

HYVÄ, PAREMPI, PARAS TULEVAISUUDEN URAOHJAUS

Käytännön kokeilut ja suositukset

Tuula Isosuo, Miia Karttunen & Katja Komonen (toim.)



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Tuula Isosuo, Miia Karttunen & Katja Komonen (toim.)

HYVÄ, PAREMPI, PARAS TULEVAISUUDEN URAOHJAUS

Käytännön kokeilut ja suositukset



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



XAMK KEHITTÄÄ 163

KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULU
MIKKELI 2021

© Tekijät ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Kannen kuva: Tiia Mäkelä

Taitto ja paino: Grano Oy

ISBN: 978-952-344-365-5 (nid.)

ISBN: 978-952-344-366-2 (PDF)

ISSN: 2489-2467 (nid.)

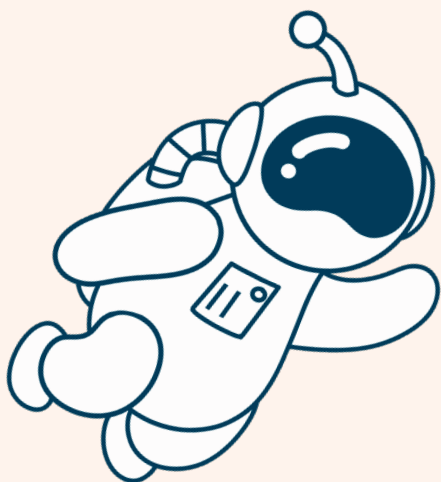
ISSN: 2489-3102 (verkko)

julkaisut@xamk.fi

SISÄLTÖ

JOHDANTO	5
URAOHJAUSTA MALLINTAMASSA.....	6
Katja Komonen, Miia Karttunen ja Tuula Isosuo	
1 SELVITYKSET	15
URAOHJAUSTA KORKEAKOULUISSA	16
Selvitys opetus- ja ohjaushenkilöstön tulevaisuusorientaatiosta, koulutustarpeista ja uraohjaustaidoista	
Päivi-Katriina Juutilainen, Mia Lahtela, Pirjo Aura, Nina Mäkelä, Outi Rantanen, Leena Nikander ja Heikki Hannula	
TEKOÄLY OHJAUKSESSA.....	38
Stina Westman ja Milja Manninen	
2 PILOTIT & MALLINNUKSET	53
URAOHJAUKSEN RAKENTEIDEN JA MALLIEN YHTEISKEHITTÄMINEN TYÖLLISTYMISPÄÄOMIEN VIIITEKEHYKSESSÄ	54
Leena Nikander, Heikki Hannula ja Outi Rantanen	
DIGITAALINEN PIKAMENTOROINTI OPISKELIJA-YRITYSVERKOSTOISSA	62
Verkostoituminen osana Centria-ammattikorkeakoulun opintoja	
Hanna Lahnalampi, Jari Isohanni ja Leena Toivanen	
AMK-OPINTOJEN KAUTTA TULEVAISUUDEN MONIOSAAJAKSI.....	76
Opintojaksopilotti Turun ammattikorkeakoulussa	
Liisa Kosonen-Karesto, Jani Pihlajamaa ja Kaarina Rajala	
TULEVAISUUDEN OSAAJAKSI YAMK-POLULLA.....	88
Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin pilotti	
Anne Rouhelo ja Jani Pihlajamaa	
JUVENIA AKATEMIA OPPIMIS- JA URAOHJAUSYMPÄRISTÖNÄ.....	100
Työelämäpedagogista kehittämistä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa	
Katja Komonen ja Sari Miettinen	
HAAGA-HELIA OHJAUKSEN MALLIA UUDISTAMASSA.....	113
Elina Iloranta ja Katariina Kainu	

URAOHJAUKSEN KEHITTÄMINEN TEKNIIKAN ALALLA TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA.....	125
Heikki Yli-Rämi ja Outi Rantanen	
MUOTOILUN KOULUTUKSEN URAOHJAUSPILOTTI HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA	135
Leena Nikander, Heikki Hannula ja Aija Lundahl	
3 SUOSITUKSET	143
HYVÄN OHJAUKSEN ELEMENTTEJÄ	144
Katja Komonen, Tuula Isosuo ja Miia Karttunen	
SUOSITUKSIA URAOHJAUKSEN TOTEUTTAMISEEN.....	152
Leena Nikander ja Outi Rantanen	
KORKEAKOULUOPIKELIJOIDEN URAOHJAUS TULEVAISUUDESSA	155
Leena Penttinen	
TEKIJÄT	162



JOHDANTO



URAOHJAUSTA MALLINTAMASSA

Katja Komonen, Miia Karttunen ja Tuula Isosuo

Suurin oivallus oli, että tulevaisuus tehdään tänään.
Tulevaisuutta ei voida ennustaa, mutta on hyvä tiedostaa,
että tämän päivän valinnat ovat tulevaisuutta.
Tämän ajatuksen pohjalta nyt luon uraani.

Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen pilottiin osallistunut
YAMK-opiskelija Turun ammattikorkeakoulusta

Tulevaisuusorientoitunut uraohjaus ja uraohjauksellinen pedagogiikka vahvistavat korkeakouluopiskelijoiden resilienssin, toimijuuden sekä osaamisidentiteetin rakentumista, heidän opintojensa etenemistä sekä kiinnittymistään työelämään tai jatko-opintoihin. Uraohjauksen vahvistaminen, sujuvoittaminen, systematisointi ja laatutyö ovat olleet *Ohjaus tulevaisuuden työhön* -hankkeen (OTT-hanke) kehittämistyön kohteina. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen rahoittama hanke on toteutunut Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk), Haaga-Helia ammattikorkeakoulun,

Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK), Tampereen ammattikorkeakoulun (TAMK), Turun ammattikorkeakoulun ja Centria-ammattikorkeakoulun kaksivuotisena yhteistyönä syyskuusta 2019 elokuuhun 2021.

Yhteistyönä on kehitetty ja mallinnettu korkeakoulujen tulevaisuusorientoitunutta uraohjausta, uraohjauksellista pedagogiikkaa ja henkilöstön ohjausosaamista sekä vahvistettu valtakunnallisesti tietoisuutta tulevaisuuden osaamisista ja niihin liittyvästä ohjaus- ja opetustyöstä. (Ohjaus tulevaisuuden työhön 2021.)

OHJAUS

TULEVAISUUDEN TYÖHÖN



bit.ly/uraohjaus2021
bit.ly/OTyohon



Tässä kokoomateoksessa julkaisemme kirjoituksia hankkeen kaikilta osatoteuttajilta. Artikkelit jakautuvat kolmeen osioon ja esittelevät hankkeen toteuttamia selvitystöitä, uraohjausmallien kehittämisen ja pilotoinnin kuvauksia ja mallinnuksia sekä korkeakoulujen tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen hyviä käytänteitä. Käsillä oleva kokoelma on jatkoa maaliskuussa 2021 ilmestyneelle julkaisulle *Hyvä, parempi, paras tulevaisuuden uraohjaus. Lähtökohdat ja uraohjauskoulutus* (Isosuo & Karttunen 2021), joka keskittyi taustoittamaan tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen käsitettä, kokoamaan aihepiiriä käsittelevää tutkimusta ja hanketyötä sekä kuvaamaan, miten rakennettiin ja toteutettiin uraohjauskoulutus ammattikorkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstölle.

SELVITYKSET

Tämä kokoelma käynnistyy Selvitykset-osiolla, jonka ensimmäisessä artikkelissa pohditaan ammattikorkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstön orientoitumista tulevaisuuden työhön ja tulevaisuussuuntautuneeseen uraohjaukseen. Artikkelin nostaa esille myös opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeita, mikä onkin osuvaa, kun artikkelin ovat kirjoittaneet Haaga-Helian, Hämeen ja Tampereen ammattikorkeakoulujen ammatillisten opettajakorkeakoulujen toimijat. Artikkelissa esitellään hankkeessa mukana olevien ammattikorkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstölle suunnatun kyselyn toteuttamista ja keskeisiä tuloksia. **Päivi-Katriina Juutilainen, Mia Lahtela, Pirjo Aura, Nina Mäkelä, Outi Rantanen, Leena Nikander ja Heikki Hannula** tarkastelevat selvityksen tuloksia yhdeksän tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen teeman kautta. Teemoja ovat 1) tulevaisuusorientaatio, 2) koulutusväylät ja -polut opiskelijoille, 3) säädökset ja ohjeet, 4) ohjaus- ja tukipalvelut, 5) verkostoituminen ja yhteistyö, 6) opiskelijan ohjaaminen, 7) opiskelijan osaamisen arviointi, 8) uraohjaus ja 9) digitaalisuus ohjauksessa.

Selvitykset-osion toinen artikkeli käsittelee OTT-hankkeen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Xamkin osahankkeessa toteutettua selvitys- ja skenaariotyötä tekoälyn mahdollisuuksista ohjaustyössä ja sen kehittämisessä. **Stina Westman ja Milja Manninen** kuvaavat, miten tekoälyavusteisten ratkaisujen avulla voidaan vastata tulevaisuuden uraohjauksen tarpeisiin osana korkeakoulutusta. Artikkelin sisältää myös suosituksia kestävästä tekoälystä ohjauksessa.

PILOTIT JA MALLINNUKSET

Kokoelman Pilotit & mallinnukset -osion avaa **Leena Nikanderin, Heikki Hannulan ja Outi Rantasen** artikkeli, jossa tarkastellaan uraohjauksen lisääntyneen merkitystä ammattikorkeakoulujen toiminnassa ja OTT-hankkeen yhteiskehittämisprosessin mahdollistamaa perehtymistä hankkeeseen osallistuneiden ammattikorkeakoulujen ohjauksen rakenteisiin ja käytäntöihin. Kirjoittajat kytkevät Michael Tomlinsonin vuonna 2017 esitelämän työllistymispääomamallin hankkeessa tehtyyn kehittämistyöhön ja jäsentävät mallin avulla uraohjauksen käsitettä sekä pohtivat mallin hyödyntämistä ammattikorkeakoulujen tulevaisuussuuntautuneessa uraohjauksessa.

Kuudessa ammattikorkeakoulussa toteutettiin tulevaisuussuuntautuneen uraohjauksen kehittämisspiloteja, joissa tartuttiin uraohjaukseen monipuolisesti uudistamalla niin ohjaustoiminnan rakenteita ja prosesseja, työelämäpedagogiikkaa ja työelämäyhteistyön muotoja kuin opetussuunnitelmaan kuuluvia opintojaksojakain. Pilotoinnista saadut kokemukset ovat rohkaisevia. Opiskelijoiden tulevaisuusosaaminen ja osaamisidentiteetti ovat kokeilujen aikana vahvistuneet. Erityisesti työelämässä tarvittavat geneeriset valmiudet, kuten resilienssi, ongelmanratkaisu ja itseohjautuvuus ovat parantuneet. Saadut kokemukset osoittavat siten,

että opintoihin ja alaan kiinnittymistä samoin kuin tulevaisuuden työelämään suuntautumista voidaan tukea aktiivisella ja kohdennetulla ohjauksella läpi opintojen.

Pilottien suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin kuvaamisen ohella Pilotit & mallinukset -osion artikkeleissa avautuu mielenkiintoinen näkymä ammattikorkeakoulujen pedagogiseen kehittämistyöhön. Yhteistoiminnallinen kehittäminen, palvelumuotoilu ja erilaiset osallistavat kehittämismenetelmät työpajoineen ja hackathoneineen ovat siivittäneet kehittämistyötä eteenpäin ja sitouttaneet laajan toimijaverkoston muutoksen edistämiseen. Tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen kehittäminen ei koske vain pilotteihin osallistuneita hanketoimijoita, opettajia ja opiskelijoita tai erillisiä ura- tai opinto-ohjaajia vaan edellyttää koko oppilaitoksen henkilöstön sitoutumista ja toimintakulttuurin muutosta. Vaikka uraohjausta tuleekin kirjoittajien mukaan edelleen sanoittaa ja tehdä näkyväksi ohjausmalleilla ja -prosesseilla, se on samalla myös arkipäivän pieniä tekoja opetuksessa ja opiskelijoiden kanssa käydyissä keskusteluissa. Uraohjaus kuuluu siten kaikille.



Centria-ammattikorkeakoulun pilotti kohdentui digitaaliseen pikamentorointiin. Mentoroinnilla voidaan paitsi tukea opiskelijan oppimista ja ammatillista kehittymistä myös edistää työelämäyhteyksien rakentamista ja verkostoitumista jo opintojen aikana. Digitaalinen pikamentorointi pyrkii tuomaan aktorit ja mentorit lähemmäs toisiaan ajasta ja paikasta riippumatta hyödyntämällä sosiaalisesta mediasta tuttuja toimintamalleja. **Hanna Lahnalampi, Jari Isohanni** ja **Leena Toivanen** kuvaavat artikkelissaan digitaalisen pikamentoroinnin suunnittelua ja pilotointia uudenaikaisena oppilaitos-yritysyhteistyön muotona. Mentoreina ovat toimineet työelämän edustajat, ja aktoreiksi pilottivaiheessa valikoituivat tieto- ja viestintäteknikan sekä liiketalouden opiskelijat.



Turun ammattikorkeakoulussa pilotointia on tehty sekä AMK- että YAMK-tutkinnoissa. Pilotoinneissa korostuu tarve tukea opiskelijoiden tulevaisuuteen suuntautunutta urasuunnittelua monialaisella työskentelyllä ja verkostoitumisella eri alojen opiskelijoiden kanssa. AMK-tutkinnoissa pilotoitiin uraohjauksellista pedagogiikkaa hyödyntävä monialainen uraohjauksen opintokokonaisuus. **Liisa Kosonen-Karesto, Jani Pihlajamaa** ja **Kaarina Rajala** tarkastelevat artikkelissaan Tulevaisuuden osaaja -opintojakson suunnittelua ja toteutusta. Sosionomi-, sairaanhoitaja- ja journalismikoulutusten opiskelijoille suunnattu opintojakso toteutettiin verkossa. Lähtökohtana oli, että opiskelijat saavat erilaisia ja uusia välineitä oman osaamisensa

tunnistamiseen ja ammatillisten valmiuksiensa suunnitteluun muuttuvissa opiskelu- ja työympäristöissä.

Turun ammattikorkeakoulun YAMK-pilotissa vahvistettiin opiskelijoiden tulevaisuusosaamista. **Anne Rouhelo** ja **Jani Pihlajamaa** tarkastelevat artikkelissaan kaikille YAMK-opiskelijoille avoimen Tulevaisuuden toimintaympäristöt -opintojakson suunnittelua ja toteutusta. Opintojakso painottui toimintaympäristön muutosten analysointiin ja tulevaisuuden ennakointiin. YAMK-koulutuksen profiiliin mukaisesti tavoitteena oli antaa opiskelijalle kehittämisvalmiuksia oman työorganisaationsa toimintojen uudistamiseen.



Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa pilotointi kohdentui TKI-toiminnan kehittämiseen uudenaikaisena oppimis- ja uraohjausympäristönä. **Katja Komonen** ja **Sari Miettinen** kuvaavat artikkelissaan Juvenia Akatemia -mallin suunnittelua ja toteuttamista yhteisöpedagogikoulutuksessa. Juvenia Akatemiassa opiskelija opiskelee lukukauden kerrallaan opetussuunnitelmaansa kuuluvia opintoja osallistumalla ammattikorkeakoulun TKI-toimintaan. Aidoissa työelämäympäristöissä opiskelijalla on mahdollisuus suuntautua itseään kiinnostaviin työympäristöihin jo opiskeluaikana ja saada siten vahvistusta ja ohjausta uratavoitteisiinsa.



Haaga-Helia ammattikorkeakoulun pilotissa luotiin ja testattiin koko ammattikorkeakoulun yhtenäistä ohjausmallia. **Elina Iloranta** ja **Katariina Kainu** tarkastelevat kehittämistyön etenemistä ja testausta liiketalouden ja tietojenkäsittelyn koulutusohjelmissä. Artikkelin nostaa esille yhteistoiminnallisen kehittämisen merkityksen koko oppilaitoksen ohjaustoiminnan uudistamisessa. Kehittämistyössä saatiin rakennettua uusi ohjausmalli, jossa on yhtenäinen Haaga-Helian koulutus uudistusta tukeva ohjauksen roolitus sekä opiskelijaa entistä paremmin ohjaava ja tukeva orientointimalli ja ohjauksen opintojakso.



Tampereen ammattikorkeakoulun pilotissa kehitettiin uraohjausmallia tekniikan koulutusaloilla. **Heikki Yli-Rämi** ja **Outi Rantanen** luotaavat artikkelissaan kehittämistyön etenemistä opiskelijoiden kokemuksiin ja tarpeisiin nojaavana, kokeiluja sisältävänä prosessina. Kehittämisprosessin tuloksena rakentui

malli, jossa opiskelijoille tarjottavaa ohjausta on täydennetty koko koulutusyksikön opinto-ohjaajan ja tutkinto-ohjelmien opettajatuutoreiden antaman ohjauksen lisäksi tutkinto-ohjelmien uraohjaajien palveluilla. Uraohjaajan tehtävänä on erityisesti tukea ammatillisen identiteetin rakentumista sekä työelämään tai jatko-opintoihin kiinnittymistä.



Hämeen ammattikorkeakoulun pilotissa syvennyttiin muotoilun koulutuksen opiskelijoiden uraohjauksen kehittämiseen. **Leena Nikander, Heikki Hannula ja Aija Lundahl** kuvaavat artikkelissaan Uramuotoilu-pilotin suunnittelua ja toteutusta. Pilotissa on kyse kaikille muotoilun koulutuksen opiskelijoille suunnatusta opintokokonaisuudesta, jossa uraohjaus on teemoiteltu eri vuosille syvenevän asiantuntijuuden mukaisesti. Työelämän asiantuntijoita ja toiminnallisuutta hyödyntävä opintokokonaisuus tukee opiskelijoiden tulevaisuuteen suuntautumista.

SUOSITUKSET

Kokoelman Suositukset-osio koostuu hankkeen työpajoissa kootuista näkemyksistä ja suosituksista sekä tulevaa ennakoivista pohdinnoista, millaista tulevaisuusorientoitunutta uraohjausta korkeakouluissa voitaisiin toteuttaa.

Katja Komosen, Tuula Isosuo ja Miia Karttusen Hyvän ohjauksen elementtejä -artikkelissa kuuluu OTT-hanketoimijoiden ja ohjausryhmän jäsenten omaääninen näkemys tulevaisuussuuntautuneen uraohjauksen ominaispiirteistä. Kirjoittajat ovat koonneet artikkelin ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmatyön kehittämistä, uraohjauksen palveluita sekä uraohjauksen menetelmiä ja välineitä pohtineen työpajatyöskentelyn tuloksista. **Leena Nikanderin** ja **Outi Rantasen** Suosituksia uraohjauksen toteuttamiseen -kokoaa hanketoimijoiden suosittelemia tapoja uraohjauksen toteuttamiseen.

Julkaisun päätösluvussa OTT-hankkeen ohjausryhmän puheenjohtaja **Leena Penttinen** pohtii korkeakouluopiskelijoiden uraohjausta tulevaisuudessa ja OTT-hankkeen tulokulmia tähän kehittämistyöhön. Penttinen luotaa hankkeessa tehtyä kehittämistyötä niin opiskelijan, ohjaajan kuin korkeakoulun rakenteidenkin näkökulmasta.



Lämmin kiitos teille kaikille, jotka olette mahdollistaneet Ohjaus tulevaisuuden työhön -hanketyöskentelyn resurssit ja puitteet kotiorganisaatioissa, tehneet työtä hankkeen varsinaisina työntekijöinä, osallistuneet ohjausryhmän jäseninä, olleet mukana hankkeen toteuttamisessa pilottiopintojaksoissa, koulutuksissa, työpajoissa ja tapahtumissa, kutsuneet OTT-laisia yhteisiin tapaamisiin ja verkostoihin, antaneet hanketyöllemme inspiraatiota aiemmissa tutkimuksissa ja kehittämishankkeissa sekä seuranneet ja tsempanneet hankkeemme etenemistä. Erityiskiitos kaikille tämän kokoelman kirjoittamiseen, kommentointiin, viimeistelyyn, julkaisuun ja lukijoille välittämiseen osallistuneille.

Me Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen toimijat toivomme, että sekä tämän kokoomateoksen artikkelit, muut hankejulkaisumme että hankkeen verkkosivuille kootut aineistot, mallinnukset ja suositukset tarjoavat korkeakoulujen uraohjaustoimijoille hyödyllisiä tietoja ja työkaluja oman toimintansa kehittämiseen.

Tehdään yhdessä hyvää, parempaa, parasta tulevaisuuden uraohjausta!

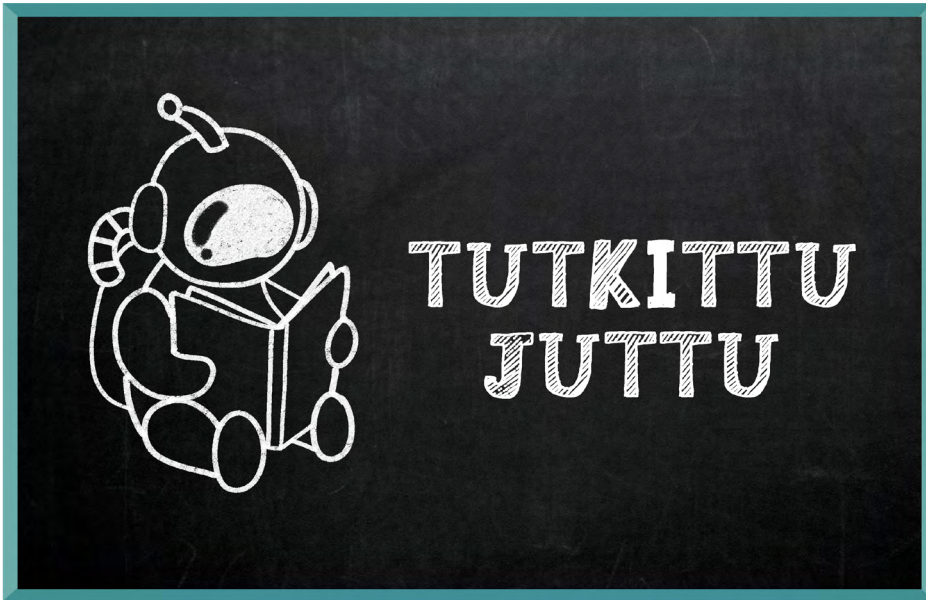
LÄHTEET

Isosuo, T. & Karttunen, M. (toim.) 2021. Hyvä, parempi, paras tulevaisuuden uraohjaus. Lähtökohtia ja uraohjauskoulutus. Xamk Kehittää 142. Mikkeli: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-323-5> [viitattu 27.4.2021].

Ohjaus tulevaisuuden työhön. 2021. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/ohjaus-tulevaisuuden-tyohon-the-student-s-counseling-for-the-work-of-the-future/> [viitattu 10.1.2021].

1 SELVITYKSET





URAOHJAUSTA KORKEAKOULUISSA

*Selvitys opetus- ja ohjaushenkilöstön tulevaisuus-
orientaatiosta, koulutustarpeista ja uraohjaustaidoista*

Päivi-Katriina Juutilainen, Mia Lahtela, Pirjo Aura, Nina Mäkelä,
Outi Rantanen, Leena Nikander ja Heikki Hannula

Useiden tutkimusten ja selvitysten perusteella korkeakouluopiskelijat eivät koe saavansa riittävästi valmiuksia uransa ja tulevaisuutensa suunnitteluun (esim. Juutilainen ym. 2021). Viime vuosina monet korkeakoulut ovat kiinnittäneet huomiota ohjauspalvelujen laatuun ja muun muassa kirjoittaneet auki omia ohjaussuunnitelmiaan, joissa ohjaus-, neuvonta- ja tiedotuspalveluja on systematisoitu ja tehty näkyviksi. Ohjaussuunnitelmien avulla korkeakoulut ovat pyrkineet parantamaan ohjauksen laatua ja saatavuutta sekä edistämään ”kaikki ohjaavat” -periaatetta, jolloin myös pedagogiikkaa on haluttu kehittää opiskelijoiden urasuunnittelua ja tulevaisuustaitoja tukevaksi.

JOHDANTO

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu koordinoi Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen toimintakokonaisuutta, jossa keskityttiin opetus- ja ohjaushenkilöstön uraohjaustaitojen kehittämiseen. Kumppaneina kokonaisuutta toteuttamassa olivat Hämeen ammattikorkeakoulun ja Tampereen ammattikorkeakoulun ammatilliset opettajakorkeakoulut. Lähtökohdaksi jo hankkeen valmisteluvaiheessa otettiin se, että uraohjaus on osa korkeakoulujen pedagogiikkaa ja muodostaa tärkeän osan pedagogista asiantuntijuutta. Halusimme selvittää uraohjauksen tilaa korkeakouluissa ja lähestyimme asiaa fokuoimalla kahteen kysymykseen:

- Millaisia kokemuksia korkeakouluopiskelijoilla on saamastaan uraohjauksesta?
- Miten opetus- ja ohjaushenkilöstö on orientoitunut uraohjaukseen ja arvioi siihen liittyviä osaamistarpeitaan?

Tämän tiedon halusimme perustaksi lähtiessämme suunnittelemaan uraohjauksen pilottikoulutusta hankkeessa mukana olevien korkeakoulujen opetus- ja ohjaustyötä tekeville. Opiskelijoiden uraohjaukokemuksiin liittyvä selvitys päätettiin toteuttaa tekemällä analysoiva yhteenveto aikaisemmin toteutetuista hankkeista ja tutkimuksista (Juutilainen ym. 2021). Pilottikoulutuksen toteutuksen lähtökohtia ja suunnitteluprosessia ovat kuvanneet Rantanen ym. (2021).

Tässä artikkelissa esittelemme selvitystä, joka tehtiin kuudessa Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen korkeakoulussa ja jota hyödynnettiin korkeakoulujen ohjaus- ja opetushenkilöstölle suunnatun uraohjaukoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Artikkelissa esittelemme lyhyesti selvityksen teoreettisia lähtökohtia, selvityksen toteuttamista sekä keskeisimpiä tuloksia. Tämän lisäksi selvityksestä julkaistaan erillinen, tuloksia systemaattisesti esittelevä raportti erillisenä julkaisuna (Lahtela ym., tulossa).

SELVITYKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTUS

Selvityksen avulla halusimme luoda näkymää hankkeessa mukana olevien ammattikorkeakoulujen uraohjauksen tilaan erityisesti pedagogisen toiminnan näkökulmasta. Samaan aikaan hankekorkeakouluissa oli käynnistynyt kehittämistoimintaa, jossa kiinnitettiin huomiota kokonaisvaltaisesti ohjausprosesseihin ja ohjauksen rakenteisiin. Selvityksessä kiinnitimme kuitenkin ohjauksen ja pedagogiikan rajapintaan, emme niinkään neuvonta- ja tiedotuspalveluiden kokonaisuuteen organisaatiotasolla. Päätimme toteuttaa selvityksen kyselyllä, jonka kohdensimme opetus- ja ohjaustyötä tekeviin asiantuntijoihin. Ennen kyselyn toteuttamista lomaketta testattiin muutamalla koevastaajalla kolmessa korkeakoulussa, minkä jälkeen lomakkeeseen tehtiin pieniä muutoksia. Myös korkeakoulujen tietohallintavastaaviin oltiin yhteydessä tietosuojakysymyksissä. Kussakin ammattikorkeakoulussa haettiin yhteisellä hakemustekstillä varustettu tutkimuslupa, jossa vahvistettiin Haaga-Helia ammattikorkeakoulun oikeus vastaustietojen tallentamiseen ja tutkimusryhmän oikeus tietojen käsittelyyn.

Kyselylomakkeen rakentaminen aloitettiin syksyllä 2019, jolloin työryhmä listasi yhteisissä kokouksissa tutkimustavoitteiden ympärille useita ydinteemoja. Teemojen kehittäminen jatkettiin kevään 2020 alkuun asti, jolloin ryhdyttiin työstämään lomaketta Webropol-alustalle. Webropol-alusta valittiin kyselyn laatimisen välineeksi helpon käytettävyytensä takia. Ohjelma oli helposti myös yhdistettävissä SPSS-analysointiohjelman kanssa.

Kysely rakentui pääsääntöisesti väittämäkysymyksistä, joihin vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa asteikolla *täysin eri mieltä, melko eri mieltä, melko samaa mieltä, täysin samaa mieltä* tai *ei mielipidettä*. Aineiston analysoinnissa yksittäisten kysymysten *ei mielipidettä* -vastaukset poistettiin. Väittämäkysymysten lisäksi lomakkeessa oli kolme avointa kysymystä. Strukturoitu kyselyaineisto käsiteltiin kvantitatiivisin ja avoimet kysymykset kvalitatiivisin menetelmin.

Selvityksen tavoitteena oli saada jäsentynyttä tietoa siitä, miten ammattikorkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstö

- on orientoitunut tulevaisuuden työhön ja tulevaisuussuuntautuneeseen uraohjaukseen
- kokee ja arvioi tulevaisuussuuntautuneeseen uraohjaukseen liittyviä osaamistarpeitaan.

Kunkin korkeakoulun projektipäällikkö välitti kyselyn sähköpostilla korkeakoulunsa opetus- ja ohjaushenkilöstölle huhtikuussa 2020. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa.

Kyselyyn saatiin yhteensä 273 vastausta. Koska vastaajien määrä jäi varsin pieneksi, voidaan tuloksia pitää vain suuntaa antavina. Korkeakouluittain vastaukset jakautuivat seuraavasti:

TAULUKKO 1. Vastaajat korkeakouluittain

Korkeakoulu	prosenttia
Centria-ammattikorkeakoulu	14,7 %
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	25,3 %
Hämeen ammattikorkeakoulu	9,9 %
Tampereen ammattikorkeakoulu	13,9 %
Turun ammattikorkeakoulu	12,1 %
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu	24,2 %

Vastaajan taustatietoina kysyttiin opetuskokemuksen pituutta, ohjauskokemuksen pituutta, nykyistä työpaikkaa sekä koulutusala, jolla vastaaja toimi. Koulutusalat kategorisoitiin opetus- ja kulttuuriministeriön luokituksen mukaisesti kymmeneen eri alaan (taulukko 2). Taustakysymyksistä ainoastaan nykyinen työorganisaatio oli pakollinen. Muihin taustakysymyksiin vastaaja saattoi halutessaan jättää vastaamatta. Kaikki 273 vastaajaa antoivat kuitenkin tiedot taustoistaan. Vastaajien koulutusalat jakautuivat seuraavasti:

TAULUKKO 2. Vastaajien koulutusalat

Vastaajien koulutusala	n	prosentti
Humanistinen ala	13	4,8 %
Kasvatusala	15	5,6 %
Kauppa ja hallinto	54	20,1 %
Maa- ja metsätalous	6	2,2 %
Palvelualat	19	7,1 %
Sosiaaliala	13	4,8 %
Taiteet ja kulttuuri	22	8,2 %
Tekniikka, teollisuus ja rakentaminen	49	18,2 %
Terveys ja hyvinvointi	60	22,3 %
Tietojenkäsittely, tieto- ja viestintäteknologia (ICT) ja kirjasto ja tietopalvelu	18	6,7 %

KYSELYLOMAKKEEN RAKENTAMINEN

Koska selvityksen tavoitteena oli kartoittaa opetus- ja ohjaushenkilöstön käsitystä tulevaisuus-orientoituneesta uraohjauksesta ja omista ohjaustaidoistaan sekä niihin liittyvistä osaamistapeista, työryhmämme aloitti jäsentämällä erilaisia ohjaajien kompetenssimäärittelyitä ja -luokituksia. Kokosimme yhteen muun muassa kansainvälisen ohjausalan järjestön IAEVG:n (International Association for Educational and Vocational Guidance), NICE-verkoston (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe) ja Cedefopin (European Centre for the Development of Vocational Training) määrittelemät ohjaajan osaamisalueet ja -kompetenssit (AIEVG 2018; Schiersmann ym. 2012; Professionalising career guidance 2009), Opetushallituksen Hyvän ohjauksen kriteerit (2014) sekä IAEVG:n (2017) ohjaustyön eettiset periaatteet. Tämän lisäksi analysoimme uraohjausta käsittelevää kirjallisuutta (esim. Savickas ym. 2009; Lampi ym. 2019). Hyödynsimme työryhmämme jäsenten monipuolista osaamista opettaja-, opinto-ohjaaja- ja uraohjauskoulutuksissa ja peilasimme muotoutuvia kyselylomakkeemme teemoja korkea-asteen ohjauksen toimintaympäristöihin.

Kyselylomakkeen teema-alueiksi valittiin

- 1) tulevaisuusorientaatio
- 2) koulutusväylät ja -polut opiskelijoille
- 3) säädökset ja ohjeet
- 4) ohjaus- ja tukipalvelut
- 5) verkostoituminen ja yhteistyö
- 6) opiskelijan ohjaaminen
- 7) opiskelijan osaamisen arviointi
- 8) uraohjaus
- 9) digitaalisuus ohjauksessa.



Lisäksi kyselylomakkeeseen sisällytettiin avoimet kentät, joissa vastaajat saivat kuvata koulutustarpeitaan ja -toiveitaan sekä kommentoida vapaasti oman korkeakoulunsa ohjaustoimintaa.

SELVITYKSEN TEEMAT JA KESKEISIMMÄT TULOKSET

Seuraavaksi esittelemme kyselyn tulokset siten, että ensin taustoitamme ja määrittelemme tiiviisti kutakin teemaa, minkä jälkeen esitämme tärkeimmät huomiot vastausten analyysistä.

Tulevaisuusorientaatio

Ohjaus on lähtökohtaisesti tulevaisuusorientoitunutta toimintaa. Ohjaukseen sisältyvä tulevaisuusajattelu on kuitenkin huomattavasti muuttunut siirryttäessä niin sanotuista moderneista ura- ja ohjausteorioista kohti postmoderneja urateorioita (esim. Vanhalakka-Ruoho 2015). Merkittävin muutos on tapahtunut siirtymässä lineaarisesta ”tavoitteista suunnitteluun ja suunnittelusta toteutukseen” -ajattelusta toimijuus- ja resilienssikeskeiseen ajatteluun. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osassa (2017, 28) muutosta kuvataan osuvasti: ”Säännöllisyyden vähentyessä toimeentulon hankkimisesta tulee jatkuvasti muuttuva palapeli, jossa pitää suunnitella vaihtoehtoisia toimintatapoja, ennakoida uusia mahdollisuuksia, luoda yhteyksiä ja kehittää uusia soveltuvuuksia.”

Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa viittaamme tulevaisuusorientoituneella uraohjauksella tulevaisuudentutkimuksen tuottamaan yhteiskunnalliseen tietoon ja skenaarioihin, joita ohjauksessa hyödynnetään. Tulevaisuusorientaatio merkitsee opiskelijalle oman tilanteen sekä siihen liittyvien henkilökohtaisten ja yhteiskunnan signaalien sekä kehityssuuntien tunnistamista. (Juutilainen & Hiillos 2020.)

Tässä osiossa vastaajaa pyydettiin arvioimaan kuutta väittämää, joilla kartoitettiin muun muassa sitä, kuinka hyvin vastaaja tuntee yleisesti tulevaisuutta koskevia skenaarioita ja

oman alansa kehitystrendejä. Vastaajaa pyydettiin ottamaan myös kantaa kolmeen tulevaisuuden työelämää koskevaan skenaarioon.

Valtaosa vastaajista ilmoitti tuntevansa ainakin melko hyvin tulevaisuutta koskevia skenaarioita (91 %) sekä koki oman korkeakoulunsa opetussuunnitelmien tukevan opiskelijoiden menestymistä tulevaisuuden työelämässä (87 %). Yli 90 prosenttia vastaajista myös ajatteli tulevaisuuden työelämän muuttuvan juuri niin paljon kuin yleisesti väitetään. Ohjauskokemukseltaan nuorimmat vastaajat (alle 5 vuotta tai ei lainkaan ohjauskokemusta) olivat arvioinneissaan kuitenkin huomattavasti varovaisempia kuin vastaajat, joilla ohjauskokemusta oli yli 20 vuotta.

Tulevaisuuden skenaarioihin liittyen vajaa kuudennes vastaajista oli eri mieltä siitä, että työntekijöiden toimeentulo rakentuisi tulevaisuudessa useista eri lähteistä.

Koulutusväylät ja -polut opiskelijoille

Osaamista, koulutusta ja jatkuvaa oppimista pidetään merkittävimpinä keinoina vastata työn murroksen asettamiin haasteisiin yhteiskunnassa (Valtionneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa 2017, 30). Yksilön näkökulmasta jatkuvalla oppimisella vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa, ja se edellyttää entistä joustavampia koulutusmuotoja ja opiskelumahdollisuuksia myös korkeakouluissa. Jatkuva oppiminen yhteiskunnallisena haasteena asettaa myös entistä enemmän vaatimuksia elinikäisen ohjauksen toteuttamiselle. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.) Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa käynnissä olevan ohjauksen rakenteiden ja prosessien kehittämistyön keskeisenä tavoitteena on ollut ohjauksen laadun parantaminen niin, että opiskelijoiden mahdollisuudet yksilöllisiin opinto- ja urapolkuihin kasvavat.

Koulutusväylät ja -polut osiossa vastaajaa pyydettiin ottamaan kantaa kuuteen väittämään, joilla haluttiin selvittää, kuinka hyvin vastaajat kokivat tuntevansa yleisesti koulutusjärjestelmän tarjoamia jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia tai oman alansa erilaisia koulutuspolkuja. Tähän osioon sisällytettiin myös vastaajien mielipidettä kartoittava kysymys siitä, miten hyvin toisen asteen koulutuksen vaihtoehtoiset väylät tuottavat opiskelunmielisiä korkeasteen opintoihin.

Suurin osa vastaajista ilmoitti tunnistavansa koulutusjärjestelmän tarjoamia osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia monipuolisesti vähintäänkin melko hyvin (86 %) ja kannustavansa opiskelijoitaan hyödyntämään erilaisia koulutus- ja opintomahdollisuuksia (93 %, joista oli 61 % täysin samaa mieltä). Niin ikään lähes kaikki vastaajat (95 %) kertoivat ottavansa jatkuvan oppimisen mahdollisuuden huomioon ohjatessaan opiskelijoita. Kuitenkin kaupan ja hallinnon alan vastaajat kokivat tuntevansa muita alakohtaisia ryhmiä heikommin erilaisia koulutuspolkuja.



Keskeisenä tavoitteena on ollut ohjauksen laadun parantaminen niin, että

OPISKELIJOIDEN MAHDOLLISUUDET YKSILÖLLISIIN

OPINTO- JA URAPOLKUIHIN
kasvavat.

Tämän teeman kohdalla myös ohjaus- tai opetuskokemukseltaan nuorimmat erosivat muista arvioimalla omaa osaamistaan varovaisemmin. Lukioväylän ja ammatillisen väylän tuottamien opiskeluvalmiuksien kohdalla vastaukset jakautuivat voimakkaasti siten, että noin puolet vastaajista oli täysin tai melko eri mieltä ottaessaan kantaa väittämään ”Toisen asteen ammatillisen koulutuksen väylää tulevien opiskelijoiden opiskeluvalmiudet ovat yhtä hyvät kuin lukion suorittaneiden”.

Säädökset ja ohjeet

Korkeakoulutyötä säätelee runsas normikokonaisuus. Keskeisiä toimintaa ohjaavia lakeja ja asetuksia ovat muun muassa ammattikorkeakoululaki (932/2014), laki valtakunnallisista opinto- ja tutkintorekistereistä (884/2017), asetus korkeakoulujen tutkintojärjestelmästä (464/1998), yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019) sekä laki korkeakouluopiskelijoiden opiskeluterveydenhuollosta (695/2019). Korkeakouluilla on myös runsaasti sisäisiä ohjeistuksiaan, kuten tutkintosäännöt, strategiat ja arvot sekä ohjaussuunnitelmat.

Kyselylomakkeella halusimme selvittää sitä, miten hyvin vastaajat tuntevat tai ajattelevat tuntevansa pedagogista toimintaa ohjaavia säädöksiä ja ohjeita. Tätä kartoitettiin neljällä väittämällä.

Noin kolmannes (33 %) vastaajista ilmoitti, ettei tunne ammattikorkeakoulutusta ohjaavaa lainsäädäntöä. Sen sijaan lähes kaikki vastaajat (91 %) ilmoittivat tuntevansa omat korkea-

koulukohtaiset tutkintosääntönsä. Vajaa neljännes (23 %) vastaajista ei kuitenkaan tuntenut oman organisaationsa ohjausta koskevia ohjeistuksia kuten ohjaussuunnitelmaa. Tässäkin teema-alueessa ne vastaajat, joilla oli lyhyin opetus- ja/tai ohjauskokemus, erosivat pidempään työssä toimineista kollegoistaan varovaisemmilla itsearvioinneilla.

Ohjaus- ja tukipalvelut

Korkeakoulujen ohjaus- ja tukipalvelut voidaan jakaa tiedotus-, neuvonta- ja ohjauspalveluihin (TNO-palvelut). Osa niistä on integroitu pedagogiseen toimintaan; osa tarjotaan erillisenä palvelujärjestelmänä. Suomalainen koulutusjärjestelmä tunnetaan kansainvälisesti ennen kaikkea opettussuunnitelmaan integroiduista ohjauspalveluistaan. Koska korkeakoulujen tarjoamia TNO-palveluja ei ohjata asetuksella samaan tapaan kuin perusopetuksessa ja toisella asteella, saattaa niiden järjestämisessä eri korkeakoulujen välillä olla huomattaviakin eroja. Vuoden 2021 alussa voimaan tullut laki opiskeluterveydenhuollosta kuitenkin yhtenäistää ja selkeyttää palveluja, kun myös ammattikorkeakouluopiskelijat pääsevät Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön asiakkaiksi. Kyselyä tehdessämme uusi laki ei ollut vielä voimassa.

Tiedottaminen ja neuvonta ovat monien selvitysten mukaan palvelujen saavutettavuuden ja läpinäkyvyyden kannalta varsin haasteellisia toteuttaa (esim. Juutilainen & Mäkelä 2018). Toisaalta mitä laadukkaammin tiedotus ja neuvonta koulutusorganisaatioissa järjestetään, sitä tarkoituksenmukaisemmin voidaan hyödyntää ohjaustoimijoiden asiantuntijuutta (Kasurinen 2021).

Teemaa kartoitettiin viidellä väittämällä, joilla pyrittiin selvittämään sitä, miten hyvin vastaaja kokee tuntevansa oppilaitoksensa erilaiset ohjaus- ja tukipalvelut sekä hyödyntämään niitä ohjaustyössään.

Oman korkeakoulun tukipalvelut tunnettiin varsin hyvin. Kuitenkin noin 13 prosenttia vastaajista ei kokenut olevansa selvillä korkeakoulunsa tukipalveluista tai opiskelijan ohjausprosessin toteutumisesta korkeakoulussaan. Suurin osa vastaajista kuitenkin ilmoitti tietävänsä, miten toimia, mikäli opiskelijalla on jaksamisongelmia tai hänen opintonsa eivät etene. Toisaalta vajaa kuudesosa eli 39 vastaajaa ilmoitti olevansa eri mieltä edellisen väittämän kanssa.

Opetus- ja ohjauskokemukseltaan nuorimpien epävarmuus omasta osaamisesta ilmeni myös tässä teema-alueessa.

Verkostoituminen ja yhteistyö

Verkostosuhteilla kuvataan erilaisia voimavaroja ja resursseja, joita toimijalla on käytettävissään (Torvinen & Leppänen 2014). Verkosto-osaaminen korkeakoulutyössä merkitsee kykyä luoda, ylläpitää ja kehittää sekä organisaation sisäisiä että ulkoisia verkostoja. Asiantuntijatyö liittyy aina joko välillisesti tai välittömästi siihen, mitä muissa osissa ammattilaisten verkostoa tapahtuu (Seikkula & Arnkil 2009, 11). Verkostoitumisen yhteydessä käytetään runsaasti erilaisia, osin toistensa kanssa päällekkäisiä käsitteitä, kuten monialaisuus, moniammatillisuus, moniammatillinen yhteistyö, verkostoyhteistyö ja monitoimijainen yhteistyö. (Pukkila & Helander 2016, 53–54; Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013.)

Verkostotyötä voidaan tarkastella myös toimijuuden käsitteen kautta. Työtoimijuudella tarkoitetaan yksilön kokemaa työn merkitystä ja hänen työhön liittämiään pyrkimyksiä ja valintoja sekä osallisuutta. Osallisuus verkostoissa puolestaan konkretisoituu yhteistoimintana, neuvotteluina, jaettuna asiantuntijuutena sekä kollektiivisena toimintana. (Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013.)

Monitoimijaisuuden käsitteellä halutaan korostaa sitä, että verkostoissa tapahtuva toiminta ei ole pelkästään asiantuntijoiden keskinäistä työtä, vaan asiakkaat ovat sen keskiössä (Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013). Asiakaskeskeisessä verkostotyössä korostetaankin asiantuntijuuden rajojen ylittämistä ja dialogisuutta, jotka tutkimusten mukaan ovat myös verkostotyön suurimmat haasteet. Kun moniammatillinen verkostotyön kokonaisuus toimii hyvin, asiantuntijat tietävät, keihin olla yhteydessä, kun täydentävää asiantuntemusta tarvitaan. Parhaimmillaan yksilöllinen asiantuntijuus laajenee yhteisölliseksi ja jaetuksi asiantuntijuudeksi. (Pukkila & Helander 2016; Seikkula & Arnkil 2014.)

Verkostoitumista ja yhteistyötä selvitettiin kolmella väittämällä, joilla haluttiin saada tietoa erityisesti vastaajan työelämäyhteyksistä ja -taidoista sekä niiden merkityksestä opetus- ja ohjaustyössä. Yli 80 prosenttia vastaajista piti verkostoitumista ja siihen liittyviä taitoja tärkeinä. Kun katsotaan vastauksia yksittäisten väittämien osalta tarkemmin, huomataan, että vajaa 14 prosenttia vastaajista ei kuitenkaan kokenut moniammatillista yhteistyötä omaa ohjaustyötään tukevana eikä reilu 14 prosenttia verkostojen rakentamista helppona. Kutenkin samansuuruinen osuus vastaajista (13,6 % eli lähes 40 vastaajaa) ilmoitti, ettei hyödynnä työelämän verkostoja omassa opetus- ja ohjaustyössään.

Opiskelijan ohjaaminen

Korkeakoulussa ohjauksen tavoitteena on opiskelijan toimintakyvyn ja toimijuuden vahvistaminen siten, että opiskelijan opintopolku muodostaa mielekkään ja sujuvan kokonaisuuden sekä edistää hänen yhdenvertaista osallisuuttaan opiskeluyhteisöön, työelämään ja yhteiskuntaan. Keskeisenä ohjauksen tehtävänä on olla opiskelijan tukena, kun hän te-

kee opintojaan sekä koulutus- ja työuraansa koskevia päätöksiä ja valintoja. British Association of Counsellors -järjestön mukaan ohjauksen tehtävä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkeyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin tarjoamalla ohjattavalle aikaa, huomiota ja kunnioitusta (Spangar ym. 2000, 7). Tämä määritelmä nojaa vahvasti Carl Rogersin vuonna 1942 esittämiin humanistisen ohjauksen periaatteisiin (Sinisalo 2000, 191).

Opiskelijan kohtaaminen on eettistä vuorovaikutustyötä, joka perustuu dialogisuuteen ja reflektiivisyyteen. Opiskelijan ainutkertaisuuden kunnioittaminen tarkoittaa sitä, että ohjaaja toimii jokaisen opiskelijan kanssa hänen henkilökohtaisen tilanteensa edellyttämällä tavalla – voimavaralähtöisesti ja toivoa virittäen. Joskus ohjaajan rooliin kuuluu myös opiskelijan asian ajaminen tai jopa puolesta tekeminen (advocacy). Tällaiset tilanteet edellyttävät ohjaajalta sekä rohkeutta että kykyä puuttua asioihin ja viedä niitä eteenpäin opiskelijan edun mukaisesti. (Juutilainen & Vanhalakka-Ruoho 2011.)

Opiskelijan ohjaamisen laaja kokonaisuus muodostui kolmestatoista väittämästä. Osiossa pyrittiin selvittämään laaja-alaisesti vastaajan kokemuksia ja mielipiteitä ohjauksen eri osa-alueista. Väittämässä kartoitettiin muun muassa mielipidettä opiskeluryhmien heterogeenisyydestä, opiskelijan elämäntilanteen huomioimisesta ja itsemääräämisoikeudesta ohjauksessa, moninaisuudesta sekä erityisestä tuesta. Yhden väittämän tavoitteena oli selvittää, kokeeko vastaaja ristiriitaa opiskelijan edun ja organisaation edun välillä.

Suurin osa vastauksista ilmensi opiskelijälähtöistä ohjausorientaatiota, jossa opiskelijan yksilöllistä elämäntilannetta kunnioitettiin. Esimerkiksi väittämän ”Kunnioitan opiskelijan valintoja, vaikka ne omasta mielestäni eivät olisikaan järkeviä” kanssa oli melko samaa tai täysin samaa mieltä 96 prosenttia vastaajista. Samoin lähes 90 prosenttia vastaajista piti tärkeänä opiskelijan kannustamista ja itsetunnon tukemista sekä sitä, että ohjaajalla on aikaa pysähtyä kuuntelemaan opiskelijan ongelmia (89 %). Lähes kaikki vastaajat (92 %) kokivat osaavansa kohdata luontevasti sukupuolivähemmistöön kuuluvan opiskelijan (77 % oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa). Tietojenkäsittelyn, ICT:n tai tietopalveluiden alan vastaajat suhtautuivat kuitenkin hieman muita kriittisemmin väittämään ”Opiskelijan elämäntilanne on opintojen suunnittelun lähtökohta”.

Ristiriitaisempia mielipiteitä ilmaistiin opiskeluryhmän heterogeenisyyteen ja erityisen tuen tarpeeseen liittyen. Lähes puolet vastaajista (42 %) koki, että kulttuuriset erot aiheuttavat haasteita opetuksen toteuttamiselle, ja lähes kaksi kolmasosaa (65 %) oli sitä mieltä, että erityisen tuen tarve vaikuttaa opiskelijan opinnoissa suoriutumiseen.

Voimakasta hajontaa esiintyi myös organisaation asettamissa tavoitteissa. Vajaa puolet vastaajista (42 %) koki paineita opiskelijan tavoiteaikaisesta valmistumisesta. Samoin runsas neljännes vastaajista (27 %) ilmoitti kokevansa ristiriitaa opiskelijan edun ja organisaation edun välillä.

Vastaajat, joilla oli vähiten, 0–5 vuotta, työkokemusta, olivat tämänkin teeman vastauksissa varovaisempia ja ilmaisivat matalampaa pystyvyyden kokemusta kuin kokeneemmat vastaajat. Eroa oli erityisesti suhteessa niihin vastaajiin, joilla oli ohjauskokemusta 11–20 vuotta.

Opiskelijan osaamisen arviointi

Korkeakoulupedagogiikka on kehittynyt yhä enemmän osaamisperustaisuuden ja kriteeripohjaisen arviointitoiminnan suuntaan. Osaamisperustaisuuden vaatimus on edellyttänyt opetussuunnitelman sisällöllisten ja menetelmällisten muutosten lisäksi myös uusien ohjaus- ja arviointikäytänteiden kehittämistä. Erilaiset “ahotoinnin” muodot, muualla hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytänteet (näytöt) sekä yksilöllisten opintopolkujen (opinnollistaminen) kehittäminen ovat mahdollistaneet osaamisperustaisen pedagogiikan toteutumisen käytännössä.

Ammattikorkeakoulupedagogiikan kehityssuunnan taustalla ovat vaikuttaneet myös korkeakoulujen rahoitusmuotojen muutokset, jotka ovat osaltaan nopeuttaneet erilaisten pedagogisten toimintamallien kehittämistä ja tavoiteaikaisen valmistumisen varmistamista. Lisäksi opiskelijoiden lisääntynyt opintojen aikainen työssäkäynti on haastanut korkeakoulut kehittämään erilaisia opinnollistamisen malleja (ks. Kotila & Vanhanen-Nuutinen 2019).

