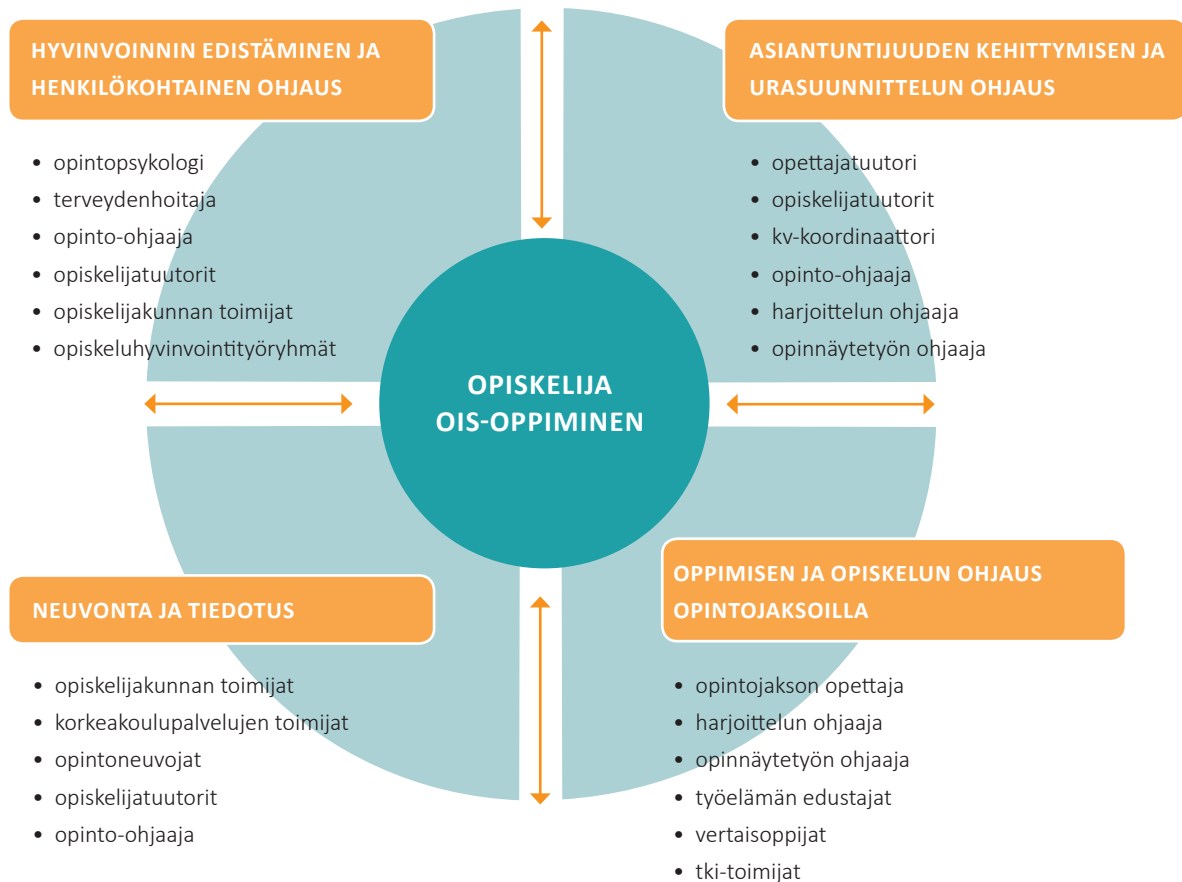
Osahanke on toteutettu pilotoimalla työelämäläheisyyden ja satelliittikoulutusten kartalla erilaisia alueiden ja työelämäorganisaatioiden tarpeista lähteviä koulutuksen toteutusmalleja. Tavoitteena on ollut varmistaa räätälöidysti opiskelijahyvinvointi ja opiskelijan työelämävalmiudet, uudistuvan työelämän osaamistarpeisiin vastaaminen, työelämän saama hyöty sekä ammattikorkeakoulupedagogiikan kehittäminen.

Työelämäläheinen oppimisen ekosysteemi räätälöityy toteuttajien vuoropuhelun tuloksena.

Opiskelija ja oppiminen ovat sydämen asioita

Savoniassa opiskelijan ohjaus perustuu kokonaisvaltaisen ohjauksen malliin, jossa jokaisella opiskelijan kanssa toimivalla on myös ohjausvastuu omalta asiantuntija- ja vastuualueeltaan (kuvio 1).

Opiskelun entisestäään monimuotoistuesssa ohjaukseen on tarve kehittää digitaalisia ratkaisuja kaikille osaluueille ja toimijoille. Työelämäverkostoihin rakentuvat koulutusmallit tuovat ohjaukseen vielä uusia toimijoita. Uudenlaisiin pedagogisiin malleihin on rakennettava yhdenvertaiset ohjauksen palvelut verrattuna perinteisempiin opiskelutapoihin.



Kuvio 1. Savonian kokonaisvaltainen ohjausmalli (Ohjaus Savoniassa 2015, 4).

Satelliittikoulutukset kaatavat aitoja

Satelliittikoulutuksella tarkoitetaan opetuksen toteuttamista korkeakoulun kampuskaupungin ulkopuolella, jolloin opiskelijat voivat opiskella omilla paikkakunnillaan digitaalisia ratkaisuja hyödyntäen. Savonia on järjestänyt satelliittikoulutusta vuodesta 2014 lähtien. Ensimmäiset satelliitit olivat Kotkan ja Lappeenrannan bioanalytikko- ja röntgenhoitajaryhmät, jotka opiskelivat Kuopion päivätoteutusryhmän rinnalla ja integroituvat siihen, sekä Iisalmen agrologimonimuotoryhmään integroitunut Joensuun ryhmä.

Satelliittikoulutukset nousevat alueella olevasta osaamistarpeesta, ja kumppanina niissä on paikallinen toimija. Yhteistyö perustuu sopimukseen, jossa on määriteltä toimijoiden roolit ja vastuut. Kotkan ja Lappeenrannan satelliiteissa yhteistyökumppanina ovat olleet paikalliset sote-toimijat. Niiden työympäristö ja -yhteisöt ovat toimineet satelliittiopiskelijoiden etäkampuksena. Sairaaloihin on varustettu etäyhteydet mahdollistava opiskelutila, ”etäluokka”. (Kaakkois-Suomen satelliittikoulutusten kokemuksista ks. esim. Halimaa & Kopeli 2016, 24–32.)

Korkeakoulun, työelämän ja opiskelijoiden yhteiskehittelytilaisuudet luovat luottamuksen ilmapiirin ja sitouttavat yhteistyöhön.

Neljä räätälöityä pilottia kokeilualustoina

Toteemin osahankkeessa on kokeiltu uudenlaisia menettelyjä työelämälaheisten koulutusten toteuttamiseen neljässä pilotissa. Jokainen pilotti on erilainen, koska koulutus rakentuu aina alueen ja koulutuksen toteuttamiseen osallistuvien kumppanien tarpeista.

Pilotteina toimineet koulutukset:

SUUHYGIENISTIKOULUTUS 2017–2020

- Päijät-Häme/satelliitti. Yhteistyökumppanit Heinolan kaupunki, Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä ja Lahden ammattikorkeakoulu. Yhteistyösopimus, jonka liitteenä on satelliitin toteutussuunnitelma. Ohjausryhmätyöskentely.
- Päivätoteutus: Kuopiossa 25 opiskelijaa, satelliitissa 15 polkuopiskelijaa. Kaikki satelliittiopiskelijat ovat töissä kumppaniorganisaatioissa.
- Zoom-videoneuvotteluyhteys. Kaikki luennot nauhoitetaan ja pääosin opiskelijat katsovat luennot nauhoitteina. Osa opinnoista on LAMKissa, jossa opiskelutila.
- Savonian ohjausmallin lisäksi opiskelijoilla on henkilökohtaiset työelämämentorit, joille on järjestetty valmennus, ja LAMKista on nimetty ohjaus-/vastuuhenkilö.
- Opiskelijat pilotoivat oman osaamisen puolivuosi-reflektointia. Satelliittiopiskelijoiden puolivuosi-reflektioita kommentoivat opettajatuutori ja työelämämentori.
- Tutkimukset tekeillä 1) työelämämentorien osaamisen kehittymisestä palautteen antamisessa ja osaamisen arvioinnissa sekä 2) satelliittiopiskelijoiden reflektointitaidon kehittymisestä opintojen alkupuolella.

BIOANALYYTIKKOKOULUTUS 2018–2021

- Pori/satelliitti. Yhteistyökumppani Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän liikelaitos Sata-Diag. Yhteistyösopimus, jonka liitteenä on satelliitin toteutussuunnitelma.
- Päivätoteutus: Kuopiossa 40 opiskelijaa, satelliitissa 10 opiskelijaa, joista osa tutkinto-, osa polkuopiskelijoita. Osa satelliittiopiskelijoista on töissä kumppaniorganisaatiossa.
- Luentoja ei juuri nauhoiteta. SataDiagin tiloihin on järjestetty etäopiskeluluokka.
- Savonian ohjausmallin lisäksi opiskelijoilla on laboratorikohtaiset yhteyshenkilöt ja satelliitissa opiskellut vertaistuutori. DigiAvain-itseopiskeluaineisto Moodlessa oli käytössä opintojen alussa. Sen avulla opiskelija voi perehtyä online-opiskeluun ja Savoniassa käytössä oleviin sähköisiin opiskeluympäristöihin ja -järjestelmiin.
- Ohjausryhmätyöskentely ja yhteiskehittelytilaisuudet, joissa mukana työelämä ja opiskelijat.

FYSIOTERAPEUTTIKOULUTUS 2018–2021

- Vuokatti/satelliitti. Yhteistyökumppanit Vuokatti Sport ja Kainuun kesäyliopisto. Yhteistyösopimus, jonka liitteenä on satelliitin toteutussuunnitelma.
- Päivätoteutus: Kuopiossa 40 opiskelijaa, satelliitissa 16 polkuopiskelijaa. Opiskelijoista suurin osa on töissä entisissä työpaikoissaan.

- Luennot nauhoitetaan, suurin osa satelliittiopiskelijoista katsoo ne nauhoitteina. Käytännön lähiopiskelu tapahtuu Vuokatti Sportin tiloissa.
- Savonian ohjausmallin lisäksi Vuokatti Sportista on nimetty paikallinen ohjaus-/vastuuhenkilö. DigiAvain oli käytössä opintojen alussa.
- Ohjausryhmätyöskentely ja yhteiskehittelytilaisuuksia, joissa mukana työelämä ja opiskelijat.

SAIRAANHOITAJAKOULUTUS 2018–2021

- Iisalmi. Yhteistyökumppanit Ylä-/Pohjois-Savon terveysalan toimijat, ei erillistä yhteistyösopimusta.
- Monimuotototeutus: 40 opiskelijaa, joista osa polkuopiskelijoita. Opiskelu tapahtuu aiempia toteutuksia enemmän verkossa, lähijaksot Iisalmen kampuksella.
- DigiAvain oli käytössä opintojen alussa. Vertaismentorointi.
- Syventynyt vuorovaikutus ja yhteiskehittäminen alueen kanssa, uusi harjoittelumalli otetaan käyttöön. Yhteiskehittelytilaisuuksia, joissa mukana työelämä ja opiskelijat.

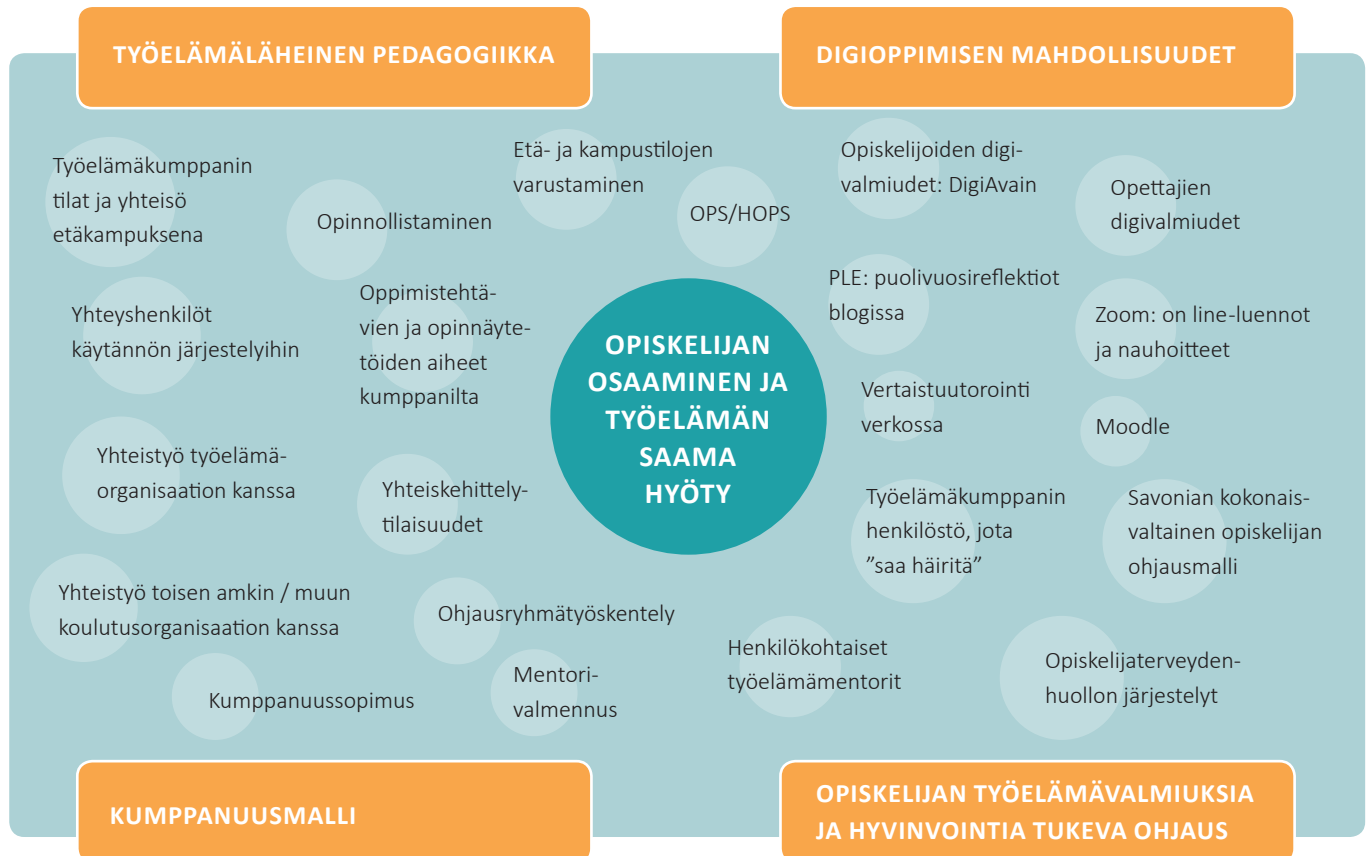
Kaikissa pilotoiduissa koulutusmalleissa keskeisessä roolissa on toimiva työelämäyhteys ja -verkosto. Perustan luottamuksen rakentumiselle ja koulutusmallin toimivuudelle luovat yhteissuunnittelu- ja kehittäilytilaisuudet, joihin osallistuvat aluksi Savonian ja työelämäorganisaatioiden edustajat ja koulutuksen alettua myös opiskelijat.

Oppimisen ekosysteemi

Oppimisen ekosysteemi -käsite on nykyisin käytössä varsin yleisesti. Se määritellään muun muassa toimijoiden ja välineiden dynaamiseksi ja kehittyväksi kokonaisuudeksi, joka edistää oppijan osaamisen ja työelämän käytänteiden kehittymistä (Heikkinen 2017).

Savonian piloteissa kokeillut menettelyt voidaan koota kuvioksi (kuvio 2), johon muodostuu luontevasti neljä toisiinsa liittyvää osa-aluetta:

- kumppanuusmalli
- työelämäläheinen pedagogiikka
- digioppimisen mahdollisuudet
- opiskelijan työelämävalmiuksia ja hyvinvointia tukeva ohjaus.



Kuvio 2. Savonian Toteemi-osahankkeen piloteissa kokeillut työelämäläheisen oppimisen ekosysteemin elementit.

Elementit muodostavat kokonaisuuden, joka täyttää oppimisen ekosysteemi -käsitteen määritelmän. Kokeiluja menettelyjä ja käytäntöjä voidaan jatkossa hyödyntää räätälöitäessä uusia työelämäläheisen koulutuksen toteutusmalleja.

Kuvion 2 oikeassa alanurkassa oleva opiskelijan ohjaus on ollut Savonian Toteemi-osahankkeen keskeisiä näkökulmia. Piloteissa on tarvittu ja niissä on kehitetty ja kokeiltu uudenlaisia ohjauksen menettelyjä, jotka voidaan liittää Savonian kokonaisvaltaisen opiskelijan ohjauksen kuvioon (kuvio 3). Menettelyt täydentävät Savonian ohjauksen mallia.



Kuvio 3. Savonian kokonaisvaltaisen ohjauksen toimintamalli, johon on liitetty opiskelijan ohjaamisen uusia menettelyjä ja ratkaisuja.

Yhteistyö mahdollistaa uuden luomisen

Toteemin pilottikoulutusten vaikuttavuutta ei voi vielä arvioida, koska koulutukset ovat vasta alussa. Kokeilut ovat kuitenkin jo tuottaneet uusia ratkaisuja työelämäläheisen oppimisen ekosysteemin rakentamiseen. Niiden sisällä on syntynyt toimivia ja luottamukseen perustuvia kumppanuusmalleja, joissa myös opiskelijat ovat olennaisina toimijoina ja kehittäjinä.

Koska koulutustarve nousee alueiden elinvoima- ja työvoimatarpeesta, uusi osaaminen realisoituu suoritettavien tutkintojen myötä. Opintoihin liittyvät oppimis- ja projektitehtävät sekä erityisesti opinnäytetyöt tuottavat opintojen edetessä uutta tietoa sekä uusia ratkaisuja työelämäkumppanien arkeen ja yhteisöihin. Suuhygienistikoulutuksessa kokeiltuun työelämämentori-ohjaukseen liittyvissä tutkimuksissa saadaan tietoa reflektointitaidon kehittymisestä tilanteessa, jossa mentointiin erityisesti panostetaan.

Aiempien kokemusten perusteella työelämäläheiset koulutukset näyttävät johtavan sujuvaan valmistumiseen ja työllistymiseen. Piloteissa kehitetyt menettelyt ovat omiaan edistämään tuota tavoitetta. Toteemi-hanke on osaltaan rakentanut vaikuttavan koulutuksen konseptia.

Lähteet

- Halimaa, S.-L. & Kopeli, M. 2016. Etäopiskelun eväät. Savonia-ammattikorkeakoulun työelämäläheinen etäkoulutus opettajien ja opiskelijoiden kokemana. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 3/2016, 24–32.
- Heikkinen, H. 2017. Oppimisen uusi ekosysteemi. Ppt-esitys 14.9.
- Ohjaus Savoniassa, opiskelijan ohjauksen suunnitelma 2015. Savonia-ammattikorkeakoulu.

Etäopiskelijoille on turvattava samat ohjauspalvelut kuin ns. kampusopiskelijoille.

SUUHYGIENISTIEN KOKEMUKSIA MATKALTA MENTORIKSI

Marja-Anneli Hynynen ja Kaarina Sirviö, Savonia-ammattikorkeakoulu

Savonia-ammattikorkeakoulu aloitti elokuussa 2017 suuhygienistien (15 opiskelijaa) satelliittikoulutuksen Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän (PHHYKY) ja Heinolan alueella. Suurin osa (13) aloittaneista opiskelijoista oli peruskoulutukseltaan hammashoitajia, jotka ovat PHHYKY:n tai Heinolan kaupungin suun terveydenhuollon palveluksessa.

Opiskelijat työskentelivät ja opiskelivat omissa työyhteisöissään. Työnantaja järjesti jokaiselle opiskelijalle henkilökohtaisen mentorin, jonka tavoitteena oli tukea ja arvioida opiskelijan eli aktorin ammatillisen osaamisen kehittymistä koko koulutuksen ajan. Tässä artikkelissa kuvaamme mentorivalmennuksessa olleille suuhygienisteille tehtyjen ryhmähaastattelujen tuloksia. Tulokset ovat osa laajempaa tutkimuskokonaisuutta, jossa kuvataan mentorivalmennuksen merkitystä suuhygienistien mentoriosaamisen kehittämisessä.

Mentorointi terveysalalla

Mentoroinnista on tullut merkittävä ohjausmenetelmä terveysalalle sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Sen yksiselitteinen määrittely on kuitenkin hankalaa. Pääsääntöisesti se on kehittämis- ja ohjausmuoto, jossa on

paljon samankaltaisia ominaispiirteitä kuin esimerkiksi opiskelijan harjoittelun ohjauksessa, perehdyttämisessä, työnohjauksessa ja coachingissa. Mentorointikäsittelyn tarkentaviksi ominaispiirteiksi nähdään ammatillisen kasvun ja ammatti-identiteetin edistäminen, ei niinkään käytännön kliinisten taitojen vahvistaminen. Mentorointia pidetään erittäin tärkeänä ohjausmenetelmänä ammatillisen kasvun ja asiantuntijuuden kehittymiselle sekä uralla etenemiselle. (Aderinan ym. 2013, 437–446, Kupias & Salo 2014, Pressley 2015, 22–23.)

Mentoroinnin tarkoituksena on edistää ammatillista kehittymistä ja asiantuntijuutta erilaisin mentorointiohjelmien keinoin, joita voivat olla muun muassa perinteinen parimentorointi, ryhmämentorointi ja vertaismentorointi (Kupias & Salo 2014). Mentorointimallin valinta riippuu siitä, millaiseen tarpeeseen mentorointia sovelletaan. Mentorivalmennuksen avulla varmistetaan molempien mentorisuhteessa toimivien ymmärrys omasta roolistaan, toiminnastaan ja pelisäännöistä.

Suuhygienistien mentorivalmennus

Satelliittikoulutuksen aloittaneiden opiskelijoiden esimiehet olivat vastuussa siitä, että suuhygienistiopiske-

lijoille (aktorit) järjestyi henkilökohtaiset mentorit. Osa mentoreista toimi myös aktorinsa kliinisen harjoittelun ohjaajana. Mentorointimalliksi muotoutui vertaismentorointi, jossa aktoreiden ja mentoreiden suhde on yhteistoiminnallista, kollegiaalista ja vuorovaikutteisuutta korostavaa (Fisher & Stanyer 2018, 56–59).

Mentorointivalmennus suunniteltiin kaksivuotiseksi ja prosessimaiseksi eli vaiheittain eteneväksi valmennukseksi, joka aloitettiin samaan aikaan kun opiskelijat aloittivat suuhygienistiopinnot. Ryhmähaastattelujen aikaan valmennusta oli takana vuoden verran. Mentorit olivat opiskelleet erilaisia pedagogisia menetelmiä, joita ovat oppimis- ja ohjaustyylit, palautteen antamisen taidot, dialoginen vuorovaikutus ja reflektio-osaamisen tukeminen. Mentorin tavoitteeksi asetettiin aktorin ammatillisen kasvun ja ammatti-identiteetin tukeminen. Mentorointi sisälsi ohjaustapaamisia ja kirjallisen palautteen antamista aktorille blogiympäristössä, jonne

opiskelijat reflektoivat ammatillisen osaamisensa kehittymistä lukukausittain.

Tulokset

Mentorivalmennuksessa olevien suuhygienistien mukaan heidän käsityksensä palautteen merkityksestä ja sen kohteesta on muuttunut. Ennen valmennusta he kokivat olevansa hyviä palautteen annossa, mutta valmennuksen myötä he ovat ymmärtäneet palautteen merkityksen laajemmin. Aikaisemmin he olivat keskittyneet antamaan palautetta opiskelijan konkreettista tiedoista ja taidoista, ja nyt he kokivat kykenevänsä antamaan palautetta myös laajemmasta, ammatillisen osaamisen kehittymisen näkökulmasta. Tähän on vaikuttanut myös heidän lisääntynyt tietoisuutensa mentorin ja kliinisen harjoittelun ohjaajan roolien eroista (kuvio 1).

Mitä enemmän suuhygienistien mentorointiosaaminen kehittyi, sitä enemmän he halusivat keskittyä opiskelijan ammatillisen kasvun tukemiseen ja ohjaamiseen.

MENTORIN PÄÄTEHTÄVÄNÄ:

Aktorin ajatusten ja osaamisen esiin nostaminen.



Menetelmät:

- Auttaa aktoria tunnistamaan ja saavuttamaan omia tavoitteitaan
- Auttaa aktoria pohtimaan omaa työtään, työroolejaan ja kehittämishaasteitaan
- Vahvistaa aktorin puhetta reflektoinniksi
- Luotsaa aktorin työskentelyä kohti tavoitteita ottamatta kantaa sisältöön
- Avaa aktorille osaamisen kehittämisen / urakehityksen mahdollisuuksia

KLIINISEN HARJOITTELUN OHJAAJAN PÄÄTEHTÄVÄNÄ:

Opiskelijan konkreettisten tietojen ja taitojen ohjaaminen.



Menetelmät:

- Perehdyttää opiskelijan ja luo turvallisen perustan harjoittelulle
- Tukee opiskelijaa soveltamaan näyttöön perustuvaa teorian tietoa ja aiemmin hankittua osaamista
- Arvioi opiskelijan osaamisen kehittymistä
- Mahdollistaa opiskelijan tavoitteellisen osaamisen kehittämisen

Kuvio 1. Mentorin ja klinisen harjoittelun ohjaajan roolien eroja.

*Jatkossa olisi hyvä kehittää sekä mentorointi-
valmennukseen että mentorointiin tavoitteellisesti
etenevä toimintamalli.*



Haastateltavat kykenivät mielestään tietoiseen roolin vaihtamiseen: ”Vaihdan vain ne ohjaajan silmälasit mentorin laseiksi.” He valmistautuivat etukäteen mentorointitapaamisiin, joten kohtaamiset aktorin kanssa olivat suunnitelmallisempia ja jäsennellympiä kuin kliinisen ohjauksen aikana tapahtuva vuorovaikutus. Haastateltavat pohtivat myös omaa rooliaan suhteessa aktoriin, joka saattoi olla entinen työkaveri tai jopa ystävä. Joidenkin haastateltujen mentorointia se helpotti, kun taas jotkut pohtivat, olisiko helpompi mentoroida täysin

tuntematonta henkilöä ja ehkä eri alan asiantuntijaa.

Mentorivalmennuksessa olevat suuhygienistit keskittyivät valmennuksen alkuvaiheessa konkreettisten asioiden neuvontaan ja ohjaukseen. Haastateltavien mukaan tämä johtui osittain siitä, että alussa aktorilla ei ollut tarvetta mentorointiin, tai siitä, että ohjaajan ja mentorin roolit olivat aktorille epäselviä. Mitä enemmän suuhygienistien mentorointiosaaminen kehittyi, sitä enemmän he halusivat keskittyä opiskelijan ammatillisen kasvun tukemiseen ja ohjaamiseen (kuvio 2.)

SUUHYGIENISTIN ASIANTUNTIJUUDEN KEHITTÄMINEN AMK-OPINTOJEN (210 OP) AIKANA

Ammattialaan perehtyminen

- Perusta kliiniseen osaamiseen
- Lähtökohdat suunterveydenhoitotyölle

Oman osaamisen kehittäminen

- Asiakslähtöinen suunterveydenhoito
- Eri-ikäisten suunterveyttä edistävä toiminta

Oman osaamisen syventäminen

- Suunterveydenhoitotyö erilaisissa yhteisöissä
- Kehittävä näkökulma suunterveydenhoitoon

Oman osaamisen soveltaminen

- Kohti suunterveydenhoitotyön asiantuntijuutta

Kliinisen harjoittelun roolista >>>>

Ryhmähaastattelut

>>>> Mentorin rooliin

Mentorin roolin selkiytyminen mentorivalmennuksen aikana

Kuvio 2. Mentoriosaamisen selkiytyminen mentorivalmennuksen puolessa välissä.



