

# JATKUVA OPPIMINEN – AMMATTIKORKEAKOULUJEN RUBIKIN KUUTIO

Eeva Kuoppala ja Pia-Mariana Toukkari (toim.)

Eeva Kuoppala ja Pia-Mariana Toukkari (toim.)

# JATKUVA OPPIMINEN – AMMATTIKORKEAKOULUJEN RUBIKIN KUUTIO



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

**XAMK KEHITTÄÄ 155**

**KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULU  
MIKKELI 2021**

# LUKIJALLE

Kehitämme uusia teknologioita ja palveluita, hyödynnämme digitalisaatiota, etsimme innokkaasti uusia ratkaisuja ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi, taistelemme viruksia vastaan ja pyrimme huolehtimaan entistä paremmin ihmisten hyvinvoinnista. On sanomattakin selvää, että muun muassa nämä yhteiskuntamme ilmiöt haastavat ihmisten osaamista päivittäin. Yksilötasolla meidän on kyettävä uudistamaan osaamistamme jatkuvasti, jotta pystymme kehittämään yhteiskuntaa ja sen toimijoiden hyvinvointia.

Ajantasaisesta osaamisesta huolehtiminen ei ole pelkästään yksilön vastuulla. Yhtä lailla yhteiskunnan ja koulutustoimijoiden on huolehdittava erilaisia osaamistarpeita palvelevien koulutusmuotojen ja sisältöjen tarjoamisesta. Kehittämistä ohjaavat jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset ja valmistelussa tunnistetut keskeiset teemat: jatkuva oppiminen osaksi työelämää, jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän luominen sekä jatkuvan oppimisen saavutettavuuden varmistaminen.

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) yksi strateginen kärki on tulevaisuussuuntautunut koulutus. Haluamme mahdollistaa uusien ammattien kehittymisen ja osaamisen jatkuvan uudistumisen. Sekä tutkintokoulutusta että jatkuvaa oppimista raamittaa työelämäpedagogiikka, jossa oppiminen kytkeytyy aitoihin työelämähaasteisiin ja niitä ratkotaan yhdessä myös työelämän asiantuntijoiden kanssa. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) auditointiraportissa Xamkin koulutuksen vahvuksina nostettiin esille muun muassa työelämäyhteydet ja laaja jatkuvan oppimisen tarjonta (Karvin julkaisu 3:2021).

Xamkissa jatkuvan oppimisen koulutuksilla tarkoitamme niitä koulutusmuotoja, joita tarjoamme muille kuin tutkinto-opiskelijoille ja tutkintotavoitteisesti opiskeleville henkilöille. Jatkuvan oppimisen koulutusmuotoja Xamkissa ovat avoin ammattikorkeakoulutus (avoin AMK), erikoistumiskoulutus sekä liiketaloudellisin periaattein myyty, räätälöity täydennyskoulutus eri muotoineen. Koulutusten pituus vaihtelee muutamien tuntien mikrokursseista laajoihin, 60 opintopisteen avoimen ammattikorkeakoulun osaamiskokonaisuuksiin. Xamkissa on pitkäjänteisesti kehitetty jatkuvan oppimisen koulutusta sekä saavutettavuuden näkökulmasta (mm. opiskelijan neuvonta ja ohjaus) että koulutustuotteiden näkökulmasta. Vuonna 2020 Xamkissa toimi ammattikorkeakouluista suurin avoin ammattikorkeakoulu sekä opiskelijamäärällä että suoritetuilla opintopisteillä mitattuna. Tähän julkaisuun on koottu esimerkkejä jatkuvan oppimisen kehittämistyöstä Xamkissa.

Julkaisun kaksi ensimmäistä artikkelia keskittyvät opettajien kokemuksiin ja näkemyksiin jatkuvan oppimisen mahdollistajina. Tarkastelun kohteena ovat tutkinto-opiskelijoiden ja avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden yhteisryhmien opetus sekä muutokset opettajan työssä ja muutoksen johtaminen.

© Tekijät ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Kannen kuva: Pixabay

Taitto ja paino: Grano Oy

ISBN: 978-952-344-347-1 (PDF)

ISSN: 2489-3102 (verkkajulkaisu)

julkaisut@xamk.fi

Julkaisun seuraavat artikkelit tuovat keskusteluun jatkuvan oppimisen opiskelijoiden ohjauksen näkökulman. Artikkeleissa tarkastellaan, miten palvelumuotoilua voidaan hyödyntää ohjauksen kehittämisessä ja millaisena tukipalveluhenkilöstön rooli ohjauksessa näyttäytyy. Ammattikorkeakoulujen välinen yhteistyö tuo uusia mahdollisuuksia vastata yhteiskunnan osaamisvajeeseen. Julkaisussa esitellään viiden ammattikorkeakoulun yhteistyönä kehitetty AMKoodari-toiminta. Osioiden yhteyteen olemme poimineet lainauksia opintojaksopalautteista sekä artikkeleiden taustakyselyistä. Lopuksi nostamme keskusteluun jatkuvan oppimisen roolin ja tehtävän ammattikorkeakouluissa.

Toivomme, että julkaisumme haastaa kaikki jatkuvan oppimisen tuottajat miettimään uusia, entistä parempia ratkaisuja koulutusten kehittämiseksi. Innostavia hetkiä jatkuvan oppimisen Rubikin kuution parissa.

Mikkelissä 14.5.2021

*Eeva Kuoppala*, FT, opetuksen hallintojohtaja  
*Pia-Mariana Toukkari*, TtL, johtaja, jatkuva oppiminen

## SISÄLLYS

LUKIJALLE.....	3
<b>OPETTAJUUS JATKUVASSA OPPIMISESSA .....</b>	<b>7</b>
OPPIJOITA YHTÄ KAIKKI .....	8
Eeva Kuoppala & Pia-Mariana Toukkari	
JATKUVAA OPPIMISTA – AJATUKSIA OPETTAJAN TYÖN MUUTOKSESTA JA JOHTAMISESTA.....	14
Mari Hämäläinen	
<b>OHJAUS JATKUVASSA OPPIMISESSA .....</b>	<b>23</b>
OPISKELIJAKESKEISYYS JATKUVAN OPPIMISEN OHJAUKSEN KEHITTÄMISESSÄ .....	24
Sini Jussila & Kati Viljakainen	
JATKUVAN OPPIMISEN HENKILÖSTÖN KOKEMUKSET OHJAUKSESTA KORKEAKOULUN SISÄLLÄ JA ULKOPUOLELLA.....	33
Terhi Kaipainen	
<b>JATKUVAN OPPIMISEN KOULUTUSTEN TUOTTAMINEN .....</b>	<b>43</b>
AMMATTIKORKEAKOULUJEN YHTEISTYÖ – RATKAISU OSAAMISVAJEESEEN.....	44
Pia-Mariana Toukkari & Marjo Puikkonen	
NÄKÖKULMIA TULEVAISUUTEEN – TASA-ARVOINEN JATKUVA OPPIMINEN .....	50
Pia-Mariana Toukkari	



## Opettajuus jatkuvassa oppimisessä

*“On hienoa nähdä, ettei pääsykokeessa menestyminen ole ainut tie insinööriksi valmistumisessa. Nämä [jatkuvan oppimisen opiskelijat] ovat usein jopa motivoituneempia opiskelijoita. Voi olla että esimerkiksi matemaattiset taidot eivät ole yhtä hyvät kuin jollain toisella, mutta kovalla työllä mennään välillä ohitse.” – Xamkin opettaja*

*“[...]jatkuvan oppimisen opiskelija tuo ulkopuolisen näkemyksen Xamk:n toimintaan; positiivista paljon, mutta myös hyviä kehittämisehdotuksia. Osalla oli käytännön kokemusta aiheesta; hyvät käytännön vinkit ja esimerkit keskusteluissa tunneilla.” – Xamkin opettaja*

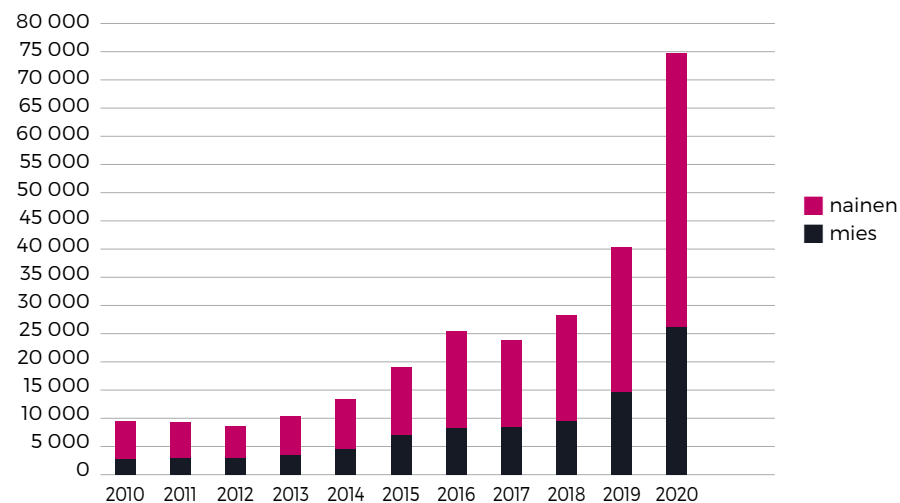
# OPPIJOITA YHTÄ KAIKKI

Eeva Kuoppala, FT, opetuksen hallintojohtaja & Pia-Mariana Toukkari, TtL, johtaja, jatkuva oppiminen

*”Opiskelijat oppivat pääasiassa samalla tavalla riippumatta taustasta.”*

Tähän aineistomme erään opettajan lauseeseen kiteytyy paljon. Jatkuvan oppimisen lisääntyminen keskeisenä oppimisen muotona tutkintokoulutuksen rinnalla haastaa opettajat tarkastelemaan pedagogisia menetelmiään ja ammattikorkeakoulut arvioimaan uudelleen koulutuksen suunnittelun ja toteuttamisen prosessejaan. Yksi vähemmän esillä ollut tapa toteuttaa jatkuvaa oppimista on tutkinto-opiskelijoiden ja avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden yhdistäminen samoihin opiskeluryhmiin. Tässä artikkelissa haetaan vastauksia siihen, miltä toteutustapa vaikuttaa opettajan näkökulmasta.

Työelämän muuttuvat osaamisvaatimukset ja tiedon uudistumisen nopea sykli ovat tuoneet uuden, yhä kasvavan opiskelijaryhmän ammattikorkeakouluille. Vaikka ammattikorkeakouluissa on perinteisesti ollut vahva aikuiskoulutus, etenkin viime vuosien aikana tutkintoon johtamattomaan koulutukseen osallistujien määrä on kasvanut rajusti, mikä on haastanut ammattikorkeakoulut uudistamaan toimintaansa (kuvio 1). Eniten jatkuvan oppimisen koulutusmuodoista on kasvanut avoin ammattikorkeakoulu (avoin AMK). Valtakunnallisesti tarkasteltuna vuonna 2015 avoimessa AMK:ssa opiskeli 18 516 opiskelijaa, kun vuonna 2020 opiskelijoita oli 74 387 (Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen 2021).



**Kuvio 1.** Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden määrä vuosina 2010–2020 (Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen 2021, kuvaleike)

Jatkuvan oppimisen koulutusmuodot, opiskelijaetuudet ja työelämässä tapahtuva oppiminen sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjen kehittäminen ovat olleet keskusteluissa niin valtakunnallisesti kuin kansainvälisestikin. Suomessa jatkuvan oppimisen uudistus sisältyy hallitusohjelmaan. Jatkuvan oppimisen uudistuksessa tarkastellaan erityisesti mahdollisuuksia kehittää osaamista työuran aikana ja osallistua koulutukseen työn ohessa (Jatkuva oppiminen 2020). Toimintamallien löytäminen joustavaan osaamisen kehittämiseen haastaa koulutusorganisaatiot tarkastelemaan uudelleen sekä toimintatapojaan että asiakasryhmiään.

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa (Xamk) on kehitetty jatkuvan oppimisen koulutusta systemaattisesti. Xamkissa on opiskelijoita avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijastatuksella kaksi kertaa enemmän kuin tutkinto-opiskelijastatuksella. Vuonna 2020 Xamkin avoimessa ammattikorkeakoulussa opiskeli 22 653 opiskelijaa.

## OPETTAJIEN KOKEMUSTEN KARTOITTAMINEN YHTEISRYHMIEN OPETTAMISESTA

Tutkinto-opiskelijoille suunnattujen opintojaksojen avaaminen avoimen AMK:n opiskelijoille laajentaa jatkuvan oppimisen koulutustarjontaa. Yhteisryhmät ovat myös kustannustehokas tapa toteuttaa jatkuvan oppimisen koulutusta. Selvitimme, miltä yhteisryhmien opettaminen tuntuu opettajien näkökulmasta.

Keväällä 2020 lähetimme Webropol-kyselyn 51:lle Xamkin yhteisryhmien opettajalle. Kyselyn avulla selvitimme heidän näkemyksiään palkitsevista kokemuksista, haasteista ja kehittämis ehdotuksista. Kyselyyn vastasi 21 opettajaa, joten vastausprosentti oli 41.

Vastanneista opettajista suurin osa oli kaupan, hallinnon ja oikeustieteen alalta. Vahvasti edustettuina olivat myös tekniikka, terveys ja hyvinvointi sekä palvelualat. Pienemmällä vastaajaosuudella mukana oli maa- ja metsätalouden, taiteen ja kulttuurin sekä tietoliikenteen ja tietojenkäsittelyn opettajia.

Opetettujen yhteisryhmien tutkinto-opiskelijat olivat sekä AMK-tutkinto-opiskelijoita että YAMK-opiskelijoita. Yhteisryhmissä avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijat olivat sekä polkuopiskelijoita että yksittäisten opintojaksojen suorittajia.

Analysoimme vastaukset hyödyntäen aineistolähtöistä teema-analyysia (Flick 2013). Koodasimme aineiston itsenäisesti, vertasimme tuloksia toistemme tuloksiin ja teimme analyysista yhteenvedon yhteisesti.

## OPISKELIJOIDEN ONNISTUMISET PALKITSEVAT OPETTAJAA

Opiskelijastatuksesta riippumatta opettajat pitivät palkitsevana opiskelijoiden ymmärryksen kasvua opetettavasta asiasta. Opettajat iloitsivat avoimen AMK:n opiskelijoiden menestymisestä tutkinto-opiskelijoiden rinnalla. Opettajat nostivat esille myös yhteisryhmien opiskelijoiden monimuotoisuuden luomat mahdollisuudet esimerkiksi ryhmäkeskusteluissa. He katsoivat avoimen AMK:n opiskelijoiden tuovan parhaimmillaan uutta, työelämään linkittyvää näkökulmaa opetukseen. Moniammatillisuutta pidettiin hyvänä asiana ja sen koettiin rikastavan kaikkien oppimista.

Opettajat totesivat myös, että avoimen AMK:n ja tutkinto-opiskelijoiden välillä ei ole havaittavissa eroja oppimisessa ja opetuksessa. Kommenteissa todettiin niiden opettamisen onnistuvan hyvin samassa ryhmässä, eikä avoimen AMK:n ja tutkinto-opiskelijoiden välillä nähty eroja osaamisessa tai aktiivisuudessa.

Palkitsevana pidettiin motivoituneita opiskelijoita, jotka hoitavat opintonsa tunnollisesti. Osa opettajista oli sitä mieltä, että avoimen AMK:n opiskelijat ovat usein jopa motivoituneempia kuin tutkinto-opiskelijat.

## OPISKELIJOIDEN MONIMUOTOISUUS HAASTAA OPETUKSEN KÄYTÄNTEET

Opiskelijoiden monimuotoisuus ja heterogeenisyys nousivat esille yhteisryhmien opetuksen etuina, mutta samalla teema koettiin myös haastavaksi. Vastauksissa mainittiin opiskelijoiden eritasoisuus suhteessa oppimistavoitteisiin sekä opintoihin liittyvät erilaiset kokemukset, odotukset ja tavoitetasot. Opiskelijastatuksesta riippumatta haasteellisenä näyttäytyi opiskelijoiden sitoutumisen puute.

Haasteiksi koettiin myös tiedottaminen ja ohjaus. Tiedottamiseen liittyvät maininnat kohdistuivat lähinnä tietojärjestelmiin sekä tutkinto-opiskelijoiden ja avoimen AMK:n opiskelijoiden eri tiedottamisen kanaviin. Oleellisena pidettiin sitä, että statuksesta riippumatta opiskelijaa on tarpeeksi informoitu opintojen sisällöstä ja toteutuksesta. Vastauksissa korostettiin, että opiskelijan on tiedettävä, mitä on tullut opiskelemaan ja mitä se vaatii. Ohjaukseen ja tukeen liittyvänä asiana esille nostettiin erityisesti avoimen AMK:n opiskelijoiden riittävä ohjaus ja tiedottaminen. Opettajilla oli epäselvyyttä opiskelijastatuksen vaikutuksesta ohjeistukseen. Epäselvää oli, koskevatko kaikki opintojakson toteuttamiseen liittyvät ohjeet myös avoimen AMK:n opiskelijoita.

Opettajat nostivat esille myös ryhmäkokojen hallittavuuden. Avoimen AMK:n opiskelijoiden yhdistäminen opetusryhmiin kasvattaa entisestään suuria ryhmiä. Isojen ryhmäkokojen ei nähty tukevan heterogeenisen opiskelijajoukon opettamista.

