

SKOOTTER

2/2022



SISÄLLYSLUETTELO 2/2022

3	Pääkirjoitus / Ledare
4	Uusien valtuutettujen kesätentti
6	AMK:n katse kohti eduskuntavaaleja
7	Kuulolla tulevaisuusseminaarissa
8	Virtuaalinen sovellus Learning Café -menetelmästä
10	SKO-päivillä kulta kimalsi
12	Study group -ryhmät osana ohjausta
14	Kirjan kirjoittaminen avaa uusia näkökulmia
15	Pakko motivaattorina ja rytmittäjänä
17	Taitaja2022-tapahtuma keräsi suuryleisön
18	Opettaja välittäjänä

17 Taitaja2022-tapahtuma pidettiin Porissa ja mukana oli vieraita kahdeksasta maasta.



SKO-päivien juhлагаalan pukeutumiseen oli panostettu.

10



PÄÄKIRJOITUS

Kesää kohti

OAJ:n uusi valtuusto kokoontui ensimmäiseen kokoukseensa toukokuun alussa. Kaikkein mielenkiintoisin kokousasia oli OAJ:n uuden puheenjohtajan valinta. Katarina Murto voitti äänestyksen jo ensimmäisellä kierroksella saaden vankan mandaatin uudeksi puheenjohtajaksi. Ensimmäistä kertaa OAJ:n johdossa on nainen.

Muissa kokousasioissa valtuusto äänesti valtakunnallisten yhdistysten, mukaan lukien SKO, jäsenmaksupalautteen pienentämisen puolesta. Sekä OAO, VOL että YLL jättivät pöytäkirjaan erivän mielipiteensä. Jo jonkin aikaa jatkunut kahtiajako yleissivistävien opettajien ja muiden ryhmittymien välillä näyttää jatkuvan uudessa valtuustossakin. Se ei edesauta yhteisten asioiden tehokasta eteenpäin viemistä, koska fokus on kaikessa muussa kuin varsinaisessa edunvalvonnassa.

Sopimus kentällä olemme kokeneet historiallisia hetkiä, kun opettajat ovat olleet lakossa. Tätä kirjoittaessani neuvottelut ja sovittelu ovat edelleen umpikujassa, vaikka OAJ olisi ollut valmis hyväksymään kuntapuolen sovittelulautakunnan esityksen. Sote-liitot eivät tätä kuitenkaan tehneet, ja nyt katsotaan, miten tilanteessa voidaan edetä. Valtion oppilaitoksissa ja yliopistoissa sopimukset on sitä vastoin saatu tehtyä. Neuvottelukierros on ollut erityisen vaikea.

SKO-päivät pidettiin Kuopiossa huhtikuussa ja savolaiset olivat hoitaneet järjestelyt hienosti. Saimme nauttia upeasta ohjelmasta, mielenkiintoisista luennoista ja ennen kaikkea mukavasta yhdessäolosta. Seuraavat päivät pidetään Tukholman-laivalla keväällä 2024 ja niiden valmistelu alkaa kesäkuussa. Elokuussa käynnistetään syksyn toimintaa kokouksella SKO-koulutuspäiville Ouluun.

Kevään työt alkavat pian olla hoidettuina ja kesä vapaa lähestyy. Monella on suunnitelmassa pitkään odotettu matka, joku kaipaa jo sormien upottamista multa, joku miettii mökin laituriremonttia. Mitä ikinä nuo suunnitelmat ovatkaan, on tärkeää keskittyä työasioiden sijaan johonkin ihan muuhun – johonkin sellaiseen, joka saa hymyn huulille ja stressitasoa alas. Ihana, odotettu kesä on ihan kohta täällä!

Rentouttavaa ja lämmintä kesää Sinulle, SKO:n jäsen.

Ulla
puheenjohtaja

LEDARE

Mot sommaren

OAJ:s nya fullmäktige samlades till sitt första möte i början av maj. Det intressantaste ärendet på mötet var val av ny ordförande för OAJ. Katarina Murto vann omröstningen redan under första valomgången och fick ett starkt mandat för sin ordförandepost. För första gången styrs nu OAJ av en kvinna. I övriga mötesärenden röstade fullmäktige för att minska på återbäring av medlemsavgifter för de riksomfattande föreningarna, SKO inberäknad.

Både OAO (yrkeslärarna), SLF (småbarnspedagogikens lärarförbund) och YLL (förbundet för undervisningssektorn vid universiteten) reserverade sig i protokollet. Tudelingen som redan pågått en tid mellan de allmänbildande lärarna och de övriga grupperingarna ser ut att fortsätta i den nya delegationen. Det främjar inte ett effektivt framförande av gemensamma ärenden, eftersom fokus inte ligger på det väsentliga, nämligen intressebevakningen.

På avtalsfältet har vi fått uppleva historiska stunder då lärarna strejkat. När jag skriver det här är förhandlingarna och medlingarna fortfarande i en återvändsgränd. Även om OAJ var redo att godkänna förlikningsnämndens förslag från den kommunala sidan så gjorde social-, hälso-, och sjukvårdsförbunden det inte, och nu får vi se hur man kommer att gå vidare i ärendet. De statliga läroinrättningarna och universiteten har däremot fått till stånd avtal, trots att förhandlingsrundan varit ovanligt svår.

SKO-dagarna hölls i Kuopio i april och savolaxarna hade skött arrangemangen utomordentligt väl. Vi fick njuta av ett strålande program, intressanta föredrag och framför allt av trevlig samvaro. Nästa gång hålls dagarna ombord på Stockholmsfärjan våren 2024 och förberedelserna påbörjas i juni. I samband med SKO:s utbildningsdagar i Uleåborg i augusti, inleds höstens verksamhet.

Vårens arbete börjar snart vara undanstökat och semestern närmar sig. Många har en efterlängtat resa framför sig, någon drömmer om att få stoppa fingrar i myllan, någon funderar på att fixa bryggan. Vad än dina planer är, är det viktigt att få koncentrera sig på något annat än på arbetsrelaterade saker – att få koncentrera sig på något som får oss att le och får vår stressnivå att sjunka. Den underbara, efterlängtrade sommaren är snart här!

Jag tillönskar Dig SKO-medlem en avkopplande och varm sommar.

Ulla
Ordförande



SKO ry:n järjestölehti • www.oaj.fi/sko • Aikakauslehtien Liiton jäsen ISSN 0786-9118

Toimisto Rautatieläisenkatu 6 00520 Helsinki	Järjestösihteeri Elisa Ruponen Puh. 040 752 9173
Puheenjohtaja Ulla Kangasniemi Puh. 040 512 4914 ulla.kangasniemi@lapinamk.fi	Päätoimittaja Katja Remsu Puh. 040 515 5807 skootteritoimitus@gmail.com
Kannen kuva: Elia Hintsala	Ulkoasu ja taitto Niina Linna Design

Skootteri ilmestyy digitaalisena neljä kertaa vuodessa.		ILMESTYMISAIKATAULU	
Lähetä aineistot: skootteritoimitus@gmail.com		Nro	Aineistot viimeistään
Ilmoitushinnat		1/2022	15.2. Maaliskuu
2/1	1924 €	2/2022	15.5. Kesäkuu
1/1	1265 €	3/2022	15.9. Lokakuu
1/2	935 €	4/2022	15.11. Joulukuu
1/3	660 €		
1/5	330 €		



Uusien valtuutettujen *kesäpäivä*

Skooterin toimitus esitti uusille valtuutetuille kolme kysymystä:

1. Minkä ajankohtaisen edunvalvontaan liittyvän teeman parissa olet kevään aikana työskennellyt? Kerro siitä lyhyesti.

2. Miksi päätit lähteä vaikuttamaan OAJ:n valtuustoon?

3. Miten aiot rentoutua ja tukea omaa hyvinvointiasi ja palautumistasi kesällä?

MATTI SEISE

1 Edunvalvonnan koko kenttä on tullut viimeisten kolmen vuoden aikana erittäin tutuksi ylläpitämäni Opettajien edunvalvonta, vuosityöaika ja professio -ryhmän kautta. Se on Suomen suurin opettajien edunvalvontaan keskittynyt keskustelualusta. Viimeisen puolen vuoden aikana on ollut pinnalla ammatillisten opettajien onneton vuosityöaikasopimus, mutta uusina nousevina teemoina ovat olleet

työssäjaksaminen, opettajien koulutuksen haasteet ja jäsenistön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen.

2 Koen että järjestössämme on liikaa epäkohtia, jotta niiltä pysyisin sulkemaan silmäni. En koe järjestöämme tehokkaaksi enkä oikeudenmukaiseksi. Järjestö on täynnä pieniä klikkejä, jotka pitävät kynsin ja hampain kiinni omista eduistaan. Nämä klikit pitävän huolta siitä, että kokonaisuus ei toimi tehokkaasti eikä tämän päivän standardien mukaisesti.