Taulukko 1. Reflektion tasot (Hatton & Smith 1995).

Haastateltavat kokivat, että he ymmärtävät palautteen ja dialogisuuden merkityksen aktorin reflektion aktivoijana ja sitä syventävänä menetelmänä yhä vahvemmin. Tämä alkoi selkiytyä haastateltavien mukaan silloin, kun mentorivalmennuksessa oli käsitelty reflektion tasojen tasoja (taulukko 1).

Valmennuksessa näihin edellä mainittuihin reflektion tasoihin oli palattu uudelleen palautteista poimittujen esimerkkien avulla, jolloin oivallus tasojen eroista oli alkanut selkiytyä:

”...enkä silloin (ensimmäisen palautteenannon aikana) osannut ajatella että tämä pohdintahan on pelkästään kuvailevaa”

Mentorointi on asiantuntija-osaamista, joka vaatii paljon harjoittelua.

Myös avointen kysymysten käyttö aktorin reflektion edistämisessä oli lisääntynyt valmennuksen edetessä ja dialogisuuden ymmärtäminen koettiin yhdeksi merkittäväksi mentoritaidoksi. Haastateltavat totesivat, että heille oli vaikeaa olla sanomatta suoria vastauksia ja pyytää ensin ohjattavaa pohtimaan osaamistaan. Suljettujen kysymysten käyttö ohjaus- ja keskustelumuotona koettiin hyvin vahvana, rutinoituneena piirteenä ja siitä poisoppiminen vaati tietoista työskentelyä.

Mentorivalmennuksessa olevat suuhygienistit kokivat saaneensa valmennuksesta oivalluksia ja työmenetelmiä myös omaan kliiniseen työhönsä. He hyödynsivät avoimia kysymyksiä ja asiakkaan reflektointia eri-ikäisten suun omahoidon motivoinnissa ja suun terveyttä edistävässä toiminnassa. Lisäksi haastateltavat kertoivat, että reflektointi ja avointen kysymysten käyttö alkoivat tulla esille ajattelua ohjaavana toimintana myös heidän yksityiselämässään.

Lopuksi

Tulosten mukaan mentorin ja kliinisen harjoittelun ohjaajan roolit ovat selkiytyneet mentorivalmennuksen edetessä. Mentorivalmennuksessa olevat suuhygienistit ymmärsivät reflektion ja dialogisuuden merkittäviksi mentoritaidoiksi (Wilder & Guthmiller 2014, 222–226),

ja he kokivat kykenevänsä antamaan palautetta laajemmasta, aktorin ammatillisen osaamisen kehittymisen näkökulmasta. He käyttivät aikaisempaa tiedostetun palautteen antamisen menetelmänä avoimia kysymyksiä, jotka toimivat aktorin reflektion aktivoijana. (Koole ym. 2016, 1212–1218).

Mentorointi on asiantuntijaosaamista, joka vaatii paljon harjoittelua. Mentorivalmennuksessa olleet suuhygienistit totesivat, että valmennuksen olisi pitänyt alkaa puoli vuotta aikaisemmin. Näin he olisivat olleet valmiimpia mentoroinnissa ennen kuin mentorointiprosessi alkoi aktorien kanssa. Nyt molemmat, aktori ja mentori, olivat koulutuksen alkaessa uudessa roolissa. Lisäksi he toimivat samanaikaisesti ”vanhoissa” rooleissa: aktori opiskelijana, hammashoitajana ja suuhygienistinä, mentori kliinisen harjoittelun ohjaajana ja suuhygienistinä.

Jatkossa olisi hyvä kehittää sekä mentorointivalmennukseen että mentorointiin tavoitteellisesti etenevä toimintamalli. Esimerkiksi Paul Myerin kehittämä SMART-malli soveltuisi suoraan mentorin työkaluksi. Mallissa mentori pyytää aktoria

- erittelemään tavoitteet (**S**pecific), jotka aktori haluaa saavuttaa
- määrittelemään tilanteen, milloin tavoite on saavutettu (**M**easurable)
- kuvaamaan, mitä toimenpiteitä tavoitteen saavuttaminen vaatii aktorilta (**A**ction-Oriented)
- kuvaamaan, mikä tavoite on realistinen, saavutettavissa (**R**ealistic)
- kertomaan, millä aikavälillä (**T**ime-Bound) hän uskoo pääsevänsä tavoitteeseensa

(Jakubik ym. 2016, 145–146).

Lähteet

- Aderinan, R., Smith-Glasgow, M.E., Bhattacharya, A. 2013. Career advanced and professional development in nursing. *Nursing Outlook* (61), 437–446.
- Fisher, M. & Stanyer, R. 2018. Peer mentoring: Enhancing the transition from student to professional. *Midwifery* (60), 56–59.
- Hatton, N. & Smith, D. 1995. Reflection in teacher education: Towards definition and implementation. *Teaching & Teacher Education* (1), 33–49.
- Jakubik L., Eliades A., Weese M., Huth, J. 2016. Mentoring practice and mentoring benefit 2: Mapping the future and career optimism-an overview and application to practice using mentoring activities. *Paediatric Nursing* (3), 145–146.
- Koole, S., Christiaens, V., Cosyn, J., De Bruyn, H. 2016. Facilitating Dental Student Reflections: Using Mentor Groups to Discuss Clinical Experiences and Personal Development. *Journal of Dental Education* (10), 1212–1218.
- Kupias, P. & Salo, M. 2014. *Mentorointi 4.0*. Talentum. Print-Best. Viro.
- Wilder, R.S. & Guthmiller, J.M. 2014. Empowerment through mentorship and leadership. *Journal of Evidence Based Dental Practice* (14), 222–226.
- Pressley, S. 2015. Mentoring is for everyone – make a plan, find your role. *Journal of Environmental Health* (4), 22–23.

YRITYSLÄHTÖINEN OPINNOLLISTAMINEN RIKASTAA MATKAILUYRITYSTEN OSAAMISTA

Tuija Syväjärvi, Lapin ammattikorkeakoulu

Tammikuussa 2019 kymmenen restonomiopiskelijää aloitti opinnot Lapin ammattikorkeakoulun matkailupalveluiden osaamisalalla. Moni asia yhdisti heitä: He työskentelivät hotelleissa, ravintoloissa ja ohjelmapalveluissa eri puolilla Lappia. Heillä oli pohjakoulutuksena vähintään alan toisen asteen tutkinto, ja monilla oli myös aiempia opintoja korkeakoulussa sekä pitkä työkokemus alalla.

Opiskelijat suorittivat restonomitutkintoon johtavia opintoja osana omaa työtään. Oppimisympäristönä oli oma työpaikka tai jokin muu työpaikka matkailuyrityksessä. Pyrimme yhdistämään työn tekemisen ja opiskelun luontevaksi yhdessä tekemiseksi niin, että se hyödyttää opiskelijää, oppilaitosta ja yritystä.

*Pyrimme yhdistämään
työn tekemisen ja opiskelun
luontevaksi yhdessä
tekemiseksi niin, että se
hyödyttää opiskelijää,
oppilaitosta ja yritystä.*

Tätä työn opinnollistamista oli valmisteltu huolellisesti etukäteen. Mukana suunnittelussa olivat ammattikorkeakoulun Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutti (MTI) sekä iso lappilainen matkailualan yritys (Lapland Hotels, Lapland Safaris ja Lapland Ski Resort). Puitteet opinnollistamiskokeilulle tarjosi Toteemi-hanke.

Koulutukseen valittiin ne henkilöt, joilla lähtökohdaksi määritelty osaamistaso oli jo hankittu aiemmillä opinnoilla sekä työkokemuksella. Näin voitiin olettaa, että heillä olisi realistiset mahdollisuudet suoriutua restonomiopinnoista uudella erilaisella tavalla opiskelella eli suorittamalla opintoja työn opinnollistamis- ja HOT-prosessissa.

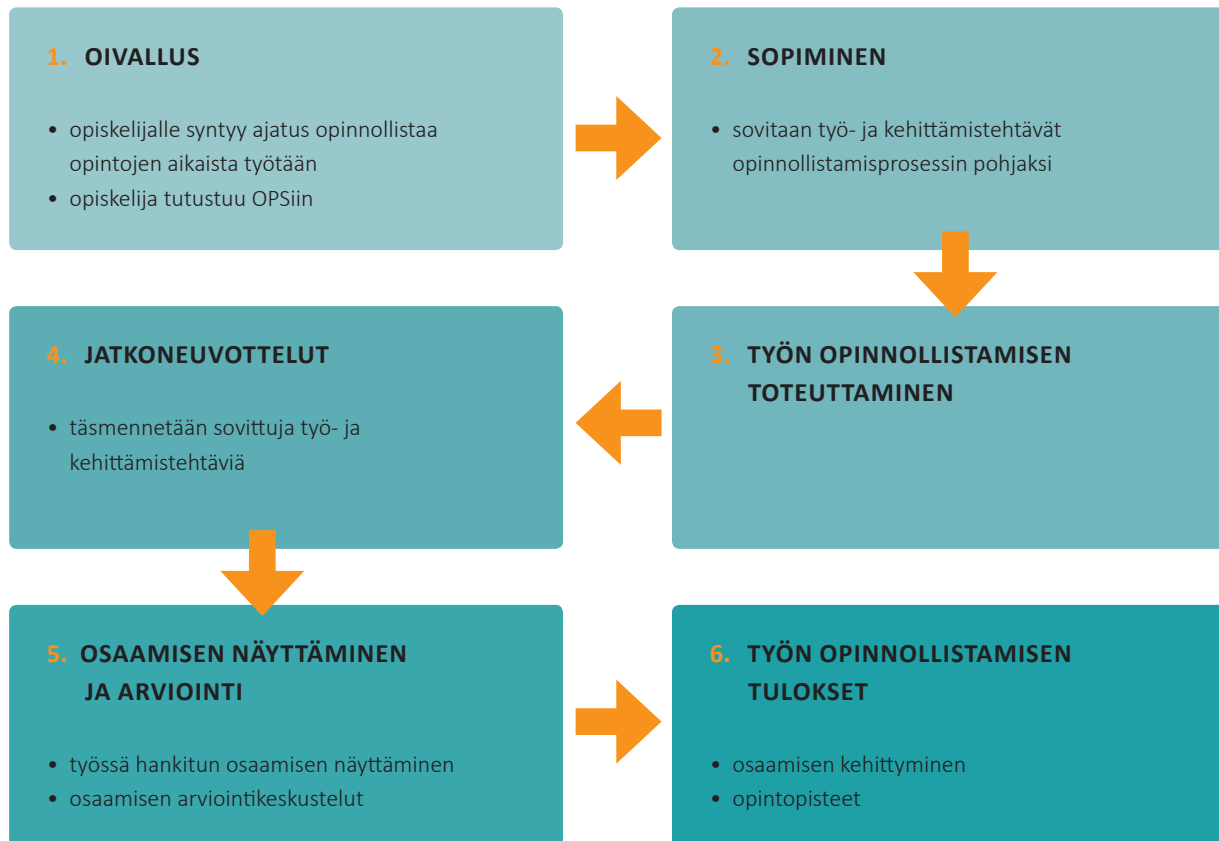
Työn opinnollistaminen

Työn opinnollistaminen on yksi tapa suorittaa opintoja ammattikorkeakoulussa. Restonomitutkintoon kuuluvia opintoja opinnollistetaan suunnitelmallisesti tehtävien ja projektien kautta omaan työhön. Osaamista hankitaan tekemällä alan työtä huomioiden tutkinnon osamistavoitteet.

Työn opinnollistaminen palvelee työssä käyvän opiskelijan ammatillista kehittymistä ja tutkintoon valmistumista. Sen tavoitteena on yhdistää työssä ja opinnoissa

saatua osaamista. Tämä edellyttää, että oppimisympäristönä toimiva taustaorganisaatio sitoutuu prosessiin. Lisäksi opiskelijan tulee huolellisesti perehtyä opetussuunnitelmassa kuvattuihin osaamistavoitteisiin ja osaamisen arviointikriteereihin. Kuviossa 1 on havainnollistettu työn opinnollistamisen prosessia.

Koulutuksen alkaessa tutustuimme opiskelijoiden työpaikkoihin ja heidän lähiesimiehiinsä. Näissä tapauksissa pyrimme sitouttamaan opiskelijoita, esimiehiä ja yritystä tekemään yhdessä suunnitelmia työn opinnollistamiseen osaksi omaa työtä, työpaikkaa tai konsernia. Lähiesimiesten tuki ja ohjaus ovat tärkeä osa työn opinnollistamista.



Kuvio 1. Osaamisen vahvistaminen työpaikalla – oma osaaminen opintopisteiksi.

Osaamisen osoittaminen ja arviointi

Osaamisen osoittaminen ja osaamisen arviointi tarkoittavat työssä hankitun osaamisen näkyväksi tekemistä suhteessa restonomikoulutuksen opetussuunnitelman osaamistavoitteisiin. Arviointi on ohjaajien antamaa arviointia ja palautetta sekä opiskelijan itsearviointia. Arvioinnin tavoitteena on tukea opiskelijan ammatillista kasvua, ja parhaimmillaan se on neuvottelevaa ja vastuullisesti jaettavaa.

HOT-prosessi

HOT-lyhenne tarkoittaa tässä hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. HOT-prosessissa opiskelija tunnistaa omaa osaamistaan suhteessa opintojakson tavoitteisiin ja sisältöön. Korkeakoulu puolestaan tunnustaa tämän osaamisen osaksi opiskelijan opintoja.

MTI:ssä prosessi toteutetaan opiskelijalähtöisesti: opiskelija voi hyödyntää opinnoissaan kaikkea hankkimaansa osaamista riippumatta siitä, miten se on hankittu. Tunnustamisen tapoja voivat olla esimerkiksi portfolio, tentti tai muu näyttö. Moni restonomiopiskelija oli jo aiemmin suorittanut korkeakouluopintoja, ja heillä oli mahdollisuus lukea niitä hyväksi tulevaan restonomitutkintoon.

Yrityksen ja oppilaitoksen yhdessä tekeminen ja kehittäminen vahvistuvat ja konkretisoituvat.

Opinnollistamisen hyötyjä

Restonomiopiskelijat ovat tehneet pienissä ryhmissä laajoja projektisuunnitelmia, joissa he kuvaavat oman alueensa ja yrityksensä kehittämistarpeita, joita he mahdollisesti hyödyntävät opinnoissaan. Projektisuunnitelmista on tarkoitus nostaa kehittämistehtäviä ja projekteja työn opinnollistamiseen osaksi opintoja.

Tämäntyyppisen opinnollistamisen myötä yritys saa uutta näkemystä, osaamista ja ohjausta erilaisiin oppimisprojekteihin yli oman toimialan olevilta opiskelijoilta, opettajilta ja ohjaajilta. Samalla myös yrityksen ja oppilaitoksen yhdessä tekeminen ja kehittäminen vahvistuvat ja konkretisoituvat paikalliselle ja konsernin tasolle.

Lappilaisen matkailualan yrityksen (Lapland Hotels, Lapland Safaris ja Lapland Ski Resort) henkilöstöpäällikkö Taru Tahvanainen näkee yrityslähtöisen työn opinnollistamisen uudenaikaisena ja luontevana tapana kehittää ja rikastuttaa yrityksen henkilöstön osaamista.

”Lähdimme innokkaasti mukaan tähän pilottiin. Yrityslähtöinen työn opinnollistaminen on osa yrityksemme osaamisen kehittämisen kokonaisuutta. Haemme tällä tavoin uudenlaisia tapoja oppilaitosten ja yritysten väliseen yhteistyöhön ja saamme rikastettua ja kehitettyä henkilöstön osaamista luontevalla tavalla.”

Taustakirjallisuutta

Aura, P., Moisio, A. & Mäki, K. (toim.) 2017. Kolme kulmaa opinnollistamiseen. Opas opinnollistamisen ratkaisusta, työkaluista ja vinkeistä. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 6/2017.

Kangastie, H. (toim.) 2017. Työtä opinnollistamassa. Lapin ammattikorkeakoulu 12/2017.

OPETUSTA KEHITETÄÄN KORKEAKOULUN MONIALAISISSA ASIAANTUNTIJAVERKOSTOISSA

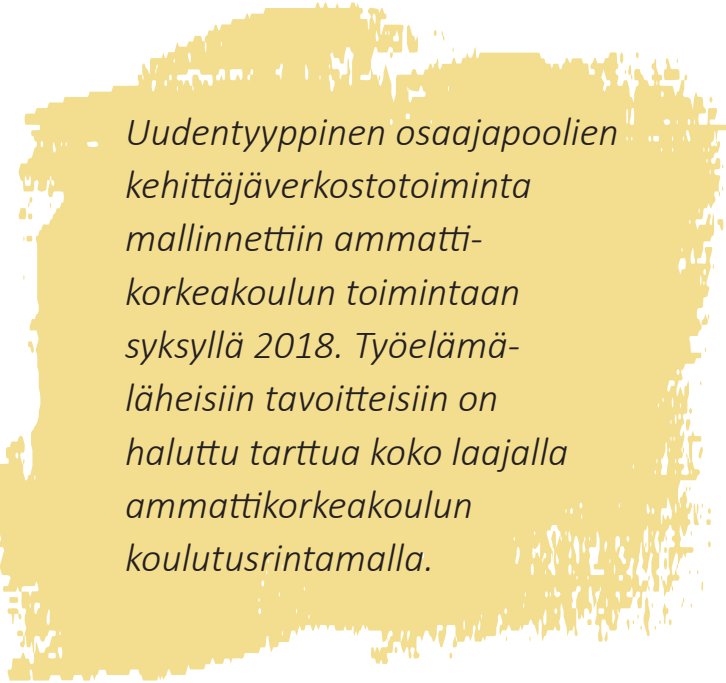
Eeva-Leena Forma, Jaana Halme, Jonna Koivisto, Minna Kuohukoski, Katja Lempinen, Sirpa Nokkonen, Hanna Rautava-Nurmi ja Annika Suvela, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Satakunnan ammattikorkeakoulussa Toteemi-hankkeen työelämäläheisiin tavoitteisiin on haluttu tarttua koko ammattikorkeakoulun koulutusrintamalla. Ratkaisumme on ollut opetuksen kehittäjäverkostoissa, osaajapoolissa.

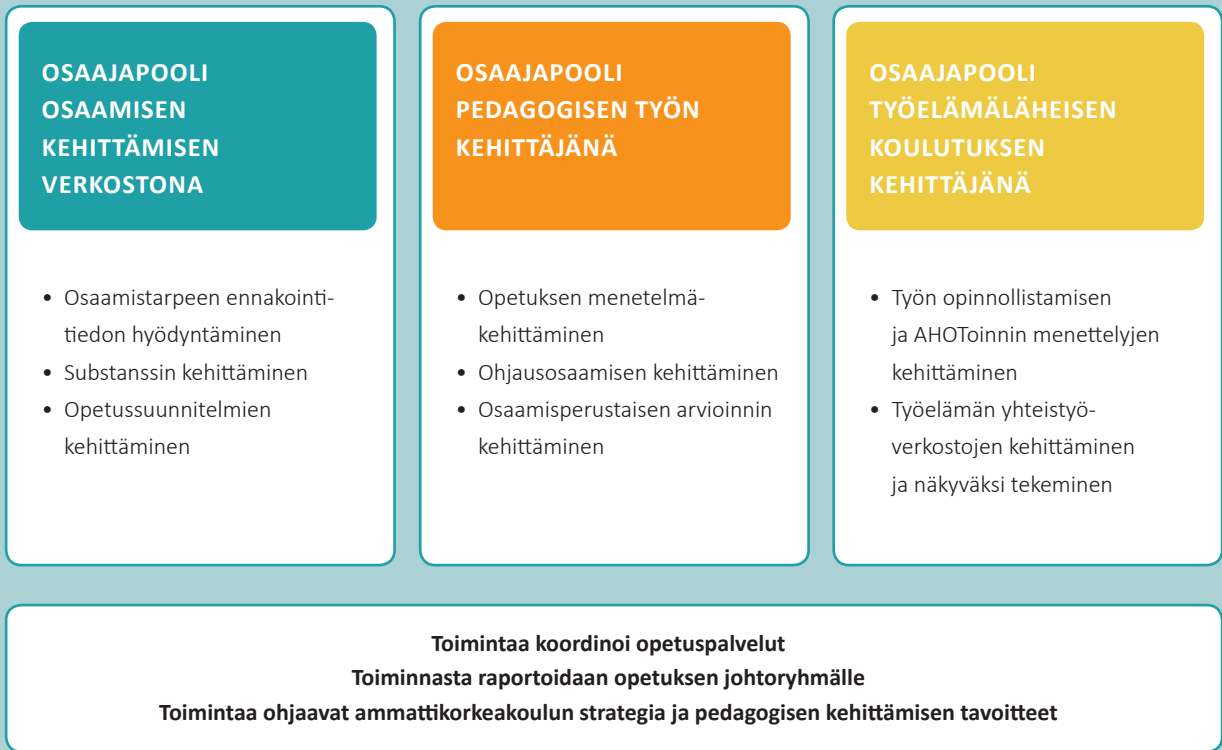
Osaajapooli on asiantuntijaopettajista koostuva kehittäjäverkosto, joka keskittyy sisältöihin, tavoitteisiin, menetelmiin ja arvioinnin kehittämiseen. Verkosto on avoin pedagogisten toimijoiden kehittäjäryhmä ammattikorkeakoulun sisällä. Sillä on nimetty vetäjä, joka koordinoi verkoston toimintaa. Osallistuminen on vapaaehtoista mutta houkuttavaa: verkostossa kehitetään yhdessä juuri niitä asioita, joita kukin opettaja työssään tekee ja tarvitsee. Verkostomaiselle poolitoiminnalle luotiin kevyt rakenne, jossa opetuksen asiantuntijat voivat itse luoda toimintakulttuurin ja johtaa laajemmista yhteisistä tavoitteista omat opetuksen kehittämistavoitteensa.

Korkeakoulun tasolla opetuksen kehittämisestä vastaa opetuspalvelut. Opetuspalvelujen pedagogiset asiantuntijat käynnistivät osaajapoolitoiminnan kehittämisen: he huolehtivat toiminnan koordinoinnista ja kytkennästä ammattikorkeakoulun pedagogisen työn johtamiseen. He toimivat myös osaajapoolien vetäjien

kanssa yhteistyössä mentoroiden pedagogista kehittämistä. Uudentyyppinen kehittäjäverkostotoiminta mallinnettiin ammattikorkeakoulun toimintaan (kuva 1).



Uudentyyppinen osaajapoolien kehittäjäverkostotoiminta mallinnettiin ammattikorkeakoulun toimintaan syksyllä 2018. Työelämäläheisiin tavoitteisiin on haluttu tarttua koko laajalla ammattikorkeakoulun koulutusrintamalla.



Kuva 1. Osaajapoolit ovat opetuksen substanssiosaajien kehittäjäverkostoja.

Kehittäminen tehtiin kokeilevan kehittämiskulttuurin hengessä. Uskoimme vahvasti siihen, että yhteistyö ammattikorkeakoulun eri koulutusalojen saman osaamisen substanssiosaajien välillä tuottaa enemmän tai myöhemmin tuloksia sekä opetuksen sisältöjen, aineistojen, opetusmenetelmien että arvioinnin osalta.

Myös opiskelijajärjestö on tukenut ja kannustanut meitä. Heille on ollut erityisen tärkeää, että yhteisellä tekemisellä saadaan vahvistettua opetuksen laatua, lisättyä joustavia opiskelumahdollisuuksia ja tuettua opiskelijoiden tasavertaisuuden kokemusta opinnoissa.

Verkostotyön koulutuksella alkuun

Osaajapoolitoiminnan alkuun saattamiseksi järjestettiin Voimaa verkostoista -seminaari. Siinä halusimme tehdä näkyväksi tulevat verkostoitumisen haasteet ja näkymän, joka kertoo, että näin tämän kuuluukin mennä (Järvensivu 2017).

Alkuvaiheessa perustimme 14 osaajapoolia. Lähtökohta oli opetussuunnitelmissa, joista tunnistimme koulutusalat ylittävät opinnot ja osaamiset. Niistä muodostettiin substanssin mukaiset poolit.

Tavoitteena oli juurruttaa onnistunut kokeilu vähitellen vahvistamaan monialaista yhteistyötä opettajien ja muiden pedagogista työtä kehittävien välillä. Tärkeä tavoite on saavutettu jo siinä, kun eri koulutusaloilta tulevat opettajat toteavat osaamisen jakamisen ja avoimen opetustyöhön liittyvän keskustelun tärkeäksi ja päättävät jatkaa yhdessä kehittämistä.

Olemme kehittäneet ja kokeilleet opiskelijälähtöisen työn oppinollistamisen menetelmiä sekä yksittäisten opiskelijoiden että opiskelijaryhmien kanssa. Oppinollistamisen kehittämisessä tärkeänä tukena ovat olleet Verkkovirta-hankkeessa tuotetut aineistot ja sieltä saatu kokemustieto (www.amkverkkovirta.fi). Vierailimme

myös Haaga-Helia ammattikorkeakoulun näyttöpäivässä. Olemme järjestäneet oppinollistamiskokeilujen tuloksia jakavia tilaisuuksia, ja opiskelijat ovat olleet kertomassa omista oppinollistamiskokemuksistaan seminaarissa, jossa oli mukana myös satakuntalaisia työnantajia.

Ammattikorkeakoulun opetusta palveleva yhteinen arviointikehikko toteutettiin. Se on alkanut elää opetustoteutuksissa ja tulee ammattikorkeakoulun strategian mukaan laajaan käyttöön vuoden 2020 alusta (#SAMK2022). Osaajapoolien vetäjät ovat ottaneet oman roolinsa erinomaisella tavalla yhteistyöhön kannustaen ja tapaamisia koordinoiden. Verkostotapaamisten välillä syntyneitä tuloksia on ilo esitellä, seuraavassa eräitä niistä.

Työyhteisövalmiuksien pooli

Työyhteisövalmiudet-opinnon asiantuntijaopettajat ovat jakaneet osaamistaan, käyttämiään materiaaleja, tehtäviään ja pedagogisia ratkaisujaan sekä kehittäneet opintojakson sisältöä yhteisesti. Opintojakson opettajilla on Moodlessa yhteinen alusta, jonne on koottu tehtäviä, aineistoja ja pedagogisia vinkkejä opintojakson toteuttajille.

Yhteistyön tavoitteena on luoda kriteerit opintojakson AHOToinnille ja oppinollistamiselle sekä yhteiset suuntaviivat opintojakson toteuttamiseksi niin, että opiskelija saa saman osaamisen opintojakson kaikilla toteutuksilla. Lisäksi on päätetty toteuttaa työyhteisövalmiuksien näyttöpäivä, johon kokoontuu SAMKin opiskelijoita eri koulutusaloilta. Näyttöpäivän aikana opiskelijat ja opettajat laajentavat osaamistaan yli koulutusalojen sekä tunnistavat eri ammattien ja työyhteisöjen erityispiirteitä.

Arviointikehikko on alkanut elää opetustoteutuksissa ja tulee ammattikorkeakoulun strategian mukaan laajaan käyttöön vuoden 2020 alusta.

