

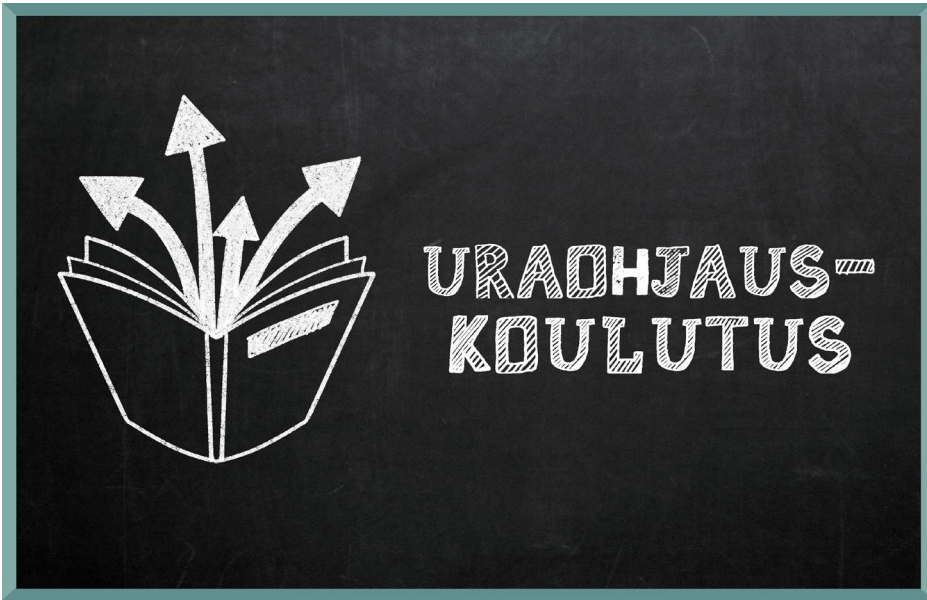
Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

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. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, s. 32 - 41.

URL: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-323-5>



URAOHJAUSKOULUTUS KORKEA- KOULUJEN HENKILÖSTÖLLE – MIKSI JA MILLÄ TAVOIN KOULUTUS RAKENNETTIIN?

Outi Rantanen, Nina Mäkelä, Leena Nikander, Heikki Hannula
& Päivi-Katriina Juutilainen

Ohjaus tulevaisuuteen työhön -hankkeessa (OTT-hanke) kehitetään ammattikorkeakoulujen ohjaus- ja opetushenkilöstön ohjauksellista osaamista ja edistetään tulevaisuuden työelämän vaatimukset täyttävää uraohjaustoimintaa ja uraohjauksellista pedagogiikkaa. Tässä artikkelissa kuvaamme hankkeen uraohjauskoulutuspilotin suunnittelu- ja toteutusprosessia. Koulutuskokonaisuus (5 op) on rakennettu Haaga-Helia ammattikorkeakoulun, Hämeen ammattikorkeakoulun ja Tampereen ammattikorkeakoulun hanketoimijoiden yhteistyönä.

URAOHJAUksen MERKITYS KOROSTUU

Ohjaustyön merkitys osana opettajan työtä korkeakouluissa on entisestään korostunut. Sekä kansainvälisissä että kansallisissa koulutus- ja työllisyyspoliittisissa linjauksissa on korostettu pedagogiikkaan ja opiskeluun kokonaisvaltaisesti integroituvan uraohjauksen merkitystä. Lisäksi Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023 (2020) korostaa ohjauksen saatavuutta, elinikäisten urasuunnittelutaitojen vahvistamista sekä työelämässä tapahtuvan osaamisen tunnistamisen, hankkimisen ja urasuunnittelun edistämistä.

