

# UUTTA LUOVA TYÖELÄMÄPEDAGOGIIKKA

SANNA ERONEN, VILLE ISOHERRANEN, HANNA-KAISA PERNA, SIRPA RUTANEN JA  
MARIA MIETTINEN-BATTISTINI (TOIM.)

other publikations c37



**VAMK**

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

JULKAISIJA:

Vaasan ammattikorkeakoulu | University of Applied Sciences

ISSN 2489-4400 (C, other publications, 37)

ISBN 978-952-5784-72-5 (verkkajulkaisu)

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5784-72-5>

Copyright © Vaasan ammattikorkeakoulu ja tekijät



Tämä teos on lisensoitu [Creative Commons Nimeä-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Ulkoasu: VAMK | Satu Aaltonen

Taitto: Tritonia | Merja Kallio

Vaasa 2023



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Wolffintie 30, 65200 Vaasa

[julkaisut@vamk.fi](mailto:julkaisut@vamk.fi)

[VAMK.fi](http://vamk.fi)

# SISÄLTÖ

<b>HANNA-KAISA PERNAA JA SANNA ERONEN</b> Uutta luovaa työelämäpedagogiikkaa	5
<b>1. Opiskelijakeskeisyys opetuksen kehittämisessä</b>	<b>7</b>
<b>SUVI ISOHELLA</b> Experiences from cross-cultural virtual team collaboration in higher education teaching and learning	8
<b>HEIDI SKJÄL</b> Opiskelijoiden työllistymisen tukeminen työelämäosaamisen kautta korkeakoulujen opintojaksoilla	12
<b>ANU YLIKAHRI</b> Ratkaisukeskeisillä menetelmillä mielekkyyttä omaan opetustyöhön ja opiskelijan oppimisprosessiin	16
<b>PIIA-MAARIT VALLINEVA</b> ”Mitä pienempi meteli nostetaan, sitä paremmin tuetaan opiskelijaa.” Opiskelijakokemuksia erityistarpeiden huomioimisesta	23
<b>PIIA UUSI-KAKKURI JA TONI LUSTILA</b> VAMK Master School – Ylemmät korkeakoulututkinnot osaamisen tärkeimmältä kumppanilta	27
<b>2. Pedagoginen johtaminen ja hyvinvointi</b>	<b>31</b>
<b>TEIJA PITKÄKANGAS</b> Opiskeluhyvinvointi korkeakoulun toimintaympäristössä	32
<b>SANNA ERONEN JA KATJA LAKOJOKI-KARHU</b> Inhimillisesti opettamassa ja oppimassa – Hyvinvointi korkeakoulupedagogiikan kehittämisessä	36

<b>SANNA SAIKKONEN, LOTTA SAARIKOSKI, HEIDI SKJÄL JA PIIA VALLINEVA</b> Vuosi mentorina	46
<b>SIRPA RUTANEN &amp; JUHA VIEROLA</b> Pathway Development and its Benefits in International Student Recruitment	50
<b>KATI KOMULAINEN</b> Tulevaisuuden muutoskyvykäs ammattikorkeakoulutus	54

HANNA-KAISA PERNAA JA SANNA ERONEN

# UUTTA LUOVAA TYÖELÄMÄPEDAGOGIIKKA

## Johdanto

Yhteiskuntamme on jatkuvassa muutoksessa, eikä myöskään työelämä muodosta tähän poikkeusta. Globaalit megatrendit, teknologian kehitys, erilaiset ekologiset haasteet ja ilmiöiden keskinäinen kytkeytyneisyys muotoilevat jatkuvasti niitä osaamisen kokonaisuuksia, joihin tulevaisuuden työelämä perustuu. Ammattikorkeakoulut ovat avainasemassa valmistaessaan opiskelijoita jatkuvasti muuntautuvan tulevaisuuden haasteisiin.

Julkaisumme tekee näkyväksi ammattikorkeakoulumme opetuksen kehittämistä ja erilaisia pedagogisia ratkaisuja ja toimii alustana vertaisoppimiselle ja yhteiselle pohdinnalle. Toivomme, että kokemusten jakaminen innostaa ja kannustaa kaikkia opettajia pohtimaan ja jakamaan innovatiivisia pedagogisia lähestymistapoja, joilla voidaan valmentaa opiskelijoitamme kohtaamaan muuttuvan työelämän tarpeita.

Yhteinen pedagoginen näkemyksemme ”Uutta luova työelämäpedagogiikka” valmistaa ammattikorkeakoulumme opiskelijoita kohtaamaan uudenlaisia työelämän haasteita. Samanaikaisesti se rohkaisee opettajia ja ohjaajia kehittämään omia pedagogisia käytäntöjään vastaamaan nopeisiinkin työelämän ja uusien innovaatioiden mukanaan tuomiin haasteisiin. Tuomme tässä julkaisussa esiin aiheeseen liittyviä näkökulmia ja käytäntöjä seuraavien teemojen kautta:

## Opiskelijakeskeisyys opetuksen kehittämisessä

Opettajat ja ohjaajat esittelevät kokemuksiaan erilaisista, oppijakeskeisistä lähestymistavoista työelämäpedagogiikkaan ja opiskelijoiden tukemiseen. Isohella (s. 8) kuvaa artikkelissaan kulttuurirajat ylittävää, virtuaalista opiskelijayhteistyötä TAPP-projektin puitteissa. Skjäl (s. 12) tarkastelee opettajien keinoja tukea opiskelijan työllistymismahdollisuuksia opintojaksojen kautta ja Ylikahri (s. 16) esittelee ratkaisukeskeisten menetelmien tarjoamia näkökulmia ja menetelmiä opetustyöhön. Saavutettavuutta ja opiskelijoiden yksilöllisten tarpeiden tukemista tarkastellaan Vallinevan (s. 23) artikkelissa, jossa nostetaan esiin myös opiskelijoiden kokemuksia aiheesta, ja Uusi-Kakkuri & Lustila (s. 27) luovat katsauksen ylempien korkeakoulututkintojen toimisesta työelämän asiantuntijuuden kehittämisen alustana.

## Pedagoginen johtaminen ja hyvinvointi

Teeman puitteissa tarkastellaan opiskeluhyvinvoinnin edistämistä korkeakoulussa tapahtuvan yhteistoiminnan avulla (Pitkäkangas, s. 32) ja inhimillistä korkeakoulupedagogiikkaa kehittämällä (Eronen & Lakojoki-Karhu, s. 36). Saikkonen, Saarikoski, Skjäl & Vallineva (s. 46) ovat koonneet ajatuksiaan ja ko-

kemuksiaan ensimmäisestä vuodestaan VAMKin pedamentoreina, ja Rutanen ja Vierola (s. 50) nostavat esiin opintopolkujen merkitystä kansainvälisten opiskelijoiden rekrytoinnissa ja heidän integroitumiseensa suomalaisiin korkeakouluopintoihin. Päättämme julkaisun muutoksen tematiikkaa käsittelevään rehtori Kumpulaisen (s. 54) artikkeliin, jossa tarkastellaan resilientin ammattikorkeakoulun ominaispiirteitä ja kykyä sopeutua nopeisiinkin muutoksiin.

Toivomme artikkeleiden toimivan paitsi hyvien käytänteiden ja näkemysten jakamisessa, myös inspiraationa erilaisille oivalluksille ja keskustelulle. Olemme kaikki vaikuttamassa opiskelijoidemme kautta kestävän tulevaisuuden ja työelämän rakentamiseen, jossa jokainen opiskelija voi menestyä omannäköisellä tavallaan.

# 1. OPISKELIJAKESKEISYYS OPETUKSEN KEHITTÄMISESSÄ

SUVI ISOHELLA

# EXPERIENCES FROM CROSS-CULTURAL VIRTUAL TEAM COLLABORATION IN HIGHER EDUCATION TEACHING AND LEARNING

This paper introduces an example of a flexible cross-cultural collaborative network, the Trans-Atlantic and Pacific Project (TAPP). The TAPP has linked classes internationally for over 20 years and has covered a variety of projects. It has overtime connected classes at 49 universities in 21 countries across 5 continents. In this paper, the experiences and positive outcomes of the cross-cultural virtual team collaboration are discussed as well as the possibilities of this type of collaboration for technical and engineering communication education (TEC) at universities of applied sciences. I argue that cross-cultural virtual team collaborations suit well for universities of applied sciences since they allow students to apply their experience and knowledge in meaningful simulations of realistic professional scenarios.

## Introduction

Preparing higher education graduates for a globalized workplace requires engaging students in interdisciplinary collaboration. Simons et al. (2017) discuss the skills engineers need and talk about an interdisciplinary understanding that is needed. They also state that “the skills for cooperation and communication in interdisciplinary groups are of crucial importance” for engineers (2017, p. 83).

Interdisciplinary collaboration can be achieved in different ways, collaborating with national or/and international partners being one of the ways (Fragouli, 2020, pp. 20–23). As challenges for this type of collaboration Fragouli (2020, p. 22) mentions time and budget constraints. However, this doesn't have to be the case. The Trans-Atlantic and Pacific Project (TAPP) is an example of a flexible collaborative network that does not depend on any funding (Gonzales & Vandepitte, 2017, p. 39). The beauty of the TAPP is that it “is very much like a grassroots movement: cheap, fast, and with ample clout if the network members want it so” (Maylath et al., 2008, p. 65).

I joined the TAPP in fall 2010. The first collaboration took place between technical communication students at the University of Vaasa (UWASA), Finland, and technical writing students at North Dakota State University (NDSU) in the U.S. The NDSU students wrote sets of instructions written on topics on which they considered themselves experts. They also conducted usability tests on their documents before



sending them to the students in Vaasa for usability tests with Finnish subjects. Students in Vaasa focused on accuracy, suitability, and usefulness of documents. The project also involved translation students from Belgium's University College Ghent (UCG) and University of Paris—Denis Diderot (UPD). The NDSU students' instructions were translated at UCG from English to Dutch and at UPD from English to French.<sup>1</sup> In the following years, engineering students from the Polytechnic University of Catalonia (Universitat Politècnica de Catalunya, UPC), Spain, joined the projects as subject-matter experts (SMEs). As Isohella (2018, pp. 347–348) describes, “[s]tudents worked in small virtual teams comprised of technical writing students in the U.S., engineering students in Spain, technical communication students in Finland, and translation students either in Belgium, France, and Italy or in France and Italy.”

## Advantages and challenges of cross-cultural virtual team collaboration

International collaboration has more advantages than challenges for both the teacher and the student. Teachers build communities of practice and learn from each other when planning, conducting, and evaluating activities for virtual learning. It can also lead to collaboration in research from which the TAPP is a good example.

Through international collaboration, students “gain key competencies such as audience awareness, intercultural sensitivity, and an understanding of English as a lingua franca” (Verzella et al. 2021, p. 66). Students improve language, communication, teamwork, and intercultural skills. One of the main goals of the TAPP is to strengthen students' awareness of cultural differences and for many students the TAPP project has been a mind-opening experience.

Having engineering students as subject matter experts (SMEs) link processes to real-world practice. Through interaction with their peers, students share experience and co-construct knowledge. They also learn to use online collaborative tools. For students from non-engineering fields, engaging in these projects has enhanced their understanding of engineering. Complex cross-cultural virtual team collaboration projects prepare students for working life as students learn scheduling, decision-making, and how to cope with change, for example.

Cross-cultural virtual team collaborations allow students to apply their experience and knowledge in meaningful simulations.

Based on my experience as an instructor in the TAPP, two of the main challenges are related to communication and time management.<sup>2</sup> The amount of communication varied greatly between the groups: While in some groups students discussed the topics actively and exchanged ideas, in other groups students limited their communication to what was expected of them for the assignment. This could be partly explained by the fact that students working in different time zones relied on written communication and students of translation studies, languages, and communication were more accustomed to communicating in writing compared to engineering students. Another fact affecting the communication was differing semester schedules and deadlines among the universities (Isohella, 2018, pp. 350–351). They also impacted time

<sup>1</sup> The 2010 TAPP is described in detail in Maylath et al. (2013).

<sup>2</sup> Some of the other challenges are discussed in Isohella (2018).

management which is one of the most discussed issues in international collaboration (Isohella, 2018, p. 351). Semester starts and endings, national holidays, etc., affected the schedules and required a great deal of scheduling coordination. The more partners involved, the more complicated the scheduling became.

I argue that most challenges can be overcome through careful planning and scheduling. I also argue that giving room for flexibility in topic choice, methods choice, and choice of communication channels can yield positive results for students. Luckily there is a lot of research on best practices for cross-cultural virtual team collaboration, also about the TAPP (a list of publications can be found at <https://www.uhd.edu/academics/humanities/about/departments/english/the-trans-atlantic-and-pacific-project.aspx>). New teachers starting cross-cultural virtual team collaboration would benefit from the guidance and help of an experienced teacher.

## Ideas for technical and engineering communication education at universities of applied sciences

As a senior lecturer in communication at the unit of technology, I would like to think of some ideas especially for technical and engineering communication (TEC) education. Yet, as Verzella et al. (2021, p. 66) note in their recent article,

*For all writers and speakers, a key to success is awareness of audience needs. In traditional engineering communication courses, students often view the audience as merely the teacher, who is often a language specialist, rather than an engineer. Worse still, many engineering students enter such courses believing that writing and speaking are not really part of an engineer's job.*

A flexible cross-cultural collaborative network such as the TAPP can help technical and engineering communication instructors from different countries foster student engagement by having students to collaborate with other people in realistic situations. As an example, Verzella et al. (2021, p. 66) describe an international oral communication project that stimulates engineering students to reflect on rhetorical, linguistic, and cultural factors affecting the exchange of technical information. In their project, engineering students in Spain developed oral presentations that were then peer-reviewed by counterparts in the U.S.

For example, at Vaasa University of Applied Sciences (VAMK), cross-cultural collaboration could start with peer reviewing of written technical documents, such as technical instructions, and then move on to video instructions and then later to oral presentations. Based on my experience, asynchronous activities would be a good way to start cross-cultural collaboration. Engineering students at VAMK would benefit from cross-cultural virtual team collaboration as they would communicate in technical English and learn to accommodate audiences and negotiate feedback and other forms of verbal interaction in English as lingua franca (ELF). It would also help create bonds between engineering students from different cultural backgrounds, while also increasing the richness of interactions conducted through the medium of computers and new technologies.

As the work is becoming more virtual, fostering effective communication skills in a diverse and global context becomes essential for future engineers. Technical and engineering communication (TEC) education would benefit from cross-cultural collaboration projects that offer students a secure environment to practice language, communication, teamwork, and intercultural skills.

## References

- Fragouli, E. (2020). Internationalizing the Curriculum. *International Journal of Higher Education Management (IJHEM)*, 6(2), 18–30. <https://doi.org/10.24052/IJHEM/VO6N02/ART-2>
- Gonzales, L. & Vandepitte, S. (2017). Connecting Technical Communication and Translation Courses: A Path to Successful Content Strategy. In European Association for Technical Communication – tekomp Europe e.V (Ed.), *Proceedings of the European Academic Colloquium on Technical Communication* (37–46). tcworld GmbH.
- Isohella, S. (2018). Incorporating International Collaboration and Usability Evaluation Into Technical Communication Course. In *Multilingual Writing and Pedagogical Cooperation in Virtual Learning Environments* (344–363). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-4154-7.ch014>
- Maylath, B., Vandepitte, S. & Moustén, B. (2008). Growing grassroots partnerships: Trans Atlantic collaboration between American instructors and students of technical writing and European instructors and students of translation. In D. Stärke-Meyerring & M. Wilson (Eds.), *Designing global learning environments: Visionary partnerships, policies, and pedagogies* (52–66). Sense Publishers. <http://hdl.handle.net/1854/LU-688454>
- Maylath, B., Vandepitte, S., Minacori, P., Isohella, S., Moustén, B. & Humbley, J. (2013). Managing Complexity: A Technical Communication Translation Case Study in Multilateral International Collaboration. *Technical communication quarterly*, 22(1), 67–84. <https://doi.org/10.1080/10572252.2013.730967>
- Simons, S., Abé, P. & Naser, S. (2017). Learning in the AutFab – the fully automated Industrie 4.0 learning factory of the University of Applied Sciences Darmstadt. *Procedia Manufacturing*, 9, 81–88. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.04.023>
- Verzella, M., Arnó Macià, E. & Maylath, B. (2021). Engineers Taking a Stance on Technical Communication: Peer Review of Oral Presentations via the Trans-Atlantic and Pacific Project. *IEEE transactions on professional communication*, 64(1), 66–83.

HEIDI SKJÄL

# OPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMISEN TUKEMINEN TYÖELÄMÄOSAAMISEN KAUTTA KORKEAKOULUJEN OPINTOJAKSOILLA

Työllistyminen korkeakoulututkinnon jälkeen, tai jo opintojen aikana, on jokaisen opiskelijan, mutta myös yhteiskunnan ja korkeakoulujen, tavoite. Tässä artikkelissa tarkastellaan yksittäisen korkeakouluopettajan näkökulmasta, minkälaisia keinoja opettajilla on tukea opiskelijan työllistymismahdollisuuksia opintojaksojen kautta. Lisäksi annetaan esimerkkejä osaamisperustaisesta arvioinnista, jossa työelämätaitoja arvioidaan opintojakson tehtävien kautta ja opintojakson opetussuunnitelma rakennetaan työelämätaitojen pohjalle.



Usein korkeakouluopiskelijan työllistyminen opintojen jälkeen nähdään pääosin yksin opiskelijan oman osaamisen tunnistamisena ja tunnustamisena, jossa prosessin tukena saattaa olla korkeakoulujen tukipalveluja, kuten esimerkiksi ura- ja rekrytointipalvelut tai opinto-ohjaaja. Kuitenkin suurin osa opiskelijoista viettää päivänsä opettajien kanssa yksittäisillä opintojaksoilla. Täten tulisikin tarkastella myös opettajan roolia ja sitä, minkälaisin keinoin opettaja voi edesauttaa opiskelijan työllistymistä, muun muassa työelämätaitoja ja verkostoitumista opettamalla. Mitä yksittäisen opintojakson opettaja voi tehdä opintojakson aikana, jotta opiskelijan työllistymismahdollisuudet ja työelämätaidot paranisivat?

## Opintojakson osaamisperustaiset oppitavoitteet

Ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa valmiuksia työelämän vaatimuksiin sekä harjoittaa työelämää ja aluekehitystä edistävää toimintaa. Lisäksi ammattikorkeakoulujen tehtävä on tuottaa työelämälähtöistä opetusta ja valmistaa opiskelijoita työelämään (Ammattikorkeakoululaki 932/2014). Opiskelijan työllistymismahdollisuuksia ja työelämään pääsyä ajatellen merkittävään rooliin nousevat opintojaksoilla opetetavat työelämätaidot. Pajarren (2019) mukaan tärkeimpiä työelämätaitoja ovat mm. ongelmanratkaisutaidot, ajanhallinta, luovuus ja innovointi. Kun taidot on sisällytetty opintojakson arviointikriteereihin ja opiskelijat reflektoivat niihin opintojakson päätteeksi, pystyy opiskelija paremmin tunnistamaan saavuttamansa osaamisen. Tämä oman osaamisen tunnistaminen ja sen sanoittaminen auttavat työnhaussa ja erityisesti rekrytointitilanteessa.

Osaamistavoitteen tarkoitus on olla hyödyllinen ja tätä kautta antaa suunta opiskelulle ja ohjata opiskelijaa oppimaan tavoiteltuja asioita ja taitoja (Kauppinen 2021). Baume (2009) määrittää osaamistavoitteen sel-laiseksi, joka on mahdollinen saavuttaa ja ohjaa opiskelijaa tavoitteisiin, opintokokonaisuuteen ja urasuunnitelmiin. Hyvä osaamistavoite on aktiivinen, ymmärrettävä ja näkyvä.