Osaamisperustaiset toimintamallit edellyttävät opetus- ja ohjaushenkilöstöltä uudenlaista pedagogista lähestymistapaa ohjaukseen ja osaamisen arviointiin. Yksittäinen opettaja ja ohjaaja tekee yhä enemmän päätöksiä opiskelijan aikaisemmin hankitun osaamisen tasosta sekä sen vastaavuudesta opetussuunnitelman osaamisvaatimuksiin. Yhteisistä toimintamalleista ja ohjeistuksista huolimatta jokaisen opiskelijan ohjaus on yksilöllinen ja ainutkertainen prosessi, joka perustuu opiskelijan jo olemassa olevaan osaamiseen sekä työ- ja opiskeluhistoriaan. Ohjauksen ja arvioinnin toimenpiteissä on huomioitava myös opiskelijoiden tasapuolinen kohtelu, läpinäkyvyys ja oikeusturvan toteutuminen.

Osaamisen arviointia kartoitettiin neljällä väittämällä, joilla selvitettiin vastaajan asennoitumista osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosesseihin, arvioinnin yhdenvertaisuuteen sekä tavoitteiden saavuttamiseen työssä oppimalla.

Arviointiin liittyvän osion vastauksissa esiintyi jonkin verran hajontaa. Valtaosa (89 %) vastaajista koki, että opiskelija voi saavuttaa opetussuunnitelman mukaisia osaamistavoitteita toimimalla työelämässä ja etteivät monipuoliset arviointikäytännöt vaaranna opiskelijoiden yhdenvertaisuutta. Sen sijaan lähes 40 prosenttia vastaajista ilmaisi, että on joutunut alentamaan arviointiperusteitaan, jotta opiskelija valmistuu. Myös kolmannes (33 %) vastaajista ilmaisi jonkinlaista vaikeutta aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisessa. Ryhmä, jolla opetuskokemusta oli vähiten, koki hieman enemmän epävarmuutta arviointitaidoissaan verrattuna muihin opetuskokemuksen ryhmiin.

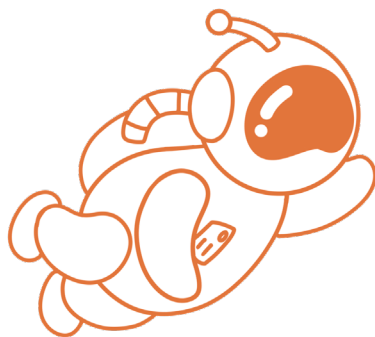
Uraohjaus

Opiskelijan oppiminen ja opintojen ohjaus on saumattomasti kytköksissä hänen tulevaisuuteensa ja työuraansa. Korkeakouluissa opiskelijoiden urasuunnittelun taitoja edistetään useilla eri tavoilla siten, että uraohjaus integroituu kokonaisvaltaisesti opintoihin. (Vuorinen & Virolainen 2017, 4.) Tämä tarkoittaa uranäkökulman entistä vahvempaa roolia opetussuunnitelmissa ja pedagogiikassa. Lisäksi tarvitaan luottamuksellista foorumia, jossa opiskelijan elämää ja tulevaisuutta tarkastellaan kokonaisuutena.

Euroopan elinikäisen ohjauksen verkoston ELGPN:n (2012) määritelmä uraohjaukselle on seuraava (käännös Uraohjauksen sanakirja 2013):

Ohjattavan ja uraohjaajan välinen ohjattavan uran ja työelämän suunnitteluun liittyvä yhteistyöprosessi, joka perustuu luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen. Uraohjaus tukee ohjattavan itsetuntemuksen kehittymistä, uratoiveiden ja -mahdollisuuksien kartoitusta ja sanoittamista sekä uravaihtoehtojen ja työtulevaisuuden suunnittelua ja uraan liittyvää päätöksentekoa. Sisältää keskustelun lisäksi erilaisia menetelmiä ja tekniikoita, joilla pyritään edistämään ohjattavan urahallintataitoja. Uraohjauksen perimmäisenä tavoitteena on tukea ohjattavaa hänelle itselleen merkityksellisen ja mielekkään uran rakentamisessa.

Kansallinen Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023 (2020) korostaa elinikäisten urasuunnittelutaitojen ja työelämässä tapahtuvan osaamisen vahvistamista kaikilla koulutusasteilla. Korkeakoulujen opettajat ovatkin avainasemassa oman alansa asiantuntijoina ohjaamassa opiskelijoita kohtaamaan eri toimialojen osaamistarpeita ja haasteita. Työelämään siirtyminen ei ole enää kertaluonteinen tapahtuma opiskelijan elämässä, vaan työelämään integroidutaan jo opintojen aikana erilaisten työelämäprojektien, työsuhteiden, opinnollistamisen ja työharjoitteluiden kautta. (Aura ym. 2021.)



Uraohjausteemaa selvitettiin lomakkeessa kolmella kysymyksellä. Vastaajia pyydettiin aluksi määrittelemään asteikkokysymyksen avulla, tietävätkö he, mitä uraohjauksella tarkoitetaan. Sen jälkeen heitä pyydettiin kuvailemaan tarkemmin avoimeen vastauskenttään, mitä uraohjauksella tarkoitetaan. Lopuksi esitettiin seitsemän väittämää, joilla kartoitettiin muun muassa sitä, kuuluuko uraohjaus vastaajan mielestä kaikille opettajille tai kuinka vaikeana vastaaja pitää uraohjauksen toteuttamista. Väittämässä pyydettiin myös arvioimaan, kuinka uraohjausosaaminen tukee vastaajan omaa ammatillista osaamista.

Lähes 84 prosenttia vastaajista arvioi ymmärtävänsä, mitä uraohjauksella tarkoitetaan, ja noin kuudesosa vastaajista ilmaisi olevansa melko tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. 15 prosenttia eli 40 vastaajaa kuitenkin koki, ettei uraohjaus kuulu jokaisen opettajan tehtäviin. Lähes kolmannes (29 %) koki uraohjauksen ainakin jossain määrin vaikeana, ja lähes joka neljäs (23 %) koki tarvitsevansa lisää uraohjausosaamista.

Myös uraohjausosiossa opetus- ja ohjauskokemukseltaan nuorimmat vastaajat erottuivat varovaisemmilla arvioinneillaan. Väittämän “Tarvitsen lisää uraohjausosaamista” kohdalla vastaajat, joilla oli yli 20 vuotta kokemusta, ilmaisivat tarvitsevansa lisää uraohjausosaamista kaikkia muita ryhmiä enemmän.

Uraohjausosiossa nousi esille myös organisaatiokohtainen ero, kun Hämeen ammattikorkeakoulun vastaajat ilmaisivat kautta linjan myönteisintä suhtautumista uraohjaukseen. On kuitenkin syytä huomioida, että näiden vastaajien osuus oli alle kymmenen prosenttia (27 vastaajaa) kaikista vastaajista.

VASTAAJIEN OMAT URAOHJAUKSEN MÄÄRITTELYT

Avoimeen kenttään, jossa vastaajia pyydettiin kertomaan tarkemmin, mitä uraohjauksella tarkoitetaan, saatiin 152 vastausta.

Mitä ohjaukseen sisältyy?

Suurimmassa osassa vastauksia uraohjausta määriteltiin opiskelijan oman osaamisen kehittämisen sekä omien vahvuuksien ja kehittämisalueiden tunnistamisen prosessiksi. Jatkovaa oppimista ja vaihtelevia opintopolkuja sekä oman opintoalan sisällä että laajemminkin korostettiin. Myös ammatti-identiteetin kehittyminen, itsetuntemuksen lisääntyminen, omista arvoista tietoiseksi tuleminen, opiskelijan hyvinvointi ja toivon ylläpitäminen mainittiin muutamissa vastauksissa. Suuri osa vastaajista kytki uraohjauksen työelämään ja työelämän tarpeisiin. Myös verkostoituminen ja yrittäjyyteen ohjaaminen mainittiin.

Suurimmassa osassa määritelmiä pysyteltiin yleisellä tasolla, kun taas osa vastaajista kytki uraohjauksen vahvasti oman työnsä ja ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmien ja

pedagogiikan, kuten HOPS-keskusteluiden, harjoitteluiden ja opinnäytetyön ohjaamisen kontekstiin. Lähes kaikissa määrittelyissä uraohjaus kytkettiin opiskelijan tulevaisuuteen ja elämään laajemminkin, vaikka myös tiukemmin opintojen ohjaamiseen tai tavoiteaikaiseen valmistumiseen liittyviä näkemyksiä oli.

Millaisilla prosesseilla uraohjausta toteutetaan?

Uraohjausta lähestyttiin määrittelemällä myös sen prosessityyppejä. Prosessityyppinä esiintyivät neuvonta, opettaminen, tiedon lisääminen, mentorointi, tukeminen, kannustaminen, reflektiivisyyden edistäminen, keskustelu, kohtaaminen ja vuorovaikutus.

Millaista osaamista uraohjaus vaatii?

Vain harvoissa vastauksissa tartuttiin ohjaukseen ohjaajan kompetenssien näkökulmasta. Esille nostettiin kuitenkin eettisyys, uuden luomisen taito ja tilannetaju sekä substanssi-osaamisen merkitys.

Digitaalisuus

Sosiaalinen media ja digitalisoituminen ovat muuttaneet myös rekrytointia ja työnhaakua. Korkeakoulujen uraohjaajien onkin syytä olla tietoisia työelämän trendeistä voidakseen tukea opiskelijoitaan työmarkkinoille hakeutumisessa ja digitaalisten urataitojen kehittämisessä. Digitalisaation vaikutukset ovat nähtävissä niin työmarkkinoilla kuin mahdollisuuksissa oman uran kehittämiseen (Longridge ym. 2013). Hooleyn (2012) mukaan verkkoa ja sen tarjoamia ympäristöjä ei voida pitää erillisenä osana todellisuuttamme ja ympäristöämme. Verkostomainen toiminta, lisääntynyt tiedon määrä, kollektiivinen työskentely ja alustatyöskentely ovat esimerkkejä tekijöistä, jotka lisäävät tarvetta asiantuntijan tiedon ja osaamisen näkyväksi tekemiseen. (Kivelä & Koivunen 2019). Opiskelijoiden tulisikin kyetä kehittämään omia digitaalisia urataitojaan, jotta he pystyisivät parantamaan omia uramahdollisuuksiaan (Longridge ym. 2013).

Hooleyn (2012) mukaan verkkoa ja sen tarjoamia mahdollisuuksia voidaan uran rakentamisen näkökulmasta hahmottaa neljän eri ominaisuuden kautta: verkko toimii tietolähteenä uraan liittyen, sitä voivat hyödyntää erilaisten mahdollisuuksien tarjoamiseen niin työnantajat kuin esimerkiksi koulutuksen järjestäjätkin, se voi toimia sosiaalisen pääoman vaihtamisen foorumina ja demokraattisena kanavana, jossa yksilöt ja ryhmät ovat vuorovaikutuksessa esimerkiksi oman brändinsä luomiseen liittyen tai keskustellakseen kiinnostuksen kohteistaan sekä huolistaan. Digitaalisuus ohjauksessa -osioon sisältyi seitsemän väittämää, joiden avulla haluttiin kartoittaa vastaajan kokemuksia omista digitaalisuustaidoistaan ja kyvystään ohjata opiskelijaa digitaalisten taitojen kehittämisessä sekä mielipidettä tekoälyn ja oppimisanalytiikan mahdollisuuksista tulevaisuuden ohjauksessa.

Tässä osiossa oli eniten en osaa sanoa -vastauksia. Esimerkiksi väittämään ”Mielestäni oppimisanalytiikka tuottaa hyödyllistä tietoa opiskelijan kokonaistilanteesta” mielipidettä ei ollut 19 prosentilla vastaajista ja väittämään ”Mielestäni tekoäly avaa uusia mahdollisuuksia ohjaukseen” mielipidettä ei ollut 18 prosentilla. Digitaalisuuteen liittyvä osaamisen tarve nousikin kaikista kyselyn teema-alueista voimakkaimpana, kun 70 prosenttia kyselyyn osallistuneista vastasi tarvitsevansa lisää digiosaamista. Lähes kaikki vastaajat (95 %) olivat myös sitä mieltä, että digitaaliset ratkaisut lisäävät ohjauspalveluiden saavutettavuutta.

Uraohjaukseen liittyvät koulutustarpeet

Avoimeen kenttään, jossa vastaajilla oli mahdollisuus kuvailla täydennyskoulutustarpeitaan ja -toiveitaan, saatiin 93 vastausta, joista muodostettiin sisällönanalyysin avulla seuraavat yläteemat:

- uraohjauksen tavoitteet ja teoreettiset perusteet
- tekoälyn, uuden teknologian ja digitaalisuuden hyödyntäminen uraohjauksessa
- tulevaisuuden työelämä, ennakkointi ja tulevaisuuden osaamistarpeet
- ohjauksen työkalut, menetelmät ja käytännöt
- erityinen tuki ja opiskelijoiden erityisen tuen tarpeet
- kansainväliseen osaamiseen liittyvät asiat.

Mitä muuta haluaisit vielä sanoa korkeakoulusi ohjaustyöstä?

Avoimeen vastauskenttään saatiin 95 vastausta, jotka analysoitiin teemottelemalla vastaukset laadullisesti. Teema-alueiksi muodostuivat: osaaminen, opiskelijan tukeminen, resursointi, kaikkien ohjausvastuu sekä rakenteet ja prosessit. Osaamiseen liittyen korostettiin tulevaisuuden asiantuntijoiden kouluttamista, digitaalisten ratkaisujen merkitystä ohjauksen tukena sekä yleisesti (ura)ohjausosaamisen tärkeyttä. Vastauksissa tuotiin esiin opiskelijoiden uraohjaamisen laaja-alaisuus mutta toisaalta myös sen kytkeytyminen alan substanssiosaamiseen. Esiin nostettiin myös opetus- ja ohjaushenkilöstön vaihteleva osaamisen taso ja korostettiin opinto-ohjaajakelpoisuuden merkitystä.

Opiskelijan tukeminen -teeman maininnoissa korostettiin opiskelijoiden ja heidän erilaisten elämäntilanteidensa ja tarpeidensa ymmärtämisen tärkeyttä. Maininnat liittyivät opiskelijoihin, ohjaajien taitoihin ja ominaisuuksiin sekä opiskelijan ja ohjaajan väliseen suhteeseen ja henkilökohtaisen kohtaamisen merkitykseen. Esiin nostettiin myös opiskelijoiden elämään liittyvät laajemmat ongelmat sekä tarve lisätä opettajien ja ohjaajien osaamista niihin vastaamisessa. Toisaalta todettiin, etteivät kaikki opiskelijat halua tukea, ja pohdittiin, onko opiskelijoiden itseohjautuvuus kadonnut. Vastauksissa otettiin myös kriittisesti kantaa organisaation asettamiin tulostavoitteisiin ja korostettiin opiskelijoiden arvoa.

Korkeakoulujen uraohjaajien onkin syytä olla tietoisia
TYÖELÄMÄN TRENDEISTÄ
voidakseen tukea opiskelijoitaan
TYÖMARKKINOILLE HAKEUTUMISESSA ja
DIGITAALISTEN URATAITOJEN
kehittämisessä.



Resursointiin otettiin voimakkaasti kantaa ja todettiin, että ohjaus on aliresursoitua ja että siihen tulisi olla enemmän aikaa. Maininnoissa nostettiin esiin myös ajan epätarkoituksenmukainen käyttäminen esimerkiksi sähköisten järjestelmien ylläpitämiseen, jolloin varsinaiseen ohjaustyöhön ei jää aikaa. Resurssien puutteen kerrottiin myös johtavan ohjaushenkilöstön kuormittumiseen ja siihen, että aikaa otetaan muista tehtävistä. Esille nostettiin myös generalistialojen muita suurempi ohjauksen tarve.

Kaikkien ohjausvastuu -teemassa korostettiin pääsääntöisesti kaikkien opettajien roolia opiskelijoiden ohjaajina. Osassa vastauksia nostettiin erityisesti ammattiaineiden opettajien merkitys roolimalleina ja uraohjaajina. Myös tutoropettajajärjestelmään panostaminen mainittiin. Toisaalta kritisoitiin sitä, että ohjaus ja uraohjaus ovat keskittyneet opinto-ohjaajille tai muuten harvoille henkilöille organisaatiossa, sekä kyseenalaistettiin ylipäänsä sitä, että opettajien pitäisi opetustyön lisäksi myös ohjata opiskelijoita.

Rakenteista ja prosesseista oli paljon myönteisiä mainintoja. Todettiin, että ne on hyvin järjestetty, niiden kehittämiseen kiinnitetään huomiota ja että yhteistyö eri toimijoiden välillä on hyvää. Toisaalta nostettiin esille vaihtelu ohjauksen laadussa ja se, ettei korkeakoululla ole vielä yhteistä ohjaussuunnitelmaa. Yhtenäisiä ohjaukikäytänteitä kuitenkin myös epäiltiin, koska eri koulutusaloilla on erilaisia tarpeita. Kritiikkiä suunnattiin myös siihen, ettei ohjauksella ole riittävää profilia eivätkä ohjausmateriaalit ole saatavilla korkeakouluissa. Myös uraohjauksen näkymättömyyttä osana ohjauksen prosesseja korostettiin. Vastauksissa asetettiin myös rinnakkain opiskelijoiden oppiminen ja taloudelliset arvot.

YHTEENVETO JA POHDINTAA

Selvityksen tavoitteena oli koota jäsentynyttä tietoa siitä, miten ammattikorkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstö on orientoitunut tulevaisuuden työhön ja tulevaisuussuuntautuneeseen uraohjaukseen sekä miten henkilöstö kokee ja arvioi tulevaisuussuuntautuneeseen uraohjaukseen liittyviä osaamistarpeitaan. Selvitys toteutettiin kyselyllä, joka koostui yhdeksästä tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen teema-alueesta. Teemat muodostettiin tutustumalla monipuolisesti erilaisiin uraohjauksen kriteeristöihin ja jäsennyksiin sekä teoriakirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Tässä artikkelissa olemme esitelleet kunkin teema-alueen keskeisimmät tulokset.

Vastausten perusteella eri puolilla Suomea olevissa korkeakouluissa näyttäisi olevan varsin yhdenmukaiset ohjauksen toimintakulttuurit, koska korkeakoulukohtaisia eroja ei juurikaan esiintynyt. Myös alakohtaiset erot olivat pieniä. Mikäli alakohtaisia eroja oli, ne liittyivät jonkin teema-alueen yksittäisiin sisältöihin, eivät niinkään kokonaiseen aihealueeseen. Tällaisia pieniä eroja esiintyi esimerkiksi otettaessa kantaa opiskelijan itsemääräämisoikeuteen omiin opintoihinsa, jolloin kaupan ja hallinnon alan opettajat suhtautuivat asiaan muita aloja jonkin verran myönteisemmin. Tekniikan alan opettajat puolestaan suhtautuivat hieman muita epäilevämmiin siihen, että opiskelijan elämäntilanne olisi opintojen suunnittelun lähtökohtana. Samoin tekniikan ja kaupan alan opettajat ilmaisivat tuntevansa hieman muiden alojen edustajia huonommin opiskelijoiden erityisen tuen tarpeita.

Kaikille yhteisinä täydennyskoulutustarpeina selvityksestä nousivat erityiseen tukeen, uraohjaukseen ja digitaalisuuteen liittyvät osaamistarpeet. Digitaalisuuden arvelemme korostuneen myös sen vuoksi, että kyselyn toteuttamisen aikoihin korkeakouluissa oli juuri siirrytty covid-19-pandemian vuoksi etätyöskentelyyn verkossa. Kiinnitimme huomiota myös siihen, että osa – joskin pieni osa – vastaajista ilmoitti, ettei hyödynnä työssään työelämäverkostoja. Tulokset antoivat myös viitteitä siitä, että moniammatillinen yhteistyö koetaan vaikeampana kuin verkostoissa toiminen. Vaikka käsitteet viittaavat pitkälti samaan, ne näytetään hahmotettavan eri tavoilla. Koska ammattikorkeakoulutus on profiloitunut työelämälähtöisyyteen, vastaukset virittävät joka tapauksessa pohtimaan sekä pedagogiikkaa että henkilöstön täydennyskoulutustarpeita.

Tilastollisesti merkittäviä eroja löytyi, kun tarkastelussa huomioitiin vastaajien työkokemuksen pituus. Kyselyn taustatiedoissa olimme muotoilleet kysymykset siten, että vastaajat jakautuivat opetus- ja ohjauskokemuksen suhteen neljään eri ryhmään: vastaajat, joilla on alle viisi vuotta, 5–10 vuotta, 11–20 vuotta ja yli 20 vuotta opetus- ja/tai ohjauskokemusta. Kautta linjan kokemukseltaan nuorin ryhmä (0–5 vuotta) erottui varovaisemmillä itsearviointeilla tai epävarmimmilla kannanotoilla väittämiin. Tämä kannustaa pohtimaan sekä perehdyttämisen käytäntöjä että esimerkiksi vertaismentoroinnin mahdollisuuksia. Ainoastaan yhdessä osiossa, uraohjauksessa, pisimmän työuran tehneet (yli 20 vuotta) ilmaisivat alhaisinta

pystyvyyttä. Sen sijaan uransa keskivaiheilla olleet vastaajat näyttivät tämän kyselyn perusteella olevan kaikkein varmimpia omista uraohjauskompetenseistaan.

Vastauksista löytyi muutama hätkähdyttävä asia, kun merkittävä osa vastaajista oli kokenut ristiriitaa organisaation ja opiskelijan tarpeiden välillä ja joutunut alentamaan arviointikriteereitään saadakseen opiskelijan valmistumaan. Myös opiskelijan tavoiteaikainen valmistuminen aiheutti merkittäväälle osalle vastaajista paineita. Tämä kertoo meille ammatikorkeakoulujen opetus- ja ohjaustyön jännitteisyydestä määrien ja laatuisten ristiriitaisilla kentillä. Se muistuttaa meitä tulostavoitteista ja resursoinnista mutta herättää samalla pohtimaan opetus- ja ohjaustyön eettisiä kysymyksiä ja henkilöstön hyvinvointia.

Kokonaisuutena kysely antaa hyvin myönteisen kuvan korkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstön ohjausosaamisesta. Vastaajat kokivat muun muassa tuntevansa hyvin erilaisia koulutusaloja ja -polkuja sekä tulevaisuuden skenaarioita. Toisaalta kun vastauksia suhteuttaa opiskelijoiden uraohjauskokemuksia kartoittaviin tutkimuksiin, näyttää siltä, etteivät kokemukset jostain syystä kohtaa. Siksi jatkossa olisi tärkeää paneutua tarkemmin kysymykseen siitä, miten opetus- ja ohjaushenkilöstön tulevaisuusosaaminen todentuu varsinaisessa toiminnassa: kohtaamisissa opiskelijoiden kanssa.

LÄHTEET

Aura, P., Mäkelä, N. & Kainu, K. 2021. Asiantuntijaosaamisen tukeminen vaatii kokonaisvaltaista otetta. *eSignals* 15.1.2021. Saatavissa: <https://esignals.fi/kategoria/pedagogiikka/asiantuntijaosaamisen-tukeminen-vaatii-kokonaisvaltaista-otetta/#0b8fab85> [viitattu 13.6.2021].

Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023. ELO-foorumi. 2020. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:34. Helsinki: Valtioneuvosto. PFD-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-536-8> [viitattu 10.1.2021].

Hooley, T. 2012. How internet changed career: framing the relationship between career development and online technologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling* 29, 3–12.

Hyvän ohjauksen kriteerit. Hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen, lukiokoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen. 2014. Helsinki: Opetushallitus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/hyvan-ohjauksen-kriteerit> [viitattu 13.6.2021].

IAEVG Ethical Guidelines. 2017. IAEVG. Original version 1995, proposed revision 2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://iaevg.com/Resources> [viitattu 19.4.2021].

IAEVG. 2018. International Competences for Educational and Vocational Practitioners. Approved 2003, Revised 2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://iaevg.com/Framework> [viitattu 19.4.2021].

Juutilainen, P.-K. & Hiillos, M. 2020. Haaga-Helia ohjaa tulevaisuuden työhön. *eSignals* 6.10.2020. Saatavissa: <https://esignals.fi/kategoria/opiskelu/haaga-helia-ohjaa-tulevaisuuden-tyohon/#0b8fab85> [viitattu 13.6.2020].

Juutilainen, P.-K. & Mäkelä, N. 2018. “Mä oon vaan halunnu olla siinä kampaajakuplassa”. Opintopolku amiksesta korkeakouluun - opiskelijoiden kokemuksia ohjauksesta ja opinnoista. Teoksessa Ikonen, P.-E. & Voutilainen, K. (toim.) *Jatkoväylällä. Yhteistyöllä ammatillisesta koulutuksesta ammattikorkeakouluun*. Xamk Kehittää 55. Mikkeli: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, 103–123. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-110-1> [viitattu 13.2.2021].

Juutilainen, P.-K., Nikander, L., Hannula, H., Mäkelä, N. & Rantanen, O. 2021. Katsaus korkeakouluopiskelijoiden uraohjaukokemuksiin. Teoksessa Isosuo, T. & Karttunen, M. (toim.) *Hyvä, parempi, paras tulevaisuuden uraohjaus. Lähtökohdat ja uraohjauskoulutus*.

Xamk Kehittää 142. Mikkeli: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, 15–31. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-323-5> [viitattu 13.6.2021].

Juutilainen, P.-K. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2011. Ohjaajan kompetenssit – taidanko, ymmärrätkö, olenko, uskallanko? Teoksessa Kasurinen, H., Merimaa, E. & Pirttiniemi, J. (toim.) OPO Opinto-ohjaajan käsikirja. Helsinki: Opetushallitus, 226–237.

Kasurinen, H. 2021. Opiskelijälähtöinen ohjauksen palvelujärjestelmä. Luento Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen uraohjauskoulutuksessa 20.1.2021.

Kivelä, M. & Koivunen, K. 2019. Urataidot vahvistuvat someverkostoissa – Asiantuntija hyötyy sometaidoista. Teoksessa Rantanen, O., Isosuo, T. & Merivirta, M. (toim.) Someta duuniin. Digitaaliset urataidot korkeakoulujen uraohjauksessa. Lapin AMKin julkaisuja Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 25/2019, 40–47. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-330-0> [viitattu 19.4.2021].

Kotila, H. & Vanhanen-Nuutinen, L. (toim.) 2019. Työn ja oppimisen liitto. Toteemi-hankkeen uusia innovaatioita. Haaga-Helian julkaisut 8/2019. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202001081565> [viitattu 19.4.2021].

Lampi, E., Vähäsantanen, K. & Rantanen, J. 2019. Uraohjaajien osaaminen ja haasteet työelämän murroksessa. Aikuiskasvatus 39 (3), 208–220. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.33336/aik.85710> [viitattu 30.12.2020].

Longridge, D., Hooley, T. & Staunton, T. 2013. Building online employability. A guide for academic departments. Derby: International Centre for Guidance studies, University of Derby.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. Jatkuva oppiminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen> [viitattu 19.4.2021].

Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe. 2009. Cedefop panorama series 164. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Cedefop. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5193> [viitattu 19.4.2021].

Pukkila, P. & Helander, J. 2016. Työotteena monialaisuus – katsaus Ohjaamojen monialaisen työn rakentumiseen. *Nuorisotutkimus* 34(3), 53–57.

Rantanen, O., Mäkelä, N., Nikander, L., Hannula, H. & Juutilainen, P.-K. 2021. Uraohjauskoulutus korkeakoulujen henkilöstölle – Miksi ja millä tavoin koulutus rakennettiin? Teoksessa Isosuo, T. & Karttunen, M. (toim.) Hyvä, parempi, paras tulevaisuuden uraohjaus. Lähtökohdat ja uraohjauskoulutus. Xamk Kehittää 142. Mikkeli: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, 32–41. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-344-323-5> [viitattu 13.6.2021].

Ruponen, R. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2013. Ryhmäohjaus työtoimijuuden tukena? Taustatutkimus IT-alalta. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 11 (1) 2013, 50–65.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & van Vianen, A. E. M. 2009. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior* 75, 3/2019, 239–250. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004> [viitattu 14.2.2021].

Schiersmann, C., Ertelt, B.-J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H. & Weber, P. (toim.) 2012. NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe. Heidelberg University, Institute of Educational Science. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://nice-network.eu/pub/> [viitattu 19.4.2021].

Seikkula, J. & Arnkil, T. E. 2009. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

Seikkula, L. & Arnkil, T. E. 2014. ”Nehän kuunteli meitä!” Dialogeja monissa suhteissa. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

Sinisalo, P. 2000. Ohjauksen ja neuvonnan tutkimuksesta Suomessa. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. PS-kustannus, 190–206.

Spangar, T., Pasanen, H. & Onnismaa, J. 2000. Alkusanat. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. PS-kustannus, 5–11.

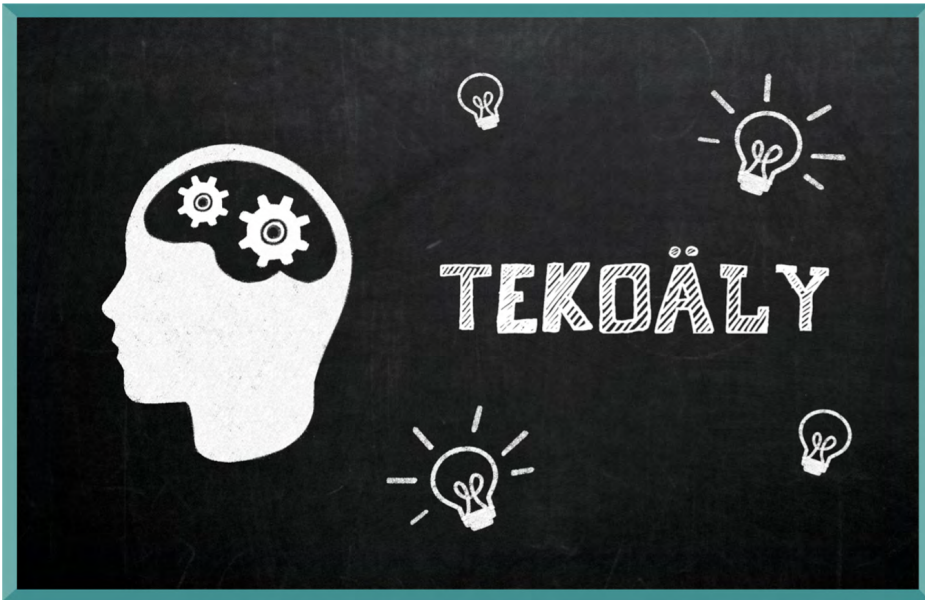
Torvinen, H. & Leppänen, A. 2014. Verkostoitujan apu -virikekirja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Uraohjauksen sanakirja. 2013. Uraohjaus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://uraohjauksen-sanakirja.purot.net/uraohjaus> [viitattu 13.6.2021].

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta. 2017. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-432-0> [viitattu 13.6.2021].

Vanhalakka-Ruoho, M. 2015. Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa Kauppi-
la, P. A., Silvonen, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.) Toimijuus, ohjaus ja elämäntul-
ku. Publications of the University of Eastern Finland. Reports and Studies in Education,
Humanities, and Theology 11, 39-54. PDF-dokumentti. Saatavissa: [http://urn.fi/URN:IS-
BN:978-952-61-1747-8](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1747-8) [viitattu 13.6.2021].

Vuorinen, R. & Virolainen, M. 2017. Opinto- ja HOPS-ohjauksesta urasuunnittelutaitojen
vahvistamiseen ja ohjauspalveluiden laadun arviointiin. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*
19(2), 4–19.



TEKOÄLY OHJAUKSESSA

Stina Westman ja Milja Manninen

Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa (OTT-hanke) on selvitetty tekoälyn mahdollisuuksia ohjaustyössä ja sen kehittämisessä. Elinikäisen ohjauksen strategian 2020–2023 (2020) mukaan keskeinen edellytys teknologian monipuoliselle ja tarkoituksenmukaiselle käytölle on hyvä ymmärrys siitä, miten teknologiaa voi parhaiten hyödyntää erilaisissa ohjauksellisissa tilanteissa.

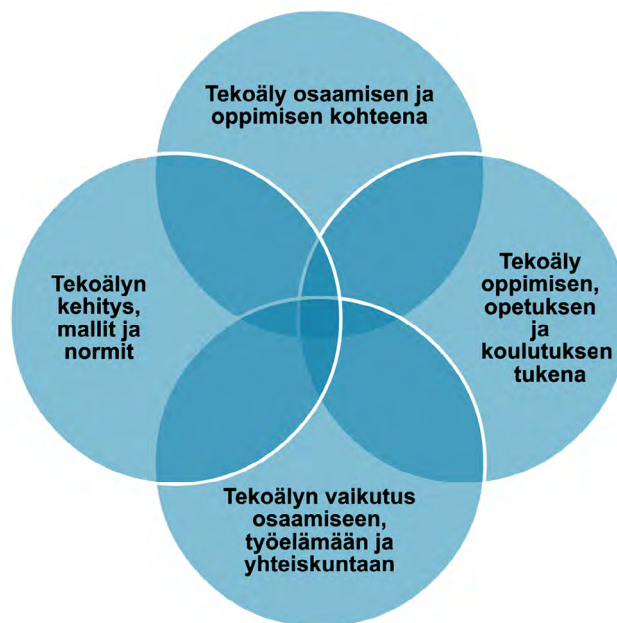
Suomi tavoittelee kilpailuetua eettisesti kestäväällä tekoälyn kehittämisellä ja soveltamisella (Eettistä tietopolitiikkaa tekoälyn aikakaudella -selonteko 2018). Päämääränä ovat hyödyt yhteiskunnalle ja tavallisille ihmisille, esimerkkinä maailman parhaat julkiset palvelut. Eettisyyttä tavoitellaan yhteisesti sovitulla periaatteilla, joita palveluiden kehittäjät ja tietoaineistojen hyödyntäjät noudattavat. Suomen tekoälyn tiekartta (Tekoälyaika 2020) koostuu neljästä toisiaan kiihdyttävästä positiivisesta kehästä: vastuullisuus ja yhteiskunnallinen keskustelu, esimerkit ja samaistuttavat tarinat, monimuotoinen ekosysteemi sekä organisaatioiden kyvykkyydet. Ohjauksen kehittäminen jaetun tiedon päälle on keskeisenä tavoitteena myös Suomen korkeakoulujen digivisiossa (Korkeakoulujen yhteinen digivisio 2030 s.a.), johon kaikki OTT-hankkeenkin korkeakoulut ovat sitoutuneet.

OTT-hankkeessa tehdyn tekoälyselvityksen tavoitteena oli tukea keskustelua tekoälyn hyödyntämisestä korkeakoulutuksessa ja lisätä ymmärrystä uusien teknologioiden mahdollisuuksista ohjauksessa. Teknologia kuten tekoäly voi tukea oppimisen, osaamisen ja osallisuuden kehittymistä. Tämä edellyttää kykyä rakentaa ja säilyttää tasapaino laajentuvien ohjauksen palveluiden, kehittyvien teknologioiden, eettisen toiminnan, avoimen datan ja tietosuojan välille. On keskeistä, että ymmärrämme, mitä tekoäly mahdollistaa, mitkä ovat tekoälyn hyödyntämisen edellytykset ja miten tekoälyä kannattaa käyttää osana uraohjauksen ja elinikäisen ohjauksen palveluita.

Tässä artikkelissa kuvataan, miten tekoälyavusteisten ratkaisujen avulla voidaan vastata tulevaisuuden uraohjauksen tarpeisiin osana korkeakoulutusta. Artikkelissä sisältyy skenaarioita ja suosituksia kestävästä tekoälystä ohjauksessa: Skenaariot kuvaavat mahdollisia tekoälyn hyödyntämiskohteita oppijan polulla ja ohjauksen palveluissa, erilaisissa ohjauksellisissa tilanteissa. Suositusten tavoitteena on tukea toimijoiden omia arvioita ja yhteistyötä siinä, miten tekoälyä kannattaisi hyödyntää osana ohjauksen prosesseja ja palveluita.

TEKOÄLY KOULUTUKSESSA – MITÄ SE ON?

Uraohjauksen näkökulmasta tekoälyn ja koulutuksen yhteydet sekä sitä myötä tekoälyn vaikutukset koulutukseen ovat moninaiset (mm. Attwell ym. 2020; Roll & Wylie 2016; European Commission 2019). Kokoavasti voidaan sanoa, että tekoäly näyttäytyy koulutuksessa ainakin neljällä eri tasolla.



Näkökulmia tekoälyn koulutuksen toimialalla

Tekoäly on ensinnäkin oppimisen kohde. Eri aloilla tarvitaan osaamista tekoälyn taustalla olevasta datasta ja teknologioista sekä tekoälyn mahdollisuuksista ja sen vaikutuksista. Toisaalta tekoälyä pyritään hyödyntämään oppimisen, opetuksen ja ohjauksen tukemisessa. Tekoälyavusteiset palvelut voivat toimia oppijan, opettajan ja ohjaajan apuvälineinä näissä prosesseissa. Kolmanneksi tekoälyllä on tulevaisuuden työelämää sekä yksilöiden ja yhteisöjen arkea muuntava vaikutus. Tekoäly vaikuttaa jo nyt arjessamme ja työssämme käyttämiimme palveluihin ja tarvitsemiimme taitoihin. Koulutukseen soveltuvan tekoälyn kehitys, mallit ja normit ovat erityisiä kysymyksiä. Tekoälyn kehityksen tulee kytkeytyä koulutuksen kehittämisen tavoitteisiin yleisesti, ja tekoälyn roolia koulutuksessa tulisi johtaa.

Tekoälyä on mahdollista määritellä eri tavoin, esimerkiksi eri tutkimuksellisten suuntien, käytetyn menetelmän ja tekoälyn tyyppin mukaisesti. OTT-hankkeessa hyödynsimme Euroopan komission asiantuntijaryhmän määritelmää (Luotettavaa tekoälyä koskevat eettiset ohjeet 2019a, 46) tekoälylle:

Tekoälyjärjestelmät ovat ihmisten suunnittelemaa ohjelmisto- ja mahdollisesti myös laitteistojärjestelmiä, joille annetaan monitahoinen tavoite ja jotka toimivat fyysisessä tai digitaalisessa ulottuvuudessa havainnoimalla ympäristöä hankkimalla dataa, tulkitsemalla kerätyn jäsenellän tai jäsen-tämättömän datan, tekemällä päätelmiä tästä datasta johdetusta tietä-myksestä tai käsittelemällä siitä johdettuja tietoja ja tekemällä päätöksen parhaasta toimesta tai toimista annetun tavoitteen saavuttamiseksi.

Tässä artikkelissa käsitellään tekoälyn mahdollisuuksia uraohjauksessa myös analytiikan ja oppimisanalytiikan kehityksen pohjalta. Tekoäly ja analytiikka nähdään toisiinsa kytkeyty-neinä tutkimuksen kohteina, ja erityyppinen analytiikka kuvastaa tekoälyn käyttökohteita. Euroopan komission julkaiseman Big data analytics for policy making -raportin (2016) mukaan tekoälyä voidaan käyttää apuna, kun pyritään

- kuvailemaan datan tarkastelun, yhdistämisen ja visualisoinnin kautta, mitä on tapahtunut
- diagnosoimaan louhimalla tietoa ja päättämällä sen pohjalta, miksi jotain tapahtui tai mikä asiaan vaikutti
- ennakoimaan tulevia tapahtumia mallintamalla tietoa tehtyjen havaintojen pohjalta
- ohjaamaan toimintaa kaikkien edellä olevien perusteella.

Tekoäly voi siis tukea koulutuksessa laajasti tietopohjan tarkastelua ja analyysiä sekä toi-minnan mallintamista, kehittämistä ja tukemista.

SKENAARIOITA TEKÖÄLYN HYÖDYNTÄMISESTÄ

Viime vuosina on julkaistu useita kansainvälisiä katsausartikkeleita tekoälyn sovelluksista koulutuksessa (mm. Göksel & Bozkurt 2019; Khare ym. 2018; Luckin ym. 2016; Martiniello ym. 2021; Yang ym. 2021). Näissä on arvioitu älykkäitä palveluita ja mahdollisia tulevaisuuden tekoälysovelluksia sekä tehty asiantuntija-arvioita tekoälyn hyödyistä koulutuksessa. Uraohjauksen näkökulmasta moni kirjallisuudessa tunnistetuista kehittämislinjoista vaikuttaa potentiaaliselta mutta kaipaavaa konkretisointia tekoälyn roolista osana ohjausprosessia.

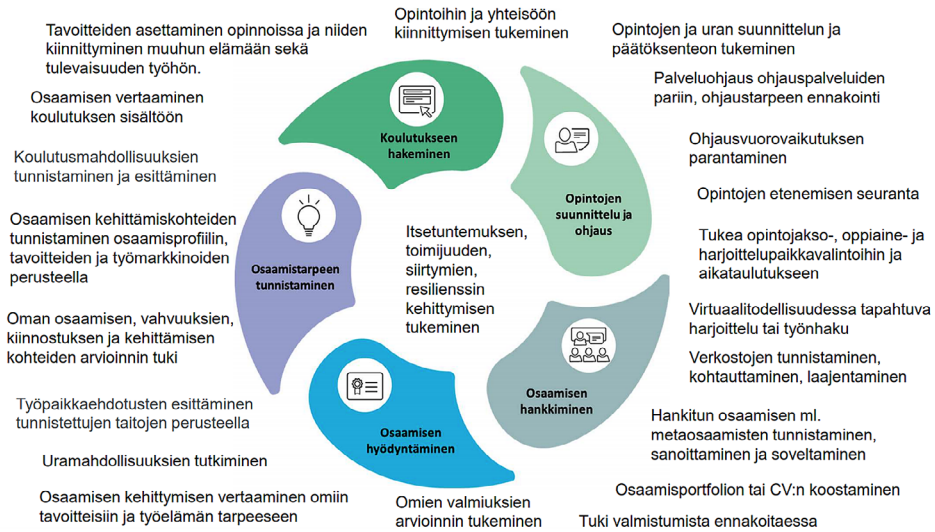


Tekoälyn ohjaukseen tuomien mahdollisuuksia konkretisoitiin OTT-hankkeessa kuvaamalla skenaarioita, joissa tekoälyavusteisesti tuetaan opiskelijaa uraohjauksen näkökulmasta. Muun muassa Cox (2021) on käyttänyt samantyyppistä, niin kutsuttua design fiction -menetelmää kuvaamaan tulevaisuuden skenaarioita tekoälyn ja robotiikan käytöstä esimerkiksi oppimisen tukena. Tällaiset skenaariomenetelmät auttavat samanaikaisesti sekä kuvaamaan että kyseenalaistamaan teknologian tuomia mahdollisuuksia.

Tekoälyn mahdollisuuksia kuvaavat skenaariot on laadittu yhteiskirjoittamisen ja avoimen verkkokommentoinnin avulla joulukuun 2020 ja huhtikuun 2021 välisenä aikana. Skenaarioiden kuvauksia on työstetty ohjaustoimijoiden ja ohjauksen hankkeiden tapahtumissa sekä ensimmäisessä Valtakunnallisessa uraohjauspäivässä 24.3.2021. Skenaariot on julkaistu avoimesti verkossa osoitteessa <https://wiki.eduuni.fi/x/6deKCg>. Skenaarioiden pohjaksi on hyödynnetty myös muiden hankkeiden ja julkaisujen materiaalia, joihin linkit löytyvät verkkoalustalta.

OTT-hankkeen selvityksen skenaariot keskittyvät uraohjaukseen, ja ne on kuvattu korkeakoulutuksen kontekstissa. Pohjana on käytetty Korkeakoulujen opiskelun ja opetuksen tukipalveluiden ja hallinnon viitearkkitehtuuria (KOOTuki 2020). Arkkitehtuurin tavoitteena on tukea jatkuvan oppimisen prosesseja, oppijälhtöisen toiminnan toteuttamista sekä korkeakoulujen avoimuutta ja yhteistyötä.

Hankkeessa koottiin kaikkiaan 21 skenaariota tekoälyn hyödyntämisestä oppijan polun eri vaiheissa, jotka näkyvät seuraavassa kuvassa. Skenaarioissa kuvataan tekoälyn toimintaa opiskelijan ja ohjaajan näkökulmista.



Skenaariot tekoälyn hyödyntämisestä oppijan polulla

Skenaarioiden sisältöä avataan seuraavaksi erään selvitystyössä tuotetun esimerkkiskenaarion ja ohjaajan näkökulmasta kerrotun tarinan avulla.

Esimerkkiskenaario

Tämä yhteiskirjoitettu skenaario kuvaa, miten tekoölyavusteisesti voidaan tukea osaamistiedon karttumista osaamisportfolioksi tai CV:ksi. Tämä ja muut skenaariot saatavissa päivitetystä muodossaan Eduuni-wikissä (Tekoölyavusteisen uraohjauksen skenaariot korkeakoulutuksessa 2021).

9 Osaamisportfolion tai CV:n koostaminen

Ohjauksen osa-alue: Oman osaamisen arviointi (Kuurila 2014)

Ohjauksen tarve: Oppijalla tulisi olla ajantasainen portfolio tai CV omista osaamisistaan, taidoistaan ja kyvyistään

Skenaario tekoölyn hyödyntämisestä: Tekoölytuettu CV/osaamisportfolio – Tekoöly voi tukea osaamistiedon karttumista ja koostumista osaamisportfolioksi tai CV:ksi.

Tekoöly voi koostaa luonnoksen digitaalisesta osaamisprofiilista tai CV:stä, johon henkilö voi kerätä omia varmennettuja tietojaan MyData-periaatteiden mukaisesti eri tietolähteistä. Tekoöly voi koostaa automaattisesti tämän hakijan tarkastettavaksi ja täydennettäväksi. Työnhakija voi täydentää profiiliaan manuaalisesti ja jakaa edelleen haluamiinsa työllisyyspalveluihin.

Opintojen aikana, harjoitteluissa ja osana osaamisen hyödyntämistä voidaan tallentaa, kuratoida ja julkaista tekoölyavusteisesti työnäytteitä kumuloituvaksi portfolioksi. Tekoölyn tunnistuessa muutoksen osaamisessa tai niiden prioriteeteissa osana koulutus- ja työaktiivisuutta, se päivittää automaattisesti osaamisprofiilin, osaamiskartan tai muun visuaalisen yhteenvedon osaamisesta.

Tekoöly voi tukea tekstintuotantoa, lukemalla ja tulkitsemalla oppijan tuottamaa CV:tä tai hakemusta ja auttamalla tekstin muokkaamisessa. Uusissa osaamisen esittämisen ja hyödyntämisen konteksteissa (esim. toimialalta toiselle siirtymä) tekoöly voi etsiä vastaavuuksia käytetyissä termeissä.

Työllistymispääoma johon vaikuttaa:

Inhimillinen pääoma

Identiteettipääoma

Tarvittavat tiedot:

oppijaprofiili, osaamistiedot, työnäytteet, tietojen luvitukset

Tarina uraohjaajan työpäivästä 2035

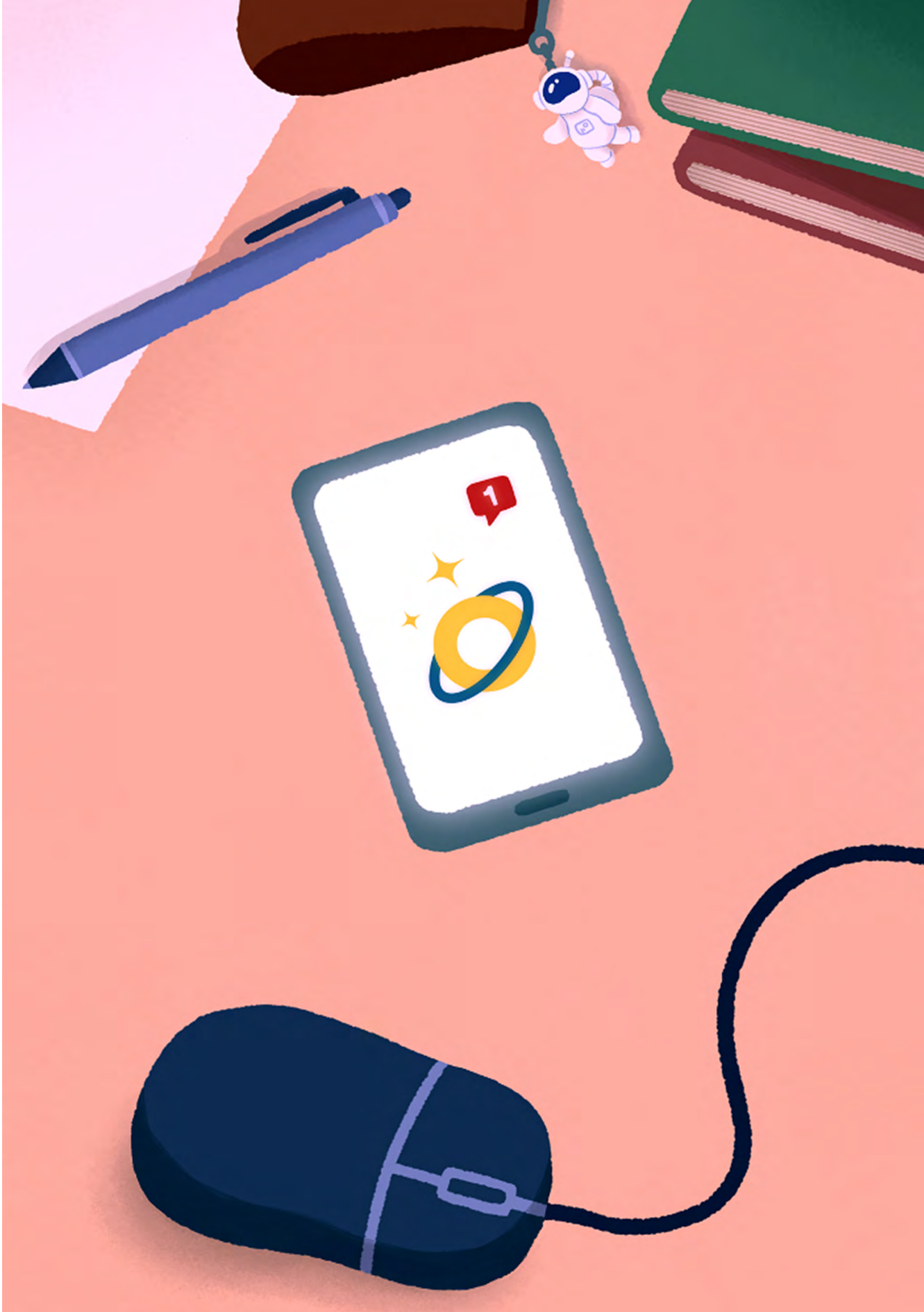
Skenaarioita työstettäessä hyödynnettiin paitsi itse skenaariotekstejä myös muita tarinalisia välineitä, jotka kuvaavat tekoölyn roolia ja mahdollisia toimintoja osana uraohjaajan työtä. Seuraavassa on Valtakunnallisilla uraohjauspäivillä 2021 esitetty kuvaus Uraohjaajan työpäivästä vuonna 2035:

Syksy on käynnistynyt mukavasti. Pyysin aamulla tekoölyavustajaani Virkkua esittelemään kokonaistilanteen vanhojen opiskelijoiden opintojen etenemisestä, heitä askarruttavista kysymyksistä sekä urasuunnitelmiin tehdyistä päivityksistä. Tämä on nykyisin osa valmistautumistani ohjaustapaamisiini. Virkku oli muistuttanut vanhoja opiskelijoita suunnitelmien päivittämisestä ja auttoi niiden laatimisessa. Se varasi myös meille sopivia ohjausaikoja. Mikäli Virkku ei tavoita opiskelijaa, soittelen opiskelijalle itse. Minulle jää jopa nykyisin aikaa pitää yhteyttä. Opiskelijat tulevat ohjauskeskusteluihin valmistautuneempina, koska Virkku haastattelee heitä etukäteen ajankohtaisista asioista. Tiedän enimmäkseen etukäteen, mistä opiskelijat haluavat keskustella ja pystyn paremmin valmistautumaan. Aina ei tietysti tarvitse tietää! Inhimillinen pelivara on aina!