Markkinoinnin ja talousosaamisen poolit

Markkinoinnin opetukseen on suunnitteilla opetusaineistoja varten oma kuvapankki, jossa tekijänoikeudet on varmistettu. Lisäksi valmistellaan AHOT-EXAM-tes-tiä, ja ammatilliselta toiselta asteelta tuleville mietitään nonstop-tyyppistä toteutusta markkinoinnin perusopin-tojaksoon. Poolissa huolehditaan myös opetusosaami-sen ajantasaisuudesta tilaamalla omaa poolikoulutusta digimarkkinoinnista.

Myös talousosaamisen poolissa on kehitetty AHOT-prosessia, ja se on mallinnettu toimintaa ohjaavana ku-vausena yhteiseksi malliksi opiskelijalle ja opettajille.

Ammatillisen viestinnän pooli

Ammatillisen viestinnän opinnot kuuluvat kaikille am-mattikorkeakouluopiskelijoille, ja siksi nämä opinnot oli-ivat ensimmäisiä työn opinnollistamiskokeiluun valikoi-tuvia opintoja. Opintojensa aikana työssä käyvä opiske-lijä on väistämättä työssään tekemisissä erilaisten vies-tinnällisten kysymysten kanssa. Osaamistaan kehittääk-seen hän voi suorittaa ammatillisen viestinnän opinnot opinnollistamisen monialaiseen toteutukseen osallistu-malla ja ottamalla tämän osaamisen kehittämisen osak-si työtään.

Esimiesosaamisen pooli

Esimiestyön opinnot opinnollistaessaan opiskelija tar-kastelee opintojakson teemoja oman esimiestehtävän-sä kautta. Suoritustapa sopii hyvin opiskelijalle, joka toi-mii esimiestehtävissä ja haluaa tarkastella omaan roo-liinsa sisältyviä vastuita ja tehtäviä kehittämisotteella.

Haasteena on saada työnantajat tietoisiksi siitä, että opintoja voidaan yhdistää työhön ja yksilön, työn tai työyhteisön osaamisen kehittämiseen. Viestinviejiä voivat olla myös työssä käyvät opiskelijamme itse.

Opinnollistamisesta laaditaan toteutussuunnitelma yhdessä opiskelijan, opettajan ja työnantajan edusta-jan kanssa. Suunnitelma sisältää opinnollistamisen ta-voitteet, aikataulun, käytettävän kirjallisuuden sekä ra-portoinnin tavat. Tarkentavia keskusteluja käydään tar-vittaessa tavoitteiden ja osaamisen kehittämismetodien kirkastamiseksi. Arvioitava kirjallinen raportti laaditaan omien kehittymiskohteiden ja hyväksytyt toteutussuun-nitelman perusteella.

Opinnollistamisen tulokset hyödyttävät kaikkia osa-puolia: opiskelija saa teoriatiedon lisäksi parantuneita valmiuksia käytännön tasolla, työelämä hyötty opiske-lijan lisääntyneestä ammattiosaamisesta ja pystyy kehit-tämään omaa toimintaansa, ja korkeakoulun työelämä-tietous pysyy ajan tasalla.

Opinnollistaminen on tarjonnut motivoivan opiske-luvaihtoehdon pitkään esimiestyötä tehneille. Palaute suorittajilta on ollut positiivista, sillä opinnollistaminen on antanut hyvän mahdollisuuden ajankohtaisten esi-miestyön teemojen kehittämiseen työssä. Opettaja on ohjannut kehittämiskohteiden täsmentymistä ja anta-nut tukea uusien oivallusten syntymisessä jatkuvassa vuorovaikutuksessa.

Oikeudellisten opintojen pooli

Oikeudellisten opintojen opettajat ovat tekemässä yhteistä ohjeistusta oikeudellisten lähteiden käytöstä. Oikeudellisia opintoja suorittavien on opittava käyttämään työelämässä tietolähteitä, jotka ovat juridisesti luotettavia. Tarve on sama riippumatta siitä, liittyvätkö oikeudelliset opinnot liiketalouteen, tekniikkaan tai sosiaali- ja terveysalaan. Poolissa tehdään oikeuslähteiden käytöstä videonauhoitetta, jonka jokainen opettaja voi ottaa käyttöön omalla oikeudellisella opintojaksollaan.

LUMA-aineiden pooli

Insinöörimatematiikkaa on mahdollista opiskella joustavasti. Kahdesta opintojaksosta on olemassa verkko-toteutukset, ja myös muissa opintojaksoissa on kaikki materiaali opetusvideoina sekä käänteisen oppimisen toteutukset. Tarvittaessa kaikki opintojaksot voi suorittaa itsenäisesti opiskellen ja vaikka tenttiakvaariossa tenttien. Insinööriopintojen ensimmäisestä opintojaksosta on AHOT-toteutus matematiikan osalta.

LUMA-aineiden poolissa on mietitty verkko-oppimateriaalien jakamista opettajien kesken. Lisäksi LUMA-aineiden tenteissä on otettu käyttöön tenttiakvaariot, joissa on piirtonäytöt, jotka mahdollistavat kirjoittamisen suoraan Word-tiedostoon. Lisäksi tenttiakvaariossa mahdollistettiin sähköisen Tekniikan kaavaston käyttö.

Opetuksen laatua kehitetään yhdessä tekemällä

Kehittäjäverkostojen toiminnan kuvauksista näkyy, että pooleissa tehdään työtä omista kehittämistarpeista läh-

tien, eri tahtiin ja suhteessa siihen, mitä osaajapoolien tehtävään on asetettu (kuva 1). Tätä olemme tavoitelleet. Isommat kehittämislinjaukset siirtyvät näin vähitellen käytännön toimiksi. Vaikka ison koulutuslaivan kääntäminen uuteen kulmaan vaatii aikansa, on SAMKissa saatu lyhyessä ajassa paljon aikaan paitsi osaajapoolien yhteistyönä myös työn opinnollistamisen menettelyjen jatkuvana kehittymisenä.

Opetuksen työelämäläheisyyden kehittäminen ei ole vain opettajien ja opetuksen kehittäjien haaste. Varsinkin alkuvaiheessa opiskelija saattaa mieluummin valita perinteisen opetustoteutuksen, jossa opettaja on miettinyt toteutuksen valmiiksi ja opiskelija voi turvallisin mielin vain tehdä vaaditut suoritukset arvioinnin saadakseen. Vähitellen kuitenkin huomataan, että opintojen liittäminen osaksi omaa työtä tai esimerkiksi vapaa-ajan järjestötoimintaa tuo käytännönläheisellä tavalla lisäarvoa opittuun ja samalla myös oman työn kehittämiseen.

Työnantajan näkökulmasta opiskeleva työntekijä on mahdollisuus kehittää työn eri osa-alueita ja samalla tukea työntekijän opintojen etenemistä ja osaamisen kehittymistä. Haasteena on saada työnantajat tietoisiksi siitä, että opintoja voidaan yhdistää työhön ja yksilön, työn tai työyhteisön osaamisen kehittämiseen. Viestinviejiä voivat olla työssä käyvät opiskelijamme itse: heillä on mahdollisuus tunnistaa ajankohtaiset tarpeet työpaikalla ja mahdollisuudet opinnoissaan. Työpaikan kehityskeskustelut antavat mahdollisuuden työnantajatai työntekijälähtöisesti tulla tietoiseksi erilaisista mahdollisuuksista opintojen ja työn yhdistämisessä. Tärkeinä viestinviejinä toimivat myös ammattikorkeakoulujen opettajat ja tutkijat, jotka tekevät työtään opetuksen ja työelämän rajapinnassa.

Avoin vuorovaikutus ja erilaiset avoimet verkostot, joita on helppo lähestyä, ovat osoittautuneet hyväksi malliksi oman toimintamme sisäisessä kehittämisessä. Seuraava haaste on toiminnan laajeneminen niin, että mukana ovat luontevasti myös opiskelijoitamme työllistävät työnantajat. Työn opinnollistaminen ja korkeakoulutuksen työelämäläheisyyden jatkuva kehittyminen tarjoaa tähän hyvän maaperän.

Toteemi-hanke on tarjonnut erinomaisen alustan kehittämään ja kokeilla. Osaajapoolien työn kehittyminen on tästä hyvä esimerkki. Monialaisen, substanssilähtöisen opetusyhteistyön kehittyminen toimivaksi prosessiksi on oppimisprosessi, joka vaatii aikaa ja rohkeutta jakaa omaa osaamista. Se vaatii myös uudenlaista ajattelua oppimisesta ja opettajan roolista substanssin asiantuntijana ja oppimisen ohjaajana. Parhaimmillaan poolien työ on jakamista ja saamista, laadun ja prosessien kehittämistä, josta suurimman hyödyn saa lopulta opintojaan suorittava opiskelija.

Lähteet

Järvensivu, T. 2017. Verkostot ja niiden johtaminen. Voimaa verkostoista-seminaari 8.11.2017. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Verkkovirta-hankkeen www-sivut. Verkkovirta – Työn opinnollistamista verkostoyhteistyönä. www.amkverkkovirta.fi.

#SAMK2022. Opintojaksoselesteisiin otetaan käyttöön arviointikehikko. Satakunnan ammattikorkeakoulun strategian toimenpideohjelma, vuosi 2020.

PELILLISYYDELLÄ JA HISSIPUHEELLA KOHTI LAADULLISTA TYÖLLISTYMISTÄ

Merja Kylmäkoski, Arto Lindholm ja Niila Tamminen, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Työelämässä toimiminen ei ole vain ammattikorkeakouluopintojen päässä siintävä tavoite, vaan se on osa opintoja ensimmäisestä opiskelupäivästä saakka. Ammattikorkeakoululaki velvoittaa antamaan työelämään valmentavaa ja sen kehittämiseen perustuvaa opetusta. Tässä artikkelissa tarkastelemme ensin Humakista valmistuneiden urapolkuja heiltä kerätyn haastatteluaineiston avulla. Laadullisen työllistymisen tutkimuksen tulosten jälkeen esittelemme opintojen aikaisen työllistymisen mallin ja lopuksi kuvaamme erään innovatiivisen tavan tukea siirtymistä työelämään hissipuhetta hyödyntämällä.

Työllistymisen kannalta onkin varmintä, että työpaikka, määräaikainen tai vakituinen, hankitaan jo opintojen aikana.

Kulttuurituottajien ja yhteisöpedagogien laadullinen työllistyminen

Ammattikorkeakoulujen rahoitusmalli muuttui vuoden 2019 alussa. Uudessa mallissa rahoitukseen vaikuttaa valmistuneiden laadullinen työllistyminen, jota arvioidaan uraseurantakyselyllä. Vanha rahoitusmalli ei huomioonnut, onko tutkinnon suorittanut työllistynyt korkeakoulutusta vaativiin tehtäviin, eikä sitä, onko korkeakoulutus tuottanut tehtävän hoitamiseen selkeää lisäarvoa. Toteemi-hankkeessa Humak tutki valmistuneiden opiskelijoidensa laadullista työllistymistä ja urapolkuja syvällisesti haastattelemalla henkilökohtaisesti 92:ta kulttuurituottajaa ja 60:ta yhteisöpedagogia. Tutkimusaineiston keräsivät Turun kampuksen opiskelijat.

Aineisto piirsi positiivisen kuvan työllistymisestä, mutta reitit työelämään olivat hyvinkin erilaiset. Kulttuurituottajien työllistymisessä löytyi neljä erilaista urapolkua, jotka nimesimme a) harjoittelupoluksi b) rockpoluksi c) ambitiopoluksi ja d) harmaan kiven poluksi. Näistä harjoittelupolku on tyypillisin. Tämän polun kulkija on usein harrastanut jotain kulttuuria jo ennen opintojaan mutta ei ole ollut vahvasti sisällä missään ”kulttuuriskenessä”. Hän tekee harjoittelunsa kiitettävän ahkerasti, saa harjoitteluista paljon kontakteja ja hyvän tuotantoassistentin maineen. Lopulta jonkin sat-

tuman, yleensä harjoittelupaikan vakituisen tuottajan irtisanoutumisen, myötä avautuu ensimmäinen oikea työpaikka. Harjoittelupolku johtaa usein työllistymiseen jo ennen valmistumista, mikä ei juuri koskaan jarruta valmistumista. Pikemminkin valmistuminen lisää uskotavuutta ja joskus myös palkkausta, varsinkin julkisella sektorilla.

Rock-polun kulkija on syvällä jossakin kulttuuriskenessä jo ennen opintoja. Hän tietää jo kouluun tullessaan, mihin haluaa työllistyä, tyypillisesti rock-tuotantoon, tapahtumatuottajaksi tai TV-alalle. Näillä mediaseksikkäillä aloilla käydään työpaikoista kovaa kilpailua. Tutkinnon suorittamista paljon tärkeämpää on olla ”hyvä tyyppi”. Tämän polun kulkija usein työllistyy lopulta omalle alalleen, mutta se ei tapahdu helposti. Työpaikat ovat usein projektimaisia, lyhyitä ja työttömyysjaksoja tyypillisiä. Rock-polun kulkija päätyy usein yrittäjäksi; joko sen vuoksi että voi laskuttaa keikkatyönsä toiminnan kautta tai siksi, että intohimonsa voimalla löytää hyvän bisnesidean.

Ambitiopolun kulkija on usein lahjakas opiskelija, ja nämä taidot huomataan myös kulttuurituotantoalalla. Tämän polun edustaja värvätään usein töihin jo opintojen aikana, ja ura jatkaa kehitystään nopeasti. Ambitiopolun kulkijalle Humakin tutkinto ei riitä, vaan hän tyypillisesti hakeutuu kansalliseen tai kansainväliseen maisteriohjelmaan melko nopeasti valmistumisen jälkeen. Lisäkoulutusta ei hankita niinkään siksi, että oltaisiin tyytymättömiä Humakin tutkintoon, vaan siksi, että rahkeet riittävät vaativampaan opiskeluun ja osa työpaikoista edellyttää ylempää korkeakoulututkintoa.

Harmaan kiven polku viittaa vaikeaan työllistymiseen. Tämän polun kulkija ei välttämättä tee mitään väärin, mutta hänen kohdallaan ei tapahdu sellaista on-

Humakissa kaikki lähtee joustavista opinnoista: tutkintoon kuuluva osaaminen voidaan hankkia miten tahansa ja missä tahansa.

nekasta sattumaa kuin harjoittelupolun kulkijalle. Työmarkkinoiden vetäessä hyvin tämä polku johtaa kyllä työllistymiseen, mutta usein jollekin muulle alalle kuin kulttuurituotantoon – tyypillisesti asiakaspalvelutehtäviin. Työpaikka löytyy kuitenkin lopulta omalta alalta, mikäli polun kulkija on tarpeeksi sinnikäs.

Erilaiset polut vaikuttavat johtavan erilaisiin käsityksiin Humakin koulutuksesta. Harjoittelupolun ja ambitiopolun kulkijat ovat yleensä erittäin tyytyväisiä Humakin koulutukseen ja varsinkin sen tarjoamiin verkostoitumismahdollisuuksiin. Rock-polun kulkijat ovat usein kriittisiä koulutusta kohtaan. He haluavat lisää teknistä koulutusta ja pitävät monia opintojaksoja itselleen tarpeettomina.

Vaikka tässä artikkelissa tarkastelimme vain kulttuurituotannon työllistymispolkuja, niin yhteisöpedagogien poluista näyttää muovautuvan hämmästyttävän samankaltaiset. Yhteistä molempien koulutusten urapoluille on harjoittelujen valtavan suuri merkitys työllistymisen kannalta. Työllistymisen kannalta onkin varmintaa, että työpaikka, määräaikainen tai vakituinen, hankitaan jo opintojen aikana.

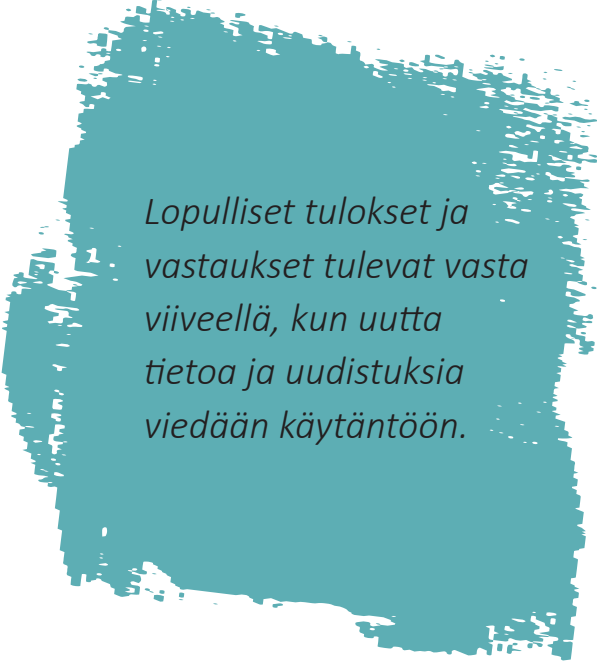
Opintojen aikaisen työssäkäynnin mallintaminen

Opintojen ja työelämän yhdistäminen on tärkeää. Tästä työstä Humakilla on 20 vuoden kokemus, mutta vasta nyt on alettu pohtia opintojen aikaisen työssäkäynnin analyttistä kartoittamista ja merkitystä opinnoille. Opettajakunnan huoli työelämän seireenien laulun viekoittelemien opiskelijoiden katoamisesta oppitunneilta työelämään ja roikkumaan jääneistä tutkinnoista on vaihtumassa opintoja tukevaksi tiedoksi. Humakissa on ryhdytty toimeen opintojen aikaisen työssäkäynnin mallintamisessa rakentamalla osaksi opetussuunnitelmaa liitetty oppimispolku pääkaupunkiseudun kulttuurituotannon opiskelijoista valitulle pilottiryhmälle.

Jopa yli 90 % kulttuurituotannon monimuoto-opiskelijoista käy töissä opintojensa aikana. Kun ynnätään Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista (1129/2014) ja sen ohjeelliset suorituspäämäärät, työssäkäynti ja vielä perhe, vapaa-aika ja harrastukset, liikutaan jo sellaisissa tuntimäärissä, että kaikesta nauttiminen vaatii jo osaamista ja suoriutumisen on kuvaavampi sana kertomaan tekemisen luonteesta. Kun opiskelija nimenomaan pyrkii suoriutumaan elämässään valitsemistaan asioista, on selvää, että kaikkeen ei pysty panostamaan niin hyvin kuin mahdollista. Tämä näkyy korkeakoulun suunnasta toisinaan opintojen heikkona etenemisellä, opiskelutaitojen (tai elämänhallintataitojen yleensä) kehittämisen tarpeena tai muuten painopisteen siirtymisenä työelämään. Parhaimmillaan tämä vaatii koulutuksen tarjoajalta ymmärrystä työn ja opintojen yhteensovittamisen haasteista sekä panostuksia näiden haasteiden ratkaisemiseen.

Opiskelijoille tehtyjen haastatteluiden mukaan par-

haassa tapauksessa työssäkäynti ei kuitenkaan ole vain haaste vaan se tukee oppimista tarjoamalla tilaisuuden soveltaa hankittua osaamista suoraan käytännössä. Toisaalta työssä tulee vastaan samankaltaisia ilmiöitä kuin opinnoissakin ja työ tukee uuden oppimista. Näin syntynyt kehä on win-win, jossa molemmat elämän osa-alueet tukevat toistiaan ja sekä syventävät oppimiskokemusta että työn merkitystä opiskelijalle. Yli kolmasosa vastaajista kertookin työssäkäynnin syyksi taloudellisten syiden lisäksi opinnolliset syyt.



Lopulliset tulokset ja vastaukset tulevat vasta viiveellä, kun uutta tietoa ja uudistuksia viedään käytäntöön.

Aktiivinen ja opiskelijoiden tarpeista lähtevä ote työssäkäynnin tukemiseen

Humakissa kaikki lähtee joustavista opinnoista: tutkintoon kuuluva osaaminen voidaan hankkia miten tahansa ja missä tahansa. Työelämälähtöisyys näkyy kaikessa oppilaitoksen tarjoamassa opetustarjonnassa. Tässä keinoina muun muassa perinteisen ”ahotoinnin” (prosessi, jossa tunnustetaan ja tunnustetaan aiemmin hankittu osaaminen) lisäksi on aktiivinen opinnollistaminen sekä työharjoitteluiden määrä. Opiskelijoiden kanssa käydään läpi, miten mitäkin osaamista voidaan hankkia kunkin oman työtilanteen ja paikan mahdollisuuksien mukaan. Samoin vähintään neljäsosa tutkinnosta on harjoitteluita (60 op / 240 op), joiden kautta syvennetään osaamista ja yhdistetään työelämä takaisin opintoihin. Näin toimien madalletaan raja-aitoja ja mahdollistetaan osaamisen kehittyminen riippumatta opiskelijan statuksesta työmarkkinoilla. Paletin osana ovat myös yksilölliset oppimispolut, joissa opiskelijalle pyritään kuvaamaan osaamisen kehittyminen opintojen etenemisen ja säännöllisten kehityskeskusteluiden kautta. Tätä varten kulttuurituotannossa on ollut käytössä pelilauta, jolla tätä etenemistä on voinut visualisoida. Pelillistäminen on toiminut selkeänä tukena opintojen ja työn yhteensovittamisessa ja suunnittelussa.

Pitchaamalla kohti työelämää

Työelämästä tuttujen toimintatapojen tuominen luokahuoneeseen on yksi tapa vahvistaa koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Humakin yhteisöpedagogi ylempi AMK-koulutuksessa kehitetään perinteisen opinnäytöseminaarin ja opinnäytetyöesittelyiden muuttamista

videomuotoisiksi. Opinnäytetyöseminaarin valitseminen kehittämistyön kohteeksi on luonteva valinta, koska vaikka opinnäytetyöt ovat työelämälähtöisiä, niiden esittelyt eivät ole vetäneet seminaareihin työelämää toivotulla tavalla.

Kehittämistyön lähtökohta on työelämästä tuttu pitchaus eli hissipuhe. Moni opiskelijoistamme on jo työsään tehnyt pitchauksia. Ajatus oman opinnäytetyön pitchaamisesta on heille luonteva. Maksimissaan kolmen minuutin videolle tallennettu pitchaus tekee tarpeettomaksi määräajoin järjestettävät opinnäytetyöseminaarit ja tukee opiskelijoiden jatkuvaa valmistumista: videon saa tehdä heti, kun opinnäytetyön ohjaaja antaa luvan viimeistellä työn arviointiin jättämistä varten. Video tallennetaan Humakin ylläpitämään nettiosoitteeseen, josta se on vapaasti katsottavissa opiskelijan niin päättäessä kahden vuoden ajan. Opiskelija voi käyttää videota sähköisenä käyntikorttinaan lähettämällä siihen linkin yhteistyökumppaneilleen tai vaikkapa linkittää videon työhakemukseensa. Hän voi myös tallentaa videon omalle koneelleen mahdollisia tulevia tarpeita varten.

Opinnäytetyön pitchausta pilotoitiin syyslukukaudella vanhan opetussuunnitelman mukaisesti opiskelevan yhteisöpedagogi (ylempi AMK)-ryhmän opinnäytetyöopintoihin kuuluvassa väliseminaarissa. Opiskelijoille annettiin pitchausopetusta, ja videot kuvattiin videokameralla oppilaitoksen tiloissa. Opiskelijat saivat palautteen valmiista videoista, ja harjoituksen jälkeen ryhmän kanssa käytiin keskustelu tehtävästä. Pilotin kokemusten pohjalta tehtiin lopullinen päätös siirtyä pitchausmuotoiseen toteutukseen opinnäytetöitä esiteltäessä uuden opetussuunnitelman mukaisessa opetuksessa. Tämän jälkeen kehittämistyöhön pyydettiin mukaan Humakin

tietohallinto, jotta videon tekeminen olisi opiskelijoille mahdollisimman helppoa ja videoista tulisi tasalaatuisia. Tietohallinto jalosti ideaa nettipohjaiseksi sovellukseksi, jossa video tehdään ilman erillistä videokameraa ajasta ja paikasta riippumatta kullekin opiskelijalle sopivalla hetkellä.

Humakin tietohallinnon kehittämistyön tuloksena syntyi alkuperäisen idean pohjalta VIRPI-järjestelmä, jossa opiskelija luo ja tallentaa videonsa. Lyhenne VIRPI tulee sanoista VIRtuaalinen PItchhaus. VIRPI-järjestelmän demoversiota esiteltiin ITK2019-konferenssissa Hämeenlinnassa, missä se sai kiinnostuneen vastaanoton. Ensimmäiset yhteisöpedagogi (ylempi AMK)-opin-tojen toteutussuunnitelman mukaiset opinnäytetöiden virtuaaliset pitchaukset tehdään Humakissa syyskoulukaudella 2019.

Kehittämistyö ja uuden oivaltaminen vaativat avointa keskusteluilmapiiriä, jossa mikään idea ei ole liian vaatimaton tai hölmö sanottavaksi ääneen.

Ammattikorkeakoulun arki on vuoropuhelua työelämän kanssa

Hyvät työelämäkumppanit ovat tärkeitä niin opiskelijoiden laadulliselle työllistymiselle kuin Humakin onnistumiselle kehittämistyössä. Humakin toimialojen työnantajat, kehittämishankkeiden tilaajat ja hankekumppanit sekä etenkin jo toimialalla työskentelevät aikuisopiskelijat ovat keskustelukumppaneita, joiden kanssa Humak ja sen vaikutuspiiri kulkee eteenpäin ja kehittyy.

Kehittämistyö ja uuden oivaltaminen vaativat avointa keskusteluilmapiiriä, jossa mikään idea ei ole liian vaatimaton tai hölmö sanottavaksi ääneen. Lisäksi se vaatii sitkeyttä, resilienssiä. Lopulliset tulokset ja vastaukset tulevat vasta viiveellä, kun uutta tietoa ja uudistuksia viedään käytäntöön. Samalla tavalla työelämä hyötyy valmistuneiden opiskelijoiden mukanaan tuomista uusista tiedoista ja taidoista. Kehittäminen on loputon matka, jossa ei tulla koskaan perille. Tällaisella matkalla tarvitaan hyvät työelämäkumppanit, jotka tavoittelevat pitkäjänteistä toimialan kehittämistä ja jotka tukevat kokonaisvaltaisesti toimialan ja koko yhteiskunnan kasvua. Humak on onnekas, sillä sen kumppanit ja asiakkaat ovat sitoutuneet liikkeeseen eteenpäin, uuden löytämiseen ja kehittämiseen, ja jaksavat kerta toisensa jälkeen innostua kanssamme uusista mahdollisuuksista.

TYÖELÄMÄLÄHEISEN MODUULIN HAASTEITA JA RATKAISUJA

Aarni Ahtola ja Harri Ala-Uotila, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (Xamk) lupaa opiskelijoilleen kolme oppimisyhteisöä: työviikkopohjainen, opintoja nopeuttavan ja työhön integroidun oppimisyhteisön. Viimeinen näistä perustuu työn opinnollistamiseen. Tarkastelemme tässä tekstissä, voiko työelämäläheisellä moduulilla helpottaa opinnollistamiseen liittyvää prosessia.

Miten ammattikorkeakoulu vastaa työelämän lukuisiin tarpeisiin? Voiko korkeakouluilta vaaditun keskeisen kolmikantaisen (opiskelija-opettaja-yritys) mallin saada toimimaan paremmin moduuli- kuin opintojaksotasolla? Onko tällä toimintamallilla yhteys opiskelijan motivaatioon? Voidaanko opetusmoduulien organisointiin luoda yhtenäisiä malleja?

