

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



Koulutuksen kehittämisen katsaus 2023

**Kansainvälisyyttä, monikulttuurisuutta
ja digitaalisuutta**

Koulutuksen kehittämisen katsaus 2023

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

Koulutuksen kehittämisen katsaus 2023

KANSAINVÄLISYYTTÄ, MONIKULTTUURISUUTTA JA DIGITAALISUUTTA

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA

336

Sarjan vastaava toimittaja • Teemu Makkonen

KOULUTUKSEN KEHITTÄMISEN KATSAUS 2023

Kansainvälisyyttä, monikulttuurisuutta ja digitaalisuutta

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

Kannen kuva • Jamk / Mikko Vähäniitty

Ulkoasu • Jamk / Pekka Salminen

Taitto ja paino • Punamusta Oy • 2024

ISBN 978-951-830-757-3 (PDF)

ISSN 1456-2332

KUSTANTAJA

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

www.jamk.fi/julkaisut

[sarjajulkaisut\(a\)jamk.fi](mailto:sarjajulkaisut(a)jamk.fi)

©2024

Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu



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

SISÄLLYS

KIRJOITTAJAT.....	7
TIIVISTELMÄ.....	8
ABSTRACT	10
ESIPUHE.....	11

OSA 1 – KANSAINVÄLISYYS JA MONIKULTTUURISUUS

Tytti Pintilä, Nina Björn & Anne Mecklin

JOHDANTO – KANSAINVÄLINEN JA MONIKULTTUURINEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	14
--	-----------

Nina Björn, Piia Hynynen & Anna Tenhunen

MATKA ULKOMAALAISESTA OPISKELIJASTA TALENTIKSI SUOMESSA....	16
--	-----------

Marjo Palovaara, Marina Hirjaba, Venni Wang & Judith Yabal

VIERASKIELISEN SAIRAANHOITAJAOPISKELIJAN TUKEMINEN TALENT BOOST -TOIMINNALLA	24
---	-----------

Roosa Berg & Tytti Pintilä

HAASTEISTA RATKAISUIHIN SUOMEN KIELEN OPPIMISPOLUILLA	29
--	-----------

Mari Hakkarainen

DESIGN THINKING KANSAINVÄLISESTI YHDISTÄVÄNÄ TEKIJÄNÄ.....	37
---	-----------

Minna Haapakoski & Anja Tanttu

TYÖHÖN KYTKEYTYVÄ KUNTOUTUS MONIKULTTUURISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ.....	40
--	-----------

Johanna Pitkänen

MAAHANMUUTTOTYÖN EDISTÄMINEN KESKISUOMALAISSISSA KUNNISSA	46
--	-----------

OSA 2 – DIGITAALISUUS

Anne Mecklin & Tarja Moilanen

JOHDANTO – DIGITAALINEN EKOSYSTEEMI60

Paula Tyrväinen & Anitta Kääriäinen

**DIGIVISIO JAMKISSA – PILOTISTA VAUHTIA PALVELUJEN
KÄYTTÖÖNOTTOON..... 63**

Anni Wargh, Katja Räsänen & Maiju Asuja

**EDUFUTURA JYVÄSKYLÄ – SATEENVARJOMALLI OHJAA OPISKELIJAA
DIGITAALISELLA OPINTOTARJOTTIMELLA..... 70**

Tarja Moilanen & Sanna Nieminen

**OPPIJAKESKEISYYS PUHEISIIN JA TEKOIHIN DIGITALISOITUVASSA
TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ 76**

Mari Varonen

KOHTI OPPIJALÄHTÖISTÄ AVOINTA OPPIMATERIAALIA..... 81

Anne Törn-Laapio & Tarja Niemelä

VASTUULLISUUSOSAAMISEN KEHITTYMINEN VERKKO-OPINNOISSA ...88

Sisko Minkkinen & Tarja Moilanen

TURVALLINEN ALOITUS DIGITAALISESSA OPPIMISYMPÄRISTÖSSÄ.... 102

Jonna Salmijärvi, Tuukka Kivioja & Ville Arvio

UUSI TYÖKAVERISI – KESKUSTELEVA TEKOÄLY 112

KIRJOITTAJAT

Arvio Ville, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Asuja Maiju, korkeakouluharjoittelija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Berg Roosa, suomen kielen valmentaja, Osaamiskeskus, International House
Jyväskylä

Björn Nina, kansainvälisen toiminnan päällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Haapakoski Minna, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Hakkarainen Mari, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Hirjaba Marina, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Hynynen Piia, opinto-ohjaaja, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kivioja Tuukka, verkkopedagogiikan suunnittelija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kääriäinen Anitta, Digivisio 2030 pilottikoordinaattori, suunnittelija, Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Liimatainen Leena, kehitysjohtaja, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Mecklin Anne, suunnittelija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Minkkinen Sisko, verkkopedagogiikan suunnittelija, Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Moilanen Tarja, verkkopedagogiikan suunnittelija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Niemelä Tarja, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Nieminen Sanna, yliopettaja, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Palovaara Marjo, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Pintilä Tytti, asiantuntija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Pitkänen Johanna, asiantuntija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Räsänen Katja, suunnittelija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Salmijärvi Jonna, verkkopedagogiikan suunnittelija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Tanttu Anja, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Tenhunen Anna, koordinaattori, Talent Boost, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Tuomi Sirpa, koulutuksen kehittämisspäällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Tyrväinen Paula, Digivisio 2030 muutoskoordinaattori, asiantuntija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Törn-Laapio Anne, yliopettaja, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Varonen Mari, verkkopedagogiikan suunnittelija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Wang Venni, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Wargh Anni, verkostopäällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Yabal Judith, tuntiopettaja, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

**Anne Mecklin, Leena Liimatainen, Tytti Pintilä & Sirpa Tuomi (toim.)
Koulutuksen kehittämisen katsaus 2023 – kansainvälisyyttä,
monikulttuurisuutta ja digitaalisuutta
Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja, 336**

Jyväskylän ammattikorkeakoulun (Jamk) julkaisusarjan Koulutuksen kehittämisen katsaukset ovat ammatilliselle yhteisölle suunnattuja verkkojulkaisuja, joihin on koottu vuosittain esimerkkejä korkeakoulun pedagogisesta kehittämisestä. Vuoden 2023 katsaus koottiin digitalisaation ja kansainvälisyyden teemoista.

Artikkeleissa avataan käytännönläheisin esimerkein, miten Jamk on mukana monikulttuurisissa toimintaympäristöissä ja oppimisen digitaalisissa ekosysteemeissä. Monikulttuurisuuden ja digitaalisen osaamisen tarve kasvaa merkittävästi työelämässä. Muutos edellyttää oppimisessa ja osaamisen kehittämisessä uusia toimintamalleja. Varsinkin tekoälyn kehittyminen on avannut koulutukseen paljon uusia mahdollisuuksia ja uhkakuvia. Digitaalisen ekosysteemin rakentumista kuvataan korkeakoulukontekstissa – mitä kaikkea on otettava huomioon, jotta syntyisi nykyisiin vaatimuksiin vastaava ja opiskelijan oppimista mahdollistava oppimisympäristö. Laaja-alainen ja eri tasoilla toteutuvan vuoropuhelun merkitys on tässä ajassa tärkeää niin oppimisen, kansainvälistyvän työelämän kuin oman osaamisen kehittymisen kannalta.

Asiasanat: Korkeakoulupedagogiikka, osaaminen, digitalisaatio, kansainvälisyys, monikulttuurisuus, oppimisympäristö, maahanmuuttanut, ammattikorkeakoulut

ABSTRACT

**Anne Mecklin, Leena Liimatainen, Tytti Pintilä & Sirpa Tuomi (Eds.)
Review of the Development of Education 2023 – Internationality,
Multiculturalism and Digitalisation
Publications of Jamk University of Applied Sciences, 336**

Reviews of the development of education in the Jamk University of Applied Sciences (Jamk) publication series are online publications aimed at the professional community. The annual review holds examples of the pedagogical development of the higher education institution. The 2023 review was compiled from the themes of digitalisation and internationalisation.

The articles open with practical examples of how Jamk engages in multicultural operating environments and digital learning ecosystems. The need for multicultural and digital skills is growing significantly in working life. Change requires new operating models in learning and competence development. In particular, the development of artificial intelligence has opened various new opportunities and threats to education. The structure of the digital ecosystem is described in the context of higher education – what must be considered to create a learning environment that meets today's requirements and enables students' learning. The importance of wide-ranging dialogue at diverse levels is important in this time, both in terms of learning, the internationalising working life, and the development of one's own competence.

Keywords: Higher education pedagogy, competence, digitalisation, internationality, multiculturalism

ESIPUHE

Arvoisat lukijat,

On ilo toivottaa teidät tervetulleiksi tutustumaan Koulutuksen kehittämisen katsaukseen 2023. Tämän vuoden katsauksen teemoina ovat kansainvälisyys, monikulttuurisuus ja digitaalisuus. Ne ovat voimakkaasti läsnä kaikilla Jamkin koulutusaloilla ja uudistavat pedagogisia ratkaisuja ja tapoja, joilla opetamme ja opiskelemme Uuden sukupolven korkeakoulussa. Uudistuvilla pedagogisilla ratkaisuilla valmennamme opiskelijoita menestymään tulevaisuuden työelämässä globaalissa ja digitaalisessa maailmassa.

Jamk on sekä kansainvälinen korkeakoulu että edelläkävijä digitaalisten oppimisympäristöjen kehittämisessä. Monikulttuurisuus ja erilaisuus korkeakouluuyhteisössä on voimavara, joka auttaa meitä ymmärtämään toisiamme ja maailmaa paremmin. Kansainvälistymisosaaminen, digitalisaation hallinta omissa työtehtävissä ja teknologisen kehityksen tunnistava pedagogiikka ovat tulevaisuuden avaimia matkalla kohti Uuden sukupolven korkeakoulua. Samalla on kuitenkin muistettava, että teknologia on vain väline. Koulutuksen kehittämisen keskiössä on aina ihminen – oppija.

Tämän katsauksen artikkelit tekevät näkyväksi pedagogiikkaa ja asiantuntijuutta, joilla voidaan vastata moninaistuvan koulutustehtävän, erilaisten oppijoiden ja oppimisen digitaalisten ekosysteemien haasteisiin. Tulevaisuudessa kansainvälisyysosaamisen merkitys vain kasvaa Jamkin liittyttyä jäseneksi yhdeksän eurooppalaisen korkeakoulun muodostamaan E³UDRES²-liittoumaan (The Engaged and Entrepreneurial European University as Driver for European Smart and Sustainable Regions). Pitkäjänteisessä eurooppalaisessa yhteistyössä syntyy muun muassa eurooppalaisia yhteistutkintoja, jatkuvan oppimisen tuotteita ja se kytkee myös Jamkin paikallisia kumppaneita mukaan kansainvälistymään.

Toivotan teille antoisaa lukuhetkeä tämän vuoden katsauksen parissa. Kansainvälisyys, monikulttuurisuus ja digitaalisuus ovat avaimia menestykseen, ja yhdessä voimme rakentaa entistä parempaa tulevaisuutta.

Ystävällisin terveisin,

Leena Liimatainen, kehitysjohtaja

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

OSA 1

Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus

JOHDANTO

KANSAINVÄLINEN JA MONIKULTTUURINEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tytti Pintilä, Nina Björn & Anne Mecklin

Suomalaisiin korkeakouluihin on hakeutunut viime vuosina ennätysmääriä ulkomaalaisia, jotka haluavat opiskella ja työllistyä Suomeen. Tämä on haastanut suomalaiset korkeakoulut ja työpaikat kohtaamaan entistä moninaisempia opiskelijoita ja työtovereita. Tässä artikkelisarjassa kuvataan, miten eri tavoin Jamk on ollut mukana kehittämässä niin opiskelijoiden kuin työnantajienkin tietoja ja taitoja työllistymisessä ja monikulttuurisuudessa.

Valtakunnallisen Talent Boost -toimenpideohjelman rahoituksella on ollut usein ratkaisevan suuri merkitys uusien keinojen avaamisessa opiskelijoiden integroitumiseen ja työllistymiseen Suomessa. Nina Björn, Piia Hynynen ja Anna Tenhunen kertovat artikkelissaan Talent Boost -ohjelman tavoitteista, toimenpiteistä ja tuloksista erityisesti Jamkissa. On tärkeää, että jokainen Suomeen tullut ulkomaalainen opiskelija pystyy opiskelemaan mahdollisimman jouhevasti, löytämään työpaikan ja sitä kautta integroitumaan ja kotiutumaan yhä paremmin Suomeen. Esimerkiksi Marjo Palovaaran, Marina Hirjaban, Venni Wangin ja Judith Yabalin artikkelissa tarkastellaan englanninkielistä sairaanhoitajakoulutusta. Sotealalle työllistyvälle maahanmuuttaneelle tulee koulutuksella tuottaa sekä lakisääteinen ammatillinen pätevyys että vahva ammatillinen suomen kielen taito. On ilo havaita, kuinka samalla on voitu lähentää korkeakoulun ja työpaikkojen henkilöstöä ja tehdä yhteistyöstä muutenkin entistä sujuvampaa.

Suomen kielen osaaminen työmarkkinoilla on tärkeää, jopa välttämätöntä. Suomen kielen oppiminen on kuitenkin usein vaikeaa, ja tukea tarvitaan monenlaisille oppijoille. Julkaisun artikkeleissa kuvataan, miten suomen kielen opinnot kyllä onnistuvat ja tarjontaakin on. Tukea taitojen kehittymiseen tarvitaan vahvasti sekä töissä että vapaa-ajalla. Roosa Berg ja Tytti Pintilä kuvaavat artikkelissaan, miten suomen kielen keskisuomalainen opintotarjonta on visualisoitu niin, että ohjaajat ja asiakkaat löytävät entistä helpommin juuri kullekin oppijalle sopivaa suomen opetusta. Maahanmuuttaneet eivät aina osaa suomen lisäksi myöskään englantia, eli kieliopintojen tarjonnan tulee olla monikielistä ja laajaa.

Jamkilla on vahvat verkostot alueemme eri toimijoihin, niin Jyväskylässä, koko maakunnassa, kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Teemme vaikuttavaa yhteistyötä hankkeiden ja perusrahoituksen turvin, että maahanmuuttaneet työllistyisivät paremmin. Lyhytkestoiset opiskelijavaihdot ulkomaille tarjoavat myös työkaluja mielekkääseen monikulttuuriseen työskentelyyn, kuten Mari Hakkarainen kuvaa artikkelissaan. Jamkin InnoFlash-opinnot ja Design Thinking -prosessi toimivat kansainvälisestikin opiskelijoita yhdistävinä asioina. Yhdessä opiskellessa ja työskennellessä sekä taidot että monikulttuurisessa yhteisössä toimimisen ymmärrys lisääntyvät.

Opiskelijoiden ja muiden maahanmuuttaneiden ohjauksessa tarvitaan sitoutuneita ja taitavia opettajia ja ohjaajia. Kukaan ei ole valmis monikulttuurisuudessa, eli on tärkeää jakaa aina ajankohtaisia tietoja ja taitoja myös pitkän linjan ammattilaisille. Monikulttuuriselle työelämälle tällaisia apuja tarjotaan Minna Haapakosken ja Anja Tantun artikkelissa, jossa kuvataan, miten esimerkiksi työhön kytkeytyvässä kuntoutuksessa on syytä huomioida myös kuntoutujan kulttuuritaustat. Johanna Pitkänen kertoo, miten viimeisen vuosikymmenen aikana keskisuomalaisissa kunnissa on havaittu tarve uudelleen monikulttuurisuusosaamiseen. Osaamista onkin kehitetty laajassa yhteistyössä yhä tavoitteellisemmin. Samalla tätä työtä tekevät ovat lähentyneet yli organisaatorajojen ja yhteistyöstä on tullut entistä sujuvampaa.

Kun maahanmuuttanut oppii suomea, työllistyy, kotiutuu ja viihtyy, on Suomi parempi paikka meille kaikille ja osaavien työntekijöiden saatavuus taattu. Tässä työssä Jamk on vahvasti mukana.

MATKA ULKOMAALAISESTA OPISKELIJASTA TALENTIKSI SUOMESSA

Nina Björn, Piia Hynynen & Anna Tenhunen

Finland's future needs for workforce and competence are considered in government programs. The Talent Boost procedure manual has been set up for this purpose. With the programme, the goals have been set for Finnish higher education institutions to triple the number of foreign degree students and that 75% of foreign students would stay and find employment in Finland. The aim of the programme is to support foreign students' integration and employment in Finland, e.g., by increasing opportunities for studying and learning the Finnish language.

Talent Boost operations have been funded by strategic funding, which has enabled various measures to be taken to achieve Talent Boost's goals. In this article, we talk about some concrete measures on how to make foreign students and local companies meet and how the students have got internships and jobs. We are still in the initial stages of achieving our goals. However, based on the different operating models and the experiences gained, it is good to continue the work that has been started. It's great that there is also a continuation of Talent Boost in the latest government programme. In integrating foreign students and supporting the internationalisation of working life, there is no single working model, but different experiments are needed to find several different working models to promote common goals.

Suomen työvoiman tarve ja osaamistarve on huomioitu hallitusohjelmissa. Tätä varten on perustettu Talent Boost -toimenpideohjelma. Ohjelman myötä suomalaisille korkeakouluille on asetettu tavoitteet kolminkertaistaa ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrää, ja että 75 % ulkomaalaisista opiskelijoista jäisi ja työllistyisi Suomeen. Toimenpideohjelman tavoitteena on tukea ulkomaalaisten opiskelijoiden Suomeen integroitumista ja työllistymistä muun muassa lisäämällä mahdollisuuksia suomen kielen opiskeluun ja oppimiseen.

Jamkin Talent Boostin toimintaan on kohdennettu strategiarahoitusta, jolla on voitu toteuttaa erilaisia toimenpiteitä Talent Boostin tavoitteiden saavuttamiseksi. Tässä artikkelissa on nostettu esille konkreettisia toimenpiteitä, joiden avulla on saatu kohtautettua ulkomaisia opiskelijoita ja yritysten toimijoita sekä saatu opiskelijoille harjoittelu- ja työpaikkoja. Tavoitteiden saavuttamiseksi

olemme vielä alussa. Erilaisten toimintamallien ja saatujen kokemusten perusteella on tärkeää jatkaa aloitettua työtä, ja tätä varten tarvitaan kohdennettua rahoitusta myös jatkossa.

”Talent Boost toimii välttämättömänä siltana opiskelija- ja työelämän välillä. Perinteisten urapalveluiden sijaan Talent Boost -palvelut tukevat opiskelijoiden ja alumnien urakehitystä sekä yhteistyötä sidosryhmien kanssa. Olen nähnyt Talent Boostin positiivisen vaikutuksen jo sen alusta asti lisääntyneenä tietoisuutena työmahdollisuuksista, kansainvälisten opiskelijoiden integroitumisena suomalaiseen työllisyysjärjestelmään sekä henkilökohtaisen kehityksen ja verkostoitumistaitojen kasvuna. Kunpa tämä projekti olisi ollut käynnissä jo omana opiskeluaikanani.” Jamk alumni, International Business, Brande Oy.

TALENT BOOST SUOMESSA

Työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön koordinoima Talent Boost -toimenpideohjelma on poikkihallinnollinen maahanmuuton ohjelma, jonka painopisteinä ovat yritysten kasvun ja kansainvälistymisen kannalta olennaiset osaajat sekä työvoimapulasta kärsivät alat. Ohjelman tavoitteena on nostaa Suomen houkuttelevuus osaajille ja heidän perheilleen uudelle tasolle. Osaajien saatavuus on yksi suurimmista organisaatioiden kasvun ja kansainvälistymisen haasteista. Suomen työikäisten määrä vähenee ja väkiluku kasvaa pääasiassa maahanmuuton kautta. Ilman riittävää työ- ja koulutusperustaista maahanmuuttoa työvoiman tarjonta ja pidemmällä aikavälillä työllisten määrä laskevat olennaisesti, millä on vaikutus taloudelliseen huoltosuhteeseen ja julkistalouden kestävyYTEEN. (Talent Boost -toimenpideohjelma 2023.)

Suomi kilpailee parhaista osaajista muun maailman kanssa. Yritykset ja muut organisaatiot tarvitsevat paitsi osaavaa työvoimaa, myös erityisosamista, jota ei välttämättä ole saatavissa Suomesta. Osaajien maahanmuutto vahvistaa ja kansainvälistää Suomen innovaatiotoimintaa sekä tukee kansainvälisten investointien saamista Suomeen. Tämä taas edistää uusien työpaikkojen syntymistä ja suomalaisten yritysten kansainvälistymistä. Yhteiskunnan ja työelämän monimuotoisuus vaikuttaa Suomen houkuttelevuuteen kansainvälisten osaajien silmissä. Työelämän kansainvälisyys edistää Suomessa tutkimuksen suorittaneiden ulkomaalaisten opiskelijoiden asettautumista Suomeen ja ehkäisee aivovuotoa. (Talent Boost -toimenpideohjelma 2023.)

Ohjelman tavoitteet ovat:

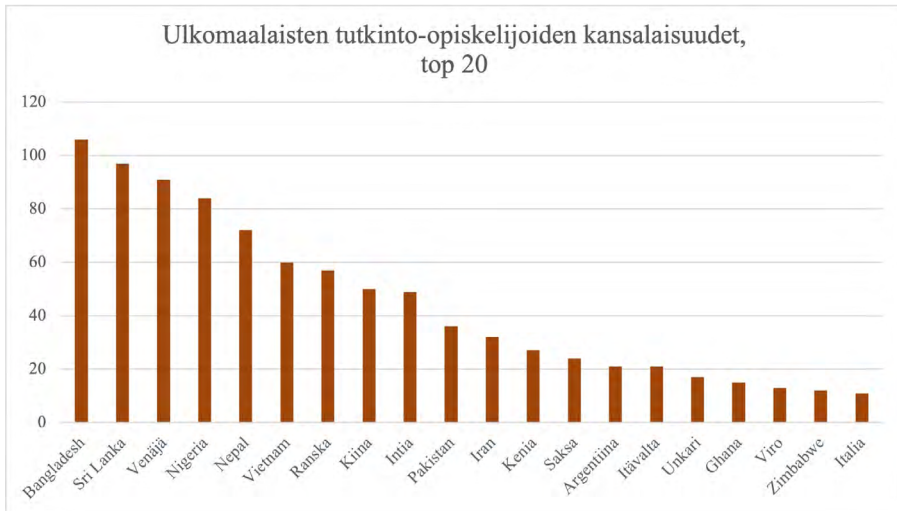
- 1 Suomi on kansainvälisesti houkutteleva paikka työskennellä, opiskella, tutkia ja investoida.
- 2 Työnantajat osaavat ja haluavat rekrytoida kansainvälisiä osaajia.
- 3 Kansainvälisten osaajien asiantuntemus vahvistaa suomalaisten yritysten ja organisaatioiden kansainvälistymistä ja uudistumista.

Kansainvälisten osaajien houkuttelu, asettautuminen, integroituminen ja osaamisen hyödyntäminen vaativat valtion, kaupunkien, oppilaitosten, yritysten ja muiden toimijoiden saumatonta ja pitkäjänteistä yhteistyötä. Talent Boost -toimenpideohjelma tarjoaa palvelun tälle eri toimijoiden väliselle yhteistyölle. Yritysrajapinnassa olevan palvelukokonaisuuden koordinoinnista vastaa kansallisesti Business Finland. Alueellisesti toimenpideohjelmaa toteutetaan Talentau Hub -palvelumallilla, joka yhdistää kansainväliset osaajat ja kansainväliseen rekrytointiin liittyvät toimijat alueella luoden sujuvia organisaatorajat ylittäviä palvelupolkuja kansainvälisille osaajille ja organisaatioille. (Talent Boost -toimenpideohjelma 2023.)

TALENT BOOST JAMKISSA

Palvelulupauksen mukaisesti Jamkin tehtävänä on tukea ulkomaisten opiskelijoiden yhteyksiä työelämään siten, että heidän edellytyksensä työllistyä Suomeen vahvistuvat. Työllistämistavoitteet lisätään osaksi yritys- ja työelämäyhteistyötä muun muassa tarjoamalla tukea työyhteisön kansainvälisyysvalmiuksien vahvistamiseen ja ulkomaisten harjoittelijoiden palkkaamiseen sekä mahdollistamalla kohtaamisia. Jamkin sisällä kehitetään tukimuotoja, jotka edistävät ulkomaisten opiskelijoiden harjoittelu- ja työpaikan löytämistä. SIMHE- eli maahanmuuton vastuukorkeakouluissa (Supporting Immigrants in Higher Education) kehitettyjä ohjauspalveluita otetaan käyttöön, eli tarjoamme muun muassa henkilökohtaista ja ryhmämuotoista ohjausta sekä jaamme tietoa suomalaisesta työelämästä ja -markkinoista.

Loppuvuodesta 2023 Jamkissa opiskeli 1101 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa 84 eri maasta. Kasvua on noin 450 opiskelijan verran Talent Boostin toiminnan alusta vuodesta 2021. Eniten opiskelijoita on Bangladeshista, Sri Lankasta, Venäjältä, Nigeriasta ja Nepalista, joiden osuus on noin 41 % kokonaismäärästä. Seuraavassa kuviossa (kuvio 1) on nähtävillä 20 suurinta maata.



Kuvio 1. Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden kansalaisuudet, top 20

Jamkissa on yhteensä 62 tutkinto-ohjelmaa. Niistä 16 on kokonaan englanninkielistä, joissa opiskelee niin suomalaisia kuin ulkomaalaisiakin opiskelijoita. Näistä AMK-ohjelmia on seitsemän ja YAMK-ohjelmia yhdeksän. Uusia ohjelmia on Jamkin strategisen kansainvälisen kehittämissuunnitelman ja Talent Boostin toimenpideohjelman aikana käynnistetty niin AMK- kuin YAMK-puolelle. Myös suomenkieliset tutkinto-ohjelmat tarjoavat vieraskielisiä opintoja. (Apply to Jamk n.d.)

Jamkin kansainvälistymisen kehittämissuunnitelman toimeenpanoa ja seuranta varten on perustettu strateginen kansainvälisen toiminnan kehittämistyöryhmä. Strategisissa tavoitteissa ja toimenpiteissä on huomioitu Talent Boost-toimenpideohjelma ja sen tavoitteet, joita edistetään palvelulupauksen mukaisesti kehittämistyöryhmän kautta. Talent Boostissa työskentelee tällä hetkellä yksi päätoiminen henkilö, osa-aikaisia harjoittelijoita ja eri alojen asiantuntijoita. Mukana on myös muita ulkomaisia opiskelijoita ja alumneja.

Yhteistyötä tehdään Jyväskylän kaupungin, Jyväskylän yliopiston ja Talent Hubin kanssa sekä International House Jyväskylän eri toimijoiden kanssa. Lähtökohtana Talent Boostille on toiminut sekä Jamkissa että Jyväskylän yliopistossa ulkomaisille opiskelijoille ja alumneille tehty kysely, ja sen kautta nousseet ideat, toiveet ja tarpeet. Lisäksi on tehty yhteistyötä Jamkin niiden hankkeiden kanssa, jotka tukevat myös Talent Boost -tavoitteita.

INTEGROITUMINEN SUOMEEN

Ulkomaalaisia opiskelijoita on tiedotettu ja neuvottu työllistymis- ja integroitumismahdollisuuksista verkkosivuilla, kuukausittaisella uutiskirjeellä, blogissa, somekanavilla ja henkilökohtaisella ohjauksella sekä verkostotapahtumissa.

”Olen tehnyt yhteistyötä Talent Boostin kanssa yli vuoden ajan. Olen nähnyt, kuinka toiminta on kehittynyt opiskelijoiden tarpeiden mukaan. Talent Boost on osoittanut tehokkuutensa vuorovaikutus-, kieli-, työnhaku- ja verkostoitumistaitojen vahvistajana sekä auttanut opiskelijoita integroitumaan hyvin suomalaiseen yhteisöön.” Jamk alumni, Purchasing and Logistics

Suomen kielen opintojaksovalikoimaa sekä näkyvyyttä on lisätty opetussuunnitelmissa. Englanninkielisten AMK- ja YAMK-tutkinto-ohjelmien opetussuunnitelmiin on lisätty kaksi Talent Boost -moduulia, joihin on nostettu olemassa olevia ja uusia suomen kieleen, uraohjaukseen ja integroitumiseen liittyviä opintojaksoja näkyväksi, mikä on lisännyt opiskelijamääriä merkittävästi.

Suomen kielen ja kulttuurin osaamisen edistämiseksi on järjestetty työpajoja ja keskustelukerhoja, tuettu harjoittelupaikalla suomen kielen oppimista sekä kannustettu suomen kielen opiskeluun myöntämällä stipendejä aktiivisille opiskelijoille. Jamkin ohjaushenkilöstön osaamisen tueksi on pidetty S2-kielipolun työpajoja. Keski-Suomen alueen työllisyyspalvelut isännöi eri kohteissa suomen kielen keskustelukerhoa Juttuklubia, joka järjestettiin myös Jamkissa. Jamkin kielikeskus selvitti suomen kielen opintotarjontaa opiskelijoille suunnatulla kyselyllä, jonka perusteella muovattiin S2-opintomahdollisuuksia integroitumista tukevaksi.

Jamk tarjoaa Integration into the Finnish Society -opintojaksoa Jamkin, yliopiston ja toisen asteen opiskelijoille EduFutura-yhteistyön kautta. Opintojakso vastaa kotoutumisen kysymyksiin, ja sitä vetävät Jyväskylän kaupungin kotoutumisen asiantuntijat. Ilmoittautumismäärät ovat nousseet muutamassa vuodessa kolmestakymmenestä kahteensataan sen jälkeen, kun opintojakso nostettiin näkyviin kaikkien englanninkielisten tutkinto-ohjelmien opetussuunnitelmiin. Tämä on toimiva esimerkki siitä, miten kotoutumisen teemat kannattaa opinnollistaa ja tuoda osaksi opiskelijan arkea. Palveluntarjoaja saapuu opiskelijoiden luo, jolloin tieto jakautuu tehokkaammin suuremmalle joukolle.

Yhteistyössä Jyväskylän kaupungin kanssa käynnistettiin Jamk International Student Ambassador -toiminta. Eri alojen opiskelijalähettiläät tuottavat sisältöä tapahtumista ja kaupungin kohteista Jamkin, Jyväskylän ja Talent

Boostin somekanaviin. Lähettiläiden tuottamaa materiaalia hyödynnetään muun muassa hakijamarkkinoinnissa ja Suomeen integroitumisen tukena.

Joka lukukautena Talent Boostissa on kuusi Jamkin ulkomaalaista opiskelijaa tai alumnia osa-aikaisina harjoittelijoina. He ovat omalta osaltaan tuke-
massa ja edistämässä Talent Boostin tavoitteita ja saavat myös kosketuksen työelämään. Harjoittelijoiden työpanosta käytetään niin Talent Boostin tapahtumissa ja markkinoinnissa kuin siihen liittyvissä tutkinto-ohjelmien tehtävissä. He esimerkiksi kartoittavat mahdollisia yrityskumppaneita, avoimia työpaikkoja sekä suomen kielen opiskelumahdollisuuksia.

”Oli kunnia olla harjoittelijana osa Talent Boostia. Yhdessä tiimin kanssa jaoin tietoa työmahdollisuuksista, esittelimme opiskelijoita työnantajille, tuimme suomen kielen oppimista ja paljon muuta. Olen innoissani nähdessäni, kuinka projekti on kasvanut vuosien varrella ja miten se vaikuttaa alueella.” Jamk alumni, International Business, Keskimaa Oy.

JAMK TALENT BOOSTIN TULOKSIA

Talent Boost on järjestänyt erilaisia tapahtumia, jotka ovat auttaneet ja tuke-
neet opiskelijoita integroitumisessa Suomeen ja tutustumisessa työelämään. Ohessa esimerkkejä:

- Verkostoitumistapahtumat – opiskelijat ovat verkostoituneet yritysten ja alumnien kanssa, yritykset ovat esitelleet työllistymisen mahdollisuuksia
- Uraneuvontaa, työpajoja ja pop-ohjausta – opiskelijat ovat oppineet käyttämään LinkedIniä ja päivittämään työnhakudokumentteja
- Uramatkat Keski-Suomen kuntiin – opiskelijat ovat tutustuneet eri kaupunkeihin ja siellä toimiviin yrityksiin, yritysten edustajat ovat tutustuneet opiskelijoihin ja heidän osaamisalueisiinsa
- Yrityskierros tai infotilaisuus yrityksessä – opiskelijat ovat kuulleet yrityksen työllistämismahdollisuuksista ja -tavoista, yritysten edustajat ovat tavanneet potentiaalisia harjoittelijoita ja työntekijöitä
- Kulttuuritapahtumat – opiskelijat ja yritysten edustajat ovat tutustuneet erilaisiin kulttuureihin, niiden monimuotoisuuteen ja toimintatapoihin
- Ulkoilua opiskelijoille – mukavaa kanssakäymistä ja verkostoitumista eri alojen opiskelijoiden kesken.

Ulkomaalaiset opiskelijat ovat saaneet luotua sekä kontakteja yrityksiin että harjoittelu- ja työpaikkoja. Innostus opiskella suomen kieltä on kasvanut sekä taito ja rohkeus käyttää kieltä on lisääntynyt. Palautekyselyn mukaan ainakin 19 opiskelijaa on työllistynyt Jamk Talent Boostin tuella. Talent Boostin toimia ja tuloksia (9/2012–11/2023) esitellään taulukossa 1.

