

Anne Hakala, Leena Liimatainen,
Tytti Pintilä & Sirpa Tuomi (Toim.)



Koulutuksen kehittämisen katsaus 2022

**Kestävää ja vastuullista
osaamista työelämään**

Koulutuksen kehittämisen katsaus 2022

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA 322

ANNE HAKALA
LEENA LIIMATAINEN
TYTTI PINTILÄ
SIRPA TUOMI
(TOIM.)

Koulutuksen kehittämisen katsaus 2022

KESTÄVÄÄ JA VASTUULLISTA OSAAMISTA TYÖELÄMÄÄN

**JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN
JULKAISUJA -SARJA**

©2023

Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Anne Hakala, Leena Liimatainen, Tytti Pintilä & Sirpa Tuomi (toim.)

KOULUTUKSEN KEHITTÄMISEN KATSAUS 2022

Kestävää ja vastuullista osaamista työelämään

Kannen kuva • Pexels/Artem Podrez
Ulkoasu • Jamk / Pekka Salminen
Sisäsivujen taitto • Punamusta Oy • 2023

ISBN 978-951-830-683-5 (PDF)
ISSN 1456-2332

JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 040 552 6541
Sähköposti: julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/julkaisut



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons
Nimeä-EiMuutoksia 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	6
ABSTRACT	7
 Anne Hakala, Leena Liimatainen, Tytti Pintilä & Sirpa Tuomi JOHDANTO – KESTÄVÄÄ JA VASTUULLISTA OSAAMISTA TYÖELÄMÄÄN... 8	
 Kirsi Knuuttila & Mari Hakkarainen KESTÄVÄ KEHITYS JAMK FUTURE FACTORY®-OPINNOISSA.....	12
 Anne Törn-Laapio & Karoliina Väisänen OPINNÄYTETYÖT KEHITTÄMÄSSÄ PALVELUALAN VASTUULLISUUTTA ...	19
 Susanna Nuijanmaa & Minna Tunkkari-Eskelinen VASTUULLISUUS KESKIÖSSÄ MATKAILUN KOULUTUKSESSA.....	28
 Riikka Kumpulainen & Anna-Stina Kuula RESILIESSISTÄ KESTÄVYYTTÄ ILMASTOKRIISIIN.....	40
 Tiina Blek TERVEYSALAN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN TYÖELÄMÄTARPEITA ENNAKOIDEN.....	49
 Maija Haaranen DIGITAALINEN HR – TYÖELÄMÄLÄHTÖISTÄ OPPIMISTA	55
 Arja Pakkala, Kati Valpe-Ojala & Minna Koskinen TEKOÄLYSTÄ LISÄARVOA YRITYKSILLE	61
 Minna Haapakoski & Kaisa Lällä KUNTOUTUKSEN SIMULAATIO-OPPIMISTILANTEEN KEHITTÄMINEN	71
 Sisko Minkkinen & Nina Viertorinne OPETTAJA OPPIMISPOLULLA MOODLESSA: OPIT JA KOPIT JAKOON	77
 KIRJOITTAJAT.....	86

TIIVISTELMÄ

Anne Hakala, Leena Liimatainen, Tytti Pintilä & Sirpa Tuomi (toim.)

Koulutuksen kehittämisen katsaus 2022

Kestävää ja vastuullista osaamista työelämään

Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja, 322

Jyväskylän ammattikorkeakoulun (Jamk) julkaisusarjan Koulutuksen kehittämisen katsaukset ovat ammatilliselle yhteisölle suunnattuja verkkojulkaisuja, joihin on koottu vuosittain esimerkkejä korkeakoulun pedagogisesta kehittämisestä. Vuoden 2022 katsaus koottiin kestävän kehityksen ja vastuullisuuden teemoilla kuvaten työelämäläheistä ja digitalisoituvaa osaamisen kehittämistyötä. Jamkin tavoitteena on kouluttaa asiantuntijoita, joilla on kestävän kehityksen ja vastuullisuuden osaamista, ja jotka vastaavat tulevaisuuden työelämän haasteisiin innovaatioilla ja kilpailukykyisellä osaamisella.

Opiskelijan ammatillista kasvua tukevat tulevaisuuden työelämätaidot kehittyvät parhaiten substanssiopintojen yhteydessä aidoissa työelämän toimintaympäristöissä ja tilanteissa. Opiskelijakeskeisillä ja työelämäläheisillä pedagogisilla valinnoilla vahvistetaan tarvittavien työelämätaitojen kehittymistä. Työelämän edustajien kanssa tehtävä yhteistyö tukee koulutuksen kehittämistä ja konkretisoi tarvittavaa osaamista opiskelijoille.

Tämä katsaus on vain pieni raapaisu kehittämistyöhömme kestävyiden ja vastuullisuuden saralla, mutta antanee näytteitä osaamisestamme sekä hyvän näkymän meneillään olevaan korkeakoulutuksen muutokseen. Antoisia lukuhetkiä artikkeleidemme parissa.

Avainsanat: Korkeakoulupedagogiikka, kestävä kehitys, vastuullisuus, työelämä, osaaminen, digitalisaatio

ABSTRACT

Anne Hakala, Leena Liimatainen, Tytti Pintilä & Sirpa Tuomi (eds.)
Review of the Development of Education 2022
Publications of Jamk University of Applied Sciences, 322

Jamk University of Applied Sciences' (Jamk) publication series Reviews of the Development of Education are online publications aimed at the professional community, which annually compile examples of the university's pedagogical development. The 2022 review was put together with the themes of sustainable development and responsibility, describing skills development work that is close to working life and digitalization. Jamk's goal is to train experts who have knowledge of sustainable development and responsibility and who respond to the challenges of the future working life with innovation and competitive expertise.

The future working life skills that support the student's professional growth are best developed in connection with substantive studies in real working environments and situations. With student-centred and working-life-oriented pedagogical choices, the development of the necessary working life skills is strengthened and supported. Cooperation with representatives of working life supports the development of education and concretizes the necessary skills for students.

This review is only a small scratch on our development work in the field of sustainability and responsibility, but it gives samples of our expertise and a good view of the ongoing change in higher education. We wish you enjoyable reading moments with our articles.

Keywords: Higher education pedagogy, sustainable development, responsibility, digitalization, competence

JOHDANTO – KESTÄVÄÄ JA VASTUULLISTA OSAAMISTA TYÖELÄMÄÄN

Anne Hakala, Leena Liimatainen, Tytti Pintilä & Sirpa Tuomi

Jyväskylän ammattikorkeakoulussa (Jamk) edistetään kestävää kehitystä kahdella tavalla. Vahvistamme positiivista kädenjälkeämme kouluttamalla osaajia, jotka osaavat edistää kestävää kehitystä ja vastuullisuutta työelämässä sekä tutkimalla, kehittämällä ja innovoimalla uusia ratkaisuja kestävyyshaasteisiin. Toisaalta vähentämällä oman toimintamme hiilijalanjälkeä ja luontohaittoja toimimme itse niin kuin opetamme; kehitämme henkilöstömme osaamista, omaa toimintaamme ja kampuksiamme hiilineutraaleiksi ja luontopositiiviksi. Uskomme, että se vahvistaa myös opiskelijoiden motivaatiota edistää kestävää kehitystä.

Jamk on sitoutunut Jyväskylän kaupungin Resurssiviisas Jyväskylä 2040 -ohjelmaan ja olemme tehneet yhdessä Jyväskylän kaupungin, Jyväskylän yliopiston sekä koulutus kuntayhtymä Gradian kanssa kestävä kehityksen yhteiskuntasitoumuksen. Luontopositiivinen Jyväskylä ja Luontopositiivinen Jyväskylän ammattikorkeakoulu -yhteiskuntasitoumusten tavoitteena on turvata luonnon kantokyky ja monimuotoisuus sekä ehkäistä luontohaittoja. Suunnitelmissa on osallistaa opiskelijat mukaan innovoimaan luontopositiivisuutta edistäviä ratkaisuja kampusalueille. Luontopositiivisuuden lisäksi Jamk on sitoutunut hiilineutraaliuteen vuoteen 2030 mennessä osana ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arenen vuonna 2020 julkaisemaa kestävä kehityksen ja vastuullisuuden ohjelmaa.

Jamkin tavoitteena on kouluttaa asiantuntijoita, joilla on kestävä kehityksen ja vastuullisuuden osaamista ja jotka vastaavat tulevaisuuden työelämän haasteisiin innovaatioilla ja kilpailukykyisellä osaamisella. Opiskelijan ammatillista kasvua tukevat tulevaisuuden työelämätaidot kehittyvät parhaiten substanssiopintojen yhteydessä aidoissa työelämän toimintaympäristöissä ja tilanteissa. Opiskelijakeskeisillä ja työelämäläheisillä pedagogisilla valinnoilla tuetaan tarvittavien työelämätaitojen kehittymistä. Työelämän edustajien kanssa tehtävä yhteistyö tukee koulutuksen kehittämistä ja konkreettisesti tarvittavaa osaamista opiskelijoille.

Kestävä ja vastuullinen työelämäläheisyys näkyy monin tavoin Jamkin koulutuksessa, opetuksen sekä tutkimus- ja kehitystoiminnan ratkaisuisissa. Tässä katsauksessa esittelemme kestävä kehityksen osaamisen sekä työelä-

mätaitojen oppimisen paikkoja koulutuksessamme. Jamkin vastuullisuustyöstä kerrotaan laajemmin sivustolla: <https://www.jamk.fi/fi/jamk/vastuullinen-ja-kestava-jamk>.

Kirsi Knuutila ja Mari Hakkarainen avaavat aluksi Arenessa linjattujen kestäväen kehityksen osaamistavoitteiden sisällymistä Jamkin Future Factory -opintoihin. Future Factory -opinnoissa kaikki Jamkin AMK-tutkinto-opiskelijat perehtyvät kestäväen kehityksen periaatteisiin ja soveltavat osaamistaan työelämälähtöisiin toimeksiantoihin ja kehittämissuunnitelmiin. Työelämälähteiden projektiopintojen ohella työelämään tehtävät opinnäytetyöt sitovat opintoja oman alan työympäristöihin. Anne Törn-Laapion ja Karoliina Väisänen artikkelissa on tutkittu vastuullisuuden toteutumista restonomitutkinto-ohjelmissa palvelualan opinnäytetöiden aiheiden kautta. Törn-Laapio ja Väisänen huomauttavat, että vastuullisuuden ja kestäväen kehityksen teemat ovat vakiinnuttaneet paikkansa opinnäytetöissä.

Susanna Nuijanmaa ja Minna Tunkkari-Eskelinen kuvaavat artikkelissaan kestäväen kehityksen ja vastuullisuuden painottumista Jamkin matkailun koulutuksessa. Matkailun koulutuksessa on myös pystytty hyödyntämään hyvin työelämälähtöistä hanketyötä. Nuijanmaa ja Tunkkari-Eskelinen avaavat mielenkiintoisesti opetussuunnitelman ytimessä olevaa vastuullista liiketoimintaa, jota määrittelevät sekä ekologinen, sosiaalinen, kulttuurinen että taloudellinen näkökulma. Artikkelissa viitataan sekä matkailun restonomikoulutukseen että siitä rakentuneisiin täydennyskoulutuksiin. Jamkin matkailukoulutukseen integroitujen kestäväen kehityksen ja vastuullisuuden sisältöjen vaikuttavuutta lisää se, että valmistuvat opiskelijat vievät osaamista ja taitoja myös muihin maihin.

Kestävyyskriisin eri näkökulmia tuovat esiin artikkelissaan Riikka Kumpulainen ja Anna-Stina Kuula. Kestävyys- ja vastuullisuusosaamisen lisäksi ilmastonmuutoksen hillintään sekä sen tuomiin vaikutuksiin sopeutumiseen tarvitaan muutoskyvykkyyttä. Kumpulainen ja Kuula puhuvat resilienssistä eli toimintakyvyn säilyttämisestä muutostilanteissa. Jamkin Biotalousinstituutin yrityskehittämössä opiskelijat, henkilöstö ja yritykset pääsevät kehittämään innovaatioita ohjatusti. Kestävyysosaamista ja tulevaisuuslukutaitoa voidaan hyödyntää esimerkiksi omassa liiketoiminnassa.

Työyhteisöissä tunnustetaan paljon digiosaamisen vajeita. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan osaamistarpeet muuttuvat nopeasti alan digitalisaation ja palvelujärjestelmän muutosten myötä. Artikkelissaan Terveysalan koulutuksen kehittäminen työelämätarpeita ennakoiden Tiina Blek kuvaa Jamkin terveysalalla tehtyä kehittämistyötä, jolla vastataan terveysalan digitaalisen osaamisen muutostarpeisiin. Jatkuvan vuoropuhelun kautta mahdollistetaan

luonteva keskustelu opetuksen sisällöistä ja niiden työelämävastaavuudesta. Vuoropuhelua käydään esimerkiksi opiskelijoiden harjoittelujen ohjauksen yhteydessä. Työelämän osaamistarpeita selvitetään ja ennakoidaan myös hanketyön avulla.

Maija Haaranen esittelee artikkelissaan työelämään perustuvan oppimisen käytännönläheistä kehitystyötä Digitaalinen HR -opintojakson kautta. Opintojaksolla työelämäläheisyys toteutuu monin tavoin. Opiskelija voi luoda merkityksellisiä kontakteja ja tehdä käytännön työympäristöihin liittyviä oppimistehtäviä. Digitaalinen HR on ala, joka kehittyy nopeasti edistyksellisellä teknologialla.

Digitaalisuuden ohella tekoälyn mahdollisuudet puhututtavat paljon. Arja Pakkala, Kati Valpe-Ojala ja Minna Koskinen kertovat artikkelissaan yritysvalmennuksista, joilla pyritään edistämään tekoälyn käyttöönottoa valmistavan teollisuuden pk-yrityksissä Keski-Suomessa. Simulaatio-oppimisella on pitkät perinteet eri alojen koulutuksessa, mutta kuntoutuksen kontekstissa sitä on hyödynnetty vähemmän. Minna Haapakoski ja Kaisa Lällä kuvaavat artikkelissaan kuntoutuksen simulaatio-oppimistilanteen kehittämisen prosessia.

Jamkissa otettiin käyttöön Moodle-oppimisympäristö vuonna 2020. Sisko Minkkinen ja Nina Viertorinne kuvaavat opettajan oppimispolkua Moodlen käyttäjänä. He ovat havainnollistaneet Moodlen käytön oppimista itsenäisen opiskelun, kokeilemisen ja verkkopedagogisen tuen yhdistelmän konkreettiseksi pysäkeiksi. Moodle-osaaminen kehittyy tekemällä ja kokeilemalla, artikkelissa todetaan.

Tämä on vain raapaisu vuonna 2022 Jamkissa tehdystä koulutuksen kehittämistyöstä kestävyuden ja vastuullisuuden saralla. Tämä katsaus toiminee myös keskustelun avaajana ja jatkajana näissä tärkeissä osaamisen kehittämisen teemoissa. Oivaltavia lukuhetkiä artikkeleidemme parissa!

Tutustu myös aikaisempiin Koulutuksen kehittämisen katsauksiimme:

- Hakala, A., Liimatainen, L. & Tuomi, S. (toim.) 2022. Koulutuksen kehittämisen katsaus 2021. **LuoVuutta epäjatkuvuuksien äärellä**. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 316. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-657-6>.
- Hakala, A., Ikonen, H. & Pintilä, T. (toim.) 2021. Koulutuksen kehittämisen katsaus 2020. **Uudistuva korkeakoulutus ja digitaalinen palveluympäristö**. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 299. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-610-1>.

- Hakala, A., Hautanen, J. & Ikonen, H. (toim.) 2020. Koulutuksen kehittämisen katsaus 2019. **ELO JAMKissa**. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 278. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-559-3>.
- Hakala, A., Ikonen, H. & Liimatainen, L. (toim.) 2019. Koulutuksen kehittämisen katsaus 2018. **Verkostoilla joustavuutta ja laatua opintoihin**. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 261. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-520-3>.
- Hakala, A., Ikonen, H. & Pakkala, A. (toim.) 2018. Koulutuksen kehittämisen katsaus 2017. **Vertaistuella tuloksiin**. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 241. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-473-2>.
- Hakala, A., Ikonen, H., Pakkala, A. & Pintilä, T. (toim.) 2017. Koulutuksen kehittämisen katsaus 2016. **Pedagentit monimuotokoulutuksen mentoreina**. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 231. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-448-0>.
- Hakala, A., Ikonen, H., Laitinen-Väänänen, S., Raulo, A. & Tuomi, S. (toim.) 2015. Koulutuksen kehittämisen katsaus 2015. **Airuet aallonharjalla**. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 209. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-400-8>.
- Ikonen, H. (toim.) 2014. Koulutuksen kehittämisen katsaus 2014. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 193. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-363-6>.

KESTÄVÄ KEHITYS JAMK FUTURE FACTORY® -OPINNOISSA

Kirsi Knuuttila & Mari Hakkarainen

ABSTRACT

In 2020 all Finnish universities of applied sciences have committed to strategic programme "Sustainable, responsible, and carbon-neutral universities of applied sciences". One out of 14 key commitments is to provide basic knowledge of sustainable development and responsibility to all graduates. Sustainable development knowledge has been recognized also as essential future working life competence.

Jamk University of Applied Sciences has developed Future Factory studies to gain competence in sustainability, project management, entrepreneurship and innovation skills. The studies were piloted during the academic year 2021–2022. In autumn 2022, it was launched in all bachelor level curricula. The sustainability studies consist of exploring sustainable development principles and applying knowledge in tasks formulated by working life.

In this article, the experiences and practices of sustainability modules and results of innovation modules with sustainability are described. The article consists of the experiences of teacher coaches and students involved with Future Factory studies.

KESTÄVÄ KEHITYS OSANA AMMATTIKORKEAKOULUOPINTOJA

Vuonna 2019 opetushallitus julkaisi osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä tuloksia tulevaisuuden osaamisvaatimuksista julkaisussaan *Osaaminen 2035 – Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia*. Foorumi tunnisti keskeisiksi tulevaisuuden työelämäosaamisiksi

- ongelmanratkaisutaidot
- digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisaaminen
- tiedon arviointitaidot (kansalaisen digitaito)
- asiakaslähtöinen palveluiden kehittämisaaminen sekä
- kestävän kehityksen tuntemus.

Kestävän kehityksen periaatteiden tuntemus on tärkeä tulevaisuuden kansalaistaito ja työelämätaito erityisesti teollisilla aloilla. Ennakointifoorumin mukaan kestävän kehityksen osaaminen on yhtä merkityksellistä kuin digitalisaatio. Kestävää kehitystä pidetään geneerisenä osaamisena, mutta se tulee ymmärtää myös oman toimialan kontekstissa. (Osaaminen 2035. 2019, 42.)

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene julkaisi vuonna 2020 kunnianhimoisen kestävän kehityksen ohjelman **Kestävä, vastuullinen ja hiilineutraali ammattikorkeakoulu**. Ohjelma sisältää kaikkiaan 14 lupaus- ja 17 toimenpidettä. Ohjelman ensimmäisessä lupauksessa ammattikorkeakoulut sitoutuvat siihen, että ammattikorkeakoulujen tutkintoon johtava koulutus tuottaa osaajia, jotka osaavat edistää kestävästä kehityksestä työelämässä ja yhteiskunnassa. Kaikilla ammattikorkeakouluista valmistuneilla on omaan erityisalan liittyvän osaamisen lisäksi vähintään perustiedot kestävästä kehityksestä ja vastuullisuudesta mukaan lukien ilmastoasiat. Ammattikorkeakoulut myös varmistavat, että kestävä kehitys ja vastuullisuus läpileikkaavat kaikkea tutkintokoulutusta. (Kestävä, vastuullinen ja hiilineutraali ammattikorkeakoulu 2020.) Vuonna 2022 Arene päivitti suosituksen yhteisistä työelämäkompetensseista. Kestävä kehitys, siihen liittyvä osaaminen ja taidot nostettiin yhdeksi valmistuvan opiskelijan kuudesta keskeisestä kompetenssista (Suositus ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta 2022).

TYÖELÄMÄLÄHTÖISET JAMK FUTURE FACTORY® -OPINNOT

Jyväskylän ammattikorkeakoulu (Jamk) on kehittänyt Future Factory -toimintamallin. Future Factory -opinnoissa kaikki Jamkin AMK-tutkinto-opiskelijat perehtyvät kestävän kehityksen periaatteisiin ja soveltavat osaamistaan työelämälähtöisiin toimeksiantoihin ja kehittämisprojekteihin. Toimintamallia testattiin lukuvuonna 2021–22 ja se otettiin käyttöön kaikilla 2022 syksyllä aloittavilla AMK-tutkinto-opiskelijoilla Jamkissa.

Future Factory -opintomoduulin laajuus on 15 opintopistettä. Se koostuu kolmesta opintojaksosta: Jamk InnoFlash, Yrittäjyys sekä Future Factory -projekti. Opinnot ovat pakollisia kaikille tutkinto-opiskelijoille. Jokaista opintojaksoa suorittaa vuosittain 1200–2000 opiskelijaa. Opintojaksoja ohjaa noin 50 henkilön laajuinen valmentajapooli, joka koostuu Jamkin työntekijöistä.

Future Factory -projektiopinnoihin sisältyy pakollisena osana 2 opintopisteen laajuinen kestävän kehityksen kokonaisuus, jossa opiskellaan sekä kestävän kehityksen teoriaa että sovelletaan kestävän kehityksen tavoitteita omaan työelämäprojektiin. Näin varmistetaan, että kaikki Jamkilta valmistuvat AMK-opiskelijat tuntevat kestävän kehityksen tematiikkaa.

Future Factory tuo yritysysteistyön ja työelämän osaamisvaatimukset osaksi jokaisen opiskelijan opintoja. Opinnot järjestetään yhtenäisellä tavalla kaikille Jamkin opiskelijoille, mikä on sekä yhdenvertaista että laadukasta. Tehokkuus ja laadukkuus näkyvät myös työelämän edustajille eli toimeksiantajille, joille prosessi näyttää selkeänä ja toimeksiannot suoritetaan ripeästi.



Future Factory projekti opiskelijan näkökulmasta



Kuvio 1. FF-projektiopinnot opiskelijan näkökulmasta. Kuva: Emilia Lahdenperä

KESTÄVÄN KEHITYKSEN OPINTOKOKONAISUUS

Future Factory -opinnoissa kestävän kehityksen opintokokonaisuus on laajuudeltaan 2 opintopistettä. Opiskelijat perehtyvät kestävään kehitykseen eri näkökulmista hyödyntäen avoimia verkkoaineistoja, joita erilaiset luotettavat toimijat (kuten opetushallitus, ympäristöministeriö, Sitra, YK-liitto) ovat tuottaneet ja ylläpitävät.

- **Mitä on kestävä kehitys?** Opiskelijat perehtyvät kestävän kehityksen edistämisen historiaan ja siihen, miten kestävyuden eri ulottuvuudet määritellään.

- **Miksi kestävä kehitys on tärkeää?** Opiskelijat tutustuvat vuonna 2021 julkaistuun Dasguptan raporttiin, joka kuvaa kattavasti luontokadon vaikutusta talouteen, sekä Sitran megatrendeihin. Lisäksi opiskelijat perehtyvät ilmastonmuutokseen liittyviin perusfaktoihin.
- **Miksi opiskelijan tulisi hallita kestävä kehitys?** Opiskelijat tutustuvat opetushallituksen niiltä osin Osaaminen 2035 -julkaisuun (2019), jossa kuvataan tulevaisuuden tärkeimpiä osaamisia.
- **Miten kestävä kehitys edistetään globaalisti ja Suomessa?** Opiskelijat tutustuvat keskeisiin yhteiskunnallisiin kestävä kehityksen sitoumuksiin, kuten Yhdistyneiden kansakuntien Agenda 2030 tavoitteisiin ja ilmastopöytäkirjaan sekä kansalliseen Sitoumus 2050 -sivustoon. Opintokokonaisuudessa opiskelijat käyvät läpi kiertotalouden perusperiaatteen ja liiketoimintamallit periaatetasolla.

OPISKELIJOIDEN OMAT AGENDAT – ESIMERKKI KESTÄVÄN KEHITYKSEN FF-PROJEKTI TOIMEKSIANNOSTA

Jamk rakensi vuoden 2022 aikana Kestävä tulevaisuus -tiekartan, joka viitoittaa Jamkin tietä kestäväksi, vastuulliseksi ja hiilineutraaliksi ammattikorkeakouluksi. Sitä varten Jamk osallisti henkilökuntaa ja opiskelijoita laajasti. Henkilökunnalle järjestettiin keväällä 2022 tietoiskuja ja avoimia työpajoja, joissa henkilökunta pohti omalta osaltaan, mitkä Agenda 2030 -tavoitteet (YK:n kestävä kehityksen tavoitteet) ovat heidän omassa työssään merkityksellisiä ja miten niitä tulisi edistää Jamkissa lähivuosina. Opiskelijat puolestaan käsitelivät Jamkin kestävä kehityksen tiekarttaa Future Factory -opintoihin kuuluvalla InnoFlash-opintojaksolla. Opiskelijoiden tehtävänä oli rakentaa Jamkin kestävä kehityksen tiekarttaan toimenpide-ehdotuksia, jotka pohjautuvat yhteen tai useampaa Agenda 2030 -tavoitteeseen. (Hokkanen & Knuuttila 2022.)