Osaamistavoitteet tulisikin avata opintojakson osasuorituksiin, jotta opiskelijat ymmärtävät, mistä hankittu taito tulee. Esimerkiksi syksyllä 2023 Vaasan ammattikorkeakoulun liiketalouden opintojaksolla nimeltä Business to business -markkinointi ja verkostot, opiskelijat työstivät sosiaalisen median projektia paikalliselle palveluyritykselle. Opintojakson työelämälähtöiset osaamistavoitteet ja niihin liittyvät oppimisteh-tävät (suluissa) olivat seuraavat:

- Tietoperustaosaaminen (raportin tiedonhaku, kirjaesitys opintojakson oppikirjasta)
- Ongelmanratkaisutaidot (projektityö)
- Ryhmätyötaidot (projektityö, video-oppimispäiväkirja)
- Viestintä- ja esiintymistaidot (kirjaesitys, loppuraportti ja sen esitys, video-oppimispäiväkirja)
- Palautteenantotaidot (video-oppimispäiväkirja, vertaisryhmän kirjaesityksen reflektointi, opinto-jaksopalaute)
- Oman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (video-oppimispäiväkirja)
- Luovuus ja rohkeus (projektityö)

Jokainen osaamisperustainen arviointikriteeri on myös avattu opintojaksolla arviointiasteikolla 1-5. Tästä esimerkkinä palautteenantotaidot, jotka opintojaksolla skaalattiin ja arvioitiin seuraavasti:

- 5 = Opiskelija osaa sekä ottaa vastaan palautetta, että antaa rakentavaa palautetta sekä itselleen, ryhmälleen että vertaisoppijoille, ymmärtäen palautteen käsitteen ja merkityksen oman osaamisen kehittämisessä
- 3 = Opiskelija osaa sekä ottaa vastaan palautetta että antaa rakentavaa palautetta sekä itselleen, ryhmälleen että vertaisoppijoille
- 1 = Opiskelija osaa antaa palautetta sekä itselleen, ryhmälleen että vertaisoppijoille

Opintojakson aikana kehitettiin vaasalaiselle B2B-palveluja myyväälle yritykselle TikTok-postauksia. Opiskelijat kirjoittivat projektista raportin ja esittivät sen yritykselle sekä opettajalle. Lisäksi kurssin aikana opiskeltiin B2B-myyntikirja, joka myös vertaisarvioitiin toisen pienryhmän puolesta.

Kurssin lopuksi pienryhmät rakensivat video-oppimispäiväkirjan työelämätaitojen karttumisen kannalta. Opintojaksoille integroitavat projektit ja niissä opitut taidot kehittävät opiskelijapalautteen mukaan parhaiten työelämätaitojen oppimista ja tunnistamista. Opiskelijapalautteen mukaan myös motivaatio on korkea työelämäprojekteja sisältävässä opintojaksossa.

## Verkostoituminen osana opiskelijan ammattitaitoa

Työelämäkontakteja ja verkostoitumista voi luoda opiskelijoille heti ensimmäiseltä vuosikursilta alkaen. Työelämäedustajien vierailut korkeakouluissa ja opiskelijaryhmien vierailut yrityksissä antavat opiskelijoille, ei ainoastaan uusia työelämäkontakteja, mutta myös ymmärrystä ja esimerkkejä työelämän osaamistavoitteista ja uramahdollisuuksista. Kevään 2023 palveluliiketoimintaosaamisen opintojaksolla 150 ensimmäisen vuoden tradenomiopiskelijaa vierailivat vaasalaisessa perintäyrityksessä. Opintojaksopalautteen mukaan vierailu antoi paljon osaamista, ymmärrystä ja ajatuksia työelämästä oman tulevan uran kannalta.

Opettajan kannattaa myös kannustaa opiskelijoita verkostoitumaan työelämäedustajien kanssa LinkedIn-sosiaalisen median palvelun kautta, sillä suomalaiset käyttävät LinkedIn-alustaa juuri rekrytointi ja uratarpeisiin. Vaasan ammattikorkeakoulussa rakennetaankin LinkedIn-profiilit kaikille markkinoinnin pääaineopiskelijoille toisen opiskeluvuoden aikana.

Tilastojen mukaan vuonna 2021 Vaasan ammattikorkeakoulusta valmistuneilla on Suomen pienen työttömyysaste, 2,7% (STT). Jokaisen korkeakoulun opintojakson opettajan tulisi asettaa opintojakson osaamiskriteereiksi työelämätaitoja ja kohdistaa arviointia ja opiskelijoiden reflektointia myös näihin. Opettajien tulisi antaa opiskelijoiden harjoitella oikeissa työelämän kehitysprojekteissa, antaa mahdollisuus verkostoitua sekä antaa opiskelijoille riittävästi tilaa oman osaamisen tunnistamiselle ja sanoittamiselle. Näin valmistuvat opiskelijat työllistyvät paremmin sekä myös palvelevat maan liike-elämää ja varmistavat oman brändinsä osaavana tradenomina rekrytointimarkkinoilla.

Opettajilla on merkittävä rooli korkeakouluopiskelijoiden työllistymisen tukemisessa, erityisesti työelämätaitojen opettamisessa. Opintojaksojen osaamistavoitteiden avulla opiskelijat voivat paremmin tunnistaa ja sanoittaa saavuttamansa osaamisen. Opettajan tulisi kuitenkin avata osaamistavoitteet ymmärryksen lisäämiseksi, linkittämällä ne opintojakson arvioitaviin suorituksiin. Lisäksi verkostoituminen on tärkeä osa

opiskelijan ammattitaitoa, ja opettajien kannattaakin rohkaista opiskelijoitaan luomaan työelämäkontakteja. Opettajilla on siis keskeinen rooli opiskelijoiden työllistymisen tukemisessa, ja he voivat edistää tätä rooliaan kehittämällä omaa osaamistaan, integroimalla työelämäprojekteja opintoihin ja tukemalla opiskelijoiden verkostoitumista. Tällaiset toimenpiteet parantavat opiskelijoiden valmiuksia työelämään ja varmistavat, että he pystyvät tunnistamaan ja sitä kautta hyödyntämään saavuttamaansa osaamista työnsuorituksissa.

## Lähteet

Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Finlex.fi. Noudettu 20.8.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140932#>

Baume, D. (2009). Writing and using good learning outcomes. Leeds Metropolitan University.

Kauppila, A. (2021). Osaamistavoitteet – avain hyvään oppimiseen. Karelia ammattikorkeakoulun verkkojulkaisu. Noudettu 29.8.2023 osoitteesta <https://vasu.karelia.fi/2021/02/15/osaamistavoitteet-avain-hyvaan-oppimiseen/>

Pajarre, E. (2019). Yleiset työelämätaidot -miten ne huomioidaan yliopistoissa ja mitä työnantajat odottavat? Tampereen Yliopiston TyöpedaWebinaari. Noudettu 22.8.2023 osoitteesta [https://www.tyopeda.fi/webinaarit/webinaari-06-05-2019/tyopeda\\_webinaari\\_06052019\\_pajarre\\_esityskalvot.pdf](https://www.tyopeda.fi/webinaarit/webinaari-06-05-2019/tyopeda_webinaari_06052019_pajarre_esityskalvot.pdf)

Vuonna 2021 VAMKista valmistuneilla oli Suomen pienin työttömyysaste. STT. Noudettu 2.9.2023 osoitteesta <https://www.sttinfo.fi/tiedote/vuonna-2021-vamkista-valmistuneilla-oli-suomen-pienin-tyottomuusaste?publisherId=67975980&releaseld=69978741>

# RATKAISUKESKEISILLÄ MENETELMILLÄ MIELEKKYYTTÄ OMAAN OPETUSTYÖHÖN JA OPISKELIJAN OPPIMISPROSESSIIN

Ratkaisukeskeisyys on noussut viime aikoina suosituksi käsitteeksi, jota käytetään monissa eri yhteyksissä. Kuinka moni meistä on kuitenkin pysähtynyt pohtimaan, miten se näyttäytyy omassa ajattelussa ja toiminnassa. Ratkaisukeskeisyys ei tarkoita valmiiden ratkaisujen tarjoamista ongelmiin, vaan se on myönteinen ajattelu- ja suhtautumistapa, joka soveltuu monille eri aloille. Se tarjoaa myös arvokkaita näkökulmia ja menetelmiä opetustyöhön.

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa korostaa omien tavoitteiden merkitystä sekä suunniteltuja riittävän pieniä askeleita niiden saavuttamiseksi, jossa ihmisellä itsellään on aktiivinen rooli hänen haluamassaan muutoksessa. Lisäksi ohjaussuhteen tulisi perustua aina tasavertaiseen vuorovaikutussuhteeseen ja ihmisten väliseen aitoon dialogiin. (Ruutu & Salmimies, 2020.)

Vaasan ammattikorkeakoulun pedagoginen toiminta nojautuu uuden pedagogisen ohjelmamme linjauksiin, jossa 6. linjauksena on ”Mahdollistamme yhteisönä opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteiset kokemukset ja yhdessä oppimisen” (Eronen, 2023). Linjauksessa tuodaan myös esiin, että jokainen kohtaaminen on oppimistilanne ja samalla myös vuorovaikutustilanne, jossa opiskelijalla on oma aktiivinen roolinsa (Eronen, 2023). Tämä on hyvin ratkaisukeskeinen lähestymistapa oppimiseen.

Ratkaisukeskeisiä menetelmiä hyödyntämällä voimme auttaa opiskelijoita löytämään oppimisen merkityksellisuuden ja kasvattamaan heidän sisäistä motivaatiotaan sekä itseohjautuvuuttaan. Käyttämällä ratkaisukeskeisiä menetelmiä voimme myös tukea opiskelijoita tavoitteiden kirkastamisessa sekä auttaa heitä tunnistamaan ja hyödyntämään omia voimavarojaan ja vahvuuksiaan entistä paremmin.

## Ratkaisukeskeisen lähestymistavan perusnäköyksiä oppimisprosessin edistämiseksi

Ruutu & Putkisaari (2023) kuvaa ratkaisukeskeistä terapiaa toivon terapiaksi, jossa lähdetään fokusoidusti siitä, mikä asiakkaalle on tärkeää sekä merkityksellistä ja mihin hän toivoo elämässään muutosta. Ratkaisukeskeisessä terapiassa näihin muutostoiveisiin lähdetään etsimään yksilöllisiä toimintamalleja, keinoja, oivalluksia ja intoa. Prosessissa on aina mukana asiakkaan omat voimavarat, vahvuudet ja aiemmat onnistumiskokemukset. (Ruutu & Putkisaari 2023, s. 28.)



Olen itse valmistunut hiljattain ratkaisukeskeiseksi lyhytterapeutiksi ja asiakastyön lisäksi olen soveltanut oppimiani ratkaisukeskeisiä lyhytterapian menetelmiä sairaanhoitajaopiskelijoiden opetuksessa. Seuraavassa olen muokannut opetustyöhön sovellettavaksi Ruudun & Putkisaaren (2023, s. 28–29) kirjassaan luetteloimia ratkaisukeskeisen lähestymistavan perusnäkömymiä:

- Jokainen on oman oppimisensa paras asiantuntija: Oppija asettaa itse omat tavoitteensa suhteessa opetussuunnitelmaan ja tekee ratkaisut, miten haluaa edetä kohti tavoitteitaan.
- Oppijalla on jo olemassa resurssit ja voimavarat, joilla hän voi auttaa omaa oppimistaan. Opettajan keskeinen tehtävä on kytkeytyä opiskelijan potentiaalin etsimiseen ja sen vahvistamiseen.
- Koska menneisyyttä ei voi muuttaa, on järkevää keskittyä nykyisyyteen ja tulevaisuuteen. Myös menneisyyttä voidaan tutkia, mutta silloin tarkastelun tarkoituksena on löytää ne asiat, mitä menneisyydestä voi oppia ja miten aiemmin käytettyjä selviytymismekanismeja voidaan hyödyntää myös tässä hetkessä.
- Huolehditaan, että myönteisyys ja leikillisuus on läsnä myös oppimisessa: keskitytään voimavaroja ja piileviä kykyjä kasvattaviin näkökulmiin, jolloin epäonnistumiset nähdään oppimiskokemuksina. Edistetään luovuutta mahdollistamalla huumori ja leikillisuus.
- Opettajan ja oppijan välillä on arvostus, tasaveroisuus ja yhteistyö: jokainen ihminen ja ihmisten välinen suhde sekä tilanne on ainutlaatuinen. Näin ollen oppimiseen on monia vaihtoehtoisia ratkaisuja.
- Muutos on jatkuvaa ja väistämätöntä: opetuksessa pyritään vaikuttamaan muutoksen suuntaan myönteisesti.
- Mikään ongelma ei tapahdu koko ajan. Oppimisprosessissa tutkitaan ja löydetään yhdessä myönteisiä poikkeuksia, jotta niitä voidaan hyödyntää omassa elämässä ja oppimisessa.
- ”Edistys tapahtuu pienin askelin: pienikin muutos johtaa suurempiin muutoksiin” (Ruutu & Putkisaari, 2023, s. 29).

## Opettaja opiskelijan kasvun mahdollistajana ja muutosohjaajana

Opetus- ja ohjaussuhdetta opiskelijaan voi verrata kasvin fotosynteesiin (Kuva 1), jossa opettajina tarjoamme valoa ja ravintoa opiskelijan oppimisprosessille ja kasvulle. Oppimisprosessi lähtee kasvuun pienestä siemenestä, joka istutetaan opintojen alussa. Opiskelijan ja opettajan on hyvä olla tietoisia, millainen on kasvualusta, johon siemen istutetaan. Ja miten paljon valoa ja millaista ravintoa tarvitaan, jotta kasvi lähtee kasvuun ja pysyy elossa, ja kenties vielä tuottaa jatkossa uutta satoakin. Opettajina olemme kasvun mahdollistajia ja muutosohjaajia, jotka auttavat opiskelijoita valjastamaan vahvuuksiaan omaan kasvuprosessiinsa ja saavuttamaan tavoitteensa. Jokainen opiskelija ja opetussuhde on ainutlaatuinen, ja oppimiselle sekä henkilökohtaiselle kasvulle on monia eri reittejä.

# Ohjaussuhteen fotosynteesi



Ohjaussuhteessa on tärkeää, että ohjattava itse asettaa omat tavoitteensa. Keskeistä on panostaa vuorovaikutussuhteen laatuun ja kuulluksi tuleminen tunteeseen sekä pystyvyysuskon vahvistamiseen ja ylläpitämiseen. Ohjaajalta edellytetään myös vahvojenkin tunteiden käsittelytaitoa. (Ruutu & Salmimies 2020.)

Pohjalla ihmisen psykologiset perustarpeet

## Autonomia

Kokemus, että itse on vaikuttamassa omaa elämäänsä koskeviin päätöksiin ja valintoihin.

## Kompetenssi

Kokemus osaamisesta, taidoista ja aikaansaamisesta. Halu vaikuttaa lopputulokseen ja kokea onnistumista ja osaamisen tunnetta

## Sosiaalinen liittyminen

=Yhteisöllisyysvetä  
Halu olla yhteydessä toisiin ihmisiin mielekkäällä tavalla ja tulla hyväksytyksi ja välitetyksi.

## Ratkaisukeskeisen ja valmentavan ohjauksen ohjausprosessi



## Muutosohjaajan roolit



© Anu Ylikahri 2023, CC-BY-SA. Tehty Ruutu S. & Salmimies R. (2020): Ratkaisukeskeisiä perustyömenetelmiä muutosprosessien ohjaajille kirjan pohjalta.

KUVA 1. . Ohjaussuhteen fotosynteesi

Opetus- ja ohjaustyössä on hyvä myös muistaa, että opiskelijoita ohjaavat samat psykologiset perustarpeet kuin ketä tahansa meitä (Kuva 1). Salmela-Aro (2018) kuvaa kirjassa Oppiminen ja motivaatio erilaisia oppimismotivaatioteorioita. Oppimisen motivaatioteorioiden mukaan opiskelijoita motivoi autonomia eli omasta ajattelusta kumpuavat sisäiset vaikuttimet eivätkä niinkään ulkoiset pakot ja palkkiot. Tämän lisäksi perusmotiiveina esitetään kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden käsitteet, jotka molemmat ovat keskeisiä motivoivia tekijöitä. Myös oppimisen merkityksellisyyden todetaan vaikuttavan oppimisen motivaatioon. (Salmela-Aro, 2018.) Näiden lisäksi psykologisina perusmotiiveina itsemääräämisteorioissa nimetään konttribuutio eli halu jättää omanlaisensa työnjälki ja vaikuttaa lopputulokseen. (Ruutu 2022, s. 48–49.)

Koen, että opettajan yksi keskeisemmistä ohjaustehtävistä on luoda opiskelijoille pystyvyysuskoa omaan ammatilliseen kasvuun ja auttaa löytämään jo olemassa olevia vahvuuksia ja voimavaroja samalla niitä vahvistaen. Monelle opiskelijalle omat vahvuudet ja voimavarat voivat olla asioita, joiden äärelle ei olla juurikaan pysähtynyt aiemmin. Päinvastoin on voitu keskittyä siihen, missä on vielä ongelmia ja mikä ei suju, mitä vielä puuttuu. Entäpä jos keskittyisimmekin siihen, mitä meillä jo on ja miten sitä voisimme hyödyntää omassa oppimisprosessissamme kehittyäksemme ja kasvaaksemme ammattilaisina ja yksilöinä? Samalla voimme tunnistaa niitä keinoja, jotka eivät toimi ja kannustaa opiskelijoita luopumaan ei toimivasta ja tekemään enemmän sitä, mikä toimii.

## Ratkaisukeskeisen lyhytterapian menetelmien soveltaminen opetus- ja ohjaustyöhön

Ratkaisukeskeistä lähestymistapaa on sovellettu ammattikorkeakoulun sairaanhoitajakoulutuksen aikuisopiskelijoiden opettajatutormallin kehittämisessä, jossa sillä saatiin hyviä tuloksia myös opiskelijoiden itseohjautuvuuden lisääntymiseksi. Mesiäislehto-Soukka (2014) toteaa opettajatutormallin kehittämistä kuvaavassa artikkelissaan, että ratkaisukeskeinen viitekehys ei poista opiskelijan oppimisvaikeuksia tai sulje pois esimerkiksi kirjoittamistehtävien vaikeuden kokemusta, vaan se mahdollistaa niiden eteen työkentelyn ja luo mahdollisuuden nostaa ne keskustelun keskiöön oppijan omasta näkökulmasta. Tämä luo itseohjautuvuudelle ja motivaatiolle positiivisen kehän, jossa opiskelija löytää oman potentiaalinsa, jota hyödyntämällä hän voi saavuttaa tavoitteensa. (Mesiäislehto-Soukka, 2014, s. 158–174.)

Kelan Opiskeluvalmennus -projektissa, joka toteutettiin vuosina 2016–2020, kokeiltiin kognitiivis-analyttisten ja ratkaisukeskeisen lyhytpsykoterapeuttisten menetelmien soveltamista toisen asteen opiskelijoiden ohjauksessa. Keskeinen havainto projektissa oli, että opiskelijan opiskelukyvyyntä vaikutti elämäntilanteen, sosiaaliset suhteet sekä psyykinen terveys enemmän kuin henkilökohtainen motivaatio tai halu opiskella. Tulokset opiskeluvalmennuksesta olivat kuitenkin erittäin myönteisiä myös opiskelukyvyn lisääntymisen näkökulmasta. (Uusitalo-Arola ja muut, 2020.) Tämän projektin julkaisusta voi helposti perehtyä muutamiin toimiviksi todettuihin ratkaisukeskeisiin menetelmiin. Lisäksi sen tulokset muistuttavat meitä siitä, että opiskelijan opiskelumotivaation ja -kyvyn taustalla on aina myös sen hetkinen elämäntilanne ja terveydelliset tekijät, erityisesti psyykinen terveys.