”Sain osa-aikatyön osallistuttuani Talent Boost –tapahtumaan, jossa projektikoordinaattori esitteli minut Esperin edustajalle. Esperillä sattui olemaan paikka auki, joten yrityksen edustaja auttoi jättämään hakemuksen tilaisuuden aikana ja sopimaan haastattelupäivän. Haastattelun jälkeen sain työpaikan. Kun opinnot päättyvät, toivon saavani sieltä vakituisen työpaikan.” Jamk opiskelija, Nursing

”Yksityinen terveydenhuolto tarvitsee osaavia työntekijöitä. Valmistumisvaiheessa olevat Jamkin Nursing-opiskelijat ovat arvokkaita osaajia, jotka sopivat täydellisesti työelämään. Olen erittäin iloinen Esperin ja Jamk Talent Boostin yhteistyöstä Viitasaarella ja Jämsässä.” Johtaja, Esper Shift, Jämsä.

TAULUKKO 1. Talent Boost numeroina	
Toiminto	11/2023 tilanne
Instagram	859 seuraajaa 388 postausta n. 76 % ulkomaalaisia opiskelijoita
Facebook	301 seuraajaa 298 postausta
Blogi	26 julkaisua 100–300 lukijaa/julkaisu
Uutiskirje kuukausittain	14 kirjettä 1600 vastaanottajaa Esitelty 213 avointa työpaikkaa ilman vaatimusta suomen kielen osaamisesta
Tapahtumat: verkostoituminen, työnhaku ja rekrytointi	29 tapahtumaa n. 10–80 opiskelijaa ja alumnia / tapahtuma Yrityksiä ja organisaatioita 20–30
Työntekijät	Projektipäällikkö 2021–2023 Projektikoordinaattori 2021– 6 harjoittelijaa (20 % työajalla) 2022– Muita Jamkin työntekijöitä oman työn ohella

”Jamk Talent Boost luo loistavan ympäristön verkostoitumiseen ja antaa hyviä neuvoja esimerkiksi työnhakuun. Apu on tarpeen erityisesti opiskelijoille, joilla ei ole työkokemusta. Yhteistyö Valtran kanssa sujuu tehokkaasti. Hyvä esimerkki tästä on tuleva Valtra-päivä opiskelijoille, joka avaa lisää yhteistyön mahdollisuuksia opiskelijoille.” Jamk alumni, Purchasing and Logistics, Valtra Oy (AGCO).

SEURAAVAT ASKELEET

Vuodesta 2021 alkaen on Jamk kokeillut erilaisia toimintamalleja Talent Boostin tavoitteiden mukaisesti. Osa näistä toimenpiteistä ovat olleet toimivia, joten niitä kannattaa edelleen jatkaa ja kehittää. Osa toimenpiteistä eivät tuoneet toivottavaa tulosta, esim. opiskelijat tai yritykset eivät niistä innostuneet. Uusia ideoita toiminnan kehittämiseksi nousee sekä Jamkin opiskelijoilta ja henkilöstöltä, että yritysälämän eri toimijoilta.

Työperäisen maahanmuuton tarve ei ole poistunut, eli edelleen tarvitaan Talent Boostin kaltaista työtä niin kansallisesti kuin alueellisestikin. Suomessa vaadittavan ammattipätevyyden ja kansalliskielten koulutusta tarvitaan erityisesti työvoimapula-aloilla.

Organisaatiot ovat Talent Boostin aikana oppineet tuntemaan yhä paremmin, millaisia ja minkä alojen osajia Jamkissa koulutetaan sekä millaisista kulttuureista he tulevat, ja kuinka eri maista tulevat opiskelijat voivat tukea yrityksen kansainvälistymistä tai työvoimatarpeita. Jokainen projektin avulla tai itsenäisesti harjoittelu- tai työpaikan Keski-Suomesta itselleen löytänyt opiskelija on askel kohti tavoitteiden saavuttamista.

LÄHTEET

Apply to Jamk. N.d. Jamk.fi. Viitattu 5.1.2024. <https://www.jamk.fi/en/apply-to-jamk>.

Talent Boost -toimenpideohjelma. 2023. Talent Boost – Attracting and Retaining International Talent. Viitattu 5.1.2024. https://tem.fi/documents/1410877/7552084/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf/904edd41-eab3-d34a-e921-f00aa6945592/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf?t=1599484600281.

VIERASKIELISEN SAIRAAHOITAJAOPISKELIJAN TUKEMINEN TALENT BOOST -TOIMINNALLA

Marjo Palovaara, Marina Hirjaba, Venni Wang & Judith Yabal

Every year, hundreds of students arrive to study nursing in the English-language nursing programmes of universities of applied sciences in Finland. Students arriving from abroad face challenges, such as cultural or climate-related differences, problems with livelihood and, as one of the biggest challenges, a lack of Finnish language. According to the municipal labour force forecast, there is a growing need for nurses in Finland and with retirement, the deficit is worsening. Finland has set up Talent Boost programme that aims to support these students. This programme has enabled varied support activities, such as more time for visits of the teachers supervising practical training of students. The nurses mentoring students have received more support, knowledge, understanding and courage in interacting with foreign-language speakers. During the teacher visits, the students have the chance to ask questions related to language and cultural differences in work and misunderstandings related to workplace communication.

Maahamme saapuu vuosittain jopa tuhansia ulkomaalaisia opiskelijoita korkeakoulujen englanninkielisiin tutkinto-ohjelmiin (Kymäläinen 2023). Näistä saapujista satoja sijoittuu ammattikorkeakoulujen englanninkielisiin sairaanhoitajakoulutuksiin opiskelemaan 3,5 vuotta kestävää tutkintoa. Ulkomailta opiskelemaan saapuvat opiskelijat kohtaavat monenlaisia haasteita, kuten kulttuuriin tai ilmastoon liittyviä eroja, toimeentuloon liittyviä ongelmia ja yhtenä suurimmista puutteellisen suomen kielen taitoon liittyviä haasteita.

Puutteellinen suomen kielen taito korostuu erityisesti hoitotyön opinnoissa, koska Suomessa potilaalla on oikeus saada hoitoa ja siihen liittyvää ohjausta omalla kielellään, eli suomeksi tai ruotsiksi (L 785/1992, 3 §). Tämä asettaa englanninkielisen sairaanhoitajakoulutuksen ison haasteen eteen, miten tarjota riittävästi kieliopintoja muiden tutkinnon vaatimusten ohella. Suomen Sairaanhoitajat ovat huomioineet tämän hallitusohjelmansa tavoitteissa. Niissä valtiota vaaditaan rahoittamaan pysyvää pätevöitymispolkua ulkomailta Suomeen tuleville sairaanhoitajille (Suomen Sairaanhoitajien hallitusohjelmatavoitteet 2023–2027, 2022).

Kuntien työvoimaennusteen 2030 mukaan Suomessa on tällä hetkellä kasvava tarve sairaanhoitajille. Jo tällä hetkellä tarve on tuhansissa lisäosaajissa

ja eläköitymisen vuoksi vaje on pahenemassa. Yhtenä ratkaisuna tilanteeseen on esitetty lisääntyvää rekrytointia ulkomailta, mikä koskee myös opiskelijoita. Moni taho on ottanut tilanteeseen kantaa, esimerkiksi Kevan ehdotuksessa sanotaan, että työperäisen maahanmuuton käytänteitä tulee nopeasti parantaa käynnistämällä osaajapula-aloilla osaavan työvoiman kansallinen rekrytointi asiaan kuuluvine täydennys- ja kielikoulutuksineen. (Jokinen 2021.)

Talent Boost -ohjelmalla pyritään parantamaan Suomen tunnettuutta maailmalla ja houkuttelemaan kansainvälisiä osaajia Suomeen. Talent Boost -ohjelmaa koordinoivat työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö. Ohjelman kautta toivotaan saatavan maahan pysyviä malleja ja palveluita maahanmuuttaneille, jotta he kokisivat Suomen maaksi, johon haluavat jäädä elämään ja työskentelemään (Goal n.d.).

PROJEKTISSA KEHITETÄÄN OPISKELIJOIDEN, OPETTAJIEN JA SAIRAAHOITAJAOHJAAJIEN OSAAMISTA

Jamkin englanninkielisen sairaanhoitajakoulutuksen opettajat ja opiskelijat osallistuvat Talent Boost -toimintaan aktiivisesti. Viime vuosina toiminta on kohdistunut harjoittelua ohjaaviin opettajiin ja käytännön ohjatussa harjoittelussa oleviin vieraskielisiin opiskelijoihin. Tarve ja tavoite on ollut, että opiskelijoita ohjaavat sairaanhoitajat saisivat enemmän tukea vieraskielisen tai suomea huonommin puhuvien opiskelijoiden ohjaamiseen. Lisäksi on tuettu sairaanhoitajaohjaajien tietämystä, ymmärrystä ja uskallusta vieraskielisen tai suomea opettelevan opiskelijan kanssa vuorovaikuttamisesta. Opiskelijoille on tarjottu enemmän tukea ja aikaa siihen, että asioita käydään läpi rauhassa ja selkeästi, turvallisessa ilmapiirissä. Samalla opiskelijaa on pystytty rohkaisemaan käyttämään suomea niin paljon kuin mahdollista.

Harjoittelua ohjaavia hoitotyön opettajia on valittu Talent Boost -toimintaan kolme. Näitä opettajia on kutsuttu yhteysopettajiksi. Yhteysopettajien tehtävänä on ollut kiertää harjoittelupaikoissa tukemassa opiskelijoita ja sairaanhoitajia niin kliinisen osaamisen kuin kielenoppimisen näkökulmista. Tavoitteena on, että sekä opiskelijaa ohjaavat sairaanhoitajat, että sairaanhoitajaopiskelijat oppisivat toinen toisistaan enemmän, rohkaistuisivat puhumaan suomea enemmän ja näin ollen ilmapiiri muuttuisi vapautuneemmaksi ja positiivisemmaksi. Yhteysopettajien läsnäolo mahdollistaa tarvittavan tuen sekä ohjaajille että opiskelijoille.

Lisäksi tavoitteena on, että sairaanhoitajien on mahdollista keskustella opettajan kanssa matalalla kynnyksellä haasteista, joita he kohtaavat suomea oppivien opiskelijoiden kanssa. Opettajat myös levittävät tietoa opiskelijoista,

opinnoista ja kielihaasteiden ylittämisestä. Tällä tavoitellaan luontevaa yhteyttä käytännön työelämän ja ammattikorkeakoulun välille. Pää tavoitteena on ohjaajan ja opiskelijan motivoiminen ohjaamiseen ja oppimiseen ja opiskelijan työllistyminen omalle alueelle.

Talent Boostin vierailujen aikana opiskelijat käyttivät tilaisuutta kysyäkseen kysymyksiä, jotka eivät liittyneet pelkästään kieleen ja suomenkieliseen lääketieteelliseen terminologiaan, vaan myös kulttuuriin työeroihin sekä työyhteisöviestintään liittyviin väärinkäsityksiin tai sekaannuksiin. Viestinnälliset väärinkäsitykset ovat yleisiä kansainvälisten opiskelijoiden kokemuksista kliinisissä ympäristöissä. Opiskelijat joutuvat kohtaamaan uusia tilanteita, jotka liittyvät potilaiden hoitoon, kielen oppimiseen ja voimakkaisiin tunteisiin potilaiden sairauden ja kuoleman yhteydessä. Opiskelijat tuntevat saavansa emotionaalista tukea ja ymmärrystä harjoittelun aikana kohtaamiinsa haasteisiin, kun he pystyvät turvallisesti kyseenalaistamaan havaintojaan ja selvittämään väärinymmärryksiään. Myös ohjaajat ovat kiinnostuneita kulttuurieroista, ja heitä rohkaistaan ilmaisemaan huolensa tai hämmennyksensä asioista, joita he ovat kohdanneet mentoroidessaan kansainvälisiä opiskelijoita.

Kielellistä tukea tarvitaan myös puhekielessä. Opiskelijat kokevat helpomaksi harjoitella suomen kieltä potilaiden ja ohjaajien kanssa, kun he ymmärtävät, että virheiden tekeminen on osa oppimista. Kun opiskelijoiden suomen kielen harjoitteluun liittyvistä haasteista keskustellaan ohjaajien kanssa, syntyy avoimempaa vuoropuhelua siitä, miten he voisivat auttaa toisiaan.

TALENT BOOST LÄHENTÄÄ OPISKELIJAA JA OHJAAJIA JA SYVENTÄÄ KLIINISTÄ HARJOITTELUA

Kliinisen harjoittelun aikana sairaanhoitajaohjaajan osaamiseen vaikuttavat englannin kielen taito sekä aikaisempi kokemus kansainvälisten opiskelijoiden mentoroinnista (Oikarainen, Mikkonen, Tuomikoski, Elo, Pitkänen, Ruotsalainen & Kääriäinen 2018). Kaikki kliiniset ohjaajat eivät puhu englantia, joten he ilmaisevat huolensa kyvystään ohjata opiskelijoita asianmukaisesti.

Talent Boost -vierailut ovat olleet hyödyllisiä keskustelun synnyttämisessä ja ratkaisujen löytämisessä opiskelijoiden ja ohjaajien välillä. Ohjaajat motivoituvat ohjaamaan vieraskielisiä opiskelijoita, kun he pääsevät osallistumaan aktiivisesti yhteistyöhön yhteysopettajan kanssa. Puutteellisesta englannin kielen taidosta huolimatta heitä rohkaistaan ohjaamaan suomen kielellä ymmärtäen opiskelijoiden kielitaitoon liittyvät haasteet. Kun ohjaajat ymmärtävät kielen oppimisen haasteita, opiskelijat tuntevat saavansa enemmän tukea ja rohkaistuvat puhumaan suomea harjoittelun aikana. He ovat avoimempia ja

motivoituneempia vastaanottamaan ohjausta suomeksi. Opettajavierailujen aikana ohjaajat käyttävät tilaisuutta pyytääkseen selvennystä vieraskielisten opiskelijoiden opetusmenetelmiin ja siihen, miten parhaiten tukea vieraskielisten opiskelijoiden oppimista. Ohjaajat ottavat puheeksi, miten he voisivat paremmin ohjata ja tukea opiskelijoita heidän harjoittelunsa tavoitteiden saavuttamisessa korkeakoulun opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisesti.

Opiskelijat ovat yksilöitä, joilla on erilaiset taustat ja osaaminen, samoin harjoittelupaikat ovat erilaisia osastoprofiilin ja kliinisten ympäristöjen osalta. Talent Boost -vierailun tärkeä tavoite on tukea yksittäistä opiskelijaa hänen nykyisessä harjoitteluyksikössään. Näin ollen useimmilla vierailuilla on erilaiset tavoitteet. Opiskelijat eroavat toisistaan sen suhteen, mitä tukea he tarvitsivat; jotkut opiskelijat ovat melko taitavia dokumentointijärjestelmien ja muiden potilasjärjestelmien käytössä, kun taas toiset tarvitsevat enemmän tukea niiden käytössä.

Lääkärikiranokset ovat osa Talent Boost-vierailuja, sillä ne ovat merkittävä osa sairaanhoitajan roolia, johon monet vieraskieliset opiskelijat eivät pääse riittävästi osalliseksi. Opiskelijalle voidaan osoittaa hoidettavaksi oma potilas ja antaa vastuu keskusteluun lääkärin kanssa kierroksen aikana. Tällöin opiskelija ottaa sairaanhoitajan roolin, johon kuuluu raportin antaminen lääkärille sekä määräysten ja lääkemuutosten tekeminen ohjaajan kanssa yhteistyössä. Ohjaajan näkökulmasta myös he hyötyvät tästä harjoituksesta, sillä Talent Boost -opettajalla on aikaa selittää ja kääntää tarvittaessa, mikä ei aina ole mahdollista ohjaajan kanssa ajanpuutteen vuoksi.

Opiskelijoita tuetaan tiedonhakutaitojen käytössä tilanteissa, joissa on kyse potilastietojen ymmärtämisestä, esimerkiksi lääketieteellisten tietokantojen etsimisestä, luotettavista käänöslähteistä, verikokeiden tiedoista, lääketieteellisistä toimenpiteistä ja diagnoositietokannoista. Koska kaikki ammatillisessa käytössä käytettävät tietokannat ovat suomenkielisiä, on tärkeää, että opiskelijat tutustuvat näihin lähteisiin ja oppivat navigoimaan niissä mahdollisimman aikaisin opintojensa aikana.

Talent Boost -ohjauskäynnin aikana opettajalla on mahdollista tutustua opiskelijaan paremmin kliinisessä hoitotyön ympäristössä. Näin ollen opettaja on voinut ohjata opiskelijaa yksilöisesti sekä teorian että kädentaitojen oppimiseen. Lisäksi Talent Boost -ohjauskäynnissä opettaja voi saada pedagogisia kehittämisideoita hoitotyön opettamiseen. Arvokasta on ollut myös korkeakoulun ja työelämän yhteistyön lisääminen konkreettisella tasolla. Muun muassa mahdollisten väärinkäsitysten ja ohjauspulmien selvittely yhdessä yksikön kanssa on ollut sujuvampaa ja rakentavampaa Talent Boost -ohjauskäyntien ansiosta.

Talent Boost -vierailut ovat olleet myönteinen kokemus sekä opiskelijoille että käytännön ohjaajille, sillä molempia tuetaan, mikä edistää vieraskielisten opiskelijoiden onnistuneempaa integroitumista suomalaiseen työympäristöön. Lisäksi korkeakoulun ja ammatillisten harjoitteluyksiköiden välinen yhteistyö on lisääntynyt Talent Boostin käyntien ansiosta lisäten kansainvälisten opiskelijoiden myönteistä oppimiskokemusta ja sairaanhoitajan identiteetin kehittymistä.

LÄHTEET

Goal. N.d. Talent Boost. Ministry of Economic Affairs and Employment. Viitattu 11.10.2023. <https://talentboost.fi/en/objectives>.

Jokinen, M. 2021. Kuntien työvoimaennuste 2030: Suurin osaajapula sosiaalityöntekijöissä, hoitajissa ja lastentarhanopettajissa. Kuntalehti 18.2.2021. Viitattu 11.10.2023. <https://kuntalehti.fi/uutiset/kuntien-tyovoimaennuste-2030-suurin-osaajapula-sosiaalityontekijoissa-hoitajissa-ja-lastentarhan-opettajissa/>.

Kymäläinen, S. 2023. Ennätysmäärä opiskelijoita EU:n ulkopuolelta on hakenut oleskelulupaa Suomessa. Julkaistu 25.8.2023. Viitattu 11.10.2023. <https://yle.fi/a/74-20046981>.

L 785/1992, 3 §. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista. 17.8.1992/785. Viitattu 2.4.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>

Oikarainen, A., Mikkonen, K., Tuomikoski, A.-M., Elo, S., Pitkänen, S., Ruotsalainen, H. & Kääriäinen, M. 2018. Mentors' competence in mentoring culturally and linguistically diverse nursing students during clinical placement. *Journal of Advanced Nursing*, 74, 1, 148–159. Viitattu 11.10.2023. <https://doi.org/10.1111/jan.13388>.

Suomen Sairaanhoitajien hallitusohjelmatavoitteet 2023–2027. 2022. Sairaanhoitajat. Viitattu 11.10.2023. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2022/06/Suomen-Sairaanhoitajien-hallitusohjelmatavoitteet-2023-2027.pdf>.

HAASTEISTA RATKAISUIHIN SUOMEN KIELEN OPPIMISPOLUILLA

Roosa Berg & Tytti Pintilä

This article describes how a clear visualization of the Finnish language study offerings of educational institutions in Central Finland was carried out in cooperation in 2023. The visualization is a clear aggregation that makes it easy for the customer to see what educational institutions have to offer and search for more information on each institution's own pages. The visualization can be used as a map to help the Finnish language learner progress from beginner to proficient Finnish language expert.

At the same time, the diversity of language learning, future challenges and workable solutions are discussed in the article. Finally, issues requiring urgent improvement in the provision of Finnish language teaching in Central Finland are brought up for discussion.

Tässä artikkelissa kuvataan, kuinka keskisuomalaisten oppilaitosten suomen kielen opintotarjonnasta tehtiin yhteistyössä selkeä visualisointi vuonna 2023. Samalla pohditaan kielenoppimisen moninaisuutta, eteen tulevia haasteita ja mahdollisia ratkaisuja. Lopuksi nostetaan keskusteluun akuutisti parannusta vaativia asioita suomen kielen opetuksen tarjonnassa Keski-Suomessa.

SUOMEA PITÄÄ OSATA, MUTTA MINKÄLAINEN KIELITAITO ON RIITTÄVÄ?

Yksi suurimmista esteistä maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden työllistymisessä ovat työelämän vaatimukset suomen kielen osaamisesta. Esimerkiksi Keski-Suomessa hyvin harvassa yrityksessä voi työskennellä pelkällä englannin kielellä. Kaikki maahanmuuttaneet eivät välttämättä edes osaa englantia, vaikka näin monesti virheellisesti oletetaan.

Työelämän kielitaitovaatimukset ovat myös usein sangen korkeat. Esimerkiksi opetus- ja hoiva-alalla osa kielitaitovaatimuksista tulee lainsäädännöstä, mutta suurin osa vaatimuksista kumpuaa työnantajalta. Vaatimukset ovat kuitenkin usein epämääräisiä.

Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijat tekivät joulukuussa 2022 OsaajaKS-hankkeen (ks. hanke-esittely artikkelin lopussa) ohjausryhmän

aloitteesta selkokieliset lomakkeet sekä työnantajille että työnhakijoille. Näitä lomakkeita onkin käytetty jo laajasti, ja lomakkeiden hyödyllisyys on havaittu käytännössä. Näin on pyritty tasoittamaan rekrytoinnin vaikeutta ja liian korkeita vaatimuksia kielitaidolle. Lomakkeet löytyvät OsaajaKS-verkkosivujen materiaalipankista ja ovat vapaasti käytössä (Materiaalipankki 2023).

MIKSI SOPIVAN KIELIKOULUTUKSEN LÖYTÄMINEN ON VAIKEAA?

Suomeen saapunut aloittaa työnhakutaipaleensa usein kielitaidon kartuttamisella, ja moni maahan tulleista osallistuu kotoutumiskoulutukseen. Kaikki maahanmuuttaneet eivät kuitenkaan ole kotoutumiskoulutuksen piirissä. Suomen opintoja täytyy myös usein jatkaa kotoutumiskoulutuksen jälkeen.

Monella maahanmuuttaneella on vahva motivaatio opiskella suomen kieltä, mutta sopivaa opiskelupaikkaa ei tunnu löytyvän. Oman kielitaidon hahmottaminen voi olla vaikeaa, joten erilaisia kielitaitoa kuvaavia lyhenteitä (A1.3, B1.1, C1.1...) vilisevien kielikoulutusten seasta voi olla haastavaa löytää itselleen sopiva koulutus ilman apua.

Myös monet muut asiat vaikuttavat koulutukseen hakeutumiseen. Alla olemme listanneet seikkoja, joita on syytä huomioida sopivaa suomen kielen koulutusta valittaessa sekä kielikoulutuksia suunnitellessa.

- **Mistä löytää tietoa koulutuksista?** Suomalainen koulutusjärjestelmä on laaja, ja tiedon hakijan voi olla vaikea hahmottaa eri oppilaitoksia ja niiden tarjontaa itsenäisesti. Myös ohjausalan ammattilaisille voi olla haasteellista ottaa haltuun edes Keski-Suomen alueen laajaa ja vaihtelevaa koulutustarjontaa.
- **Koulutusten aloitukset eivät jousta.** Suomeen saavutaan ympäri vuoden, mutta oppilaitokset tarjoavat uusia kieliopintoja lähinnä syys- ja kevätlukukauden alussa. Opintoihin on vaikea päästä kesken mukaan, ja uutta kurssia voi joutua odottamaan kauan. Merkittävä haaste opinnoissa on pitkä kesätauko, sillä työnhakijat olisivat innokkaita osallistumaan kielikoulutuksiin kesäkaudella.
- **Koulutuksen ajoitus on vaikea sovittaa muuhun elämään.** Haasteena on etenkin työn ja suomen opintojen yhdistäminen tai kotivanhemmillä lastenhoidon järjestäminen. Olisi tärkeää, että tarjonnassa on niin päivällä, illalla kuin itsenäisesti järjestettäviä toteutuksia.

- **Oppimisvalmiudet vaihtelevat.** Maahanmuuttaneet, kuten Suomessa syntyneetkin, ovat heterogeeninen joukko. Osalla on korkeakoulutustausta, hyvät tietotekniset taidot, englannin kielen osaamista sekä opiskelutaitoja. Osalle esimerkiksi verkko-opiskelu voi olla vaikeaa. Osalta taas puuttuu luku- ja kirjoitustaito tai länsimaisten aakkosten osaaminen. Koska suomen oppijat ovat moninaisia, myös koulutuksissa pitäisi olla riittävästi erilaista ja eri tavoin tuettua opintotarjontaa.
- **Opiskelujen maksullisuus estää osallistumisen.** Opinnot ovat usein maksullisia, ja esimerkiksi työttömille tämä voi nousta esteeksi. Monelle kurssille täytyy hankkia omakustanteisesti myös kurssikirjallisuutta.
- **Peruskielitaidosta on vaikea edetä ammattilaistason tai akateemiseen kielitaitoon.** Vaikka osajalle olisi kertynyt hyvä yleiskielitaito, voivat oman ammattialan sanastot ja kielenkäyttötilanteet olla haastavia. Ammatillisessa koulutuksessa on mahdollista oppia samalla ammatillinen kielitaito, mutta entä ne osajat, joilta pohjakoulutus jo löytyy? Tarjonnassa on myös niukasti erityisesti lähiopetuksena järjestettäviä syvemmän tason suomen opintoja.

OSAAJAKS-VERKOSTO JA UKRAINALAISTEN ESIIN NOSTAMAT KOULUTUSTARPEET

OsaajaKS-hankkeessa rakennettiin Keski-Suomen jatkuvan oppimisen palvelupolku. Yhtenä OsaajaKS-palvelupolun kohderyhmänä olivat maahanmuuttaneet henkilöt, joille mahdollistettiin sujuvia reittejä suomenkielisiin opintoihin ja työelämään. Hankkeen viimeisenä toimintavuonna 2022–2023 tavoitteena oli mallintaa maahanmuuttajien suomen kielen koulutuspolkuja ja jatko-opintopolkuja yhteistyössä muiden toimijoiden, muun muassa Jyväskylän kaupungin osaamiskeskuksen kanssa.

OsaajaKS-hankkeen toiminta-ajalla alkoi koronapandemia, joka muutti työn ja opiskelun tapoja. Lähiyöskentelystä siirryttiin verkkoon, mikä hankaloitti monen kieltenopiskelua. Venäjän hyökkäys Ukrainaan muutti osaltaan myös koulutustarpeita Suomessa, kun Ukrainasta Suomeen paenneiden kielitaito haastoi osajat erityisesti korkeakouluissa. Suomalaisessa korkeakoulutuksessa oli totuttu olettamaan, että jatkuvan oppimisen asiakkaat pystyvät opiskelemaan joko englanniksi tai suomeksi. Oli haastavaa löytää nopeasti paikkoja, jossa opiskella suomen kieltä siten, ettei tukikielenä ollut englanti,

vaan esimerkiksi ukraina tai venäjä. Kolmas sektori järjesti suomen kielen alkeiden opetusta, mutta tarve strukturoidummalle ja suurempia osallistujamääriä vetäville koulutuksille säilyi.

JYVÄSKYLÄN MAAHANMUUTTANEIDEN OSAAMISKESKUS (ESR) JA INTERNATIONAL HOUSE JYVÄSKYLÄ

Samaan aikaan OsaajaKS-hankkeen kanssa alueella toimi Jyväskylän maahanmuuttaneiden osaamiskeskus (ESR) -hanke, jossa luotiin Jyväskylään maahanmuuttaneiden osaamiskeskus. Osaamiskeskus vakiintui myöhemmin osaksi International House Jyväskylää.

International House Jyväskylä kokoaa saman katon alle Jyväskylän kaupungin maahanmuuttaneiden palvelut, eli Osaamiskeskuksen lisäksi Info Centerin sekä Kotoutumispalvelut. Osaamiskeskuksessa työskentelee suomen kielen valmentaja, joka järjestää suomen kielen ammatillisia ryhmiä, jalkautuvaa kielitukea alueen työpaikoilla sekä erilaisia työyhteisövalmennuksia. Tämän lisäksi suomen kielen valmentaja ohjaa asiakkaita erilaisiin kielikoulutuksiin.

Hankeaikana huomattiin, että on vaikea löytää koottua tietoa Jyväskylän alueen suomen kielen koulutuksista. Tähän tarpeeseen vastattiin Osaamiskeskuksessa kokoamalla alueen tarjontaa yhteen ja jakamalla tietoa sidosryhmille. Verkkoon luotiin listaus lyhyistä sekä kokopäiväisistä kursseista suomeksi ja englanniksi (Haluan oppia suomea n.d.; I want to study Finnish n.d.). Käytännön ohjaustyössä myös huomattiin, että osalle asiakkaista oli haastavaa löytää sopivaa koulutusta tai koulutusten aloitusajat aiheuttivat pitkiäkin taukoja opiskeluun.

VISUALISOINTITYÖSSÄ LUOTIIN SELKEÄ KUVA SUOMEN KIELEN TARJONNASTA

Keski-Suomessa maahanmuuttaneiden parissa työskentelevien yhteistyö on tiivistä ja yhteisiä keskustelufoorumeita on runsaasti. Tällaisen verkoston yhdistämänä artikkelin kirjoittajat huomasivat elokuussa 2022 vahvaa synergiaa omista tavoitteissaan. Säännöllisissä kokoontumisissa havaittiin, miten vaikeaa on tehdä näkyväksi kaikkea suomen kielen tarjontaa kaikille mahdollisille asiakassegmenteille.

Täten suomen kielen polutusta ryhdyttiin tekemään OsaajaKS-toimijoiden sekä Jyväskylän kaupungin Osaamiskeskuksen yhteistyönä. JYU:n Talent Hub oli myös vahvasti mukana kehitystyössä. OsaajaKS-viestintäkumppani Männikkömetsä oli suurena apuna tarjonnan selkeytyksessä ja visualisoinnissa.

Lopputulokset, visuaalinen kartta tarjonnasta, rahoitettiin OsaajaKS-hankkeen budjetista.

Virike visualisoinnista tuli OsaajaKS-hankkeessa tuotetusta työttömän työnhakijan polusta kohti koulutusta (Materiaalipankki 2023). Suomen kielen tarjonnasta päätettiin tehdä samankaltainen, mahdollisimman selkeä kartta.

Keväällä 2023 työskenneltiin intensiivisesti kieliopintotarjonnan tiedonkeruun ja visualisoinnin parissa. Visualisointiin tulivat avuksi värikoodit, joiden avulla asiakas näkee nopeasti, minkä tasoisia suomen kielen opintoja oppilaitokset tarjoavat. Tarjontaa kuvattiin seuraavin kriteerein:

- Kenelle opinnot sopivat
- Vaadittava kielitaidon taso
- Aika ja paikka
- Hinta
- Lisätietolinkki

On hyvä huomata, että Keski-Suomessa suomen kielen koulutusta järjestävät OsaajaKS-oppilaitosten lisäksi myös kaupalliset kouluttajat, kolmas sektori sekä koto- ja työvoimakoulutukset. Koska tavoitteena oli visualisoida erityisesti OsaajaKS-partnereiden tarjontaa, muuhun suomen kielen koulutustarjontaan viitataan linkillä International House Jyväskylän ylläpitämään koontiin.

Toukokuussa 2023 visualisointi oli valmis sekä suomeksi (kuvio 1) että englanniksi. Visualisointi on selkeä kahden sivun koonti, josta asiakkaan on helppo nähdä oppilaitosten tarjonta ja etsiä lisätietoja kunkin oppilaitoksen omilta sivuilta. Visualisointia voi tulostaa ja jakaa asiakkaille ohjauksen yhteydessä, ja sitä voi käyttää karttana, jonka avulla suomen kielen oppija voi edetä aloittelijasta taitavaksi suomen kielen osaajaksi.

TARJONTAA ON PALJON, MUTTA PARANNETTAVAAKIN LÖYTYY

Keski-Suomessa useat toimijat tarjoavat laadukasta koulutusta. Kielikoulutusten esittäminen ja tarjontaviidakossa suunnistaminen ei ole välttämättä helppoa, vaan vastaavia koonteja tarvitaan niin kielenoppijoiden kuin ohjauksen käyttöön. Tärkeää on miettiä, miten ja ketkä koonteja päivittävät, jotta tieto pysyy ajan tasalla.

Pääkaupunkiseudun korkeakoulujen toteuttama Kielibuusti-hanke listaa verkkosivuilleen eri kaupunkien suomen kielen kurssipaikkoja eri oppilaitoksissa (Kielibuusti n.d.). Keski-Suomen tarjontaa sivustolla on vielä tällä hetkellä niukasti, ja hankkeen kohderyhmänä ovat korkeakoulutaustaiset, joten tarjonnassa ei ehkä nouse esiin niin paljon vaihtoehtoja alemmille koulutusasteille. Kielikoulutusten suunnittelussa kannustamme yhteistyöhön eri toimijoiden välillä. Maahanmuuttaneiden ohjaajilla on paljon tietoa siitä, millaisia koulutuksia kentällä tarvitaan sekä siitä, mitkä asiat vaikeuttavat sopivan koulutuksen löytämistä. Oppilaitokset taas ovat asiantuntijoita koulutusten järjestämisessä. Esimerkiksi joustoa koulutusten aloituksissa voitaisiin ratkoa moniammatillisena yhteistyönä.

