



# Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisu

Tämä on alkuperäisen julkaisun rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutuksestaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original publication. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Rantala, A., Klemola, K., Gallén, T., Kylmänen, L., Mäntykangas, U., & Korkala, H. (2024). Nykytilan kartoitus jatkuvan oppimisen kehittämisen lähtökohtana. *Oamk Journal*, (72). Oulun ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2024060646503>

## METATIEDOT

**Tyyppi:** Artikkel

**Julkaisija:** Oulun ammattikorkeakoulu

**Julkaisunumero:** 72/2024

**Julkaisuvuosi:** 2024

**Tekijätiedot:** Rantala Arja, Klemola Katriina, Gallén Tiina, Kylmänen Lari, Mäntykangas Ulla, Korkala Hannu

**Oikeudet:** [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

**Kieli:** suomi

**Pysyvä osoite:** <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2024060646503>

**Tiivistelmä:** Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan koko elämänkaaren aikana tapahtuvaa oppimista, mutta erityisesti työuran aikana ja työikäisten oppimista. Korkeakoulut tarjoavat erilaisia jatkuvan oppimisen opintojaksoja yrityksille ja organisaatioille. Tässä artikkelissa kerrotaan Oulun ammattikorkeakoulun jatkuvan oppimisen nykytilasta, johon haastateltiin 24 oamkilaista eri osaamisalueilta. Tulosten mukaan jatkuvan oppimisen prosessit vaativat kehittämistä. Työelämän tarpeita tulee kuunnella jatkuvan oppimisen tarjonnassa ja osaamisen ennakoinnissa tulee olla etupainotteinen. Opettajien osaamista tulee myös kehittää jatkuvan oppimisen tarjonnan kontekstissa.

# Nykytilan kartoitus jatkuvan oppimisen kehittämisen lähtökohtana

17.6.2024 - Rantala Arja, Klemola Katriina, Gallén Tiina, Kylmänen Lari, Mäntykangas Ulla, Korkala Hannu

**Valtakunnallinen jatkuvan oppimisen murros edellyttää korkeakouluja, myös Oulun ammattikorkeakoulua (Oamk), kehittämään jatkuvaan oppimiseen liittyviä prosesseja ja käytäntöjä. Marraskuussa 2023 alkanut ESR-rahoitteinen JATKOT-hanke on kartoittanut jatkuvan oppimisen palvelujen nykytilaa Oamkissa. Tämä artikkeli esittelee keskeisimmät kartoituksen tulokset.**

Jatkuvan oppimisen kehittäminen (JATKOT) -hankkeessa toteutettiin kehitystyön pohjaksi nykytilan kartoitus, johon haastateltiin yhteensä 24 oamkilaista eri osaamisalueilta (ICT ja liiketoiminta, Tekniikka sekä Hyvinvointi ja kulttuuri) sekä kielikeskuksen ja Ammatillisen opettajakorkeakoulun asiantuntijoita. Haastattelut tehtiin tammi-helmikuussa 2024.

Haastateltavat toimivat esihenkilö- tai opetustehtävissä. Haastattelujen avulla paneuduttiin jatkuvan oppimisen asiakaslähtöisyyteen, ennakointitiedon huomioimiseen, nykytarjonnan selvittämiseen ja prosesseihin jatkuvan oppimisen palvelujen taustalla. Haastattelujen tuloksia hyödynnetään hankkeessa opetushenkilöstön osaamisen kehittämisessä, jatkuvan oppimisen asiakaslähtöisten palvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä Oamkin jatkuvaan oppimiseen liittyvien prosessien kehittämisessä.



Suurin osa työuralla tapahtuvasta jatkuvasta oppimisesta toteutuu työpaikoilla osana jokapäiväistä työtä yritysten ja julkisyhteisöjen henkilöstölleen hankkimina osaamispalveluina (kuva: Yan Krukau/pexels.com).