Olen omassa opetustyössäni käyttänyt ratkaisukeskeisistä lyhytterapeuttisista menetelmistä muun muassa myönteisten poikkeusten etsimistä, ihmekysymystä, voimaannuttavaa visiointia, asteikkoa monin eri variaatioin sekä voimavarojen ja vahvuuksien kartoittamista (Kuva 2). Esimerkiksi mielenterveys- ja päihdehoitotyön oppitunneilla vahvuuskortteja käyttäen olemme saaneet opiskelijoiden kanssa upeita hetkiä,

jossa jokainen on saanut tulla positiivisesti näkyväksi. Samalla on tapahtunut oivaltamista, miten tärkeää on löytää jokaisessa se oma potentiaali.

# OPPIMISPROSESSIN EDISTAMISEN RATKAISUKESKEISIÄ VÄLINEITÄ

BINGO



SOPIMUKSEN LAATIMINEN	VOIMAANNUTTAVA VISSIOINTI	IHMEKYSYMYKSET 	MYÖNTEISTEN POIKKEUKSIEN ETSIMINEN	FOKUSOINTI
YHTEISISTÄ TOIMINTATAVOISTA SOPIMINEN	MOTIIVI LUOTAUS	TULEVAISUUDEN MUISTELU	SELVIITYMIS- KYSYMYKSET	HYVINVOINNIN LIIKENNEVALOT 
LUOTTAMUK- SELLISUUDEN KOMMUNIKOINTI	TAVOTTEISTAMINEN	POTENTIAALIN LÖYTÄMINEN	UUELLEEN MÄÄRITTELY	ARVOPOHJAN TUTKIMINEN
ISTUNTOA EDELTVÄ MUUTOS	YDINKYSYMYKSEN KAIVAMINEN 	VOIMAVAROJEN JA VAHVUUKSIEN KARTOITTAMINEN	TARINALLISUUDEN KÄYTTÖ	TOIMINTA- SUUNNITELMAN LUOMINEN
ISTUNTOA EDELTVÄT ENNAKKOTEHTÄVÄT	SYVENTÄVÄ TOISTO Kerro lisää Entä vielä Mitä muuta?	ESTEIDEN YLITTÄMINEN, VAIKUTTAMISEN KEHÄT	ASTEIKKOKYSYMYKSET	METAFORIEN KÄYTTÖ

MORE  
TO  
USE



Ryhmämenetelmiä:



- Onnistumisharjoitus
- Voimavarajuoruilu
- Asteikkokävely ryhmässä
- Työyhteisökonfliktin ratkaisuprosessi

6 sek sääntö



Myönteinen palaute

Onnistumisesta palkitseminen



© Ylikahri Anu 2022, CC-BY-SA

KUVA 2. Ratkaisukeskeisiä perusmenetelmiä, joita voi hyödyntää opetus- ja ohjaustyössä.

Asteikkokysymys on hyvin yleinen terapiassa ja valmennuksessa hyödynnetty menetelmä, jolle löytyy paljon käyttökohteita myös opetus- ja ohjaustyöhön. Asteikkokysymyksen voi ottaa käyttöön niin ryhmätyömenetelmänä, opiskelijan oman motivaation tai oppimisen arviointimenetelmänä kuin myös tavoitteiden muodostamisen ja saavuttamisen tukena. Se toimii helposti myös digitaalisissa oppimisympäristöissä. Olenkin ottanut sen yhdeksi menetelmäksi opiskelijoiden harjoittelujaksojen etänä toteutettavissa arviointi- ja palautekeskusteluissa. Näissä keskusteluissa arviointiasteikon avulla on saatu esiin entistä paremmin tapahtunut edistys, mikä edistyksen on mahdollistanut tai mitä tekemällä toivottua edistystä voisi tapahtua enemmän. Asteikko on visuaalinen ja konkreettinen menetelmä, joka on helppo ottaa käyttöön missä vain.

Olen myös itse oppinut näitä menetelmiä käyttäen jokaisesta opiskelijasta yksilönä enemmän, ja sitä kautta myös opettajana olen saanut jakaa yhdessä opiskelijoiden kanssa jotain, jonka uskon kantavan oppimisprosessia eteenpäin. Tämä myös on lisännyt omaa työssäjaksamistani ja työmotivaatiota.

## Meille annetun ajan käyttäminen ratkaisukeskeisesti

Ratkaisukeskeisellä ja voimavaralähtöisellä ajattelulla on todettu olevan myönteistä vaikutusta niin yksilön kuin työyhteisön hyvinvointiin kaikilla kouluasteilla. (Leivo-Kankkunen 2023.) Opetustyössä kohtaamme viikkotasolla jopa satoja opiskelijoita, joista jokainen on oma yksilönsä omine kokemuksinaan ja ajatteluiheen. Opetus- ja ohjaushenkilöstöllä toivoisin olevan enemmän aikaa opiskelijoiden kanssa yksilölliselle kohtaamiselle ja aidolle läsnäololle. Elämme hektisessä jatkuvan muutoksen maailmassa, missä myös pysähtyminen ja tietoinen läsnäolo on tarpeellista. Toisaalta pienikin hetki tai asia voi olla merkityksellinen ja eteenpäin vievä voima.

Toisin kuin muita resursseja, aikaa ei voi ostaa tai myydä, lainata tai varastaa, varastoida tai säästää, valmistaa, tuottaa tai muovata. Voimme vain käyttää sitä. Käytetään siis opetus- ja ohjaustyöhön meille annettu aika ratkaisukeskeisesti. Eli suunnataan katse nykyhetkeen ja tulevaan, uskotaan aina uuden mahdollisuuteen, ollaan inhimillisiä ja kuullaan aidosti tasavertaisina, mitä toisella on sanottavaa. Opitaan toinen toisiltamme, tehdään yhteistyötä ja ollaan valmiita luopumaan sellaisesta, mikä ei toimi ja tehdään enemmän sitä, mikä toimii. Opettajana on hyvä muistaa, että myös itsemyötätunto kuuluu ratkaisukeskeisyyteen.

Yhteenvedon voidaan todeta, että

- Ratkaisukeskeisyys ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa tarjoaa tehokkaan ja myönteisen tavan lähestyä erilaisia opetus- ja ohjaustilanteita ja ongelmia, olivat ne sitten henkilökohtaisia tai liittyivät työhön.
- Ratkaisukeskeinen lähestymistapa edistää yhteistyötä, oppimista ja kasvua.
- Ratkaisukeskeisyys auttaa meitä arvostamaan itseämme sekä toisiamme, ja sitä kautta lisää myös työhyvinvointia.

## Lähteet

Eronen, S. (2023). Vaasan ammattikorkeakoulun pedagoginen ohjelma. Noudettu 10.10.23 osoitteesta [https://www.vamk.fi/wp-content/uploads/2023/03/VAMK\\_Pedagoginen-ohjelma.pdf](https://www.vamk.fi/wp-content/uploads/2023/03/VAMK_Pedagoginen-ohjelma.pdf)

- Leivo-Kankkunen, H. (2023). Tapaus opettajan työhyvinvointi: työhyvinvoinnista yhteinen asia työhyvinvointitietoutta kehittämällä [ylempi AMK-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202304296977>
- Mesiäislehto-Soukka, H. (2014). Itseohjautuvuus ratkaisukeskeisessä viitekehyksessä: opettajatutormallin kehittäminen sairaanhoitajien aikuiskoulutuksessa. Teoksessa: Viljamaa, A., Päällysaho, S., & Lauhanen, R. (toim). Opetuksen ja tutkimuksen näkökulmia: Seinäjoen ammattikorkeakoulu.2014. Seinäjoen ammattikorkeakoulun Julkaisusarja A. Tutkimuksia 17, 158-173.
- Ruutu, S. & Putkisaari, H. (2023). Toipumis- ja voimavarakeskeisen lyhytterapian prosessi ja menetelmiä. Teoksessa Ruutu, S. & Putkisaari, H. 2023 (toim). Toipumisorientaatio ja ratkaisukeskeisyys lyhytpsykoterapiassa. Kustannus Oy Duodecim, 28-54.
- Ruutu, S. (2022). Coachin työkalupakki. Alma Talent Oy.
- Ruutu, S. & Salmimies, R. (2020). Ratkaisukeskeisiä perustyömenetelmiä muutosprosessien ohjaajille. SIRIA koulutus- ja kehittämiskeskus Oy.
- Salmela-Aro, K. (2018). Esipuhe. Teoksessa: Salmela-A, K. 2018 (toim.) Motivaatio ja oppiminen.
- Uusitalo-Arola, L., Salmi, L. & Kanninen, K. (2020). Lyhytterapiat opiskeluvalmennuksessa. Kognitiivis-analyttisen ja ratkaisukeskeisen terapian soveltaminen. Kuntoutusta etsimässä 21. KELA.

# ”MITÄ PIENEMPI METELI NOSTETAAN, SITÄ PAREMMIN TUETAAN OPISKELIJAA.” OPISKELIJAKOKEMUKSIA ERITYISTARPEIDEN HUOMIOIMISESTA

Korkeakoulujen on pyrittävä tarjoamaan yhdenvertaisia mahdollisuuksia opiskeluun kaikille opiskelijoille riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai oppimisen haasteistaan. Opiskelijoiden kokemusten kautta on saatu konkreettisia esimerkkejä siitä, miten yksilöllisiä tarpeita voidaan tukea. Opettajan rooli sekä yhteistyö korkeakoulun eri toimijoiden välillä korostuu saavutettavuuden edistämisen mahdollistamisessa.

## Korkeakoulu kaikille

Jokaisella opiskelijalla tulee olla yhdenvertainen mahdollisuus opiskella sukupuolesta, iästä, kielestä, alkuperästä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteistä, vammaisuudesta, terveydentilasta tai jostain muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731, 6 §). Yhdenvertaisuuslaki yhdessä muun muassa kieli- ja hallintolakien kanssa ohjaa saavutettavuusvaatimusten määrittelyä. Viime vuosien aikana korkeakouluissa on tultu tietoisiksi videoiden saavutettavuuteen liittyvistä vaatimuksista. (Aluehallintovirasto, 2023.)

Opiskelun saavutettavuuden edistämiseen keskittyneen OHO!-hankkeen (2019) mukaan opiskelija voi keskittymisen sekä ymmärtämisen tueksi tarvita enemmän konkretiaa ja tukea tehtävänäntoihin sekä opiskelun aikataulutukseen. Aistirajoitteisten opiskelijoiden kohdalla tulee huomioida, miten opetettavia asioita esitetään ja miten aistirajoitteiselle opiskelijalle puhutaan. Opiskelijaa voi helpottaa nimellä kutsuminen tai puheen tulosuunnan kohdistaminen opiskelijaa kohti. Korkeakoulussa on hyvä olla erikseen henkilö, jonka puoleen opiskelijat voivat kääntyä opiskeluun liittyvissä haasteissa.

Vaasan ammattikorkeakoulussa toimiva korkeakoulukuraattori Teija Pitkäkangas tukee opiskelijoita erilaisissa opiskelun haasteissa. Kuraattori pyrkii löytämään opiskelijan kanssa parhaat mahdolliset ratkaisut

Audiovisuaalisen materiaalin saavutettavuuden huomioiminen on tärkeää, mutta erilaisten oppijoiden huomioiminen on opiskeluarjessa paljon muutakin kuin video- ja äänimateriaalien tekstittämistä.

siihen, että opiskelija voi erityistarpeista huolimatta opiskella mahdollisimman mielekkäästi sekä opintojen etenevän toivotussa aikataulussa. Samalla kuraattori toimii opiskelijoiden ja opettajien välissä pyrkien ratkaisukeskeisesti saamaan sekä opettajan että opiskelijan ymmärtämään toistensa näkökulmia ja tarpeita siten, että se palvelisi molempia osapuolia mahdollisimman hyvin. Haastattelin korkeakoulukuraattori Teija Pitkäkangasta opiskelijoiden kokemuksista siitä, minkälaisia erityistarpeita opiskelijoilla on ja miten ne vaikuttavat opiskeluun, miten erityistarpeita on huomioitu opetuksessa ja miten niitä voisi huomioida vielä paremmin.

## Opiskelijakokemukset

Korkeakoulukuraattori Teija Pitkäkangas kertoi haastattelussa opiskelijoiden kokevan stressiä ja pahimmillaan paniikkikohtaukseen johtavaa ahdistusta tietyistä opetuksen tilanteista. Stressiä aiheuttavat erityisesti ryhmätyöt, esiintyminen sekä kokemus siitä, että ei rohjeta kysyä tai ilmaista, jos ei ole ymmärtänyt ohjeistusta. Kuraattori kertoo opiskelijoiden jäävän helposti oppitunnilta tai jopa opintojaksolta kokonaan pois, jos vastaan tulee jokin opiskelua vaikeuttava asia. Opiskelijoita on helpottanut se, että opettaja on ollut tietoinen heidän haasteistaan ja ottanut ne huomioon pitämättä siitä meteliä.

Opiskelijat eivät halua, että heistä on lisävaivaa.

Ryhmätöiden osalta opiskelijoita pelottaa yksin jääminen. Kuraattori kertoo, että ryhmien luomisesta stressiä kokeva opiskelija voi näyttäytyä päällepäin sosiaalisena ja reippaana, mutta joutuessaan epämieluisaan ryhmään kokeekin yksilötehtävän paremmaksi vaihtoehdoksi. Opiskelijat toivovat opettajan määrittelevän ryhmät, jotta tältä pelolta vältyttäisiin. Ryhmätyöskentelyn onnistumiseksi opettajan olisi hyvä tietää opiskelijoiden vahvuuksia tai erityisosaamista etukäteen. Työelämässä pärjäämisen sekä yhteistoiminnallisuuden näkökulmasta ryhmän tulisi olla mahdollisimman heterogeeninen. Ryhmätyöskentelyn pelisääntöjä tulisi käydä yhdessä läpi, jotta opiskelijoilla on sama käsitys työskentelytavoista. (Hellström ja muut, 2015, s. 89–131; VAMK - Vaasan Ammattikorkeakoulu, 2023.)

Oppilaiden kokema stressi esiintymisestä sekä tarkentavan ohjeistuksen pyytäminen on vaikeammin selitettävissä. Syitä stressin kokemiseen voi kuraattorin mukaan olla monia. Kuraattori on kannustanut opiskelijoita rohkeammin pyytämään apua ja ilmaisemaan omia tuntemuksiaan opettajille, jotta opettajien on helpompaa huomioida ne. Yhteisöllisen ilmapiirin ja hyvän hengen luominen auttaa opiskelijoita tuomaan rohkeammin esiin omia haasteitaan (Hellström ja muut, 2015, s. 89–131; Lehto ja muut, 2019, viitattu Muuronen & Eskola, 2020).

Kuraattori kertoo, että opiskelijat ovat olleet kiitollisia siitä, että osassa opintojaksoja heidän erityistarpeitaan on huomioitu teettämällä erikseen soveltuvia tehtäviä. Opiskelua helpottavaksi keinoksi opiskelijat ovat kertoneet ennakkoon selkeästi kuvatun kurssin rakenteen esittämisen. Samoin opetuksen materiaalien, kuten luentomateriaalien ja ostettavien tai lainattavien kirjojen, ohjeistus ennakkoon on koettu hyödylliseksi. Tällöin opiskelija on voinut tutustua esimerkiksi materiaalien käsitteistöön etukäteen, eikä itse opetustilannetta ole siten joutunut stressaamaan.



## Saavutettavuuden edistäminen yhteistoiminnallisesti

Korkeakoulukuraattorin haastattelussa esiintyi opiskelijoiden toive siitä, että heidän oppimisen haasteistaan ei nosteta meteliä. Toiveen toteuttamiseksi saavutettavuustyötä tulee tehdä priorisoiden sekä suunnitellen taustalla. Työhön osallistuvat opettajien lisäksi eri rooleissa toimivia korkeakoulun henkilöstön jäseniä.

*Saavutettavuuden edistäminen on kaikkien korkeakoulussa toimivien tehtävä. Opettajan rooli on kuitenkin keskeinen. Hän luo omalla toiminnallaan moninaisuutta ja yhdenvertaisuutta arvostavaa ja huomioivaa toimintakulttuuria, opetusjärjestelyjä ja oppimisympäristöjä sekä tarvittaessa toteuttaa yksilöllisiä järjestelyjä yhdessä opiskelijoiden, opettajakollegoidensa ja muun korkeakouluuyhteisön kanssa. (Muuronen & Eskola, 2020, s. 239)*

Saavutettavuuden edistämiseksi opettajalla on tärkeä rooli ymmärtävän, kannustavan ja arvostavan ilmapiiriin luojana. Yksilölliset tarpeet huomioidakseen opettajan tulee olla valmis kehittämään opetusmenetelmien ja -materiaalien sekä oppimis- ja toimintaympäristöjen saavutettavuutta. Saavutettavuusosaamisen takaamiseksi korkeakoulun strategiassa tulee olla selkeät linjaukset saavutettavuuden edistämisestä. Opettamiseen ja ohjaukseen on varattava riittävästi resursseja. Korkeakoulun johdon tuki on tässä opettajan tukena. Muu opetushenkilöstö sekä korkeakoulun tukipalvelut tarjoavat myös osaltaan apua saavutettavuuden edistämässä. Tukipalveluiden tulee olla toimivia ja opettajien tiedossa. (Muuronen & Eskola, 2020.)

On hyvä pysähtyä pohtimaan, miten voisi omassa roolissaan korkeakoulutyöntekijänä tukea saavutettavuuden edistämistä. Digitaalisten palveluiden näkökulmasta erilaiset oppijat voidaan huomioida osallistuen oppimisympäristöjen ja opetusmenetelmien kehittämistyöhön. Opettajia tuetaan esimerkiksi monipuolisen opetustarjonnan, kuten videoiden ja podcastien tuottamisessa sekä erilaisten digitaalisten oppimisympäristöjen käytössä. Lisäksi kampuskehitystyöhön osallistumalla ja laitteiston käytön tuella halutaan helpottaa opettajien arkea. Vaasan ammattikorkeakoulun Strategia 2030 (2022) arvojen mukaisesti tuen tarjoajina halutaan olla helposti lähestyttäviä sekä jatkuvasti kehittää tukipalveluita opetushenkilöstön tarpeet huomioiden. Korkeakouluuyhteisönä voimme yhdessä luoda ymmärtävän, kannustavan ja arvostavan ilmapiiriin. Parhaimmillaan se näyttäytyy opiskelijoiden yksilöiden tukemisena huomaamattomasti.

## Lähteet

Aluehallintovirasto (2023, 12.lokakuuta). Muita lakeja – Saavutettavuusvaatimukset. <https://www.saavutettavuusvaatimukset.fi/digipalvelulain-vaatimukset/muita-lakeja/>

Hellström, M., Johnson, P., Leppilampi, A. & Sahlberg, P. (2015). Yhdessä oppiminen: Yhteistoiminnallisuuden käytäntö ja periaatteet. Into Kustannus.