Kielikoulutusten kehittämisen lisäksi myös työntajien kielitietoisten työtapojen kehittämiseen kannattaa panostaa maahanmuuttaneiden työllistämisen nopeuttamiseksi. Tätä työtä tekee Jyväskylässä esimerkiksi International House Jyväskylä tarjoamalla työntajille aiheeseen liittyviä maksuttomia valmennuksia. Myös aiemmin mainitut kielitaidon arviointilomakkeet auttavat työntajia pohtimaan työtehtävissä vaadittavaa kielitaitoa.

OsaajaKS – Uusi jatkuvan oppimisen palveluketju Keski-Suomen työllisyyden kokeilukuntiin –hanketta rahoitti opetus- ja kulttuuriministeriö 08/2020–07/2023. Korkeakoulutusta edustivat Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak), Jyväskylän ammattikorkeakoulu (Jamk) ja Jyväskylän yliopisto (JYU). Toisen asteen oppilaitoksista mukana olivat Koulutuskuntayhtymä Gradia (Gradia) ja Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto (Poke). Vapaan sivistystyön oppilaitoksista mukana olivat Alkio-opisto, Jyväskylän kesäyliopisto, Jyväskylän kansalaisopisto ja Jyvälän Setlementti. Yhteistyökumppanina oli lisäksi Jyväskylän kristillinen opisto.

Jyväskylän maahanmuuttaneiden osaamiskeskus (ESR) -hanke (12/2020–05/2023) edisti maahanmuuttaneiden työllistymistä sekä osaamisen tunnistamista. Hankeen päätoteuttaja oli Jyväskylän kaupunki ja osatoteuttajana Paremmiin yhdessä ry. Rahoittajan toimi Euroopan sosiaalirahasto. Hankkeessa luotiin ja vakinaistettiin Jyväskylään kauan toivottua osaamiskeskustoimintaa. Vuonna 2023 toiminta vakinaistettiin Jyväskylän kaupungin pysyväksi palveluksi osana International House Jyväskylää.

LÄHTEET

Haluan oppia suomea. N.d. International House Jyväskylä. Viitattu 6.11.2023. <https://www.jyvaskyla.fi/tyo-ja-yrittaminen/international-house/haluan-oppia-suomea>.

I want to learn Finnish. N.d. International House Jyväskylä. Viitattu 15.12.2023. <https://www.jyvaskyla.fi/en/employment-and-business/international-house/learn-finnish>.

Kielibuusti. N.d. Viitattu 15.12.2023 <https://www.kielibuusti.fi/fi>.

Materiaalipankki. 2023. OsaajaKS-materiaalit sidosryhmien käyttöön. Viitattu 6.11.2023. <https://osaajaks.fi/fi/materiaalipankki>.

DESIGN THINKING KANSAINVÄLISESTI YHDISTÄVÄNÄ TEKIJÄNÄ

Mari Hakkarainen

An effective group of Jamk students participated in a joint exchange period of three universities during the fall of 2022. The process included a contact week in October in Friedrichschafen, Germany, and joint webinars before and after the contact week. During the week, the students worked on challenges and their solutions in accordance with the Design Thinking process. It was possible to put all the solutions into practice on a fast schedule, and the client also got a lot of new things to think about that would not have come to mind based on the old networks and operating models. The process and the students' fresh ideas therefore proved their effectiveness.

KANSAINVÄLINEN OPISKELIJARYHMÄ TUOTTI UUSIA NÄKÖKULMIA AVUSTUSJÄRJESTÖN TOIMINTAAN

Tehokas joukko Jamkin opiskelijoita osallistui syksyn 2022 aikana kolmen korkeakoulun yhteiseen vaihtojaksoon. Prosessiin kuului kontaktiviikko lokakuussa Friedrichschafenissa Saksassa sekä yhteisiä webinaareja ennen ja jälkeen kontaktiviikon.

Prosessin suunnittelu aloitettiin noin vuosi ennen toteutusta. Kokoon kutsujana oli emäntäkorkeakoulu DHBW (Duale Hochschule Baden-Württemberg), joka oli saanut Erasmus+-rahoitusta BiP-vaihtojaksoon. Mukaan pyydettiin omista verkostoista Fontys UAS sekä Jamk. Myös toimeksianto saatiin DHBW:n verkostosta. Helimission sopi toimeksiantajaksi monesta syystä: sen kaikki toiminta on kansainvälistä ja se pystyi antamaan monipuolisia toimeksiantoja. Opiskelijoille oli myös motivoivampaa tehdä töitä avustusjärjestölle kuin vaikkapa yritykselle. Helimission on kansainvälisesti toimiva hyväntekeväisyysorganisaatio, jonka pääkonttori on Sveitsissä (Help from above n.d.).

BiP eli Blended Intensive Program on tarkoitettu lyhytkestoiseen opiskelijavaihtoon. Sen rahoitus tulee Erasmus+-ohjelmasta. Jamkissa opiskelijavaihto päätettiin toteuttaa osana Future Factory -projektiopintojaksoa. Opintojakso on kaikille AMK-tutkinto-opiskelijoille pakollinen, yhteinen ja monialainen. Hakijoita saatiin erityisesti International Business- ja Information and Communications Technology -koulutusohjelmista. BiP-vaihtojakso oli laajuudeltaan 5 opintopistettä. Koska koko projektiopintojakson laajuus on 10 opintopis-

tettä, tarjottiin opiskelijoille mahdollisuus suorittaa lisänä myös 5 opintopisteen verran projektin toteuttamiseen ja kestävään kehitykseen liittyviä opintoja. Jamkin opiskelijat toivatkin arvostettua kestävä kehityksen osaamista osaksi haasteiden ratkaisuja.

YHTEINEN OPINTOJAKSO TEKEMISEN PERUSTANA

Kun opiskelijoiden yhteistä tekemistä alettiin suunnitella, kolmen korkeakoulun oli löydettävä opintokokonaisuus, johon oli mahdollista osallistua erilaisilla taustoilla ja osaamisilla. Yhteisten pohdintojen jälkeen yhdistäväksi näkökulmaksi löydettiin Design Thinking -ajattelu (An Introduction to Design Thinking n.d.), jota hiukan virtaviivaistettiin tähän käyttöön. InnoFlash-opintojaksolla toteutettavaan Design Thinking -prosessiin kuuluu haasteen kiteyttäminen, asiakkaiden tai loppukäyttäjien tutkiminen haasteeseen liittyen, innovointi, konseptointi eli ratkaisuehdotusten tekeminen, prototyypin suunnittelu, sen testaaminen, ratkaisun parantaminen palautteen perusteella ja lopuksi tuotoksen esittely toimeksiantajalle. Helimission-projektissa vain osa opiskelijatiimeistä pystyi tavoittamaan useita asiakkaita ennen ideointia, sillä haasteet olivat muotoutuneet alakohtaista osaamista vaativiksi. Prototyyppejä testatessa sen sijaan palautetta saatiin ja sen perusteella tehtiin muutoksia ratkaisuihin.

Haasteeksi toiminnan suunnittelussa osoittautui se, että emäntäkorkeakoulusta ei saatu mukaan yhtään sitoutunutta opettajaa. Kontaktiviikon käytännön järjestelyt sujuivat kansainvälistymispalvelujen kanssa mutkattomasti, mutta opintosisältöjen suunnittelu jäi vierailijoiden vastuulle. Myös valmentaminen kontaktiviikolla oli Fontysin kahden ja Jamkin yhden opettajan työnä.

HYVIN MUOTOILLUT HAASTEET MOTIVOIVAT OPISKELIJOITA

Helimission tarjosi opiskelijoille ratkaistavaksi useita eri haasteita, jotka liittyivät monikansallisiin tiimeihin ja yrityskulttuuriin, useiden kielten käyttöön, digitaalisiin tiedostoalustoihin sekä toimintaa koskeviin määräyksiin ja standardeihin. Kontaktiviikon aluksi opiskelijaryhmät ja valmentajat vierailivat Helimissionin pääkonttorilla Sveitsin Trogenissa. Siellä kirkastettiin ymmärrystä haasteista. Opiskelijaryhmät havaitsivat, että toimeksiantaja ei itse tunnistanut yhtä haastetta: sen toiminta ei ole kovin tunnettua ja lahjoittajajoukko on ikääntynyttä – toiminnan jatkuvuus oli uhattuna uusien lahjoittajien puuttuessa. Toimeksiantajan luvalla tämä lisättiin tarjolla olleisiin haasteisiin.

Opiskelijat saivat itse valita, mihin haasteeseen keskittyvät viikon aikana. Osa haasteista pystyttiin yhdistämään, ja uutena mukaan otettiin tunnettavuus-

den lisääminen. Tuloksena oli kolme haastetta ja yhtä monta opiskelijatiimiä: tunnettavuus, monikulttuurisuus ja -kielisyyt sekä digitaaliset tiedostoalustat. Näitä pohdiskelevat opiskelijatiimit olivat eri kokoisia, mutta jokaisessa oli opiskelijoita kaikista osallistuvista korkeakouluista. Opiskelijoiden oma taustaosaaminen vaikutti myös valikoitumiseen tiimeihin, jolloin heillä oli valmiiksi yhteinen alan ymmärrys ja tekemistä pystyttiin suuntaamaan tehokkaasti.

Viikon aikana opiskelijat työstivät haasteita ja niihin ratkaisuja Design Thinking -prosessin mukaisesti. Viikon lopuksi oli tuotosten esittelyn aika, ja toimeksiantaja oli häikäistynyt tiimien tekemisen tasosta. Esimerkiksi tunnettavuuteen keskittynyt opiskelijatiimi oli löytänyt lahjoittajaksi uuden kohderyhmän, jolle tehtiin oma aikataulutettu viestintäsuunnitelma esimerkkipäivityksineen ja kustannuslaskelmineen. Kaikkia ratkaisuja pystyttiin viemään käytäntöön nopealla aikataululla, ja toimeksiantaja sai myös paljon sellaista uutta ajateltavaa, mikä ei vanhoihin verkostoihin ja toimintamalleihin nojaten olisi tullut mieleen. Prosessi ja opiskelijoiden tuoreet ajatukset osoittivat siis toimivuutensa.

LÄHTEET

An Introduction to Design Thinking. N.d. Process guide. Institute of Design at Stanford. Viitattu 2.4.2024. <https://web.stanford.edu/~mshanks/MichaelShanks/files/509554.pdf>

Help from above. N.d. Helimission. Viitattu 4.12.2023. <https://www.helimission.org/en/>.

TYÖHÖN KYTKEYTYVÄ KUNTOUTUS MONIKULTTUURISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ

Minna Haapakoski & Anja Tanttu

This article opens the concept of work-related rehabilitation and introduces the work-related rehabilitation information package and introduces what an operating model for adapting work means. With these, workplaces can develop workplace performance management and thus promote their employees' performance and careers. In addition, the goal is to describe ways in which employers can support multiculturalism in working life.

The main aim of the Kuura (2020–2023) project was to create a comprehensive information package on work-related rehabilitation. The materials and tools produced in the project, such as the information package materials form a set of open learning material to be shared.

Tässä artikkelissa esitellään työhön kytkeytyvää kuntoutusta ja siihen liittyvää tietopakettia sekä työn muokkauksen toimintamallia. Näiden avulla työpaikat voivat kehittää työkykyjohtamista ja näin edistää työntekijöidensä työkykyä sekä työuria. Lisäksi tavoitteena on kuvata keinoja, kuinka työnantajat voivat tukea työelämän monikulttuurisuutta.

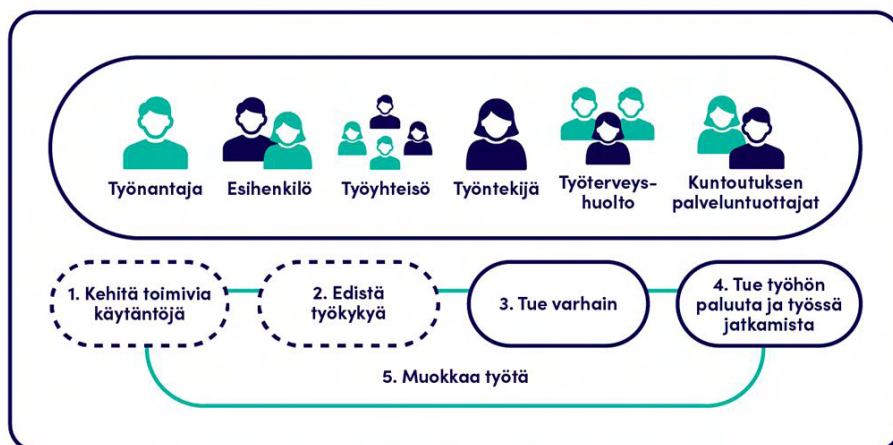
Perehdyttäminen on tärkeä vaihe työn aloittamisessa. Perehdytystä tarvitaan myös silloin, kun työssä tai työjärjestelmissä tapahtuu muutoksia. Työhön kytkeytyvän kuntoutuksen -tietopaketti ja sen toimintamallit voivat tukea myös ulkomaalaisten työntekijöiden työn sujuvaa aloittamista, kun heitä on ohjeistettu kyseisen työpaikan toimintaohjeiden sekä sääntöjen sisäistämisessä sekä siinä, kuinka toimia, kun kohtaa haasteita työn tekemisessä.

MITÄ ON TYÖHÖN KYTKEYTYVÄ KUNTOUTUS?

Kuntoutuksen määrittelyistä ovat usein puuttuneet työhön liittyvät asiat. Työhön kytkeytyvä kuntoutus liittyy kuntoutukseen myös nämä työpaikan ja työn toimijat sekä toimintakentät. Kuntoutus kohdistuu tavoitteen ja tarpeen mukaisesti yksilöön ja/tai työyhteisöön, työhön, työprosesseihin ja työympäristöön. Toimintaan voivat osallistua työntekijä, työyhteisö, esihenkilö tai muu työpaikan toimija sekä työterveyshuollon ja kuntoutuksen palveluntuottaja. (Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti työpaikoille 2022.)

Työhön kytkeytyvä kuntoutus työurien pidentäjänä eli KUURA-hanke laati sähköisen oppimateriaalin siitä, mitä työhön kytkeytyvän kuntoutus on, ja miten työkyvyn tukemista sekä monialaista yhteistyötä työpaikoilla tulisi järjestää. Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopakettin eri osien sisällä on tietoa, toimintamalleja ja käytännön esimerkkejä erilaisiin työelämän tilanteisiin. Jamkin kuntoutusinstituutin asiantuntijat olivat mukana rakentamassa näitä työelämän tarpeisiin vastaavia materiaaleja. (Kuura n.d.)

Kuviossa 1 on kuvattu Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopakettin osa-alueet, jotka ovat 1. kehittä toimivia käytäntöjä, 2. edistä työkykyä, 3. tue varhain, 4. tue työhön paluuta ja työssä jatkamista sekä 5. muokkaa työtä (Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti työpaikoille 2022).



Kuvio 1. Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopakettin viisi osa-alueetta (Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti työpaikoille 2022).

TYÖN MUOKKAUKSEN TOIMINTAMALLI

Nevalan, Pehkosen, Koskelan, Ruusuvuoren ja Anttilan (2015) mukaan työn muokkaus on vaikuttava työkyvyn tuen keino. Esimerkiksi työn organisoinnilla, koulutuksella ja työvuorojärjestelyillä voidaan tukea työn tekemistä. Vaikuttavasta otteesta huolimatta työpaikat ja työkyvyn tuen palvelut eivät ole osanneet hyödyntää sitä riittävästi. Työn muokkauksen toimintamalli on yleinen kuvaus mallista, ja tämän pohjalta eri alojen työyhteisöt voivat räätälöidä oman toi-

mintamallinsa. Työn muokkauksen toimintamallin laatimisen pohjana on ollut JAN-malli (JAN, Job accomodation network n.d).

Työn muokkauksella voidaan tukea työpaikan monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta eli yhdenvertaista ja syrjimätöntä sekä kaikkia mukaan ottavaa toimintatapaa (Bergbom 2022; Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi n.d.). Toimintamalli voi auttaa työpaikan johtoa ja esihenkilöitä ennakoimaan tulevia työhön liittyviä tilanteita sekä toimimaan niissä johdonmukaisesti ja tasapuolisesti.

Toimintamalli auttaa myös työntekijöitä ymmärtämään, että jokaisella on tarvitessaan yhtäläinen mahdollisuus työn muokkaukseen. Työyhteisön on hyvä ymmärtää, että yhden työntekijän työn muokkaus voi vaikuttaa laajemmin koko työprosessiin ja myös muiden työntekijöiden työhön. Erilaisia työn muokkauksen tarpeita voi tulla vastaan meille kaikille esimerkiksi elämän kriisejä tai sairauksia kohdatessamme.

Työn muokkauksen toimintamallin vaiheet on esitetty kuviossa 2. Työn muokkaus alkaa tarpeen havaitsemisella. Tämän jälkeen kerätään tarkempaa tietoa työntekijän tilanteesta ja selvitetään erilaisia vaihtoehtoja työn muokkaukseen. Kun vaihtoehdot on kartoitettu, valitaan ratkaisut ja toteutetaan ne käytännössä. Toimintamallin viimeinen vaihe kuvaa sitä, että työn muokkaukseen valittuja ratkaisuja ja niiden toimimista tulee seurata sekä arvioida. (Nevala ym. 2015; Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti työpaikoille 2022.)



Kuvio 2. Työn muokkauksen toimintamallin kuusi vaihetta (Työhön kytkeytyvä kuntoutus-tietopaketti työpaikoille 2022)

Myös työntekijän kieli, uskonto ja kulttuuritausta voivat olla tekijöitä, joita ratkotaan työn muokkauksen keinoin tilapäisesti tai pysyvästi. Työn muokkauksen keinoista yleisimpiä ovat työaikajärjestelyt (muun muassa osa-aikatyö, liukuva-tyo tai etätyö) sekä työn organisointi (muun muassa työtehtävien muuttaminen, tiimi- tai parityöskentely). Työntekijä voi saada apua työtehtäviin esimerkiksi kollegalta, esihenkilöltä tai vaikka tulkilta (Nevala, Pehkonen, Virtanen, Juvonen-Posti, Mattila-Holappa & Tanttu 2023).

Työnantajat voivat edistää monikulttuurista työelämää työpaikoilla eri tavoin. Eri kulttuureissa juhlapyhät sekä niihin liittyvät lomamatkat voivat olla eri aikoina, ja siksi on tärkeää, että keskeisiä kokouksia tai työtehtäviä ei ajoiteta niihin. Työpaikalla voi olla hyvä koostaa yhteinen vuosikello tai kalenteri, johon nämä ajat laitetaan esille. Lisäksi esimerkiksi juhlapyhiin liittyvissä kokoustarjoiluissa on hyvä huomioida eri kulttuurit. Työpaikoilla on hyvä olla joustavia aikatauluja, ja näin työntekijät, joilla on uskonnollisia käytänteitä, voivat osallistua niihin. (Cultural Accommodation in the Workplace: Tips and Practices n.d.)

Työhön kytkeytyvä kuntoutus työurien pidentäjänä, lyhenteenä KUURA-hanke rakensi yhteistoiminnallisesti yhteistä ymmärrystä sekä osaamista työhön kytkeytyvän kuntoutuksen monialaisesta yhteistyöstä. Mukana kehittämistyössä olivat Jyväskylän ja Oulun ammattikorkeakoulut, Oulun yliopisto ja Työterveyslaitos sekä eri alojen työpaikat eri puolilta Suomea. Kolme vuotta kestänyt (2020–2023) kehittämishanke sai rahoituksen Euroopan sosiaalirahastosta (ESR). (Kuura n.d.)

LÄHTEET

Bergbom, B. 2022. Miten edistää monimuotoisten työyhteisöjen toimivuutta? Työterveyslaitoksen johtavan asiantuntija Bergbomin (PsT) luentoesitys. Viitattu 14.9.2023. https://www.finanssiala.fi/wp-content/uploads/2022/11/miten-edistaa-monimuotoisten-tyoyhteisöjen-toimivuutta_barbara-bergbom.pdf.

Cultural Accommodation in the Workplace: Tips and Practices. N.d. Hire embauche immigrant Ottawa News & Articles. Viitattu 6.11.2023. <https://www.hireimmigrantsottawa.ca/cultural-accommodation-in-the-workplace-tips-and-practices/>.

JAN, Job accomodation network. N.d. Viitattu 11.9.2023. <https://askjan.org/>.

Kuura. N.d. Työhön kytkeytyvä kuntoutus työurien pidentäjänä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.9.2023. <https://www.jamk.fi/fi/projekti/kuura>.

Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvuori, J. & Anttila, H. 2015. Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities. A Systematic Review on Its Effectiveness and Barriers or Facilitators. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25, 2, 432–448. Viitattu 11.9.2023. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9548-z>.

Nevala, N., Pehkonen, I., Virtanen, M., Juvonen-Posti, P., Mattila-Holappa, P. & Tantt, A. 2023. Työn muokkauksen toimintamalli. Opas työpaikoille ja työkyvyn tuen ammattilaisille. Työterveyslaitos. Viitattu 11.9.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-052-2>

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 14.9.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi>.

Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti työpaikoille. 2022. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun Yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 8.9.2023. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/fi/tyohonkytkeytyvakunt/tyohon-kytkeytyva-kuntoutus/>

MAAHANMUUTTOTYÖN EDISTÄMINEN KESKISUOMALAISISSA KUNNISSA

Johanna Pitkänen

In the years 2017–2023, Jamk University of Applied Sciences was promoting expertise related to multiculturalism and immigration work in central Finnish municipalities, enabled by the Kotopaikka and Kotopaikka2 projects (ESR). This development was facilitated by various coaching, educational and guidance methods. In less than three years, more than 240 job seekers with an immigrant background were supported and encouraged to promote their own employment. For some of them, the project's support was significant when they got a job in the cooperating companies.

The Kotopaikka2 project implemented more than 20 multicultural competence development trainings. The training dealt with, among other things, what diversity and culture are, what one's own intercultural competence is, and what stereotypes and prejudices mean. In the training, immigration was examined as an individual's psychological process, but the role, responsibilities and duties of the municipality were also discussed. The development of multicultural competence from the company's point of view meant an understanding of the recruitment, orientation and guidance of a multicultural employee. The companies that took part in the 3-part mentor training wanted to develop their personnel's intercultural skills to meet people from different cultures.

In the Kotopaikka2 project, a significant development measure in the municipalities was the development of the management of immigration work. After the work on the welfare regions started, the work on the development of the management of immigration work changed from municipality-specific development processes to region-specific work. In the working process, starting points were created for intensifying cooperation to develop the management of immigration work.

JOHDANTO

Tämä artikkeli kertoo kehittämistyöstä, jota Jyväskylän ammattikorkeakoulu on vuodesta 2017 alkaen edistänyt keskisuomalaisissa kunnissa monikulttuurisuuden ja maahanmuuttotyöhön liittyvän osaamisen kehittämiseksi.

Tätä kehittymistä kunnissa tuettiin ja fasilitoitiin erilaisilla valmennuksellisilla, koulutuksellisilla ja ohjauksellisilla keinoilla. Kehittämistyötä kunnissa tehtiin vuosien 2017–2023 aikana kahden ESR-rahoitteen hankkeen mahdollistamana, joten sen vuoksi tähän alkuun on syytä kertoa jotakin tilanteesta, joka vaikutti päätökseen hakea kehittämisrahaa maahanmuuttotyön ja monikulttuurisuusosaamisen kehittämiseksi kunnissa.

Vuoden 2015 pakolaisaalto ruuhkautti Suomessa suurten kaupunkien maahanmuuttajapalvelut, kuten kävi Jyväskylässäkin. Jyväskylästä ryhdyttiin ohjaamaan maahanmuuttaneita kuntapaikoille maakunnan muihin kaupunkeihin. Ilman aiempaa kokemusta maahanmuutosta pienet kunnat joutuivat uudessa tilanteessa kehittämään osaamistaan ja prosessejaan. Tuolloin aluekehittämisen tarpeeseen Jyväskylän ammattikorkeakoulu vastasi käynnistämällä myönteisen rahoituspäätöksen saaneen kehittämishankkeen nimeltä: *Kotouttamisen paikalliset prosessit haltuun (Kotopaikka)* (2017–2019, ESR, S20965). Kotopaikka-hankkeen toimenpiteet koskivat seitsemää pientä eteläisen ja pohjoisen Keski-Suomen kuntaa. Toimenpiteiden kohteena olivat maahanmuuttaneiden kotoutumista edistävät toimijat julkisella ja kolmannella sektorilla, kuten sosiaali- ja terveysalan toimijat, työllistymistä ohjaavat toimijat, seurakuntien toimijat ja vapaaehtoistyöntekijät. Kehittämistoiminnan tarkoituksena oli kehittää toimijoiden monikulttuurisuusosaamista ja interkulttuurista kompetenssia. Kuntien toimijoiden sekä yritysten ja työnantajien ohella merkittävä kohderyhmä olivat maahanmuuttaneet, joiden työllistymistä edistettiin ja tuettiin erilaisin toimenpitein.

Monikulttuurisuuteen ja kotouttamiseen liittyviä asioita saatiin kunnissa kehittämään. Kunnista löytyivät osaavat yhteistyöhenkilöt, joiden kanssa ja kautta toimenpiteitä oli mielekästä räätälöidä ja istuttaa kuhunkin kuntaan toteutettaviksi.

Hankkeen aikana jatkokehittämisen tarpeita alkoi nousta esiin. Loppuseminaarissa erään kohdekunnan maahanmuuttotyöstä vastannut sosiaalityön johtaja totesi, että kunnissa maahanmuuttotyötä tulisi johtaa paljon tavoitteellisemmin. Lähes samaan hengenvetoon erään kohdekunnan maahanmuuttotyön koordinaattori vastaavasti toivoi, että jonkin aikaa tehdyn maahanmuuttotyön vaikuttavuutta olisi hyvä arvioida. Nämä kommentit paketoitiin myönteisen rahoituspäätöksen saaneeseen jatkohankkeeseen nimeltä: *Kotopaikka2 – Kotoutumisen paikalliset prosessit haltuun* (2020–2023, ESR, S22219).

Kotopaikka2-hankkeeseen mukaan otettiin kahdeksas kunta, ja kehittämistoimenpiteiden kohteena olevaa kohderyhmää kavennettiin koskemaan maahanmuuttaneiden lisäksi maahanmuuttaneiden työllistymistä ohjaavia ja siitä vastaavia toimijoita sekä yrityksiä ja työnantajia. Kehittämistoimenpiteiden

läpileikkaava tavoite oli edistää ja tukea maahanmuuttaneiden työllistymistä, johon liittyi työllistymistä ohjaavien ja johtavien toimijoiden monikulttuurisuusosaamisen kehittäminen.

Uutena kehittämistoimenpiteenä yrityksille ja työnantajille suunnattiin monikulttuurisuusosaamisen mentorivalmennusta auttamaan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden vastaanottamisessa, perehdyttämisessä ja ohjauksessa. Toinen uusi ja merkittävä kehittämistoimenpide oli kunnan maahanmuuttotyön tavoitteellisemman johtamisen kehittäminen. Tämä toimenpide tarkentui mielekkäällä tavalla, kun hyvinvointialueiden startattua toimintansa, kahdeksan kohdekuntaa halusi siirtyä kuntakohtaisten työskentelyjen sijaan kehittämään yhdessä alueena maahanmuuttotyön tavoitteellisempaa johtamista. TE24-lakimuutokseen valmistautumassa olevat kunnat halusivat lähteä yhdessä pohtimaan, miten maahanmuuttaneiden työllisyyden hoidon johtamista voisi kehittää.

MAAHANMUUTTANEIDEN TYÖLLISTYMISTÄ EDISTETTIIN OHJAUKSELLISELLA

Kotopaikka- ja Kotopaikka2 -hankkeet olivat kohdekuntien toimijoilta saadun palautteen mukaan merkittävä apukäsi maahanmuuttaneiden työllisyyden edistämässä ja tukemisessa. Kotopaikka2-hankkeessa vajaan kolmen vuoden aikana yli 240 maahanmuuttajataustaista työnhakijaa tuettiin ja kannustettiin edistämään omaa työllistymistään (kuviot 1). Maahanmuuttajataustaisista työnhakijoista osa aloitti uuteen tutkintoon johtavat opinnot ja osa palasi täydentämään kesken jäänyttä tutkintoaan. Joku lähti jatko-opiskelemaan, ja jollekin oman työllistymisen edistäminen tarkoitti suomen kielen taidon parantamista itseopiskellen tai kielikursseille hakeutuen. Joillekin heistä hankkeen tuki oli napakymppi, kun he työllistyivät hankkeen yhteistyöyrityksiin.

Kotopaikka2-hankkeessa maahanmuuttaneille toteutettuja toimenpiteitä

- Äänekoskella
- Laukaassa
- Saarijärvellä
- Pihtiputaalla
- Viitasaarella
- Kyyjärvellä
- Keuruulla
- Jämsässä

242

Maahanmuuttaja-
taustaista työnhakijaa
ohjattu ja kartoitettu

21

Työelämää-
valmennusta suomen
kielellä

15

Työnhakijaa
sai työpaikan

25

Työelämää-
valmennusta venäjän
kielellä

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



jamk GRADIA

Kuvio 1. Kotopaikka2-hankkeessa maahanmuuttaneille toteutettuja toimenpiteitä

Hankkeessa maahanmuuttaneiden uraohjaamiseen oli mahdollisuus käyttää enemmän aikaa ja toteuttaa uraohjausta ja työllistymisen edistämistä tavanomaisista malleista ja käytännöistä hieman kokeilevastikin poiketen. Maahanmuuttaneille kehitettiin oma 3–4 osainen työelämää-valmennuskokonaisuus, sisältäen hyvinvointiosion. Valmennuksessa esiteltiin alueen työnantaja ja työpaikkoja, tuettiin suomen kielen itseoppimista ja autettiin työnhaussa (kuvio 2).



Kotopaikka2-hankkeen (ESR, v. 2020–2023) Kohti työelämää-valmennus

Valmennus on tarkoitettu suomen kieltä taitaville maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille. Valmennus sisältää 4 lähetapaamista sekä yksilöllistä ohjausta. Valmennuksessa tutustutaan oman alueen työpaikkoihin, ja saadaan apua suomen kielen oppimiseen ja työnhakuun.

1. Minä ja työelämä (4 h)

Ohjelma:

- Tutustutaan alueen työmahdollisuuksiin.
- Millaista työtä sinä haluaisit tehdä?
- Missä sinä olet hyvä ja mikä sinua kiinnostaa?
- Sinun elämänhistoriasi.

2. Apua suomen kielen oppimiseen (4 h)

Ohjelma:

- Mitä minä jo osaan tehdä suomeksi?
- Missä ja miten voin oppia lisää suomea?
- Millaista suomen kielen taitoa tarvitsen?
- Missä voit tavata muita ihmisiä?

3. Apua ja energiaa työllistymiseen (5 h)

Ohjelma:

- Mikä on sinun suunnitelmasi (opiskelu, työ, muu)?
- Miten sinä voit ja hoidat itseäsi?
- Mistä voit saada apua omaan hyvinvointiin?
- Tutustutaan työ- ja opiskelupaikkoihin.

4. Työnhaku ja työnhaun dokumentit (5 h)

Ohjelma:

- Oma osaaminen ja vahvuudet.
- Tehdään ansioluettelo (CV).
- Tehdään hakemuksia työhön tai kouluun.
- Harjoitellaan työhaastattelua.

Kuvio 2. Kotopaikka2-hankkeessa maahanmuuttaneille suunnatun työelämää-valmennusten sisältö

Hieman haasteellisten maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden ohjauskusteluun haluttiin valmistautua kunnolla ja herätellä maahanmuuttajataustainen työnhakija tarkastelemaan omaa pitkäksi venähtänyttä työttömyyttään uudesta näkökulmasta. Jos työttömyys oli lähtenyt venymään, tuli työnhakua muuttaa esimerkiksi oman alan vakituisten työpaikkojen hakemisesta kesä- ja työkokeilupaiikkojen etsimiseen. Ohjauksissa toteutettiin myös monialaista yhteistyötä, kun hankkeen asiantuntijat ohjasivat maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita yhdessä työllisyyden omavalmentajien ja yksityisten työllisyysdenhoidon palveluiden tuottajien kanssa.

YRITYSTEN JA KUNNAN TOIMIJOIDEN MONIKULTTUURISUUSOSAAMISTA KOULUTUKSELLISIN JA MENTORIVALMENNUSKEINOIN KEHITTÄMÄSSÄ

Kohdekuntien maahanmuuttotyöstä ja työllistämistä vastaavien työntekijöiden kanssa käydyissä alkukeskusteluissa monikulttuurisuusosaaminen ja maahanmuuttaja-asiakkaan ohjausosaaminen on pienessä kunnassa yleensä muutaman henkilön tai vain esihenkilötason hallussa. Pienissä kunnissa, joissa maahanmuutto- ja kotoutumistyötä on tehty vasta vähän aikaa, tarvitaan monikulttuurisuuteen ja kotoutumisen tukemiseen liittyvien käsitteiden avaamista ja tarkistelua ruohonjuuritasolta alkaen.