Haluan päivittää järjestön tälle vuosikymmenelle ja varmistaa, että se on kykenevä toimimaan myös tulevaisuudessa. Avoimesti ja tehokkaasti.

3 Ammatilaisena osaan heittäytyä myös vapaalle ja ymmärrän, että loma on lomaa. Silloin en tee töitä enkä uhraa puolikastakaan ajatusta töille tai edes edunvalvonnalle. Palaudun parhaiten perheeni kanssa aikaa viettäen, kuulokkeet päässä videopelejä pelaten tai vapa kädessä Kymijoen varrella kaloja narraten.

ULLA KANGASNIEMI

1 Olen seurannut ja päässyt osallistumaan aika tiiviisti OAJ:n eri sopimusalojen neuvotteluja koskeviin kokouksiin mm. OAJ:n hallitustyöskentelyn kautta. Samoin olen osallistunut monien ammatillista koulutusta koskevien koulutuspoliittisten asioiden valmisteluun ja käsitteilyyn OAO:n hallituksessa, kuten myös amk-työryhmässä sekä OAJ:n halli-

tuksessa ja korkeakoulutyöryhmässä. Siksi on vaikeaa nimetä vain yhtä tiettyä teemaa.

2 Minulla alkaa neljäs kausi OAJ:n valtuustossa ja tiedän, miten valtuusto toimii ja millaisiin asioihin siellä pääsee vaikuttamaan. Halusin olla mukana vaikuttamassa edelleen ammatillista koulutusta ja valtakunnallisia yhdistyksiä koskeviin asioihin. Valtuustossa ei ylipäänsä voi toimia vain yhden teeman ympärillä ja siksi on

tärkeää perehtyä ja tuntea laajemmin koko koulutussektorin ja myös järjestön sisäiseen toimintaan liittyviä asioita. Myös SKOn äänen pitää kuulua OAJ:n valtuustossa.

3 Kesällä rentoudun mökkeilemällä Inarijärven maisemissa, viettäen aikaa metsässä ja järvellä. Varmaan matkustelenkin vähän ja uppoudun sadepäivinä hyvien kirjojen pariin. Lisäksi haluan viettää laatu-aikaa läheisteni ja ystäväni seurassa.

TEIJA LAUNIAINEN

1 Työaikasuunnitelmien tekeminen, lisäksi meillä on meneillään ns. TAS-kysely. Olemme saaneet paljon palautetta tas-prosessin ja periaatteiden toimimattomuudesta. Lisäksi työaikasuunnitelmien avoimuutta on

toivottu paljon. Kyselyllä yritämme selvittää, mitä ongelmia vastaajat kokevat prosessissa ja periaatteissa olevan ja millä tasolla avoimuutta toivotaan.

2 Haluan tuoda näkyväksi ongelmat, jotka liittyvät ammattikorkeakoulujen omistusrakenteisiin ja

erityisesti ns. yliopistojen omistuksessa olevien amk:ien tilanteeseen. Itselleni tärkeää edunvalvonnan lisäksi ovat koulutuspoliittiset asiat, kuten rahoitukseen liittyvät linjaukset.

3 Mökkeilemällä ja toivottavasti matkustelemalla ainakin kotimaassa.

ARTO ANETJÄRVI

1 Vuosityöaikaan liittyen kentällä olevien käytäntöjen selkiyttäminen ja yhtenäistäminen on ollut tämän kevään juttu. Tuntuu siltä, että jokainen työnantaja tulkitsee sitä oman edun mukaisesti, tilanteesta riippumatta.

2 Halusin, että ammatillisen koulutuksen ääni kuuluu myös OAJ:ssä. Tarvitsemme myös puolestapuhujia ammatillisten asioiden eteenpäin viemisessä ja arvostuksen ansaitsemisessa.

3 Matkailu on ollut aina lähellä sydäntä ja siihen liitetyt golfkierrokset eri kentillä hyvien ystävien kanssa auttaa lataamaan akut ja lisäämään hyvinvointia.



Kuvassa uudet OAJ:n valtuutetut.

TIMO SIRVIÖ

1 Vaalit ovat olleet itselleni viimeisen puolen vuoden aikana erityisen ajankohtainen teema. Olen ollut vaalitoimikunnan puheenjohtajana kolmessa eri vaalissa – työsuojeluvaalissa, ammattikorkeakoulun hallituksen henkilöstöedustajan vaalissa ja täydentävässä luottamusmiesvaalissa. Vaaleilla valitut OAJ:laiset edustavat järjestönsä jäseniä tai yleisemmin henkilöstöä paikallisella tasolla. Eli vaalit ovat tulleet tutuksi muiden pääluottamusmiestehtävien ohelle, varsinkin, kun asetuin itsekin ehdolle valtuustovaalissa.

2 Minua kysyttiin kolmelta eri taholta lähtemään mukaan tähän vaaliin ja harkinnan jälkeen päätin asettua ehdolle. Erityisesti koen kiinnostusta vaikuttaa koulutuspolitiikkaan, koska siellä luodaan ne isot raamit, joiden puitteissa koulut ja opettajat sitten toimivat. Toinen itseäni kiinnostava teema on opettajien työhyvinvointi. Uskon, että palvelumuotoiluosaamiseni voi auttaa minua tässä tehtävässä ja antaa minulle erilaisia välineitä ymmärtää kentän toiveita – siksi haluan lähteä vaikuttamaan.

3 Ainakin kesälle on tiedossa paljon matkustamista perheen kanssa. Ehkä korona on aiheuttanut tällä rintamalla tavanomaista suurempaa tarvetta avartaa näkymiä hiukan kauemmas. Muuten kesään liittyä paljon lukemista, pyöräilyä ja juoksua sekä toivon mukaan myös luovaa joutenoloa.

ATTE KORTE

1 OAJ:n koulutuspoliittisen toimikunnan jäsenenä olen työskennellyt monien tärkeiden edunvalvontaan liittyvien teemojen parissa. Keväällä eniten aikaa on kuitenkin kulunut paikallisella tasolla, kun Karelia-ammattikorkeakoulussa on ryhdytty suunnittelemaan ja käynnistämään uuden ammattikorkeakoulun paikallisyhdistyksen toimintaa. Lisäksi pääluottamusmiehenä paljon aikaani on kulunut myös yksittäisten jäsenten neuvontaan ja jäsenten asioiden hoitamiseen.

2 Itselleni tuli vahva ajatus siitä, että nyt on joko aika pyrkiä edunvalvontatehtävissä eteenpäin tai sitten luopua niistä kokonaan. Koen, että minulla on asiantuntemusta, josta on hyötyä valtuutetun työssä. Haluan olla mukana kehittämissä OAJ:n toimintaa. Ay-toiminta ei kiinnosta nuoria opettajia ja yhä useammin on niin, että edes jäsenyys liitossa ei kiinnosta. Mielestäni OAJ:n tulisi uudistua siten, että ay-toiminta ja liiton jäsenyys olisivat houkuttelevia. Haluan olla edistämässä tätä uudistumista.

3 Aion lenkkeillä luonnossa ja käydä päivittäin uimassa. Lisäksi aion sivistää itseäni lukemalla Matti Muukkoson uuden kunnallisoikeudellisen väitöskirjan. Lisäksi jonkin verran matkustelua kotimaassa ja sadepäivinä pleikkarin pelaamista.

Ammatillisen koulutuksen katse kohti eduskuntavaaleja

Keskeisin ammatillista koulutusta koskeva tavoite on rahoitus ja sen nostaminen. Ammattikorkeakoulutettujen tarve työmarkkinoilla jatkaa kasvuaan.

Eduskuntavaalit käydään keväällä 2023, mutta niihin valmistautuminen ja eri vaikuttajatahojen laatimat omat tavoiteasetannat ovat jo koko kuluneen kevään ajan olleet työstettävänä. Myös OAJ koostaa omia tavoitelistauksiaan eduskuntavaalien ja tulevan hallitusohjelman varalle nostaen esille eri koulutusasteiden keskeisiä tavoitteita. Ammatillinen koulutus – sekä toinen aste että amk – on viimeistelemässä OAO:n kautta omia tavoitteitaan, joita sitten pyritään saamaan eduskuntavaaleissa ehdokkaina olevien huomioita-viksi heidän omista tavoitteistaan ja toiminnastaan. Toki näillä tavoitteilla pyritään vaikuttamaan jo tulevan hallitusohjelmankin sisältöön.

