

# YLIOPISTOSTA TYÖELÄMÄÄN

Opintopolun  
työelämäorientaatiota  
tukemassa

Leena Penttinen, Kaisa Karhu,  
Jaana O. Liimatainen &  
Pauliina Keskinarkaus (toim.)



Julkaisija: Yliopistosta työelämään ESR-projekti

Julkaisuvuosi: 2014

Toimittajat: Leena Penttinen, Kaisa Karhu, Jaana O. Liimatainen & Pauliina Keskinarkaus

Graafinen suunnittelu ja taitto: Minja Revonkorpi/Taide

ISBN 978-951-39-5657-8

# Yliopistosta työelämään – Opintopolun työelämäorientaatiota tukemassa

Leena Penttinen, Kaisa Karhu, Jaana O. Liimatainen & Pauliina Keskinarkaus (toim.)

# SISÄLLYS

Miten tukea opiskelijan työelämäorientaatiota opintojen aikana? - Pedagogisia malleja kehittämässä ja tutkimassa Penttinen Leena, Terhi Skaniakos, Kaisa Karhu, Jaana O. Liimatainen & Pauliina Keskinarkaus	6
”Kiva, kun joku on kiinnostunut siitä mitä mä teen ja miten mulla menee.” - Työkaluja ja vinkkejä sujuvan opintojen aloituksen tueksi Teija Palonen & Jaana Markkanen	21
Omaopettajatoiminta tiedeyhteisöön integroitumisen, opiskeluun ja oppimiseen sitoutumisen sekä asiantuntijaksi kasvun tukena Kaisa Karhu, Anita Perttunen & Terhi Skaniakos	33
”Hyvä fiilis, että mahdollisuuksia on” - kasvatustieteen työelämäopintoja kehittämässä Kaisa Karhu, Anita Perttunen & Tiina Kemppainen	47
Uratietoinen opintopolku - välineenä kolmiportainen RSG (Ready-Study-Go) -ryhmäohjausmalli Anita Perttunen, Kaisa Karhu & Jaana O. Liimatainen	61

Terveystieteiden opettajakoulutuksen asiantuntijuus osana opettajaksi kasvun vuoropuhelua Arja Piirainen & Tuulikki Sjögren	79
Työelämäkurssilta eväitä oman asiantuntijuuden kehittämiseen Leena Penttinen, Marja Leena Böök, Helena Lonkila, Hanna Pirinen & Riina Virkkunen	91
Verkkosovellus uraryhmästä Pauliina Keskinarkaus & Jaana O. Liimatainen	103
Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen - työvälineenä portfolio Pauliina Keskinarkaus & Jaana O. Liimatainen	116
Osaamista opintojen ohessa Leena Penttinen, Anne Virtanen, Hanna Ahola & Tapio Anttonen	124

# Miten tukea opiskelijan työelämäorientaatiota opintojen aikana? - Pedagogisia malleja kehittämässä ja tutkimassa

Penttinen Leena, Terhi Skaniakos, Kaisa Karhu, Jaana O. Liimatainen & Pauliina Keskinarkaus

## Yliopistosta työelämään - kehittämistyön lähtökohtia

Yliopistosta työelämään ERS-projektissa kehitettiin korkeakouluopiskelijoiden työelämäorientaatiota ja työllistymistä tukevaa ohjausta. Projektissa pilotoitiin mm. opintopolun kattavaa uraryhmämallia, osaamisen kehittämistä opintojen ohessa, työelämäkurseja ja niiden verkosovelluksia sekä omaopettajatoimintaa. Kehittämistyön juurruttamiseksi pilotteja lähdettiin toteuttamaan hyvin toimijalähtöisesti. Mukaan sitoutettiin ainelaitosten ja yksiköiden henkilökuntaa. Siten pilotit ovat hyvin paikallisia toteutuksia, joille antavat oman leimansa oppiaineiden ja koulutusohjelmien asiantuntijuusalan piirteet sekä niitä toteuttavien opetus- ja ohjaushenkilöstön osaaminen ja tavoitteet. Piloteista on kuitenkin ammennettavissa ideoita ja sovelluksia yli oppiaine- ja koulutusohjelmara-

ojen. Tämä teos kokoaa projektin pilottien tuoksia ja tarjoaa työvälineitä opettajille ja ohjajille ja toivomme kirjan myös antavan ideoita ja ajatuksia pedagogiseen kehittämiseen.

Sykäyksen hankkeellemme antoi aiemmin tehty työ opintopolun työelämänäkymien kehittämiseksi. Sisällöllisesti korkeakoulutuksen työelämänäkymien teemat eivät ole merkittävästi muuttuneet viime vuosina. Yhä edelleen haasteena on valmistumisen tukeminen samalla tavoin kuin opintojen keskeyttämisen ehkäiseminen, työelämävalmiuksien kehittyminen ja työllistyminen (ks. Mäkinenym. 2012, Penttinen 2011). Projektissamme keskityttiin siihen, miten jo opintojen aikana voidaan tukea ja vahvistaa työllistyvyyttä. Korkeakoulutettujen työllistyvyyden teemat eivät rajoitu vain valmistuneiden työllistymiseen, työttömyysaikojen tai työtehtävien ja koulutuksen vastaavuuden tarkastele-

miseen. Työllistyvyyteen liittyy myös se, miten opintojen aikana opiskelijaa tuetaan tietoisesti pohtimaan tulevaa työuraansa ja urasuunnitelmiaan tai omia valmiuksiaan ja osaamisen kehittämistä. Työllistyvyyttä edistää myös opiskelijan ymmärrys työurien rakentumisesta ja oman alansa työmarkkinoiden tarjoamista mahdollisuuksista. Oman osaamisen tunnistaminen sekä sen osoittaminen ovat myös yleisiä taitoja, jotka ovat opittavissa jo koulutuksen aikana ja edelleen hyödynnettävissä työelämän muutoksissa.

Projektimme kehittämistyön ja tulosten näkökulmasta voidaan esittää, että jo opintojen aikana voidaan edistää työllistyvyyttä tukemalla opiskelijan henkilökohtaista kasvua asiantuntijana, joka hahmottaa oman alansa erityisosaamisen ja toimintakenttää yhteiskunnassa. Henkilökohtaiseen kasvuun sisältyy myös käsitykset omista toiveista ja kiinnostuksista sekä asiantuntijuuden merkityksestä yksilölle itselleen hänen omassa elämäkokonaisuudessaan. Näitä teemoja olemme projektissamme pohtineet työelämäorientaation tukemisen viitekehyksessä hakemalla vastausta kysymykseen, miten opiskelijan työelämäorientaatiota voidaan tukea opintopolun aikana.

## Työelämäorientaatiota opintopolulle

Mitä sitten tarkoitamme työelämäorientaatiolla, jonka muodostumista pitäisi tukea? Työelämäorientaation käsitteen avulla kuvataan ja jäsennetään koulutuksen aikana rakennettavaa suhdetta työelämään (vrt. Manninen & Luukanen 2002, 5). Lähestymistavassa korostuu holistinen näkökulma: työelämäorientaatio ei ole vain yksi tai erillinen osa opintojen ohjausta tai itse opiskelua, vaan kokonaisvaltainen työhön ja asiantuntijuuteen orientoiva asenne (vrt. McCash 2006). Holistisesta näkökulmasta koulutusta ei tule nähdä työelämästä erillisenä, vaan työelämäorientaation jäsentäminen tulisi sisältyä osaksi opintoja asenteena, tietoina, taitoina ja valmiuksina.

Yksilön oma tulevaisuusorientaatio tulee Savickasin (2005, 52) mukaan olla lähtökohtana elämänuran suunnittelun tukemiselle. Korkeakouluopiskelijan tulevaisuus- ja työelämäorientaatio pohjautuu niihin kysymyksiin, jotka häntä askarruttavat hänen suunnitellessaan omaa opintojaan ja tulevaa työelämää. Ympäröivä yhteiskunta ja elämäntilanteeseen liittyvät tekijät saavat opiskelijan kysymään itseltään erilaisia työelämään liittyviä kysymyksiä, jotka hänen on ratkaistava mielekkään työllistymispolun rakentamiseksi. Tulevaisuuteen liittyvät pohdinnat sisältävät kysymyksiä omista mahdollisuuksista ja siitä, miten omaan tulevaisuuteen voi vaikuttaa. Pohdin-

nat sisältävät myös omien toiveiden jäsentämistä sekä arvioita kyvystä saavuttaa haluamansa.

Työelämäorientaation pohja rakentuu näihin yksilöllisiin opintopolun tulevaisuuskysymyksiin saatavista vastauksista.

Olemme jaotelleet työelämäorientaatiota kolmeen osa-alueeseen: *yksilölliseen työelämäsuhteeseen, työelämätietoihin ja -taitoihin sekä työllistymisvalmiuksiin*. Jäsenystä voidaan käyttää apuna silloin, kun tuotetaan erilaisia ohjauksellisia tekoja. Se on kuitenkin myös itsessään väline, jonka avulla opiskelijan on mahdollista reflektoida omaa työelämäorientaatiotaan.

*Työelämäsuhteella* viittaamme yksilön käsityksiin ja kokemuksiin työstä ja työelämästä. Se, mitä tiedämme ja ajattelemme työstä, rakentuu sosialisatiion, kasvatuksen ja elämäkokemuksen kautta. Yksilölle muodostuu henkilökohtaisia arvostuksia siitä, minkälaista on ”hyvä” tai mielekäs työ. Kaikkeen vaikuttaa myös tieto, jota saamme esimerkiksi omien työkokemusten, koulutuksen ja ystävien kautta, sekä mediasta. Tähän yksilölliseen työelämäsuhteeseen liittyy siten opiskelijan elämismaailma kokonaisuutena ja erilaiset elämänhistoriaan liittyvät tekijät.

*Työelämä tiedot ja -taidot* viittaavat opiskelijan osaamiseen ja asiantuntijuuteen, joita koulutuksen tulisi antaa kaikille siihen osallistuville. Koulutuksen antamista työelämä tiedoista ja -tai-

doista on käyty runsaasti keskustelua. Toisaalta työnantajien odotusten ja koulutuksen välillä on väitetty olevan ristiriitoja ja koulutuksen ei ole koettu tuottavan kovinkaan hyvin työelämä taitoja (Kivinen ym. 2002). On myös esitetty, että akateeminen koulutus tuottaa tutkinnon, mutta taidot opitaan vasta työelämässä (Tynjälä ym. 2004). Toisaalta esimerkiksi Virtanen (2011) on todennut, että opiskelijat kokevat oppivansa hyvin monia asioita korkeakoulutuksessa, mutta eivät välttämättä miellä niitä työelämä taidoiksi. Siten koulutuksen antamiin työelämä taitoihin ja -tietoihin kytkeytyy myös reflektio oppimisprosessin olennaisena tekijänä.

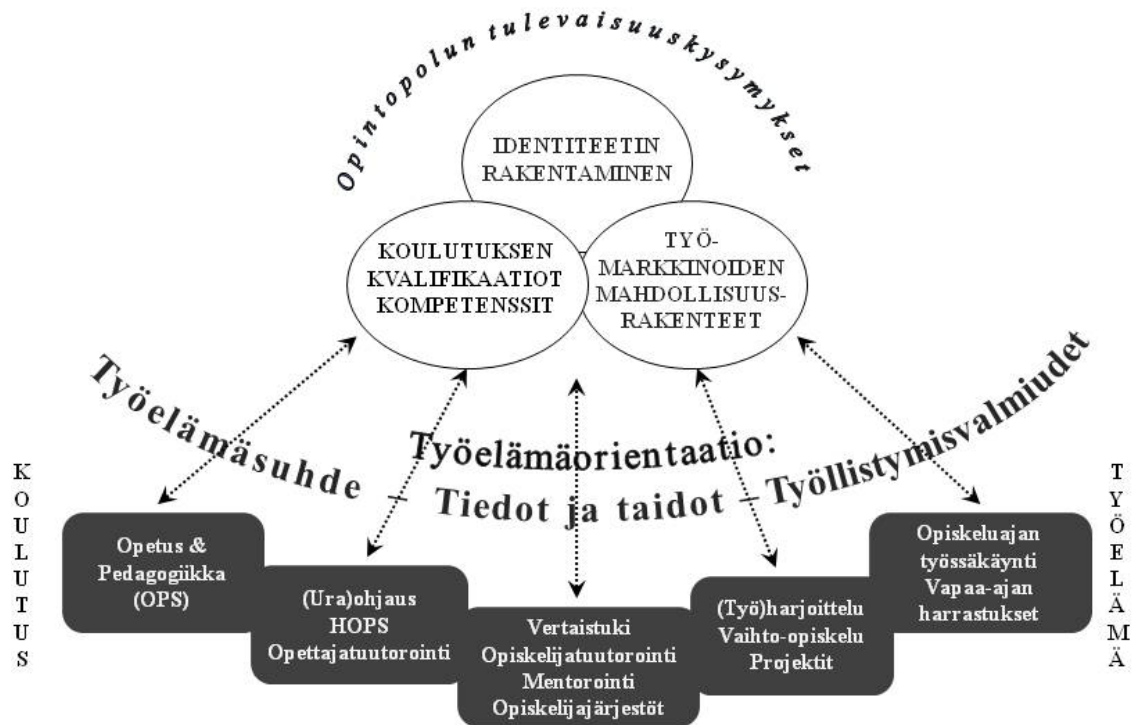
*Työllistymisvalmiuksissa* ei ole kysymys ai noastaan siitä, miten opitaan tekemään erilaisia työnhakuun liittyviä dokumentteja, kuten cv tai työhakemus vaan se pitää sisällään myös tietoa ja käsityksiä työllistymisestä ja työelämän eri sektoreista. Työllistymiseen liittyy kyky nähdä omia mahdollisuuksia työmarkkinoilla: kuinka voi työllistyä ja päästä haluamalleen alalle.