Kohdekunnista kantautui viestiä siitä, että esimerkiksi Maahanmuuttoviraston kunnille tarjoamissa monikulttuurisuuskoulutuksissa lähdetään liikkeelle edistyneemmän tason ymmärtämisestä. Tämä tuottaa vaikeuksia vasta vähän aikaa kotouttamis- ja maahanmuuttotyötä tehneille kunnan toimijoille, joilla tietyt peruskäsitteetkin voivat olla vielä hämärän peitossa. Kunnissa työllistymistä ja kotouttamista tekevässä toimijoissa on myös runsaasti vaihtuvuutta. Näiden syiden vuoksi monikulttuurisuusosaamista lähdettiin koulutamaan maahanmuuttaneiden työllistämistä ohjaaville toimijoille laajemmin.

Kotopaikka2-hanke toteutti yli 20 monikulttuurisuusosaamisen kehittämisskoulutusta. Koulutuksissa käsiteltiin muun muassa sitä, mitä moninaisuus ja kulttuuri ovat sekä mitä stereotyyppit ja ennakkoluulot ylipäättään tarkoittavat. Osallistujat pohtivat, millainen interkulttuurinen kompetenssi heillä tällä hetkellä on, miten osallistujat osaavat toimia monikulttuurisissa tilanteissa ja miten kompetenssia voi kehittää. Samalla tultiin tietoisiksi omasta kulttuurista ja sen vaikutuksesta yksilön omaan ajatteluun. Kulttuurien kohtaamisessa on merkityksellistä tulla tietoiseksi kulttuurieroista ja panostaa vuorovaikutukseen.

Koulutuksissa tutustuttiin maahanmuuttoon liittyviin käsitteisiin, tilastoihin kunnassa ja koko Suomessa sekä tarkasteltiin maahanmuuton syitä ja maa-

hanmuuttoprosessia yleensä. Koulutuksissa maahanmuuttoa tarkasteltiin ennen kaikkea yksilön psyykkisenä prosessina, mutta keskusteltiin myös kunnan roolista, vastuista, velvollisuuksista ja kustannuksista turvapaikanhakijoiden osalta. (Pitkänen, Koukkari-Anttonen & Vesänen 2023.) Maahanmuuttaneita ohjaavien toimijoiden on tärkeää ymmärtää, mitä selkeäkielinen viestintä on, ja miten työllistymisen kannalta merkittävää ja riittävää kielitaidon kehittämistä voidaan tukea (Koukkari-Anttonen & Pitkänen 2021). Hyvän kulttuurisen empatiakyvyn lisäksi maahanmuuttaneiden ohjaustyötä tekevällä tulee olla ymmärrys tulkkauksen tarpeellisuudesta, tulkkauksesta ja tulkkaustilanteissa toimimisesta (Pitkänen, Koukkari-Anttonen & Vesänen 2023). Näihin asioihin kunnan toimijoille suunnatuissa monikulttuurisuusosaamisen kehittämisen koulutuksissa keskityttiin.

Monikulttuurisuusosaamista kehitettiin myös yrityksissä ja organisaatioissa. Monikulttuurisuusosaamisen kehittäminen yritysten ja työnantajien näkökulmasta tarkoitti ymmärrystä monikulttuurisen työntekijän rekrytoinnista, perehdyttämisestä ja ohjaamisesta. Kolmeosaiseen mentorivalmennukseen (kuvio 3) osallistuneet yritykset halusivat kehittää henkilöstönsä interkulttuurisia valmiuksia kohdata eri kulttuureista tulevia. Valmennuksessa pohdittiin muun muassa sitä, mitä monikulttuurisuus itselle ja työyhteisölle tarkoittaa, ja mitä toisesta kulttuurista tulevan uuden työntekijän kohdalla tulisi perehdytyksessä ja ohjauksessa työpaikalla huomioida. Interkulttuurinen kompetenssi ei kuitenkaan kehity muutaman tunnin valmennuksissa, vaan vaatii pitempijänteistä itsereflektiota. Valmennus toimi silti hyvänä alkusysäyksenä asioiden pohtimiseen ja herätteli yrityksiä miettimään omia käytänteitään eri kulttuureista tulevien näkökulmasta.



Mentorivalmennus monikulttuurisen työntekijän ohjaukseen

Järjestäjä: Kotopaikka2-hanke (ESR)

Kohderyhmät:

Yrityksissä ja työpaikoilla maahanmuuttajia rekrytoivat ja perehdyttävät tai aiheesta kiinnostuneet työntekijät.

Kesto: 3 x 3 tuntia

Paikka: Teams-verkkoympäristö

Sisällöt:

- 1) Interkulttuurinen kompetenssi – Taito toimia monikulttuurisissa tilanteissa
 - Omat interkulttuuriset valmiuteni: tietoisuus omasta kulttuurista ja sen vaikutus omaan ajatteluuni
 - Kulttuurierot ja vuorovaikutus kulttuurien kohtaamisessa
 - Selkeäkielinen viestintä
 - Monikulttuurisen työntekijän rekrytointi, perehdyttäminen ja ohjaaminen
 - Monikulttuurisen työyhteisön mahdollisuudet ja haasteet
- 2) Mentorointi ja mentorina toimiminen
 - Mentoroinnin käsite, yleiset periaatteet ja eettiset periaatteet
 - Mentorin roolit ja tehtävät
 - Mentorointi vuorovaikutussuhteena ja prosessina.

GRADIA

jamk.fi

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto
Euroopan sosiaalirahasto

Kuvio 3. Kotopaikka2-hankkeessa yrityksille suunnatun mentorivalmennuksen sisältö

Pohdittavaksi jäi kuitenkin se, että vaikka mentorivalmennuksen voidaan nähdä olevan tarpeellinen etenkin työvoimapulaa kärsivillä aloilla, joilla työperäistä maahanmuuttoa ja ulkomaista työvoimaa tarvitaan, eivät yritykset ehkä vielääkään näe työyhteisönsä monikulttuurisuuden tarkastelua ja kehittämistä tärkeänä. Maahanmuuttotaustaisten työntekijöiden perehdytyksessä ja ohjauksessa työpaikalla on tärkeää muistaa varata riittävästi aikaa, säilyttää maltti, varmistaa yhteinen kieli tai selkokieliisyys, hyödyntää konkretiaa sekä tarjota käytännön apua ja tukea. Perehdytyksen onnistumiseksi tarvitaan aitoa kohtaamista ja kuuntelemista sekä molemminpuolista luottamusta. Kulttuurinen empatia monikulttuurisilla työpaikoilla ja työyhteisöissä on tärkeää, ja siihen törmää jokainen viimeistään työpaikkansa kahvipöytäkeskusteluissa. Yritykset osoittivat silti melko vähän kiinnostusta mentorivalmennusta kohtaan, vaikka viestiä ulkomaisen työvoiman tarpeellisuudesta ja liiketoiminnan mahdollisesta loppumisesta työvoimapulan takia näidenkin alueiden yrityksistä oli kantautunut.

KUNTIEN MAAHANMUUTTOTYÖN TAVOITTEELLISEMPAA JOHTAMISTA FASILITOIMASSA

Kotopaikka2-hankkeessa yksi merkittävä ja uusi kehittämistoimenpide kunnissa oli tavoitteellisemman maahanmuuttotyön johtamisen kehittäminen. Kehittämistarve liittyi maahanmuuttotyöstä vastaavien toimijoiden kanssa käytyyn alkukeskusteluun siitä, miten maahanmuuttotyötä tulisi kunnissa johtaa nykyistä tavoitteellisemmin. Koska joissakin kunnissa maahanmuuttotyötä oli jo jonkin aikaa tehty, toivottiin myös mahdollisuutta päästä arvioimaan tehdyn maahanmuuttotyön vaikuttavuutta. Maahanmuuttotyön johtamisen ja strategian sekä näihin liittyvän oppimisen kehittämiseksi kohdekunnissa fasilitoitiin kunkin kohdekunnan lähtökohdista nousevia kehittämisprosesseja, joissa tarkisteltiin kunnan maahanmuuttotyön nykytilaa ja asetettiin toimenpiteitä maahanmuuttotyön tavoitteellisemman johtamisen kehittämiseksi.

Maahanmuuttotyön johtamisen kehittämisen työpajoissa kohdekunnat tarkastelivat kuntansa maahanmuuttotyön johtamisen tilaa: missä mennään nyt, mihin pitäisi päästä, mitä pitäisi tehdä nyt, ja ketä kehittämistyöhön tulisi resursoida mukaan. Työpajoissa yhdessä työstetyt työvälineet ja kirjatut asiat helpottavat maahanmuuttotyön johtamisen tarkastelua ja kehittämistä jatkossa (Hyyryläinen & Sakko 2023)

Maahanmuuttotyön johtamisen ja strategian kehittäminen



Kuva: Ari Hyryläinen ja Susanna Sakko (2021), Kotopaikka2-hanke (ESR, S22219) 2020-2023

Maahanmuuttotyön johtamisen ja strategian kehittäminen



Kuva: Ari Hyryläinen ja Susanna Sakko (2021), Kotopaikka2-hanke (ESR, S22219) 2020-2023

Kuvio 4. Maahanmuuttotyön tavoitteellisemman johtamisen kehittämisprosessi Kotopaikka2-hankkeessa

Hyvinvointialueiden työskentelyn käynnistyttyä maahanmuuttotyön tavoitteellisemmassa johtamisessa Kehittämisprosessissa kuntien välinen yhteistyö tiivistyi, kun relevanttien kuntatoimijoiden kanssa lähdettiin rakentamaan alueen yhteistä tilannekuva siitä, mihin maahanmuuttajille suunnattujen työvoimapalveluiden osalta ollaan menossa, ja mitä TE-lakimuutos ennakoiden kunnan ja alueen tasolla tulisi ryhtyä tekemään (kuvio 4).

Työskentelyprosessissa saatiin luotua lähtökohtia yhteistyön tiivistämiselle maahanmuuttotyön johtamisen kehittämiseksi. Kunnat pääsivät jakamaan hyviä kokemuksia ja saamaan tietoa, mitä muissa kunnissa on kehittämisen osalta tehty. Työskentelyprosessiin osallistuneet kunnan toimijat antoivat palautetta siitä, että he pääsivät tutustumaan eri hallinnonalojen ihmisiin ja tapaamaan tehdä maahanmuuttotyötä.

MIELEKÄSTÄ TULEVAISUUTTA LÖYTÄMÄSSÄ

Maahanmuuttajataustaisella työnhakijalla saattaa olla laaja, aiempi työkokemus ja käytännön osaaminen, mutta ei tutkintoa suoritettuna, tai suoritettu tutkinto ei vastaa suomalaisia vaatimuksia. Maahanmuuttaja osaa suomen kieltä huonosti, ja englantia ei välttämättä ollenkaan. Lisäksi hän saattaa tulla kulttuurista, jossa tasa-arvo ja sukupuolisensitiivisyyden periaatteet ovat jostain muuta kuin me Suomessa olemme tottuneet. Pakolaisstatuksella tulevilla saattaa olla myös rankkoja kokemuksia takana. Haastavia työnhaussa ohjattavia olivat henkisistä ja fyysisistä sairauksista kärsivät, mutta silti työnhakuun ohjatut maahanmuuttaneet.

Suomessa kauemmin asuneilla maahanmuuttajilla puolestaan voi olla tilanne, että kielikurssin suorittamisesta on vuosia ja kielen taito ei ole päässyt kehittymään, koska ei ole suomalaisia verkostoja, ystäviä eikä työpaikkaa, jossa kieltä voisi oppia ja ylläpitää. Työttömyys on päässyt kasvamaan pitkäaikaistyöttömyydeksi, mikä hidastaa maahan muuttaneella työllistymistä entisestään. Tästä syystä moni maahanmuuttajataustainen työnhakija on pettynyt, masentunut, ja usko omaan työllistymiseen on kateissa.

Niin maahanmuuttajataustaisen kuin pitkäaikaistyöttömän työnhakijan tapauksessa tulee ensin työnhakija saada voimaantumaa ja saamaan energiaa oman työllistymisensä edistämiseen, mitä se sitten onkin: uuden tutkinnon suorittaminen, vanhan päivittäminen, kielikurssille ohjaus, työkokeilu tai -harjoittelu, työnhaun dokumenttien päivittäminen ja/tai työpaikkahakemuksen lähettäminen. Se voi toisaalta olla myös ajokortin teoriakokeen läpipääsyn varmistamisen tukeminen, jotta syrjäkylillä asuvana ja tutkinnon suorittaneena pääsee keskustaan töihin. Mielekkään tulevaisuuden etsimisessä toivon sano-

taan olevan merkityksellinen elementti (Niles 2011). Mielekkään tulevaisuuden etsiminen on jokaisella maahanmuuttajataustaisella työnhakijalla uudessa kotimaassaan edessä.

Tätä toivon sytyttämistä ohjattavissamme me tarvitsemme kyetäksemme tukemaan ja edistämään maahanmuuttajataustaisten ja muiden haasteellisessa asemassa olevien työnhakijoiden työllistymistä.

Kotopaikka2 – Kotoutumisen paikalliset prosessit haltuun oli Euroopan sosiaalirahaston rahoittama ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun koordinoima hanke (S22219), osatoteuttajana Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia. Maakunnallisen hankkeen kohdekuntia olivat Jämsä, Keuruu, Kyyjärvi, Laukaa, Pihtipudas, Saarijärvi, Viitasaari ja Äänekoski. Hankkeen kohderyhmään kuuluivat kohdekuntien maahanmuuttajat, päättäjät, työllistämistä ja maahanmuutosta vastaavat toimijat, kunnissa työllistymistä ohjaavat ja tukevat toimijat sekä yrityksissä ja työpaikoilla maahanmuuttajia rekrytoivat ja perehdyttävät henkilöt. Hankkeessa kohdekuntien maahanmuuttotyötä kehitettiin monikulttuurisuusosaamista ja maahanmuuttotyön johtamista kehittämällä, sekä tukemalla maahanmuuttajien työllistymisen polkuja ja kohtaantoa työnantajien kanssa. Hankkeen toiminta-aika oli 1.9.2020–31.12.2022.

LÄHTEET

Hyyryläinen, A. & Sakko, S. 2023. Maahanmuuttotyön strategisen johtamisen tukeminen Kotopaikka2-hankkeessa. Teoksessa Pienten kuntien maahanmuuttotyön ja työllistymisen tukeminen Keski-Suomessa. Toim. J. Pitkänen & A.-K. Tiuhonen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu 324, 27–32. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.11.2021. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-687-3>.

Koukkari-Anttonen, U. & Pitkänen, J. 2021. Kunnissa tukemassa maahanmuuttajien työllistymistä. Viitattu 25.11.2021. <https://blogit.jamk.fi/aokkhankkeet/kunnissa-tukemassa-maahanmuuttajien-tyollistymista>.

Niles, S. G. 2011. Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling* 48, 4, 175. Viitattu 25.11.2021. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x>

Pitkänen, J., Koukkari-Anttonen, U. & Vesanen, T. 2023. Maahanmuuttajien työllistymistä edistämässä osaamista kehittämällä. Teoksessa Pienten kuntien maahanmuuttotyön ja työllistymisen tukeminen Keski-Suomessa. Toim. J. Pitkänen & A.-K. Tiihonen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 324, 15–26. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.11.2021. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-687-3>.

OSA 2

Digitaalisuus

JOHDANTO

DIGITAALINEN EKOSYSTEEMI

Anne Mecklin & Tarja Moilanen

Teknologia kehittyy nopeasti, ja vaikka ei tiedetä teknologian kehittymisen suuntaa tai nopeutta, niin ymmärretään, että teknologian kehitys on merkittävä tulevaisuuteen vaikuttava tekijä. Teknologisesta kehityksestä vaikuttavin on viime aikoina ollut digitalisaatio, joka on muuttanut ja tulee muuttamaan toimintamalleja kaikilla toimialoilla. (Dufva & Rekola 2023.) Digitaalisen osaamisen tarve ja digitalisaation muutosprosessit mullistavat myös koulutus- ja opetusmaailman toimintamalleja. Tekoälyn kehittyminen on avannut koulutukseen paljon uusia mahdollisuuksia, mikä edelleen on luonut nopeasti kasvavan tarpeen tutkia tekoälyyn liittyviä kysymyksiä ja ilmiöitä (Hwang, Xie, Wah & Gašević 2020).

Korkeakoulujen tueksi digitalisoituvassa ympäristössä on perustettu kaikkien Suomen korkeakoulujen yhteinen Digivisio 2030 -hanke. Oppijoille Digivisio avaa entistä joustavampia mahdollisuuksia opiskella ja hyödyntää kaikkien korkeakoulujen tarjontaa ja näin kerryttää osaamista muuttuvan maailman tarpeisiin. Korkeakouluille Digivisio mahdollistaa entistä tiiviimmän yhteistyön: hankkeessa rakennetaan yhteisiä digitaalisia palveluja sekä kehitetään pedagogiikkaa ja ohjausta. (Digivisio 2030 n.d.) Digivision läpileikkaavana teemana ja yhtenä arvona on oppijälähtöisyys. Paula Tyrväinen ja Anitta Kääriäinen kuvaavat artikkelissaan Opin.fi-tarjottimen ja -palvelun prosessien vaiheita ja käyttöönottoa. Opin.fi tukee korkeakouluopintojen saavutettavuutta tarjoamalla kaikille mahdollisuuden etsiä, vertailla ja tutustua korkeakoulujen jatkuvan oppimisen koulutuksien tarjontaa. Yhteisestä digitaalisesta opintotarjottimesta on myös kyse Anni Warghin, Katja Räsäsen ja Maiju Asujan EduFutura-artikkelissa. EduFutura Jyväskylä on Jyväskylän ammattikorkeakoulun, Jyväskylän yliopiston ja Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian oppimisen, tutkimuksen ja kehittämisen osaamiskeskittymä. EduFuturan opintotarjottimelle kootaan eri kouluasteiden yhteinen opintotarjonta mahdollisimman selkeästi jäsennellyksi ja helposti lähestyttäväksi kokonaisuudeksi.

Toimivan digitaalisen ekosysteemin rakentuminen oppilaitosympäristöön edellyttää saavutettavan opiskelijakeskeisen viestinnän omaksumista. Tarja Moilanen ja Sanna Nieminen avaavat artikkelissaan tiimensä luomaa mallia yhteisen opiskelijakeskeisen sanaston rakentumisesta koulutuksen tuotan-

nossa. Digitalisaatio tuo opiskelijat keskiöön – on ymmärrettävä opiskelijoiden yksilöllisiä motivaatioita ja osattava toimia niiden mukaan. Mari Varonen kuvaa artikkelissaan, miten opiskelijaa innostetaan avoimien oppimateriaalien pariin uuden ulkoasun ja oppimista tukevien toiminnallisuuksien avulla. Jamkin henkilöstön tuottama, avoimesti verkossa julkaistu oppimateriaali palvelee sekä korkeakoulun omia opiskelijoita että jatkuvan oppimisen asiakkaita. Verkko-opinnoilla tuetaan opiskelijoiden vastuullisuusosaamisen kehittymistä, kuten Anne Törn-Laapio ja Tarja Niemelä kuvaavat artikkelissaan.

Keskeisenä digitaalisena oppimisympäristönä Jamkissa toimi vuonna 2023 Moodle-ympäristö. Opiskelijalle uuden oppimisympäristön tai siinä olevien uusien ominaisuuksien käyttöönottoa helpottaa selkeä perehdytys, jota Sisko Minkkinen ja Tarja Moilanen esittelevät artikkelissaan. Loppuvuoden 2023 aikana otettiin Moodlessa käyttöön mallipohja, joka yhtenäistää opintojaksojen perustietojen esittämistä. Tavoitteena on keventää opiskelijan ulkoista kognitiivista kuormitusta, edistää opiskelijälähtöisyyttä ja saavutettavuutta. Opiskelijalle tämä tarkoittaa samankaltaista sisääntuloa kunkin opintojakson oppimisprosessiin. Tässä sisääntulossa esitellään opintojakson perustiedot, ajoitus, aikataulu, tavoitteet työmäärä ja arviointi samanmuotoisen rakenteen avulla. Opiskelijälähtöisyyttä ja oman oppimisprosessin suunnittelua varten mallipohjaan on lisätty opintopistelaskuri-työkalu, jolla opettaja voi suunnitella ja ohjata oppimiseen käytettävää aikaa. Opiskelijalle tämä puolestaan kertoo, mihin oppimiselle varatun ajan on suunniteltu ohjautuvan kyseisellä opintojaksolla.

Vuoden 2023 aikana kohistiin Jamkissakin paljon tekoälyn mahdollisuuksista niin tukea oppimista ja opetusta kuin myös sen tuomista uhkakuvista koulutukseen. Jamkissa herättiin siihen, että on kyettävä käyttää tekoälyn tuomaa potentiaalia luomalla ohjeistukset ja työskentelytavat, joilla tekoäly otetaan mukaan oppimista avustavaksi assistentiksi. Tuukka Kivioja, Jonna Salmijärvi ja Ville Arvio kuvaavat artikkelissaan käytännönläheisin esimerkein keskustelemaan tekoälyn ottamisesta mukaan opetuksen, oppimisen ja työnteon apuvälineeksi. Laaja-alainen ja eri tasoilla toteutuvan vuoropuhelun merkitys on tässä ajassa tärkeää niin oppimisen, työelämän kuin oman osaamisen kehittymisen kannalta.

LÄHTEET

Digivisio 2030. N.d. Viitattu 16.2.2024. <https://digivisio2030.fi/>.

Dufva, M. & Rekola, S. 2023. Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan. Sitra julkaisut. Viitattu 1.2.2024. <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023/>.

Hwang, G.-J., Xie, H., Wah, B. W. & Gašević, D. 2020. Vision, challenges, roles and research issues of Artificial Intelligence in Education. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 1, 100001. Viitattu 7.2.2024. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2020.100001>.

DIGIVISIO JAMKISSA – PILOTISTA VAUHTIA PALVELUJEN KÄYTTÖÖNOTTOON

Paula Tyrväinen & Anitta Kääriäinen

Digivisio 2030 is a joint project of Finnish higher education institutions. The project emphasizes learner-centricity and aims to provide everyone with the opportunity to learn in a way that suits their individual needs. In Digivisio, higher education institutions collaborate closely to develop digital services and pedagogy. Opin.fi is the first outcome of Digivisio, bringing together the continuous learning offerings of higher education institutions in one place. Opin.fi is being developed with the support of pilot higher education institutions, and Jamk has taken part in the pilot related to the offerings of open universities of applied sciences. In the pilot, functionalities and logic of the platform have been considered, and efforts have been made to facilitate the automatic transfer of offering information from one system to another. The goal of the process is to create a high-quality and scalable Opin.fi service that supports continuous learning and learner-centric pedagogy.

LÄHTÖKOHTANA OPPIJALÄHTÖISYYS

Digivisio 2030 on kaikkien Suomen korkeakoulujen yhteinen hanke, jonka tavoitteena on tehdä Suomesta joustavan oppimisen mallimaa. Oppimiselle rakennetaan tulevaisuutta, jonka halutaan hyödyttävän kaikkia, niin korkeakouluja, oppijoita kuin koko yhteiskuntaa. Oppijoille Digivisio avaa entistä joustavimmat mahdollisuudet opiskella ja hyödyntää kaikkien korkeakoulujen tarjontaa ja näin kerryttää osaamista muuttuvan maailman tarpeisiin. Korkeakouluille Digivisio mahdollistaa entistä tiiviimmän yhteistyön: hankkeessa rakennetaan yhteisiä digitaalisia palveluja sekä kehitetään pedagogiikkaa ja ohjausta. Digivisiossa korkeakoulut ovat voineet tarttua haasteisiin, joita yksittäinen korkeakoulu ei pysty ratkomaan. Koko yhteiskunnan näkökulmasta Digivisiolla taataan, että korkeakoulutuksen taso nousee ja suomalaisten työllistyminen paranee. (Digivisio 2030 n.d.)

Digivision läpileikkaavana teemana ja yhtenä arvona on oppijälähtöisyys. Hankkeessa tähdätään siihen, että tulevaisuudessa jokaisella olisi taustastaan tai aiemmasta koulutuksestaan riippumatta tilaisuuksia oppia jatkuvasti omaan tarpeeseen ja elämäntilanteeseen sopivalla tavalla. Oppijälähtöisyys, jota saa-

tetaan käyttää myös synonyyminä oppijakeskeisyydelle, korostaa yksilöllistä oppimista, oppijan omien tavoitteiden ja kiinnostusten huomioon ottamista sekä hänen aktiivista rooliaan oppimisessa. Oppijoita pyritään tukemaan yksilöllisesti ja kokonaisvaltaisesti. (Kinnari-Korpela & Ruhalhti 2023; Mäenpää 2023; Aarnio 2006; Häkkinen, Juntunen & Laakkonen 2013.)

Digivisiassa oppijalähtöisesti suunniteltujen, kuvattujen ja tarjottujen sisältöjen nähdään auttavan oppijaa tekemään oikeita valintoja. Erilaisten oppijoiden tarpeiden ja motivaatioiden ymmärtäminen on keskeistä myös oppijoille suunnattavien palveluiden ja opintopolkujen suunnittelussa. Jotta digitaalisen palvelun asiakaskokemus olisi mahdollisimman hyvä, on kehitettävä palvelu nähtävä asiakkaan silmin eikä niinkään organisaation lähtökohdista käsin. Digivisio-hankkeen palveluita kehitetäänkin erityisesti oppijoiden tarpeet huomioiden. Kun palvelut tukevat oppijaa, hyödyttää se myös korkeakouluja ja yhteiskuntaa. (Jokaiselle mahdollisuus oppia läpi elämän 2022.)

MIKÄ ON OPIN.FI?

Digivision ensimmäinen tuotos Opin.fi on korkeakoulujen yhteinen koulutustarjonnan alusta, jonka tavoitteena on koota kansallisesti korkeakoulujen jatkuvan oppimisen tarjontaa yhteen paikkaan kaikkien saataville. Opin.fi tarjoaa kaikille mahdollisuuden etsiä, vertailla ja tutustua korkeakoulujen tutkintoon johtamattomien koulutuksien tarjontaa. Tarjottimen ensimmäisessä versiossa on tarjolla avoimia korkeakouluopintoja ja ei-opintopisteytettyjä koulutuksia, kuten tapahtumia, podcasteja ja avoimia videomateriaaleja. (Tekninen osajulkaisu 2.0 n.d.)

Oppijoilla on mahdollisuus kirjautua Opin.fi-palveluun, josta he näkevät omaan oppimiseen liittyvät tietonsa ja jo suoritettut opinnot, jotka linkittyvät palveluun Virta-tietopalvelusta. Virta-opintotietopalvelu on opetus- ja kulttuuriministeriön omistama palvelu, jossa kaikki korkeakoulut säilyttävät kopiota opiskelijarekisteriensä tietosisällöistä. (Virta-opintotietopalvelu 2023.) Oppija voi hallinnoida omia tietojaan ja esittää myös omia sisällöllisiä kiinnostuksen kohteitaan tai toiveita mieluisimmista opintojen suoritustavoista. Nämä tiedot toimivat pohjatietona ohjaukselle ja suosittelemalle. Palvelu voi suositella oppijalle sopivaa tarjontaa perustuen tarjontadataan sekä oppijan taustatietoihin, opintohistoriaan tai kiinnostuksenkohteisiin. (Tekninen osajulkaisu 2.0 n.d.)

Korkeakouluille uusi palvelu mahdollistaa entistä laajemman ja monipuolisemman oppijakunnan saavuttamisen. Avattavasta koulutustarjottimesta korkeakoulut saavat entistä helpommin ja laajemmin tietoa, millaisille koulutuksille

on kysyntää. Palvelu kokoaa tietoa siitä, mitä tarjontaa oppijat selaavat, millä sanoilla he sitä hakevat tai mihin ilmoittautuvat. Kertyvän datan hyödyntäminen avaa korkeakouluille mahdollisuuksia oman tarjonnan kehittämiseen ja toiminnan tehostamiseen.

OPIN.FI-KEHITTÄMINEN PILOTTIKORKEAKOULUJEN TUELLA

Opin.fi-tarjotinta rakennetaan tiiviissä yhteistyössä Digivision ja korkeakoulujen kesken. Sisältö rakentuu vaiheittain teknisten osajulkaisujen kautta. Jamk on mukana Opin.fi-tarjottimen osajulkaisun 2.0-pilotissa, joka keskittyy avoimen ammattikorkeakoulun ja avoimen yliopiston tarjontaan. Jamkin lisäksi pilottiin osallistuvat Turun ammattikorkeakoulu, FiTech verkostoyliopisto (Aalto-yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Jyväskylän yliopisto, LUT-yliopisto, Oulun yliopisto, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto, Vaasan yliopisto ja Åbo Akademi) sekä Lapin korkeakoulukonserni.

Yleensä pilotoinnilla tarkoitetaan testausta tai kokeilua, jossa jotakin otetaan koekäyttöön ennen varsinaista laajempaa käyttöönottoa. Digivisiossa pilotointi ei kuitenkaan tarkoita vain testausvaihetta, vaan myös itse palveluun tulevien toiminnallisuuksien pohtimista, valintaa ja kehittämistä. Pilottikorkeakoulujen yhteinen työskentely Opin.fi-tarjottimen kehittämiseksi tapahtuu työpajoissa, joissa on keskitytty sekä tarjottimen, korkeakoulujen hallinnointipuolen sekä oppijan näkymän toiminnallisuuksien miettimiseen ja kehittämiseen. Työpajoissa on käsitelty hakutuloksia, palvelun toimintalogiikkaa, termejä, sanastoja ja Opin.fi-tarjottimen tone-of voice -periaatteita (helposti ymmärrettävä yleiskieli jatkuvalla oppijalle suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi) sekä kartoitettu tarjottimen pakollisia kenttiä suhteessa opintotietojärjestelmien tietokenttiin. Jotta vältetään käsityönä tapahtuvaa opintotarjontatietojen täydentämistä Opin.fi-palvelussa, on tärkeää tehdä kehitystyötä myös lähdejärjestelmissä sekä hyödyntää muun muassa kenttien pakollisuutta. Pilotoinnin edetessä tarjotinta testataan jatkuvien oppijoiden kanssa käyttökokemusten ja palautteen saamiseksi.

Sekä oppijoita että korkeakoulujen toimijoita palvelee Opin.fi-tarjottimella useita eri palvelukanavia hyödyntäen. Ensimmäisessä vaiheessa kanavina ovat käytössä weblomake, puhelin sekä sähköposti. Myöhemmin palveluun kehitetään chat- ja chatbot-kanavat. Digivisiossa on rakennettu asiakkaiden tukipalvelua eli service deskia, ja korkeakoulujen kanssa on sovittu niin sanotusta hybridimallista, jossa asiakkaan käytössä on sekä Digivision että korkeakoulujen service deskit. Tätä mallia tullaan testaamaan Opin.fi-tarjottimen testauksen yhteydessä vuoden 2024 aikana. Service desk -asiakastukipal-

velulla tarkoitetaan Digivision palveluiden käyttäjille tarjottua tukipalvelua, joka ratkaisee sinne ilmoitetut häiriöt ja palvelupyynnöt. Häiriöt voivat olla esimerkiksi teknisiä käyttökatkoja Opin.fi-tarjottimen toiminnallisuuksissa, tai palvelupyynnöt voivat olla vaikkapa yleistä neuvontaa tai opintoihin liittyviä kysymyksiä.

PROSESSIEN TARKASTELUA OSANA PILOTOINTIA

Avoimen tarjonta tullaan viemään Opin.fi-tarjottimelle tietojärjestelmien välille rakennetun rajapinnan kautta eli suoraan korkeakoulujen opintotietojärjestelmistä. Jamk avasi ensimmäisten korkeakoulujen joukossa yhteyden Jamkin Peppi-opintotietojärjestelmästä Digivision ympäristöön lokakuussa 2023. Pilottikorkeakouluna pääsemme myös ensimmäisten joukossa testaamaan integraatiota eli avoimen ammattikorkeakoulun opintotarjonnan siirtämistä Opin.fi-tarjottimelle. Tarjonta siirtyy ensin Digivision opintoaltaaseen, jossa voimme hallita ja rikastaa omaa tarjontaamme hallintaliittymän kautta muun muassa lisäämällä opintojaksoille ilmoittautumislinkit Jamkin ilmoittautumisjärjestelmään.

Varsinaista tietojen siirtämistä päästään testaamaan vuoden 2024 alkupuolella, jolloin näemme käytännössä, miten opintotietojärjestelmästä siirtyvä avoimen tarjonta näkyy tarjottimella, ja mitä tarjontatietojen hallita, muokkaaminen ja täydentäminen tarkoittaa ja vaatii. Tämän jälkeen myös tarjottimen käyttöön liittyvien prosessien kehittäminen on mahdollista. Tarjottimen käyttöönottoon on valmistauduttu kartoittamalla Jamkin avoimen prosessien nykytila sekä toimijat (roolit ja vastuut). Samalla on jo tunnistettu kohtia, joissa Opin.fi on huomioitava ja olemassa olevaa prosessia tarkasteltava. Avoimen prosessien kehittämisessä tavoitteemme on saada sujuvat prosessit avoimen tarjonnan suunnitteluun, julkaisuun ja hallinnointiin myös Opin.fi-tarjottimen osalta.