Ammatillisen koulutuksen rahoitusta leikattiin aikoinaan rajusti, eikä sitä ole nykyisellä hallituskaudella saatu palautettua leikkauksia edeltäneelle tasolle. Merkkejä paremmasta on kuitenkin näkynyt, koska nykyinen hallitus on pyrkinyt panostamaan koulutukseen ja siksi lisännyt myös siihen kohdistuvaa rahoitusta. Nykyinen hallitus on tehnyt paljon lakimuutoksia, kuten oppivelvollisuuden laajentamisen, mikä on ollut omiaan tuomaan paineita muun muassa perusrahoituksen kasvattamiseen. Rahoitusmallien on oltava riittävän selkeitä ja läpinäkyviä molemmilla ammatillisilla koulutus-sektoreilla.

Jatkuva oppiminen, koulutuksen digitaalisuuden laajentamistavoit-

teet, tutkimus- kehittämis- ja inno-vaatiotoiminnan kehittämispaineet sekä ulkomaisen työvoiman saannin kasvava merkitys, yhtä lailla kuin maahanmuuttajien koulutustarpeet ovat esimerkkejä asioista, jotka kohdistuvat erityisesti ammatilliseen koulutukseen.

Amkien Talent Boost -ohjelmaa on kehitettävä niin, että osajapulan helpottamiseksi saadaan kehitettyä konkreettisia toimenpiteitä, kieli- ja kulttuurikoulutus mukaan lukien, jotta ulkomaista työvoimaa saadaan pysyvästi Suomen työmarkkinoille. Jatkuvan oppimisen rahoitusmallin on oltava selkeä. Jatkuvan oppimisen mukanaan tuomat joustavat opintopolut ja lisääntyvä monimuoto-koulutus pitää näkyä opettajan kasvavassa työmäärässä ja resursoinnissa.

”AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KEHITTÄMISTARPEITA JA TAVOITTEITA ON EHDOTTOMASTI NOSTETTAVA ESILLE KESKUSTELUUN JO HYVISSÄ AJAIN ENNEN EDUSKUNTAVAALEJA.”

Sekä toisella asteella että amk-sektorilla tarvitaan koulutuksen dualimallia, jotta molempien toimintaa voidaan kehittää omina erillisinä koulutussektoreinaan, arvokas työelämäyhteys turvaten. Yhteistyötä esimerkiksi lukiokoulutuksen ja yliopistokoulutuksen kanssa pitää ehdottomasti kehittää eteenpäin,

mutta dualimalliin pohjautuen.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkon on oltava riittävän laaja, jotta jatko-opintokelpoisuus mahdollistettaisiin koko Suomessa.

Jatko-opintojen osalta on panostettava myös toisen asteen opiskelijoiden tietojen, taitojen ja opiskeluvalmiuksien kehittämiseen niin, että he pystyvät aidosti jatkamaan korkeakouluopintojen parissa. Opiskelijavalintamenetelmiä ja -väyliä on sen vuoksi kehitettävä. Ammattikorkeakoulutettujen tarve työmarkkinoilla kasvaa jatkossa. Koulutuksen laatu pitääkin turvata ja sitä pitää entisestään vahvistaa koko ammatillisen koulutuksen osalta. Tällä vaikutaan edelleen koko Suomen talouskasvuun ja kilpailukykyyn.

Erityisesti amkien TKI-toimintaan on saatava aiempaa enemmän rahoitusinstrumentteja ja -kanavia. Amkit tekevät arvokasta soveltavaa tutkimusta ja niiden lakisääteinen rooli alueen elinkeinoelämän kehittäjänä vaatii mm. hanketoiminnan osalta kunnollisia rahoituskanavia.

Sinnikäs vaikuttamistyö edellä mainittujen asioiden eteenpäin viemiseksi on tärkeää, ja ammatillisen koulutuksen kehittämistarpeita ja tavoitteita on ehdottomasti nostettava esille keskusteluun jo hyvissä ajoin ennen eduskuntavaaleja. Vaalien jälkeen sitten katsotaan, pitävätkö kaikki vaalien alla annetut lupaukset.

Teksti: Ulla Kangasniemi, Lapin ammattikorkeakoulu

Kuulolla tulevaisuusseminaarissa

Tavoitteena on luoda ammatillisessa koulutuksessa huippuosaamisen keskuksia kaikkialla Euroopassa. Haussa on myös hierarkioista vapaa ja tasa-arvoinen innovaatioilmapiiri.

Business Collegen yhdessä SIEC Finlandin kanssa järjestämä Excellence-seminaari kokosi yhteen ammatillisen koulutuksen kehittämi-seen vihkiytyneitä kumppaneita koulutuksen järjestäjistä ja yritysten edustajista Suomesta ja maailmalta. Seminaarissa esiteltiin Euroopan komission rahoittamaa DIHUB-hanketta, jossa Helsinki Business College on koordinoijana ja jonka teema-na on tekoälyä hyödyntävien pilvipalvelujen kehittäminen. Tavoitteena on luoda ammatillisen huippuosaamisen keskuksia (CoVE:t) ammatillisessa koulutuksessa kaikkialla Euroopassa.

DIHUB-projektin teemoina olivat pilvipalvelut ja tekoäly, sillä Euroopassa on pulaa alan asiantuntijoista, kertoo kehityspäällikkö Jouni Hytönen Helsinki Business College Oy:stä. DIHUB-projekti on etsinyt vastauksia ja testannut menetelmiä ja tapoja työskennellä. Tulokset ovat olleet lupaavia.

Helsinki Business College Oy:n opettaja Juha Rajala kertoo, että ”yhteistyö voi olla moninaista: yhdessä tehtyjä projekteja, työssäoppimista, työharjoittelua, tutkimusta ja opiskelijoiden palkkaamista töihin. Joka tapauksessa tarvitsemme enemmän yhteistyötä ja yhteisiä projekteja yritysten kanssa.”

Seminaarissa julkaistiin kaksi hankkeessa tuotettua teosta: HUB Digital Innovation Platformin ja DIHUB-infografin, joka kertoo projektin tarinan lyhyesti. Seminaarissa kuultiin monia kiinnostavia esityksiä ajankohtaisista aiheista sekä yritysten kehittämistä palveluista. Heidi Havumäki oli yleisön joukossa ja toi mukanaan poimintoja seminaariohjelmasta.

Futuristi Elina Hiltunen on määritellyt seuraavia koko maailman ihmisiin syvästi vaikuttavia megatrendejä, jotka

eivät Hiltusen mukaan ole tulevaisuutta, vaan monet ovat läsnä jo nyt. Ne myös tulevat vaikuttamaan koulutukseen ja innovaatioihin:

1. Ilmastonmuutos
2. Ekokriisi ja resurssien puute, biodiversiteetin väheneminen. Puhtaan veden puute on jo tuttua, mutta puute alkaa olla jo esimerkiksi hiekasta ja heliumista.
3. Väestönkasvu, ennusteet vuodelle 2100 vaihtelevat 7,3 miljardista 16,5 miljardiin, suurin väestönkasvu on Afrikassa, mikä tekee Afrikasta tulevaisuuden mantereen.
4. Demografien muutokset, joista merkittävin on väestön ikääntyminen. Ennuste on, että 30% suomalaisista on vuonna 2060 yli 65-vuotiaita. Suomi on ikääntyneiden kansalaisten määrällä mitattuna maailman maista kolmen kärjessä Japanin ja Italian kanssa. Toisaalta Intiassa tällä hetkellä puolet väestä on alle 25-vuotiaita, heitä on siis enemmän kuin eurooppalaisia yhteensä.
5. Kaupungistuminen
6. Globalisaatio, ihmiset, raha, tavarat, ideat ja informaatio kulkevat nopeasti rajojen yli. Riskinä on nationalismi ja populismi.
7. Varallisuuden kasvu, riskinä ylikulutus.
8. Epätasa-arvo, koronaviruksen lisännyt absoluuttisen köyhyyden määrää maailmassa, tällä hetkellä absoluuttisessa köyhyydessä elää 700 miljoonaa ihmistä.
9. Digitalisaatio, kuten 5g ja esineiden internetti.
10. Teknologian kehitys.

Hiltunen toivoi puheenvuorossaan, että seuraava megatrendi olisi luonnon arvostaminen tasa-arvoisena ihmisten kanssa.

Lamor-yrityksen hallituksen jäsen Timo Rantanen kertoi näkemyksiään menestyksekkäästä yritystoiminnasta ja innovoinnista. Lamor on suomalainen perheyrittäjä, joka on erikoistunut ympäristöpalveluihin ja -tuotteisiin, sen tärkeimmät liiketoiminta-alueet ovat öljyntorjunta, jätteenkäsittely ja vedenkäsittely

Timo Rantasen yritystoiminnan käynnistävän unelman pitää olla tuottoisa ja mahdollistaa kasvu. Tällöin toiminnassa pitää olla seuraavat arvot: luottamus, innostus, erilaisuuden sietäminen, usko ja nöyryys, sitoutuminen omiin ideoihin, työntekijöihin, tavarantoimittajiin ja asiakkaisiin, optimismi ja vastuullisuus, ei pelkästään ympäristöä, vaan myös työntekijöitä, asiakkaita ja lakeja kohtaan.

