

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Rytisalo, M., Heikinheimo, M. & Piironen, I. (2021) Sähkörausku -uuden ajan systeeminen jatkuvan oppimisen malli. TAMK-konferenssi – TAMK Conference 2021. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, Erillisjulkaisuja, s. 17 - 25.

URL: <https://www.theseus.fi/handle/10024/501424>

*Mari Rytisalo, lehtori, Liiketoiminta, Tampereen ammattikorkeakoulu*  
*Minna Heikinheimo, lehtori, Liiketoiminta, Tampereen ammattikorkeakoulu*  
*Ilkka Piironen, lehtori, Hyvinvointi ja terveysteknologia, Tampereen ammattikorkeakoulu*

# SÄHKÖRAUSKU – UUDEN AJAN SYSTEEMINEN JATKUVAN OPPIMISEN MALLI

Moni korkeakoulutukseen hakija ei tunnista omia edellytyksiään tai motiivejaan opiskeluun liittyen, eikä tiedä, mitä eri ammateissa tehdään. Kohteita merkitään yhteishakuun mielikuvien perusteella, ja jos ensisijaiseen hakukohteeseen ei pääse, on välivuoden viettäminen tavallista seuraavaa hakua odotellessa. Hakija päätyessä ottamaan vastaan toissijainen opiskelupaikka, on koulutusjärjestelmä usein niin jäykkä, että se ei salli joustavia muutoksia tai valintoja opintojen sisällä. Opiskelu koetaan usein yksinäiseksi ja opetukseen petytään, mikä aiheuttaa opintojen viivästymistä ja keskeyttämistä. Opiskelu nähdään välivaiheena ja työelämä koetaan kaukaiseksi, tulevaksi elämäksi.

## **Korkeakoulutuksella on edessään haaste**

Suomalainen korkeakoulukenttä on muutoksen edessä. Yhteiskunnassa tapahtuu muun muassa seuraavanlaisia asioita, jotka vaativat korkeakoulutukselta radikaaleja toimintatapojen muutoksia.

Korkeakoulun rahoitusmittarit painottavat jatkossa entistä enemmän ajallaan valmistumista (Rautio 2018). Tämä tulee muodostumaan ammattikorkeakoulusektorin tulevien vuosien haasteeksi, sillä tuoreiden tilastojen mukaan 3,5 vuotta kestäneistä amk-tutkinnoista vain alle kolmasosa opiskelijoista valmistui

tavoiteaikataulussa. Suomen korkeakoulujärjestelmän yksi pitkäaikaisista haasteista onkin nuorten pitkittynyt siirtyminen työmarkkinoille korkeakoulutuksen jälkeen. Tähän on ollut syynä myöhäinen opintoihin siirtyminen, opintojen läpäisy ja pitkät valmistumisajat. (OKM 2019.)

Myös oikean alan valinta koetaan haastavaksi. Jyväskylän yliopiston tuoreen tutkimuksen mukaan yli 75 % toisen asteen opiskelijoista kokee epävarmuutta urasuunnitelmiansa suhteen (Vasalampi ym. 2020). Korkeakouluopiskelijoiden osalta tärkeimmäksi opintojen keskeyttämisen syyksi on tunnistettu se, ettei opiskelija tunnista alaa omakseen (Vuorinen & Valkonen 2005). Korkeakouluopiskelijoiden terveys selvityksen (2016) mukaan henkisen hyvinvointinsa koki hyväksi tai erittäin hyväksi vain 66 % opiskelijoista (KOTT 2016). Mielenterveysseulan mukaan opiskelijoista 33 % koki runsaasti stressiä ja yksi yleisimmistä stressiä aiheuttavista syistä oli vaikeus saada otetta opiskelusta (KOTT 2016). Ennen COVID-epidemiaa suomalaisten 15–24 v. nuorten työttömyysaste oli 19,8 % (Tilastokeskus 01 / 2020), missä on nousua edellisvuoteen verrattuna.

Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan jopa puoli miljoonaa suomalaista tarvitsee uuden koulutuksen lähivuosina. Valtioneuvoston (2020) jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjauksen mukaan erilaisten osaamisten yhdistäminen ja ketterät tavat päivittää osaamista ovat keskeisiä sekä yksityisen että julkisen sektorin toimijoille kasvun ylläpitämiseksi nyt ja tulevaisuudessa. Sitran mukaan “elinikäisen oppimisen vaatimusten ja valittavan koulutuspoliittisen linjan välille onkin uskallettava luoda uusia, rohkeampia ratkaisuja. Tulevaisuus on edessämme aiempaa yllättävämpänä ja nopeammin muuttavana” (Pantzar 2020, 13). Digitaalisuus ja kehittyvät teknologiat, globaalin kilpailun kiristyminen ja muut megatrendit aiheuttavat painetta työvoiman uudelleenkouluttamiselle ja nopealle reagoinnille muutoksiin koulutussektorilla.