Uudet opiskelijat voivat laatia ura- ja opintosuunnitelmiaan jo ennen opintoja. Virkku auttaa heitä tunnistamaan omaa osaamistaan, vahvuuksiaan sekä valmiuksiaan opintoihin. Virkku auttaa myös pohtimaan oman hyvinvoinnin tilaa ja arvioimaan vaikkapa omia ajallisia resursseja opintojen, työn ja muun elämän välillä. Nämä ovat hyviä ohjauskeskustelujen aiheita. Opiskelijat päättävät, minkä osan urasuunnitelmistaan ja pohdinnoistaan jakavat – suurin osa lähettää ne minulle kokonaisuudessaan. Syksyn aluksi tsekkasin visualisoidun koosteen uusien osaamisprofiileista, jotka sisältävät koulutuksen lisäksi muitakin osaamis- ja taitoja sekä mielenkiinnon kohteita. Yli puolella oli aiempaa osaamista, opintoja ja tutkintoja, ja niinpä Virkun tsekkaamat ostut olivat jo odottamassa vahvistamista. Muutaman opintojakson sisältöä täytyy vielä tsekata, sillä Virkku ei aina tunnista kaikkea.

Toiveista ja tarpeista, keskustelun aiheista ja ohjaukseen liittyvistä ilmiöistä minulle kertyy dataa jatkuvasti. Alkuun en hahmottanut, mitä kaikkea datalla voisin tehdä. Ideoimme yhdessä muiden kanssa ja meille rakentui myös uutta näkyä uraohjausprosessin toteuttamisesta. Muutaman vuoden ajan olen seurannut myös omista ryhmistäni kertyvää dataa. Olen melkein reaaliajassa kiinni siinä, millaiset asiat opiskelijoita askarruttavat, millaisia suunnitelmia tai osaamista ja taitoja heillä on. Dashboardillani Virkku ilmoittaa minulle uusista tapahtumista ja koostaa raportin asioista, mistä haluan. Perusraportit on määritelty yhdessä muiden ohjaajien kanssa, ja ne tulevat automaattisesti.

Tekoölyavustajan kanssa voin suunnitella työtäni kasvokkaisten kohtaamisten ja datan avulla. Virkku näyttää minulle, kuinka paljon käytän aikaani ohjauksen toteuttamiseen ja muuhun työhön, millaisia ohjauksen toimenpiteitä teen ja mitkä vievät eniten aikaa ja paljonko minulla on resurssia käytössä. Olen oppinut omasta työstäni todella paljon.



TEKOÄLYN ROOLI URAOHJAUKSESSA

Tekoäly tukee laadituissa skenaarioissa sekä opiskelijan toimijuutta että ohjaajan toimintaa. Tekoäly toimii myös yhteistoiminnan apuvälineenä. Skenaarioissa tekoäly nähtiin potentiaalisena uraohjauksen apuvälineenä muun muassa seuraavissa käyttötarkoituksissa:

- oppimisen ja ohjauksen yksilöllisten tarpeiden huomioiminen, esimerkiksi henkilökohtaisen oppimissuunnitelman tuki ja tutorointi, oppimateriaalien suosittelu, oppijan aikatauluihin ja vireystilaan sovitettavat oppimishetket
- yhteisöllisen oppimisen tuki, kuten ryhmäytymisen tuki, ryhmäkeskustelujen moderointi ja koostaminen, tutorointi jne.
- oppisisältöjen ja oppimateriaalien saavutettavuuden ja käytettävyyden edistäminen, kuten analytiikka oppimateriaalien käytöstä, oppimateriaalikokonaisuuksien kuratoiminen ja oppimateriaalien saavutettavuuden parantaminen esim. kuulorajoitteisille opiskelijoille tekstityksellä tai muunkielisille opiskelijoille konekäännöksin
- älykkäiden oppimisympäristöjen rakentaminen, kuten opiskelijan tarpeisiin mukautuvat oppimisympäristöt ja turvalliset virtuaaliset harjoitteluympäristöt
- arvioinnin tukeminen, kuten osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen, henkilökohtaisten ja työelämän osaamistarpeiden tunnistaminen, skaalautuvan osaamisen arvioinnin tuki
- tiedonhaku ja analysointi, kuten chatbotit ohjauksen palveluiden asiakaspalvelussa tukemaan tietojen ja palveluiden löydettävyyttä, oppimisessa kertyvien tietojen visualisointi, ennakointisyötteiden koostaminen
- oppimisprosessin tuki ja palaute, kuten tekoälytutorit, oppimisanalytiikka omasta oppimisprosessista ja kertyneestä osaamisesta itsereflektion tueksi
- opiskelijoiden itsesäätelyn, motivaation ja hyvinvoinnin tuki, kuten opiskelijoiden aktivointi ja kiinnittymisen tuki, tehtävien hallinta, päätöksenteon tuki
- resursoinnin, käytäntöjen ja hallinnon kehittäminen opetuksessa ja ohjauksessa, kuten ohjausresurssien käytön suunnittelu ja seuranta, virtuaaliapurit ohjaajalle ja opiskelijalle 24/7, tiedotuksen automatisointi.

SUOSITUKSIA KESTÄVÄSTÄ TEKOÄLYSTÄ OHJAUKSESSA

Selvitystyössä hyödynnettiin Euroopan komission Luotettavaa tekoälyä koskevia eettisiä ohjeita (2019) ja sovellettiin niitä tekoälyyn ohjaukseen. Seitsemän vastuullisen tekoälyn kriteeriä avaavat, mitä lainmukainen, eettinen ja teknisesti sekä sosiaalisesti luotettavaa tekoäly ohjauksessa edellyttäisi. Niiden pohjalta voidaan varmistaa, että tekoäly ohjaa meitä oppijoina ja ohjaajina oikeaan suuntaan.

Seuraavassa kuvataan tiiviisti näitä vastuullisen tekoälyn tekijöitä ohjauksessa. Jokaiseen kohtaan on liitetty joukko kysymyksiä, joita eri toimijat voivat hyödyntää arvioidessaan kyvykkyyttään hyödyntää tekoälyä ja tekoälyn tarjoamia mahdollisuuksia omassa toiminnassaan.

1. Ihmisen toimijuus ja valvonta tekoälyn käytössä

Tekoäly ei ole toimija samassa mielessä kuin ihminen eikä koskaan toimi täysin yksin. Tekoälyä tulisikin hyödyntää toiminnan apuvälineenä ja osana palvelua. Toimiessaan oikein tekoäly tukee ohjauksessa opiskelijan ja ohjaajan toimintaa sekä toimijuutta. Tekoäly voi auttaa yksilöä tekemään parempia ja paremmin tietoon perustuvia valintoja yksilön tavoitteiden mukaisesti. Ihmisen tulee voida valvoa tekoälyn toimintaa, jotta tämä toteutuu ja jotta tekoäly ei aiheuta haitallisia vaikutuksia.

- *Miten tekoäly kytkeytyy ohjaussuunnitelmaan ja uraohjauksen palveluihin?*
- *Miten tekoälyn avulla tuetaan hyvän ohjauksen kriteerien täyttymistä?*

2. Tekoälyn tekninen luotettavuus ja turvallisuus

On tärkeää, että tekoälyn tuottamat tulokset ovat toistettavissa luotettavasti. Tekoälyn kehityksessä tulee ehkäistä riskejä ennakolta. Koska tekoäly on vain tukiväline, pitää sen luotettavuus varmistaa ja varautua siihen, että ongelmien sattuessa palveluissa on varasuunnitelma.

- *Keitä tarvitaan ohjauksen tekoälyn luotettavuuden määrittelyyn ja varmistamiseen?*
- *Miten voidaan taata päätöksenteon toistettavuus osana ohjauspalveluja?*

3. Yksityisyyden suoja, datanhallinta, tietojen laatu

Jotta yksilöt voisivat luottaa palveluihin, on varmistettava, ettei heidän tietojaan käytetä vahingoittavalla tai syrjivällä tavalla. Tietojen laadulla on myös keskeinen merkitys tekoälyn toimivuuden kannalta. Tiedot voivat heijastaa vääristymiä yhteiskunnan rakenteissa tai sisältää epätarkkuuksia ja virheitä. On tärkeää, että tekoäly opetetaan laadukkaalla datalla, joka kuvaa ilmiöitä oikein ja kattavasti.

- *Mitä dataa tarvitsemme älykkään ohjauksen tueksi?*
- *Miten ohjauksessa toteutuu opiskelijoiden oikeus omien tietojen saantiin ja hyödyntämiseen?*

4. Läpinäkyvyys ja tiedotus tekoälyn käytössä

Tekoälyn käyttämät tiedot ja algoritmit on dokumentoitava hyvin. Ihmisten tulee voida ymmärtää ja jäljittää tekoälyn tekemät suositukset. Läpinäkyvyyden varmistamiseksi on keskeistä, että tekoäly ei esittäydy ihmisenä. Meillä on oikeus saada tietää, että olemme tekemisissä tekoälyjärjestelmän kanssa.

- *Miten ohjauksessa kerrotaan osallistujille, mitä tietoa heistä kerätään ja kuka sitä käyttää?*
- *Miten ohjausprosessin läpinäkyvyys rakentuu, ja miten sitä voidaan tukea teknologialla?*

5. Monimuotoisuus ja syrjimättömyys, oikeudenmukaisuus ja osallistaminen

Tekoälyllä tulee voida tuottaa arvoa erilaisille oppijoille ja ohjaajille. Tekoäly tekee nykyiset rakenteelliset haasteet näkyvämmäksi ja osaa korjata ne vain ohjaukseksemme. Tekoälyavusteisia palveluita tulee myös kehittää monimuotoisen osaamisen pohjalta, yhdistäen teknistä kyvykkyyttä ja ohjausosaamista.

- *Miten pyritään välttämään vääristymät tietopohjassa ja toimintamalleissa?*
- *Miten varmistetaan osallisuus tekoälykehityksessä ja sen tuloksissa?*
- *Miten otetaan huomioon ohjauksen sidosryhmät, joihin tekoäly vaikuttaa?*

6. Yhteiskunnan ja yksilön hyvinvointi tekoälyn tavoitteena

Tekoälyn toivotaan auttavan ihmiskuntaa sen visaisimpien ongelmien ratkaisussa esimerkiksi kestäväen kehityksen alueella. Tuleva hyvinvointimme rakentuu tätä kautta, mutta myös suorassa vuorovaikutuksessa teknologian kanssa. Osa tekoälyjärjestelmistä viestii ja simuloi sosiaalisuutta. Näin ne saattavat muuttaa sosiaalisen elämämme rakennetta.

- *Miten voimme hyödyntää tekoälyä sosiaalisten taitojen parantamiseen osana opintoja ja ohjausta?*
- *Millainen yksilöllinen ja yhteisöllinen vaikutus tekoälyllä on hyvinvointiin opiskelun aikana ja myöhemmin?*

7. Tekoälyn arviointi, vastuu ja osaaminen

Tekoälyn algoritmeja, tietoja ja suunnitteluprosesseja tulee arvioida ja kehittää jatkuvasti. Organisaatioiden tulee arvioida ja kasvattaa omaa kypsyyttään tekoälyn hyödyntämisessä. Tätä varten tulisi pyrkiä lisäämään tietoisuutta tekoälystä ja sen vaikutuksista. Tekoälyjärjestelmiin ja niiden tuloksiin liittyvän vastuun tulee olla selkeä.

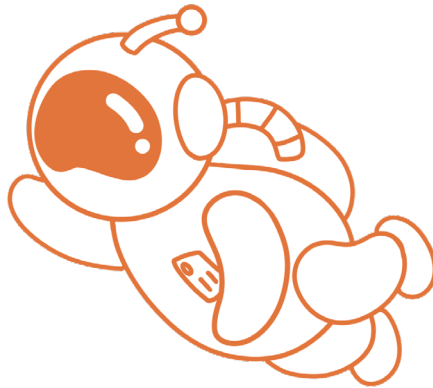
- *Kuka ammattikorkeakoulussa vastaa tekoälyn toiminnasta ja valvonnasta?*
- *Kuka voi arvioida tekoälyn toimintaa ohjauksessa?*
- *Miten kasvatamme osaamista tekoälystä ohjauksen toimijoiden parissa?*

JATKOTYÖ TEKÖÄLYN TUOMISEKSI OHJAUKSEEN

Tulevaisuuden uraohjaus ja tulevaisuuden urien ohjaus tarvitsevat kehittyvää tietopohjaa ja laajentuvia palveluita. Digitalisaatio pitää ymmärtää tässä paitsi muutosten ajurina myös mahdollistajana. On tärkeää, että ohjauksen käytänteet ja ohjauksessa hyödynnettävä teknologia kehittyvät rinnakkaisesti.

OTT -hankkeessa kootut skenaariot näyttävät tekoälyn olevan potentiaalisesti monipuolinen väline ohjauksessa, mutta edellyttävän yhteistä kehitystä vastuullisuuden varmistamiseksi. Valtakunnallisen uraohjauspäivän 2021 osallistajat arvioivat, mitkä vastuullisen tekoälyn kriteereistä ovat erityisen tärkeitä huomioida uraohjauksen kontekstissa. Osallistajat näkivät tärkeänä kehittää etenkin yksityisyyden suojaa, datanhallintaa ja tietojen laatua, monimuotoisuutta ja osallistamista tekoälyn kehityksessä sekä syrjimättömyyttä ja oikeudenmukaisuutta tekoälyn hyödyntämisessä.

Tekoälyn tietkarttaa Suomelle koostaneet toimijat julkishallinnosta ja elinkeinoelämästä peräänkuuluttavat tekoälykokeilujen jakamista ja niistä syntyvän keskustelun roolia. Hankkeessa laaditut skenaariot onkin julkaistu verkossa ja lisensoitu avoimesti. Toivomme, että nyt luotuja skenaarioita rikastetaan ja arvioidaan tulevaisuudessa kokeiluin, joissa sekä tekoälyn mahdollisuudet että riskit selkeytyvät. Tulevaisuus näyttää, miten ohjaamme tekoälyä ja miten se ohjaa meitä!



LÄHTEET

Attwell, G., Bekiaridis, G., Deitmer, L., Perini, M., Roppertz, S. & Tutlys, V. 2020. Artificial Intelligence in Policies, Processes and Practices of Vocational Education and Training Institut Technik und Bildung (ITB), Universität Bremen, September 2020 ITB-Forschungsberichte 71. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.26092/elib/307> [viitattu 12.4.2021].

Big data analytics for policy making. Report: A study prepared for the European Commission DG INFORMATICS (DG DIGIT). 2016. European Commission. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://joinup.ec.europa.eu/sites/default/files/document/2016-07/dg_digit_study_big_data_analytics_for_policy_making.pdf [viitattu 12.4.2021].

Cox, A. M. 2021 Exploring the impact of Artificial Intelligence and robots on higher education through literature-based design fictions. *International Journal of Educational Technology in Higher Education* 18(3). PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1186/s41239-020-00237-8> [viitattu 12.4.2021].

Eettistä tietopolitiikkaa tekoälyn aikakaudella -selonteko. 2018. VM/2527/00.01.00.01/2017 5.12.2018. Valtiovarainministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://vm.fi/tietopoliittinen-selonteko> [viitattu 12.4.2021].

Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023. ELO-foorumi. 2020. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:34. Helsinki: Valtioneuvosto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-536-8> [viitattu 10.1.2021].

European Commission. 2019. Key Messages on Artificial Intelligence in Education. Education & Training 2020 Working Group on Digital Education: Learning, Teaching and Assessment. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ec.europa.eu/social/vocational-skills-week/sites/evsw/files/ai_key_messages_final_and_es.pdf [viitattu 12.4.2021].

Göksel, N. & Bozkurt, A. 2019. Artificial Intelligence in Education: Current Insights and Future Perspectives. Teoksessa Sisman-Ugur, S. & Kurubacak, G. (toim.) *Handbook of Research on Learning in the Age of Transhumanism*. Hershey: IGI Global, 224–236.

Khare, K., Stewart, B., & Khare, A. 2018. Artificial Intelligence and the Student Experience: An Institutional Perspective. *IAFOR Journal of Education*, 6(3), 63–78. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.22492/ije.6.3.04> [viitattu 12.4.2021].

KOOTuki. 2020. Korkeakoulujen opiskelun ja opetuksen tukipalveluiden ja hallinnon (OPI) viitearkkitehtuuri versio 2.0. Korkeakoulujen opiskelun ja opetuksen tukipalveluiden ja hallinnon yhteistyöryhmä (KOOTuki). WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ka.csc.fi/> [viitattu 31.3.2021].

Korkeakoulujen yhteinen digivisio 2030 - Suomesta joustavan opiskelun mallimaa. s.a. Digivisio 2030. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://digivisio2030.fi/> [viitattu 12.4.2021].

Luckin, R., Holmes, W., Griffiths, M., & Forcier, L. B. 2016. *Intelligence Unleashed: An argument for AI in Education*. London: Pearson Education.

Luotettavaa tekoälyä koskevat eettiset ohjeet. 2019. Euroopan komission kesäkuussa 2018 perustama riippumaton tekoälyä käsittelevä korkean tason asiantuntijaryhmä (High-Level Expert Group on AI, AI HLEG). Bryssel: Euroopan komissio. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ethics-guidelines-trustworthy-ai> [viitattu 12.4.2021].

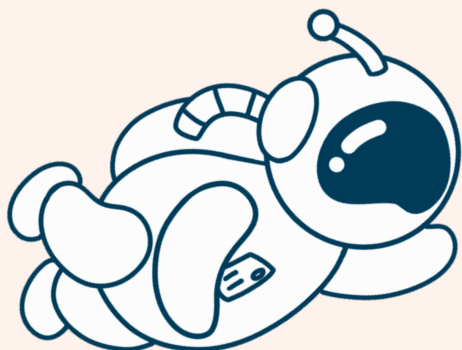
Martiniello, N., Asuncion, J., Fichten, C., Jorgensen, M., Havel, A., Harvison, M., Legault, A., Lussier, A. & Vo, C. 2021. Artificial intelligence for students in postsecondary education: A world of opportunity. *AI Matters*, 6(3), 17–29. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1145/3446243.3446250> [viitattu 12.4.2021].

Roll, I. & Wylie, R. 2016. Evolution and revolution in artificial intelligence in education. *International Journal of Artificial Intelligence in Education* 26(2), 582–599. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1007/s40593-016-0110-3> [viitattu 31.3.2021].

Tekoälyaika. 2020. Tekoälyn tiekartta Suomelle. Uutinen 26.11.2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti Saatavissa: <https://www.tekoalyaika.fi/2020/11/tekoalyn-tiekartta-suomelle> [viitattu 12.4.2021].

Tekoälyavusteisen uraohjauksen skenaariot korkeakoulutuksessa. 2021. Toim. Westman, S. Eduuni-wiki. Korkeakoulujen ja CSC:n yhteistyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=176871401> [viitattu 23.6.2021].

Yang, S. J. H., Ogata, H., Matsui, T. & Chen, N. S. 2021. Human-centered artificial intelligence in education: seeing the invisible through the visible. *Computers and Education: Artificial Intelligence* 2. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2021.100008> [viitattu 12.4.2021].



2 PILOTIT & MALLINNUKSET

URAOHJAUKSEN RAKENTEIDEN JA MALLIEN YHTEISKEHITTÄMINEN TYÖLLISTYMISPÄÄOMIEN VIITEKEHYKSESSÄ

Leena Nikander, Heikki Hannula ja Outi Rantanen

Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen (OTT) yhtenä tavoitteena oli korkeakoulun uraohjauksen rakenteiden ja mallien vahvistaminen tulevaisuuden työhön ohjaamisessa. Hämeen ja Tampereen ammattikorkeakoulut vastasivat tämän kokonaisuuden koordinoinnista ja kehittämisprosessista.

Hankkeen alkuvaiheessa pohdimme, kuinka voisimme hanketta toteuttavien ammattikorkeakoulutoimijoiden kanssa jäsentää uraohjausta ymmärtääksemme sitä käsitteenä ja sen kuvaamaa ilmiötä. OTT-hankkeessa ammattikorkeakoulut toteuttivat omista tarpeistaan suunnitellut uraohjauksen kehittämishankkeet eli pilotit. Pilottien toteutusten käynnistytessä jäsensimme tulevaisuussuuntautunutta uraohjausta niin, että ilmiö näyttäytyisi konkreettisenä kehittämisen kohteena. Yhteiskehittämisen edetessä arvioitiin pilotteja ja haettiin uraohjaukseen sopivaa viitekehystä. Hankkeemme tarpeisiin sopivimpana ja innostavimpana nousi esiin Tomlinsonin (2017) ura- ja työllistymispääomia kuvaava käsitteellinen malli. Esittelemme tässä artikkelissa yhteiskehittämisen lisäksi Tomlinsonin (2017) mallin keskeiset elementit ja pohdimme, kuinka mallia voidaan hyödyntää ammattikorkeakoulujen tulevaisuussuuntautuneessa uraohjauksessa.

URAOHJAUKSEN ERI NÄKÖKULMAT

Uraohjauksen rooli osana opintojen ohjausta on vahvistunut, ja sitä on myös tutkittu entistä enemmän. Hautalan ym. (2020) mukaan kokonaisvaltainen ohjaus muodostuu opiskelun, ammatin- ja uranvalinnan sekä persoonallisuuden ohjauksesta. Viimeisimpien tutkimusten mukaan opintojen ohjauksen rooli ja näkyvyys ammattikorkeakoulujen strategioissa on melko heikko. (Hautala ym. 2020.)

Voitaneen päätellä, ettei myöskään uraohjaus ole ollut näkyvästi esillä. Tämänhetkisenä suuntauksena näyttää kuitenkin olevan uraohjauksen parempi näkyvyys opintojen



Suuntauksena näyttää olevan
URAOHJAUKSEN
PAREMPI NÄKYVYYS
opintojen ohjauksessa ja
opetussuunnitelmissa,
ja sen MERKITYS
TYÖHÖN ja TYÖELÄMÄÄN
OHJAAMISESSA on suuri.

ohjauksessa ja opetussuunnitelmissa, ja sen merkitys työhön ja työelämään ohjaamisessa on suuri. Työelämään valmistautumista tukevat muun muassa monet korkeakoulutuksen kehittämishankkeet ja niiden tulokset (Pajarre & Nikander 2020, 115–119; UAS Journal 2020; ks. myös Hautala ym. 2020).

Ammattikorkeakoulun uraohjauksessa voidaan erottaa useampia toimijoita, ja ilmiö näytetään erilaisena riippuen näkökulmasta. Työelämän näkökulmasta on tärkeää, että ammatillinen korkeakoulutus kehittää juuri sitä osaamista ja niitä työelämätaitoja, joita työelämä odottaa ja tarvitsee. Työelämän mahdollisuuksien tunnistaminen nousee vahvasti ohjausosaamisen keskiöön. Ammatilliselta korkeakoulutukselta edellytetään kykyä ennakoita eri alojen osaamis- ja ammattitaitotarpeita. Opiskelijan näkökulmasta on tärkeää saada riittävästi ja riittävän laadukasta opetusta ja ohjausta ennen opintoja, opintojen aikana ja niiden jälkeen. Erilaisten opiskelijoiden huomioon ottaminen uraohjauksessa on tärkeää, jotta heidän tarpeisiinsa voidaan vastata (mm. Kuurila 2014), ja tutkimusten mukaan henkilökohtaista ohjausta pidetäänkin vaikuttavana (Juutilainen ym. 2021).

Uraohjaus auttaa opiskelijaa tekemään välittömiä opintoihin liittyviä valintoja ja päätöksiä, jotka vahvistavat hänen työllistymismahdollisuuksiaan. Opiskelija voi suunnata opintojaan valitsemalla esimerkiksi harjoittelupaikan, opinnäytetyön aiheen ja vapaasti valittavia opintoja tukemaan omia uratavoitteitaan. (Kauppila ym. 2017.) Työllistymisnäkökulman lisäksi uraohjauksella tavoitellaan urasuunnittelutaitojen kehittymistä. Urasuunnittelutaidoilla tarkoitetaan yksilön taitoja kerätä, analysoida, tehdä synteesejä ja järjestää itseän, koulutuk-

seen ja ammatteihin liittyvää tietoa. Urasuunnittelutaitojen avulla yksilö oppii soveltamaan koulutus- ja ammattiuraansa liittyvää tietoa ja tekemään päätöksiä myös myöhemmissä elämän muutos- ja siirtymävaiheissa. (Kasurinen & Heiskanen 2017.)

Uraohjaus nähdään nykyisin osana jokaisen ammattikorkeakouluopettajan työtä. Työelämään suuntautuminen ja ammatillisen osaamisen kehittyminen hahmottuvat opiskelijalle helpoimmin juuri käytännön yhteyksien kautta. Yksittäisen opintojakson opettaja voi opetuksessaan vahvistaa työelämään suuntautumista teorian ja käytännön välille rakennetun vuoropuhelun kautta. Opettaja voi myös olla tukemassa opiskelijaa opintosuunnan, harjoittelupaikan ja opinnäytetyön valinnassa sekä tätä kautta edistämässä verkostoitumista työelämän kanssa ja kirkastamassa opiskelijan urasuuntaa. (Kauppila ym. 2017.)

YHTEISKEHITTÄMINEN

Yhteisöllinen kehittämisprosessi tarjosi OTT-hankkeen toimijoille antoisan mahdollisuuden tarkastella hankkeeseen kuuluvien ammattikorkeakoulujen ohjauksen rakenteita, prosesseja ja käytänteitä sekä peilata niitä oman ammattikorkeakoulun tilanteeseen ja kehittämisen kohteena olevaan pilottiin. Ammattikorkeakoulujen tilanteeseen ja verkostotoimijoihin tutustuminen käynnistettiin lähtökohtien tunnistamisella. Sitä varten laadittiin taulukko, johon kuvattiin seuraavat tiedot kustakin ammattikorkeakoulusta:

- **Rakenteet ja prosessit:** ohjeistukset, toimijat ja roolit, uraohjauksen saatavuus ja toteutus
- **Itsetuntemuksen tietoisuuden lisäämisen kohdat:** miten ohjausprosesseissa ja erilaisissa toiminnoissa näkyvät opiskelijoiden toimijuuden tukeminen, resilienssin vahvistaminen ja työelämään integrointi
- **Ohjeistukset opintoihin liittyen:** opiskelijoiden osaamisen tunnistamisen ohjeistus, osaamistavoitteiden selkeys opetussuunnitelmaprosessissa
- **Oman pilotin kehittämistyötä tukeva näkökulma.**

Taulukkotyöskentelyn jälkeen keskeisiksi käsitteiksi nousivat resilienssi ja toimijuus, joiden merkitystä ja sisältöjä osana uraohjauksen toteuttamista pohdittiin yhdessä tarkemmin. Ohjauksen rakenteita avattiin yhteisesti ohjaussuunnitelmien kautta tutustumalla eri korkeakoulujen olemassa oleviin tai kehittämistyön alla oleviin suunnitelmiin yhteisessä työpajassa. Yhteisöllinen työskentely on jatkunut hankkeen aikana säännöllisillä verkostokokouksilla. Niissä on jaettu pilottien kehittämistyön etenemisen vaiheita, hyväksi koettuja käytänteitä ja kuultu kehittämistyötä tukevia asiantuntijaesityksiä.

TYÖLLISTYMISPÄÄOMAT JÄSENTÄVÄT TULEVAISUUDEN URAOHJAUSTA

Tomlinsonin (2017) työllistymispääomamalli eli Graduate Capital Model tarjoaa hyvän tarkastelupohjan uraohjaukselle ja urasuunnittelulle (ks. myös Penttinen 2020; Penttinen ym. 2020). Mallissa yhdistetään erilaisia ohjauksen lähestymistapoja ja tuodaan esiin työmarkkinoille ja työelämään siirtymisessä hyödynnettäviä strategioita ja resursseja. Malli on käsitteellinen, jolloin käytännössä eri pääomat ovat kiinteässä ja vuorovaikutteisessa suhteessa keskenään.

Tomlinsonin (2017) mukaan yksilön työllistymismahdollisuuksia voidaan tarkastella viiden pääoman kautta. Hän erottaa inhimillisen pääoman (*Human Capital*), sosiaalisen pääoman (*Social Capital*), kulttuurisen pääoman (*Cultural Capital*), identiteettipääoman (*Identity Capital*) ja psykologisen pääoman (*Psychological Capital*). Opiskelijan urasuunnittelu ja työllistymismahdollisuuksien analysointi sekä uraohjaustoimien suunnittelu ja toteuttaminen jäsentyvät hyvin työllistymispääomamallin avulla.

INHIMILLINEN pääoma

Tomlinson (2017) kuvaa **inhimillistä pääomaa** tietojen, taitojen ja osaamisen avulla. Usein sitä todennetaan suoritettuina tutkintoina. Keskeinen lähtökohta on tutkinnon tuoma ammatillinen osaaminen ja sen tarjoama ”markkina-arvo”. Kyse on siitä ydinosaamisesta, jota työmarkkinoilla odotetaan tietyn tutkinnon suorittaneelta henkilöltä.

SOSIAALINEN pääoma

Erilaisten toimijoiden välisissä vuorovaikutustapahtumissa opitaan tuntemaan toisia ihmisiä, heidän ajatteluaan ja toimintaansa. Näiden pohjalta jokainen rakentaa omaa sosiaalista verkostoaan ja sitä kautta myös **sosiaalista pääomaansa**. Työllistymisen yhteydessä on aina puhuttu verkostosuhteista. On merkitystä sillä, kenet tuntee ja ketä voi käyttää suosittelijana.

Korkeakoulutettu ammattilainen tarvitsee työllistyäkseen muiden ihmisten hyväksynnän. Työllistyminen toisen palvelukseen edellyttää ainakin työhönottoon vaikuttavien henkilöiden päätoista rekrytoinnista. Tällöin olemassa olevien kontaktien merkitys on korvaamaton. Myös yrittäjänä työllistyminen edellyttää sosiaalista pääomaa esimerkiksi verkostoitumista asiakkaiden, tavarantoimittajien, palvelun tuottajien, rahoittajien ja julkisen vallan edustajien kanssa (ks. esim. Saraswathy 2008).

KULTTUURINEN pääoma

Ihmisten kanssa toimittaessa hyväksytyä ja ei-hyväksytyä käyttäytymistä säätelevät moniulotteiset mekanismit. Ne tarjoavat perustan sille, miten työllistymistä tavoiteltaessa on hyvä toimia. Tämä on hiljaista tietoa, jota ei yleensä voi ilmaista kirjoittamalla eikä sitä näin ollen voi myöskään oppia lukemalla. Hiljainen tieto opitaan yhteisöllisessä toiminnassa, jossa tietyn alan pelisäännöt tulevat tutuiksi eli saadaan **kulttuurista pääomaa** ja hyväksyntää omalle toiminnalle.

IDENTITEETTI pääoma

Identiteettipääoma rakentuu ja kehittyy koko ajan. Identiteettipääomaa voidaan kuvata osaamisidentiteettinä, joka on työllistymistä tavoittelevan yksilön koko osaamisen varanto, johon hän samastuu ja jonka hän kokee voivansa tuoda työmarkkinoille. Se on laajempi kuin ammatti-identiteetti, joka rajautuu kaipa-alaisemmin lähinnä inhimillisen pääoman varaan. Toisaalta myös työmarkkinat ovat alituudessa muutoksessa. Ytimessä ovat itsetuntemus ja kyky kuvata omaa osaamista. (Raudasoja ym. 2019.) Voidaan myös nähdä, että julkisen sektorin virkoja täytettäessä usein edellytetään tiettyä tutkintoa. Yksityisellä sektorilla tutkintojen sijaan painottuu osaaminen, jota voidaan osoittaa tutkintotodistuksilla, mutta työllistymisessä vaikuttavat myös muut osa-alueet.

PSYKOLOGINEN pääoma

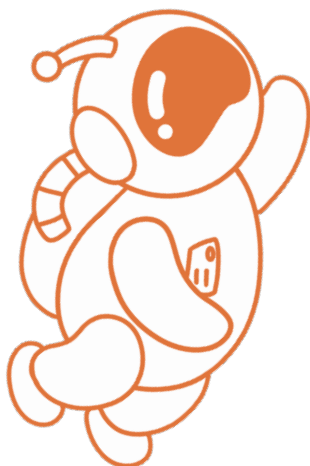
Psykologinen pääoma tarkoittaa yksilön henkisiä mahdollisuuksia ja rajoitteita. Sopeutumiskyky tai resilienssi, epävarmuuden, takaiskujen, muutosten ja siirtymien hallitseminen ja sietäminen ovat esimerkkejä psykologisesta pääomasta. (Uusitalo & Ala-Laurinaho 2020; Kasurinen 2019.) Työelämän muutosvauhti edellyttää valmistuvilta opiskelijoilta itsensä johtamisen taitoja, ja niitä myös työnantaja odottaa. Työelämän vaatimat taidot ja opintojen valmistaminen taitoihin eivät aina kohtaa, erityisesti generisissä taidoissa (ks. AMKista uralle – uraseurantatiedot käyttöön 2021). Generisten taitojen vahvistaminen edistää hyvinvoinnin kokemusta, ja oppimisen yhteys hyvinvointiin on selkeästi todettu (Kasurinen 2019). Hyvinvoinnin edistämisen tulee tapahtua jo opintojen aikana, joten opetussuunnitelmassa ja toteutuksessa on tärkeää määrittää yleisten työelämävalmiuksien ja generisten taitojen osaamistavoitteet (Pajarre & Nikander 2020).

OHJAUksen KESKEINEN TEHTÄVÄ

Urasuunnittelun ja uraohjauksen merkitys opiskelijan työelämään valmistautumisessa on tullut ohjauksen yhdeksi keskeiseksi tehtäväksi. Opiskelijan näkökulmasta työurien pohittaminen ja löytäminen opintojen aikana on tärkeää myös opiskeluun liittyvän hyvinvoinnin edistämiseksi. Urasuunnittelu ja oman osaamisen reflektointi koulutus- ja urapoluilla tarjoavat opiskelijalle kestävästi pohjan tehdä vaihtoehtoisia suunnanottoja jatkuvaa oppimista vaativassa työelämässä.

OTT-hankkeen yhtenä tärkeänä tavoitteena oli löytää tulevaisuuden uraohjauksen malli. Tomlinsonin (2017) malli tarjoaa jäsennellyin, eri näkökulmat huomioon ottavan konseptin, jota on helppo soveltaa ohjauksessa ja opettajien opetuksessa. Sen avulla opiskelija pystyy myös arvioimaan omia valmiuksiaan, ja se auttaa opiskelijaa kohdentamaan omaa suunnitteluaan. Pilotit tarjoavat konkreettisia työkaluja uraohjauksen toteuttamiseen ja työllistymispääomien huomioon ottamiseen ammattikorkeakoulujen uraohjauksessa. Piloteista voit lukea tämän teoksen seuraavissa artikkeleissa.

Työelämän ja työn tekemisen muutokset heijastuvat suoraan yksilöiltä vaadittavaan osaamiseen. Koulutuksen sisältöjen ja menetelmällisten ratkaisujen tulee tukea opiskelijan tulevaisuuden suunnittelua kokonaisvaltaisella ohjauksella. Opetus- ja ohjaushenkilöstön toteuttaman uraohjauksen tulisi vahvistaa opiskelijan urasuunnittelu- ja työllistymistaitoja sekä luoda hyvinvointia opiskeluun ja tulevaan elämään. Näin saadaan pohja kestäväälle työelämälle.



LÄHTEET

- AMKista uralle – uraseurantatiedot käyttöön. 2021. Mitä kuuluu ammattikorkeakoulusta valmistuneille? PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://uraseurannat.fi/wp-content/uploads/sites/7/2021/03/AU-koostepaketti.pdf> [viitattu 10.4.2021].
- Hautala, T., Helander, J. & Korhonen, V. 2020. Opintojen ohjauksen organisointi suomalaisissa ammattikorkeakouluissa – kokonaisvaltaista ohjausta vai hajautettuja toimia? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 22(3), 48–67. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://akakk.fi/wp-content/uploads/Aikakauskirja-3.20.-C-Hautala-et-al.pdf> [viitattu 12.4.2021].
- Juutilainen, P.-K., Nikander, L., Hannula, H., Mäkelä, N. & Rantanen, O. 2021. Katsaus korkeakouluopiskelijoiden uraohjaukokemuksiin. Teoksessa Isosuo, T. & Karttunen, M. (toim.) Hyvä, parempi, paras tulevaisuuden uraohjaus. Lähtökohdat ja uraohjauskoulutus. Xamk Kehittää 142. Mikkeli: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, 15–31. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-323-5> [viitattu 13.6.2021].
- Kasurinen, H. (toim.) 2019. Opiskelijoiden hyvinvointi ja tulevaisuususkko ammattikorkeakoulussa. Laurea-julkaisut 124/2019. Laurea-ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-535-1> [viitattu 13.2.2021].
- Kasurinen, H. & Heiskanen, S. 2017 Ammattikorkeakouluopiskelijoiden urasuunnitellutaidot ja työllistyminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 19(2), 20–35. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://akakk.fi/wp-content/uploads/AKAKK-2.2017-NET.pdf> [viitattu 12.4.2021].
- Kauppila, P., Koskelo, V. & Pasanen, M. 2017. Uraohjauksen monet toimijat ammattikorkeakouluissa – avauksia osaamisen kehittämiseen. Teoksessa Jokinen, T. & Marttila, L. (toim.) Näkökulmia uraseurantaan ja uraohjaukseen. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja B. Raportteja 94. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/94-Nakokulmia-uraseurantaan-ja-uraohjaukseen.pdf> [viitattu 12.4.2021].
- Kuurila, E. 2014. Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C osa 384. Turku: Turun yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5771-2> [viitattu 13.2.2021].
- Pajarre, E. & Nikander, L. 2020. Yleiset työelämävalmiudet opetus suunnitelmassa. Teoksessa Virtanen, A., Helin, J. & Tynjälä, P. (toim.) Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 115–119. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8414-4> [viitattu 6.4.2021].

Penttinen, L. 2020. Ura- ja työllistymisvalmiuksien tukeminen opintopolulla. Esitys Zoomi-hankkeen verkostotapaamisessa 12.6.2020.

Penttinen, L., Itkonen, L., Antikainen, J., Vallius-Leinonen, K., Kosonen, T. & Lerkkänen, J. 2020. Opiskelijan urataitojen tunnistaminen ja tukeminen tavoitteellisessa ohjausprosessissa. Teoksessa Virtanen, A., Helin, J. & Tynjälä, P. (toim.) Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 85–88. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8414-4> [viitattu 6.4.2021].

Raudasoja, A., Heino, S. & Rinne, S. 2019. Osaamisidentiteetin rakentuminen ammatillisessa koulutuksessa. *HAMK Unlimited Journal* 5.8.2019. Saatavissa: <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/osaamisidentiteetin-rakentuminen/#.YMdPm-TYzYwQ> [viitattu 17.11.2020].

Saraswathy, S. 2008. Effectuation. Elements of Entrepreneurial Expertise. Cheltenham: Edward Elgar Publishing limited.

Tomlinson, M. 2017. Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training* 59(4), 338–352.

UAS Journal. 2020. Työelämä tietä käyttöösi -teemanumero 4/2020. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://uasjournal.fi/4-2020/> [viitattu 5.1.2020].

Uusitalo, H. & Ala-Laurinaho, A. 2020. Mitä on resilienssi? Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/> [viitattu 6.4.2021].



DIGITAALINEN PIKA- MENTOROINTI OPISKELIJA- YRITYSVERKOSTOISSA

*Verkostoituminen osana Centria-
ammattikorkeakoulun opintoja*

Hanna Lahnalampi, Jari Isohanni ja Leena Toivanen

Työelämän toimintaympäristö muuttuu pikavauhtia, ja mentorointi on yksi tapa pysyä mukana muutoksessa. Ammattikorkeakoulujen tulee tarjota uusia näkökulmia mentorointiprosesseihin niin opiskelijoille kuin työelämän edustajillekin. Tulevaisuuden työelämässä korostuvat taito verkostoitua, oman osaamisen jatkuva kehittäminen ja useista eri työnantajista koostuva työura (Ilmarinen 2020). Miten digitaalinen pikamentorointi voisi toimia opiskelija-yritysverkostossa eräänlaisena uutena työkaluna korkeakoulun ja työelämän rajapinnassa? Tässä artikkelissa kuvaamme digitaalisen pikamentoroinnin kehittämistä Centria-ammattikorkeakoulussa, erityisesti tieto- ja viestintätekniikan koulutuksessa ja alan yritysten edustajien parissa.

AMMATTIKORKEAKOULUT LINKKINÄ OPISKELIJAN JA TYÖELÄMÄN VÄLILLÄ

Ammattikorkeakoulut tekevät työelämän kanssa tiivistä yhteistyötä. Ammattikorkeakoululaki (932/2014, 4. §) määrittää seuraavaa:

Ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntija-tehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua. Ammattikorkeakoulun

tehtävänä on lisäksi harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulun tulee tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen.

Työelämän kehitys on ollut ripeää, digitalisoituvaa, jatkuvaa muutosten haltuun ottamista ja uudenlaisen osaamisen kehittämistä. Työelämän on kyettävä reagoimaan näihin muutoksiin, mutta myös ammattikorkeakoulujen on huomioitava entistä enemmän työelämän signaaleja. Opiskelijan on kyettävä rakentamaan työelämäyhteyksiä, verkostoja ja geneerisiä työelämätaitoja jo korkeakouluopintojen aikana (Arola 2016). Näin ollen korkeakoulujen tulisi olla jopa pari askelta edellä työelämän muutoksessa.

Työelämäyhteyksien rakentamiseen jo opintojen aikana voidaan käyttää mentorointia, jonka tavoitteena on osaamisen ja oppimisen kehittäminen sekä edistäminen (Kupias & Salo 2014, 45). Koulutuksessa opiskelijoita kannustetaan verkostoitumaan työelämän kanssa. Ei riitä, että opiskelija menestyy opinnoissaan ja saa hyviä arvosanoja. Yhtä arvokasta on kasvattaa omaa verkostoaan jo opintojen aikana ja sitä kautta vahvistaa tulevaa urapolkuaan.

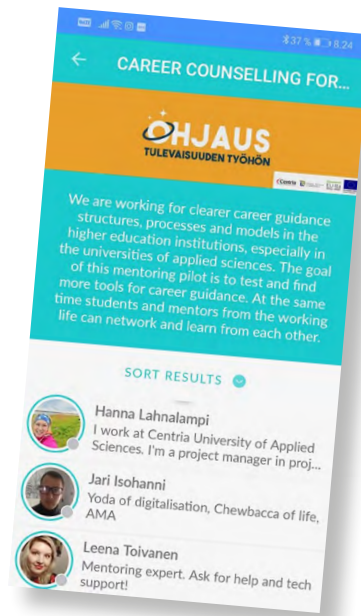
Mentoroinnin kautta voi löytää uusia näkökulmia ammatilliseen kehittymiseen. Se on myös tehokas tapa verkostoitua elinkeinoelämän kanssa. Mentoroinnin toimintamallit ovat nyt muutoksessa. Leppisaaren (2020a) mukaan digitaalisuuden kehittyminen on muuttanut myös perinteistä kasvokkain tapahtuvaa mentorointia. Vertais-, ryhmä-, käänteis- ja pikamentorointi yleistyvät, ja digitaalisuus sulautuu niihin ajan hengen mukaisesti.

DIGITAALISEN MENTOROINNIN LÄHTÖKOHDAT

Digitaalisen pikamentoroinnin etuna on nimenomaan sen nopeus. Pikamentoroinnissa yhdistetään aktorit ja mentorit sovelluksen kautta. Sovellus kulkee puhelimesi mukana missä ikinä kuljetkin, vaikka lenkkipolulla. Centria-ammattikorkeakoulun pikamentorointipilotissa yhdistettiin vertais- ja ryhmämentorointi sekä käänteinen ja perinteinen mentorointi yhdelle alustalle.

Digitaalinen mentorointi kehittyy tällä hetkellä voimakkaasti, ja esimerkiksi Lapin yliopiston koordinoimassa ArkTORI-hankkeessa kehitetään mobiilisovellusta rehtoreiden verkostoitumisen ja vertaismentoroinnin tueksi. Tavoitteena on löytää muita rehtoreita eli vertaisia, joiden kanssa voi keskustella ja perustaa vertaismentorointiryhmiä. Sovelluksessa tuodaan esiin omat osaamisvahvuudet ja toiveet, mistä teemoista haluaisi keskustella muiden rehtoreiden kanssa. Tavoitteena on mahdollistaa uudenlainen verkostoituminen ja paikka, jossa voidaan käydä keskusteluja akuuteistakin asioista ilman, että kokoonnutaan ryhmänä pohtimaan asioita. (Ylitapio-Mäntylä ym. 2021, 284.)

Centria-ammattikorkeakoulun digitaalisen mentoroinnin tarkoituksena oli yhdistää aktori ja mentori siinä hetkessä, kun aktori tarvitsi uusia näkemyksiä tai vinkkejä. Hankkeen henkilökunta oli saavutettavissa palvelun tarjoajan chat-toiminnon kautta (kuva 1). Digitaalisen mentorointialustalla oli mahdollista osallistua keskusteluun eri ryhmissä, joissa oli etukäteen valittuja teemoja. Ryhmässä voitiin yhdessä pohtia eri vaihtoehtoja ja näkökulmia. Ryhmämuotoinen mentorointi mahdollisti toisilta oppimisen ja tiedon jakamisen, ja näin käsiteltävät asiat saivat uusia ulottuvuuksia. Lisäksi sovelluksessa oli mahdollista ottaa suoraan yhteyttä mentoriin, jonka osaaminen tai yritystausta kiinnostivat aktoria erityisesti. Ensimmäisen viestin lähettäminen saattoi olla hiukan pelottavaa, mutta kun tästä kynnyksestä päästiin eteenpäin, oli yhteyden ottaminen jo hieman helpompaa. Mitä enemmän aktori otti vastuuta keskustelun aloituksesta ja jatkuvuudesta, sitä enemmän hän sai onnistumisen kokemuksia, mikä vahvisti itseluottamusta. Aikaisempien tutkimusten mukaan digitaalisen mentoroinnin on koettu tukevan yleisten työelämätaitojen tunnistamista ja kehittämistä. (Leppisaari 2019b.)



Hankkeen henkilökunta oli saavutettavissa mentorointialustan chatin kautta (Kuvakaappaus palveluntarjoajan mentorointialusta).

MENTOROINTIPROSESSI OPISKELIJAN ITSETUNTEMUKSEN TUKENA

Digitaalisessa mentoroinnissa on avainasemassa oman osaamisen tiivis kirjallinen kuvaaminen. Oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen on todettu olevan usein hyvin haasteellista. Mitä minä osaan? Osaanko tarpeeksi tätä, jotta voisin kertoa siitä verkostolle? Mistä ylipäättään olen kiinnostunut? Mihin suuntaan haluaisin työuraani kehittää? Nämä ovat kysymyksiä, joita opiskelijat usein esittävät itselleen. Työelämä odottaa, että rekrytoitava osaa kertoa omasta osaamisestaan. Jotta omasta osaamisesta osaa kertoa, vaaditaan pohdiskelevaa itsereflektiota, analysointia ja sen sanoittamisen harjoittelua.

Kukkosen (2018) mukaan osaamista voidaan soveltaa riippumatta siitä, mistä osaaminen on alun alkaen saatu. Tällöin puhutaan osaamisidentiteetin muodostumisesta. Karjalainen ym. (2018) lisäävät, että opiskelijan oman osaamisen sanoittaminen, kriittinen reflektio, uudet oivallukset ja näkökulmat sekä teoriatausta auttavat osaamisidentiteetin kehittämisessä. Opetushallituksen osaamisen ennakointifoorumi (Leveälähti ym. 2019) tukee ajatusta osaamisidentiteetistä, jolloin yksilön osaamisen kehittämisen lähtökohtana toimisi laajempi eri ammattialoja sisältävä osaamisen kokonaisuus. Tulevaisuudessa todistukset ja tutkintonimikkeet eivät vie yksilöä eteenpäin vaan pikemminkin se, miten yksilö kykenee käyttämään ja soveltamaan osaamistaan (Jokinen ym. 2018).

Kun aktori luo osaamisprofiiliaan, hän joutuu pohtimaan ja sanoittamaan osaamistaan ja sitä, miten haluaa osaamisensa tulevan ilmi mentoreille ja muille verkoston jäsenille. Osaamisprofiili oli tärkeä osa digitaalista pikamentorointia, koska profiili ohjaa tutustumaan aktoreihin ja mentoreihin sekä oman alan eri toimijoihin.

Myös mentorin tulee esitellä omaa osaamistaan. Mentorina toimiminen tukee työntekijän omaa kehittymistä ja samaan aikaan hän voi tuoda esille, mitä ja millaista osaamista hänen yrityksessään käytetään. Osallistuminen erilaisiin mentorointiohjelmiin tukee jatkuvaa oppimista ja samalla tarjoaa oivan tilaisuuden työelämän muutoksien pohtimiselle. Parhaimmillaan aktori ja mentori oppivat toinen toisiltaan.

Opiskelijan resilienssin ja toimijuuden vahvistaminen

Mentoroinnissa aktori toimii aktiivisessa roolissa pitäen yllä keskustelua, ottaen vastuun oppimisesta ja reflektoiden itseään kokonaisvaltaisesti eikä pelkästään työn näkökulmasta. Se, että oppii tunnistamaan omat mielenkiinnon kohteensa ja haluaa kehittää niitä itsessään, on jo merkittävä askel opiskelijan ammatillisen itsetuntemuksen matkalla. Digitaalisessa pikamentoroinnissa korostuu se, että aktori ottaa vastuuta prosessista entistä enemmän. Kun onnistumisen nähdään olevan itsestä kiinni, niin siihen nähdään myös vaivaa (Kiviranta 2010, 26).

Työelämässä arvostetaan kykyä verkostoitua, luoda suhteita ja olla vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa. Tulevaisuudessa erilaiset pikaviestintäkanavat tulevat yleistymään. Etätö luoo aivan uuden ulottuvuuden digitaaliseen vuorovaikutukseen, ja sen hallitseminen on yksi tulevaisuuden työelämätaidoista. Opiskelijoille on ensiarvoisen tärkeää päästä oppimaan ja kehittämään näitä taitoja, jotta heillä olisi hallussaan ne työkalut, joita tulevaisuuden työelämä heiltä edellyttää.

Toimijuuden kehittäminen on yksi mentoroinnin tärkeimmistä tavoitteista. Digitaalisessa pikamentoroinnissa voidaan käydä keskusteluja isommissa ryhmissä esimerkiksi määritetyllä aihealueella. Sekä mentorit että aktorit voivat keskustella esimerkiksi tulevaisuuden teknologioista, jolloin ryhmä tukee osallisuutta, ja näin ollen yksittäisen hiljaisemman aktorin on helpompi tuoda omia ajatuksiaan esiin.

Vahvuuksien tunnistaminen ja usko omaan kyvykkyyteen heijastuu siihen, miten yksilö tarttuu koettuihin haasteisiin (Ruutu 2020, 73). Digitaalinen pikamentorointi tarjoaa oivan ratkaisun kohdata yhdessä muutoksia ja haasteita. Sovelluksessa voi heti keskustella mieltä askarruttavista asioista ja huomioida eri toimijoiden näkökulmat. Tulevaisuudessa tarvitaan sekä uudenlaisia taitoja että epävarmuuden ja paineen sietokykyä. Mentorit puolestaan voivat toimia eräänlaisina tsemppareina luoden toivoa tulevaisuuteen: *”Kyllä tästä selvitään. Huomenna on jälleen uusi päivä ja uudet kujeet.”* Mentori pystyy myös tarkastelemaan aktorin urapolkua ulkopuolisin silmin ja tarjoamaan omaa kokemustaan aktorin rakentaessa tulevaisuuttaan.