Olli Pekka Mäkirintala esitteli yrityksensä AG Immersiven kehittämää virtuaalitalaa, jonka avulla voidaan esimerkiksi saada nykyistä enemmän irti yritysten kehittämishankkeista. Ideana on muun muassa toteuttaa yrityksen strategian kehittämiseen liittyvä henkilöstöpäivä yrityksen tilassa, jossa henkilöt voivat ottaa itselleen erilaisia virtuaalihakkeita. Sitä kautta saadaan mahdollisimman hyvin hierarkioista vapaa ja tasa-arvoinen innovaatioilmapiiri uusien ideoiden kehittämistä varten. Näin sitoutetaan kaikki mahdollinen aivokapasiteetti hankkeeseen (ei pelkästään asiantuntijoiden) ja löydetään kysymys, johon haetaan vastauksia. Monimuotoisuus on avain innovaatioihin ja menestykseen.

Teksti: Helena Miettinen, Taru Toivonen ja Heidi Havumäki

VIRTUAALINEN SOVELLUS LEARNING CAFÉ -MENETelmästä

Learning café -tyyppisen tapahtuman voi järjestää virtuaalisesti käyttäen Howspace-alustaa. Se tarjoaa muita parempia mahdollisuuksia virtuaalisen tapahtuman järjestämiseen.

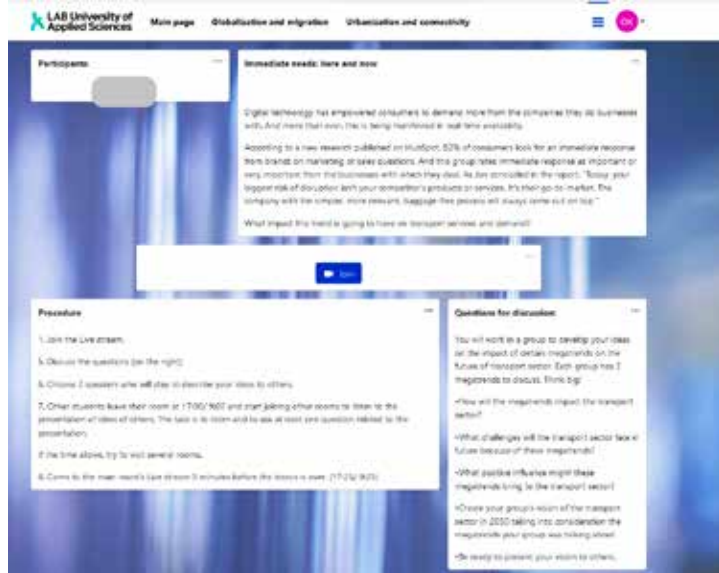
Etäopiskelun vaikutukset opiskelijoiden motivaatioon ja aktiivisuuden verkkotuntien aikana ovat aika selkeitä – liika on liikaa. Rehellisesti sanottuna, onhan se tylsää, kun kaikki on aina saman kaavan mukaista – Zoom, Moodle, Outlook, ja uudestaan. Tällaisina hetkinä kannattaa kokeilla jotain uutta, mitä voisi tarjota uutta tapaa toimia verkkokielitunnilla. Verkkokurssilla English for professional development oli tarkoitus järjestää verkkotunti niin, että opiskelijat pystyisivät keskustelemaan megatrendien vaikutuksista joukkoliikenteeseen. Koska aihe on erittäin laaja, opiskelijat jaettiin neljän hengen ryhmiin ja jokaiselle ryhmälle oli annettu 1-2 megatrendiä, joiden vaikutuksista heidän piti keskustella. Tehtävänä oli luoda oman ryhmän vision joukkoliikenteestä vuonna 2050 ottaen huomioon kahden megatrendin vaikutuksia.



Kuva 1.

Minun uusi, opiskelijoita aktivoiva elementtini perustui Learning Café -menetelmän sovellukseen verkkoympäristössä. Ajatuksena oli järjestää opiskelijoiden toiminta niin, että he puhuisivat ensin 30 minuuttia neljän hengen ryhmissä, joissa he työstäisivät omaa visiotaan kahden megatrendin vaikutuksista joukkoliikenteeseen vuonna 2050.

Puolen tunnin työskentelyn jälkeen kaksi opiskelijaa jäi oman ryhmän huoneeseen, jossa he toimivat seuraavan puolen tunnin ajan heidän ryhmänsä vision esittelijöinä. Muut opiskelijat lähtivät vierailemaan muissa huoneissa, jossa heidän tehtävänä oli kuunnella muiden esityksiä ja osallistua keskusteluun muiden ryhmien esittäjien kanssa. Lopussa kaikki opiskelijat tulivat yh-



Kuva 2.

teen huoneeseen oppitunnin purkuun.

Tunnin toteutukseen valitsin Howspace-alustan, jonka olin luonut Howspace-tilaan. Tehtävän aloitus-sivulla oli ohjeet tunnin työskentelyyn (kuva 1). Muut sivut oli nimetty megatrendien mukaan. Jokainen sivu oli yhden ryhmän virtuaalinen huone, jossa olivat ryhmän osallistujien nimet, lyhyt tieto ryhmän valitsemista megatrendeista, kysymykset keskusteluun, ohjeet työskentelyyn ja Live-widget, eli virtuaalinen kokoushuone (kuva 2). Howspace oli uusi alusta opiskelijoil-



Kuva 3.

le, joten aloitimme verkkotunti Zoomissa, jossa kerroin kuinka Howspace toimii, annoin ohjeet työskentelyyn ja ilmoitin ryhmäjaot. Sen jälkeen opiskelijat siirtyivät oman ryhmänsä sivulle Howspace-alustalle ja aloittivat oman verkkokokouksen. Puolen tunnin jälkeen osa esiintyjistä jäi ryhmään ja muut opiskelijat saivat liikkuva vapaasti eri huoneiden välissä ja kuunnella muiden ryhmien esityksiä. Työskentelyn lopussa kaikki opiskelijat tulivat aloitussivun kokoushuoneeseen, jossa oli lyhyt tilaisuuden purku. Työskentely onnistui erittäin hyvin,

kaikki sujui saumattomasti. Kaikissa ryhmissä oli käyty mielenkiintoisia keskusteluja, ja vierailut muissa ryhmissä sujuivat ongelmitta. Tunnin jälkeen totesin, että tämä oli erittäin toimiva tapa järjestää Learning Café -tyypistä toimintaa tai esimerkiksi simuloida messutapahtuma.

Jatkokehittämiseksi voisi miettiä sitä, että opiskelijat itse tekisivät oman Howspace sivun niin, että se toisi esiin heidän esittämänsä teeman. Howspace-sivu voi toimia virtuaalisena ständinä, jossa voi olla kuvia, tekstiä, kyselyitä ja tehtäviä. Näin osallistuja voisi katsoa ensin sivua ja sen perusteella päättää, haluako tulla tämän ryhmän kokoushuoneeseen juttelemaan vai ei. Uusien työkalujen käyttöönotto

yleensä virkistää opetustilannetta, jos se on helppo ja hyvin ohjeistettu. Howspace itessään on helppo ja intuitiivinen työkalu. Learning Café -menetelmä saattaa tuntua monimutkaiselta ja epäselvältä, varsinkin verkossa toteutettuna. Siksi ohjeiden työstämiseen ja valmisteluun kannattaa varata aikaa. Mielikuvituksellinen tunnin läpimeno vaihe vaiheelta auttaa rakentamaan selkeitä ja tarkkoja ohjeita.

Uusien työkalujen käyttöönotto verkkokurssilla verkkotuntien aikana on erittäin jännittävää opettajalle, kun ”mitä jos” -skenaariot pyörivät päässä koko ajan. Itse uskon siihen, että aina kannattaa kokeilla. Mikä vaan kokemus on aina kokemus ja se auttaa meitä kehittämään omia taitojamme. Esi-merkkkitunnin lopussa sain opiskelijoilta palautteen, että varsinainen tekeminen oli helpompaa kuin miten minä sen heille opettajana selitin.

Voin siis todentaa, että rautalangasta väännetty ohjeet toimivat ja oma jännittäminen oli ihan turha – saavutimme tunnilla sitä, mitä olin alun perin suunnitellut, tunti oli vilkas, motivoiva ja kannusti opiskelijoita aktiiviseen osallistumiseen. Howspace osoittautui erinomaiseksi alustaksi virtuaaliseen Learning Cafén järjestämiseen.