InnoFlashissa 50 ensimmäisen vuoden opiskelijaa selvittivät, mitä Agenda 2030 -tavoitetta tai -tavoitteita Jamkin opiskelijat pitävät tärkeänä ja miksi. Lisäksi opiskelijat selvittivät sitä, mitä Agenda 2030 -tavoitetta Jamkissa tulisi erityisesti edistää ja miksi. InnoFlash-kokonaisuus valittiin työkaluksi opiskelijoiden näkemysten selvittämiseen, sillä siinä opiskelijat hyödyntävät menetelmiä, jotka soveltuvat asiakaslähtöisten ratkaisujen etsimiseen ja asiakastarpeen tunnistamiseen. Selvitystyön aikana opiskelijat haastattelivat satoja opiskelijoita ja näin toimeksiannolla saatiin varsin laajasti tietoa opiskelijoiden

näkökulmista. Toimeksiannon toteutuksessa opiskelijat hyödynsivät Agenda 2030 -tavoitteiden kuvauksia ja indikaattoreita Tilastokeskuksen sivuilla ja kansallista kestävän kehityksen sivustoa (kestavakehitys.fi).

Opiskelijapalautteessa nousivat esiin erityisesti opiskelijoiden hyvinvointihaasteet ja eriarvoisuus. Opiskelijoiden tiekartan toimenpide-ehdotukset olivat hyvin monipuolisia: He toivoivat esimerkiksi maksuttomia kannettavia tietokoneita, jotta kaikki voisivat tasa-arvoisesti osallistua ja edistää opintoja. Opiskelijat myös näkivät, että ryhmäyttämiseen tulisi panostaa enemmän. Opiskelijat toivoivat muutoksia opintojen toteutukseen, kuten sitä, että ryhmittöihin jaettaisiin opiskelijat entistä useammin tavoitearvosanan mukaan ja että opintoalusta Moodle olisi samalla rakenteella kaikissa opintojaksoissa. Tällä hetkellä opettajat voivat muokata siitä hyvinkin yksilöllisesti oman pedagogisen suunnittelunsa lähtökohdista. Opiskelijat muotoilivat myös hyviä avauksia siitä, miten voisi toimia ekologisesti kestävämmiin. Opiskelijat toivoivat, että Jamk järjestäisi teemapäiviä kestävyteen ja vastuullisuuteen. Jamkilta toivottiin myös parempia kierrätyspisteitä ja kimpapakuytisovellusta, jolla voitaisiin vähentää autoilun tarvetta. Jamk saikin Future Factory -opintojen kautta arvokasta tietoa Kestävä tulevaisuus -tiekartan rakentamiseen ja useat sadat opiskelijat saivat olla mukana tiekartan rakentamisessa.

VALMENTAJIEN JA OPISKELIJOIDEN KOKEMUKSIA

Kestävän kehityksen opinnot on suunniteltu osaksi Future Factory -projektiopintojaksoa niin, että opiskelijat voivat tehdä niitä hyvin itsenäisesti. Valmentajan ei siis tarvitse pitää aiheesta luentoja, vaan hän voi osana opiskelijatiimien kanssa käymään keskusteluja ottaa esiin myös kestävä kehityksen teemoja. Valmentajat ovat pitäneet tätä käytäntöä hyvänä. Toisaalta on huomattu, että joidenkin tutkintojen rakenteessa samoja kestävä kehityksen perusasioita käsitellään muuallakin. Kestävää kehitystä on myös toivottu jo opintojen alkupäähän, kun nyt teema käsitellään osana projekteja vasta myöhemmin. Näitä huomioita tullaan hyödyntämään opetussuunnitelmatyössä 2023–2024.

Opiskelijat ovat pitäneet kestävä kehityksen kokonaisuutta selkeänä ja oikein mitoitettuna. Projektien suunnittelu ja toteuttaminen on monille opiskelijoille tuttua ennestään, ja tällöin he pystyvät hyväksilukemaan opintoja aikaisemmin hankitun osaamisen perusteella. Kestävän kehityksen osaamisen osoittaminen on kuitenkin haasteellisempaa ja tätä osuutta opiskelijat ovat suorittaneet myös irrallisena muista projektiopinnoista.

KESTÄVÄMPÄÄ KEHITYSTÄ

Future Factory -toimintamallissa opiskelijat ratkovat aitoja työelämän ongelmia edistään kestävän kehityksen periaatteiden toteutumista työelämässä ja toimien vastuullisina ammattilaisina ja yhteiskunnan jäseninä. Tavoitteena on vahvistaa opiskelijoiden osaamista, parantaa yritysten kilpailukykyä ja edistää aluekehitystä. Toimintamalli uudistaa Jamkin työelämäyhteistyötä, mahdollistaa yritysten osaamistarpeiden ennakoimista ja jatkuvaa oppimista. Monialainen Future Factory -tiimi ja valmentajapooli ovat avaintoimijoita uuden sukupolven korkeakoulun kestävyys- ja vastuullisuus-, yrittäjyys- sekä innovaatiotavoitteiden toteuttamisessa Jamkissa. Future Factory -toiminta tukeekin monin tavoin Jamkin strategisia tavoitteita ja sitoumuksia.

Kirjoittajien mielestä kestävän kehityksen perusosaamisen ja -opintojen tulee tulevaisuudessa laajentua kaikkien tutkinto-ohjelmien omiin sisältöihin ja nivoutua luontevasti osaksi oman alan ammattitaidon kehittymistä Osaaminen 2035 -selvityksen johtopäätösten mukaisesti. Jamk aikookin nivoa tämän tavoitteen osaksi 2023–24 toteuttavaa opetussuunnitelmauudistusta, jossa kestävä kehitys viedään osaksi kaikkia opintoja (Jamkin kestävän tulevaisuuden tiekartta n.d.). Future Factory -projektioinnissa kestävän kehityksen osaaminen varmistetaan tällä hetkellä kaikille tutkinto-opiskelijoille yhtenäisellä tavalla. Joillekin kestävä kehitys on hyvin tuttua, jolloin perusosaaminen voisi sisältyä jo opintojen alkuvaiheeseen, jonka jälkeen osaamista voisi soveltaa omalla alalla. Toisilla aloilla taas kestävä kehitystä ei ole juurikaan otettu huomioon tähän mennessä. Future Factory -projektioinnin osana oleminen lienee kestävän kehityksen teoriaosuudelle vain välivaihe – jatkossa kestävä kehitys on kiinteä osa työelämän kehittämisprojektin suunnittelua ja toteutusta.

Ammattikorkeakouluopintoihin kuuluu ajatus osaamisen soveltamisesta käytäntöön. Kestävän kehityksen tarkastelu osana opintojen aiheena olevia projekteja on tähän hyvä ja yhdenmukainen näkökulma. Projekti voi olla miltä alalta tahansa, mutta siinä on aina otettava huomioon kestävä kehitys ja vastuullisuus. Valmistuvilla opiskelijoilla on tällä tavalla jo hyvä ymmärrys kestävän kehityksen toteutumisesta käytännössä.

Lisää tietoa Future Factory -opinnosta Jamkin verkkosivulla
<https://www.jamk.fi/fi/palvelut/future-factory>

LÄHTEET

Hokkanen, P. & Knuuttila, K. 2022. Opiskelijat pitävät sosiaalista kestävyyttä tärkeänä osana Jamkia. Jamk2030 blogi. Julkaistu 18.10.2022. Viitattu 4.11.22. <https://blogit.jamk.fi/jamk2030/2022/10/18/opiskelijat-pitavat-sosiaalista-kestavyytta-tarkeana-osana-jamkia/>.

Jamkin kestävän tulevaisuuden tiekartta. N.d. Asiakirja Jyväskylän ammattikorkeakoulun järjestelmässä.

Kestävä, vastuullinen ja hiilineutraali ammattikorkeakoulu. 2020. Ammattikorkeakoulujen kestävän kehityksen ja vastuullisuuden ohjelma. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 5.10.2022. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/Kest%C3%A4v%C3%A4%20vastuullinen%20ja%20hiilineutraali%20ammattikorkeakoulu.pdf?_t=1606145574.

Osaaminen 2035. 2019. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakoititiluksia. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2019:3. Viitattu 5.10.2022. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf.

Suositus ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta. 2022. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 29.11.2022. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2022/Kompetenssit/Suositus%20ammattikorkeakoulujen%20yhteisiksi%20kompetensseiksi.pdf?_t=1642539572.

OPINNÄYTETYÖT KEHITTÄMÄSSÄ PALVELUALAN VASTUULLISUUTTA

Anne Törn-Laapio & Karoliina Väisänen

ABSTRACT

Challenges of planetary well-being are highlighted both now and in the future. Promoting sustainable development aims to tackle these challenges. Higher education institutions are a key societal actor in promoting and implementing sustainable development through both stakeholder cooperation and developing student competence. The article uses examples to describe how theses in Hospitality Management promote not only students' learning outcomes but also responsibility in service sector organisations, working life and the sector in general.

Sustainable development is reflected in the theses in a wide range of themes, and they illustrate the development needs of the service sector related to sustainable development. The theses also function as developers and drivers of responsibility in organisations. Through them, students can show their competence in sustainable development and responsible business and improve their employment prospects after graduation.

Working life oriented and related results achieved in theses should thus be better highlighted and highlighting their utilisation and communication from the perspective of workplace development could also be much more efficient. Therefore, it will be interesting to see how working life orientated thesis topics in the service sector will develop under the theme of sustainable development. As consumer awareness continues to grow, increasingly responsibly produced services and products enter the market, and the legislation will also encourage responsibility actions, which is likely to slow down the ecological disaster, i.e., climate change and biodiversity loss.

Artikkeli kuvaa esimerkkien kautta, miten restonomikoulutuksen opinnäytetöillä edistetään opiskelijoiden osaamistavoitteiden lisäksi vastuullisuutta palvelualan organisaatioissa, työelämässä ja alalla yleisemmin.

VASTUULLISUUS – KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEIDEN TOTEUTTAMISTA

Kestävän kehityksen ja vastuullisuuden edistäminen ovat nousseet yhteiskunnallisesti merkittävimmiksi tavoitteiksi (Report of the IAEG-SDG: 2020 Comprehensive Report 2020). YK:n Agenda 2030:n mukaan kestävän kehityksen tavoitteena on turvata hyvät elinolosuhteet sekä nykyisille että tulevillekin sukupolville. Agenda 2030 toteutetaan 17 kestävän kehityksen tavoitteen ja 169 alatavoitteen kautta. Tavoitteilla pyritään tasapainottamaan sosiaalista, ekologista ja talouden kehitystä. (Kestävän kehityksen globaali toimintaohjelma Agenda2030 n.d.) Vastuullinen liiketoiminta on puolestaan kestävän kehityksen tavoitteiden toteuttamista yritys- ja organisaatiotasolla ja vastuullisuus onkin muuttunut viime aikoina ulkopuolisesta hyväntekemisestä lähemmäs organisaatioiden ydintoimintaa (Sun, Steward & Pollard 2010, 5). Yritysten on mahdollista toteuttaa kestävää kehitystä huomattavasti lainsäädännöllistä ohjausta nopeammin, joten yritysten ja organisaatioiden rooli on merkittävä (mm. Liappis, Pentikäinen & Vanhala 2019, 100).

Korkeakouluilla on keskeinen rooli kestävään kehityksen edistämässä ja toteuttamisessa eri tasoilla sekä opiskelijoiden osaamisen kehittämisen että sidosryhmäyhteistyön kautta. Sekä ammattikorkeakoulujen henkilöstö että opiskelijat tekevät paljon eri muotoista yhteistyötä, kuten esimerkiksi TKI-hankkeiden, harjoittelun, työelämään sovellettavien oppimistehtävien ja työelämätarpeista lähtevien sekä toimeksiantoina toteutettavien opinnäytetöiden kautta. Kestävyysteemaa on koulutuksen ja osaamisen kehittämisen näkökulmasta usein lähestytty transformatiivisen ja yhteisöllisen oppimisen kautta (Moore 2005, 80). Tämä tarkoittaa sitä, että opinnoilla on vaikutusta monilla eri tasoilla, kuten esimerkiksi muutoksia käyttäytymiseen ja asenteisiin tai vaikkapa myös työelämässä toimimiseen ja itse työelämään (mm. Mezirow 1991). Opinnäytetyö on itsessään jo yksi väline tämän vaikuttavuuden lisäämiseksi.

VASTUULLISUUDEN KEHITTÄMISTÄ JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN (JAMKIN) LIIKETOIMINTAYKSIKÖSSÄ

Jamkissa vastuullisuus näkyy arvoissa ja strategiassa sanotaankin, että ”*Vastuullisuus näkyy toiminnassamme kestävän kehityksen, hyvinvoinnin, eettisyyden ja globaalin vastuun teemojen tunnistamisena koulutuksessa sekä tutkimus- ja kehitystoiminnassa ja palveluliiketoiminnassa.*” Liiketoimintayksikön strategiassa vastuullisuuden kehittäminen on ollut jo pitkään yhtenä keskeisenä osa-alueena ja eettisyys, vastuullisuus ja kestävyys on kirjattu yhdeksi strategiseksi tavoitteeksi vuosille 2021–2024. Opiskelijanäkökulmasta tavoitteeseen tähdätään kannustamalla opiskelijoita edistämään muun muassa ilmastonmuutoksen hillintää ja sosiaalisen vastuullisuuden kehittämistä.

Ammattikorkeakoulut ovat sitoutuneet edistämään toimintansa ilmastoystävällisyyttä vuoteen 2030 mennessä (Kestävä vastuullinen ja hiilineutraali ammattikorkeakoulu – Ammattikorkeakoulujen kestävän kehityksen ja vastuullisuuden ohjelma 2022). Jamkin hiilineutraali ammattikorkeakoulu -tavoitetta tukemaan on laadittu vuonna 2022 kestävän tulevaisuuden tiekartta. Opiskelijanäkökulmasta tämä tarkoittaa kestävän kehityksen osaamisen kehittämistä esimerkiksi opinnäytetyön kautta. Jamkin liiketoimintayksikön strategiassa hiilineutraalisuuden tavoitteeseen pyritään käynnistämällä elinkeinoelämäyhteistyössä kehittämisprojekteja, jotka tarjoavat oppimisalustan opiskelijoille.

Liiketoimintayksikkö kuuluu PRME – Principles for Responsible Management Education –verkostoon. PRME on YK:n alainen alusta, jolla pyritään kehittämään kestävän kehityksen osaamista johtamiseen keskittyvissä korkeakouluissa. PRME:n kuuden periaatteen kautta, sitouttamalla elinkeinoelämän ja johtamiseen keskittyneet korkeakoulut, vahvistetaan tulevaisuuden johtajien taitoja ja osaamista, ja näin varmistetaan taloudellisten ja kestävän kehityksen tavoitteiden yhteensovittaminen ja tasapainottaminen. Verkostoon kuuluu yli 800 sitoutunutta korkeakoulua ympäri maailmaa. (PRME n.d.)

Lisäksi Jamk on vuodesta 2015 asti koordinoitunut Suomen Vastuullisen matkailun verkostoa, joka on osa laajaa kansainvälistä ICRT – International Centre For Responsible Tourism-verkostoa (ICRT Finland 2022). Verkosto tukee vastuullista matkailua ja on sitoutunut vuoden 2002 Kapkaupungin Vastuullisen matkailun julistuksen mukaisiin toimenpiteisiin (The International Centre for Responsible Tourism 2017). Liiketoimintayksikön kestävän kehityksen tavoitteiden edistämistyötä tukee ja määrittää myös AACSB akkreditointi (Connected For Better n.d.).

VASTUULLISUUS JA KESTÄVÄ KEHITYS RESTONOMIKOULUTUKSEN YTIMESSÄ

Jamkin AMK- ja YAMK-restonomitutkinto-ohjelmat ovat fokuoituneet vastuullisuuteen ja kestävyteen liittyvän palveluliiketoimintaosaamisen kehittämiseen. AMK-tutkinnon osaamiskuvauksessa korostuvat vastuullinen liiketoimintaosaaminen, YK:n kestävä kehityksen tavoitteet, kannattavuus sekä monikulttuuristen työyhteisöjen vastuullinen johtaminen (Palveluliiketoiminta (AMK) opetussuunnitelma n.d.). YAMK-tutkinnon opintopolussakin, jonka kautta tutkinto-ohjelmaan haetaan, nousee vastuullisuus keskiöön seuraavasti: ”Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelmasta valmistuttuasi kehität, johdat ja uudistat palveluliiketoimintaa tulevaisuusorientoituneesti, vastuullisesti ja kestävästi” (Restonomi (ylempi AMK) opintopolku 2023).

AMK-opinnoissa painottuu opintojen alusta alkaen kestävyden tarkastelu kansainvälisesti ja kansallisesti. Opinnoissa toteutetaan ensimmäisenä vuonna yhteistyössä eurooppalaisen partnerioppilaitoksen kanssa kansainvälinen hackathon, jossa opiskelijat kansainvälisissä tiimeissä pääsevät kehittämään kestävä kehityksen uusia ratkaisuja työelämään. Systeemiajattelua kehitetään opintojen aikana, koska kestävyden ja vastuullisuuden kehittämisessä on tärkeää nähdä eri toimintojen merkitys kokonaisuudelle.

Kestävä kehitys ja vastuullisuuden teemat ovat integroituneet ammattiopintoihin ja vuositasolla niitä tarkastellaan opettajatiimillä. YAMK-opintojen aikana kestävä kehitys ja vastuullisuus ovat opinnoissa läpileikkaavina teemoina. YAMK-restonomikoulutuksessa kahdella kaikille opiskelijoille pakollisella vastuulliseen johtamiseen keskittyvällä opintojaksolla painotetaan sosiaalisen vastuun ja eettisen johtamisen näkökulmia, ympäristönäkökulmien käsittelyä kuitenkin sivuuttamatta. Responsible Management -opintojakso puolestaan tuo ilmiöön erityisesti globaalia näkökulmaa.

RESTONOMIKOULUTUKSEN OPINNÄYTETÖIDEN ROOLI PALVELUALAN VASTUULLISUUDEN JA KESTÄVÄN KEHITYKSEN EDISTÄMISESSÄ

Tämän artikkelin tavoitteena on kuvata esimerkkien kautta, miten AMK- ja -YAMK-opinnäytetöillä edistetään vastuullisuutta palvelualan organisaatioissa, työelämässä ja alalla yleisemmin. Ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden tavoitteena on opiskelijan osaamistavoitteiden lisäksi kehittää organisaatioita, alaa, työelämää tai elinkeinoa. Tässä artikkelissa keskitytään Jyväskylän ammattikorkeakoulun suomenkielisten restonomi-YAMK- ja AMK-koulutuksen

vuosina 2018–2022 valmistuneisiin opinnäytetöihin, jotka ovat löydettävissä Theseus-tietokannasta. Opinnäytetöissä kehitetään eri vastuullisuuden osa-alueita: ekologinen, sosiaalinen, kulttuurinen ja taloudellinen. Osa opinnäytetöistä tehtiin yritys-/organisaatiotoimeksiantoina ja osa ilman toimeksiantajaa. Tutkimus- ja kehittämistoiminnan kohteena oli organisaatioita sekä yksityiseltä, julkiselta kuin kolmanneltakin sektorilta. Näitä oli esimerkiksi hotellit, ravintolat, kunnat/kaupungit, koulutusorganisaatiot ja ohjelmalveluyritykset sekä kehittämisyhtiöt ja kehittämishankkeet.

AMK- ja YAMK-opinnäytetyön tavoitteet eroavat toisistaan. AMK-opinnäytetyö, joka on määrä toteuttaa työelämäyhteistyössä ja sen lähtökohdat nousevat työelämän tarpeista, tavoite on kirjattu Jamkissa: ”Ammattikorkeakoulututkintoon (AMK) sisältyvän opinnäytetyön tavoitteena on, että opiskelija kehittää ja osoittaa valmiuksiaan soveltaa tietoja ja taitoja käytännön asiantuntijatehtävässä.” (AMK opinnäytetyö n.d.). Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö on määritelty Jamkissa seuraavasti: ”Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (YAMK) sisältyvä opinnäytetyö on työelämän kehittämistehtävä. YAMK-opinnäytetyössä opiskelija soveltaa tutkimustietoa ja työelämän kehittämis- ja/tai tutkimusmenetelmiä työelämän kehittämistarpeeseen.” (YAMK opinnäytetyö n.d.)

Tarkasteluajana vastuullisuuden ja kestäväen kehityksen teemat ovat vakiinnuttaneet paikkansa opinnäytetöissä, osin varmasti yhteiskunnallisen keskustelun lisääntymisestä, työelämätarpeesta sekä yhteiskunnan toimijoille asettamista tavoitteista. Opinnäytetöiden aiheet ovat yleisimmin keskittyneet vastuullisuusviestinnän kehittämiseen, kestäviin hankintoihin sekä vastuullisuuden johtamiseen julkisissa organisaatioissa, yrityksissä sekä kolmannen sektorin toimijoissa.

Sosiaalisen vastuun kehittämiseen painottuvissa opinnäytetöissä tutkimus- ja-/tai kehittämistoiminta keskittyi muun muassa paikallisväestön huomioimiseen matkailussa, saavutettavuuden edistämiseen ja sidosryhmäyhteistyöhön matkailussa. Lisäksi monimuotoisuuden ja työllistymisen edistämisen teemat sekä sosiaalisesti vastuullisen organisaatiokulttuurin kehittäminen olivat aihepiireinä. Opinnäytetöissä käsiteltiin esimerkiksi osatyökykyisten ja erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä. Ravitsemisalalan opinnäytetöissä sosiaalinen vastuu näkyi esimerkiksi ruoka-apu-, ruokakasvatus- ja ravitsemusteemoina.

Ravitsemukseen liittyviä opinnäytetöitä tehtiin sekä julkiselle että yksityiselle sektorille ja niissä nousi esiin muun muassa terveellisyys, ravitsemusosaamiseen ja kouluruokailuun liittyvät aihepiirit. Kulttuurista vastuullisuutta käsiteltiin matkailun näkökulmasta ohjelmalveluihin sekä asiakasnäkökul-

maan liittyvissä opinnäytetöissä sekä esimerkiksi matkanjärjestäjien kulttuuri-sensitiivisyyden kehittämisenä.

Matkailualan vastuullisuuteen keskittyneet opinnäytetyöt käsittelevät kaikkia vastuullisuuden osa-alueita. Niissä käsiteltiin muun muassa kulttuuri-vastuullisuutta, liikamatkailua, lentomatkustuksen päästökompensaatiota, maaseutumatkailun vastuullisuutta, paikallisväestön huomioimista, kuluttajakäyttäytymistä, asiakaskokemusta, markkinointia ja vastuullisuusviestintää. Ilmastomuutoksen hillinnän ajankohtaisuus ja merkitys nousivat hyvin esille esimerkiksi kuluttajien arvojen vaikutuksia lentomatkustuksen ostopäätökseen käsittelevässä opinnäytetyössä, samoin kuin matkailukohteen vastuullisuus-kriteereitä käsittelevässä opinnäytetyössä. Opinnäytetöissä nousi esille, että asiakkaat odottavat yrityksiltä vastuullisuuteen panostamista ja sillä on vaikutusta heidän ostopäätöksiinsä.

Ravitsemispalveluiden opinnäytetöiden vastuullisuuteen ja kestävän kehityksen teemoihin kuuluivat ruokahävikin vähentäminen, vastuullisten hankintojen tarkastelu ja edistäminen, kasvisruuan lisääminen sekä ravitsemuksen kehittäminen. Hävikin vähentäminen ruokapalveluissa on hyvä esimerkki taloudellisen kestävyuden ja ekologisen kestävyuden edistämisestä, esimerkiksi toimeksiantajien kuljetusten ja tuotannon hiilijalanjäljen vähentämisen ja kustannussäästöjen sekä asiakkaiden näkökulmista. Työelämässä hävikin vähentämiseen ei ole erillisiä henkilöresursseja, vaan se toteutetaan muun työn ohella. Näin ollen käytännön ratkaisut, joilla pyritään pysyvään toiminnan muutokseen ovat olleet tärkeitä uudistuksia, ja opinnäytetyö soveltuu hyvin tähän teemaan avuksi yrityksille.

Kasvisruoka on yksi suosittu opinnäytetyön aihe ja kasvisruoan käytön lisäämisellä voidaan edistää ekologista kestävyttä, koska punaisen lihan käytön vähentäminen on yksi ruokavalion suurimmista vaikutuksista ilmastolle. Tätä suuntausta tukee myös julkinen rahoitus. Opinnäytetöissä kasvisruuan edistämistä on kehitetty ruokalistasuunnittelun keinoin, asiakaslähtöisillä tuotekehitysprojekteilla, tutkimalla kuluttajaodotuksia sekä ravitsemusviestinnän näkökulmista. Opinnäytetöihin on työelämästä nousut teemoja viime vuosina myös kasviproteiinien käyttöön liittyen. Kasviproteiinien käytön lisääminen on tulevaisuudessa lihan kulutuksen vähentämisen, ja näin ollen ilmastomuutoksenkin, näkökulmasta merkityksellistä. Kasviproteiinien hinta ja saatavuus haastavat edelleen toimijoita.