Opintotarjonnan tuottamisen ja hallinnoinnin prosessien kehittämiseksi pilottiin haettiin mukaan myös muutamia opettajia ja kehitettäviä opintojaksoja. Näistä pilottiopintojaksoista on tavoitteena kehittää laadukkaita ja skaalautuvia opintojaksoja, jotka ovat tarjolla avoimen ammattikorkeakoulun kautta ja tulevaisuudessa myös Opin.fi-tarjottimella. Opintojaksojen suunnittelussa onkin jo noussut esiin erilaisia kysymyksiä, joita on tarpeen ratkaista. Kysymykset liittyvät muun muassa oppimisympäristön valintaan (missä oppimisympäristössä skaalautuvia ja laajoille kohdejoukoille tarkoitettuja opintojaksot tarjotaan) sekä sen myötä ilmoittautumiseen, tunnistautumiseen sekä suoritusmerkintöihin liittyvien prosessien hoitamiseen.

OPINTOTARJONNAN KEHITTÄMINEN

Korkeakoulujen yhteistyö pedagogiikan kehittämisessä käynnistyi Digivisiossa yhteisellä esiselvityksellä opettajien ja tukipalveluhenkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeista vuonna 2022 (Vahvempaa digipedagogista osaamista ja parempaa opiskelukykyä – digipedagogiikan esiselvitykset nyt luettavissa 2022). Esiselvityksen perustella Digivision kansallisten pedagogisten koulutusten aiheiksi vuodelle 2023 valikoituivat oppimisen muotoilu, pedagoginen käsikirjoittaminen ja ohjaus, arviointi sekä yhteisöllisyys ja vuorovaikutus digitaalisissa ympäristöissä. Jamk osallistui osatoteuttajana sekä tehtyyn esiselvitystyöhön että pedagogiseen käsikirjoittamiseen ja oppimisen muotoiluun liittyvän koulutuksen suunnitteluun. Tältä pohjalta Jamkilla oli mahdollisuus sijoittaa oppimisen muotoiluun ja pedagogiseen käsikirjoittamiseen liittyvä koulutus henkilöstön pedagogisen osaamisen kehittämisohjelmaksi, jota ryhdyttiin toteuttamaan jo syksyllä 2023.

Henkilöstön pedagogisen osaamisen kehittämisohjelmaa toteutetaan Jamkin uudistuvan oppimisen vahvuusalan ja korkeakoulupalveluiden yhteistyönä. Kehittämisohjelmassa on mukana noin 70 opettajaa, jotka kehittävät osaamistaan ja opintojaksojaan ohjelman aikana. Opettajien lisäksi mukana on myös verkkopedagogiikan suunnittelijoita sekä esihenkilöitä. Kehittämisohjelmassa vahvistetaan opetustyössä ja oppimisprosessin suunnittelussa mukana olevien pedagogista osaamista erityisesti oppijakeskeisessä pedagogiikassa. Tavoitteena on saada aikaan ajattelumallin muutos: opetuksen suunnittelusta siirrytään oppimisprosessin muotoiluun, jossa oppijan teot ovat keskeisessä roolissa (vrt. Mäenpää 2023). Oppijalähtöiset ja yksilölliset opinpolut ovat sekä Jamkin pedagogisen kehittämisen, että Digivisio 2030 -työn ytimessä. Pedagogisen kehittämisohjelman avulla valmistaudutaan Digivision palveluihin, mutta myös tuetaan Jamkin opetussuunnitelmatyötä sekä ylipäätään jatkuvan oppimisen kehittämistä.

JAMKIN DIGIVISIOON VALMISTAUTUMINEN: KETTERÄÄ KEHITTÄMISTÄ

Digivision kehittämistyö etenee ketterän kehittämisen mallilla SAFe-viitekehystä hyödyntäen eli hankkeen suunnitelmia ja toimenpiteitä tarkennetaan jatkuvasti työn edetessä. Suhteessa Digivisioon Jamk toimii samoin, eli suunnitelmia ja toimenpiteitä tarkennetaan sitä mukaa, kun hankkeen kehittämistyö etenee ja tieto lisääntyy. Digivision palvelujen käyttöönottoa on Jamkissa edistetty niillä osa-alueilla, joista tietoa on ollut jo riittävästi saatavilla.

Digivision pilottiin osallistuminen on edesauttanut Jamkin valmistautumista Digivision palveluihin. Keskeisessä asemassa Opin.fi-tarjottimen käytössä opintopisteytetyssä koulutustarjonnassa on opintotietojärjestelmä ja sieltä automaattisesti siirrettävät tiedot. Rajapinta on nyt avattu, ja seuraavina askeleita ovat muun muassa tietokenttiin liittyvä työ (pakollisuus), tietojen muotoon ja oikeellisuuteen panostaminen sekä opintotarjontaan liittyvien kuvauksien kehittäminen. Digivisio on huomioitu Jamkin opetussuunnitelmatyössä ja käytettäviä käsitteitä on jo yhdenmukaistettu Digivision kanssa. Korkeakoulujen yhteinen osaamisen kuvaustietoihin, käsitteisiin ja luokitteluihin liittyvä kehittäminen on Digivisiossa vielä työn alla ja niihin on tarpeen palata myöhemmin. Opintotarjonnan laadun kehittämiseen tähdätään opettajien valmennusohjelman tarjoaman tuen avulla ja valmennusohjelman jatkaminen onkin pohdinnassa. Aktiivisen Digivisiotyön ja pilottiin osallistumisen myötä Jamk suuntaa kohti oppijalähtöistä, joustavaa ja kehittyvää korkeakouluopetusta.

LÄHTEET

Aarnio, H. 2006. Oppijalähtöisyyttä ja yhteisöllisyyttä tietoverkkoja ja verkostoja hyödyntävään oppimiseen. Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMKin e-julkaisuja 10/2007. Viitattu 16.11.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-443-7>.

Digivisio 2030. N.d. Viitattu 16.11.2023. <https://digivisio2030.fi/>.

Häkkinen, P., Juntunen, M. & Laakkonen, I. 2013. Verkko-oppiminen murroksessa – oppijalähtöiset ja yhteisölliset oppimisympäristöt oppimiskäsityksen haastajina. Teoksessa Vuorovaikutuksen jännitteitä ja oppimisen säröjä. Aikuispedagogiikan haasteiden äärellä. Toim. J. T. Hakala & K. Kiviniemi K. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Kokkola. Viitattu 14.11.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5376-8>.

Jokaiselle mahdollisuus oppia läpi elämän. 2022. Blogi Digivisio 2030 www-sivulla 15.8.2022. Viitattu 27.10.2023. <https://digivisio2030.fi/jokaiselle-mahdollisuus-oppia-lapi-elaman/>.

Kinnari-Korpela, H. & Ruhalahti, S. 2023. Olemmeko oppijalähtöisiä vai -keskeisiä? TAMK-blogi. Viitattu 14.11.2023. <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/teema2/olemmeko-oppijalahtoisia-vai-keskeisia/>.

Mäenpää, K. 2023. Oppimisen muotoilulla luodaan merkityksellistä oppimista. Oamk Journal 65/2023. Viitattu 14.11.2023. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2023042438277>.

Tekninen osajulkaisu 2.0. N.d. Digivisio 2030. Viitattu 16.11.2023. <https://wiki.eduuni.fi/display/digivisio/Tekninen+osajulkaisu+2.0>.

Vahvempaa digipedagogista osaamista ja parempaa opiskelukykyä – digipedagogiikan esiselvitykset nyt luettavissa. 2022. Selvitys Digivisio 2030 www-sivulla 8.4.2022. Viitattu 27.10.2023. <https://digivisio2030.fi/julkaisut/digipedagogiikan-esiselvitykset/>.

Virta-opintotietopalvelu. 2023. Viitattu 24.1.2024. <https://wiki.eduuni.fi/display/CSCVIRTA/VIRTA-opintotietopalvelu>.

EDUFUTURA JYVÄSKYLÄ – SATEENVARJOMALLI OHJAA OPISKELIJAA DIGITAALISELLA OPINTOTARJOTTIMELLA

Anni Wargh, Katja Räsänen & Maiju Asuja

EduFutura Jyväskylä is a collaborative expertise centre involving JAMK University of Applied Sciences, University of Jyväskylä, and Jyväskylä Educational Consortium Gradia. A significant achievement of EduFutura is its emphasis on cross-enrollment, particularly enabling secondary education students to pursue higher education courses. With over 230 courses available, the EduFutura course offering has been especially beneficial for Gradia's secondary education students.

Due to technical challenges and the need for a more structured course offering, EduFutura is planning a reform of its educational offerings. The collaboration with educational experts will involve creating "umbrellas" or educational packages to provide students with a clear overview of the available courses. The aim is to simplify choices and allow students to build educational paths. The new model also seeks to increase collaboration between teachers and designers and offer a more flexible structure for continuous learning offerings.

EduFutura Jyväskylä on Jyväskylän ammattikorkeakoulun, Jyväskylän yliopiston ja Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian oppimisen, tutkimuksen ja kehittämisen osaamiskeskittymä. Oppilaitosten ensimmäinen yhteistyösopimus on allekirjoitettu vuonna 2016. Vuonna 2020 yhteistyö laajeni, kun EduFutura opetusyhteistyön verkostosopimus hyväksyttiin EduFutura-johdoryhmässä. Osapuolet sitoutuivat sopimuksella tarjoamaan myös toisten yhteistyöoppilaitosten tutkinto-opiskelijoille opetussuunnitelmayhteistyöhön perustuvia opintojaksoja ja -kokonaisuuksia, jotka mahdollistavat ristiinopiskelun oppilaitosten välillä. (Tietoa EduFuturasta n.d.)

EduFutura Jyväskylä -yhteistyön aloittamisesta ja ensimmäisestä perustamissopimuksesta vuonna 2016 on kulunut aikaa pian kahdeksan vuotta. Vuonna 2024 olemme uuden EduFuturan ja uudenlaisen maailman äärellä. Yhteiskunta on muuttunut harppauksin, tietoyhteiskunta on kehittynyt, mutta maailma on myös huomattavasti epävarmempi pandemian jäljiltä ja Euroopassa käynnissä olevan sodan vuoksi. Opiskelijat valmistuvat datayhteiskun-

taan, jossa tekoälyllä on kasvava rooli. Mitä EduFutura tarjoaa opiskelijoille tänään, ja miten yhteistyötä oppilaitosten välillä voisi parhaalla mahdollisella tavalla hyödyntää?

EduFuturan konseptia uudistettiin vuoden 2023 alusta kehittämisohjelmapohjaiseen malliin. Useiden kärkitiimien ja erilaisten hankkeiden sijaan toiminnot on keskitetty EduFuturan strategian mukaisiin kolmeen kehittämisohjelmaan ja niiden alla oleviin projekteihin. Tällä kertaa projektinimitys voi johtaa hieman harhaan – kehittämisprojektien on tarkoitus muodostua osaksi jatkuvaa, päivittäistä arkea. Uuden toimintamallin myötä rekrytoitiin uusiin tehtäviin myös verkostopäällikkö ja tuottaja kokoaikaisiksi EduFuturan työntekijöiksi. Osana oppilaitosten uusia strategioita ja opetus- ja kulttuuri-ministeriön seuraavaa korkeakoulujen sopimuskautta vuoden 2024 aikana laaditaan myös EduFuturan uusi strategia vuosille 2025–2028.

ALUN YLI EI VOI HYPÄTÄ

Yhteistyön aloittaminen aikanaan puhtaalta pöydältä ei ollut yksinkertaista. Yhteisen sävelen löytäminen kolmen suuren organisaation kesken on ollut valtava ponnistus. EduFuturan työ on etenkin alussa ollut pitkälti yhteistyön sanoittamista ja näkyväksi tekemistä. EduFuturan brändiin on panostettu paljon – on ollut keltaista hupparia, messunäkyvyyttä ja näyttävästi teipattu bussi. Osittain brändi on kompastellut omaan näyttävyyteensä, yhteistyöstä puhuminen tekemisen sijaan voi antaa onton ja päälle liimatun kuvan. Tämän vuoksi EduFutura voi näyttäytyä osalle hankalasti ymmärrettävänä. Jostain on kuitenkin täytynyt aloittaa, ja tunnettuus on rakennettava pikkuhiljaa.

EduFuturan toimintavuosien konkreettisin aikaansaannos on ristiinopiskelu ja erityisesti korkeakouluopintojen tarjonta toisen asteen opiskelijoille. Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille on useampia väyliä, ja lukiolaisillekin oma IT-linja korkeakouluun. Yhteistyön taustoista ja tavoitteista on kirjoitettu artikkeli Koulutuksen kehittämisen katsauksessa 2021 otsikolla EduFutura-yhteistyö laajenee korkeakoulujen ja toisen asteen välillä (Räsänen, Korva, Ruth-Viitanen & Sairanen 2022).

Ristiinopiskelun tarjotin on opiskelijoille näkyvin palvelu. Tarjottimella on yli 230 kurssia ja opintosuorituksia on syntynyt tasaisesti. (EduFutura-opin-totarjotin n.d.)



Kuvio 1. Lukuvuosien 2020–2023 ilmoittautumiset ja suoritukset.

Kuviossa 1 on tilastoja ilmoittautumisista ja suorituksista lukuvuosilta 2020–2021, 2021–2022 ja 2022–2023. Kuten kuvion 1 infograafeista näkyy, eniten opintoja ovat hyödyntäneet Gradian toisen asteen opiskelijat. Gradian ammatilliset opiskelijat ovat tehneet sekä yksittäisiä omaan alaan liittyviä opintoja, että laajempia korkeakoulupolkuopintoja, jotka on suunniteltu suoraksi väyläksi toiselta asteelta korkeakouluun. Gradia-lukiolaiset ovat osallistuneet heille suunniteltuun Työelämä- ja korkeakouluviikkoon, jossa ensimmäisen vuoden opiskelijat tekevät Jamkin järjestämän InnoFlash-opintojakson ja toisen vuoden opiskelijat valitsevat Keski-Suomen korkeakouluviikon tarjonnasta itseään kiinnostavan opintojakson (Keski-Suomen korkeakouluviikko n.d.). Korkeakouluopiskelijat ovat tehneet yksittäisiä EduFutura-opintoja.

Alussa kurssitarjottimelle lähdettiin keräämään paljon ja monipuolisesti tarjontaa, jotta se palvelisi mahdollisimman laajasti opiskelijoita kaikista oppilaitoksista. Alussa oli tärkeää pystyttää palvelua, saada kasaan kursseja ja päästä kokeilemaan tarjottimen toimivuutta. Seuraavaksi olemassa olevaa palvelua tulee kehittää suunnitelmallisemmin. Oman näkökulmansa kehitykseen tuo myös kansallinen, korkeakoulujen välinen jatkuvan oppimisen uusi tarjotin, Digivisio 2030 (Digivisio n.d.). Palvelua on kehitetty vähintään yhtä kauan kuin EduFutura on ollut olemassa, ja nyt palvelu on vihdoinkin valmistumassa ja tulossa pilotointiin vuonna 2024. Huomion arvoista on, että Digivisio ei ole alusta, vaan tarjotin, joka ohjaa korkeakoulujen opintotarjontaan.

OPINTOTARJONNAN UUDISTUS

Yhteiskunnan muutosten ja uusien palveluiden myötä EduFuturan opintotarjotinta on painetta uudistaa. Myös opiskelijat ja ohjaajat ovat antaneet jatkuvaa palautetta tarjonnan sekavuudesta. Taustalla vaikuttavat myös tekniset haasteet, alusta ei ole moderneimmasta päästä, ja esimerkiksi haku toimii verrattain huonosti moniin uusiin sivustoihin verrattuna. Kursseja voi suodattaa oppilaitoksen perusteella, alan mukaan, hakusanalla sekä erilaisten moduulikonaisuuksien alta. Kurssitarjontaa löytyy kaikilta EduFutura-oppilaitosten aloilta. Eniten alakohontaista tarjontaa on tekniikan ja ICT:n, sosiaali- ja terveystieteiden, liiketalouden ja yritysmaailman sekä liikunnan ja musiikin opiskelijoille. Osa opinnoista on tarjolla vain toisen asteen opiskelijoille, osa korkeakouluopiskelijoille. Suurin osa tarjonnasta on avoinna kaikille EduFutura-opiskelijoille.

Monipuolisten mahdollisuuksien tarjoaminen kaikille on hyvä ajatus, mutta käytännön toteutus on osoittautunut haastavaksi. Korkeakouluopiskelijat ovat antaneet palautetta, että liian monet vaihtoehdot lopulta sotkevat. Pitäisi keskittyä ja pystyä valitsemaan oma polku, valmistuakin ajallaan. Aikaa tutkiskelulle tai eri kurssien kautta alojen testaamiselle ei suurimmalla osalla ole. Toisen asteen opiskelijoille tapahtumat ja korkeakouluviikko ovat erinomainen tapa päästä kokeilemaan opiskelua korkeakoulussa, ehkä se on jo riittävä toimenpide.

Kaikille kaikkea on muodostunut ongelmaksi myös yhteistyön ja hallinnon kautta. Sirpaleiset opinnot aiheuttavat paljon työtä, ja yhtenäisiä käytäntöjä on vaikea muodostaa. Järjestelmien yhteensovittaminen ja kursseille ilmoittautuminen ovat ikuisuusongelmia, joita on menestyksekkäästi jo pysytty joiltakin osin ratkomaan. Tietohallinnon perinteinen jäähmeys on kuitenkin EduFutura-yhteistyön pysyväksi tunnistettu haaste.

SATEENVARJON ALLE SUOJAAN

EduFuturan opintotarjonta rakennetaan jatkossa yhteistyössä oppilaitosten asiantuntijoiden, eli opettajien ja koulutussuunnittelijoiden kanssa. EduFuturan alle muodostetaan koulutuskokonaisuuksia, ”sateenvarjoja”, joiden alle kerätään opintotarjontaa. Tavoitteena on luoda opiskelijoille mahdollisimman selkeästi jäsennelty kuva tarjonnasta. Sateenvarjojen alla voi myös olla polkuja, joiden kautta rakentaa osaamista. Kokonaisuuksia voidaan koostaa yhden alan opinnoista tai eri alojen opintojaksoja yhdistellen esimerkiksi työelämäosaamiseen liittyen. Klassinen, kurssilistausmuotoinen opintotarjonta säilyy rinnalla ainakin alkuun, hakua ja jäsennyttä kuitenkin uudistetaan.

Sateenvarjokokonaisuudet voivat muodostua erilaisista opinnoista, ja eri aloilla ne voivat olla eri laajuisia ja eri tavalla toteutettuja. Mallit muodostetaan tarpeen mukaan ja olemassa olevaa tarjontaa ja materiaalia hyödyntäen. Tavoitteena ei ole laatia samanlaista konseptia kaikille aloille, vaan aloittaa ensin jostain ja laajentaa hiljalleen. Matkan varrella yhteistyö kehittyy ja ajatukset jalostuvat, jolloin toiminta saa uusia muotoja ja tavoitteita. Samaa mallia voidaan hyödyntää myös jatkuvan oppimisen ja elinkeinoelämän koulutus-tarjonnassa.

Yhteisen opintojen rakentamisen hyötynä ovat koulutuksen tuntemus ja aito yhteistyö. Opettajat ja suunnittelijat tuntevat sisällöt parhaiten ja osaavat määrittää parhaan kokonaisuuden opintoja tarjolle. Samalla asiantuntijat oppivat tuntemaan toisensa ja toisaalta myös opintojen sisällön, jolloin ohjaus opintoihin helpottuu. Sateenvarjo-opintojen sisällä voidaan tehdä yhteistyötä, vuorotella kurssien opettamisessa, purkaa päällekkäisyyksiä tai miettiä kokonaan uutta osaamista tai opintojaksoja.

EduFuturan yhteistyössä helpoutta lisää se, että koulutustarjonnalle ei ole lain mukaista velvoitetta, tarkkaa taloudellista tavoitetta, tiettyä laajuutta tai määrämuotoa. Ylipäänsä toimintaa leimaa vapaaehtoisuus. Hyviä malleja voidaan rakentaa, koska halutaan tarjota opiskelijoille ja jatkossa henkilöstöllekin, huolella suunniteltuja opintokokonaisuuksia. Mukaan voi tulla, ja jos se ei tunnu sopivalta, myös pois saa jäädä. Opintoja arvioidaan ja tarkastellaan, seuraavana lukuvuonna tarjontaa voidaan jälleen yhdessä kehittää.

LÄHTEET

Digivisio. N.d. Viitattu 21.10.2023. www.digivisio2030.fi.

Tietoa EduFuturasta. N.d. EduFutura. Viitattu 21.10.2023. <https://edufutura.fi/edufutura/info/>.

EduFutura-opintotarjotin. N.d. EduFutura. Viitattu 21.10.2023. www.edufutura.fi/opintotarjotin.

Keski-Suomen korkeakouluviikko. N.d. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.10.2023. <https://www.jamk.fi/fi/hae-opiskelemaan/avoin/keski-suomen-korkeakouluviikko>.

Räsänen, K., Korva, M., Ruth-Viitanen, M. & Sairanen, J. 2022. EduFutura-yhteistyö laajenee korkeakoulujen ja toisen asteen välillä. Julkaisussa Koulutuksen kehittämisen katsaus 2021: LuoVuutta epäjatkuvuuksien äärellä. Toim. A. Hakala, L. Liimatainen & S. Tuomi. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 316, 88–100. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.10.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-657-6>.

OPPIJAKESKEISYYS PUHEISIIN JA TEKÖIHIN DIGITALISOITUVASSA TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ

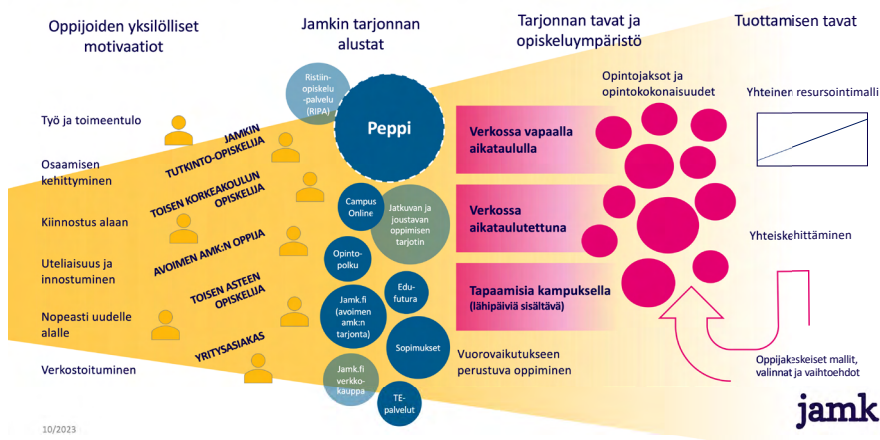
Tarja Moilanen & Sanna Nieminen

In this article, we introduce a model developed in Jamk's School of Technology, which serves as a framework for education delivery and production in a highly digitized operating environment, as well as depicts the construction of a shared learner-centered vocabulary. Creating a shared understanding of the vocabulary we use every day with learners, colleagues, and partners helps us identify actions aligned with common goals. These actions are taken daily as we produce and deliver education. In learning environments shaped by digital transformation and data utilisation, it's essential to pause at times, reassess the objectives, and place the learner at the core of all pedagogical activities (Bonfield, Salter, Longmuir, Benson & Adachi 2020).

Esittelemme tässä artikkelissa Jamkin teknologiayksikössä luodun mallin, joka toimii kehyksenä koulutuksen tarjonnalle ja tuotannolle voimakkaasti digitalisoituvassa toimintaympäristössä sekä kuvaa yhteisen oppijakeskeisen sanaston rakentumista. Yhteisen kuvan luominen sanastosta, jota käytämme joka päivä oppijoille, kollegoille ja yhteistyökumppaneille, auttaa meitä tunnistamaan yhteisiin tavoitteisiin tähtäävät teot. Näitä tekoja tehdään päivittäin, kun tuotamme ja tarjoamme koulutusta. Digitaalisen muutoksen ja datan hyödyntämisen muovaamassa oppimisen ympäristöissä on hyvä välillä pysähtyä, tarkistaa tavoite ja asettaa oppija aina kaiken pedagogisen toiminnan ytimeen (Bonfield, Salter, Longmuir, Benson & Adachi 2020).

Voimakas digitalisaatio vaatii parempaa viestintää, joka tavoittaa jokaisen oppijan ennen opintojakson alkua aina sen päättymisen asti. Viestin tulee olla selkeää ja yksiselitteistä sekä viestinnän tapojen systemaattisia ja riittävän yhtenäisiä. Oppijan osallistumista ja sitoutumista edistää vuorovaikutussuhteiden, viestinnän ja sisällön toimivuus (Dick 2021). Ajattelutavan ja sanoittamisen muutos lähtee tunnistamalla omia uskomuksia ja näkemyksiä. Kyseenalaistetaan omia ajattelumalleja, ollaan avoimia ja tehdään yhdessä. Oppijaymmärrys kasvaa, kun osallistetaan oppijat ja pysähdytään miettimään, miten asiat näyttävät heidän näkökulmastansa. Tämän ymmärryksen vaikutukset näyttävät näin ollen kaikessa vuorovaikutuksessa, jossa olemme ihmisten, materiaalien ja teknologioiden kanssa toimintaympäristössämme.

Tätä kuvaa teknologiayksikön koulutuksen tarjonnan ja tuotannon oppijakeskeinen malli, jossa toiminnan lähtökohtana tulee olla aina oppija (kuvio 1).



Kuvio 1. Koulutuksen tarjonnan ja tuottamisen oppijakeskeinen malli. (Kuva: Tarja Moilanen & Sanna Nieminen)

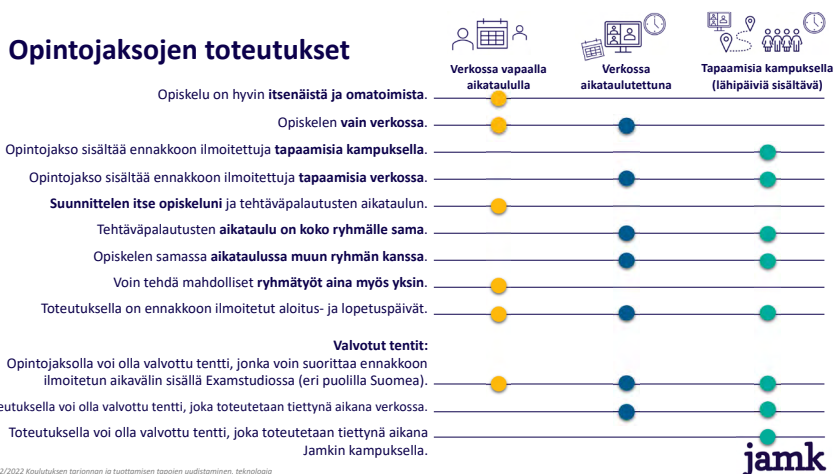
Oppijoiden yksilöllisten motivaatioiden ymmärtäminen on koulutuksen tarjonnan tapojen ja tuottamisen lähtökohta. Kuvion 1 vasemmassa reunassa tätä lähtökohtaa kuvataan motivaatiotekijöillä kuten työ, kiinnostus, uteliaisuus ja verkostoituminen. Mallia luodessa oppijoiden yksilöllisten motivaatioiden kuvaamisessa on hyödynnetty Digivisio 2030 -hankkeessa tehtyä raporttia oppijaymmärryksestä (Lukka & Tuomisto 2021). Oppijaymmärrystä lisäävät opintojaksoilla ja opintojen aikana kerätyn opintojaksopalautteen hyödyntäminen. Näiden lisäksi muut tutkimukset ja asiakaspalautteet ovat hyvä lähde lisätä ymmärrystä, kun tavoitteena on koulutuksen tarjonnan ja tuottamisen tapojen uudistaminen. Samaan aikaan oppijaymmärrys on arvokas väline kasvattaa opiskelijahyvinvointia.

Jamkin koulutustarjonnan alustat muodostuvat tietojärjestelmistä ja sopimuksista, joiden kautta koulutusta tarjotaan. Opiskelijat ja asiakkaat kohtaavat koulutustarjonnan ensimmäisen kerran pääasiassa järjestelmiin syötetyn tiedon ympärillä. Tämän tiedon muotoilussa on tärkeää tunnistaa opiskelijoiden erilaiset lähtökohdat ja opiskelua koskevan tiedon yksilöllinen merkitys. Järjestelmätasolla tämä tarkoittaa myös sellaisten teknisten ratkai-

sujen tekemistä, jolla ajantasainen, luotettava ja sanoitukseltaan saavutettava tieto voidaan tarjota.

Koulutustarjonnan tavat ja opiskeluympäristö rakentuvat vuorovaikutukseen perustuvan oppimisen ympärille. Teknologiayksikössä koulutusta tarjotaan kolmella eri tavalla toteutettuna. Oppiminen tapahtuu verkossa vapaalla aikataululla, verkossa aikataulutettuna tai tapaamisina kampuksella eli lähipäiviä sisältävänä kokonaisuutena. Opintojaksot ja eri kokoiset opintokokonaisuudet toteutetaan yhteisten pelisääntöjen mukaan, jossa opiskelun omatoimisuus, vuorovaikutus ja opiskelun suunnittelu aikatauluineen on kuvattu ja tiedossa jo ennen oppimisprosessin alkua.

Opintojaksojen toteutustavoissa ei sinällään ole mitään uutta. Ne ovat ammattikorkeakoulussa työskenteleville tuttuja nonstoppeja, verkkokursseja tai lähiopetusmuotoisia toteutuksia. Mallissa opintojaksojen toteutustavat tuodaan näkyväksi oppijakeskeisellä sanoittamisella. Ne on tehty oppijoiden käyttöön. Nonstop ei ole bussi vaan *verkossa vapaalla aikataululla* toteutettu opintojakso. Verkkokursseja on monenlaisia, mutta *verkossa aikataulutetulla* opintojaksolla voi opiskella missä vain järjestämällä kalenteriin yhteiset vuorovaikutukselliset opiskeluhetket. Lähiopetuksena toteutettu opintojakso on nykyisin suurelta osin opiskelua myös digitaalisissa oppimisympäristöissä, jolloin *tapaamiset kampuksella* ilmaisee, että kokoontumalla samaan aikaan samaan fyysiseen paikkaan, vuorovaikutteiseen oppimiseen saadaan toisenlainen vire.



Kuvio 2. Opintojaksojen toteutustapojen kuvaukset oppijan näkökulmasta. (Kuvio: Tarja Moilanen & Sanna Nieminen)

Kuviossa 2 erilaiset toteutustavat on kuvattu oppijan näkökulmasta. Verkossa vapaalla aikataululla toteutettavat opintojaksot mahdollistavat itsenäisen ja omatoimisen oppimisen, jossa opiskelijan ajanhallintataidot muodostavat merkittävän tekijän. Opiskelu ja oma oppimisprosessi on suunniteltava itse opintojakson ennakkoon ilmoitettujen aloitus- ja lopetuspäivien väliselle ajanjaksolle. Kaksi muuta toteutuksen tapaa, verkossa aikataulutettuna ja tapaamisia kampuksella sisältävät toteutukset, ovat keskenään samankaltaisia. Verkossa aikataulutettuna olevalla toteutuksella ei välttämättä tarvitse olla verkko-opetusta tai verkossa järjestettyjä samanaikaisia kohtaamisia, vaikka hyvin usein samatahtisuutta kannattaa hyödyntää yhteisöllisen oppimisen ja ryhädynamiikan näkökulmasta oppimisprosessissa. Kampuksella tai muualla yhteisesti sovitussa paikassa tapaaminen tuo oppimisen rinnalle myös lähtökohdiltaan helpon ja vapaamuotoisen mahdollisuuden verkostoitua vertaisoppijan kanssa. Opintojaksojen toteutustapojen kuvaukseen sisältyy myös valvotun tentin toteutustapa, mikäli sellainen opintojaksolla järjestetään.

Tuottamisen tavoissa tarkasteltiin opintojaksojen skaalautuvuutta, toteutusmalleja ja toteuttajien resursointia. Oppijakeskeisyyden toimivia käytänteitä, malleja ja vaihtoehtoja jalostetaan yhdessä koko korkeakoulu yhteisön kanssa opintojaksojen toteutuksiin.

Vuoden 2023 toimenpiteet painottuvat opiskeluympäristöön ja tuottamiseen. Vuoden aikana muun muassa arvioitiin verkossa vapaalla aikataululla toteutettavien opintojaksojen toimintamalli ja osallistuttiin yksikkönä Jamkin yhteiseen pedagogiseen kehittämisohjelmaan. Jamkin Uudistuvan teollisuuden instituutissa työ jatkui myös osana laajempaa kehittämisohjelmaa, jossa tavoitteena olivat koulutusten selkeät toteutukset, riittävä yhdenmukaisuus ja huipputuotteet. Tarkoituksena on luoda puitteet, joissa kaikilla on oikeus oppimisen ja opettamisen iloon.

MALLIN LOPPUTULOS SYNTYI YHDESSÄ TEKEMÄLLÄ

Malli tuotettiin Koulutuksen tuottamisen ja tarjonnan tapojen uudistamisen projektiryhmässä vuoden 2022 aikana. Tietoa kerättiin henkilöstökokouksista, kahvipöydistä ja haastatteluista. Lopputulos syntyi projektiryhmän jäsenten ja johdon vuoropuhelun pohjalta. Se muotoutui niistä näkökulmista, mitä kukin toi työtehtäviin liittyvien näkökulmiensa, osaamistensa ja kokemustensa kautta. Projektia ohjasi yksikön johto. Lukuvuoden 2022–2023 aikana projektissa tehtiin yhteistyötä Jamkin Ammatillisen opettajakorkeakoulun kanssa. Kolme opettajaopiskelijaryhmää toteutti Tutkiva ja kehittävä opettajuus -opin-

tojaksolle toimeksiantoina sisäisiä laadullisia tutkimuksia, joihin haastateltiin eri vuosikurssien opiskelijoita teknologiayksiköstä.