## Lähtökohtia jatkuvan oppimisen palvelujen kehittämiseksi Oamkissa

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan koko elämänkaaren jatkuvaa osaamisen kehittymistä ja kehittämistä. Vaikka jatkuva oppiminen käsitteellisesti kattaa koko elämänkaaren, tarkastellaan jatkuvan oppimisen parlamentaarisessa uudistuksessa erityisesti työuran aikaista ja työikäisten oppimista. [1]

Suomea haastaa työelämän ja sen osaamisvaatimusten muuttuminen nopeasti. Keskeisimpiä muutostekijöitä ovat globalisaatio, teknologinen muutos ja ikärakenne. Uudet työt syntyvät korkeaa osaamista edellyttävillä aloilla ja metataitojen ja digitaitojen merkitys kasvaa [1]. Korkeakoulujen tavoitteena on edistää jatkuvaa oppimista joustavoittamalla ja monipuolistamalla korkeakoulutuksen muotoja ja tarjontaa siten, että ne mahdollistavat nykyistä paremmin työn ja opiskelun vuorottelun, työn ohessa opiskelun sekä oppimisen työpaikoilla ja yhteiskunnassa. Jatkuvan oppimisen tarjonnalla tuotetaan ratkaisuja

kansallisen kestävyuden ja hyvinvoinnin kannalta välttämättömien osaamis- ja koulutustasotavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteena on, että vähintään 50 prosenttia nuorista aikuisista (25–34-vuotiaista) suorittaa korkeakoulututkinnon ja 60 prosenttia työvoimasta osallistuu vuotuisesti jatkuvaan oppimiseen. [2]

Jatkuva oppiminen on tärkeä osa toimintaa myös Oamkissa, ja teema näyttäytyy Oamkin strategiassa [3]. Strategian mukaisesti vuosina 2024–2028 on tarkoitus lisätä jatkuvan oppimisen mahdollistavaa tarjontaa useissa eri oppimisympäristöissä vastaamaan yhteiskunnan ja työelämän uudistumisen haasteeseen. Jatkovaa oppimista tukevista oppimisympäristöistä strategiassa mainitaan esimerkkeinä Digivisio 2030 -hankkeen myötä avautuva Opin.fi-palvelu ja Oamkin oma avoimen ammattikorkeakoulun opintotarjotin Oamk Boost. Myös ylemmät AMK-tutkinnot nähdään Oamkissa osana kasvavaa jatkuvaa oppimista. Tutkintoon tähtäävät koulutusohjelmien ohella avoimessa ammattikorkeakoulussa tarjottavat osaamiskokonaisuudet sekä yksittäiset opintojaksot tarjoavat mahdollisuuksia osaamisen syventämiseen ja laajentamiseen.

JATKOT-hankkeessa pyritään parantamaan Oamkin valmiuksia vastata korkeakoulutasoisiin työelämässä tarvittaviin tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Tämä tapahtuu kehittämällä ennakoinnin ja työelämän kuulemisen toimintamallia sekä asiakaslähtöistä jatkuvan oppimisen prosessia. Tavoitteiden saavuttamiseksi hanke kartoittaa Oamkin jatkuvan oppimisen palveluiden tilannetta, vahvistaa jatkuvan oppimisen palvelun asiakaslähtöisyyttä ja ennakointikyvykkyyttä, kehittää Oamkin henkilöstön osaamista jatkuvan oppimisen palvelujen tuottamisessa sekä yhteensovittaa hankkeen tuloksia Oamkin jatkuvan oppimisen prosesseihin.

## Työelämän osaamistarpeet jatkuvan oppimisen sisältöjen lähtökohtina

Tehtyjen haastatteluiden perusteella Oamkin opetushenkilö saa arjessa ajankohtaista tietoa työelämän tarpeista muun muassa opinnäytetyön ohjausten ja opiskelijoiden harjoittelujen kautta. Tietoa työelämän osaamistarpeista hyödynnetään opetussuunnitelmatyössä opintojaksojen kehittämisessä ja päivittäisessä.

Opintojaksojen toteutussuunnitelmissa ja opetusmateriaaleissa otetaan esille alan ajankohtaisia muutoksia ja osaamistarpeita. Erilaiset sidosryhmätilaisuudet ovat näkyvä ja vuorovaikutuksellinen tapa kerätä työelämä tietoa myös opiskelijoita osallistaen.

Haastateltavien vastauksissa korostuivat erilaiset työelämän osaamistarpeet. Tekniikan aloilla muuttuvat säännökset ja vaatimukset aiheuttavat jatkuvaa tarvetta oman tietotason ylläpitämiselle. Esimerkiksi sähkötöiden johtajan oma osaaminen on pidettävä säännösten mukaan ajankohtaan vaaditulla tasolla. Tekniikan aloilla pidetään yhteyksiä aktiivisesti yllä alojen standardoinnista ja säännöksistä vastaaviin järjestöihin.