Liisa Marttila (2016) on pohtinut työelämän muutosta ja sen mukanaan tuomia muuttuvia uraohjauksen tarpeita. Hänen mukaansa työelämä on jatkuvassa liikkeessä, ja myös työurista on tullut aikaisempaa fragmentoituneempia ja vaikeammin ennustettavia. Kun organisaatioista ja ammateista on tullut jatkuvasti uudelleen muotoutuvia, vastuu oman uran ja professionaalisuuden rakentumisesta on siirtynyt yhä enemmän yksilölle itselleen. Työelämän keskeiseksi kysymykseksi on noussut se, pystyvätkö yksilöt luomaan uudenlaisia jatkuvuuksia, joihin oma ammatillinen identiteetti tai osaaminen kiinnitetään ja miten ammatillista epäjatkuvuutta voi hallita mielekkäällä tavalla. Tämän vuoksi uraohjauksen merkitys opiskelijan asiantuntijuuden kehittymisen tukena korostuu. (Marttila 2016.)

Työelämän kiihtyvä muutostahti on lisännyt kiinnostusta myös yksilöiden ja yhteisöjen kykyyn toimia muuttuvissa tilanteissa. Asiaa on lähestytty muutoksissa selviytymisen, resilienssin, näkökulmasta. Resilienssillä tarkoitetaan yleisesti selviytymis- ja sopeutumiskykyä ennakoimattomissa, yllättävissä muutostilanteissa. (Kasurinen 2019; Mäki ym. 2019.) Tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen avulla voidaan tukea korkeakouluopiskelijoiden toimijuutta ja toimintakykyä, jotta he pystyvät luomaan mielekkään suhteen toimintaympäristön haasteisiin, mahdollisuuksiin ja omiin pyrkimyksiinsä. Uraohjauksen painopiste on siis siirtynyt pois varsinaisesta ammatinvalinnan ohjauksesta ihmisen elämäkokonaisuuden tarkasteluun, suunnitteluun ja hallintaan. (Marttila 2016; ks. Savickas ym. 2009.)

Ammattikorkeakoulujen toimintaan kohdistuu muutostarpeita niin työelämästä kuin korkeakoulupoliittisista ratkaisusta. Jatkuvan oppimisen mahdollisuudet, kaikki ohjaavat-periaate, yksilölliset opintopolut, tavoiteaikainen valmistuminen ja moninaiset opiskelijat erilaisine tarpeineen ja valmiuksineen haastavat opettajuutta monella tavalla. Muutokset vaikuttavat opettajien työhön usealla tasolla. Työelämän osaamistarpeet muuttuvat, samoin kuin opetuksen toteutustavat ja sisällöt. Korkeakoulun toimintaympäristön muutokset edellyttävät opettajilta uudenlaista yhteistyötä ja verkostoitumista sekä työvälineiden ja toimintatapojen hallitsemista (Vanhanen-Nuutinen ym. 2012).

Jatkuvasti muuttuva työelämä aiheuttaa epävarmuutta omasta osaamisesta ja työhön sijoittumisesta. Näin ollen nopeasti muuttuvien työurien ristipaineessa uraohjauksen merkitys korostuu myös ammattikorkeakouluissa opetus- ja ohjaushenkilöstön työssä. Tämä

edellyttää korkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstön uraohjausosaamisen kehittämistä ja tukemista. Perinteinen ajattelu yksilön urapolusta koulutuksen kautta työelämään on murtunut. Samoin on käynyt ajatukselle, että opiskelu ja työ vuorottelevat ihmisen elämässä. Olemme usein tilanteessa, jossa yksilöllä on samaan aikaan useita velvoittavia prosesseja ja tasoja elämässään. Keskiöön nousee tällöin se, miten löytää synergiaa työn, opintojen ja vapaa-ajalle ulottuvan vapaaehtoistoiminnan välille. (Mäki 2020, 8.)

Kimmo Mäki ym. (2019) ovat pohtineet myös ammattikorkeakouluopettajan työnkuvan muutosta. Opettajan ammattialan sisällöllinen yleisosaaminen on korostunut, ja työ on monipuolistunut ja laajentunut opetustyön ulkopuolelle. Tutkimus- ja kehittämistyöllä sekä työelämälähtöisillä työtehtävillä on yhä useammin kasvava ja merkittävä osuus opettajan työssä. Opettajan odotetaan tuottavan uutta tietoa ja osaamista opetus- ja ohjaustyönsä kautta. Lisäksi opettajalta vaaditaan osaamisen kehittämistä, kykyä arvioida omaa työtään sekä taitoa toisen ihmisen yksilölliseen kohtaamiseen.