Mallin kehitystyössä: verkkopedagogiikan suunnittelija Tarja Moilanen (kehitystyön vetäjä), yliopettaja Sanna Nieminen, lehtorit Petri Luosma, Hannu Luostarinen ja Arto Riihinen ja avoimen ammattikorkeakoulun koulutussuunnittelija Ilona Viitasaari.

LÄHTEET

Bonfield, C. A., Salter, M., Longmuir, A., Benson, M. & Adachi, C. 2020. Transformation or evolution?: Education 4.0, teaching and learning in the digital age. *Higher Education Pedagogies*, 5, 1, 223–246. Viitattu 28.10.2023. <https://doi.org/10.1080/23752696.2020.1816847>.

Dick, G. 2021. Teaching Online: Creating Student Engagement. *Communications of the Association for Information Systems*, 48, 65–72. Viitattu 28.10.2023. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.04809>.

Lukka, L. & Tuomisto, T. 2021. Korkeakoulujen oppijaymmärrys: Käyttäjryhmät ja persoonat. *Digivisio 2030 -raportti*. Viitattu 28.10.2023. <https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=249550852> (eDuuniin kirjaututaan HAKA-tunnistautumisen kautta).

KOHTI OPPIJALÄHTÖISTÄ AVOINTA OPPIMATERIAALIA

Mari Varonen

Jamk University of Applied Sciences published its new Open Learning Materials website as part of a broader WordPress reform in 2023. The aim was to create more learner-centered, inspiring and accessible open learning materials. In addition to the redesign of the layout, the site added pedagogical and learner-motivating elements and more advanced technical solutions not part of WordPress' basic features. The result was a learning material package that meets today's requirements and better serves the learner.

The site includes, among other things, the following solutions:

Improving visualization and learner-centeredness:

- *uniform layout*
- *breadcrumb navigation*
- *page elements such as "what I learned on this course", quote and attention boxes*
- *progress tracking tool*

More advanced technical solutions:

- *image galleries*
- *video and podcast embeds*
- *presentation tool (H5P)*
- *keywords and categories on pages*
- *author, license and update information*
- *social media share buttons, RSS feeds*

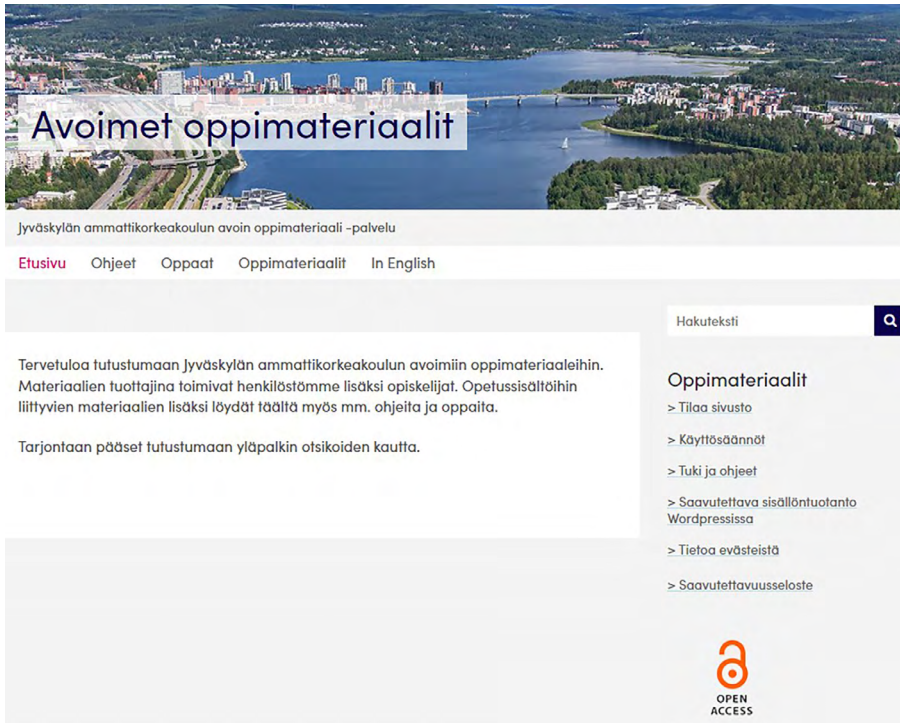
The content to be published must be fully open and the learning materials must be licensed openly or released for common use, for example, by using Creative Commons licenses. The development of the Open Learning Materials website continues.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun uudella avoimet oppimateriaalit -sivustolla oppija on keskiössä. Oppijaa innostetaan oppimateriaalien pariin uuden ulkoasun ja oppimista tukevien toiminnallisuuksien avulla. Jamkin henkilöstön tuottama, avoimesti verkossa julkaistu oppimateriaali palvelee sekä korkeakoulun omia opiskelijoita että jatkuvan oppimisen asiakkaita.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu julkaisi uuden avoimet oppimateriaalit -sivustonsa osana laajempaa WordPress-uudistusta vuonna 2023. Tavoitteena oli oppijälähtoisemmät, innostavammat ja saavutettavammat avoimet oppimateriaalit. Ulkoasun uudistuksen ohella sivustolle lisättiin pedagogisia ja oppijaa motivoivia elementtejä sekä edistyneempiä teknisiä ratkaisuja, jotka eivät kuulu WordPressin perusominaisuuksiin. Tuloksena syntyi nykyvaatimuksiin vastaava ja oppijaa paremmin palveleva oppimateriaalikonaisuus.

AVOIMIA OPPIMATERIAALEJA VUODESTA 2009

Avoimen oppimateriaalin julkaisu aloitettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulussa WordPress-alustalla vuonna 2009. Samalla käynnistyi blogien sekä verkkolehtien julkaiseminen ja myös helpdesk-sivusto luotiin WordPressiin (kuva 1). WordPress asennettiin Jamkin omalle palvelimelle. Oppimateriaalisivustot toteutettiin multisite-ratkaisuna, joten jokainen oppimateriaali oli oma sivustonsa. Uusien sivustojen tilaus sekä käyttäjähallinnointi keskitettiin sivustojen ylläpitäjälle. Sivustoille luotiin erilaisia teemoja, jotka vaikuttivat ulkoasumäärityksiin ja toiminnallisuuksiin.



Kuva 1. Vanhan avoimet oppimateriaalit -sivuston etusivu.

Korkeakoulun henkilöstö sai vapauden tuottaa avoiimiin oppimateriaaleihin sisältöä omien tarpeidensa mukaisesti. Tämän seurauksena avoimet oppimateriaalit -sivusto muodostui ajan myötä hyvin kirjavaksi kokonaisuudeksi: oppimateriaalien ohella sivustolla julkaistiin muun muassa ohjeita, oppaita, käsikirjoja ja hankkeisiin liittyvää materiaalia.

Oppimateriaalisivuja tuotettiin etenkin ammatillisessa opettajakorkeakoulussa ja hyvinvointiyksikössä. Ohjesivustoja tehtiin eniten korkeakoulupalveluissa. Vuonna 2022 avoimet oppimateriaalit -sivustolla oli yli 950 000 katselukertaa. Eniten vierailuja saivat järjestelmiin, tiloihin ja pedagogiikkaan liittyvät ohjesivustot, jotka tavoittivat lukijoita laajasti myös oman organisaation ulkopuolelta.

Alusta asti tavoitteena oli avoimuus ja Creative Commons -lisensoidut oppimateriaalisivut. Tästä huolimatta osa sivuista piilotettiin salasanojen taakse, tai sivuille lisättiin mediaelementtejä, joiden tarkastelu vaati korkeakoulun tunnuksilla kirjautumisen.



Kuva 2. Digitaalinen HR, esimerkki vanhan avoimet oppimateriaalit -sivuston sisältösivusta.

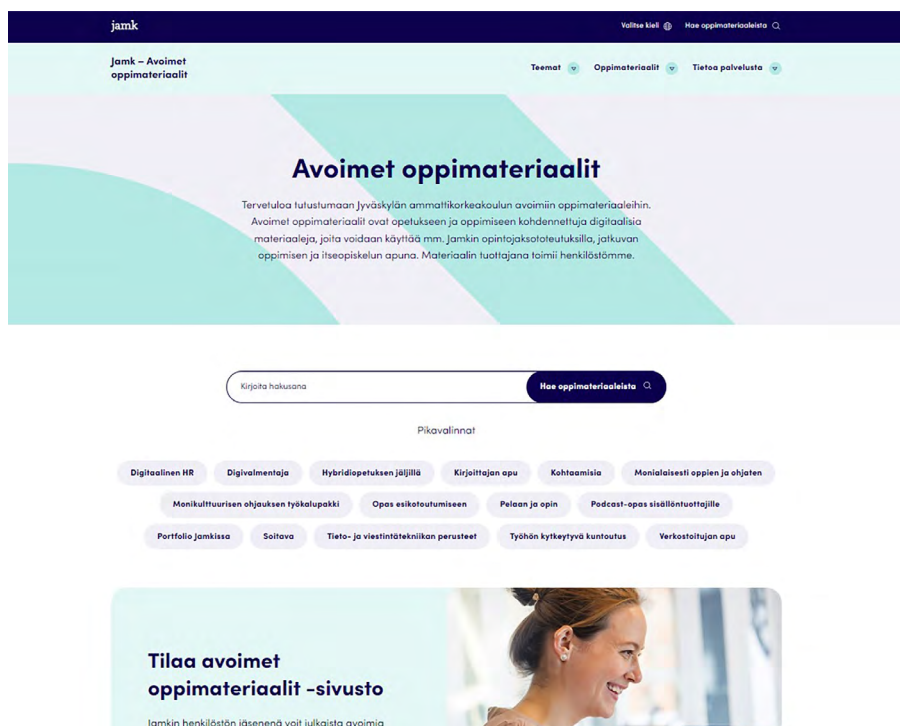
Viimeisten käyttövuosien aikana sivustoille rakennetut omat teemat vanhen- tuivat (kuva 2). WordPressin päivitykset rikkoivat elementtejä ja aiheuttivat ulkoasuun ongelmia. Sivustoilla käytettyjen erilaisten teemojen ja sisällön- tuottajien muokkaamien sivuelementtien moninaisuus häivytti sivuston yh- tenäisen visuaalisen ilmeen. Vuonna 2009 käyttöönotetut toiminnallisuudet eivät vastanneet enää nykyvaatimuksia.

Myös muut WordPress-alustalla toimivat palvelut kaipasivat uudistamista, joten korkeakoulu päätyi uudistamaan koko WordPress-kokonaisuutensa vuo- den 2023 aikana. Samalla avoimien oppimateriaalien ja uuden julkaisualusta Arenan ylläpito siirrettiin ulkopuoliselle toimijalle.

OPPIJALÄHTÖISYYTTÄ JA AITOA AVOIMUUTTA

Avoin oppimateriaali on määritelty Jyväskylän ammattikorkeakoulussa seu- raavasti: *Avoimet oppimateriaalit ovat opetukseen ja oppimiseen kohdennet- tuja digitaalisia materiaaleja. Avoimet oppimateriaalit voivat esimerkiksi olla osa opintojaksototeutuksia, jatkuvaa oppimista tai niitä voidaan käyttää itse-*

opiskeluun. Uusi avoimet oppimateriaalit -sivusto koostuu ainoastaan määrittelyn mukaisesta oppimateriaalisällöstä.



Kuva 3. Uuden avoimet oppimateriaalit -sivuston etusivu.

Uuden sivuston ulkoasu on yhtenäinen (kuva 3; kuva 4). Selkeys, saavutettavuus ja houkuttelevuus korostuvat uusien sivujen visuaalisessa suunnittelussa. Samankaltaiset teemat ja rakenteet toistuvat avoimien oppimateriaalien etu-, kategoria- ja sisältösiivuissa, mikä helpottaa oppijaa navigoinnissa ja parantaa yleistä käytettävyyttä. Yhteiset sivupohjat helpottavat sisältötuottajien työtä yhtenäisen, laadukkaan ja saavutettavan oppimateriaalin aikaansaamisessa.

Vaatimusmäärittelyn mukaisesti uusi avoimien oppimateriaalien sivusto sisältää muun muassa seuraavia ratkaisuja:

Havainnollisuuden ja oppijälähtöisyyden parantaminen

- yhtenäinen ulkoasu, eri tason sivut selkeästi erotettavissa ja pedagogisesti suunniteltuna

- murupolku, jonka avulla kävijä hahmottaa sijaintinsa sivuston hierarkiassa
- sivuelementteinä muun muassa mitä opin tällä kurssilla -, sitaatti- ja huomiolaatikat
- edistymisen seurannan työkalu, joka osoittaa oppijalle, missä vaiheessa materiaalia hän on menossa, paljonko käyty läpi sekä paljonko vielä edessä

Edistyneemmät tekniset ratkaisut

- kuvagalleriat yksittäisten kuvien ohella
- video- ja podcast-upotukset (esimerkiksi Panopto, YouTube, Vimeo, Soundcloud, Spotify)
- esitystyökalu esimerkiksi diaesitysten, pienten testien ja kyselyiden toteuttamiseen (H5P)
- sivuilla avainsanat ja kategoriat, avainsanat sisällöntuottajan lisättävissä ja kategoriat pääkäyttäjän määritettävissä
- tekijä-, lisenssi- ja päivitystiedot
- sosiaalisen median jakopainikkeet, RSS-syötteen

Digitaalinen HR

digitaalinenHR hanke henkilöstöjohtaminen työelämä työnantajakuva

työntekijäkokemus työyhteisö

Mitä opin tällä kurssilla

Tällä kurssilla pääset tutustumaan digitaalisen HR:n eli henkilöstöjohtamisen nykytilaan ja tulevaisuuden näkyymiin kolmen näkökulman kautta. Oppimateriaali on suunniteltu erityisesti pienten ja keskiuurten yritysten tarpeisiin DigiHR-hankkeen (ESR) lopputuotoksena. Hanke kuuluu REACT-EU-hankkeisiin ja rahoitetaan osana Euroopan unionin COVID-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.

Materiaalista suoritettu 0 %

Digitaalinen HR

Tietoa Digitaalinen HR -oppimisympäristöstä

Näkökulma 1: Organisaatio ▼

Näkökulma 2: Oppiminen ▼

Näkökulma 3: Työkalut ja järjestelmät ▼

Kuvitus
iStock
Shutterstock

Kuva 4. Digitaalinen HR, esimerkki uuden avoimet oppimateriaalit –sivuston sisältösivusta.

Uusien avoimet oppimateriaalit -sivujen vaatimuksena on 100 % avoimuus. Julkaistavan sisällön on siis oltava täysin avointa, eli kaikkien materiaaliin on päästävä ilman kirjautumista tai salasanaa. Lisäksi oppimateriaalien tulee olla lisensoitu avoimesti tai vapautettu yhteiseen käyttöön esimerkiksi Creative Commons -lisenssejä käyttämällä.

Kuka tahansa Jyväskylän ammattikorkeakoulun henkilöstöstä voi julkaista avointa oppimateriaalia uudella sivustolla. Tilausvaiheessa hän sitoutuu tuottamaan määritelmän mukaista avointa oppimateriaalisisältöä sekä kuvailemaan ja linkittämään valmiin oppimateriaalinsa valtakunnalliseen Avointen oppimateriaalien kirjastoon (aoe.fi).

Teknisesti uusi avoimet oppimateriaalit -sivusto toteutettiin singlesite-ratkaisuna. Korkeakoulun henkilöstö tilaa uuden oppimateriaalisivun itselleen sivustolta löytyvällä lomakkeella. Sisällöntuottajat ja ylläpitäjät kirjautuvat sivustolle Entra ID:n avulla. Kullakin oppimateriaalisivulla on omat sisällöntuottajansa. He näkevät vain omat sivunsa ja sen materiaalit. Sisällön ylläpitäjät voivat luoda uusia oppimateriaaleja, lisätä uusia sivuja sekä muokata kaikkia sisältöjä. Avomien oppimateriaalin ylläpito on siirretty ulkopuoliselle toimittajalle, kuten valtaosassa Jamkin tietojärjestelmistä.

Avoin oppimateriaali -sivuston kehittäminen jatkuu julkaisupistekelpoisten avomien oppimateriaalien tuotantoprosessin suunnittelulla. Tämä sisältää ohjeistuksen, tukipalvelut, toimituskuntatyön ja sivustolle lisättävän visuaalisen ”leiman”, jolla julkaisuksi hyväksytyt oppimateriaalit ovat erotettavissa muusta avoimet oppimateriaalit -sivuston sisällöstä.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun avoimet oppimateriaalit -sivusto: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/>.

VASTUULLISUUSOSAAMISEN KEHITTYMINEN VERKKO-OPINNOISSA

Anne Törn-Laapio & Tarja Niemelä

Higher education institutions (HEIs) have a significant role in promoting progress towards a sustainable future as defined by the United Nations' (UN) Sustainable Development Goals. By pursuing ESD (Education for Sustainable Development) and Principles for Responsible Management Education (PRME) as practice in management education programmes, Jamk is committed to the UN's Sustainable Development Goals promoting especially Quality Education (SDG4) and has prepared a roadmap for sustainable future (Kestävä ja vastuullinen Jamk -tiekartta 2030 n.d.). Prior research has stressed that business students are future leaders and presumed their ability to integrate social, environmental, and economic considerations into their future decision-making, influencing to promotion of responsibility in the work-related contexts.

The article aims to describe examples about what students have learned about sustainable development competence during their studies, and how they have applied and transferred their learned skills and competences on responsibility and sustainability within their work-life settings. The article also aims to illustrate authors' experiences on the education development on sustainable development competence (Principles of the Curricula 2024, 2023) at the Jamk as it relates to master's degree in hospitality management.

The article shows necessary improvements as they related topics and the curriculum refinement of competences, or how responsibility is to be taught and possible cooperation with stakeholders. The article highlights online learning as well suited as a sustainable learning mode itself when it comes to master's degree in hospitality management degrees.

Tässä artikkelissa kuvataan esimerkkien kautta opiskelijoiden kokemuksia vastuullisuus- ja kestävyysaihepiirien opiskelusta ja oppimisesta YAMK-restonomitutkinto-ohjelmassa. Artikkelissa toisena näkökulmana on kertoa esimerkkejä opettajien kokemuksista vastuullisuus- ja kestävyysosaamisen kehittämisestä Jyväskylän ammattikorkeakoulun (Jamk) YAMK-restonomitutkinto-ohjelmassa.

JOHDANTO KORKEAKOULUJEN KESTÄVYYS- JA VASTUULLISUUSOSAAMISEN KEHITTÄMISEEN

Yhteiskunnallisiin ja globaaleihin haasteisiin, kuten ilmastonmuutokseen ja luonnon monimuotoisuuden vähenemiseen sekä sosiaalisen vastuun toteutumiseen pyritään vastaamaan kestävä kehityksen osaamisen lisäämisellä. Koulutuksella tavoitellaan myönteisiä vaikutuksia ihmisten, ympäristön ja yhteiskunnan hyvinvointiin. Esihenkilöiden ja johtajien vastuullisuusosaamisen kehittäminen on tärkeässä roolissa, ja koulutuksen kautta vastuullisuusosaaminen valmistaa opiskelijoita tulevaisuuden työelämään tämän tärkeän asian edistämiseksi.

YK:n Agenda 2030 asettaa kestävä kehityksen tavoitteet (Sustainable Development Goals, SDG), joista tavoite 4 on ”Taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet” (Kestävä kehitys n.d.). Yhtenä alatavoitteena on tuottaa kestävä kehityksen edistämiseen tarvittava osaaminen (Hyvä koulutus n.d.). Tavoitteena on varmistaa inklusiivinen ja tasa-arvoinen koulutus kaikille, edistää ja turvata elinikäisen oppimisen mahdollisuudet (Purcell, Henriksen & Spengler 2019; Sustainable Development Goals Report 2022, 2022).

Kestävä kehityksen osaaminen on sisällytetty ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmiin (Suositus ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta 2022, 2022; Leal Filho, Skanavis, Kounani, Brandli, Shiel, do Paço, Pace, Mifsud, Beynaghi, Price, Lange Salvia, Will & Shula 2019). Kestävä kehityksen koulutuksen (Education for Sustainable Development, ESD) avulla kehitetään osaamista YK:n kestävä kehityksen 17 tavoitteen edistämiseksi (UNESCO roadmap for implementing the Global Action Programme on Education for Sustainable Development. Education for Sustainable Development Goals: learning objectives –UNESCO 2014). Ammattikorkeakoulut ovat sitoutuneet edistämään sekä opiskelijoiden että sidosryhmiensä kestävä kehityksen osaamista. (Kestävä vastuullinen ja hiili-neutraali ammattikorkeakoulu – Ammattikorkeakoulujen kestävä kehityksen ja vastuullisuuden ohjelma 2020). Jamk on laatinut kestävä tulevaisuus -tiekartan (Kestävä ja vastuullinen Jamk n.d.), jonka tavoite on koulutuksen avulla lisätä kestävä kehityksen osaamista. Kestävä kehityksen osaamistavoitteet on sisällytetty kaikkiin AMK- ja YAMK-tutkinto-ohjelmiin.

VERKKO-OPINNOILLA KESTÄVYYS- JA VASTUULLISUUSOSAAMISTA

Jamkin Liiketoimintayksikkö on yksi YK:n alaisen PRME – Principles for Responsible Management Education -verkoston jäsenistä. PRME-verkoston keskeisin tehtävä on kouluttaa vastuullisia johtajia. Kuviossa 1 esitellään PRME:n keskeiset periaatteet. (PRME n.d.) Organisaatiot ja laajemmin yhteiskunta tarvitsevat vastuullisia toimijoita. Johtamiskoulutuksen vastuullisuusosaamista kehittämällä opiskelijoiden osaaminen siirtyy työpaikkojen ja organisaatioiden tietoisuuteen sekä toimenpiteiksi (Galleli Diaz, da Silva Onevetch, dos Santos & da Cunha Lopes 2022). Näin pystytään paremmin vastaamaan organisaatioiden kohtaamiin yhteiskunnallisiin haasteisiin (Hueske, Aggestam Pontoppidan & Iosif-Lazar 2022).



Purpose

We advance responsible management education to foster inclusive prosperity in a world of thriving ecosystems.



Values

We place organizational responsibility and accountability to society and the planet at the core of what we do.



Teach

We transform our learning environments by integrating responsible management concepts and practices into our curriculum and pedagogy.



Research

We study people, organizations, institutions, and the state of the world to inspire responsible management and education practice.



Partner

We engage people from business, government, civil society, and academia to advance responsible and accountable management education and practice.



Practice

We adopt responsible and accountable management principles in our own governance and operations.



Share

We share our successes and failures with each other to enable our collective learning and best live our common values and purpose.

Kuvio 1. PRME-verkoston kuusi periaatetta (PRME n.d.).

Jamk on sitoutunut YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin ja monialaisena ammattikorkeakouluna se edistää erityisesti seuraavia tavoitteita (kuvio 2): Hyvä koulutus (SDG4), Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua (SDG8), Kestävää teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureja (SDG9), Ilmastotekoja (SDG13), Yhteistyö ja kumppanuus (SDG17) (Kestävä kehitys n.d.).



Kuvio 2. Jamkin valitsemit kestävän kehityksen tavoitteet (Kestävä ja vastuullinen Jamk n.d.).

YAMK-restonomikoulutuksen verkko-opinnot on joustava tapa tuottaa vastuullisuusosaamista pääosin työssäkäyville opiskelijoille. Verkko-opinnoissa kestävän kehityksen osaaminen integroidaan usealle vastuullisuusopintojaksolle ja opinnäytetöihin. Aiemmissa tutkimuksissa kestävyys- ja vastuullisuusosaaminen on todettu tärkeäksi muun muassa palvelualoilla (Millar & Park 2013; Venn, Perez & Vandenbussche 2022). Jamkissa vastuullisuus- ja kestävyys ovat olleet pitkään AMK- ja YAMK-restonomikoulutusten keskiössä. Muun muassa Törn-Laapion ja Väisäsen (2023) artikkelissa kuvataan, miten opinnäytetöiden kautta on kehitetty palvelualan kestävän kehityksen tavoitteiden toteuttamista työelämässä.

Opetussuunnitelma on koulutuksen keskeinen työväline, jonka avulla varmistetaan haluttu, ennakointitietoon ja tulevaisuuden työelämän osaamistarpeeseen perustuva koulutus. Kestävä kehitys on sisällytetty useiden korkeakoulujen opetussuunnitelmiin, mutta se, miten vastuullisuus ja kestävyys näkyvät opetussuunnitelmissa ja opintojaksojen toteutuksessa, eroaa huomattavasti eri korkeakoulujen ja tutkinto-ohjelmien välillä (mm. Friman, Screiber, Syrjänen, Kokkonen, Mutanen & Salminen 2018; Leal Filho, Skanavis, Kounani ym. 2019; Leal Filho, Lange Salvia, & Pires Eustachio 2023). Arenen suosituksen mukaan (Suositus ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta 2022, 2022) kestävän kehityksen kompetenssi on sisällytetty Jamkin YAMK-tutkinto-ohjelmiin. Tämän lisäksi kestävän ke-

hityksen tavoitteiden mukaisia asioita edistetään YAMK-tutkinnossa myös muissa yhteisissä ja tutkinto-ohjelman omilla osaamisissa.

ESIMERKKEJÄ VASTUULLISUUSOSAAMISEN OPPIMISTILANTEISTA YAMK-RESTONOMIKOULUTUKSESSA

Vastuullisuusosaamisen kehittyminen on integroitu verkko-opintoina järjestettävässä YAMK-restonomi-tutkinto-ohjelmassa osaamistavoitteeseen, sisältöihin ja sen kehittäminen toteutuu monenlaisissa oppimistilanteissa. Tässä kuvataan muutamia esimerkkejä.

VASTUULLISUUSOSAAMISEN KEHITTÄMINEN TUTKINTO-OHJELMASSA JA TYÖELÄMÄSSÄ

Neljä kertaa lukuvuodessa järjestettävät ohjaustapaamiset mahdollistavat vertaisoppimisen, palautteen antamisen ja vuoropuhelun opetuksen kehittämiseksi. Lokakuun 2023 ohjaustapaamisessa toteutettiin Vastuullisuusosaamisen kehittäminen YAMK-restonomitutkinto-ohjelmassa ryhmätyöskentely. Ryhmätyön aiheena oli reflektoida vastuullisuusosaamisen merkitystä opiskelijoiden oman työn ja työyhteisön näkökulmista. Opiskelijat kuvasivat myös kokemuksiaan vastuullisuusteemaisista verkko-opinnoista ja toiveitaan vastuullisuusopinnoiden kehittämisestä verkko-opinnoissa. Seuraavassa poimintoja ryhmätyön tuloksista ja teemoittelusta.

Vastuullisuusosaaminen konkretisoituu opiskelijoiden työtehtävissä monin tavoin. Se näkyy muun muassa työntekijöiden tasa-arvoisena kohteluna, yhdenvertaisena johtamisena ja sosiaalisena vastuuna työntekijöiden ja kansalaisten hyvinvoinnista. Vastuullisuusstrategiaa toteutetaan työntekijöiden, yritysten ja sidosryhmien kanssa. Vastuullisuus on ennen muuta tekoja ja kommunikointia sidosryhmien kanssa.

Työntekijän näkökulmasta tämän tulisi näkyä työntekijöiden tasa-arvoisena kohteluna ja toimintamalleina työympäristössä (koulutus, ilmastoteot, valitut kumppanit kuten tavarantoimittajat), että on käsitys mitä vastuullisuus tarkoittaa. Vastuullisuuden tulisi olla kaiken tekemisen taustalla. Työnantajan vastuullisuus näkyy työntekijöille ja asiakkaille, kuten tiedottamalla vastuullisista valinnoista. (Ryhmä 3.).

Veden ja energian säästämässä sekä työtilojen ja kiinteistöjen turvallisuusohjeisiin perehdyttämisessä ja riskien hallinnassa on tärkeää huomioida erilaiset liiketoimintamallit. Ravintola-alan vastuullisuuden ja kestävyuden kehittämisen ytimessä on ruokahävikin vähentäminen (mukaan lukien hävikin myynti) ja kestävyys hankintapäätöksissä.

Pitää osata ottaa huomioon ympäristövastuullisuus: kierrätys, sähkön- ja vedenkulutus. Energiakulutus rakentamisessa, sähkötalpat sähköautoille, raaka-aineiden valinnassa lähi-, luomu- ja hävikkiruoka (ryhmä 4). Ravintolalalla ruokahävikin hallintaa, kierrätystä, energian säästöä, vastuullisia hankintoja, varaston kierto, turhien tilausten välttäminen, kuormapäivien suunnitelmallisuus (mahdollisimman vähän ajoja) (ryhmä 2). Yhdenmukainen ruokalista, jossa huomioitu vastuulliset hankinnat ja kestävä kehitys. Energiantehokkuus, veden käytön vähentäminen, vastuullinen johtaminen. (Ryhmä 10.)

Vastuullisuus näyttäisi ilmenevän opiskelijoiden työssä sosiaalisena, taloudellisena ja ympäristöllisenä vastuuna sekä sidosryhmätyön osaamisena että eettisenä johtajuutena.

Koulutuksessa tuotettu vastuullisuusosaaminen siirtyy opiskelijoiden työhön ja työyhteisön toimintaan. Osaamisen siirtymiseen vaikuttavat muun muassa yksilön asenteet, vastuullisuustiedon lisääntyminen ja toimintatapojen muuttaminen. Omaan työhön kytketyt oppimistehtävät lisäävät osaamista vastuullisuudesta, ja oppimistehtävien avulla osaaminen siirtyy työyhteisön hyväksi.

...laajentanut ajattelutapaa. Pystynyt hyödyntää tietoa omaan organisaatioon. Perehtynyt ja syventänyt oman organisaation vastuullisuuteen... (ryhmä 8). Ymmärrys vastuullisista hankinnoista on lisääntynyt. Olen ymmärtänyt miten jokainen voi tehdä oman osuutensa vastuullisuuden ja toiminnan läpinäkyvyyden lisäämiseksi. Opetuksen vastuullisuuden ymmärtäminen oppijan ja opettajan näkemyksestä lisääntynyt. (Ryhmä 10)

Vastuullisuusosaaminen näkyy niin omissa kuin työyhteisön teoissa ja valinnoissa esimerkiksi hiilijalanjäljen vähentämisessä ja hankintapäätöksissä.

Työssä vastuullisuus tulee osittain osana toimintaa jo annettuna, varsinkin suuremmissa organisaatioissa. Vastuullisuutta pystyy oppiman perusteella paremmin sanoittamaan ja tuomaan esille. (Ryhmä 9.)

Esimerkeistä päätellen YAMK-restonomiopiskelijat reflektoivat monipuolisesti oppimaansa vastuullisuus- ja kestävyysosaamista omassa työssään ja siirtävät osaamista työyhteisönsä hyväksi.

Verkko-opinnot koettiin ryhmätyöhön osallistuneiden opiskelijoiden mukaan toimivaksi kokonaisuudeksi toteuttaa vastuullisuusopetusta. Verkossa opiskelun etuina koettiin työn ja opiskelun yhdistämisen mahdollisuus (muun muassa ilta-aikaan opiskelu), vertaisoppiminen (ryhmätyöt) sekä matkustamisen vähentyminen. Verkko-opinnot edistävät omalla uralla etenemistä ja ammattitaidon vahvistumista, ja tästä näkökulmasta verkko-opiskelu koettiin erään ryhmän mielestä myös taloudellista vastuuta edistävänä tekona.

Verkko-opinnot mahdollistavat opiskelun paikasta ja ajasta riippumatta. Vähentää matkustusta. useassa kurssissa opiskeltu vastuullisuutta ... Ekonominen vastuu; eteneminen uralla ja oman ammattitaidon vahvistuminen. (Ryhmä 10.)

Responsible Management -opintojaksolla opiskelijat tutustuvat muun muassa YK:n Agenda 2030 kestävä kehityksen tavoitteisiin ja Vastuullinen palvelujen johtaminen -opintojaksolla puolestaan työskennellään tehtäviä, joissa yhdistyvät oman organisaation vastuullisuusjohtamisen analysointi ja kehittäminen.

Vastuullisuusnäkökulman linkittäminen työelämään on erittäin hyvä asia ja toistuu useilla opintojaksoilla, mikä on hyvä. Pienryhmäkeskustelut ovat erittäin antoisia ja hyödyllisiä. (Ryhmä 4.) Vertaisoppiminen eri aloilta hyödyllistä (ryhmä 1).

Opiskelijat näkevät tärkeäksi, että vastuullisuusteema olisi osa kaikkia YAMK-restonomitutkinnon opintojaksoja. Nykyistä enemmän toivottiin yritysvierailuja ja asiantuntijapuheenvuoroja sekä tapausesimerkkejä vastuullisuustoimista, tulevaisuuden trendejä ja ennakointia vastuullisuuden näkökulmista (maahanmuutto, digitalisaatio), samoin kuin työelämäyhteistyön lisäämistä opintoihin ja vastuullisuusaiheisia opinnäytetyötilauksia. Myös opintojakson sisältöjen päällekkäisyyksiin tulisi koulutuksen järjestäjien kiinnittää huomiota.

