



Abstraktikirja – AMK- ja ammatil- lisen koulutuksen tutkimuspäivät 2025

”Positiivinen rakennemuutos ja muutoksen johtaminen”

Kokkola 29.–30.10.2025

CENTRIA
ammattikorkeakoulu

OTTURY 

 **kpedu**


JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOKKOLAN YLIOPISTOKISKUS
CHYDENIUS


**Kokkola
Karleby**

Sisällysluettelo

Kutsupuhujat.....	4
Moninäkökulmainen juurisyiden analyysi: Organisaatiojohtamisen perusta.....	4
Ammatillinen koulutus muutosten pyörteissä – millaista tutkimustietoa tarvitaan kehittämisen tueksi.....	4
Teacher autonomy and agency facilitating entrepreneurship education – A study of Finnish vocational education and training.....	5
1 TEEMA: Kv-osaajien työllistyminen/liikkuvuus.....	6
Yhteisöohjaajat ja S2-uraohjaaja kansainvälisen korkeakouluopiskelijan tukena.....	6
Kaksikielinen ammattikorkeakoulutus laajenee – TOKASA-mallin kokemuksia ja kehittämisideoita.....	7
Työyhteisöjen monimuotoisuutta voidaan tukea erilaisilla hyvillä käytänteillä.....	7
Sairaanhoitajaksi Suomeen SAILA-laillistamiskoulutuksen avulla.....	8
2 TEEMA: Koulutuksen laatu positiivisessa rakennemuutoksessa.....	10
Opettajien ja työpaikkaohjaajien pedagoginen osaaminen tekniikan alan ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa (Pedaknow-hanke).....	10
Erityisopettajien osaamisvaatimukset ammatillisten erityisopettajien yhteiskehittämisen kohteena.....	11
Ammatillinen koulutus vihreässä siirtymässä.....	11
Näkökulmia pedagogiseen kehittämiseen - Pedagogisten linjausten tulkinta ja soveltaminen ammattikorkeakoulussa.....	12
Ammattikorkeakouluopettajien osaamisen kehittäminen sisäisessä henkilöstökoulutuksessa.....	13
Insinööriopiskelijan itseohjautuvuuden tunnistamisen mahdollisuudet opiskelijan oppimispolun tukena.....	14
Yhteisölähtöinen pedagogiikka Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä – Yhteisöllisyys ja osallisuus pedagogiikan lähtökohtana.....	15
Vaikuttavuus ammatillisessa koulutuksessa: kirjallisuuskatsauksen tuloksia ja kehittämisen suuntia vaativana erityisenä tukena järjestettävässä ammatillisessa koulutuksessa.....	16
Jotta jokainen pysyisi mukana - yhteistyöllä kohti inklusiivista ammatillista koulutusta.....	16
IoT-oppimisympäristö ammatillisen koulutuksen kehittämisessä digitalisaation murroksessa.....	17
3 TEEMA: Johtaminen/asiantuntijuus.....	19
Psykologisen sopimuksen johtaminen.....	19
Itsemyötätunto voimavarana ammatillisen koulutuksen opettajien työssä.....	19

Pedagoginen johtaminen ammatillisessa koulutuksessa ja ammattikorkeakouluissa	20
Ammatillisen koulutuksen kestävyystiekartan jalkauttaminen: Kartalla - Pää Kartan kestävyysverkosto.....	21
Johtamista kehitetään tiedolla, yhteistyöllä ja vaikuttavuudella.....	22
Digipedagogisen osaamisen kehittäminen asiantuntijatyössä	23
Yhteensovittavan johtamisen ja yhteiskehittämisen merkitys palveluintegraation edistämässä	23
Opiskelijoiden oppimisen tuen ja hyvinvointityön johtaminen toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa	24
Yhteisöohjautuva tiimiorganisaatio tulevaisuuden ajurina, Case Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä.....	25
Jatkuva oppiminen osaksi arkea - OSAOn malli opetushenkilöstön digikyvykkyyden kasvattamiseen	26
Pedagoginen johtaminen ammatillisessa koulutuksessa.....	27
4 TEEMA: Digitalisaatio ja tekoäly koulutuksen ja työelämän uudistamisessa/muutoksessa.....	29
Tekoälyn integrointi korkeakouluopetukseen - Laadullinen analyysi opiskelijoiden kokemuksista ja vahvuuksiin perustuva muutosjohtaminen.....	30
Hankkeesta bisnesideaksi - miten turvata hankkeen jatkuvuus päättymisen jälkeen, case oppimisympäristö Ammatillaisen kädenjälki.....	30
AITO- tekoälyhanke kehittää osaamista työelämälähtöisesti	31
Tekoäly opiskelijan oppimiskumppanina: Pedagogisia ratkaisuja ja kokemuksia	32
Finnish Future Farm - simulaatiopedagogiikkaa älymaatalouden tiedolla johtamiseen	33
5 TEEMA: Joustavat siirtymät työelämän ja oppilaitosten välillä ja kesken.....	34
VISIOK - Teknologiaa, kestävästä kehitystä ja yhteistyötä oppimisympäristöissä	34
Uusiutuvan energian osaaminen polkuna työelämään ja jatko-opintoihin.....	35
Tulevaisuuden rakentajat - Yrityslähtöinen ammatillinen koulutus vahvistamaan alueellista elinvoimaa	36
AMK-ohjaajien käsityksiä urasuunnittelutaitojen edistämisestä.....	37
Yhteissuunnittelun ja osallistavan toimintatutkimuksen hyödyntäminen töiden ohella verkossa suoritettavan täydennyskoulutuksen digipedagogisessa suunnittelussa.....	38
6 TEEMA: Oppilaitokset kumppaneina oppivalle työelämälle.....	40
Osaamisen kehittäminen gerontologisessa hoitotyössä digitaalisten oppimateriaalien ja osaamismerkkien avulla.....	41
Unelmien hotelli peli välineenä työeläinsäädännön käytännön oppimiseen ja kertaukseen työpaikoilla.....	42
Ammatilliset opettajat osaamisen edelläkävijöinä muuttuvassa maailmassa.....	42

Jatkuva oppiminen rakentaa kestäväää työelämää: kumppanuus käytäntöön	43
Yhteistyömalli työelämän ja ammatillisen koulutuksen ennakointi- ja kehittämistyössä.....	44
Oppimisvaikeudet ammatillisessa koulutuksessa ja työelämässä	45
Tutkimus osana ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden ennakointia ja kehittämistä	46
8 TEEMA: Avoin teema.....	48
Ammatillinen koulutus osana alueellista innovaatioekosysteemiä: OSAO toimijana Oulun innovaatioallianssi OIA:ssa.....	48
Ammattikorkeakoulujen uusi tulevaisuus 2040.....	49
Digitaaliset case-opinnot ammatillisessa opettajankoulutuksessa: TeC@ses-hankkeen kehitystyö	49
Kohti vaikuttavaa ja vastuullista tutkimusta – uusia avauksia ammatilliseen koulutukseen	50
Ammattikorkeakoulut 30 vuotta	51
Koulutuksen ja työelämän rajapinnat – Case kone- ja tuotantotekniikka.....	52
DIVET-projektissa kehitetään laadukasta ja monimuotoista työssäoppimista	53
INNOVATE projekti kehittää innovaatiojohtamista	53

Kutsupuhujat

Moninäkökulmainen juurisyiden analyysi: Organisaatiojohtamisen perusta

Tiina Itkonen, California State University Channel Islands

Tiina Itkonen, PhD, on kasvatustieteen ja valtiotieteiden professori California State University Channel Islands -yliopistossa. Hän väitteli tohtoriksi koulu- ja organisaatiojohtamisen aloilta University of California, Santa Barbarassa, ja suoritti teoreettisia ja menetelmäopintoja valtiotieteessä.

Tohtori Itkonen esittelee kentällä testatun, käyttäjäystävällisen viitekehyksen, jonka avulla voidaan analysoida monimutkaisia organisaatiollisia ongelmia useista näkökulmista, tiivistää havainnot selkeäksi "design thinking" malliksi sekä laatia kattavia toimenpidesuunnitelmia ongelmien perimmäisten juurisyiden ratkaisemiseksi. Pelkkä pedagoginen johtajuus ei riitä kompleksien reaali maailman haasteiden selvittämiseen, vaan johtajilla on oltava myös organisaatiojohtamisen analyttiset taidot ja näkökulmat.

Ammatillinen koulutus muutosten pyörteissä – millaista tutkimustietoa tarvitaan kehittämisen tueksi

Mika Tammilehto, Hämeen ammattikorkeakoulun HAMK edu -tutkimusyksikkö

Mika Tammilehto, FT, toimii tutkijayliopettajana Hämeen ammattikorkeakoulun HAMK edu -tutkimusyksikössä. Hän on väitellyt tohtoriksi ammatillisen koulutuksen roolista alueellisissa innovaatiojärjestelmissä.

Ammatillinen koulutus on läpikäynyt suuria muutoksia viimeksi kuluneiden kymmenen vuoden aikana. Muutostahti ei ole hiipumassa sillä useat muutosvoimat, kuten teknologinen kehitys ja työn murros, väestökehitys, vihreä siirtymä, turvallisuusympäristön muutokset ja julkisen talouden epätasapaino tulevat muuttamaan ammatillisen koulutuksen toimintakenttää ja -edellytyksiä tulevaisuudessa. Ammatillisen koulutuksen kehittämisen tueksi tarvitaan laaja-alaista tutkimustietoa. Mihin sitä tulisi tulevaisuudessa erityisesti kohdentaa?

Teacher autonomy and agency facilitating entrepreneurship education – A study of Finnish vocational education and training

Piia Kolho, Jamk ammatillinen opettajakorkeakoulu

Piia Kolho, FT ja KM, työskentelee Jyväskylän ammatillisessa opettajakorkeakoulussa ammattipedagogiikan yliopettaja. Hän on erikoistunut opettajan osaamiseen, pedagogiikkaan ja yrittäjyyskasvatukseen. Kolho on työskennellyt ammatillisessa koulutuksessa, tutkinut yrittäjyyskasvatusta ja toiminut myös yrittäjänä vajaat 20 vuotta.

1 TEEMA: Kv-osaajien työllistyminen/liikkuvuus

Yhteisöohjaajat ja S2-uraohjaaja kansainvälisen korkeakouluopiskelijan tukena

Riikka Tuominen, Hämeen ammattikorkeakoulu, Kati Heikkinen, Hämeen ammattikorkeakoulu

Suomi tarvitsee kansainvälisiä osaajia, mutta integroituminen usein epäonnistuu. Vastamme tunnistettuun tarpeeseen edistää kohderyhmän kiinnittymistä ja työllistymistä. Edesautamme konkreettisilla toimilla ja palveluilla kansainvälisten opiskelijoiden polkua suomalaiseen työelämään. Hanketyömme (Momentti - vaikuttavaa uraohjausta ja vaikuttavaa virettä, ESR+) on aidosti kiinnitetty ammattikorkeakoulumme olemassa oleviin rakenteisiin, palveluihin ja käytäntöihin ja uudet työsuhteet ja toimintamallit nivotaan suoraan aitoon käytännön kontekstiin.

Kolme uutta yhteisöohjaajaamme palvelee erityisesti kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoitamme seitsemällä kampuksellamme. He auttavat opiskelijoita saapumisvaiheen kysymyksissä ja ohjaavat heitä oikeaan paikkaan. Painopisteenä yhteisöohjaajalla on toimia kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden tukihenkilöinä kampuksilla. Saapumisvaiheen jälkeen yhteisöohjaajat edistävät opiskelijoiden yhteisöllisyyttä mm. tukien opiskelijoiden järjestämää toimintaa ja järjestämällä erilaisia työpajoja. Monimuotoisen, tasavertaisen ja elävän kampusyhteisön rakentamiseksi tehdään tiivistä yhteistyötä sekä opiskelijoiden että henkilökunnan kanssa.

Uusi S2-uraohjaajamme on kansainvälisen opiskelijan tukena harjoittelujaksolla ja työympäristössä. Painopisteenä on kansainvälisten opiskelijoiden motivointi suomen kielen oppimiseen. S2-uraohjaaja kehittää ja pilotoi uusia toimintamalleja niin, että kv-opiskelijan ymmärrys suomalaisesta työkultuurista ja työnhausta kasvaisi ja tukimateriaalien avulla myös työnantajan kynnys ottaa kansainvälinen opiskelija harjoittelujaksolle ja työsuhteeseen madaltuisi. Lisäksi hankeresurssin turvin olemme päässeet pilotoimaan uutta Career Design -uraohjauskurssia, jossa kansainväliset opiskelijat pääsevät syventämään osaamistaan ja toiveitaan omalle uralleen. Uraohjauskurssin lisäosana opiskelija voi osallistua myös pienryhmässä tai yksilötapaamisena järjestettävään uraohjaukseen sekä upouuteen alumnimentorointiohjelmaamme. Alumnitoiminnan kehittäminen mentorointiohjelman ja muiden toimenpiteiden avulla on osa strategianmukaista työtä korkeakoulumme vaikuttavuuden parissa.

Näistä kaikista uusista ja edelleen kehitetyistä toimintamalleista kerromme esityksessämme lisää. Kaikessa toiminnassamme pyrimme siihen, että kansainvälisellä opiskelijalla on elävän kampusyhteisön tukemana aito mahdollisuus integroitua alueelle ja luoda tärkeitä verkostoja niin työelämään kuin vapaa-aikaakin varten.

Kaksikielinen ammattikorkeakoulutus laajenee – TOKASA-mallin kokemuksia ja kehittämisideoita

Päivi Vartiainen, Tampereen ammattikorkeakoulu, Hanna Repo Jamal, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kaksikielinen ammattikorkeakoulutus laajenee – TOKASA-mallin kokemuksia ja kehittämisideoita Työpajan tausta: Suomessa esiintyy osaajapula useilla aloilla, ja tilanne uhkaa pahentua lähivuosina eläköitymisen ja pienenevien työikäisten ikäluokkien myötä (Tuomaala 2024). Tarvitsemme opiskelijoita ja työvoimaa ulkomailta, mutta monilla aloilla tarvitaan kuitenkin suomen tai ruotsin kielen osaamista. Ammattikorkeakouluopinnoissa paikallista kieltä tarvitaan vahvasti jo opintojen aikana opintoihin oleellisesti kuuluvissa harjoitteluissa. Kaksikielinen korkeakoulutus tarjoaa siksi tervetulleeseen vaihtoehdon englanninkielisille AMK-tutkinnoille.

TOKASA-hankkeessa on kehitetty toiminnallisesti kaksikielisen korkeakoulutuksen malli ja sitä on pilotoitu sairaanhoitajakoulutuksissa vuodesta 2022 alkaen. Hanketta toteuttavat Metropolia Ammattikorkeakoulu ja Tampereen ammattikorkeakoulu. Mallia sovelletaan muissakin ammattikorkeakouluissa, myös sote-alan ulkopuolella. Keskeinen osa mallin kehittämistä on arviointitutkimus, joka seuraa ensimmäisten TOKASA-ryhmien opiskelijoiden, opettajien ja harjoitteluiden ohjaajien kokemuksia (Vartiainen & Repo Jamal 2024). TOKASA-mallin mukaisessa toiminnallisesti kaksikielisessä tutkinnoissa opiskelun voi aloittaa ilman suomen tai ruotsin kielen taitoa. Opiskelukieli on alussa englanti, mutta toista kieltä integroidaan substanssiopetukseen vähitellen niin, että valmistuvan opiskelijan suomen tai ruotsin kielen taito on ammatin edellyttämällä tasolla. (TOKASA 2023.)

Työyhteisöjen monimuotoisuutta voidaan tukea erilaisilla hyvillä käytänteillä

Sini Kestilä, asiantuntija, Lapin ammattikorkeakoulu, Tytti Kurtti, asiantuntija, Lapin ammattikorkeakoulu

Tavoitteena on tuoda esille hyviä käytänteitä lappilaisista monikulttuurisista työyhteisöistä. Nämä hyvät käytänteet voivat toimia esimerkkeinä niille, jotka eivät ole vielä uskaltaneet palkkaamaan maahanmuuttajataustaista henkilöä.

Aiheen ajankohtaisuus on merkittävä. Tulevaisuudessa meidän pitää osata toimia erilaisten ihmisten ja kulttuurien kanssa. Tutkimuksissa on myös osoitettu, että monimuotoisuuden panostaminen johtaa parempaan taloudelliseen suorituskykyyn yrityksissä. Ymmärrys siitä, että erilaiset kulttuurit ovat rikkaus työyhteisössä voi tulevaisuudessa olla jopa yrityksen kilpailutekijä. Yrityksien sekä myös koko työyhteisön tulisi sitoutua ja uskoa monimuotoisuuden edistämiseen.

Erytisesti sosiaalinen vastuullisuus on yksi asia, joka monesti jää vähemmälle huomiolle. Usein maahanmuuttajataustainen henkilö kokee jo rekrytointivaiheessa

ennakkoluuloja. Henkilön palkkaamisen tai palkkaamatta jättämisen perusteena voi olla ominaisuuksia, joilla ei ole merkitystä työn suorittamisen kannalta. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijöiden vähäinen kielitaito voi olla iso este työyhteisöön integroitumisella tai edes henkilön palkkaamisessa. Siksi erityisesti erilaiset esille tuodut hyvät käytänteet voivat vähentää näitä haasteita.

Tutkimuksemme aineisto pohjautuu 13 lappilaisen työnantajan puolistrukturoituun työnantajahaastatteluun, jotka on toteutettu Monimuotoinen lappilainen työelämä (ESR+) -hankkeessa. Halusimme haastatteluilla selvittää, työpaikkojen hyviä käytänteitä, joilla on ollut positiivinen vaikutus maahanmuuttajataustaisen henkilön kotoutumiseen ja paikkaan sitoutumiseen.

Alustavana johtopäätöksenä voidaan todeta, että työnantajan ja muun työyhteisön asenteilla on suuri merkitys. On tärkeää, että maahanmuuttajataustainen pääsee ja otetaan osaksi työyhteisöä. Työnantaja sekä koko työyhteisö voi tukea maahanmuuttajataustaista esimerkiksi suomen kielen oppimisessa sekä ottaa jokainen mukaan myös vapaa-ajalla tapahtumaan toimintaan. Tämän onnistumiseksi tarvitaan sitoutunut henkilöstö ja esimerkillisesti toimiva työnantaja.

Sairaanhoitajaksi Suomeen SAILA-laillistamiskoulutuksen avulla

Hanna-Mari Pesonen, Centria ammattikorkeakoulu

Esityksessä kuvataan Centria-ammattikorkeakoulussa pilotoitua SAILA-laillistamiskoulutusta ja kokemuksia sen toteuttamisesta. Kohderyhmänä ovat opettajat, opinto-ohjaajat sekä sairaanhoitajien laillistamisprosessista ja työllistämisestä kiinnostuneet. Sosiaali- ja terveysministeriö on esittänyt sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten laillistamisprosessin ja pätevyyskoulutuksen kehittämistä ratkaisuksi alan työvoimatarpeeseen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023). EU/ETA-maiden ulkopuolella koulutetuille sairaanhoitajille on ehdotettu laillistamismallia, joka varmistaa kliinisen osaamisen ja kielitaidon (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024).

SAILA - sairaanhoitajan laillistaminen Suomessa -hankkeissa (SAILA 1 ja SAILA 2 -hankkeet, 2024–2025) kehitetään ja pilotoidaan laillistamisprosessin toimintamallia EU/ETA-maiden ulkopuolella sairaanhoitajan tutkinnon suorittaneille. Hankkeita koordinoi Metropolia Ammattikorkeakoulu, ja mukana ovat kaikki sairaanhoitajakoulutusta tarjoavat ammattikorkeakoulut. Hankkeita rahoittavat opetus- ja kulttuuriministeriö sekä Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus.

Toimintamallia on kehitetty valtakunnallisessa verkostossa. Lisäksi yhteistyö Pohjois-Suomen ammattikorkeakoulujen kanssa on ollut tiivistä. Työelämäyhteistyö on toteutunut valtakunnallisissa ja alueellisissa työelämäfoorumeissa.

Haku laillistamiskoulutukseen järjestettiin keväällä 2024 ja laillistujien valinta toteutettiin yhteistyössä hoitotyön sekä kielten opettajien kanssa. Centria-ammattikorkeakoulussa SAILA-koulutuksen aloitti neljä sairaanhoitajaa. Koulutuksessa on huomioitu aiempi osaaminen ja tuettu suomen kielen kehittymistä. SAILA-koulutuksessa

osallistujat täydentävät osaamistaan vastaamaan suomalaista sairaanhoitajan tutkintoa ja voivat hakea Valviralta ammatinharjoittamisoikeutta.