OHO! -hanke. (2019). Kohti kaikkien korkeakoulua: Eri tavoin vammaisten korkeakouluopiskelijoiden ajatuksia opiskelun saavutettavuudesta ja sen kehittämisestä. Tampereen ammattikorkeakoulu. Noudettu 27.11.2023 osoitteesta <https://esok.fi/hankkeet/oho-hanke/julkaisut/kohti-kaikkien-korkeakoulua-kartoitus>

Suomen perustuslaki. (11.6.1999/731). Yhdenvertaisuus 6 §. Noudettu 12.10.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P6>

Muuronen, A. & Eskola, S. (2020). Tulevaisuuden korkeakoulu: Kaikkien korkeakoulu: Opettaja saavutettavuuden arvioijana ja kehittäjänä. Teoksessa P. Risku, S. Laitinen-Väänänen, A-L. Ojala, A-K Tiihonen & H. Torvinen (toim.), Tulevaisuuden opettajuus (s. 222–242). Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-572-2>

VAMK - Vaasan Ammattikorkeakoulu. (2023). Ryhmäohjauksen käsikirja 2023. Noudettu 16.10.2023 osoitteesta <https://www.vamk.fi/opiskelijalle/ohjaus/opintojen-ohjaus/ryhmanohjaajan-kasikirja>

VAMK - Vaasan Ammattikorkeakoulu. (2021). Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuusohjelma. Noudettu 16.10.2023 osoitteesta <https://www.vamk.fi/opiskelijalle/tueksi/hyvinvointi/yhdenvertaisuusohjelma>

VAMK - Vaasan Ammattikorkeakoulu. (2022). VAMK Strategia 2030. Noudettu 23.10.2023 osoitteesta [https://www.vamk.fi/wp-content/uploads/2022/04/VAMK\\_Strategiaesite2020-suomi-FINAL-aukeamat.pdf](https://www.vamk.fi/wp-content/uploads/2022/04/VAMK_Strategiaesite2020-suomi-FINAL-aukeamat.pdf)

# VAMK MASTER SCHOOL – YLEMMÄT KORKEAKOULUTUTKINNOT OSAAMISEN TÄRKEIMMÄLTÄ KUMPPANILTA

Tässä artikkelissa kerromme Vaasan ammattikorkeakoulussa tarjottaviin ylempiin korkeakoulututkintoihin (YAMK) liittyvästä kehitystyöstä. Vuonna 2022 lanseerattu VAMK Master School tarjoaa opiskelijoille asiantuntijuuden kehittämisen alustan ja kanavat, joissa koulutuksen aikana kerrytetty osaaminen saa arvoisensa näkyvyyden.

## Ylempi ammattikorkeakoulutus Suomessa

Ammattikorkeakoulut ovat aloittaneet täysivaltaisina korkeakouluina toimintansa ammattikorkeakoululain myötä vuonna 2003. Kaksi vuotta myöhemmin, 2005, ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot (YAMK) vakinaistettiin kokeilujen jälkeen (Rauhala ja muut, 2022). Rauhalan ja muiden (2022) lyhyessä katsauksessa käy toki ilmi, että ammattikorkeakoulut ovat aloittaneet toimintansa jo reilusti aiemmin, toimien ensin, opistojen projektiorganisaatioina, ja vuodesta 1995 lainsäädännöllisesti ja hallinnollisesti omina instituutioinaan. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto antaa kelpoisuuden virkoihin, joissa vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto ja valmistumisen jälkeen voi hakea myös tohtoriopintoihin (Opetushallitus, 2023). YAMK-opinnot tuottavat lisäarvoa myös työnantajille. Organisaation näkökulmasta YAMK-opintoja suorittava työntekijä syventää ammattitaitoaan ja päivittää osaamistaan, mikä voi näkyä uusina raikkaina ideoina tai bechmarkattuina ratkaisumalleina työelämän haasteisiin. Työelämää opiskelijat kehittävät lisäksi suoraan opinnäytetyöprojektiensa kautta.

## Vaasan ammattikorkeakoulun Master School syntyy

Vaasan ammattikorkeakoulu on aloittanut toimintansa vuonna 1996. Ensimmäinen YAMK-koulutus, PK-sektorin yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen, alkoi vuonna 2003. Sen jälkeen erilaisia koulutuksia on alkanut ja loppunut joustavasti alueen osaamistarpeiden mukaan. Pitkäikäisin YAMK-koulutus, on suosittu Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen, joka näki päivän valon vuonna 2006. Uusimpia koulutuksia taas ovat esimerkiksi Energiavarastointi, Hiilineutraali yhteiskunta sekä Hyvinvoinnin asiantuntija. Tällä hetkellä Vaasan ammattikorkeakoulussa on kymmenen YAMK-koulutusta, kaksi niistä on suunnattu sosiaali- ja terveysalan, seitsemän tekniikan ja neljä liiketalouden ammattilaisille. Osassa koulutuksia on sekä insinööri- että tradenomitaustaisia opiskelijoita, ja ensimmäinen kaikkia osaamisalojamme poikkileikkaava koulutus on parhaillaan suunnitteilla.

Syksyllä 2022 lanseerasimme YAMK-tutkintojen ympärille VAMK Master Schoolin. Master Schoolimme koostuu työelämälähtöisistä tutkinnoista, joissa panostamme yhteisölliseen ja joustavaan oppimiseen. Opiskelijamme ovat motivoituneita ja pääsevät oppimaan moniammatillisessa ryhmässä paljon myös toisiltaan. Duaalimallin mukaisesti opiskelijoillamme on jo alaltaan työkokemusta, joka tekee oppimiskokemuksesta moniäänisen ja inspiroivan. Yliopiston tarjoamista maisteritutkinnoista poiketen Master Schoolissa sovelletaan teorioita, tutkittua tietoa ja menetelmiä yleensä juuri oman työn, työyhteisön ja prosessien kehittämiseen. Opettajamme ovat huippumentoreita ja työelämän osaajia, jotka ovat saaneet vuosittaisessa AVOP-kyselyssä erinomaiset arvioinnit valmistuvilta opiskelijoilta (Vipunen, 2022). Samaisessa selvityksessä opiskelijoiden arvioinnit nostivat Master Schoolimme Suomen toiseksi parhaaksi.

## VAMK Master School kehittämistoimenpiteet vuonna 2023

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry on laatinut suositukset yhteisistä osaamiskokonaisuuksista (Kuva 3), jotka jokaisella valmistuvalla YAMK-opiskelijalla on oman ammattialansa substanssiosaamisen lisäksi (Auvinen ja muut, 2022). Muun muassa nämä suositukset ohjaavat VAMK:n Master School kehitystyötä.



KUVA 3. YAMK-opiskelijan osaamiskokonaisuudet koostuvat yksilön tiedoista, taidoista ja asenteista (Auvinen ja muut, 2022).

VAMK Master School -opetuksen uudistustyö käynnistettiin brändityön yhteydessä syksyllä 2022, jolloin keräsimme kaikilta YAMK-koulutuksissa opettavilta sekä johdolta näkemyksiä siitä, millaisia kaikille yhteisiä teemoja ja osaamiskokonaisuuksia opintosuunnitelmiin olisi syytä sisältyä. Tavoitteena oli myös tunnistaa olemassa olevia ja ideoida uusia tulevaisuuden opintojaksoja, joiden osaamistavoitteet olisivat relevantteja kaikille Master School opiskelijoille.

Arenen (Auvinen ja muut, 2022) YAMK-tason yhteiset osaamistavoitteet antavat hyvän viitekehyksen opintosuunnitelman uudistukselle. VAMK Master School pitää tulevaisuudessa sisällään kaikille YAMK-tutkinnoille yhteisiä opintoja tutkimus- ja kehittämismenetelmistä, johtamisesta ja projektinhallinnasta. Yhteisillä Master School -perusopinnoilla voidaan kehittää opetuksen laatua ja joustavuutta, sekä varmistaa, että Arenen suositukset yhteisten kompetenssien kehittämiseksi (Kuva 3) huomioidaan etenkin näillä opintojaksoilla. Koko Master Schoolin kattavat opintojaksot toki kasvattavat ryhmäkokoja, mutta erilaisin pedagogisin ratkaisuin oppimiskokemus saadaan toimivaksi. Yhteiset Master School -opinnot lisäävät samalla poikkitieteellisyyttä, monialaisuutta ja kansainvälisyyttä. Alakohtaisissa syventävissä opinnoissa ryhmäkoot säilyvät jatkossakin pieninä, ja joissakin opinnoissa paljon kiitosta saaneet kampus- ja hybriditunnit jatkuvat entiseen tapaan.

Toimenpiteitä ensimmäisenä vaati kuitenkin opiskelijoiden kehitysosaamiseen panostaminen. Tiettyjen koulutuksien opintosuunnitelmiin lisättiin tutkimus- ja kehitysmenetelmien opintojakso, ja iso ponnistus tehtiin myös opinnäytetyöprosessin ja opinnäytetyöohjeiden uudistamisen suhteen. Opinnäytetyö on aivan keskeinen ja laaja osa YAMK-tutkintoa, ja siksi uudistustoimenpiteet oli luontevaa aloittaa sen ympäriltä. Tekniikan YAMK-koulutuksissa opinnäytetyö muodostaa puolet koko tutkinnon laajuudesta (30 / 60 op). Opinnäytetyö ei ainoastaan anna opiskelijalle välineitä työelämän monimutkaisten ongelmien käsittelyyn ja ratkaisemiseen, vaan vahvistaa myös menetelmien hallinnan, tiedonhaun ja oppimaan oppimisen taitoja. Opinnäytetyö on investointi, joka laajentaa opiskelijan osaamista ja edistää urakehitystä. Organisaatioille opinnäytetyö on mahdollisuus kehittää prosesseja, palveluita tai työelämää strategian mukaisesti. Tutkimus- ja kehitysmenetelmien hallitseminen on keskeinen osa tätä prosessia.

Opinnäytetyössä asiantuntijuuden ja kehittämistyön tulosten jakaminen on nyt otettu huomioon uusilla tavoilla. Yksi niistä on YAMK-opiskelijoiden mahdollisuus kirjoittaa asiantuntija-artikkeleita työstään, jotka julkaistaan esimerkiksi Energiaa-verkkolehdestä. Julkisen artikkelin kirjoittaminen lisääkin opinnäytetyön näkyvyyttä ja tarjoaa uudenlaisen näyteikkunan opiskelijan asiantuntijuudelle ja osaamiselle. Master School ei järjestä jatkossa seminaariesityspäiviä ammattikorkeakoululla, vaan opiskelijat esittävät työnsä tuloksia toimeksiantajalleen eli työn kohdeorganisaatiolle. Opinnäytetöiden ohjatut ideointi- ja väliseminaarit jatkuvat tuttuun tapaan, ja nämä mahdollistavat vertaisoppimisen sekä auttavat työn kriittisissä alkuskeleissa. VAMK:lla on nyt myös vuoden verran järjestetty opinnäytetyöpajoja, jotka ovat avoinna kaikille opiskelijoille. Erityisesti Master School -opiskelijat huomioiden, työpajoja on järjestetty myös lauantaisin. Uusien, päivitettyjen kirjoitus- ja lähdeviittausohjeiden ansiosta, opiskelijat hyötyvät entistä selkeämmistä käytännöistä. Ohjeet ovat helpommin saavutettavat ja päivitettävät. APA 7 -viittausohjeiden käyttöönotto mahdollistaa esimerkiksi viittaustyökalujen paremman käytettävyyden.

Kaikille VAMK:ssa YAMK-tutkintoa opiskeleville yhteisten Master School -perusopintojen kokonaisuus on suunnittelun tuloksena kirkastunut, ja opintojaksojen toteuttaminen alkaa keväällä 2024. Syksyllä 2024 ensimmäiset opiskelijat pääsevät hyödyntämään laajemman uudistuksen kokoneiden YAMK-tutkintojen antia. Yhteiset Master School -opinnot koostuvat tutkimus- ja kehittämismenetelmistä, kestävän johtamisen ulottuvuuksista sekä projektijohtamisesta. Kyseiset opintojaksot ovat jatkossa myös tarjolla avoimessa AMK:ssa, ja toimivat sitä kautta myös polkuna YAMK-tutkintoon.

## Katse Master Schoolin tulevaisuuteen

Kaikille VAMK:n YAMK-tutkinnoille yhteiset Master School perusopinnot alkavat tulevaisuudessa kaksi kertaa vuodessa, mikä mahdollistaa joustavuutta kunkin henkilökohtaisen opintosuunnitelman muodostamiseen. Pidemmän aikavälin tavoitteena on tuottaa yhteiset opinnot Non-Stop-formaatissa, jolloin opiskelu olisi myös ajasta ja paikasta täysin riippumatonta. Yhteisten opintojaksojen suunnittelu käynnistyy heti vuoden 2024 alussa ja opinnot käynnistyvät syksyllä 2024. Myös täysin uudenlainen poikkitieteellinen YAMK-tutkinto on jo suunnitteilla, mutta paljastetaan siitä myöhemmin lisää eri foorumeilla.

Panostukset opiskelijoiden tutkimus- ja kehittämismenetelmätaitoihin sekä koko Master Schoolin yhteisten opintojen lanseeraamiseen saavat jatkoa myös muilla kehitystoimenpiteillä. Kehittämisen yhtenä tärkeimpänä pääpainopisteenä on vuonna 2024 opiskelijoiden edistymisen seuranta ja tuki. Tämän laajan kokonaisuuden tärkeitä osa-alueita ovat muun muassa opinnäyteyden aloitus ja ohjaus sekä ryhmänohjaustyöskentely. Jokaisen Master School -opiskelijan tausta ja osaamistaso on yksilöllinen, ja siksi myös opinnot ovatkin henkilökohtaistettavissa erilaisin valinnoin. Opiskelijan aiempaa osaamista voidaan tunnistaa AHOT-menettelyllä ja mahdollisia aiempia Master-tason korkeakouluopintoja voidaan sisällyttää, tai niillä voidaan korvata uuden tutkinnon opintoja. Kaikkeen tähän opiskelijat tarvitsevat tukea, ohjausta ja selkeitä ohjeita. Ryhmänohjaajan tehtävä on jokaisen opiskelijan opintojen sujuvan edistämisen varmistamisen lisäksi myös luoda hyvää ryhmähenkeä ja ilmapiiriä. Olemmekin havainneet, että opiskelijat muodostavat myös erinomaisesti toimivia itseohjautuvia vertaistukitiimejä, kun tälle annetaan oikeanlaiset alkutahdit.

Master Schoolin viimeisimmät uudistukset ja panostukset asiantuntijuuden kehittämiseen ja jakamiseen korostavat ammattikorkeakoulumme sitoutumista yhä korkealaatuisempaan opiskelijakokemukseen ja työelämälähtöisyyteen.

## Lähteet

- Auvinen, P., Asikainen, E., Hakonen, A., Marjanen, P., Risku, P. & Silvennoinen, S. (2022). Suositus ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Noudettu 24.10.2023 osoitteesta <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2022/Kompetenssit/Suositus%20ammattikorkeakoulujen%20yhteisiksi%20kompetensseiksi.pdf?t=1642539572>
- Opetushallitus. (2023). Ammattikorkeakoulututkinnot. Noudettu 24.10.2023 osoitteesta <https://opintopolku.fi/konfo/fi/sivu/ammattikorkeakoulututkinnot>
- Rauhala, P., Kantola, M., Friman, M., Mäki, K. & Kotila, H. (2022). Ammattikorkeakoulupedagogiikan lyhyt historia. Teoksessa K. Mäki & L. Vanhanen-Nuutinen (toim.), Korkeakoulupedagogiikka -Ajat, paikat ja tulkinnat (s. 30–46). Helsinki: Haaga-Helium julkaisut 7/2022.
- Vipunen - opetushallinnon tilastopalvelu. (2022). Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalaute (AVOP), Ylempi AMK-tutkinto. Tietolähde. Noudettu 23.5.2023 osoitteesta [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulutus%20-%20opiskelijapalaute%20-%20YAMK%20-%20ammattikorkeakoulu.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulutus%20-%20opiskelijapalaute%20-%20YAMK%20-%20ammattikorkeakoulu.xlsb)

# 2. PEDAGOGINEN JOHTAMINEN JA HYVINVOINTI

TEIJA PITKÄKANGAS

# OPISKELUHYVINVOINTI KORKEAKOULUN TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ

Opiskelijoiden hyvinvointi on koko korkeakoulun asia. Tavoitteena on jatkuva opiskeluolosuhteiden ja -ympäristön kehittäminen kokonaisvaltaisesti osaksi korkeakoulun rakenteita. Opiskeluhyvinvoinnin edistämiseksi tarvitaan tiivistä yhteistoimintaa korkeakouluympäristössä toimivien kesken. Myös opiskelijoilla itsellään on merkityksellinen rooli oman hyvinvointinsa edistämisessä.

## Opiskelukykyä tuetaan yhdessä

Opiskelukyky on opiskelijan työkykyä. Siihen kuuluvat opiskelijan omat voimavarat, opiskelutaidot, opetus ja ohjaus, sekä opiskeluympäristöstä saatu tuki. Kristina Kuntun (YTHS) ja Työterveyslaitoksen kehittämän opiskelukykymallin avulla voidaan tukea korkeakouluopiskelijan opintojen alkua, sekä edistää sujuvaa opinnoista suoriutumista. Opiskelukykymalli havainnollistaa eri toimijoiden välistä yhteistyötä, sekä korostaa, että opiskelukyvyn eri ulottuvuuksien edistämisessä suuri rooli kuuluu myös opiskelijalle itselleen.

Hyödynnän usein ohjauksissani mielikuvaa nelijalkaisesta tuolista, jossa jokainen tuolin jalka edustaa yhtä opiskelukyvyn osa-aluetta. Ohjaukseni kannustaa opiskelijoita aktiivisesti pohtimaan heidän opiskelukyynsä kokonaiskuvaa. Mitä tapahtuisi, jos jokin tuolin jalka ontuisi, taikka se olisi vaarassa katketa? Keskustelu auttaa opiskelijaa pohtimaan kaatuisiko hänen tuolinsa haastavassa tilanteessa, vai voisiko hän tasapainoilla hetken. Muutosprosessin käynnistyminen vaatii kuitenkin aina pysähtymistä ja pohdintaa: ”Mikä on mun tilanne?”.

Kaikilla korkeakoulu yhteisössä toimivilla tahoilla on mahdollisuus olla tukemassa opiskelukykyä. On tärkeää, että opiskelija tiedostaa opiskelukyvyn eri osa-alueet ja että hän tietää mistä voi hakea tukevia tilanteita kohdatessaan.



## Opiskelukyky syntyy ja kehittyy opiskelijan ja oppimisympäristön dynaamisessa vuorovaikutuksessa



KUVA 4. YTHS opiskelukykymalli.

## Toimijuutta tuetaan tarjoamalla oikea-aikaista ja laadukasta ohjausta

Opiskelijan yksilöllisten tarpeiden kartoittaminen, henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien laatiminen, sekä saavutettavan ja esteettömän toimintaympäristön huomioiminen ovat merkittävässä roolissa osana myönteistä oppimisen kokemusta ja onnistunutta korkeakouluopiskelun polkua.

Oman osaamisen ja voimavarojen tunnistamisen taidot, sekä myönteisten tulevaisuuden näkemysten löytäminen eivät ole itsestään selviä asioita opiskelijoille, vaan moni kaipaa apua niiden pohtimiseen. Myös mahdollisten eteen tulevien haasteiden ratkomiseen ja opiskelulle selkeiden askeleiden yhdessä asettamiseen tarvitaan tukea korkeakouluopintojen aikana.