Opetussuunnitelmat ovat osaamisperusteisia, joten niiden sisältämien moduulien tuoma osaaminen pitäisi pystyä arvioimaan opintojaksorajoja ylittävissä suoritteissa. Voiko yhteisellä tehtävällä ja arvioinnilla vähentää opettajien päällekkäistä työtä ja kehittää tiimiopetajuutta?

Xamkin liiketalouden yksikkö (Kouvola ja Mikkeli) kokeili ja pilotoi moduulien toimivuutta näiden kysymysten parissa. Myös Xamkin tuore pedagoginen kehittämisohjelma 2018–2022 kannustaa kokeilemaan työelämäläheisempää mallia.

Moduulipilotin toteutus

Seuraavassa kuvaamme päivätoteutuksena järjestetyn Kannattava liiketoiminta -moduulin suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Tässä moduulissa toimeksiantajalle tehtiin kyseiseen yritykseen ja sen toimialaan liittyvä markkina- ja kilpailuanalyysi.

Moduulin suunnittelu aloitettiin helmikuussa 2018 opettajien ensimmäisellä tapaamisella ja yhteisen Moodle-alustan luomisella. Toteutussuunnitelmissa huomioitiin yhteiset arviointilinjaukset ja tehtiin varaukset syksyn työjärjestyksiin. Moduulitehtävään varattiin tiistai- ja torstaipäivät kymmenen viikon ajalta. Yhteistyöyrityksien hankkiminen aloitettiin keväällä ja sitä jatkettiin alkusyksyllä.

Moduulin opintojaksot käynnistyivät elokuun lopulla kolmen viikon teoriaosuudella. Yhteisen tehtävän starttilaisuudessa syyskuussa opiskelijoille esiteltiin eri toimialoilta olleet kumppaniyritykset. Neljän hengen ryhmät pääsivät valitsemaan haluamansa kohteen. Moduulitehtävän sisältö ja arviointiperusteet käytiin yhdessä läpi.

Jokainen ryhmä vieraili valitussa yrityksessä mahdollisimman pian – sitä ennen heillä oli mahdollisuus perehtyä kyseiseen toimialaan yleisellä tasolla. Oppimisprosessiin ja arviointiin kuuluivat myös oppimispäivä-

*Moduulin opettajien yhteis-
suunnittelu aloitettava ajoissa
edellisellä lukukaudella.*

*Moduulissa oltava työelämä-
läheinen tehtävä tai hanke,
johon liittyy aloitus-, väli- ja
lopputilaisuus (fyysisesti tai
virtuaalisesti).*

kirjan pitäminen, välipalautteen saaminen, itse- ja vertaisarviointin antaminen sekä työn tulosten raportointi kirjallisesti ja videolla.

Työt esitettiin marraskuun lopulla tilaisuudessa, jossa paikalla oli myös yritysten edustajia. Jokainen ryhmä palautti myös loppuraporttinsa kohdeyritykselle. Opettajiimi arvioi yhdessä kaikkien ryhmien työt.

Moduulin yhteistyökumppaneiden määrä oli tavalista suurempi ja kirjo monipuolisempi. Opiskelijatyön ja ohjaajien työjärjestysuunnitteluun kiinnitettiin paljon huomiota. Valittu ratkaisu (kokonaisten päivien varaa-
minen) tuntui hyvältä valinnalta. Moduulin opettajien yhteisarviointi ja muu tiimityö edistivät selkeästi kokonaisuuden toteuttamista.

Arviot työelämäläheisen moduulin toteuttamisesta

Moduulin toteuttamiseen osallistuneet opettajat ja opiskelijat tekivät omat arvionsa SWOT-analyysinä (koosteet taulukoissa 1 ja 2). Tulokset ovat rohkaisevia. Opiskelijat ja opettajat pitivät yrityskontakteja hyödyllisinä ja ammatillisesti merkittävänä. Opettajat korostivat opiskelijoiden itseohjautuvuuden ja muiden työelämätaitojen kehittymistä sekä yritysten tutustumista ammattikorkeakoulun toimintaan. Opiskelijat toivat esille kokonaisuuden hahmottumisen, projekti- ja tiimitaitojen kehittymisen sekä verkostoitumisen.

Opettajien arvion mukaan opiskelijaryhmien työskentelyn ohjauksessa on kehitettävää, kun taas opiskelijoiden arvion mukaan kohdeyritysten sitouttamista tulee parantaa. Sekä opettajat että opiskelijat pitivät teorian ja käytännön projektin selvempää yhdistämistä tärkeänä.

VAHVUUDET

- työelämäyhteys
- tiimityöskentely
- substanssiedon ja käytännön yhdistäminen
- ohjaa aloitteelliseen, itseohjautuvaan työskentelyyn
- opettaa neuvottelutaitoja yrityselämän edustajien kanssa

HEIKKOUEDET

- moduulin opintojaksojen heikko vastaavuus kohdeyritysten toimintaan
- ryhmissä vastuut jakautuvat epätasaisesti
- ryhmien kyky sopia yhteisistä pelisäännöistä puutteellista
- opintojakson teoriaosuuden hallinta jää puutteelliseksi
- projektityön hyöty yritykselle on vähäinen

MAHDOLLISUUDET

- yritys yhteistyön hyödyntäminen jatko-opinnoissa
- opettajille uusia yrityskontakteja
- yritykset voivat saada uutta tietoa oman toiminnan kehittämiseen
- yritys oppii tuntemaan amk-toimintaa
- yritykselle mahdollisuus uusien työntekijöiden rekrytointiin

UHAT

- yritysten yhteistyöhalun jatkuvuus riippuu niiden saamista hyödyistä
- yhteistyöyritysten määrä ja toimialajahjonta pitää olla riittävän suuri
- yritysten sitoutuminen yhteistyöhön on puutteellista
- tiedon saanti yrityksistä puutteellista

Taulukko 1. SWOT-analyysi opettajien (n = 4) arvioista.

VAHVUUDET

- kokonaisuuden hahmottaminen yritystoiminnasta
- lukujärjestyksessä varattu aika projektityön tekemiseen
- opettajien aktiivisuus
- projektityön monipuolisuus
- tiimityötaitojen kehittyminen

HEIKKOUEDET

- projektityön tekemisen aika on liian pitkä
- yritysten yhteistyöhalun vähäisyys
- teorian ja projektityön yhteys epäselvä
- ryhmätyöskentely rajoittaa omassa tahdissa oppimista
- opettajat eivät näe kokonaisuutta vaan keskittyvät vain omaan substanssialueisiinsa

MAHDOLLISUUDET

- työelämään verkottuminen
- yritysten yksilölliset toimintatavat lisäävät opiskelijoiden kokemusta erilaisista toimialoista
- työllistyminen kohdeyritykseen

UHAT

- projekteissa usein samoja yrityksiä, jolloin yritysten halu yhteistyöhön heikkenee
- opiskelijoiden sitoutuminen ryhmän yhteiseen projektityöhön haasteellista
- opettajien sovittava paremmin projektitöiden ohjauksen linjoista

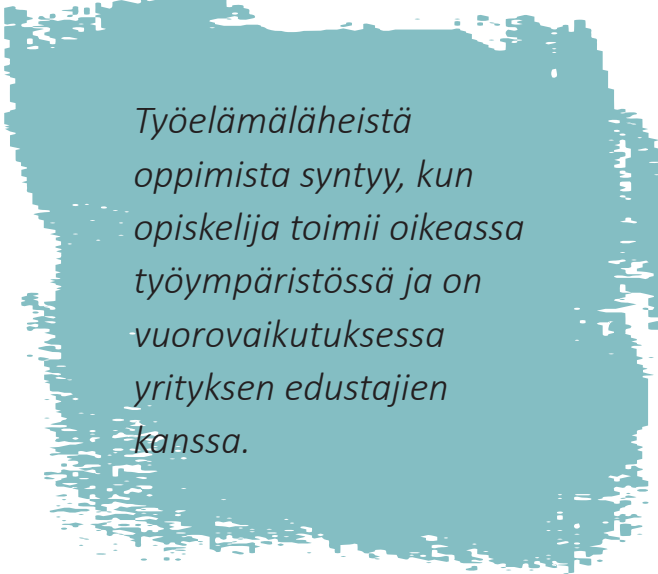
Taulukko 2. SWOT-analyysi opiskelijoiden (n = 24) arvioista.

Työelämäpedagogiikkamallin näkökulma

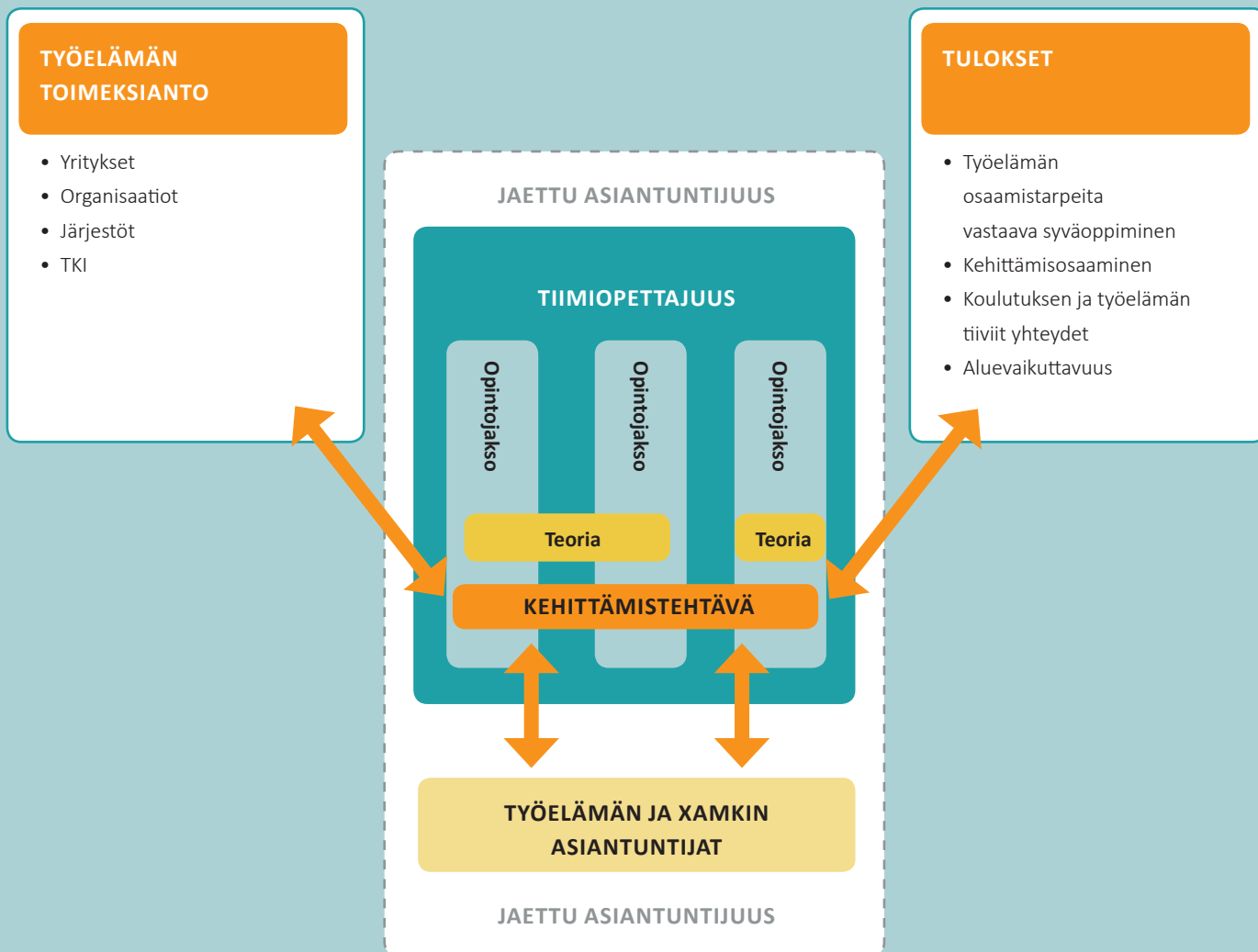
Xamkin opetussuunnitelmien uudistamistyössä pyritään luomaan rakenteita, joissa koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö voidaan toteuttaa paremmin. Tulevaisuuden osaamistarpeisiin vastaaminen vaatii uudenlaisia, entistä tiiviimmin työelämän kanssa toteutettavaa pedagogiikkaa. Työelämäpedagogiikassa (kuvio 1) oppiminen tapahtuu koulutuksen ja työelämän välisessä tiiviissä yhteistyössä. (Kuoppala 2017.)

Xamkin työelämäpedagogisen mallin mukaan työelämäläheisen moduulin toteuttamisessa olivat osa-alueina yritykset (10 yritystä), asiantuntijat (neljä opettajaa), kehittämistehtävä (sama kehittämistehtävä/yritys) ja kolme eri opintojaksoa. Pilotoinnista saadun kokemuksen perusteella pitää kehittää erityisesti mallin eri osa-alueita sitovan kehittämistehtävän laatua ja tiimiopettajuuden myötä tapahtuvaa opiskelijaryhmien ohjausta. Tämä edellyttää opetussuunnitelmien rakenteiden ja opettajien roolin merkittävää muutosta.

“Students’ direct relationships with working-life partners are crucial in WBP (Work-Based-Pedagogy). Ideally, teachers, students, and working-life partners all work on the case, unifying theoretical and practical knowledge. Such a constellation challenges the traditional roles of teachers and students.” (Kuoppala 2019, 164.)



Työelämäläheistä oppimista syntyy, kun opiskelija toimii oikeassa työympäristössä ja on vuorovaikutuksessa yrityksen edustajien kanssa.



Kuvio 1. Työelämäpedagogiikka Xamkissa (Kuoppala 2017).

Mitä tehdään jatkossa, mitä tehdään toisin?

Moduulin opettajien yhteissuunnittelu opintojaksojen toteutuskuvausten ja työjärjestystietojen osalta edistää yhteneväisiä linjauksia. Mahdollisesti voidaan sopia moduulin yhteysopettajasta. Olemassa olevat tai uudet sitoutetut yrityskumppanit ovat välttämättömiä työelämäläheisen pedagogiikan varmistamiseksi.

Yhteiseen moduulityöhön liittyvät loppuesitykset (fyysiset tai virtuaaliset) kannattaa avata laajemmalle yleisölle. Toimeksiantajilta on saatava palautetta, koska se hyödyttää opiskelijoiden oppimista sekä opettajien yhteistyötä. Opiskelijan oppimispäiväkirja ja itsearviointi ovat myös välttämättömiä työelämävalmiuksien kehittämisessä.

Looginen eteneminen kokonaisuuden (moduulin, lukukauden tai jopa lukuvuoden mittainen tehtävä) suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin osalta kannattaa hahmottaa aikajanan kautta. Mitä tehdään ja milloin? Näin voidaan varmistaa asianomaisille (opiskelijat, opettajat, sidosryhmien edustajat) aikaresurssit tarvittaviin paikkoihin. Suunnittelun ja yhteistoiminnan apuna voidaan hyödyntää digitaalisia kanavia.

Xamkin pilottien perusteella ehdotamme seuraavia muutos- ja kehittämiskohteita:

- yhtenäisen linjauksen varmistaminen moduulitehtävän ohjauksen osalta
- valmiin työn esittäminen perinteisemmin (ei videota käyttäen) ja enemmän aikaa keskusteluun
- verkkototeutuksissa tehtävälle suurempi painoarvo ja esitykset (videoina tms.) yhteiselle foorumille
- sidosryhmän sitouttaminen jo moduulin toteutuksen suunnitteluvaiheessa

Työn opinnollistaminen voidaan pitkälti yhdistää moduulin työelämäläheiseen tehtävään. Kokeiltua toimintamallia voidaan soveltaa myös muiden moduulien osalta – tosin vain yksi tehtävä lukukaudessa.

Lähteet

- Kuoppala, E. 2017. Työelämäpedagogiikka yhdessä oppimista kehittämistä. XAMK Next 17.8.2017. <https://next.xamk.fi/uutta-luomassa/tyoelamapedagogiikka-yhdessa-oppimista-ja-kehittamista/>
- Kuoppala, E. 2019. The Cultural Event as a Test Bench of Work-Based Pedagogy in Vocational Higher Education. A study of strategic partnership, commitment, and expansive learning in a regional network. Tampere University Dissertations 2019:50
- Xamkin pedagoginen kehittämisohjelma 2018–2022. <https://www.xamk.fi/xamkin-pedagoginen-kehittamisohjelma-2018-2022/#/0>

SÄHKÖÄ YRITYSYHTEISTYÖHÖN JA TYÖURASUUNNITELMIIN

Leena Nikander, Hämeen ammattikorkeakoulu

Miten ammattikorkeakoulun ja yritysten yhteistyötä voisi laajentaa sekä laadullisesti että määrällisesti? Miten alumnitoimintaa voisi kehittää, jotta se toimisi opiskelijoiden urasuunnittelun tukena? Kuvaan tässä artikkelissa, miten näihin kysymyksiin on vastattu Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK) sähkö- ja automaatiotekniikan koulutuksessa.

Yhtenä tavoitteena on ollut luoda uusia kumppanuussuhteita alueen yrityksiin ja samalla ylläpitää jo muodostuneita yrityssuhteita. Tällä olemme pyrkineet luomaan uusia työelämäprojekteja ja sitä kautta vaikuttamaan myös alueelliseen kehittämiseen. Lisäksi tavoit-

teenä on ollut varmistaa opiskelijoiden ja yritysten kohtaaminen sekä työelämäprojektien että opiskelijan työuran suunnittelua tukevan toiminnan avulla.

Tavoitteemme ovat olleet moninaiset, mutta niiden tausta on HAMKin strategisissa lähtökohdissa: työelämää uudistavalla osaamisella on merkittävä rooli toiminta-alueen kehittämisessä. Lisäksi taustalla ovat opetuksen kehittämisen tavoitteet, joissa opiskelijan itsenäisen uraohjautumisen tukeminen ja yhteisöllinen valmentaminen luovat edellytyksiä työuralle ja asiantuntijaosaamisen kehittymiselle (Penttilä, Sarkula & Similä 2013, 53–57).

TYÖURASUUNNITTELUN TUKEMINEN
ALUMNITOIMINNALLA

YRITYSYHTEISTYÖN LAATU JA MÄÄRÄ

Kuvio 1. Sähkö- ja automaatiotekniikan koulutuksen osahankkeen design.

Yritysyhteistyöanalyysi työelämäprojektien lisäämiseksi

Yritysyhteistyöanalyysin toteutti sähkö- ja automaatiokoulutuksen opettajatiimi. Analyysi toteutettiin kaksi vaiheisena. Ensimmäisessä vaiheessa yhteistyöyritykset jaettiin kahteen kategoriaan: vakiintuneet ja mahdolliset yritys-suhteet. Vakiintuneita ja vahvoja työelämäsuhteita kirjattiin 14, potentiaalisia yrityksiä 33. Yrityksiä valittiin niiden alan, alueelle sijoittumisen ja kansainvälisyyden mukaan. Listauksen jälkeen OneDriveen koottiin tiedosto, johon nimettiin vastuuhenkilöt yrityksittäin. Tiedostoon raportoitiin yritysten keskeiset tarpeet ja esiin tulleet kehittämisen kohteet. Toisessa vaiheessa kartoitettiin työelämäprojektien tarvetta ja sijoittumista eri opintomoduuleihin lukuvuoden aikana sekä kesäopinnoissa.

*Yritysyhteistyö on tiedostavaa,
verkostoitunutta ja pitkäjänteistä
strategista yhteistyötä.*

Seuraavassa tarkastelen, millaisia vahvuuksia ja kehittämiskohteita sähkö- ja automaatiotekniikkakoulutuksen yritys-yhteistyössä on. Yhtenä vahvuutena ovat vahva työelämälähtöisyys ja vakiintuneet yritys-suhteet. Kiinteässä yhteistyössä toimineet yritykset ovat tarjonneet työelämäprojekteja opiskelijoille opintojen eri vaiheissa ja hyvien kokemusten seurauksena palkanneet opiskelijan vakituiseen työsuhteeseen jo mahdollisesti ennen tutkintoa. Alueen kilpailukyvyn vahvistamiseen ja yrityksen toiminnan tarpeista lähtevään kehittämiseen on panostettu tehokkaasti niin, että *ensisijaisesti yhteistyön lähtökohtana ovat yritysten tarpeet*, ei opetussuunnitelma. Yritysyhteistyön joustavuutta ja ketteryyttä on kiitetty, ja se on edelleen vahvistanut hyviä suhteita sekä tuonut opiskelijoille uusia työelämäprojekteja. (Inssitreffit 2018.)

Opiskelijalle yritysten ajankohtaisiin tarpeisiin tehdyt projektit on opinnollistettu, ja hänen yksilöllinen opetussuunnitelmansa on päivitetty. Toimintamalli on vakiintunut arkeen ja tuonut opiskelijalle arvokasta työelämäosaamista. Joustavuus yksilöllisten opiskelupolkujen tekemisessä näkyy monin tavoin, ja sitä edistävät opettajien avoin ja tiivis yhteistyö sekä rohkeus kokeilukulttuurimaiseen toimintaan.

Yritysyhteistyön ja työelämäprojektien lähtökohdaksi on tunnistettu monimuotokoulutuksen vahvuudet: opiskelijat ovat jo työelämässä, ja heillä on tietoisuus yrityksen tarpeista suhteessa opiskeltavaan alaan. Jatkuvan oppimisen ajattelun mukaisesti monet opiskelijat hankkivat työnantajan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta lisää osaamista. Sähkö- ja automaatiotekniikan koulutuksessa toteutuukin jo kohtalaisen hyvin Turusen, Löfin, Rokkasen ja Sandin (2019) tutkimuksen mukainen opiskelijan ja hänen työyhteisönsä kiinteämpi sitominen

opetuksen suunnitteluun ja työelämän autenttisten tarpeiden toteuttamiseen. Yritysyhteistyö on tiedostavaa, verkostoitunutta ja pitkäjänteistä strategista yhteistyötä, kuten Turusen ym. (2019) tutkimuksessa todetaan.

Kehittämiskohteeksi opettajat ovat tunnistaneet ulkomaalaisten opiskelijoiden sijoittumisen työelämäprojekteihin erityisesti Valkeakosken alueella, jossa pienten yritysten kansainvälisyyden aste on matala. Haaste on yhteinen yksikön kaikille koulutuksille, ja englanninkielisessä liiketalouden koulutuksessa käynnistettiinkin Go Strong -hanke (2019), jonka tavoitteena on muun muassa tuottaa ulkomaalaisille opiskelijoille entistä paremmin alueelle integroituvaa työtä. Uusia toimintamalleja ja hyviä käytäntöjä tullaan jakamaan ja hyödyntämään eri koulutuksissa.

Keväällä 2018 HAMKin kaikissa koulutuksissa käynnistettiin opettajien jalkautuminen alueen yrityksiin. Tavoitteena on ollut muodostaa ajantasainen ja kattava kumppanirekisteri, joka palvelisi kaikkia koulutuksia ja jonka avulla tietoisuus yhteistyökumppaneista lisääntyisi.

Oman osaamisen tunnistaminen on lähtökohta asiantuntijuuden ja työuran suunnittelulle.

Opiskelijoiden työurasuunnittelun tukeminen alumnitoiminnalla

Opiskelijoiden työuran tukeminen perustuu opettajien valmentavaan otteeseen sekä monipuolisiin ja jatkuviin työelämäkokemuksiin, joiden avulla opiskelijan uranäkymä alkaa hahmottua. Aloittavalle opiskelijalle lähetetyssä informaatiokirjeessä opiskelijaa pyydetään perehtymään opintojen osaamiskuvauksiin ja miettimään niitä suhteessa omaan osaamiseensa. Opintojen alussa panostetaan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laadintaan yksilöllisin ja tiimikohtaisin ohjauskeskusteluihin. Webropol-pohjainen osaamisprofiiliryökalu on itsearvioinnin tukena, ja siinä opiskelija itse arvioi opetussuunnitelman mukaisia osaamistavoitteita suhteessa omaan osaamiseensa (Kanniainen 2019). Oman osaamisen tunnistaminen on lähtökohta asiantuntijuuden ja työuran suunnittelulle. Useiden tutkimusten mukaan opintojen aikaista työurasuunnittelua ei kuitenkaan tueta riittävästi (mm. Aho ym. 2017).

Yritysyhteistyön analysointi vahvisti käsitystä, jonka mukaan on tarve kehittää alumnitoimintaa ja sitouttaa opiskelijoita yritysyhteistyöhön valmistumisen jälkeen. Erityisesti lukuvuoden 2018–2019 aikana käynnistetyt Inssitreffit toivat esiin yhteistyöyrityksissä toimivien entisten opiskelijoiden runsaan määrän, ja heidän moninaiset uratarinansa antoivat mallia opiskelijoille.

Alumnitoiminnan suunnittelemiseksi opiskelijoille tehtiin pienimuotoinen Webropol-kysely. Vastaajia oli kymmenen, joista puolet oli päivä- ja puolet monimuoto-opiskelijoita. Vaikka vastauksia oli vähän, ne toivat selkeästi esiin sen, että päiväopiskelijat eivät tunnista alumnitoiminnan käsitettä. He, joille alumnitoiminta oli tuttua, toivoivat verkostoitumismahdollisuuksia, pro-

*On tarve kehittää
alumnitoimintaa ja
sitouttaa aiempia
opiskelijoita
yritysyhteistyöhön
valmistumisen jälkeen.*

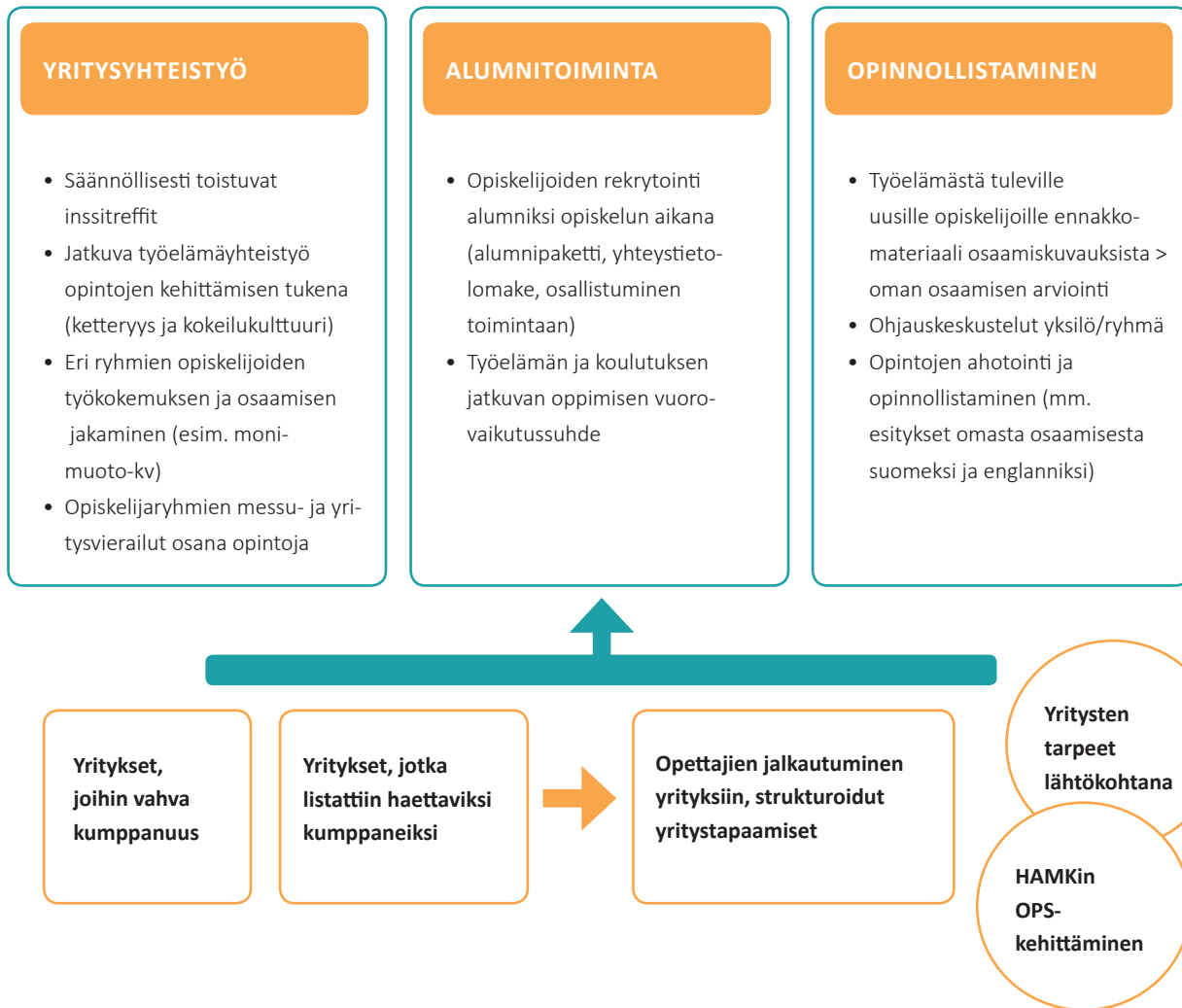
jekteihin osallistumista esimerkiksi ohjausryhmässä, ammattitaidon ylläpitämiskoulutuksia yritysten järjestämänä sekä yritysvierailuja, myös maksullisina. Alumnitoiminnan hyödyiksi mainittiin mahdollisuus verkostoitumiseen, keskusteluun ja opastukseen, tärkeimpien alaa koskevien muutosten tiedostamiseen, yrittäjänäkökulman ymmärtämiseen sekä työharjoittelupaikkojen saamiseen. Hyötyjä korostavien vastausten perusteella voi todeta, että jonkinlaiset mentorointisuhteet koetaan tarpeellisiksi (vrt. Aho ym. 2017).

