

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

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Kullaslahti, J., Lauronen, T., Marttila, L. & Niinikoski, S. (2020) Uraseurantatieto jatkuvan oppimisen navigaattorina. AMK-lehti//UAS Journal, 2020:4.

URL: <https://uasjournal.fi/4-2020/jatkuva-oppiminen/>

Uraseurantatieto jatkuvan oppimisen navigaattorina



Kuva [Gerd Altmann Pixabaystä](#)

Kirjoittajat: Jaana Kullaslahti, Tina Lauronen, Liisa Marttila & Sanna Niinikoski.

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan usein korkeakoulujen rakentamia koulutusmuotoja, joita tarjotaan pääasiassa muille kuin tutkinto-opiskelijoille. Niihin kuuluvat muun muassa avoin korkeakouluopetus, maksullinen ja maksuton täydennyskoulutus sekä erikoistumiskoulutukset. Jatkuvan oppimisen palvelujen avulla toivotaan vastattavan tarpeisiin kehittää ja uudistaa osaamista työuran ja elämän eri vaiheissa (ks. [Jatkuva oppiminen](#); KARVI 2020).

Jatkuvaan oppimisen asiakastarpeet ovat yhä moninaisempia. Koulutus- ja ohjauspalvelujen tulisi samaan aikaan olla sisällöllisesti relevantteja, oikea-aikaisia ja pedagogisilta ratkaisuiltaan joustavia. Kaikkea ei kuitenkaan ole mahdollista tarjota kaikille, joten mikä ratkaisuksi?

Ammattikorkeakoulut ja yliopistot toteuttavat vuosittain viisi vuotta aiemmin valmistuneille alumneilleen sähköisen uraseurantakyselyn. Kyselyllä kartoitetaan korkeakoulutettujen työuria, osaamistarpeita sekä näkemyksiä siitä, miten hyvin tutkinnoista saatu osaaminen ja verkostot kantavat työelämässä. Kyselyn tuloksia löytyy mm. [Vipunen.fi](#)-verkkopalvelusta tai [töissä.fi](#)-sivustolta. Kyselyn tuloksia on hyödynnetty vielä varsin vähän jatkuvan oppimisen palvelujen kehittämisessä.

AMKista uralle – uraseurantatiedot käyttöön -hanke järjesti vuonna 2020 työpajoja uraseurantatiedon hyödyntämisessä jatkuvan oppimisen näkökulmasta. Työpajoissa

tarkasteltiin sitä, miltä korkeakoulututkinnon jälkeinen työtilanne, lisäkouluttautuminen ja osaamistarpeet näyttävät sekä suuren massan että yksittäisen alumnin näkökulmista. Tämä artikkeli perustuu näihin työpajoihin ja ammattikorkeakoulujen uraseurantakyselyn 2019 tuloksiin.

Uraseurantieto paljastaa jatkuvan oppimisen trendejä

Tuorein ammattikorkeakoulujen alumnien uraseurantadata on syksyllä 2019 sähköisellä lomakkeella kerätty, vuonna 2014 valmistuneiden kyselyaineisto (N = 8 535, vastausprosentti 34,3 %, aineisto painotettu sukupuolen ja äidinkielen mukaan).