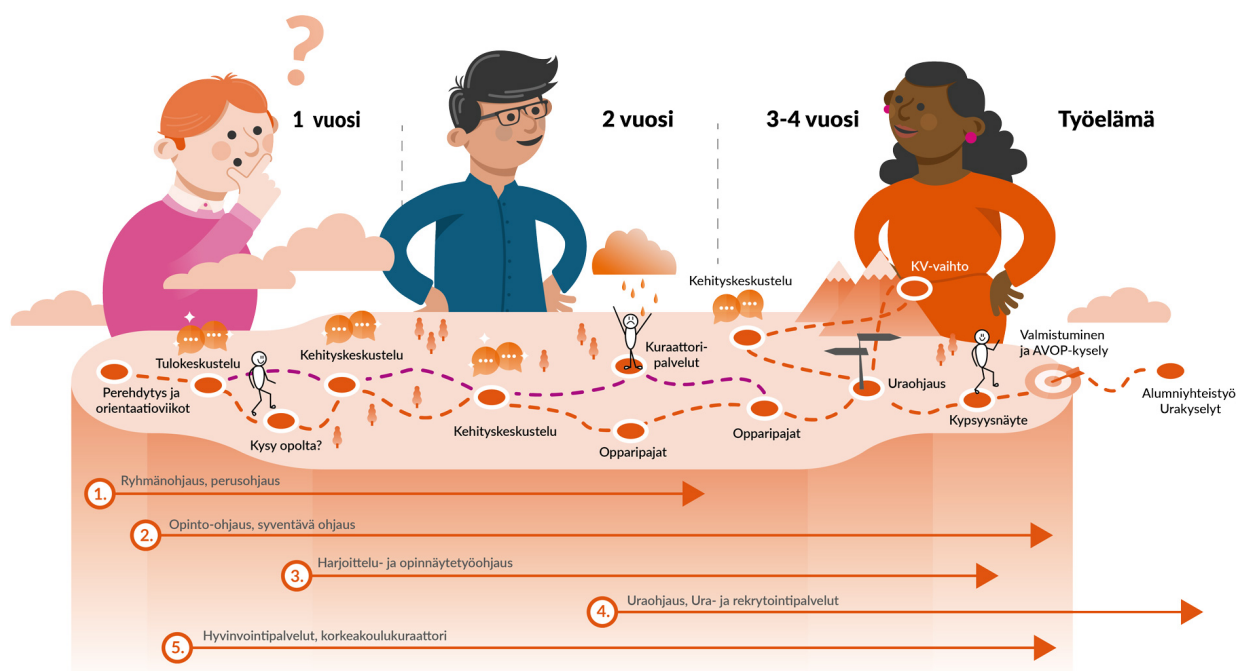
Opettajilla on aivan erityinen rooli opiskeluhyvinvoinnin havaitsemisessa ja tukemisessa. Moni opettaja saattaa kuitenkin epäröidä kohdata opiskelijoiden erilaisia, taikka haastavalta vaikuttavia tarpeita. On hyvä muistaa, että jo aivan pienetkin eleet, kuten yksinkertaiset kysymykset ja läsnäolon osoittaminen, voivat olla merkityksellisiä opiskelijoiden hyvinvoinnin kannalta.

Joskus tilanteet eivät ainoastaan vaikuta haasteellisilta, vaan voivat olla hyvinkin mutkikkaita. Tällöin tarvitaan erityisosaamista ja opiskelija ohjataan ottamaan yhteyttä esimerkiksi omaan ryhmänohjaajaan, opinto-ohjaajaan tai kuraattoriin. Käytännön tukea ja ohjausta opintoihin sekä opiskelijan hyvinvointiin tarjotaan Vaasan ammattikorkeakoulussa rakentamamme uuden ohjauksen mallin mukaisesti. Aktiivinen palveluohjaus ja tiedottaminen eri tukimahdollisuuksista auttaa opiskelijaa saamaan tarvitsemaansa yksilöllistä ohjausta ja tukea.

Korkeakouluopiskelijat kertovat arvostavansa sitä, että heidät huomataan ja kuullaan. He eivät välttämättä odota opetukselta tai ohjaukselta ratkaisevia vastauksia ja suuria tekoja, vaan sen sijaan he toivovat yksinkertaisesti tulevansa nähdyiksi sellaisina kuin ovat. Erityisesti haastavissa tilanteissa moni opiskelija haluaisi olla osa sitä opiskeluyhteisöä, jonka opinnot etenevät sujuvasti. Sellaisen hyväksyvän ilmapiirin

luominen, jossa opiskelijan esiin tuomat haasteet otetaan todesta, on tärkeää. Läheskään aina oleellisinta ei siis ole ratkaista ongelmia, vaan tarjota hyväksyntää ja kannustavaa tukea.

Jotta voimme vastata tähän kasvavaan yksilöllisen ohjauksen ja tuen tarpeeseen, tarvitsemme rohkeutta kokeilla erilaisia menetelmiä. Myönteinen asenne ja halukkuus auttaa ovat avainasemassa, jotta voimme innostaa opiskelijat sitoutumaan opintoihin myös silloin kun he kohtaavat haasteita. On tärkeää saada opiskelijat itse tietoisiksi heidän omista mahdollisuuksistaan vaikuttaa opiskeluhyvinvointiin. Samalla myös pyrimme aktiivisesti parantamaan korkeakoulun kykyä huomioida opiskelun haasteet, kuten suuret opiskelijaryhmät ja resurssien niukkuus yksilöllisen tuen tarjoamisessa.



KUVA 5. Vaasan ammattikorkeakoulun ohjauksen malli.

## Opiskelija on kaiken keskiössä

Opiskelijat ja heidän tarpeensa ovat monin tavoin erilaisia. Yksittäiset ongelmat eivät yleensä ole kohtuuttoman hankalia ratkaista, vaan haasteellisempia ovat tilanteet, joissa ongelmia on kerääntynyt pitkän ajanjakson aikana ja niitä on monia. Opettajan työssä on vaikeus pystyä vastaamaan kaikkien opiskelijoiden yksilöllisiin tarpeisiin. Kuraattorin työn haastavuus puolestaan korostuu tilanteissa, joissa ongelmiin puuttuminen on viivästynyt.

Kuraattorin ohjauspalvelu on uusi organisaatiossamme ja siksi opiskeluhyvinvointia saatetaan edelleen tarkastella opetuksesta erillisenä palveluna. Huomaan, että opiskeluhyvinvointia ei aina kyetä näkemään osana kokonaisuutta, vaan saatetaan ajatella, että se on jotain erillistä, josta joku yksittäinen taho huolehtii. Tällainen ajattelutapa voi viivästyttää avun hakemista ja vaikeuttaa ongelmien varhaista tunnistamista ja ratkaisua.

Kuraattorin integroiminen osaksi Vaasan ammattikorkeakoulun henkilöstöä on mahdollistanut huomattavasti yksilöllisemmät mahdollisuudet ja kokonaisvaltaisemman lähestymistavan opiskelijoiden ohjaukseen ja tukeen. Tämä näkyy hiljalleen organisaation rakenteissa ja heijastuu palvelujen tarjoamisen tapojen muutoksilla. Opiskelijoiden ohjauksen ja tuen vastuu ei enää lepää yhden toimijan harteilla, vaan voimme

tarjota monipuolista ja kohdennettua tukea koko opiskelijan opintopolun ajan. Yhteisen näkemyksen luominen eri ohjauspalveluista ja hyvinvoinnin merkityksestä opiskeluympäristössä on jatkossa tärkeää. Sen avulla voimme edistää tietoisuutta ja helpottaa ohjauksen koordinoitua.

Vakiintuneet toimintatavat tukevat korkeakoulun pitkän aikavälin tavoitteita, sekä päivittäistä toimintaa ja lisäävät ohjauksen tehokkuutta. Tulevaisuudessa voimmekin yhä paremmin ottaa huomioon opiskelijoiden yksilölliset tarpeet ja reagoida niihin Vaasan ammattikorkeakoulun arvojen mukaisesti sympaattisesti ja asiakaslähtöisesti.

## Lähteet

Kunttu, K., & Työterveyslaitos. (2006). Opiskelukykymalli. Noudettu 23.11.2023 osoitteesta <https://www.yths.fi/palvelut/opiskelu yhteisotyo/opiskelukyky/>

VAMK:n strategia 2030. (2022). Vaasan ammattikorkeakoulu. Noudettu 27.11.2023 osoitteesta <https://www.vamk.fi/tietoa/korkeakoulu/strategia?highlight=arvot>

YTHS opiskelukykymalli. (2022). Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. Noudettu 27.11.2023 osoitteesta <https://1285112865.rsc.cdn77.org/app/uploads/2022/11/Opiskelukykymalli-fi.png>

SANNA ERONEN JA KATJA LAKOJOKI-KARHU

# INHIMILLISESTI OPETTAMASSA JA OPPIMASSA – HYVINVOINTI KORKEAKOULUPEDAGOGIIKAN KEHITTÄMISESSÄ

## Johdanto

Akuutti tarve opiskelijan ja opettajan hyvinvointiin panostamiseen on Karvin kansallisen korkeakoulupedagogiikan tila ja arviointi selvityksen (2023) yksi keskeisimpiä havaintoja. Hyvinvointityön tulisi olla keskeinen kehittämiskohde kaikissa suomalaisissa korkeakouluissa.

Tässä artikkelissa pohdimme hyvinvoinnin ja inhimillisyyden teemaa erityisesti korkeakoulun pedagogisen kehittämisen näkökulmasta. Tarkastelemme, miten hyvinvointia tukeva ja inhimillinen lähestymistapa voi edistää kestävämpää ja kokonaisvaltaista koulutusorganisaation kehittämistä.

Inhimillisellä toiminnan kehittämisellä viitataan toimintatapoihin, joilla pyritään parantamaan organisaation tehokkuutta ja tuloksia ottamalla samalla huomioon organisaatiossa toimivien yksilöiden tarpeet, taidot ja hyvinvointi. Kuvaamme artikkelissa Vaasan ammattikorkeakoulun pedagogisen kehittämistyön toiminnan rakentumista pedagogisen hyvinvoinnin ja inhimillisen kehittämisen näkökulmasta. Sanoitamme ensin pedagogista hyvinvoinnin käsitettä ja sen edellytyksiä sekä esittelemme inhimillisen kehittämisen periaatteita ja niiden vaikutuksia työyhteisön hyvinvointiin (Ikonen et al. 2023). Sen jälkeen kuvaamme Vaasan ammattikorkeakouluun rakentuneita erilaisia pedagogisen kehittämisen toimintamalleja, rakenteita ja roolituksia ja peilaamme tätä toimintaa viitekehykseemme. Lopuksi pohdimme ja arvioimme toimintatapojen vaikutuksia ja mahdollisia kehittämissuuntia.

## Korkeakouluyhteisön hyvinvoinnin merkitys pedagogiikan ja toiminnan kehittämisessä

Karvin (2023) toteuttaman korkeakoulujen pedagogiikan tilaan ja uudistamiseen liittyvän kehittävä arvioinnin mukaan korkeakoulupedagogiikan kehittäminen nivoutuu vahvasti korkeakoulujen strategiaan. Erityisesti ammattikorkeakouluissa pedagogisen kehittämisen pohja nojaa työelämän tarpeisiin, jatkuvaan oppimiseen sekä opiskelijälähtöisyyteen. Kestävä kehitys, kansainvälisyys, monitieteisyys ja jatkuva oppiminen luovat omat mahdollisuutensa pedagogiikan kehittämiseen, mutta myös haasteensa. Pedagoginen kehittäminen näyttäytyy korkeakoulukentällä yhteisinä pedagogisina linjauksina, toimintamalleina sekä osallistamisena ja yhteisöllisyytenä.

Karvin arvioinnissa korostetaan opettajien ja opiskelijoiden hyvinvoinnin merkitystä pedagogiikan kehittämisen yhtenä avaintekijänä. Korkeakouluissa pedagoginen hyvinvointi rakentuu koko korkeakoulu yhteisön hyvinvoinnista, jossa jokaisen toimijan hyvinvoinnilla on merkitystä. Arvioinnin mukaan opiskelijat kaipaavat opettajilta nykyistä inhimillisempää otetta opetukseen sekä enemmän sosiaalista tukea korkeakoulu yhteisöltä. Opettajat vuorostaan kokevat työajan ja resurssien riittämättömyyttä, jonka he näkevät peilaavan vahvasti omaan hyvinvointiinsa ja näkyvän opetukseen sekä ohjaukseen liittyvissä kohtaamisissa.

**Jatkuvat muutokset, digipedagogiikan vaatimukset, kasvavat opiskelijamäärät, opiskelijoiden moninaisuus sekä haasteelliset tilanteet vaikuttavat opettajien työhyvinvointiin.**

Karvin raportista (2023) voitiin nähdä opettajien työhyvinvointiin vahvasti vaikuttaneen jatkuvat toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset, digipedagogiikan toteuttamiseen liittyvät vaatimukset, kasvavat opiskelijamäärät, opiskelijoiden moninaisuus sekä opiskelijoiden osin haasteellisetkin tilanteet. Toisaalta vastauksissa painottui myös luottamuksen ja työrauhan merkitys hyvinvoinnin sekä omaan työhön sitoutumisen tukena. Tärkeäksi nähtiin myös työajan käyttäminen oikeisiin asioihin. Tulosten mukaan opettajat kokivat yhteisopetuksen ja tiimiopetajuuden tukevan omaa jaksamistaan sekä vahvistavan opettajien välistä vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä. Opiskelijoiden hyvinvointia lisäsi tasalaatuisempi opetus, osaamisen arviointiin liittyvä vuo-

ropuhelu sekä tehokkaammat ja tuetummat ryhmätyömenetelmät. Opiskelijat kokivat ryhmätöiden aiheuttavan haasteita hyvinvointiinsa etenkin käytännön järjestelyiden vuoksi. Toisaalta opintoihin kiinnittymisellä nähtiin olevan selkeä yhteys opiskelijoiden kokemaan hyvinvointiin. Opintoihin kiinnittymistä voidaan nähdä tukevan mm. osallisuuden ja yhteisöön kuulumisen tunteen.

Kehittämisen, tulevaisuuden visioinnin ja innovoinnin sijaan korkeakoulujen arjessa painottuivat raportin mukaan pitkälti ajankohtaiset asiat. Erityisesti korkeakoulujen johto on huolissaan korkeakoulujen rahoituksesta, mutta toisaalta myös siitä, että kilpailu opiskelijoista kovenee tulevaisuudessa nykyistäkin enemmän. Karvin (2023) mukaan on erityisen tärkeää, että koko korkeakoulu yhteisöä osallistetaan jatkossakin dialogisesti keskustellessamme korkeakoulun opetusfilosofiasta, pedagogisista linjauksista tai pedagogisista toimintamalleista. Yhtä tärkeää on myös määritellä, minkälaista asiantuntijuutta opiskelijoiden osalta opetuksessa tavoitellaan. Asiantuntijuutta on hyvä peilata niin työelämän tulevaisuuden tarpeisiin kuin korkeakoulupoliittisiin haasteisiin yhteistyössä koko korkeakoulu yhteisön kanssa.

Opettajien hyvinvointia voitaisiin tukea parhaiten osallistavalla ja kokonaisvaltaisella pedagogisella johtamisella, tukemalla digitaalisten välineiden ja ympäristöjen monipuolista käyttöä sekä kannustamalla opettajia tiiviiseen yhteistyöhön muiden opettajien kanssa esimerkiksi mentorointijärjestelyin. Myös yhteisöllinen opetuksen kehittäminen sekä innovatiiviset pedagogiset kokeilut voivat tukea opettajien hyvinvointia. Opiskelijoiden hyvinvointia voidaan niin ikään lisätä tukemalla heidän yhteisöllisyyttään sekä osallisuuttaan mm. huomioimalla heidät aktiivisina toimijoina opetuksen ja korkeakoulun toiminnan yhteisöllisessä kehittämisessä. Tärkeää onkin, että vuoropuhelu niin pedagogiikan kehittämisestä kuin korkeakoulu yhteisöjen hyvinvoinnista jatkuu edelleen myös korkeakoulu yhteisön ulkopuolellakin.

# Onko yhteisohjautuvuus hyvinvoivan ja inhimillisen korkeakoulun menestyksen avain?

Ammattikorkeakoulumme arvoja ovat sympaattisuus, avoimuus, asiakaslähtöisyys ja edelläkävijyys, joita avataan tarkemmin strategiassamme (VAMK strategia 2030 n.d.). Vastuullisen ja kestäväen kehityksen ohjelmamme (n.d.) mukaisesti haluamme korkeakoulu yhteisönä huolehtia toinen toisistamme, sympaattisesti ja avoimesti vuorovaikuttaen. Kehitämme yhteisesti niin johtamistamme kuin työyhteisötaitojamme siten, että henkilöstömme hyvinvointi, motivaatio, osaaminen ja työkyky voivat vahvistua entisestään. Haluamme panostaa henkilöstömme hyvinvointiin itseohjautuvuutta sekä itsensä johtamista tukien. Eettisen toimintaohjeistomme johdannossa (n.d.) korostetaan arvomaailmamme merkitystä kaikessa toiminnassamme: "Olemme osaava ja hyvinvoiva työyhteisö, meillä on aktiivisia ja motivoituneita opiskelijoita ... johdamme ennakoiden ja yhteisten jaettujen arvojen mukaisesti. Vuorovaikutamme ja viestimme arvostaen. Kehitymme ja kehitämme." Tähän arvopohjaan oli luontevaa lähteä rakentamaan koko oppivan yhteisömme hyvinvointia tukevaa pedagogista ohjelmaamme (Eronen 2023), sekä niitä rooleja ja rakenteita, joiden kautta pääsisimme myös kehittämään toimintaamme harppauksin.

Tässä luvussa määritellään ensin lyhyesti mitä korkeakoulun pedagogisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan tässä artikkelissa. Sen jälkeen poikkeamme kuvaamaan organisaation inhimillistä kehittämistä ja jopa onnellisuutta työelämässä. Onko yhteisohjautuvuus yksi avain hyvinvoivan, inhimillisen ja jopa onnellisen korkeakoulun menestykseen?

## Hyvinvoivassa korkeakoulussa voidaan myös pedagogisesti hyvin

Korkeakouluorganisaation hyvinvointia on kuvattu kehänä, jossa opiskelijoiden opiskeluhyvinvointi, henkilökunnan työhyvinvointi ja pedagoginen hyvinvointi ovat vuorovaikutuksessa keskenään (Vanhanen-Nuutinen & Aura 2023).

Pedagoginen hyvinvointi ymmärretään myös tässä tekstissämme koko korkeakoulu yhteisön hyvinvointina. Hyvinvoinnin keskiössä ovat ne opettajien ja opiskelijoiden kohtaamiset, joissa opetusta ja oppimista tapahtuu. Hyvinvoivassa korkeakoulussa opetus- ja oppimistilanteet ovat vuorovaikutteisia, yhteisöllisyyttä tukevia ja osallistujilleen merkityksellisiä. Hyvinvoivassa korkeakoulussa myös opettajat ja opiskelijat osallistuvat korkeakoulun toiminnan ohjaukseen ja yhteiseen kehittämistyöhön (Vanhanen-Nuutinen & Aura 2023).

Pedagogista hyvinvointia rakennetaan ja tuetaan pedagogisen johtamisen keinoin. Keskeistä on mm. tukea jaettava johtajuutta, jossa yhteisten tavoitteiden mukaiseen toimintaan kytetään ilman ulkopuolista ohjausta ja kontrollia. Tällaista toimintatapaa kutsutaan myös yhteisöohjautuvuudeksi. Jaettu johtajuus mahdollistuu, kun korkeakoulun pedagogiset rakenteet ja roolit ja linjaukset ovat selkeitä ja niistä keskustellaan säännöllisesti. Korkeakoulun toimintakulttuuri on tällöin avoin ja dialoginen ja henkilöstön työorientaatioissa tuetaan oppimislähtöistä opetusotetta.

Keskeinen pedagogista hyvinvointia edistävä elementti on arkinen, oppimista tukeva ja arvostava, dialogi kaikissa vuorovaikutustilanteissa ja toiminnoissa. Tämä dialogi syntyy asiantuntijaa ja oppijaa arvostavassa johtamisessa sekä selkeissä rakenteissa ja toimintatavoissa, jotka edistävät yhteisen ymmärryksen rakentamista ja oppimista. Myös osallisuus, toimijuus sekä mahdollisuudet kehittyä ja saada tukea edistävät

hyvinvointia. Hyvinvointiin voi vaikuttaa vuorovaikutuksen avoimuudella, tilan antamisella ja huomioimisella, sekä luomalla mahdollisuuksia osallistumiseen ja vaikuttamiseen työyhteisössä. Hyvinvoivana hallitsemme stressiä paremmin, olemme tietoisempia omista toimintatavoistamme ja ajattelumalleistamme ja toimimme arvojemme mukaisesti. Hyvinvoiva opettaja, koulutuspäällikkö, tukipalveluiden edustaja ja opiskelija edistää oppivan yhteisön hyvinvointia omalla toiminnallaan.

