Abstraktikirja

”Osaajien ja osaamisen moninaisuus”



OTTU ry:n palkitsema vuoden 2026 väitöstutkimus

Äidinkielen luokka ja sukupuoli: etnografinen tutkimus äidinkielen / suomen opinnoista osaamisperusteisessa tekniikan alan ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa

Penni Pietilä, Itä-Suomen yliopisto

Tutkijatohtori Penni Pietilän puheenvuorossa osaaminen on sana kasvatussosiologian, kielentutkimuksen ja sukupuolentutkimuksen risteyksessä. Esitelmässä tehdään kierros koulutuspolitiikkatoimista äidinkielen luokkaan, tulenkestävään haalariin ja takaisin tarkastellen osaamista etenkin kielenkäytön indeksisyyden avulla. Juuri osaamisen kautta hahmottuvat koulutuspolitiikkatoimet, työmarkkinat, työt, opiskelijat ja tulevaisuudet – *osaaminen* on monin tavoin itsestään selvä sananvalinta ammatillisessa koulutuksessa. Puheenvuoro tarjoaa näköalan tuon itsestään selvän rakentumiseen, ylittämiseen ja purkamiseen.

1 Teema: Osaajien ja oppimisen mahdollisuuksien moninaisuus

1.1. Osaamispolkujen moninaistuminen (Korkeakoulutustavoitteen tukeminen otetaan viestinnässä huomioon)

Tutkitusta menetelmästä uudeksi ratkaisuksi - laatua työllistymisen edistämiseen ammatillisessa koulutuksessa

Satu Aarnio, Hämeen ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Sanna Ryökkynen, Hämeen ammattikorkeakoulu Edu-tutkimusyksikkö, Tiia Leikas-Tikkanen, Ammattiopisto Spesia

Tässä esityksessä keskiössä on IPS-työhönvalmennusmalli (Individual Placement and Support, eli Sijoita ja valmenna), joka on kansainvälinen ja validoitu. Sen tavoitteena on auttaa mielenterveyden häiriöitä sairastavia henkilöitä työllistymään suoraan avoimille työmarkkinoille omien toiveidensa ja taitojensa mukaisesti. Työllistymisen avoimille työmarkkinoille katsotaan edistävän merkittävästi yksilön toipumista, osallisuutta ja taloudellista itsenäisyyttä. IPS-mallin keskeisinä periaatteina ovat nopea työllistyminen, asiakkaan oma halu sekä motivaatio työllistyä ja tarjota työllistymiseen sekä työssä pysymiseen jatkuvaa tukea.

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena oli selvittää, miten IPS-malli soveltuu oppilaitosympäristöön. Ketjut kuntoon ESR+ -hankkeessa (2025–2027) sovellettiin IPS-työhönvalmennusmenetelmää oppilaitosympäristöön ja koulutuksesta työelämään siirtyvien opiskelijoiden tarpeisiin. Kehittämistyön tavoitteena oli vahvistaa työllistymistä tukevaa ohjausta sekä luoda oppilaitoksille väline työhönvalmennuksen laadun arviointiin, kehittämiseen ja systemaattiseen toteuttamiseen. Oppilaitossovelluksessa säilytettiin IPS-menetelmän keskeiset periaatteet ja arviointikriteerit, mutta niitä muokattiin ko. kontekstiin soveltuviksi. Erityistä huomiota kiinnitettiin ammattilaisten rooleihin, työnjakoon ja yhteistyöhön sekä niiden opiskelijoiden tukemiseen, jotka tarvitsevat yksilöllistä ja pitkäjänteistä tukea työllistymisensä tueksi.

Kehittämistyö aloitettiin erityisammattioppilaitoksissa, koska siellä moninaisuus näkyy vahvasti opiskelijoiden erilaisissa tuen tarpeissa ja työnantajayhteistyö on mahdollista nivoa opintoihin alusta lähtien. Malli rakentuu pitkäjänteiseen tukeen, jolloin yhteistyö sekä oppilaitoksen sisällä että ulkopuolisten, työllistymistä edistävien verkostojen välillä on keskeistä sujuvien siirtymien onnistumiseksi.

Ammattiopisto Spesiassa kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli perustuu itsearviointiin, jonka avulla seurataan mallin toteutumista ja tuetaan toiminnan jatkuvaa kehittämistä. Itsearviointi tuottaa tietoa toimintaperiaatteiden toteutumisesta ammatillisessa koulutuksessa sekä niiden vaikutuksista oppilaitoksen käytäntöihin. Pilotissa malli on vahvistanut opiskelijoiden työllistymisen tukemista muun muassa kehittämällä opiskelijavalinnan käytäntöjä, työtehtävien tavoitteellista etsimistä koko opintojen ajan, työnantajayhteistyötä sekä työhönvalmennustiimien ja verkostotyön rakenteita. Tuloksia hyödynnetään toiminnan kehittämisessä paikallisella ja valtakunnallisella tasolla, ja mallin vaikutuksia seurataan jatkossa myös mittareiden avulla. Ensimmäisten havaintojen perusteella malli vahvistaa työhönvalmennuksen rakenteita, tukee henkilöstön osaamisen kehittymistä ja tarjoaa systemaattisen välineen opiskelijoiden laadukkaaseen työllistymiseen.

Etapilta toiselle: osaamisperusteiset polut työelämän tarpeisiin

Sanna Brauer, Tampereen ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Työelämän osaamistarpeet muuttuvat nopeasti vihreän siirtymän, digitalisaation ja työmarkkinoiden rakennemuutosten seurauksena. Samanaikaisesti yksilöiden osaaminen rakentuu yhä useammin erilaisissa oppimisympäristöissä, kuten työssä, vapaa-ajalla ja epävirallisen oppimisen yhteydessä. Perinteiset tutkintoihin perustuvat koulutusratkaisut eivät aina vastaa yksilöllisiin ja yrityskohtaisiin jatkuvan oppimisen tarpeisiin. POKOT- Pienet osaamiskokonaisuudet jatkuvan oppimisen tukena -hankkeessa tarkastellaan osaamisperusteisten koulutuspolkujen kehittämistä erityisesti ammatillisen koulutuksen näkökulmasta. Tutkimus tuottaa uutta tietoa siitä, miten ammatillinen koulutus voi vastata nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin osaamisperustaisten, modulaaristen ja työelämälähtöisten ratkaisujen avulla.

Esityksessä tarkastellaan seuraavia kysymyksiä:

1. Millaisia osaamistarpeita työelämä tunnistaa muuttuvissa toimintaympäristöissä?
2. Miten osaaminen kuvataan ja ymmärretään työelämän tarpeiden näkökulmasta?
3. Millaisia mahdollisuuksia ja haasteita liittyy osaamisen tunnistamiseen, tunnustamiseen ja dokumentointiin ammatillisessa koulutuksessa?
4. Miten osaamisperusteisia ja joustavia koulutuspolkuja voidaan kehittää vastaamaan paremmin työelämän sekä yksilöiden tarpeita?

Tutkimus perustuu POKOT-hankkeessa kerättyyn aineistoon, joka koostuu osaamistarpeita kuvaavista dokumenteista sekä asiantuntijakeskusteluista. Aineistoa tarkastellaan laadullisen temaattisen analyysin avulla. Analyysin tavoitteena on tunnistaa modulaarisen koulutuksen rakenteita suhteessa opinto- ja työuran aikaisiin erilaisiin osaamistarpeisiin. Erityistä huomiota kiinnitetään siihen, miten osaamista kuvataan tutkintojen sijaan konkreettisina työssä tarvittavina kyvykkyyksinä ja valmiuksina.

Osaamistarpeet näyttäytyvät usein yhdistelminä ammatillista osaamista, geneerisiä taitoja sekä kykyä oppia ja soveltaa osaamista muuttuvissa tilanteissa. Tulosten perusteella ammatillisen koulutuksen keskeinen haaste on työelämän kuvaamien osaamistarpeiden kääntäminen tunnistettaviksi ja tunnustettaviksi osaamiskokonaisuuksiksi. Mikrokredentiaalien ja osaamismerkkien kaltaisten ratkaisujen nähdään tarjoavan mahdollisuuksia tehdä osaamista näkyväksi sekä tukea yksilöllisiä, joustavia oppimispolkuja. Samalla tarvitaan kuitenkin uusia, yhteisiä käytäntöjä osaamisen hankkimiseen ja validointiin eri koulutusasteiden ja työelämän välillä. Tulokset tukevat jatkuvan oppimisen kehittämistä suomalaisessa ammatillisessa koulutuksessa.

Opettajien kokemuksia vaativaa erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista TUVA-koulutuksessa

Marika Mäkinen ja Päivi Tanner, Spesia asiantuntijapalvelut, Kaisa Räty, Jyväskylän ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus (TUVA) on suunnattu opiskelijoille, jotka tarvitsevat vahvistusta toisen asteen valmiuksiin tai uravalintaan. Moni opiskelija, jolla on erilaisia tuen tarpeita, osallistuu TUVA-koulutukseen ennen toisen asteen koulutusta. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme opettajien kokemuksia vaativaa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjautumisesta TUVA-koulutukseen, heille sopivista pedagogisista ratkaisuista sekä ohjautumisesta toisen asteen koulutukseen. Tutkimukseen on tehty seitsemän ryhmähaastattelua ja kaksi yksilöhaastattelua, joihin on osallistunut yhteensä 18 TUVA-koulutuksen toimijaa. Esittelemme tutkimuksen alustavia tuloksia.

1.2. Opiskelijoiden ja ammattilaisten moninaisuus pedagogisena kysymyksenä

Pirstoutuneista koulutuspoluista mahdollisuuksiin: ammatillisen koulutuksen ja pedagogisen välittämisen merkitys vankien kertomuksissa

Jenniina Bies-Wikgren, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Koulutus nähdään keskeisenä yhteiskunnallisen osallisuuden mahdollistajana ja rikoksettoman elämän lähtökohtana. Koulu muodostaa sosiaalisen vuorovaikutuksen alustan, jossa kohtaamiset vahvistavat kokemuksia mukaan kuulumisesta tai kuulumattomuudesta. Opettajien vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot luovatkin perusedellytykset hyvälle opetukselle, jossa pedagogisella välittämisellä on arvonsa.

Tässä laadullisessa tutkimuksessa tarkasteltiin suljetuissa vankiloissa tuomiotaan suorittavien (N=15) vankien kokemuksia ammatillisen toisen asteen opinnoista sekä opettajien roolien ja toiminnan merkityksistä. Tutkimus toteutettiin narratiivisella tutkimusotteella heinäkuun – lokakuun 2026 aikana kahdessa suomalaisessa suljetussa vankilassa. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti.

Tulokset osoittavat, että vangit pitivät ammatillista koulutusta merkityksellisenä, sillä sen avulla he voivat rakentaa tulevaisuuttaan ja kiinnittyä yhteiskunnan jäsenyyteen. Ammatillinen koulutus näyttäytyi usein myös onnistuneiden oppimiskokemusten paikkana, kun aiemmista opinnoista suurella osalla oli kokemuksia itsestään muista toisenlaisina oppijoina. Opiskelua haastavat usein jo varhain alkanut elämänkulun pirstaloituminen, mikä pirstaloi myös myöhempää koulutuspolkua. Ammatillisen koulutuksen opintoja sävyttikin usein katkonaisuus koulutuspoluilla; useita keskeytyksiä ja yrityksiä palata opintojen pariin. Ammatillisia opettajia arvostettiin alansa osaajina, joilla olisi myös opettajan rooliin kuuluva velvollisuus puuttua ja välittää. Opettajien toiminta koettiin joko kannustavana ja välittävänä tai välinpitämättömänä ja välttelevänä. Lähtökohtaisesti kokemukset ja muistot ammatillisista opinnoista olivat lämpimiä ja halu palata ammatillisten opintojen pariin tai suorittaa tutkinto loppuun oli vahvaa. Haastateltavat kantoivat sisäistettyä vastuuta oman koulutuspolkunsa pirstaloitumisesta kokiessaan, etteivät koulu tai opettajat olisi voineet muuttaa heidän elämänkulkunsa suuntaa.

Tutkimus tekee näkyväksi, että ammattiin opiskelu ja muu elämä kietoutuvat toisiinsa. Ammatillisessa koulutuksessa tarvitaan osaamista tunnistaa kasautuvat rikollisuuden riskit sekä löytää vaikuttavia ja varhaisia tuen keinoja. Opiskelijoita ei pidä nähdä kuitenkaan riskien kantajina, vaan oppimisvalmiudet, koulukokemukset ja elämäntilanteet muodostavat moninaisen kokonaisuuden, johon pedagogisten ratkaisujen ja opettajien välittävän kohtaamisosaamisen tulisi vastata paremmin. Tutkimustulokset pysäyttävät tarkastelemaan opiskelijoiden elämää sekä opettajien pedagogista välittämistä opetustilanteissa laajemmin ja kauaskantoisemmin.

Epävarmuudesta oppimisen voimavaraksi: pedagoginen viitekehys moninaisten oppijoiden tukemiseen koulutus- ja työelämäsiirtymissä

Meiju Keinänen, Turun ammattikorkeakoulu

Koulutus- ja työurat rakentuvat yhä monimuotoisemmissa, kansainvälisemmissä ja nopeammin muuttuvissa toimintaympäristöissä. Samalla oppijoiden taustat, elämäntilanteet, oppimispolut ja tulevaisuuden tavoitteet eriytyvät. Ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen piirissä opiskelee aikaisempaa enemmän erilaisista koulutus-, kulttuuri- ja työelämätaustoista tulevia henkilöitä, joiden kokemukset oppimisesta, ohjauksesta ja siirtymistä vaihtelevat merkittävästi.

TRIC-hankkeessa (Towards Innovative Communities: Making Uncertainty Productive: https://www.communitytric.net/) tarkastellaan epävarmuutta keskeisenä oppimiseen ja siirtymiin liittyvänä kokemuksena. Hankkeen lähtökohtana on näkemys, jonka mukaan epävarmuutta ei tule nähdä ongelmana, joka pyritään poistamaan, vaan luonnollisena osana koulutus- ja työelämäsiirtymiä sekä oppimista. Epävarmuusosaaminen rakentuu tiedoista, taidoista ja vastuullisesta toimijuudesta, joita voidaan kehittää pedagogisten ratkaisujen, ohjauksen ja kokemuksellisen oppimisen avulla.

Esityksessä esitellään hankkeessa kehitetty epävarmuusosaamisen viitekehys, joka tarjoaa pedagogisen mallin epävarmuuden tunnistamiseen, käsittelyyn ja hyödyntämiseen oppimisessa. Viitekehyksen lähtökohtana on ajatus siitä, että epävarmuuden kanssa toimiminen on sekä yksilöllinen että yhteisöllinen prosessi. Oppijan näkökulmasta prosessi etenee epävarmuuden tunnistamisen, tutkimisen ja käsittelyn kautta. Organisaation näkökulmasta keskeisiä vaiheita ovat epävarmuuden merkkien tunnistaminen, tilanteen jäsentäminen sekä tarkoituksenmukaisen tuen mahdollistaminen. Viitekehys korostaa, että oppijan toimijuus ja organisaation tarjoama pedagoginen tuki ovat toisistaan riippuvaisia: kummankin tulee toteutua, jotta oppija voi onnistuneesti navigoida epävarmuuden keskellä.

Viitekehys pohjautuu eurooppalaiseen tutkimus- ja kehittämistyöhön, jossa tarkasteltiin kirjallisuuden, haastatteluaineistojen ja käytännön esimerkkien avulla, miten epävarmuus ilmenee erilaisissa siirtymissä ja millaiset pedagogiset ratkaisut tukevat sen rakentavaa käsittelyä. Aineistoa kerättiin viidestä erilaisesta siirtymätilanteesta: ammatillisesta koulutuksesta korkeakoulutukseen, koulutuksesta työelämään, työelämästä koulutukseen, kulttuurista toiseen siirtymisestä sekä elämänvaiheesta toiseen siirtymisestä.

Tulosten perusteella epävarmuus näyttäytyy yhteisenä ilmiönä hyvin erilaisissa siirtymissä, mutta sen ilmenemismuodot vaihtelevat oppijoiden taustojen ja tilanteiden mukaan. Epävarmuus liittyy mm. identiteettiin, kuulumisen tunteeseen, itseluottamukseen, kieleen, kulttuurisiin käytäntöihin, taloudellisiin kysymyksiin, työelämäodotuksiin sekä tulevaisuuden mahdollisuuksiin.

Pedagogisesta näkökulmasta tulokset korostavat selkeiden rakenteiden, psykologisen turvallisuuden, vertaistuen, dialogisten ja reflektiivisten ohjauskäytäntöjen, autenttisten oppimisympäristöjen ja asteittain rakentuvan toimijuuden merkitystä. Oppijoiden moninaisuus edellyttää oppimisympäristöjä, joissa epävarmuudesta voidaan puhua avoimesti ja joissa erilaiset kokemukset tunnistetaan osaksi oppimista. Keskeistä ei ole epävarmuuden poistaminen, vaan sen hyödyntäminen oppimisen voimavarana.

Pedagogisen kehittämisen keskiöön nousee kysymys siitä, kuinka organisaatiot voivat tunnistaa erilaisia epävarmuuden kokemuksia ja rakentaa niitä tukevia oppimisympäristöjä. Viitekehys tarjoaa tähän tutkimusperustaisen ja käytännönläheisen lähtökohdan, joka yhdistää oppijan toimijuuden, yhteisöllisen oppimisen ja organisaation tarjoaman tuen. Viitekehystä voidaan hyödyntää niin ammatillisessa koulutuksessa, korkeakoulutuksessa kuin työelämässäkin epävarmuusosaamisen vahvistamisessa sekä moninaisten oppijoiden tukemisessa erilaisissa siirtymätilanteissa.

Kuntouttava opetus psyykkisesti oireilevien opiskelijoiden tukena ammatillisessa koulutuksessa

Anna-Kaisa Peruskivi, Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Psyykkinen oireilu voi vaikeuttaa nuoren mahdollisuuksia osallistua koulutukseen, edetä opinnoissaan ja saavuttaa koulutuksellisia tavoitteitaan. Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijoiden yksilöllisten tuen tarpeiden ja koulutuksen vaatimusten kohtaaminen nostaa esiin kysymyksen siitä, millaisin pedagogisin, moniammatillisin ja rakenteellisin ratkaisuin psyykkisen oireilun vuoksi tukea tarvitsevien opiskelijoiden oppimisen ja koulutukseen osallistumisen mahdollisuuksia voidaan vahvistaa. Opiskelijoiden moninaisuuden tunnistamisen rinnalla onkin tarpeen tarkastella sitä, kuinka moninaisia osallistumisen, oppimisen ja tuen saamisen mahdollisuuksia koulutusjärjestelmä tarjoaa.

Esitys perustuu väitöskirjatutkimukseen, jossa tarkastellaan psyykkisesti oireilevien nuorten ammatilliseen koulutukseen osallistumisen edellytyksiä ammattilaisten ja nuorten näkökulmista. Kuntouttavalla opetuksella ei tutkimuksessa viitata vakiintuneeseen koulutusmuotoon, vaan lähestymistapaan, jossa koulutuksen järjestämistä ja tukea tarkastellaan suhteessa opiskelijan yksilöllisiin voimavaroihin, tuen tarpeisiin ja koulutukseen osallistumisen edellytyksiin. Tutkimuksen osatutkimuksissa on tarkasteltu ammattilaisten kokemuksia psyykkisesti oireilevien opiskelijoiden tukemiseen liittyvistä haasteista, ammattilaisten käsityksiä kuntouttavasta opetuksesta mahdollisena ratkaisuna sekä nuorten omia kokemuksia opiskelusta ja saadusta tuesta ammatillisessa koulutuksessa. Aineistot muodostuvat ammattilaisille suunnatusta kyselystä ja fokusryhmähaastatteluista sekä psyykkisesti oireilevien ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden yksilöhaastatteluista. Esityksessä eri aineistojen tuottamaa tietoa tarkastellaan rinnakkain kysyen, mitä ne kertovat psyykkisesti oireilevien opiskelijoiden oppimisen ja koulutukseen osallistumisen mahdollisuuksista.

Tutkimuksen tulokset tuovat esiin, että psyykkisesti oireilevien opiskelijoiden tukemiseen liittyvät kysymykset eivät palaudu yksittäisiin opiskelijoihin tai yksittäisiin tukitoimiin, vaan koskevat myös koulutusympäristöä, tuen järjestämistä ja eri toimijoiden välistä yhteistyötä. Ammattilaisten käsityksissä kuntouttava opetus rakentuu opiskelijoiden yksilöllisten voimavarojen tukemisesta, joustavista ja opiskelijan tilanteeseen mukautuvista pedagogisista järjestelyistä, moniammatillisesta yhteistyöstä sekä rakenteellisista ratkaisuista. Tuen toteutumista haastavat puolestaan muun muassa palvelujen saatavuuteen ja oikea-aikaisuuteen, resurssien riittävyyteen sekä eri toimijoiden väliseen yhteistyöhön liittyvät katkokset. Nuorten kokemuksissa tuen merkitys kytkeytyy siihen, miten tuki vastaa heidän yksilöllisiin tilanteisiinsa ja mahdollistaa koulutukseen osallistumista ja opinnoissa etenemistä. Tuki rakentuu heidän kokemuksissaan paitsi konkreettisina tukitoimina myös suhteina ja tilana. Eri näkökulmia yhdistää kysymys siitä, kuinka opiskelijan yksilölliset tarpeet ja koulutusympäristön tarjoamat mahdollisuudet saadaan kohtaamaan.

Tutkimuksen tulokset haastavat tarkastelemaan opiskelijoiden moninaisuuden rinnalla myös koulutusympäristöjen ja oppimisen mahdollisuuksien moninaisuutta. Kuntouttava opetus tarjoaa yhden mahdollisen lähestymistavan yksilöllisen tuen, pedagogisten ratkaisujen sekä opiskeluhuollon ja muiden palvelujen välisen yhteistyön kokoamiseen opiskelijan koulutuspolkua tukevaksi kokonaisuudeksi. Esitys tarjoaa välineitä tarkastella, miten ammatillisen koulutuksen pedagogisia ja moniammatillisia käytäntöjä voidaan kehittää tukemaan paremmin psyykkisesti oireilevien opiskelijoiden koulutukseen osallistumista ja opintojen etenemistä.

Pedagogisen johtamisen kansallinen arviointi ammatillisessa koulutuksessa

Paula Kilpeläinen ja Anni Tuurnas, Kansallisen koulutuksen arviointikeskus Ammatillisen koulutuksen, korkeakoulutuksen ja vapaan sivistystyön yksikkö

Yhteiskunnan ja toimintaympäristön muutokset, kuten teknologiakehitys, opiskelijoiden kasvuympäristöjen muuttuminen sekä tutkintojen uudistukset, vaikuttavat ammatillisten oppilaitosten arkeen. Lisäksi toimintatapojen muutokset, ajan ja työtehtävien hallinnan haasteet, oppimisympäristöjen kehittyminen, opiskelijaryhmien moninaistuminen sekä tuen tarpeen kasvu ovat muokanneet opetusta ja opettajuutta merkittävästi. Ammatillisen koulutuksen uudistus ja muut laajat uudistukset ovat vaikuttaneet opettajien työnkuvien ja työtehtävien määrittelyyn.

Ammatillisessa koulutuksessa on tuotettu arviointitietoa pedagogiikasta, mutta pedagogista johtamista ei ole ennen erikseen arvioitu. Tässä esityksessä tarkastellaan pedagogista johtamista ammatillisessa koulutuksessa. Esitys perustuu Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen arviointiin, jonka tulokset julkaistaan 28.10.2026. Arvioinnin tavoitteena oli selvittää, miten pedagoginen johtaminen tukee tutkinnon perusteiden tavoitteiden saavuttamista sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön työtä. Lisäksi arvioitiin pedagogisen johtamisen merkitystä henkilöstön osaamisen kehittämisen ja työhyvinvoinnin tukemisessa. Arvioinnissa tuotettiin tietoa myös siitä, miten opiskelijoiden tarpeisiin vastaava opetus ja ohjaus toteutuvat eri oppimisympäristöissä.