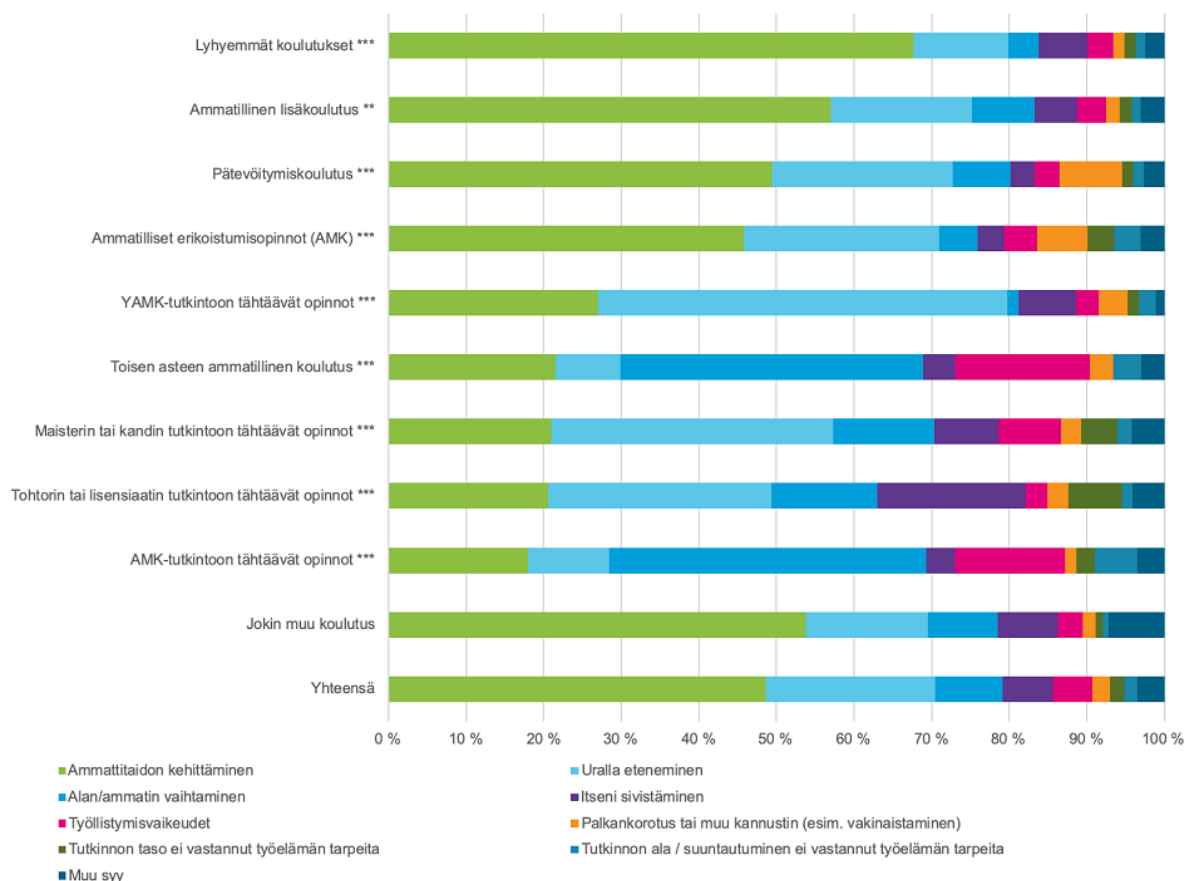
Uraseurantakyselyn (2019) tulosten perusteella jatkuvaan oppimiseen liittyviä osaamisia (mm. itseohjautuvuutta, ongelmanratkaisukykyä ja tiedonhakutaitoja) pidetään tärkeänä työelämässä. AMK- tai YAMK-tutkinnon jälkeinen lisäkouluttautuminen on myös yleistä ja moninaista. Pohja jatkuvan oppimisen palvelujen käyttämiselle on siis hyvä.

Kyselyn vastaajista vain 30 % ilmoitti, ettei ole osallistunut mihinkään koulutukseen tutkinnon suorittamisen jälkeen. 33 % vastaajista on osallistunut lyhyempiin koulutuksiin, kursseille tai opintokokonaisuuksiin ja 14 % maisterin tai kandidaatin tutkintoon tähtäävään koulutukseen. Muista annetuista vaihtoehdoista YAMK-tutkintoon johtavaan koulutukseen oli osallistunut 10 %, ammatilliseen lisäkoulutukseen (ammatti- tai erikoisammattitutkinto) 7 %, pätevyitysmiskoulutukseen (pätevyitysluvan saamiseksi). Lisäksi alumnit olivat osallistuneet muihin koulutuksiin, toisen asteen ammatillisista opinnoista tohtoriopintoihin.

Lisäkoulutuksiin osallistuminen myös vaihtelee esimerkiksi koulutusalan, äidinkielen ja kansalaisuuden sekä työmarkkina-aseman ja työuran kokonaisuuden mukaan. Se, että ei ole osallistunut lisäkoulutuksiin oli yleisintä ICT-alalla (42 %) ja harvinaisinta kasvatusaloilla (20 %). Lisäkouluttautuminen oli myös varsin sukupuolittunutta, mikä johtunee pääasiassa koulutusalojen sukupuolittuneisuudesta: miehistä 35 % ei ollut osallistunut koulutuksiin, kun naisilla vastaava luku oli vain 27 %.

Kyselyhetken työmarkkina-aseman mukaisessa tarkastelussa eniten lisäkoulutuksiin osallistumattomia oli työttömissä työnhakijoissa (39 %) ja vähiten määräärikaista kokopäivätyötä tekevissä (24 %). Kouluttautumisen syissäkin oli siis jonkin verran vaihtelua, mutta lähinnä korostuivat myönteisiksi tulkittavat motiivit esimerkiksi työllistymisvaikeuksien sijaan.