Teksti ja kuvat: Olesia Kullberg lehtori, LAB-ammattikorkeakoulu

Monikielisen ympäristön haasteet

Vaasan yliopiston kielikeskus isännöi 21. kielikeskuspäiviä toukokuussa teemalla Tahto&Tila.

Aurinkoisena aamuna 254 kielten opetuksen ammattilaista kokoontui kuuntelemaan ja keskustelemaan kielten opetukseen liittyvistä teemoista. Monikielisen ympäristön mahdollisuudet ja haasteet olivat yhtenä kielikeskuspäivien keskei-

senä teemana. Monikulttuurisuuden ja monikielisyyden uskotaan olevan etuna organisaatiolle. Toisaalta olemassa olevat käytänteet eivät aina tue henkilökunnan diversiteettiä. Maria Järnlström ja Rebecca Piekari tuovat esiin language misfit -ilmiön, jolloin työntekijä

kokee tietynlaista puutetta omassa kielitaidossaan suhteessa vaadittuun tasoon. Käytännössä se voi johtaa henkilön passiiviseen osallistumiseen työyhteisössä: kokoukset jäävät käymättä ja ideat kertomatta, kun työntekijä kokee epävarmuutta kielitaidossaan.

Vieraan kielen osaaminen on ehdoton etu, mutta se voi myös olla puhujalle suuri haaste. Tarmo Ahvenainen puhuu ”kielitaitokasvoista”, joka tarkoittaa sitä puhujan kuvaa itsestään, jonka hän halua välittää muille kielitaidon ja muun viestinnän kautta. Kasvot voi menettää, kun tekee jotain väärin. Vieraan kielen käyttämisessä on monta tilaisuutta sanoa, kirjoittaa ja ymmärtää jotain väärin. Niinpä paineet vieraan kielen käyttämisessä ovat suuret, sillä viestijä halua välittää muille ihanneku- van itsestään, ja siinä kieliosaamisella

on vaikutusta.

Kielitaidosta ei kuitenkaan saisi syntyä viestintää rajoittavaa tekijää. Vaasan yliopiston viestintätieteiden professori Tanja Sihvosen mukaan rajojen määrittely on laaja – rajat turvallisuuden vuoksi; rajat toiminnan mahdollisuuden vuoksi, kuten peleissä; rajat joihin me voimme vaikuttaa, kuten muistin kapasiteetti, ja joihin emme voi vaikuttaa, kuten luonnonilmiöt. Rajat on hyvä nähdä mahdollisuutena, ei rajoitteena.

Monikielisyyys on mahdollisuus, joka pitää osata käyttää. Jotta monikielisyy-

destä ei tulisi rajoittavaa tekijää, inklusio pitää nähdä diversiteetin mahdollistavana elementtinä, mikä puolestaan vaatii oikeita päätöksiä ja sitoutumista. Työelämässä on tapana määritellä organisaation työkieltä. Organisaation kielipolitiikan päätösten teossa on hyvä kuitenkin muistaa, että monikielisessä ympäristössä yleinen kieli on yleinen vain osalle työyhteisön jäseniä.

Teksti: Olesia Kullberg, lehtori, LAB ammattikorkeakoulu



SKO-PÄIVÄT 8-10.4.2022

Inspiroivia luentoja & kullan kimallusta



SKO-päivät aloitettiin kuohuvalla.



Henri Tuomilehto kertomassa unen merkityksestä.



Valtuuskunnan puheenjohtaja Susanna Hjulberg.



Tuija Salminen kutsuttiin kunniajäseneksi ja Terhi Kaunismäki sai ansiomerkin.



Arto Anetjärvi ja Ulla Kangasniemi nostavat maljan Marja-Elina Löfin kanssa.



SKO-päivillä tavattiin tuttuja ja syötiin maittavia ruokia.



Iltajuhlassa kuultiin livemusiikkia.



SKOn kunniajäseniä juhlimassa: Kirsti Norkamo, Ari Martikainen, Tuija Salminen, Hannu Vuorinen ja Olle Wickström.



Gaalaillassa kuultiin musiikkiesityksiä ja poseerattiin kameralle teeman mukaisissa asuissa.



Lisää aiheesta:
 Saarinen, S. & Viinikka, S. 2022. Study Group -tuutorointi osana opiskelijan ohjausta.
 Oamk Journal 68. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022050532760>
 OHJY – Ohjauksella hyvinvointia -hanke korkeakoulutukee.fi

STUDY GROUP -RYHMÄT osana ohjausta

Koronapandemia näkyy korkeakouluopiskelijoiden hyvinvoinnissa ja ryhmäkokojen kasvu haastaa ohjausta. Study Group -ryhmistä haetaan ratkaisuja hyvinvointi- ja ohjaushaasteisiin.

Oulun ammattikorkeakoulussa kehitetään opettajatuutorointia Study Group -tuutorointina. Tavoitteena on olla paremmin selvillä opiskelijoiden opinnoista ja löytää

nopeammin mahdolliset keskeyttämisuhan alla olevat opiskelijat. Study Group -toiminnan tavoitteena on opiskelijoiden ryhmäyttäminen ja sitouttaminen korkeakouluyhteisöön.

Opiskelijoiden vertaistuki

Opiskelijat jaetaan heti opintojen alussa muutaman opiskelijan Study Group -ryhmiin. Opiskelijoiden on tällöin

helpompi löytää kaveri tai uskaltaa ottaa yhteyttä opiskelukaveriin kuin suuressa opiskelijaryhmässä. Study Group – ryhmässä voi kysyä apua oppimistehtävien tekoon, valmistautua yhdessä tenttiin, selvittää epäselviä asioita, auttaa toista opiskelijaa tai vain viettää aikaa yhdessä. Samassa tilanteessa olevilta opiskelijoilta voi saada vertaistukea. Ryhmästä muodostuu parhaimmillaan opiskelijan turvaverkko koko opiskeluajaksi.

Etenkin verkossa opiskelevia se auttaa sitoutumaan opintoihin ja korkeakouluyhteisöön. Study Group -ryhmiä voidaan käyttää myös ryhmätöissä tarvittavien ryhmien pohjana. Tällöin opiskelijat pääsevät opiskelemaan tuttuun opiskelijoiden kanssa ja aikataulun järjestely helpottuu.

Tiheämmät kontaktit

Suurten opiskelijaryhmien opettajatuutorointiin Study Group -tuutorointi tuo

tehokkuutta. Ensimmäisen lukuvuoden aikana opettajatuutori tapaa jokaisen Study Group -ryhmän noin kerran kuukaudessa. Hän voi siten tavata jokaisen opiskelijan useasti lukukaudessa ja saada selville helpommin, jos joku opiskelija on vaarassa pudota opinnoista.

Henkilökohtaisia tuutoritapaamisia pidetään ensimmäisenä lukuvuonna vain tarpeen mukaan. Menetelmä ei kuitenkaan poista tarvetta seurata opiskelijoiden opintopistekertymiä.

Palauteet ja koosteet

Study Group -tuutoritapaamisissa käsitellään opiskelijoiden esille nostamia asioita. He tuovat esille epäkoh-tia, kehitysehdotuksia ja positiivista palautetta järjestelyihin, opetukseen tai muihin opiskeluun liittyvissä asioissa. Study Group -tuutoritapaamiset ovat

hyvä tapa kerätä palaute koko opiskelijaryhmältä ja välittää se opettajille ja tutkintovastaavalle. Study Group -tuutoritapaamisissa esille nousee asioita, joista kaivataan lisää tietoa.

Tapaamisten jälkeen opettajatuutori välittää koko opiskelijaryhmälle kerralla koosteen eri Study Group -ryhmistä kummunneisiin kysymyksiin. Näin saadaan kuukauden välein koko opiskelijaryhmältä ajankohtainen palaute ja toisaalta opiskelijoita voidaan informoida juuri tätä opiskelijaryhmää askarruttavista asioista.

Study Group -tuutoroinnin kehittäminen jatkuu osana OHJY – Ohjauksella hyvinvointia -hanketta. Hanke on opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama.

*Teksti: Sinikka Viinikka, lehtori,
 Oulun ammattikorkeakoulu,
 Informaatioteknologia*

Oppikirjan kirjoittaminen avaa uusia näkökulmia

Oppikirjan tärkein tehtävä on tukea ja edistää opiskelijan oppimista. Oppikirjaa käyttämällä saadaan hyvää kokemusta siitä, mitkä asiat vaativat kehittämistä.

Opettajan tehtävään ei perinteisesti ole kuulunut oppimateriaalin tuottaminen. Monet opettajat kuitenkin tekevät oppimateriaalinsa itse ja vuosien saatossa materiaalia on voinut syntyä valtava määrä. Näin oli käynyt myös meille, kun vuonna 2018 sattumalta ryhdyimme keskustelemaan työoikeuden oppimateriaaleista. Olimme molemmat laatineet satoja sivuja erilaisia aineistoja, kuten teorialehtiä, oppimistehtäviä ja tenttejä. Yhteisten keskustelujen pohjalta syntyi ajatus oppikirjan kirjoittamisesta ja kirja ”Työoikeuden perusteet” julkaistiinkin keväällä 2019.