Myös luomuelintarvikkeiden sekä lähituotettujen elintarvikkeiden lisääminen on yksi pysyvistä opinnäytetyöaiheista ja lisääminen edellyttää uusia ratkaisuja, koska toimijat ovat yleensä pieniä ja tuotteiden saatavuuteen liittyy suuri vaihtelevuus. Hankintojen kehittäminen erityisesti ruokapalveluiden

näkökulmasta on tärkeä työelämatarpeesta lähtevä teema. Hankinnoilla on suora yhteys toimijoiden taloudelliseen ja ekologiseen kestävyys. Toimijat joutuvat arjessaan tekemään päivittäin haastavia valintoja esimerkiksi hankintalain, ravitsemussuositusten sekä elintarvikkeiden laadun ja budjetin sekä asiakkaiden toiveiden välillä.

Vastuullisuusviestintä on viime vuosien eniten lisääntynyt aihe kestävään kehitykseen liittyvistä opinnäytetyön aiheesta. Palvelualan työelämä ja toimijat ovat tunnistanee tarpeen viestiä asiakkailleen vastuullisuudesta, kuten esimerkiksi ilmastoteoista. Toimijoilla ei useinkaan ole riittävästi osaamista tai resurssia tehdä aloitetta vastuullisuusviestintään. Näin ollen opinnäytetyön tekijä, jolla on aiheeseen kiinnostus ja osaaminen on toimijoille tärkeä kehittämistyön aloittaja. Vastuullisuusviestinnän opinnäytetöiden aiheet ovat liittyneet vahvimmin digitaalisen markkinoinnin ja vastuullisuusviestinnän yhdistämiseen, yrityksen vastuullisuustoimien, mittareiden rakentamiseen ja niiden näkyväksi tekemiseen esimerkiksi vastuullisuusraportointien ja -sertifiointien kautta. Lisäksi opinnäytetöissä on keskitytty asiakkaiden mielikuvien sekä ekologisten arvojen tutkimiseen liittyen yritysvastuuseen.

POHDINTA

Opinnäytetyö on osoittanut paikkansa osana kestävyys edistämässä työelämässä. Opinnäytetöillä voidaan niin sanotusti herätellä työelämää ajankoh- taisten aihepiiriin, kuten kestävyys ja vastuullisuus, pariin. Toisaalta ammatti- korkeakoulujen opinnäytetöiden aito työelämätarvelähtöisyys on erityinen piirre, jota on syytä vaalia ja työelämälähtöisyyden merkitystä ei pidä unohtaa, vaan nostaa sen merkitystä entistä enemmän esille. Onnistunut opinnäytetyö on myös opiskelijalle loistava tapa osoittaa kestävä kehityksen ja vastuullisen liiketoimintaosaamisen osaamista ja parantaa työllistymistään opintojensa jäl- keen. Työelämässä jo aiemmin toimiville kestävä kehityksen teeman opinnäy- tetyö on avannut uusia tehtäväkuvia, organisaatiossa siirtymistä teeman vas- tuutehtäviin sekä erilaisia mahdollisuuksia hakeutua koulutustehtävien pariin.

Opinnäytetöillä on tärkeä rooli vaikuttaa suoraan työelämään ja koko yh- teiskuntaan. Opinnäytetöissä saavutettuja työelämälähtöisiä ja -läheisiä tu- loksia olisikin tuotava entistä paremmin esille ja niiden hyödyntämistä ja niistä viestimistä työelämän kehittämisen näkökulmasta voisi tuoda huomattavasti tehokkaammin esille.

Yhteiskunnallisesta ja koulutuspoliittisesta näkökulmasta katsoen teema on merkityksellinen maapallomme hyvinvoinnin ja tulevaisuuden näkökulmista. Uskoisimme saman koskettavan myös opiskelijoitamme ja työn merkitykselli-

syyden ollessa tärkeimpiä asioita työhyvinvoinnille, on vastuullinen ja kestävä kehityksen mukainen toiminta tärkeä pitovoima alalla. Tulevaisuudessa onkin mielenkiintoista seurata, miten työelämälähtöiset palvelualan opinnäytetyöaiheet tulevat kehittymään kestävä kehityksen teeman alla. Kuluttajatietyösuuden kasvaessa entisestään markkinoille tuotetaan vastuullisesti tuotettuja palveluita ja tuotteita yhä enemmän ja lisäksi lainsäädäntö kannustaa vastuullisuustekoihin, mikä edistää muun muassa ekologisen katastrofin hidastumista eli ilmastomuutosta ja luontokatoa. Suomi on maailman onnellisin maa, olkaamme sitä joka saralla.

LÄHTEET

AMK opinnäytetyö. N.d. Opinnäytetyö – Thesis. Avoimet oppimateriaalit. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.12.2022. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/opinnaytetyo/opinnaytetyo/amk-opinnaytetyo/>.

Connected For Better. N.d. Viitattu 9.1.2023. <https://www.aacsb.edu/>.

ICRT Finland. 2022. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.1.2023. <https://www.jamk.fi/fi/projekti/icrt-finland>.

Kestävä kehityksen globaali toimintaohjelma Agenda2030. N.d. Kestävä kehitys. Viitattu 19.12.2022. <https://kestavakehitys.fi/agenda-2030>.

Kestävä vastuullinen ja hiilineutraali ammattikorkeakoulu – Ammattikorkeakoulujen kestävä kehityksen ja vastuullisuuden ohjelma. 2020. Arene. Viitattu 19.12.2022. <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/kestava-vastuullinen-ja-hiilineutraali-ammattikorkeakoulu-ammattikorkeakoulujen-kestavan-kehityksen-ja-vastuullisuuden-ohjelma/>.

Liappis, H., Pentikäinen, M. & Vanhala, A. 2019. Menesty yritysvastuulla. Käsi kirja kokonaisuuteen. Edita. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Mezirow, J. 1991. Transformative Dimensions of Adult Learning. San Francisco: Jossey-Bass.

Moore, J. 2005. Is Higher Education Ready for Transformative Learning? A Question Explored in the Study of Sustainability. Journal of Transformative Education, 3, 1, 76–91. <https://doi.org/10.1177/1541344604270862>.

Palveluliiketoiminta (AMK). N.d. Opinto-opas. Opetussuunnitelmat. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.12.2022. <https://opetussuunnitelmat.peppi.jamk.fi/fi/48/fi/5221>.

PRME. N.d. PRME – Principles for Responsible Management Education. Viitattu 12.12.2022. <https://www.unprme.org/>.

Report of the IAEG-SDG: 2020 Comprehensive Report. 2020. Unesco. Viitattu 9.1.2023. <https://tcgtest.uis.unesco.org/iaeg-sdg-2020-comprehensive-report/>.

Restonomi (ylempi AMK). 2023. Opintopolku. Kevään 2023 haku. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.12.2022. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/toteutus/1.2.246.562.17.00000000000000009506>.

Sun, W., Steward, J. & Pollard, D. 2010. Reframing corporate social responsibility. Bingley: Emerald 2010. Viitattu 5.1.2023. <https://janet.finna.fi>, Ebook Central Academic Complete International Edition.

The International Centre for Responsible Tourism. 2017. Responsible Tourism Partnership. Viitattu 19.12.2022. <https://responsibletourismpartnership.org/icrt/>.

YAMK opinnäytetyö. N.d. Opinnäytetyö – Thesis. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.12.2022. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/opinnaytetyo/opinnaytetyo/yamk-opinnaytetyo/>.

VASTUULLISUUS KESKIÖSSÄ MATKAILUN KOULUTUKSESSA

Susanna Nuijanmaa & Minna Tunkkari-Eskelinen

ABSTRACT

How is sustainable development and responsibility seen in Jamk's (Jamk University of Applied Sciences) tourism education, and how do RDI-projects support this integration? The driving force of the curriculum is responsible business and its ecological, social, cultural, and economic elements. Cultural sustainability is an essential element in the tourism industry. In the current curriculum, only some courses are named with "responsibility" terms, such as "Responsible tourism management" and "Responsible business planning". Sustainable development and responsibility are mostly integrated into the contents and tasks of the courses. The article refers to both the tourism degree program and the supplementary education derived from it.

Sustainable development and responsibility have been strongly involved in tourism related research and development projects. The expertise acquired during the project will also be transferred to teachers' work since teachers are co-actors in the projects. Some publications are shown in the reference list of this article. It is important that a) students are included in the activities as much as possible, b) the contents of the projects are transferred to the teaching c) and at the same time they support the operators in the field. Graduating students from Jamk distribute their knowledge and skills to other countries as well.

Tässä artikkelissa tarkastellaan miten kestävä kehitys ja vastuullisuus näkyy kokonaisvaltaisesti Jyväskylän ammattikorkeakoulun (Jamk) matkailun koulutuksessa ja miten työelämälähtöinen hanketyö tukee tätä integraatiota. Kestävä kehitys on ollut keskiössä matkailualan kehittämisessä jo pitkään. Tarkasteltaessa matkailun määritelmää tämä on hyvin ymmärrettävää.

***Matkailu** on toimintaa, jossa ihmiset matkustavat tavanomaisen elinpiirinsä ulkopuolella olevaan paikkaan ja oleskelevat siellä yhtäjaksoisesti korkeintaan yhden vuoden ajan (12 kuukautta) vapaa-ajanvieton, liikematkan tai muussa tarkoituksessa. (Suomalaisten matkailu: tilaston dokumentaatio n.d.)*

Matkaillessa ihmiset siirtyvät kulkuvälineillä usein pitkänkin matkan kohteeseen. He oleskelevat alueella, jossa ihmiset asuvat ja elävät, he käyvät katsomassa nähtävyyksiä, samoilevat luonnossa ja nauttivat tarjottuja palveluita. Matkailu on tärkeä elinkeino monilla alueilla ja sillä voidaan parantaa alueen elinvoimaa. Mutta kolikolla on myös toinen puoli ja pahimmillaan matkailu voi tuhota alkuperäistä kulttuuria ja luontoa sekä aiheuttaa pahoinvointia paikallisille asukkaille. Tästä syystä kestävän kehityksen ja vastuullisuuden elementit ovat olleet mukana matkailun koulutuksessa ja kehittämisessä jo pitkään.

Yksinkertaisimmillaan voidaan todeta, että kestävä matkailu on yrityskohtaisia tekemisiä ja joskus tavoitteellisia lupauksia, kun taas vastuullinen matkailu on jo vastuuna otettuja tekoja (ks. Goodwin 2016). Harold Goodwinin (2014) sivustolla on esitetty vuonna 2002 julkistettu *Cape Town Declaration on Responsible Tourism*, jonka Linnamo on kiteyttänyt seuraavasti: ”Vastuullinen matkailu muun muassa minimoi negatiiviset sosiaaliset, ekonomiset sekä ympäristölliset vaikutukset. Vastuullisen matkailun keinoin luodaan positiivisempia taloudellisia vaikutuksia paikalliselle asutukselle sekä yhteisöille, nostaten alueen elintasoja. Vastuullinen matkailu edistää niin työntekijöiden hyvinvointia toimialoillaan, kuin kulttuurisen perinnön sekä luonnonvarojen monimuotoisuutta. Se kuluttaa harkiten luonnonvaroja sekä huomioi esteettömyyttä vaativien tarpeet.” (Linnamo 2020, 15.)

Alan kehittymisen ja kehittämisen historiaa tutkittaessa on huomattavaa, että kestävyys on ollut kehittämistoimissa mukana jo pitkään. Esimerkiksi Suomessa hotelliketjuissa nimettiin kestäväan kehitykseen työryhmiä jo 1990-luvulla. Tuolloin keskiössä oli ekologinen kestävyys ja tavoitteena ”maailman parantamisen” lisäksi muun muassa hävikin minimoinnista sekä energian kulutuksen säätelystä saavutettavat taloudelliset säästöt. Nykypäivänä ekologinen kestävyys toimialalla näkyy hotellien tekemässä asiakasviestinnässä: pyyhkeiden ja lakanoiden päivittäistä vaihtamista vältetään ohjaamalla asiakkaita mm. ripustamaan käytetty pyyhe seinälle lattialle heittäminen sijaan. Samantapaisia pieniä toimia on lisätty enenevässä määrin.

VASTUULLINEN MATKAILU JA KESTÄVYYDEN ELEMENTIT KOULUTUKSEN YTIMESSÄ

Restonomitutkinnon koulutuksen ensisijainen tehtävä on kouluttaa alalle päteviä esihenkilö- ja asiantuntijatehtäviin kykeneviä tekijöitä. Toinen laissakin määrätty tehtävä on kehittää alaa ja siinä toimivia organisaatioita sekä yksilöitä. Tutkimus- ja kehittämishanketoiminta on aina luontevasti liittynyt koulutuksen kehittämiseen ja päinvastoin. Matkailua on opetettu Jamkissa sen perustami-

sesta ja kokeiluvaiheesta lähtien. Vaikka koulutus organisatorisesti asemoitiin osaksi liiketoimintayksikköä vasta 2000-luvulla, liiketoiminta-aiheet on olleet vahvasti integroituneena restonomitutkinnossa.

Vuonna 2018 matkailutiimi aloitti uuden englanninkielisen koulutusohjelman suunnittelun. Ensimmäinen sisäänotto ohjelmaan oli syksyllä 2019. Koulutusohjelman sisältö ja eteneminen rakentui aikaisempien hyväksi havaittujen aiheiden mukaisesti. Suunnitteluun osallistettiin myös opiskelijoita sekä alan organisaatioita, joiden kanssa yhteistyötä on tehty jo pitkään. Koulutusohjelman suunnittelutyötä ohjasivat myös tuolloin tekeillä olevat Suomen matkailustrategia (Visit Finland strategia 2021–2025 n.d.) ja Visit Jyväskylä Regionin koordinoima Keski-Suomen matkailustrategia (Keski-Suomen matkailustrategia 2021–2025 n.d.). Kestävä matkailu ja vastuullisuus nousivat keskiöön, mikä luonnollisesti vaikutti valintoihin opetussuunnitelmaa työstettäessä. Tourism management -koulutusohjelman keskiössä ja läpileikkaavina aiheina ovat vastuullinen matkailu (responsible tourism management), digitaalisuus (digitalization) ja luova matkailuliiketoiminta (creative tourism business) kuvion 1 mukaisesti.



Kuvio 1. Tourism management koulutusohjelman läpileikkaavat aiheet

Opetussuunnitelman kantavana voimana on vastuullinen liiketoiminta ja sitä määrittävät myös ekologinen, sosiaalinen, kulttuurinen ja taloudellinen näkökulma. Matkailualalla tärkeä elementti on myös kulttuurinen kestävyys, joka on perinteisessä kestävyysajattelussa sisällytetty osaksi sosiaalista kestävyyttä. Sosiaalinen kestävyys osana vastuullista johtamista sisältyy johtamisen opinnoissa henkilöstön kohtelukäytävään keskusteluun ja siten se ylittää usein myös moraalisiin pohdintoihin. Englanninkielisessä tutkinto-ohjelmassa

on huomattu, että Suomessa työlainsäädäntö on jo sinällään vastuulliseen johtamiseen ohjaava, joten ulkomaalaisilla opiskelijoilla on paljon opittavaa. Sosiaalinen vastuullisuus tulee esiin myös matkailua sisältävillä ns. substanssi-opintojaksoilla, sillä niin hyväntekeväisyys, paikallisasukkaiden merkitys kuin vapaaehtoismatkailu matkailun muotona ovat olennaisia sisältöjä.

Linnamo (2020) totesi viittä edellisen opetussuunnitelman aikaista opiskelijaa haastatellessaan: ”Opiskelijoille vastuullisuus näkyi kuitenkin koulutuksessa vain silloin, kun siihen on viitattu kirjaimellisesti ”vastuullisuus” ja/tai ”kestävyys” käsitteellä... Heidän ymmärrykseensä ja jäsentämiseensä vaikuttivat hyvin paljon myös heidän omat arvonsa sekä valveutuneisuus maailmalla tapahtuvista asioista, josta yhtenä esimerkkinä voidaan mainita ilmastonmuutos.”

Nykyisessä opetussuunnitelmassa on nimetty vain joitain opintojaksoja vastuullisuustermein, kuten *Responsible Tourism Management* ja *Responsible Business Planning*. Matkailun opintojaksoissa kestävä kehitys ja vastuullisuus ovat integroitu osaksi opintojaksojen sisältöjä ja tehtäviä. Nyt sitä pyritään sanoittamaan paremmin opetustilanteissa. Esimerkiksi Hotel management -opintojaksolla tehdään yksilötehtävänä *Social responsibility in hotels* sekä laajan konseptitehtävän osana *Sustainability and responsibility in your hotel concept*. Vaihtoehtoisissa ammattiopinnoissa *Approach to Cultural Tourism* ilmentää kulttuurista vastuullisuutta itseopiskelumateriaalin sekä laajan tehtävän muodoissa.

Taloudellisen näkökulman sisällöt tulevat perinteisesti liiketoiminnan opintojaksoilla, mutta matkailun taloudellinen vaikutus on myös osana eri matkailusisällöllisiä opintojaksoja, kuten ensimmäisen vuoden *Responsible Tourism Management* -opintojaksolla. Restonomian tutkintokoulutus on sisältänyt voimallisesti liiketoimintaa ja sitä on pyritty integroimaan osaksi alan sisältöjä käsitteleviin opintojaksoihin. Liiketoiminnan taloutta sisältävät opintojaksot korostavat kannattavuuden ja hinnoittelun osaamista, jotta ymmärretään matkailuliiketoiminnan elinehdot jatkuvuudelle. Lisäksi investointilaskelmat ovat esillä *Responsible Business Planning* -opintojaksolla, jossa opiskelijat tekevät uuden yrityksen laskelmat ja hahmottelevat liiketoimintasuunnitelmaa. Tuolloin tulee esiin myös liiketoiminnan kasvun merkitys, rajat ja relevanttius. Kasvu ilmiönä on myös eettiseen pohdintaan johtava aihe, jota sivutaan myös *Responsible Tourism Management* ja *Special Issues on Strategic Management* -opintojaksoilla.

Nuoret ovat nykypäivänä luontaisesti kiinnostuneita vastuullisuudesta ja kestävästä kehityksestä sekä kestävästä matkailusta. Opinnäytetyö on tyyppillinen asiantuntijuuden näyttö ja siksi aiheen valinta voi määrittää urasuun-

nitelmia. Erityisen kiinnostavia aihealueita opiskelijoille ovat olleet ekologinen kestävyys sekä vastuullisuusviestintä eri toimialoilla. Opinnäytetyöaiheet syntyvät parhaiten silloin, kun alan toimijat tarvitsevat tutkimustietoa ja opiskelijat ovat kiinnostuneita samasta aihepiiristä omaten perusteet tutkimuksen tekemiselle. Toisaalta aiheet syntyvät myös opintojen aikana ja opintojaksoilla tulleista syötteistä, jolloin ne voivat olla varsin ennakoivia. Esimerkkinä eräs aihe hautausmaalle ohjautuvasta matkailusta, joka parhaimmillaan edustaa kulttuurisesti kestävästä matkailusta. Jamkin matkailukoulutuksen englanninkieliset opinnäytetyöt ovat vuonna 2022 olleet lähes poikkeuksetta kestävyys- ja vastuullisuusaiheisia. Koulutuksemme, kestävä kehitys ja vastuullisuuden sisältöjen vaikuttavuutta lisää se, että valmistuvat opiskelijat vievät osaamista ja taitoja myös muihin maihin.

KEHITTÄMISPROJEKTIEEN VASTUULLISUUSAIHEET OSAKSI OPETUSPÄÄOMAA

Jamkin liiketoimintayksikkö on aktiivinen hanketoimija erityisesti matkailuyritysten kehittämisessä ja kestävä kehitys sekä vastuullisuus on ollut sisällöissä vahvasti mukana koko 2000-luvun. Vuosina 2010–2012 Jamk toteutti neljän toimijan yhteistyössä kehittämishankkeen Kesma I (Kestävä matkailu I). Tätä hanketta seurasi jatkohanke Kesma II, joka toteutettiin 2013–2014 jälleen neljän maakunnan yhteistyönä. Hankkeissa kohderyhmänä olivat alan maaseudulla toimivat mikro- ja pienikokoiset maaseutumatkailun yritykset, ja tavoitteena oli kestävä matkailun nykytilan selvittäminen sekä yrittäjien osaamisen työkalujen kehittäminen kestävyden edistämiseksi. Hankkeen aikana hankittu osaaminen siirtyi myös opetukseen ja opetussuunnitelmatyöhön. Lisäksi hankkeisiin tehtiin useita opinnäytetöitä ja julkaisuja (ks. esim. Blinnikka 2012; Blinnikka & Hauvala 2014).

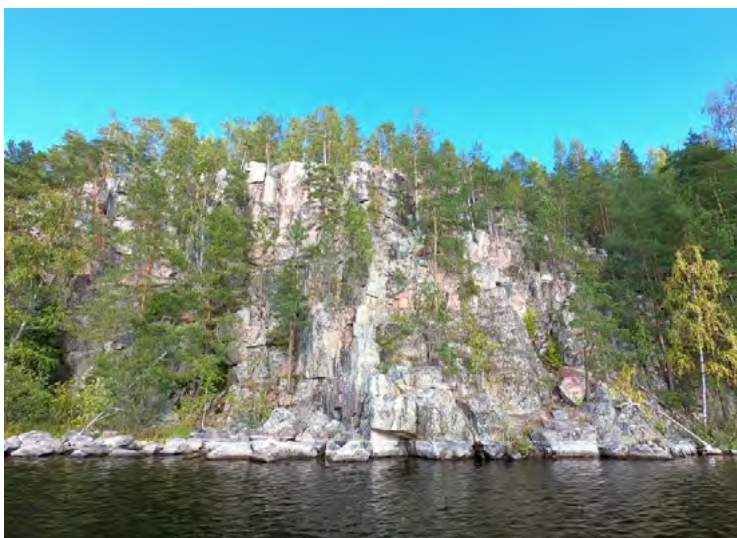
Vuosien varrella lukuisat yritykset ovat olleet mukana oppimassa vastuullisen liiketoiminnan osa-alueita eri hankkeissa (ks. Ahonen, Holopainen & Tunkkari-Eskelinen 2021). Keskeistä hanketoiminnassa on opettavan henkilökunnan mukanaolo ja heidän osaamisen karttumisen lisäksi se, että opiskelijoita otetaan mukaan toimintaan. Hankkeiden sisältöjä siirrytään opetukseen ja opintojaksoilla voidaan tehdä muun muassa hankkeita tukevaa tutkimusta tai kehittämistyötä alalle sekä yrityksille.

Hankkeiden tiedonkeruussa on usein integroitu opintojakson tehtäviä, jotka kartuttavat erityisesti opiskelijoiden *tutkimustaidon* osaamista. Siten opiskelijat kokevat saavansa olla mukana aidossa työelämäympäristössä. Tästä esimerkkinä *Responsible Tourism management* -opintojakso, jossa eri vuosina

opiskelijat ovat koonneet vastuullisen markkinoinnin viestinnällistä aineistoa Suomen Matkamessuille, esimerkillisiä kestävän ruokamatkailun kansainvälisiä ja kansallisia verrokkiyrityksiä alueella alkavalle yritykselle ja vastuullisuustietoa kokoavia internet-sivustoja matkailun asiantuntijana työskenteleville.

Opiskelijat on pyritty ottamaan mukaan aluekehittämistyöhön niiltä osin kuin se on mahdollista. VALUE-hankkeessa kolmannen vuoden opiskelijaryhmä teki hankkeen toimeksiantona projektityön, jossa he hyödynsivät monialaista ensimmäisen vuoden opiskelijaryhmää tiedonkeruun apuna. Sisällöllisesti kyse oli sosiaalisen kestävyuden alle nimettävästä vapaaehtoismatkailusta, jonka edellytyksiä selvitettiin hanketoimijoiden toimesta. Hanke julkaisi jopa opiskelijoiden tuotoksen materiaalisivustollaan, mikä ei ole tyypillistä hanketoiminnassa (ks. Röntynen 2022).

Matkailuun keskeisesti liittyvä, ehkä usein vähälle huomiolle jäävä, vastuullisuuden osa-alue on kulttuurinen vastuullisuus. Kulttuurimatkailu on viime vuosina ollut kehittämisen keskiössä sekä Suomessa, että Keski-Suomessa. Kulttuurimatkailuun liittyvä Laukaa kulttuurimatkailukohteena -hankkeen (2021–2022) tavoitteena oli kehittää alueen kulttuurimatkailukohteita, erityisesti Saraakallion kalliomaalaustaidekohdetta (kuva 1), kestävästi ja turvallisesti. Kulttuurihistoriallisesti on tärkeää se, että kohteet säilyvät eivätkä vaurioidu kävijöiden vuoksi. Tuuli Korhonen teki hankkeessa opinnäytetyön ja selvitystyöstä tehtiin myös julkaisu Siltasen, Nuijanmaan ja Röntynen (2022) toimittamana.