Tutkimuspäivien esitys pohjautuu koulutuksen järjestäjien pedagogisesta johtamisesta vastuussa oleville suunnatun kyselyn (n = 575) ja opetus- ja ohjaushenkilöstön kyselyn (n = 3 473) vastauksiin. Esityksessä keskitytään erityisesti osaamisen johtamiseen ja siihen liittyviin kehittämistarpeisiin.

Pedagogisen johtamisen vastuut oli määritelty ja jaettu useimmissa organisaatioissa opetuksen ja ohjauksen sekä toimintakulttuurin johtamiseen ja kehittämiseen liittyvissä tehtävissä. Osaamisen johtamisen suunnitelmallisuudessa on kuitenkin kehittämistarpeita. Erityisesti opetus- ja ohjaushenkilöstön vastauksissa korostui tarve nykyistä systemaattisemmalle osaamisen johtamiselle. Vain puolet opetus- ja ohjaushenkilöstöstä arvioi, että oppilaitoksessa varmistetaan osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuus. Lisäksi noin viidesosalla koulutuksen järjestäjistä opetus- ja ohjaushenkilöstön sekä pedagogisesta johtamisesta vastaavien osaamisen johtamisen ja kehittämisen vastuut eivät olleet selkeästi määriteltyjä tai jaettuja. Osaamisen johtamisen rakenteita ja vastuunjakoa onkin edelleen tarpeen vahvistaa.

Arvioinnin mukaan opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittämistarpeet liittyivät erityisesti erityisen tuen osaamiseen, opiskelijoiden moninaisuuden huomioimiseen sekä pedagogisten menetelmien soveltamiseen heterogeenisissa opiskelijaryhmissä. Opettajat toivoivat lisää valmiuksia tunnistaa ja tukea oppimiseen, hyvinvointiin, kielitaitoon ja kulttuuriseen taustaan liittyviä tarpeita sekä vastata opiskelijoiden erilaisiin tuen tarpeisiin arjen opetus- ja ohjaustilanteissa.

Opiskelijoiden oppimisen tukeminen edellyttää myös ammatillisen substanssi- ja työelämäosaamisen jatkuvaa kehittämistä. Opettajat korostivat tarvetta päivittää oman alansa osaamista ja vahvistaa työelämäyhteistyötä, jotta opetus vastaa nykyistä paremmin työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin ja tukee opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittymistä. Lisäksi opetus- ja ohjaushenkilöstö tunnisti kehittämistarpeita digitaalisessa osaamisessa ja tekoälyn pedagogisessa hyödyntämisessä. Koulutuksen järjestäjien tuleekin kohdentaa osaamisen kehittämistä erityisesti opiskelijoiden moninaisten tuen tarpeiden kohtaamiseen sekä työelämä-, digi- ja tekoälyosaamisen vahvistamiseen, jotta opetus ja ohjaus vastaavat muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksiin.

Asiantuntijat ja viisaus käytännössä: millaiset kokemukset tukevat viisauden kehittymistä työelämässä?

Maarit Virolainen, Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos

Asiantuntijat ja viisaus käytännössä: millaiset kokemukset tukevat viisauden kehittymistä työelämässä? Monien ammattialojen asiantuntijat pyrkivät ratkomaan yhteistyössä moniulotteisia ongelmia, jotka liittyvät aikamme visaisiin ongelmiin, kuten konflikteihin, ilmastonmuutokseen tai uusien teknologioiden kestävään käyttöönottoon. Näiden haasteiden ratkaiseminen edellyttää eettistä harkintakykyä, kykyä ennakoida toiminnan seurauksia sekä valmiutta etsiä ihmisen, yhteiskuntien ja luonnon kannalta kestäviä ratkaisuja. Asiantuntijat tarvitsevat kyvykkyyksiä, joihin sisältyy viisaudeksi kutsuttu ominaisuus. Viisauden kehitystä tukevista oppimiskokemuksista on niukasti empiiristä tutkimusta, vaikka viisauden luonteesta on kehitetty useita teoreettisia malleja.

Esityksen pohjana oleva tutkimus perustuu hiljattain kehitettyyn kokonaisvaltaisen viisauden malliin (Holistic Wisdom Model, HWM). Sen mukaan viisaus on moniulotteinen, kontekstisidonnainen ja dynaaminen ilmiö. Mallissa viisaus koostuu neljästä ulottuvuudesta: kognitiivisesta, eettis-eksistentiaalisesta, sosioemotionaalisesta sekä toiminnallisesta. Viisas toiminta rakentuu yksilön toimijuuden pohjalta. Tutkimuksessa tarkastellaan kysymystä: Millaiset kokemukset ovat kokonaisvaltaisen viisauden mallin näkökulmasta olleet merkityksellisiä asiantuntijoiden kehittymisessä aiempaa viisaammiksi toimijoiksi?

Tutkimus on osa Jyväskylän yliopiston Wisdom and Learning Research Group -tutkimusryhmän sekä Suomen Akatemian rahoittaman Wisdom in Practice -hankkeen tutkimusohjelmaa.

Menetelmät: Tutkimusaineisto koostuu Suomessa ja Sveitsissä toteutetuista puolistrukturoiduista teemahaastatteluista (n = 19). Osallistujat rekrytoitiin lumipallo-otannalla, jossa alkuperäisiä informantteja pyydettiin nimeämään henkilöitä, joita he pitivät viisaina ja joiden kanssa työskentelyä he arvostivat. Tässä esityksessä tarkastellaan niitä kokeneita asiantuntijoita, jotka olivat toimineet kansainvälisissä tehtävissä ja tehneet yhteistyötä eri alojen asiantuntijoiden kanssa monimutkaisten ongelmien ratkaisemiseksi.

Haastatteluissa käsiteltiin työtehtäviä, ammatillisia haasteita, työssä tarvittavaa osaamista, viisauden kehittymistä tukeneita oppimiskokemuksia, yhteistyötä muiden asiantuntijoiden kanssa, arvoja, mentorisuhteita sekä pyrkimyksiä löytää aiempaa parempia ratkaisuja työelämän ongelmiin. Haastattelut litteroitiin ja analysoitiin laadullisen abduktiivisen sisällönanalyysin avulla hyödyntäen Atlas.ti-ohjelmistoa. Analyysi perustui HWM-mallin neljään ulottuvuuteen, mutta mahdollisti myös uusien aineistosta nousevien teemojen tunnistamisen.

Tulokset ja johtopäätökset: Kognitiivisen ulottuvuuden näkökulmasta merkittäviä olivat alakohtainen asiantuntemus, kokemuksen reflektointi, sitoutuminen jatkuvaan oppimiseen sekä pitkäjänteinen työ ongelmien ratkaisemiseksi.

Viisaammaksi toimijaksi kasvaminen liittyi erityisesti työskentelyyn kokeneempien asiantuntijoiden kanssa, eri alojen asiantuntijoiden näkökulmien kuuntelemiseen sekä jatkuvaan haluun oppia muilta. Haastateltavat korostivat mentorien, neuvonantajien, ammatillisten verkostojen ja toisen mielipiteen merkitystä haastavien ongelmien ratkaisemisessa. Johtamiskoulutus koettiin hyödylliseksi erityisesti johtotehtäviin siirtyneille asiantuntijoille.

Kansainvälisessä toimintaympäristössä keskeisiksi nousivat myös kieli- ja viestintätaidot. Luottamukselliset suhteet kokeneempiin kollegoihin ja mentoreihin näyttäytyivät tärkeinä viisauden kehittymisen

tukijoina. Tulokset tarjoavat uusia näkökulmia siihen, millaiset oppimisympäristöt, koulutuskäytännöt ja työssä oppimisen muodot voivat tukea viisaan toiminnan kehittymistä asiantuntijatyössä.

Round table: Inkluusio ilman erillisiä ratkaisuja? Opiskelijoiden moninaisuus pedagogisena ja institutionaalisena kysymyksenä

Elina Botha ja Maija Timonen, Tampereen ammattikorkeakoulu, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri

Eurooppalaisessa IncluDE-kehittämishankkeessa (Inclusion, Diversity and Equity in Higher Education) on kehitetty viitekehystä, joka tarkastelee inkluusiota, moninaisuutta ja yhdenvertaisuutta osana koulutuksen laatua, ei erillisinä tukitoimina tai erityisjärjestelyinä. Hankkeessa on tunnistettu, että opiskelijoiden moninaisuus näkyy yhä vahvemmin korkeakouluissa ja ammatillisessa koulutuksessa muun muassa neurokirjon piirteiden, erilaisten elämäntilanteiden, mielenterveyteen liittyvien haasteiden, kielellisen ja kulttuurisen moninaisuuden sekä opiskelun ja työn yhteensovittamisen kysymyksinä. Inkluusion näkökulmasta keskeinen kysymys ei ole, miten opiskelija sopeutuu järjestelmään, vaan miten pedagogiset ja institutionaaliset rakenteet tunnistavat ja huomioivat oppijoiden moninaisuuden.

Round table -keskustelun alustuksessa tarkastellaan opiskelijoiden ja ammattilaisten moninaisuutta pedagogisena kysymyksenä sekä jaetaan IncluDE-hankkeessa ja TAMKin kehittämistyössä syntyneitä kokemuksia inklusiivisista käytännöistä. Keskustelun lähtökohtana on ajatus inkluusiosta jatkuvana eettisenä käytäntönä, joka rakentuu opiskelijapolun kaikissa vaiheissa opiskelijavalinnoista, ohjauksesta ja opetuksesta arviointiin, etenemiseen ja valmistumiseen. Tarkastelussa ovat erityisesti ratkaisut, jotka vähentävät tarvetta yksilöllisille erityisjärjestelyille tekemällä pedagogisista käytännöistä saavutettavampia, läpinäkyvämpiä ja joustavampia kaikille opiskelijoille.

Alustuksen jälkeen osallistujat työskentelevät pienryhmissä tunnistaen opiskelijoiden osallisuutta tukevia ja haastavia käytäntöjä omissa toimintaympäristöissään. Keskustelua jäsennetään Barriers & Bridges -menetelmällä, jossa tunnistetaan oppimisen esteitä sekä pedagogisia ja rakenteellisia ratkaisuja niiden vähentämiseksi. Yhteisessä keskustelussa tarkastellaan, miten moninaisuus voidaan huomioida oppimisprosessin suunnittelussa, ohjauksessa, arvioinnissa ja oppimisympäristöissä siten, että inkluusio rakentuu osaksi arjen käytäntöjä eikä erillisiksi tukitoimiksi.

Round tablen tavoitteena on:

- Herättää keskustelua inkluusiosta pedagogisena ja institutionaalisena vastuuna
- Tunnistaa osallistujien organisaatioissa esiintyviä moninaisuuteen liittyviä haasteita ja hyviä käytäntöjä
- Pohtia, miten inkluusiota voidaan edistää ilman erillistäviä tai leimaavia rakenteita
- Rakentaa yhteistä ymmärrystä siitä, miten moninaisuus voidaan nähdä koulutuksen laadun ja pedagogisen kehittämisen voimavarana.

Osallistujat saavat käyttöönsä eurooppalaisessa kehittämistyössä tuotettuja näkökulmia, konkreettisia esimerkkejä sekä mahdollisuuden vertailla omia käytäntöjään muiden organisaatioiden kokemuksiin. Keskustelun tuloksena muodostetaan yhteenveto osallistujien tunnistamista keskeisistä kehittämistarpeista ja ratkaisuista.

Round table: Inklusiivista materiaalia työssä oppimiseen, työpaikoille sekä opettajille

Helena Miettinen, Helsinki Business College

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

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

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

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

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

Olemme rakentaneet monimuotoista koulutusta sekä ammatillisen koulutuksen osaajille ja PK-yrityksille.

Mitä hyviä käytäntöjä teiltä löytyy? Tule keskustelemaan ja oppimaan kansamme. Osallistu keskusteluun ja koulutuksen pilotointiin. Muotoillaan yhdessä monimuotoista ja toimivaa tulevaisuutta ammatilliseen koulutukseen

Round table: Inklusiivinen TKI-toiminta – kenen ääni kuuluu kehittämisessä, tutkimuksessa ja innovoinnissa?

Marja Jäntti ja Marika Mäkinen, Spesia Asiantuntijapalvelut

Inklusiivisuus on noussut keskeiseksi tavoitteeksi koulutuksessa, työelämässä ja yhteiskunnallisessa kehittämisessä. Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa (TKI) inklusiivisuuden merkitys tunnistetaan yhä laajemmin, mutta sen käytännön toteutustavat ja arviointikriteerit ovat edelleen osin jäsentymättömiä. Mitä tarkoittaa inklusiivinen TKI-toiminta? Keiden ääni kuuluu kehittämisessä, tutkimuksessa ja innovoinnissa? Miten voidaan varmistaa, että myös aliedustettujen tai erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kokemukset, tarpeet ja osaaminen tulevat huomioiduksi TKI-prosesseissa?

Työpajassa tarkastellaan inklusiivista TKI-toimintaa erityisesti ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen näkökulmasta. Työpajan tavoitteena on luoda osallistujien kanssa yhteistä ymmärrystä siitä, millaisia periaatteita, toimintatapoja ja rakenteita inklusiivinen TKI-toiminta edellyttää. Samalla tunnistetaan nykyisiä vahvuuksia, esteitä ja kehittämistarpeita.

Työpaja toteutetaan osallistavin menetelmin. Osallistujat pääsevät kokemaan, miltä tuntuu, kun TKI-toiminnassa käytetty kieli, toimintatavat tai rakenteet estävät ymmärtämistä ja osallistumista. Harjoitus auttaa tunnistamaan osallisuuden esteitä ja löytämään keinoja inklusiivisemman TKI-toiminnan

kehittämiseen. Osallistujat pääsevät jakamaan kokemuksiaan, arvioimaan omien organisaatioidensa käytäntöjä sekä rakentamaan yhdessä näkemyksiä siitä, miten TKI-toiminnan saavutettavuutta, osallisuutta ja yhdenvertaisuutta voidaan vahvistaa. Työpajan tuotoksena syntyy osallistujien yhteisesti kokoama näkemys inklusiivisen TKI-toiminnan keskeisistä elementeistä ja tulevaisuuden kehittämissuunnista.

Työpajassa esiteltävä inklusiivisen TKI-toiminnan malli on osa Uudenmaan liiton ja EAKR:n rahoittamaa hanketta Uudenmaan ammatillisen koulutuksen ja yritysten TKI-toimintamalli (2026–2028). Ammattiopisto Spesia toimii hankkeen osatoteuttajana.

Round table: Opettajan rooli opiskelukyvyn tukemisessa ammatillisessa koulutuksessa

Aija Laaksonen, Turun yliopisto, kasvatustieteen laitos

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijoiden taustat, elämäntilanteet, oppimisen edellytykset ja tuen tarpeet ovat yhä moninaisempia. Tämä moninaisuus haastaa tarkastelemaan opiskelukykyä pedagogisena kysymyksenä. Opiskelukyvyn rakentumiseen kytkeytyvät oppimisen lisäksi hyvinvointi, toimintakyky, ohjaus sekä oppilaitoksen käytännöt. Näin opiskelukyvyn tukeminen näyttäytyy ammatillisessa koulutuksessa moniammatillisena yhteistyönä, jossa myös opettajalla on keskeinen rooli.
Tässä round table-keskustelussa tarkastellaan, miten opiskelukyvyn tukeminen sijoittuu osaksi ammatillisen opettajan työtä. Keskustelun tavoitteena on pohtia opettajan mahdollisuuksia, vastuita ja työn rajoja opiskelukyvyn tukemisessa sekä sitä, miten vastuu jakautuu opettajan, oppilaitoksen ja muiden toimijoiden kesken.

Round table liittyy väitöstutkimukseen, jossa tarkastellaan opiskelukykyä ammatillisessa koulutuksessa pedagogisesta näkökulmasta. Keskustelua hyödynnetään osana tutkimuksen aineistonmuodostusta, mistä osallistujia informoidaan tarkemmin tilaisuuden yhteydessä.

1.3. Kielellinen ja kulttuurinen moninaisuus ammatillisena voimavarana ja oppimisen ilmiönä

Maahanmuuttaja-opiskelijoiden oppimista tukevat käytännöt ammatillisten oppilaitosten ja työpaikkojen rajapinnalla

Katarzyna Kärkkäinen, Jyväskylän yliopisto

Tämän artikkelin tavoitteena on syventää ymmärrystämme maahanmuuttajaopiskelijoiden ja kouluttajien (opettajien ja työpaikkaohjaajien) kokemuksista maahanmuuttajaopiskelijoiden oppimisen tukemisessa työpaikoilla. Tutkimus pohjautuu pitkäkestoiseen yhteistyöhön lähihoitajakoulutusohjelman kanssa. Tässä artikkelissa analysoimme etnografista aineistoa, joka on kerätty kahden ensimmäisen työssäoppimisjakson aikana päiväkodissa ja vanhustenhoidon ympäristössä.

Ammatillinen koulutus tunnustetaan usein maahanmuuttajille helpoksi oppimis- ja integroitumisväyläksi sen käytännönläheisyyden vuoksi. Näistä suotuisista piirteistä huolimatta maahanmuuttajaopiskelijat saattavat kokea vaikeuksia opintojensa teoreettisten osien suorittamisessa monista syistä, joista kieli- ja kulttuurikysymykset ovat yleisimmin mainittuja syitä. Ammatillisen oppimisen konteksti (esim. työpaikan ilmapiiri) ja pedagogiset käytännöt vaikuttavat maahanmuuttajien oppimiseen ja integroitumiseen työpaikkayhteisöihin. Vaikka työpaikkaympäristössä työntekijöiden ja opiskelijoiden oppimista yleisesti tukevia käytäntöjä työssäoppimisen aikana on tunnistettu, maahanmuuttajien koulutuksen kontekstissa tieto on vielä rajallista.

Tässä tutkimuksessa sovelletaan 3P-mallia (pressage-process-product) (Tynjälä ym., 2022), jotka oli kehitetty työpaikalla tapahtuvan oppimisen tarkastamiseen. Tutkimuksen johtava kysymys on: Minkälaisia kokemuksia maahanmuuttajaopiskelijoilla, ammatillisen koulutuksen opettajilla ja työpaikan ohjaajilla on käytännöistä, jotka tukevat maahanmuuttajaopiskelijoiden oppimista työpaikoilla?

Tutkimuksessa analysoitiin ryhmähaastattelut ammatillisten opettajien kanssa (n=6), yksilöhaastattelut työpaikkaohjaajien kanssa (n=8), kaksi osallistavaa työpajaa opiskelijoiden kanssa (n=5) ja muut luovat aktiviteetit koulukäyntien aikana sekä keskustelut ohjaavien opettajien kanssa (n=4) kunkin työpaikalla tapahtuvan oppimisjakson päätteeksi. Muita etnografisia aineistoja, kuten koulukäynneiltä tehtyjä kenttämuistiinpanoja, opiskelijoiden havainnointia työpaikoilla sekä arviointikeskusteluista tehtyjä muistiinpanoja, käytettiin tiedon kontekstualisointiin ja ymmärryksen laajentamiseen.

Aineiston temaattinen analyysi (Barun ja Clarke, 2006) antoi mahdollisuuden tunnistaa keskeiset teemat, joita opettajat, työpaikkaohjaajat ja opiskelijat käsittelivät liittyen maahanmuuttajaopiskelijoiden oppimista tukeviin käytäntöihin työpaikoilla. Opettajat, työpaikkaohjaajat sekä opiskelijat pohtivat usein samankaltaisia tukevia käytäntöjä, ja opettajat osoittivat suurempaa tietoisuutta siitä, että opiskelijat oppivat vieraassa ympäristössä ja vieraalla kielellä. Opettajat tunnistivat muuttuvan tilanteen, jossa maahanmuuttajaopiskelijoiden määrä ammatillisessa koulutuksessa kasvaa ja jossa maahanmuuttajaryhmät ovat yhä heterogeenisempia. Työpaikkaohjaajat pohtivat maahanmuuttajaopiskelijoiden tukemisen mahdollisia tapoja, joita opettajat eivät olleet ottaneet huomioon ja jotka liittyivät pääasiassa organisatorisiin tekijöihin. Opiskelijoiden kokemukset toivat esiin heidän haavoittuvaisuutensa sekä odotustensa ja motivaatioidensa erityispiirteet (kouluttajan ja opiskelijan rooli, innokkuus oppia työpaikoilla). Työpaikkaohjaajat tunnistivat yleensä, että ohjaajiin liittyvät tekijät – rooli, motivaatio, luonteenpiirteet – saattavat olla merkityksellisiä. Opiskelijat korostivat sen sijaan henkilökohtaisen kemian merkitystä ja palautteen puutetta.

Opettajat ja oppilaat tunnistivat myös turvallisen oppimisympäristön tärkeyden. Työpaikkaohjaajat eivät taas ottaneet tätä näkökohtaa huomioon. Tulokset korostavat tarvetta lisätä yhteistyötä ja tehokasta viestintää kaikkien osapuolten välillä sekä tunnistaa oppilaiden haavoittuvuus. Reflektointi ja mahdollisuuksien luominen siihen voi olla ratkaisevan tärkeää oppilaiden oppimisen ja toimijuuden tukemisessa.

Kukaan ei ole kieletön: kommunikoinnin moninaisuuden tunnistaminen ammatillisessa erityisopetuksessa

Elina Tapio, Raami kehittämispalvelut Oy, Suvi Kärki, Ammattiopisto Spesia

Esityksen tavoitteena on jakaa vuonna 2024 toteutetun OAJ:n hyvinvointirahaston rahoittaman Kukaan ei ole kieletön -kehittämishankkeen keskeisiä havaintoja ja tuloksia ammatillisessa erityisoppilaitoksessa Spesiassa. Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa opettajien valmiuksia tunnistaa ja hyödyntää opiskelijoiden yksilöllisiä vuorovaikutuksen resursseja (esim. eleitä ja katsetta) sekä tukea opiskelijoiden mahdollisuuksia ymmärtää muita ja tulla itse ymmärretyksi.

Hankkeen keskeinen havainto oli, että opiskelijoiden kommunikointi rakentuu usein huomattavasti laajemmista ilmaisukeinojen repertuaareista kuin yleisesti on tiedostettu (Kusters 2021, Kusters ym. 2017). Eleet, katse, kehon liike, tilan käyttö, esineet ja muut ympäristön semioottiset resurssit voivat olla merkittävä osa vuorovaikutusta, mutta niiden tunnistaminen vaatii ammattilaisilta tietoista havainnointia ja laajaa ymmärrystä kielestä ja kommunikoinnista. Hankkeessa nousi esille, että opiskelijoiden toiminta, joka saatetaan tulkita satunnaiseksi tai merkityksettömäksi, voi olla tavoitteellista kommunikointia ja pyrkimys osallistua yhteiseen vuorovaikutukseen.

Hankkeen tuloksena kehitettiin koulutuspaketti sekä verkkosovellus opettajien ja ohjaajien käyttöön. Sovelluksen kehittäminen perustui opettajien omiin kokemuksiin ja havaintoihin, joita keräsimme kahdeksassa työpajassa.