TAUSTATYÖ SUUNNITTELUPROSESSIN TUKENA

Aloitimme uraohjauskoulutuksen suunnitteluprosessin syksyllä 2019 toteuttamalla laajan selvitystyön ammattikorkeakouluopiskelijoiden opintojen aikaisista uraohjauskokemuksista. Pehdyimme aikaisemmin toteutettuihin hankkeisiin ja tutkimuksiin, joissa uraohjauksen tarpeita ja erilaisia näkökulmia on tuotu esiin. Tämän teoksen artikkelissa *Katsaus korkeakouluopiskelijoiden uraohjauskokemuksiin* kuvataan selvitystyön tuloksia tarkemmin.

Uraohjauskoulutuksen suunnittelun tueksi toteutimme kyselyn uraohjaukseen liittyvistä käsitteistä ja koulutustarpeista hankkeessa mukana olevien ammattikorkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstölle. Laadun varmistamiseksi olemme peilanneet uraohjauskoulutuksen opetussuunnitelmaa muihin valtakunnallisiin ura- ja opinto-ohjauksen opetussuunnitelmiin. Työryhmässä on mukana opinto-ohjaajakoulutuksen kouluttajia ja valtakunnallisen uraohjauksen erikoistumiskoulutuksen kehittämis- ja toteuttamistyöhön osallistuneita henkilöitä. Uraohjausta on siis tarkasteltu laajasta viitekehystä liittäen uraohjauskoulutuksen suunnittelu valtakunnalliseen ura- ja ohjauskoulutusten kehittämistyöhön. Koulutuksen sisältöjä ja toteutussuunnitelmaa peilattiin muun muassa Uraohjauksen erikoistumiskoulutuksen (2021) opetussuunnitelman kehittämistyön tuloksiin ja sisältöihin. Lisäksi Tampereen ammattikorkeakoulussa kartoitettiin palvelumuotoiluprosessia hyödyntäen tekniikan alan opiskelijoiden kokemuksia ja uraohjauksen tarpeita korkeakouluopintojen aikana. Myös tämän prosessin tuloksia hyödynnettiin koulutusta suunniteltaessa.

Selvitystyön pohjalta aloimme suunnitella kyselyä ammattikorkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstön uraohjausosaamisesta ja -tarpeista. Kyselyn tavoitteena oli selvittää, miten ammattikorkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstö on orientoitunut tulevaisuuden työhön ja tulevaisuussuuntautuneeseen uraohjaukseen. Lisäksi kartoitimme, miten opetus- ja

ohjaushenkilöstö kokee ja arvioi niihin liittyviä osaamistarpeitaan. Kyselyssä hyödynnettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta. Kyselylomakkeen alussa kartoitettiin osallistujan taustatietoina organisaatiota, koulutusalaan sekä opetus- ja ohjaustyön kokemusta vuosina. Tämän jälkeen kysely rakentui aihepiireittäin teemoitetuista väittämistä ja avoimista kysymyksistä. Väittämät liittyivät vastaajien tulevaisuussuuntautuneisuuteen, omaan ohjausajatteluun sekä käsityksiin tulevaisuuden työelämästä ja työllistymisestä. Lisäksi kartoitettiin vastaajien näkemyksiä ohjaajien kompetensseista ja omista uraohjaukseen liittyvistä osaamis- ja koulutustarpeista. Avoimien kysymysten avulla vastaajilta kerättiin muun muassa tietoa siitä, millaisia sisältöjä uraohjauskoulutukseen toivottiin ja miten he itse määrittelevät uraohjauksen. (Kyselyn tuloksista tarkemmin julkaisussa *Hyvä, parempi, paras tulevaisuuden uraohjaus. Käytännön kokeilut ja suosituks*, tulossa elokuussa 2021.)