Kuva 1. Saraakallio järveltä päin. Kuva: Henna Siltanen.

Julkaisut ovat olennainen osa opetussuunnitelmien kehittymistä. Kuvassa 2 on kuvakaappausena Special Issues in Responsible Tourism -sarja, joka aloitettiin 2019 ja toinen volyyymi ilmestyi 2022. Sarja käynnistyi ICRT-konferenssien tutkimuspaperi- ja julkaisutarpeesta ja mukaan on otettu myös erinomaisten opinnäytetöiden lyhennelmiä. Ne sisältävät myös ajankohtaisia aiheita kirjoittajilta, jotka seuraavat ja ovat mukana alan trendeissä. Suomen ICRT-verkostoa (International Centre for Responsible Tourism) koordinoidaan Jamkista, ja se on ollut esimerkillinen voima muun muassa Jamkin toteuttamissa kahdessa kansainvälisessä konferenssissa (Jyväskylä 2016 ja Helsinki 2022), joissa opiskelijat ovat voineet olla mukana esimerkiksi opintojakson tehtävissä.



Special Issues in Responsible Tourism

(Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 2019)

. The major concerns are tourism-related ecological detrimental effects, e. g. effects on climate, soil, water and ice conditions, vegetation and fauna. Many sectors in many countries have started to promote **responsible** and **sustainable tourism** through research...



Special Issues in Responsible Tourism Vol. 2

(Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 2022)

. Part 3 gives a brief overview of the cases in Finnish Lapland and Iceland.

Responsible tourism is already under command of some actors or at least the need for management of **responsible tourism** becomes an **issue**. In Finland, we need role models – actors...

Kuva 2: Special Issues in Responsible Tourism –julkaisusarjan ensimmäiset julkaisut

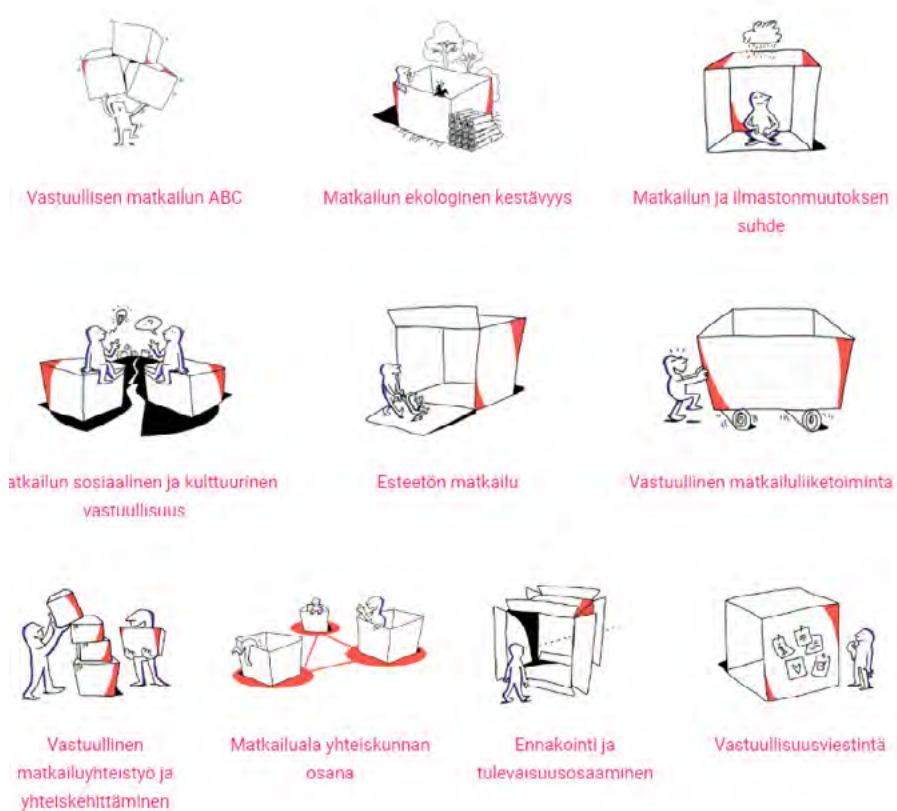
Suomen matkailun kehittämisen kulmakivenä on tehdä Suomesta vastuullinen matkailukohde. Visit Finland koordinoi Sustainable Finland-ohjelmaa, johon yritykset voivat liittyä, tehdä kehittämistoimenpiteitä, hankkia alakohtaisen kestävä kehityksen mittavaan sertifikaatin ja osoittaa saamallaan merkillä olevansa kestävä matkailukohde (Sustainable Travel Finland n.d.). Myös Keski-Suomi on hakeutumassa merkityksi vastuulliseksi matkailualueeksi. Jamk on

mukana edistämässä tätä tavoitetta yhdessä opiskelijoiden tehtävin ja tukien matkailutoimijoita omassa tehtävässään. Jamk on allekirjoittanut Glasgow'n Ilmastojulistuksen esimerkkinä omista toimistaan ja aikomuksistaan (Tourism Climate Action 2022).

MATKAILUN OPETUSSUUNNITELMASTA TÄYDENNYSKOULUTUKSEEN

Jamkissa matkailun kestävyysosaamista koulutetaan alan yritysten esimies- ja työntekijätasoisille. Vuosina 2018–2020 toteutettiin 60 op laajuinen korkeakouludiplomikoulutus *Vastuullinen matkailun tuotekehitys* (Blinnikka & Nuijanmaa 2019). Se luotiin pääosin jo opetussuunnitelmatyön tuotoksina syntyneiden osien yhdistelmästä, jolloin osallistujat pystyivät halutessaan hyväksyttämään suoritukset osaksi mahdollisia restonomin tai YAMK-restonomin tutkinto-opintoja.

Vuosina 2019–2021 toteutettiin laajana yhteistyöhankkeena Vastuullisen matkailun portaat -koulutuskokonaisuus. Hankkeessa kehitettiin suomalaisen korkeakoulujen asiantuntijoiden kanssa kattava täydennyskoulutuksena toimiva virtuaalikoulutuskokonaisuus. Se syntyi tarpeeseen saada täydennyskoulutusta ajasta, paikasta tai laitteesta riippumatta. Sen taustalla on samalla tavoin kuin tutkintokoulutuksessa osaamisperustainen suunnittelu, ja sisällöt on luotu kohderyhmäajattelua toteuttaen. Ero tutkintokoulutuksen pakollisiin raameihin on täydennyskoulutuksen vapaavalintaisuus. Oppija saa valita alussa tekemänsä osaamistestin perusteella osioita, joita hän myös pitää mielenkiintoisina opittavaksi. Koulutusosiot ovat kuvassa 3 näkyviä moduuleja, joissa on useita kursseja ja kurssien sisällä useita oppitunteja. Oppija voi itse valita mitä osaamista tarvitsee ja mistä aiheista on kiinnostunut oppimaan lisää.



Kuva 3. Vastuullisen matkailun portaatt -koulutusportaali (Ryhdytkö edelläkävijäksi? Kipeä vastuullisuuden portaita ylös n.d.)

Täydennyskoulutus on erinomainen päivitysmahdollisuus jo alan tutkinnon tehneille mutta myös alaa vaihtaneille oppijoille (ks. Röntynen, Tunkkari-Eskelinen & Törn-Laapio 2021). Täydennyskoulutus automatisoituna toteutuksena ei kuitenkaan takaa työelämän osaamista, mikäli oppijalla ei ole kykyä soveltaa lukemaansa. Vastuullisen matkailun portaatt -koulutuskokonaisuudessa on tietyt osiot kohdennettu työnantajana toimiville, jotka tunnistavat työntekijöiden uusia osaamistarpeita. Kehittäjät ja alalle tulevat on myös huomioitu kohderyhmäkoodauksin. Työntekijätasolle kohdistettu sisältö on luotu esimerkiksi erilaisiksi kuin tyypillisesti yrittäjille tarjottavissa koulutuksissa. Joitain täydennyskoulutuksen sisältöjä on Jamkin matkailun restonomikoulutuksessa, joten niitä on myös mahdollista hyväksilukea tutkinto-opinnoissa.

Kesällä 2023 järjestetään osana liiketoimintayksikön Summer School -tarjontaa Responsible Tourism -opintopaketti, jonka vierailija luennoitsija on aiheen ”grand old man” Harold Goodwin. Opintopaketti on jatkossa saatavana myös verkkokoulutusmuodossa, jolloin sen levikki on kansainvälinen ja jolloin se yhdistää opiskelijoita erilaisin kestävyysvalmiuksin yhteen.

RESILIENSSI OSAAMISVALMIUKSIEN VAATIMUKSENA

Seuraava askel alan kehittämiseksi koulutusta uudistamalla kestävä kehityksen ja vastuullisuuden näkökulmista on muutoksien kohtaamisosaaminen. Viime vuosien koettelema toimiala kohtaa jatkossakin vaikeasti ennakoitavia muutoksia. Alan ammattilaisten on osattava kohdata muutoksia niin, että päivittäisjohtaminen ei lamaannu. Itsensä johtamisen taidon lisäksi toimijalla on oltava riskienhallintasuunnitelma ja toimintaohjeet. Myös uudet liiketoimintamallit haastavat operatiivisen toimintaympäristön ja edellyttävät työntekijöiden mukautuvan jatkuvaan muutokseen myös päivittäisessä työympäristössä.

Resilienssi on ollut muodikas termi niin korkeakouluissa kuin työelämässäkin. Sitä on opittava jo korkeakouluympäristössä selviytyäkseen. Kun perinteisesti oppiminen edellyttää oppimisympäristöltä turvallisuuden tuntua, miten se vastaa nykyisen työelämän täysin vastakkaista vaatimusta? Työelämä eli matkailun elinkeinoelämä ohjaa edelleen tutkinto- ja täydennyskoulutuksen tarpeita, eli on syytä kysyä itseltämme ”toteutammeko korkeakoulussa oikeanlaista pedagogiikkaa”?

LÄHTEET

Ahonen, S., Holopainen, M. & Tunkkari-Eskelinen, M. (toim.) 2021. Vastuullisuus näkyväksi. Eväitä matkailun vastuullisuusviestintään. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 304. Viitattu 12.12.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-630-9>.

Blinnikka, P. 2012. Maaseutumatkailu – kestävyyslaji? Näkökulmia kestäväan matkailuun maaseudulla. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Viitattu 12.12.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-215-8>

Blinnikka, P. & Hauvala, H. 2014. Kestävyyden kompassi. Maaseutumatkailuyrittäjän käsikirja. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 192. Viitattu 12.12.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-362-9>.

Blinnikka, P. & Nuijanmaa, S. 2019. Matkailun vastuullinen tuotekehitys -korkeakouludiplomi. Teoksessa Koulutuksen kehittämisen katsaus – ELO JAMKissa. Toim. A. Hakala, J. Hautanen & H. Ikonen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 278, 47–52. Viitattu 12.1.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-559-3>.

Goodwin, H. 2014. Cape Town Declaration on Responsible Tourism. Responsible Tourism Partnership. Viitattu 12.12.2022. <https://responsibletourismpartnership.org/cape-town-declaration-on-responsible-tourism/>.

Goodwin, H. 2016. Responsible Tourism. Using Tourism for Sustainable Development. Oxford: Goodfellow Publishers.

Keski-Suomen matkailustrategia 2021–2025. N.d. Viitattu 12.12.2022. <https://visitjyvaskyla.fi/professionals/wp-content/uploads/sites/2/2021/01/keski-suomen-matkailustrategia.pdf>.

Linnamo, H. 2020. Vastuullisuus matkailu- ja palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelmassa: Tapaus Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 12.12.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202002202617>.

Ryhdytkö edelläkävijäksi? Kiipeä vastuullisuuden portaita ylös. N.d. Viitattu 8.3.2023. <https://vastuullisenmatkailunkoulutus.fi>

Röntynen, R. 2022. Vapaaehtoismatkailun nykytila ja potentiaali: Maailman esimerkeistä Keski-Suomen kontekstiin. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 314. Viitattu 12.12.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-653-8>.

Röntynen, R., Tunkkari-Eskelinen, M. & Törn-Laapio, A. (Toim.) 2021. Vastuullisen matkailun portaat. Oppeja ja havaintoja matkasta osaamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 300. Viitattu 12.12.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-612-5>.

Siltanen, H, Nuijanmaa, S. & Röntynen, R. 2022. Laukaa kulttuurimatkailukohteena -selvitys. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 318. Viitattu 1.1.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-662-0>.

Suomalaisten matkailu: tilaston dokumentaatio. N.d. Viitattu 8.2.2023. <https://www.stat.fi/tilasto/dokumentaatio/smat/2023-02-08>.

Sustainable Travel Finland. N.d. Viitattu 20.1.2023. <https://www.businessfinland.fi/en/for-finnish-customers/services/travel/vastuullisuus/sustainable-travel-finland>.

Tourism Climate Action. 2022. Glasgow Declaration Become a Signatory. Viitattu 12.12.2022. <https://www.oneplanetnetwork.org/programmes/sustainable-tourism/glasgow-declaration/join>.

Visit Finland strategia 2021–2025. N.d. Viitattu 12.12.2022. <https://www.businessfinland.fi/492562/globalassets/finnish-customers/02-build-your-network/visit-finland/julkaisut/visit-finland-strategia-2021-2025-suomi.pdf>.

RESILIENSISTÄ KESTÄVYYTTÄ ILMASTOKRIISIIN

Riikka Kumpulainen & Anna-Stina Kuula

ABSTRACT

The global climate crisis entails two angles: climate change mitigation and adjusting to these changes. Transformation towards a more sustainable society is not easy and requires new knowledge and major flexibility from different actors, such as SMEs. The adjustment to the new reality requires resilience, which can be seen as a tool to help endure the countless changes and to transform change into opportunities.

Future foresight skills can be developed through continuous learning, and they have a significant role in resilience. It is much easier to change practices, when having actively kept an eye for trends and global events. For example, by understanding the global state of the climate and by understanding scales of matters, businesses are more prepared for rapid changes.

Sustainability, and resilience as a part of it, should be included in education, regardless of the age of the student and line of occupation. This article describes some practices.

Kestävyyskriisissä on oikeastaan kaksi näkökulmaa: ilmastonmuutoksen hillintä sekä sen tuomiin vaikutuksiin sopeutuminen. Kestävään yhteiskuntaan siirtyminen ei ole helppoa, vaan se vaatii suurta joustoa eri toimijoilta ja yhteiskuntarakenteelta (Nurmi 2016), mutta myös uudenlaista kestävyysosaamista. Muutoksen positiiviset vaikutukset ylittävät nähdyn vaivan moninkertaisesti: luonnon monimuotoisuus, ihmisten hyvinvointi ja liiketoimien taloudellinen menestys ovat varmasti meille kaikille tavoittelemisen arvoisia asioita!

92 % pk-sektorin työnantajista arvioi vastuullisuuden olevan erittäin merkittävä tai merkittävä asia oman liiketoiminnan kannalta (Pk-sektorin vastuullisuusbarometri: Henkilöstö on pk-työnantajien tärkein vastuullisuuden osa-alue 2021). Olemme myös jo joutuneet todistamaan luonnon rajojen vastaan tulemistä esimerkiksi luontokatastrofioiden yleistymisen myötä. Ilmastonmuutoksen hillintään auttaa päivitetty tietotaito oman liiketoiminnan hiilijalanjäljen pienentämiseksi sekä päästöjen kompensoimiseksi.

On kuitenkin tärkeää muistaa, että kestävyysosaaminen ei ole vain ekologista kestävyyttä, vaan myös sosiaalista, taloudellista ja kulttuurillista. Ulottuvuudet eivät toimi erillisinä pilareina, vaan ovat laajamittaisessa riippuvuussuhteessa keskenään. Esimerkiksi yrityksen taloudellinen kestävyys (menestyvä liiketoiminta) on täysin riippuvaista yrityksen maineesta, joka muodostuu yrityksen sosiaalisista, ekologisista ja kulttuurillisista toimista.

Ilmastonmuutoksen vaikutuksiin sopeutuminen puolestaan vaatii resilienssiä. Resilienssillä tarkoitetaan kykyä säilyttää toimintakyky muutostilanteissa (Janhonen 2022). Resilienssistä eli muutoskyvykkyydestä puhutaan erilaisten toimijoiden ja yhteiskunnan tasojen yhteydessä. Se voidaan liittää niin yksilön, yhteisön, organisaation kuin yhteiskunnankin toimintaan. Yksilötasolla resilienssi näyttäytyy haastavista elämäntilanteista selviämisenä, kun taas organisaatiotasolla on kyse selviämisestä systeemisistä muutoksista toimintaympäristössä. Resilienssi tuo yritystoimintaan joustavuutta ja mahdollistaa toimintamallien muutoksen vakaammalta pohjalta myös kriisitilanteissa. Joissain yhteyksissä resilienssi-termiä kuvataan myös kriisikestävyyden kautta (Resilienssi eli kriisinkestävyys 2021). Voidaankin sanoa, että resilienssi auttaa kestävästi ilmaston muutoksen tuomia haasteita sekä kääntämään ne voitoksi. Nurmi (2016) kuvaa resilienssiä maanjäristysesimerkillä: resilienssi kaupunki pystyy maanjäristyksen jälkeen rakentamaan uuden (ehkä erilaisen) kaupungin, kun taas kestävässä kaupungissa kaupunki on jo rakennettu kestävästi maanjäristys. Voisi ehkä ajatella kestävyuden olevan arvopohjaa heijastavaa toimintaa ja resilienssin joustavaa reagoitua muutoksiin.

Ilmastonmuutos aiheuttaa väistämättä (ja on jo aiheuttanut) muutostarpeita yritysten suuntaan, esimerkiksi kuluttajien ostokäyttäytymisen, energian hintojen nousun tai saatavilla olevien raaka-aineiden myötä. Näihin kaikkiin on pakko reagoida liiketoiminnan jatkuvuuden säilyttämiseksi. Kaikki muutos kohti kestävämpää liiketoimintaa ei ole kuitenkaan pakon sanelemaa, vaan myös positiivista muutosta.

KESTÄVÄ LIIKETOIMINTA TARJOAA MONIA POSITIIVISIA HYÖTYJÄ YRITYKSILLE

Kestävyys hyödyttää yrityksiä muun muassa tulovirtojen ja euromääräisten säästöjen kautta. Yrityksille säästöt tuovat tulevaisuudessa edullisemmat pankkilainat ja vakuutusmaksut verrattuna kilpailijoihin, jotka eivät keskity kestävyysasioihin. Myös sijoittajat pitävät kestävyyttä sijoituspolitiikan kulmakivenä. Miksi investoida rahaa toimintaan, jolla ei ole pitkäaikaisia toimintaedellytyksiä luonnon, talouden tai yhteiskunnan näkökulmasta? (Airaksinen

2022; Raportoi yrityksesi vastuullisuudesta – helposti ja turvallisesti n.d.) Myös isot alihankintaa harjoittavat yritykset joutuvat kiinnittämään entistä enemmän huomiota alihankkijoiden kestävyysasioihin, sillä niillä on paine läpivalaista koko tuotantoketju ja optimoida sen kestävyys. Mikäli alihankkija heikentää tuotantoketjun kokonaiskestävyyttä, kannattaa valita kilpailija, joka tekee asiat paremmin. Kyseessä on siis merkittävä kilpailullinen tekijä huomioiden sen, että Suomen viennistä 70 % on väli tuotteita. (Vuorio 2021.)

Säästöjä liiketoimintaan tuo myös resurssien viisaampi hyödyntäminen. Kiertotalouden periaatteet jakamisesta, kierrätyksestä, digitalisaatiosta sekä verkostomaisesta toiminnasta voivat tarjota suuriakin resurssisäästöjä yritykselle. Esimerkiksi suurien tuotantoinvestointien jakaminen toisen yrityksen kanssa voi olla taloudellisesti järkevää varsinkin, jos laitteen käyttö ei ole päivittäistä. Kaikkea ei tarvitse omistaa itse, ei kuluttajana, eikä liiketoimintaa harjoittavana tahona. Myös kierrätettyjen raaka-aineiden hyödyntäminen voi olla viisas valinta. Lisäksi tuotannon ja toimintatapojen digitalisointi voi parhaimmillaan laskea tuotantokustannuksia ja tehostaa prosesseja.

Uudet kestävät innovaatiot, esimerkiksi bio-kiertotalousratkaisut, ovat tulonlähde yrityksille. Ensinnäkin ne saattavat auttaa yrityksiä korvaamaan kalliita neitseellisiä raaka-aineita. Toiseksi uusi innovaatio saattaa tarjota yritykselle täysin uutta liiketoimintaa uuden markkina-alueen tai innovaation myynnin muodossa. Uusille kestäville ratkaisuille ja suomalaiselle kestävyysosaamiselle on kysyntää kansainvälisesti! Esimerkkinä kansainvälisille muotimarkkinoille ponnahtanut Spinnova, joka tarjoaa puukuitua merkkibrändien tuotantoon. Jyväskylän ammattikorkeakoulun (Jamk) Biotalousinstituutin yrityskehittämö BioPaavo on kestävien innovaatioiden asiantuntija (BioPaavo n.d.). Yrityskehittämön innovaatioprosessin fasilitoinnin tuloksena on syntynyt ratkaisuja muun muassa kemian teollisuuden uusiutuvien raaka-aine virtojen tunnistamiseen ja seurantaan satelliittiteknologian avulla (KemiraHackathonin voittajaksi virolainen Biocarbon 2022), ratkaisu entistä kestävämpään rakentamiseen tekstiiliteollisuuden sivuvirroista (Tekstiilijätteet taipuvat rakennuslevyiksi 2022) sekä korkean teknologian ratkaisu entistä taloudellisempaan ja tehokkaampaan viljelyyn (Traktorinkuljettajista ”kimiräikkösiä” personal trainer -sovelluksen avulla 2022).

Kestävyysajattelu kulkee yli toimialarajojen ja luo täten uusia markkinarakoja sinne, mistä niitä ei ole osattu etsiä. Lisäksi isot globaaleilla markkinoilla toimivat yritykset hyödyntävät yhä useammin verkostopohjaista innovaatiota omien suljettujen T&K-osastojen sijasta (Lifting the lid on corporate innovation in the digital age n.d.). Kestävästi toimiminen on aidosti rahan arvoinen asia.

Tuloja tuovat myös yrityksen kestävään arvopohjaan liittyvät seikat. Kuluttajat arvostavat yhä enemmän kestävyyttä ja toimivat yhä vahvemmin omien arvojensa mukaisesti. Kilpailu on kovaa ja kestävyudesta on tullut erottautumistekijä ja myyntivaltti yrityksille. Kestävyyttä arvostavat erityisesti nuoremman Z-sukupolven jäsenet (syntyneet vuosien 1996 ja 2015 välillä), jotka ovat nyt astumassa ostovoimaisina markkinoille (Menestyvätkö tulevaisuudessa vain vastuullisesti toimivat yritykset? 2021). Yrityksen kestävä arvopohja peilautuu myös yrityksen työnantajamielikuvaan. Markkinoille astuva sukupolvi tekee valintoja myös työpaikoista oman arvopohjansa mukaisesti. Kiihtyvän osaaajapulan vallitessa työnantajan kestävyys onkin kilpailuvaltti työmarkkinoilla. Lisäksi työntekijöiden arvojen mukainen työ todistetusti korreloi työhyvinvointia (Miten tukea työkykyä ja hyvinvointia työpaikalla? n.d.). Tyytyväinen työntekijä tuottaa parempaa tulosta työnantajalleen (Valkama 2021).

Yrityksen arvopohja ja sen myötä syntyvä kestävä toiminta alkaa olla yrityksille toiminnan elinehto. Ilman kuluttajia, sijoittajia, rahoittajia, työntekijöitä ja muita yhteistyökumppaneita liiketoiminnan harjoittaminen käy hankalaksi ja kannattomaksi. Yrityksiltä kaivataankin edelläkävijyyttä kestävyysasioissa jopa yhteiskunnallisen vaikuttamisen tasolla. (Keltanen 2022.) Yritykset ovatkin suuren muutoksen edessä.

KESTÄVYYSSOSAAMISESTA JA TULEVAISUUSLUKUTAIDOSTA APUA OMAN LIIKETOIMINNAN ENNAKOIMISEEN

Resilienssi on myös proaktiivista sopeutumista ja ennakoivaa toimintaa (Nurmi 2016). Organisaation resilienssin edistämiseksi muun muassa ennakoinnilla ja tulevaisuuslukutaidolla on merkitystä. Nämä taidot auttavat varautumaan toimintaympäristön mahdollisiin muutoksiin, kuten kestävyysmurrokseen. Onkin tärkeää, että organisaatio kehittää omaa resilienssiosaamistaan sekä tulevaisuuslukutaitoaan muun muassa jatkuvan oppimisen kautta, jotta se pystyy vastaamaan joustavasti toimintaympäristön muutoksiin.