Se että vastuullisuuden nostaa edes ajatuksena esille jokaisella opintojaksolla niin se jää pyörimään mieleen ja silloin tulee esille samaa asiaa, mutta ehkä eri näkökulmista... (ryhmä 6). Konkreettisten vastuullisuustoimien läpikäyntiä, tulevaisuuden trendien vastuullisuusnäkökulmien avaamista (esim. työperäinen maahanmuutto, digitalisaatio (ryhmä 9).

Koulutuksessa tulisikin huomioida entistä paremmin vastuullisuuden kaikki ulottuvuudet. Opiskelijat toivoivat yritystapauksia eri toimialoilta ja toisaalta syventymistä joihinkin aloihin esimerkiksi tilapalveluihin, matkailuun tai ravintolapalveluiden liiketoimintaan. Käytännönläheinen oppiminen ja pienryhmätyöskentelyn lisääminen edistäisi opiskelijoiden mukaan vastuullisuusosaamisen siirtämistä nopeammin omaan työhön ja työyhteisöön.

Oppimateriaalia enemmän ja monipuolisemmin eri aloilta. Pienryhmätyöskentelyihin enemmän aikaa, parhaassa ideavaiheessa palataan jo takaisin 😊 Työelämäyhteistyön lisääminen rummuttaminen yritysmaailmaan! Opinnäytetilaukset ja mahdollinen työllistyminen. (Ryhmä 4.)

Tarkempia suuntauksia ja syventymistä tiettyyn suuntautumiseen (tilapalvelut, matkailu, ravintolapalvelut) – Responsible management ja vastuullinen palvelukehittäminen olivat samankaltaisia sisällöltään (ryhmä 10).

Nämä kehittämissideat antavat eväitä niin opetussuunnitelmatyöhön kuin YAMK-restonomikoulutuksen kehittämiseen.

Jo vuodesta 2010 alkaen Jamkin YAMK-restonomi-opinnoissa on toteutettu erillisenä 5 opintopisteen Vastuullisen liiketoiminnan opintojaksoa, joka vuodesta 2018 alkaen on ollut englanninkielinen Responsible Management (kuvio 3). Opintojaksojen toteutuksille on osallistunut syksyyn 2023 mennessä noin 590 opiskelijaa, mukaan lukien kansainväliset opiskelijat.



Työpöytä / Omat kurssini / YMRJ2110-3009 / Welcome

Responsible Management YMRJ2110-3009

Kuvio 3. Responsible Management -opintojakson Moodle-etusivu.

VASTUULLINEN JOHTAMINEN-YAMK-ALUMNITAPAHTUMAN PANEELIKESKUSTELU

Sidosryhmät edellyttävät yrityksiltä entistä enemmän kommunikointia organisaatioiden toteuttamista vastuullisuustoimista. Jatkuva keskustelu sidosryhmien kanssa on tärkeää myös koulutuksen kehittämisessä, ja tästä syystä Jamkin liiketoimintayksikössä järjestettiin 27.3.2023 Vastuullisen johtamisen YAMK-alumni-iltapäivä. Hybridinä toteutettuun tapahtumaan osallistui 40 alumnia ja eri alojen sidosryhmän edustajia. Tilaisuudessa jaettiin tietoa vastuullisuuden johtamisen koulutuksesta ja tutkimuksesta sekä vaihdettiin kokemuksia osallistujien työyhteisöissään tekemisistä vastuullisuustoimista sekä koetuista vastuullisuusosaamisen kehittämisen tarpeista. Asiantuntijapuheenvuorot muodostuivat kestävästä palvelumaisemasta, Jamkin liiketoimintayksikön vastuullisuuden kehittämistoimista ja YAMK-tradenomi-alumni-puheenvuorosta biodiversiteetin huomioimisesta yritysvastuun näkökulmasta. Tilaisuus päättyi paneelikeskusteluun, jossa Vastuullinen palvelujen johtaminen -opintojakson opiskelijat keskustelivat muun muassa yritysten vastuullisuus- ja kestävyysaasteista.

Kaikkiaan paneelikeskustelu viritti tapahtumaan osallistuneita pohtimaan muun muassa yritysten kestävä kehityksen osaamisen merkitystä kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttamisessa sekä yksilö- ja organisaatiotason toimia luonnon monimuotoisuuden turvaamiseksi. Panelistit edustivat erikokoisia ravintola- ja puhtaanapitoalan yrityksiä. Opiskelijat nostivat esiin muun muassa, miten aloilla toimitaan biodiversiteetin edistämisen hyväksi ja miten yritykset kommunikoivat ja raportoivat vastuullisuudestaan sidosryhmilleen. Paneelissa kuvattiin lisäksi vastuullisuus- ja kestävyystoimien merkitystä yrityksen kehittämisessä etsittäessä kasvun mahdollisuuksia tai haettaessa rahoitusta uusille innovaatioille. Panelistien puheenvuoroissa korostuivat yritysten itselleen ja sidosryhmilleen lupaamat kestävyystavoitteet sekä yritysten ja organisaatioiden erilaiset lähtökohdat ja lain edellyttämät raportointivelvoitteet ja suositukset näiden tavoitteiden saavuttamisessa. Vastuullisen johtamisen iltapäivään voit tutustua osoitteessa: <https://www.jamk.fi/fi/tapahtuma/vastuullisen-johtamisen-iltapäivä>. Seuraava tapahtuma järjestetään 20.3.2024.

YHTEISÖLLISTÄ OPPIMISTA JA OSALLISUUDEN TURVAAMISTA VERKKO-OPINNOISSA

Sosiaalisen kestävyuden keinoin voidaan koulutuksessa edistää yhteisöllisyyttä ja turvata osallisuuden kokemus, verkostoituminen ja osaamisen jakaminen (Alila, Gröhn, Keso & Volk 2011). YAMK-restonomikoulutuksen verkko-opinnoissa on toteutettu useita sosiaalista vastuuta edistäviä toimenpiteitä, joista tässä on muutama esimerkki. Orientaatiopäivien tapaamisten ja ryhmäytymisharjoitteiden lisäksi opiskelijoille on muodostettu opintojen aluksi vertaisryhmät, joiden avulla tuetaan ryhmäytymistä, mahdollistetaan luottamuksellisen opiskeluilmapiiirin syntyminen ja yhteisöllinen oppiminen sekä vertaistuki. Opiskelijoiden toiveet on huomioitu ja opiskelijoille on mahdollistettu verkkotapaamisten lisäksi tapaamisia puolivuositain myös kampuksella. Opiskelijat ovat opettajien järjestämien tilaisuuksien lisäksi organisoineet verkostoitumis- ja hyvinvointitapaamisia.

AJATUKSIA VERKKO-OPINTOINA JÄRJESTETTÄVÄN JAMKIN YAMK-RESTONOMIKOULUTUKSEN TULEVAISUUDESTA

YAMK-restonomikoulutuksen kehittämisen lähtökohtina ovat kestävyys- ja vastuullisuusosaaminen, muuttuvan työelämän haasteiden ennakointi sekä digitaalisuuden ja tekoälyn huomioiminen. Vastuullisuuden ja palvelujen johtamisen opetussuunnitelman taustaksi tehtiin monipuolista ennakointi- ja benchmarkingtyötä hyödyntäen niin kotimaisia kuin kansainvälisiä ennakointiaineistoja sekä sidosryhmien näkemyksiä. Yhtenä esimerkkinä ennakointityöstä on Jamkin toimeksiantona tehty opinnäytetyö, jonka tulokset osoittavat, että YAMK-restonomitutkinnon osaamisessa on huomioitava vastuullisen johtamisen, vihreän johtajuuden, monimuotoisen työyhteisön johtamisen ja pehmeiden taitojen osaamiset (Kuitunen 2023).

Jamkissa vuonna 2024 alkavaan YAMK-restonomikoulutukseen suunniteltiin ennakoititiedon sekä sidosryhmien näkemysten perusteella vastuullisuuden ja palveluiden johtaminen suuntautuminen. Vastuullisuusjohtamisen osaamista kehitetään uuden opetussuunnitelman mukaisesti vuodesta 2024 alkaen opinnäytetyössä ja seuraavilla opintojaksoilla: Strateginen palvelujen johtaminen, Corporate Social Responsibility, Palvelumuotoilun johtaminen, Ympäristö- ja turvallisuusjohtaminen, Eettinen johtajuus ja Vastuullisen johtamisen erityiskysymyksiä. Tulevaisuuden osaamisessa korostuvat monitieteisyys, työelämärelevanssi, toimialakohtaiset erityispiirteet sekä opiskelijoiden urakehitystavoitteet. Vahvistamalla vastuullisuusosaamista YAMK-verkko-

opinnoissa edistetään kykyä ratkaista työelämän muuttuvia haasteita ja samalla vaikutetaan niin yksilöiden, työyhteisöiden, organisaatioiden ja yhteiskunnan hyvinvointiin. Kehittämällä tulevaisuuden verkkopedagogiikkaa vaikutetaan opiskelijoiden vastuullisuusasenteisiin, lisätään kestävyden ja vastuullisuuden osaamista ja resilienssiä sekä siirretään osaamisia organisaatioiden ja yhteiskunnan hyväksi.

LÄHTEET

Aliila, A., Gröhn, K., Keso, I. & Volk, R. 2011. Sosiaalisen kestävyden käsite ja mallintaminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 10.11.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3154-1>.

Friman, M., Schreiber, D., Syrjänen, R., Kokkonen, E., Mutanen, A. & Salminen, J. 2018. Steering sustainable development in higher education- Outcomes from Brazil and Finland. *Journal of Cleaner Production*, 186, 364–372. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.03.090>.

Galleli Diaz, B., da Silva Onevetch, R. T., dos Santos, J. A. R. & da Cunha Lopes, G. 2022. Competences for Sustainable Development Goals: The Challenge in Business Administration Education. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 24, 1, 73–86. <https://doi.org/10.2478/jtes-2022-0006>.

Hueske, A.-K., Aggestam Pontoppidan, C. & Iosif-Lazar, L.-C. 2022. Sustainable development in higher education in Nordic countries: exploring E-Learning mechanisms and SDG coverage in MOOCs. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 23, 1, 196–211. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-07-2020-0276>.

Hyvä koulutus. N.d. Suomen YK-liitto. Viitattu 10.10.2023. <https://www.ykliitto.fi/hyva-koulutus>.

Kestävä kehitys. N.d. Kestävä kehitys – Agenda 2030. Suomen YK-liitto. Viitattu 10.10.2023. <https://www.ykliitto.fi/kestava-kehitys>.

Kestävä ja vastuullinen Jamk. N.d. Jamkin kestävä tulevaisuus -tiekartta. Viitattu 14.11.2023. <https://www.jamk.fi/fi/jamk/kestava-ja-vastuullinen-jamk>.

Kestävä vastuullinen ja hiilineutraali ammattikorkeakoulu – Ammattikorkeakoulujen kestävä kehityksen ja vastuullisuuden ohjelma. 2020. Arene. Viitattu 5.2.2024. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/Kest%C3%A4v%C3%A4%20vastuullinen%20ja%20hiilineutraali%20ammattikorkeakoulu.pdf?_t=1606145574

Kuitunen, R. 2023. Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtamisen osaamistarpeet 2030. Opinnäytetyö, YAMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Liiketalousyksikkö, Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma. Viitattu 10.11.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023060521612>.

Leal Filho, W., Skanavis, C., Kounani, A., Brandli, L. L., Shiel, C., do Paço, A., Pace, P., Mifsud, M., Beynaghi, A., Price, E., Lange Salvia, A., Will, M. & Shula, K. 2019. The role of planning in implementing sustainable development in a higher education context. *Journal of Cleaner Production*, 235, 20, 678–687. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.06.322>.

Leal Filho, W., Lange Salvia, A. & Pires Eustachio, J. H. P. 2023. An overview of the engagement of higher education institutions in the implementation of the UN Sustainable Development Goals. *Journal of Cleaner Production*, 386, 1, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.135694>.

Millar, M. & Park, S.-Y. 2013. Sustainability in Hospitality Education: The Industry's Perspective and Implications for Curriculum. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 25, 2, 80–88. <https://doi.org/10.1080/10963758.2013.805090>.

Principles of the Curricula 2024. 2023. Principles of the Curricula 2024 for Degree-Awarding Education (Bachelor's Degree, Master's Degree) at Jamk University of Applied Sciences.

PRME. N.d. PRME – Principles for Responsible Management Education. Viitattu 12.10.2023. <https://www.unprme.org/>.

Purcell, W. M., Henriksen, H. & Spengler, J. D. 2019. Universities as the engine of transformational sustainability toward delivering sustainable development goals. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20, 8, 1343–1357. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-02-2019-0103>.

Suositus ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta 2022. 2022. Arene. Viitattu 15.10.2023. <https://arene.fi/julkaisut/suositus-ammattikorkeakoulujen-yhteisista-kompetensseista-ja-niiden-soveltamisesta-2022/>.

Sustainable Development Goals Report 2022. 2022. United Nations. Viitattu 11.11.2023. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/>.

Törn-Laapio, A. & Väisänen, K. 2023. Opinnäytetyöt kehittämässä palvelualan vastuullisuutta. Teoksessa Koulutuksen kehittämisen katsaus 2022: Kestävä ja vastuullista osaamista työelämään. Toim. A. Hakala, L. Liimatainen, T. Pintilä & S. Tuomi. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 322, 19–27. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.11.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-683-5>.

UNESCO roadmap for implementing the Global Action Programme on Education for Sustainable Development. 2014. Education for Sustainable Development Goals: learning objectives – UNESCO. Viitattu 29.10.2023. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230514>.

Venn, R., Perez, P. & Vandenbussche, V. 2022. Competencies of Sustainability Professionals: An Empirical Study on Key Competencies for Sustainability. *Sustainability*, 14, 9, 4916. <https://doi.org/10.3390/su14094916>.

TURVALLINEN ALOITUS DIGITAALISESSA OPPIMISYMPÄRISTÖSSÄ

Sisko Minkkinen & Tarja Moilanen

At Jamk, we have created the Student Moodle Orientation course to support students in the adoption of the digital learning environment Moodle at the start of their studies. The course is based on the idea that student cognitive load can be reduced if students are allowed to acquaint themselves with the learning environment and its core features at their own pace before the actual content courses begin. We structured the course using pre-testing and quality criteria. According to student feedback, the orientation course is beneficial and clear, and it also effectively prepares students for their studies through an emphasis on experiential learning and practical exercises. The experiences and feedback highlight the importance of building Moodle courses with consistent principles and prioritizing accessibility. Our article offers practical tips on enhancing the fluency of the student learning path in Moodle.

JOHDANTO

Tässä artikkelissa tuomme terveiset Opiskelijan Moodle-perehdytyksestä, joka on itsenäisesti opiskeltava perehdytyskurssi Jyväskylän ammattikorkeakoulun (Jamk) Moodle-oppimisympäristössä. Perehdytyskurssi on ollut opiskelijoiden käytössä Jamkissa lukuvuodesta 2020–2021 lähtien. Työssämme verkkopedagogiikan suunnittelijoina tuemme ensisijaisesti opettajia, mutta Moodlen käyttöönoton yhteydessä aloimme ideoida myös vaikuttavaa tapaa johdattaa opiskelijat uuteen oppimisympäristöön. Olimme mukana COL-hankkeessa (CampusOnline -palvelun ylläpito, kehittäminen ja sulauttaminen korkeakoulujen yhteiseen digitaaliseen palvelujärjestelmään 2020–2021), jossa oli keskeistä opiskelijoiden tukeminen digitaalisten järjestelmien haltuunotossa opintojen alussa. Osana hanketta saimme mahdollisuuden rakentaa Opiskelijan Moodle-perehdytys -kurssin sekä sen englanninkielisen vastineen Student Moodle Orientation.

Artikkelissamme korostamme perusteellisen pohjatyon merkitystä perehdytyskurssia rakennettaessa. Nostamme tarkasteluun käytön aikana tehtyjä huomioita ja opiskelijoiden kokemuksia sekä esittelemme hyviä käytänteitä niin verkkopedagogista tukityötä tekeville kuin opettajille, jotka rakentavat omia Moodle-kurssejaan tavoitteenaan opiskelijan sujuva oppimispolku Moodlessa.

SUUNNITTELUN JA TESTAUKSEN KAUTTA KOHTI LAADUKASTA MOODLE-KURSSIA

COL-hankkeessa tehdyt selvitykset korostivat tuen tarvetta opintojen aloituksessa erityisesti digitaalisiin työkaluihin liittyen (Hietanen, Kopeli, Minkkinen, Moilanen, Tyrväinen & Tähtinen 2021). Päädyimme tavoittelemaan perehdytyskurssin kautta opiskelijalle turvallista aloitusta digitaalisessa oppimisympäristössä. Totesimme, että kun opiskelija pääsee tutustumaan oppimisympäristöön ja sen keskeisiin toiminnallisuuksiin omassa tahdissa ennen varsinaisten sisältöopintojaksojen alkua, kognitiivinen kuormitus vähenee. Aloimme tarkastella Moodlea ja sen toiminnallisuuksia opiskelijälähtöisesti opiskelijan aidon toiminnan kautta ja mietimme, millainen ympäristö tukisi opiskelijaa parhaiten.

Kun kurssin niin sanottua käyttöliittymää suunnitellaan, on tärkeä kiinnittää huomiota johdonmukaisuuteen, selkeyteen ja kurssirakenteen yksinkertaisuuteen (Conceição & Howles 2020; Fayer 2014; Ralston-Berg, Buckenmeyer, Barczyk & Hixon 2015). Opiskelijan tulisi myös pystyä aloittamaan itsenäisesti suoritettava kurssi hyvin vähäisellä ohjeistuksella (Conceição & Howles 2020). Halusimme lisäksi korostaa itsenäistä suoritushallintaa, omatahtisuutta sekä ohjeiden ja käytännön harjoitusten tasapainoa, koska tavoitteenamme oli, että opiskelijat voisivat työskennellä itsenäisesti perehdytyskurssilla. Näiden periaatteiden pohjalta rakensimme ensimmäisen version perehdytyskurssista. Kurssi koostui itseopiskelumateriaaleista ja Moodlen keskeisimpiä toiminnallisuuksia harjoittavista tehtävistä (Minkkinen, Moilanen & Tyrväinen 2021a).

Perehdytyskurssin ensimmäinen versio testattiin Jamkissa korkeakouludiplomisuurituksen aloittavalla opiskelijaryhmällä. Saimme arvokasta palautetta perehdytyskurssin havainnollisuudesta, selkeydestä ja tiivyydestä. Jatkoimme kehitystyötä ja hyödynsimme muun muassa eAMK-hankkeessa laadittuja verkkototeutusten laatukriteereitä oman pohdinnan tukena (Varonen & Hohenthal 2020). Lisäksi arvioimme perehdytyskurssille rakentuneiden yhdeksän osion opiskeluun kuluvaan aikaan siitä näkökulmasta, että opiskelijan pitää pystyä oppimaan Moodlen perustoiminnot tarvittaessa mahdollisimman nopeasti. Päädyimme noin 5–15 minuuttiin per osio opiskelijan lähtötason mukaan. Osiot rakennettiin myös itsenäisiksi toisistaan, jotta opiskelija voi harjoitella juuri omia tarpeitaan vastaavia sisältöjä ja näin opiskella perehdytyskurssin kokonaan tai vain osia siitä.

Lähtökohtanamme oli jatkuvan oppimisen opiskelija, mutta huomasimme hyvinkin pian, että samat periaatteet soveltuivat myös tutkinto-opiskelijan tukemiseen. Lopuksi laadimme vielä opiskelijoilta piilossa olevan elinkaaren hallinnan osion, jonne kokosimme keskeisiä havaintoja päivitystyötä tuke-

maan. Perehdytyskurssille muodostui näin hyvin perusteltu rakenne ja sisältö ennakkotestausta ja laatuksiteereitä hyödyntämällä (Minkkinen, Moilanen & Tyrväinen 2021b).

OPISKELIJAN ÄÄNI KUULUU PEREHDYTYSKURSSILTA

Perehdytyskurssi on toiminut alusta alkaen itsenäisen oppimisen ympäristönä, kuten sen alun perin suunnittelimme. Verkkopedagogiikan suunnittelija ohjaa opiskelijat perehdytyskurssille orientaatiopäivien aikana opintojen alussa ja tieto perehdytyskurseista leviää tämän lisäksi myös opinto-ohjaajien ja opettajatutoreiden kautta. Sekä suomen- että englanninkielisen perehdytyskurssin voi löytää Jamkin Moodlesta myös niin sanotusti vahingossa, sillä kirjautumisavain löytyy perehdytyskurssin kuvauskentästä, jolloin kurssille voi liittyä itsenäisesti. Noin 25 % lukuvuoden aikana aloittavista opiskelijoista osallistuu perehdytyskurssille.

Perehdytyskurssilla rakentavan palautteen antaminen kuvataan opiskelijoille luontevaksi osaksi opiskelua ja opiskelijat ohjeistetaan antamaan palautetta kurssin hyödyistä ja kehittämiskohteista sekä työskentelyn aikana että viimeistään perehdytyskurssin päätteeksi. Palautteen lisäksi opiskelijat voivat myös esittää heitä mietityttäviä kysymyksiä Moodlesta oppimisympäristönä, ja nämä kysymykset lisätään vastauksen kera Usein kysytyä Moodlesta -osioon perehdytyskurssilla.

Opiskelijoita mietityttävät Moodlesta sekä yksityiskohdat Moodlen toiminnassa ja ominaisuuksissa että yleisemmät opiskelun näkökulmat. Kysymykset siitä, kuka Moodlen on keksinyt, tai miksi Moodle on olemassa, ovat opiskelijoiden mielissä samalla, kun pohditaan termien kurssi, työtila, opintojakso ja toteutus eroja tai yhtäläisyyksiä, mistä arvosanat löytyvät, tai voiko Moodle-kurssin poistaa omalta työpöydältä itse, kun kurssi päättyy. Erityisen mielenkiintoiset kysymykset käsittelevät oppimisprosesseja, tehtävien palautusten määräpäiviä ja arvosanojen aikatauluja. Opiskelijoilla on epävarmuuksia siitä, löytyvätkö kaikki tehtävät varmasti Moodlesta, palautuvatko tehtävät ajoissa, ja miten opettajat suhtautuvat siihen, jos kaikki ei heti suju täydellisesti. Opiskelijat ovat kysyneet lisätietoa myös tietosuojasta sekä tietokoneen ja tietojärjestelmien peruskäytöstä. Kaikki nämä kysymykset osoittavat sen, miten moninainen joukko on aloittamassa opintoja, ja miten jokaisen tarpeisiin tulisi pystyä tarjoamaan tukea, jotta opinnot alkavat sujuvasti.

Palautteet paljastavat uusien opiskelijoidemme monipuolisen taustan myös Moodlen käytön suhteen. Osa ei ole käyttänyt Moodlea lainkaan aiemmin, ja osa on käyttänyt Moodlea jo aiemmissa opinnoissaan. Moodlea

jo aiemmin käyttäneet opiskelijat jakautuvat niihin, joiden aiempien opintojen jälkeen Moodle on ehtinyt päivittyä huomattavasti, tai opiskelijoihin, jotka ovat opiskelleet Moodlessa aivan lähiaikoina. Palautteissa korostuu perehdytyskurssin hyöty opiskelijoille, joille Moodle on uusi ympäristö, mutta palautteista löytyy myös useita mainintoja siitä, että perehdytyskurssi on palauttanut mieleen pidemmän käyttötauon jälkeen sen, miten Moodlea käytetään, tai että Moodleen on tullut käyttötauon aikana uusia ominaisuuksia, joita on ollut hyvä päästä perehdytyskurssilla harjoittelemaan. Perehdytyskurssin selkeät ja napakat osiot mahdollistavat helposti sen, että aiemmin Moodlea käyttänyt on myös voinut tutustua vain tiettyyn toimintoon, joka ei ole hänelle vielä tuttu, esimerkiksi ryhmän perustamiseen ja siihen liittymiseen. Perehdytyskurssi sopii siis monenlaisilla taustoilla tuleville opiskelijoille.

Opiskelijoiden palautteissa perehdytyskurssia kuvaillaan tarpeelliseksi ja hyödylliseksi, opettavaiseksi, selkeäksi ja havainnolliseksi sekä monipuoliseksi, helposti ymmärrettäväksi ja loogiseksi. Perehdytyskurssin sopiva laajuus sekä mahdollisuus nopeaan ja tehokkaaseen oppimiseen mainitaan perehdytyskurssin hyvinä puolina. Opiskelijoiden kokemukset kurssista korostavat muun muassa sitä, miten perehdytyskurssin jälkeen on helpompi lähteä keskustelemaan keskustelualueilla, palauttamaan tiedostoja ja suorittamaan tenttejä, kun näitä toimintoja pääsee harjoittelemaan perehdytyskurssilla käytännössä. Valitsemamme lähestymistapa ja teorian ja käytännön tekemisen tasapaino tuntuu siis toimivan.

Moni opiskelija on maininnut palautteessaan sen, että he kokevat olevansa valmiimpia opiskeluun perehdytyskurssin jälkeen ja opintojen alun jännitys on vähentynyt selkeän ja konkreettisen perehdytyskurssin avulla. Useat palautteet korostavat käytännön harjoittelun ja tekemällä oppimisen sekä selkeästi ohjeistettujen tehtävien avulla tapahtuvan omatahtisen harjoittelun tärkeyttä. Sisältöä kuvataan tarpeeksi pieniin palasiin pilkotuksi, jotta harjoittelu säilyy mielekkäänä, ja muutama opiskelija on maininnut palautteessa jopa nauttineensa perehdytyskurssilla työskentelystä. Näyttää siis siltä, että alkupe-
räinen perehdytyskurssille asettamamme tavoite turvallisesta aloituksesta digitaalisessa oppimisympäristössä toteutuu Opiskelijan Moodle-perehdytyskurssilla.

TAVOITTEENA LAATU – TYÖKALUNA OPISKELIJAPALAUTE

Opiskelijoiden palautteissa kehittämissuhteet ovat nostaneet näkyville perehdytyskurssilta kirjoitusvirheitä ja puutteellisesti toimivia asetuksia. Näiden käytännön huomioiden avulla olemme pystyneet reagoimaan nopeasti kehi-

tystä tarvitseviin kohtiin. Kehitysehdotuksia on tullut myös yleisesti esimerkiksi Moodlen ulkoasusta ja navigaatiosta. Nämä kehitysehdotukset on otettu käsitteelyyn yhteisesti Jamkin verkkopedagogiikan suunnittelijoiden kanssa, ja näitä on pyritty parantamaan yhteistyössä Moodle-palveluntarjoajamme kanssa.

Opiskelijoiden palautteissa on noussut esille pohdintaa myös yleisesti siitä, miten haastavaa on perehtyä useisiin uusiin digitaalisiin järjestelmiin opintojen alussa. Perehdytyskurssin palautteissa on jopa esitetty, että myös muista keskeisistä järjestelmistä tulisi tarjota opiskelijoille samanlainen perehdytyskurssi. Tämä voisi olla hyvä tulevaisuuden kehitysaskel opiskelijoiden järjestelmäperehdytyksissä, sillä tällä tavalla voisimme entisestään yhtenäistää perehdytysprosesseja ja saada kaikkien verkkopedagogiikan suunnittelijoiden osaamisen vielä paremmin yhteiseen käyttöön.

Sekä opiskelijoiden palautteissa että mietityttävissä kysymyksissä nousee esille myös toive sujuvammista ja yhtenäisemmillä periaatteilla rakennetuista Moodle-kursseista. Esimerkiksi kurssin avautuessa koko sisältö tulisi olla näkyvillä, jotta kokonaisuus on helpompi hahmottaa, ja aikataulurunkoa toivotaan jokaiselle kurssille, jotta opiskelijan olisi helpompi yhdistää oma ja kurssin vaatima ajankäyttö. Myös edistymisen seurannan käyttöä ylipäänsä ja edistymisen seurannan käyttöperiaatteiden yhtenäistämistä toivotaan kaikille kursseille Moodlella. Näitä toiveita olemme ottaneet huomioon erityisen paljon tukiessamme opettajia Moodlen käytössä.

YHTENÄISIÄ TOIMINTAPERIAATTEITA PEREHDYTYSKURSSILTA

Perehdytyskurssin rakennusprosessi ja opiskelijapalautteet ovat osoittaneet erityisen arvokkaiksi opeiksi, joita olemme pystyneet hyödyntämään verkkopedagogiikan suunnittelijan työssämme. Opiskelijälähtöisyys on korostunut entistä enemmän, ja ohjatessamme opettajia Moodlen käyttöön ja omien Moodle-kurssien rakentamiseen, olemme voineet käyttää suositustemme perusteluina perehdytyskurssia varten tekemäämme taustatyötä, perehdytyskurssille muotoutuneita periaatteita ja opiskelijoiden kurssilla esittämiä toiveita.

Yhtenäiset Moodle-kurssien rakennusperiaatteet, ennakoitavuus ja johdonmukaisuus erityisesti kurssin eri osioiden rakenteiden näkökulmasta, ja sisällön muotoilu loogisesti ryhmitellen tukevat opiskelijan oppimisprosessia ja mahdollistavat keskittymisen sisältöön, tehtäviin ja vuorovaikutukseen (Conceição & Howles 2020; Lewis 2021; Marstio & Karjalainen 2016; Ralston-Berg, Buckenmeyer, Barczyk & Hixon 2015; Young & Norgard 2006). On todettu, että opettajan työn tehokkuutta parantaa se, että kurssi rakennetaan järjes-

telmällisesti ja esimerkiksi ennakkoon suunniteltua kurssipohjaa hyödyntäen (Marstio & Uusi-Mäkelä 2021; Martin, Ritzhaupt, Kumar.& Budhrani 2019).

Jamkin liiketoimintayksikössä ideoitiin syksyllä 2022 kahden aloitusvälilähden mallipohjat, joista ensimmäinen toivottaa tervetulleeksi ja toteutustavan mukaan joko kertoo aikataulun tai ohjaa itsenäiseen opiskeluprosessiin, ja toinen kuvailee osaamistavoitteet, kuormituksen ja arvioinnin. Saman tyyppisiä mallipohjia oppimisympäristöihin on rakennettu myös muissa korkeakouluissa (Kohonen 2022; HY-Yleiset kurssipohjat n.d.; Lempinen 2023; Mallipohjat Moodle-kursseillesi 2021; Marstio & Karjalainen 2016; Marstio & Temisevä 2016). Olemme kehittäneet alkuperäisiä mallipohjia verkkopedagogiikan suunnittelijoiden yhteistyönä sujuvammiksi ja Jamkin eri yksiköiden näkökulmat huomioiviksi. Tavoitteenamme on, että mallipohjat Moodle-kurssin alkuosan rakenteena otetaan säännönmukaisesti käyttöön kaikissa Jamkin yksiköissä ja kaikilla Moodle-kursseilla. Jamkissa mallipohjat on rakennettu Moodleen Jamkin Moodle-pankki nimiselle kurssille, joka on avoin kaikille Jamkin opettajille, jotta he voivat ottaa mallipohjat käyttöön helposti.

Helposti lähestyttävä, hyviä käytänteitä korostava vinkkilista voi innostaa tekemään laatua nostavia muutoksia (Baldwin & Ching 2019). Päädyimme kokoamaan perehdytyskurssin kokemuksistamme sekä yleisistä saavutettavan tekstin ja verkkoympäristöjen ohjeista vinkkilistan, jonka avulla jokainen Moodle-kurssia rakentava voi edistää selkeyttä, havainnollisuutta, saavutettavuutta ja turvallisuuden tunnetta omalla kurssillaan.

- 1 Suunnittele opiskelijan oppimisen polku vaiheineen ennen kurssin rakentamista Moodleen.
- 1 Käytä Jamkin Moodle-pankin mallipohjia.
- 2 Rakenna Moodle-kurssin osiot rungoltaan samanlaisiksi.
- 3 Rakenna osioihin ja tehtäviin vaiheita, joiden mukaan opiskelijan on sujuva edetä opiskelussaan.
- 4 Käytä ohjetekstejä vaiheiden otsikointiin ja sisältöjen jaotteluun kurssin eri osioissa.
- 5 Kirjoita lyhyitä tekstejä ja käytä kappalejakoja, väliotsikoita ja numeroituja listoja.

- 6 Käytä edistymisen seurantaan johdonmukaisesti ja hyödynnä näkymää, jossa voit muokata kaikkien kurssilla olevien aktiviteettien edistymisen seurannan asetuksia kerralla.
- 7 Lisää kuviin vaihtoehtoinen teksti ja avaa kuvan sisältö myös tekstissä.
- 8 Kerro linkin nimessä, mitä linkkiä klikkaamalla löytyy, ja ole johdonmukainen linkkien avautumisessa uuteen välilehteen.
- 9 Ota yhteyttä verkkopedagogiikan suunnittelijaan, joka voi auttaa Moodle-kurssisi opiskelijälähtöisessä muotoilussa.
- + Muista, että yksinkertainen on kaunista.