Osa opettajista koki, että avoimen AMK:n opiskelijoiden integroituminen tutkinto-opetukseen ei aiheuta heille erityisiä haasteita. Kyselyn lopussa olleissa vapaissa kommentteissa korostui yhdessä oppimisen, aktivoimisen ja kannustamisen merkitys riippumatta opiskelijastatuksesta.

## KOHTI ASIAKASLÄHTÖISEMPÄÄ AMMATTIKORKEAKOULUA

Vastaajat näkivät sekä tutkinto-opiskelijat että avoimen AMK:n opiskelijat pääpiireissään samanlaisina oppijaryhminä. Opiskelijoiden oppiminen ja onnistuminen opinnoissa koettiin palkitsevaksi riippumatta siitä, millä statuksella opiskelija oli. Myös pedagogiikan tutkijat Anu Moisio ja Kimmo Mäki (2019) vahvistavat artikkelissaan kyseistä havaintoa. Heidän mukaansa jo tutkinto-opiskelijat ovat moninainen ryhmä, yhtä lailla kuin jatkuvan oppimisen opiskelijatkin.

Eroavaisuusiakin avoimen AMK:n ja tutkinto-opiskelijoiden välillä nähtiin. Osa vastaajista koki, että avoimen AMK:n opiskelijat ovat motivoituneempia opintoihin kuin tutkinto-opiskelijat. Jatkuvan oppimisen opiskelija suorittaa usein joitakin opintojaksoja, vaikka vain yhden. Tämän takia he latautuvat opintojaksoon usein eri tavoin kuin tutkinto-opiskelijat.

*”On hienoa nähdä, ettei pääsykokeessa menestyminen ole ainut tie insinööriksi valmistumisessa. Nämä ovat usein jopa motivoituneempia opiskelijoita. Voi olla että esimerkiksi matemaattiset taidot eivät ole yhtä hyvät kuin jollain toisella, mutta kovalla työllä mennään välillä ohitse.”  
(kyselyyn vastannut opettaja)*

Vastaajien mukaan avoimen AMK:n ja tutkinto-opiskelijoiden yhdistäminen ryhmässä tuo esille uusia näkökulmia, käytännön vinkkejä ja työelämäesimerkkejä. Opettajat saivat opintojakson palautteesta kehittämisideoita, jotka ovat ”oman oppilaitoksen ulkopuolelta”. Jatkuvan oppimisen opiskelijalla on varmemmin taustallaan työkokemusta ja asiantuntijuutta (Moisio & Mäki 2019), joka hyödyttää parhaimmillaan opiskelijoiden oppimisen lisäksi myös opettajan ammatillista kehittymistä.

Opiskelijastatuksesta riippumatta yksilöllisissä oppimispoluissa ohjauksen rooli korostuu. Mitä enemmän opiskelijalla on valinnan mahdollisuuksia rakentaa omaa oppimispolkuaan, sitä kriittisempi on hyvän ohjauksen ja tuen rooli valintojen tekemisessä. Jatkuvan oppimisen ohjaus- ja neuvontapalveluiden kehittäminen valtakunnallisessa yhteistyössä nostettiin esille yhtenä kehittämiskohteena myös jatkuvan oppimisen raportissa (Jatkuvan oppimisen uudistus ammattikorkeakouluissa 2020).

Tiedottamisen suhteen tutkinto-opiskelijoilla ja avoimen AMK:n opiskelijoilla oli osittain erilaiset toimintatavat ja tiedotuskanavat. Tämä liittyy osaltaan opiskelijan legitimitettiin. Korkeakoulutuksen tutkija Nina Haltia toteaa väitöskirjassaan (2012), että avoimen yliopiston opiskelijan asemaa määrittää tietty epämukavuus ja täyden legitimitettiin puute suhteessa tutkinto-opiskelijoihin. Haltia pohtii, pitäisikö Suomessa ottaa käyttöön osa-aikaopiskelijan status. Näin tunnustettaisiin näidenkin opiskelijoiden asema. Osa-aikaopiskelijastatuksen puute kieltää ja piilottaa heidän olemassaolonsa. Osa-aikaopiskelijastatus toisi opetusta järjestävälle korkeakoululle veloitteen mahdollistaa osa-aikainen opiskelu erilaisin järjestelyin. (Haltia 2012.)

Moisio ja Mäki (2019) pohtivat samaa tematiikkaa ja kysyvät, pitäisikö puhua korkeakouluopiskelijoiden sijaan asiantuntijoiksi opiskelevista. Vaihtoehtoisesti korkeakouluopiskelijastatus voidaan ymmärtää vähemmän tutkintokeskeiseksi, joten ammattikorkeakoulujen asiakaskunnan muodostavat eri tavoitteella opiskelevat korkeakouluopiskelijat. Jatkuvan oppimisen opiskelijastatus on tasa-arvoinen tutkinto-opiskelijan kanssa.

Opiskelijastatusten tasa-arvoisuuden lisäksi muutosvaatimus näyttäisi kohdistuvan ennen kaikkea opetuksen toteutustapoihin, ei niinkään pedagogiikkaan. Ammattikorkeakoulu-pedagogiikka rakentuu työelämän ja koulutuksen välisillä rajapinoilla toimimiseen (esim. Kotila 2003; Kuoppala 2019; Jääskelä ym. 2018; Tynjälä ym. 2003) pyrkimyksensä huomioida opiskelijoiden erilaiset oppimistavoitteet ja joustavat oppimistavat. Nämä periaatteet ovat keskeisiä sekä tutkinto-opiskelijoilla että jatkuvan oppimisen opiskelijoilla.

## LOPUKSI

Taaksepäin emme voi emmekä halua kävellä. Näyttää siltä, että ammattikorkeakoulujen opiskelijaprofiilit tulevat muuttamaan yhä heterogeenisemmiksi opiskelijoiden taustan sekä oppimisen tavoitteiden ja motivaation suhteen. Opettajat suhtautuvat pääsääntöisesti asiaan myönteisesti ja näkevät sen vahvuutena. Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että tutkintokoulutusta ja jatkuvaa oppimista tulee kehittää yhtä vahvoina koulutustuotteina palvelemaan erilaisten opiskelijoiden tarpeita. Korkeakoulujen opintotarjonnan suunnittelussa ja toteutuksessa tulee huomioida entistä vahvemmin asiakaslähtöisyys ja asiakkaiden monimuotoisuus. Yksi tapa mahdollistaa jatkuvan oppimisen koulutus ja edistää kaikkien osapuolten oppimista ovat tutkinto-opiskelijoiden ja jatkuvan oppimisen opiskelijoiden muodostamat yhteisryhmät. Yhteisryhmien toteuttamisen suunnittelu kaipaa jatkossa entistä enemmän ajallista panostusta ja edelleen kehittämistä. Myös jatkuvaan oppimiseen liittyviä ohjauksen ja tiedottamisen käytänteitä on kirkastettava.

Osaamisen pääomien kerääminen ja yrittäjämäisyys (Kinnari 2020) yksilöllisten reittien kautta on tulevaisuutta. Tämä tarkoittaa työurien ja erilaisten koulutusmuotojen kytkeytymistä elämän mittaiseksi osaamisen kehittämisen kokonaisuudeksi.

## LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 1368/2018. Finlex. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20181368> [viitattu 31.7.2020].

Flick, U. 2013. The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis. Los Angeles: SAGE.

Haltia, N. 2012. Yliopiston reunalla. Tutkimus Suomalaisen avoimen yliopiston muotoutumisesta. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5198-7> [viitattu 1.6.2021].

Jatkuva oppiminen. 2020. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen> [viitattu 18.6.2020].

Jatkuvan oppimisen uudistus ammattikorkeakouluissa 2020. Rehtori Jari Multisillan johtaman valmisteluryhmän ehdotus jatkuvan oppimisen uudistukseksi ammattikorkeakouluissa. Helsinki: Arene. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.arene.fi/ajankohtaista/ehdotukset-jatkuvan-oppimisen-kehittamiseksi-ammattikorkeakouluissa/> [viitattu 18.6.2020].

Jääskelä, P., Nykänen, S. & Tynjälä, P. 2018. Models for the development of generic skills in Finnish higher education. Journal of Further and Higher Education 1, 130–142. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1080/0309877X.2016.1206858> [viitattu 18.6.2020].

Kinnari, H. 2020. Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä. Genealoginen analyysi EU:n, OECD:n ja Unescon politiikasta. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.

Kotila, H. (toim.) 2003. Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita.

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. Väitöskirja. Tampere: Tampere University Dissertations 50. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1061-5> [viitattu 18.6.2020].

Moisio, A. ja Mäki K. 2019. Jatkuvan oppimisen pedagogiikka - mitä se on? Haaga-Helia, eSignals. Verkko-lehti. Päivitetty 3.11.2019. Saatavissa: <https://esignals.fi/2019/11/03/jatkuvan-oppimisen-pedagogiikka-mita-se-on/> [viitattu 1.6.2021].

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen. 2021. Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden määrät vuosina 2010–2020. Kuvaleike. Saatavissa: <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Tutkintoon-johtamaton-ammattikorkeakouluopetus.aspx> [viitattu 10.3.2021].

Tynjälä, P., Välimaa, J. & Sarja, A. 2003. Pedagogical Perspectives on the Relationships between Higher Education and Working Life. Higher Education 46, 147–166.



# JATKUVAA OPPIMISTA – AJATUKSIA OPETTAJAN TYÖN MUUTOKSESTA JA JOHTAMISESTA

Mari Hämäläinen, MBA, kehittämiskoordinaattori

Korkeakoulutuksen kehittäminen on noussut tärkeään rooliin työelämän muuttuessa voimakkaasti ja nopeasti. Pitkäkestoisen, tutkintoon johtavan korkeakoulutuksen rinnalle tarvitaan nopeaa ja joustavaa koulutusta, joka vastaa työelämän kasvavaan osaamisvajeeseen. Jatkuvan oppimisen koulutustuotteiden avulla työikäisen väestön osaamis- ja koulutustasoa saadaan parannettua joustavasti. Uudenlaisten koulutusten tuottaminen edellyttää kuitenkin muutoksia korkeakouluissa organisaatio- ja yksilötasolla. Tässä artikkelissa tarkastelen jatkuvan oppimisen ja avoimen korkeakouluopetuksen lisääntymisen tuottamia muutoksia ammattikorkeakouluopettajan työssä. Lisäksi pohdin johtamiseen kohdistuvia haasteita opettajan työn muutostilanteessa.

Artikkeli pohjautuu joulukuussa 2020 ja tammikuussa 2021 tehtyihin haastatteluihin, joissa kartoitettiin korkeakouluopettajan työn muutosta ja johtamista jatkuvan oppimisen kontekstissa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa. Haastattelu toteutettiin osana selvitystä, joka kuului korkeakouluhallinnon ja -johtamisen opintoihini. Artikkelin alussa kerron jatkuvan oppimisen linjauksista kansainvälisesti, kansallisesti ja korkeakoulutasolla. Tämän jälkeen käyn läpi opettajien ja johdon edustajan näkemyksiä jatkuvan oppimisen tematiikasta osana opettajan työtä ja johtamista. Artikkelin lopussa nostan esiin muutamia kehittämiskohteita, hyviä käytänteitä ja painopistealueita, jotka korostuvat jatkuvan oppimisen opetuksen tematiikassa.

## JATKUVAN OPPIMISEN LINJAUKSIA KANSAINVÄLISELLÄ JA VALTAKUNNAN TASOLLA

Korkeakoulutuksen tavoite on vastata työelämän tarpeeseen ja kouluttaa asiantuntijoita ammatteihin ja toimialoille, joissa niitä eniten tarvitaan. Jatkuvan oppimisen avulla työelämän osaamisvajeeseen voidaan vastata nopeasti ja joustavasti. Jatkuva oppiminen tarkoittaa osaamisen kehittämistä ja uudistamista läpi elämän. Jatkuvan oppimisen käsitteen ohella puhutaan usein elinikäisestä oppimisesta, jolla myös tarkoitetaan ihmisen oppimista läpi koko elämän niin muodollisessa koulutuksessa, työuran aikana kuin vapaa-ajalla. Jatkuvaa oppimista on tavoitteellinen, eri tavoin organisoitu tietojen ja taitojen kasvattaminen, kuin myös arkipäivässä tapahtuva kehittyminen. (Valtioneuvosto 2020, 13.)

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD:n 19.2.2020 julkistamassa ”Continuous Learning in Working Life in Finland” -raportin (2020) mukaan Suomessa on yksi OECD-maiden menestyneimmistä osaamisen kehittämisen järjestelmistä. OECD:n näkemyksen mukaan Suomella on hyvin kehittynyt aikuiskoulutusjärjestelmä ja suomalaiset kehittävät osaamistaan aktiivisesti: joka toinen osallistuu työhön liittyvään osaamisen kehittämiseen vuosittain. (Valtioneuvosto 2020, 18.) Jotta Suomi pysyy näin merkittävänä koulutuksen edelläkävijämaana, on koulutusjärjestelmämme vastattava globalisaation, teknologian muutoksen ja väestön ikääntymisen aiheuttamiin haasteisiin tulevaisuudessakin nopeasti ja joustavasti. Raportissa Suomen haasteiksi mainitaan muun muassa ammatillisen täydennyskoulutuksen puutteet, tutkintoon johtavaa koulutusta tukeva taloudellinen kannustinjärjestelmä sekä ennakkotiedon hyödyntämisen puutteet. Uudet työt syntyvät vahvaa osaamista edellyttävillä aloilla, joten metataitojen ja digitaitojen merkitys kasvaa. OECD:n raportissa esiteltiin ratkaisuksi kattavan jatkuvan oppimisen vision ja strategian kehittäminen, koulutustarjonnan monipuolistaminen, työelämärelevanssin takaaminen koulutuksissa, koulutuksiin osallistumisen kannustaminen sekä kattavat ohjaus- ja neuvontapalvelut. (OECD 2020.)

Myös Suomen valtion tasolla jatkuvaa oppimista pidetään tärkeänä kehittämiskohteena. Korkeakoulutasoista osaamista tarvitaan jatkuvasti enemmän, ja osaamista on uudistettava työelämän muutosten vuoksi. Marinin hallitusohjelmaan sisältyy parlamentaarisen ryhmän valmisteleva jatkuvan oppimisen uudistus, joka julkaistiin joulukuussa 2020. Uudistuksen linjauksissa tarkastellaan, miten tulisi järjestää osaamiseen liittyviä palveluja, oppimista työpaikalla, ohjausta sekä ennakkointiin ja opiskelun aikaiseen toimeentuloon liittyviä asioita. Jatkuvan oppimisen uudistuksen tavoitteena on kehittää jatkuvaa oppimista pitkäjänteisesti ja systemaattisesti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.) Työikäisen väestön opiskeluun liittyvät palvelutarpeet voivat olla moninaisia. Osaamisen kehittämisessä olennaisia ovat muun muassa henkilökohtaisten osaamispolkujen rakentaminen ja pedagogisten ratkaisujen kehittäminen, mikä edesauttaa työssä tapahtuvaa oppimista. Osaamistarpeet ovat yksilöllisiä, joten kaavamaiset, tutkintoihin perustuvat koulutukset eivät ratkaise osaamisvajetta. Jatkuvan oppimisen kehittämisessä olennaisessa roolissa on myös digitaalisten palveluiden kehittäminen. Digitaidot korostuvat muuttuvassa yhteiskunnassa sekä yksilö- että organisaatiotasolla. (Valtioneuvosto 2020, 43–44.)

Erilaisten työryhmien, kuten parlamentaarisen ryhmän, kehitysehdotukset linjaavat konkreettisia toimia jatkuvan oppimisen kehittämiseksi. Rahoituksen suuntaaminen toimii omalta osaltaan tehokkaana toiminnan ohjauskeinona. Korkeakoulujen toimintaa määrittelee opetus- ja kulttuuriministeriön asettama rahoitusmalli. Korkeakoulujen rahoitusmalli uudistettiin vuosille 2021–2024. Uudessa rahoitusmallissa jatkuvan oppimisen rahoitusosuudet vahvistuivat merkittävästi sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa verrattuna aikaisempaan rahoitusmalliin. Ammattikorkeakoulujen uudessa rahoitusmallissa jatkuvan oppimisen osuus on 9 prosenttia (aikaisempi osuus 5 %). Valtio ohjaa suuntaamaan resursseja aiempaa enemmän nimenomaan jatkuvan oppimisen kehittämiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019.)

## XAMKISSA JATKUVAA OPPIMISTA KOORDINOIDAAN JA KEHITETÄÄN KESKITETYSTI

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu haluaa olla Suomen suurin avoimen ammattikorkeakoulun toimija. Jatkuvan oppimisen avulla Kaakkois-Suomeen voidaan tuottaa uutta osaamista, jota teknologian murros ja muuttuva työelämä edellyttävät. (Toukkari 2019.) Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun strategiassa linjataan, että tavoitteena on mahdollistaa tulevaisuuden uusien ammattien kehittyminen ja varmistaa osaamisen jatkuva uudistuminen. Arvoissa mainitaan muun muassa, että uusia kestävän kehityksen ratkaisuja kehitetään yhteistyössä kumppaneiden kanssa. Uutta tietoa ja osaamista luodaan paikallisesti ja kansainvälisesti. Strategian saatteessa Xamkin hallituksen puheenjohtaja mainitsee, että Xamkissa tuotetaan ratkaisuja nimenomaan työelämän tarpeisiin. (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 2019.) Xamkissa on Suomen suurin avoin ammattikorkeakoulu sekä opiskelijamäärällä että suoritettujen opintopisteiden määrällä mitattuna. Koska jatkuvan oppimisen volyymit ovat Xamkissa isot ja kasvavat voimakkaasti vuosi vuodelta, on myös opettajan työ muuttunut nopeasti ja voimakkaasti. Tutkintokoulutuksen ohella jatkuvan oppimisen opetus on yhä suurempi osa ammattikorkeakouluopettajan työtä.