Hyvinvoinnin ja kulttuurin osaamisalueella haastateltavien vastauksissa korostui työelämän osaamistarpeiden kartoittaminen vuoropuheluna yritysten sekä koulutuksen järjestäjien ja työelämän kanssa. Lyhyen, keskipitkän ja pitkän ajan ennakoitiedon hyödyntäminen auttaa suuntaamaan jatkuvan oppimisen sisältöjä oikein. Hyvinvoinnin ja kulttuurin osaamisalueella järjestetään myös tavoitteellisesti yrityksille tarjottavia tapahtumia. Lisäksi koulutussuunnittelija on tärkeä yhdyshenkilö yritysten kanssa käytäviin vuoropuheluihin ja tarpeisiin täydennyskoulutusten suhteen. Opetushenkilöstöllä on myös runsaasti verkostoja, joihin osallistumalla pysytään ajan tasalla työelämän muuttuvista osaamistarpeista.

ICT ja liiketoiminta sekä tekniikan -osaamisalueella Kauppakamarin työelämäauditoinnit ovat tuottaneet hyödyllistä tietoa työelämän osaamistarpeista. Työskentelyn ohella opiskelevat Master-opiskelijat ja perustutkintoa suorittavat alanvaihtajat ovat esimerkkejä ryhmistä, joiden työelämäkokemusta hyödynnetään toiminnan kehittämisessä. TKI-hankkeiden järjestämät tilaisuudet ja alumnitapahtumat ovat loistavia mahdollisuuksia työelämän osaamistarpeiden kuulemiseen. Henkilöstö osallistuu myös erilaisiin alueellisiin ja valtakunnallisiin yhteistyöryhmiin, joissa keskustellaan tulevista tarpeista.

Kielikeskuksessa työelämätarpeiden kuuntelu nojautuu pitkälti opetushenkilökunnan vahvaan osaamiseen ja yhteistyöhön osaamisalojen kanssa. Tämän pohjalta toteutetaan esimerkiksi alakohtaista kielten opetusta. Kielikeskus on myös aktiivinen verkostotoimija ja Oamk toimii [SIMHE \(Supporting Immigrants in Higher Education in Finland\) -verkoston](#) pohjoisen Suomen koordinaatiokorkeakouluna sekä alueellisesti aktiivisena S2-koulutusyhteistyössä.

Ammatillinen opettajakorkeakoulu tekee aktiivista yhteistyötä toisen asteen ammatillisten oppilaitosten kanssa ja kartoittaa opetushenkilöstön osaamistarpeita muun muassa tapaamalla Pohjois- Suomen koulutuksen järjestäjien esihenkilöitä useamman kerran vuodessa, opetushenkilöstön osaamistarpeita kartoittavalla kyselyllä sekä täydennyskoulutuksien palautekyselyjen avulla. Työelämän osaamistarpeet vaikuttavat myös siihen, mitä osaamista opettajat tarvitsevat. Koulutuksen järjestäjien

työelämäyhteistyö tuottaakin välillisesti tietoa Ammatilliselle opettajakorkeakoululle työelämän osaamistarpeista.

## Nykyinen tarjonta avoimessa ammattikorkeakoulussa

Oamkissa jatkuvan oppimisen tarjonta on koottu [Oamk Boost](#) -markkinointinimen alle. Linkistä aukeavalta sivustolta löytyy avoimen ammattikorkeakoulun tarjonnan lisäksi myös muita Oamkin tarjoamia jatkuvan oppimisen palveluja: tietoa ylemmistä AMK-koulutuksista, opettajankoulutuksesta, erikoistumiskoulutuksista, Oamk Highway -opinnoista, muuntokoulutuksista, täydennyskoulutuksista sekä maahanmuuttajille tarkoitetuista koulutuksista. Avoimen ammattikorkeakoulun opintotarjonta on koottu ammattialakohtaisesti Eduplan Ella -sivustolle. Toukokuun 2024 alussa sivustolla oli tarjolla yhteensä 58 opintojaksoa, joista 40 oli non-stop-opintojaksoja. Osa toteutuksista on ylemmän AMK -tutkinnon taseisia toteutuksia, joihin voi kuka tahansa osallistua.

Hyvinvoinnin ja kulttuurin osaamisalueella sotealan jatkuvan oppimisen tarjonta perustuu jo lähtökohtaisesti sosiaali- ja terveysalan vaadittaviin lisä- ja täydennyskoulutuksiin, ja tarjonta on laajaa. Myös ylemmissä AMK -tutkinnoissa on mahdollista opiskella avoimen kautta polkuopiskelijana yhdessä muiden, tutkinto-ohjelmissa jo opiskelevien, kanssa. Yrityksille räätälöidään koulutuksia yhteistyössä opettajien, osaamispäällikön ja koulutussuunnittelijan kanssa.