SAILA-hankkeissa on ammattikorkeakoulujen yhteistyönä tuotettu tietoa laillistamiskoulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä toimintamallin kehittämiseen. Käytäntöjen vertailu Pohjois-Suomen ammattikorkeakouluverkostossa on tukenut yhteinäisten koulutusratkaisujen toteutusta. Centria-ammattikorkeakoulussa on kehitetty ja pilotoitu uusia tapoja tukea suomen kielen oppimista osana ammatillista pätevoitymistä hoitotyön ja kielten opettajien yhteistyönä. Koulutuksen myötä on edistetty työelämän kielitietoisuutta.

Yhtenäisen toimintamallin kehittäminen on edellyttänyt tiivistä yhteistyötä ammattikorkeakoulujen ja työelämän välillä. SAILA-hankkeissa kehitettävä laillistamisprosessin toimintamalli on EU/ETA-maiden ulkopuolella koulutettujen sairaanhoitajien osalta yksi ratkaisu sosiaali- ja terveysalan työvoimatarpeeseen tulevaisuudessa.

2 TEEMA: Koulutuksen laatu positiivisessa rakennemuutoksessa

Opettajien ja työpaikkaohjaajien pedagoginen osaaminen tekniikan alan ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa (Pedaknow-hanke)

Sami Löfgren, Hämeen ammattikorkeakoulu, Solja Upola, Helsingin yliopisto

Helsingin yliopiston johtamassa Pedaknow-tutkimushankkeessa (2022–2023) tutkittiin suomalaisten tekniikan alan ammatillisen toisen asteen opettajien ja työpaikkaohjaajien pedagogista osaamista, sillä se on aiemmissa tutkimuksissa osoittautunut vaihtelevaksi (Löfgren ja muut, 2022; Tammilehto, 2023). Aihe on jo tästä syystä ajankohtainen ammattipedagogiikan käytännön kehittämisen sekä tieteellisen keskustelun kannalta, mutta myös siksi, että opiskelijat opiskelevat enenevässä määrin työpaikoilla, jotka kantavat opiskelijoiden kehittymisestä yhä enemmän vastuuta (Airila ja muut, 2019; Upola ja muut, 2022).

Ammatillisen koulutuksen laadun ja opiskelijoiden yhdenvertaisuuden kannalta on oleellista, että kaikilla kouluttajilla oppilaitoksessa ja työpaikoilla on sellaista perustavanlaatuisia pedagogista osaamista, joka pätee ammatillisesta kontekstista ja sisällöstä riippumatta (Abele ja muut, 2025; Löfgren & Virta, 2025; Tammilehto, 2023). Tässä tutkimuksessa kehitettiin Pedaknow-mittari, jolla sekä tekniikan alan ammatillisia opettajia että työpaikkaohjaajia koskevaa perustavanlaatuisia pedagogista osaamista voidaan mitata ja tarkastella. Sähköinen kyselylomakeaineisto tekniikan alan ammatillisilta opettajilta ja työpaikkaohjaajilta (N=670) kerättiin elokuun 2022 ja kesäkuun 2023 välisenä aikana. Pedaknow-mittarin rakenne selvitettiin eksploratiivisella ja vahvistettiin konfirmatorisella faktorianalyysillä. Soveltuvuutta sekä opettajille että työpaikkaohjaajille selvitettiin mittausinvarianssitarkasteluin.

Tulosten mukaan tekniikan alan ammatillisten opettajien ja työpaikkaohjaajien keskeinen pedagoginen osaaminen jakautuu kolmeen ulottuvuuteen: opetuksen ja ohjauksen *henkilökohtaistamiseen* opiskelijan yksilölliset tarpeet huomioon ottaen (8 väittämää), *opetuksen suunnitteluun ja arviointiin* (6 väittämää) sekä *hallinnolliseen osaamiseen* (3 väittämää). Tutkittavat arvioivat osaamisensa ylipäätään korkealaatuiseksi. Welchin t-testit osoittivat kuitenkin, että opettajat kokivat pedagogisen osaamisensa työpaikkaohjaajia kauttaaltaan paremmaksi: suurimmat erot ilmenivät opetuksen suunnittelussa ja arvioinnissa. Tutkimuksessa kehitettyä mittaria voidaan vastaisuudessa käyttää tekniikan alan kouluttajien pedagogisen osaamisen kartoittamisessa. Tutkimustulosten perusteella on myös ilmeistä, että oppilaitosten tuki työpaikkaohjaajille heidän pedagogisen osaamisensa vahvistamiseksi on tärkeää.

Erityisopettajien osaamisvaatimukset ammatillisten erityisopettajien yhteiskehittämisen kohteena

Kaisa Rätty, JAMK

Kuvaamme ammatillisten opettajakorkeakoulujen erityisopettajankoulutusten yhteistä kehittämistyötä. Viisi ammatillista opettajakorkeakoulua ovat tehneet pitkäjänteistä yhteistyötä ja viimeisempänä on valmisteltu yhteisiä ammatillisen erityisopettajankoulutuksen osaamiskuvauksia osana *Kohti inklusiivista koulutusta* eli INKLU-hanketta. Hankkeessa kehitetyt osaamiskuvaukset toimivat ammatillisen opettajakorkeakoulun opetussuunnitelman pohjalla.

Yhteinen opetussuunnitelmien keittäminen perustuu ammatillisesta erityisopetuksesta tehtyyn tutkimukseen ja muuhun kirjallisuuteen sekä opiskelija- ja sidosryhmäpalautteisiin, yhteiskunnallisiin ja koulutuspoliittisiin muutoksiin sekä yhteiskehittämisen työpajatyöskentelyihin. Yhteiskehittämisen ytimessä on työryhmä, jossa on edustaja jokaisesta ammatillisesta opettajakorkeakoulusta. Työryhmä on kuullut laajasti eri toimijoita sekä osallistanut työhön kaikki ammatillisten opettajakorkeakoulujen erityisopettajankouluttajat (noin 20 kouluttajaa). Yhteinen kehittämistyö vaatii keskustelua eri toimijoiden kesken. Ammatillisten opettajakorkeakoulujen työssä on kuultu erityisopettajankouluttajien lisäksi laajasti eri toimijoita.

Ammatillisen erityisopettajan toimintakenttä on laaja ja tehtävät monipuolisia. Suurin osa ammatillisista erityisopettajista toimii ammatillisessa koulutuksessa, mutta valmistuneita erityisopettajia työllistyy myös korkeakouluihin, kansanopistoihin ja yrityksiin. Kehittämistyön tavoitteena on luoda aikaa kestävä osaamiskuvaukset, joissa osaaminen on kuvattu geneerisesti.

Yhteinen kehittämistyö varmistaa ammatilliseen erityisopettajankoulutukseen laatua ja yhtenäisyyttä kansallisella tasolla. Näin koulutukset pystyvät yhdessä vastaamaan erityisopettajien osaamiseen muuttuvassa toimintaympäristössä. Yhteinen kehittäminen vahvistaa erityisopettajankoulutuksen ydintä, avartaa näköaloja, mahdollistaa yhtenäisemmän näkemyksen erityisopettajan osaamisesta.

Ammatillinen koulutus vihreässä siirtymässä

Tiina Taipale, Suomen ympäristöopisto Sykli, Sini Raita-aho, Suomen ympäristöopisto Sykli

Työelämän tutkimuksen kentällä kestävyyskriisi ja vihreä siirtymä sekä näiden aiheuttamat työelämä- ja osaamistarvemuutokset ovat jo Suomessakin tutkittu ilmiö (Houtbeckers 2023; Moilanen & Toikka 2023; Taipale & Houtbeckers 2021). Sen sijaan ammatillisen koulutuksen tutkimuksessa kestävyyskriisin ja sen hillinnän aiheuttamat muutospaineet ammatillisen koulutuksen toteutukseen on vasta vähäisesti huomioitu.

Tämän Round Table -keskustelun alustus ohjaa keskustelijat juuri julkaistun OECD:n raportin teemojen äärelle. Vocational Education and Training and the Green Transition in Finland - raportissa kuvataan suomalaisen ammatillisen koulutuksen nykytilaa vihreän

siirtymän vaatiman osaamisen edistämisessä. Raportti nostaa kehityskohteiksi opintojen joustavuuden ja ajantasaisuuden takaamisen, henkilöstön osaamisen varmistamisen ja vihreiden urapolkujen nostamisen vahvemmin esiin opinto-ohjauksessa.

Raportin huomioiden kautta nostamme Round Table -keskusteluun suomalaisen ammatillisen koulutuksen vahvuuksia ja heikkouksia vihreän siirtymän edistämisessä. Keskustelun tavoitteena on kirkastaa yhteistä ymmärrystä siitä, millaisia jo jalkautettavia valmiita ratkaisuja vihreän siirtymään edistämiseen eri oppilaitoksista löytyy. Samalla on tärkeää tunnistaa tekijöitä, jotka vaikuttavat tai hidastavat siirtymässä tarvittavan osaamisen kehittämistä oppilaitostasolla.

Näkökulmia pedagogiseen kehittämiseen - Pedagogisten linjausten tulkinta ja soveltaminen ammattikorkeakoulussa

Paula Santapakka, Oulun ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajankoulutus

Pedagogiset linjaukset ovat nousseet keskeiseksi osaksi ammattikorkeakoulujen ulkoista arviointia sekä sisäistä pedagogista kehittämistä. Koulutuksen kansallinen arviointikeskus Karvi (2025) edellyttää, että korkeakoulut määrittelevät pedagogiset linjaukset tai toimintamallit osana koulutuksen laadunhallintaa ja strategista kehittämistä. Pedagogiset linjaukset jäsentävät ja ohjaavat pedagogista toimintaa, konkretisoivat korkeakoulun arvopohjaa ja strategisia tavoitteita opetuksen tasolla (Nurmi & Mahlamäki-Kultanen, 2015; Vesterinen 2004) sekä tukevat yhteisen ymmärryksen rakentumista pedagogisista käytännöistä koko organisaatiossa (Toom ym., 2023). Linjaukset tukevat myös pedagogista johtamista ja opettajien osaamisen kehittämistä (Mäki ym., 2024).

Tässä esityksessä tarkastellaan, miten pedagogisia linjauksia tulkitaan ja sovelletaan ammattikorkeakoulun koulutusohjelmatasolla, ja millaisia merkityksiä niille annetaan osana pedagogista kehittämistä. Pedagoginen kehittäminen ymmärretään tässä toimintaa, jolla parannetaan opetuksen, ohjauksen ja oppimisen laatua (mm. Laukia & Mäki 2020; Toom ym. 2023). Vaikka linjaukset tarjoavat rakenteita ja suuntaviivoja, ne edellyttävät tulkintaa ja soveltamista koulutusohjelmatasolla koulutuksen arjessa (Toom ym. 2023; Toom & Pyhäntö 2020).

Esitys pohjautuu tekeillä olevaan väitöskirjan osatutkimukseen. Aineistona käytetään Oulun ammattikorkeakoulun koulutusala tiimien (n=23) kirjallisia kuvauksia pedagogisten linjausten konkretisoinnista. Analyysi perustuu kriittiseen diskurssianalyysiin. Tutkimuksessa kysytään, millaisia merkityksiä koulutusala tiimit antavat näille linjauksille ja miten tulkinnat näkyvät pedagogisessa kehittämistyössä. Aihe liittyy session teemaan koulutuksen laadun näkökulmasta ja nostaa esille, miten pedagogiset linjaukset muuttuvat konkreettisiksi kehittämiskäytännöiksi muuttuvassa korkeakoulukentässä.

Alustavat havainnot viittaavat siihen, että linjauksia jäsennetään diskurssien kautta, joissa korostuvat työelämäyhteydet, osaamisperustaisuus, yhteisöllisyys, ohjaus ja laatu. Linjaukset tulkitaan arvojen ja periaatteiden kautta ja ne muuttuvat

konkreettisiksi kehittämiskäytännöiksi, kuten työelämälähtöisiksi projekteiksi, vaihtoehtoisiksi suoritustavoiksi ja ohjauksen toimintamalleiksi.

Tutkimus syventää ymmärrystä siitä, miten pedagogiset linjaukset muuntuvat kehittämiskäytännöiksi ja tarjoaa näkökulmia pedagogisen johtamisen ja laadunhallinnan kehittämiseen ammattikorkeakouluissa.

Ammattikorkeakouluopettajien osaamisen kehittäminen sisäisessä henkilöstökoulutuksessa

Paula Santapakka, Oulun ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajankoulutus, Päivi Valli, Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä

Ammattikorkeakouluopettajilta edellytetään vahvaa digitaalista osaamista ja kykyä uudistaa opetuskäytänteitään, jotta he voivat toteuttaa opetusta joustavasti ja monimuotoisesti. Tässä esityksessä tarkastellaan, miten organisaation sisäinen henkilöstökoulutus voi toimia opettajien osaamisen kehittämisessä.

Esitys pohjautuu vielä julkaisemattomaan tieteelliseen tutkimukseen Centria-ammattikorkeakoulun pedagogisesta kehittämistyöstä. Tutkimuksen kohderyhmänä on Centrian opetushenkilöstö, joka osallistui lukuvuoden mittaiseen koulutukseen vahvistaakseen valmiuksiaan suunnitella ja toteuttaa opetusta HyFlex-mallin mukaisesti. Koulutus toteutettiin organisaation sisäisenä kehittämistoimena ja se kytkeytyi opettajien arjen opetustyöhön. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten koulutus tukee digitaalisen kompetenssin kehittymistä ja pedagogista reflektiota. Tutkimus vastaa kysymykseen: Mikä vaikutus ammattikorkeakoulun sisäisellä koulutuksella on opettajien ammatilliseen digitaaliseen osaamiseen?

Tutkimus pohjautuu ammatillisen digitaalisen kompetenssin viitekehykseen, joka ilmenee erityisesti opettajan teknologiseen, pedagogiseen ja sisällölliseen osaamiseen perustuvana kykyä hyödyntää digitaalisuutta opetuksessa ja opiskelijoiden ohjauksessa (Aagaard & Lund, 2020; Guðmundsdóttir & Ottestad, 2016; Koehler & Mishra, 2009). Aihe liittyy koulutuksen laatuun linkittyen myös pedagogiseen johtamiseen ja digitalisaatioon kehittämisen välineenä.

Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä ennen ja jälkeen koulutuksen (n=30). Mittari rakentui neljän digitaalisen kompetenssiin ulottuvuudesta: geneerinen, didaktinen, ammattisuuntautunut ja muutoskykyinen Aagaard & Lund, 2020; Guðmundsdóttir & Ottestad, 2016). Aineiston analysoinnissa käytettiin tilastollisia menetelmiä (frekvenssit, faktorianalyysi).

Tulokset osoittavat, että opettajien geneerinen ja didaktinen digitaalinen kompetenssi olivat vahvoja jo ennen koulutusta. Suurimmat kehitystarpeet liittyivät muutoskykyiseen ja ammattisuuntautuneeseen osaamiseen. Koulutus lisäsi opettajien reflektiokykyä ja ymmärrystä HyFlex-opetuksen pedagogisista vaatimuksista, mutta toi esiin epävarmuutta opiskelijoiden itseohjautuvuuden tukemisessa ja oppimisanalytiikan hyödyntämisessä.

Tulokset tarjoavat korkeakouluille käytännön suosituksia joustavan opetuksen ja digipedagogiikan kehittämiseen, korostaen koulutuksen roolia muutoskyvykkyyden vahvistamisessa sekä yksilöllisen ja organisaatiotason tuen merkitystä.

Avainsanat: osaamisen kehittäminen, digitaalinen kompetenssi, HyFlex

Insinööriopiskelijan itseohjautuvuuden tunnistamisen mahdollisuudet opiskelijan oppimispolun tukena

Henry Paananen, Centria ammattikorkeakoulu. Sanna Laine, Centria ammattikorkeakoulu

Itseohjautuvuus (self-directed learning, SDL) on arvostettu ominaisuus nopeasti muuttuvassa teknologisessa työympäristössä (Knowles 1975; Brockett and Hiemstra 1991). Lisäksi yleistynyt monimuoto-opiskelu sekä työn ohessa opiskelu edellyttävät korostunutta itseohjautuvuutta. Itseohjautuva oppiminen voidaan nähdä joko prosessina, jossa yksilö ottaa vastuun omasta oppimisestaan, tai oppimista tukevinä henkilökohtaisina ominaisuuksina, kuten valmiuksina toimia itsenäisesti, motivoituneesti ja tavoitteellisesti (Garrison 1997). Centria-ammattikorkeakoulun ja Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksen yhteisessä tutkimuksessa etsitään tapoja hyödyntää tietoa opiskelijoiden itseohjautuvuuden tasosta Centria-ammattikorkeakoulun insinööri (AMK) tieto- ja viestintäteknikan koulutusohjelman kehittämisessä.

Aineiston kerääminen suoritetaan web-kyselyllä, johon on opiskelijan taustatietojen lisäksi integroitu yleisesti itseohjautuvuuden arvioinnissa käytettävä instrumentti (Fisher, King & Tague 2001). Koulutusohjelman aloittavia ja sitä jatkavia opiskelijaryhmiä pyydetään vastaamaan kyselyyn. Opiskelija saa palautteena numeerisen arvion itseohjautuvuuden lähtötasostaan ja lyhyen sanallisen kuvauksen siitä.

Tutkimuksessa tullaan tarkastelemaan itseohjautuvuustason kokonaisjakaamaa. Lisäksi koulutusohjelman opiskelijoiden heterogeeninen tausta mahdollistaa erilaisten ryhmien välisen vertailun. Jakaumia verrataan iän, sukupuolen, opiskelun päätoimisuuden ja tutkintoryhmän määräämissä joukoissa.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää useammalla eri tasolla koulutusohjelmassa: tutkinnon opetussuunnitelman, oppimisympäristöjen ja pedagogiikan, sekä opetus- ja ohjauksen kehittämisen. Tarkemmat tiedot opiskelijoiden taustoista ja opiskelumuoto (monimuoto-opiskelu vs. päiväopiskelu) yhdistettynä itseohjautuvuustasoihin tuovat koulutusohjelman kehittämiseen lisää tutkimuksellista taustatietoa.

Näiden tietojen perusteella koulutusohjelmaa voidaan kehittää tukemaan opiskelumuotojen erilaisia tarpeita paremmin. Itseohjautuvuus oppimisessa kuuluu opetussuunnitelman tasolla ns. läpileikkaaviin generisiin oppimisen metataitoihin, joten taitoa tulee kehittää läpi tutkinnon, mutta erityisesti ryhmästä vastaavan opettajan, tutoropettajan, kanssa käytäviin ohjauskeskusteluihin voidaan jatkossa kiinnittää itseohjautuvuutta tukevia elementtejä. Opiskelija käy ensimmäisenä vuonna vähintään kaksi ohjauskeskustelua tutoropettajan kanssa ja sen jälkeen vähintään kerran vuodessa.

Näissä keskusteluissa tunnustetaan aiempaa oppimista sekä laaditaan oma henkilökohtainen oppimissuunnitelma.

Jatkotutkimuksessa hyödynnetään myös opintopistekertymää sekä opiskeluaktiivisuutta tukemaan ylempänä kerättyjä tietoja. Näin pyritään löytämään signaaleja, jotka ennakoivat aktiivisemmän oppimisen tuen tarvetta sekä luomaan tukikäytäntöjä.

Yhteisölähtöinen pedagogiikka Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä – Yhteisöllisyys ja osallisuus pedagogiikan lähtökohtana

Heli Elo-Vuola, Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, Anu Teppo, Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä

Yhteisölähtöinen pedagogiikka on Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä kehitetty ammatillisen koulutuksen toimintatapa, jossa opiskelijat ja henkilöstö osallistuvat aktiivisesti arjen pedagogiseen toimintaan ja kehittämiseen. Se korostaa osallisuutta, yhteistyötä ja yhteisöllisyyden vahvistamista, ja sen keskiössä on opiskelijan yksilöllinen kohtaaminen, yhteisöllinen oppiminen ja hyvinvoiva oppimisympäristö.

Eesityksen tavoite on jakaa yhteisölähtöisen pedagogiikan hyviä käytäntöjä opetus- ja ohjaushenkilöstölle. Yhteisölähtöisen pedagogiikan kehittäminen on tärkeää, koska se vahvistaa osallistavien menetelmien opetuksen laatua.

Yhteisölähtöisen pedagogiikan lähtökohtana on vahvistaa opiskelijoiden motivaatiota, sitoutumista ja oppimistuloksia sekä valmistaa heitä paremmin työelämän vaatimuksiin. Opetus- ja ohjaushenkilöstölle tavoitteena on yhteisöllisyyden lisääminen, hyvien käytäntöjen ja tasalaatuisuuden edistäminen sekä oppimistulosten parantaminen.