Xamkissa jatkuva oppiminen on organisoitu erillisen koordinoivan yksikön avulla, joka toimii opetuksesta vastaavan vararehtorin alaisuudessa. Koordinoivan yksikön tehtävänä on jatkuvan oppimisen koulutusten linjaaminen, koordinointi ja kehittäminen. Näin varmistetaan hyvien käytänteiden hyödyntäminen eri alojen välillä. Xamkin auditointiraportissa vuodelta 2021 yhtenä keskeisenä vahvuutena mainitaan Osaamista luova korkeakoulu -osa-alueella jatkuvan oppimisen toimintojen keskitetty koordinointi ja toiminnan systemaattinen kehittäminen. (Ignatius ym. 2021, 12.) Koordinoiva yksikkö huolehtii, että Xamkin jatkuvan oppimisen tarjonta muodostaa yhtenäisen, laajan, monialaisen ja Xamkin profiilin mukaisen sekä kansainvälisyyden huomioivan kokonaisuuden. Lisäksi koordinoiva yksikkö hoitaa jatkuvan oppimisen opiskelijahallinnon, markkinoinnin kokonaisuuden sekä täydennyskoulutusten tarjoukset ja sopimukset. Jatkuvan oppimisen koulutusten tuottamisesta, opetuksesta ja oman alansa tarjonnan kehittämisestä vastaavat Xamkin koulutusyksiköt. Pääsääntöisesti samat lehtorit opettavat sekä tutkinto-opiskelijoita että jatkuvan oppimisen opiskelijoita. Yhä enemmän käytetään myös ulkopuolisia luennoitsijoita Xamkin omien opettajien lisäksi. Jatkuva oppiminen Xamkissa muodostaa kokonaisuuden, joka koostuu monialaisesta johdon, opetushenkilöstön ja hallinto henkilöstön verkostosta.

## OPETTAJIEN JA JOHDON EDUSTAJAN KOKEMUKSET JATKUVASTA OPPIMISESTÄ OSANA KORKEAKOULU-OPETTAJAN TYÖTÄ JA JOHTAMISTA

Osana korkeakouluhallinnon ja -johtamisen opintoja selvitin opettajan työn muutosta jatkuvan oppimisen kontekstissa. Haastattelin kolmea ammattikorkeakoulussa työskentelevää opettajaa, joiden työnkuvaan kuuluu myös avoin korkeakouluopetus. Selvityksessä haastatettiin lisäksi johdon edustajaa. Haastattelujen tavoitteena oli selvittää opettajien kokemuksia avoimesta korkeakouluopetuksesta sekä näkemyksiä työn muutoksesta. Haastattelun avulla tutkittiin myös johtamiseen kohdistuvia haasteita nopeasti etenevässä muutostilanteessa jatkuvan oppimisen toiminnan kasvaessa voimakkaasti.

Viestinnän ja vuorovaikutuksen merkitys korostui kaikissa haastatteluissa. Jatkuvan oppimisen teemojen parissa työskentelee henkilöstöä eri puolilla organisaatiota, joten haasteellista on tiedottaa oikea-aikaisesti kaikille osapuolille. Jatkuvan oppimisen strategiset tavoitteet määritellään ylimmän johdon tasolla. Linjaavat päätökset tehdään opetuksen johtoryhmässä, Xamkin johtoryhmässä ja hallituksessa. Kun toiminnan koordinaatio on erillisessä yksikössä, mutta toiminta tuotetaan koulutusyksiköissä, toimiva vuoropuhelu on oleellista. Viestintään ja tiedotukseen jatkuvan oppimisen teemoista ja tavoitteista oltiin kuitenkin tyytyväisiä.

*“Vois sanoa, että vuorovaikutus on avointa.” (H2)*

Kun johdon edustajalta kysyttiin tärkeintä asiaa muutoksen läpiviemisessä organisaation sisällä, hän korosti tiedotusta ja luottamusta:

*“Tärkein asia on avoin tiedotus. Tiedotus vaikka siitä, että ei tiedetä... Eli se mikä on vaikeaa saavuttaa, on luottamus, että esimies tai johto tekee työtä meidän parhaaksi, vaikka ne ei nyt tiedottaiskaan.” (H3)*

Jotta opetushenkilöstö sitoutuisi tavoitteiden saavuttamiseen, on heidän osallistumisensa suunnitteluun ja kehittämiseen tärkeää. Kaikkien haastateltavien näkemyksen mukaan opettajia otetaan mukaan jatkuvan oppimisen suunnitteluun. Johdon edustajan mukaan asiantuntijoita kuunnellaan paljonkin ennen päätösten tekemistä. Opettajilla oli kokemus, että he saivat vaikuttaa, mutta siihen ei anneta tarpeeksi aikaa ja resursseja. Siinä ei koettu ongelmia, että tavoitteet ja suunnitelmat tulevat oman koulutusyksikön ulkopuolelta. Koordinoivan yksikön rooli koettiin hyväksi asiaksi.

*“Ohjaus siihen miten kaikki tehdään ja toteutetaan tulee tietysti ulkopäin, mutta sitä en kokis mitenkään huonona asiana, riittäiskin, että opettajille jäis opetuksen pitäminen ja sisältöjen opettaminen.” (H2)*

Opettajat olivat yhtä mieltä siitä, että jatkuvan oppimisen opetus on tärkeää ja he haluavat olla siinä mukana. Ideoita jatkuvan oppimisen koulutustuotteiksi opettajilla olisi. Työ-elämäyhteydet koetaan tärkeiksi ja siitäkin näkökulmasta jatkuvan oppimisen painoarvo ymmärretään. Suurimpana haasteena koettiin ajan ja resurssien puute, sillä työaikasuunnitelmat täyttyvät tutkinto-opiskelijoiden opetuksesta.

*”Kyllä yksittäisellä opettajalla on mahdollisuus osallistua (suunniteluun) ja uskoisin, että sillä on vaikutustakin, mutta eihän me omassa työyhteisössä ehditä niistä asioista keskustella niin kuin haluisin.”(H2)*

Opiskelijoiden toiveet nousivat esille opettajien haastatteluista, ja niitä oltiin valmiita myös kuuntelemaan. Asiakasnäkökulman merkitys opettajan työssä tuli haastatteluissa esille muun muassa siinä, että opettajat kiinnittävät huomiota opiskelijoiden toiveisiin ja tarpeisiin sekä vaalivat asiakassuhdetta opiskelijoita kokonaisvaltaisesti tukemalla. Opettajan ja opiskelijan välinen luottamussuhde koettiin merkitykselliseksi ja sillä nähtiin olevan myös kauaskantoisia vaikutuksia avoimen AMK:n opiskelijoiden pysyvyyteen opinnoissa.

*”Toiveita tietysti olen kuunnellut koska minä haluan, että koulutusta tehdään asiakkaita kuulemalla.” (H1)*

Muutoksen läpiviemisen aikana välitavoitteiden saavuttaminen ja niistä palkitseminen motivoi ja sitouttaa henkilöstöä vision mukaiseen toimintaan. Opettajat kokivat, että palkitsemista on ainakin verkkopedagogiikan yhteydessä. Hyvistä digipedagogisista verkkotoe-  
teutuksista on saatu kiitosta. Xamkissa on käytössä Vuoden verkko-opettaja -palkinto, jonka E-kampus jakaa äänestyksen perusteella. Äänestykseen saavat osallistua sekä opiskelijat että henkilöstö. Tämä palkinto on julkinen. Muitakin hyviä käytänteitä varmasti on, sen tunnistivat kaikki haastateltavat, mutta tieto niistä ei välttämättä leviä organisaation sisällä.

Lähiesimiehen roolia pidettiin merkittävänä muutosprosessin aikana. Johdon edustaja korosti lähiesimiehen roolia palautteen antajana ja motivoijana:

*”Tärkeimpiä asioita, mitä esimiehen pitää tehdä, on antaa kiitosta työntekijöilleen, se välitön palaute työssä.” (H3)*

Myös opettajat kokivat lähiesimiehen roolin merkittäväksi:

*”Lähiesimiehen rooli on tärkeä ja sillä pitää olla todella hyvä kuva oman työryhmän osaamisesta ja hallita se kokonaisuus ja ymmärtää että miten paljon mihinkin aikaa pitää käyttää.” (H2)*

Jatkuvan oppimisen volyymin kasvu tuo opettajan työhön uudenlaista epävarmuutta, koska muutokset ovat voimakkaita ja nopeita. Työaikasuunnitelmat eivät päde, ja suunnitelmia

joudutaan muokkaamaan jatkuvasti. Lisäksi jatkuvan oppimisen opiskelijat ovat taustaltaan hyvin heterogeeninen joukko verrattuna tutkinto-opiskelijoihin. Jatkuvan oppimisen opiskelijat tarvitsevat yksilöohjausta toisinaan enemmän kuin tutkinto-opiskelijat, jotka ovat integroituneet tiettyyn ryhmään. Ohjauksen tarve tunnistettiin opettajien haastatteluissa:

*”Sitten näillä verkkokursseilla on huomannut, että ohjauksen tarve on kohdentunut siihen, että nämä meidän digitaaliset ympäristöt ja välineet ei ole tuttuja ja opiskelutaidot on erilaiset.. opettajan työ on enemmän ohjauksellista, ei niinkään siihen sisältöön ja substanssiin keskittyvää, vaan siihen kuinka meillä toimitaan.” (H1)*

Kyseessä on kulttuurin muutos, johon opettajat tarvitsevat tukea ja ohjausta sen lisäksi, että pienten välitavoitteiden saavuttaminen huomioidaan. Opettajan suhde opiskelijaan on erilainen, kun jatkuvan oppimisen opiskelija käy korkeakoulussa piipahtamassa lyhytkestoisissa koulutuksissa eikä opiskele yli kolmea vuotta toisin kuin tutkinto-opiskelijat. Tällaisessa tilanteessa yksittäisen opintojakson ja jokaisen kohtaamisen merkitys korostuu.

Sen lisäksi, että jatkuvan oppimisen teemoja kehittävät koordinoiva yksikkö ja koulutusyksiköt, myös TKI-toiminnan saralla tehdään opetuksen kehittämistyötä, joka liittyy jatkuvaan oppimiseen. Välttämättä kaikki kehitystyö ei tule kaikkien osapuolten tietoon organisaation sisällä.

*”Pääsääntöisesti ollaan verkostoiduttu, ollaan tehty tiimejä ja työryhmiä, mutta ihan varmaan on vielä kulmia, mitä ei huomata.” (H3)*

Johdon tuki muutoksen läpiviemiseen on olennaisen tärkeää kaikilla tasoilla. Koulutusalojen tasolla ja ylimmässä johdossa tukea on, mikä näkyy esimerkiksi viestinnässä. Haastatteluissa kuitenkin tunnistettiin, että tuki saattaa näkyä vähemmän koulutusyksikön arjessa.

*”Tuki tarkoittaisi sitä, että annettaisiin aikaa, niin sitä ei suoranaisesti ole, mun mielestä. Se loppuu siihen.” (H2)*

*”Jos olisikin suuressa roolissa omassa tassissa avoimen opetus, niin veikkaan että siinä kohtaa ihmiset uupuisi, jos niille ei annettaisi siihen jotain omaa lisäresurssia. Jos ei lisäresurssia anneta, niin tunnolliset opettajat tekee niin kauan kunnes ne tipahtaa.” (H1)*

Opettajat kokivat haasteena, että huolimatta motivaatiosta ja halusta osallistua jatkuvan oppimisen opetukseen, on vaikeaa sovittaa yhteen käytännössä tutkinto-opetus ja jatkuva oppiminen. Haastattelussa nousi esille myös toive priorisoinnista.

*"Luulen kyllä, että kaikille opettajille on aika selvää se, että jatkuvaa oppimista tarvitaan. Sitä ei mitenkään vastusteta. Mutta miten sen kaiken yhteensovittaa niin että se olis selkeätä ja niin että siihen olisi varattu resursseja?" (H2)*

*"Pitäis varmaan koko Xamkin tasolla tai ihan valtakunnallisestikin miettiä että mihin sitä ammattikorkeakoulussa panostetaan ja siihen vaan täytyy olla sitten resursseja." (H2)*

Jatkuvan oppimisen muutosten kohtaaminen ja johtaminen – aikaa, ideoita ja vuorovaikutusta

Johtamisen merkitys on korostunut nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa, jossa myös tehokkuus- ja kustannuspaineet ohjaavat korkeakoulujen toimintaa ja tarvetta uudistumiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön tavoite korkeakoulujen entistä tarkemmasta alueellisesta, kansallisesta ja kansainvälisestäkin profiloitumisesta on ollut vallalla jo jonkin aikaa. Nyt jatkuvaan oppimiseen ja sen tavoitteelliseen tuottamiseen on valtioneuvostolta tullut myös erillinen ohjeistuksensa. Tämän tiivistyvän työelämäyhteyden oletetaan myös tukevan innovaatio toimintaa ja tutkimustulosten kaupallistamista. Näin ollen ennakointi ja tulevaisuusorientoitunut toimintaympäristön arviointi ovat tärkeä osa strategista johtamista korkeakouluissa. Korkeakoulujen koon kasvaminen sekä korkeakoulujen nykysuuntaukset, kuten kansainvälistyminen, rahoitusperustan monipuolistuminen ja ulkopuolisen rahoituksen vaateet, ovat osaltaan luoneet painetta uudistuneelle johtamistavalle.

Aineistosta nousivat esille seuraavat jatkuvan oppimisen opettamisen ja johtamisen kannalta olennaiset seikat: avoin viestintä ja tiedotus, resurssien varaaminen suunnitteluun ja kehittämiseen sekä johdon tuki läpi organisaation. Jotta muutoksen läpivieminen onnistuu, tulee johdon jatkaa selkeää suunnan näyttämistä sekä lisätä eri toimijoiden välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Näiden haastattelujen valossa opetushenkilöstön osallistaminen prosessin eri vaiheisiin ja heidän asiantuntijuutensa hyödyntäminen ovat ensiarvoisen tärkeitä muutoksen hyväksymisen ja siihen sitoutumisen näkökulmasta. Organisaatiosta löytyvän asiantuntijuuden hyödyntämiseen tarvitaan monialaisia verkostoja, joissa koulutuksia kehitetään avoimesti yhdessä ja kehitystyölle varataan tarpeeksi aikaa. Jatkuvan oppimisen volyymien kasvaessa voimakkaasti tukipalveluiden merkitys korostuu. Jotta opettaja voi keskittää resurssinsa opettamiseen, koordinoivan yksikön ja muiden tukipalveluyksiköiden merkitys kasvaa esimerkiksi toteutusten suunnittelussa, digipedagogisten ratkaisujen opastamisessa sekä opiskelijoiden ohjauksessa. Jatkuvan oppimisen koulutusten konseptoinnin avulla prosessiin saadaan lisää tehokkuutta ja asiakaslähtöisyys säilyy toiminnan keskiössä.

## LÄHTEET

Ignatius J., Kolehmainen O., Korhonen M., Mäki-Ontto R., Isoaho K. & Väättäinen H. 2021. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun auditointi. Karvin julkaisu 3:2021. Helsinki: Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi). PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://auditoinnit.karvi.fi/luvut/tiivistelma-7/> [viitattu 1.6.2021].

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. 2019. Strategia 2020–2030. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2020/01/Strategiaesite\\_2030.pdf](https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2020/01/Strategiaesite_2030.pdf) [viitattu 15.2.2021].

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. 2019. Xamkin uusi strategia. Lisää osaajia ja yrityksiä Kaakkois-Suomeen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2020/01/Strategian-saate.pdf> [viitattu 15.2.2021].

OECD. 2020. Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right. OECD Publishing: Paris. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1787/2ffcf6e6-en> [viitattu 30.1.2021].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Korkeakouluille uusi rahoitusmalli. WWW-dokumentti. Päivitetty 17.1.2019. Saatavissa: <https://minedu.fi/-/korkeakouluille-uusi-rahoitusmalli> [viitattu 30.1.2021].

Toukkari, P-M. (2019). Suomen suurin avoin AMK löytyy Xamkista. Next. Verkkolehti. Päivitetty 11.11.2019. Saatavissa <https://next.xamk.fi/vastuullisesti/suomen-suurin-avoin-amk-loyttaa-xamkista/> [viitattu 6.2.2021].

Opetus- ja kulttuuriministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmä hahmottuu – osaamisen kehittämiseen uutta yhteistyötä. WWW-dokumentti. Päivitetty 15.5.2020. Saatavissa: <https://minedu.fi/-/jatkuvan-oppimisen-palvelujarjestelma-hahmottuu-osaamisen-kehittamiseen-uutta-yhteistyota> [viitattu 30.1.2021].

Valtioneuvosto. 2020. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:8. Helsinki: Valtioneuvosto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-610-5> [viitattu 1.2.2021].