Kulttuurin puolella on muutamia kursseja tarjolla avoimessa tarjonnassa. Nykyisen tarjonnan osalta kulttuurin osaamisalalla opintojaksojen tarjoaminen avoimen ammattikorkeakoulun kautta tuottaa haasteita. Kulttuurin puolella tarjotaan lähtökohtaisesti lähiovetusta ja esimerkiksi tanssin opetusta on vaikeaa tarjota jatkuvan oppimisen verkossa tapahtuvana lisäkoulutuksena. Jatkuvaan oppimiseen ei tällä hetkellä ole myöskään riittävästi resursseja. Haasteita on koettu myös tekniikan osaamisalalla: usein haasteeksi ammatillisten opintojaksojen järjestämisessä nousevat esitietovaatimukset, jotka voivat tehdä opintojaksoille osallistumisen mahdottomaksi.

ICT ja liiketoiminta -osaamisalueella tarjotaan sekä yksittäisiä opintojaksoja että laajempia osaamiskokonaisuuksia. Osaamisensa päivittämisestä kiinnostunut voi kehittää osaamistaan esimerkiksi taloushallinnossa, henkilöstöjohtamisessa tai myynnissä ja markkinoinnissa. Highway-opinnot tarjoavat oppimismahdollisuuksia toisen asteen opiskelijoille luonnonvara-alalla ja ICT-puolella. Yrityksille räätälöityjä koulutuksia ei juurikaan ole.

Kielikeskuksen tarjonnasta nousevat esiin valmentavan koulutuksen ja tutkintokoulutusten lisäksi esiin erityisesti S2-opinnot, joita kehitetään yhteistyössä alueen muiden toimijoiden kanssa. Maahanmuuttajille tarjottavissa opinnoissa koetaan haaste siinä, että oikeanlaisia opintoja on saatavilla, opinnot ovat oikean tasoisia ja ne ovat tarjolla oikeaan aikaan. Kilpailua kielten jatkuvan oppimisen tarjonnassa on runsaasti ja siksi tarjonnan pitää olla helposti löydettävissä ja laadukasta. Kielten koulutuksen osalta kilpailua on myös kansainvälisesti.

Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa on tarjolla kelpoisuuteen tähtäävää koulutusta (ammatillinen opettajankoulutus, ammatillinen opinto-ohjaajankoulutus ja ammatillinen erityisopettajankoulutus), Opetushallituksen rahoittamaa opetushenkilöstön täydennyskoulutusta, erikoistumiskoulutuksia sekä palvelutoimintana toteutettavaa koulutusta. Kaikki yksikön tarjoama koulutus on korkeakoulutasoista ja opintoja on mahdollisuus hyödyntää esimerkiksi ylemmän AMK -tutkinnon opinnoissa.

## Jatkuvan oppimisen palveluiden kehittäminen

Jotta jatkuvaa oppimista voidaan kehittää, tulee tämän hetkisestä tarjonnasta kerätä palautetta. Palautetietojen kerääminen jatkuvan oppimisen opintojaksoista ja tarjonnasta auttaa kehittämään prosesseja. Haastatteluiden perusteella koostettiin jatkuvan oppimisen palveluiden vahvuuksia ja kehittämiskohteita (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Alkukartoituksen perusteella Oamkin vahvuuksia ja kehittämiskohteita jatkuvan oppimisen palveluiden prosessien kehittämiseen liittyen.

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Palautetiedon systemaattinen kerääminen mahdollistettu Spark-järjestelmän avulla	Spark-palautteesta ei voi tunnistaa, mikä palaute on avoimen amkin opiskelijalta. Organisaation ulkopuolisen voi olla hankalaa vastata palautteeseen.
Markkinointi kehittymässä	Markkinoinnin tehostaminen ja siihen liittyvien käytäntöjen selkiyttäminen
Sote-alalla koulutussuunnittelijan tehtäväksi määritetty jatkuvan oppimisen yhdyshenkilön tehtävä	Jatkuvan oppimisen kehittämiseen liittyvät roolitukset selkeämmiksi läpi organisaation
Opetushenkilöä on koulutettu hybridimallin opetuksen ja digitaalisen osaamisen suhteen	Lisääntyneet digitaaliset taidot eivät vielä näy riittävästi lisääntyneenä joustavan tarjonnan määränä. Opettajien osaamista joustavan oppimisen tarjonnan lisäämiseksi

	tulee edelleen lisätä. Prosessit tarjonnan viemiseksi avoimeen amkiin tulee olla selkeitä.
--	--