Työelämäorientaation tukemisen viitekeh yksenä voidaan soveltaa korkeakouluopiskelun pedagogisen työelämähorisontin mallia (ks. Penttinen ym. 2013; Penttinen ym. 2012). Mallissa jäsennetään työelämäorientaation tukemista niin opiskelijan yksilöllisen työelämäorientaation rakentumisen kuin koulutuksen pedagogisten ratkaisujen ja ohjauksen näkökulmasta. Kuviossa 1 esitellään pedagogista työelämähorisonttia, joka rakentuu erilaisista opiskeluajan



toimintaympäristöistä. Opetuksen ja ohjauksen ohella vertaisryhmiin sekä työelämään liittyvät toimintaympäristöt muodostavat monimuotoisen kentän työelämään liittyvien yksilöllisten pohdintojen ja kysymysten ratkaisemiseen. Pedagogisen työelämähorisontin avulla voidaan

jäsentää yksittäisten opettajien, uraohjaajien tai työpaikkaohjaajien roolia ja toimintaa työelämäorientaation tukemisessa. Tavoitteena ei kuitenkaan ole korostaa tehtävien eriytymistä vaan osoittaa pedagogisten ratkaisujen leikkauspintoja ja kokonaisuuden rakentumista.



Kuvio 1. Korkeakouluopiskelun pedagoginen työelämähorisontti (Penttinen ym. 2013; Penttinen ym. 2012)

## Työelämään liittyvistä pohdinnoista opintopolulla

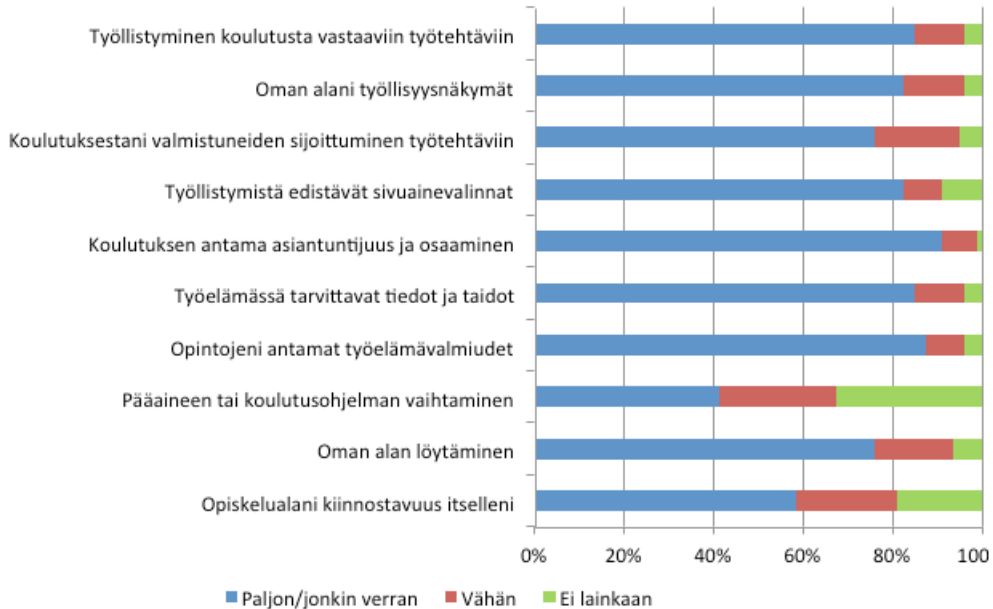
Aiemman tutkimuksen pohjalta työelämään liittyvät kysymykset ovat läsnä jo opintojen aloitusvaiheessa (Lairio ym. 2007, 86; 90-91). Opiskelijoita askarruttavat *yksilölliset identiteetitipohdinnat* omista taipumuksista ja kiinnostuksista. Vielä valmistumisvaiheessa voi olla epävarmuutta omista toiveistaan ja alanvalinnasta. Koulutukseen liittyvät kysymykset kohdistuvat toisaalta *koulutuksen antamiin kvaifikaatioihin ja työelämäkompetensseihin*, toisaalta epävarmuuteen koulutusalan tehtäväkentästä työmarkkinoilla. Opintojen eri vaiheissa toistuvat kysymykset ”mihin työtehtäviin koulutukseni valmistaa” ja ”ovatko koulutuksessa opitut asiat käyttökelpoisia työelämässä”. Opiskelija voi pohtia koulutuksen antamia valmiuksia mutta myös kokea yksilöllisempää epävarmuutta koulutuksen aikana hankituista ja omaksutuista työelämätaidoista. Opiskelijoita askarruttavat myös *työmarkkinoiden mahdollisuusrakenteet*, huoli työpaikan saamisen lisäksi myös työllistymisen mielekkyydestä omaa osaamista ja koulutusta vastaaviin työtehtäviin. (Lairio & Penttinen 2006; Lairio ym. 2007.)

Hankkeessa halusimme taustatietoa siitä, kuinka paljon opiskelijoita askarruttavat edellisen kaltaiset kysymykset. Kysyimme tätä pilotteihin osallistuneilta opiskelijoilta Jyväskylän ja Oulun yliopistoista sekä yhdeltä työelämäkurssilta

Helsingin yliopistosta (N=97) . Kuvio 2 tiivistää vastaajien työelämäpohdintojen jakautumista.

Vastaajista suurinta osaa askarruttivat sekä työllistymiseen että koulutuksen antamiin työelämävalmiuksiin liittyvät kysymykset. Oman alan työllisyysnäkyviä ja sijoittumista erilaisiin työtehtäviin pohtivat lähes kaikki vastaajat ainakin vähän. Samansuuntaisesti yli 80 % vastaajista askarrutti koulutuksen antama asiantuntemus ja osaaminen, opintojen antamat työelämävalmiudet sekä työelämässä tarvittavat tiedot ja taidot. Suhteellisesti vähemmän oli niitä, joita mietityttävät opiskelualan valintaan liittyvät kysymykset. Kuitenkin jossain määrin huolestuttavana voidaan pitää tuloksia siitä, että 40 % mietitytti pääaineen tai koulutusohjelman vaihtaminen ainakin jonkin verran. Vajaa 60 % vastaajista pohti opiskelualan kiinnostavuutta vähintään jonkin verran kun taas oman alan löytämiseen liittyvät kysymykset askarruttivat lähes 80 % vastaajista.

Tulokset kertovat siitä, että opiskelijat pohtivat erilaisia työelämäkysymyksiä hyvinkin paljon. Kehittämistyömme näkökulmasta tämä vahvisti käsityksiä siitä, että näitä teemoja olisi hyvä käsitellä koulutuksen aikana ja auttaa opiskelijoita löytämään mielekkäitä vastauksia yksilöllisiin kysymyksiinsä.

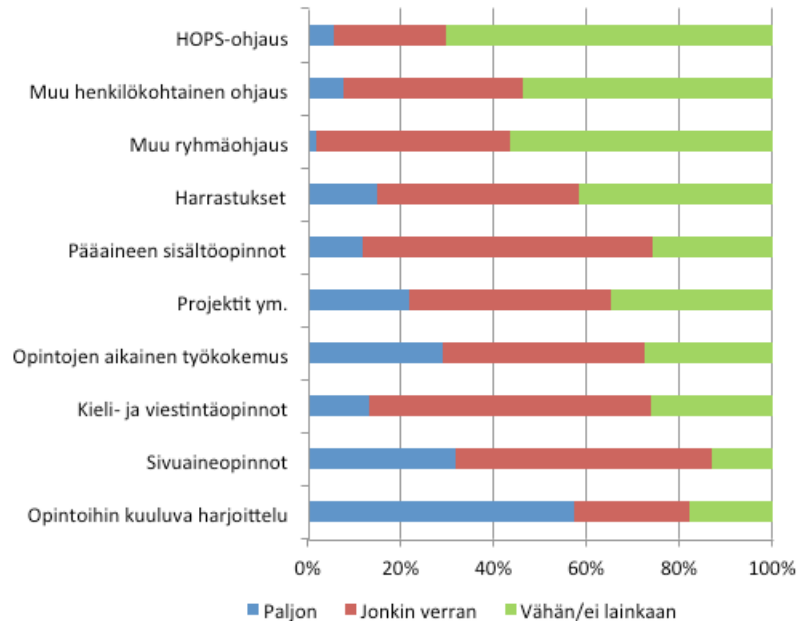


Kuvio 2. Opiskelijoiden työelämäpohdinnat

## Miten opetuksen ja ohjauksen on koettu tukevan työelämäorientaatiota?

Arvioidaksemme projektissamme kehitettyjä pedagogisia ratkaisuja halusimme myös tietää, miten pilotteihin osallistuneet opiskelijat yleensä ovat kokeneet opetuksen ja ohjauksen tukevan työelämäorientaatiota. Tätä varten kysyimme opiskelijoiden kokemuksia pää- ja sivuaineiden opiskelusta, harjoittelusta, opin-

toihin liittyvistä projekteista, mutta myös opintojen ulkopuolisten vapaa-ajan harrastusten ja opintojen aikaisen työskentelyn merkityksestä työelämäorientaation näkökulmasta. Kuvioon 3 on koottu opiskelijoiden vastausten prosenttijaumat. Kunkin vaihtoehdon kohdalla oli myös mahdollista valita vaihtoehto “ei kokemusta”, jolloin kyseistä vastausta ei otettu huomioon ja-kaumia muodostettaessa.



Kuvio 3. Kokemuksia työelämäorientaation tukemisesta opintojen aikana

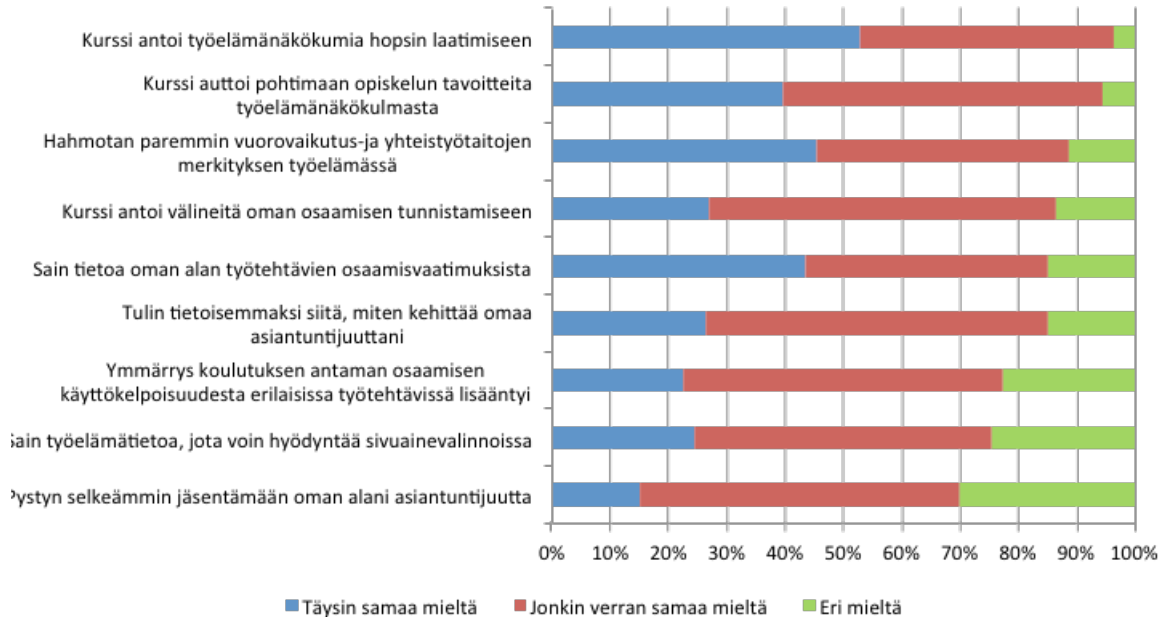
Vastauksista voidaan päätellä joitakin asioita pedagogisesta työelämähorisontista. Varsin ennakoitava tulos on se, että harjoittelun koettiin tukeneen työelämäorientaatiota. Kiinnostavaa on se, että sivuaineopinnoista saaduilla kokemuksilla näyttäisi olevan hieman enemmän merkitystä kuin pääaineen sisältöopinnoilla. Opintojen aikainen työkokemus näyttäytyi kahdella tavalla, vaikka suurin osa koki sen ainakin jonkin verran tukeneen työelämäorientaatiota.