Opiskelijoiden vastausten ja opettajien suunnittelun pohjalta alumnitoiminnan kehittämiseksi nostettiin esiin seuraavia asioita:

- Opintojen aikainen systemaattisesti etenevä suunnitelma, jossa alumnitoimintaan valmentaminen ja alumniksi kasvaminen käynnistetään ensimmäisenä opiskeluvuonna.
- Opettajien valmentavan roolin vahvistaminen työurasuunnittelun tukena, muun muassa eri ryhmien opiskelijoiden työkokemuksen ja osaamisen jakaminen opinnollistamisen keinoin.
- Alumnipaketti opiskelijoille, jossa lyhyesti kuvataan käsite, toiminnan tavoitteet sekä hyödyt koulutukselle ja yrityksille. Tavoitteena on sitouttaa opiskelijoita korkeakouluun ja jatkuvaan yhteistyöhön valmistumisen jälkeen, myös muun muassa kehittämällä yhteystietolomaketta.
- Verkostoitumisen mahdollisuudet ja yritysten yhteisölliset tapaamiset, muun muassa korkeakouluun järjestettävät insittreffit monta kertaa vuodessa ja strukturoidut yritysvierailut. Yritykset esittäytyvät ja yrityksiin sijoittuneet alumnit kuvaavat työuraansa. Opiskelijatiimit valmistautuvat insittreffeille ennakotehtävillä.
- Opiskelijat kertovat-nettisivut, joissa kuvataan opiskelijatarinoiden kautta omaa työuraa.

Kuvioon 2 on koottu sähkö- ja automaatiotekniikan pilotin aikana käsitellyt toimintakokonaisuudet ja niiden rakentuminen.

Alumnitoiminnan kehittäminen on asetettu Hämeen ammattikorkeakoulussa strategiseksi tavoitteeksi niin, että vuonna 2021 on olemassa toimiva ja kattava alumniverkosto.



Kuvio 2. Sähkö- ja automaatiotekniikan pilotin rakentuminen ja vaikutuksia toimintaan.

Lähteet

- Aho, P., Hooli, I., Sokka, H.-R., Vilén, C. & Nikander, L. 2017. Hyvällä uraohjauksella työelämään. HAMK Unlimited Journal 14.9.2017. Haettu 22.3.2019 osoitteesta <https://unlimited.hamk.fi/amatillinen-osaaminen-ja-opetus/tavoitteena-hyva-tyoura/>
- Go Strong 2019. Globaalit kompetenssit alueelliseksi vahvuudeksi. Haettu 26.3.2019 osoitteesta <https://www.hamk.fi/projektit/go-strong-globaalit-kompetenssit-alueelliseksi-vahvuudeksi/#tavoitteet>
- Inssitreffit 2019. Inssitreffitihin osallistuneiden yritysten edustajien haastattelu 4.12.2018. Haastattelijana yliopettaja Leena Nikander.
- Kanniainen, T. 2018. Osaamisprofiileista tekoälyavusteisiin opiskeluehdotuksiin. HAMK Unlimited Professional 21.12.2018. Haettu [22.3.2019] osoitteesta <https://unlimited.hamk.fi/amatillinen-osaaminen-ja-opetus/osaamisprofiileista-tekoalyavusteisiin-opiskeluehdotuksiin>
- Penttilä, H., Sarkula, J. & Similä, N. 2013. Työelämää ja uraa kehittään. Teoksessa I. Kunnari & S. Niinistö-Sivula (toim.). Tekoja, tunnetta ja toimintaa urapolulle. HAMKin julkaisu 10/2013. Haettu 26.3.2019 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/69441/FUAS_Tekoja-tunnetta-toimintaa-urapolulle_2013_ekirja.pdf?sequence=1
- Turunen, H., Löf, R., Rokkanen, J. & Sand, A. 2019. Työelämälähtöisyyden kehittäminen ylemmissä ammattikorkeakoulututkinnoissa ketterin menetelmin – case Hämeen ammattikorkeakoulun liiketalouden YAMK-tutkinto. Julkaisematon käsikirjoitus.

TYÖ, OPPIMINEN JA DIGITALISAATIO: TUTKIMUS KEHITTÄMISTYÖN TUKENA

Anne Virtanen, Jyväskylän yliopisto

Vilhelmiina Harju, Helsingin yliopisto

Hannu Heikkinen, Jyväskylän yliopisto

Leila Pehkonen, Helsingin yliopisto

Maarit Virolainen, Jyväskylän yliopisto

Päivi Tynjälä, Jyväskylän yliopisto

Toteemi-hankkeen tavoitteena on ollut uudistaa toimintatapoja ja rakenteita, jotka vahvistavat korkeakoulujen työelämäyhteyksiä ja edistävät opiskelijoiden kiinnittymistä työmarkkinoille. Keskeisenä toimintaperiaatteena hankkeessa on tutkimusperustaisuus, mikä on tarkoittanut toisaalta aikaisemman tutkimuksen hyödyntämistä kehittämistyön pohjana, toisaalta hankkeessa toteutettujen uudistusten tutkimuspohjaista seuraamista. Korkeakoulujen ja työelämän monitasoiset ja erilaisilla digialustoilla toimivat yhteistyöverkostot ovat laajentuneet yksittäisten oppivien organisaatioiden rajat ylittäviksi ekosysteemeiksi, joissa toimijoiden kirjo on laaja – globaaleista yrityksistä paikallisiin pientoimijoihin. Kun työelämän ja koulutuksen suhteet käyvät yhä moniulotteisemmiksi, tarvitaan sekä empiiristä tutkimusta että teoreettisia malleja ja jäsenyyksiä opettajien, opiskelijoiden ja työelämän roolien muutosten sekä uusien toimintatapojen ymmärtämiseksi.

Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan ja Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksen tutkijat ovat toimineet Toteemi-hankkeen tutkimuspartnereina. Jyväskylän yliopiston tutkimus on koh-

distunut Toteemi-hankkeessa kehitettyihin ammattikorkeakoulujen uudensuuntauksiin toimintatapoihin koulutuksen työelämäyhteistyössä, kun taas Helsingin yliopiston tutkimuksessa on keskitytty erityisesti digitaalisuuteen opettajan työssä. Tässä artikkelissa esitämme alustavia tutkimustuloksia näistä osahankkeista. Tutkimusaineistojen analysointi on tätä kirjoitettaessa vielä kesken, joten tarkempaa tutkimustietoa julkaistaan myöhemmin.

Työelämäläheiset opetuksen ja oppimisen käytännöt

Opetuksen työelämäläheisiin käytäntöihin liittyvä tutkimus aloitettiin julkaisemalla ammattikorkeakouluille hakuilmoitus, joka kohdennettiin opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamien kehittämishankkeiden (Toteemi – Työstä oppimassa, työhön (2017–2019) ja eAMK – Valitse, opi, erikoistu (2017–2019)) toimijoille. Hakuilmoituksessa ammattikorkeakouluja pyydettiin ilmiantamaan tutkimuskohteeksi työelämäläheinen oppimisen ekosysteemi. Ilmiantojen pohjalta valittiin tutkittaviksi 11 työelämäläheistä käytäntöä eri ammattikorkeakouluista ja

koulutusaloilta. Ilmiannetut käytännöt olivat laajuudeltaan ja kestoltaan keskenään erityyppisiä ja toteutuivat eri vaiheissa perustutkinto-opiskelua. Tutkimuskohteet olivat yksittäisiä opintojaksoja, useasta opintojaksosta integroitua laajoja opintokokonaisuuksia ja yksi kokonainen tutkintoon johtava koulutusohjelma, joten niiden pituus vaihteli viikosta useaan vuoteen.

Valituista tutkimuskohteista haastateltiin vuonna 2018 yhteensä 35 opettajaa, 88 opiskelijaa ja 17 työelämäedustajaa. Hyvien kokemusten ja käytäntöjen jakamiseksi haastatteluaineistojen analyysit aloitettiin tunnistamalla työelämäläheisten käytäntöjen pedagogisia piirteitä ja toimintatapoja (Virtanen ym. 2018). Seuraavassa näitä havaintoja kuvataan opettajilta kerätyn haastatteluaineiston analyysien pohjalta.

Työelämäläheiseksi koetut opetuksen ja oppimisen käytännöt rakentuvat aitojen työtehtävien ja työelämästä tulevien tarpeiden ympärille, ja niiden toteuttamisessa hyödynnetään yhteisöllisen oppimisen keinoja. Yhdessä tekeminen korostuu muutoinkin tämän päivän ja tulevaisuuden opettajan työssä opiskelijoiden, kollegojen ja työelämän kanssa toimiessa.

Työelämäläheisten käytäntöjen pedagogiset piirteet ja toimintatavat ammattikorkeakouluissa – opettajien näkökulma

Yhteistä tutkituille tapauksille oli työelämälähtöinen tehtävä, jonka opiskelijat toteuttivat esimerkiksi toimeksiantona tai projektityönä opintokokonaisuuden aikana. Työelämä hyötyi siten tavalla tai toisella opintokokonaisuuden aikana toteutetusta toiminnasta, palvelusta tai tuotteesta. Myös opettajat kokivat olevansa hyötyjiä, sillä he saivat työelämäläheisissä käytännöissä työskennellessään uusia yhteistyösuhteita tai ylläpitivät entisiä, pysyivät tietoisina kentän vaatimuksista ja näkivät toimintamallin sitouttavan opiskelijat vahvasti mukaan toimintaan.

Opettajien mukaan opiskelijoiden oppiminen työelämäläheisissä käytännöissä muistutti työelämän toimintatapoja: opiskelijat työskentelivät paljon yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa. Joissakin toimeksiannoissa tai joillakin opintojaksoilla tehtävässä pyrittiin etenemään työelämän sykkeellä eli varsin ripeätahtisesti. Opettaja koki toimivansa yhtenä muista eli työskentelevänsä yhdessä opiskelijoiden tai opiskelijatiimien kanssa. Vastuu tehtävien ja töiden edistämisestä oli kuitenkin opiskelijoilla itsellään. Opettajat totesivat opiskelijoiden olevan pääsääntöisesti hyvin motivoituneita työelämälähtöisiin tehtäviinsä. Samalla opettajat tosin mainitsivat, ettei yhdessä tekeminen miellytä kaikkia opiskelijoita – osa opiskelijoista olisi tehnyt vastaavia tehtäviä mieluummin yksin. Joitakin asioita opiskelijat tekivätkin yksin, kuten kirjoittivat itsenäisesti opintoihin liittyvää oppimispäiväkirjaa tai hyödynsivät silloin tällöin opintoihin liittyvää etäopiskelumahdollisuutta.

*Digitaalisuus näkyy opettajan työssä eri kouluasteilla
1) oppimisen ja opiskelun kohteena, 2) opetuksessa,
3) työn ja tiedon hallinnassa, 4) vuorovaikutuksessa
ja 5) kehittämisen ja tutkimisen kohteena.*

*Opettajaopiskelijoiden opiskeluun ja yhteistyöhön
liittyvät digitaidot on havaittu riittäviksi. Teknologian
opetuskäytössä tarvitaan vielä harjoittelua.*

Työelämäläheisissä käytännöissä opettajan työnkuvalle oli tyypillistä toiminta opiskelijoiden rinnalla ohjaamassa ja tukemassa heidän oppimistaan. Opettajat toimivat konstruktivistisen oppimisenäkemyksen mukaisesti: he olivat opiskelijoiden oppimisen mahdollistajia, organisoijia ja ohjaajia. Tutkituilla opintojaksoilla opetus- ja ohjausvastuu oli vain harvoin yhdellä opettajalla. Useimmiten mukana oli monta opettajaa, jotka työskentelivät joko rinnakkain (moniohjaajaisuus) tai yhdessä (yhteisohjaajaisuus). Isommissa kokonaisuuksissa opettaja oli miellettävissä eräänlaiseksi opetussuunnitelman palastelijaksi. Esimerkiksi työelämästä tuleva toimeksianto vaati opettajan asiantuntemusta ja osaamista siinä, mitä opintokokonaisuuden osa-alueita toimeksianton toteuttaminen vastasi sellaisenaan ja mitä sen osa-alueita oli täydennettävä tavanomaisia opiskelumuotoja hyödyntäen, jotta opintokokonaisuuden kaikki tavoitteet toteutuisivat.

Opettajien mukaan aito työelämäkytkös motivoi opiskelijoita sitoutumaan tehtävään tavanomaista opiskelua vahvemmin, ja työelämä saa samalla yhteistyöstä jonkinlaisen tuotoksen. Opettajien on oltava myös yh-

teisöllisen oppimisen asiantuntijoita toimiessaan ohjaajina työelämäläheisillä opintojaksoilla. Samasta aiheesta tehdyssä toisessa tutkimuksessa (Töytäri ym. 2019) havaittiin, että viimeaikainen muutos koulutuksen ja työelämän suhteissa haastaa vahvasti opettajien osaamisen. Yhteistyö työelämän kanssa on nykyisin aiempaa intensiivisempää ja vaatii joustavuutta eri osapuolilta. Se vaatii opettajalta kykyä muuntua yksilöllisestä toimijasta verkostotoimijaksi, monipuolisten taitojen, kuten tuotteistamisen, markkinoinnin ja hankkeissa toimimisen, hallintaa sekä kykyä uudistaa pedagogiikkaa siten, että se vastaa koulutuksen ja työelämän välillä tapahtuvaan muutokseen. Kun opiskelijoiden oppiminen ei tapahdu yksinomaan koulun seinien sisällä vaan yhä enemmän työelämässä, opetuksen suunnittelu ja toteutus muuttavat muotoaan yksilöllisestä työskentelystä verkostomaiseksi toiminnaksi.

Verrattaessa opettaja-aineiston tuloksia opiskelija- ja työelämäedustajien haastatteluaiheistojen alustaviin analyyseihin näyttääkin siltä, että opettajilla on laajalajainen näkemys näiden työelämäläheisten käytäntöjen toiminnasta ja niihin liittyvien toimijoiden näkökulmista.

Esimerkiksi opiskelijoiden ja työelämäedustajien haastattelut eivät juuri sisältäneet arviointeja yhteistyön hyödyistä muiden toimijoiden näkökulmista. Työelämäedustajat kuvasivatkin opettajat alansa asiantuntijoina, joilla oli hallinnassa kokonaisnäkemys kustakin opinto-kokonaisuudesta.

Digitaalisuus opettajan työssä

Digitalisaatio muuttaa työtä oppilaitoksissa. Vaikka se on toisaalta tuonut mukanaan opettajan työtä helpottavia työkaluja, toisaalta digitaalisten teknologioiden mahdollisuudet, niiden moninaisuus ja nopea kehitys luovat jatkuvasti uusia osaamistarpeita ja -paineita. Digitalisaatio onkin muuttanut radikaalisti odotuksia opettajien tarvitsemista työelämävalmiuksista. Digitalisaatio-käsitteen ohella otamme tässä myös käyttöön uuden käsitteen, digiytyminen, jolla tarkoitamme digitaalisuuteen kiteytymistä eli digitaalisten laitteiden ja palvelujen sekä niiden käyttäjien sopeutumista toisiinsa (Digitoteemi 2017). Tällaisesta oppimisesta, jossa digitaalisten laitteiden käyttö tapahtuu sulautuneena oppimiseen, on aikaisemmin tutkimuskirjallisuudessa käytetty myös nimitystä ubiikki oppiminen (ubiquitous learning; Hwang, Tsai & Yang 2008).

Helsingin yliopiston osahankkeen yhtenä tavoitteena oli tarkastella opettajien tarvitsemää digiosaamista. Pyrkimyksemme oli hahmotella kokonaiskuvaa ilmiöstä ja siitä, mitä kaikkea opetuksen ja oppilaitosten digitalisaatio opettajan työn näkökulmasta tarkoittaa. Digitalisoitumista pohdittiin varhaiskasvatuksen, perusopetuksen, toisen asteen ja korkeakoulutuksen näkökulmista.

Kokosimme yhteen aineenopettajista, Helsingin yliopiston opettajankouluttajista ja tutkijoista koostuvan

asiantuntijaryhmän, jonka tavoitteena oli rakentaa yhteistä ymmärrystä työn digiytymisestä oppilaitoksissa. Aihetta pohdittiin ja jäsennettiin yhdessä CmapTools-ohjelmalla, joka on väline käsittekarttojen tekoon. Työskentely aloitettiin niin, että pieni joukko asiantuntijaryhmän jäseniä hahmotteli alun käsittekartalle, minkä jälkeen jokainen ryhmän jäsen sai täydentää karttaa omien ajatustensa mukaan. Yhteistyöskentely oli vapaa-muotoista. Osa täydensi karttaa useaan otteeseen, kun taas toiset kävivät katsomassa ja muokkaamassa karttaa ohjelmassa ainoastaan kerran. Asiantuntijaryhmän jäsenten lukumäärä kasvoi toiminnan edetessä, sillä muokkaamaan kutsuttiin jokainen kiinnostunut työyhteisön jäsen. Yhteensä kartan kehittelyyn osallistui parikymmentä henkilöä. Karttaa esiteltiin tiedekuntamme erilaisissa tilaisuuksissa ja kokouksissa, joista saatujen palautteiden pohjalta karttaa kehitettiin eteenpäin.

Yhteiskehittelyn perusteella löydettiin viisi ulottuvuutta kuvaamaan työn digiytymistä oppilaitoksissa:

- digitaalisuus oppimisen ja opiskelun kohteena
- digitaalisuus opetuksessa
- digitaalisuus työn ja tiedon hallinnassa
- digitaalisuus vuorovaikutuksessa ja
- digitalisaation kehittäminen ja tutkiminen.

Nämä ulottuvuudet sisältävät useita osa-alueita ja ovat yhteydessä toisiinsa. Huomioitavaa on, että kartta on jatkuvassa muutostilassa. Koska uusia innovaatioita ja digivälineitä kehitetään yhteiskunnassa jatkuvasti, ne muokkaavat osaltaan myös opettajan työtä. Ulottuvuudet ovat nähtävissä kuviossa 1, joka on pelkistetty versio työskentelyn aikana kehitetystä kartasta.

DIGIYTYMISEN ELEMENTIT OPPILAITOKSISSA



Kuvio 1. Digiytyamisen elementit oppilaitoksissa.

Opettajiksi opiskelevien digitaidot

Toisena keskeisenä tavoitteena osahankkeessa oli tarkastella opettajiksi opiskelevien kokemuksia ja arvioita siitä, kuinka opinnot ovat auttaneet heitä saavuttamaan opiskelussa ja työssä tarvittavia taitoja. Tässä raportimme lyhyesti ammatillisissa opettajakorkeakouluissa opiskelevien kokemuksia (Pehkonen & Harju 2018). Aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla, joka lähetettiin ammatillisten opettajakorkeakoulujen opiskelijoille keväällä ja syksyllä 2018. Alustava analyysi sisälsi yhteensä 97 vastausta.

Tuloksista ilmenee, että opiskelijat arvioivat opintojen auttaneen heitä saavuttamaan opiskelussa ja työelämässä tarvittavia taitoja pääosin melko hyvin. Opiskelijat muun muassa kokivat opintojen auttaneen heitä käyttämään digitaalista teknologiaa ryhmätyöskentelyn tai yhteistyön tukena hyvin. He myös kokivat opintojen tukeneen heitä hyvin digitaalisen teknologian tai internetin käytössä itseopiskelun välineenä. Näiden taitojen voi nähdä sisältyvän käsittekartan ulottuvuuteen Digitaalisuus vuorovaikutuksessa, joka sisältää muun muassa opettajien ja opiskelijoiden yhteistyön sekä ammatillisen kehittymisen.

Toisaalta vastauksista ilmeni, että opiskelijat arvioivat opintojen auttaneen heitä käyttämään digitaalista teknologiaa yhteydenpitoon asiantuntijoiden tai paikallisten tai kansainvälisten yhteisöjen jäsenten kanssa vain heikosti tai jossain määrin. Myös tämä taito sisältyy samaan ulottuvuuteen, Digitaalisuus vuorovaikutuksessa. Heikosti tai jossain määrin opiskelijat kokivat saaneensa tukea myös tiedon analysoimiseen. Tämä taito voidaan nähdä osana ulottuvuutta Digitaalisuus työn ja tiedon hallinnassa.

Opiskelijat arvioivat opettamiseen liittyvää digitaalojen osaamistaan keskimäärin melko hyväksi. He esimerkiksi kokivat osaavansa käyttää hyvin digitaalista teknologiaa ammatillisen kehittymisensä tukena sekä yhteistyöskentelyyn henkilöstön kanssa. He myös raportoivat osaavansa käyttää digitaalista teknologiaa yhteydenpitoon asiantuntijaverkostojen kanssa hyvin, vaikeivät he kokeneetkaan koulutuksen auttaneen heitä saavuttamaan tätä taitoa.

Haasteet liittyivät erityisesti pedagogiikkaa sisältäviin ulottuvuuksiin Digitaalisuus oppimisen ja opiskelun kohteena sekä Digitaalisuus opetuksessa. Vaikeaksi koettiin esimerkiksi digitaalista teknologiaa hyödyntävän opetuksen suunnittelu ja toteutus, digitaalisen teknologian opetuskäyttöön liittyvä eettisten kysymysten huomiointi sekä monilukutaidon opettaminen (esimerkiksi erilaisten kirjoitettujen, puhuttujen, audiovisuaalisten ja digitaalisten tekstien tulkinta ja tuottaminen).

Työelämäyhteistyön monitahoisuus ja -ulotteisuus sekä digiytyminen edellyttävät opettajilta uudenlaista asiantuntemusta opetuksen järjestämiseksi: erityisesti tarvitaan yhteistyöverkostojen rakentamisen ja ylläpitämisen taitoja.

Tulosten perusteella näyttää siltä, että opiskelussa ja yhteistyössä tarvittavat taidot ovat monilla opiskelijoilla hyvin hallussa, mutta teknologian opetusikäytössä tarvitaan vielä harjoittelua. Vaikka haasteet digipedagogiikan toteuttamisessa voivat johtua monesta tekijästä, tulee huomiota kiinnittää esimerkiksi pedagogisten opintojen sisältöön sekä työtapoihin.

Johtopäätökset

Molempien tutkimushankkeiden alustavat tulokset hahmottavat opettajan työn muutosta korkeakoulujen työelämän yhteistyöverkostojen laaja-alaisuudessa, digitalisoituessa ja kehittyessä. Tulosten mukaan opettajalla on yhä tärkeä asema opiskelijoiden oppimisen mahdollistajana, joskin opettajan rooli on muuttumassa. Tulokset tuovat esille opettajien uuden opiskelun ja kehittämisen, tutkivan opettajuuden tarpeen sekä opettajuuden ja opettajien roolin muutoksen, kun neuvotteleva yhteiskehittäminen työelämän kanssa vahvistuu. Työelämässä arvostetaan opettajaa alansa asiantuntijana, joka hallitsee muun muassa kokonaisnäkemysten opetettavista kokonaisuuksista.

Ekosysteemimäiset digitalisoituvat verkostot työelämän kanssa edellyttävät opettajilta joustavia ajattelumalleja ja tapoja hahmottaa muuttuvaa yhteistyön kenttää (Virolainen & Heikkinen 2018). Toimintatapojen digiytyminen on jatkuva, etenevä prosessi, jossa uusia toimintatapoja kokeillaan, kehitellään, arvioidaan ja myös hylätään, mikäli ne osoittautuvat toimimattomiksi.

Lähteet

- Hwang, G. J., Tsai, C. C. & Yang, S. J. 2008. Criteria, strategies and research issues of context-aware ubiquitous learning. *Journal of Educational Technology & Society* 11 (2), 81–91.
- Digitoteemi. 2017. Helsingin osahankkeen sivusto. Digiloikka, digimaratton vai pikemminkin digiytyminen? Helsingin yliopiston verkko-opetuksen koordinaattorin Mikael Kivellän pohdintoja digitalisaatiosta ja siihen liittyvistä termeistä. Viitattu 3.4.2019 <https://blogs.helsinki.fi/toteemi-hanke/2017/12/11/digiloikka-digimaratton-vai-pikemminkin-digiytyminen/>
- Pehkonen, L. & Harju, V. 2018. Ammatillisissa opettajakorkeakouluissa opettajaksi opiskelevien kokemuksia digitaalisen opiskelusta ja osaamisesta. Paperi esitetty AMK- ja ammatillisen koulutuksen tutkimuspäivillä 28.-29.11.2018. Espoo. Töytäri, A., Tynjälä, P., Vanhanen-Nuutinen, L., Virtanen, A. & Piirainen, A. 2019. Työelämäyhteistyö ammattikorkeakouluopettajan osaamishaasteena. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 21 (1), 14–30.
- Virolainen, M. & Heikkinen, H.L.T. 2019. Vocational Education and Training Institutions' Collaboration with the World of Work from the Perspective of Actor Networks and Ecosystems of Learning. Teoksessa L.M. Herrera, M. Teräs & P. Gougoulakis (toim.) *Vocational Education and Training: The World of Work and Teacher Education. Emergent Issues in Research on Vocational Education and Training*, 3. Stockholm: Premiss, 67–97.
- Virtanen, A., Tynjälä, P., Virolainen, M., Heikkinen H. L. T. & Laitinen-Väänänen, S. 2018. Työelämäläheisten käytäntöjen piirteet ja toimintatavat ammattikorkeakouluissa – Opettajien näkökulma. Paperi esitetty Kasvatustieteen päivillä 15.-16.11.2018. Tampere.