Vastaajilta tiedusteltiin myös tärkeintä syytä koulutuksiin osallistumiselle. Vastauksissa oli selkeitä eroja sen mukaan, mihin lisäkoulutuksiin vastaaja oli osallistunut (kuviot 1). Yleisimmäksi syyksi mainittiin ammattitaidon kehittäminen (49 %), mutta se korostui erityisesti lyhyempiin koulutuksiin (68 %), ammatilliseen lisäkoulutuksiin (57 %) ja muihin koulutuksiin (54 %) osallistuneilla. Seuraavaksi yleisin syy, uralla eteneminen (22 %), näkyi eniten YAMK-tutkintoon johtavassa koulutuksessa (53 %) sekä maisterin tai kandidaatin tutkintoon johtavassa koulutuksessa (36 %). Alan tai ammatin vaihtamisen vuoksi kouluttautuminen (9 %) liittyy AMK-tutkintoon tähtääviin opintoihin (41 %), toisen asteen ammatilliseen koulutukseen (39 %) sekä yliopisto-opintoihin (maisteri tai kandidaatti 13 % ja tohtori tai lisensiaatti 14 %). Työllistymisvaikeudet (5 %) näkyivät syynä toisen asteen ammatillisissa opinnoissa (17 %) ja AMK-tutkintoon johtavissa opinnoissa (14 %).



KUVIO 1. Syy osallistua lisäkoulutukseen koulutusmuodoittain.

Tärkeimmissä syissä osallistua lisäkoulutuksiin oli vaihtelua muun muassa koulutusalan, äidinkielen ja kansalaisuuden, työmarkkina-aseman ja työuran kokonaisuuden suhteen. Ammattitaidon kehittäminen korostui etenkin terveys- ja hyvinvointialoilla (55 %) ja kasvatusaloilla (51 %). Uralla eteneminen motivoi lisäkoulutuksiin osallistumista erityisesti kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden (26 %), tekniikan (24 %) ja terveys- ja hyvinvointialoilla (23 %). Alan tai ammatin vaihtaminen korostui palvelualojen (19 %) tutkinnon suorittaneilla ja työllistymisvaikeudet humanistisilla ja taidealoilla (14 %).

Tarkastelemalla erilaisiin lisäkoulutuksiin osallistumista sekä osallistumisen syitä erilaisten taustamuuttujien mukaan saadaan varsin kattava kokonaiskuva siitä, miten jatkuva oppiminen linkittyy erilaisten AMK- ja YAMK-alumniin työuraan. Tätä tietoa voi käyttää pohdittaessa, millaista lisäkoulutusta korkeakoulujen kannattaisi tuottaa, ja kenelle.

Tilastojen datapisteet muuntuvat oppijapersooniksi

Elokuussa 2020 Pedaforum-tapahtumassa pidetyssä Räätelöityä, relevanttia ja reaaliaikaista -työpajassa keskityttiin jatkuvan oppimisen palvelujen kehittämiseen. Ideoinnin ja yhteisen työskentelyn pohjana hyödynnettiin uraseurantakyselyn tilastollisten ja avointen sanallisten vastausten teemallisen analyysien perusteella kehitettyjä oppijapersoonia.

Palvelumuotoiluprosessissa persoonilla kuvataan esimerkiksi tiettyjä palvelujen asiakastyyppejä, joilla on keskenään samankaltaisia, mutta toisista ryhmistä eroavia palvelutarpeita. Persoonia kannattaa käyttää keskustelun pohjana nykytilannetta

konkretisoitaessa sekä uusien palvelujen ideoinnissa (Stickdorn 2013, 178-179). Oppijapersoonien kehittämisessä ja kuvausten laatimisessa hyödynnettiin uraseurantakyselyyn vastanneiden taustatietoja sekä vastauksia kouluttautumisesta tutkinnon jälkeen, työtilanteesta valmistumis- ja vastaushetkellä, oman osaamisen ja työn vastaavuudesta sekä urasuunnitelmista.

Työpajassa esitellyt kolme oppijapersoonaa olivat kuvataiteilija Reetta, insinööri Alekski ja yrittäjä Faisal. Nämä taustoiltaan ja osaamistarpeiltaan erilaiset persoonat herättivät kiinnostusta työpajan osallistujissa. Persoonia kommentoitiin hyvin realistisiksi, mikä teki jatkoideoinnista antoisaa. Jatkuvan oppimisen palvelujen ideointi lähti liikkeelle persoonaan tutustumisesta: mitkä asiat kiinnittivät huomiota persoonan kuvauksessa eli mitkä voisivat olla kyseisen persoonan keskeisimpiä jatkuvan oppimisen tarpeita? Työskentelyä jatkettiin pohtimalla sitä, mitä oma organisaatio voisi persoonalle tällä hetkellä tarjota ja millaisia palveluita jatkuvan oppimisen saralla tulisi kehittää. Erilaiset persoonat toivat esille olemassa olevien palvelujen kirjoa, mutta myös puutteita jatkuvan oppimisen kentällä, kuten esimerkiksi riittävän monimuotoisten ohjauspalveluiden puuttumisen.