## Ohjaus jatkuvassa oppimisessa

*"Ihanan oloisen opettajan todella ystävällinen henkilökohtainen ohjaus ja kannustus olivat syyt, miksi jaksoin käydä kurssin loppuun. Tunnen itseni nyt entistä itsevarmemmaksi, että pystyn tähän uuden oppimiseen." – jatkuvan oppimisen opiskelija*

*"Kaipaen erityisesti selkeitä ohjeita ja palautetta siitä, että etenen oikeaan suuntaan." – jatkuvan oppimisen opiskelija*

# OPISKELIJAKESKEISYYS JATKUVAN OPPIMISEN OHJAUKSEN KEHITTÄMISESSÄ

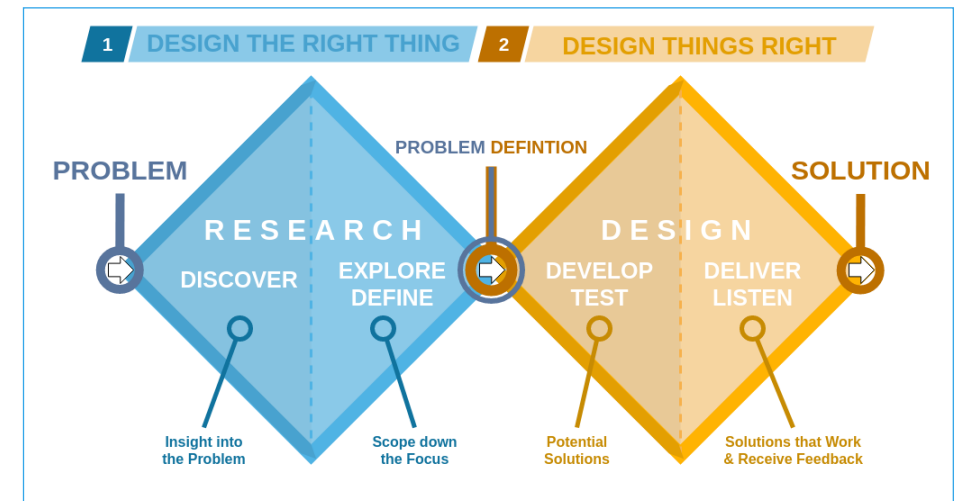
Sini Jussila, KTM, opetuksen kehityspäällikkö & Kati Viljakainen, muotoilija YAMK, TKI-asiantuntija

Maailma muuttuu kiihtyvään tahtiin. Myös ratkaistavat ongelmat ovat monisyisempiä ja liittyvät yhä laajemman ihmisjoukon arkeen. Yksittäisen teknisen tai toiminnallisen ratkaisun sijaan tarvitaan ratkaisuja, jotka tuovat samanaikaisesti lisäarvoa useille eri sidosryhmille – siis ihmisille. Muotoiluajattelun avulla muotoilulle tyypillisiä menetelmiä sovelletaan paitsi tuotteiden ja palveluiden myös liiketoiminnan, organisaatioiden ja yhteiskunnan kehittämiseen. Muotoiluajattelulle on tyypillistä ihmiskeskeinen, luova, iteratiivinen ja käytännönläheinen toiminta. (Brown 2008.) Korkeakoulujen kehittämistyössä muotoiluajattelu auttaa tuomaan opiskelijan kehittämisen keskiöön.

Opiskelijakeskeisyys on yksi Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun strategisista periaatteista. ”Opiskelijakeskeisyydellä tarkoitetaan näkökulmaa, jossa opiskelija on oppimisprosessin keskiössä, ja opetuksessa huomioidaan opiskelijoiden erilaiset pohjatiedot, kiinnostukset, tarpeet ja oppimistyyli” (Xamkin pedagoginen kehittämisohjelma 2018–2022). Tässä artikkelissa kuvataan, miten muotoiluajattelua ja käyttäjälähtöisyyttä on hyödynnetty Xamkin jatkuvan oppimisen ohjauksen kehittämisessä ja miten sen avulla on vahvistettu ohjauksen opiskelijakeskeisyyttä.

## TUPLATIMANTTI-MALLI LUOVAAN ONGELMANRATKAISUUN

Xamkissa käynnistettiin keväällä 2020 kehitystyö jatkuvan oppimisen ohjauksen parantamiseksi. Kehitystyö suunniteltiin muotoiluajattelulle ja palvelumuotoilulle tyypillisen brittiläisen Design Councilin Tuplatimantti-mallin (ks. kuvio 1, engl. Double Diamond process) mukaisesti. Mallin avulla varmistettiin kehittämistyön opiskelijakeskeisyys – se, että kehitetään ratkaisuja opiskelijoiden todellisiin ongelmiin, joita ymmärretään pintaa syvemältä. Malli perustuu luovan ongelmanratkaisun (CPS) periaatteisiin. (What is the framework for innovation? 2021.)



Kuvio 1. Tuplatimantti-malli (Wikimedia Commons 2021, CC0)

Tuplatimantti-mallin ensimmäisessä vaiheessa tunnistetaan ja määritellään, mitä ongelmaa ollaan ylipäänsä ratkomassa (ensimmäinen timantti). Tässä vaiheessa painottuvat tutkimus ja analyysi. Alustavaa ongelmaa, aihetta tai ilmiötä pyritään ymmärtämään mahdollisimman laajasti useasta näkökulmasta, erityisesti palvelun käyttäjän lähtökohdista. Vasta toisessa vaiheessa kehitetään ratkaisuja tunnistettuun ongelmaan (toinen timantti). Tässä vaiheessa painottuvat luovuus ja kokeilut. (What is the framework for innovation? 2021; Koivisto ym. 2019.)

Perinteisesti kehittämistyössä tutkijalla on hypoteesi ja kysymykset tiedossa varhaisessa vaiheessa prosessia (Leskelä 2020, 241). Tuplatimantti-malli kaikessa yksinkertaisuudessaan haastaa ajattelemaan uudella tavalla. Ennen ratkaisujen kehittämistä varmistetaan, että ratkaistava ongelma on myös käyttäjän näkökulmasta oikea. Divergentin (laajeneva, luova) ja konvergentin (kiteyttävä, rajaava) ajattelun vuorottelu ja mallin kaksiosainen rakenne kuitenkin varmistavat, että suuresta määrästä tietoa vain oleelliset asiat pääsevät jatkotyöstöön (What is the framework for innovation? 2021; Koivisto ym. 2019).

Laajan ymmärryksen kartuttamiseksi jatkuvan oppimisen opiskelijoista Tuplatimantin ensimmäisessä vaiheessa hyödynnettiin monipuolisesti erilaisia laadullisia tutkimusmenetelmiä: kyselytutkimusta, opiskelija- ja asiantuntijahaastatteluja, osallistuvaa havainnointia, benchmarkkausta ja yhteissuunnittelua. Kohteeksi valikoituivat AMKoodari-opintojen Kuvankäsittelyn perusteet -opintojakson opiskelijat sekä tradenomi-polkuopiskelijat. AMKoodari on viiden eri ammattikorkeakoulun yhdessä tarjoama kokonaisuus, johon tuolloin kuulunut Kuvankäsittelyn perusteet -opintojakso oli täysin verkossa suoritettava ja Xamkin toteuttama. Tradenomi-polkuopiskelijoiden opinnot koostuivat sekä verkko-

toteutuksista että lähiopetuksesta. Opiskelijatutkimuksen lisäksi järjestettiin yhteissuunnittelupaja, jossa asiantuntijat verkko-opetuksen ja ohjauksen eri rooleista rikastuttivat opiskelijoilta kerättyä materiaalia omilla kokemuksillaan.

Asiakastiedon keruussa tyypillisesti käytetyt kyselyt ja fokusryhmähaastattelut tuottavat paljon tietoa asiakkaista kehittämistyön tueksi. Ne jäsenyvät graafeiksi ja taulukoiksi, jotka auttavat ymmärtämään, mitä mieltä suurin osa oli palvelusta tai sen osa-alueesta tai mitä asiakkaat toivoisivat palvelun kehittämiseksi. Niissä on kuitenkin suuria puutteita asiakkaan syvän ymmärtämisen (engl. *deep customer insight*) kannalta. Suoraan kysymällä saamme tietoa siitä, mitä osaamme kysyä ja mihin asiakas osaa vastata. Kuitenkin on lähes mahdotonta ennakoita kysymyksissä, mikä kaikki voi ihmisen kokemukseen vaikuttaa, tai tulkita vastauksista, miksi vastaaja on jotain mieltä tai käyttäytyy niin kuin käyttäytyy. Ihmisten voi olla myös vaikeaa ilmaista, mitä he oikeastaan toivovat, jos sitä ei vielä ole olemassa. (Liedka 2018.)

Käyttäjälähtöiset menetelmät auttavat ymmärtämään ihmisen tarpeita ja toiveita pintaa syvemältä ja tuovat käyttöön myös hiljaista tietoa. Nämä menetelmät jaotellaan tyypillisesti kolmeen ryhmään (ks. esim. Sanders 2002; Koivisto ym. 2019):

- **Perustutkimuksen menetelmät: sanoilla ilmaistu tieto.** Menetelminä hyödynnetään kyselyjä, haastatteluja ja fokusryhmäkeskusteluja. Vastaa kysymykseen: Mitä ihmiset sanovat, muistavat tai haluavat sanoa?
- **Kontekstuaalisen tutkimuksen menetelmät: havainnoitava tieto.** Menetelminä hyödynnetään havainnoinnin eri muotoja ja etnografiaa. Vastaa kysymyksiin: Miten ihmiset käyttäytyvät ja toimivat? Miten ympäristö vaikuttaa toimintaan?
- **Eksploraatiivisen tutkimuksen menetelmät: ei sanoilla ilmaistava, piilevä tieto.** Hyödynnetään luovia työskentelymenetelmiä, yhteissuunnittelun työpajoja ja esimerkiksi muotoiluluotaimia. Vastaa kysymyksiin: Mitä ihmiset tuntevat, kokevat tai unelmoivat? Mitä piileviä tarpeita ihmisillä on?

Tuplatimantti-mallin ensimmäinen vaihe paitsi rajaa ajattelua kohti aitoja ongelmia myös kiteyttää karttunutta ymmärrystä käyttäjistä, tässä tapauksessa opiskelijoista, erilaisten visuaalisten esitysten, kuten käyttäjäprofiilien ja palvelupolkujen muotoon.

## PROFIILIT KITEYTTÄVÄT OPISKELIJAYMMÄRRYSTÄ

Verkko-opintojakson palvelupolku kokoaa opiskelijan teot ja kokemukset ennen varsinaista opintojaksototeutusta, opiskelun aikana ja opiskelun jälkeen. Kysely, osallistuva havainnointi ja haastattelut osoittivat, että opiskelijat kohtaavat hyvin erilaisia haasteita opintojakson aikana. Joillekin muun elämän, kuten työn, kuormittavuus luo paineita aikataulussa pysymiselle. Kronologisesti etenevä palvelupolkumalli avaa mielekkäästi myös sen, mistä opiskelijat olivat saaneet tiedon opintojaksosta ja miten sinne ilmoitaututtiin. Huomionarvoista on, että

jo ennen varsinaisen opiskelun alkamista tapahtuvat järjestelmiin kirjautumiset ja tekniset ongelmat voivat hidastaa tai jopa estää varsinaista opiskelua. Opiskelijoiden kokemukset kuitenkin vaihtelevat suuresti. Kun yhdelle tekninen haaste on merkittävä este opintojen aloittamiselle, toiselle se voi olla vain pieni hidaste.



**Kuvio 2.** Neljä jatkuvan oppimisen profiilia keväällä 2020 (Viljakainen & Ylämäki 2020)

Motivaation lähteet ja ohjaustarpeet vaihtelevat, minkä vuoksi yksittäisten polkujen sijaan kehittämisessä painopiste siirrettiin kokoamaan ymmärrystä erilaisista opiskelijatyypeistä. Näin voidaan palvella laajempaa kokonaisuutta. Tähän tarkoitukseen luotiin neljä opiskelijaprofiilia: itsenäinen puurtaja, tunnollinen, spontaani säätäjä ja luottavainen (kuvio 2).

Asiakasprofiilit ja käyttäjäpersoonat määritellään yleisesti muotoilun, käyttäjälähtöisyyden ja yhteissuunnittelun työkaluiksi. Käyttäjäprofileita laajalti tutkinut professori Lene Nielsen (2021) kuitenkin korostaa, että profiilien tekeminen sinänsä ei ole itseisarvo, vaan tärkeää on se, miten ja mihin profileita hyödynnetään ja mitä ne mahdollistavat. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa tehtävän jatkuvan oppimisen ohjauksen kehittämisen tueksi muodostetut profiilit auttavat huomioimaan opiskelijoiden erilaisia tarpeita kehittämistyössä ja helpottavat viestintää eri sidosryhmien välillä. Parhaimmillaan profiilit ja persoonat mahdollistavat aivan uudenlaisen, ihmislähtöisen fokuksen kehittämisessä ja suunnittelussa (Pruitt & Grudin 2003, 3).

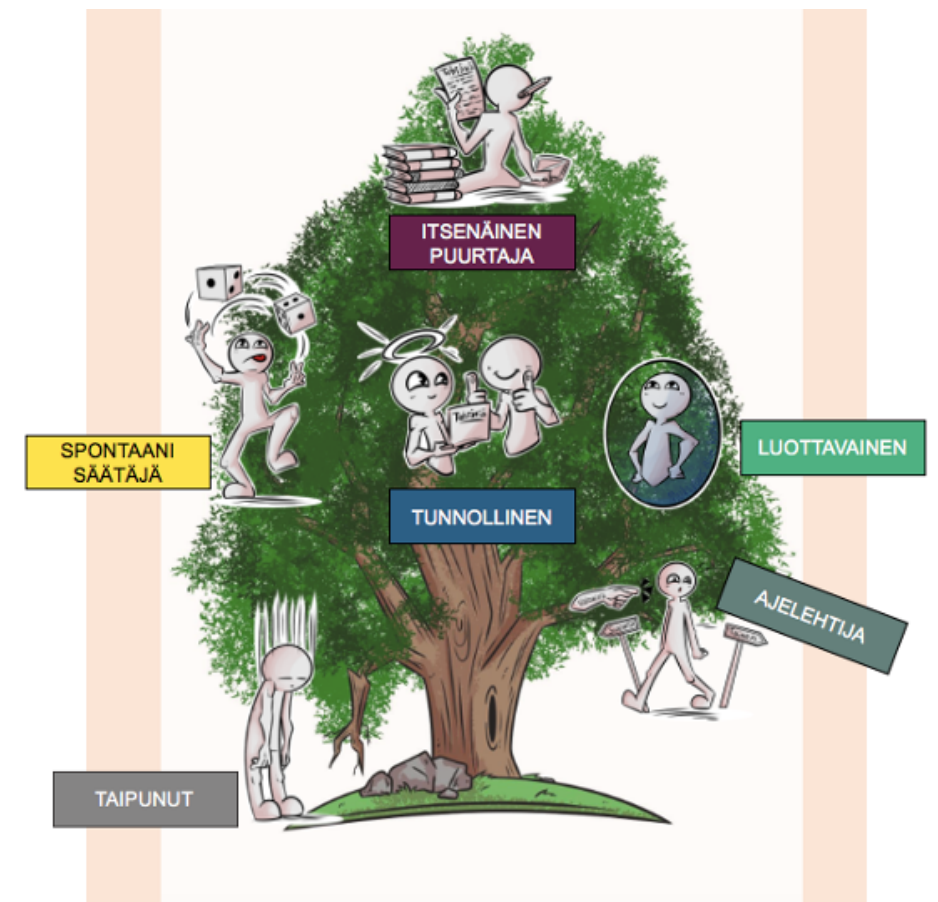
Tässä artikkelissa opiskelijaprofiileita lähestytään asiakasprofiilien tavoin. Profiili- ja persoonakäsitteiden erot ymmärretään Kälviäisen (2014) mukaan. Profiililla tarkoitetaan yleisluonteista esittämistapaa, jossa profiilin nimi on pikemminkin kuvainnollinen ja visualisointi jää hahmotasolle. Persoonaksi nimetty esitysmuoto tarjoaa puolestaan yksityiskohdaisemman ja personoidumman kokonaisuuden. On kuitenkin huomioitava, että erityisesti kansainvälisessä tutkimuksessa persoonakäsitteen (engl. *persona*) käyttö on yleistä ja sillä katetaan yleisesti myös tässä profiilina ymmärretyt piirteet (ks. Nielsen 2021; Pruitt & Grudin 2003; Stickdorn, Hormess, Lawrence & Schneider 2018).

Arkikielessä käsitteiden segmentointi, kohderyhmä, asiakasprofiili ja käyttäjäpersoonaa käyttö on hajanaista ja osin päällekkäistäkin. Perinteisessä markkinointikirjallisuudessa puhutaan usein kohderyhmistä tai segmenteistä, joilla viitataan esimerkiksi eroihin asiakkaiden demografisessa datassa – ikä, sukupuoli, asuinpaikka, varallisuus – tai asiakassuhteen määrittämiin eroihin. Demografisella segmentoinnilla on kuitenkin heikkoutensa. Moni meistä on nähnyt verkossa laajasti levinneet kuvat kahdesta hyvin tunnetusta miehestä: prinssi Charlesista ja Ozzy Osbournesta. Nämä demografiset kaksoset ovat iältään, sukupuoleltaan, varallisuusluokaltaan ja jopa lemmikkimieltyyksiltään identtisiä, mutta he osoittautuvat persooniltaan toisistaan hyvin poikkeaviksi. Olettaa voi, että myös heidän kulutustottumuksensa ja elämäntyyliinsä poikkeavat toisistaan. Demografiset tekijät eivät siis yksin riitä määrittelemään niitä tarpeita, joita saman segmentin edustajilla on. (ks. Ward 2018.)