Pedagogista hyvinvointia ei rakenneta yksin. Sen keskeisiä edellytyksiä ovat linjakuus koko korkeakoulun toiminnassa, yhteistyö yli yksikkö- ja tiimirajojen sekä mahdollisuudet osallistumiseen ja pedagogisen osaamisen kehittämiseen. Pedagogiset johtajat, opettajat ja opiskeluhuvinvoinnin toimijat ovat kaikki keskeisessä roolissa pedagogisen hyvinvoinnin edistäjinä.

## Inhimillisuus ja onnellisuus toiminnan kehittämisessä

Tyytyväisyys ja onnellisuus on hyvinvointiimme olennaisesti liittyviä voimavaroja, jotka tuottavat hyvää jokaiselle meille niin yksilönä kuin yhteisönäkin. Ne mahdollistavat parhaimmillaan innostumisen, onnistumisen ja luovuuden. Aito onnellisuus ei muodostu yksistään hetkellisistä tilanteista tai tapahtumista, vaan sen tulee olla pysyvämpi olotila tai tunne vahvistuakseen kantavaksi voimaksi. Onnellisuus työelämässä rakentuu inhimillisyydestä, henkisen pääoman kehittämisestä ja näiden esille tuomisesta. Inhimillisuus työelämässä tarkoittaa johdonmukaisuutta, muita arvostavaa ja kunnioittavaa vuorovaikutusta sekä ymmärrystä yksilön inhimillisestä suorituskykykapasiteetista (Ikonen & Co., 198).

Pelkkä ahkera puurtaminen ei yksin riitä korkeakouluorganisaation pärjäämiseen takeeksi. Tarvitsemme voimavaroja ja taitoa ajatella luovasti, ratkaista ongelmia sekä luoda uutta. Ihmiset luovat korkeakoulun, mutta korkeakoulun toimintakulttuuri vaikuttaa merkittävästi yksilöiden toimintaan. Organisaation menestymisen kannalta on tärkeää, että jokainen työntekijä kantaa vastuun omasta tehtävästään. Ymmärrys omasta roolista osana suurempaa kokonaisuutta lisää merkityksellisyyden tunnetta. On tärkeää, että asiantuntijatyössä toimiva työntekijä voi itse päättää millä tavoin hän omaa työtään toteuttaa. Mikäli työntekijällä on henkisellä tasolla mahdollisimman löyhästi vapautta organisoida omaa työtänsä, on työntekijä suuremmalla todennäköisyydellä tyytyväisempi, hyvinvoivempi ja jaksavampi. Onnellisuutta työelämässä lisää myös mahdollisuus työskennellä muiden kaltaistensa kanssa – iloita onnistumisista, jakaa mahdollisia haasteita ja epäonnistumisia sekä kehittää toimintaa yhdessä. Inhimillisesti kehittyvä organisaatio mahdollistaa ja houkuttelee kasvamaan ihmisenä, työntekijänä ja yhteisönä. Kyvykyys havaita ongelmia sekä löytää niihin luovia ratkaisuja lisääntyy. Olennaista siis on, miten työtä tehdään ja miten työhön asennoidutaan. (Tiensuu & Co. 25–28)

## Yhteisöohjautuvuudella ja itsensä johtamisella kohti inhimillisempää korkeakouluarkea

Ikonen & Co. mukaan inhimillisessä työelämässä ja hyvinvoivassa organisaatiossa työn organisointiin liittyvät asiat korostuvat. Yksilöiden luovuus, jaksaminen ja ongelmanratkaisukyky heikkenevät, mikäli työaika venyy päivittäin. Toisaalta työsuorituksiin voivat työmäärän lisäksi merkittävällä tavalla vaikuttaa myös epäselvät roolit ja vastuut, toimimattomat prosessit, tiedonkulun haasteet, motivaation tai keskinäisen luottamuksen puute.

Inhimillisyyden näkökulmasta tärkeää onkin hyväksyä ja kohdata mahdolliset jännitteet, joita korkeakoulutyössäkin kohtaa. On tärkeää opetella kohtaamaan mahdolliset haasteet rehellisesti vuorovaikutuksessa ja tarkastellen niitä eri näkökulmista. Jokaisella organisaatiossa toimivalla yksilöllä on erilainen lähestymistapa ja näkökulma vallitseviin tilanteisiin eivätkä eri tilanteet välttämättä sulje pois toinen toistansa. Jokaisella toimijalla tulisi olla riittävästi viisautta, nöyryyttä ja uteliaisuutta tunnistaa asioita, joiden taustoja ei välttämättä kokonaisuudessaan ymmärrä. Toisinaan on järkevintä pysähtyä, aidosti hämmästellä, olla epätietoinen ja kysyä apua muilta. (Ilkonen & co. s. 198, 200–202)

Tiensuu & Co. kuvaavat (2004, 97–98) olevan helppoa tuntea itsensä menestyneeksi ja hyväksi silloin, kun asiat sujuvat. Haasteellisemmaksi tilanteen tekevät kohtaamamme haasteet, epäonnistumisen ja vastoin käymisen hetket. Näiden edessä usein lannistumme, annamme periksi tai pahimmassa tapauksessa ryhdymme entistä vaativimmiksi. Pettymyksen tunne kertoo, että asia on ollut meille tärkeä ja olemme tehneet töitä tavoitteen eteen. Olennaista on rakentaa koulutusorganisaatioon toimintakulttuuri ja sellaista sosiaalista pääomaa, joka kestää myös epäonnistumisia. Toimintakulttuuri, joka mahdollistaa epäonnistumiset ja kannustaa iloon ja ylpeyteen omasta tekemisestä lisää yhteisön hyvinvointia. On tärkeää, että tällaisessa kulttuurissa uskotaan ja luotetaan sekä itseen että toisiin. Ymmärretään, että organisaatiossa kukaan ei pärjää yksin, vaan tarvitsemme toinen toistamme vaalimaan hyvää ja kannustamaan toisiamme parempaan.

## Pedagogisen kehittämisen askelia Vaasan ammattikorkeakoulussa

Vaasan ammattikorkeakoulussa lähdettiin yhdessä sanoittamaan pedagogista toimintaa ja rakentamaan entistä tuetumpaa ja yhteisöllisempää opetusarkea opetuksen kehittämisen teemavuonna 2022. Muutosmatkalle ja opetuksen kehittämistä vauhdittamaan lähdettiin toisaalta koko koulutusorganisaation pedagoginen hyvinvointi edellä, toisaalta rakenteita ja rooleja rohkeasti ravistellen. Kuvaamme tässä luvussa muutamia keskeisiä toimintamalleja ja rooleja ja rakenteita, joiden kautta pyrimme tukemaan ja mahdollistamaan yhteisöllisempää ja osallistavampaa opetuksen tavoitteellista kehittämistä, jossa inhimillisuus ja pedagoginen hyvinvointi kulkevat mukana. Iso osa opettajakunnasta ja työyhteisöstä on iloksemme lähtenyt innolla mukaan oppimaan ja uudistumaan ja myös opettamaan meitä uusia ammattikorkeakoulun toimijoita.

Opetuksen tuen ja kehittämisen toimintatavat olivat monella tapaa murroksessa. Korona-aika ja nopea siirtymä etäopetukseen kaikkine haasteineen, kansallinen Digivisio-hanke ja sen monet edistämisuonteet, oppimisen avoimuuden ja saavutettavuuden kehittämissuunnat sekä jatkuvan oppimisen kansallinen strategia vauhdittivat osaltaan non-formaalien ja avoimen verkko-opetustarjonnan rakentamista ja tekivät näkyväksi myös monia osaamisen kehittämisen tarpeita, joihin ammattikorkeakouluissa tuli vastata. Samalla opiskelijahyvinvointiin, kampukselle ja oppivaan yhteisöön kiinnittymiseen ja opiskelukyvyn tuen tarve oli näkyvä. Alueellisestikin opetuksen kehittämisen tuessa oli isoja muutoksia. Vaasalaisten korkeakoulujen yhteinen korkeakouluopetuksen tuen ja kehittämisen yksikkö Edulab ei enää tarjonnut palveluita samaan tapaan ammattikorkeakoulun opettajille, ja aiemmin opettajien tarjolla olleiden digipedagogiikan koulutusten, ohjauspalveluiden ja studiotoiminnan sijaan tuli rakentaa jotakin omaa.

Kuka tuki ammattikorkeakoulun opetusta ja opettajia, kuka kehitti alustoja ja oppimismaisemaa ja millaiseen suuntaan opetusosaamista tuli edes viedä? Korona-aika etäännytti opiskelijoita ja opettajia ja myös



opettajayhteisöjä toisistaan. Johtaminenkin saattoi muuntua operatiiviseksi opetuksen organisoinniksi ja pedagogiselle puheelle ei ollut tilaa. Yksittäiset opettajat ja opettajatiimit saattoivat onnistua omassa opetuksessaan, mutta siinä missä yksittäinen opiskelija saattoi valitettavan anonymisti tipahtaa opintojaksolta pois, saattoi myös opettaja irrottautua tai olla kiinnittymättä pedagogiseen yhteisöön, jos toimintakulttuuri sen salli. Tuki ei ehkä tavoittanut opettajaa tai opiskelijaa, vaikka sitä olisi tarjottukin.

## Pedakehittämisen päivät

Yksi keskeisin ja ehkä opettajan näkökulmasta se merkittävin opetuksen kehittämisen ja pedagogisen hyvinvoinnin teko VAMKissa ovat olleet opetusvapaat pedagogisen kehittämisen teemapäivät. Opettajillamme on vapaajaksoja lukuunottamatta joka kuukausi yksi yhteinen työpäivä, jolloin kokoonnumme Palosaaren kampuksellemme. Päivien teemat vaihtelevat toisaalta akuutin tuen tarpeen mukaan, toisaalta seuraavat pedagogista ohjelmaamme ja sen askelia (Eronen, 2023). Olemme sivunneet päivissä muunmuassa generatiivisen tekoälyn mahdollisuuksia opetuksessa ja oppimisessa, pysähtyneet osaamisperustaisen arvioinnin äärelle, sanoittaneet yhteisiä hyvän opetuksen laatukriteereitä ja järjestäneet digityöpajoja, joissa opetellaan ja jaetaan hyviä käytänteitä. Päiviin on mahtunut myös oman opettajatiimin tapaamisia ja itsenäistä osaamisen kehittämistä. Opettajat nostavat usein esiin päivien yhteydessä, miten nämä päivät ovat niihin osallistuneille opettajille merkittäviä monella tapaa: opetusvapaa on kollegan kohtaamispaikka, pysähtymisen paikka, jossa on tilaa ja rakenteita merkitysneuvotteluille ja yhteiselle reflektiolle. Mitä opetussemme on ja millaista sen tulisi olla? Tietoisuus ja ymmärrys ja osallisuus ammattikorkeakoulun opetuksen kehittämisestä kasvaa. Opitaan uutta yhdessä osaamista jakaen. Toiminta rytmittää lukuvuotta ja yhteiset kehittämisen ja pysähtymisen hetket sitouttavat jatkuvaan kehittämiseen.

## Rakenteita ja rooleja: omistajuusrooli synnyttää vastuunkantamista

Toinen keskeinen kehittämissuunta opetusvapaiden päivien rinnalla liittyy opettajien osallistamiseen ja resursoitujen vastuuroolien rakentamiseen kehittämistyön tueksi. Pedagoginen ohjelmatyö ja opetusvapaat päivät antoivat raamit tekemiselle, mutta opettajien yhteisomistajuutta ja vastuunottoa tutkinto-opetuksesta ja ohjauksesta omia opintojaksoja laajemmin tuli tukea, jotta yhteisiin tavoitteisiin tähtääviä kehittämistekoja saataisiin mielekkäämmiin osaksi opetusarkea. Kuvaan esimerkkeinä vastuurooleista 1) pedagogisen mentorin, 2) tutkintovastaavan ja 3) Master School -kehittämistiimin merkitystä.

Vertaistuen, osaamisen jakamisen, ja yhteisöllisemmän opetuksen kehittämisen tueksi nimettiin opetusaloille omat vertaismentoriopettajat, joiden puoleen voi kääntyä erilaisissa opetuksen ja ohjauksen kysymyksissä. Mentorit toimivat yhteisohjautuen tiiminä ja tukevat, innostavat, kannustavat, jakavat omaa osaamistaan ja ohjaavat kollegoitaan eteenpäin tarpeen mukaan asiantuntijatuen pariin. Mentori tuo myös oman yksikkönsä opetuksen kysymyksiä ammattikorkeakoulutasolle opettajien sanoittamina ja toimii vahvana opettajalinkkinä niin yksiköiden välillä kuin myös johdon suuntaan. Mentorit pyörittävät opettajien pedakahvitoimintaa opetusvapaina päivinä, jossa fokus on ajankohtaisissa opetusosaamiseen liittyvissä kysymyksissä. Mentoreiden toiminnasta voi lukea lisää luvusta ”Vuosi mentorina”.

Tutkintovastaavan rooli on ammattikorkeakoulussamme vasta muotoutumassa, mutta jo nyt siihen liitetään monia odotuksia. Tutkintovastaavana toimiva opettaja toimii toisaalta kasvoina tutkinnolle, toisaalta hän on se vastuutaho ja toimija, joka tukee koulutuspäällikköä ko. tutkinnon opetussuunnitelmatyön joh-

tamisessa ja osallistaa opettajat palautekeskusteluihin tutkinnon linjakkuuden ja läpäisyn edistämiseksi. Tutkintovastaavien monialainen opettajaryhmä tekee myös yhteistyötä yli yksikkörajojen ja elokuussa rooleissa aloittaneet toimijat näkevät työkentässään vaikutuksia koko organisaation koulutuksen kehittämisen linjakkuuden edistäjinä.

Kolmas yksittäinen mutta merkittävä opetustoiminnan kehittämisen rakenne on Master School -kehittämistiimi, jonka isoimpana tavoitteena oli alkuun koota ylemmät tutkinnot saman sateenvarjon alle, Master School -tiimiä koordinoiva yliopettaja kirjoittaa kollegansa kanssa ylempien ammattikorkeakoulututkintojemme yhteiskehittämisestä ja yliopettajien osaamisen kehittämisestä lisää luvussa ”VAMK Master School – Ylemmät korkeakoulututkinnot osaamisen tärkeimmältä kumppanilta”.

## Tuetumpi yhteisopettajuus rohkaisee kehittämään

Siinä missä opettajien osallisuutta lisättiin erilaisin kehittäjäroolein ja vastuin, oli myös opetuksen tuen ja kehittämisen toimintaa rakennettava tukemaan monimediaista ja digitaalisuutta hyödyntävää opetusta. Elokuussa perustimme VAMKiin oman digipedatiimin, jonka tavoitteena on edistää ja tukea digiavusteista korkeakoulupedagogiikkaa, oli oppimistilanne sitten kampuksella, etänä tai molemmissa. Tiimin kautta opettajille rakennetaan vahvempaa tukiverkostoa teknisten ja pedagogisten kysymysten ratkomiseksi ja myös koko kampuksen oppimismaiseman kehittämiseksi. Rohkeisiinkin opetuskokeiluihin on turvallisempi tarttua, kun omaa työtä tuetaan ja taustalla on osaamista, jota itsellä ei ehkä vielä ole. Opettajan ja opiskelijan toimintaa tukee myös ajantasainen kampus ja sen oppimismaisema, jossa digitaalisuus, kampuksen fyysiset tilat ja sosiaalinen ulottuvuus on kaikki huomioitu. Jo tieto siitä, että opettajana ei teknisissä ja pedagogisissa pulmissa jää yksin, on hyvinvointiteko, joka kannattelee ja jopa innostaa uusiin kokeiluihin.

## Pedagoginen ohjelmatyö antaa yhteisen suunnan iteratiiviselle kehitystyölle

Pedagoginen ohjelmamme (Eronen, 2023) kuvaa yhteisen pedagogisen näkemyksemme ja sanoittaa ja linjaa niitä kehittämissuuntia, joita haluamme ammattikorkeakouluopetuksessamme edistää. Ohjelman rakentaminen pedagogisen kehittämisen teemavuonna oli yhteisöllinen prosessi, jossa osallistettiin koko korkeakoulu yhteisöä ja lähdettiin unelmoimaan siitä, millaista opetus ja oppiminen meidän ammattikorkeakoulussamme voisikaan olla. Halusimme kasvaa tehtaasta kohti jazz-orkesteria. Samalla ohjelmatyön aikana nostettiin yhteiseen keskusteluun myös monia kipukohtia ja huolia, joista keskustelulle on onneksi myös yhteistä ”virallista” tilaa opetusvapaina päivinä.

Ohjelmassa on nimetty eri teema-alueisiin omat vastuutahot ja toimijat, mutta jokainen työyhteisömme jäsen voi halutessaan kiinnittyä kehittämisryhmiin mielenkiinnon, osaamisen ja sen hetkisen resurssin mukaan. Toimimme työaikasuunnitelmien raameissa osin yhteisen kehittämisen resurssien varassa, opetushenkilöstöllämme on työaika varattuna yhteiseen opetuksen kehittämiseen. Isompiin kehittämisaskeliin varataan työaika myös erikseen. Ohjelmassa sovittujen kehittämisaskelten toteuttamisessa pyritään aina oppijälähtöiseen kehittämiseen ja hyödynnetään muotoiluajattelusta tuttuja elementtejä kehittämistyön tukena. Toimintatapoja seurataan ja arvioidaan ja opiskelijoita osallistetaan myös pedaohjelmatyön kautta opetuksen kehittämiseen.

## Monialaisen ohjauksen kehittäminen

Yhtenä esimerkkinä pedagogisen ohjelman mukaisista kehittämistoimista nostamme tähän tekstiin monialaisen ohjauksen polun kehittämisen. Monialaisen ohjauksen mallin kehittämisen tarve on kirjattu pedagogiseen ohjelmaamme ja se tuli erityisen konkreettiseksi, kun syksyllä 2022 ammattikorkeakouluumme palkattiin ura- ja rekrytointiasiantuntijan ja ammattikorkeakoulukuraattorin. Opiskelijalle oli ohjaaja-poolissa nyt kaksi uutta asiantuntijaa opettajien, opinto-ohjaajien, oman ryhmänohjaajan ja opinnäytetyön ohjaajan lisäksi. Miten keskeisin tieto ohjaustilanteista kulkisi riittävästi organisaatiossa ja miten ja missä vaiheessa opintoja opiskelija löytäisi kunkin ohjaajan ja saisi tarvitsemaansa tukea.

Tähän ohjauksen kehittämisjuonteeseen on osallistunut ryhmä opinto-ohjaajia, ryhmänohjaajia ja muita ohjausta antavia tahoja sekä muun muassa viestinnän asiantuntija sekä laatu- ja vastuullisuuspäällikkö. Keskeistä prosessissa oli opiskelijaa ja oppimista edistävä kehittämistoiminta, jossa nykytilan kartoituksen ja kuvauksen kautta lähdettiin tarkastelemaan opiskelijan sen hetkisiä ohjauspolkuja ja sanoittamaan niitä. Ohjauspolun kuvaus saatiin päivitettyä ennen akateemisen vuoden alkua ja kehittämistyö jäi hetkeksi tauolle. Prosessi kuitenkin jatkuu, ja mukaan tuodaan myös johdon näkökulmaa, kun linjaamme tarkemmin ohjausressurssien laajuudesta ja ohjaustoiminnan uusista käytänteistä. Seuraavan lukuvuoden aikana rakennamme yhteiset opinnot opetus suunnitelmiiimme ja keskitymme erityisesti ohjaukseen liittyvien uusien toimintatapojen viemiseen jokaisen opettajan opetusarkeen. Ohjauksen polkuun liittyy myös järjestelmien kehittämisen näkökulmaa, kun otamme organisaationa käyttöön mm. analytiikkaa opintojen etenemisestä.