Varsinkin mikroyritysten ennakointi kohdentuu usein lähitulevaisuuteen, mikä on ymmärrettävää käytössä olevien resurssien myötä. Kuitenkin ennakoinnin näkökulmasta tarkastelu on sitä tehokkaampaa, mitä pidempää aikajännettä voidaan tarkastella. Olennaista on myös pyrkiä ymmärtämään, miten menneisyyden päätökset ovat johtaneet nykyiseen ja miten nykyhetken päätökset vaikuttavat mahdollisiin tulevaisuuksiin.

Osansa ennakoinnin haasteisiin tuovat ihmisen luontainen tapa yksinkertaistaa ajatuskuluja ja tulkita kohtaamaansa oman kokemusmaailmansa kautta. Liian helposti luotetaan yleisesti hyväksytyihin näkemyksiin ja jätetään

niiden arvioiminen esimerkiksi oman liiketoiminnan päätöksenteon kohdalla tekemättä. Myös lähdekritiikki ja omatun tiedon ajantasaisuus ovat olennaisia kerättyä tietoa päätöksenteon taustalle. Toisaalta ihminen mielellään etsii tietoa, joka tukee hänen aiempia käsityksiään asiasta. Sen vuoksi monialaisuus ja erilaiset taustat tukevat laaja-alaisempaa tulevaisuuksien hahmottamista. (Koskelo 2021.) Jamkin kaikille opiskelijoille pakollinen Future Factory -opintojakso kokoaa monialaisesti opiskelijoita ratkomaan yritysäläntöisiä kestävyysprojekteja (Jamk Future Factory – Fuel for Creativity n.d.). Toimintamalli mahdollistaa rikkaan innovaatiokulttuurin, kestävyysosaamisen lisäämisen molemmille osapuolille (opiskelijat ja yritykset) sekä yritysmaailman paremman tuntemisen opiskelijoille.

Tulevaisuuskuvan yksipuolisuus ja negatiivisuus saavat yksilöt ja esimerkiksi mikroyritykset helposti ajattelemaan, ettei heidän kestävyysteorioillaan ole merkitystä. Asian laajamittaisempi tarkastelu saa kuitenkin yksilötkin huomaamaan, että vaikutuksen kohteita löytyy ja tulevaisuus tarjoaakin mahdollisuuksia. Resilientin ajatusmallin myötä toimintaan löytyy joustavuutta, mikä auttaa näkemään muutokset mahdollisuuksina. Siinä missä tulevaisuuksia aiemmin käsiteltiin pääosin dystopioina (riskejä ja uhkia sisältävinä skenaarioina) tai utopioina (liiankin ihanteellisina skenaarioina), on näiden väliin ehdotettu protopian käsitettä, joka pyrkii hahmottamaan nopeasti parannettavia asioita ja joiden toteuttaminen auttaa ymmärtämään omat mahdollisuudet tulevaisuuden tekemisessä (Koskelo 2021).

Ilmastonmuutoksen vaikutuksia omalle liiketoiminnalle on vaikea täysin hahmottaa, mutta tietotaidon lisääminen auttaa ennakoinnissa. POLKU 2.0 -hanke (Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama rakennerahastohanke vuosina 2021–2023) vastaa osaltaan tämän muutoksen edistämiseen tarjoamalla maksuttomia kestävyysopintoja muun muassa keski-suomalaisille mikro- ja pk -yrityksille. Opintojen sisällöt käsittelevät muun muassa kestävästä yritystoimintaa. Kestävyysosaaminen tuo yrityksille tulevaisuuslukutaitoa eli kykyä hahmottaa tulevaisuutta nykyhetkessä, kun yritykset oppivat hahmottamaan kestävästä liiketoiminnan eri näkökulmia, riippuvuussuhteita ja mittakaavoja.

Tulevaisuuslukutaito (*futures literacy*) on taito, jota me kaikki tarvitsemme. Tulevaisuuslukutaito auttaa meitä ajattelemaan tulevaisuutta laajemmin ja hyödyntämään avoimempia tulevaisuuskuvia nykyhetken päätöksenteossa. (Pouuru & Tähtänpää 2018.) Tulevaisuuden ennakoinnissa ei ole vain yhtä ennalta määritettyä skenaariota, vaan useita vaihtoehtoisia, mahdollisia, toivottavia ja todennäköisiä mahdollisuuksia. Skenaarioista ehkä vain yksi toteutuu, mutta oikein arvaamista tärkeämpää on käyttäytymisemme muutos kohti haluaamme tulevaisuutta. Hyvänä esimerkkinä on ekologinen kriisi. Kukaan

meistä ei halua siihen liittyvien skenaarioiden toteutuvan, joten muutamme käytöstämme estääksemme sen toteutumisen. (Tähkää 2021.)

Tulevaisuusmuotoilu on eräs menetelmä, joka voi auttaa yritystä pärjäämään maailman myllerryksessä. Tulevaisuusmuotoilu on teoria, joka tukee organisaatioiden kehittymistä toimintaympäristön muutoksessa ja siihen liittyvässä päätöksenteossa. Termi on Minna Koskelon ja Anu Nousiaisen muodostama, ja se yhdistää tulevaisuusajattelun palvelumuotoiluun (Koskelo 2021). Tulevaisuusmuotoilu voikin tuoda yrityksille osaamista kestävyysmurroksen keskellä, sillä se huomioi laaja-alaisesti toimintaympäristön muutokset, esimerkiksi poliittiset, taloudelliset, yhteiskunnalliset, teknologiset ja ympäristöön liittyvät muutokset.

RESILIENSSIÄ JA KESTÄVYYSSOSAAMISTA OPETUSSUUNNITELMAAN

Resilienssille ja kestävyysosaamiselle on siis kysyntää pakon sanelemana sekä liiketoiminnallisten mahdollisuuksien kautta. Oppilaitosten olisikin hyvä tarkastella opetussuunnitelmia kriittisesti kyseisten taitojen osalta. Koulutustarjonnan monipuolistaminen vaatii uusien opintojaksojen lisäksi myös opettavan henkilökunnan koulutusta.

POLKU 2.0 -hankkeen alkuvaiheessa kartoitettiin muun muassa Jamkin oma kestävyysopintotarjonta. Jamkissa on viimeisimmän opintosuunnitelmaudistuksen yhteydessä otettu tarjontaan kaikille opiskelijoille tarkoitettu kestävä kehityksen opintojakso, jolla käsiteltyjä kestävyiden perusteita sovelletaan Future Factory -projektiopinnoissa. Projektiopintojen ja muiden yritystoimeksiantojen kautta opiskelijoiden on mahdollista päästä näkemään yritysten ajankohtaisia haasteita ja toimimaan niiden ratkaisemiseksi. Opiskelijoiden on mahdollista kehittää omaa resilienssiosaamistaan ja toisaalta yritykset voivat vastaavasti saada alan uutta tietoa ja uusia toimintamalleja, jolloin myös heidän resilienssikyynsä vahvistuu. Yleisellä tasolla Jamkin kestävyysopintotarjonta vaihtelee koulutusaloittain ja on keskittynyttä tietyille aloille. POLKU 2.0 -hankkeen tavoitteena onkin luoda alueellisia kaikille toimialoille soveltuvia kestävyysopintokokonaisuuksia ristiinopiskelutarjontaan.

Resilienssi-osaamista pitäisi edistää kestävyysosaamisen rinnalla, sillä kestävä liiketoiminta ja yleisestikin liiketoiminnan kehittäminen vaatii muutostyökykyä. Jamkissa EduFutura-sisällöt sekä CampusOnline-tarjonta ovat yksi tapa toteuttaa resilienssiä, sillä ne mahdollistavat opiskelijoiden omavalintaisten opintopolkujen räätälöinnin esimerkiksi työelämän vaatimusten mukaisesti.

Oppilaitosten tulevilla opintosuunnitelmakerroksilla tulisi arvioida kriittisesti niiden kestävyysosaamistarjontaa sekä opettavan henkilökunnan osaamisen kehittämistä. Oppilaitosten tulisi hyödyntää toistensa osaamista ja opetusresursseja erilaisten ristiinopiskelumahdollisuuksien kautta. Ristiinopiskelumahdollisuudet sekä joustavat opintopolut edistävät opiskelijoiden siirtymistä koulutusasteelta toiselle. Päällekkäisyyksien välttäminen vapauttaa oppilaitosten resursseja muuhun toimintaan, kuten esimerkiksi henkilökunnan osaamisen kehittämiseen. Opiskelijoita ohjaavalla henkilökunnalla on kriittinen rooli kestävyysosaamisen sanansaattajana. Opiskelijat kaipaavat opettajien näkemyksiä siitä, miksi kestävyysosaaminen on relevanttia ja tärkeää opiskelijan valitsemalla alalla. Kestävyysosaaminen on tulevaisuudessa pakollista liiketoiminnan toimintaedellytyksien kannalta, joten meidän on huolehdittava työmarkkinoille astuvien opiskelijoiden työelämärelevantista osaamisesta. Kannustammekin oppilaitoksia yhteistyöhön kestävyysosaamisen lisäämiseksi.

LÄHTEET

Airaksinen, O. 2022. Vastuuton yritys voi jäädä ilman lainarahaa. Taloustaito. Julkaistu 20.04.2022. Viitattu 28.09.2022. <https://www.taloustaito.fi/Rahat/vastuuton-yritys-voi-jaada-ilman-lainarahaa/#31da8945>.

BioPaavo. N.d. Viitattu 21.2.2023. <https://www.jamk.fi/fi/projekti/biopaavo>.

Jamk Future Factory – Fuel for Creativity. N.d. Viitattu 21.2.2023. <https://www.jamk.fi/fi/palvelut/opiskelijaprojektit-ja-tyovoima/jamk-future-factory-fuel-for-creativity>.

Janhonen, M. 2022. Resilienssin voima – miten pärjätä systeemin muutosten kanssa? Teoksessa Johtamisvainu. Toim. A. Mäki. Basam Books.

Keltanen, T. 2022. Vastuullista tänään – valtavirtaa huomenna? Mitä vastuullisuudelta edellytetään jatkossa? Sitran uutinen 12.08.2022. Viitattu 29.09.2022. <https://www.sitra.fi/uutiset/vastuullista-tanaan-valtavirtaa-huomenna-mita-vastuullisuudelta-edellytetaan-jatkossa/>.

KemiraHackathonin voittajaksi virolainen Biocarbon. 2022. Satelliittidatan avulla vastuullisia ratkaisuja uudistuvaan kemianteollisuuteen. Jamkin uutinen 11.3.2022. Viitattu 21.2.2023. <https://www.jamk.fi/fi/uutiset/2022/kemirahackathonin-voittajaksi-virolainen-biocarbon-satelliittidatan-avulla>.

Koskelo, M. 2021. Tehtävänä tulevaisuus. Alma Talent.

Lifting the lid on corporate innovation in the digital age. N.d. Capgemini Investment. S.11.Viitattu 29.09.2022. <https://www.capgemini.com/research-and-insight/digital-economy>.

Menestyvätkö tulevaisuudessa vain vastuullisesti toimivat yritykset? 2021. Lahden ja Saimaan ammattikorkeakoulut LAB. Julkaistu 30.04.2021. Viitattu 28.09.2022. <https://www.labopen.fi/lab-pro/menestyvatko-tulevaisuudessa-vain-vastuullisesti-toimivat-yritykset/>

Miten tukea työkykyä ja hyvinvointia työpaikalla? N.d. Mieli ja työnmuokkausverkkokurssi, osio 1. Työterveyslaitos. Viitattu 29.09.2022. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyon-muokkauksen-verkkokurssi/1-miten-tukea-tyokykyja-ja-hyvinvointia-tyopaikalla>.

Nurmi, S. 2016. Mitä sopeutuminen ympäristömuutoksiin vaatii? Sitra. Julkaistu 21.10.2016. Viitattu 06.10.2022. <https://www.sitra.fi/artikkelit/mita-sopeutuminen-ymparistomuutoksiin-vaatii/>.

Pk-sektorin vastuullisuusbarometri: Henkilöstö on pk-työnantajien tärkein vastuullisuuden osa-alue. 2021. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 07.10.2022. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/pk-sektorin-vastuullisuusbarometri-henkilosto-on-pk-tyonantajien-tarkein-vastuullisuuden-osa-alue>.

Pouru, L. & Tähkäpää, O. 2018. Me kaikki tarvitsemme tulevaisuuslukutaitoa. Sitra blogi. Julkaistu 13.3.2018. Viitattu 07.10.2022. <https://www.sitra.fi/blogit/kaikki-tarvitsemme-tulevaisuuslukutaitoa>.

Raportoi yrityksesi vastuullisuudesta – helposti ja turvallisesti. N.d. Asiakastieto. Viitattu 28.09.2022. <https://www.asiakastieto.fi/web/fi/esg.html>.

Resilienssi eli kriisinkestävyys. 2021. Kysyttyä 04/2021. Kielikello. Viitattu 28.10.2022. <https://www.kielikello.fi/-/resilienssi-eli-kriisinkest%C3%A4vyys>.

Tekstiilijätteet taipuvat rakennuslevyiksi. 2022. SavottaHackathonin voittaja Greenful Finland tekee ongelmasta liiketoimintaa. Jamkin uutinen 15.6.2022. Viitattu 21.2.2023. <https://www.jamk.fi/fi/uutiset/2022/tekstiilijatteet-taipuvat-rakennuslevyiksi-savottahackathonin-voittaja-greenful-finland-tekee>.

Traktorinkuljettajista ”kimiräikkösiä” personal trainer -sovelluksen avulla. 2022. ValtraHackathonin voittajaksi Lohde ja SmartCoach. Jamkin uutinen 24.3.2022. Viitattu 21.2.2023. <https://www.jamk.fi/fi/uutiset/2022/traktorinkuljettajista-kimiraikkosia-personal-trainer-sovelluksen-avulla>.

Tähkää, O. 2021. Tulevaisuuslukutaito auttaa navigoimaan nopeasti muuttuvassa maailmassa. URA-lehti. Julkaistu 8.1.2021. Viitattu 07.10.2022. <https://uralehti.fi/ilmiot/tulevaisuuslukutaito-auttaa-navigoimaan-nopeasti-muuttuvassa-maailmassa>.

Valkama, H. 2021. Tutkija: Hyvinvoiva työntekijä tuottaa paremmin – Työntekijöiden mittaaminen on yhä suurempi trendi. YLE verkkouutinen 21.6.2021. Viitattu 29.09.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-11969285>.

Vuorio, P. 2021. Pk-yrityksen 5 konkreettista syytä panostaa vastuullisuuteen. Elinkeinoelämän keskusliiton blogi 30.9.2021. Viitattu 30.09.2022. <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/petri-vuorio-pk-yrityksen-5-konkreettista-syyta-panostaa-vastuullisuuteen/>.

TERVEYSALAN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN TYÖELÄMÄTARPEITA ENNAKOIDEN

Tiina Blek

ABSTRACT

The competence needs of the social and health sector are changing, especially with the digitization and changes in the service system. The need to develop cybersecurity expertise in the health sector has been detected both nationally and internationally. At Jamk we have planned and implemented cyber security courses for nurses and nursing students. The development work of the education has required clarification of the competence needs of working life and multidisciplinary cooperation within the university of applied sciences. Education that is not bound to time and place also meets the goals of Digivisio 2030 -project.

Sosiaali- ja terveysalan osaamistarpeet muuttuvat erityisesti alan digitalisaation ja palvelujärjestelmän muutosten myötä. Koulutusta järjestävien organisaatioiden tulee vastata työelämän osaamistarpeisiin ja myös ennakoita tulevia tarpeita. (Tutkintoon johtavan koulutuksen kehittäminen tukemaan sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistamista 2019.) Tässä artikkelissa kuvataan Jyväskylän ammattikorkeakoulun terveysalalla tehtyä kehittämistyötä, jolla vastataan terveysalan digitaalisen osaamisen muutostarpeisiin.

TYÖELÄMÄN OSAAMISTARPEIDEN ENNAKOINTI JA SELVITTÄMINEN

Jatkuva vuoropuhelu työelämän kanssa mahdollistaa terveysalan tutkintojen koulutussisältöjen ajantasaisuuden. Aktiivisissa yhteistyöverkostoissa välitetään tietoa työelämän ja korkeakoulun välillä ja mahdollistetaan luonteva keskustelu opetuksen sisällöistä ja niiden työelämävastaavuudesta. Yhteistyöverkostoja toimii monella eri tasolla, tarpeen mukaisesti. Esimerkiksi eri osaamisalueiden (esim. lasten ja nuorten hoitotyö, mielenterveys- ja päihdehoitotyö) opettajat ja työelämässä oleva henkilöstö, opiskelijavastaavat ja opettajat sekä organisaatioiden johto tapaavat toisiaan säännöllisesti. Opiskelijoiden harjoittelujen ohjauksen yhteydessä tapahtuva työelämäohjaajan ja opettajan

välinen vuoropuhelu on myös tärkeä kanava koulutuksen työelämävastaavuudesta keskustelulle.

Työelämän osaamistarpeita selvitetään ja ennakoidaan myös *hanketyön* avulla. Jyväskylän ammattikorkeakoulun terveysalalla, sosiaali- ja terveysalan henkilöstön digitaalisen kompetenssin kehittämistarpeita on selvitetty muun muassa seuraavissa hankkeissa:

Joustavia polkuja työelämään (JoPo) -hankkeessa (n.d.) kartoitettiin sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden *henkilöstösaatavuuden tilannetta, työnkuvien tasapainoa ja koulutustarpeita sekä esihenkilöiden näkemystä yleisten työelämätaitojen* osaamistarpeista. Yleisten työelämätaitojen kehittämistarve painottui digitaalisten taitojen kehittämiseen. Digitaalisen osaamisen kehittämistarve vaihteli sähköpostin käyttämisestä, tablettitietokoneen ja älytelevisiion käyttöosaamiseen.

Healthcare Cyber Range -hankkeessa (n.d.) tutkittiin sosiaali- ja terveysalan henkilöstön *tietoturva ja -suoja sekä kyberturvallisuusosaamista*. Tutkimuksen kohderyhmänä oli erikoissairaanhoidossa ja perusterveydenhuollossa työskentelevä henkilöstö. Tutkimustulosten mukaan, erityisesti kyberturvallisuusosaamiseen liittyvä, osaamisen kehittämistarve on akuutti. Hoitohenkilöstöön kuuluneista vastaajista 19 % (n = 194) koki itsellään olevan riittävät tieto- ja kyberturvallisuustaidot työtehtäviensä hoitamiseen (vastausvaihtoehto ”täysin samaa mieltä”). Tietoteknisessä häiriötilanteessa (esimerkiksi, jos potilastietojärjestelmä ei toimi) osaisi oman arvionsa mukaan toimia 38 % (n = 194) vastanneista (vastausvaihtoehto ”täysin samaa mieltä”).

Yhteistyöverkoston ja hanketyön lisäksi, työelämän osaamistarpeiden ennakointityötä tehdään seuraamalla aktiivisesti *yhteiskunnallisia ja kansainvälisiä ilmiöitä sekä geopoliittista tilannetta*. Myös *kansainvälisissä ja kansallisissa verkostoissa toimiminen* on tärkeä osa koulutuksen kehittämistyötä. Edellä mainitut toimintatavat luovat näkymää niihin osaamistarpeisiin, joita ei vielä työelämässä ole välttämättä havaittu.

Terveysalalla toteutetut työelämän osaamistarpeiden selvitystulokset tukevat valtakunnallisten raporttien ja kehittämisohjelmien sisältöjä. Osaamisen ennakointifoorumi (2020) on nostanut sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialan keskeisimmiksi osaamistarpeiksi vuoteen 2035 mennessä muun muassa:

- Digitaaliset yhteistyötaidot
- Fyysisen ja psyykkisen terveyden suojeleosaaminen digitaalisten ympäristöjen ja -teknologioiden riskeiltä
- Digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisaosaaminen

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kyberturvallisuusosaamisen kehittämistarve on tuotu esiin valtakunnallisesti muun muassa Sosiaali- ja terveysministeriön Kyberturvallisuus – ohje sosiaali- ja terveysalan toimijoille (2019) ja Julkisen hallinnon digitaalisen turvallisuuden toimeenpanosuunnitelmassa vuosille 2020–2023 (2020).

KOULUTUSTARJONNAN JA -SISÄLTÖJEN SUUNNITTELU

Sosiaali- ja terveysministeriön käynnistämä, Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelma, nostaa yhdeksi tavoitteeksi tunnistaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön digitaalista kompetenssia vahvistavia keinoja. Ohjelman mukaan, osaamisen vahvistamisen lähtökohdina tulee huomioida sekä yksilölliset että sosiaali- ja terveysalan uudistuvat tarpeet. (Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus: työryhmän ehdotukset alatyöryhmäkohtaisiksi tavoitteiksi ja toimiksi 2022.)

Terveysalan, digitaalisen kompetenssin kehittämiseen tähtäävän, koulutustarjonnan kehittäminen aloitettiin kyberturvallisuusosaamista kehittävä koulutuksen suunnittelulla. Tämän painopisteen valitseminen perustui todettuun, akuuttiin koulutustarpeeseen. Toisaalta valtakunnalliset yleissairaanhoitajan osaamisvaatimukset sisältävät tarkasti määritellyt informaatioteknologiaan ja kirjaamiseen liittyvät osaamiset. Jyväskylän ammattikorkeakoulun terveysalalla tuotettava koulutus vastaa mainittuihin osaamisvaatimuksiin. Kyberturvallisuusosaaminen ei vielä näihin 2020 julkistettuihin osaamisvaatimuksiin sisälly, joten tältä osin tarve koulutuksen kehittämiseksi oli selkeä.

Terveysalan koulutusta järjestetään, opetussisällöstä riippuen, lähiopetuksena, verkko-opetuksena tai näiden yhdistelmänä. Uuden koulutustuotteen toteuttamistapaa suunniteltiin tutkimuksen, kokemukseen perustuvan tiedon ja sisällön perusteella. Healthcare Cyber Range -hankkeessa toteutetussa tutkimuksessa selvitettiin, miten työssä oleva terveysalan henkilöstö haluaisi kehittää tieto- ja kyberturvallisuusosaamistaan. Vastaaajista (n = 194) 65 % ilmoitti verkkokoulutuksen olevan sopivin koulutuksen toteutustapa. Lähiopetusta halusi 53 % vastaaajista. Aikaan ja paikkaan sitomaton verkkokoulutus sopii myös tutkinto-opiskelijoille. Lisäksi opetussisältö mahdollisesti täysin verkossa toteutuvan koulutuksen suunnittelun.

Digitaalinen turvallisuus ja kyberuhat terveysalalla (5 op) verkko-opintojakson sisältö rakentui ei-tekniseksi, terveysalan ammattilaisen työtä tukevaksi kokonaisuudeksi. Tavoitteena oli tuottaa EQF6-tasoinen opintojakso, joka

- 1 Lisää tietoisuutta alaan kohdistuvista kyberturvallisuusuhkista
- 2 Auttaa huomaamaan oman toiminnan vaikutukset kyberturvallisuuteen
- 3 Antaa valmiuksia kyberturvalliseen työskentelyyn
- 4 Antaa valmiuksia ohjata asiakasta / potilasta hoitoon liittyvässä kyberturvallisessa toiminnassa (esim. etäseuranta)

Opintojakso on tarjolla terveysalan tutkinto-opiskelijoiden vapaasti valittavissa opinnoissa sekä jatkuvan oppimisen tuotteena avoimen ammattikorkeakoulun tarjonnassa.

Työssä olevalle sosiaali- ja terveysalan henkilöstölle on valmisteilla *Kyberturvallisuutta sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille (3 op)* -koulutus. Kyseessä on Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen rahoittama (2022) koulutushanke. Koulutuksen tavoitteena on kehittää sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien ammattilaisten kyberturvallisuusosaamista nonstop-verkkokoulutuksen avulla. Arvioinnin ja jatkokehittämisen jälkeen koulutusta tarjotaan valtakunnallisesti jatkuvan oppimisen tuotteena.

POHDINTA

Tarve sosiaali- ja terveysalan henkilöstön digitaalisen kompetenssin kehittämiseksi on tullut esiin sekä alueellisesti että kansallisesti. Terveysalan kyberturvallisuusosaamisen kehittämistarve on kansainvälisissä julkaisuissa raportoitu jo viime vuosikymmenellä (esim. Swede, Covetta & Eugene-Colin 2019). Kyberturvallisuusosaaminen tulisi pikaisesti nostaa osaksi sairaanhoitajien opetussuunnitelmia. Tällä hetkellä koulutustarjonta on osa Jamkin terveysalan vapaasti valittavia opintoja.

Jatkuvan koulutuksen tuotteena Digitaalinen turvallisuus ja kyberuhat terveysalalla -opintojakso on herättänyt kiinnostusta erityisesti heissä, joille aihepiiri on jo tuttu ja osallistuja jo kenties työskentelee digitaalisen turvallisuuden parissa. Varsinainen kohderyhmä – sosiaali- ja terveysalan henkilöstö – on myös hiljalleen heräämässä tähän osaamisen kehittämistarpeeseen. Koulutukseen osallistuneiden palaute on ollut positiivista ja kannustaa jatkamaan koulutuksen tarjontaa ja kehittämistä.