Ammattikorkeakoulun kontekstissa edellä esitetty tarkoittaisi esimerkiksi sitä, että jatkuvan oppimisen opiskelijat ja tutkinto-opiskelijat voitaisiin käsittää omiksi kohderyhmikseen. Aikuisopiskelijat ja nuorisoasteen koulutuksen opiskelijat voivat myös olla omat kohderyhmänsä. Kaikissa kohderyhmissä voi kuitenkin esiintyä samankaltaisia opiskelijaprofiileja. Toki painotukset saattavat vaihdella kohderyhmittäin, ja jopa koulutusaloittain löytyy eroja. Esimerkiksi jatkuvan oppimisen opiskelijajymästä kerättäessä erityisesti AMKoodari-opiskelijat kuvailivat itseään itsenäisen puurtajan piirteiden avulla. Tyypillinen opiskelija on tällöin systemaattisesti ja itseohjautuvasti etenevä henkilö, joka vaikeuksia kohdatessaan tukeutuu pikemminkin opintojakson ulkopuolisiin lähteisiin ja tukeen kuin kysyy neuvoja tai opastusta opiskeluryhmältä tai opettajalta. Tradenomi-polkuopiskelijoiden joukossa korostui tunnollinen profiili. Tällainen opiskelija suorittaa tehtäviään annettujen ohjeiden mukaisesti, mutta hakee lisäksi varmistusta ja ohjausta muulta ryhmältä ja opettajalta.

Kehitysprojektin tuotoksia refleктоitaessa havaittiin riski, että luodut neljä opiskelijaprofiilia voivat korostaa liikaa vain aktiivisesti osallistuvien opiskelijoiden ääntä ja omasta toimijuudesta epävarmemmat jäävät huomiotta. Avoimen ammattikorkeakoulun opintoja tarjotaan kuitenkin kaikille iästä ja pohjakoulutuksesta riippumatta (Xamk 2021). Jotta tämä heterogeeninen joukko pystyttäisiin kaikessa laajuudessaan huomioimaan vielä paremmin, profiilien kanssa työskentelyä päätettiin jatkaa syksyllä 2020. Opiskelijaprofiileita rikastettiin oppilaskunnan sekä ohjauksen ja hyvinvoinnin asiantuntijoiden parissa. Jo varhaisessa vaiheessa keskusteluissa esiin noussut havainto tutkinto-opiskelijoiden ja jatkuvan oppimisen opiskelijoiden samankaltaisista tarpeista puolsi myös opiskelijajymäryksen laajentamista: tutkinto-opiskelun näkökulma nousi jatkuvan oppimisen rinnalle.

Uusien näkökulmien ansiosta profiilien määrä kasvoi kahdella: ajelehtija ja taipunut lisättiin aikaisempien neljän opiskelijaprofiilin rinnalle. Samalla itsenäinen puurtaja, tunnollinen, spontaani säätäjä ja luottavainen profiilit saivat syvyyttä sisältöihinsä. Alkujaan jatkuvan oppimisen opiskelijoiden parissa tehdyt profiilit osoittautuivat käyttökelpoisiksi kuvauksiksi myös tutkinto-opiskelijoiden osalta.



**Kuvio 3.** Puumetafora Xamkin opiskelijaprofiileista (Viljakainen & Ylämäki 2020)

Xamkin opiskelijaprofiileita on mielekästä kuvata puumetaforan avulla (kuvio 3). Itsenäinen puurtaja kiipeää puun runkoa suoraviivaisesti edeten kohti latvan oksistoa oman määränpäänsä tuntien. Tunnollinen on myös matkalla ylöspäin mutta hakee turvaa ja tukea kiinnittyen tiukemmin opinpuun ohjaavaan runkoon. Spontaani säätäjä on eksymäisillään sivuoksalle ja tähyilee jo kohti muita mielenkiintoisia puita. Luottavainen puolestaan on tukevasti omalla oksallaan ja luottaa kyseisen oksan olevan oikea määränpää näkemättä puun latvaa laisinkaan. Ajelehtija keikkuu juuri ja juuri mukana opinpuun alaoksilla eikä tiedä, mikä suunta olisi oikea. Taipunut on kokenut vastoinkäymisiä ja pudonnut puusta. Takaisin puuhun kapuaminen vaatii ulkopuolista ohjausta ja apua. (Jussila & Viljakainen 2021.)



## OPISKELIJAKESKEISET KEHITYSKOHEET JA RATKAISUT

Tuplatimantti-mallin mukaisesti tämä kehitysprojektin ensimmäinen vaihe (ensimmäinen timantti) kiteytyi lopulta kolmeksi kehityskohteeksi:

1. **Yhteiset opiskelijakeskeiset käytännöt.** Luodaan yhteinen tahtotila ja toiminta organisaatiossa, laajennetaan opiskelijaprofiilit koko organisaation käyttöön ja vahvistetaan opiskelijakeskeisiä käytäntöjä.
2. **Vuorovaikutuksen kehittäminen ohjauksessa.** Luodaan verkko-ohjaukselle yhteiset kriteerit ja ohjeissa huomioidaan ohjaajien erilaiset lähtökohdat ja osaamistasot.
3. **Opintojaksopalauteiden uudistaminen.** Luodaan monipuolisesti mahdollisuuksia antaa palautetta opintojaksoista sekä opintojakson aikana että sen jälkeen.

Työskentely tunnustettujen kehityskohteiden parissa on jatkunut eri tavoin. Osa projekteista on siirtynyt Tuplatimantin toiseen vaiheeseen, jossa ideoidaan ja kehitetään ratkaisuja havaittuihin ongelmiin. Näin esimerkiksi on edetty opintojaksopalauteiden osalta. Yhteiset opiskelijakeskeiset käytännöt ja vuorovaikutuksen kehittäminen ohjauksessa puolestaan yhdistyvät jatkuvan oppimisen verkko-opettajan oppaassa, jota on työstetty yhteissuunnittelun avulla syksystä 2020 alkaen.

Verkko-opettajan oppaan tavoitteena on auttaa erityisesti jatkuvan oppimisen parissa työskenteleviä oppilaitoksen ulkopuolisia luennoitsijoita toimimaan verkko-ympäristössä: käytännöt, tekniset puitteet ja tavoitteet toiminnassa vaihtelevat oppilaitoskohtaisesti. Ohjauksen ja pedagogisten ratkaisujen suunnittelussa pyritään korostamaan opiskelijakeskeisyyttä. Voidaankin sanoa, että opettajaa opastamalla myös opiskelijan tarpeet tulevat paremmin huomioituiksi. Selkeys ja tasalaatuisuus ovat verkko-opinnoilta toivottuja ominaisuuksia. Kattava mutta samalla yksinkertainen opas hyödyttää aloittelevia verkko-opettajia myös organisaation sisällä. Luento-opettajien lisäksi sitä voidaankin hyödyntää verkko-opettajien perehdytyksessä kautta linjan. Oppaan sisällön keskeinen periaate on, että oppaassa asetetut kriteerit ovat kaikkien saavutettavissa.

Vuoden aikana ymmärrys opiskelijan roolista kehittämisen keskiössä on selkiytynyt. Profiileja on hyödynnetty Xamkissa useassa kehittämistyössä, kuten Xamkin ohjausmallin, opiskelijoiden etenemisen tuen ja digipedagogiikan kehittämisessä. Kokemukset opiskelijaprofiilien käytöstä ovat olleet hyvin positiivisia: profiilit resonoivat eri sidosryhmissä ja luovat yhteisen pohjan keskusteluille ja kehittämiselle.

## LÄHTEET

Brown, T. 2008. Design Thinking. Harvard Business Review, 6, 84-89.

Digi-Ark 2021. Double diamond. Wikimedia Commons. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://en.wikipedia.org/wiki/Double\\_Diamond\\_\(design\\_process\\_model\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Double_Diamond_(design_process_model)) [viitattu 1.4.2021].

Jussila, S. & Viljakainen, K. 2021. Tutustu Xamkin opiskelijaprofiileihin! Next. Verkkolehti. Päivitetty 17.12.2020. Saatavissa: <https://next.xamk.fi/uutta-luomassa/tutustu-xamkin-opiskelijaprofiileihin/> [viitattu 14.3.2021].

Koivisto, M., Säynäjäkangas, J. & Forsberg, S. 2019. Palvelumuotoilun bisneskirja. Helsinki: Alma Talent.

Kälviäinen, M. 2014. Muotoiluajattelua vai muotoilutoimintaa? Teoksessa Miettinen, S. (toim.) Muotoiluajattelu. Helsinki: Teknologiainfo Teknova Oy, 30-49.

Liedka, J. 2018. Why design thinking works. Harvard Business Review, 5, 72-78.

Nielsen, L. 2021. Personas. Teoksessa Interaction design foundation (ed.) The Encyclopedia of Human-Computer Interaction, 2nd ed. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.interaction-design.org/literature/book/the-encyclopedia-of-human-computer-interaction-2nd-ed/personas> [viitattu 4.3.2021].

Pruitt, J. & Grudin, J. 2003. Personas: Practice and theory. DUX '03: Proceedings of the 2003 conference on Designing for user experiences. New York: ACM Press. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.microsoft.com/en-us/research/wp-content/uploads/2017/01/personas-practice-and-theory.pdf> [viitattu 4.3.2021].

Stickdorn, M., Hormess, M., Lawrence, A. & Schneider, J. 2018. This is service design doing. 4th edition. Canada: O'Reilly Media.

Viljakainen, K. & Ylämäki, J. 2020. Puu-metafora esittelee Xamkin opiskelijaprofiilit. Julkaisematon lähde.

Ward, M. 2016. What do Prince Charles and Ozzy Osbourne have in common? Päivitetty 9.12.2016. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.bbc.com/news/technology-37307829> [viitattu 4.3.2021].

What is the framework for innovation? Design Council's evolved Double Diamond. WWW-dokumentti. Saatavissa: What is the framework for innovation? Design Council's evolved Double Diamond | Design Council [viitattu 4.3.2021].

Xamk 2021. Avoin ammattikorkeakoulu. Ole avoin uudelle. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.xamk.fi/koulutus/avoin-amk/?gclid=CjwKCAiAhbeCBhBcEiwAk-v2cY0SFrk02N\\_JswiSDmZxunYwapWaxiPT0M-lqHfT8xXjKhOcSvXFLWBoC25MQA-vD\\_BwE#/0](https://www.xamk.fi/koulutus/avoin-amk/?gclid=CjwKCAiAhbeCBhBcEiwAk-v2cY0SFrk02N_JswiSDmZxunYwapWaxiPT0M-lqHfT8xXjKhOcSvXFLWBoC25MQA-vD_BwE#/0) [viitattu 12.3.2021].

Xamkin pedagoginen kehittämisohjelma 2018–2022. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/xamkin-pedagoginen-kehittamisohjelma-2018-2022/#/0> [viitattu 12.3.2021].

## JATKUVAN OPPIMISEN HENKILÖSTÖN KOKEMUKSET OHJAUKSESTA KORKEAKOULUN SISÄLLÄ JA ULKOPUOLELLA

Terhi Kaipainen, FM, tietoasiantuntija

Jatkuva oppiminen ja sen piirissä annettu ohjaus ovat nousseet viime vuosina vahvasti mukaan keskusteluun, kun tarkastellaan korkeakouluissa annettavaa ohjausta. Esimerkiksi Sitran (2019) selvitys ”Kohti elinikäistä oppimista” kuvaa niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla käynnissä olevia koulutuksen muutoksia, joilla on vaikutuksensa myös korkeakouluissa annettavaa ohjaukseen. Erityisen tärkeää ohjauksessa on huomioida erilaiset siirtymät esimerkiksi koulutusasteelta toiselle. (Sitra 2019, 18.)

Myös ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston Arene (2020) ottaa kantaa korkeakouluissa annettavaan ohjaukseen osana jatkuvan oppimisen uudistamista. Yhtenä kehittämiskohdeena esiin nostetaan jatkuvan oppimisen ohjaus- ja neuvontapalveluiden kehittäminen opiskelijan yksilöllistä oppimispolkua tukevaksi sekä ohjausta antavan henkilökunnan kokemuksen vahvistaminen siten, että he kokevat tekevänsä enemmän pedagogista työtä. Ohjaus- ja neuvontatyö ei näin ollen näyttäytyisi irrallisena muusta pedagogisesta työstä. (Arene 2020, 4.) Sitran ja Arenen kannanottojen lisäksi Valtioneuvosto julkaisi vuoden 2020 lopussa jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset, ja myös näissä otetaan kantaa ohjauksen järjestämiseen (Valtioneuvosto 2020).

Edellä kuvatuissa kansallisissa linjauksissa ja suosituksissa jatkuvan oppimisen piirissä annettu ohjaus nousee merkittävään rooliin, kun pohditaan korkeakouluissa annettavaa ohjausta tulevaisuudessa. Lisäksi ohjauksen voi käsitteenä nähdä leviävän laajemmalle kuin vain selkeästi pedagogiseksi ohjaukseksi, jota aiemmin esimerkiksi Sanna Vehviläinen (2014, 20) on esittänyt ohjauksen aina olevan. Jos ohjauksen käsite jo itsessään laajenee, laajenee samalla myös se joukko, jonka voidaan katsoa ohjausta antavan. Tässä artikkelissa käsitellän jatkuvan oppimisen tukipalveluissa annettavaa ohjausta, joka on osa laajenevaa ohjauksikäsitystä. Artikkelissa esitellyt havainnot pohjautuvat aikuiskasvatuksen proseminaariryöni osana tehtyihin teemahaastatteluihin, jotka toteutettiin jatkuvan oppimisen yksikön viiden henkilöstön jäsenen kanssa loppuvuodesta 2020 (Kaipainen 2021).

Aihe on kiinnostava, koska tukipalveluhenkilöstön näkökulmasta katsottuna ohjauksesta ei juuri löydy tutkimusta. Korkeakouluissa annettavaa ohjausta on tutkittu Suomessa paljon, mutta aiemmat tutkimukset on tehty lähinnä opettajan tai opiskelijan näkökulmasta (ks. Vuorinen & Virolainen 2017). Mervi Lätin ja Johanna Löfin (2016) toimittamassa julkaisussa ”Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijan ohjaus – ohjauksen mallit ja hyvät käytännöt” tarkastellaan nimenomaan jatkuvan oppimisen piirissä tapahtuvaa ohjausta, mutta tässäkin näkökulma on hyvissä ohjauskäytänteissä ja opiskelijan ohjauskokemuksessa.

Myös kansainväliset tutkimukset painottuvat opiskelijan ja opettajan ohjauskokemuksiin. Muutamia tukipalvelujen ohjausta käsitteleviä tutkimuksia on kuitenkin tehty. He ja Hutson (2016) tarkastelevat akateemisessa ympäristössä annettavan ohjauksen eri lähestymistapoja ja huomioivat tässä ohjausta antavaksi henkilöstöksi myös tukipalveluhenkilöstön. Vielä selkeämmin vain tukipalveluissa annettavaa ohjausta tarkastelevat Hu ym. (2017) tutkissaan tunnetyön kontekstissa (engl. emotional labour) korkeakoulun tukipalveluhenkilöstön kokemuksia kohtaamisista opiskelijoiden kanssa.

Avaan tässä artikkelissa ensin, millaisia kokemuksia ohjaushenkilöstöllä on ohjauksesta ja kokevatko he itse asiassa antavansa ohjausta. Tämän jälkeen kuvaan holistisen ohjausmallin avulla, miten ohjaushenkilöstö asettuu osaksi ohjausyhteisöä. Lopuksi käyn vielä läpi, millaisia ajatuksia tukipalvelussa ohjausta antavilla on ohjauksen tulevaisuudesta.

## OHJATAAN, NEUVOTAAN VAI TIEDOTETAAN – ERILAISET KOKEMUKSET OHJAAMISESTA

Tukipalveluhenkilöstön haastatteluissa selvisi, että he kokevat ohjaustyön merkityksellisenä osana omaa työtään, vaikka sen osuus kokonaistyöajasta todettiin lopulta pieneksi. Haastateltavista oli helpompaa määritellä omaa työtään joko tiedottamiseksi tai neuvonnaksi, koska varsinaiseen ohjaustyöhön nähtiin olevan varsin vähän aikaa muun muassa ison opiskelijamäärän vuoksi.

*”Kyllä minä näen sen ohjauksen tosi merkityksellisenä siinä työssä ja ylipäätensä koko korkeakoulun tasolla. – – Että tavoitteisiin pääsemisen, et ilman sitä ohjausta tuskin olisimme tässä tilanteessa missä nyt ollaan.” (H4)*

Ohjausta ei terminä määritelty haastattelujen aluksi tarkasti minkään teorian kautta, koska tarkoitus oli saada selville haastateltavien omia kokemuksia ohjaamisesta, ja termin määrittelyn koettiin kaventavan helposti ohjauskokemusten kuvauksia tiettyyn ohjattuun suuntaan. Haastatteluissa selvisi, että ohjaustyö voidaan käsittää hyvin laajasti. Toisaalta ohjausta antava tukipalveluhenkilöstö kaipasi tekemälleen ohjaustyölle selkeämpää raamia ja sitä, että ohjaustyö näkyisi myös selkeämmin heidän työnkuviinsa, kuten seuraavasta lainauksesta voi päätellä.

*”Mutta odotan sitä tosiaan, että siitä omasta työajasta jää enemmän tulevaisuudessa aikaa tämän ohjaustyön kehittämiseen ja tekemiseen.” (H5)*

Haastateltavat kuvasivat ohjaus- ja neuvontatilanteita hyvin samalla tavoin. Kuvaukset erosivat lähinnä sen perusteella, oliko ohjattavana tutkinto-opiskelijaksi tähtäävä vai uranvaihtaja. Lisäksi haastateltavat tunnistivat hyvin, onko kyseessä tiedottamis-, neuvonta- vai ohjaustilanne, kuten seuraavasta otteesta selviää.