## Palautekulttuurista avoimeen edistekulttuuriin

Karvin (2023) raportti nosti esiin, että korkeakoulut ovat erittäin valveutuneita opetukseen liittyvän palautteen keräämisessä. Palautetta kerätään korkeakoulukohtaisesti ja valtakunnallisesti. Opiskelijoita kannustetaan monin keinoin palautekeskusteluun ja korkeakoulujen toiminnan kehittämiseen, mutta vastausprosentit ovat paikoin hyvin alhaisia. Huomio kiinnittyikin enenevässä määrin avoimemman palautekulttuurin kehittämiseen, palauteprosesseihin, saadun palautteen hyödyntämiseen ja sen näkyväksi tekemiseen.

Myös meillä Vaasan ammattikorkeakoulussa nähtiin tarve palautediialogin sitomiseksi luontevammaksi osaksi arkista kehittämistyötä. Esimerkiksi opintojaksopalautetta ei kerätty tasaisesti ja toiminnan seuranta jäi osin vain esihenkilöiden kanssa käytyihin kehityskeskusteluihin. Opiskelija ei miellä palautteen antamista merkityksellisenä, jos palautteiden käsittely ei ole läpinäkyvää, palautteista ei koeta seuraavan kehittämistoimia tai palautetta kerätään väärässä kohtaa. Työkaluissakin oli kehitettävää. Aloitimme työn sanoittamalla kevään 2023 aikana palautekulttuuriamme ja miten palautteen antaminen ja sen vastaanottaminen koettiin. Kuka päätti mihin toimenpiteisiin saadun palautteen pohjalta ryhdyttiin ja mitä toiminnassamme muutettaisiin. Palaute olikin ediste ja kannustavaa, kehittymistämme tukevaa vuoropuhelua. Palautetta tuli kerätä opintojakson lopulla, mutta palautekeskusteluja saattoi tuoda opintojakson alkuun ja keskellekin. Tärkeää oli tehdä näkyväksi se, että arvostamme rakentavaa palautetta ja reagoimme siihen. Palautteesta tuli myös aina antaa vastine, jossa opettaja voi perustella pedagogisia valintojaan ja myös kertoa, miten opetusta kehitetään palautteen avulla. Opintojaksopalautteita tuli myös käsitellä koonteina opettajatiimeittäin tutkintojen linjakkuuden edistämiseksi. Tätäkin kehittämistyötä jatketaan tänä lukuvuonna entistä tiiviimmässä yhteistyössä koulutusyksiköiden johdon kanssa, jotta uudet käytänteet saadaan sujuvaksi ja arkiseksi hyvinvointia ja oppimista edistäväksi toimintatavaksi.

## Pohdintaa

Tässä artikkelissa käsitelimme korkeakoulun pedagogisen kehittämisen toimintaa pedagogisen hyvinvoinnin ja inhimillisen kehittämisen näkökulmasta ja kuvasimme joitakin eritasoisia askelia, joita olemme viime vuosina ottaneen ammattikorkeakoulumme opetuksen kehittämisessä. Teemme tätä työtä yhteisönä tavoitteellisesti ja innostaen ja samalla hyvinvoinnista ja kohtuudesta kiinnipitäen.

Me artikkelin kirjoittajat olemme molemmat toimineet alle kaksi vuotta Vaasan ammattikorkeakoulussa. Korkeakoulumme toimintaan ja KARVIN ajankohtaiseen arviointiin on ollut kiinnostava sukeltaa ja allekirjoittaa myös omassa työarjessa Karvin raportin huomioita ja suosituksia. Kokeneempien kollegoiden näkemykset ja lukemattomat tarinat ja kuvaukset opetus- ja ohjaustyön sekä kehittämisen käytänteistä ja niihin liittyvistä haasteista piirtävät kuvaa ammattikorkeakoulun arjesta, jossa osa toiminnasta sujuu ja osassa näkyy kehittämisvajetta, johon haluamme tarttua yhdessä johtaen. Jossain kohtaa olemme kokeneet hankalana päästä kiinni opetuksen ja ohjauksen arjen käytänteisiin. Opetuskulttuuri ja työorientaatiot ovat osin yhä hyvin autonomisia ja yksilöä ja substanssiosaamista korostavia. Toisaalla on avointa osaamisen jakamista ja ohjauksellisempaa työorientaatiota. Keskeistä on viestiä arvostusta, mutta myös synnyttää avoimempaa dialogia, jonka kautta kollegoita saadaan mukaan kehittämään. Tila ja aika ja lupa - ne pedagogisen kehittämisen päivät - ovat osoittautuneet arvokkaammiksi, mitä osasimme ajatellakaan.

Hyvinvoiva ja inhimillinen korkeakoulu on myös opiskelijoita osallistava ja näihin osallistamisen tapoihin haluamme myös jatkossa panostaa. Jatkoa ajatellen hyviä kehityssuuntia ammattikorkeakoulumme pedagogisessa kehittämisessä voisivat olla myös vahvempi alueellinen yhteistyö ihan vain Palosaaren kampuksen ja lähikorkeakoulujen kanssa, tiiviimpi työelämäyhteistyö, jatkuva yhteistyö opettajakorkeakoulujen kanssa sekä ehkä jopa näiden kahden kautta myös tutkimuksen ja TKI-toiminnan tiiviimpi integrointi pedagogiseen kehittämiseen.

Loppusanoina tekee mieli vielä kirjata ylös kaikesta kehittämisen määrästä huolimatta, miten paljon hyvää ja ammennettavaa vaasalaisessa korkeakoulupedagogiikassa on jo nyt. Opetuksesta ja opettamisesta ja korkeakoulumme kehittämisestä saa innostua. Se tarttuukin.

## Lähteet

- Eronen, S. (2021). From solo artists to jazz ensembles: Peer support as a tool for teacher development. *Educationalist*. Noudettu 27.11.2023 osoitteesta <https://educationalist.eu/from-solo-artists-to-jazz-ensembles-peer-support-as-a-tool-for-teacher-development-78a05e18cdcc>
- Eronen, S. (2023.) VAMK:n pedagoginen ohjelma. Noudettu 27.11.2023 osoitteesta <https://www.vamk.fi/tietoa/korkeakoulu/peda-linjaukset>
- Ikonen, O., Aro, A., Heikkilä, A., Holmgren, E., Juujärvi, P., Morikawa, M., Råman, S., Sahimaa, J. (2023.) Inhimillinen tehokkuus – Jännitteet hyötykäyttöön. Alma Talent.
- KARVI. (2023). Korkeakoulupedagogiikan tila ja uudistaminen – arviointi 2022. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus julkaisut 22:2023. Noudettu 27.11.2023 osoitteesta [https://karvi.fi/wp-content/uploads/2023/08/KARVI\\_2223.pdf](https://karvi.fi/wp-content/uploads/2023/08/KARVI_2223.pdf)
- Tiensuu, V., Partanen V., Aaltonen, J. (2004.) Onnellinen organisaatio – ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa. Edita Prima Oy.

VAMK Eettinen toimintaohjeisto. (n.d.) Noudettu 27.11.2023 osoitteesta <https://www.vamk.fi/tietoa/korkeakoulu/organisaatio/eettinen>

VAMK Strategia 2030. (n.d.) Noudettu 27.11.2023 osoitteesta <https://www.vamk.fi/tietoa/korkeakoulu/strategia>

VAMK Vastuullisuuden ja kestävän kehityksen ohjelma 2023–2024. (n.d.) Noudettu 27.11.2023 osoitteesta <https://www.vamk.fi/tietoa/korkeakoulu/vastuullisuus/kestavakehitys>

Vanhanen-Nuutinen L. ja P. Aura. (toim.) (2023) Opas pedagogiseen hyvinvointiin. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun julkaisuja. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023033134245>

## VUOSI MENTORINA

Artikkelissa kuvataan mentoreiden ajatuksia ensimmäisestä vuodestaan Vaasan ammattikorkeakoulun pedamentoreina. Artikkelin tavoitteena on kertoa pedamentoritoiminnasta, sen käynnistymisestä ja kehittymisestä sekä yhteistyöstä. Vaasan ammattikorkeakoulussa aloitettiin pedamentoritoiminta syksyllä 2022, jolloin opetushenkilökunnan keskuudesta valittiin kolmesta korkeakoulun yksiköstä neljä opettajaa projektiin mukaan. Pedamentori auttaa löytämään ratkaisuja opettajien tarpeisiin, tuntee ammattikorkeakoulun opetuksen järjestelmät ja opetuksen yhteiset linjaukset. Pedamentori toimii myös viestintäväylänä opettajien ja opetuksen tuen sekä johdon keskuudessa. Artikkelissa pedamentorit pohtivat oppimisen ja opetuksen kehittämistä sekä kuvaavat eri alojen oppimisen haasteita, niiden eroja ja samankaltaisuuksiakin.

### Johdanto

Artikkeli pohjautuu Vaasan ammattikorkeakoulun pedamentorien kokemuksiin ja näkemyksiin pedamentoritoiminnan hyödyistä ja haasteista. Artikkelissa kuvataan erilaisia kehittämisprosesseja, missä pedamentorit ovat olleen mukana viime vuoden aikana, kuten esim. EXAM-pilotointia kypsyysnäytteiden työkaluna, eri digityökalujen käyttöä ja koulutusta opetuksen tueksi, dialogista pedakahvitoimintaa sekä yhteistyötä eri sidos- ja työryhmien kanssa. Seuraavassa kappaleessa kuvataan pedamentorin roolia kehitystyössä.

### Pedamentorin rooli ja osallistuminen kehitystyöhön

Pedamentoreilla on tärkeä rooli tuoda opetushenkilöstön näkökulma esiin erilaisissa kehitysprosesseissa. Sen avulla koulutuksen ja tuen tarjoaminen voidaan tarjota mahdollisimman opettajälhtöisesti. Pedamentorit ovat konkreettisesti päässeet pilotoimaan uusia palveluita sekä auttamaan ohjeistuksien laatimisissa. Pedamentorit ovat myös toimineet omalla koulutusallallaan pedagogiikan tukihenkilöinä, joiden puoleen muut opettajat ovat voineet ongelmatilanteissa kääntyä matalalla kynnyksellä.

Yksi isoimmista menneen vuoden kehitysprosesseista oli sähköisen EXAM-tenttipalvelun käyttöönotto. Digitaalisten palveluiden asiantuntija Piia Vallineva sekä pedamentori Sanna Saikkonen istuivat syksyllä 2022 alas ja tutustuivat yhdessä EXAM-tenttipalveluun. Tässä pilotoinnissa he kävivät EXAM-tenttiprosessin vaihe vaiheelta läpi samalla testaten toimintoja. Näistä he kirjasivat samalla muistiin eri vaiheissa huomioitavia ja kehitettäviä asioita, joiden pohjalta toimintoja kehitettiin ja Piia Vallineva laati opettajille ohjeet verkkosivuille. Ensimmäisellä kerralla pilotoitiin kypsyysnäytteen toteuttaminen EXAM-tenttijärjestelmällä ja toisella kerralla tenttivierailu toisen korkeakoulun tenttitilassa. Vaasan yliopistolta saatiin apua oman EXAM-tenttitilamme testaamisessa ulkopuolisen näkökulmasta.

Pedamentorin avulla saatiin näkyväksi opettajan näkökulmasta EXAM-tilan vaatimukset sekä sähköisen tentin suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin liittyvät tekniset ja pedagogiset ratkaisut. Paljon opittiin tästä yhteisestä kehittämisestä. Pedamentorin avulla myös pilotoitiin EXAM- tenttitilaa yhdessä opiskelijoiden kanssa jo ennen varsinaista palvelun käyttöönottoa. Lopulta pedamentoritoiminnan kautta ohjattiin opettajia ja tämä toiminta jatkuu esim. koulutusten muodossa tulevana vuonna. Vuoden aikana (11/2022–10/2023) EXAM-tenttitilassa on tehty yhteensä 447 tenttisuoritusta, joista 208 suoritusta ovat olleet VAMK:n omia tenttejä ja 239 vierailijoiden tenttejä. Korkein piikki EXAM-tenttitilan käytössä sijoittuu toukokuulle 2023, jolloin VAMK:n tenttejä suoritettiin 89 kappaletta. Keväällä 2023 opetushenkilöstölle tarjottiin aktiivisesti tukea EXAM-sähköisen tenttijärjestelmän käytössä, joka näkyy tilastossa.

## Pedamentorin rooli oman osaamisen tunnistamisessa – pedakahvitoiminta

Opettajan oman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tulee korkeakouluissa yhä tärkeämpään rooliin. Osaamisen tunnistaminen, sen sanoittaminen ja erityisesti esiintuominen voi olla kuitenkin vaikeaa. Erityisesti koulutuksen ulkopuolella syntynyt osaaminen, esimerkiksi harrastuksien kautta, jää monesti tunnistamatta. Metataitojen ja yksilön laaja-alaisten vahvuuksien tunnistaminen on haastavaa arvioinnin puuttessa. Osaamisen tunnistaminen on kuitenkin osa identiteettiämme ja on monesti yksilölle identiteettiä vahvistava kokemus. Kun korkeakouluopettaja osaa tunnistaa ja sanoittaa omaa osaamistaan, pystyy hän myös jakamaan tämän taidon eteenpäin. Työssä hankitun osaamisen tunnistamisen on koettu olevan osa työhyvinvointia ja kytkeytyvän vahvasti omaan motivaatioon ja työssä kehittymiseen. Osaamisen sanallistaminen auttaa itseyttämisessä ja omassa työssä kehittymisessä. Oman osaamisen tunnistaminen on myös yhteiskunnan menestymisen ja kehittymisen kannalta merkityksellistä (Ketamo, Ollila & Paaso 2022).

Pedamentoroinnin yksi isoimmista hyödyistä mentoreille onkin ollut oman osaamisen tunnistaminen. Erityisesti sen huomaaminen, kuinka paljon osaamista ja taitoja itselle on korkeakoulun opettajana kehittänyt ja kerryttänyt ja sen ymmärtäminen, kuinka paljon annettavaa itsellä voi olla kollegoille ja organisaation kehittämiselle, on ollut hyvin tärkeää. Myös oman toiminnan reflektointi ja sen huomaaminen, että mentorina ei vain jaa omaa osaamistaan, mutta myös oppii toisilta mentoreilta sekä kollegoiltaan, on ollut erittäin hyödyllistä.

Vaasan ammattikorkeakoulun pedamentoritoimintaan on kuulunut syksystä 2022 alkaen henkilöstölle kerran kuussa järjestettävät pedakahvilatilaisuudet, jotka on toteutettu pedakehittämiseen erikseen varattuina opetuksettomina tiistaipäivinä noin kerran kuukaudessa 1,5–2 tunnin pituisina jaksoina. Pedakahvit ovat toimineet workshop-metodeilla, erilaisia aiheita käsitellen, kuten arviointia, Moodle-pohjan uusia ominaisuuksia, opintojaksojen laatukriteereitä, opinnäytetyöprosessien kehitystä, uusia digityökaluja jne. Mentorin alustuksen jälkeen opettajat ovat pöytäryhmittäin pohtineet asiaotsikoita ja lopuksi näistä on keskusteltu yhteisesti. Näin on saatu organisaatioon ymmärrystä yleisestä osaamistasosta ja mahdollisista opettajien osaamispuutteista tulevia koulutuksia silmällä pitäen. Mutta erityisesti on saatu tunnistettua ja jaettua osaamista kollegoilta toisille yli koulutusalojen. On juteltu parhaista toimintatavoista ja on jaettu hyvin vinkkejä ja käytäntöjä opetukseen. Tärkeää on myös ollut keskustelu kollegoiden kanssa erilaisista pedagogisista teemoista. Pedakahvit ovatkin vetäneet puoleensa yhä kasvavan opettajakunnan ja palaute on ollut erittäin positiivista.

## Digitökalujen harjoittelua pedakahveilla

Pedakahveilla on harjoiteltu myös erilaisten opetuksen apuna (mm. opiskelijoiden osallistamiseen ja motiivointiin niin verkossa kuin luokkatilassakin) käytettävien digityökalujen käyttöä. Opettajakunnalla on ollut kiinnostusta perehtyä mm. Padlettiin, Kahoottiin, Canvaan, Miroon ja Thinglinkkiin, sekä tietysti Moodlen eri työkaluihin, kuten esim. Moodlen tenttityökaluun.

Myös podcastien tekemistä on koulutettu opettajille ja tämä koulutus tapahtuikin ulkopuolisen kouluttajan toimesta pedakahvien "jätkilöilyissä". Tämän koulutuksen järjesti digipalveluiden asiantuntijamme Piia Vallineva. Podcastien merkitys tulee kasvamaan niin markkinointimielessä kuin pedagogisesti, esim. Digivision tuleva jatkuvan ja joustavan oppimisen tarjotin huomioiden. Podcasteja voitaisiin jatkossa käyttää myös opiskelijoiden kurssisuorituksina, ja näitä myös testattiin pedamentorin toimesta kuluneen vuoden aikana. Tästä hyvänä esimerkkinä on Hankenin AOE:ssa (avoin oppimateriaalialusta) oleva kestävään kehitykseen liittyvä opiskelijoiden kurssiharjoitustyönä tekemä podcast-sarja (Ehrnström-Fuentes, M. et al. 2023), joka palkittiin kesällä 2023 avoimen tieteen ja tutkimuksen (Avoin tiede 2023) kesäpäivillä vuoden avoimena opetuskäytäntönä.

Muista esitellyistä työkaluista mainittakoon piirtoalusta, jonka käytölle esim. laskennallisissa aineissa on nähty paljon tarvetta ja tätä työkalua harjoiteltiin kevään viimeisillä pedakahveilla. Kuvassa 6 nähdään matematiikan lehtori Onni Pyhälähti esittelemässä piirtoalustan käyttöä matematiikan opetuksessa.



KUVA 6. Lehtori Pyhälähti esittelemässä piirtoalustaa pedakahveilla (Kuva S.Saikkonen)



Em. työkaluista Padlet, Kahoot ja Canva ovat tiettyyn rajaan asti ilmaisia käyttää, mutta ilmaisversioilla on omat rajoitteensa. Koululla ei ole maksullisia lisenssejä näihin. Sen sijaan Thinglink-ohjelmistoon on koulu hankkinut keväällä 2023 lisenssin ja sitä onkin harjoiteltu useampaan kertaan pedakahveilla ja pedakahvien “jälkilöylyissä” webinaareissa. Thinglinkillä voi tehdä aivan uudentyyppistä kurssimateriaalia helposti ja sen voi integroida myös Moodlen sivuille. Thinglinkiin opettajan on todella helppo lisätä esim. omaa puhe- taan (jos tekee esim. työohjeita tms.) ja tehdä oppimateriaaleja, joissa navigointi esim. visuaalisille, holisti- sille oppijoille ja ehkä jopa myös lukihäiriöisille opiskelijoille on mielekkäämpää kuin perinteisissä numeroi- duissa bulletpoint-tyyppisissä lineaarisissa tekstimuotoisissa oppimateriaaleissa, joita rakenteita Moodle pääsääntöisesti tukee. Tässä linkissä on yksi kuvitteellinen esimerkki Thinglinkillä tehdystä [kurssipohjasta](#) (Saarikoski 2023a) ja tässä [toinen esimerkki](#) (Saarikoski 2023b) projektista, joka voisi olla esimerkki opiske- lijän harjoitustyöstä. Thinglink-työpajassa keväällä harjoiteltiin Thinglinkin peruskäyttöä ja erilaisten tágien lisäämistä opetusmateriaaliin ja skenaariotyökalun käyttöä sekä yksinkertaisen AR-materiaalin tekoa puhe- limelle käyttäen QR-koodeja ja Thinglink-sivustoa hyväksi. Erityisesti kielenopettajat ja laboratoriotyöse- lostuksia tekevät opettajat innostuivat Thinglinkistä.