Opiskelijoilta ja asiakkailta kerätään palautteita Spark-palautejärjestelmän kautta jokaisen avoimen ammattikorkeakoulun opintojakson tai kurssin jälkeen. Haasteena palautetietojen keräämisessä on, että palautejärjestelmän kautta ei voida tunnistaa, onko kyseessä tutkinto-ohjelmassa vai esimerkiksi avoimessa ammattikorkeakoulussa opiskelevan opiskelijan antama palaute opintojaksosta.

Jatkuvan oppimisen markkinointi kaipaa vielä kehittämistä ja tehostamista, vaikka markkinoinnin kehittäminen on jo käynnistynytkin. Jatkuvan oppimisen prosesseissa ainoastaan hyvinvointi- ja kulttuurialalla on koulutussuunnittelija yhdyshenkilönä, mutta roolitukset kaipaavat selkiyttämistä koko organisaation tasolla.

## Prosessit palveluiden laadun varmistamisessa

Pääosa jatkuvan oppimisen palveluista tuotetaan avoimen ammattikorkeakoulun tarjonnan kautta. Jatkuvan oppimisen prosessit liittyvät Oamkissa tutkintokoulutuksessa tehtävään opetussuunnitelmien kehittämistyöhön. Opetustarjontaa rakennetaan yhteistyössä työelämän kanssa huomioiden tulevaisuuden osaamistarpeet. Kehittämisen keskiössä on tutkintoon johtava koulutus. Kuitenkaan jatkuvan oppimisen prosessit eivät ole Oamkin henkilöstölle kovin tuttuja. Oulun yliopiston koulutuspalvelut tarjoaa avoimen ammattikorkeakoulun opintojen ohjausta ja neuvontaa yhteistyössä osaamisalojen kanssa. Ainoastaan Hyvinvoinnin ja kulttuurin -osaamisalueella on koulutussuunnittelija tukemassa esimerkiksi räätälöityjen koulutusten myyntiä ja organisointia.

Haastattelujen perusteella jatkuvaan oppimiseen liittyvä toiminta on pirstaloitunutta koko ammattikoulun tasolla. Erillinen Oamk-tasoinen tiimi tai yksikkö nähtiin tarpeellisena kehitysaskeleena jatkuvan oppimisen kehittämiseksi. Haastattelut osoittivat, että Oamkissa kaivataan yhteistä keskustelua siitä, mitä jatkuva oppiminen meillä tarkoittaa ja kenelle se kohdentuu. Esiin nousi, että TKI-hankkeiden myötä kehitettyjä sisältöjä ja malleja voitaisiin hyödyntää aktiivisemmin jatkuvan oppimisen tarjonnan kehittämisessä.

Haastatteluissa nousi esiin myös avoimen ammattikorkeakoulun asiakaskokemuksen laadun varmistaminen ja siihen liittyvien prosessien kehittäminen. Laadun varmistamisessa kaikki asiakaskokemukseen liittyvät asiat tulee tunnistaa. Tunnistettuja

tekijöitä ovat muun muassa opintojaksojen aikataulutukset, opintopisteiden kirjaukset ja opiskelijahallinta. Tähän liittyy myös erilaisten teknisten järjestelmien käyttäminen, mikä voi näyttäytyä palvelun ostajalle haastavana.

Haastattelujen perusteella myös opiskelijoiden ohjauksen osalta on jatkossa kehitettävää. Tutorohjaus avoimen korkeakoulun asiakkaalle eroaa tutkinto-opiskelijasta, koska heille ei ole kohdennettua tutoropettajaa, jolta kysyä neuvoa mahdollisessa pulmatilanteessa. Prosesseja tulisikin kehittää niin, että keskiössä on aina laadukas opetuksen tarjonta. Yksi jo tunnistettu osa tähän liittyen on tiimiopettajuuden kehittäminen.

## Ennakointitiedon hyödyntäminen jatkuvan oppimisen palveluissa

Haastatteluissa tarkasteltiin myös ennakointitiedon hyödyntämistä osaamisalueilla. Ennakointitiedon hyödyntäminen auttaa suuntaamaan jatkuvan oppimisen sisältöjä oikein. Osaamisen ennakointifoorumit, joissa työelämän ja koulutuksen asiantuntijat yhdessä pohtivat tulevaisuuden tarpeita, ovat tässä avainasemassa. Näiden foorumien tulokset ohjaavat jatkuvan oppimisen sisältöjen suunnittelua.