Digitaalisen pikamentoroinnin testaaminen osana ammattikorkeakouluopintoja

Kevään 2021 aikana digitaalista pikamentorointia testattiin Centria-ammattikorkeakoulussa. Digitaalisuus herätti paljon odotuksia, mutta myös huolta siitä, miten opiskelija pääsee mukaan keskusteluun ja miten luodaan psykologisesti turvallinen tila digitaalisessa ympäristössä. Pilotoinnin alusta alkaen oli selvää, että tämän kokeilun avulla halutaan erityisesti antaa opiskelijalle käytännön työkaluja niin opintojen ajalle kuin tulevaisuuteenkin verkostojen kasvattamiseen ja osaamisen ylläpitoon elinkeinoelämän tarpeiden mukaisesti. Opiskelijan aktiivinen rooli pilotin toimijana, aloitteen tekijänä oli tärkeä, jotta nuori oppi samalla myös sosiaalisia tapoja ja työelämätaitoja. Tässä digitaalinen ympäristö nähtiin toisaalta vapauttavana tekijänä, toisaalta kasvottomana ympäristönä, jossa merkityksellisten ihmissuhteiden luominen voi olla vaikeaa.

Digitaalisen pikamentoroinnin toteutuksessa oli kolme avaintekijää: mentorit ja aktorit sekä digitaalinen mentorointialusta. Perinteisen ryhmämentoroinnin sijaan digitaalisessa mentorointimallissa muodostuu niin sanottu mentoripooli, josta aktori voi valita kontaktoitavan henkilön tarpeensa mukaan tai kontaktoida koko poolia kerralla. Vertaismentoroin-

nin periaatteiden mukaisesti aktoreista ja mentoreista muodostuu pooleja, joissa käydään vertaiskeskusteluja. Mentorit koottiin Keski-Pohjanmaan alueen IT-yritysten edustajista. Mentoreihin kuului niin kokeneita yrittäjiä kuin tuoreita ammattilaisiakin.

Aktoreiksi valikoitui Centria-ammattikorkeakoulun tieto- ja viestintätekniikan sekä liiketalouden opiskelijoita. Läpileikkaavana teemana oli digitalisaatio, joka oli yhteisenä kiinnostuksen kohteena niin mentoreilla kuin aktoreillakin. Suurin osa aktoreista oli kansainvälisiä opiskelijoita, joten keskustelut käytiin englanniksi. Aktoreiden rooliin kuului olla alustalla aktiivisia toimijoita pilotoinnin aikana.

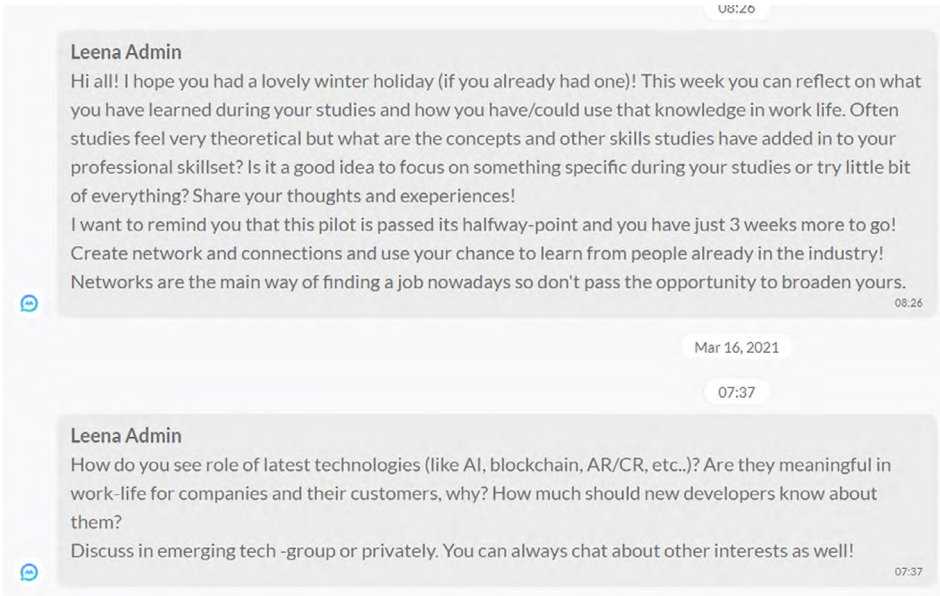
Valittu digitaalinen alusta mahdollisti kanssakäymisen yhteisissä teemakohtaisissa ryhmä-chateissa sekä henkilökohtaisesti aktorin ja mentorin välillä. Mentorointialusta mahdollisti nopean tiedonvaihdon mutta myös syvemmän, henkilökohtaisen mentorointisuhteen muodostamisen. Alustalla jokainen loi oman profiilin, jossa kertoi omasta osaamisesta ja kiinnostuksen kohteista. Alustalla näki yhdellä silmäyksellä, kuka on mentor, kuka aktori ja mitä yrityksiä on mukana. Pilotoinnin alussa mukana oli 28 opiskelijaa, 11 mentoria ja 5 yritystä.

Ennen mentorointiprosessin alkua niin aktorit kuin mentoritkin saivat kattavan tietopaketin mentoroinnista, pikamentoroinnista sekä mentorointialustasta. Tietopaketin tavoitteena oli ohjata kaikki osallistujat yhteiseen näkemykseen siitä, mitä ollaan tekemässä, mitä mentorointi mahdollistaa ja mitä mentorointiin osallistuminen velvoittaa. Yhteisiä tavoitteita aktoreille olivat yritysverkoston luominen, IT-alan osaamisen kasvattaminen erityisesti toiminta-alueen elinkeinoelämän tarpeiden pohjalta, vertaistuki ja työllistymismahdollisuuksien kartoittaminen. Mentoreille yhteisiä tavoitteita olivat ammattitaidon jakaminen, nuorten tukeminen ja inspiroiminen sekä sen kautta oman ammatillisuuden kartuttaminen, verkoston luominen ja mentor-aktorisuhteiden luominen. Myös potentiaalisen työvoiman löytäminen ja tukeminen matkalla kohti työllistymistä ovat tärkeitä mentorin tavoitteita. (Toivanen & Lahnalampi 2021.)

Mentorointiprosessissa panostettiin erityisesti siihen, että opiskelijat ottavat aktiivisen toimijan roolin ja aloittavat keskusteluja alustalla. Tämä toisaalta lisää opiskelijan pystyvyyden tunnetta, haastaa sopivalla tasolla ja antaa kokemuksia, jotka ovat hyödyllisiä myös tulevaisuuden uran rakentamisessa. Mentorointiprosessin tueksi suunniteltiin viikko-ohjelma. Viikko-ohjelman tarkoituksena oli antaa aktoreille ideoita puheenaiheista, mutta myös tukea prosessia niin, että se olisi mahdollisimman antoisa osallistujille. Viikkoteemat olivat

- 1) aktorin odotukset pikamentoroinnista
- 2) mentorin uratarina
- 3) tulevaisuuden osaaminen ja työelämä
- 4) opitut tiedot ja taidot ja se, miten ne näkyvät tällä hetkellä työssä.

Lisäksi joka toinen viikko teemana oli jokin digitalisaatioalaa koskeva kysymys. Keskusteluja käytiin kahdessa kaikille yhteisessä teemaryhmässä: tulevaisuuden teknologia ja tulevaisuuden työelämätaidot. Kuvassa 2 on esitetty, miten viikkoteemat annettiin osallistujien hyödynnettäväksi.



Näyte pikamentoroinnin viestinnästä digitaalisessa työkalussa (kuvakaappaus palveluntarjoajan mentorointialusta).

Mentorointiprosessi perustuu luottamukseen. Molempien osapuolten on kyettävä luottamaan ja käymään avointa dialogia käsiteltävästä aiheesta. Ryhmämentoroinnissa koko ryhmän on luotettava prosessiin ja toisiinsa. Mentorointipilotoinnin aikana keskusteluja käytiin pääosin yhteisissä ryhmissä eikä niinkään henkilökohtaisesti alustan kautta. Osallistujat kuitenkin verkostoituivat myös LinkedInissä, mikä mahdollistaa yhteydenpidon pilotoinnin päättymisen jälkeenkin. Keskustelut olivat aktiivisimmillaan heti viikkoteeman alkamisen jälkeen ja viikonloppuisin.

Alkuvaiheessa huolenaiheena oli mentoreiden mahdollisuus osallistua keskusteluihin työn ja muun arjen ohessa. Totesimme, että niin mentoreissa kuin aktoreissakin oli erityisen motivoituneita, aktiivisia jäseniä, jotka pitivät keskustelua yllä. Viikkoteemat koettiin erityisen tärkeäksi työkaluksi keskustelujen aloituksessa. Kuitenkin keskustelut myös laajenivat koskemaan aiheita teeman ulkopuolella, mikä oli positiivista.

MENTOROINTIPROSESSIN PALAUTE JA TULOKSET

Pilotoinnin kokonaisarvio oli keskimäärin 2,78 ja alustan arvosana oli 2,56 arviointias- teikolla 1–5 (1 heikoin, 5 paras arvosana). Palautteet kerättiin kyselylomakkeella, jossa ilmoitettiin, oliko oma rooli mentori vai aktori. Osa kysymyksistä oli suunnattu ainoastaan opiskelijoille ja osa kaikille osallistujille.

Pilotoinnin aikana esiin nousi muutamien aktiivisten toimijoiden ryhmä. He ottivat osaa keskusteluihin erityisesti yhteisissä ryhmissä. Henkilökohtaiset keskustelut koettiin haas- taviksi ja puheenaiheet noudattelivat pääosin annettuja teemoja. Viikkoteemat saivatkin positiivista palautetta, ja toivottiin, että teemoja olisi ollut useampia viikon aikana, jotta keskustelu olisi pysynyt aktiivisena.

Mentoreiden kokemus pilotoinnista

Lähes kaikki mentorit totesivat kokeilun herättäneen innostusta hyödyntää digitaalista pikamentorointia jatkossa. Se koettiin ketteräksi ja nopeaksi tavaksi luoda verkostoja, mutta se vaatii toimintaan sopivan alustan. Positiivista palautetta annettiin erityisesti mahdollisuu- desta tutustua uusiin ihmisiin ja jopa potentiaalsiin tulevaisuuden työkavereihin. Lisäksi to- dettiin tärkeäksi, että tulevaisuuden työelämän kehittäviä alustoja ja toimintatapoja testataan ja esitellään yritys kentällä. Kysyttäessä mentoreiden kokonaisarvioita mentorointipilotista asteikolla 1–5 (1 heikoin, 5 paras arvosana) keskiarvo oli 2,25. Arvio digitaalisen alustan toimivuudesta oli keskimäärin 2. Digitaaliseen alustaan liittyvät haasteet olivat yksi yleisim- mistä kehitystarpeista niin mentoreiden kuin aktoreidenkin palautteissa. Puolet mentoreista kertoi luoneensa uusia verkostoja, jotka toimivat pääosin LinkedInissä.

Viikkoteemoja kommentoitiin seuraavasti:

Yes those are great.

Yes, that was useful in with group conversations. For personal conversa- tions, theme did not seem to have any “boost”.

Toisaalta viikkoteemat koettiin haastaviksi, koska ne saattoivat estää kevyttä jutustelua, ja osallistujat kokivat, että teemoihin täytyy olla syvällistä annettavaa. Jatkossa on tärkeää sisällyttää teema-aiheisiin riittävän arkisia aiheita luonnollisen keskustelun tueksi.

Kehityskohteiksi nousivat digitaalisen alustan valinta ja opiskelijoiden aktivointi keskustelun aloituksessa:

Did not receive a single message from a student without first contacting them. So, there is a “dare-to-contact”-barrier that should be removed/minimized. Perhaps some task to initially every student/mentor to pick at least X people to greet in private chat.

Toimijuuden vahvistaminen ja rohkeuden tukeminen aktoreiden keskuudessa on siis teema, jota tulee jatkossa tukea yhä enemmän. Ammattikorkeakoulutus tarjoaa uraohjauksen ja työelämätaitojen tukea, mutta on syytä pohtia, ovatko käytännön tason toimintatavat ja sosiaaliset taidot ammatillisessa ympäristössä korkeakouluopiskelijoilla hallussa. Pilotoinnissa vastuu keskustelun johtamisesta annettiin aktoreille, ja mentorit huomioivat tämän. He tukivat keskustelun jatkamista mutta antoivat aktoreille tilaa loistaa ja ottaa paikkansa keskustelussa. Ennakkomateriaalissa tuotiin esille mahdollisuudet tulevaisuuden työ- tai harjoittelupaikan löytämiseen mentoroinnin kautta, mikä toisaalta motivoi mukaan, mutta on tarpeen myös pohtia, vähensikö se avoimen keskustelun syntymistä. Yksi mentoreista tiivistä asian näin:

Olisiko noita topicceja pitänyt olla enemmän, ne olisivat helpottaneet keskustelun avauksia. Aloite annettiin mentoroitaville ja he eivät sitä suurelta osin nyt ottaneet. Pari aktiivista hoiti keskustelun ja muut olivat hiljaa, minä muiden mukana. Ei tullut kysymystä, johon olisin antanut vastaamalla lisäarvoa.

Aktoreiden kokemus pilotoinnista

Kaikki aktorit halusivat osallistua digitaaliseen mentorointiin jatkossakin. Osallistumisen ehtoina mainittiin kuitenkin hyvin toimiva alusta ja riittävä aikaresurssi mentorointiin. Opiskelijat tunnistivat mentoroinnin arvokkaana tukena esimerkiksi elämänmuutosten yhteydessä. Aktorit antoivat keskimäärin 3,2 kokonaisarvosanaksi mentorointikokonaisuudelle ja arvosanan 3 digitaaliselle mentorointialustalle. Verkostoja luotiin LinkedInissä ja alustan henkilökohtaisess chatissa. Osallistujat mainitsivat alustan vaikean käytön syyksi uusien kontaktien syntymisen vähyydelle. Pilotin kehitysideat liittyivät tekniseen toteutukseen, useampiin viikkoteemoihin ja teemojen mukaisiin pienryhmiin, aktiivisuuden lisäämiseen sekä aikataulutukseen. Toivottiin myös mentorivetoisia teemoja, jotta keskustelu olisi vilkkaampaa ja syvällisempää.

Viikkoteemat koettiin hyödyllisiksi aktoreidenkin keskuudessa, mutta ne jäivät osalta aktoreita huomaamatta digitaalisen alustan ominaisuuksien myötä, jolloin keskustelu tuntui vähäiseltä.

Some subjects were a bit wide to easily start a topic but then that allowed many different subtopics to arise from wide subject.

Viikkoteemojen hyödyntäminen on siis ehdottomasti yksi digitaalisen mentoroinnin tärkeistä tukipilareista.

I understand better what kind of skills employees want from new workers. I got good tips for job seeking and not to look too literally jobs requirements.

Opiskelijat kokivat oppineensa uusia asioita työelämästä ja vaadituista työelämätaidoista. He kertoivat motivoituneensa työharjoittelupaikkojen etsinnässä ja toivoivat voivansa harjoitella useissa yrityksissä kootakseen kattavaa käsitystä oman alansa työstä sekä tarvittavista teknisistä taidoista. Tämä on arvokas oppi tulevaisuutta varten. Toisaalta osa osallistujista koki, ettei saanut tukea uransa suunnitteluun pilotin kautta. Voidaan todeta, että aktiiviset keskustelijat antoivat sisällöstä positiivisimmat palautteet.

Lähes kaikki aktorit totesivat tuntemattomien henkilöiden lähestymisen ja keskustelun aloittamisen alustalla olleen vähintäänkin epämurkavaa ja rohkeutta vaativaa. Toisaalta aktorit tunnistivat oman aktiivisuutensa merkityksen tulosten saavuttamisessa. Tämä kysymys on erittäin henkilökohtainen ja pureutuu yksilön luonteeseen ja toimintatapoihin sekä aiempiin kokemuksiin, mitkä muovaavat kykyä ottaa osaa keskusteluihin ja tuoda itsensä näkyväksi. Toisaalta digitaalinen ympäristö antaa turvallisen, ”kasvottoman” tilan keskustelulle. Kirjoittaminen voi myös luoda tunteen siitä, että oman puheenvuoron tulee sisältää painoarvoa ja olla merkityksellinen.

Taas kerran huomaan itsestäni, että kynnys kirjoittaa on erittäin korkea. Puhumalla otan helpommin kantaa ”kevyemmästi”, mutta kirjoitettu pitää olla pelkkää asiaa ja merkitä jotain.

Toisaalta annettiin myös seuraavan tyyppistä palautetta:

I got answers for questions that had bothered me some time now. It was a lot easier to ask mentors questions in this kind of environment than in “real life”. It didn’t feel like I was bothering people, so I could ask questions that I would not have asked in some other situation.

Kokonaisuutena digitaalinen pikamentorointi koettiin antoisaksi, mutta työkalujen tulee tukea mentorointiprosessia. Yksilökohtaiset luonne-erot näyttävät vaikuttavan siihen, kuinka aktiivisesti opiskelijat ottivat osaa mentorointiin ja sen myötä kokivat hyötyvänsä pilotoinnista.

PIKAMENTOROINTI OSANA OPISKELIJOIDEN URAKEHITYSTÄ

Digitaalinen pikamentorointi pyrkii tuomaan aktorit ja mentorit lähemmäs toisiaan ajasta ja paikasta riippumatta. Tavoitteena on vastata niin Z- kuin Y-sukupolvien diginatiivikäyttämiseen hyödyntäen sosiaalisesta mediasta tuttuja toimintamalleja. Näissä toimintamalleissa alustojen tuottama arvo määräytyy alustojen aktiivisten toimijoiden kertoimena. Kuitenkin kuten mikä tahansa sosiaalisen median tai alustatalouden alusta pikamentoroinnin digitaalinen toimintamalli vaatii aktiivisuutta ja arvokasta sisältöä. Jotta digitaalinen pikamentorointimalli saadaan toimimaan, vaaditaan pikamentoroinnin kehittämistä suuntaan, jossa se tuottaa arvoa niin mentorille kuin aktorillekin.

Perinteisessä mentoroinnissa arvon luominen tapahtuu syvällisen aktori-mentorisuhteen luomisessa, mikä tuottaa sosiaalista arvoa molemmille. Pikamentoroinnissa arvon luominen pirstoutuu pienemmiksi palaksi, joiden kokoaminen yhteen voi olla haastavaa. Pikamentorointi vaatiikin näin ollen laajempaa ja ohjatumpaa hallintaa, jotta osapuolet voivat siitä hyötyä.

Yritysten näkökulmasta tulevaisuuden työntekijöiden tulee hallita alansa substanssi sekä osata toimia yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa sisäisten ja ulkoisten tahojen kanssa. Työntekijältä vaaditaan myös kykyä jatkuvasti reflektoida tekemisiään suhteessa toimialan kehittymiseen. Tulevaisuuden työntekijä osaa hyödyntää metataitoja työssään sekä jakaa omaa osaamistaan ja kokemustaustaansa. Hänellä on kykyä tarkastella tekemisiään ja ajatteluaan ulkopuolisin silmin, rohkeasti paljastaen tietonsa ja tietämättömyytensä. Tulevaisuuden työntekijä osaa myös johtaa itseään – ja juuri tätä mentoroinnissa harjoitellaan (Kupias & Salo 2014, 254–255).

Digitaalisen pikamentoroinnin avulla opiskelija oppii refleктоimaan osaamisensa kehittämistä suhteessa työelämään sekä näin aktiivisesti ohjamaan henkilökohtaista oppimispolkuun vastaamaan niin omia tarpeita kuin työelämän tarpeita. Digitaalinen pikamentorointi on parhaimmillaan nopeaa, laajaa ja syvää sekä opiskelijalle tukea antavaa hänen tehdessään päätöksiä omasta tulevaisuudestaan. Vastaavasti mentorille digitaalinen pikamentorointi antaa mahdollisuuden toteuttaa mentorointia laajalle aktorijoukolle sekä tekee mentoroinnista ajasta ja paikasta riippumatonta.

Digitaalinen pikamentorointi osoitti, että sen avulla voidaan tukea opiskelijoiden työllistyvyyttä ja siihen liittyvien Tomlinsonin (2017) ura- ja työllistymispääomien kasvua ja kehittymistä. Mentorointi toimii opiskelijoiden työelämään siirtymisen tukena ja edistää urasuunnitelmien kehittymistä. Tärkeäksi seikaksi koettiin myös verkostoituminen työelämän kanssa opintojen aikana. Opiskelijoiden resilienssi ja toimijuus pääsivät kehittymään pikamentorointipilotissa, ja samalla he saivat vahvistusta omalle urapolulleen.

Aktorit arvostivat suoria työelämäkontakteja. Pilotin yhteenvedona voimme todeta, että tulevaisuudessa työelämä, korkeakoulu ja opiskelijat muodostavat yhteistyöverkoston, jonka tulee perustua luottamukseen ja kaikille osapuolille lisäarvoa tuottavaan toimintaan.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 932/2014.

Arola, M. 2016. Opiskelijoiden työelämäodotukset – tulevaisuususkoa ja epävarmuutta. Blogi 12.2.2016. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/blogit/opiskelijoiden-tyoelamaodotukset-tulevaisuususkoa-ja-epavarmuutta/> [viitattu 8.4.2020].

Ilmarinen. 2020. Miltä näyttää tulevaisuuden työelämä ja työkyky? 25.11.2020. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.ilmarinen.fi/media_global/uutishuoneen-liitteet-ja-loh-kot/2020/liite-tulevaisuuden-tyoelama-ja-tyokyky-tutkimustulokset.pdf [viitattu 8.4.2020].

Jokinen, L., Ollila, J., Miettinen, S. & Ahvenainen, M. 2018. Koulutus päätöksillä on pitkät jäljet. Vierailijablogi 18.12.2018. Suomen itsenäisyyden rahasto Sitra. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/blogit/koulutuspaatoksilla-pitkat-jaljet/> [viitattu 18.5.2021].

Karjalainen, A., Korento, K., Pousi, J., Virkkula, E. & Kuortti, K. 2018. Rekonstruktiiivista pedagogiikkaa. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. ePooki 56/2018. Saatavissa: <http://www.oamk.fi/epooki/2018/rekonstruktiiivista-pedagogiikkaa/> [viitattu 14.6.2021].

Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOY.

Kukkonen, H. 2018. Identiteetiksi ammatillinen opinto-ohjaaja. *TAMKjournal* 18.5.2018. Saatavissa: <http://tamkjournal.tamk.fi/identiteetiksi-ammattillinen-opinto-ohjaaja/> [viitattu 18.5.2021].

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.

Leppisaari, I. 2020a. Mentorointi loikkaa digiaikaan. *Aikuiskasvatus* 31.3.2020. Saatavissa: <https://aikuiskasvatus.fi/blogi/mentorointi-loikkaa-digiaikaan/> [viitattu 8.4.2020].

Leppisaari, I. 2020b. Digimentoroinnin ja -valmennuksen hyödyntäminen – tulevaisuuden työelämätaito? Digipölytys-blogi 13.1.2020. eAMK. Saatavissa: <https://www.eamk.fi/fi/digipolytys/digimentoroinnin-ja-valmennuksen-hyodyntaminen--tulevaisuuden-tyoelamataito/> [viitattu 8.4.2020].

Leveälahti, S., Nieminen, J., Nyyssölä, K., Suominen, V. & Kotipelto, S. 2019. Osaamisrakenne 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet – Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia. Raportit ja selvitykset 2019:14. Opetushallitus. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf [viitattu 18.5.2021].

Ruutu, S. 2020. Coachin työkalupakki. Helsinki: Alma Talent.

Toivanen, L. & Lahnalampi, H. 2021. Digitaalisen pikamentoroinnin aloituspaketti. Kokkola: Centria-ammattikorkeakoulu Oy.

Ylitapio-Mäntylä, O., Yrjänheikki, T., Örn, M. & Suoheimo, M. 2021. Vertaismentorointi rehtoreiden työn tukena. Teoksessa Holappa, A.-S., Hyyryläinen, A., Kola-Torvinen, P., Korva, S. & Smeds-Nylund, A.-S. (toim.). Kasvatus- ja koulutusalan johtaminen. PS-kustannus, 278–288.



DIGITAALINEN PIKAMENTORINTI





AMK-OPINTOJEN KAUTTA TULEVAISUUDEN MONIOSAAJAKSI

Opintojaksopilotti Turun ammattikorkeakoulussa

Liisa Kosonen-Karesto, Jani Pihlajamaa ja Kaarina Rajala

Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen Turun ammattikorkeakoulun toteutuksessa suunniteltiin ja toteutettiin uraohjauksellista pedagogiikkaa hyödyntäen monialainen uraohjaukseen liittyvä opintokokonaisuus ja pilotoitiin sen toimivuutta perustutkinto-opiskelijoilla syksyllä 2020. Kokonaan verkossa toteutetulla opintojaksolla oli opiskelijoita sosionomi-, sairaanhoitaja- ja journalismikoulutuksesta.

Pilotissa toteutettiin viiden opintopisteen laajuinen Tulevaisuuden osaaja -opintojakso vapaasti valittavina opintoina. Osalle opiskelijoita jakso sisällytettiin heidän projektiopintoihin. Pilotissa toteutetun opintojakson keskiössä oli tulevaisuusorientaatio, joka ohjasi muun muassa tavoitteiden asettamista, sisältöjen valintaa ja menetelmävalintoja. Lähtökohtana oli, että opiskelijat saavat erilaisia ja uusia välineitä oman osaamisensa tunnistamiseen ja ammatillisten valmiuksiensa suunnitteluun muuttuvissa opiskelu- ja työympäristöissä. Artikkelissa kerrotaan, miten vuonna 2020 toteutetun pilotin suunnittelu käynnistettiin, pilotti toteutettiin ja millaisia tuloksia pilotista saatiin.

ENSIMMÄISET ASKELMERKIT

Pilotin suunnittelu aloitettiin tammikuussa 2020 kolmen opettajan monialaisessa tiimissä. Suunnittelua tehtiin säännöllisesti ja tavoitteellisesti koko ajan yhdessä uutta tietoa kokoamalla. Internetistä löydettyä lähdemateriaalia arvioitiin ja kommentoitiin säännöllisesti palavereissa. Tietoa tulevaisuuden osaamisesta, osaamistarpeista, tulevaisuuden työn

muuttumisesta ja uraohjauksesta sekä uraohjauksen pedagogiikasta haettiin Sitran, Varsinais-Suomen Ennakointiakatemian, Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen ja valtakunnallisten hankkeiden aikaisemmin tekemistä tutkimuksista. Muutamasta aiheesta sivuavasta, verkossa toteutuneesta opintojaksosta saatiin myös tietoa. Puitteiksi syksyllä 2020 pilotoidulle opintojaksolle asetettiin kahdeksan lähitapaamista, joiden kesto oli kolme oppituntia. Muu aika varattiin opiskelijoiden itsenäiselle ja pienryhmätyöskentelylle yhteisten, opintojaksoon aikataulutettujen tapaamisten välissä. Koska opettajat edustivat kolmea eri osaamisalaa, pilottiin valittiin opiskelijat myös näiltä kolmelta alalta. Tavoitteena oli saada mukaan 15 opiskelijaa, jotka muodostaisivat viisi kolmen hengen tiimiä. Lopulta pilottiin osallistui 12 opiskelijaa. Opintojaksossa muodostettiin opiskelijoista neljä kolmen hengen monialaista tiimiä.

Opintojakson tavoitteiksi määriteltiin, että opiskelija osaa hahmottaa tulevaisuuden työelämän vaatimuksia ja muutoksia, ymmärtää ja osaa käyttää tulevaisuuden ennakoitimenetelmiä, saa valmiuksia kehittää omaa osaamisidentiteettiään, osaa vahvistaa resilienssiä ja toimijuutta omassa työskentelyssään sekä osaa suunnitella omaa uraansa tulevaisuusorientoituneesti. Pedagogisiksi toimintatavoiksi valittiin yksilölliset ja yhteisölliset oppimismenetelmät. Oppimismenetelmiksi valittiin verkkovälitteinen lähiopetus, verkkotehtävät, itsenäinen työskentely, työpajat ja monialainen tiimityöskentely. Lisäksi menetelminä toimivat teoreettinen reflektiopäiväkirja, digiportfolio sekä monialainen tiimityö ja etukäteistehtävät, jotka kaikki arvioitiin ilman numeerista arviointia joko hyväksytyiksi tai hyläytyiksi ja täydennettäväiksi.

Opintojakson rakenteen muokkaamisessa kahdeksaksi käsiteltäväksi teemaksi hahmottuivat

- 1) oman alan osaamistarpeiden tarkastelu
- 2) tulevaisuuden tutkimisen menetelmät
- 3) ennakointityöpaja
- 4) tulevaisuuden työ
- 5) resilienssi ja toimijuus
- 6) tulevaisuuden osaamistarpeet
- 7) oma digiportfolio
- 8) opitun reflektointi ja yhteinen keskustelu.

Kaikkiin tapaamisiin suunniteltiin ennakkotehtävänä yksilö- ja pienryhmätehtävä. Ennakkotehtävän jokainen tiimi koosti lähipäivien välissä yhteisessä tapaamisessaan. Jokaisen tapaamiskerran lopuksi suunniteltiin lyhyt palautteen keruu tapaamisessa opituista teemoista eli toteutettiin sanapilven kerääminen. Kevään 2020 aikana varmistui, että opintojakso toteutuisi syksyllä kokonaan verkon välityksellä, joten jakson suunnitelmaa ja pedagogiikkaa piti edelleen tarkentaa. Toimintatavat, opetusmenetelmät ja tehtävät piti hioa verkossa työskentelyyn sopiviksi.

TULEVAISUUDEN POLULLE

Tulevaisuuden osaja -opinnot toteutettiin Zoom-yhteydellä. Opiskelijat pitivät yhteyttä toisiinsa WhatsAppin välityksellä, OneDrivessa ja Teams-palaverissa yhteisten tapaamisten välissä. Lähitapaamiset toteutettiin suunnitelman mukaisesti opintojakson aikana: 2.9.–2.12.2020 noin kahden viikoin välein. Tapaamiset sisälsivät vaihtelevasti opettajien lyhyitä esityksiä teemoista, yksilö- ja pienryhmätehtävien purkua ja esityksiä, opiskelijoiden yksilö- ja pienryhmäohjausta, opiskelijatiimeissä työskentelyä ja opetuskeskusteluja valituista teemoista. Yhdellä tapaamiskerralla mukana oli myös kaksi vierailevaa asiantuntijaa.

Ensimmäinen teema oli oman alan osaamistarpeiden tarkastelu. Opiskelijat kokosivat annettuna ennakkotehtävänä tämän hetken koulutuksessa esille tulleita ja käsiteltyjä osaamistarpeita sekä sellaisia osaamistarpeita, joita itse kokivat tärkeiksi osata omalla alallaan. Osaamistarpeet oli mahdollista poimia annetuista lähteistä ja muista lähteistä, jotka opiskelija oli itse löytänyt. Lopuksi opiskelijoiden tuli valita kaksi tällä hetkellä tärkeintä oman alansa osaamistarvetta, jotka jokainen opiskelija esitteli ensimmäisessä tapaamisessa muille.

Seuraavan tapaamisen teemana olivat tulevaisuuden tutkimisen menetelmät. Opiskelijat tutustuivat ennakkoon Sitran internetsivuihin, tulevaisuuden tekijän työkalupakkiin ja ennakkoinnin peruskäsitteisiin sekä Ennakointiakatemian internetsivuihin. Lähitapaamisessa jokainen pienryhmä esitti käsitteiden purkamisen jälkeen laatimansa ryhmätehtävän lopputuloksen tarinan muodossa. Lopuksi toteutettiin Megatrendi-korttien avulla tulevaisuuteen suuntautunut pienryhmätyöskentely.

Kolmannessa tapaamisessa oli mukana kaksi asiantuntijaa Varsinais-Suomen Ennakointiakatemiasta. Lyhyen briiffauksen jälkeen he toteuttivat pienryhmille ennakkointityöpajat. Pienryhmien lopputulosten purkaminen vaati enemmän aikaa, joten tehtävää jatkettiin myös seuraavaan lähikertaan.

Neljännän tapaamisen teemana oli tulevaisuuden työ. Ennakkotehtävän (Get a life -simulaatioharjoitus, ks. Turun yliopisto 2014) lisäksi jokainen opiskelija teki Belbinin tiimitestin (ks. Belbin 2021). Tiimit keskustelivat saaduista tuloksista ensin keskenään ja vertailivat omia tuloksiaan suhteessa tiiminsä toimivuuteen ja aikaisempiin kokemuksiinsa tiimien jäseninä. Testistä ja sen tuomasta informaatiosta ja informaation luotettavuudesta keskusteltiin yhdessä toisilta oppien.

Viidentenä teemana olivat resilienssi ja toimijuus. Yksilötehtävä keskittyi näiden asioiden teoreettiseen ymmärtämiseen ja lyhyiden kirjoitelmien laatimiseen peilaten teorioita käytäntöön. Tunnilla opiskelijat keskustelivat teemoista ja tekivät konkreettisia harjoituksia yksilön ja ryhmän näkökulmasta pienryhmissä.

Kuudennessa lähitapaamisessa käsiteltiin tulevaisuuden osaamistarpeita ja yksilötehtävänä oli tulevaisuussimulaation tekeminen. Opiskelijoiden tehtävänä oli tutustua erilaisiin työpaikkailmoituksiin internetissä ja selvittää, millaisia tehtävänkuvauksia ilmoituksissa on. Lisäksi heidän tuli selvittää, mitä osaamisia ja muita vaadittavia ominaisuuksia edellytetään työntekijältä ja millaisia etuja työnantaja tarjoaa työntekijöille. Pienryhmätehtävässään heidän tuli yhteisen keskustelun pohjalta listata ja analysoida tarkemmin ilmoituksiin kirjattuja osaamisvaatimuksia ja muita vaadittavia ominaisuuksia.

Opiskelijat olivat jakson alusta asti saaneet pohtia, millaisen digiportfolion he itsestään ja osaamisestaan haluavat laatia. Omat, syksyn aikana työstetyt digiportfoliot esitettiin seitsemännellä tapaamiskerralla.

Viimeinen eli kahdeksas tapaamiskerta käytettiin opitun reflektointiin ja yhteiseen keskusteluun syksyn aikana opituista asioista. Lopuksi tarkasteltiin yhdessä vielä jokaisen tapaamiskerran lopussa kerättyä sanapilvää. Ohjeistuksena sanapilveen oli, että opiskelijat kirjoittavat 2–3 tunnetilaa kuvaavaa sanaa, jotka ensimmäisenä tulivat mieleen.

MATKAKERTOMUS

Arviointi toteutettiin refleктоimalla toteutusta jakson opettajien kesken jokaisen tapaamiskerran jälkeen. Jakson kokonaisuutta arviointiin eAMK:n (2017) kehittämän verkkototeutusten arviointityökalun avulla, jonka kriteeristön pohjana on käytetty useita eurooppalaisia laatukriteeristöjä.

Opintojaksoa markkinoitiin toisen vuoden opiskelijoille ja sitä pidemmällä oleville opiskelijoille. Lähtötasovaatimus on jatkossakin perusteltu, koska toisen vuoden opiskelijat ovat suorittaneet alan perusopintoja ja sen lisäksi osa heistä on ollut harjoittelussa. Pilottiryhmässä opiskeli yhteensä 12 opiskelijaa. Tulevassa verkkototeutuksessa ryhmä voi olla suurempi, kuitenkin maksimissaan 30 opiskelijaa, jotta ohjaus mahdollistuu. Opiskelijat työskentelivät koko opintojen ajan kolmen hengen monialaisissa tiimeissä. Monialainen oppiminen verkon välityksellä toi lisähaasteita kaikille jaksoon osallistuneille. Alkuvaiheen tiimien ryhmäytymisen tärkeys korostui. Samoin korostuivat joidenkin opiskelijoiden digitaidot, digitaalisten välineiden toimivuus tai toimimattomuus, internetyhteyden laatu ja opiskelijoiden oman ajan hallinta sekä tehtävien sisältöjen ymmärtäminen.

Tutustumiseen ja ryhmäytymiseen opintojen alkuvaiheessa ei ollut riittävästi aikaa, joten tähän tulee jatkossa kiinnittää huomiota. Turun AMK:ssa on käytetty opetuksessa yhtenä osaamisen ja urapolun jäsentämistyömenetelmänä digitaalista tarinankerrontaa, ja menetelmää kehitetään hankkeissa parhaillaankin. Digitarinan hyödyntäminen myös tässä opintojaksossa voisi osoittautua hyödylliseksi.

Opintojakson sisältö, tehtävät ja aineistot olivat monipuoliset ja melko kattavat. Yksilö- ja tiimitehtävät nivoutuivat opintojakson teemoihin ja palvelivat opiskelijan osaamisen kehittymistä. Peruskäsitteisiin perehtyminen edellytti opiskelijoilta tutustumista oppimisympäristöön linkitettyyn ajankohtaiseen oppimateriaaliin ja verkkosivustoihin. Työelämälähtöisyys oli tärkeä näkökulma teemojen teoreettisen tarkastelun rinnalla.

Jakson aikana toteutettiin Varsinais-Suomen Ennakointiakatemian asiantuntijoiden järjestämä ennakointityöpaja. Työpajaan käytetty aika oli niukka, mutta opiskelijat saivat käsityksen ennakoinnista. Tulevaan verkkototeutukseen pitää miettiä vaihtoehtoisia toteutustapoja, koska työpajojen järjestäminen ei ole mahdollista. Get a Life -simulaatioharjoitus (Turun yliopisto 2014) toteutui yksilötehtävänä. Todettiin, että simulaatio ei kuvaa arkitodellisuutta, mutta siinä opiskelija pääsee näkemään valintojen vaikutukset oman elämänsä suuntaan. Digiportfolion laatiminen oli laaja, opiskelijan osaamista kuvaava oppimistehtävä. Jatkossa sen painopistettä suunnataan jo edellä mainittujen kehittämisehdotusten lisäksi vielä enemmän tulevaisuuden ammattilaisen osaamiseen ja työnhakuun.

Opiskelijoilla oli opintojen aikana käytössään ItsLearningin Ajankohtaista, kysymyksiä & vastauksia -palsta, jossa oli mahdollista esittää kysymyksiä epäselvistä asioista. Opiskelijoiden henkilökohtainen ohjaus toteutui sähköpostitse ja Zoomissa. Tiimien työskentelyä kannustettiin eteenpäin jokaisen etätapaamisen yhteydessä.

Opiskelijat saivat oppimistehtävistä opettajilta lyhyet yksilö- tai tiimi-arvioinnit tai molemmat. Jatkossa otetaan käyttöön myös vertaisarviointi, jolloin jokainen opiskelija saa palautteen toiselta opiskelijalta. Opiskelijoiden arvioiden pohjalta moniammatillinen vertaisarviointi on hyvä menetelmä oman näkökulman laajentamiseen.

Opintojaksolle asetetut osaamistavoitteet saavutettiin, mutta todettiin myös, että tavoitteita on tarpeen päivittää. Osaamistavoitteiden täsmentäminen ja opintojakson toteutuksen jäsentäminen pienempiin kokonaisuuksiin on jatkossa perusteltua. Myös teemakohtaiset osaamistavoitteet tulee jatkossa miettiä uudelleen ja kohdentaa täsmällisemmin. Itse-reflektiopäiväkirja ei palvellut opiskelijoiden osaamisen kehittymistä parhaalla mahdollisella tavalla, joten siitä luovutaan. Jokaiseen erilliseen oppimistehtävään sisällytetään jatkossa itsereflektio-osuus. Digiportfoliota kehitetään jatkossa niin, että siinä näkyy opiskelijan osaamisen kehittyminen opintojakson aikana. Keskeistä on jatkuvan oppimisen reflektointi ja arviointi suhteessa kunkin teeman osaamistavoitteisiin.

Sekä opettajien että opiskelijoiden mielestä verkkovälitteinen lähiopetus Zoomissa toimi pääsääntöisesti hyvin, tapaamisiin oli helppo osallistua ja etäyhteys mahdollisti tiimien yhdessä toimimisen. Opintojakson ajoittuminen kolmelle kuukaudelle tuki opintojaksolle valittuja pedagogisia toimintatapoja. Opiskelijoilla oli riittävästi aikaa perehtyä jakson teemoihin ensin itsenäisesti ja sen jälkeen omissa tiimissä. ItsLearning-oppimisympäristö

oli sekä opiskelijoille että opettajille uusi ympäristö, mutta sen haltuunotossa ei ollut suuria ongelmia.

MAALISSA

Opiskelijapalautetta kerättiin koko opintojakson ajan keskustelemalla ryhmien kanssa muun muassa oppimistehtävistä ja niiden tekemisestä. Jokaisessa tapaamisessa kerätyistä sanapilvistä saatiin tietoa opiskelijoiden välittömistä tunnelmista tapaamisten jälkeen. Tämän lisäksi analysoitiin opiskelijoiden itsereflektiopäiväkirjat.

Opiskelijat olivat ilmoittautuneet opintojaksolle, koska jakso erottui positiivisella tavalla ammattikorkeakoulun tarjonnasta. Opiskelijoiden mielestä on tärkeää osata ennakoida tulevaisuuden työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja.

Monialainen tiimityö oli opiskelijoiden mielestä opintojakson parhaita antia. Säännölliset tiimitapaamiset mahdollistivat tutustumisen ja yhteisen keskustelun tiimin jäsenten kesken. Hyvä yhteishenki ja tiimin tuki koettiin tärkeänä tekijänä osaamisen kehityksessä. Opiskelijat valmistautuivat tiimitapaamisiin perehtymällä ennakotehtäviin ensin itsenäisesti. Tämän jälkeen tehtävää käsiteltiin tiimissä ja tiimien tuotokset esiteltiin koko ryhmän yhteisessä tapaamisessa. Belbin tiimiroolitestiä (Belbin 2021) pidettiin hyvänä työkaluna, koska se lisäsi opiskelijoiden itsetuntemusta tiimityöntekijänä. Positiivisten kokemusten lisäksi opiskelijat toivat esille myös joitakin tiimityön haasteita. Haasteena tunnistettiin muun muassa tiimin jäsenten epätasainen panostus tehtäviin.

Pienryhmätyöskentely teki tästä kurssista ikimuistoisen ja miellyttävän. Viimeiseltä kerralta jäi hyvin positiivinen fiilis, jään ehdottomasti tältä kurssilta kaipaamaan varsinkin omaa ryhmääni ja yhteistyötä sen kanssa.

Oli mukava tehdä testiä (Belbin) ja oli myös hienoa kuulla hieman muiden jäsenten testien tuloksia.

Työskentely ryhmässä ei silti ole aina ollut helppoa.

Opintojakson tehtävät ja niihin liittyneet oppimateriaalit olivat opiskelijoiden mielestä monipuolisia. Jaksoon orientoiva ennakotehtävä koettiin hyödylliseksi, koska se paljasti oman alan osaamisvaatimusten lisäksi eri alojen osaamisvaatimusten yhteneväisyyksiä. Näitä opiskelijoiden tunnistamia yhteisiä osaamisia ovat muun muassa digiosaaminen, teknologiaosaaminen, monikulttuurinen osaaminen ja työyhteisöosaaminen. Get a Life -yksilösimulaatio koettiin hyvänä tapana hahmottaa tulevaisuuden urapolkujen ja omien valintojen merkitystä. Työpaikkailmoituksiin tutustuminen ja niiden arviointi koettiin myös mielekkäänä tehtävänä. Toimijuuteen liittyvässä tiimitehtävässä opiskelijoita kan-

nustettiin käyttämään mielikuvitusta ja luovuutta. Opiskelijat kokivat mielenkiintoisena tulevaisuuden visioinnin ja yhteisen kehittämisen tiimissä (esimerkiksi robottilennokin ideoinnin). Osa opintojakson tehtävänannoista oli opiskelijoiden mielestä vaikeaselkoisia, joten niitä tulee jatkossa tarkistaa.

Kokemus (simulaatio) oli kyllä mieltä avartava ja lopussa nähtiin, millaisen maailman oli itselleen luonut.

Toimijuus oli yksi hauskimista tehtävistä, sai käyttää mielikuvitusta ja luovuutta.

Emme oikein edes ryhmän kesken ymmärtäneet tehtävänantoa ja sen vuoksi tehtävän tekeminen oli melkoista räpellystä kaiken kaikkiaan.

Opintojakso haastoi oppimaan, koska se sisälsi opiskelijoille monia ennestään vieraita sisältöalueita ja käsitteitä, kuten megatrendit, heikot signaalit, skenaariot tai resilienssi. Skenaariotyöskentely Varsinais-Suomen Ennakointiakatemian asiantuntijoiden toteuttamassa ennakoitutyöpajassa koettiin mielenkiintoisena mutta haasteellisena. Työpaja olisi vaatinut enemmän aikaa.

Tehtävänäimme oli perehtyä megatrendeihin ja heikkoihin signaaleihin. Aihe oli mielestäni hieman haastava ja samalla myös uuvuttava, sillä kyseiset termit olivat aivan tuntemattomia minulle.

Oli myös hieno kuulla ja tutustua Ennakointiakatemiaan sillä en ole aiemmin tiennyt edes sen olemassaolosta.

Resilienssi oli oma henkilökohtainen lempiaiheeni tällä kursilla. Aihe oli itselleni todella mielenkiintoinen, joten paneuduin materiaaleihin kunolla ja panostin ennen luentoa annettuun ennakkotehtävään.

Digitaalisen portfolion laatiminen oli opiskelijoiden mielestä palkitseva tehtävä. Portfolio-työskentely teki näkyväksi opiskelijoiden tämänhetkisen osaamisen, mutta se käynnisti myös oman osaamisen peilaamisen tulevassa ammatissa vaadittavaan osaamiseen. Digiportfolioiden esittelyssä opiskelijat saivat toisten opiskelijoiden esityksistä ideoita myös oman portfolion kehittämiseen. Työskentely kannusti opiskelijoita suuntaamaan tulevaisuuteen ja oman uran suunnitteluun.

Portfolion esittely ja esittelykerta oli koko kurssin parasta antia.

Portfoliota tehdessäni sain valmiuksia kehittää omaa osaamisidentiteettiäni. Oma osaaminen tuli hyvin esille tehtävää tehdessä, joka oli kiva huomata. Oli kiva huomata, että omaan osaamista alastani tosiaan.

Jokaisen tapaamisen päätteeksi opiskelijoita pyydettiin miettimään tapaamisen sisältöä ja kirjaamaan AnswerGarden-palveluun kolme asiaa, jotka olivat sillä hetkellä eniten mielessä. **Sanapilvistä** välittyivät muun muassa opintojen aloitukseen liittyneet tunnelmat, kuten ”työläs”, ”sekava”, ”yhteistyö”. Erityisen positiiviset tunnelmat olivat digiportfolion esittelykerran jälkeen: ”inspiroiva”, ”mielenkiintoinen”, ”osaaminen”, ja vastaavasti uuden oppimisen haasteellisuutta kuvasivat ilmaisut ”vaikea” ja ”sekava” ennakoitityöpajan jälkeen.



Orientaatio

- tiimiytyminen
- päiväkirjaaminen
- nykyiset kompetenssit ja vaatimukset



Digiportfolio

- oman osaamisen markkinointi



Ennakoitityöpaja

- skenaariotyöskentely

Sanapilvet kolmelta tapaamiskerralta

KOHTI PAREMPAA OSAAMISIDENTITEETTIÄ

Tomlinsonin (2017) työllistymispääomat kuvaavat yksilön työllistymistä edistäviä tekijöitä ja ne linkittyvät saumattomasti toinen toisiinsa. Opiskelijoiden työllistymispääomat lisääntyivät Tulevaisuuden osaaja -opintojakson aikana, koska jakson tavoitteet kytkeytyivät osittain niihin.

Inhimillinen pääoma on yksi työllistymisen perusta. Työn hakijalla tulee olla oman alan alakohtaisen osaamisen lisäksi yleisiä työllistymistaitoja, tietoa työmarkkinoista ja taitoa tehdä työhakemuksia. Opintojakso lisäsi opiskelijoiden tulevaisuusosaamisen lisäksi yleisiä työelämävalmiuksia, kuten vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaitoja sekä ongelmanratkaisutaitoja. Oppimista edistivät mm. oman osaamisen ja osaamisen kehittämiskohtien tunnistaminen erilaisten tehtävien avulla, digiportfolion laatiminen ja sen esittely muulle ryhmälle, työpaikkailmoitusten analysoiminen ja tutustuminen tulevaisuuden työnhankinnan työkaluihin (esim. valtionhallinnon tarjoama Työmarkkinatori).

Sosiaalinen pääoma sisältää erilaisten mahdollisuuksien ja vaihtoehtojen hahmottamisen ja verkostoitumisen. Opiskelijoiden monialainen tiimityö tuki sosiaalisen pääoman kehittymistä. Myös etäyhteys mahdollisti yhteisöllisyyden ja osallisuuden toteutumisen. Varsinais-Suomen ennakointiakatemian toteuttamassa skenaariotyöskentelyssä opiskelijat perehtyivät eri toimialojen ennakointiskenaarioihin ja työstivät niitä eteenpäin. Opiskelijoille tarjoutui myös mahdollisuus verkostoitumiseen.

Kulttuurinen pääoma on yhteydessä sosiaaliseen pääomaan. Se on oman paikan löytämistä työmarkkinoilla ja aktiivisuutta erilaisissa toimintaympäristöissä. Opintojakson tavoitteena oli oppia hahmottamaan tulevaisuuden työelämän vaatimuksia ja muutoksia, jolloin opiskelijoiden käsitys omasta alasta ja tarvittavasta osaamisesta laajeni. Opiskelijat oppivat tuntemaan jonkin verran myös toinen toistensa aloja ja ammatteja työskennellessään monialaisissa tiimeissä.

Psykologinen pääoma liittyy sopeutumiseen ja epävarmuuden sietoon. Työelämässä on tärkeää oppia sietämään stressiä ja epävarmuutta. Opintojakson yhtenä tavoitteena oli resilienssin ja toimijuuden kehittäminen omassa työskentelyssä. Resilienssin ja toimijuuden käsitteiden tutkiminen yksilö- ja ryhmätehtävien avulla auttoi opiskelijoita analysoimaan omia toimintatapojaan, ja he ymmärsivät niiden merkityksen haasteista selviytymisessä. Digiportfolion esittely vahvisti opiskelijoiden itseluottamusta ja uskoa omaan osaamiseensa.

Identiteettipääoma liittyy osaamisidentiteettiin ja asiantuntijana kehittymiseen. Opintojakson tavoitteena oli saada valmiuksia oman osaamisidentiteetin kehittämiseen. Opiskelijat reflektoivat osaamistaan ja osaamistarpeitaan suhteessa tulevaisuuden osaamiseen ja tiedostivat, että omaa osaamista tulee jatkuvasti ylläpitää ja päivittää. Opiskelijoiden käsitys

itsestä osaajana vahvistui jakson aikana, mikä tukee osaamisidentiteetin kehittymistä. Digiportfolio ja itsereflektiopäiväkirja olivat tärkeitä osaamisen sanoittamisen välineitä. Portfoliotyöskentely teki näkyväksi opiskelijoiden osaamisen, mutta se käynnisti myös oman osaamisen peilaamisen tulevassa ammatissa vaadittavaan osaamiseen.

UUDEN OPPIMISTA

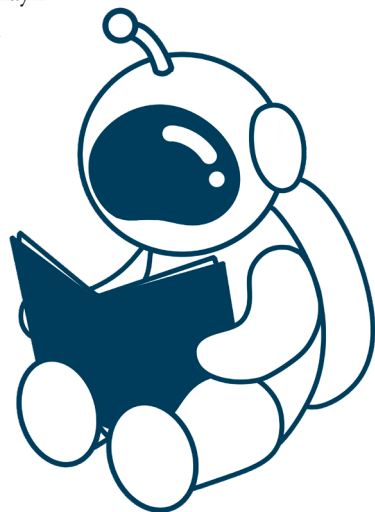
Työskentely monialaisessa opettajatiimissä prosessin eri vaiheissa koettiin innostavana asiana. Yhteistyöosaaminen prosessin kuluessa kehittyi koko ajan. Kunnioittava ja rakentava kohtaaminen yhteisissä suunnittelutapaamisissa opettajien kesken tai opiskelijaryhmän kanssa työskennellessä mahdollisti luottamuksen syventymisen ja asiantuntijuuden jakamisen jakson toteutuksen ajan.