Pedagogiikan kehittäminen koettiin tärkeäksi, koska se vastaa korona-ajan jälkeiseen tarpeeseen lisätä yhteisöllisyyttä ja osallisuutta sekä tukea läsnäoloa oppilaitoksessa. Olemme siirtyneet opiskelijoiden poissaolojen seurannasta läsnäolon tukemiseen ja opiskelijoiden osallisuuden vahvistamiseen arjen toimintatavoissa. Tavoitteena on vahvistaa opiskelijoiden kiinnostusta oppilaitosyhteisöön ja edistää opintojen etenemistä. Yhteisölähtöisyys tukee opiskelijoiden kokonaisvaltaista kehitystä ja vähentää keskeyttämisä.

Aineisto on kerätty vuosina 2022–2024 toteutetuista pedagogisista kyselyistä, tiimitapaamisista ja sisäisistä vertaisarvioinneista. Pedagogisissa kahviloissa on jaettu hyviä käytäntöjä ja kehitetty yhdessä toimintatapoja opetus- ja ohjaushenkilöstön kanssa. Lisäksi opettajien vuosittaiset työelämäjaksot vahvistavat työelämälähtöisyyttä arjen pedagogiikassa ja tuovat malliin konkretiaa aidoista työelämän tarpeista.

Tuloksena syntyi Yhteisölähtöisen pedagogiikan -malli, joka sisältää keskeiset elementit kuten opiskelijalähtöisyyden, yhteisöllisyyden, työelämäyhteistyön ja osallistavat opetusmenetelmät. Malli korostaa koko yhteisön osallisuuden merkitystä arjen pedagogiikassa ja työelämässä.

Vaikuttavuus ammatillisessa koulutuksessa: kirjallisuuskatsauksen tuloksia ja kehittämisen suuntia vaativana erityisenä tukena järjestettävässä ammatillisessa koulutuksessa

Taina Civil-Hirvonen, Hämeen ammattikorkeakoulu, Marika Mäkinen, Ammattiopisto Spesia, Anu Lääkkölä, Ammattiopisto Spesia, Mika Tammilehto, Hämeen ammattikorkeakoulu

Ammatillisen koulutuksen vaikuttavuuteen kohdistuu kasvavia vaatimuksia esimerkiksi työn murroksen, teknologisen kehityksen ja osaamisvaatimusten muuttumisen myötä. Koulutuksen vaikuttavuuden parantaminen on yksi ammatillisen koulutuksen keskeinen politiikkatavoite, mitä ilmentää esimerkiksi rahoitusmallin uudistus, jossa vaikuttavuuden painoarvoa kasvatettiin. Koulutuksen vaikuttavuuden parantaminen edellyttää tukeen tutkimustietoa, jota voidaan hyödyntää kehittämistyössä.

Hämeen ammattikorkeakoulun ja Ammattiopisto Spesian Uutta ajattelua ammatillisen koulutuksen vaikuttavuuteen (KOVA) -hankkeessa (2024–2028) tutkitaan vaativana erityisenä tukena järjestettävän ammatillisen koulutuksen vaikutuksia ja vaikuttavuutta sekä kehitetään vaikuttavuuden arvioinnin tietopohjaa, mittaimia sekä tiedon hyödyntämistä opetustyön tukena.

Koulutuksen vaikuttavuus on moniulotteinen ilmiö eikä sille ole yksiselitteistä määritelmää. Tästä syystä KOVA-hankkeessa toteutettiin kehittämistyön tueksi kirjallisuuskatsaus, jossa tavoitteena oli selvittää, mistä näkökulmista vaikutuksia ja vaikuttavuutta on ammatillisessa koulutuksessa tutkittu. Kirjallisuuskatsaus toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena (Salminen, 2023). Kirjallisuuskatsaus kokoaa yhteen aiemman, suomen- ja englanninkielisen, empiirisen ja vertaisarvioidun tutkimuksen vuosien 2004–2024 välillä. Aineistonkeruussa hyödynnettiin Scopus-tietokantaa. Tutkimusaineisto sisältää 25 tutkimusartikkelia, joita analysoitiin sisällönanalyysillä (Elo & Kyngäs, 2008). Esityksessämme kuvaamme kirjallisuuskatsauksen alustavia tuloksia. Tulokset palvelevat koulutuksen kehittäjiä niin oppilaitostasolla kuin hallinnossakin.

Osana KOVA-hankkeen kokonaisuutta Ammattiopisto Spesian tavoitteena on vaikuttavuuden määrittely ja tietoperustan kasvattaminen sekä tiedolla johtamisen kehittäminen. Kehittämistyö rakentuu neliportaisesti: 1) Mitä on koulutuksen vaikuttavuus Spesiassa? 2) Mitä tietoa tarvitsemme? 3) Mitä tietoa keräämme? 4) Millaisia mittareita käytämme vaikuttavuuden arvioimiseksi jatkossa? ja 5) Miten hyödynnämme saatua tietoa? Tutkimuspäivien esityksessä kerromme keskeisiä huomioita ja tulkintoja datan saatavuuteen ja mittainten rakentamiseen liittyvistä haasteista suhteessa tutkimuskirjallisuudesta tehtyihin havaintoihin.

Jotta jokainen pysyisi mukana - yhteistyöllä kohti inklusiivista ammatillista koulutusta

Seija Eskola, Jyväskylän ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Emma Mannerkivi, Savon ammattiopisto, Päivi Tanner, Ammattiopisto Spesia

Esityksessä kerrotaan ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja ammatillisten opettajakorkeakoulujen yhteistyöstä inklusiivisen ammatillisen koulutuksen edistämiseksi. Inklusiivisella koulutuksella tarkoitetaan kaikille saavutettavaa ja kaikkien osallisuuden mahdollistavaa koulutusta sekä opiskelijan oikeutta saada tarvitsemaansa tukea (Ryökkyinen & Raudasoja 2022; Seppälä ym. 2024). 1.8.2026 voimaan tulevassa lakiuudistuksessa (HE 161/2024) vahvistetaan opiskelijan oikeutta saada oppimisen tukea. Jotta jokaisen opiskelijan osallisuus ja yhdenvertainen tuki mahdollistuisi, tarvitaan koulutuksen rakenteiden, prosessien ja käytänteiden sekä henkilöstön, johdon ja työelämän osaamisen kehittämistä.

INKLU Kohti inklusiivista ammatillista koulutusta -hankkeen (2024–2026) tavoitteena on, että kaikki ammatillisen koulutuksen opiskelijat saavat yhdenvertaisesti tarvitsemansa tuen. Hankkeessa kehitetään oppilaitosten tuen rakenteita ja käytänteitä, henkilöstön osaamista ja ammatillisia opettajankoulutuksia. Hanke tukee myös oppimisen tuen lakiuudistuksiin valmistautumista.

Kehittämistyötä toteutetaan yhteistyössä viiden ammatillisen opettajakorkeakoulun ja kuuden ammatillisen koulutuksen järjestäjän kanssa (yksi ammatillinen erityisoppilaitos). Yhteistyötä tehdään oppilaitoskohtaisesti, alueellisesti ja valtakunnallisesti. Esityksessä kerrotaan käytännön esimerkkejä yhteistyöstä ja sen tuloksista.

Esityksessä nostamme keskusteluun inklusiivisuuden edistämisen myös johtamisen näkökulmasta. Johdon rooli inklusiivisen ja yhdenvertaisen opetuksen ja ohjauksen toteutumiseksi on ensiarvoisen tärkeää. Hankkeessa on kehitetty oppilaitoksen johdon ja opettajien osaamista sekä tuen rakenteita. Muutoksen johtamisessa avainasemassa on keskustelu, jonka avulla on varmistettu yhteisen ymmärryksen luominen, muutoksen hyväksyminen ja muutoksen jalkauttaminen käytäntöön.

Oppilaitosten valmiutta kaikki opiskelijat huomioon ottavaan opetukseen ja ohjaukseen siirtymisessä on edistetty alueellisesti ja valtakunnallisesti. Alueellisiin työpajoihin eri puolilla Suomea on osallistunut laajasti ammatillisen koulutuksen järjestäjien edustajia. Valtakunnallisena yhteistyönä kootaan, kehitetään ja levitetään hankkeen tuloksia sekä tehdään vaikuttamistyötä.

Verkostomainen kehittäminen mahdollistaa yhteisen käsityksen muodostumisen ja syventämisen sekä vaikuttavien toimintamallien kokoamisen, arvioinnin, jakamisen ja kehittämisen ammatillisten koulutuksen toimijoiden välillä. Näin eri toimintamallit ovat hyödynnettävissä valtakunnallisesti.

IoT-oppimisympäristö ammatillisen koulutuksen kehittämisessä digitalisaation murroksessa

Jukka Määttä, Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus

Digitalisaatio ja erityisesti esineiden internet (IoT) muuttavat työelämää kaikilla aloilla. IoT-teknologia mahdollistaa fyysisten laitteiden ja järjestelmien yhdistämisen internetiin, mikä avaa uusia mahdollisuuksia datan keräämiseen, analysointiin ja

hyödyntämiseen. Ammatillisen koulutuksen on kyettävä vastaamaan tähän muutokseen tarjoamalla opiskelijoille valmiuksia ymmärtää ja soveltaa IoT-teknologiaa.

TKI-hanke nimeltä IoT-oppimisympäristö vastaa tähän tarpeeseen kehittämällä oppimisympäristön, joka tukee toisen asteen koulutuksen laatua ja työelämävastaavuutta. IoT-oppimisympäristössä kehitetään data-alusta, johon kerätään eri alojen reaaliaikaisesta ilmasta kertyvää IoT-dattaa. Tämä esitetään opiskelijoille pedagogisesti mielekkäiden käyttöliittymien kautta mahdollistaen käytännönläheisen oppimisen. LivingLab-tyyppiset ratkaisut tuottavat reaaliaikaista dataa keskeisistä lähteistä.

Varsinaisina kohderyhminä ovat toisen asteen opiskelijat ja opettajat, jotka hyötyvät IoT-teknologian käytön opettamisesta ja oppimisesta. Lisäksi koulutusorganisaatiot saavat toimintamalleja ja tietämystä siitä, miten IoT-alan osaamista voidaan välittää mielekkäällä tavalla opiskelijoille. Tämä tukee koulutuksen kehittämistä ja lisää sen laatua. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius tuo hankkeeseen IoT-osaamisen ja Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä tarjoaa ammatillisen koulutuksen osaamisen sekä oppimisympäristön, jota sovelletaan kone- ja tuotantotekniikkaan, elintarvikealaan sekä sähkö- ja automaatioalaan. Myös yritykset hyötyvät välillisesti osaavammasta työvoimasta ja organisaatiot teknologisen osaamisen vahvistumisesta.

Nykytilassa monilla opiskelijoilla ei ole riittävästi kokemusta IoT-ratkaisujen soveltamisesta, mikä heikentää heidän työelämävalmiuksiaan. Kehitetty oppimisympäristö tarjoaa käyttökelpoista dataa eri alojen koulutukseen ja auttaa ymmärtämään, minkälaista dataa syntyy, miten sitä voidaan hyödyntää ja mitä mahdollisuuksia se tarjoaa.

IoT-ratkaisujen yhdistäminen koulutussektorin tarpeisiin tarjoaa uudenlaisen tavan kehittää opetusta. Reaaliaikaista dataa tuottavat oppimisympäristöt mahdollistavat käytännönläheisen oppimisen ja parantavat koulutuksen työelämävastaavuutta. Tämä innovatiivinen lähestymistapa tukee tulevaisuuden osaajien kouluttamista eri aloille.

3 TEEMA: Johtaminen/asiantuntijuus

Psykologisen sopimuksen johtaminen

Outi Aitio, Omnia

Esityksen tavoitteena on avata psykologisen sopimuksen johtamista ja tarjota käytännöllisiä näkökulmia sen soveltamiseen erityisesti koulutusorganisaatioissa. Esityksen kohderyhminä ovat tutkimus- ja kehittämistyötä tekevät asiantuntijat, ammatilliset opettajat, esihenkilöt ja johtajat.

Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan työntekijän henkilökohtaista käsitystä niistä lupauksista ja velvoitteista, joita työntekijän ja työnantajan välillä vallitsee työsuhteeseen ja työtehtäviin liittyen (Aitio, 2024). Työnantajaorganisaatiolla ei voi olla psykologista sopimusta, sillä psykologinen sopimus on aina henkilökohtainen käsitys (Rousseau, 1989). Sen sijaan organisaatio voidaan nähdä sopimuksen toisena osapuolena, abstraktina kokonaisuutena, jota edustaa eri tahot organisaation sisällä (Aitio, 2024). Psykologisen sopimuksen käsite tarjoaa arvokkaan välineen ymmärtää ja tarkastella työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta: sen rakentumista, ylläpitoa ja mahdollisia ristiriitoja.

Esitys pohjautuu teoreettiseen tutkimusartikkeliin *Leading the Psychological Contract* (Aitio & Uusiautti, 2025). Artikkelissa tarkastellaan ammatillisten opettajien psykologista sopimusta mm. osana positiivista johtamista ja analysoidaan, millä tavoin sen johtaminen edistää työntekijöiden ja työnantajien välistä luottamukseen perustuvaa suhdetta. Tarkastelu kohdistuu myös siihen, mitkä johtamisen käytännöt voivat horjuttaa tätä suhdetta tai luoda epärealistisia odotuksia.

Esitys pohjautuu organisaatiotutkimuksen alaan. Esitys linkittyy session teemaan ”johtaminen/asiantuntijuus” tarjoamalla näkökulman siihen, miten koulutusorganisaatiossa työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta voidaan johtaa tavalla, joka tukee sekä yksilön hyvinvointia että organisaation menestystä.

Itsemyötätunto voimavarana ammatillisen koulutuksen opettajien työssä

Merja Julkunen, Arpeeti ohjaus ja valmennus

Itsemyötätunto voimavarana ammatillisen koulutuksen opettajien työssä Esityksessä käydään läpi väitöskirjatutkimusta, jossa on tutkittu ammatillisen koulutuksen opettajien itsemyötätuntoa, työuupumusta ja työn imua. Esitys linkittyy keskeisesti johtajuuden teemaan ja tutkimustulokset tarjoavat oppilaitosten johdolle näkökulmia siihen, miten opettajien työhyvinvointia ja myönteistä toimijuutta voidaan tukea ja näin luoda kestäviä työyhteisöjä.

ammattillisen koulutuksen uudistus, vaikuttivat opettajien työnkuvien ja työtehtävien määrittelyyn. (Karvi 2024, s. 15–16.)

Pedagogista johtamista toteuttavat rehtorit, johtajat, päälliköt tai muut siihen tehtävään vastuutetut henkilöt ja ryhmät. Pedagogisella johtamisella tarkoitetaan tässä yhteydessä toimenpiteitä ja menettelyjä, joilla edistetään oppimislähtöisen koulutuksen järjestämistä opiskelijoille. Keskeisiä teemoja pedagogisessa johtamisessa ovat opetuksen ja ohjauksen, henkilöstön osaamisen ja toimintakulttuurin johtaminen sekä näiden kehittäminen.

Ammatillisen koulutuksen osalta arvioinnin pääkysymyksiä ovat:

- Miten johdetaan tutkintojen perusteiden mukaisten tavoitteiden saavuttamista, opetusta ja oppimista?
- Miten johdetaan opettajien ja pedagogisten johtajien osaamisen kehittämistä ja työhyvinvointia?
- Miten johdetaan oppilaitosten toimintakulttuuria ja sen kehittämistä?

Ammatillisessa koulutuksessa tietoa kerätään syksyllä 2025 pedagogisesta johtamisesta vastuussa olevilta henkilöiltä sekä opetus- ja ohjaushenkilöstöltä. Ammattikorkeakoulujen osalta arvioinnissa hyödynnetään Korkeakoulupedagogiikan tila ja uudistaminen -arvioinnissa (Toom ym. 2023) kerättyä aineistoa. Pedagogista johtamista koskeva aineisto on kerätty korkeakouluilta, korkeakoulujen pedagogisilta johtajilta sekä opetushenkilöstöltä.

Esityksen tavoitteena on tarkastella käynnissä olevan arvioinnin ammattikorkeakoulun ja ammatillisen koulutuksen kyselyiden tuloksia. Esityksen kohderyhmänä ovat kaikki pedagogisesta johtamisesta kiinnostuneet.

Ammatillisen koulutuksen kestävyystiekartan jalkauttaminen: Kartalla - Pää Kartan kestävyysverkosto

Sini Raita-aho, Suomen ympäristöopisto Sykli, Tiina Taipale Suomen ympäristöopisto Sykli

Ammatillisen koulutuksen kestävyystiekartta kuvaa ammatillisen koulutuksen roolia siirtymässä hiilineutraaliin ja luonnon kantokyvyn rajoissa toimivaan yhteiskuntaan (Taipale & Raita-aho 2023). Tiekartassa ammatillisen koulutuksen uudeksi tehtäväksi on määritelty yhteiskunnan uudistaminen ja ekososiaalisen sivistyksen vahvistaminen.

Kestävyystiekartan taustalla ovat Suomen tavoitteet olla hiilineutraali vuoteen 2035 mennessä ja pysäyttää luontokato vuoteen 2030 mennessä. Lisäksi taustalla on Suomen sitoutuminen Agenda2030-kestävyystavoitteisiin. Kestävyystiekartta rakennettiin laajassa verkostoyhteistyössä Vastuullinen ja kestävä ammatillinen koulutus (VASKI) -hankkeessa vuosina 2022–2024.

Keväällä 2024 Opetushallitus päätti rahoittaa Kartalla - Pää kartan: Ammatillinen koulutus kestävyystiekartalle -hanketta Ammatillisen koulutuksen vihreän siirtymään

varatusta hankerahoituksesta. Tällä rahoituksella halutaan varmistaa kestävyystiekartan ja -ohjelman jalkauttaminen ja koulutuksen järjestäjien kestävyystyön tuki. Rahoituksen taustalla on Opetushallituksen toive siitä, että kaikki suomalaiset ammatillisen koulutuksen järjestäjät sitoutuvat tiekartan tavoitteisiin ja tavoitteiden edistämiseen sekä yhteiseen seurantaan liittymällä verkostoon.

Kartalla – Pää Kartan -hankkeen päätavoitteena on edistää oikeudenmukaista kestävyys siirtymää tarjoamalla ammatillisen koulutuksen toimijoille ja näiden kumppaneille tukea Ammatillisen koulutuksen kestävyystiekartan toimeenpanoon. Hanke tarjoaa tukea ja työkaluja oppilaitosten kestävyystyöhön kaikille ammatillisen koulutuksen järjestäjille. Toiminnan ytimessä on verkosto, jonka jäsenorganisaatiot ovat sitoutuneita kestävyystiekartan tavoitteiden edistämiseen.

Posterissa kuvaamme Ammatillisen koulutuksen kestävyystiekartan jalkauttamisprosessiin ammatillisen koulutuksen järjestäjän toimintaan. Posterit esittelee erilaiset kestävyystiekarttatyöhön liittyvät työkalut (mm. hiilijalanjälkilaskuri, itsearviointikysely) ja kuvaa, miten oppilaitos voi rakentaa kestävyystyönsä näiden ympärille.

Kestävyystiekartta alleviivaa koulutuksen laatukäsityksen laajentamisen tarvetta kestävyyskriisien ajassa. Posterit kuvaa sitä, miten kestävyystiekartan tavoitteet saadaan integroitua oppilaitoksen johtamiseen, koulutustoimintaan ja asiantuntijuuden kehittämiseen. Kestävyystiekartan tavoitteiden saavuttaminen on tärkeää myös oppilaitosyhteisön hyvinvoinnin turvaamisen näkökulmasta.

Johtamista kehitetään tiedolla, yhteistyöllä ja vaikuttavuudella

Piret Kinnunen, Turun kaupunki, Ann-Maj Björkell-Holm, Yrkesakademin i Österbotten, Brita Brännbacka-Brunell, Yrkesakademin i Österbotten,

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät eri puolilta Suomea kehittävät parhaillaan strategista ja pedagogista johtamista vahvistamalla tiedolla johtamisen kulttuuria, parantamalla vaikuttavuuden seuranta ja rakentamalla yhteisiä toimintamalleja. Tavoitteena on, että tieto opintojen etenemisestä, taloudesta, palautteista ja ennakoinnista tukee päätöksentekoa ajantasaisesti ja läpinäkyvästi. Organisaatiot ovat laatineet omat kehittymissuunnitelmansa ja arvioivat tuloksia valtakunnallisten tietovarantojen avulla. Johtamisen kehittämisessä keskitytään erityisesti tiedon laadun, saatavuuden ja käytettävyyden parantamiseen päätöksen teon työkaluna. Yhteinen organisaation sisällä oleva näkymä eri järjestelmistä yhdistää tiedot ja tukee johtamista arjessa. Toimintaa tukevat kuukausiteemat, vertaisoppiminen ja hyvien käytäntöjen jakaminen sekä uusimman tutkitun tiedon hyödyntäminen. Kehittämistyötä tehdään myös työllisyysalueyhteistyön, laadunhallinnan ja henkilöstöjohtamisen osalta. Tämä työ toteutetaan osana valtakunnallista STRAPETSI II -hanketta, jossa on mukana 90 organisaatiota. Hanke on osa ammatillisen koulutuksen strategiarahoitusta, jota rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM)

Digipedagogisen osaamisen kehittäminen asiantuntijatyössä

Virve Soininen, TAKK, Tuuli Oksanen, TAKK

Tässä esityksessä haastamme koulutusorganisaatiot tarkastelemaan omia henkilöstön osaamisen kehittämisen prosessejaan, sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Esitys on suunnattu erityisesti oppilaitosjohdolle sekä osaamisen kehittämisen asiantuntijoille.