Hankkeessa ja hankkeen tuloksena syntyneessä verkkosovelluksessa kohtaavat ammattilaisten käytännön osaaminen ja kielen ja vuorovaikutuksen tutkimuksen ajankohtaiset näkökulmat (Jantunen & Rainò 2022, Norris 2019). Havainnot korostavat tarvetta uusille työkaluille ja uudelle ymmärrykselle kielestä ja kommunikoinnista, jotta jokaisella nuorella olisi paremmat mahdollisuudet osallistua, ymmärtää ja tulla ymmärretyksi. Näin esitys kiinnittyy tutkimuspäivien teemaan Kielellinen ja kulttuurinen moninaisuus ammatillisena voimavarana ja oppimisen ilmiönä sekä tuo keskusteluun multimodaalisen näkökulman kielelliseen saavutettavuuteen ja yhdenvertaiseen osallistumiseen (Tapio 2023).

Kansainvälisten opiskelijoiden tiedontarpeet ja ennakoivan lähtömaa-koulutuksen kehittäminen ammattikorkeakoulukontekstissa

Riikka Tuominen, Savonia-ammattikorkeakoulu, International Student Services

Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden määrä suomalaisissa ammattikorkeakouluissa on kasvanut merkittävästi viime vuosina. Opintojen aloittaminen uudessa maassa on opiskelijalle samanaikaisesti akateeminen, kulttuurinen ja yhteiskunnallinen siirtymä. Kansainvälisillä opiskelijoilla on usein erilaisia ja toisinaan myös epärealistisia odotuksia ja ennakkokäsityksiä suomalaisesta korkeakouluopiskelusta, työelämästä, palvelujärjestelmästä ja arjesta Suomessa. Aiemmissa tutkimuksissa on tunnistettu, että puutteellinen tai epärealistinen ennakkotieto voi vaikeuttaa opintoihin kiinnittymistä, lisätä epävarmuutta sekä hidastaa uuteen opiskelu- ja elinympäristöön sopeutumista.

Savonia-ammattikorkeakoulussa kehitettiin vuonna 2026 kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille suunnattu Pre-arrival Online Training -koulutuskokonaisuus, jonka tavoitteena on tukea opiskelijoiden valmistautumista jo ennen Suomeen saapumista. Koulutus sisältää verkkowebinaareja ja verkko-opiskelumateriaaleja, joissa käsitellään muun muassa opiskelua suomalaisessa korkeakoulussa, työmahdollisuuksia, viranomaisasioita, asumista, arkea Suomessa sekä suomen kielen opiskelua. Koulutuksen tavoitteena on tarjota opiskelijoille oikea-aikaista ja realistista tietoa sekä tukea sujuvaa siirtymää korkeakouluopintoihin ja suomalaiseen yhteiskuntaan.

Esityksessä tarkastellaan kansainvälisten opiskelijoiden tiedontarpeita sekä niiden huomioimista ennakoivan lähtömaakoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Aineistona hyödynnetään Savonia-ammattikorkeakoulussa toteutettavaa Start Well -kyselyä, jossa kartoitetaan kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden kokemuksia hakuvaiheesta, Suomeen saapumisesta, opintojen alkuvaiheesta sekä ensimmäisestä opiskeluvuodesta. Kyselyssä selvitetään muun muassa, mistä aiheista opiskelijat olisivat kaivanneet enemmän tietoa ennen opintojen alkua ja millaiseksi he arvioivat saamansa ohjauksen, viestinnän ja tukipalvelut.

Esityksen tutkimuksellisena lähtökohtana on tarkastella, millaisia ennakkotiedon ja ohjauksen tarpeita kansainvälisillä opiskelijoilla on ennen opintojen alkua sekä miten nämä tarpeet näkyvät opiskelijoiden kokemuksissa ensimmäisen opiskeluvuoden aikana. Lisäksi analysoidaan, missä määrin keväällä 2026 kehitetyn ja syksyllä 2026 käyttöön otetun Pre-arrival Online Training -koulutuksen sisällöt vastaavat opiskelijoiden tunnistettuihin tiedontarpeisiin ja miten koulutuskokonaisuus on auttanut opiskelijoita orientoitumaan opintojen aloittamiseen ja integroitumaan korkeakouluun sekä opiskelupaikkakunnalle.

Esitys tarjoaa tutkimusperustaista tietoa kansainvälisten opiskelijoiden opintojen alkuvaiheen tukemisesta sekä ennakoivan ohjauksen mahdollisuuksista ammattikorkeakoulukontekstissa. Samalla se avaa keskustelua siitä, kuinka kielellinen ja kulttuurinen moninaisuus voidaan huomioida opiskelijoiden siirtymävaiheissa sekä koulutuksen ja ohjauksen kehittämisessä.

Round table: Miten oppilaitokset tukevat yrityksiä kansainvälisten opiskelijoiden harjoitteluissa?

Tiina Hirard, Turun ammattikorkeakoulu, Johtaminen ja yhteiset opinnot, Jaana Lindgren, Turun ammattikorkeakoulu, Projektitoimisto

Kansainvälisten opiskelijoiden määrä on kasvanut Suomessa merkittävästi viimeisten vuosien aikana sekä määrällisesti että suhteessa muihin opiskelijoihin niin ammattikorkeakouluissa kuin ammatillisessa koulutuksessakin. (Suomen virallinen tilasto, 2022) Yritykset ja organisaatiot kohtaavat siis yhä useammin kansainvälisiä opiskelijoita ja asiantuntijoita etsiessään tarpeitaan vastaavaa osaamista. Työpajan tavoitteena on tehdä näkyväksi sitä, miten oppilaitokset voivat tukea työelämän toimijoita erityisesti opiskelijoiden harjoittelujen edistämisessä sekä sopivien opiskelijoiden etsimisessä projektitehtäviin tai opinnäytetoimeksiantoihin.

Työpajan ensimmäisessä osiossa esitellään Turun AMK:n korkeakouluyhteistyötä alueen yritysten kanssa. Alustuksessa esitellään KOHTA-hankkeessa kehitettyjä hyviä käytäntöjä yritysten kontaktoimiseen ja yritysyhteistyön rakentamiseen (www.turkuamk.fi/kohta). Konkreettisena ensiaskeleena esitellään yrityksille suunnattua kyselyä, jonka tavoitteena on selvittää yritysten osaajatarpeita sekä kiinnostusta tehdä yhteistyötä kansainvälisten opiskelijoiden kanssa. Kyselytulosten lisäksi kerrotaan kokemuksia tulosten perusteella järjestetyistä yritysvierailuista, jotka mahdollistavat yritysten ja opiskelijoiden kohtaamisen ja keskustelun ura- ja työskentelymahdollisuuksista. Jos yritys on kiinnostunut

vastaanottamaan kansainvälisen opiskelijan harjoitteluun, yritystä voidaan tukea sopivan harjoittelijan löytämisessä ja harjoittelun käynnistymiseen liittyvissä käytännön asioissa. Alustuksessa nostetaan esiin tavallisten harjoittelujen lisäksi myös tandem-harjoittelumalli, jossa kansainvälinen ja suomalaistaustainen opiskelija suorittavat yhdessä harjoittelun samassa harjoittelupaikassa. Tandem-harjoittelun tavoitteena on tukea harjoittelupaikan työyhteisöä ja vähentää ohjaustarvetta, kun harjoittelua suorittavat opiskelijat saavat vertaistukea toisistaan.

Alustuksessa esitellään myös yhteistyömahdollisuuksia, joita yritys voi hyödyntää kansainvälisen opiskelijan harjoittelun alkaessa tai sen aikana. Yritysten henkilöstölle tarjotaan monikulttuurisuus- ja kielitietoisuusaiheisia työpajoja, joissa voidaan tarvittaessa käsitellä ja harjoitella myös esim. englannin kieltä ohjauksen työkaluna. Harjoittelupaikkojen työpaikkaohjaajille on myös kehitteillä opas, joka tukee kansainvälisen opiskelijan tai työntekijän perehdytyksessä ja ohjauksessa. Työpajassa esitellään oppaan konkreettisia vinkkejä harjoittelupaikkojen kieli- ja kulttuuritietoisiin toimintatapoihin sekä ratkaisuehdotuksia mahdollisiin ongelmatilanteisiin.

Alustuksen jälkeen työpajan jälkimmäisessä osiossa pureudutaan oppilaitos- ja työelämätoimijoiden yhteistyön yleisimpiin haasteisiin, niiden mahdollisiin ratkaisuihin sekä osallistujien omien kokemusten jakamiseen. Työpajan osallistujat pääsevät keskustelemaan eri oppilaitosten käytännöistä ja kokemuksista ja siten myös ideoimaan uudenlaisia, omaan organisaatioon sopivia toimintamalleja. Keskusteluosion tavoitteena on, että hyvien kokemusten ja mahdollisten haasteiden jakaminen edistää työelämäyhteistyön rakentamista sekä hyväksi havaittujen käytäntöjen jalkauttamista ja vakiinnuttamista oppilaitoksissa. Työpajan jälkimmäiseen osioon sisältyy purkukeskustelu, jossa kootaan osallistujien pääajatukset. Abstraktin esittäjät eli työpajan vetäjät tekevät keskustelusta myös kirjallisen yhteenvedon, joka voidaan tarvittaessa jakaa osallistujille jälkikäteen.

Työpajan maksimiosallistujamäärä on 20 henkilöä. Työpajaa varten tarvitaan tila, joka mahdollistaa sekä PowerPoint-esityksen esittämisen että pienryhmätyöskentelyn.

1.4. Koulutuksellinen yhteistyö ja osaamisen rakentumisen verkostot

Ammatillisen koulutuksen kehittämistä Afrikassa. Koulutuksellisen yhteistyön ja osaamisen rakentumisen verkostoja Keniassa ja Etiopiassa

Katariina Hakala, Tampereen ammattikorkeakoulu, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri

Tampereen ammattikorkeakoulun ammatillinen opettajakorkeakoulu ja Kirkon ulkomaanapu (KUA) ovat tehneet monipuolista ja antoisaa yhteistyötä ammatillisen koulutuksen ja opettajien osaamisen kehittämiseksi Keniassa. Tulevaakin yhteistyötä on jo hyvin näköpiirissä. Avaamme esityksessä Kenian ”Youth Employment and TVET in Kenya” (KenVET) -hankkeen kokemuksia ja yhteistyön käytäntöjä, dokumentaatiota, kenialaisten osallistujien kehittämistöiden sekä hankkeessa kerätyn palautekyselyn tuloksia. Visioimme myös tulevan yhteistyön alustavia lähtökohtia Suomen Opetushallituksen Digital Ethiopia: Skills and TVET Action (DESTA) -hankkeessa, jossa yhteistyötä rakennetaan myös Espoon koulutuskuntayhtymä Omnian ja Kirkon Ulkomaanavun osin omistaman, ammatillisen koulutuksen vientiin ja kehittämiseen keskittyvän Omnia Education Partnership'n kanssa.

KenVET-hanke toteutettiin TAMKin, KUAn Kenian toimiston (FCA-Kenya) asiantuntijoiden sekä viiden kenialaisen teknisen ja ammatillisen oppilaitoksen (Technical and vocational education and training – TVET) henkilöstön kanssa vuosina 2024–25. Hanke kiinnittyi isompaan hankekokonaisuuteen Kenian valtion ammatillisen koulutuksen kehittämishankkeessa. Kokonaisuuden rahoitusta ja käytäntöjä koordinoi Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) -organisaatio, jonka kautta yhteistyö paikallisten oppilaitosten järjestyi ja joka organisoi myös hankekokonaisuuden yhteistyötä ja tulosten jakamista Kenian koulutushallinnon kanssa.

KenVET oli opetussuunnitelmapohjainen koulutushanke, jossa yhdistettiin online ja onsite -oppimista kenialaisille opettajille ja kouluttajille, kutsuen kaikkia osallistujia yhteiseen tiedon tuottamiseen nykyaikaisten opetusteknologioiden ja yksilöllisen ja osaamisperusteisen oppimisen periaatteiden toteuttamiseksi TVET:ssä. Hankkeesta rakentui hieno yhteinen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatioprosessi, jossa jokainen meistä niin yksilöinä, erilaisissa työryhmissä kuin myös organisaatioina osallistuivat yhteiseen kehittämisprosessiin. Keniassa opetukseen osallistui 66 opettajaa ja kouluttajaa, jotka muodostivat oppilaitoksissa paikallisesti 11 kehittämistyöryhmää. Ne suunnittelivat, toteuttivat, raportoivat ja esittelivät työtään koulutuksen aikana. Kehittämistöitä toteutettiin modernista opetusteknologiasta, osaamisperusteisesta ja yksilöllisestä oppimisesta keskittyen ryhmien jäsenten omaan opetustyöhön oppilaitoksissa. Prosessi on dokumentoitu Moodlessa, FCAKenyan projektiraportissa ja projektin TAMKin järjestelmän Teams-kanavassa, jossa myös aineistonhallinta on järjestetty TAMKin eettisten periaatteiden mukaisesti. Dokumentoitu aineisto on monipuolista ja runsasta, ja esityksessä kuvaamme tiedon yhteistuotantoprosessia koulutuksessa ja 11 kehittämistyön toteutuksessa, sekä kenialaisille osallistujille suunnatun palautekyselyn tuloksia.

Digital Ethiopia: Skills and TVET (DESTA) -ohjelman rahoittajina toimivat Saksan talousyhteistyö- ja kehitysministeriö, Euroopan unioni sekä Suomen ulkoministeriö. Hankeohjelman kumppani Suomesta on Opetushallitus ja OEP-TAMK-KUA konsortio on palveluntuottajan roolissa vastaten Etiopian ammatillisen koulutuksen opettajien digitaalisen osaamisen vahvistamisesta sekä tasa-arvoisen ja esteettömän digiopetuksen kehittämisestä hankkeen tavoitteiden mukaisesti. Hankkeessa suunnitellaan ja toteutetaan TVET-opettajille suunnattu digitaalisen ja opiskelijakeskeisen pedagogiikan , johon valmistetaan opetusmateriaalit ja rakennetaan Etiopian kansallisen Moodle-alustan laatukriteerit. Lisäksi julkaistaan verkkokurssi laajemmalle opettajakunnalle sekä järjestetään työpajoja paikallisten kumppaneiden digioppimisen asiantuntijoille. Etiopian työministeriö sekä Etiopian TVET-instituutti ovat myös hankkeen keskeiset yhteistyökumppanit.

Oppilaitosten ja Ohjaamojen monialainen yhteistyö nuorten ohjauksessa,

Jaakko Helander ja Päivi Pukkila, Hämeen ammattikorkeakoulu, Edu-tutkimusyksikkö

Ohjaamot ovat alle 30-vuotiaille suunnattuja matalan kynnyksen palvelupisteitä, joiden toiminta perustuu eri palvelujen ja organisaatioiden väliseen monialaiseen yhteistyöhön. Oppilaitokset ovat tässä yhteistyössä keskeisiä toimijoita, sillä koulutuspoluille hakeutuminen, opintoihin kiinnittyminen, opintojen eteneminen ja siirtyminen työelämään ovat nuorten ohjauksen keskeisiä kysymyksiä. Erityisen tärkeä merkitys on ammatillisilla oppilaitoksilla ja ammattikorkeakouluilla, jotka tarjoavat erilaisia reittejä osaamisen vahvistamiseen, tutkinnon suorittamiseen ja työelämään kiinnittymiseen.

Oppilaitosten ja Ohjaamojen välinen yhteistyö on kuitenkin rakentunut alueilla vaihtelevasti, eikä yhteistyön käytännön toteutumisesta ole ollut kattavaa kokonaiskuvaa. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia monialaisen yhteistyön tasoja oppilaitosten ja Ohjaamojen välillä voidaan tunnistaa.

Aineisto koostuu Oodi-hankkeen toimintatutkimuksellisissa työpajoissa kerätyistä kenttämuistiinpanoista. Työpajoihin osallistui 91 oppilaitosten ja korkeakoulujen, Ohjaamojen sekä niiden verkostokumppaneiden edustajaa neljältä eri alueelta Suomessa. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.

Tulokset osoittavat, että yhteistyö vaihtelee kokonaan puuttuvasta yhteistyöstä yhteydenpitoon, tietojen vaihtoon, yhteiseen asiakastyöhön ja oppilaitosten työntekijöiden toimimiseen Ohjaamoissa. Tunnistetut viisi yhteistyön tasoa kuvaavat yhteistyön asteittaista syvenemistä. Samalla ne osoittavat, että koulutus- ja ohjauspalvelujen saavutettavuus sekä nuorten mahdollisuudet saada oikea-aikaista tukea vaihtelevat alueellisesti.

Tulokset korostavat yhteisten tavoitteiden, selkeän koordinaation, säännöllisen yhteydenpidon ja asiakkaan ympärille rakentuvan yhteistyön merkitystä. Ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen tiiviimpi kytkeytyminen Ohjaamoihin voi vahvistaa nuorten koulutuspolkuja, tukea koulutukseen kiinnittymistä ja tehdä näkyväksi erilaisia reittejä ammatilliseen osaamiseen ja korkeakoulutukseen. Esitys kytkeytyy tutkimuspäivien teemaan osaajien ja osaamisen moninaisuudesta tarkastelemalla, miten monialainen yhteistyö voi vastata nuorten erilaisiin elämäntilanteisiin, tuen tarpeisiin ja koulutuspolkuihin.

Pedagoginen johtaminen suomalaisissa korkeakouluissa

Mira Huusko, Kansallinen koulutuksen arviointikeskus, arviointi- ja kehittämispalvelut yksikkö

Pedagoginen johtaminen on keskeinen tekijä korkeakoulutuksen laadun, oppimislähtöisyyden ja pedagogisen kehittämisen mahdollistamisessa. Tutkimuksen mukaan korkeakoulupedagoginen osaaminen rakentuu oppimis- ja opetusosaamisesta, hyvinvointiosaamisesta, kehittämisosaamisesta ja johtamisosaamisesta, joiden tulisi kytkeytyä toisiinsa systeemisesti pedagogisen kehittämisen vaikuttavuuden varmistamiseksi (Toom & Pyhältö, 2020). Pedagoginen johtaminen tarkoittaa tässä yhteydessä rakenteita, käytäntöjä ja johtamistoimia, joilla korkeakoulut edistävät oppimislähtöistä opetusta, henkilöstön pedagogista osaamista sekä koulutuksen laadun jatkuvaa kehittämistä. Tässä esityksessä tarkastellaan pedagogista johtamista suomalaisissa korkeakouluissa Korkeakoulupedagogiikan tila ja uudistaminen -arvioinnin (Toom ym., 2023) pohjalta. Karvissa on käynnissä pedagoginen johtaminen eri koulutusasteilla -arviointi, jossa teemaa on jatkettu.

Esitys pohjautuu ammattikorkeakouluille suunnatun kyselyn (n = 22) ja pedagogisten johtajien kyselyn (n = 106) vastauksiin. Esityksessä tarkastellaan pedagogisen johtamisen rakenteita, vastuiden jakautumista, johtamiskäytäntöjä, pedagogisen osaamisen tukemista sekä pedagogisen kehittämisen edellytyksistä korkeakouluissa.

Tulosten mukaan pedagoginen johtaminen on suomalaisissa korkeakouluissa selkeästi organisoitua ja liittyy korkeakoulujen organisaatiorakenteisiin ja strategisiin tavoitteisiin. Useimmissa korkeakouluissa opetukselle ja pedagogiikalle on nimetty vastuuhenkilö, kuten opetuksesta vastaava vararehtori, ja pedagogista johtamista toteutetaan johtoryhmien, opetusneuvostojen, opetussuunnitelmatyön sekä kehittämisryhmien kautta. Pedagogista johtamista tukevat myös erilaiset tukipalvelut, koulutukset ja koordinaatiorakenteet.

Pedagogiset johtajat arvioivat johtavansa opetuksen kehittämistä pääosin osallistavasti ja yhteistyöhön perustuen. Suurin osa johtajista koki osallistavansa opettajia pedagogiseen kehittämiseen ja hyödyntävänsä palautetietoa pedagogisessa uudistamisessa. Opettajien osaamista hyödynnettiin monipuolisesti, ja pedagogiseen koulutukseen osallistumista tuettiin aktiivisesti. Lisäksi pedagogiset johtajat kokivat tukevansa henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvointia sekä huolehtivansa digipedagogisten ratkaisujen ja pedagogisen osaamisen kehittämisen edellytyksistä.
Arviointi toi kuitenkin esiin myös kehittämishaasteita. Pedagogisen kehittämisen vaikuttavuuden systemaattinen arviointi ei ole vakiintunutta, ja tutkimustiedon hyödyntäminen pedagogisessa johtamisessa vaihteli. Oppimisanalytiikan käyttö pedagogisen johtamisen välineenä oli vähäistä. Opettajien näkemyksissä korostui tarve vahvistaa pedagogista osaamista johtamistehtävissä sekä lisätä pedagogisten näkökulmien painoarvoa strategisessa päätöksenteossa. Opettajat toivoivat myös nykyistä osallistavampaa johtamista ja pedagogisen asiantuntemuksen nykyistä laajempaa hyödyntämistä.

Arvioinnin mukaan pedagoginen johtaminen on suomalaisissa korkeakouluissa rakenteellisesti vahva ja keskeinen osa koulutuksen johtamista. Samalla arviointi korostaa tarvetta vahvistaa pedagogisen johtamisen tutkimusperustaisuutta, vaikuttavuuden arviointia sekä pedagogisen osaamisen merkitystä kaikilla johtamisen tasoilla. Pedagogisen johtamisen kehittäminen edellyttää pedagogisten, strategisten ja organisatoristen näkökulmien entistä tiiviimpää yhteensovittamista.

Kohti uusia urapolkuja suun terveydenhuollossa

Vilhelmiina Holmberg, Turun ammatti-instituutti, Sosiaali- ja terveys, Sari Silmäri, Turun ammattikorkeakoulu, Tekniikka, Kemiantekniikka ja yhteiset opinnot

JASU-Jatkuva oppiminen suun terveydenhuollossa on Turun ammatti-instituutin ja Turun ammattikorkeakoulun yhteishanke, jonka tavoitteena on vahvistaa suun terveydenhuollon osaamista ja rakentaa toisen asteen perustutkintoa suorittaville tai perustutkinnon suorittaneille joustavampia opintopolkuja. Hankkeessa tehdään koulutuksellista yhteistyötä mm. luomalla ammatillisen koulutuksen sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille väyläopinto alempaan korkeakoulututkintoon (hammasteknikko AMK ja suuhygienisti AMK). Lisäksi konkreettisena tuloksena saadaan koulutuksen järjestäjien yhteistyömalli, mikä huomioi Kupittaan kampuksen alueella suun hoidon opetustilojen tehokkaan hyödyntämisen ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulun välillä. Hankkeessa vahvistetaan koulutusorganisaatioiden välistä yhteistyötä niin opetuksen toteuttamisessa kuin tilojen käytössä. Hanke tukee Varsinais-Suomen maakuntastrategiaa, jonka tavoitteena on vahvistaa tutkimus- ja koulutusorganisaatioiden välistä vuorovaikutusta sekä synnyttää uusia innovatiivisia palveluja.

Väyläopintoja laadittaessa vertaisarvioidaan koulutusorganisaatioiden opintojen yhtäläisyyksiä ja rakennetaan niiden pohjalta laajennettujen opintojen väylämalli korkeakouluopintoihin huomioiden opetukselliset painotukset. Hankkeen aikana luodaan yhteistyörakenteita sekä pilotoidaan väyläopintojen toteutusta. Väyläopinnot suoritettuaan opiskelija voi hakea erillishaussa ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijaksi. Lisäksi työelämän kanssa yhteistyössä suunnitellaan terveysteknologia- ja digitalisaatio-opintoja, joita tarjotaan väylä- ja opintopolkuina opintotarjottimen kautta. Hankkeessa rakennettavat opintokokonaisuudet ovat suoritettavissa joustavasti ja työelämälähtöisillä menetelmillä ajasta ja paikasta riippumatta. Koulutuksellista yhteistyötä toteutetaan myös vahvistamalla toisen asteen ammatillisen koulutuksen terveysteknologian osaamista yhteisopettajuutta ja -suunnittelua hyödyntämällä.