3

HYVINVOINTI TYÖSSÄ OPPIMISESSA

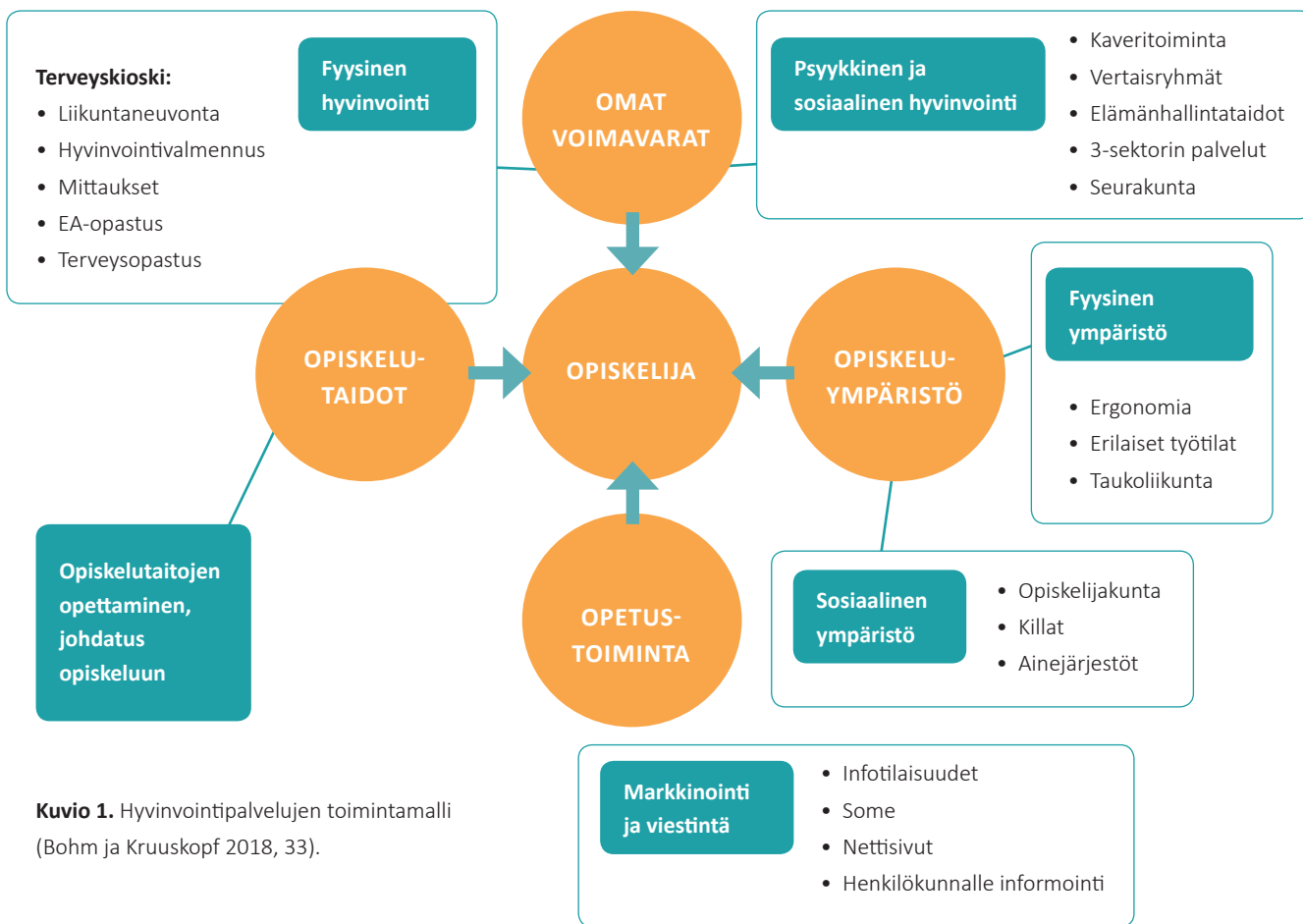
Olemme kehittäneet malleja työn, opiskelijoiden hyvinvoinnin ja oppimisen välille. Näiden kautta työ, hyvinvointi ja oppiminen tukevat toisiaan.

OPISKELIJAN HYVINVOINTIPOLKU

Sanna-Leena Mikkonen, Tuuli Mirola ja Maina Seppälä, Saimaan ammattikorkeakoulu

Korkeakoulu yhteisö voi vahvistaa opiskelijan hyvinvointia erilaisilla oppimisympäristöön ja opiskeluun liittyvillä järjestelyillä, palveluilla ja tukitoimilla. Hyvinvointia voi tukea myös antamalla mahdollisuuden ryhmään kuu-

lumiseen, kohdatuksi tulemiseen ja yhteisöllisyyteen. Ensisijainen vastuu hyvinvoinnista on opiskelijalla itsellään, mutta arjen huolenpito yhteisössä tukee opiskelijan hyvinvointia.



Kuvio 1. Hyvinvointipalvelujen toimintamalli (Bohm ja Kruuskopf 2018, 33).

Saimaan ammattikorkeakoulussa on kehitetty opiskelijahyvinvointia ja esteettömän opintopolun käytäntöä osana Toteemi-hanketta. Esteettömyys ei ole pelkästään erityisryhmiä varten, vaan hyvät käytännöt hyödyttävät kaikkia korkeakouluyhteisön jäseniä.

Olemme kartoittaneet yksilö- ja organisaatiotason hyvinvointihaasteita sekä kehittäneet uusia opiskelijahyvinvointia tukevia ratkaisuja ja toimintamalleja esteettömän opintopolun tueksi opinnoista työelämään. Saimaan ammattikorkeakoulun ja Lappeenrannan teknillisen yliopiston muodostamalla konsernilla on yhteinen hyvinvointipalvelujen toimintamalli (Bohm & Kruuskopf 2018), johon tämä kehittämistyö perustuu.

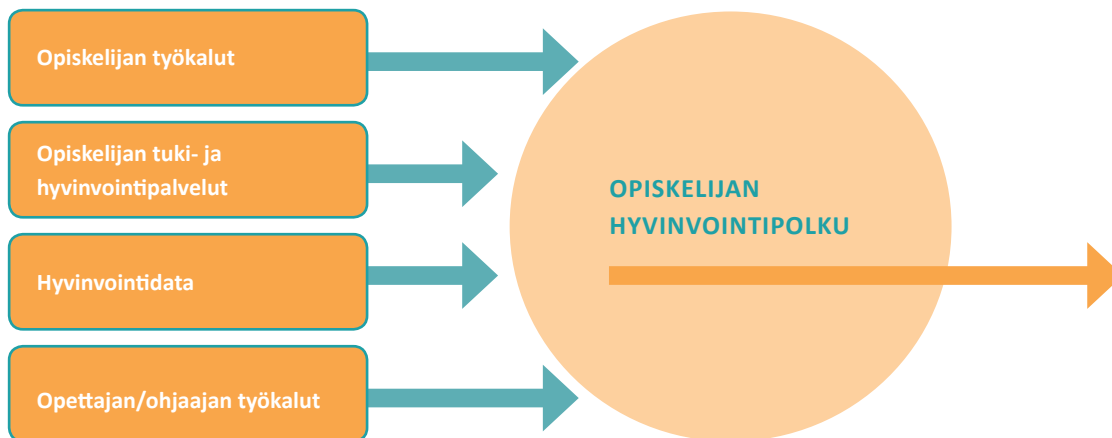
Painopisteenä on inklusiivinen toiminta: olemme pyrkinneet varmistamaan, että oppimista ja hyvinvointia tukevat pedagogiset ratkaisut ja muut toiminnot ovat avoimesti kaikkien saatavilla.

Opiskelijan hyvinvointipolku kulkee opintopolun eli opintojen etenemisen rinnalla.

Hyvinvointipolun neljä kaistaa

Opiskelijan hyvinvointipolku kulkee opintopolun eli opintojen etenemisen rinnalla. Hyvinvointipolulla voidaan hahmottaa neljä toisiinsa kietoutuvaa kaistaa: opiskelijan työkalut, opettajan tai ohjaajan työkalut, opiskelijan tuki- ja hyvinvointipalvelut sekä hyvinvointidata (kuvio 2).

Opiskelijoiden tukipalveluihin kuuluvat muun muassa opiskelijapalvelut, IT-palvelut, kirjasto- ja tietopalvelut sekä oppilaitospappien toiminta kampuksella ja Saimaan korkeakoululiikunta SaLUT.



Kuvio 2. Opiskelijan hyvinvointipolku.

Esteetön oppimisympäristö

Opiskelijan terveyden ja hyvinvoinnin keskeisiä tekijöitä voidaan tarkastella niin sanotun opiskelukykymallin avulla (ks. esim. Sosiaali- ja terveysministeriö 2006; Kunttu 2009; 2011). Mallin mukaan opiskelukyky rakentuu opiskelijan omista voimavaroista, opiskelutaidoista, opiskeluympäristöstä ja opetuksesta. Opiskelukykymallin kaikki neljä elementtiä vaikuttavat osaltaan opiskelijoiden fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin.

Opiskeluympäristö on yksi opiskelukykymallin kulmakivistä. Opiskeluympäristö sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön. Fyysinen opiskelu ympäristö koostuu erilaisista oppimisympäristöistä ja fyysisistä opiskeluolosuhteista, opintojen järjestämisestä, opetusvälineistä ja taukutiloista. (Kunttu 2009.) Hyvät työ- ja opiskeluolosuhteet luovat edellytykset koko opiskeluyhteisön hyvinvoinnille, työ- ja opiskelukyvyn säilyttämiselle sekä tulokselliselle oppimiselle (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 46).

Saimaan ammattikorkeakoulun Toteemi-hankkeessa on kehitetty opiskelijahyvinvointia tukevia ratkaisuja ja toimintamalleja esteettömän opintopolun varmistamiseksi opinnoista työelämään.

Teimme Saimaan ammattikorkeakoulun Skinnarilan kampuksella fyysisen esteettömyyden varmistamiseksi koko kampuksen kattavan **esteettömyys**selvityksen yhteistyössä kiinteistö- ja työsuojeluhenkilöstön kanssa. Kampuksen opetustilat ovat vuonna 2011 valmistuneessa päärakennuksessa ja vasta peruskorjatussa vie-reisessä rakennuksessa.

Jokaisella opiskelijalla tulee olla tasavertaiset mahdollisuudet opiskella ja saada tarvitsemansa opiskelijapalvelut. Tämän varmistamiseksi olemme laatineet Saimaan ammattikorkeakoululle **ohjeet esteettömän opiskelun edistämiseksi**. Ohjeiden tarkoituksena on auttaa opiskelijoita, opettajia ja muuta henkilökuntaa yhdessä löytämään ratkaisuja yksittäisen opiskelijan tai opiskelijaryhmän opiskelun esteiden poistamiseen. Ohjeessa on muun muassa linjattu ne menettelytavat, joilla mahdollistetaan opiskelijan tarvitsemat erityisjärjestelyt esimerkiksi vamman, sairauden tai erilaisten oppimisvaikeuksien vuoksi.

Opiskelijan työkalut

Opiskelijalla on oikeus ja velvollisuuskin käydä henkilökohtaisia ja luottamuksellisia **tulo- ja kehityskeskusteluja** kerran lukuvuodessa oman tutoropettajan kanssa. Viimeinen kehityskeskustelu on nimetty urasuunnittelukeskusteluksi. Jokainen opiskelija laatii oman **henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmansa (eHOPS)**, mikä auttaa organisoimaan ja arvioimaan opintojen kulkua, selvittämään kiinnostuksen kohteita, suuntaamaan opintoja sekä asettamaan tavoitteita ja aikatauluja.

Oman hyvinvointivastuunsa ja -roolinsa sisäistämiseen opiskelijoille on tarjolla myös **verkko-opintojakso** Hyvinvointia opiskelijan uralle, johon on tuotettu sisäl-

töjä Toteemi-hankkeessa. Opintojaksolla opiskellaan, miten opiskelija voi kartoittaa, edistää ja johtaa omaa hyvinvointiaan niin opiskeluaikana kuin työelämässä.

Opintojakson tavoitteena on, että opiskelija ymmärtää, mistä tekijöistä työhyvinvointi muodostuu ja mitkä ovat työntekijän ja työnantajan työhyvinvointiin liittyvät vastuut. Opiskelija saa tietoa ja keinoja edistää omaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointiaan sekä ymmärtää, mitä tarkoittaa oman työhyvinvoinnin johtaminen. Opintojakso on valinnainen, mutta sitä voi suositella kaikille opiskelijoille.

Ryhmä digitradenomi- ja terveydenhoitajaopiskelijoita on toteuttanut Toteemi-hankkeessa projektiopintoinaan **mobiilisovelluksen (Hyvinvointipeili)**, jonka avulla opiskelija voi itsenäisesti tarkastella hyvinvointiaan ravinnon, unen, mielen hyvinvoinnin, liikunnan ja päihteiden sekä opiskelun ja opintojen näkökulmasta.

Opettajan työkalut

Onnistunut ja riittävä opintojen ohjaus on opiskelijoiden oppimista edistävää ja tukevaa toimintaa, joka vahvistaa ja lisää opiskelijan hyvinvointia. Opiskelijan ohjauksesta on laadittu **vuosikello**, josta on helposti nähtävissä keskeiset opiskelijan ohjaukseen liittyvät toimenpiteet ja niiden ajoitus lukuvuoden aikana.

Tutoropettajan puoleen voi kääntyä erilaisissa opiskeluun liittyvissä haasteissa. **Opintojen ohjaus ja tuki**-ohjeeseen on koottu toiminnan peruseräperiaatteet, joita täydennetään muilla ohjeilla ja dokumenteilla. **Tutoropettajan käsikirjaan** on koottu tutoropettajan tehtävää koskevat yleiset ohjeet ja käytännön tehtäväkuvaukset. Käsikirja helpottaa tutoropettajan tehtävässä toimivaa opettajaa hahmottamaan ohjaustoiminnan kokonaisu-

Opiskelijan hyvinvointipolku kytkee toisiinsa opettajan ja opiskelijan työkalut, opiskelijan tuki- ja hyvinvointipalvelut sekä hyvinvoinnin seurantatiedon keräämisen ja sen hyödyntämisen korkeakouluyhteisössä.

den ja sisäistämään tutorointiin kuuluvat tehtävät.

Toteemi-hankkeessa opettajille, ohjaajille ja opettajatutoreille koottiin työkaluja opiskelijahyvinvoinnin ja ohjauksen tueksi. Koko ammattikorkeakoulun henkilökunnan käytössä oleva **Reppu-Moodle**-alusta sisältää muun muassa vinkkejä opiskelijan ohjaukseen ja opetukseen sekä opiskelijahyvinvoinnin tukemiseen. Repussa on myös tietoa moninaisuuden kohtaamisesta korkeakoulussa, erilaisista opiskelun apuvälineistä, kuten Celia-äänikirjoista ja muista teknisistä ratkaisuista esteettömän opiskelun tueksi.

Lukuvuosittain käytävät opiskelijoiden henkilökohtaiset kehitys- ja urasuunnittelukeskustelut dokumentoidaan eHOPSiin, jonka avulla opiskelija ja tutoropettaja voivat seurata opintojen etenemistä. Myös oikeus erilaisiin opiskelun erityisjärjestelyihin kirjataan opiskelijan eHOPSiin.

Hyvinvointidata

Opiskelijahyvinvoinnin tilasta täytyy saada monipuolista seurantatietoa, jotta toimintaa voidaan kehittää.

Suullista yksilö- ja ryhmätason hyvinvointipalautetta kerätään säännöllisten tutor-tuntien lisäksi vuosittain opiskelijoiden henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa ja ryhmänvanhimpien keskusteluissa.

Opettajatutoreille on laadittu **Hyvinvoinnin kartoituslomake**, jolla opiskelijoilta kerätään tietoa niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat heidän sosiaaliseen, psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiinsa. Opiskelijat kirjaavat ajatuksensa vastauslomakkeille avoimina vastauksina. Osallistujia pyydetään miettimään hyvinvoinnin tekijöitä kolmella eri tasolla:

- yksilötasolla (henkilökohtaiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät)
- opiskelijaryhmätasolla
- ammattikorkeakoulutasolla (muun muassa opetusjärjestelyihin ja opiskelijan tukipalveluihin liittyvät tekijät).

Vastauslomakkeella tekijät jaoteltiin lisäksi kolmeen ryhmään: hyvinvoinnin riskit/esteet, hyvinvointia tukevat/ylläpitävät/vahvistavat asiat sekä hyvinvointiin liittyvät toiveet, ideat ja kehitysehdotukset. (Kartoituslomakkeen pilotoinnista ks. Mirola 2018.)

Laajemman hyvinvointipalautteen keräämiseksi olemme suunnitelleet **Webropol-palautekyselyn**, jolla voidaan selvittää opiskelijoiden näkemyksiä ja toiveita muun muassa opintojen ohjauksesta ja tuesta. Kysely on tarkoitus toteuttaa lukuvuosittain. (Palautekyselyn pilotoinnista ks. Mikkonen 2018.)

Yhteenveto

Toteemi-hankkeessa olemme luoneet opettajille ja opiskelijoille työkaluja sekä hyvinvointidatan keräämiseen että esteettömän opintopolun varmistamiseen. Hankkeessa toteutetut toimenpiteet opiskelijahyvinvoinnin ja esteettömän opiskelun edistämiseksi on sovitettu Saimaan ammattikorkeakoulun tämänhetkiseen henkilöstö- ja ohjausjärjestelmään.

Lähteet

- Bohm, H. & Kruuskopf, T. 2018. Puhtia opintoihin - Saimaan ammattikorkeakoulun opiskelijoiden hyvinvointipalveluiden kehittäminen.
- Kunttu, K. 2011. Opiskelukyky. Teoksessa Kunttu, Komulainen, Makkonen & Pynnönen (toim.) Opiskeluterveys. Helsinki: Duodecim.
- Kunttu, K. 2009. Opiskeluterveys koostuu monen toimijan yhteistyöstä. *Työterveyslääkäri* 2009;27(1):21–24. <http://www.terveysportti.fi/dtk/tyt/tt100577> (luettu 22.3.2019)
- Mikkonen, S-L. 2018. Esteettömyys vahvistaa opiskelijahyvinvointia. Julkaisussa Mirola T. (toim). Opiskelijahyvinvoinnin kehittäminen Saimaan ja Lahden ammattikorkeakouluissa. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia; 85, Saimaan ammattikorkeakoulu. URN:ISBN:978-952-7055-54-0
- Mirola, T. 2018. Opiskelijanäkemykset hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Julkaisussa Mirola T. (toim.) Opiskelijahyvinvoinnin kehittäminen Saimaan ja Lahden ammattikorkeakouluissa. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia; 85, Saimaan ammattikorkeakoulu. URN:ISBN:978-952-7055-54-0
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006. Opiskeluterveydenhuollon opas. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:12.

KORKEAKOULUSTA VALMISTUNEIDEN TYÖELÄMÄÄN SIIRTYMISEN TUKEMINEN LAUREA-AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Arto Saloranta, Laurea-ammattikorkeakoulu

Urasuunnittelu on esiintynyt opetussuunnitelmissa ammattikorkeakoulun alkuajoista lähtien niihin sisäänrakennettuna ammatillisena kasvuna. Ammatillinen kasvu on kuitenkin tarkoittanut vain tutkinnon substanssiopintoihin liittyvien asioiden vaatavuuden lisääntymistä opintojen edetessä. Kyse on ollut enemmänkin määrittelemättömästä oletuksesta, että ammatillista kasvua tapahtuisi osaaminen lisääntyessä, ei niinkään tavoitteellisesta urasuunnittelusta.

Laurean pedagoginen oppimismalli Learning by Developing (LbD) – kehittämispohjainen oppiminen muutti tilannetta parempaan suuntaan, kun opiskeluun tuli mukaan vahva työelämäkumppanien kanssa tehtävä yhteistyö. Kehittämispohjainen oppiminen yhdisti ammatillisen kasvun ja tutkimuksellisuuteen perustuvan oppimisen. Näin osaaminen liitettiin työelämän tarpeisiin ja opiskelijan oli omia valintoja pohtiessaan helpompi arvioida niitä suhteessa työelämään. Varsinaisesta urasuunnittelusta ei vielä kukaan voi puhua, koska tämä arvioiminen jäi vielä sattumanvaraiseksi ja opiskelijan omasta aloitteellisuudesta riippuvaksi.

Vuonna 2014 Laureassa otettiin käyttöön kaikille pakollisena opintona urasuunnitteluun liittyvä opintokokonaisuus (5 op), jossa koko opintojen ajan pyrittiin

tehtävien ja ohjauksen avulla kiinnittämään opiskelijan huomio oman ammatillisen identiteetin kehittämiseen. Opintokokonaisuuden sisältöihin kuului omien tavoitteiden määrittelyä ja arvioimista vuosittain, ajankäyttöön ja hyvinvointiin liittyvää pohdintaa, työnhakutaitoihin perehtymistä sekä työelämän vaatimusten ja osaamisen arvioimista. Ohjauksesta vastaava opettajatuutori tapasi ohjattavat opiskelijansa aikaisempaa säännöllisemmin, ja näissä tapaamisissa tuli selkeäksi tehtäväksi myös uraohjaus. Keskusteluiden punaiseksi langaksi tuli opiskelijan tulevaisuus opintojen jälkeisessä työelämässä ja tämän tavoitteen kannalta olennaisten valintojen tekeminen opintojen aikana.

Vaikka uusi opintokokonaisuus määriteltiin opetussuunnitelmaan, toteutuksen alkuvaiheessa opettajatuutorien valmiudet uraohjaukseen vaihtelivat ja uraohjauksen merkitys yleensäkin vaihteli eri tutkinnoissa. Tästä on aiheutunut koulutusaloittain erilaisia haasteita, joita pyritään ratkomaan vuonna 2018 aloitetulla opintokokonaisuuden kehittämistyöllä.

Vuonna 2018 valmistuneet opiskelijat antoivat urasuunnittelusta ja -ohjauksesta selvästi parempaa palautetta kuin aikaisemmin valmistuneet. Tätä palautetta antaneet opiskelijat olivat pääsääntöisesti aloittaneet

opintonsa syksyllä 2014 tai keväällä 2015. Voidaan siis ainakin jossain määrin arvioida, että vuonna 2014 tehdyillä toimenpiteillä on ollut myönteistä vaikutusta. Palaute antoi vahvan perusteen jatkaa samalla periaatteella, mutta tunnistettuja ongelmia korjaten. Laurean opiskelijoiden työllistyminen on aina ollut varsin hyvää, mutta pelkkä hyvä työllistyminen ei riitä, vaan opiskelijat selvästi kaipaavat omaan tulevaisuuteensa liittyvää pohdintaa opintojen aikana.

Miten korkeakouluopiskelijat kokevat urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvät asiat?

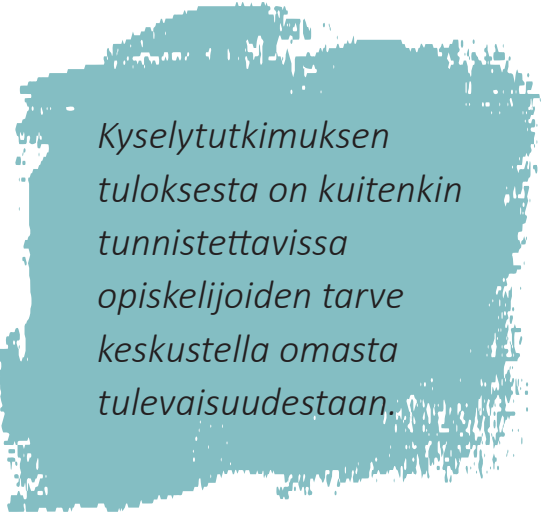
Toteutimme keväällä 2018 Toteemi-hankkeen Laurean osatoteutuksessa laajan kyselyn, johon vastasi noin tuhat Laurean, Haaga-Helian ja Metropolian opiskelijaa. Pyrimme selvittämään muun muassa sitä, miten opiskelijat kokevat urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvät teemat. Urasuunnitteluun liittyvillä kysymyksillä pyrimme selvittämään opiskelijan käsityksiä valmiuksistaan etsiä ja jäsentää tietoa, asettaa itselleen tavoitteita ja pohtia niiden saavuttamiseen vaadittavia asioita ja ratkaisuja.

Noin 45 % vastanneista koki saaneensa oppilaitokseltaan vähän tai ei ollenkaan tietoa eri mahdollisuuksista jatko-opintoihin tai työnhakun. Voidaanko tulosta arvioida niin, että opintojen jälkeiseen aikaan liittyvä keskustelu ei toteudu automaattisena osana ohjausta? Vai onko enemmänkin kyse siitä, että muut teemat, kuten valmistumiseen liittyvät opinnot, ovat osalle opiskelijoista olennaisempia ohjaustapaamisissa?

Kyselyn tuloksesta on kuitenkin tunnistettavissa opiskelijoiden tarve keskustella omasta tulevaisuudes-

taan. Tämän keskustelun merkitys näkyy myös siinä, että kyselyn mukaan jopa kolmasosa opiskelijoista ei tee opintojen aikana minkäänlaista suunnitelmaa valintojensa tueksi vaan valintoja tehdään yksittäisinä ratkaisuina jokaisessa valintatilanteessa. Joillakin koulutusaloilla miltei puolet opiskelijoista ei suunnittele opintojaan pitkäjänteisesti.

Tulos osoittaa, että urasuunnittelu tai tulevaisuuden suunnittelu ilman systemaattista uraohjausta tai keskustelua tavoitteista voi johtaa sattumanvaraiseen opintojen suorittamiseen, josta voi seurata sekä opintojen viivästyminen tai valmistumisvaiheessa havaittava, työmarkkinoille liian ohut tai sopimaton osaaminen. Tätä tulevaisuuden epävarmuutta osoittaa myös se, että noin 30 % opiskelijoista ei opintojensa aikana vielä tiedä, millaiseen työpaikkaan on opintojen jälkeen hakeutumassa.



Kyselytutkimuksen tuloksesta on kuitenkin tunnistettavissa opiskelijoiden tarve keskustella omasta tulevaisuudestaan.

Urasuunnittelun yksi keskeinen osaaminen on kyky itsearviointiin.

Työelämään siirtymisessä tärkeitä ovat opiskelijan työllistyvyyteen liittyvät ominaisuudet. Työllistyvyydellä tarkoitamme

- kykyä arvioida omaa tulevaisuutta suhteessa ympäristöön
- kykyä arvioida omia mahdollisuuksia suhteessa tavoitteisiin
- elämässä tarvittavien tekijöiden tunnistamista ja
- luottamusta omaan kykyihin.

Omaa työllistymistään arvioidessaan opiskelijat ovat varsin luottavaisia: noin 90 prosenttia vastaajista uskoo varmasti tai jokseenkin varmasti työllistyvänsä nopeasti valmistumisen jälkeen. Tekniikan opiskelijoiden usko omaan työllistymiseensä on tosin huomattavasti heikompi kuin muilla, mikä saattaa selittyä kyselyajan kohdan arvioilla teollisten alojen työllisyystilanteesta.

Vastanneista 20–30 prosenttia arvioi valmiutensa tuoda osaamisiaan esille työnhakutilanteissa erittäin tai jokseenkin heikoksi. Tulos on mielenkiintoinen, koska omia vahvuuksiaan arvioidessaan vastaajista lähes 95 % sanoo tuntevansa ne hyvin tai erittäin hyvin. Kun 30–40 % vastaajista kokee itsetuntonsa olevan erittäin tai jokseenkin huono, voidaan päätellä, että opiskelija toisaalta tunnistaa kyselyn perusteella omat vahvuutensa ja heikkoutensa mutta ei arvioi osaamisensa olevan sitä mitä työelämässä vaaditaan.