Selvitysten mukaan Euroopan koulutusjärjestelmiltä puuttuu osaamista, jolla vastataan teknologian nopeisiin muutoksiin ja muuttuviin osaamistarpeisiin (Osaamisunioni, 2025). Digiperustaidot ovat edellytys muutoksessa mukana pysymiselle, mutta vaikuttavat myös laajemmin osallisuuteen ja toimijuuteen yhteiskunnassa.

Koulutusorganisaatiot ovat avainasemassa tässä muutoksessa, ja erityisesti opettajien rooli muutoksen ajureina on merkittävä. Osaamisen tulevaisuus ja kilpailukyvyn ylläpitäminen edellyttävätkin opettajan osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Opetushenkilöstön niukentuneet täydennyskoulutusresurssit haastavatkin viimeistään nyt koulutusorganisaatiot pohtimaan, miten toteuttaa opettajien digiosaamisen kehittämistä joustavasti ja ketterästi arjessa.

Organisaatiossamme on kehitetty henkilöstön digipedagogista osaamista pitkäjänteisesti osana organisaation strategisia tavoitteita. Prosessi on vaatinut paljon työtä ja henkilöstön vahvaa sitoutumista. Koronapandemian aikana tämä työ osoittautui erityisen arvokkaaksi, sillä henkilöstön jo olemassa olevat hyvät digitaaliset perustaidot mahdollistivat sujuvan siirtymisen verkko-opetukseen. Tämä kokemus myös innosti henkilöstöä kehittämään osaamistaan edelleen.

Kokemuksemme mukaan organisaation ja erityisesti esihenkilön sitoutuminen henkilöstön osaamisen kehittämiseen tukee opettajan motivaatiota ja minäpystyvyyttä (Oksanen, 2020).

Oppimismyönteisessä organisaatiokulttuurissa osaamista kehitetään rennolla otteella, kannustetaan kokeilemaan ja sallitaan myös epäonnistumiset (Valtioneuvosta, 2025). Nykyisessä digimaailmassa kiinnitetään paljon huomiota opiskelijan kohtaamisen merkitykseen, mutta yhtä tärkeää on kohdata myös opettaja, joka kehittää omaa osaamistaan. Organisaation tulee mahdollistaa toisilta oppiminen. Tämä tukee yhteisöllisyyttä, joka mahdollistaa yksilön kohtaamisen arjessa, osaamisen kehittämistä.

Esityksen tavoitteena onkin innostaa osallistujia pohtimaan, kuinka edistää henkilöstön digiosaamisen kehittämistä joustavasti omassa organisaatiossaan sekä tarkastella siihen vaikuttavia tekijöitä.

Yhteensovittavan johtamisen ja yhteiskehittämisen merkitys palveluintegraation edistämisessä

Anne Määttä, Diak

Niukentuvien sote-resurssien tehokas hyödyntäminen edellyttää uusia keinoja vastata monialaista tukea tarvitsevien asiakasryhmien tarpeisiin. Esityksessä kuvataan 2023 julkaistun tutkimusartikkelin avulla yhteensovittavan johtamisen ja yhteiskehittämisen merkitystä palveluintegraation edistämiseksi. Tutkimus antaa konkreettisia keinoja tavoitteellisen monitoimijaisen verkostotyön edistämiseen. Työpaja tarjoaa osallistujille mahdollisuuden jakaa monialaiseen yhteistyöhön ja sen johtamiseen liittyviä kokemuksia.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten Palveluintegraation muotoilu -työskentely edistää monialaista tukea tarvitsevien yhteisasiakkaiden sosiaalista yhdenvertaisuutta. Erityisesti kysyttiin, miten yhteensovittava johtaminen ja yhteiskehittäminen voivat parantaa monialaisessa verkostossa tuotettavan palvelun laatua, edistää tasapuolista pääsyä palveluihin ja menettelytapojen oikeudenmukaisuutta lyhytaikaisakkovankien kohdalla.

Viitekehys rakentui yhteensovittavan johtamisen (collaborative management) (Perikangas, S., Määttä, A., & Tuurnas, S. 2023; Määttä, A. 2023) ja yhteiskehittämisen (co-production) teorioiden varaan (mm. Lægreid & Rykkja 2022; Ansell & Torfing, 2021). Taustalla hyödynnettiin kirjallisuutta sosiaalisen yhdenvertaisuuden ulottuvuuksista sekä tutkimusta organisaatioiden välisestä, monialaisesta yhteistyöstä ja systeemistä johtamismalleista.

Tulosten mukaan Palveluintegraation muotoilu -työskentely edisti siirtymää siilomaisesta työskentelystä tavoitteelliseen ja yhdessä johdettuun verkostoyhteistyöhön. Työskentelyn tuloksena luottamus, sovitut roolit ja päivitetyt yhteydenpitokanavat vahvistivat yhteistyötä ja madalsivat kynnyksiä yhteydenottoon eri organisaatioiden välillä. Yhteiskehittämisen myötä roolit ja vastuut selkiytyivät ja yhteensovittavan johtamisen tuella mahdollisuudet pysyviin yhteistyörakenteisiin vahvistuivat. Jo vuoden kuluessa havaittiin konkreettisia hyötyjä: palveluprosessit tehostuivat, lyhytaikaisvangit pääsivät useammin kuntoutukseen ja saivat positiivista kokemusta palvelujen laadusta. Malli paransi palveluprosesseja ja siten edesauttoi sosiaalista yhdenvertaisuutta.

Tulokset rohkaisevat soveltamaan mallia eri konteksteihin, kuten sosiaali- ja terveydenhuoltoon, työllisyyspalveluihin ja muihin monitoimijaverkostoihin, joissa tarvitaan kokonaisvaltaisia ja asiakaslähtöisiä palvelukokonaisuuksia. Yhteiskehittäminen ja yhteensovittava johtaminen tuottavat lisäarvoa monialaisten palvelujen kehittämis- ja muutostyöhön.

Opiskelijoiden oppimisen tuen ja hyvinvointityön johtaminen toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa

Erja Raussi, Jyväskylän yliopisto

Opiskeluhoitopalveluiden järjestäminen siirtyi hyvinvointialueiden vastuulle vuoden 2023 alusta (Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta, 377/2022). Hyvinvointialueuudistuksen yhteydessä on myös uudistettu oppilas- ja opiskelijahuoltolaki. Lainsäätäjän tavoitteena on varmistaa, että uudistettu laki edistää kunnan, muiden

koulutuksen järjestäjien ja hyvinvointialueen välistä yhteistyötä opiskeluholloissa.

Opiskeluhollopalvelut ovat saatavilla

toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa oppivelvollisuus ikäisistä aikuisiin opiskelijoihin. Lisää uudistuksia on tulossa, kun oppimisen tuki uudistuu ammatillisella toisella asteella 1.8.2026.

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden hyvinvointia on tutkittu vähemmän kuin esimerkiksi lukiokoulutuksen opiskelijoiden hyvinvointia. Opiskelijoiden hyvinvointia edistävien tekijöiden johtamista oppilaitoksessa on myös tutkittu vähän. Monialaista ohjausta on aiemmin tutkittu lähinnä ohjattavan aseman ja asiakasprosessin näkökulmasta, mutta monialaisen ohjauksen työtapojen ja toteutuksen tutkimus on niukkaa.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on vastata kysymyksiin: Millaisia muotoja pedagoginen johtaminen saa hyvinvointia tavoittelevan moniammatillisen opiskeluholloin johtamisessa? Miten jaetulla johtamisella tuetaan toimijoiden yhteistä ymmärrystä hyvinvoinnista, sen sisällöistä, menetelmistä ja työtavoista? Kuinka opiskeluholloa toteuttavien asiantuntijuuksien ja roolit näkyvät tehtävässä yhteistyössä ja miten ne rakentavat hyvinvoivaa yhteisöä?

Tutkimuksen kohdejoukon muodostavat hyvinvointialueen sekä oppilaitoksessa opiskeluhollotyön johtamisesta vastaavat esihenkilöt ja opiskeluhollotyötä toteuttava henkilöstö. Pyyntö osallistua tutkimukseen lähetetään Suomen kaikille hyvinvointialueille ja siellä opiskeluhollosta vastaaville esihenkilöille ja henkilöstölle sekä eri hyvinvointialueilla olevien ammatillisen oppilaitosten opiskeluhollotyötä johtaville esihenkilöille ja henkilöstölle. Aineisto kerätään puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla ja analysoidaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla induktiivisesti.

Tulokset lisäävät ymmärrystä yhteisöllisen opiskeluhollotyön sisällöistä, monialalaisen opiskeluholloin johtamisesta sekä tuottavat tietoa tekijöistä, jotka vaikuttavat monialaisen opiskeluholloin johtamiseen ammatillisessa oppilaitoksessa ja oppimisen tuen järjestelyihin.

Yhteisöohjautuva tiimiorganisaatio tulevaisuuden ajurina, Case Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä

Heli Elo-Vuola, Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, Anu Teppo, Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä

Esityksen tavoitteena on kuvata, miten Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä (LHKK) on rakennettu yhteisöohjautuva tiimiorganisaatio osana strategista uudistamista. Esityksen kohderyhmänä ovat koulutuksen kehittäjät, johtajat ja tutkijat, joita kiinnostavat organisaatiomuutokset, johtajuus ja työyhteisöjen toimijuus.

Vuonna 2021 LHKK muuttui tiimiorganisaatioksi. Yhteisöohjautuva tiimiorganisaatio haastaa perinteiset hierarkiset rakenteet ja korostaa työntekijöiden autonomiaa, yhteistä päätöksentekoa, yhteisöllisyyttä ja jaettua vastuuta. LHKK:ssa tämä on tarkoittanut keskijohdon poistamista ja vastuun siirtämistä tiimeille, joissa tiiminvetäjät

valitaan yhteisöllisesti ja toimivat vaihtuvasti. Tällä hetkellä henkilöstöä on noin 190 ja esihenkilövastuussa toimivia on vain viisi.

Toiminnassa pyritään huomioimaan henkilöstön vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet ja tiimiorganisaatio antaa mahdollisuuden vaikuttaa oman työn sisältöön. Henkilöstö osallistuu koko organisaation kehittämiseen. Tiimien jäsenet osallistuvat laajennetun johtotiimin kokouksiin täysivaltaisina jäseninä, ja myös opiskelijoilla on edustus kokouksissa.

Onnistuminen näkyy myös konsernin taloudellisessa kehityksessä. Tiimiorganisaation aikana konsernin toimintatuotot ovat kasvaneet 14,2 miljoonasta 17,4 miljoonaan, ja samassa ajassa henkilöstön määrä on kasvanut 150 henkilöstä 190 henkilöön. Tämä kertoo innovatiivisesta ja kehitysmuotoisesta toimintatavasta, jossa koko organisaation vahvuudet ovat käytössä. Muutos on osa laajempaa positiivista rakennemuutosta, jonka tavoitteena on ollut lisätä työhyvinvointia, parantaa laatua ja vahvistaa organisaation resilienssiä. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että LHKK on saanut Great Place to Work -sertifikaatin kolmena peräkkäisenä vuotena (2022–2024), ja henkilöstö on antanut laajasti positiivista palautetta työyhteisöstä. Tämän lisäksi on muita tunnustuksia, palkintoja ja sertifikaatteja mm. Euroopan komission EITA-palkinto ja OKM:n laatupalkinto.

Esitys linkittyy tutkimuspäivien teemaan tarjoamalla konkreettisen esimerkin siitä, miten yhteisöohjautuvuutta voidaan rakentaa koulutusorganisaatiossa. Esityksessä avataan muutosprosessin vaiheet, käytetyt menetelmät kuten osallistava kehittäminen, tiimivalmennus ja strategisten painopistealueiden koordinaattorimalli.

Jatkuva oppiminen osaksi arkea – OSAOn malli opetushenkilöstön digikyvykkyyden kasvattamiseen

Suvi Kuivala, Koulutuskuntayhtymä OSAO, Jaana Parkkila, Koulutuskuntayhtymä OSAO, Krista Kohtakangas, Koulutuskuntayhtymä OSAO

Esityksessä kuvataan OSAOn toimintamallia opetushenkilöstön digikyvykkyyden kehittämisessä. Malli tukee oppilaitoksen toimintakulttuurin muutosta kohti oppivaa yhteisöä hyödyntämällä digipedagogisen osaamisen kartoitusta ja osaamismerkkejä. Kohderyhmänä ovat koulutusorganisaatioiden kehittäjät, pedagogiset asiantuntijat ja johtajat.

Opetushenkilöstön digitaaliset valmiudet ja jatkuva osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä sekä koulutuksen laadun että työelämävastaavuuden kannalta. Monissa oppilaitoksissa digitaalisen osaamisen kehittäminen on jäänyt opettajan vastuulle, keskittynyt teknisiin taitoihin eikä ole aina linkittynyt pedagogiikkaan tai organisaation strategiseen johtamiseen. OSAOn malli tarjoaa konkreettisen ja skaalautuvan ratkaisun, jossa digipedagoginen osaaminen tehdään näkyväksi, sitä johdetaan tavoitteellisesti ja sen kehittymistä tuetaan systemaattisesti.

Lähtökohtana toimintamallissamme oli opetushenkilöstön digipedagogisen osaamisen nykytilan kartoitus DigCompEdu-viitekehukseen pohjautuen. Valmis SELFIEfor-TEACHERS -kysely muokattiin OSAOn tarpeisiin siten, että se ohjaa opetushenkilöstöä yhteiseen ymmärrykseen oppilaitoksessa linjatusta digitaalisten välineiden ja järjestelmien pedagogisesta käytöstä. Esihenkilöt varmistivat alaistensa vastaamisen, ja lopullinen vastausprosentti oli noin 90 %. Ymmärrystä kartoituksen tuloksista syvennettiin järjestelmällisillä keskusteluilla sekä johdon että henkilöstön kanssa.

Tulosten pohjalta tunnistimme kuusi keskeistä osaamisaluetta, joihin kehitettiin digipedagogiikkaa painottavat osaamismerkkit, jotka osoittavat vaadittavan vähimmäisosaamisen. Moodlessa suoritettavat osaamismerkkit on määritelty opettajille viranhaltijapäätöksellä pakollisiksi, ja opetushenkilöstö suorittaa ne kahden vuoden aikana. Suoritukset dokumentoidaan HR-järjestelmään, ja esihenkilöt seuraavat osaamisen kehittymistä. Työpajoilla tuetaan eri lähtötasoja.

Toimintamallilla edistetään laajempaa toimintakulttuurin muutosta oppimisen johtamisessa. Se tarjoaa esihenkilöille ja opettajille uusia foorumeja pedagogiseen keskusteluun, lisää joustavuutta opiskeluun ja vahvistaa henkilöstön ja sitä kautta opiskelijoiden itseohjautuvuutta. Koulutus kehittyy oppijalähtöisemmäksi.

Toimintamalli täydentyy käyttöönoton aikana tukitoimien kuten vertaisoppimisen edistämisen, kehityskeskusteluihin integroimisen ja syventävien osaamismerkkien rakentamisen osilta. Kehittämistyötä on tehty Digikyvyyttä ammatilliseen koulutukseen - ESR+-hankkeen ja strategiarahoituksen Digikyvyyks I- ja Digikyvyyks II-hankkeiden resursseilla

Pedagoginen johtaminen ammatillisessa koulutuksessa

Heta Rintala, Hämeen ammattikorkeakoulu, Piia Kolho, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Sami Löfgren, Hämeen ammattikorkeakoulu

Pedagoginen johtaminen on erityisesti ammatillisen koulutuksen kontekstissa niukasti tutkittu ilmiö sekä kansainvälisesti (Overgaard Thomassen ym., 2025) että Suomessa (Korva & Laine, 2024). Tutkimuksemme ja esityksemme tavoitteena on luoda ajankohdasta tilannekuvaa pedagogisesta johtamisesta ammatillisessa koulutuksessa. Teoreettisesti tarkastelemme pedagogista johtamista arvoihin ja visioon perustuvana vuorovaikutuksellisenä ilmiönä, joka kattaa useita osa-alueita. Ensinnäkin se liittyy pedagogiikan johtamiseen (esim. oppimisen ohjaamisen käytäntöjen johtaminen). Toiseksi se kytkeytyy pedagogisesti johtamiseen (esim. pedagogisten toimintamallien hyödyntäminen johtamistoiminnassa). Kolmanneksi se koskee pedagogisen työyhteisön johtamista (esim. yhteisöllisten oppimisprosessien ja osaamisen johtaminen) (ks. esim. Hyyryläinen ym., 2020). Lisäksi pedagogisen johtamisen ja johtamisosaamisen ytimessä on oman johtamisosaamisen kehittäminen (Fonsén ym., 2022). Empiirisesti tarkastelemme pedagogista johtamista oppilaitoksille suunnatun kartoittavan kyselyn kautta. Kyselyn pohjana toimivat pedagogisen johtamisen katselmus (OKM:n Strategiset tavoitteet laadukkaaksi toiminnaksi – pedagogisen johtamisen kehittämishanke (2011–2012) sekä pedagogisen johtamisen ja toimijuusjohtamisen kirjallisuus ja valmiit mittarit.

Kysely kattaa strukturoituja ja avoimia kysymyksiä. Määrällisen aineiston analyysissä hyödynnämme kuvailevia analyyseja, kun taas laadullisen aineiston analyysissä käytämme temaattista analyysia (Braun & Clarke, 2022). Hyödynnämme tutkimuksen tuloksia ammatillisen opettajankoulutuksen opintojakson kehittämisessä sekä toimijuutta edistävän koulutusintervention ja pedagogisen johtamisen mallin rakentamisessa. Osana tutkimusta rakentamamme kartoittava kysely julkaistaan avoimesti, minkä jälkeen sitä voidaan käyttää oppilaitoksissa pedagogisen johtamisen itsearviointityökaluna ja -reflektion tukena.

4 TEEMA: Digitalisaatio ja tekoäly koulutuksen ja työelämän uudistamisessa/muutoksessa

Uusi ratkaisu ammatillisen kielitaidon osoittamiseen tekoälyn avulla

Susanna Kouri, Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia, Ellinoora Köpman, Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä

Puheenvuorossa esittelemme Ammattiopisto Lappian ja Utelias Technologies Oy:n kehittämistyötä liittyen tekoälypohjaiseen suomen kielen taidon kartoitukseen. Kartoitus-työkalun alustana toimii SkillCompass AI, jonka avulla voidaan arvioida sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden ja työntekijöiden ammatillisia vuorovaikutustaitoja, matemaattista osaamista sekä suullista ja kirjallista kielitaitoa. Lappiassa kehittämistyötä on tehty osana VIERKO - hanketta (OKM) sekä osana Monimuotoinen lappilainen työelämä- ryhmähankkeen (ESR+) kielitsempparitoimintaa.

Esittelemme puheenvuorossamme kehittämistyön taustaa ja pilottivaiheen kokemuksia. Kohderyhmänä ovat esimerkiksi opetus- ja ohjausalan ammattilaiset sekä työelämän edustajat, jotka ovat kiinnostuneet uudentyypisistä esimerkeistä kielitaidon kartoittamiseen ja kielitaidon kehittämiseen.

Aihe on ajankohtainen, koska kielitaidon riittävyys on tärkeää sosiaali- ja terveysalalle työllistymisessä. Perinteiset arviointimenetelmät eivät aina tarjoa riittävän tarkkaa ja realistista kuvaa työnhakijan tai opiskelijan osaamisesta. Tarvitaan uudenlaisia menetelmiä, jotka mahdollistavat osaamisen tunnistamisen ja todentamisen yhdenmukaisella ja luotettavalla tavalla. SkillCompass AI mahdollistaa taitojen arvioinnin suullisilla ja kirjallisilla tehtävillä, jotka mukailevat aidonkaltaisia työtilanteita. (Hemminki & Kouri & Köpman, 2025.)

SkillCompass AI hyödyntää laajoja kielimalleja sekä puhuttuja vuorovaikutustilanteita, joiden avulla arvioidaan kielellisiä taitoja ja osaamista sosiaali- ja terveysalan kontekstissa. Keskeinen osa ratkaisua ovat vuorovaikutuskumppanina toimivat avatarhahmot, joiden kanssa henkilö voi keskustella esimerkiksi asiakkaan kohtaamistilanteissa tai potilaan hoidon ohjauksessa. (Hemminki & Kouri & Köpman, 2025.)