Huomio kiinnittyy erityisesti kokemuksiin ohjauksesta. Hieman huolestuttavana voidaan pitää sitä, että vain viidennes vastaajista oli kokenut hops-ohjauksen edistäneen työelämäorientaatiota vähintään jonkin verran. Muu henkilökohtainen ohjaus oli tarjonnut tukea työelämäorientaation rakentamiseen runsaalle 40 % vastaajista. Ryhmäohjauksessa vastaajien kokemukset olivat hieman harvemmalla vastaajalla. Tuloksia voidaan tulkita niin, että hops-ohjauksessa ei välttämättä liitetä työelämä näkymiä opiskeluun liittyviin valintoihin. Sa-

moin ryhmäohjausta ei ehkä riittävästi osata hyödyntää yhteisöllisessä työelämäpohdintojen käsittelyssä. Näitä huomioita vahvistavat myös pilottien opiskelijoiden sanalliset palautteet kurssi- ja ryhmäkokemuksista: näitä opiskelijoiden näkemyksiä on liitetty tämän kirjan pilotteja esittelevien artikkeleiden lomaan tuomaan heidän ääntään osaksi kehittämiskeskusteluamme.

## Uroryhmät, asiantuntijuus- ja työelämäkurssit tukemassa työelämäorientaatiota

Projektissamme kehitettyjä työelämäorientaatiota tukevia kursseja ja ryhmäohjausmalleja esitellään ja kerrotaan käytetyistä erilaisista pedagogisista ratkaisuista tämän kirjan muissa artikkeleissa tarkemmin. Vapaamuotoisten opiskelijapalautteiden lisäksi keräsimme strukturoiduilla kysymyksillä palautetta siitä, miten

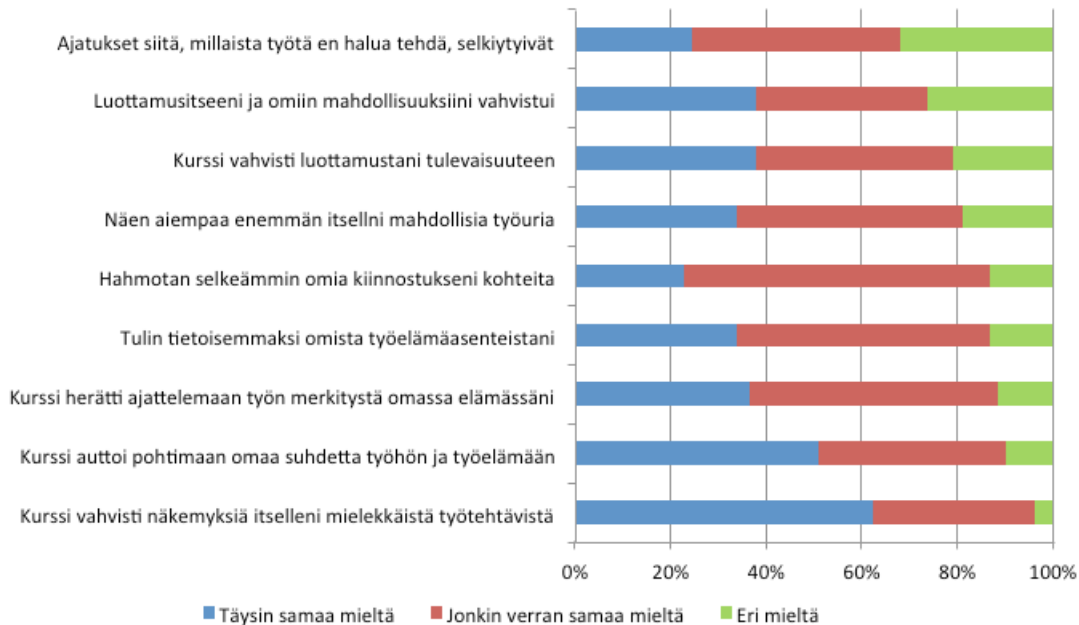


Kuvio 4. Oman työelämysuhteen pohdintoihin liittyvät kokemukset

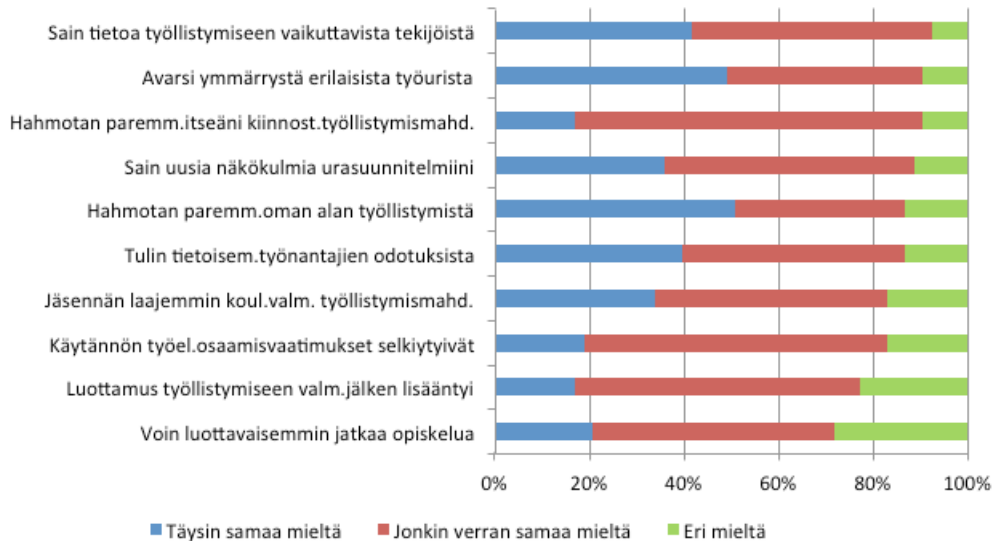
kurssien ja ryhmien oli koettu tukeneen opiskelijoiden työelämäorientaatiota. Strukturoidut kysymykset oli ryhmitelty käsittelemään yksilöllisen työelämäsuhteen pohtimista, koulutuksen antamia työelämä tietoja ja -taitoja sekä työllistymisvalmiuksia. Yksittäisten väittämien muodostamisessa hyödynnettiin myös opiskelijoiden omin sanoin kirjoittamia vastauksia, joista Lairion ja Penttisen (2006, ks. myös Lairio ym. 2007) tutkimuksessa oli muodostettu työelämäpohdintojen kategorisointeja. Seuraavissa kuvataan vastauksien jakautumista työelämäorientaation eri osa-alueilla.

Näyttäisi siltä, että parhaiten onnistuttiin tukemaan opiskelijoita heidän pohtiessaan itselleen mielekkäitä työtehtäviä, omaa suhdetta työhön ja työelämään sekä työn merkitystä omassa elämässään (Kuvio 4). Myös tietoisuus työelämäasenteista oli vahvistunut yli 80 % vastaajista ainakin jossain määrin. Vähiten olivat selkiytyneet ajatukset itselle vähemmän mielekkästä työstä.

Tuloksissa myös kiinnitty huomio siihen, että runsas viidennes vastaajista ei ollut kokenut kurssien ja ryhmien vahvistaneen luottamusta



Kuvio 5. Työelämätaitojen ja tietojen pohdintoihin liittyvät kokemukset



Kuvio 6. Työllistymisvalmiuksiin liittyvät kokemukset

itseän ja omiin mahdollisuuksiin. Noin viidennes oli myös eri mieltä siinä, että luottamus tulevaisuuteen tai tietoisuus itselle mahdollisista työurista olisi vahvistunut. Monen vastaajan osalta näin oli toki näin tapahtunut.

Työelämätaitojen ja tietojen pohdintoihin liittyvät kysymykset kartoittivat lähinnä oman alan osaamisen ja opintovalintoihin liittyvää asiantuntijuuden kehittämisen reflektointia (Kuvio 5). Näistä vähiten oli saatu tukea oman alan asiantuntijuuden jäsentämiseen. Hieman ristiriitainen on myös kiinnostava tulos, että neljännes vastaajista ei kokenut saaneensa työelämä tietoa sivuainevalintoihin, mutta lähes kaikki vastaajat

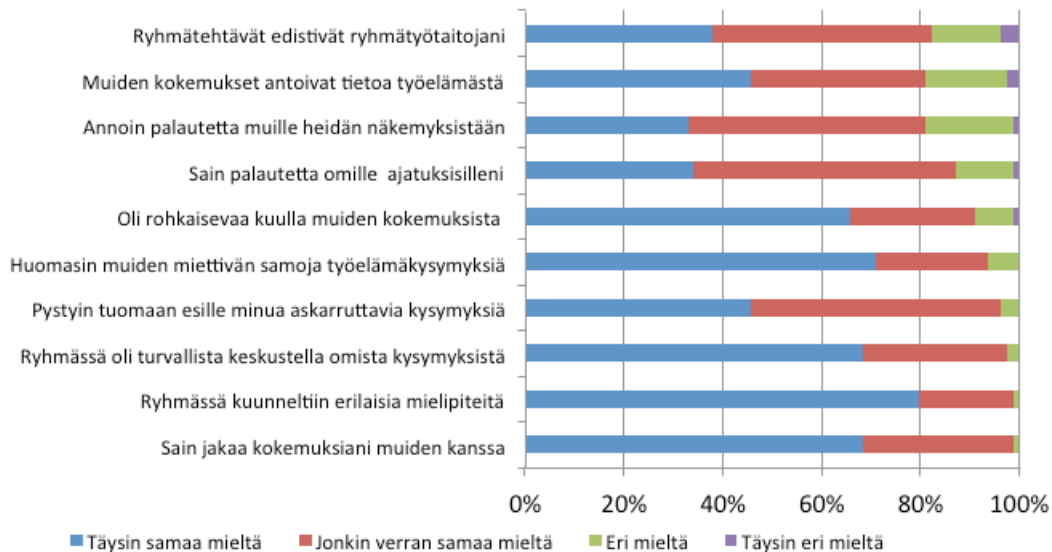
kokivat saaneensa työelämänäkökulmia hopsin laatimiseen sekä opintojen tavoitteiden pohtimiseen.

Työllistymisvalmiuksiin liittyen eniten oli saatu tietoa työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä sekä erilaisista työurista (Kuvio 6). Myös oman kiinnostuksen jäsentämiseen oli saatu tukea ja varsin moni oli kokenut saaneensa uusia näkökulmia urasuunnitelmiinsä. Näidenkin kysymysten vastauksissa näkyi kuitenkin se, että kurssit ja erilaiset ryhmät olivat heikoiten onnistuneet luottamuksen lisäämiseen opintojen jatkamisessa ja valmistumisen jälkeisessä työllistymisessä.

## Yhteisölliset työskentelytavat työelämäpohdintoja tukemassa

Projektimme piloteissa - työelämäkurseilla ja uraryhmissä - käytimme runsaasti erilaisia yhteisöllisiä ryhmätyöskentelyn ja -ohjauksen menetelmiä. Näistä on kerrottu yksityiskohtaisemmin erilaisia pilotteja kuvaavissa artikkeleissa. Koska uskoimme voimakkaasti yhteisölliseen osaamisen kehittämiseen ja työelämään liittyvien kysymysten työstämiseen, kartoitimme myös osallistujien kokemuksia ryhmissä työskentelystä.

Ohjauksellisesti vertaisryhmä on nähty paikkana, jossa voidaan jakaa kokemuksia, saadaan emotionaalista tukea ja palautetta toisilta, saadaan uusia näkökulmia, lisätään tietoisuutta, vahvistetaan tärkeitä sosiaalisia taitoja, vahvistetaan uskoa ja luottamusta tulevaisuuteen sekä vahvistetaan myönteistä asenteiden ja käyttäytymisen muutosta (Coman, Evans & Burrows 2002, Penttinen & Vesisenaho 2013; Symes 1998). Ryhmätehtävissä haluttiinkin edistää työelämä tietouden, urasuunnittelun ja oman osaamisen kehittämisen ohella myös näitä yleisiä ryhmäohjauksen tavoitteita ja halusimme tietää, miten nämä yhteisölliset työskentelytavat olivat toimineet.