URAOHJAUSKOULUTUKSEN OPETUSSUUNNITELMA

Uraohjauskoulutuksen opetussuunnitelmatyö käynnistyi yhteisillä keskusteluilla koulutuksen tavoitteista ja toteutustavoista. Koulutuksen tavoitteeksi määriteltiin ammattikorkeakoulun opetus- ja ohjaushenkilöstön uraohjauksellisen toimintatavan kehittämisen tukeminen. Lähtökohdaksi oli vahvistaa osallistujien uraohjauksellista ajattelua sekä lisätä heidän eettisen ja arvosidonnaisen uraohjauksen periaatteiden ymmärrystään. Opetussuunnitelmassa korostimme vahvasti kehittämisorientaatiota sekä yksilö- että yhteisötasolla. Koulutuksen sisällöt ja toteutustavat integroitiin vahvasti organisaatioiden uraohjauksen kehittämistyöhön.

Määrittelimme yhdessä uraohjauskoulutuksen yhteisölliset ja yksilölliset tavoitteet. Koulutuksen yhteisöllisinä tavoitteina on kehittää tulevaisuusorientoitunutta uraohjausta sekä työelämän skenaarioiden tunnistamiseen perustuvaa ohjauskulttuuria. Tavoitteena on myös luoda uraohjaukselliseen pedagogiikkaan liittyviä toimintamalleja, jotka edistävät korkeakouluopiskelijoiden kykyä tunnistaa ja arvioida osaamistaan ja kiinnostuksiaan sekä valmiuksiaan jatkokoulutus- ja työllistymismahdollisuuksien suhteen. Uraohjauskoulutukseen osallistujan yksilöllisenä tavoitteena on tuntea tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen teoreettisia lähtökohdita ja korkeakouluopiskelijoiden jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia sekä tunnistaa oman alansa kehitystrendejä. Lisäksi tavoitteena on, että osallistuja osaa tukea opiskelijoiden urasuunnittelun prosessia sekä toimia uraohjauksen moniammatillisissa verkostoissa.

Uraohjauskoulutuksen teemat muotoutuivat työryhmän yhteisöllisessä kehittämisessä kartoituksen tulosten pohjalta esiin nousseiden osaamistarpeiden ja sisällöllisten toiveiden perusteella. Teemojen pohjalta muodostimme uraohjauskoulutuksen rakenteen ja opetussuunnitelman rungon. Koulutus rakentuu viidestä koulutustilaisuudesta, joissa kussakin on oma teemansa. Teemat ovat uraohjaus ja tulevaisuuden työelämä, ohjauksen palveluprosessi, uraohjausprosessi ja uraohjaustaidot, digitalisaatio ja tekoäly ohjauksessa sekä tulevaisuuteen suuntaava uraohjaus. Pilottikoulutuksessa digitalisaatio ja tekoäly -teema yhdistetään valtakunnalliseen uraohjauspäivään, joka järjestetään 24.3.2021.

KOULUTUKSEN KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS

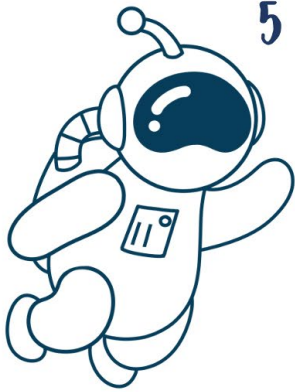
Toteutamme uraohjauskoulutuksen pilotin OTT-hankkeessa mukana olevien korkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstölle lukuvuoden 2020–2021 aikana. Jokaisesta kuudesta ammattikorkeakoulusta koulutukseen osallistuu viiden osallistujan ryhmä. Osallistujat toimivat omissa organisaatioissaan aktiivisina uraohjaustoiminnan kehittäjinä. Pilottikoulutuksen pohjalta mallinamme uraohjauskoulutuksen, jota ammattikorkeakoulut voivat hyödyntää toteuttaessaan koulutusta omalle opetus- ja ohjaushenkilöstölleen. Koulutuksen tarkoituksena on siis tukea korkeakoulujen uraohjauksen kehittämistyötä myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Uraohjauskoulutuksen pedagogiseksi toimintamalliksi muodostui kontaktiopetus, opintopiirityöskentely, välitehtävät ja kehittämisteko. Kontaktiopetus muodostuu viidestä koulutustilaisuudesta, jotka toteutamme verkon kautta Zoomissa. Jokaisessa koulutustilaisuudessa on teemaan liittyvä alustus tai asiantuntijapuheenvuoro. Lisäksi kuhunkin koulutustilaisuuteen on varattu aikaa myös opintopiirityöskentelylle. Opintopiirejä on viisi, joissa jokaisessa on kuusi osallistujaa. Opintopiiriin toteutimme siten, että jokaiseen opintopiiriin tuli yksi osallistuja kustakin mukana olevasta ammattikorkeakoulusta. Nimesimme jokaiselle opintopiirille työryhmän jäsenistä oman ohjaajan, joka vastaa osallistujien henkilökohtaisesta ohjaamisesta ja opintojen etenemisen tukemisesta.