Kehittämistyö käynnistyi vuonna 2024. Ammattiopisto Lappian moniammatillinen tiimi alkoi työstää tehtäviä yhteistyössä Utelias Technologies Oy:n kanssa. Kehittämistyössä tuotettiin suullisia ja kirjallisia kielitaidon kartoitustehtäviä sekä matemaattisten taitojen tehtäviä sosiaali- ja terveysalan kontekstiin. Pilotointeja tehtiin oppilaitoksessa sekä alan työpaikalla. Kokemusten perusteella tehtäviä jatkokehitetään edelleen. Kielitaitokartoitukset antavat arvokasta tietoa niin kielenoppijalle, opettajalle kuin työnantajalle. Niiden pohjalta voidaan yhdessä suunnitella kielenoppimista tukevia toimia. Avaamme kartoituskokemuksia sekä kehittämistyön tuloksia tarkemmin puheenvuorossamme

Tekoälyn integrointi korkeakouluopetukseen - Laadullinen analyysi opiskelijoiden kokemuksista ja vahvuuksiin perustuva muutosjohtaminen

Virpi Slotte, Diak

Tekoälyn (AI) nopea kehitys on tuonut korkeakouluopetukseen uusia mahdollisuuksia ja haasteita. Tämän tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää, miten ammattikorkeakouluopiskelijat hahmottavat tekoälyn käytön roolin oppimisessa ja miten näitä näkemyksiä voidaan hyödyntää kehitettäessä vastuullisia integrointikäytäntöjä. Aineistona on Diakin opiskelijoiden tekoälyn käyttöä käsittelevä kyselyn vastaukset (N=238), jotka analysoitiin teemoittelevalla sisällönanalyysillä. Tuloksia tarkasteltiin Appreciative Inquiry -viitekehyksen kautta painottaen vahvuuksiin perustuvaa lähestymistapaa muutoksen johtamisessa.

Korkeakouluympäristö on ainutlaatuinen, koska siellä vallitsee vahva akateemisen rehellisyyden normisto (McCabe ym. 2001). Opiskelijoiden käsitykset tekoälystä ovat keskeisiä sen ymmärtämisessä, millaisia vaikutuksia tekoälyllä voisi olla heidän koulutukseensa. Aikaisemman tutkimuksen mukaan tekoäly nähdään sekä hyödyttömänä, epävarmana ja ihanteellisena työkaluna (Kukkonen yms. 2025).

Opiskelijoiden vastaukset tekoälyn käytöstä opiskelussa ovat moninaisia ja heijastavat laajempaa yhteiskunnallista ja pedagogista keskustelua tekoälystä. Laadullinen analyysi paljasti kolme keskeistä teemaa. 1) Pedagogisten mahdollisuuksien ja rajojen hahmottaminen: Opiskelijat erottivat selkeästi tekoälyn roolin työkaluna ajattelun ja oppimisen tukena. 2) Eettisten ristiriitojen kenttä: Polarisaatio tekoälyn suhteen näkyy opiskelijoiden voimakkaasti jakautuneena suhtautumisena tekoälyyn. Tämä luo selvän tarpeen 3) jatkuvasti päivittyville ja konkreettisia esimerkkejä sisältäville ohjeille ja opastukselle.

Syvällinen ymmärrys opiskelijoiden subjektiivisista kokemuksista helpottaa tekoälyn onnistunutta integrointia korkeakouluopetukseen. Pedagogisilla ratkaisulla voidaan tukea oppimista ja valmistaa opiskelijoita tulevaisuuden työelämään. Tekoälyn tuoman muutoksen aktiivinen ja vastuullinen johtaminen edellyttää eettisen keskustelun edistämistä, yhteisöllisten käytäntöjen luomista ja erityisryhmien huomioimista. Näillä toimenpiteillä voidaan varmistaa, että tekoälyä hyödynnetään opiskelussa tavalla, joka edistää aitoa oppimista ja eettistä vastuuta. Kuten eräs opiskelija hyvin kiteytti: "Tekoäly (AI) on tullut jäädäkseen, ja sen vastuullinen hyödyntäminen tulisi sisällyttää opetussuunnitelmaan. Samalla on erittäin tärkeää vahvistaa opiskelijoiden tekoälykriittisyyttä. Eikö kriittinen ajattelu ole yksi akateemisen koulutuksen kulmakivistä?"

Hankkeesta bisnesideaksi - miten turvata hankkeen jatkuvuus päätymisen jälkeen, case oppimisympäristö Ammattilaisen kädenjälki

Sini, Raita-aho, Suomen ympäristöopisto Sykli, Tiina, Taipale, Suomen ympäristöopisto Sykli

Ammattilaisen Kädenjälki™ on Suomen ympäristöopisto Syklin verkkokurssipalvelu, joka edistää ammatillista kestävän kehityksen osaamista. Oppimisympäristö rakennettiin Digioppimisella ammatilliseen kiertotalous- ja kestävän kehityksen osaamiseen - hankkeessa (2018–2020) Euroopan unionin osarahoittamana. Oppimisympäristön liksäksi hankkeessa tuotettiin Johdanto kestävään kehitykseen - kurssi sekä neljän toimialan syventävät kurssit.

Moni hanketoimija pohtii, kuinka varmistaa hankkeen tulosten jatkuvuus sen päättymisen jälkeen. Syklissä tähän haasteeseen tartuttiin jo hankkeen aikana. Organisaatio investoi 100 000 euroa toimivan digitaalisen verkkoratkaisun rakentamiseen ja suunnitelti sen siten, että ylläpito olisi mahdollista myös ilman hankerahoitusta.

Posterissa esitellään Ammattilaisen Kädenjälki -palvelun taloudellinen malli. Kuvaamme oppimisympäristön ylläpitokuluja, kehittämiskustannuksia, tarvittavaa henkilöstöresurssia sekä muita ratkaisuja, joilla pyrimme turvaamaan palvelun taloudellisen kestävyuden. Tuomme esille ymmärrystämme siitä, mitä monimutkaisten verkkoympäristöjen jatkuva ylläpito ja hallinnointi vaatii, esimerkiksi liittyen tietoturvaan, päivitystarpeeseen, saavutettavuuteen, asiakaspalveluun ja uuden sääntelyn tuomiin vaatimuksiin.

Hankkeiden tuotosten ylläpitäminen vaatii jatkuvaa investointia. Ylläpito ei myöskään riitä, vaan tuotokset vanhenevat nopeasti ja vaativat investointia myös kehittämiseen. Verkkokurssipalvelu on rakennettu siten, että sinne on yksinkertaista lisätä uusia kursseja. Vuonna 2025 olemme investoineet ajankohtaisiin sisältöihin digivihreän siirtymän osaamisen tueksi.

Hankkeen tuotoksen on syytä olla myös organisaation strategian ja arvojen mukainen. Silloin hanketuloksen jalkautus ja siihen investointi on helpompaa perustella, ja työtä on luontevaa jatkaa yrityksen toimintana hankkeen jälkeen. Ammattilaisen kädenjälki verkkokurssipalvelun tuotteistamisen voi kuvata onnistuneen, sillä palvelun pakolliset ylläpitokustannukset katetaan nykyisin tuotosta saaduilla tuloilla. Palvelu tukee Syklin strategiaa, mikä helpottaa investointien perustelua ja jatkuvuuden varmistamista. Tämän palvelumme suhteen visiomme vuoteen 2030 on, että Ammattilaisen kädenjälki on Suomen suurin vastuullisen ammattitaidon digitaalinen kirjasto. Meillä on käytössä yhä laajempi kielivalikoima ja oppimista tukevia tehtäviä ja niiden palautteita tekoälyä hyödyntäen.

AITO- tekoälyhanke kehittää osaamista työelämälähtöisesti

Markku Rytivaara, OSAO, Janne Länsitie, OAMK

ESR-rahoitteisen AITO -hankkeen kehittämistyöllä on pureuduttu työn tekemisen ja työelämän rakennemuutoksiin tekoälyn hyödyntämisen näkökulmasta. Hankkeessa on selvitetty, miten tekoäly uudistaa työelämää erityisesti neljällä alalla: kone- ja tuotantotekniikassa, media-alalla, rakennusalalla sekä ICT-sektorilla. Koulutusta on kehitetty elinkeinoelämän osaamisvaatimusten pohjalta, jotta opiskelijat, opettajat ja yritysten henkilöstö voivat hyödyntää tekoälyä työtehtävissään ja oppimisen tukena - niin työelämässä, ammatillisella toisella asteella kuin ammattikorkeakoulussa.

Tässä esityksessä käsitellään konkreettisia esimerkkejä siitä, miten tekoälyn myötä osaamisvaatimukset, työtehtävät ja koulutus ovat muuttumassa. Lisäksi esittelemme tapoja, joilla tekoälyosaamista ja -tietoa on lisätty yhteisprojektin avulla.

Yrityksille tehtyjen haastattelujen ja kyselyiden perusteella on hahmoteltu tekoälyn tuomia uusia työnkuvia, osaamisvaatimuksia ja koulutuksen sisältöjä sekä laadittu käyttäjätarinoita. Näiden pohjalta rakennetut alakohtaiset mikrokoulutuspaketit tarjoavat joustavia tapoja osaamisen päivittämiseen. Toteutettu opettajien koulutus puolestaan vahvistaa koulutussektorin kykyä hyödyntää tekoälyä.

Hankkeessa on koulutettu ammatillisen toisen asteen ja ammattikorkeakoulun opettajia hyödyntämään tekoälyä opetuksessa siten, että tekoälyosaaminen on luonteva osa opetuksen toteutusta ja suunnittelua.

Tulevaisuustyöpajat, koulutusten pilotointi ja yhteiskehittäminen yritysten kanssa varmistavat, että koulutukset vastaavat työelämän muutoksiin.

Hanke on vahvistanut toisen asteen, ammattikorkeakoulun ja työelämän välistä yhteistyötä, jotta koulutus uudistuu samanaikaisesti työelämän kehityksen kanssa.

Kehittämistyön tuloksia hyödynnetään oppilaitosten arjessa: opetussisällöt päivittyvät työelämän vaatimusten mukaisiksi ja henkilöstön tekoälyosaamista vahvistetaan. Mikrokoulutuspakettien avulla myös yritysten henkilöstön osaamista voidaan kehittää ketterästi.

Aluekehittämisen näkökulmasta mikrokoulutukset tukevat pk-yritysten kilpailukykyä ja innovaatiokykyä digitalisoituvassa taloudessa.

Hankkeen tuloksia on jo hyödynnetty ja tullaan hyödyntämään myös valtakunnallisesti elinkeinoelämässä ja koulutusorganisaatioissa. Opetushenkilökunnalle ja yrityksille suunnatut koulutukset ovat avoimia kaikille.

Tekoäly opiskelijan oppimiskumppanina: Pedagogisia ratkaisuja ja kokemuksia

Satu Aksovaara, Jyväskylän ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Generatiivisen tekoälyn (GenAI) nopea kehitys haastaa korkeakoulut uudistamaan pedagogisia käytäntöjään. Tässä esityksessä tarkastellaan, miten tekoälyä on integroitu oppimistehtäviin ammattikorkeakoulussa, erityisesti opiskelijan henkilökohtaisena assistenttina ja oppimiskumppanina sekä tiimityöskentelyn sparraajana. Esitys perustuu soveltavaan tutkimukseen (Aksovaara, Silvennoinen, 2024), jossa kartoitettiin tekoälyn käyttöä (N 160) (Silvennoinen, Aksovaara, Alanko-Turunen, 2025), toteutettiin kirjallisuuskatsaus (Pernu, Paananen, Aksovaara, Silvennoinen, 2025) ja kehitettiin ja pilotoitiin viiden tehtävän oppimistrakenne GenAI:n vastuulliseen käyttöön. Pilotoinnissa oli mukana 215 opiskelijaa 66 tiimissä eri aloilta.

Tulokset osoittavat, että opiskelijat käyttävät tekoälyä erityisesti ideointiin, uuden käsitteistön hahmottamiseen ja tiedonhakuun, ei pelkästään sisällöntuotantoon, kuten opettajat usein olettavat. GenAI koettiin hyödylliseksi erityisesti projektityön tukena, mutta sen käyttö herätti myös epävarmuutta, eettisiä kysymyksiä ja pelkoa "huijaamisesta". Opiskelijat kaipasivat selkeitä ohjeita ja turvallista tilaa kokeilulle, mutta tukea haettiin useammin vertaisilta kuin opettajilta.

Esitys tarjoaa konkreettisia pedagogisia malleja ja havaintoja siitä, miten tekoälyä voidaan hyödyntää oppimisen tukena ilman että se ohittaa itse oppimisprosessin. Tavoitteena on edistää tekoälylukutaitoa, opiskelijan oppimisen omistajuutta ja työelämävalmiuksia.

Finnish Future Farm – simulaatiopedagogiikkaa älymaatalouden tiedolla johtamiseen

Satu Aksovaara, Jyväskylän ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Työelämän digitalisaatio ja ilmastonmuutos muuttavat maatalouden toimintaympäristöä radikaalisti. Päätöksenteon monimutkaisuus kasvaa, kun viljelijät joutuvat arvioimaan esimerkiksi täsmälannoituksen tai sadonkorjuun ajoituksen kaltaisia ratkaisuja reaaliaikaiseen dataan nojaten. Samalla korostuu tarve ammattilaisille, joilla on kyky yhdistää data, reflektio ja ammatillinen osaaminen. Tähän tarpeeseen vastaa Finnish Future Farm (2023–2026) -hanke, jossa kehitetään mm. pedagoginen konsepti älymaatalouden tiedolla johtamisen oppimiseen.

Konsepti pohjautuu simulaatiopedagogiikkaan (Silvennoinen & Aksovaara 2025), jossa oppiminen tapahtuu todentuntuisissa mutta turvallisissa ympäristöissä. Keskeisenä resurssina toimii maatalouden digitaalinen kaksonen (DT), joka kokoaa tietoa esimerkiksi sääolosuhteista, maaperästä, kasvien kasvusta ja markkinatrendeistä. DT tarjoaa oppijoille mahdollisuuden tarkastella viljelykauden eri vaiheita, ennakoida tulevaisuuden skenaarioita ja analysoida päätösten vaikutuksia reaaliaikaisen datan perusteella. Oppimisprosessi rakentuu pedagogisen juonen ja tarinallisuuden ympärille, jotka vahvistavat kokemuksellisuutta ja reflektiota.

Pedagoginen prosessi toteutetaan monikielisyttä tukevalla ja tekoälyä hyödyntävällä digitaalisella alustalla, mikä mahdollistaa sekä itsenäisen jatkuvan oppimisen että ryhmämuotoisen oppimisen eri toteutusmuodoissa, kuten blended learning -ratkaisussa. Ympäristöä kehitetään yhteiskehittämisenä viljelijöiden, neuvojien, opettajien, opiskelijoiden ja yritysten kanssa, mikä varmistaa käytännön relevanssin ja kestävän sovellettavuuden (Aksovaara, Haapala, Silvennoinen 2025).

FFF-konseptin innovaatiopotentiali on merkittävä: se yhdistää simulaatiopedagogiikan, digitaalisen kaksosen ja tekoälyä hyödyntävän monikielisen oppimisalustan tarjoten uudenlaisen mallin, jota voidaan soveltaa myös muilla toimialoilla, joissa tarvitaan dataohjautuvaa ja vastuullista päätöksentekoa.

5 TEEMA: Joustavat siirtymät työelämän ja oppilaitosten välillä ja kesken

Tulevaisuuden tekijät – oppilaitosyhteistyöllä vaikuttavaa näyttöön koulutusta

Essi Keto, Sataedu, Sini-Charlotta Kamberg, Sataedu, Anni Riikonen, SAMK

Sosiaali- ja terveystieteiden alan työkuvien laajentuessa lähi- ja sairaanhoitajien osaamistarpeet muuttuvat. Laboratorionäytteenotto ja vierianalytiikka ovat osa hoitotyön arkea. Satakunnan ammattikorkeakoulu (SAMK) ja Satakunnan koulutuskuntayhtymä (Sataedu) ovat käynnistäneet uudenlaisen koulutusyhteistyön vastatakseen tähän osaamistarpeeseen. Oppilaitosyhteistyötä on toteutettu ESR:n osarahoittamassa DigiSimu-hankkeessa, jonka tavoitteena on vahvistaa hoitotyön koulutuksen laatua.

Koulutukseen osallistuu lähi- ja sairaanhoitajaopiskelijoita, jotka opiskelevat yhdessä. Koulutuksen sisältö pohjautuu EFLM:n kansainvälisiin suosituksiin ja koostuu verkko-pohjaisesta teoriaopetuksesta sekä viidestä käytännön harjoittelupäivästä. Opetus toteutetaan yhteisopetuksena, hyödyntäen simulaatioita ja klinisiä harjoituksia. Opiskelijat pääsevät harjoittelemaan ihopistos- ja laskimoverinäytteenottoa oppilaitokselle rakennetussa näyttöönottoklinikassa. Klinikalla opiskelijat käyttävät laboratoriotietojärjestelmää, joka on kehitetty oppilaitosympäristöön. Järjestelmän avulla opiskelijat oppivat käsittelemään laboratoriotutkimuslähetteitä, tunnistamaan näyttöönottotapa-asiakkaan hoitosuosituksen mukaisesti sekä identifioimaan ottamansa näytteet. Opintojakso vahvistaa moniammatillista yhteistyötä ja rakentaa yhteisöllisyyttä oppilaitosten välillä. Samalla se tukee paikallista elinvoimaisuutta ja pitovoimaa tarjoamalla laadukasta koulutusta, joka vastaa alueen työelämän tarpeisiin ja kannustaa osajia jäämään seudulle.

Opintojakson onnistumista arvioidaan määrällisen opiskelijapalautteen ja opettajien välisen reflektion perusteella. Opiskelijoiden palautteen mukaan opintokokonaisuuden toteutus oli laadukas, työelämälähtöinen ja mahdollisesti hyvin klinisten taitojen harjoittelun aitojen asiakastilanteiden kautta. Lisäksi koulutuksen on todettu lisäävän opiskelijoiden jatko-opintomotivaatiota ja vahvistavan moniammatillista osaamista. Yhteisopettajuus mahdollistaa opettajienkin ammatillisen kasvun perinteisen pedagogisen työn rinnalla.

VISIOK - Teknologiaa, kestävästä kehitystä ja yhteistyötä oppimisympäristöissä

Marjaana Komi, OSAO

Pohjois-Suomessa käynnissä oleva OSAOn vetämä VISIOK-hanke vastaa konkreettisesti alueellisen rakennemuutoksen haasteisiin kehittämällä uuden sukupolven oppimisympäristöjä, joissa yhdistyvät edistyksellinen teknologia ja kestävä kehitys.

periaatteet. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa alueen kilpailukykyä sekä varmistaa, että yrityksillä on käytössään ammattitaitoista työvoimaa, joka hallitsee paitsi uusimmat teknologiset ratkaisut, mutta ymmärtää myös kestäväen kehityksen mukaisten toimintatapojen merkityksen elinkeinoelämälle ja yhteiskunnalle.

Oppimisympäristöjä kehitetään tiiviissä yhteistyössä OSAOn ja Oulun ammattikorkeakoulun kanssa. Toteutus perustuu suurelta osin ammattikorkeakoulun opiskelijoiden projekteihin ja opinnäytetöihin, minkä ansiosta itse kehittämisvaihe toimii samalla käytännön oppimisympäristönä ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Yhteiskehittämisen kohteina ovat OSAOn Haukiputaan yksikköön rakentuva vetyteknologiaan perustuvan raskaankaluston virtuaalinen huoltoympäristö sekä Kempeleen sisälogistiikan oppimisympäristön modernisointi automatisoinnin ja robotiikan keinoin.

Uudet oppimisympäristöt tulevat mahdollistamaan eritasoiset harjoitukset, pilotoinnit ja demonstraatiot, jotka tukevat joustavaa osaamisen siirtymää eri koulutusasteilta työelämään. Kehitettävät ympäristöt on suunniteltu oppilaitosten yhteiskäyttöön, ja ne avataan myös yritysten hyödynnettäväksi. Näin varmistetaan, että opiskelijat ja työelämä voivat hyödyntää samoja moderneja laitteita, sovelluksia ja virtuaalisia ratkaisuja. Hyödyntämismahdollisuus nähdään erityisen tärkeänä erityisesti PK-sektorin palvelemisen kannalta.