Yleisesti voi sanoa, että ryhmätyöskentely näyttäisi toimineen tavoitteiden mukaisesti. Erityisesti kokemusten jakaminen ja erilaisten mielipiteiden kuunteleminen toteutuivat. Ryhmätehtävät koettiin myös turvallisiksi ja itseä mietityttäviä kysymyksiä voitiin tuoda keskusteltavaksi. Ryhmätyöskentelyn haasteiksi näyttäisi muodostuvan palautteen antamisen taidon kehittäminen. Vajaa viidennes vastaajista koki, ettei ollut saanut tai antanut palautetta toisille. Toisten kokemukset eivät myöskään olleet antaneet erityisesti työelämätietoutta lisää. Kiinnostavaa on myös se, että ryhmässä työskentelyn koettiin kaikkien vähiten kehittäneen ryhmätyöskentelytaitoja.

### **Johtopäätöksiä: Työelämäorientaation tukemisen mahdollisuuksista ja haasteista**

Edellä esitetyt tulokset kertovat varsin pienen vastaajajoukon kokemuksista (n=79). Ne on kerätty viidestä erilaisesta kurssi- tai ryhmämallitoteutuksesta. Piloteissa kehiteltiin erilaisia malleja ja vastaajien kokemuksissa oli havaittavissa ryhmäkohtaisia eroja, mutta pienen otoksen vuoksi niistä ei voida vetää johtopäätöksiä toteutusten eroista. Kokonaisuudessaan tulosten perusteella voidaan vetää seuraavia johtopäätöksiä:

Ensinnäkin erilaiset työelämäkysymykset ovat monimuotoisina läsnä opintopolulla, kun opis-

kelija pohtii tulevaa työuraa ja opintojen kehittämää asiantuntijuutta sekä osaamista. Ohjauksessa sekä opetuksessa tulisi tukea opiskelijaa löytämään vastauksia omiin kysymyksiinsä. Tässä haluamme korostaa sitä, että ohjaus ei ole valmiiden vastausten antamista vaan pedagogista toimintaa, jolla tuetaan opiskelijan omaa aktiivisuutta, kokemusten reflektointia ja tavoitteen asettelua. Kirjallisuudessa on paljon kiinnitetty huomiota siihen, että tulevaisuuden urataidoista keskeisiä ovat yhä enemmän asenteisiin liittyvä kyky uteliaaseen, optimistiseen, tilanteisiin tarttuvaan joustavuuteen, mihin tulisi kiinnittää huomiota myös korkeakouluopiskelijoiden ohjauksessa.

Vaikka opiskelijoiden kysymykset reaalistuvat erilaisiin työllistymisen, työelämätaitojen ja omien kiinnostusten teemoihin, ei ohjauksen tehtävänä ole vastata niihin vaan pedagogisesti tukea näiden kysymysten omakohtaista käsittelyä, jäsentämistä ja mielekkäiden vastausten löytämistä. Tämä on ohjauksellisesti haasteellista ja kyselymme kertoo, että hops-ohjauksen ja ryhmäohjausten ei ole koettu kovinkaan paljon tukeneen opintopolun työelämäorientaatiota. Strukturoituun kysymykseen saatujen vastausten suhteen on syytä olla myös kriittinen, vaikka tuloksen perusteella voidaan ehdottaa hops-ohjauksen kehittämistä edelleen enemmän opinto- ja kurssisuunnitelmien tekemisestä työelämäorientoituneeseen taitojen ja osaamisen kehittämisen tavoitteiden suuntaan.

Kehittämistyömme pohjalta voidaan myös kannustaa opettajia ja ohjaajia entistä enemmän soveltamaan yhteisöllisiä ryhmätyöskentelyn ja -ohjauksen menetelmiä niin hops-ohjaukseen kuin erilaisilla työelämäkursseilla. Ryhmäohjauksen työmenetelmät soveltuvat erinomaisesti kokemusten ja ajatusten jakamiseen. Haasteena voidaan nähdä ryhmätyöskentelytaitojen tavoitteellinen edistäminen. Voidaan ajatella, että mm. palautteen antamisen taito on jo arvokas työyhteisössä toimimisen perusedellytys. Se näyttää myös olevan yksi vaikeimmista yksittäisistä taidoista ja sen tietoista kehittämistä tarvitaan myös akateemiseen opiskeluun.

Kyselymme perusteella voidaan väittää, että erilaisilla uraryhmillä, työelämäkursseilla, alumnipäivillä ja omaopettajatoiminnalla voidaan tukea opiskelijoiden tulevan työuran suunnittelua ja lisätä työmarkkinatietoutta. Suurimpana haasteena voidaan nähdä olevan urateorioiden koroistamisen asenteiden kehittämisen tukeminen. Kyselymme luottamuksen vahvistumista mittaavien väittämien kanssa oltiin kaikkein eniten eri mieltä. Tämän perusteella ohjauksessa ja erilaisilla työelämäkursseilla tulisi vielä enemmän kiinnittää huomiota siihen, miten vahvistetaan myönteisyyttä ja uskoa sekä luottamusta omiin mahdollisuuksiin, joita pidetään tulevaisuuden työurilla ja -elämässä liikkumisen keskeisenä mielekkyyden tekijänä. Ohjauksen pedagoginen haaste ei siten ole niinkään tiedollinen tai taidollinen kuin asenteisiin, uskomuksiin ja tunteisiin liittyvien tekijöiden käsitteleminen.

Opinnoissa työelämäorientaation tukemisen kytkeä opintojen kokonaissuunnitteluun ja asiantuntijaksi kasvamiseen tulisi tapahtua heti opiskeluprosessin alusta alkaen (Penttilä 2009, 65). Tämä mahdollistuu sisällyttämällä työelämäorientaatiota henkilökohtaisiin hops-prosesseihin ja tukemalla yksilöllisiä prosesseja yhteisöllisillä opetus- ja ohjausmenetelmillä. Työelämäorientaation vahvistamisella ja sitä kautta tietojen, taitojen ja valmiuksien kehittämisellä on yksilön elämässä kokonaisvaltainen merkitys. Opiskelun mielekkäät työelämäyhteydet kytkeytyvät elämäkokonaisuuteen ja viime kädessä on kyse laajasti opiskelijan hyvinvoinnin tukemisesta. Ohjauksella pyritään kokonaisvaltaisesti rakentamaan opiskelijoiden elämänuraa ja ylläpitämään hyvinvointia ja kykyä toimia niin opinnoissa kuin työelämässäkin. Työelämäorientaation tukeminen tulisi nähdä kokonaisvaltaisesti osana sekä koko opintopolkua että opiskelijan elämää.

## Lähteet

- Coman, G. J., Evans, B. J., & Burrows, G. D. 2002. Group counselling for problem gambling. *British Journal of Guidance and Counselling*, 30, 145–158.
- Kivinen, O., Nurmi, J. & Kanervo, O. 2002. Maisteriopista työuralle. Suomalaiset korkeakoulutetut eurooppalaisessa vertailussa. Helsinki: Opetusministeriö.
- Lairio, M. & Penttinen, L. 2006. Students' career concerns: challenges facing guidance providers in higher education. *International Journal for Educational and Vocational Education* 6 (3), 141-193.
- Lairio, M., Penttinen, L. & Penttilä, M. 2007. Akateeminen urasuunnittelu ja työelämään siirtyminen. Teoksessa Lairio, M. & Penttilä, M. (toim.). *Opiskelijälähtöinen ohjaus yliopistossa*. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 69–106.
- Manninen, J. & Luukannel, S. 2002. Humanistit työelämäpoluilla. Helsingin yliopistosta valmistuvien humanistien työelämäorientaatio, osaaminen ja työllistyminen. Helsinki: Helsingin yliopiston humanistinen tiedekunta.
- Mäkinen, M., Annala, J., Korhonen, V., Vehviläinen, S., Norrgrann, A.-M., Kalli, P. & Svärd, P. (toim.) 2012. *Osallistava korkeakoulutus*. Campus Conexus: Tampere.
- Penttinen, L., Skaniakos, T., Lario, M. & Ukkonen, J. 2011. Korkeakouluopiskelun pedagoginen työelämähorisontti. Miten yliopisto-opiskelijoiden työelämäorientaatiota voidaan tukea koulutuksen aikana? *Aikuiskasvatus* 2, 99-110.
- Penttinen, L. (toim.) 2011. *Opinnoista (työ)elämään*. Tutkimustietoa korkeakouluopiskelijoiden ohjauksen ja työelämätaitojen kehittämiseen. Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittäminen korkea-asteella ESR-projekti 2008-2011, Jyväskylän yliopisto.
- Penttinen, L., Skaniakos, T. & Lairio M. 2013. Supporting students' pedagogical working life horizon in higher education. *Teaching in Higher Education*.
- Penttinen, L. & Vesisenaho, M. 2013. Career Repertoires of IT Students: A Group Counseling Study in Higher Education. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.

- Penttilä, J. 2009. Yliopisto-opiskelijoiden työelämään orientoituminen. Opintosisällöt, uraohjaus ja tulevaisuuskuvat. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs 30/2009.
- Savickas, M.L. 2005. The Theory and practice of career counseling. Teoksessa Brown S. D. & Lent R. W. (toim.) Career development and counseling. Putting theory and research to work. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 42–70.
- Symes, B. A. 1998. Group counselling for vocational decidedness. *Guidance & counseling*, 13(2), 28–32.
- Tynjälä, P., Slotte, V., Nieminen, J., Lonka, K. & Olkinuora, E. (2004). Yliopistosta valmistuneet työelämässä. Teoksessa Tynjälä, P., Välimaa, J. & Murtonen, M. (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virtanen, A. 2011. Pedagogiikan avulla voidaan tukea oivaltamaan yliopistossa opitun käytökelpoisuus työelämässä. Teoksessa L. Penttinen (toim.) Opinnoista (työ)elämään. Tutkimustietoa korkeakouluopiskelijoiden ohjauksen ja työelämätaidojen kehittämiseen. Ohjauksen ja työelämätaidojen kehittäminen korkea-asteella ESR-projekti

# “Kiva, kun joku on kiinnostunut siitä mitä mä teen ja miten mulla menee.” - Työkaluja ja vinkkejä sujuvan opintojen aloituksen tueksi

Teija Palonen & Jaana Markkanen

## Johdanto

Yliopisto-opintojen aloittaminen on iso muutos uusien opiskelijoiden elämässä. Muuttaminen omaan asuntoon ja uuteen kaupunkiin, uusiin ystäviin tutustuminen ja vastuun ottaminen omasta elämästä tuovat monia haasteita tullessaan. (Moilanen 2010; Moilanen, Jäkälä, Palonen, Markkanen & Ihanainen 2012) Korkeakouluopinnot edellyttävät opiskelijoilta etenkin generisiä valmiuksia, kuten oma-aloitteisuutta opintojen suunnittelussa ja kykyä vaikuttaa itse aktiivisesti opintojen etenemiseen. Lisäksi opiskeluun ja oppimiseen liittyvät taidot korostuvat entisestään. Vastaavia taitoja tarvitaan myös tulevassa työelämässä. (Hautamäki, Säkkinen, Tenhunen, Ursin, Vuorinen, Kamppi & Knubb-Manninen 2012) Opiskelijat tarvitsevat tukea myös yliopiston taholta näiden muutosten kohtaamiseen.

*“Tulevana lukuvuonna ehkä eniten jännitän opiskelun vapautta, koska akateeminen vapaus tuo mukanaan myös paljon vastuuta. Jos en itse suorita kursseja tarpeeksi ja ajallaan, kukaan ei ole vahtimassa minua ja potkimassa eteenpäin.” (opiskelija ennen opintojen aloittamista)*

*“Olen yhä melko epävarma siitä, mitä varsinainen opiskelu yliopistossa käytännössä on. Useat kysymykset opinnoista, opintojen rakenteesta, yliopisto-opiskelusta ja opiskelumetodeista askarruttavat yhä itseäni.” (opiskelija ennen opintojen aloittamista)*

Opintojen alkuun panostaminen on tärkeää, sillä opintojen hidas käynnistyminen ja hidas opintotahti ennakoivat kasvanutta keskeyttämisriskiä. Keskeyttäminen on yleisintä ensimmäisten opiskeluvuosien aikana ja erityisesti informaati-

tiotieteiden tiedekunnissa. (Rautopuro & Korhonen 2011) Yksi keskeinen tekijä keskeyttämisen ehkäisemiseksi on tehokas opintoihin kiinnittyminen ja sitoutuminen. Kiinnostus opiskelualaa kohtaan ja akateemisten opiskelutaitojen hallitseminen ovat ratkaisevia tekijöitä opiskelijoiden sitoutumisen lisäämiseksi. IT-alalle hakeutuvat opiskelijat ovat usein myös epä tietoisia valitsemastaan alasta, eikä heillä ei ole selkeitä odotuksia siitä, mitä odottaa tulevilta opinnoilta ja opintojen jälkeiseltä työelämältä.