KOHTI TULEVAISUUDEN OPISKELIJAN MOODLE-PEREHDYTYSTÄ

Tässä artikkelissa kuvattujen vaiheiden myötä Opiskelijan Moodle-perehdytys -kurssista on muodostunut yhteisöömme tärkeä työkalu opiskelijoiden Moodle-osaamisen edistämiseksi. Moodlen toiminnallisuuksien lisääntyessä olemme kuitenkin edelleen saman kysymyksen äärellä kuin perehdytyskursin suunnitteluvaiheessa: mikä on oleellista ottaa mukaan perehdytykseen ja mitä voimme jättää pois? Seuraavalla kurssin päivityskierroksella olemme suunnitelleet pohtivamme esimerkiksi videoiden roolia oppimistehtävinä, ja miten niiden palautusta voisi harjoitella perehdytyskurssilla. Olemme myös käytännössä huomanneet, että tieto perehdytyskurssista ei vielä saavuta kaikkia aloittavia opiskelijoita. Tämä voi kertoa sekä liian monimutkaisista prosesseista että tiedonkulun puutteista, ja tähän tulemmekin ehdottomasti tarttumaan seuraavaksi.

Opiskelijan Moodle-perehdytys -kurssi tuotettiin osana opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa COL-hanketta, joka toteutettiin vuosina 2020–2021. Perehdytyskurssin syntyprosessista on kirjoitettu kolme blogitekstiä (Hietanen ja muut 2021; Minkkinen, Moilanen & Tyrväinen 2021a; Minkkinen, Moilanen & Tyrväinen 2021b). Opiskelijan Moodle-perehdytys ja Student Moodle Orientation -kurssien tämänhetkisiin versioihin voi tutustua kirjautumalla Jamkin tunnuksilla Jamkin Moodle-ympäristöön osoitteessa <https://moodle.jamk>.

fi ja hakemalla kursseja Etsi kursseja -toiminnon avulla. Lisäksi hankkeessa tuotettu ensimmäinen kurssiversio on saatavilla avointen oppimateriaalien kirjastossa osoitteessa aoe.fi lisenssillä CC BY-SA 4.0.

LÄHTEET

Baldwin, S. J. & Ching YH. 2019. An online course design checklist: development and users' perceptions. *Journal of Computing in Higher Education*, 31, 1, 156–172. Viitattu 4.4.2024. <https://doi.org/10.1007/s12528-018-9199-8>.

Conceição, S. & Howles, L. 2020. *Designing the Online Learning Experience: Evidence-Based Principles and Strategies*. Taylor & Francis Group. Viitattu 4.4.2024. <https://doi.org/10.4324/9781003444121>

Fayer, L. 2014. A multi-case study of student perceptions of online course design elements and success. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 8, 1. Viitattu 4.4.2024. <https://doi.org/10.20429/ijsotl.2014.080113>.

Hietanen, A., Kopeli, M., Minkkinen, S., Moilanen, T., Tyrväinen, P. & Tähtinen, R. 2021. "Ilman tyttäreni apua en olisi selvinnyt alusta...". Blogi-artikkeli, *Jatkuva oppiminen*. Viitattu 17.10.2023. <https://blogit.jamk.fi/elo/2021/10/20/ilman-tyttarieni-apua-en-olisi-selvinnyt-alusta/>.

HY-Yleiset kurssipohjat. N.d. Helsingin yliopiston Opetusteknologiapalveluiden Moodle-ohjesivusto. Viitattu 4.4.2024. https://docs.moodle.org/3x/fi/HY-Yleiset_kurssipohjat.

Kohonen, S. 2022. Digiopettajan starttipaketti, vaihe 2: Digitaalinen oppimisympäristö. Viikon vinkki 4/2022. Itä-Suomen yliopiston verkko- ja monimuotopedagogiikan blogi. Viitattu 4.4.2024. <https://sites.uef.fi/verkko-ja-monimuotopedagogiikka/2022/02/07/viikon-vinkki-4-2022/>.

Lempinen, K. 2023. Yhtenäiset koulutusohjelmakohtaiset Moodle-pohjat. Viitattu 4.4.2024. https://esamksupport.samk.fi/opettaja/wp-content/uploads/sites/6/2023/01/Koulutusohjelmien_pohjat.pdf.

Lewis, E. 2021. Best Practices for Improving the Quality of the Online Course Design and Learners Experience. *The Journal of Continuing Higher Education*, 69, 1, 61–70. Viitattu 4.4.2024. <https://doi.org/10.1080/07377363.2020.1776558>.

Mallipohjat Moodle-kursseillesi. 2021. Tampereen yliopiston ja Tampereen ammattikorkeakoulun vinkkipankki verkkosivuilla. Viitattu 4.4.2024. <https://sites.tuni.fi/vinkkipankki/moodle/mallipohjat-moodle-kursseillesi/>.

Marstio, T. & Karjalainen, H. 2016. Verkko-oppimisen muotoilua – Pedagoginen prosessi ohjaa oppimista. Teoksessa *Digimakupaloja korkeakouluopettajille*. Toim. I. Wiitakorpi, T. Marstio & A. Mattila. *Laurea ammattikorkeakoulu*. *Laurea julkaisut* 64, 12–22. Viitattu 4.4.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-435-4>.

Marstio, T. & Temisevä, S. 2016. Opiskelija opintomatalla verkossa. Teoksessa *Digimakupaloja korkeakouluopettajille*. Toim. I. Wiitakorpi, T. Marstio & A. Mattila. *Laurea ammattikorkeakoulu*. *Laurea julkaisut* 64, 23–28. Viitattu 4.4.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-435-4>.

Marstio, T. & Uusi-Mäkelä, M. 2021. Uusi oppimisalusta ja pandemia – uuden toimintakulttuurin muutosagentit. Teoksessa *Askel askeleelta kohti strategista muutosta Laureassa*. Toim. V. Kallunki, M. Lumia, K. Pahkin, S. Seppänen, T. Ylikoski & M. Merimaa. *Laurea ammattikorkeakoulu*. *Laurea julkaisut* 178, 96–102. Viitattu 4.4.2024. <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-628-0>.

Martin, F., Ritzhaupt, A., Kumar, S. & Budhrani, K. 2019. Award-winning faculty online teaching practices: Course design, assessment and evaluation, and facilitation. *The Internet and Higher Education*, 42, 1, 34–43. Viitattu 4.4.2024. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2019.04.001>.

Minkkinen, S., Moilanen, T. & Tyrväinen, P. 2021a. Jatkovaa oppimista mahdollistamassa. Blogi-artikkeli, *Jatkuva oppiminen*. Viitattu 17.10.2023. <https://blogit.jamk.fi/elo/2021/10/21/jatkovaa-oppimista-mahdollistamassa/>.

Minkkinen, S., Moilanen, T. & Tyrväinen, P. 2021b. Mistä on hyvä prosessi tehty? Blogi-artikkeli, *Jatkuva oppiminen*. Viitattu 17.10.2023. <https://blogit.jamk.fi/elo/2021/11/18/mista-on-hyva-prosessi-tehty/>.

Ralston-Berg, P., Buckenmeyer, J., Barczyk, C. & Hixon, E. 2015. Students' Perceptions of Online Course Quality: How Do They Measure Up to the Research? *Internet Learning Journal*, 4, 1, 38–55. Viitattu 4.4.2024. <https://jolrap.scholasticahq.com/article/26919>.

Varonen, M. & Hohenthal, T. 2020. Verkkototeutusten laatukriteerit. Viitattu 4.4.2024. https://urn.fi/urn:nbn:fi:oerfi-202209_00022672_2.

Young, A. & Norgard, C. 2006. Assessing the quality of online courses from the students' perspective. *The Internet and Higher Education*, 9, 2, 107–115. Viitattu 4.4.2024. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2006.03.001>.

UUSI TYÖKAVERISI – KESKUSTELEVA TEKOÄLY

Jonna Salmijärvi, Tuukka Kivioja & Ville Arvio

Conversational and generative AI (Artificial Intelligence) arrived in educational institutions during the year 2023. It offered opportunities for teachers and other experts to elevate their work to a new level, but it also gave tools to students to get challenging school tasks done more easily. At Jamk University of Applied Sciences we aim to develop ways to utilize conversational AI so that students still learn, and the workload of the staff does not become unsustainable but still in a way that the potential of AI is used. At Jamk we organized various AI training for staff and came up with diverse ways to use conversational AI in teaching. This article shares some experiences from these and discusses the role of conversational AI in a university of applied sciences in general.

Keskusteleva tekoäly avaa uusia mahdollisuuksia opiskelussa ja opetuksessa, tarjoten esimerkiksi huomattavasti nopeamman tavan tekstien tuottamiseen ja työstämiseen. Ohjeistukset ja työskentelytavat ovat vielä muotoutumassa, mutta Jyväskylän ammattikorkeakoululla halutaan rakentaa tekoälyn hyödyntämisen kulttuuria, jossa huomioidaan opiskelijoiden oppiminen, opettajien työmäärä ja tekoälyn potentiaali nostaa työskentely uudelle tasolle.

Tässä artikkelissa tutustumme keskustelevan tekoälyn hyödyntämiseen opetuksen, oppimisen ja työnteon apuvälineenä Jyväskylän ammattikorkeakoulun (Jamk) hyvinvointi- ja teknologiayksiköissä. Hyvinvointiyksiköstä käsittelemme teemaa pääasiallisesti henkilökunnan kouluttamisen ja osaamisen lisäämisen näkökulmasta ja teknologiayksiköstä taas tekoälyä hyödyntävän opettajan näkökulmasta. Samalla nostamme esille esimerkkejä, millaista keskustelua tekoälystä on käyty, sekä millaisissa tilanteissa tekoälyn hyödyntäminen on noussut esille. Artikkelissa tekoälyä tarkastellaan nimenomaan keskustelevan ja luovan tekoälyn näkökulmasta. Artikkelin ideoinnissa, sen tekstiasun muotoilussa sekä kuvien tuottamisessa on käytetty hyväksi Microsoft Bing Copilot -tekoälyavustajaa ja Midjourney-tekoälypiirtäjää.

TEKOÄLYN TARKASTELU ON PERUSTELTUA

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arenen ammattikorkeakouluille tuottamien tekoälyn käytön suositusten mukaan on tärkeää tarjota korkeakoulujen opetushenkilökunnalle koulutusta tekoälytyökalujen hyödyntämiseen (Arenen

suositukset tekoälyn hyödyntämisestä ammattikorkeakouluille 2023). Tekoälytaitojen kehittämisessä on hyvä rakentaa ymmärrys siitä, miten tekoäly toimii, edistää tekoälysovellusten käytön osaamista sekä ylläpitää eettistä pohdintaa tekoälyn käytöstä (Ng, Leung, Chu & Qiao 2021, 9). Opettajalle tärkeää on sekä oman osaamisen kehittäminen että kyky ja innostus opettaa tekoälyn toimintaperiaatteita, käyttöä sekä eettistä tarkastelua myös opiskelijoille.

Opiskelijoille tulisi taata perusvalmiudet tekoälyn hyödyntämiseen työelämässä (Arenen suositukset tekoälyn hyödyntämisestä ammattikorkeakouluille 2023). Opinnoissa tekoälyn hyödyntämisen ei tulisi perustua pelkästään opiskelijan omaan harrastuneisuuteen, vaan käyttöä tulisi nimenomaan opettaa ja harjoitella. Tämän vuoksi tekoäly on nostettu osaksi uusien opiskelijoiden perehdytystä. Kun tekoälyn perustasoinen hyödyntäminen ja ammattialakohtainen arviointiosaaminen tulevat luontevaksi osaksi opetusta ja oppimistehtäviä, voidaan opetuksessa edetä uusien strategioiden, mallien ja arviointimenetelmien käyttöön yhdessä opiskelijoiden kanssa. Opetuksessa tulee huomioida tekoälyn tietoturvallinen hyödyntäminen ja mahdollisuuksien mukaan ottaa käyttöön opiskelijoille organisaation tarjoamat työkalut.

TEKOÄLY ON TYÖKALU

Tekoälylukutaidon käsitteellä tarkoitetaan sitä, että käyttäjä tarvitsee osaamista kyetäkseen hyödyntämään ja kriittisesti arvioimaan tekoälyä ja sen vaikutuksia (Hirvonen & Enwald 2022, 27). Kun mukaan otetaan käsite toimijuus, nähdään tekoälyn käyttäjä päätöksentekijänä ja ongelmanratkaisijana – ei vain lukijana tai kuluttajana (Ng ym. 2021, 9; Lehtoranta 2024). Näistä näkökulmista tarkasteltuna tekoälyn hyödyntäminen oppimisen välineenä ei ole oikotie opintojen nopeaan suorittamiseen, vaan uudenlaisen taidon omaksuminen osaksi asian tuntijatyötä. Tekoälyn kanssa yhteistyössä toteutettava uuden luominen tulisiikin ottaa keskeiseksi näkökulmaksi opetuksessa. Generatiivinen keskusteleva chat-tekoäly on parhaimmillaan moneen käyttöön taipuva työkalu – ei suoraan kopioitava helppo teksti, eikä akateemisessa tarkoituksessa tieteellinen lähde.

KESKUSTELEVAN TEKÖÄLYN KOULUTUKSIA HYVINVOINTIYKSIKÖSSÄ

Koulutuksia ja tietoiskuja on vuoden aikana tarjottu koko yksikön henkilökunnalle sekä lisäksi pyynnöstä erilaisissa tilaisuuksissa. Erillisissä koulutuksissa kohdeyleisönä on ollut esimerkiksi työttömiä työnhakijoita, urheiluseurojen toimijoita, hanketoimijoita sekä yrittäjiä. Jamkin henkilöstölle järjestetyissä

koulutuksissa keskiössä on ollut antaa kaikille helposti ymmärrettävää tietoa ja tarvittavia taitoja sekä kertoa muutoksista, uudistuksista ja uusista ohjeistuksista. Koulutusten ja tietoisukujen aiheina on ollut esimerkiksi, miten tekoäly muuttaa opetusta, opettajan työkalut opetuksen suunnitteluun ja oppimistehtävien luomiseen, esimerkkejä keskustelevan tekoälyn hyödyntämisestä sekä tekoäly hanke- ja asiantuntijatyön tukena.

Opettajien näkökulmasta mielenkiintoisimmat aiheet olivat keskustelevan tekoälyn hyödyntäminen opetusmateriaalin ja oppimistehtävien laadun parantamisessa sekä opiskelijankin käytössä olevan chat-tekoälyn vaikutus esimerkiksi arviointiin ja tehtävätyyppeihin. Myös luovan tekoälyn avulla tuotetut kuvat olivat mielenkiintoisia, ja niiden käyttömahdollisuuksia esimerkiksi opetus- ja hankemateriaaleissa pohdittiin. Opettajien kanssa tehtiin esimerkiksi erilaisia kokeiluja, miten hyvin tekoäly osaa piirtää suomalaisia ammattikorkeakoulun opiskelijoita ja suomalaisia oppilaitosten tiloja (kuva 1).



Kuva 1. Tekoälyn luoma kuva Jamkin opiskelijoista Dynamon kampuksella. (Midjourney)

Koulutusten toteutustavat ovat vaihdelleet suuresti. Osa on ollut tiiviitä ja lyhyitä tietoisukuja jonkin muun tapahtuman yhteydessä, ja osa taas pidempiä, jolloin on ollut paremmin aikaa keskustelulle ja kysymyksille. Koulutuksissa olemme myös ohjanneet, kuinka Jamkin tunnusten takana olevan tietoturvaliikkeen keskustelevan Bing Copilot -tekoälyavustajan saa otettua käyttöön ja

antaneet esimerkkejä, miten sen kanssa voi työskennellä. Varsinaisia työpajoja emme ole ainakaan vielä järjestäneet, eli käytännön kokeilut ja työkalujen käytön harjoittelu on jäänyt enemmän osallistujien omalle vastuulle. Osallistajat ovat myös jakaneet koulutuksissa omia kokemuksiaan chat-tekoälyjen käytöstä, ja näistä käytännön esimerkeistä on saatu loistavia vinkkejä muille opettajille.

Keskusteleva tekoäly ja sen mahdollisuudet ovat herättäneet koulutuksiin osallistujissa runsasta keskustelua niin koulutusten aikana kuin jälkikäteenkin esimerkiksi sähköpostin välityksellä ja Teams-keskusteluissa. Koulutuksista saatu palaute on ollut lähes täysin positiivista, ja koulutukset on nähty tarpeellisiksi. Koulutusten tallenteita sekä koulutuksissa käytettyjä materiaaleja on kyselty, ja niistä on jaettu henkilökunnan käyttöön useita erilaisia versioita. Suhtautuminen tekoälyyn vaihteli osallistujien keskuudessa jonkin verran, mutta mielenkiintoisia keskusteluja käytiin sekä innostuneiden että epäilevien osallistujien kanssa. Innostuneimmat jakoivat mitä erilaisimpia tekoälyä hyödyntäviä keinoja ja ideoita, joita olivat kokeilleet ja käyttäneet omassa arjessaan ja työssään. Epäilevät osallistajat pitivät yleensä tekoälyä vielä liian viriheherkkänä ja sen tuottamaa sisältöä turhana tai olivat esimerkiksi eettisistä tai tietoturvasyistä päättäneet olla käyttämättä tekoälyä.

KESKUSTELEVA TEKÖÄLY OPETTAJAN TYÖPARINA

Opettaja voi käyttää keskustelevia chat-tekoälytyökaluja opetusmateriaalin tuottamiseen ja jäsentämiseen. Tekstipohjaiset luovan tekoälyn työkalut ovat väsymättömiä työpareja esimerkiksi case-tehtävien laatimiseen, ohjetekstien jäsentämiseen ja oikolukuun, tekstin tiivistämiseen ja oppimistehtävien ideointiin. Myös kuvituksen luomiseen löytyy laajasti erilaisia tekoälytyökaluja.

Opettajille pidettävissä koulutuksissa olemme luoneet konkreettisia esimerkkejä keskustelevien chat-tekoälytyökalujen käyttöön oppimistehtävissä. Oppimistehtävänä voi olla esimerkiksi tiedon arviointi, joissa opiskelijan tehtävänä on arvioida tekoälyn tuottamaa tuotosta sisällöllisesti. Arvioinnin tulee tällöin pohjautua omaan koulutusalohtaiseen osaamiseen sekä opiskelumateriaaliin. Toisena oppimistehtäväesimerkinä olemme esitelleet roolipelityypisiä tehtäviä, joissa tehtävä toteutetaan chat-tekoälyn kanssa reaaliaikaisesti. Tällöin opiskelija voi vaikkapa toimia terveydenhoitajan roolissa terveysneuvonta-chatissa ja ChatGPT ohjeistetaan toimimaan asiakkaan roolissa.

Koulutuksissa on käsitelty ja korostettu tekoälyn käytön selkeän ohjeistamisen merkitystä oppimistehtävissä. Ohjeistuksen puuttuminen haastaa sekä opiskelijaa että opettajaa. Opiskelija saattaa pohtia oman toimintansa

eettisyyttä, ja opettajalla haasteet tulevat esiin esimerkiksi arvioinnissa. Arenen ohjeistuksen mukaan oppimistehtävissä voi käyttää liikennevalomallin mukaan asteikkoa vihreä – tekoälyä saa käyttää, keltainen – saa käyttää mutta tulee merkitä, ja punainen – ei saa käyttää muuhun kuin tekstinhuoltoon tai ideointiin (Arenen suositukset tekoälyn hyödyntämisestä ammattikorkeakouluille 2023). Jyväskylän ammattikorkeakoulun ohjeissa lisäksi mainitaan, että tietyissä tehtävätyypeissä tekoälyn käytön kieltäminen kokonaan on perusteltua, esimerkiksi jos arvioinnin kohteena on kielitaidon osoittaminen.

KESKUSTELEVAN TEKÖÄLYN KÄYTTÖ MATEMATIIKAN OPETUKSESSA

Chat-tekoälyt eivät vielä osaa matematiikkaa ja muuta numeerista tarkkuutta vaativia tehtäviä yhtä uskottavasti kuin niitä voi pyytää tekemään luovaa tekstintuottamista. Tämä on kuitenkin alkutilanne ja viitteitä muutoksesta on jo. Silti jo nytkin keskustelevat tekoälyt voivat tukea matematiikan oppimista Jamkin teknologiayksikössä. Hyvin usein opiskelijat kirjoittavat vastauksissaan vain lukuja ja laskutoimituksia unohtaen kertoa, mitä niissä tehdään, ja mikä on toimintojen ja lukujen merkitys. Edistyneimmät chat-tekoälyt kirjoittavat nuo kuvaavat tekstit mukaan, vaikkakin toisinaan kompuroivat kuin huolimattomuusvirheitä tehden. Vastauksen oikeellisuuteen ei voi täysin luottaa, vaikka vastausteksti kuinka uskottavalta vaikuttaakin.

Matematiikan opetuksessa uusien keskustelevien tekoälyratkaisujen käyttöön on opiskelijoita pyritty kannustamaan ja tutkimaan sitä, kuinka ne voivat auttaa asiasisältöjen oppimisessa. Samalla voidaan oppia hyödyntämään tätä uutta teknologiaa nyt opinnoissa ja siten aikanaan työelämässäänkin mielekkäällä tavalla. Näyttää siltä, että tekoäly on uusi Prometheuksen ihmiselle antama tuli: hyvä renki, mutta huono isäntä. Sopivin kehotetekstein ohjattu tekoäly on oiva työväline ja apuri, vaikkapa tiivistämään vastaustekstiä tai kommentoimaan sitä, antamaan lisäesimerkkejä tai lisäharjoitustehtäviä. Täysin näiden oikeellisuuteen ei kuitenkaan voi luottaa, ainakaan vielä. Vastuu jää ihmiselle. Kone on tässä apuna, mutta ei lopullisesti tee työtä ihmisen puolesta. Jotta vastauksen oikeellisuuteen voi luottaa, opiskelijan täytyy omaksua opittava asia ja kyetä tulkitsemaan chat-tekoälyn tuottaman tekstimassan sisältöä. Sitä tässä pyrimmekin opettamaan ja myös näkemään metsä puilta, mitä matemaattinen ajattelu teknisten merkintöjen takana on. Siihen kone ei kykene, ainakaan toistaiseksi. Edelleenkin ihminen on ohjaksissa: kehotetekstien kautta tai perinteisemmin kynän ja muistivihon avulla laskien ja ymmärtäen, mitä ollaan tekemässä. Kone tekee sen, mitä siltä on pyytänyt. Kone on edel-

leenkin kone, vaikkakin huomattavasti hienostuneemmin ja keskustelevammin toimiva. Nähtäväksi jää, mitä tapoja hyödyntää tätä valtavaa potentiaalia kehittämme – me opettajat, myös yhdessä opiskelijoiden kanssa keskustelevan tekoälyn käyttöä opintojaksoilla tutkien ja kokeillen.

HUIJAAJAT HUIJAAVAT JA KISSAN HÄNTÄ HEILUU

Keskustelevat chat-pohjaiset tekoälyt mahdollistavat tehokkaan ja uskottavan kielenkääntämisen ja valtavista tietovarannoista uskottavalta kuulostavan vastaustekstin louhimisen. Millaisessa eettisessä käytössä keskusteleva tekoäly on tehokas kumppani? Tietysti silloin, kun ei välitetä etiikasta ja pyritään enemmän tai vähemmän tietoisesti valiten huijaamaan ja pääsemään helpolla.

Huijaaminen kokeissa tai opintosuoritteissa ei ole uusi ilmiö. Eikä ilmiö tule katoamaan, se vain muuttaa muotoaan keskustelevien tekoälyjen myötä. Valitettavasti keskustelevat tekoälyt antavat helppokäyttöisen ja tehokkaan huijausvälineen, ilman että aiheesta tarvitsee ymmärtää tuon taivaallista. Toisaalta tällä hetkellä chat-tekoälyt eivät ymmärrä riittävästi kontekstista ja faktoista varsinkaan matematiikassa. Helpolla pääsevä huijari huijaa edelleenkin eniten itseään, varsinkin soveltavissa matemaattisluonnontieteellisissä aineissa. Ohjelmoinnillisissa tehtävissä chat-tekoälyt antavat tällä hetkellä jo uskottavampia vastauksia. Satunnaisotannalla kyselyjen Jamkin IT-instituutin opettajien kokemuksen perusteella valtaosa opiskelijoista hyödyntää viikko-tehtävien palautuksissaan keskustelevaa tekoälyä.

Keskustelevilla tekoälyillä huijaamiseen puuttumiseen tulee olla sekä ennakkoivia ja pehmeitä keinoja, että kovia ja tilanteeseen puuttuvia keinoja. Ennakkoivia ja pehmeitä keinoja ovat esimerkiksi opettajan motivointi aiheeseen tai tukitoimien ja opiskelijoiden kohtaamisen mahdollistava riittävä lehtorien tunti-resursointi. Eräs keino on myös opiskelijoiden kanssa keskustelu ja sanallistaa sitä, että he itse ovat omaa asiantuntemustaan Jamkilla rakentamassa: tuo asiantuntemus ja osaaminen tulee työtä tekemällä, josta hyvät arvosanatkin seuraavat (syy-seuraus-suhde osaamisesta ja arvosanoista ei toimi toisin päin). Toisaalta tarvitaan myös kovia keinoja, jos (kun) huijaamistapauksia ilmenee, ja viime kädessä tutkintosäännön kurinpitomenettelyn mukaisia keinoja ja vilpillisen toiminnan seurausten olemassaolo.

Keväällä 2023 Tietorakenteet ja algoritmit -opintojaksolla mukana oli kaikkiaan 220 suomalaista ja 40 kansainvälistä opiskelijaa. Näin suurella opintojaksolla on jo todennäköistä, että vähintään muutama yksilö haluaa huijata ja päästä helpolla. Mitä siis kehittää vastakeinoiksi ilman, että opettaja ylikuormittuu opintosuoritteiden tarkastusmäärästä?

Opintojakso päätettiin rakentaa oppimista tukevaksi. Opiskelumateriaalia tukivat niihin liittyvät aikatauluttomat automaattitarkisteiset ohjelmointitehtävät TIM-oppimisolustalla sekä aikataulutetut vertaisarviointitehtävät sekä alun tavoitteenasettelu- ja itsearviointitehtävät. Näiden opintosuoritteiden lisäksi varsinkin huijaamisen estäminen ulkoistettiin Exam-koejärjestelmälle: opintojakson lopussa oli perusasioita testaava pakollinen Exam-koe. Koe oli toteutettu automaattitarkastuvien monivalinta- ja väärin-/oikeinväittämiä sisältävin koekysymyksiin (lähinnä siksi, että Exam ei ainakaan tällä hetkellä tarjoa monipuolisempia ja pedagogisesti mielekkäämpiä automaattitarkisteisia tehtävätyyppejä). Exam-koe poikkesi perinteisestä loppukokeesta siten, että loppukokeen osuus opintojakson kokonaisarviointista oli vain 10 %:n suuruusluokkaa ja loppukoe testasi vain perusasioita. Exam-loppukokeesta tuli kuitenkin saada vähintään kahdeksan pistettä 14 maksimipistemäärästä. Exam-koe siis testasi oppimistavoitteiden perusasioita, jotka opiskelijan tulee minimivaatimuksena vähintään olla opintojaksolla omaksunut – edistyneemmät ja haastavammat tehtävät sekä ylöspäin eriyttävät lisätehtävät olivat jo olleet ohjelmointi- ja vertaisarviointitehtävissä edustettuina.

Järjestely vaikutti kohtuullisen toimivalta, ja opiskelijat saivat tavalliseen tapaan vaihtelevia koepisteitä maksimipisteistä rajaa hipoen läpipäässeisiin – osalla tarvittiin myös loppukokeen uusintakertoja. Tällöin opiskelijat itse varasivat ajan ja kävivät Exam-kokeen uusinnoissa, ja koejärjestelmä arpoi koekysymyspankista heille uudet kysymykset. Vain muutama opiskelija lähestyi opintojakson opettajaa, että koe on liian hankala ja ehdotti vaihtoehtoista itsenäistä tehtävää. Ehdotus vaihtoehtoisesta suoritustavasta saattoi hyvinkin olla täysin rehellinen ja vilpiton, mutta tällöin vaihtoehtoinen suoritustapa olisi mahdollistunut työn tekemisen valvomatta ja ei-sallituin menetelmin. Harkittavaksi kuitenkin jää mahdollistaa poikkeustapauksissa osaamisen näyttäminen vaihtoehtoisin, huijausvarmoin keinoin, kuten esimerkiksi harjoitustyön tekemällä ja sen haastattelussa selittämällä. Jos opintojakson suurin opiskelijamäärä hoituu Exam-koevalvonnan kautta, resurssi saattaa riittää muutamaaan tällaiseen poikkeusjärjestelyyn. Kuitenkin lähtökohtana on – ja varsinkin opettajina haluamme uskoa – että suurin osa opiskelijoista on oppilaitoksessamme oppiakseen taitoja ja osaamista, ei vain päästäkseen helpolla.

CHATAI – 2020-LUVUN ATK?

1900-luvun loppuvuosikymmeninä ATK eli automaattinen tietojen käsittely – eli käytännössä tietokoneet – tulivat kouluihin. Alussa useissa oppilaitoksissa oltiin tilanteessa, jossa yllättäen oppijat osasivat käyttää tehokkaammin ja

monipuolisemmin tietokoneita kuin koulujen opettajat. Toistaako historia itseään? Ovatko generatiiviset keskustelevat LLM-tekoälyt meidän aikamme ATK, jota opiskelijat osaavat jo käyttää luovasti ja tehokkaasti ennen opettajia? Hieman viitteitä historian virtojen toistumisesta on olemassa, ja vaikka chat-tekoälyistä nyt puhutaan paljon, ei niiden käyttö opettajien keskuudessa tai Jamkillakaan ole niin yleistä, vaikkakin yksittäiset innokkaat työntekijät haluavat saada näistä hypetetyistä ja moderneista uusista työkaluista selvää ja kokeilla ja löytää näille uusille teknologioille pragmaattisia ja eettisesti kestäväää käyttötarkoitusta.

Keskustelevan tekoälyn selkeä etu on käytön aloittamisen helppous ja intuitiivisuus – sen kun alat chattailemaan! Siksi meidän opettajien ja verkopedagogiikan suunnittelijoiden tuleekin uudistaa ja kehittää oppimistehäviämme ja toimintaamme siten, että uusien, tehokkaiden ja intuitiivisten työvälineiden käyttö on mahdollista oppimisen tukena. Silti nämäkään uudet työvälineet eivät ole automatisoidut helpot ja takuuvarmat 42 vastausta kaikkeen (kuten ATK:nkaan tapauksessa ei ollut), mutta oman tehokkuutensa ja monipuolisuuksiensa generatiiviset tekoälyt ovat jo tuoneet sekä työelämään että oppimiseen. Siten vuosi 2023 jäänee Jamkilla historiaan muutoksesta, että tällöin opettajat ja varsinkin opiskelijat saivat uuden opiskelu- ja työkaverin: keskustelevan tekoälyn. Nyt haasteenamme on, että emme enää 2020-luvulla tee ATK-toisintoa ja pysymme tämän uuden teknologian ja sen mukanaan tuomien toimintatapojen, uhkien ja mahdollisuuksiensa aallon harjalla mukana kehittämässä generatiivisten tekoälyjen eettisesti kestäväää ja oppimista tukevaa käyttöä.

LÄHTEET

Arenen suositukset tekoälyn hyödyntämisestä ammattikorkeakouluille. 2023. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 16.1.2024. <https://arene.fi/julkaisut/raportit/arenen-suositukset-tekoalyn-hyodyntamisesta-ammattikorkeakouluille/>.

Hirvonen, N. & Enwald, H. 2022. Tekoälyn lukutaito – valmiuksia, joita jo tarvitsemme. *Signum*, 54,4, 25–30. Viitattu 2.1.2024. <https://doi.org/10.25033/sig.113614>.

Lehtoranta, J. 2024. Mitä on tekoälylukutaito – tai oikeastaan tekoälytoimijuus? [webinaari]. Airut – Tekoäly uudistavan pedagogiikan tukena -hanke. Opetushallitus. Viitattu 2.1.2024. <https://youtu.be/VZpPmlNqBro?si=38A1FRbvpc03xy10>.

Ng, D. T. K., Leung, J. K. L., Chu, S. K. W. & Qiao, M. S. 2021. Conceptualizing AI literacy: An exploratory review. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 2, 100041. Viitattu 14.2.2024. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2021.100041>.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisut.



Avoimet julkaisumme tekevät tunnetuksi
Jamkin laajaa ja monialaista
opetus-, tutkimus- ja kehittämistyötä.

▶ jamk.fi/julkaisut

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu



Jyväskylän ammattikorkeakoulu

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

jamk.fi

Jamkin julkaisut tutkittua tietoa sinulle.

Jamkin Koulutuksen kehittämisen katsauksiin on koottu vuosittain esimerkkejä korkeakoulun pedagogisesta kehittämisestä. Vuoden 2023 katsaus koottiin digitalisaation ja kansainvälisyyden teemoista. Monikulttuurisuuden ja digitaalisen osaamisen tarpeen kasvu edellyttää uusia toimintamalleja oppimiseen. Varsinkin tekoälyn kehittyminen on avannut koulutukseen paljon uusia mahdollisuuksia ja uhkakuvia. Jamkin pedagogisen kehittämistyön tavoitteena on ylläpitää tämän päivän vaatimuksiin vastaava ja opiskelijan oppimista mahdollistava oppimisympäristö. Laaja-alainen ja eri tasoilla toteutuvan vuoropuhelun merkitys on tässä ajassa tärkeää niin oppimisen, kansainvälistyvän työelämän kuin oman osaamisen kehittymisen kannalta.

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

ISBN 978-951-830-757-3

jamk