Hyvinvoinnin ja kulttuurin osaamisalueen osalta sote-alan osaamisen ennakointifoorumi on yksi keskeisimmistä jo vakiintuneista käytänteistä, joka kokoaa tämän alueen osaajia yhteen. Ennakointifoorumissa tuodaan Pohteen hyvinvointialueella toimivien sotealan henkilöstön osaamistarpeita yhteiseen keskusteluun. [4] Ennakointitietoa kerätään määrällisten ja laadullisten palautteiden osalta. Palautteiden osalta arvioidaan, mitä täydennyskoulutusta tarvitaan jatkossa ja tulevaisuudessa sekä miten hyvin halukkaat pääsevät koulutuksiin. Lisäksi palautteiden osalta arvioidaan jonottajien määrää tuleviin tarjottaviin täydennyskoulutuksiin. Hyvinvoinnin ja kulttuurin osaamisalueen sote-alalla hyödynnetään hakijatilastoja ennakointitietoihin. Erilaisista tilastoista haetaan tietoa opetussuunnitelmatyöhön ja opintojaksojen suunnitteluun. Tärkeitä tietoja ovat muun muassa alan eläköitymistiedot: millä aloilla on osaajapulaa tulevaisuudessa. Tärkeätä ennakointitietoa tuottavat muun muassa THL, STM, OKM ja Opetushallitus.

Keskustelut työelämän edustajien kanssa tuovat ennakointitietoa liiketalouden, viestinnän, ICT:n ja luonnonvara-alan muutoksista. Valtakunnan tasolla Sitran tuottama ennakointitieto koetaan hyödyllisenä. Henkilöstön osallistuminen erilaisten työryhmien toimintaan kansallisesti ja kansainvälisesti auttaa tiedon soveltamisessa eri toimialoille.

Ennakointitietoa hyödynnetään opetussuunnitelmien kehittämisessä ja opintojaksojen toteutusten suunnittelussa. Aktiivinen toiminta erilaisissa verkostoissa lisää ennakointikyvykkyyttä.

Kielikeskuksessa ennakointitiedon osalta korostuu maahanmuuton lisääntyminen ja S2-kielitarjonnan kehittäminen kotouttamisen edistämiseksi. Lisääntyvä kansainvälisyys näkyy sekä Oamkin strategiassa että kielikeskuksessa. Oamk on esimerkiksi osa Suomen korkeakoulujen SIMHE-verkosta.

Tekniikan aloilla ennakointitietoja käytetään myös teknisten hankintojen ja tarvittavien ohjelmistojen määrittelyssä. Opetuksessa käytetyn tekniikan tulee vastata teollisuuden alojen käyttämää tekniikkaa nyt ja tulevaisuudessa. Laitteisto- ja ohjelmistotoimittajia pyritään kuulemaan jatkuvasti ja laaja-alaisesti erilaisin yhteyksin.

## Opetushenkilöstön osaamisen kehittäminen jatkuvan oppimisen teemasta

Jatkuvan oppimisen laadukkaiden palvelujen tuottaminen vaatii ammattikorkeakoulun opetushenkilöstöltä vahvaa kaksoisammattillisuutta eli substanssialan osaamista ja pedagogisen osaamista. Työkäiselle suunnattujen palvelujen kehittämisessä opetushenkilöstön kyvykkyys jatkuvan oppimisen laadukkaiden palvelujen tuottamiseen tulee entistä merkityksellisemmäksi. Opettajilta vaaditaan monipuolisia vuorovaikutustaitoja ja kykyä moninaisten opiskelijoiden kohtaamiseen. [7]

Kysyttäessä millaisia vahvuuksia Oamkin opetushenkilöstön osaamisessa jatkuvan oppimisen palvelujen tuottajina on tunnistettu, nousi keskiöön opetushenkilöstön pitkäaikainen työkokemus työelämästä ja sitä kautta vahva sekä ammatillinen että pedagoginen osaaminen. Osalla opetushenkilöstöstä on myös vahva digipedagoginen osaaminen. Lisäksi mainittiin, että tiimeillä, työyhteisöillä ja kollegoilla on tärkeä merkitys opetushenkilöstön osaamisen tukemisessa.

Haastattelujen pohjalta voidaan todeta, että opetushenkilöstö tarvitsee tarkempaa tietoa työelämän osaamistarpeista jatkuvan oppimisen palvelujen kehittämiseksi.