JASU-hanke vastaa suun terveydenhuollon työelämän kasvaviin osaamisvaatimuksiin. Hankkeen toimenpiteet rakentavat ja vahvistavat suun terveydenhuollon oppilaitosten, työelämän, yritysten ja muiden alan toimijoiden yhteistyöverkostoa. Hankeen tuloksena nostetaan Varsinais-Suomessa suun terveyden alalla toimivan työikäisen väestön koulutustasoa kehittämällä heille tarjottavia suun terveyden koulutuksia niin toisella asteella kuin AMK:ssa. Tämä tehdään edistämällä kohderyhmän jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia ja opinnoissa etenemistä. Hankkeessa syntyy opintopolkujen työelämälähtöinen toimintamalli, jonka konkreettisia tuloksia ovat työkalut suun terveyden alalla työskentelevien ja työttömien osaamisen tunnistamiseen ja henkilökohtaisten opintojen suunnitteluun. Opintopolusta laaditaan selkeä kuvaus ja ohjeet, joita voidaan hyödyntää hankkeen jälkeen suun terveyden alan koulutuksissa.

Hankkeen toimenpiteiden tuloksena syntyy myös opintojen ohjauksen ja neuvonnan toimintamalli toisen asteen ja ammattikorkeakoulun opiskelijoiden, opettajien ja opinto-ohjaajien käyttöön. Lisäksi luodaan ohjauksessa ja neuvonnassa hyödynnettävä materiaali. Toimintamalli auttaa sekä opiskelijoita että opettajia ammatillisen tutkinnon suorittaneiden opiskelijoiden suorittaessa ammattikorkeakouluopintoja ja siirtyessä ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijaksi suun terveysaloille. Toimintamalli tukee konkreettisesti myös työssä olevien, työttömien sekä alan sisällä ammattia vaihtavien (myös ulkomailla tutkinnon suorittaneet) opintopolun eri vaiheissa. Toimintamallia voidaan hyödyntää hankkeen jälkeen myös muilla aloilla ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulun yhteistyössä.

JASUn toimenpiteet pähkinänkuoressa:

- Rakennamme joustavia oppimisen mahdollisuuksia eri uravaiheisiin
- Vahvistamme osaamista vastaamaan työelämän muuttuviin tarpeisiin
- Yhdistämme koulutuksen ja työelämän tiiviiksi kokonaisuudeksi

Hanketta osarahoittaa Euroopan unioni.

Kohtaamo Etelä-Pohjanmaa: ammatillisen koulutuksen ja työllisyyspalveluiden yhteinen palveluekosysteemi kohtaannon edistäjänä

Antti Rajala, Järviseudun koulutuskuntayhtymä,

Vuoden 2025 työllisyysalueuudistus sekä ammatillisen koulutuksen toimintaympäristön muutokset haastavat koulutuksen järjestäjiä ja työllisyystoimijoita rakentamaan uusia yhteistyömalleja työllistymisen, jatkuvan oppimisen ja osaavan työvoiman saatavuuden tueksi. Etelä-Pohjanmaalla käynnistynyt ESR+-osarahoitteinen Kohtaamo Etelä-Pohjanmaa -hanke vastaa tähän tarpeeseen kehittämällä työllisyyden ja osaamisen palveluekosysteemiä. Kohtaamo Etelä-Pohjanmaa -hankkeessa Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu, Järviseudun ammatti-instituutti JAMI, Suomen Yrittäjäopisto sekä Työla-

keuden ja Kympin työllisyysalueet kehittävät yhdessä alueellista työllisyyden ja osaamisen palveluekosysteemiä. Kehittämistyöhön osallistuvat lisäksi työnantajat, henkilöstöpalveluyritykset, kolmannen sektorin toimijat ja muut alueelliset yhteistyökumppanit, joiden kanssa rakennetaan uusia toimintamalleja koulutuksen, työn, yrittäjyyden ja osaamisen kehittämisen tueksi.

Esityksessä kuvataan hankkeen lähtökohtia, tavoitteita ja kehitettävää toimintamallia erityisesti ammatillisen koulutuksen näkökulmasta. Keskiössä ovat monialainen ohjaus, osaamisen sekä työ- ja toimintakyvyn tunnistaminen, työelämälähtöiset osaamispalvelut ja koulutuksen ja työllisyyspalveluiden uudenlaiset yhteistyörakenteet. Kehittämistyöhön sisältyvät muun muassa täsmä- ja lyhytkoulutukset, tutkinnon osat, oppisopimus- ja rekrytoivat koulutusmallit, työelämälähtöinen kielituki sekä yrittäjyyteen ohjaavat valmennus- ja kokeilumallit. Hankkeessa yhdistetään koulutuksen järjestäjien pedagoginen, koulutuksellinen ja TKI-osaaminen työllisyysalueiden palvelu- ja työmarkkinaosaamiseen sekä työelämästä nousevaan tietoon.

Hankkeen lähtökohtana on näkemys, jonka mukaan osaaminen ei rakennu vain yksittäisissä koulutuksissa tai organisaatioissa, vaan oppilaitosten, työpaikkojen, työllisyyspalveluiden, työpajojen ja muiden toimijoiden muodostamissa verkostoissa. Verkostot yhdistävät eri toimijoiden asiantuntemuksen, oppimisympäristöt, palvelut ja työelämäyhteydet. Näin ne mahdollistavat yksilölliset osaamisen kehittämisen polut sekä osaamisen hankkimisen erilaisissa koulutuksen, työn, valmennuksen ja yrittäjyyden ympäristöissä.

Kohtaamo Etelä-Pohjanmaa toimii samalla verkoston yhteisenä oppimis- ja kehittämisympäristönä. Oppilaitokset, työllisyysalueet ja työelämä ennakoivat yhdessä osaamistarpeita, suunnittelevat koulutuksia sekä toteuttavat yhteisiä kokeiluja ja koulutuspilotteja. Asiakastyöstä, työelämästä ja alueellisesta ennakoinnista syntyvä tieto välittyy verkoston kautta koulutusten, ohjauksen ja pedagogisten toimintamallien kehittämiseen. Tämä vahvistaa ammatillisen koulutuksen kykyä vastata joustavasti alueellisiin ja yksilöllisiin osaamistarpeisiin.

Verkostomainen osaamisen kehittäminen kohdistuu myös ammattilaisiin ja organisaatioihin. Palveluekosysteemin toimijat vahvistavat keskinäistä osaamistaan koulutusten, työpajojen, perehdytysten, vierailujen, vertaisoppimisen, yhteiskehittämisen ja hyvien käytäntöjen jakamisen avulla. Toimijoiden lisääntyvä tuntemus toistensa palveluista, osaamisesta ja toimintamalleista tukee yhteistä koulutussuunnittelua, monialaista ohjausta ja sujuvampien palvelupolkujen rakentamista.

Kohtaamo Etelä-Pohjanmaan tavoitteena on rakentaa pysyvä toimintamalli, joka vahvistaa koulutuksen vaikuttavuutta, tukee siirtymiä koulutuksesta ja muista palveluista työelämään sekä kokoaa alueen osaamisen kehittämisen toimijat yhteiseen ennakointi-, oppimis-, kokeilu- ja kehittämisverkostoon. Esitys tarjoaa näkökulmia siihen, miten työllisyysalueuudistus ja ammatillisen koulutuksen uudistukset voivat avata uusia mahdollisuuksia koulutukselliselle yhteistyölle, pedagogiselle kehittämiselle ja verkostoissa rakentuvalle osaamiselle.

Mitä kaikkea ammatilliselta opettajalta nykyään vaaditaan? Opettaja kasvavien odotusten ristipaineessa

Heta Rintala, Hämeen ammattikorkeakoulu, Edu-tutkimusyksikkö

Suomen ammatillisen koulutuksen järjestelmässä on jo pidempään (esim. Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2012) viitattu asiakaslähtöisyyteen, joka nousi myös yhdeksi ammatillisen koulutuksen reformin keskeiseksi periaatteeksi. Asiakaslähtöisyyteen sisältyy ajatus opiskelijoiden ja työelämän odotusten ja tarpeiden tiedostamisesta ja huomioimisesta (Karusaari, 2020; Korpi ym. 2018). Aiemmat tutkimukset osoittavat, että opiskelijat odottavat ammatillisten opettajien toimivan ammattialansa esimerkkeinä, ohjaajina ja oppimisen asiantuntijoina (Tapani & Salonen, 2019a), kun taas työelämän edustajien puheessa rakentuu kuva opettajasta, jonka odotetaan olevan oppimisen tukija, työelämän kehittäjä ja innovaattori sekä ammattialojen ja ammatillisen koulutuksen elinvoimaisuuden edistäjä (Rintala ym., 2026). Vaikka opettajien työn osaamisvaatimusten tiedetään muuttuneen ja työn pirstaloituneen (esim. Tapani & Salonen, 2019b), opettajien omat näkemykset työstään ovat jääneet melko vähällä huomiolle. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme, millaisia vaateita ja odotuksia opettajat itse tunnistavat heidän työhönsä kohdistuvan nykyhetkessä.

Tutkimus perustuu osana ACE-tutkimushanketta toteuttamiimme ammatillisten opettajien (N = 56) haastatteluihin. Osana haastattelua ammatilliset opettajat kuvasivat opettajan työhön kohdistuvia ulkopuolisia odotuksia ja vaateita sekä niiden suhdetta heidän omiin arvoihinsa ja tavoitteisiinsa opettajana. Aineiston analyysissa sovellamme diskurssi- ja positiointianalyysia (Green ym., 2020; Sjölund, 2023). Analyysin avulla tarkastelemme miten opettajat puhuvat odotuksista ja vaateista sekä miten he asemoivat itsensä suhteessa niihin puheessaan.

Alustavien tulosten perusteella ammatilliset opettajat kokevat työssään moninaisia työelämästä, opiskelijoilta sekä ammatillisen koulutuksen järjestelmästä kumpuavia odotuksia ja vaateita. Yritykset esimerkiksi asettavat osaamisvaatimuksia, opiskelijat tuovat esiin omia toiveitaan ja tarpeitaan sekä koulutusjärjestelmä ja oppilaitokset korostavat tehokkuutta ja vaikuttavuutta. Opettajien puheessa rakentuu erilaisia positioita suhteessa näihin odotuksiin. Ammatilliset opettajat esimerkiksi asemoituvat työelämän vaatimusten toteuttajiksi ja hillitsijöiksi, opiskelijoiden odotusten neuvottelijoiksi sekä koulutusjärjestelmän odotusten kriittisiksi tarkastelijoiksi.

Tutkimus tekee näkyväksi, miten työelämän, opiskelijoiden ja koulutusjärjestelmän vaateet haastavat nykypäivän ammatillisia opettajia sekä miten opettajat puheessaan hyväksyvät, neuvottelevat ja suhtautuvat kriittisesti näihin odotuksiin. Tutkimus tuottaa tietoa ammatillisten opettajien toimijuuden rakentumisesta odotusten ristipaineessa ja tarjoaa näkökulmia opettajien työn sekä työn edellytysten kehittämiseen.

Ammatillisen opiskelijan työhön siirtyminen: työllistymistä vaikeuttavat tekijät

Henry Saarinen, Ami-säätiö

Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistymistä tarkastellaan usein tutkinnon ja työmarkkinoiden osaamistarpeiden vastaavuutena. Työhön siirtymiseen vaikuttavat kuitenkin myös opiskelijoiden erilaiset lähtökohdat sekä oppilaitosten, työnantajien ja työllisyyspalvelujen yhteistyö. Esityksessä tarkastellaan, millaisia työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä ja niiden ratkaisuja asiantuntijat tunnistavat pääkaupunkiseudulla. Erityisenä näkökulmana ovat koulutuksellinen yhteistyö ja verkostot, joiden kautta osaaminen rakentuu ja avaa mahdollisuuksia työllistymiseen.

Esitys perustuu Ami-säätiön selvityksen ”Ammatillisen koulutuksen suorittaneiden työttömyys pääkaupunkiseudulla 2020–2025” laadulliseen osioon. Kahdeksasta informanttiyksiköstä koostuva aineisto kattaa ammatillisen koulutuksen, koulutus- ja työllisyyshallinnon, työllisyyspalvelujen sekä tutkimuksen näkökulmia. Aineisto kerättiin roolisovitetuilla puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla ja yhdellä kirjallisella vastauksella. Analyysissä sovellettiin teorialähtöistä kehysanalyysiä, jonka lähtökohtana olivat kirjallisuuskatsauksessa tunnistetut kuusi työttömyyttä selittävää mekanismia. Analyysi oli avoin myös kehyksen ulkopuolisille havainnoille. Selitysten rinnalla tarkasteltiin asiantuntijoiden ratkaisuehdotuksia ja niiden toteuttamisen esteitä.

Tuloksissa korostuu kolme yhteistyöhön liittyvää kokonaisuutta. Ensinnäkin oppilaitosten työelämäyhteistyö näyttäytyy osin yksittäisten opettajien aktiivisuuden ja henkilökohtaisten kontaktien varaan rakentuvana. Työnantajien luottamus opettajaan, oppilaitokseen tai koulutusalaan voi helpottaa opiskelijan pääsyä työpaikalla oppimiseen ja työhön. Yhteistyön henkilöityminen tuottaa kuitenkin eroja opiskelijoiden mahdollisuuksiin saada työelämäkontakteja ja osoittaa osaamistaan.

Toiseksi koulutuksen ja työmarkkinoiden kohtaantoa vaikeuttavat tiedon jakamisen ja alueellisen yhteistyön puutteet. Asiantuntijat kuvaavat ennakointitietoa liian yleiseksi koulutuksen käytännön suunnitteluun, ja yritysten kanssa käytyjen keskustelujen tieto jää helposti kahdenvälisiin suhteisiin. Pienten yritysten tarpeet välittyvät verkostoihin suuria toimijoita heikommin. Työllisyysalueiden ja koulutuksen järjestäjien erilliset toimintatavat puolestaan vaikeuttavat koko työssäkäyntialueen tarpeiden huomioimista.

Kolmanneksi yhtäläinen tutkinto ei merkitse yhtäläisiä työllistymisedellytyksiä. Kielitaito, opiskeluvalmiudet, työkyky ja aiemmat koulutuskokemukset vaikuttavat koulutuksesta työhön siirtymiseen ja myöhempään osaamisen kehittämiseen. Haastatteluissa jatkuvan oppimisen mahdollisuudet näyttäytyvät epätasaisesti jakautuvina: koulutukseen osallistumista vaikeuttavat muun muassa pienten työnantajien vähäiset resurssit, palveluihin hakeutumisen byrokratia ja erilaiset elämäntilanteet.

Tulokset nostavat kehittämiskohteiksi työelämäyhteistyön johtamisen oppilaitoksissa, yrityksille ja koulutuksen järjestäjille hyödyllisen kaksisuuntaisen ennakoinnin sekä oppilaitosten ja työllisyyspalvelujen yhteistyön valmistumisvaiheessa. Esitys kytkeytyy osaajien ja oppimisen mahdollisuuksien moninaisuuteen osoittamalla, miten verkostojen toimintatavat voivat tukea tai kaventaa erilaisista lähtökohdista tulevien mahdollisuuksia hyödyntää osaamistaan. Havainnot kuvaavat asiantuntijoiden tulkintoja; työnantajien ja opiskelijoiden omat näkökulmat eivät sisälly aineistoon.

Monialainen ohjaus-verkosto asiakkaan hyödyksi

Tuire Aikio, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, Alla Lemechkova-Toivonen, Hämeen ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Hannu Seppänen, Hämeen ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu

PEDAVERKOT – Jatkuva oppimisen ja toimijuuden tuki yhdenvertaisuuden vahvistajana – hankkeessa on pilotoitu vuonna 2026 erilaisia toiminnan muotoja haavoittuvassa työmarkkina-asemassa olevien toimijuuden vahvistamiseksi. Hankkeessa on edistetty yhdenvertaisen osallistumisen mahdollisuuksia kehittämällä ja kokeilemalla uusia verkostoyhteistyön muotoja. Verkostoyhteistyössä on huomioitu ohjaus-, neuvonta- ja opetusalan ammattilaisten kartoituksessa esille tuodut tarpeet eri sektoreilta.

Keuda on toteuttanut Ohjausalan ammattilaisten verkosto-osaaminen asiakkaan hyödyksi -pilotin. Pilotissa on vahvistettu oppilaitoksen ohjaushenkilöstön, kuntien ja työllisyyspalveluiden ja järjestötoimijoiden yhteistyötä Uudellamaalla. Tavoitteena on ollut, että toisella asteella opiskeleva tai oh-

jausta ja neuvontaa tarvitseva asiakas hyötyy ohjauksen ja tuen ammattilaisten alueellisesta verkosto-osaamisesta.

Pilotin aikana on tarjottu ohjausalan ammattilaisille mahdollisuuksia verkostoitua keskenään ja tiivistää verkostoyhteistyötä tapaamisissa ja koulutustilaisuuksissa. Pilotin aikana on toteutettu yhteisiä vierailukäyntejä alueella toimiviin oppilaitoksiin, järjestötoimijoihin ja muihin ohjauspalveluita tarjoaviin tahoihin. Verkostotapaamisia on toteutettu lähitapaamisina sisältäen asiantuntijaluentoja sekä koulutustilaisuuksia.

Pilotin toteutuksessa on hyödynnetty Art of Hosting-menetelmää. Menetelmässä on keskeistä osallistava johtaminen ja yhteinen omistajuus, laadukkaat dialogimenetelmät, fasilitaattorin rooli, tilan pitäminen ja kaikkien ääni kuulluksi sekä kokonaisuuden tarkastelu ja yhteisön viisaus. Kokonaisvaltaisen palveluverkoston tunteminen on keskeistä ohjaustyössä. Ohjausalan ammattilaisten tietämys muiden ohjaavien tahojen palveluista vaihtelee. Lisäksi valtakunnalliset muutokset ohjauspalveluissa on vaikuttanut siihen, ettei ohjausalan ammattilaisilla aina ole ajantasaista tietoa saatavilla olevista palveluista.

Tällä verkostoyhteistyöllä Keuda on varmistanut, että nykyiset ja valmistuneet opiskelijat saavat laadukasta ohjausta myös muualla. Pilotissa osallistujilta on kerätty arviointiaineistoa ja palautetta verkostoyhteistyöstä ja käytetyn Art of Hosting -menetelmää verkostoyhteistyön syventämisessä. Pilottiin osallistujat ovat kokeneet palautteiden perusteella merkitykselliseksi verkostoyhteistyön tarpeellisuuden omassa ohjaustyössään. Tieto eri organisaatioiden ohjauspalveluista on lisääntynyt sekä osallistujien ohjausosaaminen on vahvistunut verkostoyhteistyön ansiosta. Tiedon jakaminen verkostossa on ollut vastavuoroista ja dialogiin perustuvaa. Verkoston kaikilla jäsenillä on vastuu verkostoyhteistyön ylläpidosta ja tiedon jakamisesta.

HAMKin Lounais-Hämeen pilotissa on kehitetty Forssan seudun ohjausalan asiantuntijoiden osaamista. Ohjausalan verkosto on koostunut ohjausalan paikallisista toimijoista; TyöHämeestä, FOKKA säätiöistä, OmaHämeestä ja Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymästä.

Ennen pilottia on kartoitettu paikallisen verkoston nykytila ja kehittämistarpeita. Pilotin työpajoihin on osallistunut heterogeeninen joukko, joka on päässyt jakamaan toisilleen eri organisaatioiden työmalleja ja oppia toisten toimintatapoja. Työpajojen lopussa kerätyt palautteet ovat osoittaneet, että eri organisaatioiden edustajilla on tarve jakaa ja verrata toimintakäytänteitä. Yhteisen keskustelu osuutta on lisätty pitkin matkaa. Alueellisen ohjausalan toimijat ovat kokeneet, että yhteinen keskustelu on ollut silmiä avaavaa vaikka alueella on aiemminkin tehty tiivistä verkostoyhteistyö. Verkostomainen pilottityöskentely mahdollistaa saada laadukasta ohjausta alueen eri toimijoilta sekä kehittää eri toimijoiden toimintamalleja.

Molemmissa piloteissa on osoitettu, että alueen ohjausalan toimijoilla on tarvetta kehittää osaamista mm. verkostoyhteistyöllä. Alueen suurimpien oppilaitosten tulisi ottaa yhteiskunnallinen ohjausvastuu, joka palvelisi oppilaitoksesta valmistuneita laadukkaalla ja oikea-aikaisella ohjauksella.

Round table: Miten moninainen osaaminen rakentuu verkostoissa ja mitä siitä hyödymme? Kokemuksia ja näkemyksiä ammatillisen koulutuksen strategiarahoituksen hankkeista

Piret Kinnunen, Turun kaupunki, hankepalvelut, Katja Tapaninen, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, Jyrki Ingman, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, Kansainvälisyys- ja hankepalvelut

Ammatillisen koulutuksen kehittämisessä korostuvat yhä vahvemmin osaamisen moninaisuus, verkostomainen toiminta sekä eri hankkeiden ja toiminnan välinen yhteensovittaminen. Tämä round table -sessio tarkastelee, miten moninainen osaaminen rakentuu verkostoissa ja miten useat samanaikaiset kehittämishankkeet näyttäytyvät koulutuksen järjestäjien arjessa yhtenä kokonaisuutena. Session taustalla ovat kolme valtakunnallista strategiarahoitteista hanketta: Strapetsi II, Digikyvykkyys II ja VIERKO 2, jotka kehittävät ammatillista koulutusta eri näkökulmista (tiedolla johtaminen, digikyvykkyys, kielitietoisuus ja osaamisen kehittäminen). Keskustelun alustuksena esitellään kolmen strategiarahoitushankkeen yhteistyömalli. Hankkeet muodostavat yhdessä verkoston, jossa osaaminen rakentuu yhteistyössä organisaatioiden, toimijoiden ja eri kehittämisteemojen välillä.

Keskeistä on ymmärtää, miten erilaiset kehittämistoimet tukevat toisiaan ja millä tavoin ne voidaan tunnistaa organisaatioissa eheänä kokonaisuutena. Tarkastelussa huomioidaan, mitä lisäarvoa yhteiskehittäminen tuo organisaation oppimiselle ja toiminnan laadun vaikuttavuudelle. Session tavoitteena on tuottaa yhteistä ymmärrystä siitä, miten rinnakkaiset hankkeet kytkeytyvät organisaatioiden toimintaan ja miten ne edistävät osaamisen moninaisuutta. Lisäksi tavoitteena on tunnistaa tekijöitä, jotka tukevat hankkeiden vaikuttavaa jalkautumista ja verkostomaisen oppimisen toteutumista. Session rakenne perustuu fasilitoituun keskusteluun.

Lyhyen alustuksen jälkeen osallistujat keskustelevat pienryhmissä ja yhteisesti seuraavista teemoista:

- Miten eri hankkeet näkyvät ja kytkeytyvät organisaation arjessa?
- Tunnistetaanko ne erillisinä vai yhtenä kehittämiskokonaisuutena?
- Miten hankkeet tukevat osaamisen moninaisuutta (opiskelijat, henkilöstö, toimintamallit)?
- Miten voi edistää verkostomaista oppimista ja hyvien käytäntöjen leviämistä?
- Mitkä tekijät tukevat tai estävät hankkeiden yhteensovittamista?

Keskustelun lopuksi kootaan keskeiset havainnot ja tunnistetaan verkostomaisen kehittämisen onnistumisen edellytyksiä. Session tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää kehittämishankkeiden jatkosuunnittelussa sekä organisaatioiden johtamisen ja pedagogisen kehittämisen tukena.