*”Sitä tiedottamista on tosi paljon ja sitä me tehdään koko ajan enemmän ja enemmän. Että tavallaan se vastuu on aika paljon nyt tällä hetkellä sillä asiakkaalla. Ja sitten neuvontaa on myös, on myös ihan todella paljon. Mutta ohjaukseksi minä luen sen, missä mennään opintojen sisältöön. – – Minusta se on silloin ohjausta tai se, että mulla on se tilanne. Tavallaan että se asiakas avaa minulle sitä hänen elämäntilannettaan. Eli että minä joudun neuvomaan, mikä se sinun polku on. – – Että minusta se on silloin ohjausta.” (H3)*

Isolta osaltaan yhteydenottojen koettiin olevan sellaisia, että niissä tarvittiin apua tiedottamistyyppisissä kysymyksissä.

Tukipalveluhenkilöstön haastattelujen valossa voidaan pohtia, onko ohjausta tulevaisuudessa hyvä ajatella korkeakoulussa laajemmin kuin vain puhtaasti pedagogisessa mielessä. Tarkastelun kohteena olleen jatkuvan oppimisen piirissä annettavan ohjaustyön voi nähdä laajenevan, sillä jatkuvan oppimisen tarjonta kasvaa jatkuvasti jo siitäkin syystä, että korkeakouluja ohjaavat tahot näin vaativat. Kasvu vaikuttaa koulutettavan aineksen monimuotoistumiseen, jolloin myös annettavan ohjaus-, neuvonta- ja tiedottamistyön tulee monipuolistua. Näistä syistä on hyvä tunnistaa, millainen ohjaus tukee opiskelijaa missäkin vaiheessa. Haastateltavat toivat selkeästi esiin, että opintojen sisällöllistä ohjausta annetaan ensisijaisesti koulutusyksiköissä. He kokivat kuitenkin, että sisällöllisen ohjauksen rinnalla on yhtä tärkeää – ellei opintojen alussa jopa tärkeämpää – ohjata opiskelijaa esimerkiksi opiskelukäytänteissä ja valintojen tekemisessä.

Korkeakoulussa tukipalvelussa annettavaa ohjaustyötä on jatkossa hyvä tarkastella hieman uudessa valossa. Ainakin tässä haastateltu tukipalveluhenkilöstö itse tunnistaa hyvin, miten ja millaisilla resursseilla he työtään tekevät, joten tämä kokemus on hyvä tunnistaa ja tunnustaa ohjauskokonaisuutta tarkasteltaessa. Tällaista tarkastelua voisi tehdä esimerkiksi Saurénin ym. (2020, 93–94) esittelemän ohjauksellisen pedagogiikan 2.0 mallin avulla, joka on käytössä Jyväskylän avoimessa yliopistossa. Malli jakaantuu kolmeen osaan – ennakkoivaan ohjaukseen, aktivoivaan ohjaukseen ja jälkiohjaukseen – ja siihen on helppo sijoittaa elementtejä tukipalveluiden ohjauksesta. Haastateltavien kuvauksista on löydettävissä

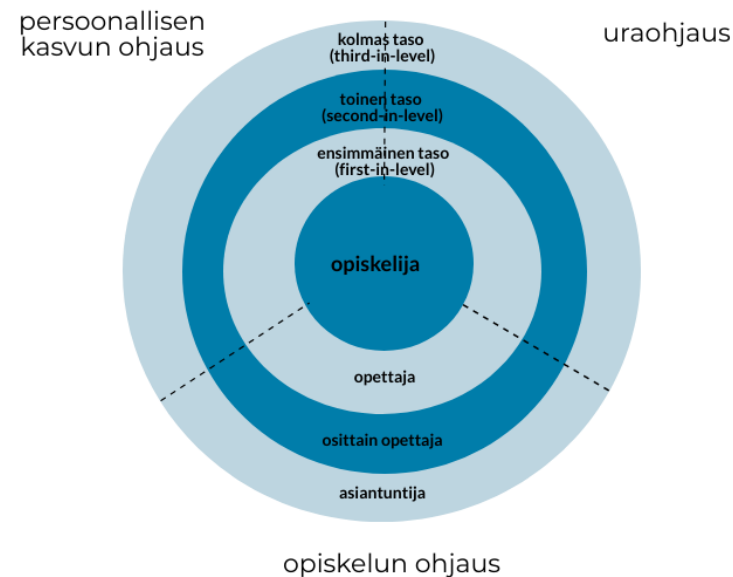
ennakoivaa ohjausta, jonka ajatuksena on kannustaa ja motivoida opiskelijaa opintojensa alussa, jolloin kynnys opintojen aloittamiseen on mahdollisimman pieni. Aktivoiva ohjaus kytkeytyy mallissa muun muassa oppimisprosessin vaiheistamiseen, jonka haastateltavat näkivät kuuluvan enemmän koulutusyksiköiden opettajille. Sen sijaan jälkiohjausta tehdään myös tukipalveluiden piirissä, kun opiskelijaa ohjataan uusien opiskelumahdollisuuksien luo kuunnellen hänen omaa tarvettaan ja tavoitettaan.

## OSANA OHJAUSYHTEISÖÄ KORKEAKOULUN SISÄLLÄ JA SEN ULKOPUOLELLA

Jatkuvan oppimisen tukipalveluhenkilöstö kuvaa selkeästi roolinsa osana korkeakoulun ohjausyhteisöä, mutta näkee myös, kuinka he asettuvat ikään kuin rajapinnalle korkeakoulun ja ulkopuolisen maailman väliin. Yksi haastateltava pohti asiaa seuraavasti:

*"Me ollaan itseasiassa aika sellainen iso ja näkyvä portti korkeakouluun kokonaisuutena – – ajatellaan, vaikka polkuopiskelijoita. Just laskettiin tuossa saldoa, että meillä on sellaisia opiskelijoita, jotka tulee tekemään avoimen puolelle ensimmäisen vuoden opinnot. Niin oliko niitä melkein kuusisataa." (H1)*

Tarkastelin haastateltavien kokemuksia roolistaan osana ohjausyhteisöä Wattsin ja Van Esbroeckin (2000) esittelemän holistisen ohjausmallin kautta (kuvio 1).



**Kuvio 1.** Opiskelijakeskeinen holistinen ohjausmalli (mukailtu Lehtelä & Hoppo 2014, 1695; Tuomela ym. 2020; Watts & Van Esbroeck 2000, 179)

Opiskelijakeskeinen holistinen ohjausmalli on kolmeen ohjaussarakkeeseen jakaantunut ympyrä, jossa on eroteltu opiskelijan persoonallisen kasvun ohjaus, opiskelijan ohjaus ja uraohjaus. Nämä sarakkeet olivat löydettävissä haastateltavien kuvauksista. Vahvimmin esiin tuli opiskelijan persoonallisen kasvun ohjaus esimerkiksi kartoittamalla aiempaa opinto- ja elämäkokemusta ja ehdottamalla tämän avulla sopivia opintopolkuja. Varsinaisen opiskelijan ohjauksen haastateltavat katsoivat kuuluvan enemmän koulutusyksiköille, sillä sen miellettiin olevan paremmin opintojen sisältöihin liittyvää. Uraohjaus tuli jollain tavalla esiin lähes kaikkien haastatteluissa, mutta haastateltavat eivät suoranaisesti halunneet puhua tekevänsä uraohjausta vaan se joko kiellettiin tai siitä oltiin epävarmoja, kuten seuraavista otteista selviää.

*"Minun mielestä me ei anneta minkään näköistä uraohjausta tällä meidän puolella." (H2)*

*"Tavallaan ollaan vastuullisena tällaisessa uraohjauksessa tai tällaisessa opiskeluohjauksessa. No, ehkä ei voi uraohjauksesta puhua, mutta opiskeluohjauksesta." (H1)*

Vain yksi haastateltava koki tekevänsä uraohjausta, mutta asia tuli esiin vasta haastattelijan tarkentavan jatkokysymyksen kautta, eli tässäkin haastateltava ei tuonut uraohjauksen puolta itse selkeästi esiin. Voisikin olla hedelmällistä pohtia, tulisiko jatkuvan oppimisen piirissä antaa myös uraohjausta jollain tasolla.

Kuviossa 1 olevan opiskelijakeskeisen holistisen ohjausmallin (Watts & Van Esbroeck 2000) toinen ulottuvuus on ohjauksen tasot, jotka kuvataan ympyrän sisällä olevina kehinä siten, että keskiössä on opiskelija, jota ympäröi kolme ohjauksen tasoa. Opiskelijaa ohjaavat tahot asettuvat näille tasoille siten, että ensimmäisellä tasolla ovat ne opettajat ja muut ohjaavat henkilöt, jotka opiskelija tapaa ensin. Toiselle tasolle asettuvat ne tahot, jotka selkeimmin ohjaavat opiskelijaa korkeakoulun sisällä. Kolmas taso käsittää korkeakoulun ulkopuoliset opiskelijoita ohjaavat tahot, kuten työ- ja elinkeinotoimistot. Näistä tasoista tukipalveluhenkilöstön voidaan haastattelujen perusteella ajatella asettuvan selkeimmin tasoille 1 ja 2, sillä nämä tasot ovat hyvin lähellä opiskelijaa. On kuitenkin hyvä huomioida, että näitä tasoja ei voida irrottaa tarkasteluun ilman, että niitä peilaa samalla ohjauksen sarakkeisiin ja niiden tarkempaan sisältöihin. Toisin sanoen eri tasoilla olevien ohjaushenkilöiden antamaan ohjaukseen vaikuttaa aina se sarake, jonka sisällä liikutaan. Siten esimerkiksi aiemmin mainittu uraohjaus jää helposti kokonaan tukipalveluhenkilöstön antaman ohjauksen ulkopuolelle, vaikka sitä periaatteessa tasolla kaksi opettajat voivatkin antaa.

Tukipalveluissa annettava ohjaustyö näyttäytyi vahvasti yhteisöllisenä toimintana niin korkeakoulun sisällä kuin sen ulkopuolella, ja kummassakin näistä konteksteista haastateltavien voi nähdä liikkuvan erilaisilla rajapinnoilla. Jatkuvan oppimisen tukipalveluhenkilöstö

tunnistaa hyvin oman roolinsa ja paikkansa ohjauksessa, ja he kertoivat monista erilaisista yhteistyömuodoista. Esimerkiksi työnjako ja ohjausyhteistyö koulutusyksiköiden ja opettajien kanssa koettiin selkeästi roolitetuksi, kuten yksi haastateltavista kuvaa.

*”Meidän roolihan ei sitten ole alkaa käydä niitä sisällöllisiä keskusteluja. – Me pystytään antaa ne raamit, että tälle tämä onnistuu ja esimerkiksi tällaisia... Kyllä nyt tietysti tietty jotain minä tiedän. Että jos sinä haluat tuota, niin sitten sinun pitää käydä nämä ja nämä. Mutta, että lähtökohtaisesti ne on opiskelijavastaavat sitten, jotka käy nuo keskustelut. Eli sitten sinne me aina laitetaan ne eteenpäin sumpilmaan ihan niitä varsinaisia sisältöjä.” (H3)*

Toinen selkeä piirre tukipalveluhenkilöstön antamassa ohjauksessa oli ajatus siitä, että he tukevat ja helpottavat omalla työllään koulutusyksiköiden työtä ja ohjaavat opiskelijaa niin pitkälle kuin mahdollista esimerkiksi erilaisiin opiskelukäytänteisiin liittyvissä asioissa. Yksi haastateltavista kuvaa tätä suhdetta seuraavasti:

*”Ja minä itse ajattelen, että omalla toiminnallaan pyrin mahdollisimman paljon tukemaan sitä opettajan tekemää ohjaustyötä. Ja tavallaan haluan myös itse ottaa roolia sitten siitä. Vähän keventää sitten sitä opettajan työtä. Niiltä osin miltä se on mahdollista, et eihän meillä sitten ole avoimen puolella mitään tavallaan sisältöasiantuntemusta, aiheisiin liittyvää tai muuta. Et sehän ohjaustyö tulee sitten ihan suoraan sieltä yksiköistä. Mutta muussa ohjaustyössä mahdollisimman paljon tukena.” (H5)*

Korkeakoulun sisällä annettavan ohjaus- ja neuvontatyön lisäksi kaikki haastateltavat toivat vahvasti esiin myös oman organisaation ulkopuolelle tehtävän työn. Tässä yhteistyökumppaneiksi mainittiin muun muassa työ- ja elinkeinotoimistot, toisen asteen oppilaitokset niin omassa kuin muissa maakunnissa, yritysyritys- ja urheiluseurat. Jatkossa onkin merkityksellistä tunnistaa ja tunnustaa jatkuvan oppimisen tukipalveluissa tehtävä ohjaustyö, kun suunnitellaan koko korkeakoulun ohjaustoimintaa. Näin toki jo ainakin osin tapahtuukin, mutta tämä rajapinnassa ja moneen suuntaan ulottuva toimija on hyvä huomioida, koska näin saadaan opiskelijoita ohjattua yhä laajemmin (jatkuvan) oppimisen polulle.

## JATKUVAN OPPIMISEN TUKIPALVELUSSA ANNETTAVA OHJAUS TULEVAISUUDESSA

Haastatteluissa annettiin selkeänä toiveena tulevaisuuden ohjaustyölle sen systematisointi ja resursointi. Haastateltavat toivat vahvasti esiin toiveen mahdollisuudesta henkilökohtaiseen ohjaamiseen, ohjaamiseen käytettävän ajan kasvattamisesta sekä siitä, että

ohjaustyö huomioitaisiin työnkuvassa nykyistä laajemmin. Ohjaus-, neuvonta- ja tiedotus-työtä tukipalvelussa tekevät tunnistavat hyvin ne kohdat, joissa esimerkiksi tekoälystä olisi hyötyä toiminnan sujuvoittamisessa sekä työn suuntaamisessa enemmän ohjaamiseen ja neuvontaan tiedottamisen sijaan.

*”Jos lähdetään siitä näkökulmasta, että niitä resursseja keskitetään oikeisiin asioihin kuitenkin unohtamatta sitä, että se opiskelijan henkilökohtainen ohjaus on tarpeellinen. – Me pystytään järjeistämään varmasti noita mitä ohjataan ja miten pitkälle tietyissä asioissa ohjataan ja siis sitä lähinnä näihin yleiskysymyksiin kuten, kuinka haen tunnukset ja mistä saan opintosuoritusotteen ja saanko opintosuoritusotteen, että niissä käytettäisi sitten tekoälypohjaista ratkaisua, josta voisi sitten kätevästi ne saada heti, kun se opiskelija sitä tarvitsee.” (H4)*

Tekoälyyn liittyvää kokeilua onkin tulossa, joten jää nähtäväksi, mikä on sen merkitys työajan vapauttajana muihin kuin tiedottamis- ja muihin rutiinimuotoisiin töihin.

Tekoälyn lisäksi haastateltavat toivat esiin myös muita konkreettisia esimerkkejä niin omaa työtä kuin opiskelijan opintoja helpottamaan. Yhtenä ajatuksena oli esimerkiksi opintojen alkua helpottava verkkokurssi, jonka avulla opiskeltaisiin korkeakouluopinnoissa tarvittavia opiskelutaitoja. Tällainen verkkokurssi koettiin hyödylliseksi myös siitä näkökulmasta, että moni opinto aloittava ei ehkä aivan hahmota, mitä korkeakoulussa opiskeleminen vaatii, tai jos omista opinnoista on jo pitkä aika, millaista opiskelu ylipäättään on nykyään. Toinen mielenkiintoinen arjen ohjaus- ja neuvontatyössä syntynyt ajatus on työkalu, jonka avulla opiskelija voisi suunnitella omia opintojaan. Tämä olisi laajemmin opiskelijan arkea koskeva kuin vain lukujärjestys, sillä näin opiskelija voisi konkreettisesti hahmottaa, kuinka paljon opinnot vaativat aikaa muulta elämältä. Haastateltavat kokivat, että osalle opiskelijoista tuottaa hankaluutta ymmärtää, mitä esimerkiksi viiden opintopisteen suorittaminen ajallisesti vaatii, vaikka yleensä suuntaa antava tuntimäärä löytyy opintojakson tiedoista.

Haastattelujen kautta sain esiin vain pienen osan yhden korkeakoulun yhdessä tukipalveluyksikössä tehdystä ohjaustyöstä. On kuitenkin luultavaa, että tukipalveluhenkilöstössä on paljon paloa ohjaukseen. Tämä on tärkeää tunnistaa ja tunnustaa, koska näin pystymme tarjoamaan entistä opiskelijakeskeisempää palvelua yhtenä yhteisönä. Yhden haastateltavan tunteuksiin on hyvä lopettaa:

*”Mutta ohjausalan ammattilaisia tässä ollaan me, jotka tätä duunia tehdään ja tavallaan odotukset, meiltä odotetaan paljon, ja me yritetään palvella mahdollisimman hyvin.” (H5)*

## LÄHTEET

Arene. 2019. Jatkuvan oppimisen uudistus ammattikorkeakouluissa. Rehtori Jari Muttilan johtaman valmisteluryhmän ehdotus jatkuvan oppimisen uudistukseksi ammattikorkeakouluissa. Helsinki: Arene. PDF-tiedosto. Saatavissa: [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/Jatkuvan%20oppimisen%20uudistus%20ammattikorkeakouluissa\\_2020.pdf?t=159155610](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/Jatkuvan%20oppimisen%20uudistus%20ammattikorkeakouluissa_2020.pdf?t=159155610) [viitattu 5.3.2021].