Oppikirjan tehtävä on tukea oppimista

Lainsäädäntö muuttuu jatkuvasti, joten ajatus uuden painoksen kirjoittamisesta heräsi varsin pian kirjan julkaisun jälkeen. Oppikirjan tärkein tehtävä on tukea ja edistää opiskelijan oppimista. Tämän vuoksi päätimme huomioida oppikirjan päivittämisessä myös opiskelijapalautteen.

Kirja on ollut käytössä Karelia-ammattikorkeakoulun kaikilla eri koulutusalojen työoikeuden opintojaksoilla. Oppikirjaa käyttämällä saimme hyvää kokemusta siitä, mitkä asiat vaativat kehittämistä. Aktiivisimmat opiskelijat kertoivat suoraan toivovansa kirjaan uutta sisältöä tai vanhaan sisältöön täsmennyksiä. Suurin osa kehitysideoista syntyi kuitenkin opettajien kokemukseen ja ammattitaitoon perustuvan havainnoinnin perusteella. Esimerkiksi harjoitustuntien aikana sai opettajana varsin hyvän käsityksen siitä, mitkä asiat oppikirjassa kaipaivat parantamista.

Kokemuksien jakamista yhteisissä palaverissa

Kahden lukuvuoden ajan jatkuneen

palautteen ja kokemusten keräämisen jälkeen oli aika aloittaa kirjan päivittystyö. Tätä varten olimme ensimmäisen painoksen julkaisemisesta saakka koonneet itsellemme muuttunutta lainsäädäntöä, siihen liittyvää lainvalmisteluaineistoa sekä uutta oikeuskäytäntöä. Myös uusia harjoitustehtäviä oli laadittu valmiiksi muuttuneen lainsäädännön käytännön harjoitteluun.

Varsinainen kirjoittaminen ajoittui syksyyn 2021. Molemmille oli jaettu omat vastuualueet ja välillä pidimme yhteisiä palaveria, joissa kävimme tekstejä läpi ja annoimme toisillemme palautetta. Nämä palaverit toimivat myös eräänlaisina reflektio- ja vertaisoppimistilanteina. Jaoimme kokemuksia kirjan hyödyntämisestä opintojaksoilla ja esimerkiksi siitä, miten hyvin eri oppimistehtävät olivat toimineet oppimisen tukena. Kirjan viimeistelyvaihe ajoittui talveen 2022 ja projekti oli valmis toukokuussa alkuperäisen suunnitelman mukaan.

Kirjoittaminen ylläpitää ammattitaitoa

Oppikirjan kirjoittaminen kehittää osaamista ja ylläpitää ammattitaitoa. Kirjaprojektin ansiosta olemme seuranneet työoikeudellisia uutisia, lainsäädännön kehitystä ja oikeuskäytäntöä huomatta-

tavasti tavanomaista aktiivisemmin. Lisäksi olemme pitäneet lukuisia yhteisiä palaveria, joissa olemme pohtineet ajankohtaisia työoikeudellisia asioita ja lakiin liittyviä tulkintoja. Kirjoitusprojektin aikana kuuntelimme toistemme näkemyksiä ja teimme kompromisseja. Voidaan sanoa, että projekti kehitti myös yhteistyötaitoja.

Myös visuaalinen suunnittelu tärkeää

Kirjoitusprosessin aikana tutuksi on tullut myös kirjan taittamiseen, ulkoasun suunnitteluun ja julkaisemiseen liittyvät asiat. Uutta painosta tehdessä on hyvä päivittää myös kirjan ulkoasu. Olemme alusta asti tehneet kirjaa omakustanteisesti ja huolehtineet itse kirjan ulkoasusta ja taitosta. Kirjan ulkoasun osalta tärkeää on miettiä, että se on mahdollisimman selkeä ja helppolukuisen. Tällöin huomiota tulee kiinnittää niin marginaalien, fonttivalintojen, kuin kansikuvan valintaan. Lopuksi valmis käsikirjoitus on käytävä tarkkaan läpi tekstin sujuvuuden sekä mahdollisten kirjoitusvirheiden osalta. Oppikirjan kirjoittaminen on kirjoittajille aina omanlaisensa oppimisprosessi. Kirjoittamisen myötä syntyy uusi teos, joka on aina omanlaisensa ja -näköisensä.

Teksti: Mikko Hyttinen & Atte Korte

Pakko motivaattorina ja rytmittäjänä

Pakko voi joskus olla hyvä keino saada asioita etenemään. Ongelmana on, että pakkoja ei noudateta eli pakot eivät toimi.

Kurssin oppitunneille osallistuminen pakolliseksi!”

Hämmästyin, kun luin tätä huutomerkillä varustettua sekä useita muita pakollisuutta toivovia opiskelijapalautteita. Niiden vuosien aikana, jonka olen ammattikorkeakoulussa opettanut, olen kulkenut suuntaan, jossa pakollisuutta on yhä vähemmän, mutta joustavuutta yhä enemmän. Olenko siis tulkinnut opiskelijoiden tarpeet ja toiveet väärin?

Sanakirjoissa pakko määritellään: ”ehdoton, asianomaisen tahtoa huomioonottamaton velvollisuus tai vaatimus” ja pakotettu-sanan esimerkkiin liitetään väkinäinen ja teennäinen.

Tiedän, että opiskelijoiden lähtötasot, oppimiskyvykyys ja tavoitteet ovat erilaisia. En siten usko, että kaikki pitäisi pakottaa samaan opiskeluprosessiin. Jos asian hallitsee jo itselleen riittävällä tasolla, miksi aikaa pitäisi käyttää lisää? Aika on rajallista ihan jokaiselle.

Olenkin pyrkinyt ohjaamaan opiskelijoita miettimään, miten ajankäyttöä kannattaa kohdentaa. Havainnoinnin avuksi olen tarjonnut testejä, joilla voi arvioida omaa opiskelutarvettaan sekä opiskelutekniikkaan liittyviä vinkkejä.

Pakkoja ehdotetaan

Yli joka neljäs opiskelija (29,4 %) mainitsi pakon positiivisena asiana, kun kysymyksen aiheena oli aktiivisuus ja aktiivointi sekä niissä tukeminen. Avoimeen kysymykseen vastasi 85 opiskelijaa, ja moni pohti asiaa monipuolisesti.

Pakkoja ehdotettiin eniten tehtäviin liittyen sekä läsnäoloihin, mutta pakollisuus tuli ilmi monissa muissakin yhteyksissä. Perusteluina olivat niin passiivi-



suuden vähentäminen kuin aktiivisuuden lisääminenkin.

”Vaikka aikuisia ihmisiä tässä ollaan, ja jokainen on itse vastuussa omasta opiskelustaan, olisi hienoa, jos viikkotehtävistä voitaisiin tehdä pakollisia, sillä voitaisiin varmistaa opiskelijan aktiivisuus ja paneutuminen viikon aiheisiin. En tiedä auttaisi-ko se todellisuudessa, mutta isontaisi ainakin kynnystä jättää asiat kokonaan tekemättä.”

Erikoista oli, että vain yksittäinen opiskelija nosti pakollisuuden esille huonontavana asiana. Silloinkin pakko voisi toimia jollekin muulle:

”Mielestäni oli hyvä, ettei kurssilla ollut pakollisia palautettavia tehtäviä yms. sillä omalla kohdallani se olisi vienyt opiskelumotivaatiota. Toisaalta esimerkiksi juuri palautettavat tehtävät voisivat olla keino saada opiskelijoita aktivoitumaan.”

Miksi pakkoja toivotaan?

Opiskelijoiden ehdotuksia pakollisuudesta voi ymmärtää, kun lukee asiaa avanneiden kirjoituksia. Korona-aika ja etäopetus muuttivat perinteisen opiskelutavan, ja rutiinit ja aikataulut katosivat. Pakollisuuden toivotaan auttavan:

”Pakollisia tehtäviä ja näyttöjä, nämä

luovat rytmiä opiskelijan elämään.”

”Kurssille lisää pakkoa, jotta opiskelijat eivät pääse laiskistumaan kuten minä.”

Mitä enemmän olen asiaa miettinyt, sitä useammin mieleeni on tullut, onko pakollisuuden toivominen osin epärealistinen uskomus, jolla asiat saa toimimaan, kun vastuun siirtää jollekulle muulle. Toisaalta osa opiskelijoista avaa asiaa omat heikkoudet tiedostaen:

”Kun kukaan ei ollut vieressä vahtimassa teetkö tehtäviä vai et, ne helposti jäi tekemättä.”