Round table: Osaamisen johtaminen opetushenkilöstön jatkuvan oppimisen mahdollistajana - VALOHub-hanke osaamisen johtamista kehittämässä

Piia Kolho ja Ari Hyyryläinen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Opetushenkilöstön toimintaympäristö muuttuu nopeasti työelämän murroksen, digitalisaation, tekoälyn, vihreän siirtymän sekä koulutuksen jatkuvien rakenneuudistusten myötä. Samanaikaisesti opettajien osaamisen kehittämistä koskevat vastuut ovat siirtyneet yhä enemmän organisaatioiden strategisen johtamisen kysymyksiksi. Tutkimukset osoittavat, että opetushenkilöstön osaamisen kehittäminen tuottaa parhaat tulokset silloin, kun se kytkeytyy organisaation strategisiin tavoitteisiin, työelämäyhteistyöhön sekä yhteisöllisiin oppimisen käytäntöihin (Erjansola, Poutanen & Lipponen, 2025; Rintala, Vähäsantanen & Tammilehto, 2026).

Round table-keskustelussa tarkastelemme opetushenkilöstön osaamisen johtamista erityisesti jatkuvan oppimisen näkökulmasta. Keskustelu pohjautuu VALOHub-hankkeen työpakettiin 3, jossa kehitetään opetushenkilöstön osaamisen kehittämisen, jatkuvan oppimisen ja joustavien koulutusratkaisujen valtakunnallisia toimintamalleja. Hankkeessa tavoitteena on tunnistaa opetushenkilöstön osaamistarpeita, kehittää kustannustehokkaita ja saavutettavia osaamisen kehittämisen ratkaisuja sekä rakentaa koulutusorganisaatioiden käyttöön yhteisiä toimintamalleja jatkuvan oppimisen tukemiseksi.

Keskustelussa pohditaan erityisesti seuraavia kysymyksiä:

- Miten opetushenkilöstön osaamisen johtaminen voidaan kytkeä osaksi organisaation strategista johtamista?
- Millaisia rakenteita tarvitaan jatkuvan oppimisen tukemiseksi ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa?
- Miten työelämäyhteistyö, verkostot ja alueelliset ekosysteemit vaikuttavat opettajien osaamisen kehittymiseen?
- Millaista pedagogista, digitaalista ja tekoälyosaamista tulevaisuuden opetushenkilöstö tarvitsee?
- Kuinka osaamisen johtamisella voidaan tukea työuran eri vaiheissa olevia opettajia, erityisesti uran alkuvaiheessa ja muuttuvissa asiantuntijatehtävissä?

Round table tarjoaa osallistujille mahdollisuuden jakaa kokemuksia, tunnistaa hyviä käytäntöjä sekä keskustella yhteisesti siitä, millaisin johtamisen ratkaisuin opetushenkilöstön jatkuvaa oppimista voidaan vahvistaa. Keskustelun tuotoksia hyödynnetään VALOHub-hankkeen osaamisen kehittämisen toimintamallien jatkokehittämisessä.

Round table: Osaamis-kokonaisuudet - ammatillisen koulutuksen jatkuvan oppimisen tulevaisuus(?)

Ari Langén, J Jyväskylän ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Toni Leander, Tampereen ammattikorkeakoulu, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri, Ulla Mäntykangas, Oulun ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Soili Rinne, Hämeen ammattikorkeakoulu Edu-tutkimusyksikkö, Olli Vesterinen, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Ammatillinen koulutus on kymmeniä vuosia ollut tärkeä osa jatkuvan oppimisen ekosysteemiä, jossa yksilöiden ja työelämän osaamista on rakennettu ammatillisen koulutuksen järjestäjien tarjoamin ja julkisen sektorin suurelta osin rahoittamien prosessien avulla. Viimeisen kymmenen vuoden aikana rakenteelliset muutokset ovat haastaneet työelämää ja oppijoita palvelevat perinteiset koulutuksen järjestämisen mallit. Entistä enemmän on kysyntää sellaiselle ammatilliselle osaamiselle, joka vastaa kestävästi ja joustavasti yksilöiden ja työelämän tarpeisiin. Pienet osaamiskokonaisuudet tarjoavat tähän konkreettisen mahdollisuuden, mutta samalla ne haastavat ammatillisen koulutuksen rakenteita, toimintakulttuureja ja pedagogisia käytäntöjä.

Pieniin osaamiskokonaisuuksiin kohdistuu samanaikaisesti odotuksia ketteryydestä, työelämärelevanssista, pedagogisesta laadusta ja tunnustettavuudesta. Näiden tavoitteiden yhteensovittaminen edellyttää uudenlaista yhteistyötä opetuksen, johdon, työelämän ja kehittämistoiminnan välillä.

Round tablen lähtökohtana ovat POKOT – Pienet osaamiskokonaisuudet jatkuvan oppimisen tukena -hankkeen julkaisut. Pienten osaamiskokonaisuuksien vaikuttavuus syntyy kyvykkyyksien yhdistymisestä: ennakointiosaamisesta, työelämäkumppanuuksien rakentamisesta, asiakaslähtöisestä palve-

luajattelusta, pedagogisesta kehittämisosaamisesta, strategisesta prosessien hallinnasta sekä henkilöstön uudistumiskyvystä ja innovaatio-osaamisesta. Round tablessa tarkastelemme, mitä kyvykkyyksiä pienet osaamiskokonaisuudet edellyttävät ammatillisen koulutuksen toimijoilta, jotta pienistä osaamiskokonaisuuksista muodostuu vaikuttavia osaamisen kehittämisen ratkaisuja.

Round table kutsuu pohtimaan, millaisia verkostoja, rakenteita, pedagogista ajattelua ja yhteistä kieltä tarvitaan, jotta pienet osaamiskokonaisuudet eivät jää irrallisiksi koulutustuotteiksi vaan muodostuvat osaksi ammatillisen koulutuksen uudistuvaa toimintakulttuuria. Tavoitteena on tehdä näkyväksi, miten koulutuksen järjestäjät, opettajat, työelämäkumppanit, sidosryhmät ja kehittämishankkeet voivat yhdessä luoda osaamisen rakentumisen ekosysteemejä. Kutsumme myös tarkastelemaan, millä konkreettisilla tavoilla koulutustoimijat voivat suunnitella ja tarjota pieniä osaamiskokonaisuuksia.

Round table: Osaamisen kehittäminen kuuluu kaikille!

Elina Sandelin, Turun kaupunki, JOE-hanke, Juha Kaivola, Linnasmäen opisto

Jatkuvan oppimisen koulutuksiin osallistumisen erot ovat Suomessa OECD-maiden suurimpia. Osaaminen ja koulutuksiin osallistuminen kasautuu korkeasti koulutetuille, jonka seurauksena henkilöt, jotka hyötyisivät koulutuksesta eniten, osallistuvat siihen usein muita harvemmin. (OECD 2020.)

Osuvampaa aikuiskoulutusta -selvityksen mukaan jatkuvan oppimisen koulutuksia tulisi kohdentaa erityisesti niin sanotuille vähemmän edustetuille ryhmille. (OKM 2026.) Näillä ryhmillä tarkoitetaan koulutukseen erityisen tervetulleita kohderyhmiä, kuten työttömiä, maahanmuuttajia, matalan taustakoulutuksen, perusasteen koulutuksen tai heikkojen perustaitojen varassa olevia ihmisiä. Em. kohderyhmien on todettu hyötyvän jatkuvan oppimisen koulutuksista eniten, vaikka heidän osallistumisensa koulutuksiin on muita vähäisempää. (OECD 2020; OKM 2026.)

Syyt vähäiselle koulutukseen osallistumiselle ovat moninaiset. Taustalla voi olla koettuja oppimisvaikeuksia, koulutus on voinut näyttäytyä itselle tarpeettomalta tai opintotarjonta koettu itselle sopimattomaksi. (JOTPA 2023.) Osallistumista estää myös ajan puute, hoivavastuut, toimeentuloon liittyvät syyt tai mm. huonot kulkuyhteydet. (OECD, 2026.) Koulutuksiin osallistumista ei voida selittää pelkästään yksilön motivaatiolla, vaan asiaan vaikuttavat myös harjoitetut koulutus- ja hyvinvointipolitiikat. (Boeren, 2016.)

Koulutuksen esteiden purkaminen on keskeistä juuri nyt, kun meidän on voitava varustaa moninaisia oppijoita rajusti muuttuvaa työelämää varten. Kajamaa, Hökkä ja Vähäsantanen (2025) muistuttavat, että oppiminen on yhteinen, yhteiskunnallinen kysymys, minkä ratkaisemiseksi tarvitaan joustavia koulutuspolkuja ja työelämän oppimista tukevia käytäntöjä. Vaikka työmarkkinakelpoisuus ja oppijan mahdollisuus työllistyä on olennaista, esiin on nostettava myös sivistyksellinen näkökulma – kyky ajatella kriittisesti, osallistua yhteiskuntaan ja kasvaa ihmisenä. (Kajamaa ym. 2025.)

Osaamisen kehittäminen kuuluu kaikille! -työpajassa pureudutaan siihen, millä tavoin jatkuvan oppimisen koulutustarjontaa tulisi kehittää. Minkälaisia ratkaisuja tarvitsemme, jotta koulutukset tavoittavat myös aliedustetut kohderyhmät? Minkälaisia menetelmiä ja pedagogiikka tarvitaan? Mitä esteitä on purettava, jotta pääsy oikeantasoisiin ja -muotoisiin osaamispalveluihin mahdollistuu?

Työpajan osallistujat saavat ajankohtaiskatsauksen Varsinais-Suomen jatkuvan oppimisen ekosysteemistä, JOE-hankkeen kehittämistyöstä, ja pääsevät ottamaan kantaa alueelliseen jatkuvan oppimisen strategiaan. Keskusteluun nostetaan onnistuneet jatkuvan oppimisen pilotit maahanmuuttaja-

taustaisten ja matalasti koulutettujen oppijoiden osalta. Keskustelulta odotetaan uusia näkökulmia ja kehittämisideoita. Esille nostettuja näkökulmia ja tarpeita viedään edelleen koulutuksen järjestäjille, Turun työllisyysalueen toimijoille ja JOE-verkostolle.

2 Teema: Osaamisen moninaisuus ja muuttuvuus

2.1. Osaamisen muuttuvat vaatimukset ja muutosten luomat mahdollisuudet

Datakeskusinvestointi uusien osaamispolkujen rakentajana

Anu Teppo ja Maarit Ruusiala, Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä

Digitalisaatio, datatalous ja datakeskusinvestoinnit muuttavat työelämän osaamistarpeita ja synnyttävät uudenlaisia osaamisyhdistelmiä. Datakeskus muodosta moniammatillisen toimintaympäristön, jossa yhdistyvät rakentamisen, maarakennuksen, sähkö- ja automaatiotekniikan, talotekniikan, tieto- ja viestintätekniikan, logistiikan, turvallisuuden sekä kiinteistöjen käytön ja ylläpidon osaaminen. Muutos synnyttää uusia työtehtäviä, mutta samalla se uudistaa olemassa olevien ammattien osaamisvaatimuksia. Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä datakeskusinvestointia tarkastellaan mahdollisuutena rakentaa työelämän muutoksiin joustavasti reagoivia osaamispolkuja. Kehittämistyössä tunnistetaan datakeskusympäristössä tarvittavaa osaamista, olemassa olevan osaamisen siirrettävyyttä ja täydentävän osaamisen tarpeita. Tavoitteena on luoda erilaisille opiskelija- ja osaajaryhmille tarkoituksenmukaisia reittejä koulutuksesta työelämään ja edelleen osaamisen kehittämiseen.

Datakeskusosaaminen on useiden ammattialojen osaamista yhdistävä kokonaisuus. Ammatillinen koulutus mahdollistaa osaamisen rakentamisen modulaarisesti ja yksilöllisesti. Koko tutkinnon rinnalla osaamista voidaan hankkia tutkinnon osilla, paikallisilla tutkinnon osilla, pienillä osaamiskokonaisuuksilla ja työelämässä oppimalla. Esimerkiksi sähkö-, talotekniikka-, ICT-, rakennus- tai maarakennusalan osaamista voidaan täydentää datakeskusympäristössä tarvittavalla erityisosaamisella. Keskeisiä osaamisalueita ovat turvallisuus, laatu, dokumentointi, puhtaudenhallinta, toimintavarmuus, energiatehokkuus, teknisten järjestelmien kokonaisuuden ymmärtäminen sekä toimiminen moniammatillisessa ja kansainvälisessä työympäristössä.

Osaamispolut rakentuvat opiskelijan lähtökohdista. Perustutkinto-opiskelijalle datakeskus tarjoaisi ammatillisen suuntautumisen, työelämässä oppimisen ja työllistymisen ympäristön. Työttömän työnhakijan polku voi edetä rekrytoivasta koulutuksesta työelämässä oppimiseen ja oppisopimukseen. Alanvaihtajan aikaisempi osaaminen tunnistetaan ja sitä täydennetään uuden toimintaympäristön edellyttämällä osaamisella. Työssä oleva voi puolestaan päivittää osaamistaan tutkinnon osalla tai pienemmällä osaamiskokonaisuudella ilman kokonaan uuden tutkinnon suorittamista. Ammatillisesta koulutuksesta voidaan rakentaa myös jatkumo korkeakouluopintoihin. Työttömän työnhakijan ja alanvaihtajan osaamispolku voi muodostua aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisesta sekä täydentämisestä tarkoituksenmukaisilla tutkinnon osilla tai pienemmillä osaamiskokonaisuuksilla. Työelämässä oppiminen on keskeinen osa polkua, se mahdollistaa osaamisen hankkimisen autenttisissa työtehtävissä datakeskuksen rakentamisen, käyttöönoton, käytön ja ylläpidon eri vaiheissa. Samalla yritykset osallistuvat osaamistarpeiden tunnistamiseen ja koulutusten kehittämiseen. Koulutuksen järjestäjä toimii työelämän, työllisyyspalveluiden, muiden koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen välisenä osaamiskumppanina.

Kehittämistyö osoittaa, että nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin voidaan vastata ilman uusia tutkintoja. Olennaista on tunnistaa olemassa olevan osaamisen siirrettävyys, täydentää sitä uuden toimintaympäristön vaatimuksilla ja yhdistää tutkinnon osat, jatkuva oppiminen, työelämässä oppiminen, oppisopimus ja korkeakouluyhteistyö joustaviksi kokonaisuuksiksi. Datakeskusinvestointi toimii esimerkkinä, kuinka teknologinen ja alueellinen muutos voidaan nähdä osaamishaasteen lisäksi mahdollisuutena. Ennakoivilla koulutusratkaisuilla voidaan tukea yksilöllisiä koulutus- ja urapolkuja, uudistaa työssä olevien osaamista, edistää alanvaihtajien työllistymistä, vastata yritysten osaajatarpei-

siin ja vahvistaa alueellista osaamispääomaa. Ammatillinen koulutus voi toimia muutokseen reagoijan lisäksi aktiivisena uuden osaamisen ja alueellisen osaamisekosysteemin rakentajana.

Inkluusiota edistetään yhdessä - opettajan-kouluttajien käsityksiä inkluusioon liittyvästä opettajankouluttajan osaamisesta ammatillisessa opettajankoulutuksessa

Eija Honkanen, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Selvitimme tutkimuksessamme, millaisia käsityksiä ammatillisessa opettajakoulussa toimivilla opettajankouluttajilla on opettajankouluttajien inkluusioon liittyvästä osaamisesta. Kokosimme tutkimusaineiston 09/2024–08/2025 aikana ja aineisto analysoitiin grounded-teoriaan pohjautuen. Tutkimusaineistoksi muodosti 95 opettajankouluttajan ryhmissä tuottamaa 271 vastauslauseketta. Tutkimustuloksena muodostui opettajankouluttajien käsityksinä neljä pääkategoriaa inkluusioon liittyvästä osaamisesta: moninaisuus, inklusiivinen pedagogiikka, moniammatillisuus ja jatkuva osaamisen kehittäminen.

Tuloksena havaittiin, että opettajankouluttajien inkluusioon liittyvä osaaminen on keskeisessä asemassa ja tutkimukseen osallistuneet tunnistivat kaksoisroolinsa: samalla kun opettajankouluttaja on opettaja, hän vaikuttaa myös inkluusioasenteisiin tarjoamalla opettajaopiskelijalle kokemuksen inkluusiosta ja inklusiivisesta pedagogisesta toteutuksesta. Sekä toisaalta mallintaa pedagogista toimintaa opettajaopiskelijoille. Tutkimuksessa havaittiin myös, että opettajankouluttajien inkluusioon liittyvää osaamisen kehittämistä tarvitaan edelleen. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää ammatillisen opettajankoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen inkluusion kehittämisessä.

Robotiikan oppimisympäristöt muuttuvan osaamisen sillanrakentajina – RoboMetal-hankkeen kehittämistyö

Jaakko Joensuu, Järvieseudun ammatti-instituutti

Työelämän teknologinen murros ja vihreä siirtymä muuttavat osaamisvaatimuksia nopeasti. RoboMetal-hankkeen (JTF, 2025–2026) kehittämistyö vastaa oikeudenmukaisen siirtymän tavoitteisiin: alueelliseen rakennemuutokseen tartutaan vahvistamalla uuden teknologian käyttöönottoa ja tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista. Lähtökohtana on kasvava osaamiskuilu. Robotiikka, automaatio ja ohjelmoitu teknologia eivät ole enää vain teknologia-alojen erityisosaamista. Samaan aikaan merkittävä osa ammattilaisista ja osin myös opiskelijoista on koulutuspolulla, johon tätä osaamista ei ole vielä sisällytetty. Koulutuksen järjestäjän mahdollisuuksia rajoittavat laitteistojen kustannukset ja opetushenkilöstöltä vaadittava uusi osaaminen.

RoboMetal- hankkeessa on rakennettu kolme toisiaan täydentävää oppimisympäristöä: Alajärven ja Vimpelin kampuksille sekä liikkuva oppimisympäristö. Tammikuussa 2027 alkaa ensimmäinen robotiikan 15 osaamispisteen valinnainen tutkinnon osa, joka on valittavissa kaikille Jamin eri alojen opiskelijoille. Liikkuva oppimisympäristö vie robotiikkaa myös peruskoulujen ja lukioiden saataville. Investointi palvelee koulutus tarpeita monipuolisesti, paikallista teknologiatason nostamista ja yritysten osaamisen päivittämistä.

Keskeiset pilotoinnista saadut havainnot ovat pedagogisia ja alueellisia. Robotiikan pilotissa ovat käyneet It-opiskelijat, merkonomit, yläkoulun kahdeksasluokkalaiset ja TUVA-ryhmä. Pilotista saadut tärkeät havainnot ovat mielenkiinto ja tekemisen meininki, varsinkin kun ryhmä hiljeni kokoamaan robotiikan rakennussarjoja, oli opettajalla hymy herkässä. It-puolen opiskelijoille teetettiin myös pa-

lautekysely. Palautteessa (n = 12) koettu hyöty oli (4,2/5) ja (8/12) eli (67 %) vastaajista kiinnostui robotiikan opinnoista. Aihealueista kiinnostavimmat olivat mekaniikka, pneumatiikka ja elektroniikka. Seinäjoen koulutuskuntayhtymän eli SEDUn kanssa 4.3.2026 järjestetty robotiikkaseikkailu sai yläkoululaisilta myönteisen palautteen. Kyselyyn vastanneiden mukaan (n = 27) kokemus oli myönteinen (4,6/5). Opiskelusta kiinnostui 10 vastaajaa; enemmistö jätti valinnan auki. Robotiikkaseikkailuun osallistuneiden mielestä parasta olivat tehtävärastit ja itse robotti.

Kehittämistyön johtopäätös on, että robotiikan oppimisympäristöä ei pidä nähdä yhden oppilaitoksen erikoisprojektina vaan alueellisena osaamisen infrastruktuurina. Yrityksien, ammatillisen koulutuksen ja yleissivistävän koulutuksen yhteiskäyttö jakaa investoinnin, osaamisen ja pedagogiset käytännöt. Näin syntyy jatkumo, jossa ymmärrys alkaa perusopetuksessa, syvenee ammatilliseksi osaamiseksi ja päivittyy työuran aikana.

Tätä mallia voidaan soveltaa myös syrjäseuduilla, joilla teknologiatason nostoa tehdään usein rajallisin resurssein. Tässä ovat verkostot avainasemassa niin opettajien, hanketyöntekijöiden, kuntien kuin opiskelijoidenkin kannalta. Nyt olisi aika puhaltaa yhteen hiileen ja nostaa suomalaisten teknologiaosaaminen sille kuuluvalle tasolle. Kannustan oppilaitoksia keskittymään osaamiseen ja tekemiseen, jotta voimme yhdessä rakentaa positiivista muutosta ja kehitystä Suomessa.

Opettajan arviointiosaamisen mahdollisuudet tekoälyn aikakaudella

Pia Kiikeri ja Päivi Aarreniemi-Jokipelto, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Opiskelijoiden laajamittainen generatiivisten ja autonomisten tekoälyjärjestelmien käyttö oppimistehtävien tekemisessä haastaa perinteiset osaamisen arvioinnin käytännöt. Tämä muutos asettaa AMK- ja ammatillisille opettajille uusia osaamistarpeita ja vaatii sellaisten pedagogisten ratkaisujen kehittämistä, joilla opiskelijan todellinen osaaminen voidaan tunnistaa. Arvioinnissa keskeiseksi kysymykseksi nouseekin, miten tekoälyn hyödyntäminen voidaan mahdollistaa oppimista tukemassa, mutta samalla varmistaa opiskelijan oman osaamisen kehittyminen ja luotettava arviointi.

Haaga-Helia Ammatillisen opettajakorkeakoulun digipedagogiikan tutkimusryhmässä on tarkasteltu tekoälyn vaikutuksia oppimiseen, opetukseen ja arviointiin tutkimuskirjallisuuden sekä opettajankoulutuksessa toteutettujen käytännön kokeilujen avulla. Siinä on huomioitu kansainvälisten opettajien digi- ja tekoälykompetenssikehysten (UNESCO, DigCompEdu, ISTE) sekä pedagogista teknologiaosaamista kuvaavan TPACK-AI -mallin kautta. Kehittämistyössä huomio on kohdistunut erityisesti siihen, millaisilla pedagogisilla ja arvioinnin ratkaisuilla voidaan samanaikaisesti hyödyntää tekoälyn mahdollisuuksia, tukea opiskelijan oppimisprosessia sekä tehdä opiskelijan oma osaaminen näkyväksi.

Kehittämistyön pohjalta esitämme mahdollisuuksia arvioinnin kehittämiseen tekoälyn aikakaudella. Esittelemme arviointiin sovellettavat Kahden kaistan- mallin sekä Swiss Cheese - eli reikäjuustomallin. Kahden kaistan mallissa arviointia tarkastellaan kahden toisiaan täydentävän kaistan kautta. Ensimmäisellä kaistalla opiskelija osoittaa osaamistaan tilanteissa, joissa hänen oma ajattelunsa, tietonsa, taitonsa ja kykynsä perustella ratkaisujaan tulevat näkyviksi. Tällaisia voivat olla esimerkiksi keskustelut, suulliset näytöt, käytännön työskentely, pelilliset osaamisen näytöt ja muut vuorovaikutteiset arviointitilanteet. Toisella kaistalla tekoäly voi olla tarkoituksenmukainen osa opiskelijan oppimis- ja työskentelyprosessia. Opiskelija voi esimerkiksi hyödyntää tekoälyä tiedon jäsentämisessä, ideoinnissa, palautteen saamisessa ja tuotostensa kehittämisessä. Samalla opiskelijan tulee pystyä arvioimaan, perustelemaan ja reflektoimaan tekoälyn käyttöään ja sen tuottamaa sisältöä.