## Työelämän tämänhetkiset ja tulevat muutokset

Korkeakoulutuksen lisäksi myös työelämä ja sen osaamistarpeet muuttuvat radikaalisti (Opetushallitus 2019; Työ 2040). Tähän vaikuttaa digitalisaation ja automatisoitumisen lisäksi työn merkityksellisyyden muutos (Työ 2040) ja kasvava kompleksisuus (Niemi & Kräkin, 2019). Opintonsa päättäneet nuoret eivät pääse täyttämään eläkkeelle jäävien työntekijöiden paikkoja, sillä usein osaaminen, koulutus tai valmiudet eivät vastaa avoinna olevan työtehtävän vaatimuksia (Digitoday 2007). Osaamistarpeet muuttuvatkin nyt niin nopeasti, että virallisten instituutioiden on vaikea vastata tähän. Työn oppiminen tapahtuu jo nyt suurelta osin koulutusjärjestelmän ulkopuolella. Tarvitaan siis hybridimalli, missä instituutiot opinnollistavat työtä ja epävirallista koulutautumista, ja jossa löydetään uusia väyliä yritysten ja virallisten koulutusjärjestelmien välille. (Koponen 2018; Työ 2040.)

Uusi työelämä korostaa itseohjautuvuutta sekä vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja. Hyvä esimies ei enää ole autoritäärinen delegoija vaan vuorovaikutuksen valmentaja, joka ruokkii työntekijöiden sisäistä motivaatiota ja auttaa työn merkityksellisyyden löytämisessä. Tulevaisuudessa rahapalkan merkitys vähenee suhteessa muihin motivaatiotekijöihin. (Työ 2040.) Työelämässä tarvitaan paitsi oman itsen tuntemista ja kykyä kehittää omaa osaamistaan, niin myös empatia- ja verkostoitumiskykyä (Atsar 2017).

Tiimityö, tiimiäly ja tiimioppiminen voivat vastata työelämän kasvavaan kompleksisuuteen (Fillion ym., 2015; Hiila ym., 2019). On näyttöä, että hyvin toimiva tiimityö johtaa parempiin tuloksiin ja suurempaan työtyytyväisyyteen kuin hierarkkisesti johdettu yksilötyö. Googlen tutkimuksen mukaan kaikista tuottavimmat työntekijät rakentavat laajoja verkostoja ja parhaat esimiehet ovat hyviä vuorovaikuttajia ja välttävät mikromanagerointia. Menestyville tiimeille yhteistä ovat yhdessä sovittu normisto ja tavoit-

teet sekä psykologinen turvallisuus. Hyvän tiimin jäsenet puhuvat keskimäärin saman verran ja huomioivat toisensa myös sanattoman viestinnän kautta. Yksilöiden erilaisuutta kunnioitetaan ja hyödynnetään. Tällöin tiimin tulos on enemmän kuin osiensa summa. (Duhigg 2016.)

Kaiken tämän pohjalta voidaan todeta, että suomalaiseen koulutukseen ja työelämään liittyvät tahot ovat tietoisia siitä, millaisen haasteen edessä suomalainen korkeakoulutus on. TAMK:n Sähkörausku-projektitiimi on rakentamassa ratkaisua näille tahoille ja ennen kaikkea ihmisille: tämä on uuden ajan systeemisen jatkuvan oppimisen malli.

### **Mitä systeminen jatkuvan oppimisen malli tarkoittaa?**

Unescon koulutuksen uudistamista tarkastelevan raportin mukaan kaikki järjestäytyneen oppimisen muodot voivat olla sekä mukautuvia että muuttavia (Unesco Report 2015). Tämä on otettu yhdeksi lähtökohdaksi jatkuvan oppimisen mallin pohjaksi.

Malli tulee toimimaan seuraavien periaatteiden mukaisesti: Oppiminen on jatkuvaa, monitasoista ja tarpeiden mukaan vaihtelevaa. Toiminta on myös vahvasti arvopohjaista. Se perustuu rohkeudelle, kunnioittamiselle ja vapaudelle. Vastavuoroinen vuorovaikutus on edellytys yksilön, tiimin ja yhteisön oppimiselle ja kehittymiselle. Kansainvälisyys on yhdessä tekemistä ja toiminta vahvasti digitaalista koko opintojen ajan. Lisäksi kaikki perustuu työelämälähtöisyyteen: työelämän tarpeeseen vastataan kehittämällä ensinnäkin vahvasti ihmisten geneerisiä taitoja ja toiseksi luomalla aidosti moniammatillista osaamista.