Uraohjauskoulutukseen sisältyy kolme välitehtävää, joiden tavoitteena on syventää koulutuksen teemoja, soveltaa niitä käytännön toimintaan sekä mahdollistaa osaamisen ja hyvien käytänteiden jakaminen omassa organisaatiossa. Välitehtävät myös sitovat uraohjauskoulutuksen teemoja toisiinsa ja tukevat osallistujien henkilökohtaisten kehittämistavoitteiden saavuttamista. Koulutusprosessin aikana välitehtävillä jaetaan osaamista ja hyviä käytänteitä myös osallistujien kesken muun muassa opintopiirityöskentelyssä.

Koulutuksen aikana osallistujat toteuttavat oman organisaation kehittämiseen liittyvän kehittämisteon, joka on osa heidän sen hetkistä työtään. Kehittämisteot toteutetaan yhdessä kollegoiden ja mahdollisesti muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Kehittämisteko voi liittyä esimerkiksi hanketyöskentelyyn, oman koulutusalan tai tiimin toiminnan kehittämiseen tai oman ohjauksen kehittämiseen. Osalla koulutukseen osallistujista kehittämisteot ovat kytkeytyneet OTT-hankkeen pilottikokeilujen toteuttamiseen. Uraohjauskoulutuksen kehittämistekoja esitellään valtakunnallisessa uraohjauspäivässä 2021.

Haluamme myös tukea osallistujien verkostoitumista, eri ammattikorkeakoulujen hyvien käytänteiden jakamista ja osaamisen jakamista. Loimme uraohjauskoulutukselle oman Teams-alustan, johon tallennetaan koulutusprosessin tuotokset. Samalla se toimii koulutuksen viestintä- ja keskustelukanavana.

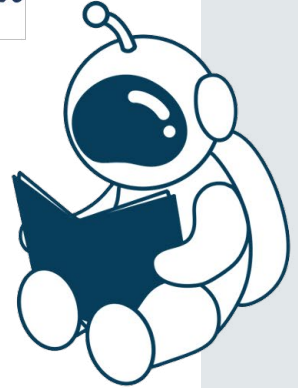


5 KOULUTUSTILAISUUTTA & TEEMAA

- URAOHJAUS JA TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ
- OHJAUksen PALVELUPROSESSI
- URAOHJAUSPROSESSI JA URAOHJAUSTAI DOT
- DIGITALISAATIO JA TEKÖÄLY OHJAUKSESSA
- TULEVAISUUTEEN SUUNTAAVA URAOHJAUS

PEDAGOGISET TOIMINTAMALLIT

- KONTAKTIOPETUS
- 5 OPINTOPIIRIÄ, JOKAISELLA OMA OHJAAJA
- VÄLITEHTÄVÄT
- OMAAN ORGANISAATIOON LIITTYVÄ KEHITTÄMISTEKO



YHTEINEN KEHITTÄMISPROSESSI VIE KOHTI VASTUULLISTA TULEVAISUUDEN URAOHJAUSTA

OTT-hankkeen uraohjauskoulutus on parhaillaan käynnissä, joten artikkelia kirjoittaessamme meillä ei ole vielä käytettävissä koulutuspalautteita. Tässä vaiheessa voimme todeta, että tarvetta koulutukselle korkeakoulukentällä on paljon, koska jo hakuvaiheessa tulijoi-ta koulutukseen olisi ollut enemmän kuin pystyimme ottamaan mukaan. Hankkeen korkeakouluista koulutukseen valikoitui uraohjauksen aktiivisia kehittäjiä, jotka omissa kehittämisteoissaan ja koulutuksen välitehtävissä kehittävät organisaatioissaan uraohjauksen käytänteitä ja jakavat koulutuksen aikana hankkimaansa osaamista.

Uraohjauskoulutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta ovat vastanneet tämän artikkelin kirjoittajat yhteisöllisessä kehittämisprosessissa, neuvottelevan yhteistyön keinoin. Yhteistä työskentelyprosessia voidaan kuvata solmuajattelun periaatteiden mukaisesti. Päivi Pukkila ja Jaakko Helander (2016) ovat kuvanneet solmutyöskentelyä asiakas- ja opiskelijälähtöisesti rakentuvana työtapana, jossa osapuolet kiinnittyvät toisiinsa ja eriytyvät toisistaan tilanteen mukaan. Solmut ovat hetkellisiä asiakkaan tai opiskelijan tarpeiden ympärille rakentuvia

vaihtuvia ja lyhytaikaisia tiimejä. Tässä kontekstissa uraohjauskoulutuksen suunnitteluprosessi, jossa opiskelijoiden uraohjauksen tarpeet ovat lähtökohtana, voidaan nähdä solmuna, johon ratkaisujen löytäminen edellyttää eri asiantuntijoiden välistä yhteistyötä ja mahdollisuuksien kartoittamista. Työtapana solmutyöskentely edellyttää ammatillisia rajanylityksiä, luottamusta, avoimuutta ja nopeaa reagoitakykyä. Solmutyöskentely voidaan siis nähdä yhtenä tapana tutkia monialaisen työotteen rakentumista (Pukkila & Helander 2016).

Työryhmän työskentely on ollut vahvasti työelämälähtöinen ja antoisa kehittämisprosessi. Työryhmän jäsenenä olemme tuoneet esiin aktiivisesti erilaisia ammatillisia näkökulmia, jakaneet osaamistamme ja hakeneet yhteistä konsensusta ammattikorkeakoulujen uraohjauksen kehittämisen tarpeista ja pilottikoulutuksen toteutuksesta. Olemme kokeneet yhteisen suunnitteluprosessin myös oman osaamisen kehittämisen mahdollistajana ja oppimisprosessina. Yhteinen työskentely hankkeen kehittämistyön aikana on jäsentänyt toimijoiden omia ajatuksia, jolloin jokainen toimija – ja sitä kautta organisaatiot – on saanut työkaluja uraohjauksen kehittämistyön tukemiseen. Myös Pukkila ja Helander (2016) toteavat, että monialaisuudessa, moniammatillisuudessa ja verkostoyhteistyössä on kyse asiantuntijuuksien välisten rajojen ylittämisestä ja aikaisempien yhteistyökäytänteiden muutoksesta. Asiantuntijuus on muuttunut yksilön asiantuntijuudesta kohti yhteisöllistä, jaettua ja verkottunutta asiantuntijuutta (mp.).

Uraohjausosaamisen kehittäminen korkeakouluissa on yksi keino vastata tulevaisuuden työelämän haasteisiin ja yhteiskunnallisiin muutoksiin. Heikkinen ja Kukkonen (2019) pohtivat sitä, että opiskelijat, jotka saivat koulutuksensa 2010-luvun lopulla, voivat olla työelämässä vielä 2060-luvulla. Silloin työelämä mutta myös yhteiskunnat ja elämän ekologiset ehdot maapallolla saattavat olla hyvin erilaisia kuin nyt. Onko työelämää tai ammatteja edes olemassa nyky muodossaan? He nostavat esiin ajatuksen siitä, että ammattikorkeakouluissakin on syytä pohtia, antaako koulutus valmiuksia vastata globaaleihin ekologisiin ja yhteiskunnallisiin haasteisiin. Jos koulutus rajautuu pelkästään työtehtävien osaamiseen, se ei anna valmiuksia ymmärtää laajempia työelämää, yhteiskuntaa ja maailmaa koskevia kysymyksiä.