Esityksessä tarkastellaan esimerkkien kautta, kuinka VISIOK-hanke toimii osaratkaisuna alueellisen elinvoiman ja työelämälähtöisen osaamisen turvaamiseksi. Samalla tuodaan esille, miten koulutus voi toimia muutosjohtamisen välineenä, kun etsitään ratkaisuja rakenteellisiin haasteisiin ja rakennetaan kestävää tulevaisuutta yhdessä eri koulutusasteiden, yritysten ja alueen muiden toimijoiden kanssa.

Uusiutuvan energian osaaminen polkuna työelämään ja jatko-opintoihin

Merja Mattila, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä

Pohjois-Pohjanmaata voidaan perustellusti pitää Suomen uusiutuvan energian ykkösmaakuntana. Tuulivoima-alueet, aurinkovoimahankkeiden sijoittuminen entisille turvetuotantoalueille sekä runsaan eläintuotannon kautta muodostuva biokaasupotentiaali tarjoavat uusia liiketoiminta- ja työllistymismahdollisuuksia, joiden hyödyntäminen vaatii monialaista ja uudistuvaa osaamista. Alueellisilla koulutusorganisaatioilla on näin avainrooli vihreän siirtymän hankkeiden menestyspotentiaalın lunastamisessa.

UUPO-hanke (Uusiutuvan energian koulutuspolut) on Euroopan unionin osarahoittama projekti, jonka päätoteuttajana toimii Centria-ammattikorkeakoulu ja hankekumppaneina Koulutuskeskus Jedu ja Oulun yliopisto. Hankkeessa kehitettävät uusiutuvan energian koulutussisällöt ja oppimisympäristöt paitsi mahdollistavat osaavan työvoiman kouluttamisen alueelle, myös luovat joustavan koulutuspolun toiselta asteelta korkeakouluopintoihin.

Jedussa kehitettävät kokonaisuudet muodostuvat uusiutuvan energian tuotantoon ja hyödyntämiseen liittyvistä tutkinnoista. Keskeistä on tutkinnoisien sopivuus osaksi

perustutkintoa, mutta myös jatko-opintokelpoisuus, joka mahdollistaa koulutuspolun luontevan jatkumisen toisen asteen jälkeen. Käytännössä opiskelija suoritettuaan vaaditut tutkinnot perustutkinnossaan saa oikeuden siirtyä ammattikorkeakouluopintoihin ilman valintakoetta. Eri koulutusasteiden välinen yhteishanke luo mahdollisuuden kehittää jatkuva ja johdonmukainen koulutuspolku toiselta asteelta aina korkeasteelle saakka, tarjoten konkreettisen työkalun kansalliseen tavoitteeseen nuorten aikuisten korkeakoulutusasteen nostamisesta 50 prosenttiin vuoteen 2030 mennessä. Kun myös fyysiset oppimisympäristöt on suunniteltu alakohtaisiksi oppilaitoskohtaisuuden sijaan, madaltaa se opiskelijan kynnystä siirtyä jatko-opintoihin tulevaisuudessa.

Samanaikaisesti tavoitteena on luoda työelämälähtöisiä koulutuskonsepteja uusiutuvan energian asennus- ja kunnossapitotehtäviä varten. Konseptit pohjautuvat yritysyhteistyöhön, oppilaitoksessa olemassa olevaan vahvaan tekniseen osaamiseen, opetusympäristöjen laitekannan täydentämiseen kunkin alan erikoisosaaminen huomioiden sekä valmiuteen järjestää uusiutuvan energian aloilla vaadittavia erikoiskoulutuksia. Teknologioiden kehittyessä jatkuvasti keskeistä on myös opetushenkilöstön uusiutuvan energian osaamisen vahvistaminen sekä yritysyhteyksien rakentaminen. Parhaimmillaan hankkeen tuloksena saadaan eri koulutuskenttien muodostamia räätälöityjä koulutuspaketteja, joita voidaan tarjota monipuolisesti opiskelijoille, alanvaihtajille, yrityksille ja yhteisöille.

Tulevaisuuden rakentajat - Yrityslähtöinen ammatillinen koulutus vahvistamaan alueellista elinvoimaa

Petri Valli, Koulutuskeskus JEDU

Kehittämistyön tavoitteena on Tulevaisuuden rakentajat -mallin avulla toteutettava uudenlainen ammatillisen koulutuksen toimintamalli. Perinteisesti ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöt ovat olleet oppilaitospainotteisia ja usein irrallaan työelämän arjesta. Uudessa mallissa oppimisympäristö tuodaan yritysten läheisyyteen ja jopa yrityksiin, jolloin osaamisen kehittäminen, työelämään kiinnittyminen ja alueen yritysten tarpeet voidaan yhdistää.

Malliin läheisesti liittyvä Taitotupa sijaitsee yritysten välittömässä läheisyydessä toimien opiskelijoiden tukikohtana ja turvallisena harjoitteluympäristönä. Siellä opiskelijat hankkivat teoriaosaamista ja tarvittavia perustaitoja. Tämän jälkeen opiskelijat siirtyvät yrityksiin yhdessä opettajien kanssa kehittämään ammatillisia taitoja todellisissa työympäristöissä. Yhdistelmä vahvistaa opiskelijoiden työelämävalmiuksia ja tukee joustavia siirtymiä koulutuksen ja työn välillä.

Tulevaisuuden rakentajat -mallissa hyödynnetään pedagogisessa ohjauksessa työelämälähtöistä pedagogiikkaa sekä uusinta tutkittua tietoa. Yhteistyökumppaneina pedagogisessa kehittämisessä toimivat Ulriika Huima ja Kaisa Vuorinen Positive Learning -työryhmästä. Pedagogisessa ohjauksessa työkaluina pilotoidaan vahvuusportfoliomallia sekä portfoliopedagogiikkaa.

Kohderyhmänä ovat erityisesti teollisen puurakentamisen yritykset, jotka etsivät ratkaisuja työvoimapulaan ja rekrytoinnin haasteisiin. Mallin yhteiskunnallinen merkitys

liittyy sekä alueelliseen elinvoimaan että osaamisen uudistumiseen. Se vastaa rakenne-
muutoksen koetteleman Haapaveden–Siikalatvan seutukunnan työvoimatarpeisiin ja
luo pohjan työelämälähtöiselle koulutusinnovaatiolle myös muille aloille ja alueille.

Kehittämistyö toteutetaan yhteistyössä yritysten, kuntien, oppilaitosten ja muiden toi-
mijoiden kanssa. Työ perustuu monialaisen osaamisen ekosysteemin rakentamiseen,
jossa osaamistarpeet tunnistetaan ja niille luodaan uusia toimintamalleja. Pilotointi ja
jatkuva palautteen keruu varmistavat käytännön toimivuuden ja mahdollistavat mallin
skaalaamisen myös muille koulutusaloille.

Tulosten perusteella mallilla voidaan turvata puu- ja sisustusrakentamisen osaajatar-
peet, vahvistaa työelämän ja koulutuksen välistä kumppanuutta sekä tuetaan koulu-
tuksen pysyvää uudistumista muuttuvissa toimintaympäristöissä

AMK-ohjaajien käsityksiä urasuunnittelutaitojen edistämisestä

Päivi Kauppila, Jyväskylän ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ammattikorkeakoulujen opinto-ohjaajien ja opetta-
jatutoreiden käsityksiä urasuunnittelutaitojen edistämisestä. Tutkimuksen tavoitteena
on tunnistaa a) millaisia erilaisia käsityksiä ohjaajilla on urasuunnittelutaitojen kehitty-
misen tukemisesta sekä b) mitkä näkökohdat erottavat toisistaan laadullisesti erilaiset
käsitykset.

Urasuunnittelutaitojen merkitys korostuu nyky-yhteiskunnassa, jota muovaavat tekno-
loginen kehitys, globalisaatio, väestörakenteen muutokset ja tekoälyn yleistymisen
(ILO, 2021, 2025; OECD, 2019). Urasuunnittelutaidot viittaavat osaamiseen, jonka avulla
kaiken ikäiset ja eri elämäntilanteissa olevat yksilöt ja ryhmät parantavat kykyään hal-
lita omia koulutus- ja työuriaan (ELGPN, 2015). Aiemmat tutkimukset osoittavat, että
urasuunnittelutaidoilla on myönteisiä vaikutuksia opintojen etenemiseen, keskeytysten
vähentämiseen ja siirtymiseen työelämään (Hooley, 2014; Kasurinen, 2019; Lovšin, 2017;
Vuorinen, 2012).

Urasuunnittelutaitojen edistämistä koskevat ohjaukseen käytännöt heijastavat ohjaajien kä-
sityksiä opinto-ohjauksesta, urasuunnittelutaitojen omaksumisesta ja työelämän muu-
toksista. Näissä käsityksissä on huomattavaa vaihtelua, erityisesti urasuunnittelutaitoi-
jen määritelmän ja niiden merkityksen osalta (Dodd & Hooley, 2018; Draaisma et al.,
2016, 2018; Kauppila & Kettunen, 2025; Kettunen et al., 2020; Neary et al., 2015). Ura-
suunnittelutaitojen kehittämistä on usein lähestytty erillisinä uraohjauspalveluina tai
opintojaksoina (Watts, 1997). Sittemmin painopiste on laajentunut kohti urataitojen in-
tegrointia osaksi opetussuunnitelmia ja tutkinto-ohjelmia (Bridgstock, 2009; Bridgstock
et al., 2019; Vuorinen, 2012).

Tutkimusaineisto koostuu 17 ammattikorkeakoulussa työskentelevän ohjaajan haastat-
teluista, jotka analysoitiin fenomenografisella menetelmällä. Tulokset osoittavat, että
urasuunnittelutaitojen kehittämisen edistäminen nähtiin suppeimmillaan suunnittele-
mattomana reagoitina ja laajimmillaan kokonaisvaltaisena käytäntönä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat tarpeen syventää ohjaajien ymmärrystä urasuunnittelutaidoista sekä kehittää korkeakoulujen ohjauksen käytänteitä siten, että ne tukevat systemaattisemmin opiskelijoiden urasuunnittelutaitojen kehittymistä. Lisäksi tutkimus kannustaa ammattikorkeakouluja vahvistamaan yhteistä ymmärrystä urasuunnittelutaitojen merkityksestä ja integroimaan niiden tavoitteellisen kehittämisen systemaattisemmin osaksi tutkinto-ohjelmia.

Yhteissuunnittelun ja osallistavan toimintatutkimuksen hyödyntäminen töiden ohella verkossa suoritettavan täydennyskoulutuksen digipedagogisessa suunnittelussa

Monica Aejmelaeus, Metropolia Ammattikorkeakoulu, Elina Iskala, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Posterin tavoitteena on esitellä kartoittavan katsauksen tuloksia ja sitä, miten niitä voidaan soveltaa töiden ohella suoritettavan verkossa tapahtuvan täydennyskoulutuksen digipedagogisessa suunnittelussa. Posterin kohderyhmää ovat tutkijat, opettajat, suunnittelijat ja koulutusten kehittämiseen osallistuvat asiantuntijat. Katsauksessa analysoitiin temaattisesti 32 vertaisarvioitua tieteellistä julkaisua. Tutkimuskysymyksenä oli miten yhteissuunnittelu (co-design), osallistava toimintatutkimus (participatory action research), teknologia ja sitoutuminen (engagement) yhdistyvät näissä julkaisuissa.

Yhteissuunnittelu on yhteistyöhön perustuva menetelmä, jossa aktiivisesti osallistetaan sidosryhmiä ratkaisujen kehittämiseen. Tavoitteena on tuottaa relevantteja ratkaisuja (Trischler ym., 2019) sekä edistää sosiaalista inklusiivisuutta ja vastuullisuutta (Zamenopoulos & Alexiou, 2018). Koulutusten kehittämisessä yhteissuunnittelu perustuu tasa-vertaiseen yhteistyöhön, jossa hyödynnetään opettajien, asiantuntijoiden, opiskelijoiden ja muiden sidosryhmien asiantuntemusta (Penuel ym., 2007). Tutkimuksista 31 toi esiin yhteissuunnittelun etuja. Tunnistettuja etuja olivat muun muassa käyttäjien tarpeiden parempi ymmärtäminen, kokemustiedon huomioiminen suunnittelussa sekä loppukäyttäjien näkökulmasta hyväksi koetut ratkaisut.

Osallistava toimintatutkimus keskittyy sosiaaliseen muutokseen (Fals-Borda, 2001), pyrkien demokratisoimaan tiedontuotantoa ankkuroimalla sen yhteisön todellisiin tarpeisiin ja oppimiseen (Chevalier & Buckles, 2013). Tavoitteena on sekä ymmärryksen syventäminen että käytännön ratkaisujen tuottaminen (McIntyre, 2012). Yhteistyö, osallistuminen ja reflektointi ovat keskeisiä osallistavassa toimintatutkimuksessa, ja ne toteutuvat iteratiivisina suunnittelun, toiminnan ja arvioinnin sykleinä (Stringer, 1996). Kaikki katsauksen tutkimukset toivat esiin osallistavaan toimintatutkimukseen liittyviä etuja, joita olivat esimerkiksi osallistujien voimaantuminen, tasa-arvon edistäminen tutkimusprosessissa sekä käytännönläheisten ja tarpeisiin perustuvien ratkaisujen kehittäminen.

Osallistavien menetelmien hyödyntäminen koulutusten suunnittelussa on tärkeää ja hyödyllistä, sillä osallistamalla kohderyhmää voidaan tuottaa relevantteja ja käyttäjälähtöisiä koulutuksia, jotka vastaavat kohderyhmän tarpeisiin. Aihe linkittyy session teemaan, sillä kehittämällä tällaisia käyttäjälähtöisiä täydennyskoulutuksia voidaan

luoda joustavia opiskeluratkaisuja jo työelämässä oleville, jotka haluavat täydentää tai päivittää osaamistaan.

6 TEEMA: Oppilaitokset kumppaneina oppivalle työelämälle

WorkEdu Compass - Arviointi- ja kehittämistyökalupakki kokonaisvaltaisen työelämäyhteistyön kehittämiseen

Riikka Barber, Nordica Consulting Timo Juntunen, Horizon Next Solutions Oy

Esityksen tavoitteena on esitellä työelämäyhteistyön arvioinnin ja kehittämisen arviointiin kehittämämme työkalu, WorkEdu Compass, sekä sen käyttötarkoitus ja hyödyt.

Työelämäyhteistyöllä tarkoitamme yhteistyötä yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin kanssa, ja se jaetaan kolmeen tyyppiin: 1) tutkinto-ohjelmien suunnittelu ja toteutus, 2) hanke- tai TKI-yhteistyö, sekä 3) palvelutoimintaan liittyvä yhteistyö. Arvioinnin viitekehys perustuu CAF-malliin (EUPAN, 2020), ja eri yhteistyömuodoille on laadittu omat kysymyspatteristonsa. Arviointi on kohdeorganisaatiota kehittävää ja itsearviointiin perustuvaa (McDonald et al., 2003). Kysymyspatteristo lokalisoidaan organisaation tarpeisiin ja tarvittaessa koulutusjärjestelmää vastaavaksi, ja sitä päivitetään eurooppalaisten hyvien käytänteiden mukaisesti.

WorkEdu Compass yhdistää arvioinnin ja kehittämisen. Arviointikyselyssä kuvataan työelämäyhteistyön erinomaista tasoa CAF-mallin arviointialueilla, ohjaten osallistujia tunnistamaan kehittämiskohteita ja tuottamaan kehittämideoita (Jarenko & Roininen, 2008). Arviointitilanne fasilitoidaan, jolloin arviointikyselyä voidaan kontekstualisoida sekä kerätä osallistujien näkemyksiä syvällisemmin kehittämistarpeista ja -ideoista. Itsearviointia voidaan täydentää haastatteluilla sekä toiminnan tuloksista kerättävällä datalla.

Työkalupakki koostuu 1) arviointikyselyistä, 2) tekoälyn hyödyntämisestä raportoinnissa ja kehittämisessä, sekä 3) hyviin käytänteisiin perustuvista, päivittyvistä oppimissisällöistä, joita hyödynnetään kohdeorganisaation kehittämisessä.

Tekoälyä voidaan käyttää esimerkiksi raporttien laatimiseen ja oppimisalustan sisältöjen integroimiseen kehittämistyöhön (Bouyousf & Ouedraogo, 2024). Tavoitteena on AI-agentti, joka kykenee suorittamaan itsenäisesti prosesseja, jotka liittyvät esimerkiksi asiakkaan kontekstiin sopivien työelämäyhteistyön kehittämissuosituksen ja koulutussisältöjen tuottamiseen (OpenAI 2025).

WorkEdu Compass tarjoaa kysymyspatteriston laadulliselle benchmarkkaukselle, ei yleistettävää kuvausta erinomaisesta työelämäyhteistyöstä. Sen käyttäjien tulee arvioida arviointityökaluun sisäankirjoitettua työelämäyhteistyön erinomaista tasoa, sen relevanssia ja sisältöä omassa kontekstissaan.

WorkEdu Compassin kehittämisen tavoitteena on kaupallistaa työelämäyhteistyön kehittämisen työkalupakki ammatilliselle ja korkeasteelle globaalisti. Tavoitteena on "arvoinnovaatio" (Kim & Mauborgne, 2015), joka tuottaa parempaa työelämäyhteistyötä kaikille hyödynsaajille kohtuullisilla kustannuksilla.

Osaamisen kehittäminen gerontologisessa hoitotyössä digitaalisten oppimateriaalien ja osaamismerkkien avulla

Hanna-Mari Pesonen, Centria-ammattikorkeakoulu, Teija Honkonen, Centria-ammattikorkeakoulu

Tässä esityksessä kuvataan Euroopan unionin osarahoittaman GeroDigi-hankeen toimenpiteitä ja tuloksia. Esityksen kohderyhmänä ovat opettajat, henkilöstön osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä sekä digitaalisesta oppimateriaalista ja osaamismerkkeistä kiinnostuneet.

Ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalvelut ovat muutoksessa. Väestön ikääntymisen vuoksi palveluiden tarve kasvaa ja palvelurakenteet uudistuvat. Digitaaliset palvelut ja hyvinvointiteknologia muokkaavat työn sisältöä ja toimintatapoja. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset tarvitsevat laaja-alaista gerontologisen hoitotyön osaamista kohdatessaan ikääntyneitä asiakkaita ja potilaita erilaisissa toimintaympäristöissä.

Lapin, Oulun ja Centria-ammattikorkeakoulujen yhteisessä GeroDigi-hankkeessa kehitetään avointa digitaalista oppimateriaalia ja osaamista osoittavia digitaalisia osaamismerkkejä hoitotyön ammattilaisten ja opiskelijoiden käyttöön. Hankkeen tavoitteena on edistää jatkuvaa oppimista gerontologisessa hoitotyössä.

Gerontologisessa hoitotyössä tarvittavan tulevaisuuden osaamisen määrittämiseksi toteutettiin fokusryhmähaastattelut (n=13) perhehoitajille, hoitotyön ammattilaisille ja esihenkilöille sekä ikääntyneille ja heidän läheisilleen. Haastatteluaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tuloksia tarkennettiin työpajoissa (n=3), joissa selvitettiin myös osallistujien näkemyksiä digitaalista oppimista edistävästä tekijöistä. Kirjallisuutta hyödyntäen muotoiltiin gerontologisen hoitotyön tulevaisuuden osaamisalueilta kolme teemaa oppimateriaalin tuottamiseksi.

Digitaaliset osaamismerkit suunnitellaan pinoutuviksi, jolloin oppija voi osoittaa osaamisensa yksittäisissä sisällöissä alemman tason osaamismerkeillä tai koota niiden avulla ylemmän tason koontimerkin. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ja opiskelijat pilotoivat oppisisältöjä ja osaamismerkkejä lukuvuoden 2025–2026 aikana.

Oppimateriaali on suunniteltu mikro-oppimisen periaatteiden mukaisesti, jolloin oppija voi oman mielenkiintonsa mukaan valita pieniä aihetta käsitteleviä sisältöjä. Digitaaliset oppimateriaalit ja osaamismerkit ovat avoimesti hyödynnettävissä oppilaitoksille ja työelämälle.

Tuotetut oppimateriaalit vastaavat tunnistettuihin osaamistarpeisiin tutkimusperustaisesti ammattilaisten ja palvelujen käyttäjien näkemykset huomioiden. Pilotointi antaa tietoa digitaalisten oppimateriaalien ja osaamismerkkien sisältöjen tarkoituksenmukaisuudesta, hyödyllisyydestä ja käytettävyydestä oppijalle. Jatkossa tulee tutkia, miten työnantajat voivat hyödyntää oppimateriaaleja ja osaamismerkkejä työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja osoittamisessa.

Unelmien hotelli peli välineenä työlainsäädännön käytännön oppimiseen ja kertaukseen työpaikoilla

Katariina Kovanen, XAMK, Laura Pulkkinen, XAMK

Työpajan tavoitteena on keskustella työelämäntaitojen nykytilan merkityksestä opettamiseen AMK ja ammatillisessa koulutuksessa. Työpajassa esitellään pelillisiä keinoja yhdistää opetus työelämälähtöisesti ja samalla työyhteisötaitoja kehittämällä. Tavoitteena on herätellä keskustelua miltä tulevaisuudessa näyttää työelämälähtöinen oppiminen.