Jotta työssä olevan henkilöstön digitaalisen turvallisuuden osaamista voidaan kehittää, tarvitaan koulutusta esihenkilöille, työnantajien tarjoamia täydennyskoulutusmahdollisuuksia, työpaikkakoulutuksia ja kampanjoita tietoisuuden lisäämiseksi.

Meillä terveysalalla tulee myös kiinnittää huomiota siihen, kuinka markkinoimme koulutustuotteitamme ja miten tärkeänä me itse näemme alan kyberturvallisuusosaamisen kehittämisen.

Jamk on aktiivisena toimijana mukana korkeakoulujen yhteisessä Digivisio 2030 -työssä. Terveysalalla toteutettava koulutuksen kehittämistyö tukee Digivisio 2030 -hankkeen tavoitteita luomalla uusia jatkuvan ja joustavan oppimisen tuotteita (Digivisio 2030 n.d.). Koulutuksen kehittämistyö tarvitsee tuekseen myös monialaista yhteistyötä. Jamkin teknologiayksikön vahva sovelletun kyberturvallisuuden osaaminen on mahdollistanut terveysalan opettajien osaamisen kehittämisen sekä työelämän osaamistarpeiden ennakoinnin kansallisena edelläkävijänä.

LÄHTEET

Digivisio 2030. N.d. Viitattu 29.11.2022. <https://digivisio2030.fi/>.

Healthcare Cyber Range. N.d. Viitattu 26.10.2022. <https://jyvsectec.fi/2019/01/healthcare-cyber-range-hccr/>.

Joustavia polkuja työelämään (JoPo). N.d. Viitattu 26.10.2022. <https://www.jamk.fi/fi/tutkimus-ja-kehitys/tki-projektit/jopo-joustavia-polkuja-tyoelamaan>.

Julkisen hallinnon digitaalisen turvallisuuden toimeenpanosuunnitelmassa vuosille 2020–2023 (Haukka). 2020. Toim. T. Kuusisto. Valtiovarainministeriön julkaisuja. 2020:33. Viitattu 26.10.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-289-5>.

Kyberturvallisuus – ohje sosiaali- ja terveysalan toimijoille. 2019. Toim. S. Vuorinen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019, 14. Viitattu 26.10.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4085-7>.

Osaamisen ennakointifoorumi - Osaamiskorttipakka. 2020. Opetushallitus. Viitattu 27.10.2022. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamiskortit_verkkoversio_5.pdf.

Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus: työryhmän ehdotukset alatyöryhmäkohtaisiksi tavoitteiksi ja toimiksi. 2022. Viitattu 21.6.2022. https://stm.fi/documents/1271139/105036658/Sote-henkil%C3%B6st%C3%B6n+riitt%C3%A4vyys+ja+saatavuus_Ty%C3%B6ryhm%C3%A4n+ehdotukset+alakohtaisiksi+tavoitteiksi+ja+toimiksi.pdf/85903c95-3ea2-34db-2566-e8393eca3197/Sote-henkil%C3%B6st%C3%B6n+riitt%C3%A4vyys+ja+saatavuus_Ty%C3%B6ryhm%C3%A4n+ehdotukset+alakohtaisiksi+tavoitteiksi+ja+toimiksi.pdf?t=1642149240572.

Swede, M. J., Covetta V. & Eugene-Colin, M. 2019. Protecting Patient Data Is the New Scope of Practice. A Recommended Cybersecurity Curricula for Healthcare Students to Prepare for this Challenge. Viitattu 28.10.2022. <https://janet.finna.fi/>, PubMed.

Tutkintoon johtavan koulutuksen kehittäminen tukemaan sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistamista. 2019. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:24. Viitattu 20.6.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-650-8>.

DIGITAALINEN HR – TYÖELÄMÄLÄHTÖISTÄ OPPIMISTA

Maija Haaranen

ABSTRACT

Working life -based learning is a central method in BBA (Bachelor of Business Administration) studies at JAMK Business School. Students can create relevant working life contacts and carry out learning tasks related to practical working life contexts.

During the Digital HR Study Course, working life orientation was realized in many ways. The tasks of the course were practical organization-oriented cases and were obtained through interviews with HR experts of the organizations or from Digital HR's group on LinkedIn. The course was also attended by guest lecturers who described the practical implementations and applications of digital HR in their companies and networking possibilities.

Digital HR is a subject that develops rapidly with advanced technologies. It is important that students stay in close contact with working life. Students also stay motivated to work on digital HR topics in the future, for example in the form of project studies and thesis work.

Tässä artikkelissa tuon esille, kuinka työelämälähtöistä oppimista on edistetty Jamkin liiketoimintayksikön tradenomiopinnoissa uudistuvan johtamisen suuntautumisvaihtoehdossa. Käsittelen digitaalisen HR:n 5 op:n laajuista opintojaksoa, joka on tarjolla toisen vuoden johtamisen ja HR:n suuntautumisen opiskelijoille. HR-lyhenteellä tarkoitetaan Human Resources -käsitettä, jolla kuvataan organisaation inhimillisiä voimavaroja eli henkilöstöä resurssina.

DIGITAALINEN HR VALTAA ALAA

Digitaalinen HR on trendinä vallannut hyvin alaa yrityksissä ja organisaatioissa. Sen hyödyntäminen on kuitenkin yrityksissä jokseenkin epätasaista. Suurissa yrityksissä, joissa on resursoitu sisäiseen HR:ään ja HR nähdään strategisena kumppanina, on hyvät mahdollisuudet kehittää HR-prosesseja digitaaliseen suuntaan. Pk-yrityksissä resurssit ovat heikommat, eikä niissä useinkaan ole

HR-ammattilaista digitalisointia edistämässä. Kuitenkin digitalisoinnilla yritys tai organisaatio voisi hallita henkilöstötietoa, nopeuttaa ja sujuvoittaa sisäisiä prosessejaan, säästää rahaa ja toimia tuloksellisemmin, kun ammattilaisten aikaa fokuusoituisi tärkeämpään.

Digitaalisella HR:llä tarkoitetaan laajaa kokonaisuutta, jossa digitalisaatio koskettaa organisaation eri ulottuvuuksia ja johon liittyy organisaation strategia ja tavoitteet, ihmiset ja oppiminen, prosessit ja tehokkuus, teknologia ja muutos sekä data ja analytiikka (Digitalisaatio HR:ssä -tutkimus 2021, 8). Digitaalisen HR:n opintojakson kontekstissa sillä on haluttu ymmärtää perustasolla HR-järjestelmiä, henkilöstöanalytiikkaa, robotiikkaa henkilöstöjohtamisessa ja HR-prosessien kokonaista tai osittaista digitalisointia.

Esimerkkinä digitaalisen HR:n perustasosta voisi mainita henkilöstötiedon hallinnan HR-järjestelmässä tai perehdytysprosessin. HR-järjestelmät eivät ole uusi asia. Ne ovat olleet vakiintuneessa käytössä jo pitkään ja niistä löytyy yrityksen tarpeisiin soveltuvia versioita. Perehdytys on lakisääteinen toiminto (Työturvallisuuslaki 738/2002), mutta on yleistä, että perehdytysprosessia ei ole yrityksessä joko hoidettu lainkaan tai se on puutteellinen. Lisäksi perehdytys on merkittävä prosessi uuden työntekijän sitouttamisen, yhteisöön saattelemisen ja motivaation ylläpitämisen näkökulmasta.

Digiaikana perehdytys on järkevintä hoitaa siihen soveltuvan verkkoalustan kautta. Digitaaliseen perehdytykseen löytyy paljon erilaisia alustoja, jonne voidaan rakentaa kokonaisprosessi ennakkoperehdytyksestä varsinaiseen perehdytysjaksoon ja jatkon tarkistuspisteisiin. Digitaalisen perehdytyksen etuina ovat hyvä saavutettavuus, perehtymisen hoitaminen tulokkaan omaan tahtiin, sujuva ennakkoperehtyminen, tarvittaessa asioihin palaaminen uudelleen, oppimisen varmistaminen tehtäväkokonaisuuksilla ja perehdytyksen todentaminen etenkin lakisääteisissä osa-alueissa. Lisäksi digitaalinen perehdytysaineisto on helposti muokattavissa ja päivitettävissä.

DIGITAALINEN HR -OPINTOJAKSO

Digitaalinen HR-opintojakso saatiin Uudistuvan johtamisen opetussuunnitelmaan toisen vuoden tradenomiopiskelijoille toteutukseen ensimmäistä kertaa keväällä 2022. Tavoitteena oli laatia opintojakso, joka olisi haastavasta aiheesta huolimatta riittävän konkreettinen ja helposti omaksuttava. Lisäksi digitaalista HR:ää opiskeleville opiskelijoille tämä osaaminen olisi merkittävä etu työmarkkinoilla. Haasteeseen vastattiin huolellisella suunnittelulla, tiimityöllä ja verkostoyhteistyöllä. Suunnittelussa oli hyötyä siitä, että samoihin aikoihin käynnistyi digitaalisen HR:n hanke, jonka sisällöt olivat käytännössä miltei samoja kuin

opintojakson sisällöt. Opintojakson sisältöjä ovat HR-prosessien digitalisointi ja digitaalisten sovellusten hyödyntäminen HR:ssä, digitaalinen rekrytointi- ja perehdytysprosessi, hakija- ja työntekijäkokemuksen hallinta, digitaalinen osaamisen hallinta, HR-järjestelmät ja analytiikka, robotiikka henkilöstöjohtamisessa sekä teknologiasovellusten palvelutarjonta ja hankintaperiaatteet.

Digitaalisen HR:n opintojaksoon haluttiin yhdistää tietoperustan lisäksi digitaalisia kanavia, asiantuntijapuheenvuoroja, vuoropuhelua alan ammattilaisten kanssa sekä kokoavana tehtävänä käytännön case-tehtävä, joka liittyi aihealueeseen. Orientoivana tehtävänä opiskelijoilla oli HR-trendeihin liittyvä katsaus, josta tuli postata LinkedIniin perustettuun DigiHR:n asiantuntijayhteisön ryhmään (kuvio 1). Tausta-aineistoina opiskelijat käyttivät ajankohtaisia tutkimuksia HR-trendeistä sekä kansainvälisiä asiantuntija-artikkeleita. Tehtävän toteutuksen osana eli postauksella digitaalisen HR:n LinkedIn-ryhmään saatiin erinomainen näkemysten virta ajankohtaisista trendeistä. Opiskelijat myös verkostoituivat alan ammattilaisen kanssa ryhmässä, sillä ryhmään kutsuttiin HR-ammattilaisia opettajien verkostoista.



Kuvio 1. DigiHR-ryhmä LinkedInissä (Kuvio: Maija Haaranen)

Opintojakso toteutettiin webinaarisarjana, jossa opiskelijoita pyydettiin perehtymään tulevan webinaarin aihealueeseen ennakoon Moodle-alustan ohjeiden mukaan. Tällä käänteisen oppimisen menetelmällä webinaareissa päästiin hyvin käsiksi ohjelmassa olevaan teemaan. LinkedIn-postausta pyydettiin opiskelijoilta myös vapaasti valittavaan kurssin teemaan liittyen: miten

teema oli opiskelijoille avautunut, mitä oivalluksia siitä oli syntynyt ja miten opiskelijat aikoivat hyödyntää oppimaansa käytännössä työelämässä. Webinaarisarjassa eri aiheiden osalta kuultiin asiantuntijavierailijoita, jotka pitivät puheenvuoron jostakin DigiHR:n teemasta. Vierailijoita kuultiin HR-analytiikasta, digitaalisesta perehdytyksestä ja oppimisesta, osaamisen kehittamisestä ja HR-järjestelmistä.

Yksi kurssitehtävistä oli asiantuntijahaastattelu, joka käytännössä tarkoitti, että opiskelija hankki haastateltavakseen HR-ammattilaisen. Haastattelun tavoitteena oli saada kuvaa siitä, miten haastateltavan organisaatiossa digitaalinen HR näyttäytyy, miten digitaalisuutta hyödynnetään HR-prosesseissa ja mitkä ovat tulevaisuudennäkymät tällä saralla. Haastattelun myötä opiskelijat pääsivät konkreettisesti verkostoitumaan HR-ammattilaisten kanssa ja heidän oli myös mahdollista saada lopputehtävän toimeksianto kyseiseltä ammattilaiselta.



Kuvio 2. Opintojaksoson työelämälähtöiset tehtävät (Kuvio: Maija Haaranen)

Kokoava lopputehtävä keräsi yhteen kaiken opintojaksolla opitun ja tuotti syvempää osaamista kokonaisuudesta (kuvio 2). Tehtävä oli mahdollista toteuttaa erittäin joustavasti. Käytännössä opiskelijat saivat valita, toteuttavatko tehtävän yksilö-, pari- vai ryhmätyönä. Myös aihe oli vapaasti valittavissa, kunhan se liittyi digitaaliseen HR:ään. Lopputyöstä laadittiin vielä kolmas postaus LinkedIn-ryhmään ja se esiteltiin myös webinaarissa, jotta kukin opiskelija sai perspektiiviä erilaisista toteutuksista ja digitaalisen HR:n laajuudesta.

Kokoavan lopputehtävän aiheita oli laajasti ja kaikki opiskelijat löysivät itselleen motivoivan aiheen, joista joitakin esimerkkejä:

- digirekrytoinnin merkitys, digitaalisen rekrytoinnin käyttöönottosuunnitelma
- lähtökyselyn analysointi
- hakijakokemuksen merkitys
- työntekijäkokemus organisaatiossa, digitaalisen työntekijäkokemuksen kehittäminen
- kasvuyrityksen digiperehdytys, digitaalinen perehdytys ja -mentori
- eOnboarding digitaalisen rekrytoinnin tukena
- analyysi digitaalisesta yleisperehdytyksestä
- tekoäly mentorina
- päällepuettava robotiikka työurien pidentämisessä
- verkkokoulutuksen suunnitelma, eLearning-järjestelmät, digitaalinen oppiminen
- HR-järjestelmän kartoitus, HR-prosessin digitalisointi
- analytiikan hyödyntäminen HR-toiminnoissa, HR-datan analysoiminen.

TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYS DIGITAALISEN HR:N OPINTOJAKSOLLA

Työelämälähtöisyys on tradenomiopinnoissa keskeinen perusta. Opinnot tähtäävät asiantuntija- tai esimiestason työuraan työmarkkinoilla, joten työelämässä vallitsevat tarpeet ja ilmiöt on hyvä tuntea. Opiskelijat saavat kontakteja ja asiantuntijoiden näkemyksiä ja tehtäväprosessin kautta oppivat käytännön konkreettisia taitoja. Yritykset ja organisaatiot saavat tuoreita näkemyksiä ja potentiaalisia tulevaisuuden tekijöitä. Opintojaksotasolla oppiminen nivoutuu konkreettisesti työelämään esim. käytännön case-tehtävien laatimisella toimeksiantajayrityksille.

Digitaalisen HR:n opintojaksolla työelämälähtöisyys toteutui monella tasolla (kuviot 3): opintojakson sisällöt olivat digitalisaation ajankohtaisia teemoja HR-kentässä, opiskelijat toimivat kiinteässä vuorovaikutuksessa työelämän asiantuntijoiden kanssa webinaareissa ja LinkedIn-ryhmässä, he verkostoituivat LinkedInissä, haastattelivat HR-ammattilaisia ja laativat lopputyönsä yritykselle/organisaatiolle tai omalle työnantajalleen ajankohtaisesta digitaalisen HR:n teemasta. Moni opiskelijoista kiinnostui teemasta niin, että suunnitteilla tai työn alla on nyt opinnäytetyö digitaalisesta HR:stä – tämä on työelämälähtöisyyttä parhaimmillaan.



Kuvio 3. Työelämälähtöisyyden elementit digitaalisen HR:n opintojaksolla (Kuvio: Maija Haaranen)

HR-kentällä tunnistetaan paljon digiosaamisen vajeita. Digitaalinen HR on kehittyvä trendi ja erityisesti digitaalisuus ja teknologioiden nopea kehittyminen muokkaa alueen faktatietoa nopeasti. Sen vuoksi kiinteä yhteys työelämään on erityisen tärkeää ja siitä hyötyvät sekä opiskelijat että yritykset.

LÄHTEET

Digitalisaatio HR:ssä -tutkimus. 2021. Oppimiskyvyt ja työntekijäkeskeisyys HR:n menestyksen avaimia nyt ja tulevaisuudessa. Bearing Point. Viitattu 1.11.2022. <https://www.bearingpoint.com/en-fi/insights-events/insights/digitalisaatio-hrssa-tutkimus/>.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Annettu 23.8.2002. Viitattu 1.11.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>.

TEKOÄLYSTÄ LISÄARVOA YRITYKSILLE

Arja Pakkala, Kati Valpe-Ojala & Minna Koskinen

ABSTRACT

AiADDVA (Adding value by Artificial Intelligence) project offers tailored training focused on artificial intelligence (AI) aimed particularly at SMEs in the manufacturing industry and their personnel in Central Finland. The AI training supplies practical information on the opportunities brought by artificial intelligence and its limitations. An important part of the training is raising the participants' awareness of how AI can be applied in their company.

This article describes staff training in the aiADDVA project, the progress of AI training, the company's training path, training AI by coaching and the evaluation of the development of the staff training.

Artikkelin tavoitteena on kertoa aiADDVA (Adding value by Artificial Intelligence) -hankkeen yritysvalmennuksista, joilla pyritään edistämään tekoälyn käyttöönottoa valmistavan teollisuuden pk-yrityksissä Keski-Suomessa. Artikkelissa käsitellään yritysvalmennusten kokonaisuutta aiADDVA-hankkeessa, tekoälyvalmennuksen etenemistä, yrityksen valmennuspolkua, valmentavaa otetta tekoälyvalmennuksissa sekä arviointia yritysvalmennusten kehittämisen kokonaisuudessa.

YRITYSVALMENNUS MUOKKAUTUU YRITYKSEN TARPEISIIN

Kasvu- ja rakennemuutosaloista valmistavalla teollisuudella on erityistä potentiaalia kasvun ja kilpailukyvyn mahdollistajana. Valmistava teollisuus kasvualana luo myös paineita osaamisen kohdennetulle kehittämiselle. Yksi valmistavan teollisuuden kilpailukyvyn vauhdittajista, tekoälyn hyödyntäminen, on Suomessa jäänyt muuta maailmaa vähäisemmäksi. Tarve vahvistaa valmistavan teollisuuden yritysten osaamista ja valmentaa tekoälyn laajempaan käyttöön on suuri. Yritykset tarvitsevat asiantuntijoita, jotka ymmärtävät toimialan sekä osaavat soveltaa tekoälyä työssään. (Tekoäly 4.0 -ohjelma 2022.)

Hankkeessa tarjotaan erityisesti Keski-Suomen valmistavan teollisuuden pk-yrityksille kohdennettua tekoälyvalmennusta kahdessa maksuttomassa pilotissa. Räätelöity valmennus tarjoaa henkilökunnalle ja johdolle käytännön

tietoa tekoälyn mahdollisuuksista sekä sen rajoituksista. Tärkeä osa valmennusta on myös osallistujien entistä parempi ymmärrys menetelmistä, joilla tekoälyä voidaan soveltaa omassa työssä ja valmistavassa teollisuudessa.

Yritysvalmennus tarjoaa mahdollisuuksia myös Jyväskylän ammattikorkeakoulun (Jamk) ja Jyväskylän yliopiston (JYU) henkilöstölle, erityisesti opetushenkilöstölle, kehittää ja laajentaa omaa osaamistaan. Hanke kehittää Jamkin ja JYU:n tekniikan tutkintokoulutuksia tuomalla niihin sisältöjä ja näkökulmia, joita on kehitetty Jamkin aiemmissa yritysvalmennuksissa ja kehitetään edelleen hankkeen arvioinnin yhteydessä. Tavoitteena on erityisesti tekoälyn hyödyntäminen tekniikan koulutuksissa, mutta mahdollisesti myös Jamkin Biotalousinstituutin Älymaatilain kehittämistoimissa.

Teollisuudessa tekoälyä voidaan soveltaa yrityksissä ja työssä esimerkiksi optimoimalla tuotannon prosesseja; vältetään rikkoutumisia ja parannetaan laatua. Tekoälyn avulla pystytään myös tekemään parempia päätöksiä, esimerkiksi hyödyntämällä ennustavaa analytiikkaa.

Hankkeen yritysvalmentajat keskustelivat koulutuksen ajankohtaisuudesta ja tekoälyn tarpeesta Teknologian Uudisraivaajat: Tekoälyä jalkapallosta valmistavaan teollisuuteen – webinaarissa 15.9.2022. Katso webinaaritallenne YouTubeissa.

TEKOÄLYN YRITYSVALMENNUKSEN ETENEMINEN

Yritysvalmennuksen prosessi etenee verkkokurssin kautta yrityksen valmennuspolkuun ja ryhmävalmennuksiin. Yritysvalmennuksen toimenpiteet on tuotettu Jyväskylän ammattikorkeakoulun ja Jyväskylän yliopiston yhteistyönä. AiADDVA-hankkeessa toteutetaan orientoivia ja tekoälyä soveltavia MOOC-kursseja, yrityksille suunnattuja tekoälyvalmennuksia ja yritysten tarpeisiin kohdistettuja ryhmävalmennuksia. Tekoälyvalmennusten jälkeen osallistujilla on mahdollisuus erikoistua yrityksen sisäiseksi tekoälyvalmentajaksi omalle työpaikalleen.

Yrityksen valmennuspolun osiot eivät ole opintopisteytettyä koulutusta vaan sovellettua valmennusta. Osaaminen niissä todennetaan osaamismerkein. Kuviossa 1 on esitetty valmennuskokonaisuudet.

Tekoälyn yritysvalmennus



Kuvio 1. Tekoälyn yritysvalmennuspilotti

Suurin osa valmennuksesta on itsenäistä opiskelua. Valmennuspolulla on enemmän konkreettista tekemällä oppimista kuin lyhyillä verkkokurssin MOOC:illa. Ryhmävalmennuksia tarjotaan erityisesti yrityksiä kiinnostavista aiheista.

Yritysvalmennuksessa on käytetty kahta digitaalista alustaa, joilla on omia ominaispiirteitä. Verkkokurssin MOOC:t ovat Jyväskylän yliopiston TIM-alustalla ja yrityksen valmennuspolku on DigiCampuksen Moodle-alustalla. Videolla yritysvalmentajamme Atte Alpia esittelee lyhyesti miltä TIM ja Moodle näyttävät sekä niiden valmennussisältöjä.

YRITYSVALMENNUKSEN VERKKOKURSSIN MOOC:T

Jyväskylän yliopiston informaatioteknologian tiedekunta tuotti tekoälyn yritysvalmennukseen kuuluvat MOOC:t eli verkkokurssin, joka koostuu kahdesta kokonaisuudesta. Kurssi on rakennettu siten, että ensimmäiset neljä osaa eli MOOC:ia esittelevät tekoälyä yleisellä tasolla. Loput kymmenen MOOC:ia pitävät sisällään enemmän teknistä asiaa, joiden avulla on mahdollista päästä tekemään pieniä kokeiluja tekoälyn parissa itsekseen. Verkkokurssilla paras järjestys on aloittaa alusta ja edetä osa kerrallaan. Sisältö rakentuu edellisen päälle ja välillä viitataan aiempaan.

Orientoivassa kokonaisuudessa ei ole pohjatietovaatimuksia ja sen on tarkoitus olla kaikille avoin, helposti lähestyttävä ja houkutteleva aloitus tekoälyvalmennukseen. Toinen kokonaisuus vaatii ohjelmointitaitoa. Se syventää

ymmärrystä erilaisten tekoälysovellusten taustalla olevista menetelmistä ja pitää sisällään käytännön harjoitteita aiheesta.

Jyväskylän yliopiston videolla MOOC:ien johdanto tekoälyyn ja verkkokurssille sekä MOOC:n esimerkkivideo Tekoälyn merkitys nyt ja tulevaisuudessa.

YRITYKSEN VALMENNUSPOLKU

Valmennuspolun aluksi kartoitetaan osallistujien osaaminen. Valmennus painottuu itsenäiseen etätyöskentelyyn virtuaalialustaa hyödyntäen. Yrityksen valmennuspolulla osallistujat ohjataan lähtökohtaisesti materiaalin alkuun Moodlessa. Valmennus perustuu edelliseen tasoon eli pitää esimerkiksi hallita taso 1, että voi mennä tasolle 2. Ryhmävalmennusta, kuten työpajoja ja asiantuntijaluentoja, järjestetään joko etänä tai läsnä ollen.

Tekoälyvalmennus on pääasiallisesti aiADDVA-hankkeeseen osallistuvien yritysten henkilökunnalle ja johdolle suunnattu kokonaisuus verkossa. Yritysten osallistujien lisäksi Jamkin opetushenkilöstö voi osallistua aiADDVA-valmennuspolun valmennukseen.