Uraseurantojen tulosten valossa moni persoonista olisi päätynyt tutkintoon johtavalle opintopolulle, mutta työpajan osallistajat nimesivät monia eri jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia näiden vaihtoehtoiksi. Valitettavan usein kuitenkin jatkuvan oppimisen tuotteet ja palvelut perustuvat siihen ajatukseen, että jatkuvan oppimisen tarjonnan äärellä oleva tietää jo itse millaista osaamista hän hakee.

Vaikka persoonien avulla kävi selväksi, ettei keskiverto-oppijaa ole, vaan jatkuvan oppimisen tarpeet ovat moninaisia, työpajan osallistujien vastauksista ei noussut juurikaan esille korkeakouluissa käytössä olevia palveluita jatkuvan oppimisen tuotteiden räätälöintiin tai osaamispakettien kokoamiseen mm. eri jatkuvan oppimisen tuotteita ja palveluja yhdistelemällä.

Oppijat kaipaavat monipuolisia palveluita

Työpajojen yksi suurimpia oivalluksia oli, että uraseurantakysely ei anna vain apua jatkuvan oppimisen sisältötarjonnan ja teemojen suunnitteluun, vaan paljastaa samalla jatkuvan oppimisen palvelujen erilaisia käyttäjäryhmiä. Mitä ehdotamme jatkotoimenpiteiksi?

Jatkuvan oppimisen palvelut näyttäytyvät edelleen paikoin siiloutuneina, kunkin organisaation perusrakenteen ja -prosessien mukaan, ja ne ovat myös yllättävän erillisiä tutkintoon johtavan koulutuksen palveluista. Kunkin korkeakoulun koulutus- ja palvelutarjontaa tulisi tarkastella jatkossa myös kokonaisuutena, erilaisten käyttäjäryhmien näkökulmista. Tässä voidaan hyödyntää esim. korkeakoulukohtaisesta tai alueellisesta (esim. pääkaupunkiseudun ammattikorkeakoulu) uraseurantadatasta rakennettuja persoonia.

Korkeakouluilta kaivataan usein henkilökohtaista tukea ja neuvontaa jatkuvan oppimisen tuotteiden ja palvelujen viidakossa. Uraohjauspalveluita olisikin syytä kehittää ja tarjota laajemmille käyttäjäryhmille kuin korkeakoulussa kirjoilla oleville opiskelijoille. Jatkuvan oppimisen palvelujen tulevat asiakkaat, erityisesti alumnit, kaipaavat tukea jatkuvan oppimisen vaihtoehtojen kartoittamiseen urakehityksensä tueksi. Laadukkaat ohjauspalvelut ja niiden tarjoaminen jatkuville oppijoille saattavat nousta tulevina vuosina korkeakoulujen kilpailuvaltiksi, jos tähän pystytään ja halutaan ohjata resursseja.

Lisätietoa: Uraseurannan jatkuvan oppimisen palveluihin liittyvä analyysipaketti on saatavilla uraseurannat.fi -verkkosivustolla <http://uraseurannat.wordpress.tamk.fi/>

Kirjoittajat

Jaana Kullaslahti, FT, tutkijayliopettaja, HAMK EDU, jaana.kullaslahti(at)hamk.fi

Tina Lauronen, VTM, tutkija, Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus sr, tina.lauronen(at)otus.fi

Liisa Marttila, KT, erikoissuunnittelija, TAMK, liisa.marttila(at)tuni.fi

Sanna Niinikoski, tradenomi (ylempi amk), koordinaattori, Laurea-ammattikorkeakoulu, sanna.niinikoski(at)laurea.fi

Lähteet

KARVI (2020). Korkeatasoisella osaamisella työelämään. Humanistisen alan, kauppatieteiden ja liiketalouden, tekniikan ja yhteiskuntatieteellisen korkeakoulutuksen arvioinnit. Tiivistelmät. 1:2020. Luettu 7.9.2020.

https://karvi.fi/app/uploads/2020/01/KARVI_T0120.pdf

Jatkuva oppiminen. (n.d.). Opetus- ja kulttuuriministeriö. [Verkkosivut]. Luettu 7.9.2020 osoitteesta <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>

Stickdorn, M. et al. (2013). Personas. Teoksessa M. Stickdorn & J. Schneider (toim.) This Is Service Design Thinking. 3rd edition. Amsterdam: BIS Publishers. s. 178-179.

Töissä.fi – korkeakouluista valmistuneet työelämässä. (n.d.). [Verkkopalvelu]. Luettu 7.9.2020 osoitteesta <https://toissa.fi/>

Vipunen.fi. (n.d.). Uraseuranta. Ammattikorkeakoulutus. Opetushallinnon tietopalvelu. Opetushallitus. Opetus- ja kulttuuriministeriö. [Verkkopalvelu] Luettu 12.9.2020 <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Uraseuranta.aspx>