Ennakointiosaaminen, ennakointitiedon hyödyntäminen ja kyky pysyä mukana työelämässä tapahtuvissa muutoksissa ovat keskeisiä opetushenkilöstön osaamisen kehittämisen kohteista. Resursseja kaivataan opetushenkilöstön uusien osaamisten ja

työkalujen kehittämiseen ja päivittämiseen. Haastatteluissa nousi esiin myös, että ajantasaisen substanssiosaamisen lisäksi opetushenkilöstön lisäosaamista tarvitaan myös kestävään kehitykseen ja vastuullisuusosaamiseen.

Osaamisperustaisuus ja sen huomioiminen opetuksessa nousi tulevaisuudessa korostuvaksi opetushenkilöstön osaamistarpeeksi. Lisäksi ohjaustaito sekä kyky uudistua ja sopeutua erilaisiin sisältöihin ja kohderyhmiin on tulevaisuuden opetuksessa entistä tärkeämpää. Uutena opetushenkilöstön osaamisvaateena nähdään tekoälyn ja erilaisten virtuaaliympäristöjen hyödyntäminen opetuksessa. Aktiivinen omalla alalla tapahtuvan kehityksen seuraaminen ja perehtyminen uusiin teknologioihin on tulevaisuudessakin keskeistä.

Opetushenkilöstön osaamisen kehittämistä suunnitellaan ja toteutetaan osaamisaloilla pääasiassa kehityskeskustelujen ja esihenkilötyön kautta. HR:n rooli henkilöstön osaamisen kehittämisessä on erittäin vähäinen.

Hyvinvoinnin ja kulttuurin osaamisalalla henkilöstön osaamisen kehittämistä mallintamaan on tehty tiekartta. Tiekartan toiminnot pohjautuvat henkilöstön osaamiskartoitukseen, joka toteutettiin Osmu-hankkeen aikana [5] [6]. Kartoitettaessa opetushenkilöstön osaamisen nykytilaa OSMU-hankkeessa, ennakoitiosaamisessa todettiin eniten kehitettävää [6]. Opettajien osaaminen kartoitettiin keväällä 2024 uudestaan ja kartoituksen kohdejoukkona oli mukana organisaatiouudistuksen myötä sote-alan opetushenkilöstön lisäksi myös kulttuurialan opetushenkilöstö. Kartoituksen tuloksia tullaan raportoimaan ensi lukuvuonna ja osaamiskartoitusta on tarkoitus laajentaa myöhemmin koskemaan koko Oamkin opetushenkilöstöä.

JATKOT-hankkeessa vahvistetaan opetushenkilöstön kyvykkyyttä jatkuvan oppimisen palvelujen tuottamiseen tarjoamalla osaamisen kehittämiseen monipuolisia mahdollisuuksia yhteistyössä Oamkin muun henkilöstön kehittämisprosessien kuten osaamisperustaisten opetussuunnitelmien ja ohjausosaamisen kehittämisen kanssa.

# Näkökulmia ja kehittämiskohteita

Jatkuvan oppimisen merkitys työelämässä korostuu vaiheittain yhä enenevässä määrin. Tulevaisuuden työelämässä menestyminen edellyttää jatkuvaa osaamisen päivittämistä ja uuden oppimista. Työelämän osaamistarpeiden tunnistaminen perustuu osaamisen ennakointiin: Millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan ja miten korkeakoulut pystyvät vastaamaan tähän osaamistarpeeseen?

Jatkuvan oppimisen sisällöt tulisi rakentaa siten, että ne tunnistavat ja tunnustavat työssä hankitun osaamisen. Lisäksi työpaikoilla tapahtuva oppiminen on arvokasta, ja sen hyödyntäminen on keskeistä jatkuvassa oppimisessa. Jatkuvan oppimisen sisältöjen suunnittelussa on tärkeää tehdä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Työpaikat ja koulutusorganisaatiot voivat yhdessä luoda tehokkaita oppimiskäytäntöjä.