## Yhteenveto

Mentorointi on kaiken kaikkiaan osoittautunut hyödylliseksi, niin pedamentorien, opettajien kuin sidos- ryhmienkin mielestä. Tiedon jakaminen ja osaamisen kehittäminen hyödyntää aivan jokaista organisaati- ossa. Pedamentorien prosessi on vasta alussa ja roolit muokkautuvat ajan kanssa. Pedamentori on sekä tietotaidollinen osaaja ja osaamisen kehittäjä että myös organisaation yhteyshenkilö opettajiin nähden. Pedamentorointi-toiminta tulee jatkumaan Vaasan ammattikorkeakoulussa ja varmasti jokainen mentori allekirjoittaa jo nyt roolien tärkeyden esikuvana, joka auttaa, tukee, neuvoo ja kouluttaa opettajia tässä muuttuvassa digi- ja korkeakoulumaailmassa.

## Lähteet

Avoin tiede. (2023). Avoimen tieteen ja tutkimuksen kesäpäivät 2023. Noudettu 10.10.2023 osoitteesta <https://avoin-tiede.fi/fi/tapahtumat/avoimen-tieteen-ja-tutkimuksen-kesapaivat-2023>

Ketamo, H., Ollila, J. & Paaso, L. (2022). Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista.

SITRAn julkaisuja helmikuu 2022. Noudettu 30.9.2023 osoitteesta <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>

Ehrnström-Fuentes, M. et al. (2023). Degrowth for sustainability - case Zero Waste. AOE podcast. [https://urn.fi/urn:nbn:fi:oerfi-202304\\_00026387\\_3](https://urn.fi/urn:nbn:fi:oerfi-202304_00026387_3)

Saarikoski, L. (2023a). Testisivu kurssin alkuun Moodleen. Noudettu 10.10.2023 osoitteesta <https://www.thinglink.com/scene/1707835187850642403>

Saarikoski, L. (2023b). Pohjanmaan kartta ja huvittelukeskukset sekä Elvan. Noudettu 10.10.2023 osoitteesta <https://www.thinglink.com/scene/1694659762060264228>

# PATHWAY DEVELOPMENT AND ITS BENEFITS IN INTERNATIONAL STUDENT RECRUITMENT

Internationalization of higher education institutions has become a strategic imperative in today's globalized world. A critical aspect of this internationalization effort is the recruitment of a diverse and talented pool of international students. This article explores the significance of pathway programs as a key strategy in international student recruitment.

Pathways are structured curricular routes that facilitate the transition of international students into degree programs. This paper examines the various components of pathway development, including language preparation, academic skills enhancement, and cultural orientation. As a case study, we will investigate the Online Nordic Pathway Program and its development phases. By addressing the specific needs and challenges faced by international students, pathways bridge the gap between secondary education in their home countries and the academic expectations of overseas institutions.

This article highlights the critical role of pathway program's development in facilitating international student recruitment, promoting academic excellence, and fostering global diversity. Understanding and investing in pathway programs is essential for institutions seeking to thrive in the competitive landscape of international education.

## From idea to implementation

Creating a successful pathway starts with an idea of its contents, target degree(s), and the scope of the pathway. It also requires careful curriculum planning because the studies completed during the pathway must support the later transition to degree studies. If multiple higher education institutions (HEIs) are involved in drafting and implementing the pathway, this phase can be particularly complex until an agreement can be reached.

The admissions criteria must also be clearly defined in a way that it measures both academic English language skills, motivation, and academic competence. Yet, the pathway itself can also be seen as a selection method due to its conditional nature. Only students who complete the pathway can proceed to degree studies.

Communicating the pathway criteria clearly to prospective students plays a key role in the process. In addition to the criteria, students must receive accurate information throughout their studies on pathway fees, right to study, and tuition fees charged before the transition to degree studies becomes actual. At this point, the same rights and obligations apply to students who have been admitted through the pathway.

Applying through the pathway works as an effective recruitment tool in addition to joint application. While joint application measures general learning skills in Finnish higher education, the pathway provides a more in-depth experience of the learning environment in a higher education institution (HEI) even before the transition to degree studies. The number of applicants in Finland's joint application system continues to surge with each successive application round. In January 2023 joint application, from a total of around 61800 applicants, over 53400 were of non-Finnish nationality, and a majority of these, i.e. more than 50800, came from outside the EU/EEA area. ([Vipunen.fi](https://vipunen.fi), 2023) Thus, it becomes increasingly crucial for Higher Education Institutions (HEIs) to strategically channel their efforts toward more refined target markets. This approach is pivotal in effectively attracting prospective students who are not only motivated but also closely aligned with the educational offerings of the institution. (Isoherranen, Kääriäinen, 2021)

## Case Online Nordic Pathway

At Vaasa University of Applied Sciences (VAMK), alternative and flexible routes for degree studies are seen as an important method towards HEI's internationalization and strategy 2030 implemented by the Ministry of Education and Culture in Finland. Originating from this, VAMK is jointly organizing a pathway program named Online Nordic Pathway with SAMK and Metropolia University of Applied Sciences in spring 2024 aimed especially for Indian and Middle Eastern target markets i.e. Lebanon, Saudi-Arabia, and United Arab Emirates. ([vamk.fi](https://vamk.fi), 2023)

Building a joint academic pathway between the three institutions was seen as a strength. It gave us flexibility in course offering and resources, as well as the possibility for close collaboration in admissions and marketing. According to ICEF Monitor's 2021 agent survey, flexibility is a popular motivator among prospects seeking to enroll in language schools as well as those pursuing foundation, pathway programs, and undergraduate-level studies. (ICEF Monitor 2021)

The timing of the studies is planned so that the 1st phase is from the beginning of January to the middle of March. The courses to be studied are Finnish 1, Academic English, and Introduction to AI. The 2nd phase is from the middle of March to the beginning of May. The subjects to be studied are Academic Writing, Sustainable Development, and Mathematics. ([vamk.fi](https://vamk.fi), 2023) The aim is to give a general overview to core competencies for academic studies in Finland.

## Benefits of pathway studies

The benefits of pathway programs are manifold. Firstly, they enhance the academic and English language proficiency of students, ensuring their readiness for success in a foreign context. Secondly, they create a supportive and inclusive learning environment, easing the cultural transition for students from diverse backgrounds. Thirdly, pathway programs serve as an effective recruitment tool in attracting a wider pool of qualified and motivated international students.

As clear benefits for creating a joint Online Nordic Pathway, all three partners highlighted the following facts:

- The applicant gets better preparation for higher education studies in Finland and commits to a certain higher education institution from the beginning. The residence permit process will also speed up for the applicant.
- As graduates, the pathway students are highly motivated and prepared for Finnish working life.
- The institutions get motivated and better-quality students from the market they want, who have the skills to study for a degree after successful completion of the pathway.
- Through collaboration, the institutions build visibility in the target market and share financial costs. With cooperation, we become more effective.
- The motivation of the students is higher if he/she is willing to invest in pathway studies before the actual degree studies.
- The academic pathway of 30 ECTS, conditionally accepted as part of degree studies, benefits the student's studies, and acts as a motivational factor.

## Feedback helps to develop in agile way

Reacting to feedback already in the initial stages is necessary. We marketed the pathway at the Najah Dubai education fair in early October. The pathway aroused a lot of interest and even people younger than high school graduates would have been interested in completing the pathway in advance. With the feedback received from the fair, the set application criteria turned out to be a challenge for most of the applicants. Thus, we ended up changing the set criteria with the joint decision of the consortium. We are extending the marketing with the new updated criteria. Hopefully, with this improvement, we can start the pilot phase of the joint pathway on schedule.

From an educator's point of view, getting the right feedback is also crucial for the later development of pathways. E.g., the overall satisfaction of students towards the pathway, support services, admission process and challenges during the pathway are key factors for later enhancement. Prospective career opportunities are also important for international students today, a service that cannot be overlooked by higher education institutions.

“The challenge will be to take a holistic look at the opportunities and be visionary in the ambition for seamless student journeys, including recruitment and admissions as well as teaching and learning. Change is the new norm, and there will not be a solution for life. Evolution and renovation will be key factors of the HEIs investment program, and those who are both closely connected and listening to their learners and their staff, as well as those of solution providers, will be those who are able to develop a strong and sustainable recruitment and teaching and learning frameworks.” (Jisc, 2021)

In summary, three key points emerge:

1. Internationalization and Pathway Programs: pathway programs act as a crucial strategy for recruiting a diverse pool of international students.
2. Collaboration Benefits: Collaborative efforts among institutions enhance flexibility in course offerings, resources, and admissions, aligning with broader internationalization goals.
3. Feedback-driven Development: The significance of feedback in refining pathway programs is emphasized, highlighting its crucial role in successful development and implementation.

These key points underscore the importance and benefits of pathway programs in international student recruitment, emphasizing the collaborative approach and the iterative role of feedback in program enhancement.

## References

- EDUFI / Vipunen - Education Statistics Finland, 1/2023. Applicants and selected candidates. [Internet]. Retrieved October 23, 2023, from <https://vipunen.fi/en-gb/polytechnic/Pages/Hakeneet-ja-hyv%C3%A4ksytyt.aspx>
- ICEF Monitor 2021, 19 May 2021. [Internet]. Retrieved 10, 10, 2023 New survey updates agent outlook into 2022 - ICEF Monitor - Market intelligence for international student recruitment. Retrieved November 27, 2023, from <https://monitor.icef.com/2021/05/new-survey-updates-agent-outlook-into-2022>
- Isoherranen, V., & Kääriäinen, J. (2021). Oamk Highway–New route for young people towards engineering degree in Northern Finland. In Proceedings of the PAEE/ALE'2021, International Conference on Active Learning in Engineering Education 13th International Symposium on Project Approaches in Engineering Education (PAEE) 18th Active Learning in Engineering Education Workshop (ALE) Braga-Portugal, 07-09 July 2021. Department of Production and Systems–PAEE association.
- Online Nordic Pathway. [Internet]. Retrieved October 22, 2023, from <https://www.vamk.fi/en/applicant/apply/pathways/online-nordic-pathway>
- The future of student recruitment; From fixes to foresight: Jisc and Emerge Education insights for universities and startups. Published 03 March 2021. [Internet]. Retrieved 10, 10, 2023. The future of student recruitment - Jisc - Jisc. Retrieved November 27, 2023, from <https://beta.jisc.ac.uk/reports/the-future-of-student-recruitment>

# TULEVAISUUDEN MUUTOSKYVYKÄS AMMATTIKORKEAKOULUTUS

Covid-19-pandemia sysäsi liikkeelle muutoksen, joka on koskettanut kaikkia inhimillisen elämän osa-alueita. Samanaikaisesti tapahtuva digitalisaatio ja monet viheliäiset, kompleksiset haasteet luovat haastavan toimintaympäristön, jossa korkeakoulutkin toimivat. Tässä katsauksessa tarkastellaan muutoskyvykkään ammattikorkeakoulun ominaispiirteitä. Muutoskyvykkyys liittyy erityisesti organisaation resilienssiin ja yksilöiden kykyyn sopeutua muutoksiin. Ammattikorkeakoulujen tulee kehittää omaa resilienssikykyään selviytyäkseen odottamattomista tapahtumista ja monista suunnitelluista muutoksista, joita kiihtyvä muutosvauhti edellyttävät.

Muutoskyvykkyys on muodostunut keskeiseksi organisaatioiden selviytymiskeinoksi. Itsessään organisaation muutoskyvykkyys voidaan nähdä kykyinä johtaa, toteuttaa ja omaksua toistuvia muutoksia niin, että tehdyillä muutoksilla on positiivinen hyöty ja tuotto. Samalla yhä olennaisempaa on säilyttää organisaation toimintakyky monien muutosten keskellä.

Muutoskyvykkyys kokonaisuudessaan kiteytyy etenkin organisaation resilienssiin ja sitä kautta yksilöiden resilienssiin. Organisaatioiden ja siten myös ammattikorkeakoulujen on kehitettävä omaa resilienssikykyään, joka mahdollistaa tehokkaan selviytymisen odottamattomista tapahtumista, mutta myös monista päällekkäin tapahtuvista, suunnitelluista muutoksista. Ennakoimattomiin tapahtumiin voimme varautua, harjoitella ja luoda skenaarioita. Tiedossa olevat tapahtumat ja muutokset tarvitsevat tuekseen selkeän strategian ja toimivat prosessit, jotta muutoksista aiheutuva yleinen häly olisi mahdollisimman vähäistä. (Duchek, 2020.)

## Digitaalisen ajan selviytymiskeinot

Tulevaisuuden muutoskyvykäs ammattikorkeakoulutus heijastelee laajempia yhteiskunnallisia trendejä, kuten teknologian ja digitalisaation integrointia, kestävästä kehitystä, henkilökohtaista oppimista ja globaalia näkökulmaa. Näiden trendien rinnalla korostuvat elinikäinen oppiminen, opiskelijoiden hyvinvointi ja poikkitieteellinen yhteistyö. Ammattikorkeakoulut kohtaavat tarpeen sopeutua näihin muutoksiin pedagogiikassaan ja muussa toiminnassa.

Muutoskyvykkyys ei ole vain reaktiivista, vaan vaatii ennakkointia ja valmistautumista tuleviin haasteisiin. Tämä sisältää jatkuvan oppimisen, teknologian syvällisen hyödyntämisen, monialaisuuden, yhteistyöverkostojen rakentamisen ja opiskelijakeskeisyyden. Tulevaisuuden ammattikorkeakoulu on dynaaminen, joustava ja vastuullinen, valmis kohtaamaan ja muokkaamaan muuttuvaa maailmaa.

Tulevaisuuden muutoskyvykäs ammattikorkeakoulutus vaatii sekä reaktiivista että proaktiivista suhtautumista muutoksiin. Kyse ei ole vain nopeista reaktioista ympäristön muutoksiin, vaan myös kyvystä ennakoita ja valmistautua tuleviin haasteisiin ja mahdollisuuksiin.

Tarkastelen seuraavassa muutoskyvykkään ammattikorkeakoulutuksen ominaispiirteitä, jotka esitetään oheisessa taulukossa (Taulukko 1).

TAULUKKO 1. Muutoskyvykkään ammattikorkeakoulun ominaispiirteet

## OMINAISPIIRTEET

Jatkuva oppiminen – oppiva organisaatio

---

Verkostoituminen

---

Opiskelijakeskeisyys

---

Teknologian hyödyntäminen

---

Moninaisuus ja poikkitieteellisyys

---

Kestävä kehitys

---

Joustavuus

---

Resilientti organisaatiokulttuuri

---

Osallistava päätöksenteko

---

Oppimaan oppimisesta ja organisaation kyvystä olla oppiva organisaatio on muodostumassa keskeinen osa tulevaisuuden työelämää. Maailman kompleksisuus ja dynaamisuus, yleinen muutos- ja kehitysvauhti vain kiihtyvät, jolloin osaamisen siirtovaikutus ja kyky ottaa aiemman osaamisen perusteella haltuun uusia asioita, korostuu.

## Vastaus tulevaisuuden tarpeisiin

Muutoskyvykäs ammattikorkeakoulu tunnistaa tarpeen jatkuvasti päivittää opetusta ja jatkuvan oppimisen tarjontaa vastaamaan ympäröivän maailman muuttuvia tarpeita. Tämä tarkoittaa, että oppimateriaalit, pedagogiset menetelmät ja jopa opetussuunnitelmat ovat jatkuvasti muuttuvia ja päivittyviä. Työssä tapahtuva oppiminen on jatkuvaa ja siihen organisaation tulee luoda rakenteet ja muodot, jotta yksilöt kykenevät kehittämään omaa toimintaansa.

Kompleksisessa maailmassa verkostoituminen on välttämätöntä. Yhteistyöverkostojen kautta syntyy aktiivinen yhteistyö muiden korkeakoulujen, yritysten, julkisten laitosten ja kansalaisjärjestöjen kanssa, mikä mahdollistaa resurssien jakamisen, tiedonvaihdon ja innovoinnin.

Ammattikorkeakoulun opiskelijakeskeisyys korostuu opiskelijoiden moninaisten taustojen vuoksi. Korkeakoulun on tunnistettava ja vastattava opiskelijoidensa yksilöllisiin tarpeisiin, jotta he voivat kasvaa ja kehittyä omien vahvuksiensa ja kiinnostuksensa mukaisesti. Tämä tarkoittaa joustavien opintopolkujen rakentamisen ja luomisen mahdollistamista.

Tulevaisuuden ammattikorkeakoulu ei omaksu vain uusinta teknologiaa, vaan se myös integroi teknologian syvällisesti opetusprosesseihin ja opintohallintoon. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tekoälyn hyödyntämistä opiskelijoiden ohjauksessa. Teknologian hyödyntäminen vapauttaa energiaa kohtaamiin ja luovuuteen, kun rutiininaiset asiat hoidetaan teknologian avulla.

Asioiden ja ilmiöiden kompleksisen luonteen vuoksi tarvitaan monialaisuutta ja poikkitieteellisyyttä. Harva asia ratkeaa yhden tieteenalan näkökulmasta. Ongelmanratkaisu tulevaisuudessa vaatii usein monialaista osaamista. Muutoskyvykäs ammattikorkeakoulu rohkaisee opiskelijoita yhdistämään eri tieteenaloja ja opiskelemaan poikkitieteellisesti.

Tulevaisuuden muutoskyvykäs ammattikorkeakoulu ottaa kestäväen kehityksen huomioon opetussuunnitelmissa ja toimintatavoissa ja päätöksenteossa. Kestävästä kehityksestä muodostuneen seuraavien vuosien aikana vallitseva liiketoimintamalli koko yhteiskuntaan.

Opiskelijoiden moninaisten taustojen ja elämäntilanteiden vuoksi tarvitaan yhä enenevästi joustavuutta. Joustavat opintojaksot, etäopiskelu ja modulaarinen opintojaksojen rakenne mahdollistavat opiskelun henkilökohtaisten tarpeiden ja elämäntilanteiden mukaan. Hyvänä esimerkkinä ovat kokonaan verkossa toteutettavat tutkinnot, jotka ovat löytäneet nopeasti omat kohderyhmänsä.

Organisaation resilientti organisaatiokulttuuri on kykyä sopeutua ja toipua nopeasti muutoksista, sekä kykyä oppia niistä, mikä taas tekee korkeakoulusta vahvemman ja valmiimman kohtaamaan tulevaisuuden haasteita. Osallistavan päätöksenteon avulla rakennetaan organisaatiokulttuuria ja siten myös organisaation resilienssiä. Opiskelijoiden, henkilöstön ja sidosryhmien aktiivinen osallistuminen päätöksentekoprosesseihin varmistaa, että ammattikorkeakoulu on jatkuvasti yhteydessä laajempaan yhteisöönsä.

Lopulta muutoskyvykäs ammattikorkeakoulutus ei ole staattinen tavoite vaan jatkuva prosessi. Se vaatii sekä visionäärisyyttä että kykyä toimia joustavasti ja dynaamisesti, jotta voidaan vastata jatkuvasti muuttuviin tarpeisiin ja mahdollisuuksiin. Olennaista on kasvattaa koko organisaation resilienssiä, joka tapahtuu myös yksilöiden resilienssiä kasvattamalla.

Tulevaisuuden ammattikorkeakoulu on dynaaminen, joustava ja vastuullinen. Valmis kohtaamaan ja muokkaamaan muuttuvaa maailmaa.

## Lähteet

Duchek, S. (2020). Organizational resilience: A capability-based conceptualization. *Business Research*, 13(1), 215–246. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>