He, Y. & Hutson, B. 2016. Appreciative Assessment in Academic Advising. *The Review of Higher Education* 2, 213-240.

Hu, W.C.Y, Flynn, E., Mann, R & Woodward-Kron, R. 2017. From paperwork to parenting: experiences of professional staff in student support. *Medical Education* 3, 290–301.

Kaipainen, T. 2021. Korkeakoulun tukipalveluhenkilöstön kokemukset ohjaustyöstä ja roolistaan osana ohjausyhteisöä. Jyväskylän avoin yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Aikuis-kasvatustieteen proseminarityö.

Lehtelä, P.-L. & Happonen, I. 2014. Mentors' Perceptions of Teacher Practice: A Case Study of the School of Vocational Teacher Education. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education* 5(2), 1694–1702. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://doi.org/10.20533/ijcdse.2042.6364.2014.0237> [Viitattu 12.3.2021].

Lätti, M. & Löf, J. 2016. Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijan ohjaus: ohjauksen mallit ja hyvät käytännöt. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C. Raportteja: 38. Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulu. PDF-tiedosto. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-275-216-1> [viitattu 5.3.2021].

Saurén, K., Karjalainen, M., Kaikkonen, A. & Leppämäki, P. 2020. Ohjauksellisen pedagogiikan vahvistaminen avoimessa yliopistossa. Teoksessa Kimmo Mäki (toim.) *Oppiva asiantuntija vai asiantuntijaksi opiskeleva? Korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittäminen*. Haaga-Helina julkaisut 10/2020. Helsinki: Haaga-Helina ammattikorkeakoulu, 92–102.

Sitra. 2019. Kohti elinikäistä oppimista. Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshasteet. Sitran selvityksiä 150. Helsinki: Sitra. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/julkaisut/kohti-elinikaista-oppimista/> [viitattu 5.3.2021].

Tuomela, A., Nurmivuori, A. & Harmoinen, S. 2020. Tapaustutkimus omaopettajaohjauksen tarpeista osana holistisen ohjausmallin mukaista ohjaus-verkosta korkeakoulussa. *Yliopistopedagogiikka* 27(1). Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2020/05/07/omaopettajaohjaus-korkeakoulussa/> [viitattu 12.3.2021].

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Valtioneuvosto. 2020. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38. Helsinki: Valtioneuvosto. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-610-5> [viitattu 5.3.2021].

Watts, A. G. & Van Esbroeck, R. 2000. New skills for new futures: a comparative review of higher education guidance and counselling services in the European Union. *International Journal for the Advancement of Counselling* 22(3), 173–187.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.

Vuorinen, R & Virolainen, M. 2017. Opinto- ja HOPS-ohjauksesta urasuunnittelutaitojen vahvistamiseen ja ohjauspalveluiden laadun arviointiin. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 2, 4–19. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/84785> [viitattu 12.3.2021].



## Jatkuvan oppimisen koulutusten tuottaminen

*"Olisinpa löytänyt tämän kurssin jo paljon aikaisemmin! Jokainen tehtävä haastoi miettimään ja kokeilemaan. Sain niistä onnistumisen tunnetta ja itseluottamusta. Minusta alkoi tuntua, että minusta olisikin koodariksi. Tämä kurssi sytytti minulle suuren palon koodarin uralle. Tämä kurssi aukaisi minulle oven ja nyt on kova kiire oppimaan lisää".*  
–jatkuvan oppimisen opiskelija

*"Avoimen amk:n opinnot ovat sytyttäneet kipinän alalle, josta olen ollut pitkään kiinnostunut, mutta jota en ollut ennen kokeillut!"* – jatkuvan oppimisen opiskelija



Kuva 1. Viiden ammattikorkeakoulun yhteinen AMKoodari-sivusto ja visuaalinen ilme (<https://amkoodari.fi>)

## AMMATTIKORKEAKOULUJEN YHTEISTYÖ – RATKAISU OSAAMISVAJEESEEN

Pia-Mariana Toukkari, TtL, johtaja, jatkuva oppiminen & Marjo Puikkonen, KTM, koulutussuunnittelija

Maailma digitalisoituu vauhdilla, ja globaaleihin haasteisiin vastataan innovaatioilla, jotka vaativat kaikilla aloilla yhä vahvempaa informaatio- ja viestintätekniiikan osaamista. ICT-osaajia tarvitaan Suomen kasvun ja hyvinvoinnin takaamiseksi sekä ennen kaikkea tulevaisuuden rakentamiseen. Työelämän osaamistarve synnyttää uusia työpaikkoja. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän tutkimuksen (2021) mukaan informaatio- ja viestintätekniiikan alalla kokonaan uusien työpaikkojen osuus alan kaikista työpaikoista vuonna 2020 oli 75 %. Rekrytoinnin todellista tarvetta eli osaavan työvoiman tarvetta kuvaa hyvin se, että toimialalla työntekijöiden vaihtuvuus on pientä (noin 15 %). Rekrytoinnin haasteeksi onkin kuvattu riittävän koulutuksen puute (Räisänen & Ylikännö 2021).

Kun tarjolla oleva osaaminen ja työelämän osaamistarve eivät kohtaa, syntyy osaamisvaje. Työelämän ja työntekijän menestymisen edellytys on jatkuva osaamisen uudistaminen. (Keskuskauppakamari 2021.) Ammattikorkeakouluissa opiskelee ei-tutkintotavoitteisesti yhä kasvava joukko työelämässä olevia henkilöitä. Ammattikorkeakoulut ovat haasteen edessä: miten tuottaa jatkuvan oppimisen koulutusta ja vastata nopeasti muuttuviin työelämän osaamistarpeisiin?

Tässä artikkelissa kuvaamme, miten viiden ammattikorkeakoulun yhteistyöllä on pyritty rakentamaan asiakas- ja tarvelähtöistä jatkuvan oppimisen koulutustarjontaa. Yhteistyön

aikana nämä ammattikorkeakoulut ovat hioneet yhteneväiseksi esimerkiksi koulutuksen saavutettavuutta, ohjaus- ja arviointijärjestelmiään sekä jatkuvan oppimisen koulutusten tuottamisen tapaa.

### TARVELÄHTÖINEN JA ASIAKASLÄHEINEN KOULUTUSTARJONTA

Työelämässä olevan osaamisvajeen ratkaisemiseen tarvitaan laaja-alaista koulutusta. Haaga-Helia, Hämeen ammattikorkeakoulu (Hamk), Laurea, Metropolia ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulut tuottivat vuonna 2020 koko maan avoimen ammattikorkeakoulun opintopisteistä noin 45 %. Näiden oppilaitosten avoimissa ammattikorkeakouluissa opiskeli 51 % koko maan avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoista. (Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen 2021.) Ammattikorkeakoulut käynnistivät opetus- ja kulttuuriministeriön tuella syksyllä 2018 Five Stars -yhteistyön. Yhteistyön tavoitteena on vastata koodaukseen liittyvään osaamisvajeeseen tuottamalla jatkuvan oppimisen koulutusta koko Etelä-Suomen alueen tarpeeseen. Viiden ammattikorkeakoulun koodausosaamiseen linkittyvä koulutustarjonta on koottu AMKoodari-nimen ja visuaalisen ilmeen alle (kuva 1). Avoimen ammattikorkeakoulun periaatteiden mukaisesti koulutukset ovat avoimia kaikille oppijoille korkeakoulujen tutkinto-opiskelijoita lukuun ottamatta. AMKoodari-koulutukset ovat erinomainen startti koodaajan urasta haaveilevalle, lisäkoulutukseksi jo koodaamista osaavalle ja alasta kiinnostuneelle, uranvaihtajalle sekä yrityksen henkilökunnan koulutukseen. Opintoja on voinut suorittaa oman työn ohella tai täyspäiväisenä opiskelijana. (amkoodari.fi 2021.)

Viiden ammattikorkeakoulun yhteenliittymällä on pyritty asiakaskeskeisyyteen. Kehittämisen johtoajatus on ollut se, että asiakas löytää helposti tarvitsemansa koulutuksen, liikkuu koulutuksia tuottavien ammattikorkeakoulujen välillä vaivattomasti ja opiskelee joustavasti vailla ongelmia. Koulutusten löydettävyyttä on parantanut yhteinen sivusto – yhdeltä [www.amkoodari.fi](http://www.amkoodari.fi)-sivustolta löytyy kokonaisuudessaan yhteistyössä tuotettu ICT-alaan liittyvä koulutustarjonta. Asiakkaan ei tarvitse seikkailla erikseen jokaisen ammattikorkeakoulun sivuilla. Yhteenliittymällä on saatu aikaiseksi laaja ja monipuolinen koulutustarjonta. Koulutustarjontaa on systemaattisesti kehitetty peilaten sitä tämänhetkiseen valtakunnalliseen työvoimatarpeeseen sekä ennakoiden tulevaisuuden tarpeita. Tarjontaa on pyritty myös muokkaamaan saatujen koulutuspalautteiden ja opiskelijaprofiilien mukaisesti. Laajalla koulutustarjonnalla mahdollistetaan joustavat opintopolut, joita pystytään muodostamaan nopeallakin aikavälillä. Tarjolla on yksittäisiä perusopintoja, laajempia koulutuskokonaisuuksia tai osaamista syventäviä opintoja. Koulutuksia toteutetaan sillä periaatteella, että opiskelija voi aloittaa opinnot oman aikataulun mukaisesti, eikä koulutuksissa ole erillisiä hakuajoja. Valmiiksi paketoituiden koulutuskokonaisuudet helpottavat osaltaan opintojen suunnittelua etenkin niillä opiskelijoilla, joilla ei ole tietoa, mistä opinnoista olisi parasta aloittaa.



AMKoodari-opiskelijoille teetetyt kyselyt (2020) mukaan opiskelijoista suurin osa (57 %) ei ollut aikaisemmin koodannut, osa heistä harrastaa tai oli joskus harrastanut koodausta (32 %) ja vähiten osallistujissa oli niitä, jotka tekevät työssään koodausta (11 %). Tyypillinen opiskelija oli 39-vuotias ammattikorkeakoulun käynyt nainen, jolla työkokemusta oli takana jo 10–19 vuotta. Opiskelijat ovat olleet tietoisia tämän alan osaamistarpeesta, ja suurin osa onkin halunnut vastata tähän osaamisvajeeseen hakeutumalla koulutukseen ja kehittymällä ammatillisesti. Ammatillinen kehittyminen onkin yksi suurimpia perusteita, miksi opiskelijat ovat kiinnostuneita opinnoista. Opiskelijat kokivat opintojen sisältöjen vastaavan heidän ammatillisia tarpeitaan (75 %). Opintojen maksuttomuus, joustava suoritustapa sekä mahdollisuus tutustua koodausalaan saivat opiskelijoilta kiitosta. Teetetyt kyselyt ovat antaneet myös tärkeää tietoa koulutusten yhteiseen kehittämiseen. (Metropolia 2021. AMKoodari-palautekysely Q4\_2020.)

## OHJAUKSELLA OPPIMISEN IMUUN

Jatkuvan oppimisen ohjaukikäytänteitä on viety eteenpäin hyödyntäen tekoälyn tuomia mahdollisuuksia. Viiden AMK:n yhteistyössä opiskelijoiden koulutusvalintojen helpottamiseksi rakennettiin amkoodari.fi-sivuille tekoälypohjainen ”opintojen ohjaaja”. Vastaamalla kysymyksiin opiskelija saa suositukset hänelle sopivista koulutuksista. Kysely perustuu opiskelijan täyttämään osaamisprofiiliin, jolla tunnistetaan hänen nykyinen osaamisensa ja arvioidaan osaamisen lähtötilanne mahdollisimman kattavasti. Näin osaamista peilataan tekoälyn avulla alueelliseen työvoiman osaamistarpeeseen. Tekoäly tunnistaa henkilön osaamisen ja osaamistarpeen välisen mahdollisen osaamisvajeen. Eri osaamisalueiden opintoja yhdistelemällä tekoäly ohjaa oppijaa oikeiden koulutusvalintojen ja opintopolun valinnassa. Palvelusta on laadittu myös mobiiliapplikaatio AI-Tutor, joka kulkee nyt jo lähes 400 käyttäjän taskussa. Opintosuosituksen saatuaan opiskelija pääsee kätevästi ilmoittautumaan sopiville opintojaksoille saman sovelluksen kautta. (amkoodari.fi 2021.)

Ohjaus opintojen alussa ja niiden aikana on osoittautunut ensisijaisen tärkeäksi opintojen loppuun saattamisen näkökulmasta. Pekkari (2009) painottaa, että opintomenestyksen keskeisimpinä elementteinä korostuvat opiskelijan omat käsitykset oppimisesta sekä heidän itsesäätely- ja opiskelutaitonsa, joihin tarkoituksenmukaisella ohjauksella päästään. Nämä elementit kehittyvät oppimisympäristössä, jossa yksilölliset ominaisuudet ovat yhteydessä ympäristön vaatimusten kanssa. Ohjauksen tavoitteena onkin tehdä nämä näkyviksi, jotta opiskelija pystyy tiedostamaan nämä vaatimukset ja toimimaan niiden suuntaisesti. Onnistuneella ohjauksella tehdään oppimisesta mielekästä ja toiminnasta tuloksellista. (Pekkari 2009.)

AMKoodari-opinnot ovat olleet maksuttomasti tarjolla alusta alkaen, mikä houkuttelee paljon kokeilijoita ja ensikertalaisia uuden oppimisen pariin. Metropolian teettämän opiskelijakyselyn (2020) mukaan useat opiskelijat olivat haaveilleet koodaamisesta, mutta eivät olleet sitä koskaan kokeilleet (Metropolia AMK 2021. AMKoodari-palautekysely Q4\_2020). AMKoodari-opinnot tarjoavat heille oivan paikan toteuttaa unelmiaan ja testata omaa osaamistaan.

Ensikertalaisille verkko-opiskelijoille opintojen aloitus voi olla haasteellista, koska opiskelukäytänteet eivät ole vielä hallussa. Hyväksi havaituista ohjaukikäytänteistä mallinnettiin jatkuvaan käyttöön soveltuviksi toimintatavoiksi esimerkiksi uuden opiskelijan aloittamisen ohjaus sekä opintojaksoalustan rakentaminen ohjauksen tehostamisen näkökulmasta. Oppimisen aloittamisen tukemiseen olemme järjestäneet aloitteleville opiskelijoille kohdentuvia webinaareja. Webinaareissa käydään läpi opiskeluun liittyviä tärkeimpiä työkaluja aina käyttäjätunnusten hankinnasta opintojaksolla etenemiseen sekä opintosuoritusotteiden tulostamiseen. Saadun opiskelijapalautteen mukaan nämä koettiin hyödyllisiksi. Hyvä ennakkoperehtyminen lisää opiskelijoilla itsevarmuutta opinnoissa pärjäämiseen, ja opintojakson aloittaminen on tuntunut helpommalta. Opintojen alussa ja niiden aikana tarjotaan myös henkilökohtaista ohjausta opintojen valintaan sekä järjestelmien käyttöön. Henkilökohtaista ohjausta on annettu puhelimitse, sähköpostilla tai chatbotilla. Ammattikorkeakouluittain nimetyt yhteyshenkilöt mahdollistavat matalan kynnyksen yhteydenoton. Opiskeluiden etenemistä on helpottanut niiden aikataulutuksen valmiiksi, jolloin työ määrä pysyy kohtuullisena ja tehtäviä suoritetaan säännölliseen tahtiin. Vastaavaa päätelmää tukee myös Vehviläisen (2014) näkemys opettajan ohjauksen merkityksestä opiskeluiden etenemisessä. Opettajalla on ohjauksen näkökulmasta merkittävä rooli, sillä hän muokkaa opiskelijoiden työskentelyä aktiivisesti kohti tavoitteita. Tällaisena keinona voidaan nähdä esimerkiksi opetus, jossa tehtävät rakennetaan ennakkoidusti mahdolliset vaikeudet huomioiden sekä muodostetaan eräänlaisia tukipilareita, joiden avulla opitaan ja harjaannutaan vähitellen ja saavutetaan lopulta oppimistavoitteet. (Vehviläinen 2014.)

## OSAAMISMERKIN AVULLA KOHTI KOKONAISVALTAISEMPAA TIETOTAITOA

Jatkuvan oppimisen koulutuksia suorittamalla rakentuu yksilöllinen osaamiskokonaisuus. AMKoodarissa on kehitetty toimintatapoja, jotka kannustavat opiskelemaan laajempia kokonaisuuksia. Yksi tapa kannustaa laajemman osaamiskokonaisuuden suorittamiseen on osaamismerkkin myöntäminen.