Pilottijakso lisäsi ja kehitti opiskelijoiden tulevaisuusosaamisen lisäksi yleisiä työelämävalmiuksia, kuten vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaitoja sekä ongelmanratkaisutaitoja. Varovaisesti voidaan sanoa, että opiskelijoiden toiminnassa oli vaihtelevasti havaittavissa kehittymistä myös eri työllistymispääomien osa-alueilla.

Opiskelijat oppivat tuntemaan jonkin verran toistensa työkuultuureja ja ammattialoja työskennellessään monialaisissa tiimeissä ennakkotehtävien tai tunnilla työstehtävien tehtävien parissa. Tämänäyttypisiä toteutuksia he toivoivat myös lisää, sillä joillekin tämä oli ensimmäinen kerta tutustua eri alan opiskelijoihin yhteisessä opintojaksossa. Monialainen yhteistyö vaatii harjoittelua ja aikaa. Työelämä edellyttää sietämään stressiä ja epävarmuutta. Resilienssin käsitteen tutkiminen yksilö- ja ryhmätehtävien avulla auttoi opiskelijoita analysoimaan omia toimintatapojaan ja kehittämään niitä.

Opiskelijoiden oma käsitys itsestä osaajana vahvistui pilotin aikana. Digiportfolio ja itsereflektiopäiväkirja olivat tärkeitä osaamisen sanoittamisen välineitä. Portfoliotyöskentely teki näkyväksi opiskelijoiden osaamisen, mutta se käynnisti myös opiskelijan oman osaamisen peilaamisen tulevassa ammatissa vaadittaviin tulevaisuuden osaamisiin. Tärkeä oppi pilotista oli, että omaa tulevaisuuden osaamista tulee jatkuvasti haastaa, ylläpitää ja kehittää.

Pilotista saatujen hyvien ja rohkaisevien kokemusten ja opiskelijoilta saadun rakentavan palautteen perusteella on tarkoitus suunnitella syksyksi 2021 itsenäisesti verkossa suoritettava vastaava opintojakso CampusOnline-ympäristöön.



LÄHTEET

Belbin. 2021. The Nine Belbin Team Roles. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles> [viitattu 2.6.2021].

eAMK. 2017. Verkkototeutusten arviointityökalu. WWW-lomake. Saatavissa: <https://www.eamk.fi/fi/campusonline/arviointilomake> [viitattu 2.6.2021].

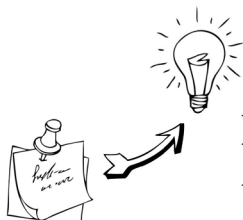
Tomlinson, M. 2017. Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training* 59(4), 338–352.

Turun yliopisto. 2014. Tulevaisuusohjaus. Työkaluja ja tehtäviä erilaisia tulevaisuuksia varten. Get a Life -simulaatio. Turun yliopisto, Tulevaisuuden tutkimuskeskus. WWW-dokumentti: <https://tulevaisuusohjaus.fi/tyokalut/getalife/> [viitattu 2.6.2021].



TULEVAISUUDEN OSA AJA

OPINTOJAKSO
AMK-
OPISKELIJOILLE



**Tulevaisuusorientaatio ei näy
tarpeeksi oppimissuunnitelmissa**

**Laaditaan opintosisältö, joka parantaa
ennakointiosaamista, ja sitä kautta
urasuunnittelutaitoja tulevaisuuden
työelämässä**

- Pilotoidaan yhdellä kontaktikurssilla
- Suunnitellaan sen pohjalta verkkototeutus, joka on avoin kaikille AMK-opiskelijoille
- Monialaisuus, tiimityö suunnittelutiimissä ja osallistuvissa opiskelijoissa
- Taustoitettavaa tietoa: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Ennakointiakatemia, Demos Helsinki, Sitra
- Työkalut opiskelijoille: oma reflektiopäiväkirja, oma digiportfolio, tiimehtävät
- Laajuus 5op

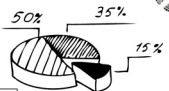


2) Tulevaisuuden tutkimuksen menetelmät
Käsitteistö tutuksi

1) Orientaatio
Shokki uuteen - triggeröityminen



4) Tulevaisuuden työ
Mihin minä sijoitun?



3) Ennakointityöpaja
Menetelmät käyttöön



6) Tulevaisuuden osaamistarpeet
Mitä minä tarvitsen?

5) Resilienssi ja toimijuus
Miten minä pärjään?



7) Digiportfoliot
Miten osoitan ja sanoitan osaamiseni?

8) Kick Out
Kohti tulevaisuutta



TULEVAISUUDEN OSAAJAKSI YAMK-POLULLA

Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin pilotti

Anne Rouhelo ja Jani Pihlajamaa

Työelämässä toimivalle kiireiselle ammattilaiselle voi olla vaikeaa miettiä, miten työelämä muuttuu tulevaisuudessa. Suunnitelmia tehdään lähitulevaisuuteen, ja lähtökohtana on monesti se, että asiat tehdään niin kuin ne on aina tehty. Luoduista prosesseista pidetään kiinni, koska ne helpottavat työn tekemistä. Monille sanonta ”vain muutos on pysyvää” on varmasti kuitenkin myös tuttu. Tekniikka kehittyy, yhteiskunnan ja työn rakenteet muuttuvat, kohtaamme koronapandemian kaltaisia yllätyksiä tai ”mustia joutsenia”.

Työmarkkinat ovat antaneet kuuluviakin signaaleja tulevista isoista muutoksista. Metsäteollisuuden ja teknologiateollisuuden irtaantuminen yleisistä työehtosopimuksista viittaa vahvasti siihen, ettei työn organisoituminen yhteiskunnallisella tasolla välttämättä enää 20 vuoden päästä ole sitä, mitä se nyt on. Työ 2040 – Skenaarioita työn tulevaisuudesta -raportin (2017, 31) yhdessä tulevaisuudenkuvassa suuret työnvälitysyrietykset ovat korvanneet ammattiliitot. Ne pyörittävät työmarkkinoita. Nämä työn kohtaanto-ongelmaa ratkaisemaan syntyneet Uudet Ruukit myös huolehtivat palkkatasoista, työntekijöiden koulutuksesta ja hyvinvoinnista. Ne ohjaavat parhaat tekijät työtehtävien luo. Työpaikkoja ei enää juurikaan ole.

Tällaiset tulevaisuuden skenaariot voivat olla yhtä aikaa kiehtovia ja pelottavia. Pelottavia niistä voi tulla silloin, jos emme usko pystyvämme varautumaan niihin. Me emme varmastikaan pysty opettamaan opiskelijoillemme kaikkia tulevaisuuden työelämässä tarvittavia taitoja. Emmehän me niitä tiedäkään. Sen sijaan voimme opettaa enemmän taitoja, joiden avulla tulevaisuutta on itse helpompaa ajatella, suunnitella ja luoda siitä itselleen vähemmän pelottavaa. Opiskelijamme saavat valmiuksia prosessien ja projektien hallintaan, mutta

aina epävarman tulevaisuuden ennakkointiin ei vielä löydy oppimissuunnitelmista kovin paljon työkaluja.

KATSE TULEVAISUUTEEN

Turun ammattikorkeakoulussa toteutettiin 13.1.–1.5.2020 Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen pilottina opintojakso Tulevaisuuden toimintaympäristöt. Laajuudeltaan viiden opintopisteen opintojakso oli yhteinen kaikille keväällä 2020 aloittaneille ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoille. Tavoitteena oli luoda opetukseen malli, jolla tulevaisuuteen suuntautunutta urasuunnittelua voitaisiin edistää. Oppimissuunnitelmaan tavoitteet kirjattiin niin, että opintojakson suoritettuaan opiskelija osaa

- analysoida toimintaympäristön muutoksia ja ennakoida tulevaisuuden kehityskulkuja soveltaen siinä tulevaisuudentutkimuksen ja -ennakoinnin käsitteitä ja menetelmiä
- arvioida toimintaympäristön muutosten vaikutuksia omaan työhön, työyhteisöön, organisaatioon ja toimialaan
- kehittää tavoitteellisesti omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan vastaamaan tulevaisuuden työelämän vaatimuksia
- uudistaa organisaationsa toimintoja hyödyntäen monitieteistä ja laaja-alaista tulevaisuustietoa.

Monitieteisen ja laaja-alaisen tulevaisuustiedon hyödyntäminen auttaa useimmiten työn ohella opintoja suorittavaa YAMK-opiskelijaa uudistamaan myös organisaationsa toimintoja. Opintojakso linkittyy muuhun opiskelijaohjaukseen, sillä opintojakson ohjaajina toimivat YAMK-ryhmien tutoropettajat. Tavoitteena oli myös vahvistaa opintojaksoon osallistuneen opetushenkilöstön tulevaisuusorientoitunutta ohjausosaamista ja urapedagogisia valmiuksia.

Koska toteutus koski kaikkia koulutusaloja, myös sen suunnittelu tehtiin monialaisessa viiden hengen työryhmässä. Opintojakson sisällön suunnittelun lisäksi työryhmä valmensi YAMK-ryhmien tutoropettajat ohjaamaan toteutuksen omille ryhmilleen. Yksi opintojakson mieleenpainuvimmista kohdista oli kaikille vuosikurssin yli 200 YAMK-opiskelijalle yhteinen hackathonpäivä, jonka konseptoinnista ja toimeksiantajien rekrytoinnista työryhmä vastasi.

KIINNOSTUS HERÄSI

Toteutuksesta kerättiin palautetta sekä opiskelijoilta että työskentelyä ohjanneilta tutoropettajilta. Opiskelijoiden palautekyselyyn vastasi 92 (37 %) opintojakson suorittanutta opiskelijaa. Kokonaisarvio opintojakson palautteesta oli hyvä, sillä keskiarvo oli 3,95 (asteikko 1–5). Positiivista palautetta annettiin erityisesti monialaisesta työskentelystä, tulevaisuusteemaisista luennoista, megatrendityöskentelystä ja monipuolisista tehtävistä.

Seuraavilla sivuilla näkyy tulevaisuusskenaariotehtävä *Minä ammattilaisena ja osaajana vuonna 2029*. Tehtävän ohjeistuksen ja tulevaisuustaulukon on tuottanut Turun ammatikorkeakoulun yliopettaja Pirita Juppi, Satu Tuittilan idean ja taulukkomallin pohjalta. Tulevaisuusskenaariotehtävä sai opiskelijoilta hyvää palautetta. Tehtävässä opiskelijoiden tuli miettiä neljä vaihtoehtoista tulevaisuusskenaariota:

- kaikki jatkuu ennallaan
- ideaalitodellisuus – kaikki toiveet ja tavoitteet toteutuvat
- uhkaskenaario – kauhukuva omasta tulevaisuudesta
- villi kortti – jotain odottamatonta tapahtuu ja muuttaa asetelmat.

Näiden skenaarioiden kautta tuli tarkastella omaa työtilannetta, henkistä ja sosiaalista pääomaa, taloudellista tilannetta, terveyttä ja hyvinvointia sekä muita oman elämän kannalta tärkeitä asioita. Lisäksi opiskelijoiden tuli pohtia tulevaisuuspolkua eli tietä nykyhetkestä eri tulevaisuuskuviin. Pohdintaa ohjasivat kysymykset:

- Mitä toimintaympäristössä pitäisi pysyä ennallaan tai muuttua, että tämä tulevaisuus toteutuisi?
- Minkälaisia valintoja ja ratkaisuja minun itseni pitää tehdä, että tämä tulevaisuus toteutuisi?

Tulevaisuusskenaariotehtävä

Ohje tulevaisuusskenaariotehtävään: "Ammatillinen tulevaisuuteni 10 vuoden päästä"

Tässä tehtävässä kuvittelet ja hahmottelet vaihtoehtoisia ammatillisia tulevaisuusi 10 vuoden päästä oheista tulevaisuustaulukkoa pohjana käyttäen. Tallenna ensin tyhjä tulevaisuustaulukko-pohja omalle tietokoneellesi, täydennä ja palauta doc- tai pdf-tiedostona.

Taulukossa on sarakkeet neljälle eri tulevaisuuskuvalle. Näistä kolme ensimmäistä on helpointa hahmottaa, sillä ne kytkeytyvät 1) nykytilanteeseen (millaiseksi tulevaisuus muotoutuu, jos et tee muutoksia vaan jatkat nykyistä rataa), 2) toiveisiin (haluttu ideaalitulevaisuus) ja 3) kauhukuviisiin (uhkaskenaario, jonka et halua toteutuvan). Neljäs skenaario (Villi kortti) vaatii enemmän kuvittelukykyä: mitä sellaista odottamatonta ja käänteentekevää voisi tapahtua, joka muuttaisi tulevaisuuden asetelmat täysin?

Taulukon rivit kuvaavat tulevaisuuteesi vaikuttavia muuttujia. Kukin muuttuja saa erilaisia "arvoja" eri sarakkeissa, eli näiden elämän osa-alueiden tila on erilainen erilaisissa tulevaisuuskuviissa. Päähuomio on ammatilliseen tulevaisuuteen liittyvissä tekijöissä, mutta siihen vaikuttaa tietenkin myös yleisempi elämäntilanteesi.

Etene työskentelyssä seuraavasti:

- 1) Kirjaa tulevaisuustaulukkoon ajatuksiasi jokaisen rivin (jokaisen tulevaisuut-tasi kuvaavan muuttujan) jokaiseen sarakkeeseen. Mieti siis (haluamassasi järjestyksessä), millainen esim. sosiaalinen pääomasi on 10 vuoden päästä, jos 1) jatkat nykyisellä, 2) ideaalitalanne toteutuu, 3) kauhuskenaario toteutuu, 4) jotain täysin odottamatonta ja käänteentekevää tapahtuu.
- 2) Kun olet täyttänyt kaikki rivit viimeistä riviä (tulevaisuuspolku-kohtaa) lukuun ottamatta, tarkastele sarakkeisiin muodostuneita tulevaisuuskuvia. Ovatko ne sisäisesti johdonmukaisia eli eri muuttujien välillä ei ole sovittamatonta ristiriitaa? Pohdi onko jokin tietty muuttuja erityisen keskeinen, jopa ratkaiseva, tietyssä skenaariossa. Vaikuttaako se muihin kyseisen tulevaisuuskuvan muuttujiin ja jos, niin miten?
- 3) Pohdi lopuksi, millainen "polku" johtaisi erilaisiin tulevaisuuskuviin: mitä toimintaympäristössä tulisi tapahtua, millaisia ratkaisuja taas sinulta itseltäsi vaadittaisiin. Kirjoita tästä lyhyt kuvaus taulukon viimeisille kahdelle riville. Panosta erityisesti ideaaliskenaarioon: miten haluttu tulevaisuuskuva olisi saavutettavissa.

Huom. Taulukko tulee vain tutor-opettajan nähtäväksi. Koska taulukossa pyydetään pohtimaan myös yksityiselämäsi piiriin kuuluvia henkilökohtaisia asioita, voit ensin täyttää taulukon kokonaisuudessaan itseäsi varten ja palauttaa halutessasi opettajan arvioitavaksi karsitun version, jossa keskityt ammatillisiin kysymyksiin.

Tulevaisuusskenaariotehtävä

MINÄ AMMATILAISENA JA OSAAJANA – Henkilökohtaiset tulevaisuuden skenaariot 10 vuoden päähän

TULEVAISUUSKUVAN MUUTTUJIA	SKENAA- RIO 1 Kaikki jatkuu ennallaan (BUI, business as usual)	SKENAA- RIO 2 Ideaali-todellisuus – kaikki toiveet ja tavoitteet toteutuvat (mahdollisen rajoissa)	SKENAA- RIO 3 Uhka-skenaario – kauhu-kuva omasta tulevaisuudesta	SKENAA- RIO 4 Villi kortti – jotain odottamatonta tapahtuu ja muuttaa asetelmat
<p>Työ, esim.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työtilanne: palkkatyö, yrittäjyys, freelance-työ, jotain muuta? • Ala: nykyinen vai uudeen suuntautuminen tai alanvaihto? • Työnkuva: asema organisaatiossa, työn keskeinen sisältö ja vastualueet jne. • Työnteon tapa: työnteon paikka, aika ja välineet? • Työssä vaadittava keskeinen osaaminen? 				
<p>Henkinen pääoma, esim.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ammatillinen osaaminen ja kokemus • Koulutus: tutkinnot, täydennyskoulutukset ym. • Henkilökohtaiset ominaisuudet, vahvuudet ja heikkoudet • Elämää ohjaavat arvot • Unelmat ja tavoitteet 				
<p>Sosiaalinen pääoma, esim.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisö • Ammatilliset verkostot • Yhteistyökumppanit • Ystävät, läheiset, perhe 				
<p>Taloudellinen tilanne</p>				
<p>Terveys ja hyvinvointi</p>				
<p>Muuta olennaista/tärkeää elämässäni</p>				

TULEVAISUUSKUVAN MUUTTUJIA	SKENAA- RIO 1 Kaikki jatkuu ennallaan (BUI, business as usual)	SKENAA- RIO 2 Ideaali-todellisuus – kaikki toiveet ja tavoitteet toteutuvat (mahdollisen rajoissa)	SKENAA- RIO 3 Uhka-skenaario – kauhu-kuva omasta tulevaisuudesta	SKENAA- RIO 4 Villi kortti – jotain odottamatonta tapahtuu ja muuttaa asetelmat
TULEVAISUUPOLKU: tie nykyhetkestä tulevaisuuskuvaan 1. Mitä toimintaympäristössä (oma ammattiala sekä laajempi globaali, yhteiskunnallinen ja kulttuurinen ympäristö) pitäisi pysyä ennallaan tai muuttua että tämä tulevaisuus toteutuisi?				
2. Omat valinnat: Minkälaisia valintoja ja ratkaisuja minun itseni pitää tehdä, että tämä tulevaisuus toteutuisi? Mitä tekoja/toimenpiteitä vaaditaan lyhyellä aikavälillä (1–2 vuoden sisällä), mitä taas pitkällä aikavälillä (yli 5 vuotta)				

Opiskelijat arvioivat tulevaisuusskenaariotehtävän tukeneen hyvin sekä tulevaisuusajattelun kehittymistä (ka 4,1) että oman osaamisen tunnistamista ja sanoittamista (ka 3,97). Opintojakson tehtävistä se tuki parhaiten ammatillista kehittymistä sekä antoi valmiuksia oman uran suunnitteluun. Kriittistä palautetta annettiin oman alan muutokseen liittyvästä lukupiirityöskentelyn toteutuksesta.

Opintojakso sai minut ajattelemaan tulevaisuutta monipuolisemmin. Omilla päätöksilläni vaikutan tulevaisuuteen. Skenaario tehtävä oli erittäin herättelevä.

Tehtävät olivat monipuolisia ja herättelivät hyvin tulevaisuuden ennakoinnin tärkeyteen.

Hackathonpäivä sai kiitosta siitä, että ratkaistavana oli aitoja työelämän toimeksiantoja. Opiskelijat arvioivat monialaisten ryhmien työskentelyn sujuneen hackathonissa hyvin, vaikka yksittäisistä ryhmistä tuli palautetta ryhmädynamiikan haasteista. Hackathon toteutettiin etätoteutuksena ja sen arvioitiin sujuneen hyvin, vaikka osa opiskelijoista olisikin mieluummin osallistunut live-toteutukseen. Osa koki hackathonpäivän raskaaksi. Megatrendityöskentelyssä ja hackathonissa osa opiskelijoista työskenteli ryhmissä, joissa oli sekä suomen- että englanninkielisten koulutusten opiskelijoita, ja muutamat opiskelijat nostivat esiin haasteen työskennellä myös englanniksi.

Ihanaa, että opintoja tehtiin paljon ryhmissä. ... Tulevaisuus on kuitenkin yhdessä tekemistä.

Päivästä mielenkiintoisen teki ehdottomasti työskentely yritykseltä tulleen toimeksiannon parissa.

Työskentelystä olisi ollut enemmän hyötyä, jos toimeksianto olisi liittynyt omaan alaan jollain tavalla.

Opiskelijat arvioivat, että he saavuttivat opintojakson tavoitteet hyvin. Vastausten keskiarvot olivat tavoitteesta riippuen 3,52–4,0 välillä (asteikko 1–5). Avoimissa palautteissa opiskelijat kertoivat opintojakson lisänneen tulevaisuustietoisuutta, ymmärrystä tulevaisuuteen varautumisesta, tietoa tulevaisuudentutkimuksen menetelmistä, ymmärrystä tulevaisuustiedon tärkeydestä työn tai organisaation kannalta sekä ymmärrystä tulevaisuuteen vaikuttamisesta. Lisäksi opintojakso laittoi ajattelemaan omaa uraa ja osaamista. Muutama opiskelija suhtautui opintojaksoon kriittisesti eikä kokenut sen antaneen mitään uutta. Palautteen perusteella voi miettiä, onko opintojakson sisältö ennestään tuttua vai eikö sitä nähdä tärkeänä itselle tai omalla alalla. Tutoropettajien mukaan ennakoitiosaamisen taito nähdään oman koulutusalan osalta tärkeänä.

Suurin oivallus oli, että tulevaisuus tehdään tänään. Tulevaisuutta ei voida ennustaa, mutta on hyvä tiedostaa, että tämän päivän valinnat ovat tulevaisuutta. Tämän ajatuksen pohjalta nyt luon uraani.

Opintojakso sai minut katsomaan paljon enemmän eteenpäin ja arvioimaan tulevaisuuden mahdollisuuksia, mutta myös varautumaan paremmin mahdollisiin uhkiin niin työ- kuin henkilökohtaisen elämäni kannalta.

Sisältö kaukana omasta alasta, joten en kokenut saaneeni mitään opintojaksosta.

Tutoropettajien (n = 9) antama palaute oli samansuuntaista opiskelijapalautteen kanssa. Opettajien kokonaisarvio opintojaksosta oli 3,9 (asteikko 1–5). Positiivista palautetta annettiin tehtävien ja työskentelytapojen monipuolisuudesta, hackathonista ja siitä, että opintojakso rakentui asiantuntijuuden kasvuille. Tutoropettajien mielestä opintojakson lopussa kirjoitettu reflektiivinen raportti tuki parhaiten tulevaisuusajattelun kehittymistä. Osa tutoreista antoi palautetta, että heidän oma osaamisensa oli opintojakson ohjaajana työskentelyn aikana lisääntynyt. Tutoropettajille järjestetyt ohjeistukset ja valmennukset sekä Zoom-etäyhteydellä tapahtuneen hackathonin tekninen tuki saivat kiitosta, mutta ohjeistuksen ja valmennusten aikatauluun toivottiin muutosta, ja etänä toteutettua hackathonpäivää pidettiin varsin pitkänä ja raskaana.

Palautteen pohjalta opintojaksoa kehitettiin viestinnän ja järjestelyjen osalta. Lisäksi opintojaksolle lisättiin tulevaisuusorientaatioon liittyvä pohdintatehtävä, joka tukee tulevaisuusorientaation kehittymistä. Tulevaisuuden toimintaympäristöt -opintojakso on pilotoinnin jälkeen jäänyt Turun ammattikorkeakoulun kaikkien YAMK-koulutusten opetussuunnitelmiin opintojen ensimmäisenä opintojaksona.

TOIVEISTA TOTEUTUKSEN KEHITTÄMISEEN

Turun ammattikorkeakoulun YAMK-opiskelijoilta selvitettiin heidän kokemuksiaan ja toiveitaan uraohjauksesta. Kysely toteutettiin toukokuussa 2020, ja siihen vastasi 167 YAMK-opiskelijaa. Vastaajista 65 % opiskeli terveyst- ja hyvinvointialalla, 25 % tekniikan ja liiketalouden alalla ja 10 % kulttuurialalla. Vastaajista 42 % oli ensimmäisen lukuvuoden opiskelijoita, jotka osallistuivat hankkeen pilotoimaan opintojaksoon.

Avoimien vastausten perusteella tärkein syy YAMK-koulutukseen hakeutumiselle on ammatillinen kehittyminen ja seuraavaksi tärkeimmät syyt ovat uralla eteneminen sekä työllistymismahdollisuuksien parantaminen. Oman uran edistämiseksi vastaajat toivovat tietoa erilaisista uramahdollisuuksista, henkilökohtaista ohjausta, tukea ja neuvoja urapolun suunnitteluun, verkostoitumisen tukemista, tukea oman osaamisen tunnistamiseen ja kehittämiseen sekä tukea ja ohjausta opintoihin.

Selkeää tietoa erilaisista uravaihtoehtoista. Enemmän tukea opintojen suuntaamiseen ja oman potentiaalin tunnistamiseen sekä kehittämiseen.

... konkreettisia verkostoitumistilaisuuksia työelämän edustajien kanssa, jotta opiskelijat pääsisivät itse luomaan kontakteja ja kuulemaan, mitä työelämän edustajat kaipaavat YAMK-tason suorittaneilta.

Sparrailu ja toisen ihmisen näkökulman saaminen omaan uraan ja ehkä tulevaisuuteen, voisi olla kiva juttu.

Näihin uraohjaustoiveisin peilattuna Tulevaisuuden toimintaympäristöt -opintojakso tukee oman osaamisen tunnistamista ja sanoittamista, mikä lisää myös kehittämistarpeiden tunnistamista. Opintojakso tukee joissain määrin myös toivottua verkostoitumista opiskelijoiden työskennellessä osittain myös monialaisissa ryhmissä. Työelämäyhteistyötä toteutetaan hackathonin kautta. Opintojakso tukee tulevaisuussuuntautunutta ura-ajattelua, vaikka konkreettisia uravaihtoehtoja monialaisella opintojaksolla ei esitetä. Koska opintojakson ohjaajina toimivat tutoropettajat, jotka käyvät opiskelijoiden kanssa kehityskeskustelut, voidaan henkilökohtaisessa ohjauskeskustelussa hyödyntää uraskenaariotehtävää, jossa opiskelijat pohtivat oman ammatillisen tulevaisuuden vaihtoehtoisia tulevaisuuskuvia ja -polkuja. Opintojakso vahvistaa myös tutoropettajien tulevaisuusorientoitunutta ohjausosaamista ja uraohjauspedagogisia valmiuksia. Palautteen perusteella tulevaisuuden ymmärtämisen hahmottelua päätettiin painottaa lisää. Jatkossa toteutuksessa käsitellään muun muassa tulevaisuustietoisuuden käsittelyä.

TULEVAISUUDEN YMMÄRTÄMINEN

Vaikka tulevaisuus ei ole vielä olemassa, on silti mahdollista miettiä erilaisia näkemyksiä tulevaisuudesta. Viime vuosina on alettu puhua tulevaisuuskyvykkyydestä, mikä tarkoittaa kykyä kuvitella vaihtoehtoisia tulevaisuuksia, mutta myös toimia halutun tulevaisuuden eteen. (Dufva 2020.) Yksilön näkökulmasta tämä voi tarkoittaa esimerkiksi omien vaihtoehtoisten urapolkujen kuvittelua ja päätöstä siitä, mitä urapolkua haluaa lähteä tavoittelemaan. Organisaation näkökulmasta tulevaisuuskyvykkyys tarkoittaa esimerkiksi monipuolisempaa ja luovempaa suuntautumista tulevaisuuteen osana strategiatyötä.

Tulevaisuuden toimintaympäristöt -opintojaksossa perehdytään tulevaisuustietoisuuteen, joka on keskeistä tulevaisuuteen suuntautumisessa. Tulevaisuusorientaatiosta voidaan erotella viisi ulottuvuutta. Tulevaisuustietoisuuteen sisältyy ensinnäkin *aikaperspektiivin ymmärrys*. Tulevaisuusajattelun perusta muodostuu siitä, että ymmärtää menneen, nykyisyyden ja tulevaisuuden. Toinen ulottuvuus käsittää *toimijuuden ymmärtämisen*. Ei ole olemassa ennalta määrättyä tulevaisuutta, vaan tulevaisuus tehdään. Yksilöt ovat aktiivisia toimijoita, jotka voivat toiminnallaan vaikuttaa siihen, millaiseksi tulevaisuus muotoutuu. Vaihtoehtoisten tapojen ja mahdollisuuksien näkeminen sekä vakiintuneiden totuuksien kyseenalaistaminen edellyttää *avoimuutta vaihtoehdolle*. Monimutkaisessa toimintaympäristössä, jollainen esimerkiksi yhteiskunta on, tulisi myös pyrkiä lähestymään asioita kokonaisvaltaisesti. Tämän vuoksi tarvitaan *systemistä ymmärrystä*. Viides tulevaisuustietoisuuden elementti on *muiden huomioiminen toiminnassa*. Se kytkeytyy arvoihin, moraalisiin ja etikkaan ja herättää perimmäisen kysymyksen siitä, millaiseen tulevaisuuteen tähtäämme. (Ahvenharju ym. 2019.)

Ahvenharjun ym. (2019) tulevaisuustietoisuuden mallissa kolme ensimmäistä ulottuvuutta ovat toimijakeskeisiä, ja ne yhdistyvät kahden jälkimmäisen ulottuvuuden kautta laajem-

paan yhteiskunnalliseen tasoon. Tulevaisuustietoisuus pitää sisällään useita näkökulmia ja tulevaisuusosaaminen on arvokasta pääomaa niin yksilöille kuin organisaatioillekin.

PÄÄOMAT KARTTUIVAT

Tarkasteltaessa YAMK-opiskelijoiden uraohjaustoiveita Tomlinsonin (2017) ura- ja työllistymispääomien näkökulmasta voi todeta yleisesti, että valtaosa opiskelijoista hakeutuu opiskelemaan kehittääkseen edelleen inhimillistä pääomaansa. YAMK-opinnoilta haetaan eniten oman alan osaamisen kehittämistä. Sosiaalisen pääoman piirteet nousevat toiseksi tärkeimpinä oman uran sekä verkostoitumisen kehittämisen toiveina.

Kulttuuriseen pääomaan sisältyvä oman alan ymmärrys ja sen toimijoiden toimintatapojen tunteminen ovat tärkeitä myös ennakointiosaamisen kontekstissa. Toimintaympäristö on tunnettava hyvin, jotta olisi perusteltua alkaa kehittää sitä ennakointiosaamisen kautta.

Tulevaisuuden toimintaympäristöt -opintojaksopilotissa psykologista pääomaa koeteltiin eniten, tosin lyhytaikaisesti, päivän kestävässä hackathonissa. Toimeksiannot tulivat monille opiskelijoille sellaisilta aloilta, joista heillä ei välttämättä ollut minkäänlaista aikaisempaa kokemusta. Epävarmuutta lisäsi myös se, että opiskelijat jaettiin monialaisiin sekaryhmiin, jolloin opiskelijoilla ei ollut ennalta mitään käsitystä tiimikumppaneidensa suoriutumiskyvyistä. Pääosin voidaan kuitenkin todeta, että tiimien hyvä resilienssi nopeatempoisessa hackathonpäivässä kantoi hyvin. Sosiaalisen pääoman taidot nousivat tiimityössä tietysti myös suuren arvoon. Mitä nopeammin opiskelijat tiimiytyivät, sen nopeammin päästiin toimeksiannossa eteenpäin. Hyvään suoriutumiseen vaikuttivat varmasti osin myös YAMK-opiskelijoiden työelämäkokemus ja sen kautta kehittyneet ongelmanratkaisu- ja verkostotaidot.

Tulevaisuuden toimintaympäristöt -opintojakson kaltainen tulevaisuusorientaatio ei sisältönä ole kovin yleistä opinnoissa eikä vielä myöskään työelämässä. Kyselyn perusteella tulevaisuusorientaatiota ja ennakointiosaamista pidettiin kuitenkin hyvin tärkeänä. Ammateissaan jo useamman vuoden toimineiden YAMK-opiskelijoiden oman alan osaaminen (inhimillinen pääoma) on varmasti jo korkealla tasolla. He tuntevat omaavansa alalla vaadittavan kompetenssin. YAMK-opinnoista haetaan vahvistusta näille kompetensseille ja sitä kautta mahdollisuutta edetä uralla. Tulevaisuuskyvykkyys on osaamista, joka rakentuu uutena tasona aikaisemman osaamisen päälle. Kun sen vastaanotto on positiivista, voisi ajatella, että sillä tulee olemaan rooli myös identiteettipääomassa.

Jos tulevaisuusosaaminen on taito, jota kovin monella ei omassa organisaatiossa vielä ole, sen merkitys yksilölle saattaa jatkossa kasvaa. Siitä tulee erikoisosaamista yksilön henkilökohtaisissa valmiuksissa.

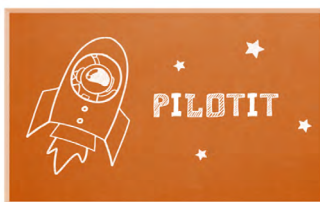
LÄHTEET

Ahvenharju, S., Minkkinen, M. & Lalot, F. 2019. The five dimensions of Futures Consciousness. *Futures* 104, 1–13.

Dufva, M. 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Vantaa: Erweko. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf> [viitattu 6.5.2021].

Tomlinson, M. 2017. Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training* 59(4), 338–352.

Työ 2040 – Skenaarioita työn tulevaisuudesta. 2017. Demos Helsinki & Demos Effect 1/2017. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://demoshelsinki.fi/fi/julkaisut/tyo-2040-skenaarioita-tyon-tulevaisuudesta/> [viitattu 6.5.2021].



TULEVAISUUDEN TOIMINTAYMPÄRISTÖT



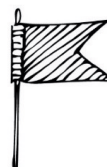
1. osio) Muuttuva maailma ja työelämä vkot 1-4

Megatrendit, työelämän osaamisvaatimusten muutokset. Tutustumista annettuihin materiaaleihin. Aloituspäivän kontaktitapaamisessa megatrendityöskentelyä.



2. osio) Tulevaisuuden ennakointi vkot 5-8

Tulevaisuudentutkimuksen lähtökohdat ja menetelmät. Ennakointiosaamisen merkitys yksilölle ja organisaatiolle. Skenaariotyöskentelyä omista vaihtoehtoisista tulevaisuuskuuvista.



3. osio) Oma ala muutoksessa vkot 9-12

Oman ammattialan toimintaympäristön muutokset ja tulevaisuudennäkymät. Lukupiirityöskentelyä.



4. osio) Minä tulevaisuuden tekijänä vkot 13-16

Ennakointiosaamisen hyödyntäminen omassa työssä ja organisaatiossa. Työelämän ongelmien ratkominen tulevaisuussuuntatuneesti. Reflektiivinen raportti ja osallistuminen hackathoniin.



Hackathon

Yhden päivän ideointi-hackathon. Työskentely monialaisessa viiden hengen tiimissä. Yrityksiltä tulevien toimeksiantojen parissa työskentelee n. 10 tiimiä.



JUVENIA AKATEMIA OPPIMIS- JA URAOHJAUSYMPÄRISTÖNÄ

*Työelämäpedagogista kehittämistä
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa*

Katja Komonen ja Sari Miettinen

Ammattikorkeakouluopinnoissa korostuvat työ- ja elinkeinoelämän vaatimukset ja kehitystarpeet sekä tutkivan otteen merkitys osana ammatillista osaamista (Ammattikorkeakoululaki 932/2014). Ammattikorkeakoulujen omaleimaisuuden näkyvimpänä ja tärkeimpänä piirteenä on sen syntyvaiheista asti pidetty työelämään kiinnittymistä ja käytännönläheisyyttä (Herranen 2003, 84), mikä on näkynyt niin virallisessa asettautumisessa suhteessa yliopistoon kuin instituution sisäisissä pedagogisissa ratkaisuisissa. Osaamisen, oppimisen, tutkimisen, kehittämisen ja innovaatiotoiminnan tarpeiden tulee olla työelämälähtöisiä ja toteuttamisen mahdollisimman työelämäläheistä. (Mäki & Wikström-Grotell 2020, 29.)

Työelämän nopeat muutokset ja niihin liittyvä keskustelu ns. geneerisistä valmiuksista ovat luoneet tarpeita uusien työelämäpedagogisten ratkaisujen etsimiselle. Korkeakoulujen yhtenä haasteena onkin kehittää käytänteitä ja menetelmiä, joilla ne voivat tukea opiskelijoiden elinikäisten urasuunnittelutaitojen ja -valmiuksien kehittymistä. Hyvien urasuunnittelutaitojen katsotaan vahvistavan sitoutumista oppimiseen ja opiskeluun, vähentävän harkitsemattomia keskeytyksiä, edistävän työmarkkinoilla tapahtuvien siirtymien sujuvuutta ja joustavuutta sekä vahvistavan kykyä toimia muutostilanteissa. (Pakkala & Kettunen 2020, 109.)

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa vuosina 2020–2021 pilotoitu Juvenia Akatemia on sosiaalinen oppimis- ja uraohjausympäristö. Se syntyi tarpeesta nivoa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutusta ja samassa ammattikorkeakoulussa toimivan Nuorisualan tutkimus- ja kehittämiskeskus Juvenian toimintaa kiinteämmin toisiinsa

siten, että opiskelijoille avautuisi mahdollisuus pitkäkestoiseen työelämäoppimiseen. Tässä artikkelissa kuvaamme pilotointia ja tarkastelemme, millaista osaamista tällainen oppimisympäristö opiskelijoille tuottaa.

JUVENIA AKATEMIA PROSESSINA

Suunnitteluvaihe

Opiskelijalla on mahdollisuus hakeutua Juvenia Akatemiaan lukukaudeksi kerrallaan. Samalla kun opiskelija työskentelee Juvenia Akatemiassa työelämäympäristön teemojen parissa, hän suorittaa opetussuunnitelmaansa kuuluvia opintoja vähintään 15 opintopistettä. Juvenia Akatemiassa suoritettavat opinnot voivat olla opintojaksoja, harjoitteluita tai opinnäytetyön tekemistä.

Juvenia Akatemian kehittämisprosessi alkoi sopivien teemallisten kokonaisuuksien rakentamisella. Syyslukukauden 2019 alussa Juvenia Akatemian TKI-henkilöstö ja yhteispedagogikoulutuksen kaksi pilottiin nimettyä työelämäopettajaa kokoontuivat rakentamaan Juvenian ajankohtaisista TKI-teemoista oppimisympäristöjä. Kunkin oppimisympäristön osalta kiteytettiin työskentelyn tavoite, keskeiset sisällöt, työelämäohjaajat ja muut yhteistyökumppanit sekä oppimisympäristöön valittavien opiskelijoiden määrä. Työelämäohjaajat olivat Juveniassa työskenteleviä hanketyöntekijöitä, jotka erityisesti huolehtivat opiskelijoiden ohjaamisesta hanketyössä. Caset pyrittiin muotoilemaan niin, ettei niiden lopputulos ollut liian valmiiksi annettu vaan että ne jättivät tilaa luovalle ajattelulle ja uuden kehittämiselle.

Ensimmäisen pilotointikierroksen oppimisympäristöt rakentuivat viiden teeman ympärille. Nämä oppimisympäristöt eli ns. työelämäcaset olivat

1. alueellisuus, osallisuus, vaikuttaminen
2. yhteisöllisyys
3. kansainvälisyys
4. digitaalinen nuorisotyö
5. tutkimus- ja kehittämisosaaminen.

Juvenia Akatemia -opiskelusta kerrottiin opiskelijoille kaikille yhteisessä infotilaisuudessa. Infon jälkeen kiinnostuneet opiskelijat hakivat Juvenia Akatemiaan hakulomakkeella. Valintakriteereinä pidettiin motivaatiota ja aiempien opintojen sujuvaa etenemistä. Valituista opiskelijoista muodostettiin jokaiseen caseen 4–8 opiskelijan oppimistiimi. Oppimistiimi saattoi koostua eri vuosikurskien opiskelijoista.

HOPS-työ sekä oppimissuunnitelmien ja tehtävien laadinta

Opiskelijavalintojen jälkeen työelämäopettajat tapasivat henkilökohtaisesti jokaisen valitun opiskelijan. Opiskelijoiden kanssa peilattiin tulevan oppimisympäristön tavoitteita ja sisältöjä koulutuksen opetussuunnitelmaan ja niihin opintojaksoihin, joita opiskelijalla tulevan lukukauden opinnoissa oli tulossa. Olennaista oli käydä läpi, mitä opintojaksoja opiskelijoilla oli mahdollista suorittaa Juvenia Akatemiassa. Opiskelijoiden kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta työelämäopettajat laativat jokaiselle Juvenia Akatemian oppimistillemille oppimissuunnitelman lukukaudeksi. Oppimissuunnitelmassa yhdistyivät koulutuksen opetussuunnitelma, työelämäohjaajien nimeämät tehtävät ja opiskelijoiden omat tavoitteet.

Oppimissuunnitelmat koostuivat caseissa tehtävistä työtehtävistä sekä työtehtäviä ja teoriaa yhdistävistä oppimistehtävistä. Tehtävänannot saattoivat olla koko oppimistiimin yhteisiä tai opiskelijakohtaisia. Koko oppimistiimin tehtävänannot olivat laajoja kokonaisuuksia, jotka käsittivät eri vaiheita. Nämä vaativat opiskelijoilta kykyä jakaa työtehtäviä ja myös rakentaa yhdessä tehtävästä mielekäs kokonaisuus. Tehtävänantoja yhdisti se, että ne toisaalta tukivat käynnistyvää työskentelyä ”pakottamalla” opiskelijaa perehtymään työskentelyn aihepiiriin aiemman kirjallisuuden avulla tai tutustumalla työskentelyssä tarvittaviin tutkimus- tai kehittämismenetelmiin. Ne myös sisälsivät osioita, joiden avulla oppimistiimi tai opiskelija teki työskentelyn aikana hankkimaansa osaamista näkyväksi.

Opiskeluvaihe

Työskentely käynnistyi lukukauden alussa oppimistiimien orientaatiotapaamisilla. Tapaa misissa keskusteltiin opiskelijoiden odotuksista, käytiin läpi oppimistiimin yhteinen oppimissuunnitelma tehtävänantoineen, eri toimijoiden roolit sekä sovittiin yhteisistä työskentelytavoista ja ohjaukseen tulevan lukukauden osalta. Tämän jälkeen oppimistiimit käynnistivät työskentelyn työelämäohjaajien kanssa. Oppimistiimikohtaisen työskentelyn lisäksi lukukauden alkuun järjestettiin yhteistapaaminen kaikille Juvenia Akatemian toimijoille. Näin opiskelijat saivat laajemman kuvan Juvenia Akatemiassa olevista caseista ja kokonaiskuvan opiskelijoista, jotka Juvenia Akatemiassa olivat mukana sekä verkostoituivat myös muiden casejen työelämäohjaajiin.

Tiiviin case-kohtaisen tiimityöskentelyn lisäksi opiskelijat tapasivat säännöllisesti työelämäopettajia. Näissä tapaamisissa käytiin läpi oppimistehtäviä sekä järjestettiin tarvelähtöisesti ”tietoiskuja” eri teemoista, esimerkiksi projektiosaamiseen tai tutkimusosaamiseen liittyen. Näin varmistettiin opiskelijoiden substanssiosaaminen. Opiskelijat saivat palautetta sekä työelämäohjaajilta koskien case-työskentelyä että työelämäopettajilta koskien oppimistehtäviä. Juvenia Akatemiassa järjestettiin myös viestintäkoulutusta, jossa keskityttiin eri viestintäkanavien käyttöön, erityisesti someviestintään. Kaikki Juvenia Akatemiassa opiskelevat viestivät opiskelusta ja caseissa tehdyistä toimenpiteistä monipuolisesti eri kanavia hyödyntäen.

Opiskelijoille tarjottiin myös mahdollisuus osallistua työelämämentorointiin. Mentorointi Juvenia Akatemiassa tarkoitti kokeneemman opiskelijan ja Juvenia Akatemia -opiskelijan välistä vuorovaikutussuhdetta, jossa opiskelija (aktori) pääsee keskustelemaan häntä askarruttavista opiskeluun ja urasuunnitteluun liittyvistä kysymyksistä kokeneemman henkilön (mentori) kanssa. Mentoreina toimivat saman alan eli nuorisokasvatuksen johtamisen ja kehittämisen yamk-opiskelijat. Mentorointikeskusteluja järjestettiin noin kerran kuussa (yhteensä keskimäärin neljä kertaa), ja ne muotoutuivat hyvin vapaamuotoisiksi keskusteluiksi. Mentoroinnit toteutettiin kahdenkeskinä ja niiden toteutuspaikat sovittiin yhdessä. Paikkana saattoi toimia kahvila, tai keskustelut voitiin järjestää esimerkiksi mentorointikävelyinä. Pandemia-aikana mentoroinnit järjestettiin pääsääntöisesti virtuaalisesti.

Lukukauden päätteeksi järjestettiin kaikille oppimistiimeille sekä toimintaan osallistuneille työelämäopettajille ja -ohjaajille sekä muille työelämäkumppaneille yhteinen päätösseminaari. Oppimistiimit esittelivät seminaarissa työskentelyprosessiaan ja sen tuloksia sekä arvioivat Akatemia-työskentelyä kokonaisuutena. Samalla seminaari toimi eri toimijoiden yhteisenä palautteenantotilaisuutena sekä auttoi osaltaan opiskelijoita reflektoimaan ja sanoittamaan Juvenia Akatemiassa opittuja asioita.

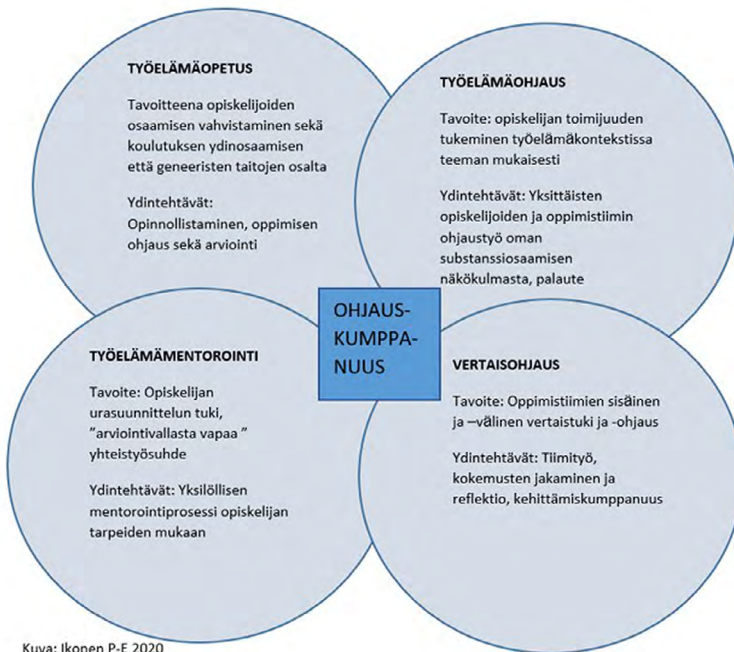
Palaute ja oppimisen arviointi

Yhteisen päätösseminaarin jälkeen kullekin oppimistiimille järjestettiin erillinen arviointikeskustelu, jossa opiskelijat saivat työelämäopettajilta ja -ohjaajilta yksityiskohtaisen suullisen ja kirjallisen palautteen työskentelynsä kokonaisuudesta ja siinä suoritetuista opintojaksoista. Opintojaksojen arviointi tapahtui seuraavien kriteerien avulla: työskentelyn tuloksellisuus ja laatu (substanssiosaaminen, oppimistehtävien rakentaminen, reflektointi), työskentelyote ja työskenteleminen oppimisympäristössä, viestintätaidot, itsearviointi ja tiimityöskentely. Opiskelijoiden oppimisen arviointi tapahtui kunkin opiskelijan suorittamien opintojaksojen tasolla. Koska yhdessä oppimistiimissä saatettiin suorittaa yhdessä työskennellen useita erilaisia opintojaksoja, osa opintojaksojen arvioinneista tapahtui oppimistiimien yhteisen suorituksen perusteella ja osa tehtävistä arvioitiin yksilösuorituksina. Suoritustapoina käytettiin oppimisportfoliota, työskentelyraportteja, kirjallisuuskatsauksia, esseitä, oppimispäiväkirjoja ja blogeja.

Juvenia Akatemia -opiskelun päätteeksi opiskelijat saivat työskentelystään erilliset osaamistodistukset, jossa työelämäläheiseen oppimistiimiin osallistumisen lisäksi kerrottiin, mihin temaattiseen aihekokonaisuuteen opiskelija oli perehtynyt. Tällä todistuksella voi nähdä olevan painoarvoa opiskelijan työelämään hakeutumisessa, sillä se osoittaa tiettyyn aihepiiriin syventymistä jo opiskelun aikana. Lisäksi osaamistodistuksella opiskelija voi osoittaa kykenevänsä itsenäiseen ja kehittävään työtoteeseen.

Ohjauskumppanuus oppimisen tukena

Juvenia Akatemian ohjauksessa tavoitellaan ohjauskumppanuutta. Ohjauskumppanuus tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että ohjaus tapahtuu monialaisesti eri toimijoiden yhteistyönä ja osapuolet tuovat ohjaustilanteeseen oman osaamisensa. Ohjauskumppanuuden elementit muodostuvat työelämäopetuksesta, työelämäohjaajuudesta, vertaisohjaajuudesta ja mentoroinnista. Ohjauskumppanuuden eri elementtien tärkeimmät tehtävät näkyvät kuvassa.



Ohjaustoiminta J.A kontekstissa tarkoittaa sekä **yksittäisten opiskelijoiden ja oppimistiimien** ohjaustyötä, **sekä institutionaalista toimintaa** osana ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutuksen ja TKI –toiminnan integraatiota. Tavoitteena on ohjauskumppanuus, jonka keinoin vahvistetaan kaikkien osapuolten **resilienssiä ja tuetaan toimijuutta.**

Ohjauskumppanuus Juvenia Akatemiassa (Ikonen & Miettinen 2020)

TOTEUTUKSEN JA OPISKELIJAPALAUTTEEN ANALYSOINTI

Opiskelijoiden kokemukset opiskelusta Juvenia Akatemiassa olivat myönteisiä. Työskentelyn aikana opittiin erityisesti ongelmanratkaisukykyä, epävarmuuden sietoa, joustavuutta, itseohjautuvuutta, tiimityöskentelyä ja aikatauluttamista. Nämä onnistumisen kokemukset puolestaan lisäsivät opiskelumotivaatiota ja luottamusta omaan tekemiseen.

Opiskelijoiden toimijuus, jota on usein pidetty keskeisenä osana työelämäoppimista (ks. esim. Upola 2019), vahvistui prosessissa. Opiskelija kasvoi aktiivisesti tekemään omaan koulutus- ja työpolkuunsa ja tulevaisuuden tavoitteisiinsa kohdentuvia valintoja. Keskeisimmät toimijuutta edistävät tekijät kiteytyvät Juvenia Akatemiassa *työelämän ja oppilaitoksen yhteistoimintaan, ohjauskumppanuuteen sekä osallistavaan lähestymistapaan* (ks. Pakkala & Kettunen 2020, 109).

Työelämän ja oppilaitoksen yhteistoiminta näkyi niin sisältöjen suunnittelussa kuin käytännön toteutuksessakin. Myös Juvenia Akatemiassa kokeiltu ohjauskumppanuuden malli osoittautui toimivaksi käytännöksi ohjata oppimistiimejä ja yksittäisiä opiskelijoita. Akatemian kokemusten perusteella voidaan todeta, että opiskelijan toimijuus ei rakennu itsestään vaan yksilön ja sosiokulttuurisen ympäristön vuorovaikutuksessa, osallistumalla työyhteisön sosiaaliseen ja jaettuun toimintaan (ks. Collin 2005; Tynjälä 2010; Tynjälä ym. 2020, 17).