Geneeristen taitojen merkitys on kasvanut ja kasvaa edelleen työelämätaitojen kentässä. Näiden taitojen merkitystä kompleksisissa työelämän projekteissa todentaa tutkimustulos, jonka mukaan projektijohtamisen onnistumisen keskiössä ovat ns. peh-

meät taidot ja ihmisten johtaminen: “A successful project manager uses hard skills to chalk out the most suitable course of action for the project and then uses his soft skills to implement the plan and manage the people in order to achieve project success”. Pehmeitä taitoja ovat esimerkiksi tiimityötaidot, kuunteleminen, kommunikaatio, empatia, itseohjautuvuus ja sosiaaliset taidot. (Azim ym. 2010.)

Teoreettisen ja käytännönläheisen tiedon integroiminen toisiinsa ja monipuolisen asiantuntijaverkoston hyödyntäminen ovat olennainen osa uuden systeemisen oppimisen mallia. Tätä tukee muun muassa Anthonyn ja Garnerin (2016) tekemä tutkimus, jonka mukaan pehmeiden taitojen oppimiseksi parhaimpia metodeja ovat vierailevien luennoitsijoiden, sekä käytännönläheisten, todellisuus pohjaisten ja opiskelijoita sitouttavien tehtävänäntöjen hyödyntäminen.

Tulevan opiskelijan näkökulmasta käytännön tasolla nämä periaatteet toteutuvat Sähkörauskun suunnitelmassa seuraavasti: Koulutusohjelmaan on jatkuva haku, millä vältetään turhilta välivuosilta. Lisäksi hakijan ei heti tarvitse tietää, mihin koulutusalaan suuntautuu, vaan hän voi päättää sen ensimmäisen opiskeluvuotensa aikana kokemustensa ja valmennuksesta saadun tuen avulla. Koulutusohjelma ei ole koulutusalaakohtainen, mikä mahdollistaa sen, että opiskelijalle räätälöidään henkilökohtainen opintopolku hänen omien kiinnostuksien kohteidensa ja kykyjensä mukaan. Opiskelu tapahtuu aidossa yhteistyössä omien tiimiläisten, alakohtaisten tukiverkostojen ja eri alojen asiantuntijoiden kanssa. Käytännönläheinen työn tekeminen on olennainen osa opintoja alusta saakka, jolloin työharjoittelu ja opinnäytetyön tekeminen integroituvat opintoihin uudella tavalla. Näemmekin, että tuleva systeemisen oppimisen malli tukeutuu vahvasti Unescon elinikäisen oppimisen raportissa (1996) hahmotetuille neljälle tukipilarille, jotka korostavat oppimista tietä-

mään, oppimista tekemään, oppimista elämään yhdessä ja oppimista olemaan (Pantzar, 2020).

Sähkörausku-hanke on myös itsessään rakentunut vahvasti edellä mainituille periaatteille. Sähkörauskun pääperiaatteet ja toimintamalli luodaan monialaisessa projektiryhmässä, ja työskentelyssä toteutetaan vahvasti yhdessä uuden luomisen, tiimioppimisen ja systeemisen ajattelun periaatteita. Tätä uudenlaisen toimintamallin luomista tullaan tietoisesti kehittämään edelleen ja soveltaen hyödyntämään tulevaisuudessa.



KUVA 1. Alustava suunnitelma toimijoista ja toimintaperiaatteista systeemisen oppimisen mallissa



## Miksi uuden oppimisen malli kannattaa toteuttaa?

Unescon raportti (2015), joka tarkastelee koulutuksen uudistamista, määrittelee oikeuden korkealaatuiseen koulutukseen tarkoittavan oikeutta mielekkääseen ja merkitykselliseen oppimiseen. Koulutuksen tulisi edistää kriittisen ajattelun ja itsenäisen arvostelukyvyn taitoja sekä dialogia (Unesco, 2015). Sitran mukaan (Pantzar 2020, 19–20) elinikäisen oppimisen käytänteitä luotaessa on uskallettava rohkeasti arvioida erilaisten oppimisen sisältöjen pysyvyyttä. Koulutuspoliittisesti tämä tarkoittaa laadun korostamista siten, että painotettaisiin sen oppimista, jonka oletetaan pysyvän pidempään pätevänä. Sitran mukaan nykyistä rohkeampien ratkaisujen valitsemista vaaditaankin opetussuunnitelmien teossa.

Uuden oppimisen mallissa oppimisen keskiöön onkin nostettu ilmiölähtöisyys, merkityksellisyys ja jatkuvuus. Tämän seurauksena opinnot eivät keskeydy tai viivästy, mikä johtaa alkupään työurien pitenemiseen. Ennennäkemättömän laadukasta ja monialaista osaamista syntyy, kun tutkinnon suorittamisen syrjäyttää halu opiskella itseä varten. Tämä johtaa siihen, että ihmiset kykenevät reagoimaan ja ratkaisemaan nopeasti yhteiskunnallisia haasteita. Kaiken kaikkiaan lopputuloksena on paljon hyvinvoivia ihmisiä ja työyhteisöjä. Nyt on korkea, ja ainoa aika tehdä tämä muutos.