JATKOT-hankkeessa tehdyn jatkuvan oppimisen nykytilan kartoituksen tulosten pohjalta voidaan nostaa esiin seuraavia näkökulmia ja kehittämiskohteita:

- Jatkuvan oppimisen asiakaslähtöisyys rakentuu työelämän edustajien kanssa käytävään vuoropuheluun. Näitä tilaisuuksia tulee rakentaa tietoisesti ja kerätä niistä saatua työelämä tietoa koko organisaation käyttöön.
- Jatkuvan oppimisen asiakaslähtöisyyden varmistaminen vaatii monia näkökulmia, esimerkiksi sisällön asiakaslähtöisyyttä ja palvelun asiakaslähtöisyyttä. Markkinoinnissa tulee huomioida paremmin työelämä yhtenä kohderyhmistä.
- Osaamisalueiden ennakoititietoa tulee hyödyntää ja henkilökuntaa opastaa siihen liittyen. Käytössä olevat ja tärkeimmiksi koetut ennakoititiedot tulee koota koko henkilökunnan hyödynnettäväksi yhteen paikkaan.
- Henkilöstön osaamista jatkuvan oppimisen merkityksestä ja tavoista toteuttaa jatkuvan oppimisen palveluja tulee parantaa. Osaamisperustaisuus ja osaamisen tunnistaminen on vahva osa koulutusta myös jatkuvan oppimisen palveluissa.
- Jatkuvaan oppimiseen liittyviä prosesseja ja vastuita tulee selkeyttää ja viestiä niistä koko henkilöstölle.

**Arja Rantala**

yliopettaja

Hyvinvointi ja kulttuuri

Oulun ammattikorkeakoulu

### **Katriina Klemola**

projektipäällikkö

TKI-yksikkö/Liiketoiminnan kehitys

Oulun ammattikorkeakoulu

### **Tiina Gallén**

yliopettaja

ICT ja liiketoiminta

Oulun ammattikorkeakoulu

### **Lari Kylmänen**

lehtori

Tekniikka

Oulun ammattikorkeakoulu

### **Ulla Mäntykangas**

lehtori

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Oulun ammattikorkeakoulu

### **Hannu Korkala**

lehtori

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Oulun ammattikorkeakoulu

#### [Jatkuvan oppimisen kehittäminen \(JATKOT\) -hanke](#)

Tavoite: Hankkeen tavoitteena on kehittää Oamkin palvelujärjestelmää palvelemaan paremmin työelämää jatkuvan oppimisen näkökulmasta. Hankkeessa kartoitetaan Oamkin jatkuvan oppimisen palveluiden nykytilannetta, vahvistetaan jatkuvan oppimisen palveluiden asiakaslähtöisyyttä ja ennakointikyvykkyyttä, kehitetään Oamkin henkilöstön osaamista jatkuvan oppimisen palvelujen tuottamisessa sekä kehitetään Oamkin jatkuvan oppimisen prosesseja palvelemaan paremmin työssä olevia ja työelämän tarpeita.

Kesto: 11/2023–10/2025

Rahoittajat: EU:n osarahoittama (ESR+), ELY-keskus

[Kaikki hankkeen julkaisut Oamk Journalissa](#)

## Lähteet

[1] *Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset.* (2020). Valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-610-5>

[2] Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2023). *Yhdessä jatkuvaa oppimista uudistamassa. Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen loppuraportti.* Valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-950-2>

[3] Oulun ammattikorkeakoulu. (2024). *Oulun ammattikorkeakoulun strategia 2024–2028.* <https://oamk.fi/strategia/>

[4] Rantala, A., Karsikas, E., Jarva, E., Jounila-Ilola, P., Koskimäki, M., Oikarinen, A., Kääriäinen, M., Mikkonen, K., Meriläinen, M., Tuomikoski, A., & Koivunen, K. (2023). Osaamisen johtamisen toimintamalli sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan muuttuviin osaamistarpeisiin Pohjois-Pohjanmaan sote-palvelutuotantoalueella. OSMU-hankkeen loppuraportti. *Oamk Journal*, (94). Oulun ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023062057073>

[5] Koivunen, K., Rantala, A., Pinola, S., Sakko, S., & Junttila, T. (2023). Sotelalan opettajan osaaminen ja sen kehittäminen on korkeakoulun kilpailuvaltti. *Oamk Journal*, (101). Oulun ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2023052648834>

[6] Rantala, A., Koivunen, K., Pinola, S., Karsikas, E., & Junttila, T. (2023). Korkeakouluopettajien osaamiskartoitus suunnannäyttäjänä osaamisen kehittämiseksi. *Oamk Journal*, (116). Oulun ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2023080192837>

[7] Kilja, P., & Mäntykangas, U. 2024. Ammatillisten opettajien kaksoisammattisuus jatkuvan oppimisen lähtökohtana. *Oamk Journal*, (27). Oulun ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202402278973>