*“Mutta miksi juuri tietojärjestelmätiede? Totta puhuen koko tietojärjestelmätiede on itselleni käsitteenä vieläkin hyvin hämärä.” (opiskelija ennen opintojen aloittamista)*

Jyväskylän yliopiston Informaatioteknologian tiedekunnassa opintojen aloittamisen tueksi on kehitetty oma orientaatiokurssi, jonka avulla halutaan vastata opiskelijoiden sitouttamiseen ja opintojen sujuvaan aloittamiseen liittyviin haasteisiin (Kurssin kehittämisen alkuvaiheista ks. Moilanen 2010). Kurssi on järjestetty ensimmäisen kerran vuonna 2009 ja sitä on toteutettu sen jälkeen kaksi kertaa vuodessa. Tässä artikkelissa esitellään lukuvuoden 2013-2014 orientaatiokurssia uusille opiskelijoille. Kurssin käytännön toteutuksen lisäksi artikkelissa nostetaan esille opiskelijoiden kokemuksia yliopisto-opintojen aloittamisesta viimeisten kahden vuoden ajalta.

## Kurssin rakenne ja suoritustapa

Yliopisto-opiskelu ja opintojen suunnittelu on pakollinen yleisopintotasoinen kurssi kaikille Informaatioteknologian tiedekunnan opiskelijoille. Kurssille osallistuvat sekä tietotekniikan että tietojenkäsittelytieteiden laitosten opiskelijat. Suurin osa kurssin luennoista on suunnattu molempien laitosten opiskelijoille, mutta tapahtumia on myös pääaineittain. Kurssi on vapaaehtoinen maisterivaiheeseen valituille opiskelijoille. Se on kestoltaan yhden opintojakson mittainen painottuen ensimmäisiin opiskeluvuikiin. Käytännön tietojen lisäksi yksi kurssin keskeisimmistä tavoitteista on ryhmäyttäminen ja opiskelijoiden sitouttaminen osaksi laitoksia ja tiedekuntaa.

Kurssin suorittaminen koostuu seuraavista osa-alueista:

- » alku- ja lopputehtävän kirjoittaminen,
- » osallistuminen luennoille (vähintään 10 luento + opintojen alun nimenhuutotilaisuus),
- » osallistuminen pienryhmätapaamisiin (2-3 tapaamista kurssin aikana),
- » henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatiminen (eHOPS-työkalu) ja
- » henkilökohtainen ohjauskeskustelu opintoneuvojan kanssa (noin 30 min).

Kurssilla on käytössä Moodle-oppimisympäristö. Lisäksi tiedottamiseen käytetään kurssin omaa sähköpostilistaa. Sen kautta tiedotetaan

mm. erilaisista oheistapahtumista ja muistutetaan kurssin etenemisestä.

Kurssin ensimmäisen viikon aikana opiskelijoita autetaan myös valitsemaan alkuvaiheen opintojen opinnot. Uusille opiskelijoille on tehty valmiiksi mm. mallilukujärjestyksiä, joita noudattamalla opinnot käynnistyvät sopivalla tahdilla. Lukujärjestyksiin on kiinnitetty tärkeimmät pääaineen kurssit sekä suositeltavat sivuaineopinnot. Opiskelijat pystyvät kuitenkin valitsemaan opintoja heti alusta saakka myös oman mielenkiintonsa mukaan opintoneuvojien avustuksella. Mallilukujärjestyksiä noudattamalla opiskelijat valitsevat noin 30 op lukukaudessa, mikä tukee vähintään 55 opintopisteen suorittamista lukuvuoden aikana.

## Alku- ja lopputehtävät

Ennen opintojen aloittamista opiskelijat saavat tiedekunnan uuden opiskelijan oppaan, jossa on opintojen alkuun liittyvä ensimmäinen tehtävä. Alkutehtävässä uudet opiskelijat pohtivat odotuksiaan ja käsityksiään yliopisto-opintoihin liittyen sekä kertovat miksi ovat valinneet tietotekniikan tai tietojärjestelmätieteen opinnot Jyväskylän yliopistossa. Tehtävä pitää palauttaa oppimisympäristöön jo ennen ensimmäistä varsinaista opiskelupäivää. Opiskelijoita ohjeistetaan myös ilmoittautumaan orientaatiokurssille sähköisessä opintojärjestelmässä (Korppi) ennen opintojen aloittamista.

Koska opiskelijoita aktivoidaan tekemään tehtävä ja ensimmäinen ilmoittautuminen jo ennen varsinaista aloituspäivää, on lähes kaikilla aloittaneilla opiskelijoilla käyttäjätunnus ja salasana yliopiston järjestelmiin ensimmäisenä varsinaisena opiskelupäivänä. Tämä helpottaa ratkaisevasti opintojen aloitusta, sillä suosituimmat kurssit täyttyvät nopeasti ja aikaa ei kulu ensimmäisten päivien aikana tunnusten hankkimiseen. Lisäksi opiskelijat kirjoittavat itsestään lyhyen esittelyn keskustelualueelle, jolloin tutustuminen toisiin opiskelijoihin alkaa jo hyväksymiskirjeiden saamisen jälkeen.

*“Jo ennen konkreettista koulun alkua oli mukava päästä lukemaan muiden kurssilaisten esittäytymisiä, joten se on minusta tosi kiva ja toimiva idea.” (opiskelija kurssipalautteessa)*

Kurssin lopputehtävässä opiskelijat pohtivat mm. ennako-odotustensa vastaavuutta todellisuuteen, mahdollisia ajatuksiaan tulevasta työelämästä sekä asiantuntijuutta omalla alallaan. Näiden tehtävien tarkoituksena on suunnata opiskelijat miettimään tulevaa työuraa jo opintojensa alussa, sillä opiskelijoilla on mahdollisuus tehdä tulevaa työuraa tukevia kurssivalintoja jo ensimmäisenä opiskeluvuonna. Lisäksi opiskelijat antavat palautetta orientaatiokurssista. Palaute huomioidaan seuraavan kurssin suunnittelussa ja opiskelijoiden toiveiden pohjalta kurssille on lisätty mm. pienryhmissä tapahtuvaa ohjausta.

## Luennot

Kurssin luennoilla eli ns. leimatapahtumissa opiskelijoille tarjotaan noin 15-18 tapahtumaa, joista opiskelijoiden on valittava vähintään 10. Tapahtumien suunnittelussa hyödynnetään lukuisia yhteistyöverkostoja. Opiskelijapalautteen perusteella ohjelmaan on lisätty mm. opiskelijatutoreiden pitämä luento. Tutoreiden tuoman vertaistuen merkitys nousi esille palautteista, joissa moni nosti luennon kurssin parhaiden tapahtumien joukkoon. Opiskelijapalaute on vaikuttanut myös mm. kiertoajelun kohteisiin ja sivuaineinfojen sisältöön. Keväällä 2014 kurssin luennot koostuivat seuraavista aiheista (suluisa kerrottu yhteistyötaho):

- » Yliopiston IT-palveluiden esittely
- » Opiskelu yliopistossa: käytännön vinkit, opiskelutekniikat
- » Jyväskylän kiertoajelu (Jyväskylän kaupunki)
- » Yliopisto - mitä se on?
- » Tutoreiden kokemuksia opiskelusta ja yliopistoelämästä (opiskelijatutorit)
- » Kieliopintomahdollisuudet (Kielikeskus)
- » eHOPS - mitä, miksi ja miten?
- » Opiskelijoiden hyvinvointi ja tiedekunnan hyvinvointineuvojien esittäytyminen (Student Life -hanke ja tiedekunnan hyvinvointineuvojat)
- » Sivuaineinfoja eri tiedekunnista (Jyväskylän yliopiston eri tiedekunnat)
- » Yliopistoliikunta (Yliopistoliikunta)
- » Työelämä tietous ja infoa työnhausta

- » Tulevaisuuden työ
- » Yliopiston kirjastoon tutustuminen (Jyväskylän yliopiston kirjasto)
- » Kansainvälistyminen opintojen aikana (Kv-amanuenssi)
- » Tutkimus yliopistossa (Tutkijat molemmilta laitoksilta)
- » Palautteen merkitys

Puuttuvat kurssin osiot (esim. ryhmätapaaminen, puuttuva leima) opiskelija on voinut korvata erillisillä korvaavilla tehtävillä. Tehtävissä opiskelijan on tullut perehtyä kurssilla käsiteltyihin asioihin ja laatia niihin liittyen lyhyt raportti valitsemistaan aihealueista.



Kuvassa IT-tiedekunnan vaihto-opiskelijoita, jotka osallistuvat kurssin yhteydessä järjestetyille kiertoajelulle ja pääsivät tutustumaan kaupunkiin sekä Pandan tehtaanmyymälään



## Yksilöohjaus

Kurssin aikana opiskelijat laativat henkilökohtaisen opintosuunnitelman (eHOPS) sähköiseen järjestelmään. Suunnitelmat käydään opiskelijoiden kanssa läpi henkilökohtaisessa ohjauskeskustelussa. Samalla varmistetaan, että opintojen alku on lähtenyt käyntiin toivotulla tavalla ja käydään läpi vielä epäselvät asiat. Ohjauskeskusteluissa on pyritty selvittämään myös opiskelijan arjen sujuvuutta ja sitä onko opiskelijalla opiskelun ulkopuoliset seikat kunnossa (mm. viihtyminen opiskelukaupungissa ja uusien ystävien saaminen). Henkilökohtaiset tapaamiset opiskelijoiden kanssa ovat olleet erittäin tärkeitä, sillä niissä on voitu keskittyä nimenomaan yksilöllisten opintopolkujen tukeamiseen.

Ohjauksen yhteydessä voidaan ottaa esille mm. kansainväliseen opiskelijavaihtoon hakeutuminen ja siellä suoritettujen opintojen sijoittaminen tutkintoon, sivuainevalinnat ja sopiva opiskelurytmi. Lisäksi ohjauksessa katsotaan mahdolliset korvaavuudet ja hyväksiluvut aikaisemmista korkeakouluopinnoista sekä aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen (AHOT) mahdollisuus.

## Ryhmäohjaus

Opiskelijapalautteen ja kurssin opettajien kokemuksen perusteella kurssille on lisätty pien-

ryhmissä tapahtuvaa ohjausta. Pienryhmissä on pyritty käyttämään työskentelytapoja, jotka aktivoivat kaikki osallistujat mukaan. Jokaiselle pienryhmätapaamiselle on myös mietitty aihe, josta käydään läpi tärkeimpiä asioita ryhmissä tapahtuvan toiminnan tueksi. Pienryhmissä on voitu hyödyntää myös tiedekunnan hyvinvointineuvojien osaamista ja ottaa esille myös mm. opiskelijoiden kokemaan stressiin ja jaksamiseen liittyviä seikkoja. Pienryhmien koko on ollut alle 25 opiskelijaa, useimmiten noin 10-15.

Pienryhmissä käsiteltyjä aiheita ovat olleet mm.

- » Alkutapaaminen: käydään yhdessä läpi opintojen aloitusta ja ajankohtaisia asioita
- » Millainen kokonaisuus yliopistotutkinto on ja miten opiskelija voi siihen itse vaikuttaa?
- » Ajanhallinta ja tehtävien aikatauluttaminen
- » Tulevaisuuden työelämässä tarvittavat taidot ja niiden kehittäminen opintojen aikana
- » Lopputapaaminen: opintojen itsenäinen suunnittelu seuraavan jakson/lukuvuoden osalta

Lisäksi ryhmäohjausta on hyödynnetty eHOPSien tekemiseen mikroluokissa. Tilaisuudet ovat olleet avoimia molempien laitosten opiskelijoille ja niihin osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Paikalla on ollut vähintään toinen kurssin ohjaajista. Opiskelijoilla on ollut mahdollisuus tehdä opintosuunnitelmaa ohjauksessa ja kysyä mm. opintoihin liittyviä kysymyksiä. Ryhmissä tapahtuva opintoneuvonta on ollut

tehokasta, sillä monilla aloittaneilla opiskelijoilla on samoja ongelmia opintosuunnitelmien laa-  
timisessa. Palautteen perusteella osa opiskeli-  
joista on ehdottanut ryhmissä tapahtuvaa eHO-  
PSien laadintaa jopa pakolliseksi osaksi kurssia.