Reikäjuustomalli täydentää kahden kaistan ajattelua. Mallin lähtökohtana on, ettei yksittäinen arviointimenetelmä anna täydellistä kuvaa opiskelijan osaamisesta. Jokaisessa arviointimenetelmässä on omat ”aukkonsa”. Kun arviointi muodostetaan useista erilaisista ja toisiaan täydentävistä arviointitilanteista, yhden menetelmän heikkouksia voidaan kompensoida toisella. Mallien yhdistäminen siirtää huomion tekoälyn käytön kontrolloinnista arvioinnin pedagogiseen suunnitteluun. Keskeinen kysymys ei tällöin ole ainoastaan, saako opiskelija käyttää tekoälyä, vaan mitä opiskelijan tulee oppia, millaista osaamista arvioidaan ja millaisilla toisiaan täydentävillä tavoilla tämä osaaminen voidaan tehdä näkyväksi.

Esityksessä tarkastellaan opettajan arviointiin liittyviä osaamistarpeita generatiivisen ja autonomisen tekoälyn aikakautena. Siinä kuvataan kirjallisuuskatsauksen ja käytännön kokeilujen keskeisiä havaintoja sekä esitellään niiden pohjalta muodostettu kahden kaistan ja reikäjuustomallin yhdistelmä. Lisäksi tarkastellaan konkreettisten esimerkkien avulla, miten lähestymistapaa voidaan soveltaa ammatillisessa opettajankoulutuksessa sekä laajemmin ammattikorkeakoulutuksessa ja ammatillisessa koulutuksessa. Lähestymistapa kiinnittyy tutkimuspäivien teemaan Osaamisen moninaisuus ja muuttuvuus tarkastelemalla, miten generatiivinen ja autonominen tekoäly muuttavat osaamisen osoittamista ja arviointia sekä millaisia pedagogisia ratkaisuja tarvitaan oppimisen ja inhimillisen osaamisen turvaamiseksi tekoälyn aikakaudella.

Ammatillisessa opettajankoulutuksessa opiskelevien näkemys yrittäjyyskasvatuksen legitimiteetistä

Piia Kolho, Jyväskylän ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Anu Raappana, LUT-yliopisto

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme yrittäjyyskasvatuksen legitimiteettiä ammatillisessa opettajankoulutuksessa opettajaopiskelijoiden näkökulmasta. Yrittäjyyskasvatus on vakiinnuttanut asemansa suomalaisessa koulutuspolitiikassa ja opetussuunnitelmissa, mutta sen merkitys ja rooli ammatillisessa opettajankoulutuksessa ei ole yksiselitteinen. Vaikka opettajien odotetaan tukevan opiskelijoiden yrittäjyysosaamisen ja työelämävalmiuksien kehittymistä sekä aktiivista toimijuutta, yrittäjyyskasvatuksen paikka osana opettajan osaamista ja opettajankoulutuksen sisältöjä herättää edelleen moninaisia tulkintoja ja painotuksia.

Legitimiteetillä tarkoitamme sitä, missä määrin yrittäjyyskasvatus nähdään perusteltuna, ymmärrettävänä ja osana opettajan työtä. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimii Suchmanin (1995) kolmijakoinen legitimiteettiteoria, jonka avulla tarkastelemme yrittäjyyskasvatusta moraalisen, pragmaattisen ja kognitiivisen legitimiteetin näkökulmista. Tutkimusaineisto koostuu kolmen suomalaisen ammatillisen opettajakorkeakoulun opiskelijoilta kerätystä kyselyaineistosta (N = 321). Aineisto sisältää vastauksia sekä Likert-asteikollisiin väittämiin että kahteen avoimeen kysymykseen. Aineiston avulla analysoimme opettajaopiskelijoiden käsityksiä yrittäjyyskasvatuksesta ja sen asemasta ammatillisessa opettajankoulutuksessa. Analyysissa yhdistetään määrällisiä ja laadullisia menetelmiä.

Esityksessä nostamme esiin, millaisia näkemyksiä opettajaopiskelijoilla on yrittäjyyskasvatuksen merkityksestä, ja miten yrittäjyyskasvatus suhteutuu opettajan ammattirooliin. Tutkimuksemme kytkeytyy tutkimuspäivien teemaan tarkastelemalla, millaisena opettajaopiskelijat näkevät yrittäjyysosaamisen osana tulevaisuuden opettajan monipuolista asiantuntijuutta ja työelämätoimijuutta. Tuloksia voidaan hyödyntää ammatillisen opettajankoulutuksen sisältöjen ja pedagogisten ratkaisujen kehittämisessä. Lisäksi keskustelemme siitä, mitä yrittäjyyskasvatuksen legitimiteetti kertoo sekä

opettajankoulutuksen että opettajien täydennyskoulutuksen kehittämisestä ja siitä, millaista osaamista tulevien opettajien odotetaan rakentavan muuttuvassa työelämässä ja koulutusympäristöissä.

Työllistymisen tukeminen tulevaisuuden työelämätaidoilla

Kaisa Liukko, Minna Ulmala ja Marja Jordberg-Gilabert, LAB ammattikorkeakoulu, Liiketoimintayksikkö

Tulevaisuuden työmarkkinoilla korostuvat taidot, jotka auttavat työntekijöitä menestymään nopeasti muuttuvassa ja teknologisesti kehittyvässä ympäristössä. World Economic Forumin raportissa Future of jobs 2025 työnantajat ovat arvioineet, että 39 % työntekijöiden taidoista tulee muuttumaan merkittävästi seuraavien viiden vuoden aikana. LAB-ammattikorkeakoulussa on haluttu tukea opiskelijoiden työllistymistä ja työssä menestymistä ammatillisen osaamisen lisäksi metataidoilla, jotka tukevat halua ja valmiutta päivittää osaamista työelämän osaamisvaatimusten muuttuessa ja ovat niin sanottuja säilyviä taitoja.

Metataitoja näkyväksi tekevää harjoitusohjelmaa on pilotoitu syksystä 2024 alkaen ensin yhdellä ryhmällä ja sitten laajennettuna useammalle ryhmälle. Taidot on linkitetty Ammatillinen kasvu -opintojaksoon sekä ammatillisiin opintoihin. Harjoitusohjelmaa on kehitetty palautteeseen ja kokemuksiin perustuen kahden vuoden ajan.

Opiskelijat ovat harjoitelleet ja reflektoineet ajanhallinnan ja organisoinnin taitoja, keskittymisen taitoja sekä vuorovaikutus- ja tunnetaitoja. Syksystä 2026 alkaen mukaan on tullut myös kriittisen ajattelun ja ongelmanratkaisun taidot.

Harjoitusohjelman tuloksia on seurattu kyselyillä sekä tekemällä laadullista analyysia opiskelijoiden reflektioesseistä. Tämä AMK ja ammatillisen koulutuksen tutkimuspäivien esitys avaa harjoitteluohjelmaan kehitettyä konseptia. Lisäksi kerrotaan esimerkkejä siitä, miten opiskelijoiden osaaminen ja muuntautumiskyky sekä kyky havainnoida ja reflektoida muutosta ovat kehittyneet.

Esitys tarjoaa kuulijoille esimerkkejä, ideoita ja hyviä käytäntöjä. Konsepti ei ole ala- tai koulutusastesidonnainen, vaan se on joustavasti käyttöönotettavissa eri ympäristöissä.

Jatkuvan oppimisen Reseptikirja työkaluna kehittämisessä ja tulosten levittämisessä jatkuvan oppimisen ESR+ -hankkeissa

Annukka Norontaus, Opetushallitus, Kehittämisen tuki

1. Taustaa: JOPPI – Jatkuvan oppimisen Suomi ESR+ -koordinaatiohanke kokoaa yhteen alueellisesti ja valtakunnallisesti rahoitetut jatkuvan oppimisen ESR+ -kehittämishankkeet. Yksi koordinaation tavoitteista on varmistaa, että kehittämistyössä syntyneet mallit ja opit eivät jää yksittäisille hankkeille, vaan leviävät laajemmin hyödynnettäviksi ja osaksi pysyvää toimintaa. Yhteisen tarpeen tuloksena syntyi Reseptikirja. Sen avulla hankkeiden tuotoksia voidaan kuvata yhtenäisellä tavalla, koota samaan paikkaan ja jakaa.

2. Reseptikirjan tavoite: Reseptikirjan tavoitteena on tehdä jatkuvaa oppimista edistävät toimintamallit ja käytännöt näkyviksi käyttäjälähtöisesti. Se tarjoaa hanketoimijoille työkalun hyvien käytäntöjen kiteyttämiseen, levittämiseen sekä tulosten kuvaamiseen yhtenäisellä tavalla. Tavoitteena on myös vähentää päällekkäistä kehittämistyötä tuomalla esiin aiemmin kehitettyjä ratkaisuja.

3. Toteutus ja valmisteluprosessi:Reseptikirjaa on kehitetty JOPPI-koordinaatiohankkeen ja jatkuvan oppimisen ESR+ -hankkeiden yhteistyönä monivaiheisesti. Ensin koordinaatiohankkeessa on luotu Reseptikirjan ensimmäinen versio, jota on testattu mm. alueellisesti rahoitettujen ESR+ -hankkeiden kanssa. Tämän jälkeen Reseptikirjan rakennetta ja sisältöjä on työstetty kahdeksan valtakunnallisen hankkeen vertaiskommentointiin perustuvissa keskusteluissa. Näin jokainen resepti on saanut palautetta muilta hanketoimijoilta. Kehittämistä on jatkettu Pajatyöskentelyssä, johon osallistui yli kaksikymmentä hanketoimijaa. Kehittämisprosessin aikana Reseptikirjan sisältöä on esitelty muun muassa koordinaatiohankkeen ohjausryhmälle sekä jatkuvaan oppimiseen liittyville keskeisille viranomaistahoille, joilta on pyydetty kommentteja kehittämistyön tueksi.

4. Sisältö: Reseptimuoto korostaa konkreettisuutta, käyttöönotettavuutta ja selkeyttä. Sen avulla kehittämistyössä syntyvä tuotos voidaan esittää, siirtää sekä soveltaa käytäntöön erilaisissa toimintaympäristöissä eikä se ole alasidonnainen. Lähtökohtaisesti Reseptikirja perustuu muutamiin kysymyksiin: reseptin nimi, mitä tehdään, mitä tarvitaan, miten toimitaan, mitä hyötyjä tavoitellaan, millaisia vaikutuksia ja muutoksia syntyy. Reseptikirja ohjaa toimintaa vaikuttavuuden tarkasteluun jo kehittämisen alkuvaiheessa.

5. Tulokset ja tuotokset: Reseptikirjan kehittämisen tuloksena syntyi yhtenäinen kuvauspohja jatkuvan oppimisen hankkeissa syntyneiden toimintamallien dokumentointiin ja jakamiseen. Kokemusten perusteella resepti auttoi tunnistamaan ja jäsentämään hankkeissa kehitettyjä toimintamalleja systemaattisesti. Reseptikirja tukee asiantuntijoiden työtä toimintamallien kiteyttämisessä, tekee kehittämistyön tuloksia näkyväksi ja helpottaa niiden jakamista muille toimijoille. Se myös tuottaa koordinaatiohankkeelle tietoa hankkeiden etenemisestä ja toiminnan vaikutuksista. Reseptit käsittelevät mm. osaamisen tunnistamista ja kartoittamista työelämässä, monialaisen alueellisen kehittämisryhmän rakentamista, oppimispäiväkirjojen hyödyntämistä S2-opiskelussa sekä laatusuositusten laatimista YAMK-opinnäytetöihin. Tällä hetkellä valmiita reseptejä on yhdeksän, mutta reseptiperhe kasvaa viidellätoista loppuvuodesta 2026.

6. Merkitys ja hyödynnettävyys: Reseptikirjaa voidaan hyödyntää jatkuvan oppimisen ESR+ -hankkeissa sekä laajemmin muussa kehittämistoiminnassa hyvien käytäntöjen kuvaamiseen. Se tarjoaa yhteisen rakenteen tulosten dokumentointiin, levittämiseen ja käyttöönottoon. Se tukee tiedon löytämistä sekä auttaa vähentämään päällekkäistä kehittämistyötä. Työkalusta hyötyvät hanketoimijat, koulutuksen järjestäjät, korkeakoulut, viranomaiset sekä kaikki kehittämistyötä tekevät. Reseptit ovat saatavilla Avointen oppimateriaalien kirjastossa (aoe.fi).

Entä jos? Neljä vaihtoehtoista tulevaisuutta ammatilliselle koulutukselle

Kristiina Ojala, Turun ammatti-instituutti, Kehittäminen, Marleena Tuuri, Turun ammatti-instituutti, Muoti, kauneus, elintarvike ja puhdistus, Mauri Kantola Turun ammattikorkeakoulu, Kumppanuudet

Tässä esityksessä tarkastellaan toisen asteen ammatillisen oppilaitoksen johtoryhmän näkemyksiä ammatillisen koulutuksen vaihtoehtoisista tulevaisuuksista. Prosessin tavoitteena on ollut avartaa näkökulmia ammatillisen koulutuksen kehityssuunnista, tunnistaa niihin liittyviä epävarmuuksia sekä tukea johtoryhmän strategista keskustelua ammatillisen koulutuksen kehittämiseksi. Esityksemme kiinnittyy tutkimuspäivien teemaan osaamisen moninaisuudesta ja muuttuvuudesta tarkastelemalla koulutuksen toimintaympäristöä, muuttuvia tehtäviä, rakenteita ja työelämäsuhteita. Tutkimuskysymyksenä on: Minkä sisältöisiä vaihtoehtoisia skenaarioita toisen asteen ammatilliselle koulutukselle voidaan luoda vuoteen 2035 ulottuvassa tarkastelussa? Käsittelemme case-tapauksena

Turun ammatti-instituutin (TAI) johtoryhmän jäsenten (n=19) näkemyksiä. Menetelmänä hyödynnämme johtoryhmän yhden kierroksen Delfoi-kyselyä sekä työpajatyöskentelyä. Delfoi-kyselyn ja työpajatyöskentelyn tuloksena muodostettiin ammatillisen koulutuksen neljä vaihtoehtoista skenaariota: Osaamisen rajaton kehittäminen, Rakenteiden uudistuminen, Fuusio ja Koulutuksen supistuva horisontti.

Luodut skenaariot eroavat toisistaan erityisesti koulutuksen ohjauksen, rahoituksen, työelämäyhteyksien ja yhdenvertaisuuden näkökulmista. Tulokset osoittavat, että ammatillisen koulutuksen tulevaisuutta määrittävät jännitteet liittyvät erityisesti yhdenvertaisuuden ja markkinalähtöisyyden suhteeseen, koulutuksen sivistys- ja osaamistehtävään sekä kansallisen ohjauksen ja alueellisen eriytymisen väliseen tasapainoon. Samalla skenaariot havainnollistavat, kuinka digitalisaatio, väestömuutokset ja työelämän murros voivat johtaa hyvin erilaisiin kehityspolkuihin.

Johtoryhmän näkemyksissä korostuivat koulutuksen joustavuus, jatkuva oppiminen, vahvat työelämäyhteydet ja teknologian tarkoituksenmukainen hyödyntäminen. Johtoryhmän käymät keskustelut osoittavat kuitenkin, että näiden tavoitteiden toteutuminen edellyttää tietoisia koulutuspoliittisia valintoja ja työelämälähtöisyyttä. Skenaariot toimivat välineinä vaihtoehtoisten tulevaisuuksien tarkasteluun sekä ammatillisen koulutuksen ennakoivaan kehittämiseen.

Osaamisvajeiden paikkaamisesta osaamistarpeiden ennakointiin - Data koulutustuotteiden kehittämisen tukena ammatillisessa koulutuksessa

Tuuli Oksanen ja Virve Soininen, Tampereen aikuiskoulutuskeskus, Kehittäminen

Osaaminen on keskeinen edellytys työllistymiselle sekä työelämässä pysymiselle. Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen työssä mahdollistavat työhyvinvoinnin ja yrityksen kestävän tuottavuuden. Yrityksillä on usein vaikeuksia tunnistaa henkilöstön osaamisen todellista tilaa. Haasteena heillä on myös löytää nopeasti esiin tulleisiin osaamistarpeisiin sopivia koulutustuotteita. Koulutusorganisaatioilla taas haasteena on tarjota henkilö- ja yritysasiakkaille juuri heidän tarpeisiinsa vastaavia osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia.

Ammatillinen koulutus nojaa vahvasti perinteiseen tutkintorakenteeseen. Lisäksi yrityksille räätälöidään kohdennettua koulutusta yritysten olemassa olevien osaamistarpeiden perusteella. Tämä pohjautuu kuitenkin yleensä yritysten jo tunnistettuihin osaamisvajeisiin, vaikka osaamista tulisi päästä kehittämään proaktiivisesti muuttuvaa työelämää mukaillen. Esimerkiksi pienten osaamiskokonaisuuksien avulla ammatillisen koulutuksen on mahdollista tarjota joustavia ja ketteriä vaihtoehtoja perinteisen tutkintoon perustuvan osaamisen kehittämisen rinnalle.
Työelämän osaamistarpeista kertyy paljon dataa, mutta sen systemaattinen hyödyntäminen koulutusorganisaatioissa on vielä vähäistä. Koulutustuotteiden suunnittelussa tärkeää on tunnistaa tarpeita ennakoiden yritysten kilpailukyvyn vahvistamiseksi. Henkilöstön dynaaminen kyvykkyys varmistaa yritykselle tuottavuuden kasvun ja lisää henkilöstön työhyvinvointia.

Olemme viime vuoden aikana tutkineet kuinka hyödyntää olemassa olevaa dataa osaamistarpeiden ennakoinnissa ja uusien koulutustuotteiden suunnittelussa. Dataa keräämällä ja analysoimalla on mahdollista tunnistaa osaamistarpeet ja kohdentaa niihin sopivat osaamisen kehittämisen tuotteet. Kehitimme mallin, jonka avulla olemassa olevaa dataa hyödynnetään ja muunnetaan konkreettisiksi osaamisen kehittämisen tavoitteiksi. Ennakoiva malli auttaa yrityksiä hahmottamaan osaamisen ke-

hittämisen painopisteet, jolloin osaamisen kehittäminen on kohdennettua ja resurssitehokasta. Koulutusorganisaatiolle tämä mahdollistaa uusien ja olemassa olevien koulutustuotteiden muotoilun työelämälähtöisesti.

Kehittämämme malli sisältää osaamisen itsearvioinnin, joka pohjautuu valtakunnallisiin ja kansainvälisiin osaamisen viitekehyksiin. Itsearvioinnin pohjalta syntyy dataan perustuva raportti, mikä avaa osaamista visuaalisesti ja omaan työhön linkittyen. Henkilökohtaisen raportin lisäksi malli sisältää yrityskohtaisen koosteraportin. Tämä auttaa yrityksiä saamaan kokonaiskuvan henkilöstön osaamisen tilasta suhteessa työssä tarvittaviin taitoihin. Näin yritys voi tehokkaammin ennakoida henkilöstön osaamisen kehittämistä. Osaamisen kehittämisen tuotteet voidaan tarkemmin kohdentaa ja toteutuksia voidaan priorisoida. Kertyvän datan avulla koulutusorganisaatiot voivat suunnitella uusia koulutustuotteita, jotka kohdentuvat entistä paremmin yrityksen tarpeisiin nyt ja erityisesti tulevaisuudessa. Ennakoiva tieto auttaa muotoilemaan koulutustuotteita oikea-aikaisesti, jolloin yrityksille ei synny osaamisvajekuiluja. Tämä auttaa yrityksiä kehittämään osaamiskapasiteettiaan ja pärjäämään paremmin kiristyneessä kilpailutilanteessa. Työelämässä tarvittava osaaminen on nykyään laaja-alaista, mikä edellyttää eri osaamisalueiden yhdistämistä. Koulutustuotteita tulisikin muotoilla poikkitieteellisesti työelämän laaja-alaisuus ja monialaisuus huomioiden.

Esittelemme tutkimukseemme perustuvan konkreettisen ennakoivan mallin henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Malli mahdollistaa ammatilliselle koulutukselle uusien työelämän tarpeisiin pohjautuvien koulutustuotteiden kehittämisen, ennakoivasti ja asiakaslähtöisesti.

Ammatillisen koulutuksen johtaminen

Heta Rintala, Hämeen ammattikorkeakoulu, Edu-tutkimusyksikkö

Vaikka ammatillisen koulutuksen johtamisella on keskeinen merkitys henkilöstön hyvinvoinnin, jatkuvan oppimisen edistämisen sekä opetuksen laadun ja koulutuksen vaikuttavuuden kannalta, sitä koskeva kotimainen tutkimus on melko vähäistä. Aiempi tutkimus on tarkastellut esimerkiksi jaettua pedagogista johtamista (Jäppinen & Maunonen-Eskelinen, 2012) sekä innostusta vahvistavaa johtajuutta (Wenström ym., 2019). Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta tietoa ammatillisen koulutuksen johtamisesta tarkastelemalla toimijuusjohtamista ja pedagogista johtamista johtajien työssä ja osana oppilaitoksen toimintaa. Tässä tutkimuksessa toimijuusjohtaminen nähdään johtamiskäytäntöinä, jotka tukevat henkilöstön aktiivista osallistumista työyhteisön toimintaan, oppimista, vaikutusmahdollisuuksia, aloitteellisuutta ja yhteistä kehittämistä (Dağdeviren Ertaş ym., 2025; Hökkä ym., 2019). Pedagoginen johtaminen puolestaan viittaa opetuksen, pedagogisten tavoitteiden ja yhteisten toimintakäytäntöjen johtamiseen organisaatiossa (Fonsén & Lahtero, 2024; Llanos ym., 2024). Yhdessä nämä kaksi johtamismuotoa voivat vahvistaa henkilöstön osaamista ja osallisuutta sekä tukea pedagogista uudistumista organisaatio-, työyhteisö- ja yksilötasoilla muuttuvassa ammatillisen koulutuksen toimintaympäristössä.

Tutkimuksessa hyödynnettävä kyselyaineisto kerättiin 107 ammatillisen koulutuksen ylimmältä ja keskijohdon johtajalta (esim. rehtorit ja koulutuspäälliköt). Suurin osa vastaajista oli naisia, korkeasti koulutettuja, ja heillä oli keskimäärin 12,6 vuoden kokemus ammatillisen koulutuksen johtamistehtävistä. Kyselyssä arvioitiin toimijuusjohtamisen ja pedagogisen johtamisen väittämiä (yhteensä 28) viisiportaisella Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Aineisto analysoitiin kuvailevin tilastollisin menetelmin. Samoja teemoja käsittelevä haastatteluaineisto kerättiin kuudelta ammatillisen koulutuksen johtajalta, ja se analysoitiin induktiivisella laadullisella sisällönanalyysillä (Schreier, 2012).

Tulosten perusteella sekä toimijuusjohtaminen (ka. 4.3) että pedagoginen johtaminen (ka. 4.0) näyttäytyivät ammatillisissa oppilaitoksissa melko vahvoina. Johtajat arvioivat toimivansa aktiivisesti henkilöstön toimijuutta edistävinä johtajina. Erityisesti he arvioivat tukevansa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia esimerkiksi osallistamalla henkilöstöä päätöksenteon valmisteluun. Vaikka johtajat edistivät toimijuusjohtamista omassa arjessaan, oppilaitoksen tarjoamat rakenteelliset ja toiminnalliset edellytykset sen tukemiseksi arvioitiin selvästi heikommiksi. Haastatteluissa johtajat nostivat toimijuutta edistävinä tekijöinä esiin erityisesti organisaation vakauden, selkeät toimintarakenteet sekä psykologisesti turvallisen työilmapiirin.