Alumnien ajatuksia saamastaan tuesta

Kesäkuussa 2018 kysimme Laureasta valmistuneilta alumneilta, miten he olivat kokeneet opintojensa aikana urasuunnitteluun tai työelämään siirtymistä tukenneet toimintatavat. Vastaajia oli 30, ja siksi tuloksiin on suhtauduttava vain suuntaa antavina. Vertaamalla niitä aikaisemmin tehtyyn pääkyselyyn voidaan kuitenkin nostaa esiin joitakin huomioita. Alumnit vastasivat, etteivät he olleet saaneet juuri tukea urasuunnittelutaitojen kehittymiseen. Asian merkityksellisyyttä heille piti erittäin suurena noin 30 % niistäkin, joiden mielestä tuki puuttui. Huomionarvoista on, että puolet vastanneista totesi tuen puuttuneen mutta ei katsonut sen olleen itselleen mitenkään tärkeää työllistymisen näkökulmasta. Toisaalta Laurean opiskelijoiden hyvä työllistyminen tarkoittaa usein sitä, että valmistuva opiskelija on jo tutkintoaan vastaavassa työpaikassa, eikä kysymyksen muotoilu tässä kohtaakaan oikeaa kuvaa.

Urasuunnittelun yksi keskeinen osaaminen on kyky itsearviointiin, ja sitä alumnit arvioivat myönteisesti. Itsearviointin kehittymisellä oli heille merkitystä, ja sen kehittymistä tuettiin hyvin. Tulos on kuitenkin vaikeasti tulkittavissa, koska vajaa puolet alumneista olisi kaivannut lisää tukea itsearviointiin. Työelämään siirtyneet pitävät itsearviointiin liittyvää osaamista tärkeämpänä kuin opinnoissa olevat.

Kun valmistuneilta kysyttiin, miten työelämään siirtymistä voitaisiin sujuvoittaa, saatiin seuraavia kommentteja:

- Kannustettaisiin enemmän työntekoon jo opintojen aikana, enemmän (lyhyempiä) harjoittelujaksoja, opintojen tuominen mahdollisimman lähelle käytännön työelämän tarpeita.
- Painottaa enemmän konkretiaa opinnoissa ”työelämäpainotteisuuden” ja ”innovoimisen” sijaan. Välillä tuntui että edellä mainittuihin asioihin tuhlattiin valtava määrä resursseja sen sijaan, että oltaisiin opiskeltu jotain järkevää.

Tässä kommentissa huomio kiinnittyy siihen, ettei vastaajan mielestä työelämäpainotteisuus ole ”konkretiaa”. Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö nousee kuitenkin usein asiaksi, jota voisi olla enemmän:

- Koulun pitäisi tehdä enemmän yhteistyötä työelämän kanssa, erityisesti rahoitusallalla.
- Keskityttäisiin oikeasti asioihin, jotka ovat oleellisia työelämän vaatimusten kanssa.

Mainintoja saa myös uraopintokokonaisuudessa käyttöön otettu tapa parantaa opiskelijoiden valmiuksia työnhakuvaiheessa:

- Opettaa työnhakua, cv:n tekemistä, kertoa työhaastatteluista jne. Mitään tällaista opetusta ei ollut.

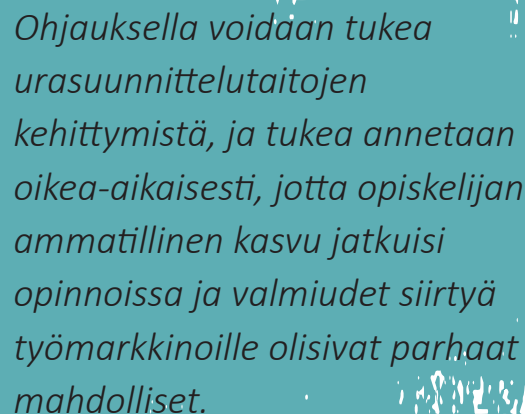
Uraopintokokonaisuuden kehittämisen motivaatioksi kannattaa vielä todeta, että alumnit toivoivat myös

- välittämistä ja kyselemistä valmistumassa oleville ja juuri valmistuneille suunnitelmista
- läpi opintojen tukemista urasuunnittelussa
- uraopintoja, enemmän tietoa työllistymismahdollisuuksista ja siitä, mihin panostaa opinnoissa.

Toteemihankkeen vertaisarvioinnin tulokset

Syksyllä 2018 Toteemi-hankkeessa toteutetun vertaisarvioinnin perusteella voidaan todeta, että uraohjauksikäytännöissä on edelleen parantamisen varaa, koska opettajien näkemyksen mukaan ne eivät ole riittävän systemaattisia ja kohtelevat siksi opiskelijoita eriarvoisesti. Työelämään liittyviä ilmiöitä käsitellään kuitenkin luontevimmin juuri näissä opinnoissa.

Laurean uraohjauksikäytäntöjä on parannettu lisäämällä henkilöstön ja opiskelijoiden tueksi ura- ja rekrytointipalvelujen asiantuntija. Näin pyritään kehittämään uraohjauspalvelua ja antamaan opiskelijoille suoraa tukea työnhakuun liittyen. Opettajatuutorin vastuuta uraohjauksessa on vahvistettu, mutta edelleen opiskelijoiden käsityksen mukaan heiltä vaaditaan paljon aktiivisuutta, jotta he saisivat urasuunnitteluun liittyvää tukea. Tuen puute korostuu, jos opiskelija ei löydä itselleen harjoittelupaikkaa ja odottaa saavansa oppilaitokselta



Ohjauksella voidaan tukea urasuunnittelutaitojen kehittymistä, ja tukea annetaan oikea-aikaisesti, jotta opiskelijan ammatillinen kasvu jatkuisi opinnoissa ja valmiudet siirtyä työmarkkinoille olisivat parhaat mahdolliset.

tukea paikan löytymiseksi. Vaikka harjoittelupaikan etsiminen on opiskelijan vastuulla, keskustelu opettajatuutorin tai jonkun toisen ohjauksen toimijan kanssa auttaa sen etsinnässä. Työllistymistä tuetaan myös oppilaitoksen järjestämällä vuosittaisella ura- ja rekrytapahtumalla, jossa työelämän edustajien ja opiskelijoiden kohtaaminen on mahdollista.

Vertaisarvioinnissa vahvistui myös alumnien toivomus asiantuntijoiden vierailuista opintojaksoilla. Opintojaksojen opettajat yleensä kutsuvat omista verkostoistaan asiantuntijoita opintojaksoilleen, mutta tämä toiminta ei välttämättä näyttäyty osana uraohjausta. Asiantuntijoiden vierailuista ovat tietoisia vain kyseisen opintojakson opiskelijat, eikä hyöty siten kohtaa kaikkia opiskelijoita, mitä opiskelijat pitävät harmillisena.

Mitä urasuunnittelun hyväksi on tehty ja ollaan tekemässä?

Laurean opiskelijoiden työllistymisen haasteena on enemmänkin laadullinen kuin määrällinen työllistyminen. Tämä haaste tulee uuden rahoituslain vaikutuksesta olemaan entistä merkittävämpi. Pelkkä tutkinnon suorittaminen ei riitä, vaan opiskelijoita on opintojen aikana tuettava eri tavoin huolehtimaan siitä, että heidän valmiutensa työmarkkinoille siirtymisessä ovat kunnossa.

Vuoden 2018 aikana Laureassa uusittiin ohjaussuunnitelma, jossa yhtenä keskeisenä teemana on opiskelijoiden systemaattinen ja jatkuva prosessi arvioida omia tulevaisuuden tavoitteitaan ja niihin tarvittavan osaamisen hankkimista. Ohjauksella tuetaan koko opintojen

ajan jatkuvana systemaattisena toimintana opiskelijan valmiuksia arvioida omia vahvuuksiaan ja kapasiteettiaan suhteessa työelämän tarpeisiin. Opiskelijalla on oltava mahdollisuus rakentaa itselleen sellainen ammatillinen profiili, jolle on tarvetta työelämässä.

Laurean opettajatuutorien koulutuksessa jokaiselle ohjaustyötä tekeväälle opettajalle annetaan valmiuksia tunnistaa opiskelijan haasteet. Näin ohjauksella voidaan tukea urasuunnittelutaitojen kehittymistä ja tukea annetaan oikea-aikaisesti, jotta opiskelijan ammatillinen kasvu jatkuisi opinnoissa ja valmiudet siirtyä työmarkkinoille olisivat parhaat mahdolliset. Tätä tunnistamista auttaa Toteemi-hankkeessa kehitetty palvelutarpeen arvioinnin kriteeristö. Sen avulla ohjaustilanteissa voidaan paremmin tunnistaa urasuunnitteluun liittyvät kysymykset. Opiskelijan vahva käsitys omasta tulevaisuudesta ja mahdollisuuksista työmarkkinoilla vaikuttaa positiivisesti koko hänen opiskeluprosessiinsa ja opintojen onnistumiseen. Tämä taas omalta osaltaan tukee valmistuvan asiantuntijan sitoutumista työelämään.

Lähteet

- Avop 2018. Valmistuneiden palautekysely.
- Kasurinen, H. Laurean ohjaussuunnitelma 2018.
- Piirainen, A. (toim.) 2008. Ohjaus Learning by Developing-toimintamallissa. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja A-67. Vantaa.
- Toteemihanke. Opiskelijakysely 2018 ja alumnikysely 2018.
- Toteemihanke. Vertaisarviointi 2018.

URASUUNNITTELUN TYÖKALU – TUKEA OPIKELIJALLE JA OPETTAJATUUTORILLE

Johanna Huttunen, Riikka Kaskenviita ja Kaarina Närhi, Oulun ammattikorkeakoulu

Ammattikorkeakouluopiskelijat tarvitsevat uraohjausta ja haluavat tukea omaan urasuunnitteluunsa. Tämä käy ilmi sekä tutkimuksista että opiskelijapalautteista. Oulun ammattikorkeakoulussa (Oamk) kehitettiin monialaisena yhteistyönä työkalu, joka tukee opiskelijan uranhallintataitoja sekä opettajatuutorin ja opiskelijan ohjauskeskustelua.

Urasuunnittelun työkalu jakaantuu kolmeen osaan: **opintojen aloitusvaiheeseen** (1. vuosi), **etenemisvaiheeseen** (tutkinto-ohjelmasta riippuen 2. tai 3. vuosi) sekä **syventävään vaiheeseen** (valmistumisvaihe). Kussakin vaiheessa opiskelijalla on pohdittavanaan ajattelua virittäviä kysymyksiä, jotka liittyvät häneen itseensä, opiskeluun sekä uraan.

Tarkoitus on, että opiskelija käyttää työkalua ensin itsenäisesti eli kirjoittaa omaa reflektiotaan työkalun vastauslaatikoihin ja lopuksi lähettää lomakkeen opettajatuutorilleen. Tämän jälkeen pidetään ohjauskeskustelu, jossa käydään opiskelijan pohdintoja yhdessä ohjaajan kanssa lävitse. Opettajatuutori kirjoittaa keskustelun päätteeksi omat huomionsa ja kommenttinsa siihen tarkoitettuun vastauslaatikkoon ja lähettää palautteen opiskelijalle.

Työkalua voi käyttää myös etäohjauksen apuvälineenä. Henkilökohtainen tapaaminen tai kasvokkainen keskustelu ei siis ole välttämätön, jos opiskelija on esimer-

kiksi suorittamassa vaihto-opintoja tai harjoittelua pois-
sa opiskelupaikkakunnalta. Työkalu palvelee näin myös monimuoto-opiskelijoita ja heidän ohjaajiaan.

Uraa suunnitellaan koko opintojen ajan

Urasuunnittelu alkaa heti ensimmäisenä opiskeluvuonna. Opintojen aloitusvaiheessa opiskelija tekee työkalun avulla aktiivisesti havaintoja ja tulkintoja itsestään, opiskelustaan ja tulevasta ammatistaan. Hän pohtii omia vahvuuksiaan ja kehittämistarpeitaan sekä uratoiveitaan. Häneltä kysytään myös, miten opiskelu on lähtenyt käyntiin ja miten hän huolehtii hyvinvoinnistaan. Opiskelijan arvoja selvitetään kysymällä, mitkä asiat ovat hänelle elämässä merkityksellisiä ja miten hän voi toteuttaa niitä koulutuslallaan.

Kun opinnot ovat päässeet vauhtiin, edetään urasuunnittelun työkalussa etenemisvaiheeseen (2. tai 3. vuosi). Tässä vaiheessa opiskelija analysoi omaa työskentelyään opiskelijana ja erilaisten ryhmien jäsenenä. Hän tarkastelee opintojensa etenemistä ja opintojensa alussa tekemiään suunnitelmia ja valintoja. Opiskelija reflektoi ammatillisia tavoitteitaan, käsitystään tulevasta ammatista ja työurasta. Häneltä kysytään, millaista palautetta hän on saanut ja miten hän on hyödyntänyt sitä. Kysymyksissä käsitellään lisäksi opiskelijan vastuuta

ja motivaatiota. Häntä pyydetään pohtimaan omia onnistumisiaan ja työelämävalmiuksiaan. Tässä vaiheessa suunnataan huomiota myös opinnäytetyöhön ja harjoitteluun sekä yrittäjyyteen.

Kun valmistuminen lähestyy ja alkaa valmistautuminen työelämään siirtymiseen, vastataan urasuunnittelun työkalun syventävän vaiheen kysymyksiin. Niiden avulla opiskelija reflektoi oman osaamisensa ja urasuunnitelmiansa kehittymistä opiskelun aikana. Hän tarkastelee ammatillisia vahvuuksiaan, mahdollista erikoisosaamistaan ja kehittymishaasteitaan suhteessa ammattialansa vaatimukseen ja yhteiskunnallisiin muutoksiin. Tässä kohtaa opiskelija suunnittelee uraansa ja osaamisensa kehittämistarpeita vielä valmistumisen jälkeinkin. Lisäksi häneltä kysytään, miten hän voi osallistua ammattialansa kehittämiseen.

Palautetta urasuunnittelun työkalusta

Lukuvuoden 2018–2019 aikana Urasuunnittelun työkalua pilotoitiin eri koulutusosastoilla, siitä kerättiin palautteja ja palautteen perusteella tehtiin muutoksia ja parannuksia. Syksystä 2019 alkaen työkalu on käytettävissä kaikissa Oamkin tutkinto-ohjelmissa.

Opiskelijoiden mielestä työkalu laittoi oikeasti miettimään, mihin suuntaan on mentävä. Urasuunnittelun työkalu selkiyttää ohjauskeskustelua.

Urasuunnittelun työkalu sai pilottivaiheessa myönteisen vastaanoton sekä opiskelijoilta että opettajatuutoreilta. Se koettiin helppokäyttöiseksi ja toimivaksi. Kysymykset ovat selkeästi muotoiltuja ja niihin on helppo vastata. Opiskelijat pitivät opettajatuutorin kanssa käytyä ohjauskeskustelua ja työkaluun kirjattua palautetta hyödyllisenä. Opiskelijoiden mielestä työkalu laittoi myös oikeasti miettimään, mihin suuntaan on mentävä.

Hyvä ajatus yrittää tällaisen työkalun avulla selkiyttää ajatuksia tulevaan työuraan liittyen.

(Opiskelijan kommentti pilotin palautteessa)

Palautteiden perusteella enemmistö (67 %) opiskelijoista oli sitä mieltä, että työkalu saa pohtimaan ammatillista kasvua ja urasuunnittelua ja opettajatuutorit olivat opiskelijoiden kanssa samaa mieltä. Työkalu myös selkiyttää ohjauskeskustelua. Dokumentoituun keskusteluun voi palata seuraavissa ohjauksissa, vaikka opettajatuutori vaihtuisikin.

HOPS-keskustelujen pohjaksi sopii oikein hyvin ja on hyvä, että myös opiskelijalle jää muistiin, mitä hän on suunnitellut ja pohtinut ja mitä yhdessä on puhuttu asioista.

(Opettajatuutorin kommentti pilotin palautteessa)

Ammatillisen kasvun ja urasuunnittelun reflektointi jatkuu koko opintojen ajan ja vielä valmistumisen jälkeenkin.

Suurin osa (77 %) opettajatuutoreista koki saaneensa työkalusta tukea omaan ohjaustyöhönsä. Opiskelijan vastauksiin pystyi perehtymään etukäteen, ja näin henkilökohtaisissa ohjauskeskusteluissa oli helpompi ottaa käsittelyyn opiskelijalle tärkeitä teemoja.

Opettajatuutorit nostivat esille koko opintojen ajan tapahtuvan reflektoinnin oppimisesta, opiskelusta ja urasuunnittelusta. Työkalu laittaa opiskelijan ajattelemaan omia opiskelu- ja työelämätaitojaan heti opintojen alkuvaiheessa. Ammatillisen kasvun ja urasuunnittelun reflektointi jatkuu aina valmistumiseen saakka. Pohdinta ei suinkaan pääty tähän, vaan kehittämistavoitteita asetetaan myös valmistumisen jälkeiselle ajalle ja suunnitellaan, millaista osaamista tulisi hankkia lisää.

Myönteisestä palautteesta huolimatta työkalua on syytä vielä kehittää. Pilotin perusteella kehitettäviä asioita ovat työkalun käytön ohjeistus, kysymysten jaotelu ja tietyt tekniset asiat.

Miten urasuunnittelun työkaluun päädyttiin?

Oamkissa siirryttiin uuteen opiskelijahallintajärjestelmään vuonna 2017. Samassa yhteydessä jäivät pois käytöstä entisessä järjestelmässä olleet ohjausta tukevat kaksi työkalua: ammatillisen kasvun kehikko sekä urasuunnitelma. Koska uraohjauksen tarve ei ollut kuitenkaan ainakaan vähentynyt, oli tarpeen miettiä uutta ratkaisua.

Loppuvuodesta 2017 käynnistettiin vararehtorin johdolla koko ammattikorkeakoulun laajuinen kehittäminen. Yhdeksi kehittämistavoitteeksi päätettiin ottaa uuden urasuunnittelun työkalun luominen ja sen yhdistäminen HOPSiin.

Kehittämistyöryhmässä oli mukana kaikkiaan 22 Oamkin toimijaa kaikista koulutusosastoista: lehtoreita, opettajatuutoreita, tutkintovastaavia, kampus-opo-ja, esimiehiä sekä palveluyksiköiden ja opiskelijakunnan edustajia. Tällä haluttiin varmistaa, että työn tulokset varmasti palvelisivat kaikkia ja että kaikki pystyisivät sitoutumaan uuden HOPS-prosessikuvauksen mukaiseen toimintaan. Alkuvuodesta 2018 kehittämistyötä alettiin tehdä yhteistyössä Toteemi-hankkeen kanssa.

Työskentelyn pohjaksi otettiin entisen järjestelmän huolella laaditut kysymykset ja teemat ammatillisen kasvun kehikosta sekä urasuunnitelmasta. Haluttiin kuitenkin tehdä vain yksi työkalu, eli nämä kaksi piti yhdistää. Lisäksi oli selvää, että työelämä ja urasuunnittelu ovat muuttuneet niin paljon, että sisältöä oli tarve päivittää.

Miksi urasuunnittelun työkalua tarvitaan?

Oamkissa keväällä 2019 opiskelijoille toteutetun palautekyselyn vastauksista selvisi aiempien vuosien tapaan, että opiskelijat eivät saa mielestään riittävästi ohjausta työllistymiseen, vaikka ohjauspalveluihin muuten ollaankin pääasiallisesti tyytyväisiä.

Yksi syy siihen, että opiskelijapalautekyselyiden mukaan uraohjausta ja työllistymisen tukemista ei ole tarpeeksi tarjolla, saattaa olla myös se, että suurin osa palautekyselyyn vastaajista on yleensä alkuvaiheen opiskelijoilta. Tämä on toki luonnollista, koska myöhemmän vaiheen opiskelijat ovat usein jo suorittamassa harjoittelua tai erilaisia projekteja eivätkä ole enää niin paljon fyysisesti läsnä korkeakoulussaan.

Oppilaitoksissakin saatetaan ajatella, että työelämäyhteyksien luominen ja urasuunnittelu ovat ajankohtaisia vasta opintojen myöhemmässä vaiheessa, kun ollaan harjoittelussa tai työelämäprojekteissa tai tehdään opinnäytetyötä. Urasuunnittelun tukemisen olisi kuitenkin syytä alkaa jo opintojen alusta (ks. esim. Lairio, Penttinen & Penttilä 2007, 86), sillä silloinhan opiskelijoilla on vielä eniten epätietoisuutta esimerkiksi siitä, mitä kaikkia mahdollisuuksia omalla alalla voi olla.

Osa ongelmaa voi olla se, että uraohjausta tai työllistymisen tukemista ei tunnusteta, vaikka sitä olisikin tarjolla. Siksi on tärkeää, että uraohjausta myös kutsutaan uraohjaukseksi. (Kaskenviita 2019.)

***En ole tietääkseni osallistunut urasuunnitteluun.
Mielelläni voisin osallistua.***

(Opiskelijan kommentti pilotin palautteessa)

Lähteet

- Kaskenviita, R. 2019. Uraohjaukselle on tarvetta – urasuunnittelun työkalu osaksi systemaattista ammattikorkeakoulun opiskelijan ohjausta. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 3. Hakupäivä 6.5.2019, <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201901283323>.
- Lairio, M., Penttinen, L. & Penttilä, M. 2007. Akateeminen urasuunnittelu ja työelämään siirtyminen. Teoksessa Opiskelijalähtöinen ohjaus yliopistossa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 69–106.

NOVIAS APP MED PUSHTEKNIK FÖR STUDERANDE MED KAOS I KALENDERN

Dennis Bengs och Ulla Penttinen, Yrkeshögskolan Novia

Högskolestudier har alltid varit krävande. Som studerande har du själv ansvar för dina studier och du måste se till att du gör allt som förväntas och krävs av dig för att få dina studieprestationer och din examen.

Informationsflödet idag är enormt och viktig information kan flöda in eller finnas i så många olika former att det kan vara svårt att hålla ordning och reda på allt. Information kan finnas på papper, i mejl, på en kursplattform, på högskolans intranät eller sociala medier. Det är mänskligt att missa information då kanalerna är många. Ibland kan missad information få långtgående konsekvenser, man missar ett datum och examen skjuts fram. Dessa tankar var startskottet till en idé om en applikation som skulle hjälpa studerande att hålla reda på viktiga datum och händelser.

*Struktur på studierna
kan också öka det
allmänna välbefinnandet.*

Applikation med pushteknik

Det hela började med funderingar kring vad applikationen skulle kunna innehålla. Tanken var att utveckla en applikation som skulle kunna plocka fram och använda data från olika databaser och som automatiskt skulle kunna skicka personliga realtidsmeddelanden till studerande om studier, studieframgång, tentamensdatum, inlämningsdatum och anmälningsdatum samt annat innehåll som aktiverar och motiverar till studier. En tanke var också att applikationen skulle kunna användas för allmänna meddelanden om säkerhet eller hot i skolbyggnaderna och för hälsobefrämjande påminnelser om sömn eller motion. Idén var att appen skulle hjälpa de studerande att organisera sina studier och sitt studieliv så att deras välbefinnande, studiemotivation och studieframgång skulle öka. Målet var att få de studerande att göra saker i tid, erhålla studieprestationer, snabbare ta ut sin examen och komma ut i arbetslivet. Struktur på studierna kan också öka det allmänna välbefinnandet.

Innan vi började planera en egen app sökte vi på internet efter applikationer nationellt och internationellt. Det fanns en hel massa olika applikationer/program för högskolor och studerande. De handlade om kursanmälningar, registreringar, studieplanering och kalender-

funktioner. Många högskolor hade egna applikationer, men även många kommersiella applikationer fanns tillgängliga. Ingen applikation var planerad för allt som vi tänkt oss, framför allt fanns det inte applikationer som påminde om deadlines. Applikationerna var ofta också knutna till en kursplattform och kunde därför nå endast en begränsad grupp studerande. Vi ville nå en större grupp.

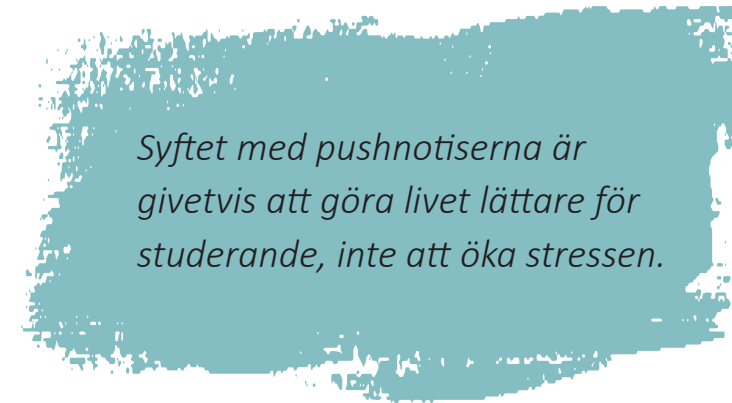
Från individuella skräddarsydda notiser till gruppnotiser

Planen var att kunna kombinera information från studieregistret och kursplattformen Moodle så att en studerande kan få information om sina egna prestationer och deadlines för tentamina och uppgifter.

Den ursprungliga idén om individuella skräddarsydda notiser kunde inte genomföras eftersom dataskyddsförordningen GDPR hindrar denna typ av dataanvändning från studieregister och dylika. Efter många om och men bestämde vi oss för att försöka åstadkomma en enkel pushapp för automatiska meddelanden till alla studerande som vill ha meddelanden.

Vad är pushnotiser?

Pushnotiser (push notifications på engelska) är korta textmeddelanden i stil med SMS som skickas till och visas i bakgrunden på telefoner och andra enheter som stöder dem. Tills nyligen har pushnotiser normalt varit länkade till en mobilapp som användaren själv har installerat på sin telefon eller surfplatta. Med den nya Web push-standarden är det nu också möjligt att på vis-



Syftet med pushnotiserna är givetvis att göra livet lättare för studerande, inte att öka stressen.

WOULD LIKE TO SEND YOU NOTIFICATIONS

Notifications may include alerts, sounds, and icon badges. These can be configured in Settings.

DON'T ALLOW

OK

sa mobilenheter acceptera pushnotiser som är länkade till specifika webbsidor, utan att användaren måste installera något på sin enhet. Web push-standarden är relativt ny och stöds tyvärr inte av alla mobiltillverkare ännu. I synnerhet stöds den i nuläget inte av Apples iPhone, och det finns ingen garanti att den kommer att stödas i framtiden.

Hur fungerar pushnotiser?

Pushnotiser är korta meddelanden som antingen skapas manuellt av utgivaren av appen/webbsidan, eller automatiskt av något slags system. Till exempel kan pushnotiser skapas när en användare har fått ett nytt meddelande på en onlinetjänst.

Efter att pushnotisen är skapad skickas den till en eller flera pushnotistjänster. Dessa tjänster upprätthålls av stora teknologiföretag som Apple, Google och Microsoft. Beroende på vilka mobilplattformar (Android, iOS, Windows Phone) pushnotisen skickas till, måste en eller flera av dessa tjänster användas. För att till exempel skicka pushnotiser till Apples iPhone måste tjänsten Apple Push Notification Service (APNS) användas.