”Itseäni auttaisi varmaan tarttumaan opiskeluun toisen ihmisen painostus. Esimerkiksi jos lähiopetuksessa herpaantuu kaverin kanssa juttelemiseen, opettaja usein huomauttaa tästä ja keskityn uudelleen.”

Itsetuntemus on mielestäni avain systemaattisesti etenevään oppimiseen. Siksi toimintaa pohtivat vastaukset ilahduttivat:

”Olen jokseenkin laiska ihminen ja tilaisuuden tullessa laiskistun entisestään. Koen, että minut pitää pakottaa opiskelamaan. Perustehtävät, joissa määräaika ja joiden suorittaminen kurssin läpäisyvaatimus toimisivat hyvin.”

Mietin myös, kokeeko osa ammattikorkeakoulun vapauden haastavana ja kaipaa siksi peruskoululhenkisiä

Opiskelijoiden näkemykset, joihin tämä kirjoitus pohjautuu, on kerätty keväällä 2021. Kurssin kehittämiseen suuntaavaan, erilliseen opiskelijapalautteeseen vastasi 117 opiskelijaa kahdelta eri opintojaksolta. Toiselta vastaajia oli 85 % (91/107) ja toiselta 81 % (26/32). Kysymykset liittyvät matematiikan opiskeluun, mutta opiskelijoiden näkemyksiä voinee hyödyntää yleisemminkin.

toimintatapoja:

”Hyvä lisä olisi pakolliset kotitehtävät.”

Tuottamatonta työtä

Pakko voi joskus olla hyvä keino saada asioita etenemään. Ongelmana on, että pakkoja ei noudateta eli pakot eivät vain toimi. Vaikka joku osa kurssista olisi pakollinen, kaikki eivät tee tai osallistu. Osalla on ns. hyvä syy, osalla ei. Mitä tehdä niille, jotka eivät pakollisia suorita? Poistetaanko heidät kurssilta heti tai hieman myöhemmin? Annetaanko yhä uusia korvaavia tehtäviä tai pudotetaan arvosanaa?

”VAIKKA IDEANA KAMERAPAKKO KUULOSTAA IKÄVÄLTÄ, SAATTAISI SE OPISKELIJAN KANNALTA TEHDÄ HOMMASTA ENEMMÄN LÄHIOPETUSMAISTA JA NÄIN PARANTAA AKTIIVISUUTTA.”

Jos kamera on etätunneilla kiinni, kukaan ei näe, onko opiskelija oikeasti paikalla ja opiskelemassa. Kameran avaaminen mainittiin kannusteena, mutta jopa yhdistettynä pakkoon: ”Vaikka ideana kamerapakko kuulostaa ikävältä, saattaisi se opiskelijan kannalta tehdä hommasta enemmän lähiopetusmaista ja näin parantaa aktiivisuutta.”

Jos kameraa ei avaisi kamerapakosta huolimatta, mitä seuraisi? Onko pakkoa olla olemassa ilman sanktioita?

Pakollisuuden vahtiminen on aikaa vievää ja tuottamatonta työtä. Vaikka aikaa olisi rajattomasti, vahtiminen ja seuraamusten virittely tuntuu turhalta. Ei tarvinne mainita, että opetukseen annettu aika on hyvinkin rajallista.

Nykyään opintojaksollani on kaksi pakollista suoritusta: kurssin alun luku- ja ymmärrystehtävä, jossa kerron kurssin riskeistä ja mahdollisuuksista todellisen esimerkkien kautta, sekä tentti. Jopa tämä muutamia minuutteja vaativa lukutehtävä, jonka on tarkoitus saada opiskelijat ajattelemaan opiskelun merkitystä, tuntuu olevan osalle mahdollon.

Eri kanavissa ja ohjelmissa kerrotut viestit eivät tavoita, punaisella huutomerkillä varustettu kuva ei johdata luokseen – ja kurssin materiaalit jäävät suljetuiksi.

Jotkut opiskelijat osasivat peilata pakollisuutta opettajan työmäärään:

”Opettajalle lisää työtä toisi palautetavat kotitehtävät, mutta itse opiskelijana arvostan sitä, että jotain on pakko tehdä, jotta kurssista pääsee läpi.”

Onko pakolle vaihtoehtoja?

Ymmärrän opiskelijoiden toiveen saada ulkopuolisen tahon määräämä opiskelun rytmittäjä. Pakollinen läsnäolo saattaisi auttaa osaa opiskelijoista saamaan kiinni opiskelurytmistä. En kuitenkaan usko, että pakollisuus toimisi. Kääntäisikö se itseään vastaan? Entä miten suhtautuisivat ne, joille pakollisuus olisi alun perinkin syy vastustaa asiaa?

Miten voisi auttaa opiskelijoita löytämään oman tahdonvoimansa, jos opintoihin tarttuminen tuntuu hankalalta? Luotan itse motivaation voimaan ja siihen, että motivaatio syntyy hyödyn kokemisesta. Näiden lisäksi yritän antaa palkintoja ja myönteistä huomiota aktiivisuudesta.

Luen kiittollisena opiskelijoiden pohtivia palautteita siitä, miten kurssia voisi kehittää ja saada opiskelijat opiskelemaan ja oppimaan. Vaikka kaikki ehdotukset eivät ole realistisia, ne kaikki kannattaa ajatella läpi. En pakollisuustoiveidenkaan jälkeen lisää turhan työn määrääni, vaan yritän kannustaa ja edetä positiivisen kautta.

Haluan myös tiedostaa rajallisuuteni, etten ahdistu liikaa mahdollisista pudokkaista:

”Loppujen lopuksi jokainen on kuitenkin itse vastuussa opiskelustaan, eikä siihen juurikaan voi ulkopuolelta vaikuttaa.”

*Teksti: Anu Nuutinen
lehtori, LAB ammattikorkeakoulu*

*Lähteet:
Itkonen, T. 2002. Uusi kielioppi.
Helsinki: Tammi.
Suomisanakirja.fi. 2021. Sanakirja.
[viitattu 15.11.2021]. Saatavissa: <https://www.suomisanakirja.fi/pakko>*

TAITAJA2022-TAPAHTUMA keräsi suuryleisön

Taitaja2022-finaalissa nähtiin huippusuorituksia monessa SKOn ydinlajissa.

SAANA PIHLAJANIEMI, SATAEDU/ SKILLS FINLAND



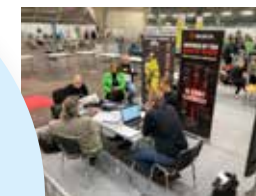
Lähihoitajalajin voittaja Inka Myyryläinen on Taitajien Taitaja 2022.

YouTube, Taitaja-tapahtuma: <https://www.youtube.com/channel/UC-0gA5OIzfnHDGRsxcxcBw>

Tulokset: https://taitaja2022.fi/wp-content/uploads/sites/13/2022/05/OR_all_skills.pdf

TAITAJA2022 PORI

50 lajia ja näyttölajia
350 kilpailijaa
370 yritys- ja organisaatiokumppania
100 näytteilleasettajaa
200 henkilökunnan edustajaa
1000 opiskelijaa mukana järjestelyissä
2800 satakuntalaista kahdeksaluokkalaista
Vieraita 8 maasta:
Alankomaat, Itävalta, Espanja, Saksa, Belgia, Tanska, Slovenia ja Viro
Yleisöä paikan päällä 30 000 ja seuraajia lähetyksissä 10 000



KUVAT: KONSTA OJANEN

OPETTAJA VÄLITTÄJÄNÄ

”Samulle on tehty tuotepäällikön paikka”, kertoi yrittäjä, kun kyselin yritysysteistyön kuulumisia. Syntyi uusi työpaikka ja työpaikan sai LAB-ammattikorkeakoulun opiskelija.

Työpaikan syntyminen linkittyy EAKR-rahoitteiseen Kahden kampuksen tutkimus-, osaa- mis- ja innovaatiokeskittymä, TwinInno-hankkeeseen. ”Oletteko aidosti osa verkostoa?” painotettiin, kun kyselin yritysten kommentteja hankkeen alussa. Hankkeen myötä verkostoihin kuulumisen merkityksellisyydestä on tullut lukuisia esimerkkejä.

Pelkkänä hanketyöntekijänä en tunnisi opiskelijoilta. Opettajana saattaisin tuntea yrityksiä, mutta en välttämättä niiden ajankohtaisia tarpeita. Tunnenkin siis tyytyväisyyttä monipuoliseen roolini sekä opettajana että hanketyöntekijänä, sillä ilman tätä yhdistelmää, yrityksen ja opiskelijan mätsiä ei olisi koskaan syntynyt.