Suurin osa pienryhmäohjauksesta on tapah-  
tunut pääaineittain. Näissä on käsitelty ajan-  
kohtaisia asioita sekä otettu esille myös asia-  
painotteisempia sisältöjä. Tapaamisia on voitu  
suunnitella ja toteuttaa joustavalla aikataululla  
myös kurssin kuluessa. Esimerkiksi kevään  
2014 kurssilla tietotekniikan pääainetapaami-  
sessa opiskelijat kommentoivat tarvitsevansa  
apua tieteelliseen kirjoittamiseen ja lähdeviit-  
tausten käyttöön. Asiaan pystyttiin reagoimaan  
nopeasti ja siitä järjestettiin tapahtuma koko  
ryhmälle.

*“Itse pidin paljon myös pienryhmistä,  
sillä siellä oli mukavia tehtäviä ja sai  
enemmän kontaktia muihin opiskeli-  
joihin kuin isoilla luennoilla.” (opiskelija  
kurssipalautteessa)*

## Harjoituksia ryhmille

Seuraavassa on esitelty ryhmäohjauksissa teh-  
tyjä harjoituksia. Tehtävät ovat helposti sovel-  
lettavissa eri-ikäisille opiskelijoille sekä eri tie-  
teenaloille.

### TEHTÄVÄ 1: KUVAKORTTEJA

Kuvakortteja (mm. ikkunoita, tuoleja, sekalai-  
nen kuvakokoelma) on käytetty pienryhmäta-  
paamisten yhteydessä. Kuvakortteja voidaan  
käyttää esimerkiksi tutustumiseen sekä itsestä  
kertomiseen ja niiden avulla päästään sujuvas-  
ti alkuun yhteisessä työskentelyssä. Opiskeli-  
jat ovat valinneet pöydältä sopivimman kortin  
tehtävänannon kuultuaan. Korttien valinnan jäl-  
keen on käyty läpi kierros, jossa opiskelijat ovat  
esittäytyneet ja kertoneet miksi ovat valinneet  
kyseiset kuvat. Kuvakorttien valintoja ei kom-  
mentoida opettajan tai toisten opiskelijoiden  
taholta. On kuitenkin mahdollista, että opiske-  
lija esittää samassa yhteydessä asioita tai kysy-  
myksiä, joihin luontevaa vastata heti.

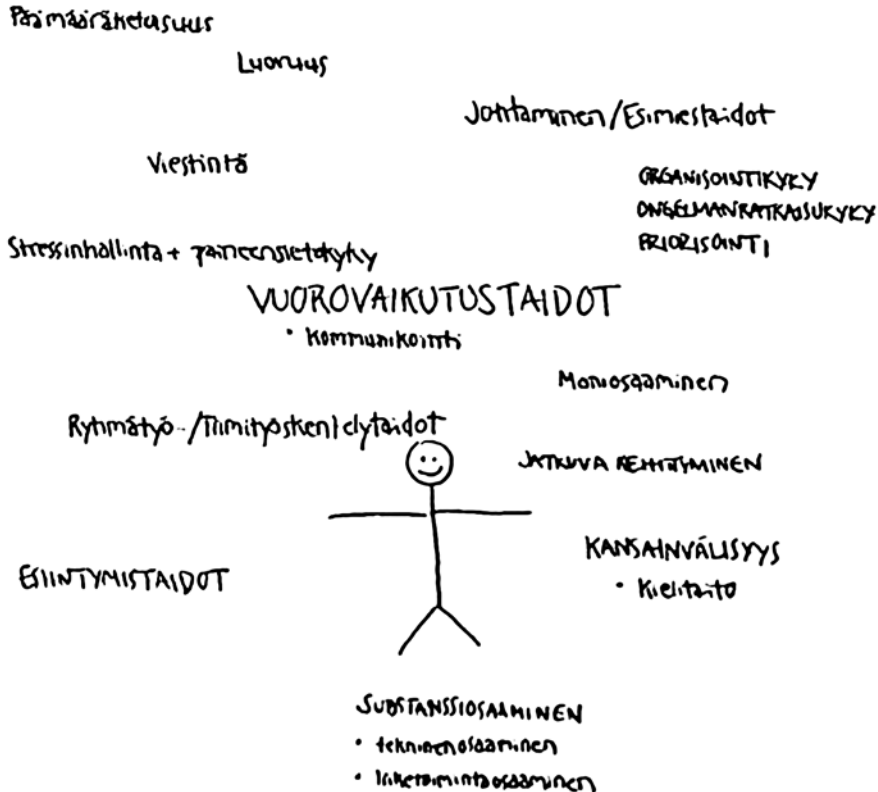
#### Esimerkkikysymyksiä:

- » “Miltä tuntuu tällä hetkellä, millainen on fiilis?”
- » “Valitse pöydältä yksi kortti, joka kuvaa sitä  
tuolia jossa istut lukukauden päättyessä.”
- » “Millaisella tuolilla istut nyt? Miten sinulla  
menee?”
- » “Millaisesta ikkunasta katsot?”

## TEHTÄVÄ 2: T-TYYPIN OSAAJA

Kurssin yhtenä teemana on ollut kertoa opiskelijoille tulevasta työelämästä ja sen asettamista vaatimuksista ja haasteista. Tehtävän johdanto on käytetty Oivallus-hankkeessa tuotettua ”Millaista on työ tulevaisuuden Suomessa?” -videota (ks. <http://www.youtube.com/watch?v=LrSkpObJpEY>). Videon perusteella opiskelijat ovat ryhmissä pohtineet millaisia taitoja he tu-

levat tulevaisuuden työelämässä tarvitsemaan pääaineen tuoman substanssiosaamisen lisäksi. Tehtävän tavoitteena on ollut tehdä näkyväksi myös niitä tietoja ja taitoja, joita ei ole kirjoitettu pääaineen osaamistavoitteisiin. Keskustelujen myötä on havaittu, että kaikkia näitä taitoja on mahdollista kehittää opintojen aikana. Tehtävä on auttanut hahmottamaan esimerkiksi kieli- ja viestintäopintojen sekä sivuainevalintojen merkitystä.



Kuvassa erään ryhmän näkemys tulevaisuuden työelämässä tarvittavista taidoista

### TEHTÄVÄ 3: TIEDON SIIRTÄMINEN JA OMIEN AJATUSTEN ESILLE TUOMINEN

Opiskelijapalautetta on kerätty 3E (Expressing Emotions & Experiences) -menetelmää (Tähti 2005) mukailten. Tehtävässä opiskelijoille on annettu paperilla pohja, johon on piirretty tikku-ukko sekä sille puhe- ja ajatuskupla. Ohjeituksessa opiskelijoille on kerrottu, että heidän tehtävänä on antaa ohjeita seuraaville uusille opiskelijoille, mutta toisaalta tuoda esiin niitä ajatuksia, jotka heitä itseään vielä mietityttävät

opintojen alussa. Opiskelijat voivat halutessaa piirtää tikku-ukon ympärille hahmon ja ympäristöä. Tehtävään on haluttu saada mahdollisimman rehellisiä vastauksia, joten se on tehty nimettömänä.

Tehtävänanto:

*“Miten neuvoisit juuri nyt opintonsa aloittavaa opiskelijaa? Mikä sinua opiskelijana tässä vaiheessa mietityttää?”*



Tavoitteita ja ajatuksia, jotka on kirjoitettu itselle auki ilman pitkää valmistelua, voidaan pitää yksilön kannalta merkittävänä. Esimerkiksi opiskelijan opintojensa alussa auki kirjoittamat ja lisa- taamat tavoitteet omaan tulevaisuuteen liittyen voivat olla merkittäviä jatkoon kannalta, sillä ne jäävät elämään yksilön omaan tietoisuuteen. (Kost-Smith, Pollock, Finkelstein, Cohen, Ito, Miyake 2010) Lisäksi tavoitteisiin liittyvät harjoitukset tukevat opintoihin orientoitumista sekä muistuttavat opiskelijoita heidän tekemiensä valintojen vaikuttavuudesta koko tulevaisuutta ajatellen. Tavoitteisiin liittyvät harjoitukset sopivat sekä itsenäisesti että ryhmissä tehtäviksi.

#### TEHTÄVÄ 4: TAVOITTEET

##### Tehtävänanto:

Mieti asioita, jotka sinä koet tärkeiksi. Näitä voivat olla perhe, sosiaaliset suhteet, luovuus, harrastukset, urahaaveet, koti, ystävät, oppiminen, huumori, jne. Valitse löytämistäsi asioista 2-3. Entä mitä tavoitteita olet asettanut opinnoillesi? Kirjaa nämä tavoitteet ylös. Kirjoita myös miksi ne ovat sinulle tärkeitä. Aikaa on noin 15 min.

Opiskelijat ovat nostaneet tavoitetehtävässä esille seuraavia tärkeiksi kokemiaan asioita: perhe, terveys, harrastukset, läheiset, parisuhde, tulevaisuuden suunnitelmat, liikunta, haaveet, oma rauha, asioiden pohtiminen, koti, oppiminen, koulutus, ystävät ja luovuus.

*“Koitan pitää motivaationi korkeana, vaikka se on minulle usein vaikeaa. Luotan siihen, että hyvällä motivaatiolla opin paljon ja saan paljon aikaiseksi. Tuskin minusta tulee maailman parasta missään, mutta tarvitsekin olla vain parempi kuin henkilö, joka minut palkkaa. Jos käy hyvin pääsen luovaan työhön, mikä saattaisi olla hauskaakin, pelkän rahan ansaitsemisen lisäksi. Toisaalta haluan myös oppia käyttämään luovuuden sallivia työkaluja.” (Opiskelijan kommentti opintojen tavoitteista.)*

*“Täältä saan tiedot ja taidon, joittenka päälle voin rakentaa tulevaisuuden. Haluan ruokkia täällä luovuuttani ja oppia ohjelmoimaan (tms.). Haluan haastaa itseni. Haluan onnistua. Haluan kasvaa ihmisenä hyvään suuntaan. Valmistuminen ois bonari.” (Opiskelijan kommentti opintojen tavoitteista.)*

*“... Pitemmällä mittakaavalla tahtoisin löytää jonkun osa-alueen, josta kiinnostuisin erityisesti. Olisi hienoa törmätä johonkin oikein mukaansatempaavaan juttuun. Asetan myös tavoitteikseni olla itsepintainen ja suoriutua myös haastavista kursseista.” (Opiskelijan kommentti opintojen tavoitteista.)*

*“Olen asettanut tavoitteikseni uuden ja erittäin vahvan motivaation tai ns.*

“draivin” löytämisen ja äärimmäisen kiinnostuksen tuntemisen alaa kohtaan, joka kantaisi läpi opintojen sekä myös uralle.” (Opiskelijan kommentti opintojen tavoitteista.)

## TEHTÄVÄ 5: TAVOITEPUU

Tavoitteita voidaan miettiä myös ns. tavoitepuun avulla, jossa puuhun kirjataan ylös tavoitteet (lehdet), tavoitteita tukevat tekijät (juuret), tavoitteet toteutumista haittaavat tekijät (syöpäläiset) sekä tavoitetta motivoivat tekijät (auringsäteet).

Vinkki: Tavoitteisiin voidaan palata myöhemmin uudessa tapaamisessa. Esim. kurssi mahdollistaa tavoitteiden keräämisen heti opintojen alussa ja niihin voidaan palata kurssin loppuryhmässä tai henkilökohtaisissa ohjaustapaamisissa.

## Palaute ja kurssin kehittäminen

Kurssia on kehitetty opiskelijoilta kerätyn palautteen pohjalta jokaisen toteutuskerran jälkeen.

Palautteita on kerätty eri tavoin: keskusteluissa opiskelijoiden kanssa, kurssin palauteluennolla (“ruusuja/risuja”) ja lopputehtävissä. Keväällä 2014 palautetta kerättiin myös elektroniselle viestiseinalle palauteluennon aikana. Viestit



Kuvassa erään ryhmän toteuttama tavoitepuu

jäivät talteen myöhempää tarkastelua varten ja niiden pohjalta on voitu hahmottaa toteutuksen hyviä käytänteitä opiskelijanäkökulmasta sekä kehittää edelleen kurssia. Palautteessa opiskelijat toivat ilmi mm. seuraavia opintoihin liittyviä positiivisia asioita:

- » Vapaus (vapaus opiskella itse, vastuu omista opinnoista)

- » Luentovideot (opiskelu myös etänä, ker-  
taus: "Olin jo luennolla, mutta kuuntelin siel-  
tä asioita vielä uusiksi")
- » Opetuksen laadukkuus, luennot ja ohjauk-  
set (mahdollisuus saada apua)
- » Kannustava ilmapiiri
- » Viihtyisä opiskeluympäristö

Opiskelijoiden palautteen perusteella poimim-  
me seuraavia ideoita tuleville toteutuskerroille:

- » Demosessiot osaksi kurssia - mahdollisuus  
viikoittaiseen vapaaehtoiseen demoses-  
sioon, jossa voi tehdä meneillään olevien  
kurssien tehtäviä. Vertaistukea saatavilla  
(vanhempi opiskelija/henkilökunta).
- » Ekskursiot (it-)yrityksiin - yhteys kurssin  
ns. työelämäosioon.
- » Integrointi maisterivaiheeseen suunniteilla  
olevaan orientaatiokurssiin.
- » Tutortoiminnan yhdistäminen kurssiin, jotta  
tutortoimintaa saadaan vahvistettua ja lisätä  
myös ensimmäisen opiskeluviikon jälkeen.
- » Yhteisiä tapahtumia tiedekunnan vaih-  
to-opiskelijoiden kanssa (kotikansainvälis-  
tyminen).
- » Uusien teknologioiden kokeileminen ja tes-  
taaminen opiskelijoiden vuorovaikutuksen  
lisäämiseksi (esim. viestiseinä luennolla).
- » Opiskelijoiden aktivointi ja tapaamiset  
orientaatiokurssin jälkeen.