Tulevaisuuden asiantuntijat tarvitsevat substanssiosaamisen lisäksi ymmärrystä yhteiskunnan ja ympäristön muutoksista. Oleellista on ymmärtää vastuullisuus myös muiden hyvinvoinnista ja ympäristöstä. Arto O. Salonen (2014) puhuu ekologisesta sivistyksestä, joka on inhimillisen kasvun kautta saavutettua ymmärrystä sellaisista ihmisenä olemisen oikeuksista ja velvollisuuksista, jotka perustuvat riippuvuuteen luonnosta ja toisista ihmisistä. Hänen mukaansa ekososiaalisesti sivistyneen ihmisen maailmasuhde on kokonaisvaltaisesti vastuullinen. Vastuullinen maailmasuhde rakentuu myötätunnosta, kohtuullisuudesta, kyvyistä tasavertaiseen vuorovaikutukseen sekä seuraamustietoisesta käyttäytymisestä. Ekososiaalisesti sivistynyt kansalainen ymmärtää myös oman toimintansa vaikutukset muihin ihmisiin, luontoon ja yhteiskuntaan niin lähellä kuin kaukanakin ja toimii ymmärryksensä mukaan myötätuntoisesti ja osallisuutta edistäen. (Salonen 2014.)



Koulutuksen suunnittelijoina ja toteuttajina meillä on ollut halu lisätä ymmärrystä uraohjauksen kokonaisvaltaisuudesta ja merkityksestä osana laajempaa kontekstia. Ammatikorkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstön uraohjausosaamisen vahvistaminen on merkityksellinen keino tukea opiskelijoita tulevaisuuden työelämään, yhteiskuntaan ja maailmaan valmistautumisessa. Uraohjauksen avulla voidaan tukea ja vahvistaa tulevaisuuden työntekijöiltä vaadittavaa osaamista ja kykyä nähdä kokonaisuuksia sekä vahvistaa resilienssiä ja hahmottaa omaa roolia muuttuvissa olosuhteissa.

LÄHTEET

Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023. ELO-foorumi. 2020. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:34. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-536-8> [viitattu 4.1.2021].

Heikkinen, H. L. T. & Kukkonen, H. 2019. Ammattikorkeakoulu toisin ajateltuna. Osaaminen, sivistys ja tiedon intressit. *Aikuiskasvatus* 39, 4/2019, 262–275. Saatavissa: <https://doi.org/10.33336/aik.88096> [viitattu 14.2.2021].

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].

Marttila, L. 2016. Muuttuvat urat versus perinteiset urakertomukset. *TAMKjournal* 24.5.2016. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tamkjournal.tamk.fi/muuttuvat-urat-versus-perinteiset-urakertomukset/> [viitattu 14.2.2021].

Mäki, K. (toim.) 2020. Oppiva asiantuntija vai asiantuntijaksi opiskeleva? Korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittäminen. *Haaga-Helia julkaisut* 10/2020. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2020-12/oppiva-asiantuntija-web.pdf> [viitattu 14.2.2021].

Mäki, K., Vanhanen-Nuutinen, L., Mielityinen, S. & Hakamäki, S.-P. 2019. Kiviä ja keitaita II. Ammattikorkeakoulutyö muutoksessa. *Haaga-Helian julkaisut* 3/2019. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2020-10/kivia-ja-keitaita.pdf> [viitattu 14.2.2021].

Pukkila, P. & Helander, J. 2016. Miten monialainen yhteistyö rakentuu? *HAMK Unlimited Professional* 16.12.2016. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/miten-monialainen-yhteistyö-rakentuu/> [viitattu 14.2.2021].

Salonen, A. O. 2014. Ekososiaalinen sivistys kasvun ja oppimisen päämääräksi. Blogi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://artosalonen.com/ekososiaalinen-sivistys-kasvun-ja-oppimisen-paamaaraksi/> [viitattu 5.1.2021].

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].

Uraohjauksen erikoistumiskoulutus 30 op. 2021. Opetussuunnitelma. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jamk.fi/fi/Koulutus/Taydennyskoulutus/Opetus-ja-ohjaus/Ohjausosaaminen/uraohjauserko/> [viitattu 14.2.2021].

Vanhanen-Nuutinen, L., Laitinen-Väänänen, S. & Väänänen, I. 2012. Työelämä haastaa ammattikorkeakoulupedagogiikan. Teoksessa Kotila, H. & Mäki, K. (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka 2. Helsinki: Edita Publishing Oy, 259–275.