Hankkeissa työskentelee monesti opiskelija-assistentteja ja hankkeissa tehdään harjoitteluita. Tässä tapauksessa TwinInno tarvitsi harjoittelijan, jonka toimenkuvaan kuului tiivis työskentely yhdessä HealthTech-yritysrppään kanssa. Vaikka opiskelija olikin hankkeen harjoittelija, oli tärkeää, että hän soveltuisi toimimaan niiden yritysten kanssa, jotka työtehtäviin liittyivät.

Kyseessä oli yritysten kanssa toteutettava innovaatio- ja kehittämiskokeilu, jossa tarkasteltiin uusien tuotteiden ja palveluiden toimivuutta asiakasyrityksillä ja loppukäyttäjillä. Koska mukana olisi aitoja asiakkaita, oikeanlaisen henkilön löytäminen oli erityisen tärkeää.

Lisäksi kyseessä oli start-up-yritysten rykelmä, mikä tarkoitti henkilöke- mioiden merkityksen korostumista eri



tavoin kuin isoissa yrityksissä.

Lähiopetusaikana, kun olin opiskelijaryhmän kanssa kahden tunnin ajan kaksi kertaa viikossa syyskuusta toukokuulle, väkisinkin opin tuntemaan opiskelijoita. Toisten kanssa vuorovaikutusta ja laajempia keskusteluja syntyi enemmän, toisten kanssa vähemmän, mutta oikeastaan kaikista opiskelijoista jäi joku mielikuva. Tätä lähiopetuksessa syntynyttä opiskelijatietoutta hyödynsin nytkin.

Tiedostin, että pari vuotta aiemmin kurssillani olleista opiskelijoista kaksikin olisi aiemmalta koulutus- ja työtaustaltaan sekä luonteeltaan juuri sopivia. Kyselin harjoittelumahdollisuuden kiinnostavuudesta opiskelijoilta. Molemmilla oli jo suunnitelmia, mutta toinen pystyi muuttamaan omiaan havaittuaan yritysysteistyön tuomia mahdollisuuksia.

Keskustelin yritysten kanssa opiskelijoista. Kyselin ja keskustelin vielä useammankin kierroksen. Vaistoni opiskelijan ja yritysryppään yhteen-

sopivuudesta tuntui olevan oikeassa, sillä jo ensimmäisessä tapaamisessa sekä opiskelijat että yritykset tuntuivat olevan tyytyväisiä. Minä taas odottelin toiveikkaana, miten yhteistyö etenisi.

Mikä on opettajan rooli?

Ammattikorkeakouluvuosieni aikana on suhtauduttu hyvinkin eri tavoin siihen, pitäisikö opettajien antaa vinkkejä sopivista opiskelijoista, jos yritykset niitä kysyvät. Tällainen työpaikkojen ja työntekijöiden välittäminen on nähty joskus jopa kielteisesti.

Vaikka AMK:n tehtäväkenttää laajennetaan yhä enemmän valtakunnalliseksi, alueellista merkitystä ei pitäisi mielestäni unohtaa. Mikä onkaan konkreettisempi hyöty ammattikorkeakoulun kanssa yhteistyötä tekeville yritykselle kuin saada osaava ja sopiva työntekijä.

”Henkilö on palkattu. Tämä kertoo kaiken”, oli yrittäjän vastaus, kun kysyin, olisiko kehitysehdotuksia yhteistyöhön liittyen.

Yhteistyötä yritysten kanssa lisätään koko ajan erityisesti hankkeiden kautta. Opiskelijoille tämä näkyy selvimmin erilaisina yrityslähtöisinä projektitöinä. Nohevimmat muodostavat polkunsa työmarkkinoille jo opiskeluiden kautta tulevien yritys-toimeksiantojen kautta. Opettajille hanketyö avaa mahdollisuuksia oppia tuntemaan yritys-kenttää yhä paremmin.

Tarvitaanko opettajaa välittäjäksi, kun opiskelijat ja yritykset etsivät toisiaan? Ei tietenkään aina. Silti minusta on järkevää ja tärkeääkin hyödyntää tietoa, joka opettajille on jo kertynyt. Esimerkkitapauksessa kiitosta keräsi juuri se, että koulu oli tässä tehnyt palveluksen myös yrityksille, kun oli tehnyt oman rekrytointinsa huolellisesti valiten.

Nimikirjainpallukoiden Teams-aikana minulle ei ole syntynyt mielikuvia

kuin muutamista opiskelijoista, niistä aktiivisista. Miten käy jatkossa, kun paluuta vanhaan normaaliin, itselläni täyteen lähiopetukseen, ei ole? Opetukseen annetut resurssit tuntuvat niukentuvan jatkuvasti. Oppiiko opiskelijoita tuntemaan, kun lähiopetukselle on yhä vähemmän mahdollisuuksia? Osaako yrityksille antaa jatkossa vinkkejä soveltuvista henkilöistä? Halutaanko tuntemismahdollisuutta pitää yllä?

”Samulle on tehty tuotepäällikön paikka” -uutinen ilahdutti todella paljon. Samantyyppisen kommentin toivon kuulevani vielä toistekin, joten aion toimia jatkossakin niin, että tunnen sekä opiskelijoita että yrityksiä, olen aktiivinen osa verkostoa.

Opetus on välittämistä

Opetustyö on tiedon ja taitojen siirtä-

mistä, välittämistä. Opetustyö on sitä, että voi ohjata opiskelijaa juuri hänen tarpeissaan ja ongelmissaan. Parhaimmillaan opetustyö on kohtaamisia, tuntemaan oppimista ja yksilöistä välittämistä - piittaamista ja huomion kiinnittämistä.

Toivottavasti myös jatkossa on aikaa tutustua opiskelijoihin. Silloin on edelleen mahdollista, että tiedon sopivasta opiskelijasta voi välittää potentiaaliselle työnantajalle, ja vaikkapa harjoittelun tai projektityön kautta yritykselle välittyy vaikutelma, että tälle henkilölle kannattaa antaa mahdollisuus näyttää kykynsä.

Välittää - miten positiivinen sana.

Teksti: Anu Nuutinen, lehtori, Liiketoimintayksikkö, LAB-ammattikorkeakoulu



KUVAT: ADOBE

Uusi urheilukampanja

SKO sponsoroi nyt jäsenistön urheilua. Jos SKOn jäsenet osallistuvat porukalla johonkin urheilutapahtumaan SKOn näkyvyyttä lisäten, SKO maksaa osallistumismaksun (max. 25 €/osallistuja).

Ehtona sponsoroinnille on, että tapahtumasta kirjoitetaan lyhyt teksti ja se lähetetään kuvan kera toimistolle, jotta siitä voidaan tehdä julkaisu SKOn sosiaalisen median kanaville. Maksun saa laskuttaa SKOlta kuitteja ja osallistujatietoja vastaan. Lisätietoja saa SKOn toimistosta.

Liikesivistysrahaston apurahojen hakuaika on nyt

Liikesivistysrahasto toimii lähellä liike-elämää ja rakentaa tieteellisen tutkimuksen, opetuksen ja liiketalouden koulutuksen väyliä myös liike-elämää palveleviksi. Suurin osa myönnettävistä apurahoista kohdentuu väitöskirja- ja post doc -vaiheen tutkimukseen ja koulutukseen. Jaossa on myös SKOn juhlarahaston apurahoja.

Vuoden 2022 apurahatoiminnan painoalueet ovat datatalous, johtamisen osaaminen, liiketoiminnan uudistaminen, tulevaisuuskestävä ympäristö sekä yrittäjyys, skaalautuminen ja kasvu. Apurahat julkistetaan marras-joulukuussa rahaston verkkosivuilla ja niistä ilmoitetaan saajille sähköpostitse. Apurahojen hakuaika on 1.6.–15.8.



Innostavat liiketalouden oppimateriaalit tulevaisuuden ammattilaisille

Korkea-asteelle



Liike-elämän matematiikka
painettu ja e-kirja
Uudistettu



Eye for Business
digikirja



Gå med vinst!
Affärssvenska för högskolor
painettu ja digikirja
Uudistettu

Toiselle asteelle



Linkki
Työyhteisön viestintä
painettu ja digikirja
Uudistettu

Uusia toiminnallisuuksia digikirjoissa

- Interaktiiviset tehtävät voi tallentaa digikirjaan, ja opiskelija saa heti palautteen osaamisestaan.
- Opiskelija voi seurata edistymistään analytiikkanäkymästä.
- Tekstit ja kuuntelutehtävät voi kuunnella ääniraitana.
- Digikirjaan voi tehdä hakuja, korostuksia ja muistiinpanoja.
- Opettaja voi seurata opiskelijoiden edistymistä sekä arvioida tehtäviä ja antaa niistä palautetta.