Kurssia kehitetään edelleen jatkossakin.  
ITKY100 muodostaa peruskehikon opintopolun

hyvän aloituksen tukemiseen ja sen taustalla  
on monien opettajien ja ohjaajien pitkäjäntei-  
nen yhteistyö, missä on otettu huomioon myös  
IT-alan opiskeluun liittyviä haasteita. Oman ko-  
kemuksemme pohjalta kurssin opettajina ha-  
luamme kannustaa muiden laitoKsen opettajia  
ja ohjaajia kehittämään opintojen alkuvaiheen  
orientaatiokursseja:

*Opintojen ohjauksesta ja opintojen  
alun intensiivisestä orientaatiokurssista  
on opintonsa aloittaville yliopisto-opis-  
kelijoille iso apu. Kurssin järjestäminen  
ja ohjaus vaativat aikaa, mutta kaikkea  
ei kannata keksiä itse. Valmiita tehtä-  
viä ja harjoituksia on olemassa paljon  
ja niitä kannattaa hyödyntää. Pienryh-  
mätapaamisissa ja henkilökohtaisissa  
ohjaustapaamisissa opiskelijat tulevat  
tutuiksi, mikä helpottaa yhteistyötä  
jatkossakin. Muut toimijat ovat tulleet  
miehellään esittelemään omaa osaa-  
mistaan tai sisältöään. Kaikilla on ol-  
lut yhteinen kiinnostus tukea opis-  
kelijoita opintopolun alkuvaiheessa.  
Opiskelijapalautteen pohjalta kurssin  
kehittäminen on tapahtunut luonnos-  
taan. Jokaisen toteutuskerran jälkeen  
mieleen tulee taas uusia ideoita. Työ-  
tapoja kannattaa kokeilla rohkeasti!  
(Teija ja Jaana, ITKYn opettajat 2013-  
2014)*

## Lähteet

- Hautamäki J., Säkkinen T., Tenhunen M-L., Ursin J., Vuorinen J., Kamppi P. & Knubb-Manninen G. 2012. Lukion tuottamat jatkokoulutusvalmiudet korkeakoulutuksen näkökulmasta. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 59. Jyväskylä.
- Kost-Smith, L. E., Pollock, S. J., Finkelstein, N. D, Cohen, G. L., Ito, T. A. & Miyake, A. 2010. Gender Differences in Physics 1: The Impact of a Self-Affirmation Intervention. Physics education conference. AIP Conference Proceedings, Volume 1289, 197–200.
- Moilanen, P. 2010. Kuinka ottaa vastaan uudet opiskelijat? Opinnäytetyö. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Moilanen P., Jäkälä M., Palonen T., Markkanen J., Ihanainen E. Let's start it! How to guarantee the quality of learning from the beginning? Earli SIG Higher Education Conference "Creativity and Innovation in Higher Education". Tallinna, Viro, 15.8.2012
- Oivallus-hanke. Viitattu 18.3.2014. <http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/arkisto/index.php>.
- Rautopuro J. & Korhonen V. 2011. Yliopisto-opintojen keskeyttämisriski ja opintoihin kiinnittymisen ongelmat. Teoksessa Mäkinen M., Korhonen V., Annala J., Kalli P., Svärd P. & Värrilä V-M (eds.) Korkeajännityksiä. Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. 36–58. Tampere University Press, Tampere.
- Tähti, M. (2005). Emootiot esille piirtämällä ja kirjoittamalla. Tietojenkäsittelytiede 23, 26–41.



# Omaopettajatoiminta tiedeyhteisöön integroitumisen, opiskeluun ja oppimiseen sitoutumisen sekä asiantuntijaksi kasvun tukena

Kaisa Karhu, Anita Perttunen & Terhi Skaniakos

Omaopettaja, opettajatuutori, omaohjaaja, kotiryhmäope... näillä useilla nimillä voidaan kutsua opettajaa, joka toimii tietyn opiskelijaryhmän ohjaajana omalta laitokselta tai yksiköstä. Yleisesti ottaen omaopettajan tehtävänä on tukea opiskelijoiden opintojen alkuvaihetta - opintoihin kiinnittymistä, opiskelutaitojen hallintaa, yhteisöön sitoutumista, vertaisoppimista ja -tukea, sekä asiantuntijaksi kasvamista. Omaopettajamaista toimintaa löytyykin useista korkeakouluista Suomessa.

Opintojen sujuvuus alkuvaiheessa ennustaa tutkimusten mukaan merkittävästi opintomenestystä myöhemmissäkin vaiheissa (esim. Lähteenoja, 2010; vrt. Kurri, 2006), ja omaopettajilla on merkittävä rooli opintojen sujuvan käynnistymisen tukemisessa. Opiskelijan sitoutuminen yliopistoon ja omaan opiskeluryhmäänsä ja yhteisöllisyyden kokemukset tukevat onnistunutta

opiskelua (Saari, 2013 s. 66-69). Omaopettajalla on merkittävä rooli tämän toiminnan käynnistämisessä ja turvaamisessa. Hän on ensimmäinen tiedeyhteisön edustaja, johon opiskelija voi leimautua.

Niemisen (2011) mukaan opettajatuutorin olemassaololla ja toiminnalla on suuri merkitys opintojen etenemiselle, vaikka tuutoroinnin laadulla ei sitä havaittu olevan. Tärkeintä on, että ohjausta on saatavilla. Myöskin korkea-asteen opiskelijoista enemmistö kokee oman oppiaineen henkilöstöltä saadun ohjauksen hyödylliseksi, mutta hyödyllisin ohjaustaho on toiset opiskelijat, eli vertaiset (Kettunen & Villa, 2013 s. 30). Yhdessä opiskelu tukee opintojen etenemistä ja oppimista (Nieminen, 2011). Tätä vertaisohjausta ja -tukea voidaan vahvistaa omaopettajan johdolla ryhmäohjauksessa ja samalla mahdollistetaan omaehtoisten ryhmien

muodostumista, jotka auttavat parhaiten oppimisessa. Ryhmissä opitaan toisilta myös opiskelutaitoja, joista ongelmallisimpia ovat olleet ajanhallintataidot sekä opiskelun ja muun elämän yhteensovittaminen (Saari, 2013 s. 30-32).

Opiskelijoita askarruttaa jo opintojen alkuvaiheessa työelämään liittyvät kysymykset (Lairio, Penttinen, Penttilä, 2007). Epävarmuus työllistymisestä ja tulevaisuudesta valmistumisen jälkeen hidastuttavat opintoja (Saari, 2013 s. 5). Tämän vuoksi työelämäorientaatio omaopettajatoiminnassa ja ylipäättänsä hops-työskentelyssä edistää motivoitumista ja opintojen sujuvuutta.

## Oulun yliopiston omaopettajatoiminnan lähtökohdat

Oulun yliopistossa käynnistettiin laajamittainen omaopettajatoiminta lukuvuonna 2010-2011, jolloin kaikkiin koulutuksiin tuotiin omaopettajatoiminta mukaan. Jo 1990-luvulta lähtien toimintaa on kehitetty ja toteutettu erilaisten kehittämistoimenpiteiden kautta (ks. Mikkonen, Eriksson, Jyry, 2003 s. 43-45) ja yksittäisten aktiivisten opettajien toimesta, mutta laajamittaisempi toiminta alkoi 2010 tarkoituksena sujuvoittaa opintojen etenemistä ja vähentää keskeyttämiä. Tästä aikatulusta poikkeuksen muodostaa lääketieteellinen tiedekunta, joka aloitti omaopettajatoimintaa vastaavan opettajatutoroinnin vuonna 2005. Silloin

tiedekunta suunnitteli ja koulutti yliopiston Ohjaus- ja työelämäpalveluiden kanssa yhteistyössä ensimmäiset opettajatutorit. Toiminta ja koulutus on jatkunut ko. tiedekunnassa vuosittain edelleenkin, ja opettajatutorkoulutukseen on osallistunut vuosittain 10-15 lääketieteellisen tiedekunnan opettajaa.

Omaopettajatoiminnan tavoitteina ovat olleet opiskelijoiden tukeminen opintojen alkuvaiheessa, sosiaalisen ja akateemisen integroitumisen vahvistaminen osana alkuvaiheen ohjausta, sekä opintojen etenemisen tukeminen opintopolun varrella. Toiminta on keskeinen osa yliopiston FYE-prosessia (First Year Experience). Omaopettajan keskeisenä tehtävänä on hops-prosessin käynnistäminen ja työskentelyn ohjaaminen. Opiskelijoiden opintosuoritusten seuranta osana hops-työskentelyä on osa opintojen etenemisen tukemista. Tavoitteena on, että opiskelija saa tukea opintoihinsa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, mikäli opinnot eivät etene toivotulla tavalla. Omaopettaja on opiskelijan lähiohjaaja, joka tarvittaessa ohjaa opiskelijan eteenpäin tarkoituksenmukaisiin tukipalveluihin tai ohjaukseen. Lääketieteen ja hammaslääketieteen koulutuksissa ohjauksen painopisteenä on ollut opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukeminen, ja opettajatutorointi kytkeytyy osaksi opetussuunnitelman mukaista opetusta.

Omaopettajakoulutuksen ensimmäisessä vaiheessa syksyllä 2010 koulutus toteutettiin

3-portaisena: 1) kaikille yhteiset koulutukset, 7 tuntia, 2) tiedekuntakohtaiset koulutukset, 4x2 tuntia ja 3) vapaavalintaiset koulutukset 4x2 tuntia. Koulutukseen osallistui noin 100 opettajaa. Vuodesta 2011 eteenpäin koulutus on toteutettu kaikille yhteisenä koulutuksena keväisin ja noin yhden työpäivän mittaisena. Koulutukseen on osallistunut vuosittain 20-30 opettajaa. Poikkeuksena tästä on lääketieteellisen tiedekunnan koulutus, joka on toteutettu 10-12 tunnin laajuisena ja osallistujamäärä on ollut vuosittain 10-15.

Koulutuksen on sisältänyt koulutusrehtorin aloituspuheenvuoron liittyen omaopettajatoiminnan lähtökohtiin. Siinä on valotettu omaopettajatoiminnan merkitystä opintojen etenemisen ja valmistumisen näkökulmasta. Koulutuksen alussa on ollut myös alkuvaiheen strategiahank-

keen vetäjän alustus omaopettajatoiminnan kehittämissinjoista. Omaopettajan rooli ja tehtävät osana yliopiston muuta ohjaustoimintaa, opiskelijakyky ja sen tukeminen sekä uraohjaus ja työelämä tieto ohjaustyön tukena ovat olleet silloisen Ohjaus- ja työelämäpalveluiden (tällä hetkellä Opiskelijoiden ohjaus- ja hyvinvointipalvelut) vastuulla.