Osaamismerkkien vaikutusta opiskelumotivaatioon on tutkittu monella saralla. Ahnin ym. (2014) tutkimuksen mukaan osaamismerkkien vaikutusta opiskeluun voitiin tarkastella motivaattorina, pedagogisena työkaluna sekä taloudellisena ja sosiaalisena mahdollisuuksien luojana. Motivaation luomisessa yhtäläisyyksiä voitiin havaita pelillistämisen kanssa, jossa pisteitä ja tasoja keräämällä saadaan pelaaja jatkamaan. Myös osaamismerkki voidaan nähdä vastaavina motivaattoreina, jotka kannustavat ihmisiä osallistumaan ja tavoittelemaan uusia tasoja. Osaamismerkeillä on myös tärkeä rooli opetuksen ja oppimisen edistämässä. Ne toimivat oppijan keinoina visualisoida sisällön ja toimintojen oppimispolku. Parhaimmillaan osaamismerkki viestivät siitä, mitä tietoa ja taitoja arvostetaan. Tämä puolestaan auttaa oppijoita suunnittelemaan ja kartoittamaan omaa oppimispolkuaan. Tämä prosessi vaatii myös opiskelijalta omaa toimijuutta sekä oppilaitoksesta saatavaa aktiivista ohjausta,

jolla vahvistetaan osaamismerkkin vaikuttavuutta. (Ahn ym., 2014.) Myös AMKoodarissa tehtiin samoja havaintoja osaamismerkkin vaikuttavuudesta. Osaamismerkki rakennettiin pistetavoitteiden ympärille, ja opiskelijalla on mahdollisuus lunastaa itselleen osaamismerkki suoritettuaan 30 opintopistettä AMKoodari-opintoja. Opiskelijoilta saadun palautteen mukaan osaamismerkki lisäsi kiinnostusta suorittaa suurempia kokonaisuuksia ja hankkia kokonaisvaltainen osaaminen kyseisestä aihealueesta (Metropolia AMK 2021. AMKoodari-palautekysely Q4\_2020). Osaamismerkki auttaa myös sanoittamaan omaa osaamistaan paremmin, mistä on hyötyä esimerkiksi työhaussa.

Osaamismerkkin todettiin myös helpottavan opiskelijoiden opintojen valintaa, sillä opiskelijan on mahdollista osallistua joko valmiiksi määriteltyyn osaamismerkkikokonaisuuteen tai valita itse sopivat opinnot seitsemän koulutusmoduulin erillistarjonnasta. Moduulit on kuvattu sen mukaan, millaiseen osaamistarpeeseen moduuliin kuuluvat opinnot vastaavat parhaiten. Valmiit osaamismerkkikokonaisuudet puolestaan on muodostettu tietyn aihepiirin ympärille, ja näin opiskelija voi hankkia itselleen esimerkiksi verkkokauppaan ja verkkoliiketoimintaan liittyvää osaamista. Sovelluskehityksen ympärille muodostettu osaamiskokonaisuus osoittautui opiskelijoiden ilmoittautumisten perusteella suosituimmaksi kokonaisuudeksi. Tämä kuvastaa hyvin kiinnostusta alaa kohtaan sekä osaamisvajetta kyseisellä alalla.

## YHTEINEN TAPA TUOTTAA JATKUVAN OPPIMISEN KOU- LUTUSTA

Viiden ammattikorkeakoulun yhteenliittymä on vaatinut yhteistä tahtotilaa ja päämäärää. Haaga-Helian, HAMKin, Laurean, Metropolian ja XAMKin opettajat ja opetuksen hallinnon toimijat kokoontuvat säännöllisesti. Kokouksissa viilataan yhteen opetuksen käytäntöjen lisäksi jatkuvan oppimisen koulutuksen tuottamisen tapaa. Tämä on vaatinut kehittämisen intoa, luovuutta, luottamusta omaan ja toisen osaamiseen, yhteisen maalin näkemistä ja halua vaikuttaa vallitsevaan yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Yhteistyö on tuonut ammattikorkeakouluille mahdollisuuden tarkastella ja kehittää jatkuvan oppimisen koulutustuotantoa samansuuntaisesti asiakas keskiössä. Yhteistyö on toiminut myös oman toiminnan vertaisarviointina, ja ammattikorkeakoulut ovat oppineet toisiltaan jatkuvan oppimisen koulutusten käytänteistä.

AMKoodari-opintoihin on osallistunut yli 10 000 opiskelijaa pääasiassa Etelä-Suomen alueelta. Osaamistarpeita on yhteistyön aikana kartoitettu laajalta alueelta. Mukana yhteistyössä ovat olleet Uudenmaan, Hämeen, Kaakkois-Suomen ja Etelä-Savon ELY-keskukset ja työvoimapalvelut. Voidaan sanoa, että ammattikorkeakoulujen ja alueiden toimijoiden yhteistyön tuloksena ovat syntyneet osaamisvajeseen vastaava ja asiakasläheinen koulutustarjonta, tekoälyä hyödyntävät ohjaukseen ja joustava koulutusten toteutus.

## LÄHTEET

Ahn, J., Pellicone, A. & Butler, B. 2014. Open badges for education: what are the implications at the intersection of open systems and badging? *Research in Learning Technology*, Vol. 22, 1-13. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.3402/rlt.v22.23563> [viitattu 23.3.2021].

Amkoodari.fi. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://amkoodari.fi/fi> [viitattu 30.3.2021].

Keskuskauppakamari. 2021. Ratkaisuja osaamisvajeseen. Miten kuroa umpeen osaamisvajetta ja estää sitä syntymästä. Helsinki: Keskuskauppakamari. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2021/02/Ratkaisuja-osaamisvajeseen\\_web.pdf](https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2021/02/Ratkaisuja-osaamisvajeseen_web.pdf) [viitattu 17.3.2021].

Metropolia AMK. 2021. AMKoodari-palautekysely Q4\_2020. Julkaisematon lähde. AMKoodari –hanke, Laine P. [viitattu 19.3.2021].

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen. 2021. Kuvaleike. Saatavissa: <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Tutkintoon-johtamaton-ammattikorkeakouluopetus.aspx> [viitattu 16.3.2021].

Pekkari, M. 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Tammi, Helsinki.

Räisänen, H. & Ylikännö, M. 2021. Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2019? TEM-analyysi 104/2021. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-693-2> [viitattu 19.3.2021].

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Gaudeamus, Helsinki.

# NÄKÖKULMIA TULEVAISUUTEEN – TASA-ARVOINEN JATKUVA OPPIMINEN

Pia-Mariana Toukkari, TtL, johtaja, jatkuva oppiminen

Jatkuvasta oppimisesta haetaan ratkaisuja useaan ongelmaan. Jatkuvan oppimisen koulutuksella pyrimme muun muassa parantamaan kansalaisten, organisaatioiden ja yhteiskunnan muutosvalmiutta sekä sopeutumiskykyä nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa. Meitä ympäröi suoranainen jatkuvan oppimisen infotulva: päivittäin julkaistaan jatkuvaan oppimiseen liittyviä kannanottoja, artikkeleita ja mielipiteitä, hankkeita ja toimintasuunnitelmia. Mihin tarttua, mitä aiheesta pitäisi huomioida ja mistä näkökulmasta?

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD on julkistanut näkemyksensä jatkuvan oppimisen tilasta ja haasteista Suomessa. Tunnistettuja ongelmia ovat muun muassa koulutusjärjestelmä, joka kannustaa osallistumaan tutkintoon johtavaan koulutukseen (maksuttomuus, avoimuus, etuudet), sekä työssä olevien osaamisen kehittäminen ja uusintaminen (OECD 2020; Osaaminen turvaa tulevaisuuden 2020).

Toiveemme oli, että julkaisumme tuo näkyväksi työtä, jota ammattikorkeakouluissa tällä hetkellä tehdään jatkuvan oppimisen edistämiseksi, sekä haastaa meitä miettimään uusia, entistä parempia ratkaisuja yksilöiden ja yritysten osaamisen kehittämiseksi. Ammattikorkeakoulujen jatkuvan oppimisen nykytilaa voidaan tarkastella tuotettavan koulutuksen työelämälaheisyyden ja tehtävän näkökulmasta.

## JATKUVAN OPPIMISEN TYÖELÄMÄLAHEISYYS TAKAA OSAAMISEN UUDISTAMISEN JA SIVISTYKSEN

Ammattikorkeakoulut tuottavat tutkintokoulutuksella vahvoja osaajia työelämään (mm. Arene 2021). Koulutuksen tuottamisen prosessit on kehitetty niin, että tutkinto-opiskelijat joustavasti ja työelämälaheisesti saavat tarvittavan osaamisen. Yhden tutkinto-opiskelijan matka kestää kolmesta neljään vuotta. Osaamista uudistetaan mahdollisesti vielä uudella tutkinnolla. Meneillään oleva yhteiskunnan muutosnopeus haastaa koulutuksen tuottamisen perinteiset tavat, kun joudumme pohtimaan opintojen kestoa ja laajuutta suhteessa nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin.

Heikkinen ja Kukkonen (2019) toivat artikkelissaan ”Ammattikorkeakoulu toisin ajateltuna” esille ajatuksen, jota he kutsuvat laajennetuksi näkemykseksi ammattikorkeakoulusta. Näkemyksessä huomioidaan käsitykset ammattikorkeakoulun yhteiskunnallisesta tehtävästä, tuotetusta tutkimuksesta sekä osaamisen käsitteestä. Ammattikorkeakouluissa osaamiskeskeisen puheen rinnalle olisi tuotava puhe sivistyksestä. Artikkelin haastaa ammattikorkeakouluja siirtämään painopistettä globaaliin vastuullisuuteen, tulevien sukupolvien hyvinvointiin ja ekososiaaliseen sivistykseen. Heikkinen ja Kukkonen toteavat, että ääritapauksessa ajateltuna osaamisen tuottaminen ja osaaminen arvotetaan sen perustella, kuinka ne tuottavat lisäarvoa yhteiskunnalle. Yhteiskunnan ei pidä maksaa turhasta, vaan koulutusresurssit on kohdennettava työssä tarvittavan osaamisen lisäämiseen. Osaaminen nähdään taloudellisenä arvona. Heikkinen ja Kukkonen toteavat, että koulutusta tulisi rakentaa myös niin, että se antaa valmiuksia laajasti ymmärtää työelämän, yhteiskunnan sekä globaalin maailman kysymyksiä. Tavoitteena on ammatillisen osaamisen lisäksi ihmisenä kasvaminen ja sivistys. (Heikkinen & Kukkonen 2019; Kouvo 2020.) Nykyajan keskusteluissa jatkuvan oppimisen koulutus ja osaamisen uudistaminen työelämävaatimusten mukaan linkittyvät ymmärrettävästi vahvasti yhteen. Tästä esimerkkinä toimivat muun muassa pääministeri Marinin hallitusohjelma, jatkuvan oppimisen uudistuksen linjaukset 2020 ja koulutuspoliittinen selonteko 2021. Tulisiko keskusteluun nostaa jatkuvan oppimisen koulutuksen sivistyksellinen tehtävä tai jatkuvan oppimisen koulutuksen arvo ekososiaalisen sivistyksen tuottajana?

Valtioneuvoston koulutuspoliittisessa selonteossa hallitus asettaa tavoitetilaksi vahvan sivistysperustan: ”Vuonna 2040 Suomessa on laadukkaaseen ja vaikuttavaan kasvatukseen, koulutukseen, tutkimukseen ja kulttuuriin rakentuva sivistysperusta.” Selonteon mukaan sivistys näkyy kansainvälisyytenä, moninaisuuden ymmärtämisinä, hyvinvointina ja kestävä kehityksen edistämisenä. Sen sijaan jatkuva oppiminen käsitellään selonteossa työuran aikaisen oppimisen näkökulmasta, ei niinkään sivistyksellisen tehtävän kautta. Jatkuvan oppimisen koulutusten tavoitteeksi asetetaan nostaa ja uudistaa työikäisten osaamistasoa kansalaisten taloudellisen ja sosiaalisen integraation tukemiseksi ja yritysten ja koko maan kilpailukykyä ylläpitämiseksi. Selonteossa nostetaan esille myös jatkuvan oppimisen rajallisten julkisten voimavarojen kohdentaminen yhteiskunnan ja työelämän kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. (Valtioneuvosto 2021.)

Ammattikorkeakoulujen sidosryhmät näkevät ammattikorkeakouluilla olevan vahvan roolin jatkuvan oppimisen koulutusten tuottamisessa. Syksyllä 2020 selvitettiin ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston Arene ry:n toimeksiantona ammattikorkeakoulujen keskeisten sidosryhmien ja yrityskumppaneiden näkemyksiä ammattikorkeakoulujen roolista nyt ja tulevaisuudessa. Ammattikorkeakoulut nähdään työelämälahtoisina, alueitaan monipuolisesti palvelevina toimijoina. Ammattikorkeakoulun tehtäväksi mainittiin osaamisen kehittäminen ja työelämässä olevien jatkuvan oppimisen edistäminen. Ammattikorkeakoulujen panos jatkuvassa oppimisessa arvioidaan yhä merkittävämmäksi. Tutkimukseen vastanneista

(769 henkilöä) 46 % valitsi jatkuvan oppimisen kolmen tärkeimmän tehtävän joukkoon, kun tutkintokoulutuksen suhteen samoin oli valinnut vain 42 %. Arenen tahotila on, että jatkuvan oppimisen koulutusta viedään eteenpäin niin, että tarjolla olisi entistä enemmän ja monipuolisemmin jatkuvan oppimisen koulutusta. (Arene 2021.)

Millainen ja mitä kautta hankittu osaaminen on tarkoituksenmukaista? Tätä laajaa kysymystä voi lähestyä useasta näkökulmasta. Ammattikorkeakoulut näyttävät työelämälähtöisinä ja käytännönläheisinä toimijoina (Arene 2021). Työelämässä oppiminen ja työelämässä hankitun osaamisen tunnistaminen ovat uusia, paljon käytettyjä muotisanoja, vaikkakin niiden konkretisointi ja systematisointi on vielä kesken. Työpaikalla tapahtuva oppiminen, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen nostetaan esille parlamentaarisen uudistuksen linjauksissa (Valtioneuvosto 2020) ja Valtioneuvoston koulutuspoliittisessa selonteossa (2021) sekä Sitran kannanotossa koulutuspoliittiseen selontekoon (Hirvola & Muistikainen 2021). Työelämässä hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen olisi mahdollista ottaa osaksi koulutusjärjestelmää ammattikorkeakoulujen tuottaman jatkuvan oppimisen koulutusten kautta. Kannanotossaan koulutuspoliittisesta selonteosta Sitra nostaa esille osaamisen, jota ei ole vielä määritelty tutkintojen viitekehyksessä. Myös tämän osaamisen tunnistamisessa tulisi olla toimijat, jotka kykenevät todentamaan osaamisen ja luomaan uusia tunnistamismenetelmiä syntyvälle osaamiselle (Hirvola & Muistikainen 2021).

## LOPUKSI

Ammattikorkeakoulut ovat jo ottaneet niskalengin jatkuvan oppimisen koulutustuotannon. Tästä kertoo esimerkiksi avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijamäärän huima, noin 300 %:n kasvu viiden viime vuoden aikana. Vuonna 2020 avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoita oli jo 74 387 henkilöä. (Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen 2021.) Ammattikorkeakouluilla on tahotilana kehittää pedagogiikkaa niin, että se mahdollistaa myös jatkuvan oppimisen. Oppimisympäristöjä kehitetään myös mobiiliin, yhä pienempiä osaamiskokonaisuuksia tuotteistetaan ja osaamisen tunnistamisen sekä tunnustamisen toimintatapoja kehitetään edelleen. Ammattikorkeakoulut ovat dynaamisia toimijoita, jotka kannustavat tutkintoon valmistuneita palaamaan opiskelijaksi jatkuvan oppimisen koulutuksiin.

Ammattikorkeakoulujen rooli on tuottaa yksilölle laadukasta koulutusta, olipa oppija tutkintotavoitteisesti opiskeleva tai kapean osaamisen tai vaikkapa sivistyksen vuoksi oppimassa oleva. Yksittäiset opettajat kokevat jatkuvan oppimisen opiskelijan rikastuttavan sekä opettajan omaa työtä että ammattikorkeakoulun maailmaa. Jatkuvan oppimisen oppijat eivät ole marginaalissa, vaan he ovat osa ammattikorkeakoulun oppijayhteisöä.

Osaaminen, jota koulutusten kautta tuotamme ammattikorkeakoulussa, on työelämälähtöistä ja sivistyksellistä. Jatkuvan oppimisen koulutusta on syytä arvottaa sen tuoman sivistyksen näkökulmasta.

Jatkuva oppiminen on koulutusorganisaatioille eräänlainen Rubikin kuutio, moniulotteinen ja haasteellinen kokonaisuus, jonka ratkaisu on palkitseva monella tapaa. Toivottavasti julkaisumme on tarjonnut ajatuksia ja uusia näkökulmia haasteen ratkaisuun.

## LÄHTEET

Arene. 2021. Työelämän korkeakoulu – ammattikorkeakoulut Suomessa. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ry. Helsinki: Arene. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2021/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n%20korkeakoulu%202021%20raportti%20v2.pdf?t=1616063937> [viitattu 20.4.2021].

Heikkinen, H. L.T. & Kukkonen, H. 2019. Ammattikorkeakoulu toisin ajateltuna. Aikuis-  
kasvatus 4, 262-272. Verkkojlehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.33336/aik.88096> [viitattu 20.4.2021].

Hirvola, P. & Muistikainen, H. 2021. Sitran lausunto koulutuspoliittisesta selonteosta 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/artikkelit/sitran-lausunto-koulutuspoliittisesta-selonteosta-2021/> [viitattu 20.4.2021].

Kouvo, T. 2020. Sivistys on tulevaisuuden työelämätaito. Aikuis-  
kasvatus 1, 68-69. Verkkojlehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.33336/aik.91052> [viitattu 20.4.2021].

OECD. 2020. Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right. OECD Publishing: Paris. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1787/2f-fcfe6-en> [viitattu 20.4.2021].

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen. 2021. Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden määrät vuosina 2010–2020. Saatavissa: <https://vipunen.fi/fi-fi> [viitattu 20.4.2021].

Valtioneuvosto. 2020. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38. Helsinki: Valtioneuvosto. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-610-5> [viitattu 20.4.2021].

Valtioneuvosto. 2021. Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:24. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-622-8> [viitattu 20.4.2021].



XAMK  
KEHITTÄÄ