Pedagogisen johtamisen osalta johtajat arvioivat osallistuvansa aktiivisesti pedagogisen toiminnan johtamiseen arjessa esimerkiksi vaikuttamalla pedagogisiin ratkaisuihin ja kannustamalla henkilöstöä uusien pedagogisten ratkaisujen kehittämiseen. Haastatteluissa johtajat toisaalta kokivat, että turvallisuuteen ja talouteen liittyvät kysymykset vievät tällä hetkellä aikaa ja huomiota pedagogiselta johtamiselta. Pedagogista johtamisen toimintakulttuurin rakentamisessa oppilaitostasolla nähtiin kehittämistarpeita esimerkiksi pedagogisten käytäntöjen systemaattisessa arvioinnissa koko organisaation tasolla.

Tutkimus tuottaa uutta tietoa ammatillisen koulutuksen johtamisesta sekä tarjoaa näkökulman siihen, miten toimijuusjohtaminen ja pedagoginen johtajuus voidaan nähdä henkilöstön osaamisen uudistumista, osallisuutta ja pedagogista kehittymistä edistävinä voimavaroina. Tutkimus korostaa inhimillisen, osallistavan ja uudistumiskykyisen toimintakulttuurin merkitystä teknologisen kehityksen ja työelämän muutosten keskellä sekä tarvetta vahvistaa johtajien toimintaedellytyksiä muuttuvissa toimintaympäristöissä.

Muuttuvat osaamistarpeet kestävyys- ja tekoälymurroksissa: tulevaisuustyöpajat tulevaisuustiedon rakentamisen ja verkostomaisen yhteistyön tukena

Maria Runonen, Perho Liiketalousopisto, Silja Holma, Itä-Suomen yliopisto, Sustainability Transformations Doctoral Pilot

Tekoäly- ja kestävyysmurrokset edellyttävät jatkuvaa uuden oppimista, osaamisen päivittämistä ja kykyä mukautua. Miten muuttuvia osaamistarpeita voidaan kartoittaa kestävyys- ja tekoälymurrosten aikakaudella? Esittelemme näihin kysymyksiin vastaavaa tutkimustamme sekä hyödyntämäämme tulevaisuustyöskentelyyn menetelmää. Kuvaamme tutkimuksessa käytetyn tulevaisuustyöskentelyn toteutusta. Lisäksi tarkastelemme sen sovellettavuutta oppilaitosten osaamistarpeiden tunnistamiseen ja yhteisen tulevaisuusymmärryksen rakentamisessa.

Keräsimme tutkimustamme varten aineistoa työpajassa, johon osallistui noin 50 ammatillisen koulutuksen johtajaa ja kehittäjää. Työpaja toteutettiin Turun kaupungin vetämässä ja opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa Strapetsi-hankkeessa, ja sen tilaajana toimi Perho Liiketalousopisto. Työpajassa hyödynnettiin tulevaisuuskuvittelua, yhteiskehittämistä ja backcastingia tavoiteltavien tulevaisuuksien hahmottamiseksi. Tutkimuksen aineisto muodostui työpajatyöskentelyn dokumentaatiosta, ja se analysoitiin laadullisen teema-analyysin mukaisesti.

Tutkimuksemme tulosten perusteella tulevaisuuden oppilaitos näyttäytyy verkostomaisena toimijana, joka toimii yhteistyössä muiden oppilaitosten ja työelämän kanssa. Verkostomainen toimintatapa edellyttää opettajien hyvinvoinnin tukemista, luovuutta ja uudistumista mahdollistavaa toimintakulttuuria sekä vastavuoroista yhteistyötä muiden oppilaitosten ja työelämän kanssa. Tutkimuksemme viittaa myös siihen, että fasilitoitu tulevaisuustyöskentely voi tukea muuttuvien osaamistarpeiden

tunnistamista ja yhteisen tulevaisuusymmärryksen rakentamista. Lisäksi sen avulla voidaan tuottaa sellaista tulevaisuustietoa, jota yksittäisen organisaation on vaikea muodostaa yksin.

Opiskelijoiden osaaminen johtajuudessa tulevaisuustaitojen rakentajana

Teija Sorri, Turun ammatti-instituutti, Sosiaali- ja terveysala

Väitöskirjatutkimukseni on etnografinen tapaustutkimus, joka tarkastelee opiskelijoiden käsityksiä osallisuudesta ammatillisen koulutuksen monialaisen opintojakson aikana autenttisen johtajuuden teorian ja sosiokonstruktivismin kautta. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, millaisia merkityksiä opiskelijat antavat osallisuudelle sekä miten osallisuutta voidaan tarkastella autenttisen johtajuuden teorian avulla. Tutkimus tuottaa samalla tietoa siitä, millaista osaamista osallistava ja monialainen oppiminen voi opiskelijoissa vahvistaa.

Tutkimustieto on tuotettu yhdessä opiskelijoiden kanssa. Empiirinen aineisto koostuu kuuden opiskelijan syvähaastatteluista, 30 opiskelijan yhteistyöskentelyn videoiduista havainnoinneista sekä kolmen opintojaksoa ohjanneen ammatillisen opettajan yksilöhaastatteluista. Aineisto analysoitiin aineisto- ja teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Tutkimuksen keskeinen tulos osoittaa, että monialaisen opintojakson pienryhmätoiminnassa rakentui opiskelijoiden osallisuutta ja oman opiskelun johtajuutta vahvistavaa osaamista. Pienryhmätoiminta synnytti energiaa ja sitoutumista, joka veti puoleensa jopa putoamisvaarassa olevan opiskelijan. Osallisuus ilmeni aitoutena ja tarkoituksenmukaisena toimintana sekä vastuuntuntoisuutena, yhteistyönä ja ongelmanratkaisutaitojen kehittymisenä.

Tulokset voidaan nähdä merkittävänä näkökulmana tulevaisuuden työelämässä tarvittavaan osaamiseen. Tutkimuksessa tunnistetut osallisuus, yhteistyö, vastuunotto, ongelmanratkaisu ja päätöksenteko, joustavuus sekä oman toiminnan tietoinen suuntaaminen muodostavat keskeisen perustan tulevaisuustaidoille. Monialainen ja osallistava oppiminen tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuksia harjoitella näitä taitoja autenttisissa ja yhteistoiminnallisissa tilanteissa. Samalla johtajuus voidaan ymmärtää osaamisena, jota jokainen opiskelija voi harjoitella jo ammatillisen opiskelunsa aikana.

Tutkimustulosten perusteella kehitetty malli havainnollistaa opiskelijoiden osallisuuden osatekijöitä ja sen kehittymisprosessia monialaisen opintojakson aikana. Mallia voidaan hyödyntää ammatillisessa koulutuksessa opiskelijoiden aidon osallisuuden, johtajuuden ja tulevaisuuden työelämässä tarvittavien taitojen vahvistamisessa. Tutkimus tuo uutta tietoa autenttisen johtajuuden teorian soveltuvuudesta oppilaitoskontekstiin sekä siitä, miten osallistava oppimisympäristö voi tukea opiskelijoiden valmiuksia toimia jatkuvasti muuttuvassa ja monimuotoisessa työelämässä.

2.2. Inhimillisyys, digitalisaatio ja teknologia osaamisen sekä työn tulevaisuudessa

Video, podcast vai infografiikka? – Laadukas pedagoginen media oppimisen tukena

Jyrki Hämäläinen, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Pia Kiikeri ja Katja Wirenius, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Videoiden, podcastien, infografiikoiden, kuvien ja muun digitaalisen median tuottamisesta on tullut yhä kiinteämpi osa opettajan työtä. Generatiivinen tekoäly ja helposti käytettävät mediatuotannon työkalut ovat samalla madaltaneet tuottamisen kynnystä. Pedagogisesti tarkoituksenmukaisen median lähtökohtana ei kuitenkaan tulisi olla käytettävissä oleva teknologia, vaan ymmärrys siitä, miten ihminen oppii median avulla. Keskeiseksi kysymykseksi muodostuu, miten pedagoginen media voidaan suunnitella niin, että se tukee oppijan tiedonkäsittelyä, motivaatiota, tunteita ja sosiaalista kokemusta.

Esityksessä tarkastellaan pedagogisen median suunnittelua kolmen toisiaan täydentävän teoreettisen näkökulman avulla. Mayerin (1997) Multimediaoppimisen kognitiivinen -teoria selittää oppimista visuaalisen ja auditiivisen tiedonkäsittelyn, työmuistin rajallisen kapasiteetin sekä oppijan aktiivisen tiedonkäsittelyn kautta. Teoriaan pohjautuvat multimediaoppimisen periaatteet tarjoavat tutkimusperustaisia keinoja muun muassa epäolennaisen kuormituksen vähentämiseen, huomion suuntaamiseen, sisältöjen jaksottamiseen sekä kuvan, tekstin ja äänen tarkoituksenmukaiseen yhdistämiseen.

Morenon ja Mayer (2007) multimediaoppimisen kognitiivis-affektiivinen –teoria laajentaa tarkastelua kognitiivisista prosesseista oppimisen affektiivisiin ja motivationaalisiin tekijöihin. Oppija ei ole vain informaation käsittelijä, vaan oppimiseen vaikuttavat myös esimerkiksi kiinnostus, motivaatio ja emotionaalinen kokemus. Schneider, ym. (2022) täydentävät kokonaisuuttaa digitaalisissa ympäristöissä oppimisen kognitiivis-affektiivis-sosiaalinen teorialla (CASTLE), joka tuo mukaan sosiaalisen näkökulman. Digitaaliseen mediaan sisältyvät sosiaaliset vihjeet voivat aktivoida sosiaalisia skeemoja sekä vaikuttaa kognitiivisiin, motivationaalisiin, emotionaalisiin ja metakognitiivisiin prosesseihin.

Esityksessä näitä teoreettisia näkökulmia sovelletaan pedagogisen median käytännön suunnitteluun ja tuottamiseen. Tarkastelun kohteena ovat erityisesti opettajien tuottamat videot, podcastit, kuvat ja infografiikat. Teorioiden pohjalta pedagogisen median suunnittelua jäsennetään 17 pedagogisen periaatteen kautta, jotka auttavat opettajaa luomaan laadukkaita ja oppimista tukevia videoita, podcasteja ja infograafeja.

Tarkastelu liittyy EduMedia-hankkeessa tehtävään pedagogisen median kehittämistyöhön, jossa vahvistetaan opettajien valmiuksia suunnitella ja tuottaa oppimista tukevaa mediaa. Hankkeessa kehitetään pedagogisen median tuotantomallia, jonka tavoitteena on siirtää huomio teknisestä mediatuotannosta oppimislähtöiseen suunnitteluun.

Esityksen keskeinen johtopäätös on, että laadukas pedagoginen media ei ole mahdollisimman näyttävää tai teknisesti monipuolista mediaa. Olennaisempaa on, että jokaisella mediaan sisällytetyllä elementillä on pedagoginen tehtävä. Pedagogisen median suunnittelussa tulisikin kysyä kolmea kysymystä: Miten tämä tukee ajattelua ja oppimista? Miten tämä tukee kiinnostusta ja motivaatiota? Miten tämä vahvistaa oppimisen inhimillistä ja sosiaalista kokemusta? Näiden kysymysten avulla kognitiivinen, affektiivinen ja sosiaalinen näkökulma voidaan tuoda konkreettiseksi osaksi opettajan mediatuotantoa.

2.3. Tekoäly tutkimus- ja kehittämistoiminnassa

Moninaisuus ja muuttuva osaaminen – tekoäly haastaa käsityksiä oppimisesta ja asiantuntijuudesta

Virpi Slotte, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Ammatillisen ja ammattikorkeakoulutuksen tehtävänä on tukea oppijan kehittymistä monipuoliseksi, ammatillisesti sivistyneeksi ja muuntautumiskykyiseksi osaajaksi. Tekoälyn nopea yleistyminen haastaa tarkastelemaan uudelleen, millaista osaamista muuttuvassa toimintaympäristössä tarvitaan ja miten koulutus voi tukea erilaisista lähtökohdista tulevia oppijoita.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Diakonia-ammattikorkeakoulussa vuosina 2025 ja 2026 toteutettujen opiskelijakyselyjen tuloksia (n= 622) ja erityisesti opiskelijoiden avoimia vastauksia tekoälyn käytöstä sekä sen merkityksestä oppimiselle ja tulevalle työelämälle. Tavoitteena on tehdä näkyväksi, millaisia merkityksiä opiskelijat antavat tekoälylle ja millaista kuvaa vastaukset rakentavat muuttuvasta osaamisesta ja asiantuntijuudesta. Vuosien 2025 ja 2026 vastausten rinnakkainen tarkastelu mahdollistaa myös muutoksen näkyväksi tekemisen: mitä opiskelijoiden ajatuksissa, kokemuksissa ja puhetavoissa on tapahtunut yhden vuoden aikana ja millaisia uusia näkökulmia tekoälyn arkipäiväistyminen on tuonut esiin?

Tulokset osoittavat vuosien 2025 ja 2026 avointen vastausten perusteella opiskelijoiden puheen sävyn ja dynamiikan muutoksen. Vuoden 2025 vastauksissa korostuvat tekoälyn uutuus, epävarmuus, vastustus sekä huoli oman ajattelun ja oppimisen säilymisestä. Vuoden 2026 vastauksissa näkyy puolestaan siirtymä ei-käyttäjien asemasta kohti hallitumpaa arkiymmärrystä. Tekoäly tunnistetaan yhä useammin osaksi opiskelun arkea ja sen mahdollisuuksia hyödynnetään monin tavoin. Samalla opiskelijat korostavat edelleen oman ajattelun merkitystä. Muutos ei siten näyttäydy yksiselitteisenä tekoälyn hyväksymisenä, vaan kriittisen ymmärryksen vahvistumisena.

Vuoden 2026 vastauksissa esiin nousee myös uusia näkökulmia, kuten tekoälyn käytön tarkastelun siirtyminen pelkästään yksilöön liittyvästä valinnasta enemmän kohti yhteistä vastuuta. Opiskelijat pohtivat tekoälyn käytön vaikutuksia muihin opiskelijoihin, ryhmätyöskentelyyn, arvioinnin oikeudenmukaisuuteen ja yhteiseen oppimisympäristöön. Samalla vastauksissa kannetaan huolta siitä, voiko tekoälyn avulla selviytyä opinnoista ilman riittävää ymmärrystä ja osaamista. Kysymys ulottuu siten yksittäisen opiskelijan suorituksesta laajemmin siihen, millaista osaamista koulutus tuottaa ja millaisilla valmiuksilla opiskelijat siirtyvät tulevaan ammattiinsa.

Toinen vuoden 2026 vastauksista nouseva uusi näkökulma liittyy osaamisen muuttumiseen. Tekoäly nähdään jo osana tulevaa työtä, eikä sitä tarkastella ainoastaan opiskelun välineenä. Tämä haastaa pohtimaan, mitä ammatillinen osaaminen tarkoittaa tilanteessa, jossa osa tiedonhausta, tekstin tuottamisesta, ideoinnista ja ongelmanratkaisusta voidaan tehdä yhdessä tekoälyn kanssa. Keskeiseksi nousevat edelleen ihmisen oma ajattelu, arviointikyky, vuorovaikutus ja kyky tehdä vastuullisia ratkaisuja.

Tulokset osoittavat selkeän tarpeen tarkastella tekoälyä moninaisuuden näkökulmasta. Opiskelijat eivät lähesty tekoälyä samoista lähtökohdista, eikä sen merkitys oppimisessa ole kaikille sama. Keskiöön nousee kysymys siitä, mitä opiskelijan on tärkeää osata itse, mitä voidaan tehdä yhdessä tekoälyn kanssa ja millaista ammatillista harkintaa muuttuvassa maailmassa tarvitaan. Avoimia kysymyksiä on paljon mutta opiskelijoiden näkemykset tekoälyn käytöstä auttavat osaltaan tunnistamaan,

millaisia uusia taitoja tekoälyn kanssa työskentely edellyttää ja miten niiden oppimista voidaan korkeakoulutuksessa tukea.

Tekoälypohjaisen työpaikkaohjausbotin kehittäminen työpaikkaohjaajien ohjaustyön tueksi

Sanni Suominen, Riveria ja Itä-Suomen yliopisto, Jatta Herranen, Tampereen ammattikorkeakoulu ja Tampereen yliopisto

Ammatillisen koulutuksen opiskelijat hankkivat ja osoittavat osaamista työpaikoilla käytännön työtehtävissä (Laki 531/2017). Työelämässä oppimisen tulee olla tavoitteellista ja ohjattua, minkä toteutumisessa työpaikkaohjaajilla on keskeinen rooli (Opetushallitus, n.d.).

Koska työpaikka on ammatillisen koulutuksen opiskelijalle keskeinen oppimisympäristö ja työpaikkaohjaajan tarjoama ohjaus olennainen osa oppimisprosessia, työpaikkaohjauksen laatuun ja sen tukemiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Koulutuksen järjestäjän tehtävä on tukea työpaikkaohjaajia heidän ohjaustehtävässään sekä tarjota tarvittaessa koulutusta (Opetushallitus, n.d.). Kansallisessa arvioinnissa on todettu, että koulutuksen järjestäjien tulisi edelleen vahvistaa työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamista sekä tarjota nykyistä enemmän mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja päivittämiseen (Hievanen ym., 2022).

Työpaikkaohjaajien osaamisen tukeminen edellyttää helposti saavutettavia ja ajantasaisia ratkaisuja. Digitaalisten ratkaisujen potentiaali ammatillisen koulutuksen laadun ja saavutettavuuden vahvistamisessa on tunnistettu myös kansainvälisesti (esim. OECD, 2023).

Esitys pohjautuu meneillään olevaan tutkimukseen, jossa kehitetään digitaalista ratkaisua, tekoälypohjaista työpaikkaohjausbottia, työpaikkaohjaajien ohjaustyön tueksi. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisilla valtakunnallisilla ja oppilaitoskohtaisilla aineistoilla bottia tulisi ohjata, jotta se tukisi työpaikkaohjaajia mahdollisimman hyvin erilaisissa ohjaustilanteissa. Lisäksi tarkastellaan, milloin botin tulee ohjata käyttäjä tarkastelemaan opiskelijakohtaisia asiakirjoja tai olemaan yhteydessä esimerkiksi vastuuopettajaan sekä millaisia ominaisuuksia tällaisen botin järjestelmäkehotteella tulisi olla.

Tutkimuksen aineistoa on kerätty erityisesti työpaikkaohjaajilta sekä heidän kanssaan yhteistyötä tekeviltä ammatillisen koulutuksen opettajilta ja asiantuntijoilta. Esityksessä kuvataan tutkimuksen toteutusta, kerättyjä aineistoja sekä niitä suunnitteluperiaatteita, joiden avulla työpaikkaohjausbotista rakennetaan työpaikkaohjaajien ohjaustarpeita aidosti palveleva tuki. Lisäksi tarkastellaan tutkimuksen alustavia havaintoja ja esitysajankohtaan mennessä valmistuneita tuloksia.

Tutkimus tuottaa tietoa siitä, kuinka tekoälyä voidaan hyödyntää työpaikkaohjaajien ohjaustyön tukena ja osana ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyötä. Tuloksia voidaan hyödyntää tekoälypohjaisen työpaikkaohjausbotin kehittämisen lisäksi ammatillisten oppilaitosten työpaikkaohjaajille tarjoamien koulutusten, perehdytysten ja tuen kehittämisessä.

Round table: Tekoäly oppimiskumppanina – miten AI-symbioosi-osaaminen rakentuu yhteisöllisen tehtävän äärellä?

Ari Langén, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Generatiivinen tekoäly nähdään usein työn tehostamisen välineenä. Oppimisessa ja tietotyössä keskeinen haaste ei kuitenkaan ole vastausten tuottaminen nopeammin, vaan ihmisen kyky määritellä ongelmia, arvioida tietoa, muodostaa vaihtoehtoja ja tehdä perusteltuja ratkaisuja yhdessä tekoälyn ja muiden ihmisten kanssa. Tämä edellyttää AI-symbioosiosaamista: kykyä rakentaa uutta ymmärrystä vuorovaikutuksessa tekoälyn kanssa ja hyödyntää sitä ajattelukumppanina siten, että toimijuus, kriittinen arviointi ja vastuu säilyvät ihmisellä.

Työpajan pedagoginen rakenne perustuu digitaalisen informaation ongelmanratkaisua jäsentävään DIPS-malliin (Boetje ym., 2026). Mallissa tekoälyn käyttö yhdistyy ongelman määrittelyyn, tiedon etsimiseen ja käsittelyyn, perustellun synteesin rakentamiseen sekä lopputuotoksen muodostamiseen. Työpajassa DIPS-mallia sovelletaan yhteisölliseen ja autenttiseen tehtävään.

Toiminnallisessa työpajassa osallistujat työskentelevät pienryhmissä avoimen, tietorikkaan tehtävän äärellä. Ryhmät rajaavat ongelmaa, tutkivat erilaisia näkökulmia, muodostavat vaihtoehtoja ja rakentavat yhteisen ratkaisun. Tekoäly toimii prosessissa tiedonhankinnan, ideoinnin ja ajattelun tukena, mutta ryhmä vastaa tuotetun tiedon arvioinnista, ratkaisuista ja niiden perusteluista.

Työskentelyä rytmittävät lyhyet reflektiosyklit. Niissä osallistujat pysähtyvät tarkastelemaan, mitä tekoäly toi prosessiin, mitä ryhmä päätti, miten vuorovaikutus ja yhteinen ymmärrys rakentuivat sekä millaista osaamista työskentely edellytti. Samalla he tarkastelevat omaa oppimistaan ja sitä, miten oppiminen rakentuu vuorovaikutuksessa tekoälyn ja muiden osallistujien kanssa.

Lopuksi kokemuksesta rakennetaan yhdessä pedagogista ymmärrystä: millaiset tehtävät, vuorovaikutuksen rakenteet, reflektiokysymykset ja palautekäytännöt vahvistavat ihmisen toimijuutta ja tekevät sen näkyväksi AI-tuetussa oppimisessa ja kehittämistyössä?

Osallistujat saavat kokemuksen tutkimusperustaisesta AI-tuetun ongelmanratkaisun mallista sekä rakenteen, jota he voivat soveltaa opetuksessa, henkilöstön osaamisen kehittämisessä sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnassa, jossa uuden tiedon rakentaminen ja oppiminen ovat osa kehittämistehtävän ratkaisemista.

Round table: Uraohjaukseen soveltuvan tekoäly-sovelluksen pilotointi Uula-uutta osaamista vihreän siirtymän aloille-hankkeessa

Paula Pisano, Koulutuskuntayhtymä OSAO, Oppimisen ja kehittämisen palvelut -yksikkö

Uula hankkeen tavoitteena on edistää hankkeen kohderyhmän työllistymis- ja liiketoimintamahdollisuuksia yksilöllisen uraohjauksen ja sosiaalisen osallisuuden tukemisen toimintamalleilla. Hankkeessa lisätään ymmärrystä tekoälyn hyödyntämiseen kohdealueella Pohjois-Pohjanmaalla ja sen myötä on pilotoitu keväästä 2025 lähtien uraohjaukseen soveltuvaa tekoälysovellusta, Annie Advisoria. Pilotoinnissa oli kohderyhmänä valmistumisvaiheessa olevat opiskelijat, joka on tärkeä nivelvaihe siirryttäessä jatko-opiskelemaan tai työelämään.
Uula-hankkeessa on toteutettu alueen työllisyyspalveluiden kanssa yhteistyössä kokonaisvaltaista uraohjausta yksilö- ja ryhmämuotoisesti koko hankkeen ajan. Lisäksi tavoitteena on kehittää uraohjausta eri koulutussektoreiden oppilaitosyhteistyössä sekä hyödyntää Uulassa kehitettyä koulutustarjontaa uraohjauksessa ja työllistymisen tukemisessa maakunnallisesti.