Matkailu- ja ravitsemisalalla on pulaa osaavasta henkilökunnasta. Joustavia koulutusmalleja matkailu- ja ravitsemisalan työntekijöiden osaamisen kehittämiseen Etelä-Savossa (Joko)-hankkeen aikana havainnointiin haasteita ammatillisen koulutuksen kanssa, että oppimaan oppimisen taidoissa tarvitaan entistä enemmän tukea ja työelämästä kantautuu erilaisia koulutustarpeita muuttuvasta toimintaympäristöstä. Työlainsäädännön osaaminen voi olla puutteellista työntekijältä ja työnantajalla voi olla haasteita ottaa puheeksi kiperiä tilanteita.

Unelmien hotelli -työpaja toimii keskustelun avaajana Kokkolassa tutkimuspäivillä kysymykselle, mitä taitoja koulutuksen tulee tarjota opiskelijoille työelämää varten ja mitä eri muotoja on työelämälähtöiselle koulutukselle?

Työpajassa osallistujat pääsevät kokeilemaan Unelmien hotelli työpajan peliä. Peli nostaa esiin työelämästä haastaviakin tilanteita, joissa pelaajat joutuvat miettimään, kuinka tilanteessa tulee toimia. Unelmien hotelli pelissä osallistujat rakentavat yhdessä omaa hotellia, johon osallistujat saavat henkilökunnan pelin hahmoina. Henkilökuntana toimivien pelihahmojen kuvaukset oli suunniteltu vahvistamaan työyhteisötaitojen, esimerkiksi vuorovaikutustaitojen kehittymistä. Hankkeessa peliä pelanneille yritysten henkilökunnalle Unelmien hotelli tarjoaa hetken keskustelulle yhteisistä pelisäännöistä, tarkastelua vakiintuneista toimintatavoista sekä yleiskatsauksen työlainsäädännön näkökulmasta työpaikalla.

Unelmien hotelli -työpaja on kehitetty Joko -hankkeessa Samiedun, Esedun ja Xamkin voimin matkailu- ja ravitsemisalan työelämä tarpeesta. 38 henkilöä työelämästä on pelannut pelin osana työpajapäivää. Osallistujien määrä oli huomattavasti suurempi kuin muihin Joko-hankkeen itsenäisesti suoritettavien opintojaksojen toteutuksille osallistuminen. Voidaan nähdä työantajan tuen merkitys motivaatiotekijänä opintoihin osallistumiseen, koska työlainsäädännön koulutuspilotteihin osallistuttiin työajalla.

Ammatilliset opettajat osaamisen edelläkävijöinä muuttuvassa maailmassa

Päivi Kilja, yliopettaja, OAMK, Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Olli Vuorinen, Haaga-Helia amk, Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Ari Langén, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tämän Round tablen tavoitteena on luoda yhteistä ymmärrystä pienten osaamiskokonaisuuksien roolista ja merkityksestä ammatillisessa koulutuksessa sekä keskustella siitä osaamisesta, joka liittyy pienten osaamiskokonaisuuksien suunnitteluun ja toteutukseen.

Globaalin talouden ja teknologian nopea kehitys, jota ohjaavat digitalisaatio, tekoäly ja vihreä siirtymä, ovat käynnistäneet ison murroksen työelämässä. Maailman talousfoorum (World Economic Forum, 2025) ennusteen mukaan lähes 40 % työntekijöiden keskeisistä taidoista vanhenee merkittävästi vuoteen 2030 mennessä. Samanaikaisesti ammatilliseen koulutuksen kehittämistoimet ohjaavat koulutuksen järjestäjiä kehittämään tutkinnon osien suorittamismahdollisuuksia. Tämä murros edellyttää koulutukselta ketterämpää ja joustavampaa reagointia kuin mitä perinteiset, pitkät tutkintokoulutukset kykenevät yksin tarjoamaan.

Tässä kontekstissa pienet osaamiskokonaisuudet, kuten tutkintoa pienemmät kokonaisuudet ja sertifikaatit, nousevat esiin keskeisenä ratkaisuna yksilöiden ja työyhteisöjen osaamisen päivittämiseen nopeasti ja työelämälähtöisesti. Pienet osaamiskokonaisuudet edustavat merkittävää siirtymää kohti jatkuvan oppimisen kulttuuria, jossa osaaminen on jatkuvasti päivittyvä kokonaisuus, ei ainoastaan tiettyyn tutkintoon sidottu lopputulos. (Cedefop, 2022; EU 2022.)

Tässä Round tablessa keskustellaan, miten pienet osaamiskokonaisuudet osana jatkuvan oppimisen palveluita vaikuttavat ammatillisten opettajien osaamisvaatimuksiin. Keskustelussa lähestytään laaja-alaisesti koulutuksen, osaamisen kehittämisen ja jatkuvan oppimisen ilmiötä, joissa esiintyy samanaikaisesti edistäviä ja estäviä tekijöitä – unohtamatta niihin liittyviä mahdollisuuksia. Erityisesti pohditaan seuraavia teemoja: opettajien työelämäosaamisen kehittämistarpeiden tunnistaminen, osaamisen kehittämisen ennakointikyvykyys ja pedagoginen muotoiluosaaminen jatkuvan oppimisen palveluissa.

Keskustelun herättäjänä on taustaselvitys (Kilja ym. 2025) pienistä osaamiskokonaisuuksista, joka koostettiin ja julkaistiin POKOT-hankkeen (Pienet osaamiskokonaisuudet ammatillisessa koulutuksessa, ESR-hanke 2025–26) toimenpiteenä kesäkuussa 2025

Jatkuva oppiminen rakentaa kestävästä työelämästä: kumppanuus käytäntöön

Miisa Vierikko, Centria ammattikorkeakoulu

Työpajan tavoitteena on vahvistaa ymmärrystä siitä, miten oppilaitokset voivat toimia aktiivisemmin työelämän kumppaneina jatkuvan oppimisen osalta. Työpajassa syvennetään yhteiskunnallista keskustelua osaamisen uudistamisesta ja jatkuvasta oppimisesta.

Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen mukaan jokaisella tulee olla mahdollisuus kehittää osaamistaan työuran aikana ennakoivasti ja tasa-arvoisesti (Valtioneuvosto, 2020). Työnantajilla on velvollisuus johtaa oppimista strategisesti ja luoda oppimista tukevia rakenteita (OKM, 2024). Samalla yksilön mahdollisuuksia osallistua

oppimiseen on vahvistettava elämäntilanne ja hyvinvointi huomioiden (Lemmetty, 2024).

Lemmetyn ja Collinin (2022) mukaan jatkuva oppiminen tapahtuu pääosin työpaikoilla, ei koulutuksissa. Työpaikat ovat keskeisiä oppimisympäristöjä, joissa oppiminen kytkeytyy työn tekemiseen, vuorovaikutukseen ja organisaation rakenteisiin. Oppimisen tukeminen työssä vaatii tietoista johtamista ja arjen käytäntöjen kehittämistä.

Työpajassa käsitellään myös pieniä osaamiskokonaisuuksia, jotka tarjoavat joustavan ja kohdennetun tavan kehittää osaamista työelämälähtöisesti. Ne mahdollistavat oppimisen ilman pitkää sitoutumista ja tukevat jatkuvaa ammatillista kehittymistä (Ryymän, Postareff & Rintala, 2020; Kiviniemi, 2022).

Työpaja yhdistää tutkimustietoa ja käytäntöä. Menetelmänä käytetään round table -keskustelua, jossa osallistujat jakavat kokemuksiaan, haasteitaan ja hyviä käytäntöjä. Fasilitointi tukee yhteistä ideointia ja verkostoitumista. Tavoitteena on, että osallistujat saavat mukaansa uusia näkökulmia ja työkaluja siihen, miten oppilaitosyhteistyötä voidaan kehittää työelämän oppimistarpeita tukevaksi, osana positiivista rakennemuutosta. Työpaja tarjoaa tilan yhteiselle oppimiselle ja dialogille.

Yhteistyömalli työelämän ja ammatillisen koulutuksen ennakointi- ja kehittämistyössä

Päivi Valli, Kpedu, Henna Kantola, Osuvakoulutus Oy

Työelämän muutokset ja tulevaisuuden osaamistarpeet vaikuttavat ammatillisen koulutuksen suunnitteluun ja järjestämiseen. Esityksemme tavoitteena on kuvata ammatillisen koulutuksen ja työelämän välisen yhteistyön merkitystä osaamisen ennakoinnissa ja kehittämisessä. Kohderyhmänä ovat ammatillisen koulutuksen järjestäjät, työelämän edustajat, kehittämishankkeiden toimijat sekä koulutusalan asiantuntijat.

Aihe linkittyy yhteiskunnalliseen ja koulutuspoliittiseen keskusteluun siitä, miten ammatillinen koulutus voi vastata työelämän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin. Se liittyy myös jatkuvan oppimisen ja alueellisen elinvoiman kehittämiseen, erityisesti teknologian ja vihreän siirtymän kontekstissa. Esitys linkittyy session teemaan ”Oppilaitokset kumppaneina oppivalle työelämälle” tarjoamalla konkreettisen mallin, jossa koulutuksen järjestäjät ja yritykset yhdessä ennakoivat osaamistarpeita ja kehittävät koulutuksen rakenteita.

Kumppanuus ammatillisen koulutuksen ja työelämän välillä tarkoittaa vastavuoroista, tavoitteellista ja resursoitua yhteistyötä, jossa yhdistetään osaamista ja resursseja yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Kumppanuuden onnistuminen edellyttää mm. selkeitä rakenteita ja rooleja (McQuaid, 2000), yhteistä kehittämiskohteiden suunnittelua ja toteuttamista (ks. Frisk ja muut, 2022) sekä monipuolista verkostoa, johon kuuluu myös kolmansia osapuolia kuten paikallishallinto (Persson & Hermelin, 2022).

Aineistona käytetään KOE-hankkeen sähkö- ja automaatioalan yrityshaastatteluja (15 yritystä) sekä fokusryhmän työpajatyöskentelyä, joiden pohjalta syntyi

Tulevaisuusohjelma 2035. Menetelminä käytettiin haastatteluja, tulevaisuuskyselyä ja tulevaisuuskolmion mukaista analyysiä. Yritykset kohtaavat haasteita osaavan työvoiman saatavuudessa, moniosaamisen tarpeessa ja teknologian kehityksessä. Tulevaisuusohjelman kehittämislinjaukset korostavat oppilaitosten ja yritysten yhteistyön tiivistämistä, työelämälähtöisten oppimismuotojen kehittämistä sekä jatkuvan oppimisen mahdollistamista. Esitys osoittaa, että ennakoitutyö ja verkostomainen yhteistyö ovat keskeisiä tekijöitä ammatillisen koulutuksen uudistamisessa ja alueellisen osaamisen vahvistamisessa.

Esitys auttaa ammatillisen koulutuksen järjestäjiä tunnistamaan roolinsa työelämän muutostilanteissa, tuo esiin verkostojen merkityksen ennakointi- ja kehittämistyössä sekä tarjoaa yhteistyön muotoja, jotka ovat monistettavissa eri koulutusaloille.

Oppimisvaikeudet ammatillisessa koulutuksessa ja työelämässä

Johanna Korkeamäki, Kuntoutussäätiö, Marjo Naukkarinen, Kuntoutussäätiö

Erilaiset oppimisvaikeudet vaikuttavat merkittävästi opinnoissa ja työssä selviytymiseen. Silti oppimisvaikeuksien huomioiminen ja tuki opinnoissa ja myöhemmin työelämässä on vaihtelevaa. (Korkeamäki ym. 2017; Deacon ym. 2022.) Oppimisvaikeudet ovat koulutusasteista erityisen yleisiä ammatillisessa koulutuksessa, ja vuoden 2022 Amisbarometrissa todettuja oppimisvaikeuksia raportoi peräti 34 prosenttia. Yleisin vaikeus oli lukivaikeus. (SAKKI ry ja OTUS 2022.) Oppimisessa koettuihin tuen tarpeisiin ja tuen saamiseen liittyvä tutkimustieto sekä aikuiskoulutuksessa että työelämässä on edelleen varsin vähäistä. Tutkimukselle on kuitenkin selkeä tarve, jotta kaikilla mahdollisuus osallistua jatkuvaan oppimiseen ja siirtymään ammatillisesta koulutuksesta onnistuneesti kestäville työurille.

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme ammatillista koulutusta oppimisessa koettujen ongelmien ja saadun tuen sekä koulutus- ja työelämäpolkujen näkökulmasta. Kysymme, miten ammatillisessa koulutuksessa ja työelämässä mahdollistetaan jatkuva oppiminen oppimisvaikeuksia kokeville ja millaiset käytännöt edistävät tai hankaloittavat jatkuvaa oppimista.

Haastatteluaineisto on kerätty Kuntoutussäätiön toteuttamassa ja Ami-säätiön vuosina 2025–2026 rahoittamassa Ammatillisessa koulutuksessa opiskelevien aikuisen oppimisvaikeudet, tuen saanti sekä opiskelu- ja työelämäpolut -hankkeessa. Haastatteluaineiston ohella oppimisvaikeuksia koskevia koulutuskokemuksia tarkastellaan vuoden 2022 Amisbarometrin avulla.

Tutkimuksen aineisto koostuu 14 oppimisvaikeuksia kokevan aikuisen yksilöhaastattelusta ja neljästä opetus- tai ohjausalan ammattilaisten ryhmähaastattelusta, joihin osallistui yhteensä 15 haastateltavaa. Aineisto on analysoitu refleksiivisen teema-analyysin avulla.

Tutkimuksen tulokset tuovat esille vaihtelevia kokemuksia työelämään siirtymisestä. Parhaimmillaan ammatilliset opinnot tarjoavat väylän jatkuvaan oppimiseen, mutta vaativat opiskelijalta monin paikoin liikaa itseohjautuvuutta. Työelämän kiire

hankaloittaa perehdytystä eikä tarjoa tilaa toimia omalla tahdillaan. Teknologian kehitys tuottaa sekä vaikeuksia että uudenlaisia mahdollisuuksia oppimiseen ja sen tukemiseen työpaikalla. Tutkimus tuo esille tarpeen kehittää oppimisvaikeuksia huomioivia käytäntöjä edelleen sekä koulutuksessa että työelämässä.

Tutkimus osana ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden ennakointia ja kehittämistä

Solja Upola, Helsingin yliopisto, Sami Löfgren, Hämeen ammattikorkeakoulu

Kutsumme tutkijoita, asiantuntijoita ja kehittäjiä mukaan ammattikasvatuksen tutkimusta suuntaavaan kehittämistyöpajaan AMK- ja ammatillisen koulutuksen tutkimuspäiville Kokkolaan.

Työpajan alustuksena on tuore tutkimus ammatillisen toisen asteen koulutuksen kontekstiin valmistuneista väitöskirjoista ($N=23$) reformin aikana (Upola & Löfgren, 2025).

Ammatilliseen koulutukseen kohdistuu monia osaamis- ja tehokkuusvaatimuksia, jotka heijastavat vallalla olevia yhteiskunnallisia ja koulutuspoliittisia painotuksia. Tällä hetkellä ammatillinen koulutus on Suomessa mittavien taloudellisten leikkausten kohteena.

Työpajassa selvitämme, mikä on tutkimuksen asema ja tämänhetkinen tila ammatillisen koulutuksen toimijoiden prosesseissa. Millaisia tutkimuskärkiä voidaan nostaa tulevaisuuden tutkimusteemoiksi? Millä eri tavoin ammatillisen koulutuksen toimijat voivat hyödyntää tutkimustietoa? Miten koulutuspoliittisissa linjauksissa nähdään ammattikasvatuksen tulevaisuus? Entä millä tavalla työmarkkinoiden tarpeet vaikuttavat ammatillisten koulutusohjelmien kehittämiseen?

Ammatillisen koulutuksen tutkimus kohdistuu *opiskelijoihin* sekä heidän oppimiseensa ja osaamisensa hankkimiseen vaikuttaviin asioihin, kuten tukitoimiin, psykososiaaliseen hyvinvointiin ja oppimisympäristöihin. Tutkimuksen keskiössä on myös *ammattillisten kouluttajien*, kuten opettajien ja työpaikkaohjaajien työ sekä siihen vaikuttavat tekijät, kuten työelämärelevanssi, pedagogiset menetelmät ja toimintaympäristö. *Organisatio- ja esihenkilötyö* sekä työelämäyhteistyö ovat oma vahva kokonaisuutensa. Ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanon jälkeen (v. 2018) myös ammatillisen koulutuksen perusteita, tarkoitusta ja tehtävää luotaava *kriittinen tutkimus* on lisääntynyt.

Tietoon perustuva päätöksenteko on yksi ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan keskeisistä periaatteista. Tutkimuksella on tärkeä rooli koko ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden sekä yksittäisten ammattialojen osaamistarpeiden ennakoinnissa. Niin tutkimuksessa kuin koulutuspolitiikassakin katsotaan, että laadukkaan ammatillista koulutusta koskevan kehittämisen ja päätöksenteon tulee perustua tarkoituksenmukaiseen, luotettavaan ja monipuoliseen tietoon (Upola, Lang & Alhonkoski, 2024). Käytännössä tällöin *ennakoidaan* epävarmaa tulevaisuutta, siihen kytkeytyviä yhteiskunnallisia, taloudellisia, teknologisia ja ekologisia reunaehtoja sekä näiden mukanaan tuomia osaamistarpeita (Schoon & Evans, 2023).

Tavoitteena kehittämistyöpajassa on keskustella ja tuottaa tuoretta näkemystä ja tietoa ammatillisen koulutuksen tutkijoille, päättäjille ja muille toimijoille ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden ennakointia ja kehittämistä varten. Työpajan tuotoksia tullaan käyttämään tutkimusaineistona.

8 TEEMA: Avoin teema

Ammatillinen koulutus osana alueellista innovaatioekosysteemiä: OSAO toimijana Oulun innovaatioallianssi OIA:ssa

Hanna Blomqvist, Koulutuskuntayhtymä OSAO, Heidi Viljakainen, Koulutuskuntayhtymä OSAO

Esityksemme havainnollistaa menestyksekkään toimintatavan eri koulutusasteiden, julkisen sektorin ja työelämätoimijoiden yhteiskehittämisestä alueellisen kilpailukykyyn vahvistamiseksi. Ammatillisen koulutuksen rooli osana alueellista innovaatioallianssia on herättänyt mielenkiintoa ammatillisen koulutuksen kentällä eri puolella Suomea. Tällä esityksellä haluamme kertoa erityisesti kehittämistyötä tekeville oululaisesta tavasta tehdä yhteistyötä, jonka avainsanoja ovat luottamus ja yhteinen tavoite. Esitys sisältää konkreettisia esimerkkejä OSAO:n roolista OIA-yhteiskehittämisessä mm. kehittämishankkeiden kautta.

Oulussa ammatillinen koulutus on tunnistettu vahvasti osaksi alueen innovaatioekosysteemiä. Nykyään Koulutuskuntayhtymä OSAO on aktiivinen toimija innovaatioallianssissa, joka on Oulun alueen merkittävien tutkimus, kehitys- ja innovaatiotoimijoiden strateginen yhteenliittymä. OIA:n tavoitteena on vahvistaa alueen innovaatiokykyä ja Pohjois-Suomen globaalia kilpailukykyä. Allianssi tähtää Euroopan parhaaksi digitaalisuudesta globaalia lisäarvoa tuottavaksi ekosysteemiksi.

OIA:n kolmas sopimuskausi (2021–2027) on käynnissä ja OSAO on nyt ensimmäistä kertaa sopimuskumppanina. OIA:n strategia keskittyy kolmeen kohdealaan: digitalisaatio kaupunkiympäristössä, digitaaliset hyvinvointi- ja terveysratkaisut (OuluHealth) sekä kestävä kiertotalous. Näitä tukee poikkileikkaava teema, kasvu ja osaaminen. Uusi, viides kohdeala on elokuusta 2025 alkaen kaksoiskäyttöteknologiat.

OSAolla on vetovastuu ohjelmakauden Osaamisen ja jatkuvan oppimisen kärkiohjelmasta, jolla vastataan yritysten osaamistarpeiden ja osaavan henkilöstön kohtaamisen sekä tarvittavan osaamisen hankkimiseen. Tässä työssä OIA-tulokulmana on tiivis vuoropuhelu yritysten ja yritysclusterien kanssa. Osaaminen ja jatkuva oppiminen ovat keskeisessä roolissa uudistuvan liiketoiminnan mahdollistajina.