Yhteistoiminta ei poista yksilöllisen ohjauksen tarvetta vaan pikemminkin korostaa sitä. Kun opiskelijat työskentelivät monissa eri konteksteissa, tarvittiin kokemusten sanoittamiseen ja näkyväksi tekemiseen samoin kuin teorian ja käytännön yhteen nivomiseen hyvinkin yksilöllistä ohjausta. Ohjausta tarvittiin myös tunteiden ja kokemusten käsittelyssä silloin, kun työskentely ei mennyt suunnitelmien mukaan. Tämä tarkoitti opiskelijoiden epävarmuuden tunteiden kuuntelua ja uudenlaisen pedagogiikan sanoittamista opiskelijoille. Oppiminen ei ole vain tehtävien tekemistä ja työskentelyä työelämäympäristössä, vaan se vaatii asioiden yhdistelyä, omakohtaista jäsentelyä ja soveltamiskykyä eri ympäristöihin eli reflektiota. Juvenia Akatemiassa reflektointiin pyrittiin erilaisin oppimistehtävin. Tehtävissä käytännössä koettua piti oman ajatteluprosessin ja teorian soveltamisen kautta sanallistaa oppimiseksi. Reflektio on keskeistä myös arvioitaessa oppimisen onnistumista sekä osaamisen kehittymistä ja asiantuntijuuden vahvistumista prosessin aikana. Reflektointia tuki osaltaan myös mentorointi, joka antoi peilauspinnan työelämään ja tarjosi väylän pohtia omaa tulevaisuuden urapolkua.

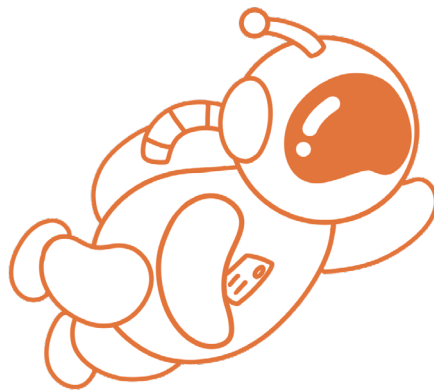
Työelämäohjaajan ja opettajan antamalla henkilökohtaisella ohjauksella oli opiskelijoiden mukaan merkittävä rooli oppimisen tukemisessa. Opiskelijat määrittelivät hyvän ohjauksen sellaiseksi, että se antoi myös tilaa omalle ajattelulle ja erilaisille ratkaisuille. Ohjauksen koettiin olleen aktiivista kiinnostusta ja tukemista, annettujen työ- ja kirjallisten tehtävien

läpikäymistä, sparraamista, kannustusta ja kehuja, palautetta, tsemppausta jaksamiseen ja apua vaikeiden tilanteiden läpikäymiseen. Opiskelijoiden kokemuksissa korostui myös oman oppimistiimin eli vertaistuen merkitys. Tiimien ilmapiiri koettiin hyväksi, ja toimiva kommunikaatio mahdollisti pulmallisten tilanteiden läpikäynnin. Tällöin myös ryhmän jäsenten erilaiset taustat, osaamiset ja näkökulmat tulivat esille, ja niitä voitiin hyödyntää.

Osallistava toimintatapa näkyi Juvenia Akatemiassa niin oppimisympäristöön eli caseen valikoitumisessa kuin tiimeissä toimimisessa. Opiskelijat saivat pilotissa itse valita oman casensa mieltymistensä mukaan. Tämä lisäsi opiskelijan motivaatiota toimia tiimissä. Tiimityöskentelyssä pyrittiin mahdollisimman tasavertaiseen työskentelyotteeseen, jossa myös opiskelijoiden ideat huomioitiin.

Työelämäoppimisen lopputulosta ei voi aina ennakoida, vaan työskentelyyn sisältyy riskiä, epävarmuutta ja nopeasti muuttuvia tilanteita. Tämä ei kuitenkaan poista suunnittelun ja tavoitteellisuuden merkitystä vaan pikemminkin korostaa sitä. Jatkossa Juvenia Akatemiassa tarvitaan enemmän avointa keskustelua paitsi oppimistiimin yhteisistä myös yksilöiden henkilökohtaisista oppimistavoitteista ja odotuksista. Ryhmän työskentelyn yhteisten pelisääntöjen ja mahdollisen työnjaon selkeyttämiseen tulee panostaa toiminnan alkuvaiheessa.

Opiskelijoiden kokemuksia Juvenia Akatemiasta voidaan tulkita osaamis pääomien viitekehysessä. Tomlinson (ym. 2017) ovat eritelleet viisi erilaista työllistymispääoman lajia. *Identiteettipääomassa* korostuu osaamisidentiteetti sekä asiantuntijana kehittyminen. Tämä pääoman laji perustuu henkilökohtaisille ominaisuuksille ja valmiuksille. Se rakentuu elämän aikana ja muokkautuu kokemusten ja valintojen myötä. *Psykologinen pääoma* viittaa sopeutumiseen ja epävarmuuden sietoon. Siinä korostuvat resilienssi, epävarmuuden sieto sekä muutosten ja siirtymien hallitseminen.



Inhimillinen pääoma liittyy tutkinnon antamaan osaamiseen ja työllistymistaitoihin. Se tarkoittaa alaspesifiä osaamista ja on sidoksissa tutkintoon. Inhimillinen pääoma on myös työllistymistaitoja, kuten taitoa kirjoittaa työnhaun dokumentteja tai suoritua työhaastattelussa. *Kulttuurinen pääoma* liittyy oman paikan löytämiseen työmarkkinoilla ja aktiivisuuteen erilaisissa toimintaympäristöissä. Se on kulttuurisesti arvostettua tietoa, kykyä ja käyttäytymistä ja rakentuu usein koulutuksen ulkopuolella esimerkiksi harjoitteluissa. Viides pääoman laji on *sosiaalinen pääoma*, joka on vaihtoehtojen ja mahdollisuuksien hahmottamista ja verkostoitumista. Sosiaalisessa pääomassa korostuu sosiaalisten siteiden, ihmissuhteiden ja verkostojen luominen sekä alan keskeisten toimijoiden ja vaikuttajien kanssa verkostoituminen. (Tomlinson ym. 2017.)

Opiskelijoiden kokemuksista on tunnistettavissa kaikki edellä kuvatut työllistymispääomat. Inhimillisen pääoman osalta opiskelijat korostivat mahdollisuutta syventyä itseä kiinnostavaan aihealueeseen ja saada työkokemusta, minkä voi osaltaan katsoa edistävän työllistymismahdollisuuksia. Myös identiteettipääoma vahvistui; moni opiskelija koki oppineensa entistä paremmin tunnistamaan omaa osaamistaan, oppineensa uusia asioita osaamisestaan ja löytäneensä uusia puolia itsestään toisten tiimiläisten ja työelämäkumppaneiden toimiessa osaamisen peilinä. Parhaimmillaan työskentely tarjosi haasteita, jotka mahdollistivat itsensä ylittämisen tunteen. Tämä puolestaan vahvisti opiskelijoiden luottamusta itseensä.

Kulttuurinen pääoma vahvistui työelämän toimintakäytäntöjen kautta ja näkyi erityisesti ns. hiljaisena tietona. Alaspesifin osaamisen lisäksi Juvenia Akatemia -opiskelussa korostui vielä vahvemmin psykologiseen pääomaan kuuluvan resilienssin vahvistuminen. Juvenia Akatemiassa psykologisen pääoman ja resilienssin vahvistuminen tarkoitti ongelmanratkaisukykyä, epävarmuuden sietoa, itseohjautuvuutta, tiimityöskentelyä, aikatauluttamista. Juvenia Akatemia tarjosi opiskelijoille näitä luovan ongelmanratkaisun prosesseja (ks. Upola 2019, 168).

Työelämässä tapahtuu usein nopeita muutoksia, eikä kaikkea toimintaa tai oppimista ollut Juvenia Akatemiassa mahdollista suunnitella ennakkoon samalla tarkkuudella kuin luokahuonemuotoisessa ja lukujärjestyksiin kytketyssä oppimisessä. Suunnitelmien muuttuessa opiskelijoilta vaadittiin paljon joustavuutta. Poijula (2018) korostaa, että tällainen tosielämän ”kaaoskokemus” antaa ohjattuna turvallisen tilaisuuden oppia työntekijöiltä ja työyhteisöltä toivottavaa resilienssiä eli joustavuutta sekä soveltamis- ja ennakoitokykyä.

Sosiaalisen pääoman vahvistuminen näkyi laajentuneina työelämäverkostoina. Oma oppimistiimi ja työelämän verkostot ovat laajentaneet yhteistyömahdollisuuksia ja tarjonneet mahdollisuuksia kontaktien luomiseen. Näitä havaintoja voisi tulkita siten, että ammatillisen asiantuntijuuden vahvistuminen edellyttää työskentelyä monipuolisissa oppimisympäristöissä. Luokahuonemuotoinen oppiminen ei välttämättä tarjoa mahdollisuuksia oman osaamisen tunnistamiseen tai tunnustetuksi tulemiseen samassa määrin.

TYÖELÄMÄLÄHTÖISEN OPPIMISEN KULMAKIVIÄ

Omat kokemuksemme ja opiskelijoilta saadut palautteet Juvenia Akatemiasta ovat vahvasti samansuuntaisia aikaisempien työelämäorientoituneiden tutkimusten tulosten kanssa. Työelämässä tapahtuvaa oppimista edistävät ja estävät tekijät kytkeytyvät niin työyhteisöön ja -ympäristöön, opiskelijaan, opettajaan, ohjaajaan kuin koko koulutuksen rakentumiseen ja rakenteisiin (ks. esim. Tynjälä 2007; Rintala ym. 2015, 19; Upola 2019; Billet 2010). Työelämäoppiminen näyttää motivoivan ja vahvistavan toimijuutta erityisesti niillä opiskelijoilla, joilla on jo ennestään myönteisiä kokemuksia työelämäprojekteista ja joilla on vahva itsesääteilykyky sekä kyky sitoutua itseohjautuvaan oppimiseen (ks. Pylväs 2018). Tällaisilla opiskelijoilla on kykyä kantaa vastuuta paitsi omasta, myös oppimistiimin oppimisesta.

Kysymys on pitkälti minäpystyvyydestä, joka Banduran (1997) mukaan vaikuttaa siihen, mitä yksilö päättää tehdä, miten motivoitunut hän on sekä miten hän onnistuu ylläpitämään tiettyä käyttäytymistä sekä asennoitumaan positiivisesti ja avoimella mielellä haasteellisiin tehtäviin. Koska nämä ominaisuudet myös kehittyvät työskentelyprosessin aikana, työelämän oppimisympäristöjä tulisi entisestään kehittää kaikille opiskelijoille mahdollisiksi ympäristöiksi ja tukea niihin hakeutumista. Samoin jo opintojen alkuvaiheessa olisi tärkeää saada lyhyitä, enemmän ryhmämuotoiseen työskentelyyn pohjautuvia työelämäoppimisen kokemuksia rohkaisemaan ja motivoimaan mahdollisesti opintojen myöhemmässä vaiheessa tapahtuvaan pitkäkestoisempaan ja itsenäisempään Akatemia-työskentelyyn.

Vaikka tutkimusten mukaan oppimista tapahtuu työyhteisöissä ilman suoraa ohjausta (Lave & Wenger 1991), ohjauksella on kuitenkin keskeinen merkitys oppimisen tukena. Ohjauksella voidaan tukea opiskelijaa refleктоimaan oppimaansa ja yhdistämään työssä kokemaansa teoriaan. Opiskelu työelämän oppimisympäristöissä vaatii opiskelijalta ennen kaikkea rohkeutta, luovuutta sekä halua ja kykyä heittäytyä prosessiin, jonka lopputulos ei ole ennalta määrätty. Se vaatii myös aikaa toteutuakseen parhaalla mahdollisella tavalla. Siksi opiskelijan työjärjestyksestä pitää tehdä sellainen, että on mahdollista osallistua tämänkaltaiseen työskentelyyn.

Kokemuksemme mukaan työelämäläheisessä oppimisessa opettajuus ja ohjaajuus lomittuvat. Tämä edellyttää opettajalta moniosaajuutta. Osaamisessa korostuu työelämän oppimisympäristön palvelumuotoilu työelämäohjaajan avulla (ks. Upola 2019), mikä tarkoittaa kykyä suunnitella työelämän ympäristöön opetussuunnitelman mukainen, opiskelijan oppimista tukeva prosessi. Opettajalta edellytetään myös kykyä ymmärtää työelämän toimintatapoja ja joustavuutta mukauttaa ennalta suunniteltuja tehtäviä työelämän muuttuviin tilanteisiin. Opetus on tällöin rakennettava vuorovaikutteiseksi ja tarvelähtöiseksi. Kun opettajuus siirtyy enemmän jatkuvan ohjauksen ja reflektion tukemisen suuntaan ja palautteen anto ja arviointi siirtyvät summatiivisesta lopputuloksen arvioinnista kehittävään ja motivoivaan arviointiin, opettajalta vaaditaan myös joustavuutta ajankäytössä,

*Opiskelu työelämän
oppimisympäristöissä
vaatii opiskelijalta ennen kaikkea
ROHKEUTTA, LUOVUUTTA sekä
HALUA ja KYKYÄ HEITTÄYTYÄ
prosessiin, jonka lopputulos ei ole
ennalta määrätty.
Se vaatii myös AIKAA
totentuaikseen parhaalla
mahdollisella tavalla.*



sillä ohjauksellisten tarpeiden aikataulua ei aina pysty ennakoimaan. Opettajalla tulee olla ymmärrystä ryhmädynamiikasta, sillä ohjausprosessissa opettaja ohjaa ja tukee paitsi yksilöitä myös oppimistiimejä ja tiimien sisäistä vuorovaikutusta. Opettajalta vaaditaan myös vahvaa innostajan ja sparraajan roolia sekä kykyä vastaanottaa välillä myös opiskelijan ahdistusta hänelle uudella tavalla oppimisen tavassa.

Onnistunut oppimis- ja yhteistyökokemus ei kuitenkaan rakennu vain eri toimijoiden yksilöllisille ominaisuuksille eikä kyvykkyyksille vaan toimijoiden vuorovaikutukselle ja jaetulle asiantuntijuudelle. Kokemuksemme mukaan keskeistä on luottamus. On tärkeää luottaa toisten osapuolten haluun ja kykyyn toimia yhteisen päämäärän mukaisesti ja kantaa vastuuta onnistumisesta. Työelämän ja oppilaitoksen toimijoiden välinen luottamus välittyy opiskelijoille turvallisuutena. Turvallisessa ja hyvin organisoidussa oppimisympäristössä opiskelija sitoutuu oppimiseen ja kokee sen palkitsevana.

Työelämän oppimisympäristöjen kehittämisessä tarvitaan pedagogisia, rakenteellisia ja toimintakulttuurisia kokeiluja ja malleja. Kysymys on työelämän ja oppilaitoksen erilaisten organisaatorakenteiden, toimintakulttuurien ja tehtävien yhteensovittamisesta siten, että opiskelijoiden oppiminen mahdollistuu. Työelämän hektisyys ja tilanteiden nopeatahtinen muuttuminen haastaa niin opiskelijoita, työelämäopettajia kuin oppilaitosorganisaation rakenteita joustavuuteen ja nopeaan reagoitukykyyn.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 932/2014.

Bandura A. 1997. Self-Efficacy: The Exercise of Control. W.H. Freeman and Company.

Billett, S. (toim.) 2010. Learning through Practice. Models, Traditions, Orientations and Approaches. New York: Springer.

Collin, K. 2005. Experience and shared practice. Design engineers' learning at work. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 261. University of Jyväskylä.

Herranen, J. 2003. Ammattikorkeakoulu diskursiivisena tilana. Järjestystä, konflikteja ja kaaosta. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 85. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:952-458-404-2> [viitattu 6.3.2021].

Ikonen, E. & Miettinen, S. 2020. Juvenia Akatemia amk-opiskelijan resilienssin ja toimijuuden vahvistajana. Esitys Uraohjauskoulutuksessa 7.4.2020.

Lave, J. & Wenger, E. 1991. Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. Learning in Doing: Social, Cognitive and Computational Perspectives. Cambridge: Cambridge University Press.

Mäki, K. & Wikström-Grotell, C. 2020. Opiskelijoiden työelämävalmiuksien vahvistaminen. Teoksessa Virtanen, A., Helin, J. & Tynjälä, P. (toim.) Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos, 29–30. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8414-4> [viitattu 18.2.2021].

Pakkala, A. & Kettunen, J. 2020. Pohdinta. Teoksessa Virtanen, A., Helin, J. & Tynjälä, P. (toim.) Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos, 109–110. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8414-4> [viitattu 18.1.2021].

Poijula, S. 2018. Resilienssi. Muutosten kohtaamisen taito. Helsinki: Kirjapaja.

Pylväs, L. 2018. Development of Vocational Expertise and Excellence in Formal and Informal Learning Environments. Acta Universitatis Tamperensis 2353. Tampere: University of Tampere. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0664-9> [viitattu 21.1.2020].

Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P. & Postareff, L. 2015. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 17(4). Helsinki: Opetus-, kasvat- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiö, 9–21. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-2489374> [viitattu 15.6.2021].

Tomlinson, M., McCafferty, H., Fuge, H., & Wood, K. 2017. Resources and Readiness: the graduate capital perspective as a new approach to graduate employability. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling* 38(1), 28–35. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://eprints.soton.ac.uk/410997/> [viitattu 30.7.2020].

Tynjälä, P. 2007. Intergratiivinen pedagogiikka osaamisen kehittämisessä. Teoksessa Kotila, H., Mutanen, A. & Volanen, M. V. (toim.) *Taidon tieto*. Helsinki: Edita, 11–36.

Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikka. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. Helsinki: WSOYpro Oy, 79–95.

Tynjälä, P., Virtanen, A. & Helin, J. 2020. Työelämäpedagogisia malleja. Teoksessa Virtanen, A., Helin, J. & Tynjälä, P. (toim.) *Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa*. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 15–21. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8414-4> [viitattu 14.1.2021].

Upola, S. 2019. Työelämäorientoitunut projektioppiminen ammatillisen koulutuksen kontekstissa. *Acta Universitatis Lapponensis* 385. Rovaniemi: Lapin yliopisto. PDF-tiedosto. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-120-0> [viitattu 20.1.2021].



JUVENIA AKATEMIA



**OPPIMIS- JA
URAOHJAUS-
YMPÄRISTÖ**

Oppilaitoksen ja työelämän yhteistoiminta

- Suunnittelu
- Käytännön järjestelyt
- Palaute ja arviointi

Pedagogiset lähtökohdat

OPISKELIJAN TOIMIJUUS

Ohjauskumppanuus "Kuka"

- Työelämäohjaaja ja -opettaja
- Verkostot
- Oppimistiimi
- Mentorointi

"Mitä"

- Sisällöllinen ja pedagoginen ohjaus
- Reflektointi
- Emootioiden käsittely ja tuki
- Ohjaus, palautteenanto ja arviointi jatkuvana ja kehittävänä prosessina

Osallistava lähestymistapa

- Opiskelijoiden yksilö- ja ryhmäkohtaisten (tulevaisuus)intressien huomiointi tavoitteiden, sisältöjen ja työnjaon rakentamisessa sekä arvioinnissa
- Opiskelijoiden kuuntelu ja kuulluksi tuleminen





HAAGA-HELIA OHJAUKSEN MALLIA UUDISTAMASSA

Elina Iloranta ja Katariina Kainu

Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa toteutetussa Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen (OTT-hanke) pilotissa tavoitteena oli yhtenäisen opinto- ja uraohjausmallin luominen ja sen testaaminen liiketalouden ja tietojenkäsittelyn koulutusohjelmissa. Kuvaamme tässä artikkelissa, millä tavalla kehittämistyö Haaga-Heliassa toteutettiin ja millaisen ohjauksen mallin kehitimme. Avaamme myös hieman, millaista palautetta saimme mallin testauksesta ja kehittämisprosessista.

TAVOITTEENA MALLI, JOSSA KAIKKI OHJAAVAT

Haaga-Helian vuonna 2016 käyttöön ottama ohjaussuunnitelma on kuvattu Päivi-Katriina Juutilaisen ja Tuovi Soisalon-Soinisen (2016) toimittamassa Ohjaus Haaga-Heliassa -julkaisussa. Toimintamme on jakautunut viidelle kampukselle ja tuolloin 2016 vielä lisäksi lukuisiin eri koulutusohjelmiin. Käytännössä ohjaussuunnitelman käyttöönotto tarkoitti sitä, että jokainen koulutusohjelma lähti toteuttamaan ohjausta omalla tavallaan. Lopulta olimme tilanteessa, jossa Haaga-Helian sisällä oli useita erilaisia tapoja ohjata. Koulutusohjelmien välillä oli selkeitä eroja esimerkiksi ohjaushenkilöstön nimikkeissä ja rooleissa.

Vuonna 2019 Haaga-Heliassa käynnistyi koulutus uudistus, jonka tavoitteena oli luoda Haaga-Helian ammattikorkeakoulututkinnoille ja jatkuvan oppimisen ratkaisuille dynaaminen oppimisen ympäristö. Tarve muutokselle nousi korkeakoulujen uudistuneesta rahoitusmallista sekä työelämän muuttuneista tarpeista. (Haaga-Helia 2019.) Sen lisäksi, että koulutus uudistuksessa muun muassa selkiytetään hakukohteita ja muotoillaan opintotarjontaa uudelleen, siinä myös mahdollistetaan joustavammin opintojen henkilökohtaistaminen. Tammikuussa 2022 ensimmäiset opiskelijat aloittavat opiskelunsa koulutus uudistuksen mukaisesti. Koulutus uudistuksen myötä opiskelijat tulevat liikkumaan

tutkintojen välillä enemmän kuin ennen, joten on hyvin olennaista, että asioista puhutaan samoilla nimillä ja kaikissa tutkinnoissa on tarjolla samat ohjauspalvelut. (Juutilainen & Hiillos 2020; Iloranta 2020.)

OTT-hanke, jonka tarkoituksena on vahvistaa korkeakoulujen ohjauksellisia rakenteita sekä kehittää opetus- ja ohjaushenkilöstön uraohjausosaamista, käynnistyi syksyllä 2019 (Ohjaus tulevaisuuden työhön 2021). Haaga-Helian toiminnan kehittämiseen tämä sopi paremmin kuin hyvin, sillä hanketyö tuli juuri sopivasti tukemaan ohjaustyön muutosta koulutus uudistuksen rinnalle. Haaga-Helian kohdalla OTT-hanke toimi koko talon yhteisen uuden ohjausmallin luomisen tukena. Uuden mallin kehittämisen tavoitteena oli, että ohjauksesta tulee entistä voimakkaammin kaikkien yhteinen asia ja ohjaushenkilöstön roolituksiin saadaan enemmän yhdenmukaisuutta (Aura ym. 2021).

Lähtötilanteen ideana oli kehittää ja pilotoida uutta uraohjauksellisempaa mallia liiketalouden ja tietojenkäsittelyn koulutuksissa. Kehittämistyöhön osallistettiin kaikki ohjauksen toimijat ja lähtökohtana tekemiselle pidettiin mallin yhtenäisyyttä koko talon tasolla. Aika pian huomasimme, että tekeminen ja asioiden käytäntöön vieminen lähtikin toteutumaan yhtenäisesti heti alusta alkaen. Liiketalouden ja tietojenkäsittelyn koulutusohjelmien pilotteja ei siis lähdetty toteuttamaan sellaisinaan, sillä yhdessä tehdyn kehittämistyön myötä osa pilotoineistakin oli luontevaa tehdä saman tien koko talon tasolla.

YHTEISKEHITTELYÄ JA TEHOKASTA TÄSMÄTYÖSKENTELYÄ

Kehittämistyön ensimmäiset tilannetta kartoittavat ja alustavia ideoita tuottavat työpajat järjestettiin syksyllä 2019. Ensimmäinen työpaja järjestettiin opinto-ohjaajille lokakuussa ja samankaltaista työskentelyä tehtiin opintopalveluiden työpajassa marraskuussa. Näiden työpajojen perusteella päädyttiin siihen, että jatkossa on tarpeellista järjestää työpajoja, jotka kokoavat kaikki ohjauksen parissa toimivat henkilöt yhteen. Suunnitelma yhteisistä työpajoista tehtiin heti ja työskentelyn edetessä näistä työpajoista muodostui koko kehittämistyön runko.

Yhteisten työpajojen teemojen suunnitteluun muodostettiin hankkeen projektiryhmän rinnalle myös suunnitteluryhmä. Suunnitteluryhmän tehtäväksi määriteltiin ohjaushenkilöstön työpajojen sisältöjen ja toteutustapojen suunnittelu sekä sitä kautta koko kehittämistyön linjaaminen ja yhtenäisen näkökulman säilyttäminen. Suunnitteluryhmään koottiin mahdollisimman kattava edustus Haaga-Helian koulutusohjelmista ja kampuksilta. Kattavuudella varmistettiin se, että kehitystyössä ei epähuomiossa keskitytä liian kapeaan näkökulmaan tai unohdeta joitakin käytännön sanelemia rajoituksia tai vaatimuksia.



Kehittämistyön tasot ja eteneminen

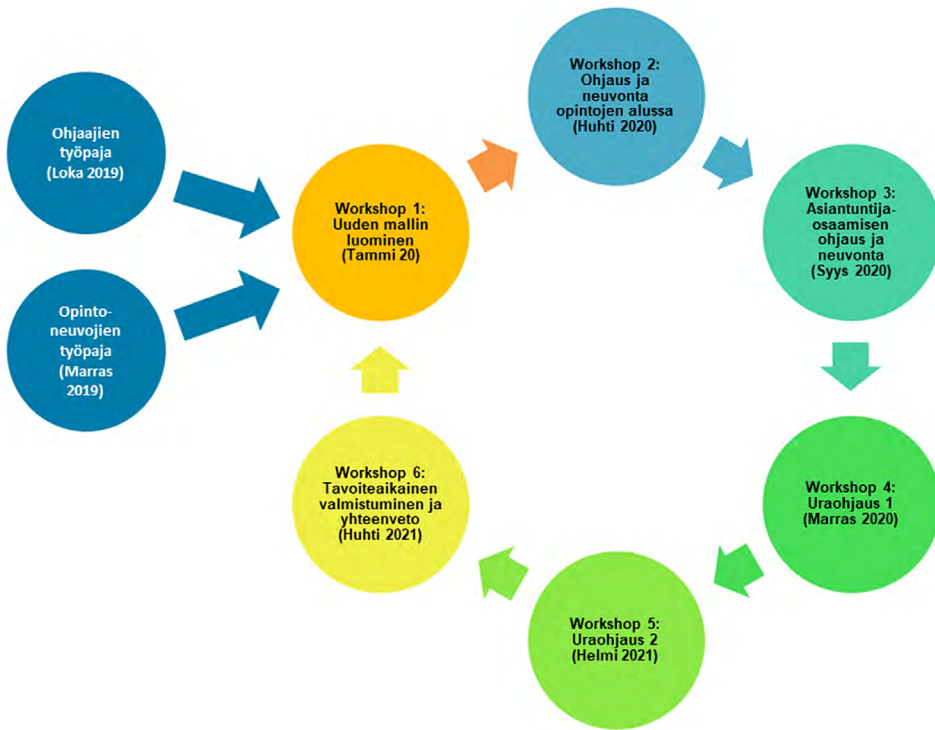
Melko pian yhteisen työskentelyn käynnistyttyä muodostui muutamia keskeisiä teemoja, jotka vaativat kukin yhteisen työpajatyöskentelyn lisäksi oman aikansa. Näitä teemoja olivat opiskelijoiden orientointipäivät, ohjauksen opintokokonaisuus sekä ohjauksen roolitus. Orientointipäivät ja ohjauksen opintokokonaisuus olivat selkeät kokonaisuutensa, joiden ympärille muodostettiin erikseen nimetyt tiimit (kuva 1). Näiden pienten tiimien tehtävänä oli viedä kehittämistyötä eteenpäin ja tuoda suunnitelmansa sen jälkeen taas kaikkien ohjaushenkilöiden kommentoivaksi. Erityisesti ohjauksen opintokokonaisuuden suunnittelussa hyödynnettiin monivaiheista prosessia, jossa kaikilla oli mahdollista kommentoida opintojakson toteutustapaa suunnittelun eri vaiheissa.

Orientointipäivien ja ohjauksen opintokokonaisuuden lisäksi yhteisen kehittämistyön aikana ohjauksen roolitus nousi esille kokonaisuutena, jota ei pystytty kaikkien yhteisissä työpajoissa työstämään loppuun saakka. Ideoita oli kerätty ja asiaa pohdittu monesta näkökulmasta. Varsinaisen roolitusmallin muotoiluun tarvittiin kuitenkin pienempi työryhmä, jota kutsuttiin roolitusnyrkiksi (kuva 1). Nyrkin tehtävänä oli muotoilla Haaga-Helian uuden ohjausmallin ohjauksen roolitus. Roolitus muotoiltiin siten, että se kokoaa parhaat puolet kaikista käytössä olevista malleista ja tukee opiskelijaa hänen opinnoissaan ja uralla etenemisessä parhaalla mahdollisella tavalla.

Työpajat mahdollistivat kaikkien osallistumisen

Kaikkien ohjauksen parissa toimivien henkilöiden yhteisten työpajojen tavoitteena oli tehdä ohjauksen muutoksesta yhteinen asia ja mahdollistaa kaikille kehittämistyöhön osallistuminen. Työpajoja järjestettiin kaikkiaan kuusi. Työpajat keräsivät hyvin osallistujia, ja niissä työskenneltiin aktiivisesti yhteisen tavoitteen edistämiseksi. Ensimmäistä työpajaa lukuun

ottamatta kaikki työpajat järjestettiin virtuaalisesti. Etätöyöskentelyn positiivisena ulottuvuutena oli se, että entistä useammalla oli mahdollisuus osallistua työpajoihin (Aura ym. 2020).



Ohjaushenkilöstön yhteiset työpajat

Kullekin työpajalle määriteltiin pääteema. Sisältöjen suunnittelussa pyrittiin siihen, että työpajat herättävät ajatuksia ja antavat osallistujille uusia näkökulmia. Tarkoituksena oli myös hyödyntää suurta osallistujajoukkoa parhaalla mahdollisella tavalla kehittämistyössä. Teemat muotoutuivat sen mukaan, mitä kehittämistyön kussakin vaiheessa pidettiin olennaisena. Projekti- ja suunnitteluryhmän tehdessä työpajojen tarkempia suunnitelmia pidettiin kehittämistyön tehokasta etenemistä olennaisempina kuin ennalta annettuihin teemoihin lukkiutumista. Yhteisten työpajojen pääasiallisena tarkoituksena oli aina tuottaa jotain ja oikeasti osallistaa työpajan osallistujat ohjauksen muutoksen kehittämistyöhön. Toki tämä vaati sen, että hankkeen projektitiimi ja muut eri teemojen ympärille muodostetut pienemmän tiimit työskentelivät aktiivisesti työpajojen välillä hyödyntäen niissä tuotettua materiaalia.

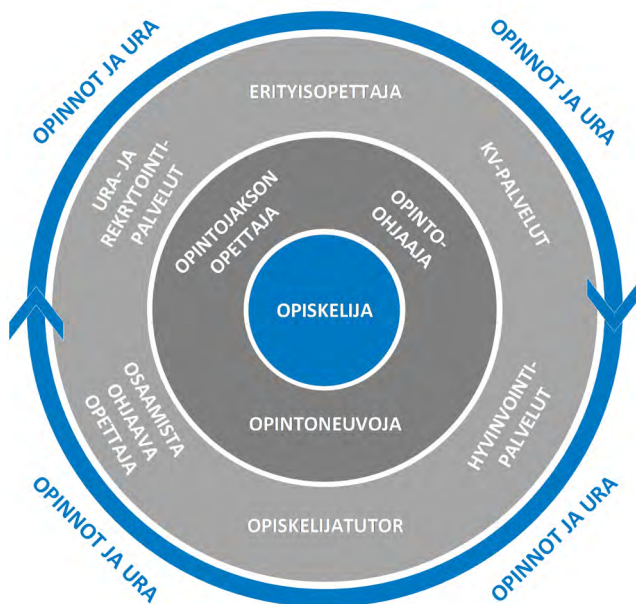
Avoimien työpajojen ansiosta käytännössä kaikilla halukkailla ohjaus- ja neuvontahenkilöstöön kuuluvilla oli mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa uuden ohjausmallin muotoutumiseen. Osassa pajoja oli mukana myös opiskelijaedustusta opiskelijakunta Helgasta.

UUSI ROOLITUS JA KÄYTÄNTÖJEN LINJAUKSIA

Työpajoissa tapahtuneen työskentelyn ja tehokkaiden pienempien työryhmien suunnittelutyön ansiosta kehittämistyön lopputulokseksi muodostettiin uusi ohjausmalli, jossa on yhtenäinen, Haaga-Helian koulutusudistusta tukeva ohjauksen roolitus, opiskelijaa entistä paremmin ohjaava ja tukeva orientointimalli sekä ohjauksen opintokokonaisuus.

Haaga-Helian ohjauksen roolitus

Kehittämistyössä muodostetun uuden ohjauksen roolituksen keskiössä on opiskelija. Hänen lähikontaktejaan oppilaitoksen puolella ovat opinto-ohjaaja, opintoneuvoja sekä opintojaksojen opettajat. Olennaista on, että opiskelijalla on yksi opinto-ohjaaja koko opintojensajan. Opinto-ohjaajan kanssa tehdään opintosuunnitelmia ja pohditaan muun muassa uravalintoja. Opinto-ohjaajan rinnalla opiskelijaa ohjaavat myös nimetty opintoneuvoja, joka on opiskelijan tukena käytännön asioissa, sekä opintojaksojen opettajat, joiden ohjaus toteutuu osana opetusta ja opintojaksoille osallistumisen seurantana.



Haaga-Helian ohjauksen roolituksen luonnos

Näiden kolmen lähikontaktin ohella opiskelijan tukena opintojen aikana on myös paljon muita Haaga-Heliassa ohjaustyötä tekeviä tahoja, muun muassa erityisopettajat, osaamista ohjaavat opettajat, ura- ja rekrytointipalvelut, kansainvälisyyspalvelut, hyvinvointipalvelut sekä opiskelijatutorit. Myös he kuuntelevat ja kohtaavat opiskelijan eri tilanteissa sekä omalta osaltaan tukevat opiskelijan opintojen ja uran etenemistä. Opiskelijan lähikontaktit eli opinto-ohjaaja, opintoneuvoja ja opintojakson opettaja kulkevat opiskelijan rinnalla koko opintojen ajan. Muiden ohjauspalveluiden tarve vaihtelee yksilöllisesti opintojen aikana. Tämänhetkinen malli on vielä luonnos, ja sitä työstetään edelleen yhdessä korkeakoulun johdon kanssa.

Orientointipäiviltä selkeä alku opintoihin

Uutta mallia suunniteltaessa nousi erityisesti esiin selkeys ja olennaisten asioiden esiin nostaminen. Orientointipäivien ei haluttu olevan pelkkiä puheita täynnä vaan koettiin, että olennaisimpien käytänteiden rinnalla tärkeimmät asiat ovat ryhmäytyminen sekä oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen.

Uuden mallin mukaan orientointipäivät sisältävät jatkossa seuraavat elementit:

- tervetuloa ja yleisinfo
- oma osaaminen ja opintojen suorittaminen
- järjestelmät ja ilmoittautuminen
- ryhmäytyminen.

Ryhmäytyminen sekä osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen näkyvät nyt omina osioinaan, jolloin ne myös ovat tärkeämpiä opiskelijan orientoitumisessa. Oma osaaminen ja opintojen suorittaminen -osiossa kaikille opintonsa aloittaville järjestetään osaamisen tunnistamisen työpaja, jossa perehdytään oman osaamisen sanoittamiseen, ennen opintoja kertyneen osaamisen tunnistamiseen ja myös erilaisiin opintojen suorittamisen tapoihin.

Opintojen alun sujuvoittamiseksi aiemman osaamisen tunnistaminen näkyy myös ennen orientointipäiviä kaikille opiskelijoille tarjottavien pikaohjausten muodossa. Pikaohjauksessa uusi opiskelija, jolla on jo aiempia korkeakouluopintoja tai esimerkiksi työelämässä kertynyttä osaamista, tekee ohjaajan kanssa suunnitelman ensimmäisen puolen vuoden tai vuoden opinnoistaan. Pikaohjausten tarkoituksena on tarjota opiskelijalle sujuvampi alku opintoihin ja aloittaa mahdollisten hyväksilukujen ja näyttöjen prosessi heti opintojen alussa. Orientointipäivien uutta mallia päästiin pilotoimaan syksyllä 2020 tietojenkäsittelyn ja myynnin koulutuksissa (Kainu 2020) ja se otettiin käyttöön kaikille tammikuussa 2021 aloittaneille ryhmille.

Ohjauksen opintokokonaisuus tukee opiskelijaa tämän tarpeiden mukaan

Haaga-Heliassa on ollut ohjaukseen liittyvien opintojaksojenkin kohdalla hyvin erilaisia rakenteita koulutusohjelmittain. Osassa koulutusohjelmia on ollut 3-5 opintopisteen laajuisia ohjaukseen ja työelämään liittyviä opintojaksoja ja toisissa koulutusohjelmissä ei ole ollut lainkaan opintopisteytettyä ohjausta. Tältä pohjalta aloimme luoda kokonaan uutta, koko talolle yhteistä, 5 op:n laajuista ohjauksen opintokokonaisuutta.

Ohjauksen uutta opintokokonaisuutta työstettiin keväällä työpajoissa ja syksyn 2020 ajan vielä pienemmissä teemaryhmissä, sillä 5 op:n opintokokonaisuuden suunnitteluun haluttiin varata hyvin aikaa. Opintokokonaisuuden nimeksi muotoutui *Avaimet opiskeluun ja työelämään*, ja se päätettiin jakaa yhden opintopisteen laajuisiin opintojaksoihin. Opintokokonaisuus sisältää kaikille pakollisen Johdanto opiskeluun 1 op -opintojakson ja tämän lisäksi yhden opintopisteen laajuisia opintojaksoja, joista opiskelijan tulee valita neljä. Tähän malliin päädyttiin, jotta opiskelijan oma aktiivisuus ja toimijuus korostuisi ja opiskelija saisi valita teemoja, jotka hän kokee opinnoissaan ja urallaan tärkeiksi.

Valinnaisiksi 1 op:n teemoiksi valikoitui työpajatyöskentelyjen perusteella erilaisia opiskelijan opintoihin, sujuvaan arkeen ja laajasti urasuunnitteluun liittyviä aiheita: ajanhallinta, hyvinvoinnin ja itsensä johtamisen taidot, opiskelutaidot, tunnista ja sanoita vahvuutesi, oman urasuunnitelman kehittäminen, työnhakutaidot, uralle vauhtia alumniavulla, digistartti sekä opiskelu ja yrittäjyys. Opintojaksojen varsinaisessa suunnittelutyössä olivat mukana vapaaehtoiset opinto-ohjaajat ja muut ohjauksen parissa työskentelevät sekä opintopsykologi. Tällä hetkellä opintojaksojen sisällöt, kuvaukset ja osin toteutussuunnitelmatkin ovat valmiina, ja niitä on tarkoitus pilotoida syksyllä 2021 ja keväällä 2022.

KOKEILEVA KEHITTÄMISOTE JA JATKUVA PALAUTE

Uuden ohjausmallin kehittäminen toteutettiin kokeilevalla iteraatiomallilla, eli pyrimme testaamaan ja keräämään palautetta. Palautetta kerättiin kehittämisprosessin aikana sekä opiskelijoilta että ohjaus- ja neuvontahenkilöstöltä. Tämän lisäksi keskustelua pidettiin avoimena koko prosessin ajan, ja työpajoissa sekä keskusteltiin että kerättiin paikalla olleiden ajatuksia liittyen pienemmissä ryhmissä kehitettyihin mallin osioihin. Näillä toimilla pyrittiin varmistamaan uuden mallin toimivuus sekä se, että malli todella on koko talon yhteinen.

Olenneisimmat palautekohdat kehittämisen kannalta olivat ohjauksen roolituksen testaaminen opiskelijoilla, opintojakson kehittämisen kommentointikierrokset sekä orientointipäivien osallistujien palautelomake.

Opiskelijaedustuksen palaute ohjauksen roolituksesta

Ohjauksen uudesta roolituksesta pyydettiin palautetta myös opiskelijajärjestö Helgalta. Palautetta kerättiin haastattelemalla Helgan edustajaa syksyllä 2020. Haastattelussa kerätyn palautteen mukaan uusi malli kokonaisuudessaan vaikutti hyvältä ja opiskelijalähtöiseltä. Haastateltava piti erityisen hyvänä ajatusta siitä, että opiskelijalla on koko opintojen ajan yksi nimetty opinto-ohjaaja. Tällöin on aina selkeästi tiedossa joku, jonka puoleen kääntyä.

Haastateltava toi esiin, että opiskelijat kokevat tällä hetkellä, että ohjaus kohdistuu pääsääntöisesti aloittaviin opiskelijoihin. Siksi esille nousi toive siitä, että jatkossa myös toisen ja kolmannen vuoden opiskelijat olisivat tiiviimmin ohjauksen piirissä. Pidemmällä opinnoissaan olevien ohjaustarpeet eroavat opintojaan aloittavien ohjaustarpeista, sillä opintojen edistyessä muun muassa työelämään siirtyminen työnhakutaitoineen ja yleensäkin uraan liittyvät kysymykset askarruttavat. Opiskelijoiden näkökulmasta myös henkilökohtaisen opintosuunnitelman tekemiseen tarvitaan enemmän ohjausta. Haastateltava koki, että uusi ohjausmalli vastaa näihin tarpeisiin.

Haastattelussa nousi esille myös tutoreiden rooli orientointipäivillä. Haastateltava piti tutoreiden roolia hyvin tärkeänä, ja tutoreille toivotaankin vielä aiempaa enemmän aikataulutettua aikaa orientointipäivien ohjelmaan ryhmäytymisaktiviteettien järjestämiseksi. Uudessa mallissa ryhmäytyminen onkin nostettu omaksi teemakseen orientointipäivillä. Esimerkiksi tammikuussa 2021, jolloin uusi orientaatiopäivien malli oli jo käytössä, tutorit olivat aiempaa selkeämmin mukana varsinaisessa ohjelmassa eivätkä vain ilta-aktiviteettien järjestäjinä.

Orientointipäivien palautetta

Orientointipäivien mallin pilotointiin osallistuneilta ryhmittä kerättiin palautetta elokuussa 2020 ja tammikuussa 2021. Palautteessa opiskelijoilta kysyttiin käytäntöjen toimivuuden lisäksi muun muassa opintoihin kiinnittymisestä ja korkeakoulu yhteisöön kuulumisen kokemuksesta. Pääsääntöisesti opiskelijat kokivat orientointipäivien tukeneen opintoihin kiinnittymistä. Opiskelijoiden avoimissa vastauksissa korostui ryhmäytymisen ja nimenomaan oman ryhmän sekä tutoreiden merkitys. Opiskelijoiden vastauksissa tuli esiin, että orientointipäivien avulla sai varmuutta opintojen aloitukseen, esimerkiksi opintojaksotarjontaan, järjestelmiin ja toisiin opiskelijoihin tutustumisen kautta. Näiden koettiin edistäneen positiivisesti opintoihin kiinnittymistä.

Esiin tuotiin myös hyvä ilmapiiri joko yleisesti tai erityisesti oman ryhmän keskuudessa. Opiskelijajärjestöjen esittelyt, henkilökunnan ja tutoreiden hyväntuulisuus sekä omaan ryhmään tutustuminen loivat tunteen, että “kuulun joukkoon” ja “opiskelijasta välitetään”. Pieni osa vastaajista kuitenkin koki orientointipäivien sisällön edelleen liian tiiviinä tai sekavana, eivätkä vastaajat kokeneet vielä kuuluvansa Haaga-Helian korkeakoulu yhtei-

söön. Vastauksista näkyi jossain määrin tuskastuminen koronarajoituksiin, minkä takia yhteisöön liittyminen ei sujunut niin hyvin kuin vastaajat olisivat toivoneet.

Kehittämistyön kannalta olennaisia kysymyksiä palautteessa olivat numeerisesti arvioitavat oman osaamisen tunnistamiseen liittyvät palautekyselyn kohdat. Osaamisen tunnistaminen nousee uudessa orientointipäivien mallissa paljon voimakkaammin esille kuin aiemmin. Palautteen perusteella opiskelijat eivät kuitenkaan kokeneet saaneensa tukea oman osaamisen sanoittamiseen ja muualla kertyvän osaamisen merkityksen ymmärtämiseen kovinkaan hyvin. Keskiarvo opiskelijoiden antamista arvosanoista oli tähän liittyen 3,18 (asteikko 1–5). Toisaalta väittämään ”Koen tietäväni, miten voin hyödyntää aiemmin hankittua osaamistani tutkinnossani” keskiarvo opiskelijoiden antamista arvioinneista oli 3,98 eli huomattavasti parempi. Tämän palautteen perusteella päättelimme, että ohjaajamme tarvitsevat vielä enemmän tukea ja mahdollisesti myös koulutusta osaamisen tunnistamiseen liittyvissä asioissa. Sitä kautta viesti kulkee paremmin opiskelijoillekin.

YHTEENVETO JA OHJAUSMALLIN JALKAUTTAMINEN

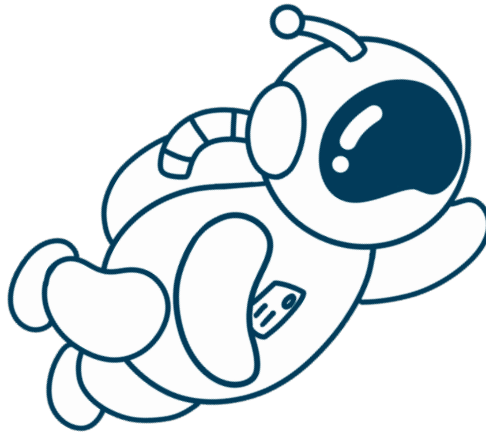
Varsinaisen kehittämisen prosessin päätyttyä halusimme vielä selvittää ohjaushenkilöstön kokemuksia prosessista. Pyrimme luomaan prosessin, jossa kaikki pääsevät osallistumaan ja halusimme selvittää, miten onnistuimme siinä. Toteutimme helmikuussa 2021 kyselyn, jossa vastaajat saivat kertoa näkemyksiään kehittämistyöstä ja toiveitaan uuden mallin jalkauttamisesta. Kysely lähetettiin kaikille ohjauksen toimijoille, ja siihen vastasi yhteensä 35 henkilöä.

Palautteiden perusteella kehittämistyö eteni hyvin. Suurin osa vastaajista oli samaa mieltä siitä, että heillä oli ollut mahdollisuus osallistua kehittämistyöhön. Samaan tapaan suurin osa oli samaa mieltä siitä, että kehittämistyössä käytetyt menetelmät tukivat kehittämistyön toteuttamista. Ainoastaan kehittämistyön toteuttamiseen liittyvän viestinnän osa vastaajista koki riittämättömäksi, mutta siihenkin oltiin pääosin tyytyväisiä.

Kaiken kaikkiaan saadun palautteen perusteella suuri osa vastaajista koki uuden mallin tukevan opiskelijan henkilökohtaisen opintopolun toteutumista, tavoiteaikaista valmistumista ja opiskelijan urapolun suuntaamista. Lisäksi vastaajat toivat esiin ideoita ja ehdotuksia kehittämistyön seuraaviin vaiheisiin ja uuden ohjausmallin jalkauttamiseen. Näissä vastauksissa nousi muun muassa esiin ison kehittämistyön haasteita: osa toivoi, että prosessissa olisi edetty rauhallisemmin, ja osan mielestä jalkauttamista olisi voitu tehdä jo edellisenä syksynä. Erityisen tärkeänä pidettiin ohjaus- ja neuvontahenkilöstön kouluttamista uusiin tehtäviin sekä kehittämistyöhön ja jalkauttamiseen liittyvää viestintää. Kehittämistyön lopputulemana toivottiin selkeää mallia, jossa olisi kuvattuna ohjaus- ja neuvontatyötä tekevien työnkuvat ja roolit. Lisäksi toivottiin, ettei Haaga-Helian ohjauksen kehittäminen loppuisi tämän prosessin jälkeen.

Ohjauksen kehittämisprosessi on ollut hyvin moniulotteinen ja vauhdikas. Tekemistä on ollut paljon, ja sitä on tehty yhdessä isolla porukalla. Kehittämisprosessin kuljettaminen on ollut OTT-hankkeen projektiryhmän vastuulla. Keväällä 2021 Haaga-Helian uusi ohjauksen malli on likipitään valmis ja osa toiminnoista on jo otettu käyttöönkin. Varsinainen käytäntöönpano esimerkiksi roolituksen suhteen jää kuitenkin tammikuussa 2021 aloittaneen johtavan opinto-ohjaajan ja hänen kokoamansa koordinaatiotiimin vastuulle. Suunnitelman mukaan uusi roolitus otetaan käyttöön vuosien 2022 ja 2023 aikana.

Kehittämisprosessi on ollut onnistunut ja uuden mallin vastaanotto on ollut hyvä niin ohjaushenkilöstön parissa kuin myös johtoryhmän ja esihenkilöiden keskuudessa. Haaga-Heliassa jatketaan mallin jalkauttamista ja jatkossa Haaga-Helian opiskelijoita palvelee ohjauksen malli, joka tukee entistä paremmin opiskelijaa hänen henkilökohtaisella opinto- ja urapolullaan.



LÄHTEET

Aura, P., Iloranta, E. & Kainu, K. 2020. Eläköön virtuaalinen työympäristö. *eSignals* 17.12.2020. Saatavissa: <https://esignals.fi/kategoria/pedagogiikka/elakoon-virtuaalinen-tyoymparisto/> [viitattu 3.2.2021].

Aura, P., Mäkelä, N. & Kainu, K. 2021. Asiantuntijaosaamisen tukeminen vaatii kokonaisvaltaista otetta. *eSignals* 15.1.2021. Saatavissa: <https://esignals.fi/kategoria/pedagogiikka/asiantuntijaosaamisen-tukeminen-vaatii-kokonaisvaltaista-otetta/#0b8fab85> [viitattu 13.6.2021].

Haaga-Helia. 2019. Haaga-Helian koulutus uudistus. YouTube-video 13.12.2019. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=jodYF47kR0Y> [viitattu 15.3.2021].

Iloranta, E. 2020. Ohjaus on meidän kaikkien asia. *eSignals* 14.10.2020. Saatavissa: <https://esignals.fi/kategoria/tutkimus-ja-kehittaminen/ohjaus-on-meidan-kaikkien-asia/> [viitattu 8.3.2021].

Juutilainen, P.-K. & Hiillos, M. 2020. Haaga-Helia ohjaa tulevaisuuden työhön. *eSignals* 6.10.2020. Saatavissa: <https://esignals.fi/kategoria/opiskelu/haaga-helia-ohjaa-tulevaisuuden-tyohon/#0b8fab85> [viitattu 13.6.2020].

Juutilainen, P.-K. & Soisalon-Soininen, T. (toim.) 2016. Ohjaus Haaga-Heliassa – avaa ovet työelämään: Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ohjausprosessit. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-6619-94-1> [viitattu 8.3.2021].

Kainu, K. 2020. Osaamisen tunnistaminen orientointipäivien malliin. *eSignals* 6.10.2020. Saatavissa: <https://esignals.fi/kategoria/opiskelu/osaamisen-tunnistaminen-orientointipäivien-malliin/> [viitattu 3.2.2021].

Ohjaus tulevaisuuden työhön. 2021. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/ohjaus-tulevaisuuden-tyohon-the-student-s-counseling-for-the-work-of-the-future/> [viitattu 10.1.2021].