När det är dags för pushnotisen att visas dyker den upp i bakgrunden på användarens mobilenhet på liknande sätt som ett SMS. Exakt hur pushnotisen visas beror på mobilplattformen. Pushnotiser kräver internetåtkomst.

Integritetshänsyn och pålitlighet - praktiska problem med pushnotiser

Som påpekats ovan skickas pushnotiser via en eller flera tredjepartstjänster för att kunna nå användarens mobilenhet. Detta gör pushnotiser olämpliga för sändning av känslig eller privat information, eftersom denna information skulle kunna avlyssnas och sparas av obehöriga tredje parter. Det finns teoretiska lösningar på detta problem. Se följande artikel för mera information: <https://medium.com/@BackmaskSWE/push-messages-isnt-secure-enough-69121c683cc6>

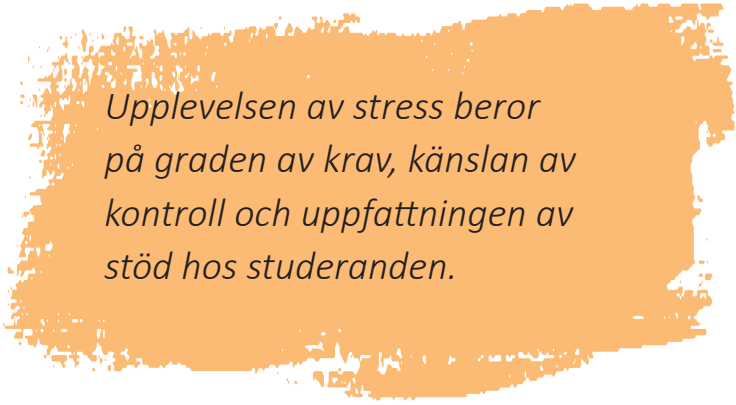
Leveransen av pushnotiserna garanteras inte av de största pushnotistjänsterna, som Apples och Googles tjänster. På grund av detta är pushnotiser via dessa tjänster inte lämpliga för meddelanden som kräver garanterad leverans, såsom akuttjänster.

Pushnotiser inom projektet Toteemi

Vi testade tre olika metoder för att hantera pushnotiser inom Toteemiprojektet.

Anpassad mobilapp

Den första metoden som vi testade var att utveckla en mobilapplikation från grunden. Applikationen utvecklades i ramverket Apache Cordova. Genom att använda ett multiplattformramverk som Cordova kan apputvecklingen relativt lätt publicera sin app på alla de största mobilplattformarna utan att utveckla en separat app för varje plattform.



Upplevelsen av stress beror på graden av krav, känslan av kontroll och uppfattningen av stöd hos studeranden.

Appen består av ett enkelt vertikalt nyhetsflöde. När nya meddelanden publiceras skickas samtidigt en pushnotis som dyker upp i bakgrunden på de mobilenheter som har appen installerad.

Dock så kräver en mobilapp som denna en stor mängd underhåll. Appen måste publiceras i diverse appbutiker som har olika krav på hur appen ska fungera. Appen måste dessutom uppdateras regelbundet med de senaste säkerhetsfunktionerna. Dessa är bekymmer som apputvecklaren måste ta i beaktande inom oförutsebar framtid.

Moodle som pushnotisplattform

Det nästa alternativet som vi testade var att använda lärplattformen Moodle som pushnotisapp. Moodleplattformen har redan en officiell app i de största appbutikerna och appen har inbyggt stöd för pushnotiser. Detta eliminerar underhållsproblemet med den egna mobilappen, eftersom Moodles utvecklare sköter detta.

Utseendet på den officiella Moodleappen kan justeras så att endast relevanta funktioner visas. Till exempel kan appen modifieras så att endast händelsekalendern visas och alla andra funktioner göms. Trots detta var Moodleappen och dess hantering av pushnotiser onödigt komplicerad för vårt ändamål.

Pushnotiser genom webbläsaren

Web push är en relativt ny standard vilket gör det möjligt för användare att registrera sin enhet att ta emot pushnotiser direkt via en webbsida. Detta innebär att man inte behöver någon app för att ta emot notiser. När användaren öppnar en webbsida som använder web push frågar sidan om den får skicka pushnotiser till enheten. Web push-notiser fungerar även på PC och

Mac, men i vissa webbläsare endast när webbläsaren är öppen. Tyvärr stöds web push i nuläget inte av alla de stora mobilplattformarna. Till exempel stöds de inte av Apples iPhone, vilket är en stor del av mobilmarknaden.

Web push-notiser är enkla för både utvecklaren och användaren. Utvecklaren behöver inte utveckla och publicera flera mobilappar, och användaren behöver inte installera någon ytterligare app för att ta emot pushnotiser.

Pushnotiser in action!

För Toteemi-projektet utvecklade vi en webbsida som fungerar som en händelsekalender. Sidan fungerar som en normal webbsida där användaren kan se viktiga datum och händelser som administratören har lagt in. Samtidigt går det även att lägga in ett eller flera påminnelse datum för händelser, på vilka en pushnotis skickas till alla enheter som har accepterat att få pushnotiser från sidan.

När man går in på appens webbsida blir man således prenumerant av pushnotiser. Man kan avsluta prenumerationen när som helst. Pushappen samlar inga användarnamn eller mejl. När en användare har accepterat pushnotiser skapas en unik prenumeration i appens databas som innehåller den information som krävs för att kunna skicka notiser till användarens enhet.

Pushnotiserna har testats med studerande. Vi har per mejl skickat ut information och bjudit användare till webbsidan. Pushappen har använts för meddelanden om att anmäla sig till omtentamen i tid. Omtentamenstiderna är samma för alla studerande. Anmälan görs på Moodle och anmälningsstiden går ut på måndag

kl. 12. Sena anmälningar tas inte emot. Pushnotiserna "Kom ihåg att anmäla dig till omtentamen" poppar upp för studerande fredag, lördag och söndag. Pushnotiser kommer att skickas ut cirka en gång i månaden.

Vill studerande få pushnotiser?

Appen för pushnotiser har inte blivit populär. Inbjudan har gått ut till cirka 80 studerande och endast nio har prenumererat på notiserna. Några studerande har berättat att de har iPhone och att det inte fungerade. De som fått notiser har varit tacksamma för dem. Eftersom prenumeranterna är anonyma är det svårt att kommunicera med prenumeranterna.

Syftet med pushnotiserna är givetvis att göra livet lättare för studerande, inte att öka stressen. Forskning visar att digitala verktyg i sig inte ökar stressen hos studerande och att upplevelsen av stress beror på graden av krav, känslan av kontroll och uppfattningen av stöd hos studeranden. Nic Newmans studie News alerts and the battle for the lockscreen visar också att kommersiella pushnotiser för nyheter och marknadsföring kan upplevas störande medan påminnelse-notiser uppskattas.

Arbetet med pushnotiserna fortsätter. Studerande bör få information om pushnotiserna i början av studierna så att de kan avgöra om de har nytta av appen.

MATA IN NOTISER I WEBBAPPLIKATIONEN



BJUD STUDERANDE ATT PRENUMERERA PÅ NOTISERNA



PUSHNOTISERNA SKICKAS AUTOMATISKT TILL ALLA PRENUMERANTER

TYÖN JA OPPIMISEN UUSI LIITTO

Joonas Mikkilä

Uusi teknologia mullistaa elinkeino- ja ammattirakennetta. Suuret trendit ovat jo näköpiirissä, mutta yksittäiset murtumat voivat olla eri aloilla ja alueilla yllättäviä. Tästä seuraa uusia vaatimuksia ja odotuksia niin työelämään siirtyville kuin jo siellä oleville rooliin ja asemaan katsomatta. Oppimisen arvo kasvaa enemmän kuin vielä ymmärrämme.

Yrittäjät tunnistavat ilahduttavalla tavalla oppimisen kurssin nousun. Sitran Tulevaisuusbarometrin (2019) mukaan 56 prosenttia yrittäjistä pitää mahdollisuutta elinikäiseen oppimiseen erittäin tärkeänä. 60 prosenttia yrittäjistä katsoo erittäin tähdelliseksi, että olemme kilpailukykyisiä osaamista vaativassa globaalissa taloudessa. Osuudet ovat suurempia kuin millään muulla ammattiryhmällä.

Tämä kertoo siitä, että yrittäjä on yrityksineen usein etulinjassa ottamassa vastaan markkinavoimien iskut. Jos omat ja henkilöstön tiedot ja taidot eivät ole kunnossa, valuvat asiakkaat väijäämättä riuskempien kilpailijoiden huomaan. Osaaminen on markkinakunnon avaintekijä.

Huolestuttavia signaaleja

Työelämän osaamisintensiivisyyden ennakoidaan vain kasvavan. Opetushallituksen koordinoiman Osaamisen ennakointifoorumin (2019) arvion mukaan vuonna 2035 uusista työpaikoista 80 prosenttia edellyttää kor-

kea-asteen tasoista osaamista. Nykyisen työvoiman eläköitymisen myötä vapautuvista vanhoista työpaikoista puolet on korkeakoulutasoisia.

Pelkkä nuorten tutkintoon johtavan korkeakoulutuksen lisääminen ei tähän osaamistarpeeseen pysty vastaamaan. Siksi työelämässä vielä pitkään olevien osaamista on myös nostettava – ja ensisijaisesti tietenkin työn yhteydessä, eikä työttömyyden kautta. Koska kotoperäinen väestökehitys polkee paikoillaan, tarvitaan myös lisää työ- ja koulutusperäistä maahanmuuttoa.

Samalla kun työmarkkinat kaipaavat yhä enemmän ja yhä osaavampia tekijöitä, on osaamistaseemme suunta päinvastainen. Pk-yritysbarometrin (2019) mukaan 58 prosenttia yrityksistä ilmoittaa osaavan työvoiman puutteen olevan ainakin jossain määrin kasvun este, 14 prosentille se on merkittävä ongelma. Samalla monilla alueilla on korkeahkoa työttömyyttä. Osaamisen kysynnän ja tarjonnan epäsuhta nakertaa hyvinvointiamme.

Tämä ei ole ainoa huolta herättävä signaali. Myös yritysten valmiuksissa tarttua digitalisoituvan talouden mahdollisuuksiin on eri selvitysten mukaan merkittäviä eroja (TEM 2015, SY 2016, SY & Elisa 2017, EK 2019). Vaikka DESI-indeksin (2018) perusteella suomalaisten digivalmiudet ovat keskimäärin EU:n kärkipäätä, joka kolmannen työikäisen digitaaliset perustaidot ovat riittämättömiä.

Pientä lohtua tuo se, että yrittäjien koulutustaso on nousussa: 41 prosentilla on jo korkeakoulututkinto ja 46 prosentilla toisen asteen tutkinto (Tilastokeskus 2018).

Uudet yrittäjät ovat paitsi koulutetumpia myös entistä innovaatio- ja kasvuhakuisempia (ETLA 2016). Tämä on totta kai hienoa. Mitä osaavampi yrittäjä on, sitä todennäköisemmin yritys pärjää ja luo uutta työtä. Selvää kuitenkin on, että yrittäjällekin pelkkä nuorena hankittu tutkinto ja työssä kertynyt kokemus eivät riitä. Yrittäjänkin on vahvistettava tavoitteellisemmin asiantuntemustaan läpi yrityksen eri vaiheiden aina käynnistämisestä kasvattamiseen ja vakiinnuttamisesta seuraavalle omistajakunnalle siirtämiseen.

Mikä avuksi? Vaikka vastuu osaamisen ajantasaisuudesta on viime kädessä yksilöllä itsellään, on yhteiskunnan ja työpaikkojen rakennettava puitteet, jotka kannustavat nykyistä enemmän yksilöä ja työyhteisöä jatkuvaan oppimiseen. Tämä edellyttää työn ja oppimisen uutta liittoa, joka solmitaan vain osaamista tuottavaa järjestelmäämme kehittämällä. Oppilaitokset ja korkeakoulut on saatava tätä liittoa uudistamaan.

Kohti ekosysteemimäistä osaamisjärjestelmää

Teollisen yhteiskunnan oppilaitos- ja tutkintokeskeinen koulutusjärjestelmä on hiottu Suomessa huippuunsa, ja se on kasvattanut maahamme paljon osaavia ihmisiä. Tästä on oltava iloinen, kunhan tiedostamme myös järjestelmän rajoitteet. On ilmeistä, että järjestelmä on turhan jäykkä ja muodollinen vastatakseen digitaalisen yhteiskunnan nopeasti muuttuviin tarpeisiin.

Nykyjärjestelmä painottaa lapsuus- ja nuoruusvuosina tapahtuvaa muodollista kouluttautumista ja tarjoaa liian vähän mahdollisuuksia, ohjausta ja kannustimia aikuisiällä ja työuran aikana tapahtuvaan osaamisen ylläpitämiseen. Työ ja tavoitteellinen oppiminen ovat liian

etäällä toisistaan.

Tulevaisuutta kestävä Suomi tarvitsee ketterämmän ja laajapohjaisemman osaamisjärjestelmän, jonka keskiössä on työn ja oppimisen liitto. Sen on käsitettävä oppilaitosten lisäksi myös muut koulutuspalveluiden tarjoajat ja oppimisteknologian kehittäjät. Sen on kannustettava yksilöitä läpi työuran jatkuvaan oppimiseen ja yrityksiä jatkuvaan kehittymiseen sekä tarjottava siihen räätelöityjä ja työelämäläheisiä ratkaisuja. Osaamisjärjestelmän on oltava jatkuvasti kehittyvä, avoimien ja asiakaslähtöisten ekosysteemien kokonaisuus.

Jotta uusi järjestelmä saavuttaisi sille asetetut kovat tavoitteet, on sen tunnistettava ja tunnustettava osaamista sen hankkimistavasta riippumatta huomattavasti paremmin kuin nyt. Käytännössä tämä tarkoittaa tutkintojen määrittelemistä osaamisperusteisesti ja modulaarisesti, muunkin kuin normeeratun osaamisen läpinäkyväksi tekemistä, osaamisen näyttömahdollisuuksien kehittämistä sekä oppilaitosten seinien ulkopuolelta löytyvien oppimisen ympäristöjen, ennen kaikkea työpaikkojen, valjastamista. Tärkeintä ei ole se, missä ja miten osaaminen rakentuu, kunhan sitä osoitetusti syntyy.

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin lähtökohtia ovat osaamisperusteisuus, modulaarisuus ja työelämäläheisyys. Laajan uudistuksen toimeenpano ottaa aikansa, mutta suunta on täysin oikea. Myös korkeakoulujen on vääjäämättä seurattava perässä. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun vetämä Toteemi-hanke on osoittanut, että muutos on korkeakouluissa mahdollinen. Hanke on luonut täysin uutta tarttumapintaa ammatillisen korkeakoulutuksen ja työssä oppimisen välille.

Toteemissa pilotoidut työtä opinnollistavat koulutus- ja oppisopimustyyppiset ratkaisut leviävät toivottavasti seuraavina vuosina normaaliksi osaksi kaikkea korkea-

koulutusta. Niin nuorilla noviiseilla kuin ennen kaikkea työelämässä jo olevilla konkareilla on oltava mahdollisuus suorittaa korkeakoulututkinto tai sen osia integroituna yrittäjä- tai palkansaajatyöhön. Muun muassa tätä olemme esittäneet Suomen Yrittäjien (2017, 2018) koulutus- ja osaamispoliittisissa tulevaisuusohjelmissa.

Korkeakoulusta korkean osaamisen palvelukeskukseksi

Työn ja oppimisen uusi liitto tarkoittaa ja vaatii, että korkeakoulujen rooli laajenee ja muuttuu. Tässä tavoitellussa tulevaisuudessa korkeakoulut avautuvat tutkimuksen ja opetuksen suljetuista laitoksista alueellisten ja virtuaalisten osaamiskeskeisten avoimiksi hermokeskuksiksi. Arjen ja työelämän oppimisympäristöt kytkeytyvät korkeakouluihin niin oppijoiden ja opettajien kuin tutkijoiden ja yrittäjien välityksellä.

Korkeakoulujen palvelut ovat vastaisuudessa osa laajempia osaamista kehittäviä verkostoja, josta yksilö tai työyhteisö löytää tekoälyn ohjaamana kuhunkin tilanteeseen parhaiten sopivan palvelupolon ja -koktailin. Koulutusasteiden ja -muotojen väliset ja oppilaitosten keskinäiset rajat hälvenevät ja yhteistoiminta yksityisten palvelutarjoajien kanssa vahvistuu.

Osaamiskartoitukset, työ- ja innovaatioympäristöjen pedagoginen muotoilu, oppivien yhteisöjen valmentaminen ja innovaatiokumppanuudet vahvistavat asemaansa korkeakoulujen palvelurepertuaarissa. Todennäköistä on, että korkeakoulut saavat lisäksi vieläkin vahvemman mandaatin toimia valtuutettuina osaamisen tunnistajina ja tunnustajina. Tämä tietenkin vaatii korkeakoulujen näyttömahdollisuuksien kehittämistä.

Talutemme kaipaamia kansainvälisiä osaajia on vai-

kea houkutella ilman työelämään ja yrittäjyyteen integroituneita korkean osaamisen palvelukeskuksia eli korkeakouluja. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen tehtävä työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton magneettina tulee mitä todennäköisimmin vain kasvamaan.

Sähköistämisestä seuraavalle tasolle

Työn ja oppimisen uusi liitto edellyttää, että korkeakoulun on oltava vahvasti digitalisoitunut ja dataohjautunut. Monien mielissä tämä tarkoittaa vallitsevien prosessien ja toimintojen sähköistämistä tietotekniikan välinein. Tämä kehitys on ollut käynnissä jo useamman vuosikymmenen aina siitä hetkestä, kun oppilaitosten ensimmäiset tietokoneluokat avasivat ovensa. Vaikka sähköistämällä on omat huomattavat ansionsa, ei se vielä muuta järjestelmää kuin pintapuolisesti, jos toiminnan lähtökohdat säilyvät ennallaan. Digitaalisuuden todelliset hyödyt korkeakouluissa ja laajemmalla koulutussektorilla ovat vielä saavuttamatta.

Osaamisjärjestelmämme on aika loikata digitalisaation seuraavalle tasolle. Se tarkoittaa sitä, että luovumme rohkeasti vanhasta toimintalogiikasta ja omaksumme määrätietoisesti uusia digitaalisuuden mahdollistamia rakenteita ja toimintamalleja.

Parhaimmillaan digitaaliset oppimisen välineet ja ympäristöt mahdollistavat entistä yksityiskohtaisemman ja kattavamman datan keräämisen yksilön tai yhteisön oppimisesta sekä sen lopputuloksesta eli osaamisesta. Dataa analysoimalla korkeakoulu ymmärtää, millaiset oppimisen muodot ja tahti kenellekin sopivat. Näin se voi räätälöidä kullekin juuri hänelle soveltuvan oppimispolon, myös työn yhteyteen. Tekoälyavusteiset koulutus- ja ohjauspalvelut ovat tässä keskeisessä asemassa.

Korkeakoulutusta on nämä digitalisoitumisen mahdollisuudet tunnistaen kehitettävä määrätietoisesti perinteisestä massatuotteesta pitkälle yksilöidyksi palveluksi. Tämä edellyttää, että yhteistyö oppilaitosten ja oppimisteknologiaa ja -analytiikka tuottavien yritysten välillä tiivistyy. Yhteistyö toimii samalla korkeakouluille ja suomalaiselle koulutusteknologialle kiihdytyskaistana globaaleille koulutusmarkkinoille, joiden povataan kasvavan räjähdysmäisesti. Korkeakoulujen pedagogisten ammatilaisten on autettava yrityksiä ja muita työyhteisöjä valjastamaan tätä uutta teknologiaa työssä tapahtuvan oppimisen edistämiseen niin Suomessa kuin muualla.

Digitalisoituminen antaa korkeakouluille välineitä kartoittaa työväestön osaamista ja työnantajien osamistarpeita. Tämä parantaa työ- ja koulutusmarkkinoiden kohtaantoa. Osaamisjärjestelmän digitaalinen perusinfrastruktuuri, kuten osaamisen kansallinen tietovaranto, ei rakennu yksin korkeakoulujen voimin. Se edellyttää valtionhallinnolta määrätietoista panostusta ja poikkihallinnollista kehittämistä sekä alan eturivin kehittäjäyritysten mukanaoloa.

Löytöretki tarvitsee suunnannäyttäjensä

Uuden vuosikymmenen sivistyspolitiikan tahtotilaksi on asetettava, että osaamisjärjestelmäämme ihailaan maailmalla ennen kaikkea kyvystä kytkeä yhteen erilaisia oppimisen edistäjiä ja ympäristöjä. Meitä ei tunnetta enää vain PISA-pinkoina, vaan ennen muuta jatkuvan monimuotoisen osaamisen kehittämisen mahdollistajina, työn ja oppimisen liiton solmijoina.

Osaamisesta ja yrittäjyydestä huolehtimalla varmistamme, että Suomen kasvutarina saa jatkoa. Voidaksemme tarttua uusiin osaamisen ja yrittäjyyden tuottamisen

mahdollisuuksiin meidän on kuitenkin uskallettava lupua vanhasta. Se, mikä toimi ennen loistavasti, ei välttämättä enää kannu. Tämä koskee myös korkeakouluja.

Yrittäjien järjestönä raivaamme ennakkoluulottomasti tietä vaikeakulkuisiin paikkoihin. Tehtävämme on erityisen tähdellinen juuri nyt, kun digitalisaatio avaa kuljettavaksemme uusia väyliä. Tälle löytöretkelle tarvitsemme myös muita kaukonäköisiä navigaattoreita ja rohkeita kippareita. Toteemi-hanke on eittämättä ollut yksi näistä suunnannäyttäjistä.

Lähteet

Elinkeinoelämän keskusliitto (2019): Yrityskysely tulokset digitaalouden osaamistarpeista 2019.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (2016): Onko uusyrittäjyyden luonne muuttunut?

Euroopan unioni (2018): The Digital Economy and Society Index (DESI).

Opetushallitus (2019): Osaaminen 2035: Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä tuloksia.

Sitra (2019): Tulevaisuusbarometri 2019.

Suomen Yrittäjät (2016): Digitaalisesti suuntautuneiden pienten yritysten menestystekijät.

Suomen Yrittäjät (2017): Yrittäjämönteinen korkeakoulutus 2025.

Suomen Yrittäjät (2018): Osaamisen ekosysteemi 2025: Kohti jatkuvan oppimisen järjestelmää.

Suomen Yrittäjät & Elisa (2017): Suomalaisten pk-yritysten digitaalisuus 2017.

Suomen Yrittäjät, Finnvera & työ- ja elinkeinoministeriö (2019): Pk-yritysbarometri- kevät 2019.

Tilastokeskus (2018): Yrittäjät Suomessa 2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2015): Digitaalisesti suuntautuneet pk-yritykset.

Kirjoittajat

Aarni Ahtola, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
Harri Ala-Uotila, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
Dennis Bengs, Yrkeshögskolan Novia
Katja Finnilä, Tampereen ammattikorkeakoulu
Eeva-Leena Forma, Satakunnan ammattikorkeakoulu
Jaana Halme, Satakunnan ammattikorkeakoulu
Vilhelmiina Harju, Helsingin yliopisto
Hannu Heikkinen, Jyväskylän yliopisto
Sami Heikkinen, Lahden ammattikorkeakoulu
Johanna Holvikivi, Metropolia Ammattikorkeakoulu
Johanna Huttunen, Oulun ammattikorkeakoulu
Marja-Anneli Hynynen, Savonia-ammattikorkeakoulu
Elina Iloranta, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Annica Isacson, Haaga-Helia University of Applied Sciences
Helena Kangastie, Lapin ammattikorkeakoulu
Lahja Karjalainen, Lapin ammattikorkeakoulu
Riikka Kaskenviita, Oulun ammattikorkeakoulu
Jonna Koivisto, Satakunnan ammattikorkeakoulu
Marja Kopeli, Savonia-ammattikorkeakoulu
Hannu Kotila, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Minna Kuohukoski, Satakunnan ammattikorkeakoulu
Merja Kylmäkoski, Humanistinen ammattikorkeakoulu
Katja Lempinen, Satakunnan ammattikorkeakoulu
Marjo Leppä, Lahden ammattikorkeakoulu
Sirpa Levo-Aaltonen, Tampereen ammattikorkeakoulu
Arto Lindholm, Humanistinen ammattikorkeakoulu
Irmeli Maunonen-Eskelinen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Joonas Mikkilä, Suomen Yrittäjät
Sanna-Leena Mikkonen, Saimaan ammattikorkeakoulu
Tuuli Mirola, Saimaan ammattikorkeakoulu
Anu Moisio, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Kimmo Mäki, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Anna-Riitta Mäkitalo, Metropolia Ammattikorkeakoulu
Tomi-Pekka Nieminen, Tampereen ammattikorkeakoulu
Leena Nikander, Hämeen ammattikorkeakoulu
Annu Niskanen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Sirpa Nokkonen, Satakunnan ammattikorkeakoulu
Kaarina Närhi, Oulun ammattikorkeakoulu
Leila Pehkonen, Helsingin yliopisto
Ulla Penttinen, Yrkeshögskolan Novia
Anne Perkiö, Metropolia Ammattikorkeakoulu
Hanna Rautava-Nurmi, Satakunnan ammattikorkeakoulu
Arja Ristola, Metropolia Ammattikorkeakoulu
Maria Ruohtula, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Arto Saloranta, Laurea-ammattikorkeakoulu
Maina Seppälä, Saimaan ammattikorkeakoulu
Kaarina Sirviö, Savonia-ammattikorkeakoulu
Annika Suvela, Satakunnan ammattikorkeakoulu
Tuija Syväjärvi, Lapin ammattikorkeakoulu
Niila Tamminen, Humanistinen ammattikorkeakoulu
Christa Tigerstedt, Arcada University of Applied Sciences
Päivi Tynjälä, Jyväskylän yliopisto
Liisa Vanhanen-Nuutinen, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Pirjo Venhovaara, Savonia-ammattikorkeakoulu
Joanna Vihtonen, Lahden ammattikorkeakoulu
Denise Villikka, Arcada University of Applied Sciences
Maarit Virolainen, Jyväskylän yliopisto
Anne Virtanen, Jyväskylän yliopisto

© Kirjoittajat ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Haaga-Helian julkaisut 8/2019

Graafinen suunnittelu ja taitto: Anne Kaikkonen / Timangi

Grano, Helsinki 2019

ISSN 2342-2920 (painettu)

ISBN 978-952-7225-36-3 (painettu)

ISSN 2342-2939 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-7225-35-6 (verkkojulkaisu)

Moni korkeakouluopiskelija työskentelee koulutustaan vastaavissa tehtävissä jo opintojensa aikana. Työnteko ja opiskelu eivät kuitenkaan aina kohtaa toisiaan.

Olemme tutkineet ja kehittäneet käytännönläheisiä malleja, joiden avulla työ ja opinnot voitaisiin yhdistää tarkoituksenmukaisemmin.

Tässä oppaassa esittelemme sekä toimivia malleja että uusia haasteita.

Artikkelit tarjoavat ratkaisuja kahteen kysymykseen:

- Miten työpaikka voisi saada opiskelevan asiantuntijan opinnoista suoraan hyötyä työpaikan omaan kehittämistyöhön?
- Miten korkeakoulu voi hyödyntää asiantuntijatyötä tekevän opiskelijan osaamista osana opiskelua ja edistää hänen valmistumistaan?

Kaikki tässä esitellyt ratkaisut ovat syntyneet *TOTEEMI – Työstä oppimassa, työhön* -hankkeessa 2017–2019. Lue ja ihmettele.