Keväällä 2024 perustettiin osaamisen ja jatkuvan oppimisen kärkiohjelmaan kuuluva EU-hankehub-yhteistyöverkosto. EU-hankehubin tavoitteena on osapuolten yhteistyötä tiivistämällä saada alueelle enemmän suoraa EU-rahoitusta ja tavoitteellisempia EU-rahoitushakemuksia osaamisen ja koulutuksen kehittämiseen alueen elinvoiman edistämiseksi.

Kehittämisen ja innovaatiotoiminnalla on ammatillisessa koulutuksessa tärkeä rooli osaamisen ja oppimisen rinnalla. Innovaatioallianssityyppisessä toiminnassa pääsemme myös ammatillisessa kehittämistyössä hyödyntämään tarpeellista tutkimustietoa reaaliaikaisesti.

Ammattikorkeakoulujen uusi tulevaisuus 2040

Pentti Rauhala, Tampereen yliopisto, Tapio Huttula, Centria-ammattikorkeakoulu, Mervi Friman, Hämeen ammattikorkeakoulu

Tämän alustuksen taustana on vuonna 2023 julkaistu artikkeli ammattikorkeakoulutuksen mahdollisista tulevaisuuksista (Kantola, Friman, Rauhala, Kotila & Huttula 2024). Aiemmassa artikkelissa tarkastelemissamme ulottuvuuksissa ennakoitu tilannekuva 2030 on merkittävästi muuttunut. Tässä uudessa lähestymistavassa ennakoinnin tähtäimenä on vuosi 2040. Se avaa näköaloja korkeakoulujen tulevaisuuteen, jossa olemme tekoälyn ja osaamistalouden kiihtymisen haastavan nykyisen ammattikorkeakoulutuksen paradigman.

Tutkimuskysymykset, menetelmä ja käytetty aineisto

1. Millaiset ovat ammatillisesti suuntautuneen korkeakoulutuksen mahdolliset tulevaisuuskuvat 2040?
2. Mitä uusia elementtejä tekoäly on tuonut tulevaisuuskuviin?

Käyttämämme PESTEV-analyysi on tiedonkeruun ja jäsentelyn menetelmä, jota käytetään apuna pohdittaessa eri suunnista tulevia, muutosta ajavia voimia. Lähdimme etsimään vastauksia tuoreesta tulevaisuuskirjallisuudesta soveltaen dokumenttianalyysin menetelmää. Kriteereiksi asetettiin dokumenttien tutkimusperustaisuus, ajankohtaisuus ja relevanssi ammatillisen korkeakoulutuksen näkökulmasta. Dokumenttien piti muodostaa yhdessä moniääninen kokonaisuus. Dokumenttien valinnassa kriteereinä oli myös PESTEV-kehikon riittävän kattava sisältö muutosta ajavien voimien tunnistamiseksi.

Esille nousi kaksi keskeistä ammatillisen korkeakouluopetuksen toimintamalliin ja sisältöön vaikuttavaa tekijää, jotka dokumenteista tehdyn analyysin ja niiden pohjalta käymämme asiantuntijakeskustelun perusteella haastavat korkeakoulutuksen: tekoälyn kehitys ja osaamistalouden kiihtyminen. Tekoäly ja osaamistalouden kiihtyminen haastavat korkeakoulutuksen relevanssin.

Tulevaisuuden kuvat hahmottuvat janalle, jossa toisen pään muodostaa regressio, eli taantuvan olotilan ammattikorkeakoulu. Sen luonteeseen kuuluu kehityksen pysähtyminen ja kykenemättömyys sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Janan toisessa päässä hahmottuu tulevaisuudenkuvana proaktio, jossa ammattikorkeakoulut ovat uudistavia, ympäristöön aktiivisesti vaikuttavia ja sille suuntaa antavia toimijoita. Ääripäiden välissä tulevaisuudenkuvana on reaktio, eli ammattikorkeakoulutus, joka reagoi ulkopuolelta tuleviin ärsykkeisiin / muutoksiin. Reaktio-tulevaisuudenkuvassa ammattikorkeakoulut eivät ole itse luomassa aktiivisesti tulevaisuutta.

Digitaaliset case-opinnot ammatillisessa opettajankoulutuksessa: TeC@ses-hankkeen kehitystyö

Petri Nokelainen, Tuni

Case-menetelmällä on pitkä perinne korkeakoulutuksessa, ja sen vahvuutena on teorian ja käytännön yhdistäminen autenttisissa ongelmatilanteissa (Beckisheva et al., 2015). Tutkimukset osoittavat, että case-opetus edistää opiskelijoiden kriittistä ajattelua, päätöksentekotaitoja ja aktiivista osallistumista (Yadav et al., 2007), ja sillä on kasvava kansainvälinen käyttäjäkunta erityisesti STEM-aineissa (Herreid & Schiller, 2011). Ammatillisessa koulutuksessa menetelmä tarjoaa mahdollisuuden käsitellä monimutkaisia työelämälähtöisiä ongelmia osallistavasti ja toimintakeskeisesti.

Erasmus+ -rahoitteinen TeC@ses-projekti (2023–2026) kehittää digitaalisen työkalun ammatillisille opettajille case-opintojen suunnitteluun ja toteutukseen. Työkalu tukee opettajien pedagogista ja digitaalista osaamista hyödyntämällä interaktiivisia oppimisenuggetteja, kuten videoita, podcasteja ja simulaatioita. Näin se vastaa sekä tutkimusnäyttöön perustuvaan tarpeeseen lisätä opiskelijoiden syvällistä oppimista ja moninäkökulmaista ajattelua (Yadav et al., 2007) että ICILS 2023 -tutkimuksen esille nostamaan haasteeseen: nuorten digitaaliset taidot eivät ole parantuneet merkittävästi teknologian käytön lisääntymisestä huolimatta (IEA, 2023).

Hankkeessa toimivat partneriyliopistot ovat Kölnin yliopisto (koordinaattori, Saksa), Antwerpenin yliopisto (Belgia), Prahan kauppakorkeakoulu (Tšekki) ja Tampereen yliopisto (Suomi). Suomessa mukana ovat myös Tredu, OSAO ja REDU, jotka varmistavat työkalun käytännön relevanssin. TeC@ses yhdistää pedagogisen laadunvarmistuksen ja digitaalisen potentiaalin tavalla, joka tukee opettajien kykyä kehittää oppimisympäristöjä, joissa opiskelijat voivat harjoitella kriittistä ajattelua, tiimityötä ja yhteiskunnallista osallistumista digitalisoituvassa oppimisympäristössä. Esityksessä esitellään hankkeen teoreettinen tausta, työkalun rakenne ja ensimmäiset pilotointitulokset.

Kohti vaikuttavaa ja vastuullista tutkimusta – uusia avauksia ammatilliseen koulutukseen

Merja Alanko-Turunen, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Piia Kolho, JAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Suomessa ammatillisen koulutuksen ja pedagogiikan tieteellinen ja soveltava tutkimus on vähäistä ja hajautunutta eri korkeakouluihin. Tätä tutkimusta tehdään paljolti yksittäisten (väitös)tutkijoiden voimin. Ammatilliset oppilaitokset ja ammattikorkeakoulut eivät ole myöskään olleet kovin aktiivisia ja verkottuneista toimijoita ammattikasvatuksen ja ammatillisen koulutuksen tutkimuksessa. Ammatillista koulutusta koskeva tutkimus on Suomessa ollut sekä määrällisesti rajallista että vähemmän systemaattista kuin yliopistoihin ja yliopistopedagogiikkaan liittyvä tutkimus (Isacsson ym., 2021).

Viime vuosina tutkimuksen merkitys on kuitenkin kasvanut huomattavasti taloudellisten ja sosiaalisten kriisien myötä. Ammatillisesta koulutuksesta on tullut keskeinen yhteiskunnallisen keskustelun kohde (CEDEFOP, 2021; McGrath ym., 2019). Tutkimus tarjoaa tärkeitä näkökulmia kriisien hallintaan ja vahvistaa ammatillisen koulutuksen roolia yhteiskunnallisissa ja työelämän muutoksissa. Merkittävät työelämän muutokset, koulutustarpeiden kehittyminen sekä kansainväliset ja kansalliset kehityskulut korostavat tutkimuksen tekemisen tärkeyttä, jotta voidaan vastata muuttuviin yhteiskunnallisiin tarpeisiin. Tarvitaan kansallisesti kattavaa ja systemaattista tutkimustietoa

ammattillisesta koulutuksesta, jotta julkista keskustelua ei väritä yksittäiset mielipiteet ja tarkoituksenhakuiset negatiivisesti värittyneet näkökulmat.

Ammattikasvatuksen tutkimuksen kehittämisryhmän tavoitteena on edistää ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen erityistä tehtävää ja asemaa suomalaisessa koulutusjärjestelmässä edistäen ammattikasvatuksen tutkimusta.

Tavoitteena on, että opettajakorkeakouluista ja ammatillisen koulutuksen toimijoista yhdessä muiden toimijoiden kanssa muodostuu kansallisesti ja kansainvälisesti arvostettu työelämäläheistä oppimista ja koulutusta sekä ammattikasvatusta koskevan soveltavan tutkimuksen keskittymä. Kehittämisryhmän tutkimus- ja kehittämistoiminnan tehtävänä on tukea päätöksentekoa sekä kestävästä kehitystä ja vahvistaa työelämän uudistumiskykyä yhteistyössä korkeakoulujen ja ammatillisen toisen asteen kanssa niin kansallisesti kuin kansainvälisesti.

Tutkimuskohteina ovat erityisesti ammatillinen koulutus ja opettajuus, ammattiin sekä työelämään liittyvä osaaminen ja oppiminen yhteistyössä eri toimijoiden kanssa, jolloin tulokset hyödyttävät elinkeinoelämää.

Pyöreän pöydän keskustelun tarkoituksena on keskustella ajankohtaisista ammatillisen toisen asteen ja korkea-asteen koulutuksen teemoista, tunnistaa tutkimuskapeikkoja ja ideoida uusia tutkimusaiheita. Osallistujat pääsevät jakamaan näkemyksiään ja ideoimaan tutkimusaiheita yhdessä.

Ammattikorkeakoulut 30 vuotta

Mervi Friman, HAMK, Ari Haasio, SeAMK

Esityksessä luodaan kokonaiskuva ammattikorkeakoulujärjestelmästä Suomessa, sen synnystä ja keskeisistä kehitysvaiheista sekä tehdään tunnetuksi ammattikorkeakoulujen toiminnan tuloksia ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Lopuksi nostetaan esiin vaihtoehtoisia kehityskulkuja ammattikorkeakoulujen tulevasta roolista suomalaisessa korkeakoulujärjestelmässä.

Ammattikorkeakoulujen syntyvaihetta, 1980–90-lukujen taitteessa, tarkastellaan koko koulutusjärjestelmän uudistamisen näkökulmasta muun muassa lainsäädännön askeleet. Niin ikään palataan aikana käytyyn koulutuspoliittiseen keskusteluun, joka kävi ajoittain kiivaanakin uuden pelaajan tullessa kentälle.

Toimintaa tarkastellaan koulutustehtävän, TKI-toiminnan, kansainvälistymisen sekä edellä kävijyyden perspektiiveistä. Koulutusrakenteen ja pedagogiikan uudistukset, alueellinen vaikuttavuus, koulutuksen vienti sekä tietoverkkojen moninainen hyödyntäminen ovat keskeisiä tekijöitä tarkastelussa. Opiskelijoiden kehittämis- ja tukitoimijan rooli perustehtävän, opiskelemisen, rinnalla on myös kiinnostuksen kohteena.

Yhteenvetona toteamme huomioita ammattikorkeakoulujen määrällisestä kasvusta mm. suoritettujen tutkintojen, kansainvälistymisen, TKI-toiminnan volyymien sekä

verkko-opetuksen kasvun suhteen. Innovatiivisina ratkaisuin otamme esiin yamk-tutkinnon, kirjastojen ja tietopalvelujen kehittymisen sekä työelämäpedagogiikan. Lopuksi luomme katseen tulevaisuuteen pohtien ammatillista tohtoritutkintoa, korkeakoulukentällä tapahtuvia fuusioitumisia sekä koulutuksen merkitystä globaalien poliittisten ja taloudellisten muutosten maailmassa.

Esitys pohjautuu työn alla olevaan kansainväliselle lukijakunnalle suunnattuun teokseen. Lähdeaineisto on runsas ja monipuolinen: hallinnon dokumentit, tilastot, ammattikorkeakoulujen omat historiikit, väitöstutkimukset, asiantuntijahaastattelut sekä kohdennetut kyselyt.

Koulutuksen ja työelämän rajapinnat – Case kone- ja tuotantotekniikka

Heli Elo-Vuola, Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, Anu Teppo, Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä

Esityksen tavoitteena on kuvata monipuolista ja systemaattista työelämäyhteistyötä ja jakaa käytännön kokemuksia koulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittämisestä. Kone- ja tuotantotekniikan koulutuslalla on toteutettu laaja ja systemaattinen työelämäyhteistyön malli, joka toimii konkreettisenä esimerkkinä toimivasta yhteistyöstä. Tämä muutos on vastannut ajankohtaisiin haasteisiin, kuten osaavan työvoiman saavuuteen ja koulutuksen työelämävastaavuuteen, ja se on johdettu tavoitteellisesti yhteistyössä oppilaitoksen ja alueen yritysten kanssa.

Yhteistyö on monimuotoista ja jatkuvaa. Se sisältää säännöllisiä työelämätapoamisia (Teams/live), yritysvierailuja, yritysten oppilaitoskäyntejä, peruskoululaisten tutustumiskierroksia alan yrityksiin, opettajien vuosittaisia työelämäjaksoja ja asiantuntijaluentoja. Yritykset osallistuvat aktiivisesti oppilaitoksen strategiatyöhön ja koulutuksen kehittämiseen, muun muassa toteutussuunnitelmien päivittämisessä, uusien koulutusten ja menetelmien kehittämisessä.

Yhteistyön huipentumana toimi työelämäauditointi, jossa alueen keskeiset alan toimijat arvioivat koulutuksen työelämävastaavuutta. Hyväksytysti työelämäauditointi (HTA) -sertifikaatti (Kauppakamarien koordinoima) vahvistaa kehittämishalua, koulutuksen laatua ja työelämärelevanssia. Lisäksi yritykset tarjoavat opiskelijoille kesätyö- ja harjoittelupaikkoja ja heidän työnjohtajansa sekä työpaikkaohjaajansa toimivat opiskelijoiden mentoreina ja näyttöjen arvioijina. Oppilaitos puolestaan tukee yrityksiä rekrytoinnissa ja henkilöstön osaamisen kehittämisessä tarjoamalla rekry- ja täydennyskoulutuksia.

Kehitystyön taustalla on laaja aineisto: yhteistyödokumentaatio, auditointiraportit, työelämäjaksojen havainnot sekä yrittäjien, opettajien ja opiskelijoiden kokemukset. Tämä kokonaisuus tukee osaamisen kehittämistä, opiskelijamotivaatioita ja alueellista elinvoimaa. Samalla se vahvistaa yhteistä näkemystä tulevaisuuden ammatillisista vaatimuksista ja luo pohjan jatkuvalla muutoksen johtamiselle.

Osallistavassa työpajassa osallistajat pääsevät pohtimaan, miten vastaavaa yhteistyötä voidaan rakentaa omassa organisaatiossa, tutustumaan auditointimalliin ja jakamaan kokemuksia sekä oppimaan toisilta. Työpaja tarjoaa toimintamalleja työelämäyhteistyön kehittämiseen, inspiraatiota ja vertaistukea työelämäyhteistyöstä ja mahdollisuuden verkostoitua sekä luoda uusia yhteistyösuhteita.

DIVET-projektissa kehitetään laadukasta ja monimuotoista työssäoppimista

Helena Miettinen, Helsinki Business College

DI-VET Erasmus+ rahoitteen projektin tavoitteena on kehittää erityisesti eri kulttuuritaustoista tulevien opiskelijoiden laadukasta työssäoppimista ja työllistymistä.

Projektissa on kartoitettu ammatillisen koulutuksen kansainvälistä työssäoppimista Puolassa, Espanjassa, Ruotsissa ja Suomessa. Tällä hetkellä teemme koulutusta ja työkalupakkia ammatillisen koulutuksen henkilökunnalle ja yhteistyöyrityksille aiheesta. Myöhemmin koulutus arvioidaan ja pilotoidaan.

DI-VET projektissa on mukana neljä maata, ja koordinaattorina toimii MIR Academy Ruotsista.

Kansainvälisessä DI-VET projektissa kehitetään eri kulttuuritaustoista tulevien opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvan oppimisen prosessia. Projektissa tehdään selvitys, koulutusta ja työkaluja D & I (Diversity & Inclusion) toiminnan kehittämiseksi.

- a) Tarjotaan ammatillisen koulutuksen ammattilaisille käytännön välineitä, koulutusta ja tietoa, jotta he voivat lisätä osaamistaan ja kehittää osallistavaa toimintaa. Tällöin kehitetään vähän ammatillista koulutusta ja autetaan pk-yrityksiä D&I-strategioiden toteuttamisessa.
- b) Autetaan pk-yrityksiä puuttumaan ennakkoluuloihin työskennellessään erilaisen opiskelijaryhmien kanssa, erityisesti syrjinnän vastaisen suojelun piiriin kuuluvien ryhmien kanssa tarjoamalla käytännön opastusta työympäristöjen muuttamiseen ja osallistavan ammatillisen koulutuksen edistämiseen.
- c) virallistetaan D&I ammatillisessa koulutuksessa mikrodiploimitodistuksiin perustuvan sertifiointin avulla.

Tutkimusosio on tehty, ja nyt rakennamme monimuotoista koulutusta sekä ammatillisen koulutuksen osaajille ja PK-yrityksille. Mitä hyviä käytäntöjä teiltä löytyy?

INNOVATE projekti kehittää innovaatiojohtamista

Helena Miettinen, Helsinki Business College

Miten ammatilliset oppilaitokset ja yritykset voivat sisällyttää innovatiivisia käytäntöjä johtamiseensa? Mitä välineitä ne voivat käyttää? Mitkä menetelmät voivat edistää vaikuttavaa muutosta?

Nämä ovat Helsinki Business Collegen kansainvälistä Erasmus+ rahoitettua INNOVATE-projektia ohjaavat keskeiset kysymykset. Tällä hetkellä sukellamme syvälle strategioiden ja työkalujen maailmaan, jotka voivat muuttaa yritysten toimintatapoja. Ketteristä menetelmistä ja muotoiluajattelusta tekoälyyn perustuvaan analytiikkaan ja yhteistyöalustoihin - mahdollisuudet ovat rajattomat.

Maailmassa, jolle on ominaista jatkuva muutos, jota ohjaavat nopea teknologinen kehitys ja globaalit haasteet sekä organisaatioiden tarve sopeutua nopeasti muuttuviin työmarkkinaolosuhteisiin, innovointi on keskeinen kilpailuetu ja avain menestykseen.

INNOVATE-hankkeessa pyritään sovittamaan nykyiset taidot yhteen maailmantalouden uusien tarpeiden kanssa kokoamalla yhteen innovaatiojohtamisen parhaita käytäntöjä ja selittämällä niiden vaikutusta nykypäivän työpaikoilla.

ISO 56000 -standardin sanaston perusteella innovaatiojohtaminen voidaan määritellä prosessiksi, jossa organisaation innovaationäkökohtia hallitaan ja valvotaan (ISO, 2020). Siihen kuuluu innovaatiovision, -strategian, -politiikkojen ja -tavoitteiden kehittäminen sekä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavien organisaatorakenteiden ja -prosessien luominen, mukaan lukien kokonaisvaltainen suunnittelu, tuen tarjoaminen, toimintojen johtaminen, suorituskyvyn arviointi ja jatkuvan parantamisen helpottaminen.

Innovaatiojohtaminen voidaan jakaa neljään keskeiseen osa-alueeseen: kulttuuri, valmiudet, strategia ja rakenne.

Projektin tulokset:

- Taustatutkimus: Miten navigoit innovaatioiden maailmassa?
- Innovaatiojohtamisen ja -prosessin käsikirja
- Koulutus innovaattoreille

Hankkeen tuloksena syntyneet selvitys ja innovaatiojohtamisen manuaali antaa ammatillisen koulutukseen työkaluja innovaatioprosessin laadukkaaseen toteuttamiseen. Samalla manuaalia voivat hyödyntää PK-yritykset. Tarkoituksena on lisätä yritysten ideointia, systemaattista ideoiden keräämistä ja lajittelua sekä innovaatioiden syntyä. Jatkossa hankkeessa vielä toteutetaan onlinekoulutus innovaatioprosessin johtamiseksi.

Mitä innovatiivisia käytäntöjä olet nähnyt tai ottanut käyttöön organisaatiossasi? Mitkä työkalut ja strategiat ovat mielestäsi lupaavimpia tulevaisuuden kannalta?