KORKEAKOULUN OHJAUSMALLIUUDISTUS





URAOHJAUKSEN KEHITTÄMINEN TEKNIIKAN ALALLA TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Heikki Yli-Rämi ja Outi Rantanen

Tulevaisuuden muuntuvassa työelämässä tarvittavien generisten osaamisten merkitys kasvaa voimakkaimmin muun muassa ongelmanratkaisutaidoissa, itseohjautuvuudessa ja oppimiskyvyssä. Erilaisten digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisaamisen sekä digitaalisten toimintojen hallinta- ja ohjaustaitojen rinnalla henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen ja sen johtamisen on arvioitu yhä korostuvan yleisissä työelämäosaamisissa vuoteen 2035 mennessä. (Osaaminen 2035. Osaamisen ennakkointifoorumin ensimmäisiä ennakkointituloksia 2019.)

Tekniikan alan opiskelijoilta kerättävissä vuosipalautteissa sekä jo valmistuneiden uraseurantakyselyn tuloksissa korostuu tarve aiempaa työelämälähtöisempään koulutukseen. AVOP-palautteissa ovat jo pitkään olleet heikoimmiksi arvioituina opintojen aikaiset työelämäyhteydet ja opintojen aikainen uraohjaus. Tekniikan alalla ovat korostuneet myös haasteet harjoittelupaikkojen ja oppinäytetyöpaikkojen löytämisessä etenkin niillä opiskelijoilla, joilla ei ole aiempaa alan koulutusta tai työkokemusta. Tämä johtaa usein opintojen viivästymiseen ja pahimmillaan opintojen keskeyttämiseen, jos alan tehtävät ja käytännöt jäävät etäisiksi ja tarvittavat osaamisten harjaantumiset jäävät tapahtumatta.

Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen (OTT-hanke) kehittämistyön ja työpajatyöskentelyjen tulosten perusteella kehitettiin uraohjausmalli tekniikan alalle. Tässä artikkelissa tarkastellaan opiskelijan ohjauksen nykytilaa Tampereen ammattikorkeakoulun (TAMK) tekniikan alalla ja uraohjausmallin liittämistä osaksi tätä kokonaisuutta.

URAOHJAUksen TULEE OLLA SAAVUTETTAVAA JA NÄKYVÄÄ

Kun OTT-hanke käynnistyi syksyllä 2019, TAMKIn tekniikan kahden osaamisyksikön alla toimivien tutkinto-ohjelmien opetussuunnitelmien kuvaustekstit sekä opetussuunnitelmien rakenteet ja sisällöt tarkasteltiin uraohjauksen näkökulmasta. Ura-ajattelua, urasuunnittelua tai uraohjausta ei opetussuunnitelmissa ollut tehty näkyväksi. Työelämälähtöisyys korostui lähes kaikkien tekniikan alan tutkinto-ohjelmien opetussuunnitelmien kuvausteksteissä. Opetussuunnitelmien rakenteet ja myös opintojaksojen sisältö- ja osaamistavoitekuvaukset oli pääsääntöisesti laadittu alakohtaisia substanssiosaamisia korostaen.

Hanketoimijoiden omien kokemusten ja havaintojen sekä tekniikan tutkinto-ohjelmien toimijoiden kanssa käytyjen keskustelujen perusteella uraohjausta toteutettiin käytännössä erilaisissa ohjaustilanteissa. Ura-ajattelua tukevaa keskustelua opiskelijan kanssa olivat käyneet muun muassa opinto-ohjaajat henkilökohtaisissa ohjaustilanteissa, opiskelijaryhmien opettajatuutorit ja harjoittelujen ohjaajat tukiessaan opiskelijaa alan harjoittelupaikkoihin hakeutumisessa. Myös opetushenkilöstön todettiin käyvän uraohjaukseen liittyvää keskustelua osana opetustilanteita. Uraohjaus-käsitettä ei ollut kuitenkaan tehty näkyväksi opiskelijoille tai henkilöstölle, ja esimerkiksi opiskelijan käsikirjasta puuttui kokonaan kuvaus siitä, mistä opiskelija saa tukea uraohjaustarpeisiinsa eri tilanteissa.

TAMKissa tunnistettiin toteutettavan urasuunnittelutaitoja tukevia tapahtumia, joissa on paikalla työnantajia sekä esiintymässä että opiskelijoiden tavoitettavissa keskustelua varten. TAMKIn työelämäpalveluissa on kaksi työntekijää, joiden tehtäviin kuuluvat harjoittelu- ja työpaikkojen näkyviksi tekemisen lisäksi henkilökohtaiset opiskelijan uraohjaustilanteet ja erillisistä, esimerkiksi opettajatuutorin tekemistä tilauksista myös uravalmiuksia kehittävät tilaisuudet ryhmille. Myös useissa meneillään olevissa tai jo päättyneissä hankkeissa on tehty uraohjauksen kehittämistyötä ja järjestetty muun muassa urapajoja kaikille opiskelijoille. Sekä opiskelijoiden että henkilöstön tietoisuus näistä mahdollisuuksista on kuitenkin vähäistä, jolloin myös saavutettavuus on heikkoa. Näiden edellä mainittujen havaintojen tuloksena TAMKIn OTT-hanketoimijat liittyivät meneillään olevaan laajempaan TAMKIn ohjaussuunnitelmatyöhön, ja opiskelijan ura-ajattelu sekä sen ohjausprosessi tehtiin näkyväksi uudistettuun opiskelijan oppaaseen syksyllä 2020.

PALVELUMUOTOILUPROSESSI URAOHJAUksen KEHITTÄMISEN MENETELMÄNÄ

TAMKissa tekniikan alan uraohjausmallin kehittäminen pohjautuu vahvasti opiskelijoiden kokemuksiin ja tarpeisiin. Kukkonen ja Marttila (2017) korostavat opiskelijakokemuksen merkitystä. Opiskelijoiden oppimisen ja opiskelun tukemisessa on tärkeää ottaa huomioon

opiskelijoiden käsitys ja oletus siitä, minkälainen toiminta ja ympäristö tukevat heidän oppimistaan ja opiskeluaan.

TAMKissa opiskelijoiden samoin kuin työelämän näkemyksiä on selvitetty palvelumuotoilun keinoja hyödyntämällä. Palvelumuotoilu on asiakaslähtöistä ja ihmisten tarpeisiin perustuvaa palveluiden suunnittelua ja kehittämistä, jossa palveluiden käyttäjien kokemukset ovat keskiössä. Palvelumuotoilu voidaan määritellä yhteisenä ”sanakirjana”, joka mahdollistaa erilaisten ammattikuntien ja ihmisryhmien tuottaman tiedon tulkitsemisen. Yhteisen ymmärryksen luomisessa on tärkeää huomata, että missä tahansa organisaatiossa eri toimijoiden tulkinnat samasta asiasta saattavat olla hyvin erilaisia. Organisaation on lisäksi ymmärrettävä käyttäjien tarpeita ja pystyttävä linkittämään tämä tietämys omiin pyrkimyksiinsä ja mahdollisuuksiinsa. (Valminen & Toivonen 2011.)

Myös tehdyistä kehittämistoimenpiteistä on kerätty opiskelijoilta säännöllisesti palautetta. Esimerkiksi kehittämispilotin ensimmäisestä vaiheesta tehtiin opiskelijoille palautekysely, kyselyn tuloksia tarkasteltiin ja analysoitiin yhdessä hanketoimijoiden kanssa sekä koottiin artikkeliin (Yli-Rämi ym. 2020).

Palvelumuotoiluprosessin ensimmäisessä vaiheessa koottiin opiskelijoiden näkemyksiä uraohjauksesta sekä sen toimivuudesta ja tarpeista järjestämällä vuonna 2020 työpajat talotekniikan, tietotekniikan ja sähkötekniikan alan opiskelijoille. Keskeiset kysymykset kiteytyivät työpajoissa kolmeen:

- Missä, milloin ja kenen kanssa olet miettinyt omaa tulevaisuuttasi ja uraasi?
- Miten urasuunnittelu on tai on ollut esillä opinnoissa/koulutuksessa?
- Mitä tukea tai ohjausta toivoisit urasi ja työllistymisesi edistämiseksi?

Kussakin työpajassa oli 10-15 osallistujaa, ja uraohjauksen tarve opintojen aikana nousi työskentelyssä vahvasti esille. Opiskelijat tuottivat myös ideoita siitä, millaisia muita toimia uraohjauksen tueksi voitaisiin oppilaitoksessa tehdä. Opiskelijat toivoivat muun muassa enemmän yhteistyötä koulun ja yritysten välillä, vierailuja erilaisiin yrityksiin ja keskustelua todellista töistä eikä vain teoreettisista mahdollisuuksista. Myös eri vuosikursien välisen vertaistuen ideaa tuotiin esille, esimerkiksi vuosittain toteutuvana tilaisuutena, jossa vanhemmat opiskelijat ja vastavalmistuneet jakaisivat vinkkejä ja kokemuksia harjoitteluista ja oman alan työstä. Opiskelijat halusivat kuulla valmistuneilta, minkälaisiin työpaikkoihin he ovat työllistyneet ja mitä heidän työpäiviinsä konkreettisesti sisältyy. Lisäksi opiskelijat kaipaivat rohkaisua esimerkiksi hyödyntääkseen työelämän osaamista kurssivalintoihin liittyvissä kysymyksissä.

Keväällä 2021 järjestimme palvelumuotoiluprosessin toisen vaiheen työpajan, johon osallistui opiskelijoiden lisäksi yritysten ja muiden työnantajien edustajia ja oppilaitostoimijoita kaikilta kolmelta tutkintoalalta. Pajan keskeisenä tavoitteena oli kartoittaa eri toimijoiden (työelämä,

opiskelijat, amk-toimijat) näkemyksiä ja kokemuksia, jotta kehitettävä uraohjaustoiminta palvelisi mahdollisimman hyvin eri osapuolten tarpeita. Lisäksi haluttiin luoda yhteisiä tavoitteita opintojen aikaiselle urasuunnittelua ja ura-ajattelua tukevalle toiminnalle. Tavoitteena oli myös saada toimijat pohtimaan, miten he voivat osallistua urasuunnittelua edistävään toimintaan. Työpajatyöskentelyn tuloksena määriteltiin yhteisesti tavoitteita uraohjaustoiminnalle sekä tavoille toteuttaa uraohjausta konkreettisesti ja systemaattisesti.

URAOHJAUKSEN MALLINNUKSEN RAKENTAMINEN KOKEMUKSISTA

Tekniikan alan uraohjauksen mallin kehittämiseksi tehtiin kokeiluja opintojen eri vaiheissa olevien opiskeluryhmien kanssa. Tärkeimmiksi opintojen vaiheiksi ura-ajattelun kannalta arvioitiin opintojen aloitusvaihe ja toisaalta vaihe, jossa opiskelija on lähellä valmistumista ja siirtymässä työelämään tai jatko-opintoihin. Uraohjauksen mallinnuksen jäsentämisen tukena käytettiin Tomlinsonin (2017) työllistymispääomamallia siten, että kaikki viisi mallin pääomaa tulivat toteutuksessa huomioiduksi.

Ura-ajattelun aktivointi kiinnittää opiskelijaa alan opintoihin

Opintojen aloitusvaiheessa opiskelijoilla on usein suppea kuva alasta, vaikka heillä olisikin alan toisen asteen koulutus ja myös työkokemusta. Opiskelijoilla, joilta aiempi kosketuspinta alaan puuttuu kokonaan, on lähtökohtaisesti vähän ymmärrystä opiskelemaisensa alan yhteiskunnallisesta merkityksestä ja sen moninaisista työtehtävämahdollisuuksista. Ensimmäiset opiskeluvuodet insinöörikoulutuksessa painottuvat matemaattisen ja luonnontieteellisen osaamisen kehittämiseen. Mikäli opintomenestyksessä ilmenee haasteita, opiskelija saattaa kokea opiskelun merkityksettömäksi ja alan etäiseksi ja on siten keskeyttämisaarassa.

OTT-hankkeessa kehittämistyönä räätälöity ja alkuperäisiltä tavoitteiltaan monipuolistettu Työelämävalmiudet-opintojakso toteutettiin osana pilottia keväällä 2020 tavoitteena sähkö- ja automaatiotekniikan ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoiden ura-ajattelun aktivointi ja alan opintoihin kiinnittyminen. Pilotoinnin tuloksena todettiin, että opintoihin ja alaan kiinnittymistä voidaan tukea aktiivisella ja tiiviillä ohjauksella opintojen alkuvaiheessa. Toinen olennainen havainto oli, että ura-ajattelun aktivointi opintojen alkuvaiheessa voi myös ohjata opiskelijaa havaitsemaan hakeutuneensa itselleen epäsovivalle alalle. (Yli-Rämi ym. 2020.)

Opiskelijat tunnistivat omien vahvuksiensa ja osaamisensa tunnistamisen kehittyneen ja alaa kohtaa kokemansa kiinnostuksen kasvaneen huomattavasti verrattuna opintoihin hakeutumisasiheeseen. Opiskelijat kokivat luottavansa omaan kyvykkyyteensä toimia tulevaisuudessa alan työtehtävissä. Näihin vaikuttivat palautteen mukaan erityisesti sellaiset opiskelijan itsereflektointiin ohjaavat tehtävät, joista opiskelija saa kannustavaa ohjausta ja henkilökohtaista palautetta. (Yli-Rämi ym. 2020.)

Myös opiskeluyhteisön merkitys osaamisen tunnistamisessa ja kehittämisessä todettiin merkitykselliseksi. Yhteisöllisesti toteutetut harjoitteet alaan ja alan työtehtäviin perehtymisessä sekä vanhempien vuosikurssien opiskelijoiden ja alumnien jakamat kokemukset kehittävät opiskelijan kykyä tunnistaa omia osaamisiaan, oppimiskykyään sekä osaamisensa kehittämisen tarpeita. Yhteisöllinen kokemus järjestetystä rekrytointitapahtumasta, jossa opiskelijat pääsivät konkreettiseen vuorovaikutukseen alan työelämän asiantuntijoiden kanssa, vaikutti positiivisesti opiskelijoiden luottamukseen ja uskoon menestyä opinnoissa ja myöhemmin alan työelämässä. (Yli-Rämi & Tapani 2020.)

Keväällä 2021 toteutettiin Työelämävalmiudet-opintojakso uusille ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille. Aiemmasta toteutuksesta poiketen käytettiin etäyhteyksiä sisällön pysyessä kuitenkin pääosin samana. Opiskelijapalautteen perusteella yhteisöllisyyden elementti ja sen mukanaan tuomat positiiviset vaikutukset jäivät edellistä toteutusta heikommiksi. Myös koronatilanteen aiheuttamat oppimisen haasteet sekä sosiaalinen ja fyysinen etäisyys aiheuttivat sen, että opintoja kohtaan sillä hetkellä koettu kiinnostus oli hieman heikentynyt opintojen aloitusvaiheesta. Kuitenkin tulevia opintoja ajatellessaan opiskelijat kokivat kiinnostuksensa selkeästi kasvaneen opintojen aloituksesta. Oman osaamisen sekä oppimiskyvyn tunnistamisen tulokset ovat positiivisia eli samansuuntaisia kuin vuotta aiemmin. Tulokset osoittavat, että myös etäyhteyksien avulla toteutettu ura-ajattelun aktiivinen ohjaus lisää alan opintoihin kiinnittymisen tunnetta ja opiskelijan omaa luottamusta alan työelämässä menestymiseen.

Projektioppiminen kehittää osaamisia ja vahvistaa kiinnittymistä

Kevään 2021 alan rekrytapahtuma toteutettiin opintojen jatkovaiheen kokeiluna, jossa toisen vuosikurssin opiskelijaryhmää ohjattiin suunnittelemaan ja toteuttamaan tapahtuma projektimuotoisesti. Ryhmä aloitti työskentelynsä syyskuussa 2020 analysoimalla edellisen tapahtuman opiskelija- ja työelämäpalautteet, minkä jälkeen ryhmä määritteli tavoitteet uudelle tapahtumalle. Tapahtuman suunnittelun ja toteutuksen eteneminen oli opiskelijaryhmän vastuulla, mutta tapahtui ohjatusti ja säännöllisin kokoontumisin. Kokeilun tarkoituksena oli tutkia keinoja syventää opiskelijoiden opintoihin ja alaan kiinnittymisen kokemusta sekä kehittää opiskelijoiden kykyä tunnistaa omia vahvuuksiaan ja tulevaisuuden työelämässä tarvittavia geneerisiä osaamisia.

Koronatilanteen aiheuttama epävarmuus tapahtuman järjestelyissä sävytti opiskelijaryhmän tekemistä koko syksyn ja ennen suunniteltua tapahtuma-ajankohtaa, jolloin lopulliset toteutusmahdollisuudet realisoituivat. Tämä tuki opiskelijoiden resilienssin kehittymistä, mikä ilmeni opiskelijapalautteissa. Palautteen perusteella opiskelijat kokivat itsetuntonsa kehittyneen onnistuessaan projektin toteutuksessa. Toteutukseen kuului tapahtuman määrittely, yritysten kontaktointi ja tiedottaminen, vuorovaikutus yritysedustajien kanssa sekä palauteprosessi. Ryhmän yhteisöllisyyden koettiin kasvaneen ja vertaisten kanssa yhteisen päämäärän tavoittelu tunnistettiin palkitsevaksi.

Opiskelijat kokivat kehittäneensä ymmärrystä tiimityöskentelyn merkityksestä, projekti-maisen työskentelyn peruseriaatteista ja vaatimuksista sekä kommunikoinnin tärkeydestä. Lisäksi itsensä johtamisen taitojen, päätöksentekokyvyn ja vastuunottokyvyn koettiin kehittyneen projektin aikana. Opiskelijat kokivat tärkeänä työelämätaitona myös rohkeuden olla yhteydessä yrityksiin ja yritysten henkilöstöön.

Tulevaisuuden urasuunnittelu kehittää ammatti-identiteettiä

OTT-hankkeeseen kytkeytyi TAMKin Ammatillisen opettajakorkeakoulun opiskelijan Outi Moilasan kehittämistyönä suunnittelema ja toteuttama vapaasti valittava Tulevaisuuden urapolkuja -opintojakso. Opintojaksoa tarjottiin opintojensa loppuvaiheessa oleville insinööriopiskelijoille, jotka kokivat olevansa oman ammatillisen identiteettinsä kanssa hukassa tai joilla omat ura-ajatukset olivat vielä epäselviä. Opintojakso toteutettiin hanketoimijoiden ja opettajaopiskelijan yhteistyönä. Jakson tavoitteet ja kohderyhmä määriteltiin OTT-hankkeen tavoitteet huomioiden.

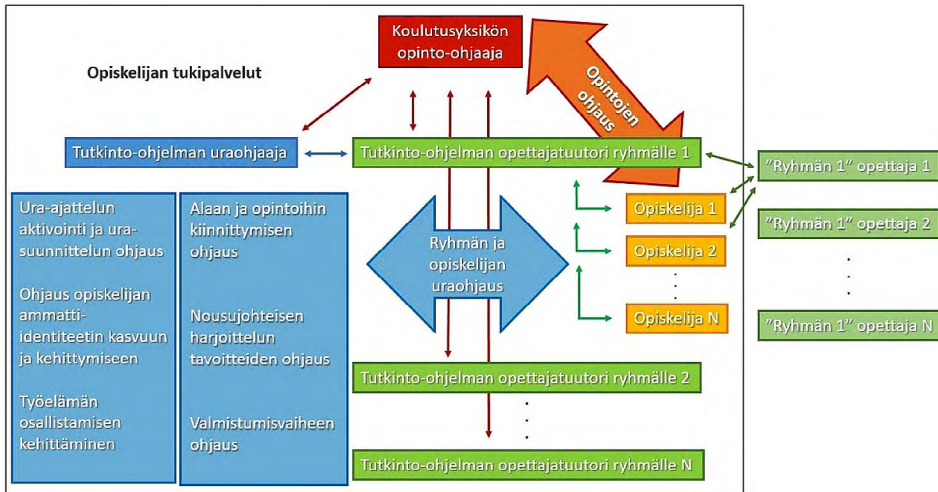
Opintojakso toteutettiin alkuvuodesta 2021 etäyhteyksin, ja se sisälsi myös itsenäistä verkko-opiskelua. Opintojakson alussa opiskelijat ohjattiin ajattelemaan omia kyvykkyyksiään ja ammatillista identiteettiään sekä oman ammattialansa erityispiirteitä. Seuraavaksi opiskelijat perehtyivät oman ammattialansa tulevaisuuden kehittymissuuntiin ohjatun skenaariotyöskentelyn avulla. Lopuksi opiskelijoita ohjattiin visioimaan omaa tulevaisuuden urapolkuaan ja luomaan strategioita tämän vision saavuttamiseksi. (Moilanen 2021.)

Opintojakson päätteeksi sen suorittaneilta 16 opiskelijalta kerättiin palaute, jossa kartoitettiin opintojaksolla käytettyjen menetelmien onnistumista jaksolle asetettujen tavoitteiden ja opiskelijan valmistumisvaiheen tarpeiden näkökulmasta. Lisäksi palautteella tavoiteltiin laajemmin opiskelijoiden näkemystä uraohjauksen tarpeesta ja sen toteutusmuodoista eri vaiheissa insinööriopintoja, mitä tietoa voidaan hyödyntää OTT-hankkeen kehittämistyössä.

Palautteen perusteella opintojakson opetuksessa ja ohjauksessa käytetyt menetelmät tukevat opiskelijoiden urasuunnittelua. Opiskelijat kokivat saaneensa monipuolisuutta ja uusia näkökulmia ajatuksiinsa omasta ammatti-identiteetistään sekä mahdollisuuksistaan toimia alalla tulevaisuudessa. Opiskelijat oivalsivat, että omalla tavoitteellisuudella voi vaikuttaa merkittävästi tulevaisuuden urapolkuihin. Myös sattumien vaikutukset tiedostettiin. Itsereflektointitaitojen ja omien vahvuuksien tunnistaminen koettiin konkreettiseksi kehittyneiksi osaamisiksi. (Moilanen 2021.)

URAOHJAUS OSANA OPISKELIJAN OHJAUKSEN MALLIA TEKNIIKAN KOULUTUSALALLA

Opiskelijapalautteiden ja kyselyjen tulosten perusteella mallinnettiin uraohjaus osaksi opiskelijan ohjauksen kokonaisuutta TAMKin tekniikan alan koulutuksissa:



Uraohjaus osana opiskelijan ohjauksen kokonaisuutta

TAMKissa tekniikan tutkinto-ohjelmien opiskelijat toimivat ryhmissä, joille on nimetty opettajatuutorit. Opettajatuutori on henkilöstöstä lähimpänä opiskelijaryhmää toimiva ohjaustoimija, joka esimerkiksi yhdessä vertaistuutoreiden kanssa ottaa opintojen alussa ryhmän opiskelijat vastaan sekä opastaa ja ohjaa opiskelijoita toimimaan opinnoissaan. Opiskelijaryhmille on nimetty opettajatuutorit koko opintojen ajaksi. Ryhmien opettajat ohjaavat opiskelijoita opintojaksototeutusten sisältöön ja arviointiperusteisiin liittyvissä asioissa. He ovat yhteydessä opettajatuutoreihin, mikäli yksittäinen opiskelija tai opiskelijaryhmä tarvitsee ohjausta. Tarpeiden ja tilanteen mukaan opettajatuutori ohjaa opiskelijat edelleen erilaisiin ohjaus- ja tukipalveluihin.

Tekniikan koulutusyksiköissä toimivilla opinto-ohjaajilla on usean tutkinto-ohjelman opiskelijat ohjattavanaan. Useinkaan heillä ei ole itsellään eri tutkinto-ohjelmien substanssiosaamista tai työelämätietoutta. Opinto-ohjaus painottuu muun muassa opiskelijan aiempien korkeakouluopintojen hyväksilukuun, opintojen ajalliseen suunnitteluun, erityisen tuen ja ohjauksen tarpeen tunnistamiseen sekä tarvittaviin tukitoimiin ohjaamiseen.

Kehitetyssä uraohjauksen mallissa koulutusyksikön tutkinto-ohjelmille on nimetty uraohjaajat, jotka tuntevat oman alansa työelämän mahdollisuuksia ja osaamistarpeita samoin

kuin tutkinto-ohjelman opetussuunnitelmien mukaiset osaamistavoitteet, -sisällöt ja rakenteet. Tutkinto-ohjelmakohtainen uraohjaaja voi antaa opiskelijalle tarpeen mukais- ta ja alakohtaista yksilöllistä ohjausta. Uraohjaajan tavoitteena on myös kehittää työelämän osallistamisen mahdollisuuksia opintojen eri vaiheissa. Tarkoituksena on mahdollistaa aito vuoropuhelu opiskelun ja työelämän välillä.

Tutkinto-ohjelmakohtaisen uraohjaajan vastuulla on opintojen alkuvaiheen opiskelijoi- den ura-ajattelun aktivointi ja ammatillisen identiteetin herättely. Tavoitteena on tukea opiskelijan kiinnittymistä alan opintoihin ja kykyä ottaa vastuuta omista opinnoistaan. Opintojen edetessä uraohjaaja ohjaa ja vahvistaa opiskelijan ammatillisen identiteetin kasvua ja kehittymistä. Uraohjaus kytketään opiskelijan opintoihin konkreettisesti niihin kuu- luvien harjoittelujaksojen yhteydessä, ohjaamalla opiskelijan osaamisen kehittymistä tu- kevien harjoittelujen osaamistavoitteita ja niiden toteutumisen reflektointia. Opintojen loppuvaiheessa uraohjaus keskittyy opiskelijan työelämään tai jatko-opintoihin siirtymi- sen ohjaamiseen. Valmistuvat opiskelijat liitetään tutkinto-ohjelman alumniverkoston. Alumniverkoston aktivoimisella tavoitellaan työelämän osallistamisen luontaista jatkuvuutta.

Kehityksessä mallissa uraohjaajien systemaattinen toiminta painottuu ryhmäohjaukseen. Henkilökohtainen ohjaus tuodaan opiskelijan saavutettavaksi matalalla kynnyksellä.

URAOHJAUSTA PILOTOIDAAN TEKNIIKAN KOULUTUSALAN TUTKINTO-OHJELMISSA 2021

Opiskelijoiden kokemusten ja kerätyn palautteen perusteella uraohjaukselle koettiin tar- vetta laajasti jaksottuen koko opintojen ajalle. Tavoitteet painottuvat eri tavoin eri vaiheissa opintoja. Opintojen alussa ohjaustarve kohdentui osaamisen ja vahvuuksien tunnistamiseen sekä osaamisen kehittämisen kohdentamiseen alan työelämän tarpeisiin. Lisäksi kaivat- tiin konkreettista tukea harjoittelupaikkoihin hakeutumiseen erityisesti opintojen alussa. Opintojen edetessä urasuunnittelun ohjausta kaivattiin erityisesti suuntautumisvaiheessa työelämämahdollisuuksien oivaltamiseksi siten, että opintojen rakenteita suunniteltaessa voidaan huomioida yksilölliset kiinnostukset ja vahvuudet. Suuntautumisvalintojen jälkeen urasuunnittelun ohjausta toivottiin edelleen syventävien opintojen ja omaa ammatillista kehittymistä tukevien muiden opintojen valitsemiseksi. Myös valitun alan osaamistarpeiden ja mahdollisuuksien tunnistamiseen toivottiin tässä kohden enemmän tukea. Opintojen loppuvaiheessa tunnistettiin tarvetta työelämään tai jatko-opintoihin ohjaavaan tukeen. Erityisesti ammatillisesti vielä itseään etsivälle opiskelijalle työelämäsiirtymään valmistava ja rohkaiseva ohjaus koettiin tärkeäksi.

Uraohjauksella täydennetty opiskelijan ohjauksen malli todettiin syksyllä 2020 TAMKin Teollisuusteknologian osaamisyksikössä merkitykselliseksi. Mallia päätettiin pilotoida laajemmin vuoden 2021 aikana ja pilotointi toteutetaan erikseen resursoidusti kolmessa

tutkinto-ohjelmassa: konetekniikassa, sähkö- ja automaatiotekniikassa sekä tietotekniikassa. Tavoitteena on vuoden 2021 aikana luoda systemaattinen ja konkreettinen rakenne opiskelijaryhmien ohjaukseen opintojen vaiheet ja ajalliset tarpeet huomioiden. Ohjausmallin toimivuuden arvioimiseksi ja jatkokehittämisen tueksi luodaan tapoja arvioida uraohjauksen vaikuttavuutta. Tarkoituksena on myös testata ja ottaa käyttöön erilaisia ohjausmenetelmiä ja kerätä niistä palautetta jatkokehittämistä varten. Lisäksi tavoitteena on kehittää työelämän osallistamisen tapoja opintojen eri vaiheissa siten, että työelämä osallistuu opiskelijan opintoihin muutoinkin kuin erillisten harjoittelujaksojen kautta.

LÄHTEET

Kukkonen, H. & Marttila, L. 2017. Kuviteltua todellisuutta - ammattikorkeakoulu oppimisen ja opiskelun ympäristönä. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Tutkimuksia 20. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tamk.fi/web/tamk/-/kuviteltua-todellisuutta-ammattikorkeakoulu-oppimisen-ja-opiskelun-ymparistona.html> [viitattu 16.6.2021].

Moilanen, O. 2021. Tulevaisuuden urapolkuja. Kehittämistyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakoulutus. Julkaisematon lähde.

Osaaminen 2035. Osaamisen ennakkointifoorumin ensimmäisiä ennakkointituloksia. 2019. Raportit ja selvitykset 2019:3. Opetushallitus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaaminen-2035> [viitattu 15.4.2021].

Tomlinson, M. 2017. Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training* 59(4), 338–352.

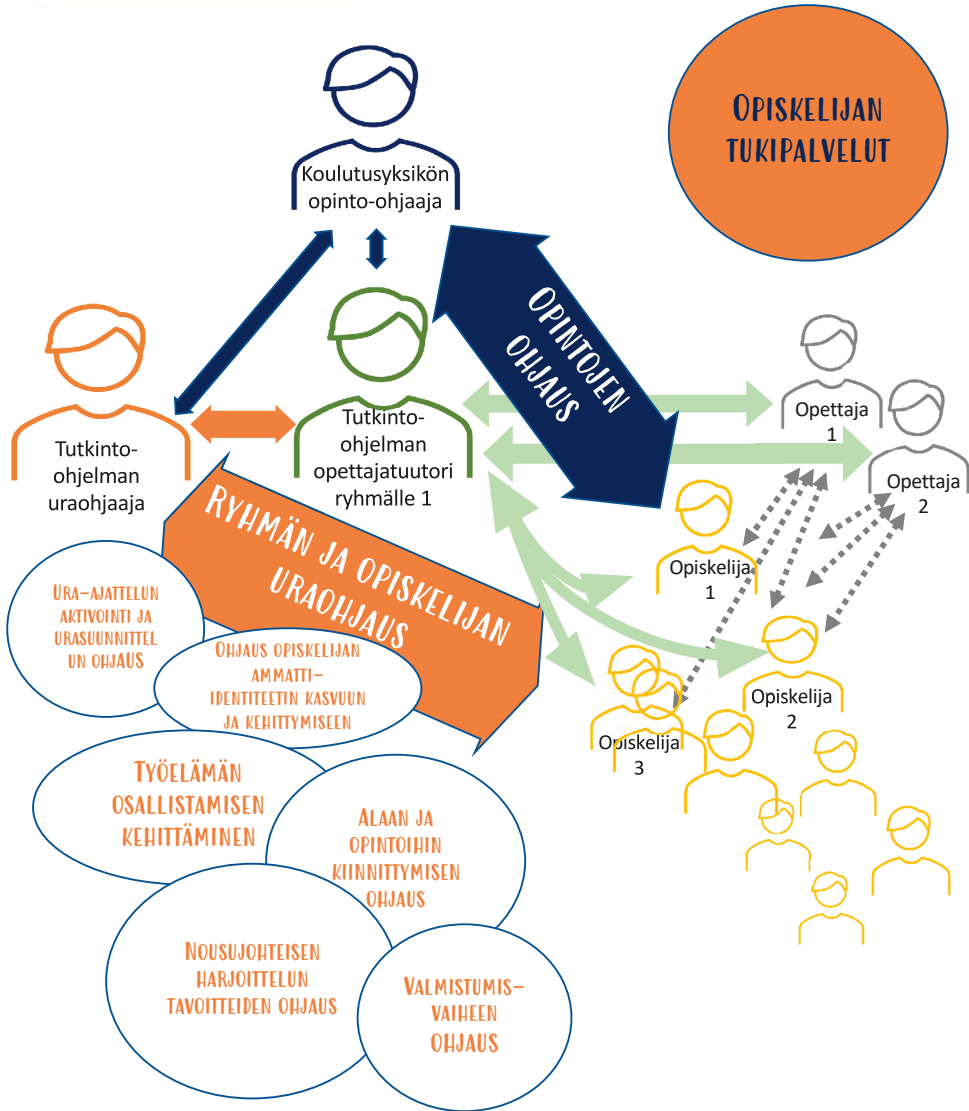
Valminen, K. & Toivonen, M. 2011. Towards user-based productization in services. Teoksessa Sundbo, J. & Toivonen, M. (toim.) *User-Based Innovation in Services*. Cheltenham: Edward Elgar, 375–394.

Yli-Rämi, H., Rantanen, O. & Isosuo, T. 2020. Tiivis ja aktiivinen ohjaus opintojen alkuvaiheessa tukee insinööriopintoihin ja alaan kiinnittymistä. *TAMKjournal* 20.5.2020. Saatavissa: <https://tamkjournal.tamk.fi/tiivis-ja-aktiivinen-ohjaus-opintojen-alkuvaiheessa-tukee-insinööriopintoihin-ja-alaan-kiinnittymista/> [viitattu 15.4.2021].

Yli-Rämi, H. & Tapani, A. 2020. Opiskeluyhteisön merkitys minäpystyvyyden kehittämisessä. *TAMKjournal* 12.8.2020. Saatavissa: <https://tamkjournal.tamk.fi/opiskeluyhteison-merkitys-minapystyvyyden-kehittamisessa/> [viitattu 15.4.2021].



TEKNIIKAN ALAN URAOHJAUSMALLI





MUOTOILUN KOULUTUKSEN URAOHJAUSPILOTTI HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Leena Nikander, Heikki Hannula ja Aija Lundahl

Ohjauksen rakenteet ja prosessit ovat olleet kehittämiskohteena Hämeen ammattikorkeakoulussa (HAMK) viimeisten kahden vuoden ajan. Keväällä 2020 saatiin valmiiksi uusi ohjaussuunnitelma ja uudistettiin ohjauksen toimintojen rakennetta. Lisäksi HAMKissa on toteutettu ohjausalan hankkeita tukemaan kehittämistyötä. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa kehittämisen kohteeksi eli pilotiksi valittiin muotoilun koulutus, koska se alana tarjoaa valmistuneille moninaisen työelämätarjonnan. Uramuotoiluksi (career management) nimettyyn pilottiin suunniteltiin aiempien kokemusten pohjalta uraohjaukseen kuuluvia teemoja. Päättyneessä TUURA-hankkeessa (TUURA – Tukea urapolulle s.a.) kehitettiin opiskelijoille Askeleita tulevaisuuteen -verkko-opintojakso, jonka tarkoituksena oli myös tukea opiskelijoiden urasuunnittelua. Artikkelissa esitellään Uramuotoilu-pilotin toteutussuunnitelma ja opiskelijoiden kokemuksia toteutuksesta.

MUOTOILUN ALAN TYÖELÄMÄ

Muotoilun alalla moninainen ja osittain epävarma työelämä on todellisuutta jo opiskelun eri vaiheissa. Design, muotoilu, liittyy moniin työelämäammatteihin lähes generisenä osaamisena. Työelämän ilmiöitä ovat muun muassa palvelumuotoilu, bisnesmuotoilu, työnmuotoilu ja oppimisen muotoilu. Muotoilijat ovat luovan suunnittelun erikoisosaajia, jotka työskentelevät laaja-alaisesti eri toimialoilla, esimerkiksi teknologiateollisuudessa, insinööri- ja arkkitehtitoimistoissa, julkishallinnossa ja muotoilualan suunnittelupalvelua tarjoavissa yrityksissä sekä valmistavan teollisuuden ja kaupan alan yrityksissä. Muotoilun alalta vuonna 2015 valmistuneista 61 % oli tyytyväisiä tai melko ja erittäin tyytyväisiä tutkintoonsa. Vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot, stressinsietokyky ja liiketaloudellinen osaa-

minen eivät kehittyneet opintojen aikana niin paljon kuin työelämä olisi vaatinut. (Vipunen 2021.) Laamasen ja Känkäsen (2020, 60-85) tutkimuksen tuloksissa työelämässä tarvittavana osaamisena painottuivat valmistus- ja materiaaliosaamisen lisäksi myös kommunikointi- ja vuorovaikutustaidot sekä asiakasymmärrys ja käyttäjälähtöisyys (vrt. Osaaminen 2035, 31). Muotoilun alalla yrittäjyys on yleistä. Ornamon (2021) syksyllä 2020 teettämän kyselytutkimuksen mukaan muotoilijoista 25 % oli yrittäjiä. Suuri osa kyselyyn vastanneista yrityksistä oli toiminnaltaan pieniä, ketteriä ja muotoilubisneksessä toimivia. Uraseurannan mukaan (Vipunen 2021) HAMKista valmistuneet alumnit kokivat oppineensa yrittäjyystaitoja lähes yhtä hyvin kuin mitä kokivat työelämässä vaadittavan.

Kuvassa uramuotoilun kasvoina toimivat opiskelijat valmistuivat keväällä 2020. Kysyimme heidän kuulumisiaan työuran alkuvaiheessa valmistumisen jälkeen ja heidän toiveitaan uramuotoilun painotuksiksi opintojen aikana. He painottivat verkostoitumisen tärkeyttä jo opintojen aikana, uteliaisuutta ja oma-aloitteista otetta sekä kysymisen taitoja: rohkealla otteella tutustumista ihmisiin, joista myöhemmin voi tulla huippukumppaneita ja kollegoita. Opiskelijat painottivat myös omien vahvuuksien tiedostamista ja kehittämistä palveluiksi vaikkapa omassa yritystoiminnassa. Useat opiskelijat kehittivät omaa yritystoimintaansa jo opintojen aikana, ja siihen he kokivat saaneensa ohjausta ja tukea hyvin.

HAMK HÄMEEN AMMATTIOPISTO
HAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Muotoilun opiskelija

200 opiskelijaa

1/3 > 2 asteen ammatillinen tutkinto

1/3 > lukio

1/3 > ammatinvaihtaja

Epävarmat, uteliaat, tietoiset urasuunnittelijat Kuurila 2014

Hämki Heikki Hannula, Aija Lundahl, Leena Nikander

Kaikki ovat nykyisin suunnittelijoita tarvitaanko koulutusta

Mihin oma ammattitaito venyy, mitä oikeastaan voin tehdä työkseni

Luo itse oma työpaikkasi

Mistä niitä töitä löytyy

bisnesmuotoilu, oppimismuotoilu, työnmuotoilu, tuotemuotoilu, uramuotoilu, mikä muotoilu? Oma osaaminen ja identiteetti hukkuu?

HAMKin muotoilun opiskelijoiden kokemuksia opinnoista

URAMUOTOILUN TOTEUTUSSUUNNITELMA

Koulutuksen luonteen, aiempien työelämä-, uraohjaus- sekä opiskelijakokemusten pohjalta rakennettiin muotoilun koulutuksen uraohjauksen toteutussuunnitelma, uramuotoilun pilotti. Pilotin laajuus vaihteli 1-5 opintopisteeseen opiskelijan valinnoista riippuen. Pilotissa uraohjaus teemoitettiin eri vuosille syvenevän asiantuntijuuden kehittymisen mukaisesti:

Uramuotoilun pilotin toteutussuunnitelma

URA-MUOTOILUN PILOTTI	MUOTOILIJAN TYÖ-MAAT 1 op 1. vuosi	URASUUNNITELMA ON PROJEKTI 1 op 2. vuosi	POLKU TYÖELÄMÄÄN 2 op 3. vuosi	NÄYTÖN PAIKKA 1 op 4. vuosi
Moduulit	1 ja 4	2 ja 4	2, 3 ja 4	1–4
Osaamistavoite	Opiskelija tutustuu muotoilijan työelämään ja ammatin monimuotoisuuteen sekä tiedostaa oman tulevaisuuskuvansa ura- ja elämäntavoitteina tai urasuunnitelmana (kuka on, mitä osaamista ja tavoitteita on).	Opiskelija aloittaa verkostoitumisen työelämään etsimällä kontakteja, jotka mahdollistavat harjoittelupaikan sopimisen. Opiskelija osaa alustavasti kuvata osuutensa työelämästä digitaalisesti.	Opiskelija vahvistaa työnhakuvalmiuksiaan, hän aloittaa tai kehittää profiloitumistaan verkossa. Opiskelija verkostoituu alan toimijoiden kanssa ja osaa toimia tiimissä.	Opiskelija osaa hakea työtä oma-aloitteisesti portfolioita hyödyntäen, valmistautua työhaastatteluun ja esitellä omia vahvuuksiaan ja referenssejään: löytää työ, tulla löydettyksi työhön, luoda oma työ.

Toteutuksen eteneminen suunniteltiin niin, että eri opintovuosina järjestettävien opintojen teemaan liitettiin tulevaisuuden suuntaavan uraohjauksen teemat. Toteutukselle laadittiin osaamistavoitteiden lisäksi arviointikriteerit, sisällöt ja toteutustavat sekä otettiin huomioon integrointi muihin opintoihin ja suuntautumisopinnoissa käytäviin kehityskeskusteluihin. Lähtökohtana oli ajatus, että kaikilla opettajilla olisi uraohjauksellinen ote ja että uraohjaus integroituisi muotoilun alan opetukseen.

Pilotti rakennettiin pääosin opiskelijan omatoimisuutta, toimijuutta ja vastuunottoa tukeviksi kokonaisuuksiksi. Tarjolla oli alumnien esityksiä, työpajoja, luentoja ja ohjausta. Opiskelija ilmoittautui eri toteutuksiin oman tarpeensa mukaan. Tämän katsottiin varmistavan opiskelijälähtöisyyden heterogeenisissä ryhmissä: erilaiset taustat ja urasuunnitelmat muovaavat opinnoissa etenemisen valintoja.

PALAUTE TOTEUTUKSESTA

Hankkeen aikana muotoilun opettajilta ja opiskelijoilta kerättiin palautetta eri tavoin. Opettajien kanssa käydyissä keskusteluissa kävi ilmi, että aikaa tarvittaisiin vielä nykyistäkin enemmän opiskelijoiden itsereflektioon, oman osaamisen sanoittamiseen ja työharjoittelukokemusten vertaisarviointiin. Näin varmistettaisiin opiskelijan kokemus toimijuudesta ja osallisuudesta osana oman osaamisidentiteettiinsä rakentamista (Kukkonen 2018; Raudas-oja ym. 2019).

Opiskelijoiden palautetta kerättiin Webropol-kyselyllä ja palautekeskustelulla. Kyselyyn vastasi 13 opiskelijaa. Palautekeskusteluun kutsuttiin kymmenen opiskelijaa, joista viisi osallistui. Palaute uramuotoilun pilotista oli positiivista, ja sen teemat koettiin yleisesti ottaen hyödyllisinä. Kiinnostavimpina aiheina pidettiin työelämän yrittäjien ja alumnien esityksiä. Työelämäasiantuntijoiden kokemusten kuuntelu antoi aitoa näkökulmaa alan yrittäjyyteen. Eräs haastateltava totesi saaneensa intoa yrittäjyyteen ja toinen oman yrityksen perustamiseen. Alumnien kokemukset vahvistivat uskoa yrittäjyyteen ja yrittäjänä menestymiseen. Palautetilaisuuteen osallistujat totesivat, että alumnien työelämäkokemuksesityksillä kannattaa käynnistää urasuunnittelu heti opintojen alussa.

Ensimmäisen vuoden opiskelijoilla tulevaisuuden työn suunta ei ollut vielä hahmottunut, mutta työharjoitteluiden uskottiin tuovan näkemystä työuraan. Verkostoituminen koettiin hyödylliseksi kontaktien hankkimiseksi. Työharjoitteluiden toivottiin tarjoavan aktiivista tekemistä yrityksessä. Käytännön ja itsenäisen työskentelyn ohjaukseen osallistui opintojensa loppuvaiheessa olevia opiskelijoita tai hiljattain valmistuneita alumneja assistentteina, joiden tuen opiskelijat kokivat merkittäväksi ja omaa ammattitaitoaan kehittäväksi. Assistentit olivat muotoilun koulutuksesta valmistuneita, joiden urahaaveena oli ohjaus- tai opettajuustyö. Palautetilaisuuteen osallistuneet totesivat, että jonkinlainen ura-assistentti voisi tukea monia opiskelijoita osaamisidentiteetin kehittämisessä.

Urasuunnitelma on projekti -teemaan kuului oman osaamisen sanoittamisen työpaja. Ensimmäisen vuoden opiskelijoiden näkemysten mukaan oli vaikea vielä tiivistää omaa sirpaleista osaamista näkyväksi. Oman uran suunta sekä siihen liittyvät tarpeet ja toiveet eivät myöskään vielä olleet selvinneet. Toisen vuoden opiskelija piti tärkeänä jatkuvaa osaamisen sanoittamista, koska sen avulla näkee oman kehityksensä. Palautetilaisuudessa olleet totesivat, että jonkinlainen mentorointi- ja sparrausryhmä olisi hyödyllinen muun muassa ideoiden pallotteluun ja kenties pitchauksen harjoitteluun.

Luentoihin ja esityksiin osallistuminen oli tuonut varmuutta opiskelijoille osaamisidentiteetin rakentamiseen ja rohkaissut perustamaan oman Instagram-tilin. Sosiaalisen median merkitys muotoilun alan tuotteiden esiin tuomisessa nähtiin merkittävänä tulevaisuudessa. Kehittämiskohteina mainittiin erityisesti se, että uramuotoilulle pitäisi olla varattuna oma

aika lukujärjestyksessä. Nyt kokemuksena oli, että uramuotoilun aiheet tulivat yhtäkkiä ja olivat päällekkäin muiden opintojen kanssa. Lisäksi toivottiin, että uramuotoilun kokonaisuus kuvataan selkeästi heti alussa. Sähköisen oppimisympäristön (Moodle) roolin selventämistä myös kaivattiin. Uramuotoilun aiheisiin liittyi kerran vuodessa tapahtuva kehityskeskustelu, johon valmistautumiseen toivottiin tarkempia ohjeita.

MITÄ ON OPITTU?

Uramuotoilun pilotti oli tarjolla kaikille opiskelijoille, koska muotoilussa opiskelijoiden tausta on hyvin heterogeeninen ja eri vuosien opiskelijoiden tarpeet saattoivat olla samantaisia. Lukujärjestysteknisesti toteutus oli haastava, koska usein opiskelijoilla oli muuta opetusta ja osallistuminen uraohjaukseen estyi. Uraohjaus on siis tarkoituksenmukaista kiinnittää lukujärjestykseen omalle paikalleen. Lisäksi yhteys muihin opintoihin tulisi selkeästi kuvata, jotta osaamisidentiteetin kehittyminen tapahtuu kokonaisvaltaisesti alaan sidottuna ja tulevaan työelämään valmistavana. Opetuksen toteuttamisessa tarvittiin lisäksi ulkopuolisten asiantuntijoiden apua, esimerkiksi työnhakuvideon tekemisessä.

Uraohjauksen pohtiminen heti opintojen alkuvaiheessa ei tuntunut ajankohtaiselta, koska oma osaaminen ja myös alan valinta saattoivat olla epävarmoja. Alumni esitykset vahvistivat opiskelijan alan valintaa, toivat tietoa työelämästä ja muotoilun alasta sekä parhaimmillaan saattoivat ohjata työuran suuntaamista. Työelämäyhteyden toivottiin olevan vieläkin tiiviimpää, sillä verkostojen ja kontaktien syntyminen opintojen aikana on tärkeää muotoilun alalle työllistymisessä. Alumnit korostivat myös oman osaamisen sanoittamista, tuotteistamista ja kohdistamista työpaikkahakuilmoituksen mukaisesti. Näin ollen työllistymisen varmistamiseksi voi koota useammanlaisia portfolioita ja käyttää niitä haettavan kohteen mukaan. Muotoilun alalla tyypillinen työllistymisen muoto on yrittäjyys, joka oli hyvin esillä sekä opinnoissa että alumni esityksissä.

Oman alan erityispiirteet puhuttivat opiskelijoita. Työllisyystilanne hiukan huolestutti, mutta opiskelijat tiedostivat muotoilun mahdollisuuksien avautuvan erityisesti taiteellisen erikoistumisen ja yrittäjyyden kautta. Tulevaisuuden työelämä avautuu entisestä ja nykyisestäkin poikkeavin tavoin. Inhimillinen luomisvoima on kuitenkin pysyvää, ja sen varaan voidaan rakentaa myös suuria unelmia.

Uraohjauksen toteuttaminen osana opintoja on havaittu tarpeelliseksi opiskelijan työuran suunnittelussa. Opinto-ohjaajien ja opettajien yhdessä suunnittelema toteutus varmistaa monipuolisen työelämätiedon saatavuuden ja yhdenvertaistaa erilaisten opiskelijoiden lähtökohtia oman toimijuuden löytämisessä.

LÄHTEET

Kukkonen, H. 2018. Osaamisperusteisuus ja opettajan identiteetti. Teoksessa Kukkonen, H. & Raudasoja, A. (toim.) Osaaminen esiin – ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisperusteisuus. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, Sarja A. Tutkimuksia 23. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/A/23-Osaaminen-esiin.pdf> [viitattu 10.4.2021].

Laamanen, T.-K. & Känkänen, A. 2020. Muotoilijan nykyhetken osaamistarve. Muotoilualan toimijoiden näkökulma. Teoksessa Känkänen, A. (toim.) Muotoiluala muutoksessa. Näkökulmia muotoiluosaamiseen ja muotoilualan koulutukseen. LAB-ammattikorkeakoulun julkaisusarja, osa 13. LAB University of Applied Sciences 60–85. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-827-350-2> [viitattu 15.4.2021].

Ornamo 2021. Muotoilija työmarkkinat. Palkkaus, työaika ja hyvinvointi. Palkansaajat, yrittäjät ja freelansarit. Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.ornamo.fi/app/uploads/2021/04/Tyo%CC%88markkinatutkimus_2021_tiivistelma%CC%88.pdf [viitattu 14.4.2021].

Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. 2019. Raportit ja selvitykset 2019:3. Opetushallitus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaaminen-2035> [viitattu 15.4.2021].

Raudasoja, A., Heino, S. & Rinne, S. 2019. Osaamisidentiteetin rakentuminen ammatillisessa koulutuksessa. *HAMK Unlimited Journal* 5.8.2019. Saatavissa: <https://unlimited.hamk.fi/amatillinen-osaaminen-ja-opetus/osaamisidentiteetin-rakentuminen/#.YMdPm-TYzYwQ> [viitattu 17.11.2020].

TUURA – Tukea urapolulle. s.a. DIGMA-oppimisympäristö. Tampereen ammattikorkeakoulu. 2021. Saatavissa: <https://moodle.amk.fi/course/index.php?categoryid=44> [viitattu 8.4.2021].

Vipunen. 2021. AMK uraseuranta. Opetushallinnon tilastopalvelu. Power BI -tietue. Saatavissa: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZDk5MmY2MzQtY2E1Ni00MGE4LWU0OWU0UwZDZjYTIxNGRmIiwidCI6IjYxMDczODlkLTQ0YjgtNDcxNi05ZGEyLWw0ZTNhY2YwMzBkYiIsImMiOiJh9> [viitattu 16.6.2021].