Verkkovalmennuksen tavoitteena on antaa osallistujille ymmärrystä tekoälystä ja sen erilaisista sovelluksista käytännön esimerkkien ja itsenäisten tehtävien kautta. Kurssin suorittamisen jälkeen osallistujilla on perustiedot tekoälysovellusten mahdollisuuksista, käyttökohteista ja myös osaamista tehdä itse omia yksinkertaisia tekoälysovelluksia.

Tekoälyvalmennus on itsenäisesti suoritettava kokonaisuus, joka koostuu kolmesta osiosta. Osiot sisältävät videoita ja esimerkkejä erilaisista tekoälysovelluksista ja opiskelijat seuraavat videoilla olevia esimerkkejä omilla koneilla.

- 1 Tekoälyn perusteita
- 2 Tekoälyvalmennus keskitaso
- 3 Tekoälyvalmennus soveltava taso

Tekoälyn yritysvalmentaja Tomi Nieminen esittelee videolla konkreettisia esimerkkejä tekoälysovelluksista.

Yrityksen valmennuspolun erikoistumisosiona aiADDVA-hankkeessa on Train the trainer -valmennus eli kiinnostuneille tekoälyvalmennuksen kolme

osiota suorittaneille tarjotaan mahdollisuus erikoistua sisäiseksi tekoälyvalmentajaksi omalle työpaikalleen. Yrityksen sisäinen tekoälyvalmentaja, joka on tuotannon asiantuntija, toimii vertaisohjaajana työtovereilleen. Hän on mahdollisesti suorittanut verkkokursseja alkuintronan ja innostunut aiheesta. Moodle-ympäristön tekoälyvalmennuksessa hän on perehtynyt tekemällä oppien ensin tekoälyn perusteisiin, syventänyt tekoälyosaamistaan Moodle-valmennuksen keskitasolla ja oppinut soveltamaan asioita soveltavalla tasolla.

Yrityksillä on mahdollisuus saada omiin tarpeisiinsa räätälöityä ryhmävalmennusta hankkeen aikana. Ryhmävalmennuksen kontaktipäivät kohdennetaan yritysten erityistarpeisiin. Johdon edustajien olisi tärkeä olla mukana ryhmävalmennuksessa, jotta he voivat kehittää tekoälyn hyödyntämistä yrityksessä ja saavat yleistä ymmärrystä siihen liittyvistä vaihtoehdoista. Tarvekartoituksen ohjaamana ryhmävalmennuksessa voidaan esimerkiksi tehdä harjoituksia yrityksen omalla datalla, järjestää teematyöpajoja ja asiantuntijaluentoja. Samalla tavoitellaan verkostoitumista, jos teematyöpajoihin ja asiantuntijaluentoihin osallistujat tulevat eri yrityksistä.

Pedagoginen asiantuntija Arja Pakkala kertoo videolla tarkemmin yrityksen valmennuspolusta.

VALMENTAVA OTE YRITYSVALMENNUKSESSA

Valmentava ote on jo pitkään ollut osana yritysten henkilöstönkehittämistä ja toimintatapojen osallistavaa kehittämistä (Pakkala 2011, 31–42). Taustaoletuksena siinä on, että yritysten sisäiset toimijat pystyvät parhaiten näkemään kehittämiskohteita omalla työpaikallaan ja ideoimaan niihin kehittämistoimia. Tässä yritysvalmennuksessa valmentava ote on mukana Moodlessa toteutettavissa tekoälyvalmennuksissa, ryhmävalmennuksissa sekä Train the trainer -valmennusmallissa. Valmentava ote ilmenee siten, että yritysten tarpeet kartoitetaan ensin, jonka jälkeen asiantuntijoita, johdon edustajia ja työntekijöitä valmennetaan tekoälyn käyttöön heidän tieto- ja taitoperustaan liikkeelle lähtien.

Kun tekoälyasioista alkaa olla yritysten asiantuntijoilla jo hyvä käsitys, he voivat toimia pedagogisena ja toiminnallisena sparraajana omalla työpaikallaan ja opastaa työtovereitaan tekoälysovellusten käytössä (vrt. Nurminen & Laitinen-Väänänen 2015). AiADDVA-hankkeen pedagoginen asiantuntija Arja Pakkala, joka on tutkinut ja toteuttanut yritysvalmennuksia laajemminkin, kertoo videolla yritysvalmennuksista ja pedagogisesta sparrauksesta.

Valmentavalla otteella toimittaessa tavoitteena on asioiden kehittäminen oppijoiden tavoitteista käsin, jolloin heidän tekemisensä ja toimijuutensa on

keskiössä. Pedagogisina elementteinä otetaan mukaan vahvuuspedagogiikka, osallistava suunnittelu ja dialogisuus. (Pakkala 2020, 124.) Vahvuusnäkökulma tarkoittaa sitä, että kartoitetaan ensin valmennettavien vahvuudet ja osaaminen ja sen jälkeen lähdetään kehittämään heidän osaamistaan. Tässä käytetään apuna pedagogista käsikirjoitusta, jonka avulla suunnitellaan valmennusta ja sparrausta. Toimintatapa on dialoginen, ja valmennuksen aikana kehitetään yhteistä ajattelua tässä tapauksessa tekoälystä.

Videolla Arja Pakkala kertoo valmentavan otteen ominaispiirteistä ja pedagogisesta käsikirjoituksesta.

Valmentava ote on herättänyt kiinnostusta laajemminkin kehittämisen ja pedagogisen toiminnan yhteydessä. Se on nähty suositeltavana vaihtoehtona etenkin silloin, kun osallistujia ohjataan aktiiviseen oppimiseen ja konkreettisen toiminnan kehittämiseen. Se on myös herättänyt paljon keskustelua ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulupedagogiikan yhteydessä. (vrt. Nokelainen 2019; Pakkala 2020; Tapani ja Salonen 2019.)

ARVIOINTI OSANA VALMENNUKSEN KEHITTÄMISTÄ

Valmennusohjelman sisältöjä ja toteutusta arvioidaan ja kehitetään koko valmennusohjelman ajan. Arviointi kohdistuu valmennuksen ja sen eri osien pedagogiseen toteutukseen, sisältöihin ja teknisiin ratkaisuihin sekä osaamisen kehittymiseen. Arvioinnin pohjaksi kerätään monimuotoista aineistoa palautteiden, itsearviointien sekä haastatteluiden avulla. Lisäksi hyödynnetään myös oppimisalustoille tallentuvaa dataa sekä tarkastellaan toteutusten pedagogista linjakkuutta laatukriteereihin peilaten. Arvioinnin tavoitteena on tukea valmennusohjelman toteuttamista sekä nostaa esiin kehitystarpeita jo valmennusohjelman toteutusaikana. Kuviossa 2 on esitetty yritysvalmennuksen prosessi kokonaisuutena ja arvioinnin toimenpiteet sen osana.

Yritysvalmennuksen prosessi



Kuvio 2. Arvioinnin toimenpiteet osana yritysvalmennusta

Arviointi on hankkeessa oma kokonaisuutensa ja arvioinnista vastaava ei ole mukana valmennusohjelman muussa toteutuksessa. Kehittäminen on yhteistä toimintaa, joten koko projektitiimi osallistetaan arviointiin yhteisen suunnittelun sekä yhteisten reflektiokeskustelujen kautta.

YHTEISKEHITTÄMISTÄ JA VERKOSTOJEN LAAJENTAMISTA

AiADDVA-hankkeessa on kehitetty verkkovalmennusta ja keskitytty vuoden 2021–2022 aikana kehittämään sisältöä tekoälykokonaisuudesta teollisuusympäristöön sovellettuna ja valmennusosaamisen sisältöjä verkkoympäristössä sekä julkaisemalla videoita näistä aiheista. Tämä on laajentanut Jamkin henkilöstön tekoälyosaamista, pedagogista valmennusosaamista ja sisällön tuottamisen osaamista. Tässä artikkelissa on kuvattu tekoälyvalmennusten kehittämisprosessia. Hankkeen toiminta jatkuu vielä syksyyn 2023, joten pilotoinnin ja tekoälyosaamisen kehittämisen tulokset yrityksissä eivät vielä ole käytettävissä.

Jamkin eri yksiköissä on aiemminkin toteutettu yritysvalmennuksia eri sisältöalueilla. AiADDVA-hankkeessa on kehitetty verkkovalmennusta ja tuotettu siihen sisältöä tekoälyasioista ja valmentavan otteen soveltamisesta verkkoympäristöön. Tässä valmennuksessa ei ole ennalta määriteltyä aikataulua, vaan verkossa tapahtuvaan valmennukseen pääsee liittymään silloin kun mielenkiinto ja tarve siihen havaitaan, ja valmennuksessa voi edetä itselle sopivassa aikataulussa.

AiADDVA-hanketta on toteutettu Keski-Suomessa korkeakoulujen välisenä yhteistyönä. Jyväskylän yliopisto on vastannut verkkokurssista TIM-ympäristössä ja MOOC:ien materiaalin ja tehtävistön tuottamisesta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu puolestaan on suunnitellut ja toteuttanut verkkovalmennuksia Moodle-ympäristössä sekä ryhmävalmennuksia. Tekoälyvalmennusten ja verkkokurssin suunnittelu ja toteutus on lisännyt korkeakoulujen yhteistyötä ja laajentanut alueellista yhteistyöverkostoa. Projektin kokemusten pohjalta halutaan kannustaa muitakin laajenevaan korkeakoulujen väliseen yhteistyöhön, korkeakouluverkoston rakentamiseen ja sisältöjen yhteiskehittämiseen.

Yhteistyö on laajentunut myös Jamkin sisällä, kun aiADDVA-hankkeessa on onnistuttu yhdistämään teknologiaosaamista ja pedagogista osaamista teknologiayksikön ja ammatillisen opettajakorkeakoulun yhteistyöllä. Tällaista yhteistyötä ja sen lisäämistä suositellaan jatkossakin enenevässä määrin.

LÄHTEET

ADDVA – Lisäarvoa uudistuvalla teollisuudella. N.d. Viitattu 21.2.2023. <https://www.jamk.fi/fi/projekti/addva-lisaarvoa-uudistuvalla-teollisuudella>.

Innovaatiotoiminnan ekosysteemisopimus Jyväskylän kaupungin ja valtion välillä 2021–2027. 2021. Jyväskylän kaupunki ja työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). Viitattu 13.12.2022. [https://tem.fi/documents/1410877/0/Jyv%C3%A4skyl%C3%A4+sopimus+FINAL+\(1\).pdf](https://tem.fi/documents/1410877/0/Jyv%C3%A4skyl%C3%A4+sopimus+FINAL+(1).pdf).

Nokelainen, P. 2019. Kohti itseohjautuvaa oppimista ammatillisessa koulutuksessa. Ammatikasvatuksen aikakauskirja, 21,1, 4–13.

Nurminen, R. & Laitinen-Väänänen, S. 2015. Pedagoginen sparraus – koecilumme kertomaa. Julkaisussa Koulutuksen kehittämisen katsaus: Airuet aallonharjalla. Toim. A. Hakala, H. Ikonen, S. Laitinen-Väänänen, A. Raulo & S. Tuomi. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 20–27. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 209. Viitattu 3.11.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-400-8>.

Pakkala, A. 2011. Osallistavaksi työyhteisövalmentajaksi kehittyminen. Tapaus-tutkimus henkilöstönkehittäjän kasvattajuuden löytymisestä. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 3.11.2022. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8473-5>.

Pakkala, A. 2020. Valmentava ote opettajan toimintatapana. Julkaisussa Tulevaisuuden opettajuus. Toim. P. Risku, S. Laitinen-Väänänen, A.-L. Ojala, A.-K. Tiihonen & H. Torvinen. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 122–136. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 283. Viitattu 3.11.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-572-2>.

Tapani, A. & Salonen, A. O. 2019. Myönteisten oppimiskokemusten tekijät ja uudistuva opettajuus ammatillisessa koulutuksessa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 21, 2, 42–57.

Tekoäly 4.0 -ohjelma. 2022. Suomi kaksoissiirtymän suunnannäyttäjänä – Tekoäly 4.0 -ohjelman loppuraportti. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:60. Viitattu 13.12.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-997-1>.

VIDEOT

Alpia Atte, projektityöntekijä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Nieminen Tomi, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Jyväskylän yliopisto

aiADDVA – Adding value by Artificial Intelligence –hanke toteutetaan Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella 6.9.2021–31.8.2023. Tekoälyyn keskittyvästä räätälöidystä valmennuksesta vastaavat Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja Jyväskylän yliopisto.

aiADDVA-hanke kuuluu ADDVA-kokonaisuuteen (ADDVA – Lisäarvoa uudistuvalla teollisuudella n.d.). Tällä hetkellä on käynnissä EAKR-rahoitteinen coADDVA-hanke, joka on aiADDVAn hankepari ja niillä on yhteinen ohjausryhmä. Yhteistyötä on tehty myös iADDVA (EAKR) -hankkeen kanssa yrityskartoituksessa ja yritysten kontaktoinnissa. Hankekokonaisuus liittyy Jyväskylän kaupungin ja TEM:n väliseen ekosysteemisopimukseen, jossa tavoitteena on rakentaa alueelle materiaaliteknologian ja valmistuksen tutkimus- ja tuotekehitysympäristö ADDVA uudistuvan teollisuuden tarpeisiin (Innovaatiotoiminnan ekosysteemisopimus Jyväskylän kaupungin ja valtion välillä 2021).

aiADDVA ja Xpand-hanke tekevät yhteistyötä ja tiedonvaihtoa XR:n osalta. aiADDVA tekee aktiivista yhteistyötä muiden digikoulutusta tarjoavien hankkeiden kanssa markkinoinnissa ja viestinnässä sekä sisäisesti kokemusten ja tiedonvaihtoa. Digi HR, Digikyky, Digikyvykyys, Virtual Leaders, Monipaikka ja aiADDVA ovat lähestyneet yhdessä mediaa, visualisoineet yhteisen polun ja tarjonnan keskusomalaisille pk-yrityksille sekä järjestäneet tapahtuman ja levittäneet tietoa hankkeiden tarjonnasta. Lisäksi yhteistyötä on tehty Viitasaaren Digikeskuksen kanssa viestinnässä, markkinoinnissa, yhteisissä tapahtumissa ja mahdollistamalla etäosallistuminen.

Kehittämishankkeen ESR-rahoitus tuo mukanaan toimijoille työaikaresursseja ja myös rahoitusta aineiston tuottamiseen. Hankkeessa tuotettu materiaali on jatkossa hyödynnettävissä korkeakoulujen toiminnassa.

jamk.fi/aiaddva

Videolla aiADDVA – Tekoälystä lisäarvoa -hankkeen projektipäällikkö Kati Valpe-Ojala Jyväskylän ammattikorkeakoulusta kertoo hankkeesta ja sen yritysvalmennuksesta.

KUNTOUTUKSEN SIMULAATIO- OPPIMISTILANTEEN KEHITTÄMINEN

Minna Haapakoski & Kaisa Lällä

ABSTRACT

Simulation means imitating a real situation. Simulation training is commonly used in health care to practice different situations and treatment procedures. In the study of rehabilitation, simulation training has been used less. This text aims to describe the process of how the situation of simulation learning was planned for rehabilitation studies. In addition, we will tell you what kind of feedback the simulation exercise received from the students.

The case was developed in cardiac rehabilitation. The plan was based on the good practice of simulation training prepared by Lewis, Bohnert, Gammon, Hölzer, Lyman, Smith, Thompson, Wallace & Gliva-McConvey (2017), which takes into account five part-areas. Simulation exercises were carried out 14 times during the project. The students experienced the exercises as real rehabilitation situations, and the students wanted more simulations for their studies.

MITÄ SIMULAATIO-OPPIMINEN ON?

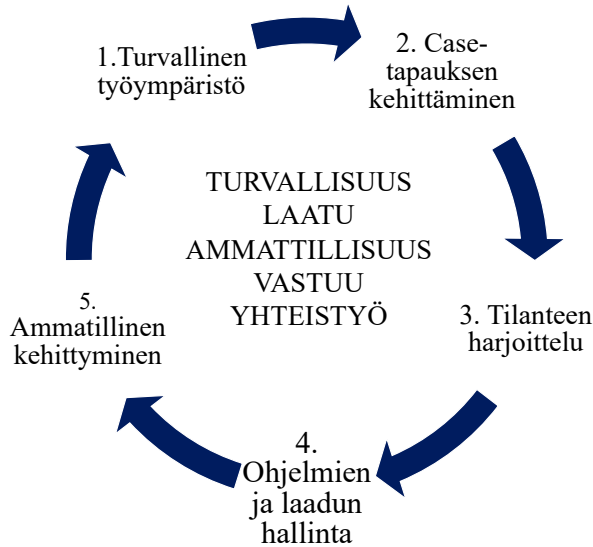
Simulaatiolla viitataan todellisen tilanteen jäljittelemiseen ja simulaatioharjoittelua käytetään esimerkiksi terveydenhuollossa erilaisten tilanteiden ja toimenpiteiden harjoitteluun (Rall 2013; Blomgren 2015; KoKemus – Koulutuspalveluiden ekosysteemin kehittäminen fysiologisen mittaustiedon ja älykkäiden järjestelmien avulla 2022). Simulaatio-oppimista ja siihen liittyvää harjoittelua voidaan tehdä yksin ja mikä keskeistä, osaamista voidaan kehittää myös erilaisissa ryhmissä. Simulaatio-oppimisessa tilanteet voidaan rakentaa monin eri tavoin ja niissä on mahdollista hyödyntää monipuolisesti teknologiaa ja virtuaalisia ympäristöjä. Simulaatio-oppimista ovat myös tilanteet, jossa opiskelijat ovat erilaisissa rooleissa (ohjaaja, asiakas) ja ohjaavat toisiaan suullisesti. Myös standardoitujen potilaiden eli näyttelijöiden hyödyntäminen on mahdollista (Gaba 2004).

Simulaatio-oppimisella on pitkät perinteet eri alojen koulutuksessa, mutta kuntoutuksen kontekstissa sitä on hyödynnetty vähemmän. Tämän tekstin

tavoitteena on kuvata prosessia, kuinka kuntoutuksen tutkinto-ohjelmien opetukseen suunniteltiin simulaatio-oppimisen tilanne ja millaista palautetta harjoitus sai siihen osallistuneilta opiskelijoilta, harjoitukseen osallistuneilta opettajilta ja näyttelijäkuntoutujalta.

KUNTOUTUKSEN SIMULAATIOTILANTEEN KEHITTÄMISEN MALLI

Jamkin toteuttama KoKemus-hankkeen pilotti **Fysiologinen mittaustieto simulaatio-oppimisen ilmiötä selittämässä**” kohdentui korkeakoulukenttään tarjoten mahdollisuuden kehittää kuntoutuksen opiskeluun soveltuvaa simulaatioharjoitusta. Tämä kehitystyö aloitettiin perehtymällä standardoitujen potilaskouluttajien yhdistyksen laatimaan hyvään käytäntöön simulaatio-oppimisen tilanteissa, joissa käytetään standardoituja sekä simuloituja potilaita (Lewis, Bohnert, Gammon, Hölzer, Lyman, Smith, Thompson, Wallace & Gliva-McConvey 2017). Hyvä käytäntö pitää sisällään viisi osa-aluetta. Ensimmäinen osa-alue käsittelee turvallista työympäristöä ja siihen sisältyy kolme keskeistä periaatetta: turvalliset työskentelytavat, luottamuksellisuus ja kunnioitus. Toisen osa-alueen keskiössä on skenaarion ja case-tapauksen kehittäminen. Tässä vaiheessa luodaan harjoituksen keskeiset periaatteet, kuten harjoituksen selkeät ja arvioitavat tavoitteet. Kolmas osa-alue käsittelee standardoidun potilastilanteen harjoittelua. Sen alle kuvatut periaatteet käsittelevät harjoituksen valmistelua, koulutusta simulaatiotilanteen rooleihin, harjoittelua palautteen antamiseksi ja reflektiota koko harjoitteluprosessista. Neljäs ja viides osa-alue pitää sisällään erilaisten ohjelmien sekä laadun hallinnan ja tilanteen johtamisen sisältöjä sekä myös ammatillisen kehittymisen näkökulmia (Lewis ym. 2017). Kuviossa 1 on esitetty hyvän käytännön osa-alueet, joita mukailten myös simulaatioharjoitusta kehitettiin.



Kuvio 1. Hyvän käytännön osa-alueet (mukailten Lewis ym. 2017; The ASPE Standards of Best Practice n.d.)

Simulaatiotilanteen suunnittelussa otettiin huomioon se, että ohjaus- ja kohtaamisosaaminen sekä näiden harjoittelu ovat keskeisiä kaikissa kuntoutusalan tutkinto-ohjelmissa. Tilanteen suunnittelussa ja opiskelijoiden tiedottamisessa haluttiin painottaa turvalliseen harjoitteluympäristöön sekä sen periaatteisiin liittyviä asioita. Kyseessä oli harjoittelutilanne, jossa tavoitteena oli harjoitella teoriaopintojaksolla läpikäytyjä asioita, ennen käytännön harjoittelua. Tilanteessa oli lupa kokeilla rohkeasti asioiden soveltamista ja myös erehdykset olivat sallittuja, jopa toivottavia, sillä virheet tarjoavat erinomaisen oppimismahdollisuuden (Blomgren 2015; Soljanlahti & Nyström 2020). Tilanteessa sai pyytää miettimisaikaa tai apua opiskelijakavereilta, opettajalta tai näyttelijäkuntoutujalta. Simulaatioharjoittelutilanne oli kaikille uusi tilanne ja sen aikana harjoiteltiin myös uuden tai uusien kollegoiden kohtaamista ja yhteistyötä heidän kanssaan. Tilanteet ja niihin liittyvät keskustelut olivat luottamuksellisia. Niiden sisältöjä tai niiden aikana sattuneita asioita, ei saanut jakaa eteenpäin muille henkilöille.

Case-tapaus kehitettiin sydänkuntoutusteeman ympärille. Sydänkuntoutus valittiin, koska siihen sisältyy monipuolisesti kuntoutujan kohtaamista ja tukemista haastavassa elämäntilanteessa ja ohjauksellista terveysneuvontaa sekä ohjaamista häntä tukevien palveluiden piiriin. Kuntoutuksen opettajien

ja näyttelijäkuntoutujan kanssa kehitettiin taustatarina, jonka opiskelijat saivat luettavakseen simulaatioharjoituksen alussa. Taustatieto-dokumentissa kuvattiin kuntoutujan ikä, ammatti ja miksi hän oli hakeutunut terveydenhuoltoon. Lisäksi kuvattiin sairaalassa tehdyt toimenpiteet, mittaukset sekä miksi kuntoutuja tapaa tässä vaiheessa kuntoutuksen asiantuntijan.

Lewisin ja muiden (2017) mallin kolmannessa vaiheessa tulee erityisesti kiinnittää huomioita siihen, kuinka opiskelijat koulutetaan simulaatiotilanteen eri rooleihin. Samalla tuetaan sitä, kuinka kehittävää palautetta tulisi antaa, sekä kuinka reflektoida ja purkaa koko harjoitteluprosessista. Opiskelijat saivat ennakkoon tietoa harjoittelun periaatteista, sen kulusta, rooleista ja palautteen antamisesta kasvokkain. Näitä asioita kerrattiin vielä ennen simulaatioharjoituksen alkua. Opiskelijat saivat aikaa suunnitella yhdessä tulevaa simulaatio-ohjaustilannetta ja samalla opiskelijoille annettiin myös mahdollisuus tarkentaa omaa simulaatiotilanteeseen liittyvää tavoitettaan. Tämän jälkeen sovittiin vielä ohjauksen rooleista ja palautteen antamisesta harjoituksen päätyttyä.

Lewisin ja muiden (2017) hyvät käytännöt -malli pitää sisällään ohjelmien hallinnan sekä ammatillisen kehittymisen huomioimisen. KoKemus-hankkeen simulaatiotilanteet rakentuivat vuorovaikutuksen ympärille lähi- ja etätoteutuksina. Simulaatio-ohjaustilanteet tallennettiin ja videotallenteeseen palattiin tilanteen purkukeskustelussa. Erityisesti etätoteutuksissa tuli esiin myös ohjelmien hallintaan liittyvän osa-alueen asioita pohdittaessa käytetyn etäohjelman soveltuvuutta asiakasohjaukseen. Omaa ammatillista kehittymistä tukivat oppimispäiväkirja ja siihen laaditut oppimisen pohtimista tukevat kysymykset sekä noin viikon kulutta itse tilanteesta käyty purkukeskustelu opettajan sekä työparin tai pienryhmän kanssa. Tiivistetysti simulaatioharjoituksessa oli neljä keskeistä vaihetta, jotka olivat ennen harjoitusta pidetty alkuinfo, simulaatio-ohjausharjoitus, oppimispäiväkirjan kirjoittaminen sekä purkukeskustelu (kuvio 2).