## Lähteet

Anthony, S. & Garner, B. 2016. Teaching soft skills to business students – an analysis of multiple pedagogical methods. *Business and Professional Communication Quarterly* 2016, Vol. 79(3).

Atsar, K. 2017. Uudistu tai katoa – mitkä ovat tulevaisuuden tärkeimmät työelämätaidot? *Tiedote. Ilmarinen* 4.9.2017. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/uudistu-tai-katoa-mitka-ovat-tulevaisuuden-tarkeimmat-tyoelamataidot?publisherId=20853347&releaseId=63043558>



- Azim, S., Gale, A., Lawlor-Wright, T., Kirkham, R., Khan, A. & Alam, M. 2010. The importance of soft skills in complex projects. *International Journal of Managing Projects in Business*. 2010; 3(3): 387–401.
- Duhigg, C. 2016. What Google learned from its quest to build the perfect team? *Verkkouutinen*. The New York Times Magazine. 25.2.2016. <https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html>
- Fillion, G., Koffi, V. & Ekionea, J.-P. B. 2015. Peter Senge's learning organization – a critical view and the addition of some new concepts to actualize theory and practice. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict* 19(3): 73–102.
- Hiila, I., Tukiainen M. & Hakola, I. 2019. *Tiimiäly – opas muuttuvaan työelämään*. Jyväskylä: Tuuma.
- Koponen, J. 2018. Koulutusjärjestelmän muutokset tulevaisuudessa – näkemyksiä tulevaisuusselonteon taustaraportista. Demos Helsinki. <https://www.demoshelsinki.fi/fi/2018/04/18/koulutusjarjestelman-muutokset-tulevaisuudessa-nakemyksia-tulevaisuusselonteon-taustaraportista/>
- Kunttu, K., Pesonen, T. & Saari, J. 2016. Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2016. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 48.
- Niemi, S. & Kräkin, M. 2019. Asiantuntijatyön paradoksisivyyhti – työn kaaosmaisuuuden kokemus ja selviytymiskeinot asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus* 17(1), 24–38.
- Nuoret eivät saa suoraan eläkkeelle jäävien töitä. *Verkkouutinen*. Digitoday 24.9.2007. <https://www.is.fi/taloussanommat/art-2000001528586.html>
- Opetushallitus. 2019. Osaamisen ennakointifoorumi – osaamiskorttipakka. Opetushallitus. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamiskortit\\_verkkoversio\\_1.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamiskortit_verkkoversio_1.pdf)
- Pantzar, E. 2020. Elinikäisen oppimisen ilmiö. Teoksessa Ranki, S. (toim.) *Ilmiölähtöisen johtamisen näkökulma elinikäiseen oppimiseen. Miten edistää systeemistä ajattelua?* Sitran muistio, lokakuu 2020. Helsinki: Sitra.
- Rautio, M. 2018. Korkeakouluja piiskataan tuottamaan yhä enemmän tutkintoja – uusi rahoitusmalli keppinä kahden vuoden kuluttua. *Verkkouutinen*. Yle 24.10.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10472662>

Tilannekuvaa korkeakoulutuksesta ja tutkimuksesta. 2019. Opetus- ja kulttuuriministeriö, korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osasto 15.10.2019. <https://minedu.fi/documents/1410845/4154572/Korkeakoulujen+tilannekuvaraportti/7c8ab5b4-62ee-1dd6-57ee-4d040075e200>

Tilastokeskus 25.2.2020. Työvoimatutkimus. [http://www.stat.fi/til/tyti/2020/01/tyti\\_2020\\_01\\_2020-02-25\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2020/01/tyti_2020_01_2020-02-25_tie_001_fi.html)

Työ 2040. 2017. Skenaarioita työn tulevaisuudesta. Helsinki: Demos Helsinki & Demos Effect. <https://demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2017/01/Ty%C3%B6-2040-Skenaarioita-ty%C3%B6n-tulevaisuudesta.pdf>

Unesco report. 2015. Rethinking Education. Towards a global common good. France: Unesco Publishing.

Vuorinen, P. & Valkonen, S. 2005 Ammattikorkeakoulu ja yliopisto yksilöllisten koulutustavoitteiden toteuttajina. Koulutuksen Tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.

Valtioneuvosto 2020. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38 .

Vasalampi, K., Määttä, S., Kärkkäinen, J. & Luojus, L. 2020. Toisen asteen opiskelijoiden työelämään ja ammattiin liittyvän identiteetin yhteys koulutuksen keskeyttämisriskiin. *Psykologia*, 55, 277–311.