URAMUOTOILU



URAOHJAUKSELLINEN
OPINTOKOKONAISUUS
MUOTOILUN
OPISKELIJOILLE

MUOTOILIJAN TYÖMAAT

1 op 1. vuosi

URASUUNNITELMA ON PROJEKTI

1 op 2. vuosi

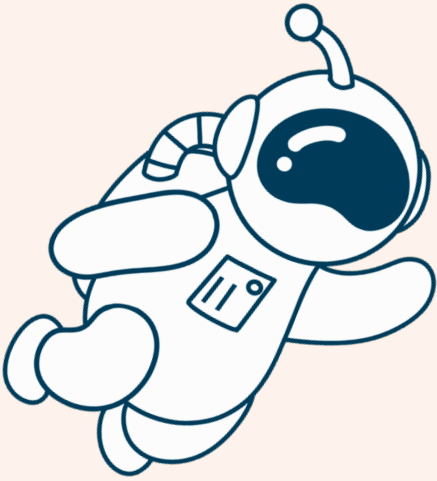
POLKU TYÖELÄMÄÄN

2 op 3. vuosi

NÄYTÖN PAIKKA

1 op 4. vuosi





3 SUOSITUKSET



HYVÄN OHJAUKSEN ELEMENTTEJÄ

Katja Komonen, Tuula Isosuo ja Miia Karttunen

Hyvä ohjaus on asiakkaan tilanteeseen, motivaatioon ja tarpeisiin vastaavaa vuorovaikutusta, joka kääntää katseen yksilön vahuuksiin ja tulevaisuuden näkyymiin.

Tämän luonnehdinnan kirjasi Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen (OTT) toimija vastauksena ennakkotehtävään, joissa pyydettiin jatkamaan lausetta: *Hyvä tulevaisuusorientoitunut uraohjaus korkeakoulujen näkökulmasta on...*

Ennakkotehtävän jatkoksi OTT-hankkeen toimijoita kuudesta ammattikorkeakoulusta sekä hankkeen ohjausryhmän jäseniä kokoontui helmikuussa 2021 pohtimaan tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen elementtejä korkeakoulujen kehittämisessä. Hanketoimijoiden yhteisessä työpajatyöskentelyssä tarkasteltiin ohjauksen ominaispiirteitä kolmesta näkökulmasta:

- opetussuunnitelmatyön kehittäminen
- uraohjauksen palvelut
- uraohjauksen menetelmät ja välineet.

Tämä artikkeli kiteyttää työpajatyöskentelyn tulokset. Se tuo esiin keskustelussa esiintyneet sisällöt sellaisina kuin ne tuossa hetkessä esiin nostettiin. Artikkelissa käsiteltyjen teemojen ohella kirjoittajat tiedostavat, että hyvään ohjaukseen on luonnollisesti olemassa myös muita tulokulmia ja tulkintoja. Tätä artikkelia täydentävät Leena Nikanderin ja Outi Rantasen kokoamat ja hankkeen yhteiskehittämisprosessissa tuotetut suosittuimmat uraohjauksen toteuttamiseen (ks. Nikander & Rantanen, tässä kokoelmassa).

TULEVAISUUSORIENTOITUNUT OPETUSSUUNNITELMATYÖ

Uraohjausta ja uraohjauksellista pedagogiikkaa pohdittiin työpajassa sekä opetussuunnitelmatyön että opetussuunnitelmien toteuttamisen tasolla. Laadukkaana opetussuunnitelmatyön katsottiin parhaiten tuottavan opiskelijalle työelämässä tarvittavaa osaamista. Olennaista onkin nostaa opiskelija vahvemmin opetussuunnitelmatyön hyödynsaajaksi sen lisäksi, että opetussuunnitelma toimii opettajan työn keskeisenä pedagogisena asiakirjana. Mikäli opetussuunnitelmaa tehdään vain hallinnon näkökulmasta, se kadottaa pedagogisen ideansa. Opiskelijan työllistymispääomien näkökulmasta pidettiin olennaisena sitä, että opetussuunnitelma kertoo opiskelijalle selkeästi, millaista osaamista työelämässä tarvitaan. On myös olennaista kiinnittää huomiota opetussuunnitelman kieleen.

Opetussuunnitelmatyön tulee tapahtua kollektiivisessa prosessissa, jossa olennaisia toimijoita ovat korkeakoulun opetus- ja ohjaushenkilöstö sekä alan työelämän edustajat. Moninäkökulmaisen opetussuunnitelmatyön katsottiin parhaiten tuovan esiin niin tulevaisuuden työelämässä tarvittavaa osaamista kuin opetussuunnitelman pedagogiseen rakentamiseen tarvittavia näkökulmia. Myös työelämän systemaattista ennakointia ja tulevaisuustyöskentelyä on tarpeen kehittää opetussuunnitelmatyöskentelyn pohjana. Keskustelussa todettiin, että työelämän osaamisen ennakoinnissa ja siten opetussuunnitelmatyössä keskitytään usein alaspesifin osaamiseen ja siinä tapahtuviin muutoksiin.

Geneerisiä taitoja tulisi kuitenkin korostaa nykyistä vahvemmin. Erityisen keskeisenä pidettiin opiskelijoiden valmentamista muutosherkkyyteen, epävarmuuden sietoon ja jatkuvaan oppimiseen. Todettiin myös, että geneeriset taidot näkyvät nytkin opetussuunnitelmissa, mutta usein ns. läpileikkaavina teemoina. Tällöin on vaarana, että niiden käsittely ja nimenomaan niissä tapahtuvan oppimisen näkyväksi tekeminen ja reflektointi unohtuvat.

Oppilaitoksen ohjaushenkilöstöstä nostettiin esille erityisesti opinto-ohjaajien rooli. Opin- to-ohjaajilla on sekä näkemystä että kokemusta opiskelijoiden ohjaukseen liittyvissä kes-

Erityisen keskeisenä pidettiin opiskelijoiden valmentamista MUUTOSHERKKYYTEEN, EPÄVARMUUDEN SIETOOON ja JATKUVAAN OPPIMISEEN.



keisissä sisällöissä ja kipupisteissä, ja tätä osaamista olisi tarpeen hyödyntää opetussuunnitelmatyössä nykyistä vahvemmin. Koulutuksen opettajien asiantuntemusta taas tarvitaan erityisesti opetussuunnitelman ”juonen” rakentamisessa. Korostettiin myös, ettei opetussuunnitelmaa voi rakentaa ainoastaan yksittäisten opintojaksojen suunnittelua tekemällä. Opetussuunnitelma on nähtävä koulutuksen tavoitteiden kautta jäsentyvänä kokonaisuutena, jossa opintojaksoilla on selkeä yhteys sekä toisiinsa ja koulutuksen tavoitteisiin että työelämän osaamistarpeisiin. Tämä tarkoittaa pedagogisesti esimerkiksi sitä, että opintojen alussa opiskelija hankkii alan perusosaamista, joka opintojen aikana syvenee ja laajenee myös opiskelijan omien uratoiveiden mukaisesti.

URAOHJAUS ON KAIKKIEN TEHTÄVÄ

Työpajan osallistujat pohtivat opetussuunnitelman roolia uraohjauksessa. Yhtenä ratkaisuna nähtiin nyt jo monessa ammattikorkeakoulussa käytössä olevat erilliset opinto- ja urasuunnittelun opintojaksot. Näitä opintojaksoja toteuttavat usein tutoropettajat tai vastaavat, ja niillä rakennetaan esimerkiksi omaa henkilökohtaista oppimissuunnitelmaa. Erillisten opintojaksojen ohella nähtiin kuitenkin tärkeänä sisällyttää jatkuva uraohjaus, tulevaisuusnäkökulma ja oman toimijuuden vahvistaminen kaikkiin opintojaksoihin. Tällainen tulokulma korostaa myös sitä, että uraohjaus on koulutuksen koko opetus- ja ohjaushenkilöstön tehtävä, ei ainoastaan tutoropettajan tai opinto-ohjaajan. Lisäksi esiin nostettiin vapaasti valittavien opintojen hyödyntäminen opiskelijoiden omien urasuunnitelmien tukemisessa. Myös opinnäytetyöprosessia katsottiin voitavan hyödyntää opiskelijan tulevaisuuteen suuntautumisessa ja työllistymisen edistämisessä.

Kaikkienensa todettiin, että uraohjaukselle on hyvä rakentaa selkeitä ”paikkoja” ja reflektointipisteitä, joissa opiskelija voi pohtia oppimaansa ja saada tukea tulevaisuuteen suuntautumiseen. Tästä näkökulmasta myös erilaiset työelämän oppimisympäristöt koettiin

arvokkaina, sillä niissä opiskelija saa kokemuksen omasta toimijuudestaan autenttisessa ympäristössä samoin kuin ohjausta työelämän asiantuntijoilta.

Koska työelämä muuttuu nopeasti, koettiin tarvetta myös nykyistä joustavammalle ja ketterämmälle opetussuunnitelmatyölle. Esiin nostettiin myös näkemyksiä tulevaisuuden opetussuunnitelmista ja opetussuunnitelmatyöstä. Johtavatko työelämän murros ja muutokset toimintatapaan, jossa perinteisten opetussuunnitelmien sijasta opiskelija rakentaakin tutkintonsa omien intressiensä ja tulevaisuuden tavoitteidensa pohjalta erilaisista moduuleista tai jopa mikro-opintojaksoista? Rakentuuko työelämän asiantuntijuus tulevaisuudessa opetussuunnitelmien sijasta henkilökohtaisille oppimissuunnitelmille? Ja jos, niin millaista ja kenen tarjoamaa uraohjausta niiden toteuttamisen tueksi tarvitaan?

SYSTEMAATTINEN JA LUONTEVA OSA OPINTOJA

Uraohjauksen palvelujärjestelmän kehittämistä pohdittaessa keskeisiksi aiheiksi nousivat toiminnan systemaattisuus ja läpinäkyvyys, asiakas- ja käyttäjälähtöinen kehittäminen, työelämän keskeinen merkitys sekä jatkuvaan kehittämiseen perustuva toiminta. Samaan tapaan kuin opetussuunnitelmatyötä käsitelleessä pajassa myös palveluiden kehittämistä pohtineet nostivat esille moninäkökulmaisen kehittämisprosessin ja koko korkeakoulukilöistön roolin uraohjauksen toimijana.

Hanketoimijat totesivat, että uraohjauksen orientaation tulee olla kaikilla ammattikorkeakoulujen toimijoilla, mutta kaikilla ei voi olla yhtä spesifiä osaamista ohjaamisesta. Tulevaisuusorientoinut uraohjaus halutaan nähdä systemaattisena ja läpinäkyvänä prosessina, joka nivoutuu opiskeluun kaikissa sen vaiheissa ja vastaa myös opiskelijan yksilöllisiin tarpeisiin.

Tulevaisuudessa korostuvat myös ohjauksen merkitys ja ohjausta tekevien ammattitaidosta huolehtiminen. Keskeistä on myös osaamisidentiteettien tunnistaminen. Uraohjauksen kentällä on myös useita muita toimijoita ja yhteistyön tulee myös toimia oppilaitoksen ulkopuolisten ohjauspalveluiden kanssa.

Tulevaisuuden korkeakoulussa opetus ja ohjaus tai fasilitointi eivät ole toisistaan irrallisia toimintoja vaan mahdollisesti hyvin kiinteästi toisiinsa kytkeytyviä. Näin myös uraohjauksessa. Ryhmä nosti myös esille kysymyksen, onko uraohjaus käsitteenä jo vanhentunut. Tulisiko tulevaisuudessa puhuakin esimerkiksi ansaintaohjauksesta jo siitäkin syystä, että yhä harvemmalla opiskelijalla on edessään yksiulotteinen tai suoraviivainen urapolku?

URAOHJAUS PALVELUPROSESSINA

Työryhmässä puhuttiin kuvaavasti ”uraohjauksen IKEAsta”, jolla havainnollistettiin tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen keskeisimpiä ominaisuuksia. Urapalveluiden tulee olla helposti löydettävissä ja käyttöön otettavissa: kun tarvitset vain yhtä palvelua, löydät ratkaisun nopeasti, ja kun tarvitset useita erilaisia palveluita tai palvelukokonaisuuksia, nekin ovat helposti hahmotettavissa ja löydettävissä. Ohjauspalveluiden saavutettavuudesta ja käytettävyydestä tulee huolehtia kaikin tavoin, ja ensisijaista on kehittää palvelut sellaisiksi, että opiskelijan on mahdollista löytää itseohjautuvasti tarvitsemansa ohjauspalvelun ääreen.

Ohjausprosessin kehittämisessä tarvitaan asiakas- tai käyttäjänäkökulmaa, ja mikäli prosessi rakentuu jatkuvan kehittämiseen malliin, asiakaskokemukseen perustuvan tiedon hyödyntäminen on siinä luontevaa. Palvelumuotoilun toimintatapoja ja työkaluja hyödyntävä kehittämissuunnitelma, joko ajoittaisena tai jatkuvana, tarjoaa tähän mahdollisuuksia. Myös korkeakoulujen ulkopuolisista palveluliiketoiminnan kehittämissuunnitelmista saattaisi löytyä hyödyllisiä benchmarking-kohteita. Jatkuvaan kehittämiseen perustuvassa uraohjaustoiminnassa tulee kiinnittää huomiota seurantatiedon kokoamiseen ja mittareiden määrittämiseen.

Ohjaustoimijoiden näkökulmasta palveluprosessin ja eri roolien selkiyttäminen on tärkeää, jotta työnjaon ja myös mahdolliset vastuunjakamisen kysymykset voidaan määrittää. Asiakastuntemuksen merkitys on prosessissa suuri.

URAOHJAUSTA EI OLE ILMAN TYÖELÄMÄÄ

Ammattikorkeakoulutoimijat haluavat työelämätoimijat nykyistä tiiviimmin mukaan uraohjaukseen. Vaikka korkeakoulussakin orientoidutaan tulevaisuuteen, parhaiten työelämän tarpeet tuntevat työnantajat. Vähimmilläänkin yhteistyön tulee jatkuvaa oppilaitoksen ja työelämän välillä, mutta työelämällä voi olla aktiivinen ja kehittävä rooli uraohjauksen toimijana koko opiskeluprosessin ajan. Uraohjaus voi rakentua ohjauksellisesta tiimityöstä, jossa ovat mukana opiskelijan sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön lisäksi myös työelämän edustus.

Työelämätoimijat voivat olla mukana opintojen toteutuksessa jo alkuvaiheessa – tästä on saatu hyviä kokemuksia. Toisaalta tulevaisuusorientoituneeseen uraohjaukseen tulee myös kytkeytyä työelämän kehittämisen näkökulma. Vuorovaikutus voisi toimia siis molempiin suuntiin.

Tulevaisuudessa uraohjaus voi olla myös kokonaisuus, jossa konkreettinen työelämä tieto kanavoituu opiskelijoille työelämätoimijoiden kautta opintojen eri vaiheissa. Korkeakoulupinnat antavat opiskelijalle valmiudet ennakkotiedon hyödyntämiseen. Opiskelijan näkökulmasta nämä ovat keskeisiä tietovarantoja työuran rakentamisessa.

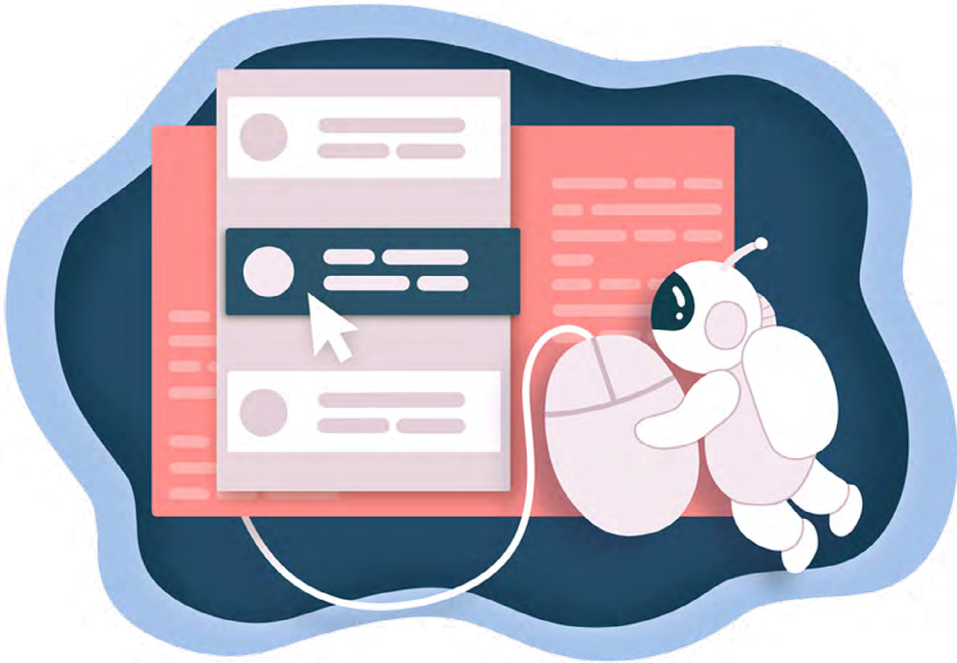
OPISKELIJAN TAUSTAN TUNTEMUS TÄRKEÄÄ

Opiskelijoiden saaminen kiinnostuneiksi ohjauksesta ja uraohjauksellinen motivointi sekä omaan ammattialasubstanssiin orientoituminen ovat tärkeitä lähtökohtia tulevaisuussuunnitustuneessa uraohjauksessa. Uraohjauksen välineitä ja menetelmiä pohtineet hanketoimijat pitävät tulevaisuusorientaatiota opittavana taitona. Huomiota tulisi kiinnittää opetussuunnitelmien toimivuuteen, koska opetussuunnitelma voi toisinaan kahlita liikaa opiskelijan tarpeiden ja tavoitteiden mukaista uraohjausta.

Miksi opiskelija on valinnut opiskelualansa? Opiskelija on todennäköisesti tehnyt itsenäistä tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen pohjatyötä jo ennen korkeakouluopintojaan tehden oletuksia ja hahmottaen mahdollista tulevaisuuttaan. Korkeakouluun tullessaan opiskelija on myös jo saanut uraohjausta muun muassa toisen asteen opinnoissaan. Millaista uraohjausta hän on saanut? Onko häntä ohjattu yhteen ammattiin, muuntuvaan työnkuvaan vai mihin? Opiskelijalla saattaa olla myös paljon työkokemusta ja takanaan kokonainen työura. Opiskelijan aiempien kokemusten hyödyntäminen on erityisen tärkeää, kun opiskelija on alanvaihtaja.

Niin ohjaajan kuin opiskelijankin tulee tunnistaa opiskelualan kehitystä ja muutoksia ja niihin liittyviä skenaarioita. Samalla tulevat esiin opiskelualan eri uravaihtoehdot, joista keskustelemalla opiskelijaa autetaan laajentamaan näkökulmaansa. Korkeakoulu ei valmista vain tiettyyn ammattiin. Opiskelijan on hyvä tulla tietoiseksi tulevaisuuden ammateista ja myös siitä, millaisia alakohtaisia muutoksia vaikkapa digitalisoituminen tuo mukanaan. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla, jossa ihmisten kohtaaminen on keskiössä, käytetään entistä enemmän tekoälysovelluksia tähän tarkoitukseen, mikä muuttaa työn tekemisen tapoja. Opintojen aikana omaksuttu vuorovaikutusteknologia ei välttämättä ole sellaisenaan käytössä siinä vaiheessa, kun opiskelija valmistuu ja siirtyy työelämään.

Näkökulman laajentamisesta on kyse myös alat ylittävissä ja eri alojen osaamista yhdistävissä monilaisista opiskelu- ja työmuodoissa. Työpajan keskusteluissa nousi esiin esimerkiksi se, että sosiaali- ja terveysalan opiskelija hyötyy, jos hänellä on syvällistä osaamista myös vaikkapa IT-alasta. Opintojen lopussa opiskelijoille voitaisiin tarjota opintojaksoja, joilla tehdään vierailuja muiden kuin oman koulutusalan työpaikkoihin. On mahdollista, että opiskelija työllistyy muuhun kuin oman alansa työpaikkaan, esimerkiksi alueellisen työmarkkinatilanteen takia.



TULEVAISSUUNTAUTUNEEN URAOHJAUKSEN VÄLINEET

Tulevaisuussuuntautuneen uraohjauksen toteutumisen perusedellytyksenä on, että sekä ohjaajalla että opiskelijalla on halua ja kykyä ennakoida ja tunnistaa osaamistarpeita sekä riittävä välineistö ohjauksen toteuttamiseen. Opiskelija tarvitsee välineen, jonka avulla hän voi tunnistaa, sanoittaa ja ennakoida osaamistaan. Esimerkiksi my data, mikä tarkoittaa sellaista henkilöä koskevaa dataa, jota hän pystyy itse hallinnoimaan ja hyödyntämään, voi tarjota opiskelijalle välineitä itseä koskevan tiedon tehokkaaseen, tekniikan avustamaan yhdistelyyn ja urapolun selkeyttämiseen sitä kautta.

Tärkeää on myös, että jokaisella ammattikorkeakoulussa uraohjausta toteuttavalla on asianmukaiset ja riittävät välineet käytössään (ns. työkalupakki). Keskustelussa painotettiin, että välineiden tulee tukea ohjaustyötä, eikä viedä sen aikaa tai olla itseisarvo. Välineiden pitää kytkeytyä ohjausprosessiin, olla tarkoituksenmukaisia ja linjassa ympäröivän maailman muutosten kanssa. Yksi väline ei välttämättä useinkaan riitä, ja on pohdittava, miten eri välineistä muodostuvat digitaalinen palvelu saadaan linjakkaaksi. Tähän tarvitaan tekoälyä, ja sen avulla voidaan rakentaa ohituskaistoja ja tulkkausta eri välineiden ja järjestelmien välille.

Keskustelussa nousi esiin, että on tärkeää käyttää oikeita välineitä oikea-aikaisesti ja riittävän rauhallisessa tahdissa. Näin voidaan taata opiskelijan tarpeiden ja valmiuksien mukainen uraohjausprosessi.

AINEISTO

Hyvän ohjauksen elementit -työpaja 17.2.2021. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen järjestämä Teams-työpaja hankkeen työntekijöille ja ohjausryhmälle ja työpajan aikana Flinga-alustalle kootut ja yhteiskeskustelusta videotallioituneet dokumentit.



SUOSITUKSIA URAOHJAUKSEN TOTEUTTAMISEEN

Leena Nikander ja Outi Rantanen

Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen yhteiskehittämisen (yhteiskehittämisestä ks. Nikander, Hannula & Rantanen tässä kokoelmassa) viimeisessä verkostopalaverissa huhtikuussa 2021 tarkasteltiin tavoitteita ja konkreettisia toimenpiteitä sekä verrattiin niitä saavutettuihin tuloksiin. Yhteisen keskustelun aikana kirjattiin saavutuksia ja tuotiin moninäkökulmaisesti esiin käytännössä kehitettyjä hyviä toimintatapoja. Tämän jälkeen jakauduttiin satunnaisiin ryhmiin, joissa tehtävänä oli kirjoittaa Flinga-alustalle uraohjauksen toteuttamiseen liittyviä suosituksia. Lopuksi suositukset pisteytettiin. Koordinaattorit Leena Nikander ja Outi Rantanen jäsensivät saatuja suosituksia hyödyntäen pisteytystä. Näin saatiin pilottien suunnittelijoiden ja toteuttajien käsitykset tärkeimmistä suosituksista. Työskentelyn seurauksena muodostui viisi luokkaa, jotka on esitetty seuraavassa.

HENKILÖSTÖN OSAAMINEN ja sen kehittäminen



Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen: Uraohjaukseen liittyvien toimintojen kehittäminen riippuu monista seikoista, mutta verkostotoimijoiden mielestä henkilöstön osaamisen kehittäminen on tärkeä lähtökohta muutoksen tekemiseen. Ajantasaisen tulevaisuuteen suuntaavan uraohjaukoulutuksen järjestäminen ja osaamisen ylläpitäminen on tärkeää eri toimijoille. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että uraohjausosaamisen kehittämisen ja siihen valmentamisen tulee liittyä ammattikorkeakoulun strategisen tason ohjaukseen.

URAOHJAUS- KOKONAISUUDEN JÄSENTÄMINEN ja näkyväksi tekeminen



Uraohjauskokonaisuuden jäsentäminen ja näkyväksi tekeminen: Uraohjauksen kokonaisuuden näkyväksi tekeminen nousi myös yhtenä suosituksen arvoisena teemana vahvasti esille. Uraohjauspalveluiden näkyvyyttä ja läpinäkyvyyden lisäämistä kaikille toimijoille ja opiskelijoille pidettiin tärkeänä. Lisäksi tarvitaan jäsenystä uraohjauksen palveluiden määrittelemiseen ja palveluiden piiriin pääsemiseen. Palveluiden sisältöjä suunniteltaessa tulee ottaa huomioon niiden laaja-alaisuus ja opiskelijoiden erilaiset taustat ja tarpeet.

Ohjaustoimijoiden roolit tulee määrittää ja jäsentää selkeästi. Jäsenystä tarvitaan myös siihen, kuka uraohjausta antaa. Uraohjausta antavien toimijoiden tulee osallistua myös kehittämiseen, ja siinä on tärkeää ottaa huomioon muun muassa tekoälyn tarjoamat mahdollisuudet. Uraohjaus tulisi jalkauttaa osaksi organisaation ohjausmallia, ja laadun varmistamiseksi tarvitaan erilaisten uraohjauksen mittareiden uudistamista ja seurantaa.

PEDAGOGINEN näkökulma



Pedagoginen näkökulma: Uraohjauskokonaisuuden jäsentämiseen liittyy läheisesti pedagoginen näkökulma, jossa yhdistyy teoria ja käytäntö lisäämään opiskelijan realistista käsitystä työelämästä. Uraohjauksellisen pedagogiikan huomioon ottamisessa tarvitaan opintojaksokohtaisia kriteereitä. Opiskelijan henkilökohtaisen urasuunnittelun tulisi kulkea mukana koko opintojen ajan, opintojen alusta aina valmistumiseen asti. Uraohjauksen näkökulman tulisi kuitenkin ulottua myös opintojen jälkeiseen aikaan tulevaisuushorisonttia laajentaen ja siihen valmistautuen. Muuttuvaan tulevaisuuteen ohjatessa on tärkeää ottaa huomioon generisten taitojen kehittäminen, yrittäjämäinen osaaminen, resilienssi ja tulevaisuusorientaatio. Myös kansainvälisten opiskelijoiden haasteiden huomioon ottaminen on tärkeää.

KÄSITTEEN määrittely

Käsitteen määrittely: Uraohjaukokokonaisuuden jäsentämisen tueksi verkostotoimijat totesivat tarvittavan uraohjauksen käsitteen yhteistä määrittelyä sekä opinto-ohjauksen ja uraohjauksen välisten erojen näkyväksi tekemistä. Tämän voi ajatella liittyvän läheisesti jo aikaisemmin esillä olleeseen roolien selkiyttämiseen ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Uraohjaus tulisi nähdä paitsi opintoihin alusta lähtien kuuluvana jatkumona myös tulevaisuuteen suuntaavana laaja-alaisena ja holistisena asiana.

VUOROPUHELU TYÖELÄMÄN kanssa

Vuoropuhelu työelämän kanssa: Kun kohteena on uraohjaus ja -suunnittelu, työelämän kiinteä osallistuminen jatkuvalla ja monimuotoisella vuoropuhelulla on merkittävää. Hyvin rakennettu monipuolinen työelämäläheisyys sisältää eri toimijoiden ohjausvastuita ja ohjauksen kehittämistä yhteistyössä.

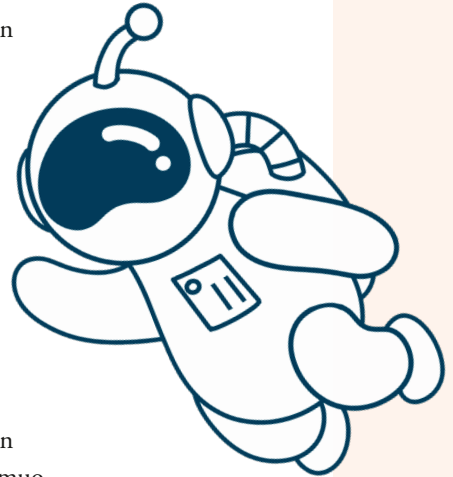
AINEISTO

Yhteiskehittämisen verkostokokous 28.4.2021. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen järjestämä Zoom-työpaja hankkeen Teema 1:n toimijoille ja työpajan aikana Flinga-alustalle kootut dokumentit.

KORKEAKOULUOPISKELIJOIDEN URAOHJAUS TULEVAISUUDESSA

Leena Penttinen

Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa (OTT-hanke) on tartuttu ohjaustyön ytimessä olevaan lähtökohtaan, yksilön tulevaisuuteen suuntautumisen tukemiseen opintopolulla. Ohjaustyötä ovat aina kehystäneet erilaiset yhteiskunnan, työelämän ja muiden sosiaalisten rakenteiden muutokset. 2000-luvun muutoskeskusteluissa puhutaan niin globaalisuudesta, kansainvälistymisestä kuin sosiaalisen eriarvoisuuden lisääntymisestä. Korkeakouluopiskelijoiden tulevaisuusnäkömiä sävyttävät työelämän epävarmuus, työurien katkonaisuus, osaamisen muutokset, koulutuksen ja ammattien suhteen hämärtyminen ja työllistymisen haasteet. Työelämään suuntautumista kehystävät myös sosiaalisten tukirakenteiden muutokset ja sosiaalisten verkostojen monimuotoistuminen. Yhteiskunnallisena diskurssina yksilöllistyminen ja osin sen kääntöpuolena yksinäisyyden lisääntyminen mutta toisaalta arvojen monimuotoistuminen heijastuvat myös siihen, miten opintojen aikana katsotaan kohti työelämää ja -uria.



OPINTOPOLUN TULEVAISUUSKYSYMYKSET OHJAUKSEN LÄHTÖKOHTANA

Ohjauksen näkökulmasta keskeistä on ymmärrys siitä, miten yksilö navigoi muutosten ja epävarmuuksien koulutus- ja työurilla. Tutkimuksissa on tunnistettavissa erilaisia epävarmuuksia, jotka sävyttävät opintojen aikaisia, tulevaisuuteen liittyviä pohdintoja. Mark Savickas (2005) puhuu urakysymyksistä, joita ympäröivä yhteiskunta ja toimintaympäristöt herättävät meidät kysymään itseltämme. Opintopolun urakysymykset syntyvät oman oppimisen kokemuksista, mielenkiinnon kohteista ja osaamisen kehittymisestä tai harjoitteluista, projekteista ja kansainvälisistä vaihto-opiskelukokemuksista. Opintojen aikainen työssäkäynti sekä harrastus- ja vapaaehtoistoiminta voivat olla merkityksellisiä oman tulevaisuuden pohdinnassa. Urasuunnittelun kannalta olennaista on se, miten opiskelija työstää työelämään liittyviä kysymyksiään ja löytää niihin mielekkäitä ratkaisuja.

Uraohjausprosessin lähtökohtana ovat siten yksilölliset kysymykset, joihin opiskelijan on itse löydettävä omannäköisensä vastaukset. Opiskelijalähtöisyys näkyy myös OTT-hankkeen

kehittämistyössä ohjaustarpeiden kartoittamisena. Korkeakouluopiskelijoiden ohjaus on erityinen maailmansa, jossa opintojen aikana omaa ammatillista osaamista, asiantuntijaidentiteettiä sekä urasuunnittelua työestetään osana moninaisia oppimisen ja opiskelun prosesseja. Ohjauksen tavoitteena on opiskelijan oman toimijuuden tukeminen opintopolun aikaisissa pohdinnoissa ja tulevaisuuteen suuntautumisessa. Ymmärrys opiskelijan tuen ja ohjauksen tarpeista luo pohjan oikea-aikaiselle ja tarkoituksenmukaiselle ohjaukselle.

Ohjauksellisissa kohtaamisissa on tärkeä kuulla yksilöllisiä sanoituksia ja elämäntilanteen kuvauksia, mutta ohjauksen laadun varmistamiseksi niin ohjauspalvelujen kehittämisessä kuin yksittäisillä ohjaajilla on oltava yleisempää ymmärrystä uravalintojen ja urasuunnittelun prosesseista. Ohjauksen tulee olla tutkimusperustaista pedagogista toimintaa, jossa ohjauksen kohdetta jäsennetään uravalinnan ja ammatillisen suuntautumisen teoria- ja tutkimustietoa hyödyntäen (Penttinen ym. 2020). Teoreettinen ymmärrys antaa kestävästi pohjan opiskelijälähtöiselle ohjausprosessille.

URA- JA TYÖLLISTYMISSIVALMIUDET OVAT OPITTAVIA JA KEHITTYVIÄ TAITOJA

Yksilöllisten prosessien ymmärryksen lisäksi tarvitaan jäsennyksiä urasuunnittelutaidoista opintojen aikana kehittyvinä taitoina ja valmiuksina. Korkeakouluopiskelijoiden urasuunnittelutaitojen tarkasteluun hyvin sopiva malli on brittitutkija Michael Tomlinsonin (2017) korkeakoulutettujen pääomien malli (graduate capitals), jota on myös OTT:ssä sovellettu. Mallin avulla voidaan hahmottaa erilaisia koulutuksen aikana karttuvia työllistymistä tukevia ura- ja työllistymisvalmiuksia monimuotoisina kognitiivisina, psykologisina ja sosiaalisina taitoina. Olennaista pääomamallissa on ajatus siitä, että ura- ja työllistymisvalmiudet ovat opittavissa olevia taitoja ja niiden kehittymistä voidaan tukea opintopolun aikana erilaisissa uravalinnan ja -suunnittelun prosesseissa.

Ura- ja työllistymisvalmiuksia jäsennetään Tomlinsonin (2017) mallissa viitenä toisiaan leikkaavana pääomana. Inhimillinen pääoma muodostuu tutkinnon antamasta osaamisesta ja alakohtaisista työllistymistaidoista, ja sitä kerrytetään hankkimalla alaspesifiä, tutkintoon sidottua osaamista sekä yleisiä, siirrettäviä työelämätaitoja. Inhimillinen pääomaa sisältää myös työllistymistaitoja, taitoa kirjoittaa työnhaun dokumentteja ja menestyä työhaastattelussa oman alan työmarkkinoilla. Inhimillinen pääoma näyttäytyy osaamisena suhteessa omaan alaan mutta myös osaamisen paikantamisena alan työmarkkinoilla. Tällainen osaamisen tunnistamisen ja osoittamisen sekä markkinoinnin näkökulma on varsin tavallinen lähtökohta korkeakoulutettujen uraohjauksessa.

Tomlinsonin (2017) malli avartaa ura- ja työllistymisvalmiuksien sosiaalisia ulottuvuuksia kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman muotoina. Verkostoitumisesta puhutaan usein keskeisenä työllistymisvalmiutena. Pääoma-ajattelu syventää verkostoitumistaitoa kykynä

ymmärtää työmarkkinoiden toimijoita ja näiden välisiä suhteita. Opiskelijalle se on myös erilaisten vaihtoehtojen tuntemusta ja niiden arviointia. Siten verkostoituminen sosiaalisena pääomana ei ole vain taitoa hissipuheisiin tai aktiivisuutta kontaktoinnissa vaan syvempää ymmärrystä oman alan ja työmarkkinoiden sosiaalisista rakenteista. Kulttuurinen pääoma laajentaa työllistymisen sosiaalisia аспекteja lisäten siihen toimintakulttuurien ymmärrystä ja toimintakykyisyyttä liikkumiseen erilaisissa työelämän ympäristöissä.

Ura- ja työllistymisvalmiuksissa on myös yksilöllisempiä ulottuvuuksia, joita Tomlinson (2017) kuvaa psykologisena pääomana ja identiteettipääomana. Identiteettipääoma limittyy inhimilliseen pääomaan osaamisen henkilökohtaisen merkityksellisyyden ja omannäköisen asiantuntijuuden rakentamisena. Siihen voi liittyä itselle tärkeiden työelämän arvojen tunnistamista. Identiteettipääoma vahvistaa inhimillistä pääomaa perustana mielekkäälle työllistymiselle, oman osaamistarinan kirjoittamiselle jo opintojen aikana. Tätä tukee psykologinen pääoma resilienssinä, minäpystyvyyssuomuksina ja uramuuntuvuutena, erilaisina psykososiaalisina voimavaroina, valmiuksina ja resursseina, joiden avulla opiskelija selviytyy niin opintopolun kuin työuran ammatillisiin muutoksiin liittyvistä tehtävistä, siirtymistä ja haasteista.

Tomlinsonin (2017) pääomamalli tarjoaa ura- ja työelämävalmiuksien tarkasteluun systemaattisen jäsennyksen, jonka avulla voidaan tunnistaa urasuunnittelun kannalta keskeisiä opittavia tietoja, taitoja ja asenteita. Malli tukee ohjaajan ymmärrystä urataidoista, ja se on saanutkin hyvän vastaanoton korkeakoulujen ohjaajien keskuudessa. Jäsenitys tukee myös opiskelijan ymmärrystä urataidoista ja niiden kehittämisestä.

URAOHJAUS KORKEAKOULUTUKSEN PEDAGOGISESSA KOKONAISUUDESSA

Ohjauksen mallintaminen rakenteisiin on ollut yksi ajankohtainen kehittämiskohde erilaisissa korkeakoulutuksen hankkeissa, niin myös OTT-hankkeessa. Mallintamisen haasteena voi nähdä opiskelijälähtöisyyden toteutumisen palvelurakenteissa. Yksi väline tarkastella ura- ja työllistymisvalmiuksien tukemista opintopolulla on korkeakoulutuksen pedagogisen työelämähorisontin malli (Penttinen ym. 2013). Malli lähtee opiskelijan tulevaisuus- kysymyksistä ja jäsentää horisontaalisen jatkumon oppimisympäristöjen ja työelämän välille paikkoina, joissa opiskelijan tulevaisuus- kysymykset aktivoituvat ja joissa hänellä on mahdollisuus etsiä niihin mielekkäitä vastauksia. Jatkumo paikantaa myös opettajien ja ohjaajien mahdollisuuksia tukea opiskelijan ura- ja työllistymisvalmiuksien kehittymistä.

Pedagogisen työelämähorisontin avulla voidaan tarkastella opettajien ja ohjaajien rooleja opiskelijan urapohdintojen tukemisessa sekä selkiyttää ohjauksellisia tehtäviä ja työnjakoa. Työelämäorientaation mielekkyys rakentuu opintojen aikana kehittyvien ura- ja työllistymisvalmiuksien pohjalle. Esimerkiksi opetussuunnitelmatyön ja opetuksen voi nähdä

muodostavan kivijalan tutkinnon alakohtaisten sisältöjen oppimiselle inhimillisen pääoman lähteenä. Yksittäisillä opintojaksoilla opettaja voi tukea opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymistä. Parhaimmillaan pedagogiikalla vahvistetaan myös yksilöllisemmän identiteettipääoman kerryttämistä, kun opittavista sisällöistä tulee henkilökohtaisesti merkityksellisiä.

Eriytyneemmällä uraohjauksella taas voidaan tukea inhimillisen pääoman osana olevien työllistymistaitojen kehittymistä. Tällöin opiskelija hahmottaa oman alansa ja laajempien työmarkkinoiden mahdollisuuksia. Monet opiskelijan kokemukset sijoittuvat koulutuksen rakenteiden ulkopuolelle, mutta uraohjauksessa voidaan käsitellä yksilöllisiä vapaa-ajan, harrastusten ja työssäkäynnin kokemuksia suhteessa koulutuksessa saatuihin oppimiskokemuksiin. Opintojen aikaista työssäkäyntiä voidaan hyödyntää uraohjauksessa niin osaamisen kehittämisen ja työelämätaitojen oppimisen reflektoinnissa kuin työnhaun taitojen oppimisessakin. Erilaisten ympäristöjen toimintakulttuurien ymmärrys ja niissä toimimisen reflektointi tukevat edelleen sosiaalisen ja kulttuurisen pääoman kerryttämistä ja verkostoitumisen taitoja.

Uraohjausta voi pitää avaintoimintona opiskelijan ura- ja työllistymisvalmiuksien tukemisessa, ja se tarjoaa kokonaisvaltaista, koulutuksen ulkopuolisissa ympäristöissä hankittujen kokemusten reflektointia. Oikea-aikaisella ja tarkoituksenmukaisella ohjauksella vahvistetaan valmiuksia omannäköisen ja henkilökohtaisesti merkityksellisen tutkinnon rakentamiseen. Parhaimmillaan vahvan osaamisidentiteetin myötä työelämä näyttäytyy mahdollisuuksien maailmana jo opintojen aikana. Työelämässä tarvittavan osaamisen ja sen paikkojen tunnistaminen vahvistaa opiskelijan uskoa työllistymiseen, kun opintojen koetaan tuottavan työelämärelevanttia osaamista.

HENKILÖSTÖN OHJAUSOSAAMINEN KEHITTÄMISEN KIVIJALKANA

OTT-hanke on vahvistanut opiskelijan ohjaustarpeista lähtevää uraohjauksen kehittämistä kokonaisvaltaisesti osana korkeakouluopetusta ja -opiskelua. Toimintamalli pitää sisällään niin opiskelijan urasuunnittelun prosessien ja ohjaustarpeiden tunnistamista kuin ura- ja työelämävalmiuksien tarkastelua. Ohjausosaamisen vahvistaminen on ollut tärkeää uraohjauksen kokonaisuudessa. Henkilöstön ohjausosaaminen näyttäytyykin usein avainkysymyksenä ohjauspalveluiden, ohjauksen työmenetelmien ja opiskelijan prosessien kehittämisessä.

Uraohjauksen toimintamalleja haetaan vielä osaksi suomalaisten korkeakoulujen pedagogista kokonaisuutta ja rakenteita. Ohjaustehtäviä sisältyy erilaisiin sisällöllistä, pedagogista tai hallinnollista asiantuntemusta vaativiin tehtäväkokonaisuuksiin. Ohjaus limittyy osaksi sekä opettajien että eriytyneempien ohjauspalvelujen ja niissä työskentelevien ohjauksen asiantuntijoiden työkenttää. Kehittämistyöhön osallistuu usein myös eri tulokulmista

OIKEA-AIKAISELLA ja TARKOITUKSEN MUKAISELLA OHJAUKSELLA



*vahvistetaan valmiuksia
omannäköisen ja henkilökohtaisesti
merkityksellisen tutkinnon
rakentamiseen.*

ohjausta lähestyviä asiantuntijoita. Yhteinen ymmärrys ohjauksen lähtökohdista ja sen edellyttämästä osaamisesta on laadukkaan ohjauksen perusta.

Uraohjauksen erityisasiantuntijoilla on keskeinen rooli ohjauksen pedagogisen kokonaisuuden kehittämisessä. Lisäksi tarvitaan muun työn ohessa ohjausta toteuttavan henkilöstön osaamista tukevaa, räätälöityä ohjauskoulutusta, jollaista myös Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa on kehitetty. Ohjausasiantuntijuudessa korostuvat niin opiskelijälähtöinen ja tutkimusperustainen ymmärrys uraprosesseista, urasuunnittelua ja työllistymistä edistävästä taidoista sekä niiden tukemisesta kuin myös valmiudet yhteistyöhön korkeakoulujen opetus- ja muun henkilöstön sekä työelämän verkostojen kanssa. Asiantuntijayhteisönä korkeakoulujen on myös paikannettava uraohjauksen erityisosaamisen tarpeita opiskelijälähtöisesti, mikä tukee resurssien tarkoituksenmukaista ja oikea-aikaista suuntaamista opintopolun ura- ja työllistymisvalmiuksien tukemiseen.

LÄHTEET

Penttinen, L., Itkonen, L., Antikainen, J., Vallius-Leinonen, K., Kosonen, T. & Lerkkanen, J. 2020. Opiskelijan urataitojen tunnistaminen ja tukeminen tavoitteellisessa ohjausprosessissa. Teoksessa Virtanen, A., Helin, J. & Tynjälä, P. (toim.) Työelämäpedagogiikka korkea-koulutuksessa. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 85–88. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8414-4> [viitattu 6.4.2021].

Penttinen, L., Skaniakos, T. & Lairio, M. 2013. Supporting students' pedagogical working life horizon in higher education. *Teaching in Higher Education* 18 (4), 883-894.

Savickas, M. 2005. The theory and practice of career construction. Teoksessa Brown, S. D. & Lent, R. W. (toim.) Career development and counselling. Putting theory and research to work. Hoboken: John Wiley & Sons, 42–70.

Tomlinson, M. 2017. Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training* 59(4), 338–352.



TEKIJÄT

PIRJO AURA

Tradenomi ja Master-opiskelija Pirjo Aura työskentelee TKI-asiantuntijana Haaga-Helia ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Aura toimii TKI-koordinaattorina ja vastaa mm. hankkeen hallinnosta, viestinnästä ja projektiryhmän tuesta.

ELINA ILORANTA

KM Elina Iloranta toimii kehityspäällikkönä Jatkuvan oppimisen -tiimissä Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Iloranta osallistuu asiantuntijan roolissa ohjauksen kehittämiseen ja pilotointiin.

JARI ISOHANNI

Jari Isohanni työskentelee tieto- ja viestintätekniiikan koulutusala-päällikkönä Centria-ammattikorkeakoulussa. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Isohanni vastaa tieto- ja viestintätekniiikan opiskelijoiden ohjauksesta mentorointipilotissa.

TUULA ISOSUO

HM, AmO Tuula Isosuo toimii hanketoiminnan asiantuntijatehtävissä Tampereen ammattikorkeakoulun Ulkoisen rahoituksen yksikössä. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Isosuo toimii palvelumuotoiluun ja viestintään liittyvissä tehtävissä.

PÄIVI-KATRIINA JUUTILAINEN

FT Päivi-Katriina Juutilainen työskentelee yliopettajana Haaga-Helia ammatillisen opettajakorkeakoulun opinto-ohjaajakoulutuksessa. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa hän toimii Haaga-Helian osaprojektin projektipäällikkönä.

HEIKKI HANNULA

KT Heikki Hannula työskentelee lehtorina Hämeen ammattikorkeakoulun Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Hän on mukana sekä opettajankoulutuksessa että erilaisissa hankkeissa. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeeseen hän tuo asiantuntijuutta muun muassa ammatillisesta opettajankoulutuksesta ja yrittäjyyskasvatuksesta.

KATARIINA KAINU

KM Katariina Kainu toimii opinto-ohjauksen lehtorina tietojenkäsittelyn koulutuksessa Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa hän osallistuu asiantuntijan roolissa ohjauksen kehittämiseen ja pilotointiin.

MIIA KARTTUNEN

FT Miia Karttunen työskentelee TKI-asiantuntijana ja kielten yliopettajana Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Xamkin Kouvolan kampuksella. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Karttunen vastaa hankkeen viestinnän ja arvioinnin kokonaisuudesta.

KATJA KOMONEN

YTT Katja Komonen työskentelee yhteisöpedagogikoulutuksen yliopettajana Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Mikkelin kampuksella. Hän toimii Juvenia Akatemia -oppimis- ja uraohjausympäristön pilotoinnista vastaavana työelämäopettajana ja projektityöntekijänä Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa.

LIISA KOSONEN-KARESTO

TtM, KM Liisa Kosonen-Karesto työskentelee lehtorina Turun ammattikorkeakoulussa. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Kosonen-Karesto toimii asiantuntijana.

HANNA LAHNALAMPI

KM Hanna Lahnalampi toimii kehittämisspäällikkönä Centria-ammattikorkeakoulussa. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa hän toimii projektipäällikkönä.

MIA LAHTELA

KM Mia Lahtela työskentelee lehtorina ja opinto-ohjaajana Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Lahtela osallistuu asiantuntijana opetus- ja ohjaushenkilöstölle toteutetun selvityksen toteuttamiseen.

AIJA LUNDAHL

BA, MBA Aija Lundahl työskentelee lehtorina ja opinto-ohjaajana Hämeen ammattikorkeakoulussa muotoilun koulutuksessa. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Lundahl toimii uramuotoilun asiantuntijana muotoilun pilotin suunnittelussa ja toteuttamisessa.

MILJA MANNINEN

KM Milja Manninen työskentelee tutkimuspäällikkönä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa ja projektipäällikkönä Ohjaus tulevaisuuden työhön ja Älykäs ohjaus – tekoäly asiakaslähtöisessä opinto- ja uraohjaus (ESR) -hankkeissa. Manninen koordinoi OTT-hankkeen kokonaisuutta.

SARI MIETTINEN

KL Sari Miettinen työskentelee yhteisöpedagogikoulutuksen lehtorina Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Mikkelin kampuksella. Hän toimii Juvenia Akatemia -oppimis- ja uraohjausympäristön pilotoinnista vastaavana työelämäopettajana ja projektityöntekijänä Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa.

NINA MÄKELÄ

KM Nina Mäkelä työskentelee lehtorina Haaga-Helian ammatillisessa opettajakorkeakoulussa, jossa opettajankouluttajan työn lisäksi Mäkelällä on useita täydennyskoulutus-hankkeita. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Mäkelä toimii asiantuntijana.

TIIA MÄKELÄ

Muotoilija Tiia Mäkelä opiskeli Kouvolassa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa graafista muotoilua. Hän toimi Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen visuaalisen ilmeen rakentajana ja tämän julkaisun kuvittajana.

LEENA NIKANDER

KT Leena Nikander työskentelee yliopettajana Hämeen ammattikorkeakoulun HAMK Edu -tutkimusyksikössä useissa korkeakoulutusta kehittävässä hankkeissa. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Nikander toimii HAMK:n projektivastaavana ja hankkeen teeman 1 koordinoijana.

LEENA PENTTINEN

KT Leena Penttinen työskentelee erityisasiantuntijana Jyväskylän yliopistossa. Hän on myös Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n puheenjohtaja. Penttinen on toiminut Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeen ohjausryhmän puheenjohtajana.

JANI PIHLAJAMAA

TaM Jani Pihlajamaa työskentelee päätoimisena tuntiopettajana Turun ammattikorkeakoulun Taideakatemiassa ja Turun AMK:n yrittäjyysmentorina. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Pihlajamaa toimii asiantuntijana.

KAARINA RAJALA

TtM Kaarina Rajala työskentelee lehtorina Turun ammattikorkeakoulussa. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Rajala toimii asiantuntijana.

OUTI RANTANEN

YTM Outi Rantanen työskentelee lehtorina Tampereen ammattikorkeakoulun opettajakorkeakoulussa ammatillisessa opinto-ohjaajakoulutuksessa. Opetustyön lisäksi Rantanen toimii korkeakoulutusta ja ohjausta kehittävässä hankkeissa. OTT-hankkeessa Rantanen toimii TAMK:n projektivastaavana ja hankkeen teeman 1 koordinoijana.

ANNE ROUHELO

KT Anne Rouhelo toimii Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolissa terveystyö- ja hyvinvointialan YAMK-koulutuksissa lehtorina ja koulutusvastaavana. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Rouhelo toimii Turun AMK:n osalta hankkeen sisällöllisenä projektipäällikkönä.

LEENA TOIVANEN

Leena Toivanen toimii TKI-koordinaattorina Centria-ammattikorkeakoulun digitalisaatio-työryhmissä. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa hän on mukana pikamentorointipilotin kehittämistoiminnassa sekä arvioi sen soveltuvuutta ohjauksen välineeksi.

STINA WESTMAN

TkT Stina Westman työskentelee kehityspäällikkönä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa. Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa Westman koordinoi selvitystä tekoälyn hyödyntämisestä korkeakouluopiskelijoiden uraohjauksessa.

HEIKKI YLI-RÄMI

DI Heikki Yli-Rämi työskentelee lehtorina Tampereen ammattikorkeakoulun Sähkö- ja automaatiotekniikan tutkinto-ohjelmassa. Opetustyön lisäksi Yli-Rämi toimii opinto- ja uraohjaajana. OTT-hankkeessa Yli-Rämi toimii asiantuntijaroolissa tehtäväänään kehittää uraohjauksen mallinnusta tekniikan koulutusalailla.



Hyvä, parempi, paras tulevaisuuden uraohjaus. Käytännön kokeilut ja suositukset -kokoelmajulkaisu on syntynyt korkeakoulujen yhteistyönä Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen rahoittamassa *Ohjaus tulevaisuuden työhön* -hankkeessa. Julkaisu esittelee hankkeen toteuttamia selvitystöitä, uraohjausmallien kehittämisen ja pilotoinnin kuvauksia ja mallinnuksia sekä korkeakoulujen tulevaisuus-orientoituneen uraohjauksen hyviä käytänteitä.



XAMK
KEHITTÄÄ