Kuvio 2 Simulaatioharjoituksen vaiheet

KOKEMUKSET SIMULAATIOHARJOITTELUSTA

Kuntoutuksen simulaatioharjoituksia toteutettiin yhteensä 14 kertaa ja ohjaus-tilanteita toteutettiin sekä kasvokkain (7 tilannetta), että etänä Zoom-video-neuvottelupalvelun välityksellä (7 tilannetta). Opiskelijoiden, opettajien ja näyttelijäkuntoutujan kokemukset simulaatioharjoituksista olivat pääsääntöisesti positiivisia. Simulaatiot koettiin aitoina ohjaus-tilanteina ja niitä toivottiin enemmän koulutukseen. Erityisesti opiskelijat nostivat esille sen, että oli hyvä, kun ohjattavana oli heille entuudestaan vieras henkilö. Simulaatio-ohjaustilanne vaatii huolellista ennakoivalmistelua ja asioiden tarkkaa aikatauluttamista. Kokemus simulaatio-oppimisen työläydestä liittyy osaltaan näihin.

KoKemus-hankkeen (2022) loppujulkaisussa laadittiin huoneentaulu simulaatio-oppimiseen. Sen mukaan on kiinnitettävä huomiota turvalliseen ja hyväksyvään ilmapiiriin sekä vuorovaikutukseen, positiiviseen palautteeseen ja simulaatioharjoituksen selkeään toteutukseen.

Tämä pedagoginen kehittämistyö tehtiin KoKemus-hankkeessa (Koulutuspalveluiden ekosysteemin kehittäminen fysiologisen mittaustiedon ja älykkäiden järjestelmien avulla) vuosien 2019–2022 aikana. Hankkeen päätoteuttajana toimi Jyväskylän yliopisto ja Jamk sekä Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus (POKE) olivat hankkeen osatoteuttajina. Hanke sai rahoituksen Pirkanmaan liitolta Euroopan aluekehitysrahastosta (EAKR).

LÄHTEET:

Blomgren, K. 2015. Simulaatiot – melkein leikkiä, melkein totta. *Duodecim* 131, 2239–2244. Viitattu 20.9.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo12860>.

Gaba, D. M. 2004. The future vision of simulation in health care. *Quality & Safety in Health Care*. 13, 1, i2–i10. Viitattu 20.9.2022. <http://dx.doi.org/10.1136/qshc.2004.009878>.

KoKemus – Koulutuspalveluiden ekosysteemin kehittäminen fysiologisen mittaustiedon ja älykkäiden järjestelmien avulla. 2022. Viitattu 20.9.2022. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202206273630>.

Lewis, K. L., Bohnert, C. A., Gammon, W. L., Hölzer, H., Lyman, L., Smith, C., Thompson, T. M., Wallace, A. & Gliva-McConvey, G. 2017. The Association of Standardized Patient Educators (ASPE) Standards of Best Practice (SOBP). *Advances in Simulation* 2, 10, 1–8. Viitattu 4.10.2022. <https://doi.org/10.1186/s41077-017-0043-4>.

Rall, M. 2013. Simulaatio – mitä, miksi, milloin ja miten? Teoksessa *Simulaatio-oppiminen terveydenhuollossa*. Toim. I. Ranta, 9–20. Helsinki: Fioca.

Soljanlahti, S. & Nyström, P. 2020. Simulaatio ja potilasturvallisuus. *Finnanest* 53, 5, 423–426. Viitattu 4.10.2022. http://www.finnanest.fi/files/soljanlahti_simulaatio.pdf.

The ASPE Standards of Best Practice. N.d. Infographic. The Association of standardized patient educators. Viitattu 20.9.2022. <https://www.aspeducators.org/assets/docs/ASPE%20SOBP%20Infographic.pdf>.

OPETTAJA OPPIMISPOLULLA MOODLESSA: OPIT JA KOPIT JAKOON

Sisko Minkkinen & Nina Viertorinne

ABSTRACT

At universities of applied sciences, the teachers' working environment is digital from all angles. When a new digital system needs to be deployed, feelings vary from enthusiasm to horror. Moodle has been used as the digital learning environment at Jamk University of Applied Sciences (Jamk) for about two years now.

Our article exemplifies a teacher's steps when learning to use Moodle. The first step covers reviewing the instructions, the possibilities for support, and one's skill level. The second step focuses on planning the student's learning path on a Moodle course. The third step exemplifies the course creation phase where the learning goals, schedules, assignments, grading, and communication take the shape of a concrete Moodle course. The fourth step wraps up the three earlier ones and encourages teachers to embark on their own Moodle learning paths. From the point of view of professional continuous learning, a teacher's path to Moodle is constructed of independent study and experimentation seasoned with pedagogical and technical support.

JOHDANTO

Jyväskylän ammattikorkeakoulussa (Jamk) on artikkelimme kirjoittamishetkellä käytetty digitaalisena oppimisympäristönä Moodlea noin kahden vuoden ajan. Artikkelissa kuvaamme opettajan oppimispolkua Moodlen käyttäjänä ja havainnollistamme itsenäisen opiskelun, kokeilemisen ja verkkopedagogisen tuen yhdistelmää konkreettisina pysäkkeinä Moodlen haltuunotossa.

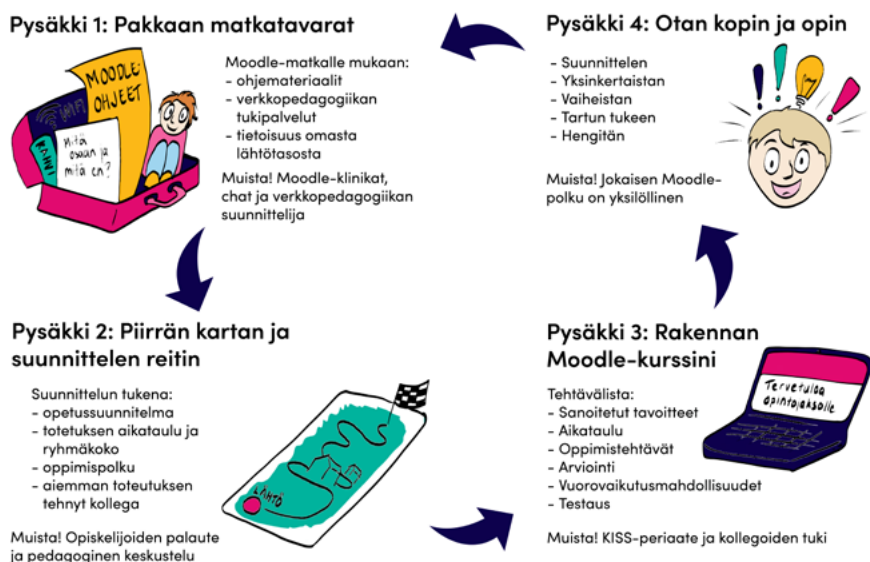
Digitaaliset järjestelmät ovat merkittävässä roolissa ammattikorkeakouluopettajan arjessa. Opiskelijoita kohdataan verkkokokoussovelluksen välityksellä, tapaamistallenteita jaetaan videojakelualustan avulla, opiskelijoita hallinnoidaan opiskelijatietojärjestelmän kautta ja opetusmateriaalit ja tehtävät rakennetaan digitaaliseen oppimisympäristöön. Kun on järjestelmän vaihtamisen aika, tunteet vaihtelevat innostuksesta kauhuun. Mistä löytyy aika uuden

järjestelmän haltuunotolle edes perusteiden tasolla? Mistä löytyvät ohjeet, koulutukset, tallenteet tai henkilö, joka voisi auttaa? Miten opitaan pois vanhan järjestelmän toimintaperiaatteista, jotka eivät päde uudessa järjestelmässä? Mihin kaikkeen uusi järjestelmä taipuukaan? Missä on se taikanappi, jota painamalla vanhaan järjestelmään rakennettu sisältö siirtyy uuteen järjestelmään ilman sen suurempia ponnistuksia? Tai entä, kun vain tuntuu siltä, että ei halua syystä tai toisesta vaihtaa järjestelmästä toiseen. Saako uuden järjestelmän unohtaa ja jatkaa vanhan kanssa?

Artikkelin tavoitteena on tarjota konkreettisia oppeja ja koppeja, joita jokainen voi hyödyntää omalla Moodle-polullaan. Lisäksi havainnollistamme verkkopedagogisen tuen eri muotojen soveltuvuutta opettajan arkeen jatkuvan oppimisen näkökulmasta.

MOODLE-POLKU KOOSTUU PYSÄKEISTÄ

Esittelemme seuraavaksi Moodle-polun neljä pysäkkiä (kuvio 1), jotka havainnollistavat Moodlen käytön aloittavan opettajan kokemuksia, arjen realiteetteja ja hyviksi havaittuja toimintatapoja.



Kuvio 1. Moodle-polun pysäkit.

Pysäkit sisältävät lainauksia artikkelimme lehtori Ninan ajatuksista matkan varrelta. Hän aloitti markkinoinnin lehtorina Jamkin liiketoimintayksikössä tammikuussa 2022. Hänellä on ammatillisen opettajan pätevyys ja hän on ollut mukana verkkopalveluiden käyttöönotossa aiemmassa työssään. Todennäköisesti Ninan aiempi digiosaaminen madalsi kynnystä tarttua uuteen järjestelmään, mutta käytännössä Moodle oli hänelle täysin uusi tuttavuus sekä käyttölogiikaltaan että työskentely-ympäristönä. Artikkelimme verkkopedagogiikan suunnittelija Sisko on työskennellyt Jamkin liiketoimintayksikössä neljän vuoden ajan ja Moodlen käyttöönotto oli ensimmäinen suurempi järjestelmämuutos tänä aikana. Artikkelin ohjeet ja esimerkit ovat tukitilanteiden myötä muotoutuneita hyviksi havaittuja toimintatapoja.

PYSÄKKI 1: PAKKAAN MATKATAVARAT

Moodle-matkalle on yleensä kaksi vaihtoehtoista lähtöpistettä: aloitat joko täysin puhtaalta pöydältä tai saat kopion kollegasi aiemmasta Moodle-kurssista. Olipa tilanne kumpi tahansa, ennen polulle säntäämistä kannattaa varmistaa, että ohjemateriaalit ja verkkopedagogiikan tukipalvelut on pakattu mukaan matkatavaroihin.

Jamkissa on rakennettu oma verkkosivusto (<https://oppimateriaalit.jamk.fi/moodle/>) Moodle-ohjeille sekä suomeksi että englanniksi. Käytössä on myös Teams-ryhmä Verkkoo-petus@Jamk, jossa Jamkin henkilökunta voi pyytää apua ongelmatilanteisiin ja jakaa hyviä vinkkejä kollegoiden parastettaviksi. Lisäksi jokaisessa Jamkin yksikössä työskentelee yksi tai useampia verkkopedagogiikan suunnittelijoita, joilta voi pyytää yksilöllistä tukea Moodlen työstämiseen sekä teknisestä että pedagogisesta näkökulmasta.

”Olin iloinen huomattessani, kuinka hyvät Moodle-ohjeet ja -tuki Jamkilta löytyy! Lisäksi koin alusta asti Siskon tuen erittäin merkitykselliseksi. Minua rauhoitti tieto, että Sisko on vain chat-matkan päässä.” Nina

Verkkopedagogiikan suunnittelijat järjestävät Moodle-klinikoita, jotka sisältävät alustuksen ja avoimen foorumin kysymyksille ja yhdessä oppimiselle. Klinikoita on aikataulutettu niin, että ne tukisivat opettajien Moodle-työskentelyä ja uusien Moodle-kurssien valmiiksi saamista mahdollisimman hyvin. Lisäksi verkkopedagogiikan suunnittelijat tuovat Moodle-tukea yksikkötasolle opettajien tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Esimerkiksi liiketoimintayksikössä Moodlen käytön tueksi on tarjottu muun muassa Moodle kuntoon -työpajoja, joissa on käsitelty Moodlen keskeisiä ominaisuuksia. Työpajoista jaetuissa tallenteissa on hyödynnetty Panopto-videojakelualustan mahdollisuutta aikaleimoittaa videon keskeiset kohdat ja sujuvoitettu näin videoiden katsomista.

Lisäksi liiketoimintayksikön opettajille on tarjolla kolme Moodlen keskeisiin ominaisuuksiin tutustuttavaa Moodle-kurssia. Nämä kurssit mahdollistavat harjoittelun konkreettisesti juuri siinä ympäristössä, jonka käyttöä ollaan ottamassa haltuun.

”Tutustumme Jamkin Moodleen -kurssi opettajille on tosi hyvin toteutettu! En käynyt sitä kerralla läpi vaan sillä hetkellä, kun ratkoin esimerkiksi jonkin aktiviteetin käyttöä omalla kurssillani. Testaamalla ominaisuuksia vältyin usein eiku-ratkaisuilta ja säästin aikaa sekä hermoja. Osallistuin myös mahdollisuuksien mukaan Moodle-klinikoihin ja -koulutuksiin. Niistä sain hyviä vinkkejä kurssini toteutukseen.” Nina

Moodle-matkalle lähdeettäessä ehkä tärkein matkatavara on rehellisyys oman lähtötason suhteen. Näin voi asettaa realistiset tavoitteet uuden järjestelmän opettelulle. Jos aikaa on vähän, ensimmäinen oma Moodle-kurssi on hyvä rakentaa mahdollisimman yksinkertaiseksi. Tavoitteeksi voi ottaa esimerkiksi yhden tai kahden perustyökalun haltuunoton, ja panostaa oman pedagogisen lähestymistavan terävöittämiseen. Esimerkiksi aiemman oppimisympäristön toimintaperiaatteista poisopittaessa tämä voi olla enemmän kuin tarpeeksi. Uudella opettajalla haasteena on toki paljon muutakin kuin aiemmin käytetyssä ympäristössä muodostuneet rutiinit tai odotukset uudelta ympäristöltä. Kun kurssista on rakentamassa seuraavaa toteutusta, voi tarttua tarkemmin uusiin ominaisuuksiin ja kehittää Moodle-kurssia eteenpäin esimerkiksi opettajan työmäärän vähentämisen tai opiskelijoiden kokemuksen sujuvoittamisen näkökulmasta. Teknisiä mahdollisuuksia tähän varmasti riittää ja verkkopedagogiikan suunnittelija tarjoaa mielellään tukeaan.

”Koin, että digitaitoni ovat hyvällä tasolla, mutta aloittavana opettajana olin epävarma pedagogisesta osaamisesta. Tarkastelin oppimisprosessia ja pohdin pedagogisia näkökulmia, jotta en hypännyt suoraan tekniseen suorittamiseen. Näin alleviivasin itselleni, miksi käytän Moodlea: oppimisen ja ohjaamisen tukeen, en tekniikka edellä.” Nina

PYSÄKKI 2: PIIRRÄN KARTAN JA SUUNNITTELEN REITIN

Moodle-kurssin suunnittelu perustuu pohjatiedoille opetussuunnitelman sisällöistä, opintojen aikataulusta ja opetettavan ryhmän koosta. Kyse ei ole siis ainoastaan tekniikasta vaan toteutuksesta, joka soveltuu juuri tietyn kokoiselle ryhmälle ja tiettyihin osaamistavoitteisiin. Kartan piirtäminen ja reitin suunnittelu tarkoittaa opiskelijan oppimispolun hahmottelua. Vielä ei välttämättä edes tarvitse kurkistaa Moodleen tai pohtia teknisiä ratkaisuja vaan keskittyä siihen,

millaisia asioita opiskelija tekee oppiakseen ja mitä opettaja tekee tukeakseen oppimista. Myös omien pedagogisten ratkaisujen perustelut kannattaa viilata kuntoon tässä vaiheessa. Moodlen tekniset ratkaisut on helpompi asetella perusteellisen suunnitelman päälle.

”Suunnitelman tekeminen ei ollut helppoa – useat termit ja prosessit olivat uusia, kaikilla oli kiire lukukauden aloituksessa ja Moodle piti saada auki pian. Aloitin suunnittelun kynä-paperi+OneNote-menetelmällä. Näin pystyin hahmottamaan työvaiheita ja mahdollisia ongelmakohtia. Suunnitelma auttoi minua jatkossa pysymään oikealla polulla, kun Moodlen ominaisuudet houkuttivat tai Moodle-väsymys iski.” Nina

Suunnitteluvaihe koskee myös perintönä saatua tai aiemmin itse rakennettua kurssia. Kopioidessa täytyy ymmärtää, mitä aiemmassa toteutuksessa on tehty, millaisia asetuksia aktivoitu ja millä periaatteilla edetty. Jotta kehittämistarpeet tulevat huomioiduksi, on myös hyvä tutustua aiemman toteutuksen opiskelijapalautteisiin ja opettajan huomioihin aktiivisen toteutusvaiheen aikana. Näin molemmat Moodle-käyttäjät saavat mahdollisuuden oppia toisiltaan, ja kehittämiseen voidaan tarttua yhdessä. On myös suositeltavaa ottaa nopeakin sparrausessio kollegan kanssa tai hakea vahvistusta omille ajatuksille tai vaikkapa tekniselle ratkaisulle verkkopedagogiikan suunnittelijalta chat-viestin muodossa.

”Huomasin, että kaikkiin kysymyksiin ei löydy vastauksia ohjeista. Varasin Siskolta ajan ja tein itselleni OneNoteen ”kysy Siskolta” sivun. Tapaamisessa kävin kysymyslistan läpi, sain henkilökohtaista tukea Moodlen rakentamiseen sekä vahvistusta pedagogiseen näkökulmaan. Kirjasin ohjeita ylös (OneNote) ja otin kuvaruutukaappauksia esimerkiksi asetuksista, joita määrittelimme kurssille.” Nina

PYSÄKKI 3: RAKENNAN MOODLE-KURSSINI

Oman Moodle-kurssin rakentamisen tavoitteena on opiskelijan oppimisen polun konkretisointi. Suunnittelupysäkillä tehty työ konkretisoituu sujuvasti seurattavaksi aikatauluksi, sanoitetuiksi tavoitteiksi, osaamisen kehittymistä tukeviksi tehtäviksi, oppimista edistäväksi arvioinniksi ja oppivaa yhteisöä rakentaviksi vuorovaikutusmahdollisuuksiksi.

Teknisesti opettaja tarttuu esimerkiksi tehtävä-, keskustelualue- ja tentti-aktiviteetteihin sekä edistymisen seurannan aktivointiin. Kurssin sisältö järjestetään loogisesti ja otsikoidaan havainnollisesti. Samanlaisena toistuva rakenne luo turvallisuuden tunnetta. Ohjetekstien käyttö sisältöjen jaottelussa ja otsikoinnissa helpottaa havainnointia kurssilla.

”Ensimmäisen Moodle-kurssini tavoite oli KISS (Keep it simple, stupid!). Oli suuri houkutus testata kaikki kivat (ja ei niin kivat) Moodle-ominaisuudet, mutta päätin jättää jotain seuraaviinkin toteutuksiin. Nyt tavoite oli pedagogisesti ja viestinnän näkökulmasta toimiva kokonaisuus, joka aiheuttaisi mahdollisimman vähän haasteita minulle ja opiskelijoille.” Nina

Kun Moodle-kurssi on valmis julkaistavaksi, se kannattaa käydä läpi opiskelijan roolissa toiminnallisuuksia, sisältöjä ja linkkejä testaten. Viimeistään tässä vaiheessa on myös hyvä pyytää verkkopedagogiikan suunnittelijaa kurkistamaan kurssille uuden opiskelijan hattu päässä tai kysyä kollegalta kommentteja. Tätä vaihetta ei luonnollisesti kannata tehdä juuri ennen julkaisua, jotta on vielä aikaa tehdä muutoksia. Toki parasta arjen palautetta saa siinä vaiheessa, kun opiskelijat aidosti astuvat kurssin oppimisen polulle.

”Ensimmäisen oman työtilan avaaminen opiskelijoille jännitti tosi paljon, mutta ihan turhaan. Opiskelijat kyllä antavat palautetta, jos joku ei toimi. Oman kokemuksen mukaan opiskelijat ymmärtävät, että virheitä sattuu. Virheen korjaamisen jälkeen opintojakso jatkuu ja Moodle on entistä parempi.” Nina

PYSÄKKI 4: OTAN KOPIN JA OPIN

Voit tulostaa tämän pysäkin itsellesi huoneentauluksi, joka ohjaa sinua omalla Moodle-polullasi.

Suunnittelen: Teen Moodle-kurssista rautalankamallin paperille tai digisti. Näin hahmotan helpommin, mitä kurssi sisältää ja mihin Moodlen ominaisuuksiin tarttumista se vaatii. Samalla näen, täytyykö minun opetella jotain uutta tai pyytää verkkopedagogiikan suunnittelija apuun.

Yksinkertaistan: Katson työtilaa ulkopuolisen silmin. Varmistan, että työtilan logiikka, viestintä ja toiminnallisuudet ovat selkeitä ja kaikille ymmärrettäviä – myös sille, jolla on oppimisvaikeuksia. Tavoitteeni ei ole voittaa Paras Moodle-guru -palkintoa vaan tukea opintojakson oppimistavoitteita. Noudatan KISS-asennetta.

Vaiheistan: Jaan työtilan rakentamisen pidemmälle aikavälille. Päätän, että kaikkea ei tarvitse osata kerralla ja kaikkia uusia ominaisuuksia ei tarvitse ottaa haltuun heti.

Tartun Moodle-tukeen: Tutustun ohjeisiin, jotta ymmärtäisin, miksi mikäkin asetusta vaaditaan, jotta Moodle toimii haluamallani tavalla. Kysyn apua ja osallistun koulutuksiin mahdollisuuksien mukaan. Lisään ohjeet selaimen kirjanmerkkeihin ja otan verkkopedagogiikan suunnittelijaan yhteyttä chatin kautta tai kalenteroin palaverin, jossa voimme keskustella mietityttävistä kysymyksistä.

Hengitän: En pidätä hengitystä Moodle-kursseja rakentaessani, sillä rakentaminen vaatii aikaa. Hengitän, tauotan ja katson välillä muualle. Ja yhäkin hengittelen rauhassa, koska Moodle-elämä jatkuu ja Moodlesta löytyy aina uutta opittavaa.

SEURAAVAT ASKELEET MOODLE-POLULLA

Moodle-polku ei ole jokaiselle opettajalle samanlainen. Yksi innostuu tutkailemaan jokaisen sivuhaaran, kun taas toiselle peruspolulla pysyttelemisen on elintärkeää. Aivan kuten opiskelijoidemme oppimisprosessit, myös opettajien työelämälähtöisen jatkuvan oppimisen prosessit Moodlella rakentuvat sopivan kokoisten oppimiskokonaisuuksien, tukimahdollisuuksien ja oman vastuunottamisen tasapainosta. Moodle-osaaminen kehittyy tekemällä ja kokeilemalla, vakoilemalla ja kouluttautumalla ja innostumalla ja uskaltamalla. Keskustelut kollegoiden, opiskelijoiden ja verkkopedagogiikan suunnittelijan kanssa auttavat oman työn kehittämisessä.

Kirjoittajat

KIRJOITTAJAT

Blek Tiina, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Haapakoski Minna, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Haaranen Maija, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Hakala Anne, suunnittelija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Hakkarainen Mari, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Knuuttila Kirsi, projektipäällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Koskinen Minna, asiantuntija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kumpulainen Riikka, projektipäällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kuula Anna-Stina, projektiasiantuntija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Liimatainen Leena, kehitysjohtaja, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Lällä Kaisa, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Minkkinen Sisko, verkkopedagogiikan suunnittelija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Nuijanmaa Susanna, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Pakkala Arja, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Pintilä Tytti, asiantuntija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Tunkkari-Eskelinen Minna, yliopettaja, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Tuomi Sirpa, koulutuksen kehittämisspäällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Törn-Laapio Anne, yliopettaja, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Valpe-Ojala Kati, projektipäällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Viertorinne Nina, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Väisänen Karoliina, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN
JULKAISUJA



MYynti JA JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 040 552 6541
Sähköposti: julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/julkaisut

VERKKOKAUPPA

www.tahtijulkaisut.net



Jyväskylän ammattikorkeakoulu

PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35,
40200 Jyväskylä
Puh. +358 20 743 8100
Fax. +358 14 449 9694

jamk.fi

Jamkin julkaisut tutkittua tietoa sinulle.

Jamkin Koulutuksen kehittämisen katsauksiin on koottu vuosittain esimerkkejä korkeakoulun pedagogisesta kehittämisestä. Vuoden 2022 katsaus koottiin kestävän kehityksen ja vastuullisuuden teemoilla kuvaten työelämäläheistä ja digitalisoituvaa osaamisen kehittämistyötä. Jamkin tavoitteena on kouluttaa asiantuntijoita, joilla on kestävän kehityksen ja vastuullisuuden osaamista ja jotka vastaavat tulevaisuuden työelämän haasteisiin innovaatioilla ja kilpailukykyisellä osaamisella. Opiskelijan ammatillista kasvua tukevat tulevaisuuden työelämätaidot, kuten kestävän kehityksen osaaminen, kehittyvät parhaiten substanssiopintojen yhteydessä aidoissa työelämän tilanteissa.

Tämä katsaus on vain pieni vilkaisu kehittämistyöhömme kestävyiden ja vastuullisuuden saralla, mutta antaa näytteitä osaamisestamme. Julkaisu on suunnattu korkeakoulujen opettajille ja koulutuksen kehittämisen parissa työskenteleville. Oivaltavia hetkiä Jamkin pedagogisen kehittämistyön parissa.

ISBN 978-951-830-683-5

jamk