Aihe on tärkeä monestakin näkökulmasta. Yksi on ymmärryksen lisääminen tekoälyn tuomista mahdollisuuksista koulutuksessa ja toisaalta digitalisaation kehittyminen yhteiskunnassa on jatkuvan keskustelun aiheena koulutusorganisaatioissa. Myös tulevaisuusorientoitunut uraohjaus teemana käsittelee aihetta, koska tekoäly voi luoda moninaisia tulevaisuuden mahdollisuuksia, ja toisaalta esimerkiksi uraohjauksessa tuoda näkökulmia tulevaisuuden alat huomioon ottaen. Näkökulmat, joita uraohjattavalle voidaan erilaisten tulevaisuuden skenaarioiden kautta muodostaa, voivat tulla hyvin tärkeään rooliin hänen pohtiessaan mahdollisia urapolkuja.

Esitys liittyy session teemaan tekoäly tutkimuksessa ja kehityksessä. Uula-hankkeessa työpaketissa 1 aloitettiin keväällä 2024 selvitystyö uraohjaukseen soveltuvan tekoälysovelluksen löytämiseksi pilotointia varten. Selvitystyön tuloksena yhteistyökumppaniksi valikoitui Annie Advisor, jonka kanssa hankkeelle on kehitetty uraohjauksessa käytettävä uraohjausbotti.
Oli tärkeää, että botti osaa nimenomaan tekoälyn avulla keskustella asiakkaan kanssa uraohjaukseen liittyvistä teemoista, kuten sopivan työn löytämisestä työmarkkinoilta tai oikean jatkokoulutuspaikkaan hakeutumisesta.

Botin kehittäminen aloitettiin priorisointiharjoituksella, jonka kautta tunnistettiin uraohjausprosessiin kuuluvat tilanteet, joissa asiakas etsii tietoa, ja samalla listattiin erilaisia netistä löytyviä sivustoja, joista voisi asiakkaalle olla apua hänen tilanteessaan. Botin kehittäminen perustui iterointiin, eli botin ensimmäisiä versioita testattiin eri ammattiryhmillä ja asiakkailla ja kerättiin heiltä palautetta botin toiminnasta. Botin käytön myötä kertyy paljon dataa, esimerkiksi siitä, miten hyvin botti on asiakkaan toivomassa aiheessa osannut ohjata häntä sekä aiheista, joihin pyydettiin botilta apua.

Työpajassa/round tablessa osallistujat voivat testata Annie advisor-tekoälybotin demoversiota. Pilotoinnissa ollutta bottia ja sen testaamisesta saatuja tuloksia voidaan esitellä osallistujille ja virittää keskustelua aiheesta. Osallistujat voidaan osallistaa pohtimaan, mihin osa-alueeseen omassa ohjauksessa voisi vastaavaa bottia hyödyntää.

2.4. Ammattisivistys osana kestävää elämäntapaa

Uutta osaAMISta: ammatillisen koulutuksen kehittämisen suuntia muuttuvissa vaatimuksissa

Jenniina Bies-Wikgren ja Olli Vesterinen, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Suomalainen ammatillinen koulutus on viime vuosina ollut merkittävien rakenteellisten, yhteiskunnallisten ja työelämälähtöisten muutosten kohteena. Muutokset haastavat edelleen koulutuksen järjestäjiä, johtoa ja henkilöstöä uudistamaan toiminnan käytäntöjä. Ammatillinen koulutus on vaativan ammattisivistystehtävän edessä, jossa sen pitää vastata työelämän muuttuviin vaatimuksiin samalla, kun koulutuksen rakenteet ovat alati muutoksessa.

Tutkimuksen tavoitteena on tehdä näkyväksi, millaisia edellytyksiä koulutuksen järjestäjillä on ammatillisen koulutuksen muutoksessa. Tutkimus tarkastelee henkilöstön kokemuksia johtamisesta, arvostuksesta, työyhteisöstä, hyvinvoinnista ja rakenteellisista reunaehdoista.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena tammi-helmikuussa 2026. Kysely lähetettiin ammatillisiin oppilaitoksiin sekä hyödynnettiin OAJ:n jäsenrekisteriä. Vastauksia saatiin 79 eri ammatillisesta oppilaitoksesta (N=1651). Tämä ensimmäinen Uutta osaAMISta -tutkimusjulkaisu käynnistää pitkittäistutkimuksen ammatillisessa toisella asteella, jota jo tehdään ammattikorkeakouluissa Kiviä ja keitaita -tutkimussarjalla.

Tulokset osoittavat, että koulutuksen muutokset ovat lisänneet pedagogisen muutosjohtamisen vaativuutta. Erityisesti tarvitaan yhteistä pedagogista suuntaa ja osallisuuden vahvistamista. Yhteisöllisyys näyttäytyykin jännitteisenä: kollegiaalinen yhteisöllisyys koetaan vahvana, mutta työn rakenteelliset muutokset haastavat yhteisöllisyyttä. Tutkimus osoittaa muutoksien tuoneen epävarmuutta ja kuormitusta, mutta työn arvostus on vankkaa. Ammatillisesta koulutuksesta kuuluu siis myös hyviä uutisia. Osaamiseen luotetaan, innostus työtä kohtaan on vahvaa ja yhteistyösuhteet ovat merkityksellisiä.

Tutkimuksen johtopäätöksinä voidaan pitää, että kestävää ammattisivistystä rakennetaan osaavasta henkilöstöstä sekä työn ja yhteisöllisyyden merkityksellisyydestä. Tästä huolehtiminen ja muutoksista selviytyminen edellyttää osallistavaa ja osaavaa pedagogista johtamista.

Kestävyysosaamisen toteutuminen koulutuksessa -kansallinen arviointi (2025–2027)

Nikolas Bursiewicz ja Tarja Frisk, Kansallisen koulutuksen arviointikeskus, ammatillisen koulutuksen, korkeakoulutuksen ja vapaan sivistystyön yksikkö

Karvin Kestävyysosaamisen toteutuminen koulutuksessa -arvioinnin (2025-2027) tarkoituksena on selvittää, miten kestävyysosaaminen toteutuu eri koulutusjärjestelmän tasoilla ja miten sen kehittymistä edistetään. Arvioinnin perustana toimivat YK:n kestävän kehityksen Agenda2030-toimintaohjelma, sen pohjalta laadittu Suomen kestävän kehityksen toimikunnan strategia sekä Euroopan unionin GreenComp-osaamiskehys.

Arvioinnin ensimmäinen vaihe on kohdistunut koulutuksen kansalliseen ohjausjärjestelmätasoon. Syksyllä 2026 tarkastelu laajenee koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toimintaan sekä siihen, miten kestävyysosaamista edistetään koulutusjärjestelmän eri tasoilla.

Ensimmäisessä vaiheessa arviointi vastaa seuraavaan arviointikysymykseen:

- Miten kansallinen koulutuksen ohjausjärjestelmä tukee kestävyysosaamisen edistämistä?

Pääarviointikysymystä jäsennetään seuraavien alakysymysten avulla:

- Miten kestävyysosaaminen ja kestävä kehitys määritellään koulutuksen ohjausjärjestelmässä?
- Millaisin keinoin koulutuksen ohjausjärjestelmä edistää kestävyysosaamista?
- Mitkä tekijät edistävät tai estävät kestävyysosaamisen implementoimista ohjausjärjestelmä-, järjestäjä-, koulu- ja henkilöstötasoilla?

Esitys perustuu fokusryhmähaastatteluihin, joita toteutettiin kahdeksan kappaletta. Fokusryhmähaastatteluihin osallistui yhteensä 22 haastateltavaa. Haastatteluissa tarkasteltiin koulutuksen ohjausjärjestelmää kestävyysosaamisen näkökulmasta.

Arvioinnissa hyödynnetään systeemistä lähestymistapaa erityisesti tarkasteltaessa koulutuksen kansallista ohjausjärjestelmää sekä eri toimijoiden rooleja ja keskinäisiä suhteita kestävyysosaamisen edistämisessä. Systeemisen muutoksen tarkastelun tueksi arvioinnissa hyödynnetään Kanian, Kramerin ja Sengen (2018) viitekehystä systeemisen muutoksen ehdoista.

Tulosten mukaan käsitykset kestävyysosaamisesta vaihtelivat organisaatioiden välillä eikä haastatteluissa muodostunut yhtenäistä kuvaa kestävyysosaamisesta. Kestävyysosaamiselle ei ole asetettu kansallisesti selkeitä ja yhteisiä tavoitteita. Aineiston perusteella kestävyysosaaminen on huomioitu koulutusjärjestelmän strategisissa linjauksissa sekä opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteissa, mutta tavoitteiden käytännön toteutuminen vaihtelee merkittävästi eri koulutusasteilla, alueilla ja organisaatioissa.

Haastatteluissa korostettiin myös oppilaitosten johdon tärkeyttä sekä heidän antamaa tukea opetushenkilökunnalle. Lisäksi opettajankoulutusta ja opettajien täydennyskoulutusta pidettiin edellytyksinä kestävyysosaamisen edistämiselle koulutusjärjestelmässä.

Tulevaisuuden ammattikasvatus työelämään valmentavana ja sivistystä tuottavana koulutusmuotona: Katsaus suomalaisiin väitöstutkimuksiin 2018–2026

Solja Upola, Helsingin Yliopisto, Kasvatustieteellinen tiedekunta

Tutkimusesityksen aiheena on visioida tulevaisuuskuvia, joihin ammatillisella koulutuksella ja ammattikasvatuksen tutkimustoiminnalla voidaan vastata. Esitys perustuu viimeaikaisiin tutkimuksiin, joissa tarkastellaan suomalaisen ammatillisen toisen asteen koulutuksen kontekstissa tehtyjä väitöstutkimuksia (N = 30), jotka ovat valmistuneet ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanon jälkeen (2018–2026 elokuu). Tutkimustehtävänä on selvittää, millaisia tulevaisuuden koulutus- ja tutkimustarpeita voidaan visioida ammattikasvatuksen väitöstutkimuksien pohjalta.

Tutkimuksessa hyödynnetään Upolan ja Löfgrenin (2025) tekemää väitöstutkimusten teemoittelua. Väitöstutkimuksissa tarkastellaan neljässä eri teemassa 1) Pedagogisten käytäntöjen kehittämistä, 2) Opiskelijan osaamisen hankkimisen prosessia ja henkilökohtaistamista, 3) Johtamista ja esihenkilötyötä sekä 4) Järjestelmäkritiittisesti orientoituneita väitöstutkimuksia. Sisällönanalyysiä ohjasi jatkuvan oppimisen viitekehys (Cedefop, 2026).

Tutkimuksessa hahmotellaan tulevaisuuskuvaa, jossa ammatillinen koulutus nähdään sekä työelämään valmentavana että sivistystä tuottavana koulutusmuotona. Tutkimus osoittaa, että urasopeutu-

vuus on keskeinen tulevaisuuden elinikäisen, jatkuvan oppimisen taito, joka läpäisee visioidut tulevaisuuskuvat. Koulutuksellista yhdenvertaisuutta ja sosiaalista osallisuutta tulee edistää. Tulevaisuuden oppimisympäristöt ovat hybridejä, monimuotoisia ja verkostoituneita, jotka yhdistävät ajalliset (synkroninen–asynkroninen), tilalliset (fyysinen–digitaalinen, immersiivinen) ja pedagogiset (formaali–nonformaali–informaali) ulottuvuudet. Kestävään kehitykseen ja vihreään siirtymään liittyviä teemoja tulee lisätä tulevaisuuden monitieteisinä tutkimusteemoina, samoin hyvinvoinnin ja sitä tukevien oppimisympäristöjen, sekä ammatillisen koulutuksen ja työelämän eri toimijoihin kohdistuvaa tutkimusta tulee lisätä. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että ammattikasvatuksen tutkimuksella voidaan turvata ja vahvistaa epävarman tulevaisuuden ennakointikeinoja.

Round table: Kasvatammeko osaajia vai kansalaisia? Ammattisivistyksen paikka ammatillisessa koulutuksessa ja ammattikorkeakouluissa

Mika Alhonkoski, Tampereen ammattikorkeakoulu, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri

Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulutuksen perustehtävänä pidetään usein osaavan työvoiman kouluttamista työelämän tarpeisiin. Samalla koulutukseen kohdistuu kasvavia odotuksia opiskelijoiden osallisuuden, yhteiskunnallisen toimijuuden, kriittisen ajattelun, vuorovaikutusosaamisen ja demokraattisen osallistumisen vahvistamisesta. Muuttuva työelämä, yhteiskunnallinen polarisaatio, demokratiaan kohdistuvat haasteet sekä moninaistuvat opiskelijaryhmät ovat nostaneet esiin kysymyksen siitä, millaisiin valmiuksiin koulutuksen tulisi tulevaisuudessa opiskelijoita kasvattaa. Tutkimuspäivien näkökulmasta kysymys liittyy läheisesti osaamisen moninaisuuteen, ammattisivistykseen, opiskelijoiden moninaisuuteen pedagogisena kysymyksenä sekä osaamisen rakentumiseen yhteiskunnan ja työelämän murroksissa.

Viime vuosien koulutus- ja kasvatustieteellisessä tutkimuksessa on korostettu, että koulutuksen tehtävä ei rajoitu ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Keskeisiksi teemoiksi ovat nousseet opiskelijoiden toimijuus, yhteiskunnallinen osallistuminen, kriittinen reflektio, yhteisöllisyys, dialogi sekä mahdollisuudet vaikuttaa omaan oppimisympäristöönsä. Samalla on keskusteltu siitä, miten koulutus voi tukea opiskelijoiden kiinnittymistä yhteiskuntaan, työelämään ja erilaisiin yhteisöihin aikana, jolloin hyvinvointiin, osallisuuteen ja kuulumisen kokemuksiin liittyvät kysymykset ovat nousseet yhä näkyvämmin esille.

Round table -keskustelun tavoitteena on tarkastella ammattisivistyksen merkitystä nykyisessä ammatillisessa koulutuksessa ja ammattikorkeakoulutuksessa. Keskustelun lähtökohtana on ajatus siitä, että ammattisivistys voidaan ymmärtää laajemmin kuin yksittäisten työelämätaitojen tai ammattiosaamisen hallintana. Tällöin siihen sisältyvät myös kyky toimia moninaisissa yhteisöissä, osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun, kohdata erilaisuutta, arvioida kriittisesti tietoa sekä rakentaa omaa suhdetta työelämään ja yhteiskuntaan. Samalla herää kysymys siitä, missä määrin tällaiset tavoitteet nähdään osana ammatillisen koulutuksen perustehtävää ja miten ne näkyvät käytännön opetuksessa.

Round table tarjoaa osallistujille mahdollisuuden jakaa kokemuksia, näkemyksiä ja käytäntöjä eri koulutusasteilta. Keskustelussa pohditaan esimerkiksi seuraavia kysymyksiä:

- Mitä ammattisivistys tarkoittaa vuonna 2026?
- Kasvatammeko ensisijaisesti osaajia vai kansalaisia?
- Miten yhteiskunnallinen toimijuus, osallisuus ja vastuullisuus näkyvät ammatillisessa koulutuksessa ja ammattikorkeakouluissa?
- Millaisia valmiuksia tulevaisuuden työelämä edellyttää ammattiosaamisen rinnalla?
- Miten opiskelijoiden moninaisuus tulisi huomioida ammattisivistyksen rakentumisessa?

Round tablen anti osallistujille on mahdollisuus tarkastella ammattisivistystä eri näkökulmista sekä rakentaa yhteistä ymmärrystä koulutuksen yhteiskunnallisesta tehtävästä. Keskustelu kokoaa yhteen ammatillisen koulutuksen, ammattikorkeakoulutuksen, opettajankoulutuksen ja tutkimuksen näkökulmia sekä tunnistaa uusia tutkimus- ja kehittämistarpeita ammattisivistyksen, osallisuuden ja yhteiskunnallisen toimijuuden vahvistamiseksi.

Round table: Ammatillisen koulutuksen kestävyystyön tila: vaatimukset, seuranta ja todellisuus

Sini Raita-aho, Suomen ympäristöopisto, SYKLI, kehittäminen ja hankkeet

Ammatilliselle koulutukselle on asetettu merkittävä rooli kestävyyssiirtymän edistäjänä. Ammatillisen koulutuksen kestävyystiekartassa koulutuksen tehtäväksi määritellään kestävyysosaajien kouluttamisen lisäksi yhteiskunnan uudistaminen sekä ekososiaalisen sivistyksen vahvistaminen. Taustalla vaikuttavat Suomen hiilineutraaliustavoite, luontokadon pysäyttäminen sekä kansalliset ja kansainväliset kestävyyssitoumukset.

Kestävyystiekartan toimeenpanoa tuetaan Opetushallituksen rahoittamassa Kartalla – På kartan: Ammatillinen koulutus kestävyystiekartalle -hankkeessa. Rahoituksen taustalla on Opetushallituksen toive siitä, että kaikki suomalaiset ammatillisen koulutuksen järjestäjät sitoutuvat tiekartan tavoitteisiin liittymällä verkostoon.

Pyöreän pöydän keskustelun alustuksessa tarkastellaan lyhyesti ammatillisen koulutuksen kestävyystyön ohjausta ja tavoitteita sekä Opetushallituksen kehittämien kestävyysindikaattorien ensimmäisen tiedonkeruun tuloksia. Keväällä 2026 toteutettu tiedonkeruu tarjoaa valtakunnallisen näkymän siihen, miten koulutuksen järjestäjät edistävät kestävyyttä johtamisessa, pedagogiikassa, henkilöstön osaamisen kehittämisessä, työelämäyhteistyössä ja hiilineutraalisuustyössä.

Kestävyysindikaattoreiden avulla koulutuksen järjestäjät voivat tunnistaa omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan sekä suunnata työtään pitkäjänteisesti. Myös Opetushallinnolla on mahdollisuus hyödyntää kerättyä indikaattoritietoa esimerkiksi toiminnan seuraamisessa, uusien kehittämiskohteiden suunnittelussa ja muussa rahoittajan toteuttamassa ohjauksessa.

Vuoden 2025 lopussa OKM julkaisi laatimansa valtakunnalliset linjaukset ammatillisen koulutuksen kehittämiseksi. Yksi Ammatillisen koulutuksen valtakunnallisista tavoitteista on linjattu näin: Ammatillinen koulutus tukee osaltaan ilmastonmuutoksen ja luontokadon hillitsemiseen tähtääviä toimia. Ammatillisessa koulutuksessa kiinnitetään huomiota vihreän siirtymän tukemiseen. Opetushallituksen laatimia kestävyysindikaattoreita voitaisiin hyödyntää myös tämän tavoitteen seurannassa.

Yhteinen mittaristo tuo näkyväksi sekä vahvuudet että kehittämiskohteet, ja luo perustan systemaattiselle etenemiselle kohti kestävämpää ammatillista koulutusta. Jotta mittaristo toimisi parhaalla mah-

dollisella tavalla, vastausprosentin tulisi olla korkea. Keväällä 2026 toteutettu ensimmäinen tiedonkeruu kohdistui vuoden 2025 toimintaan ja kattoi 61 koulutuksen järjestäjää ja noin 70 % ammatillisen koulutuksen opiskelijoista Suomessa. Vaikka tiedonkeruun kattavuutta voi pitää kohtalaisen hyvänä, vastaajat saattavat edustaa kestävyystyössä aktiivisimpia koulutuksen järjestäjiä. Tämä on syytä huomioida tuloksia tarkasteltaessa.

Keskustelussa siirrytään strategioista ja mittareista koulutuksen arkeen. Miten ammatillinen koulutus vastaa kestävyyskriisin asettamiin vaatimuksiin? Miten kestävyystavoitteet näkyvät opetuksessa, johtamisessa ja päivittäisissä käytännöissä? Millaisia onnistumisia, esteitä ja ristiriitoja koulutuksen järjestäjät kohtaavat kestävyystyössä? Tukeeko nykyinen seuranta kestävyyssiirtymää vai tulisiko sen olla nykyistä velvoittavampaa? Miten kestävyystyö näkyy opiskelijoiden ammatti-identiteetin rakentumisessa, ammattisivistyksessä ja kestävän elämäntavan omaksumisessa? Valmistuuko ammatillisesta koulutuksesta ekososiaalisesti sivistyneitä ammattilaisia?

Tavoitteena on muodostaa ajantasainen kuva ammatillisen koulutuksen kestävyystyön tilanteesta, tunnistaa keskeisiä onnistumisia ja haasteita sekä keskustella siitä, millaiset ohjauskeinot, mittarit ja käytännöt tukevat parhaiten kestävän tulevaisuuden rakentamista. Keskustelun tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi kannanotoissa liittyen ammatillisen koulutuksen kestävyystyön seurantaan ja tukeen. Keskusteluun osallistuu 3–5 kutsuttua keskustelijaa, minkä lisäksi yleisö kutsutaan mukaan yhteiseen vuoropuheluun.

Round table: Osaaminen – mistä puhumme, mitä tarkoitamme, mitä tutkimme?

Antti Seitamaa, Helsingin Yliopisto, Kasvatustieteellinen tiedekunta, Penni Pietilä, Itä-Suomen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden laitos

Osaaminen on suomalaisen ammatillisen koulutuksen sääntelyn, koulutuksen käytänteiden ja tutkimuksen keskiössä. Siitä muodostui 2010-luvun uudistamis- ja säästöpaineiden myötä ammatillisen koulutuksen tärkein käsite, jonka ympärillä koko koulutussektori pyörii (Seitamaa & Rosenblad, tulossa). Pyöreän pöydän keskustelussa pureudutaan siihen, mitä osaaminen oikeastaan ammatillisen koulutuksen tutkimuksessa tarkoittaa ja miten erilaiset tulokulmat voivat täydentää toisiaan, mahdolliset ristiriidat huomioiden. Metatieteellinen keskustelu aiheesta on tärkeää, sillä osaaminen on tyypillinen olennaisesti kiistelty käsite (Gallie 1956), jonka määrittely ei ole pelkkää akateemista hiustenhalkomista vaan liittyy suoraan siihen, mitä koulutuksessa (ja tutkimuksessa) pidetään arvokkaana ja tavoittelemisen arvoisena.

Tähän mennessä osaamista on käsitelty pääosin empiirisesti käytännön kehityksen sekä kehittämisen näkökulmista, esimerkiksi työyhteisöön osallistumisen kautta syntyvänä (Rintala & Nokelainen 2020), identiteettiin ja toimijuuteen kietoutuneena (Vähäsantanen ym. 2012) kuin kollektiivisesti tuotettuna (Upola 2019). Politiikan ja hallinnon kentässä sama käsite toimii toisin: se typistyy ennalta määritellyksi ja mitattavaksi kategoriaksi, jonka juuret paikantuvat kansainväliseen ja kansalliseen (koulutus)politiikkaan ja hallintoon (esim. Le Deist & Winterton 2005; Seitamaa & Hansen 2025; Wheelahan ym. 2022). Osaamisella voidaan määritellä ja rajata mikä ammatillisessa koulutuksessa on olennaista tai ainakin hallinnon näkökulmasta hyödyllistä ja mitattavissa olevaa. Lisäksi osaamisen käsitettä hyödynnetään tutkimuksessa teoretisoituna käsitteenä (Glaesser 2019; Weinert 2001). Koulutuspolitiikan käsitteenä osaaminen on myös tutkimuksen kohde (esim. Pietilä 2025). Keskustelun alustukseksi puramme osaamisen käsitettä etenkin diskurssien ja kielen (Cienki 2013; Glaesser 2019; Levisen 2019; Pietilä 2025) näkökulmista. Tavoite on moniääninen keskustelu osaamisen käsitteestä ja käsitteen käytöstä.