## Omaopettajatoiminnan kehittämistyö hankkeessa

*“Omaopetoinnasta puhutaan, koulutustakin annetaan. Käytännössä jokainen tekee tai on tekemättä niin kuin itselleen parhaaksi näkee.” (Ote omaopettajakoulutuskyselystä)*

## Omaopettajakoulutuksen teemat 2011.

1. Omaopettajatoiminnan lähtökohtia ja tulevaisuuden kehityssinjoja
2. Omaopettaja yliopiston ohjaajaverkostossa
3. Opiskelukyky ja sen tukeminen
4. Uraohjaus ja työelämä tieto
5. Lisäksi tiedekuntakohtaiset koulutukset yhdessä pienryhmäohjaajien (=opiskelijatutoreiden) kanssa viikoilla 12-13

Hankkeen tavoitteena oli ensinnäkin olla mukana yhtenäistämässä omaopettajatoimintaa, koska sitä toteutetaan Oulun yliopistossa hyvin eri tavoin, kun edellisestä omaopettajan vastauksesta käy ilmi. Halusimme tuoda vahvemmin mukaan myös FYE -prosessin näkökulmaa, jossa yhtenä tärkeänä juonteena on ollut omaopettajien ohjausosaamisen kehittäminen, sekä työelämänäkökulman ja alumnien nivoaminen osaksi hops-työskentelyä. Kuten edellä on mainittu, niin opiskelijan motivoitumista ja kiinnittymistä edistää näkemys tulevaisuuteen, eli konkreettiset esimerkit mihin alalta on työllistytty, minkälaisiin tehtäviin koulutus voi johtaa ja mitä osaamista työtehtävissä tarvitaan tai minkälaista osaamista pidetään yleensä työelämässä tärkeänä, ovat asioita, jotka luovat tulevaisuuskuvia. Tulevaisuuskuvat puolestaan tukevat opintojen suunnittelua, hops-prosessia. Opintoihin kiinnittymisen ja yhteisöllisyyden tukemisen näkökulmasta haluttiin myös integroida ryhmäohjausta näkyvämmiin omaopettajatoimintaan. Pidettiin tärkeänä, että jo opintojen alussa opiskelijat tutustuvat toisiinsa ja ryhmäytyvät, oppivat toimimaan ja opiskelemaan yhdessä, jotka edistävät taas kiinnittymistä, opiskelua ja FYE -prosessia. Ryhmäohjaus parhaimmillaan säästää myös omaopettajien aikaa: samoja asioita ei tarvitse kertoa kaikille yksitellen, vaan ne käydään ryhmässä läpi. Opiskelijat voidaan aktivoida tekemään erilaisia tehtäviä pienryhmissä, jotka tukevat hops-työskentelyä. Näitä voivat olla opiskelutaitoihin, opiskeluun ja työelämäkysymyksiin liittyvät tehtävät.

Oulun yliopistossa käynnistettiin omaopettajatoiminnan kehittäminen prosessikuvauksilla ja toiminnan periaatteiden laatimisella. Hankkeen edustajat osallistuivat asiantuntijoina tähän työskentelyyn. Sen ohessa syntyi omaopettajan työtä helpottamaan malli hops-ohjausprosessista, jota pystyi soveltaen käyttämään ohjaustyössä. Tarkoitus oli osoittaa mitä ryhmässä voi opiskelijoiden kanssa tehdä ja miten ryhmä- ja yksilöohjaukset voivat nivoutua toisiinsa. Tämä prosessi on kuvattu tämän julkaisun artikkelissa Uratietoinen opintopolku (Perttunen, Karhu, Liimatainen). Samaisessa artikkelissa on kuvattu alkuvaiheen ohjaustyöhön liittyen Ready-ryhmäohjausmalli, jonka on ajateltu kytkeytävän omaopettajatyöskentelyyn, ainakin osittain. Omaopettajan toimintaperiaatteista tehtiin yhteistyössä esitys koulutusneuvostolle, joka hyväksyi esityksen pienin muutoksin.

Hankkeen näkökulmasta oli merkittävää, että omaopettajatoiminnan periaatteisiin kirjattiin näkyväksi esimerkiksi omaopettajatoiminnan arvostamisen nostaminen huomioimalla tunnit työsuunnitelmissa, omaopettajan ja pienryhmäohjaajan (opiskelijatutorin) toimiminen työparina ja vastuu ns. kotiryhmän ryhmäyttämisestä tavoitteena tukea opiskelijoiden sitoutumista opiskeluun ja opintoihin sekä kiinnittymistä Oulun yliopistoon. Omaopettaja ja pienryhmäohjaaja ovat aikaisemminkin suunnitelleet alkuvaiheen ohjausta yhteistyössä ja yhteissuunnittelu on liitetty osaksi pienryhmäohjaajakoulutusta, mutta nyt se tuli näkyvästi kirjatuksi periaattei-

siin. Tärkeää oli myös saada näkyviin työelämä-orientaatio ja hops-työskentely nivottua yhteen. Periaatteisiin tuli kirjatuksi, että omaopettajan tehtävänä on tuoda esille työelämänäkökulma (työelämärelevanssi) opintojen suunnitteluun. Voidaan ajatella, että juuri asiantuntijaksi kasvun ohjaus ja työelämänäkymien nostaminen ohjaukseen olisikin se omaopettajan keskeinen tehtävä, koska hopsiin liittyvät käytännöt voivat olla paremmin hallussa esimerkiksi opintoneuvojalla tai amanuenssilla.

## Omaopettajakoulutuksen kehittäminen

Omaopettajatoiminnan kehittämisen yhtenä tavoitteena oli myös uudistaa siihen liittyvää koulutusta. Tätä varten tehtiin kysely, johon vastasi 34 omaopettajaa, joka vastaa n. 11 % omaopettajista. Vastanneista omaopettajista lähes puolet (47 %) oli joko tohtorikoulutettavia tai tutkijoita, joilla ei välttämättä ole paljonkaan kokemusta opetus- tai ohjaustyöstä.

*“On erittäin tärkeää saada koulutusta. Kyllä sitä on ihan avuton joidenkin opiskelijoiden kanssa. Omaopettajalle säilyttään aika paljon vastuuta siihen nähden, että emme ole minkään valtakunnan asiantuntijoita - paitsi omalla alalla.. “  
(Omaopettaja koulutuskyselyssä)*

Hyödyllisimmiksi teemoiksi koulutuksessa koettiin omaopettajan tehtävät, rooli ja ohjaus

yliopistossa. Seuraavina teemoina toivottiin ohjaajana toimimista, hopsiin ja hops-ohjaukseen liittyviä asioita sekä AHOT (aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista)-toimintaa. Työelämäteemat ja työelämään ohjaus koettiin jossain määrin hyödyllisiksi koulutusaiheiksi, kun taas erityisteemoihin (esim. lukihäiriö yms.) ei juurikaan kaivattu paneutumista koulutuksissa.

Sisältötoiveet jakautuivat aika tasaisesti teemoille omaopettajan tehtävät ja rooli, ohjaajana toimiminen, ohjauskeskustelun malli ja työkalut, hops-ohjaus ja ahot-menettely. Myös ryhmäohjauksen mallia ja työkaluja, eli hyvin konkreettisia asioita tuotiin esiin. Avoimissa vastauksissa toivottiin koulutuksen aiheiksi omaopettajan vastuita ja velvollisuuksia, opintojen ‘pullonkaulat’-aihetta sekä opiskelun tietojärjestelmiin perehtymistä. Koulutukseen järjestelyihin liittyen toivottiin enimmäkseen tiedekuntakohtaisia koulutuksia sellaiseen aikaan, jolloin ei opetusta juuri ole.

*“AHOT on opettajille aivan outo juttu käytännössä. Sitä ei varmasti hyödynnetä niin paljon kuin voisi.” (Omaopettaja koulutuskyselyssä)*

*“Syksyn 2012 koulutus oli ihan asiallinen. Ehkä enemmän käytännön vinkkejä miten menetellä kun opettajatutor kohtaa opiskelijan jolla erilaisia ongelmia opintojen etenemisen suhteen.”(Omaopettaja koulutuskyselyssä)*

## Omaopettajakoulutuksen uudistaminen

Koulutuksen suunnittelussa lähdettiin hyödyntämään kyselyn tuloksia, mutta tärkeiksi koetut asiat pidettiin edelleen mukana. Koulutuksen kohderyhmänä ovat ensisijaisesti aloittavat uudet omaopettajat, joskin aktiivisimmat omaopettajat osallistuvat koulutuksiin vuosittain. Heillä paljon annettavaa omista kokemuksistaan käsin. Tavoitteena olikin hyödyntää sitä osaamista mikä koulutukseen osallistujilla jo oli, aktivoida heitä ja antaa omakohtaisia kokemuksia opiskelijoille suunnatuista tehtävistä (esim. ryhmäyttämistehtävät).

Ensimmäisenä kehitettiin lääketieteellisen tiedekunnan opettajatutorkoulutusta tuomalla mukaan koulutuskerta teemalla Lääkärin ammattiin kasvu. Sisältöinä olivat lääketieteellisen tiedekunnan opettajan osuus ja oppimispäiväkirjan käyttö tutoroinnissa sekä hankkeen kouluttajan osuus Ammatillinen kasvu ja osaamisen tunnistaminen. Lääketieteen ja hammaslääketieteen koulutuksissa työelämän käytännöt ja teoreettinen osaaminen kulkevat luontevasti rinnakkain koulutuspolun aikana. Lääketieteen lisensiaatin koulutuksella tavoiteltavia kompetensseja sekä koulutuksen erityisiä painopistealueita käsitellään koko opetusohjelman läpäisevissä opetusjuonteissa, joita ovat Lääkärin ammattiin kasvu (LAK) -juonne, Elinympäristö, elintavat ja terveys (EET) -juonne, sekä Evidence based medicine (EBM) -juonne. Opettajatutorointi on opetussuunnitelmassa sijoitettu Lääkärin ammatillinen kasvu -juonteen osaksi.

Opettajatutoroinnin kautta syvennetään ammatin kasvu luomalla mahdollisuuksia luottamuksellisiin keskusteluihin tutorin kanssa. Uudistuksessa koulutuksessa opettajatutoreille avattiin osaamisen käsitettä, ja tuotiin esille työväliniitä, joiden avulla opiskelijat voivat keskustelussa käsitellä osaamistavoitteitaan sekä arvioida jo saavutettuja osaamisen osa-alueita. Tutorointi lääketieteen ja hammaslääketieteen koulutuksissa muistuttaa usein mentorointia, jossa vanhempi kokenut kollega opastaa nuorempaa työelämäkysymyksissä. Osaamisen tunnistamisen ohella ammatillisen kasvun teemoja voivat olla myös tavoitteet lääkäriksi valmistumisen jälkeen, esim. erikoistumisalan valinta ja erikoistumispaikkaan hakeutuminen.

Kaikille yhteisesti suunnattuja koulutuksia muutettiin järjestelyjä niin, että opettajille tarjottiin kolme samansisältöistä koulutuspäivää, joista he pystyivät valitsemaan itselleen sopivimman. He pystyivät suorittamaan myös aamu- ja iltapäivän osuudet eri päivinä. Näistä järjestelyistä huolimatta koulutukseen osallistui vain 38 omaopettajaa, joista osa oli jo kokeneita omaopettajia. Tämä oli toki jonkin verran enemmän kuin edellisenä vuotena. Koulutuksen sisältö rakentui seuraavanlaiseksi:

Omaopettajatoiminta Oulun yliopistossa

Omaopettajan tehtävät ja rooli

Alkuvaiheen ohjaus - integraatio ja samastuminen

Ohjauksen vastuunjakotaulukko ja omaopettajan vastuu

Mitä on ohjaus on? Mitä on opettaminen?

Ohjauksen käsitteet, ohjauspuhe vs. opetuspuhe

Ohjaussuunnitelma

Ohjauksellinen puuttuminen

Ohjaus interventiona ja vuorovaikutuksena

Puheeksi ottaminen ongelmatilanteissa

Haasteelliset ohjaustilanteet ja moniammatillinen ohjaus

Ryhmäohjaus – miksi ja millä tavalla?

Vertaisuus ryhmässä

Ryhmäohjausmalli ja hops -työskentely

Opintopsykologin osuus

Opiskelukyvyn käsite

Erilaiset oppijat ja esteettömyys

opiskelun erityisjärjestelyt

Ajankäytön ja opintojen suunnittelun autuus

Koulutuksessa korostui edelleen, ehkä liikaa-kin ongelmalähtöisyys, mutta henkilökunnan puolelta on niin usein tullut pyyntöjä pureutua juuri haasteellisiin ohjaustilanteisiin, joten se aihe pidettiin edelleen. Toinen syy oli myöskin se, että Oulussa korostuu omaopettajien tehtävissä opintojen eteneminen seuraaminen ja ongelmiin puuttuminen, kun se lähtökohtaisesti voisi olla opiskelijoiden opintojen tukemista ensimmäisten kolmen vuoden aikana. Silloin näkökulma olisi enemmän ennaltaehkäisevässä ohjaustyössä, kuin korjaavassa.

Kaikkia aiheita käsiteltiin kuitenkin hops-työskentelyn ja -ohjauksen näkökulmasta. Hops

sinänsä on vain työkalu ja eHops -koulutusta oli tarjolla erikseen. Koulutuksen aikana omaopettajia aktivoitiin kokeilemaan itse joitain toiminnallisia menetelmiä, jonka jälkeen purettiin tehtävän merkitystä alkuvaiheen ohjauksen näkökulmasta. Lisäksi keskustelua aktivoitiin pienillä pohdintatehtävillä yksin tai pienissä ryhmissä. Enää ei puhuttu omaopettajille myöskään uraohjauksesta, vaan työelämänäkökulmasta osana opintojen suunnittelua ja miten sitä voi huomioida ryhmä- ja yksilöohjauksessa.

Osa tiedekunnista kouluttaa myös itse omaopettajiaan omien käytäntöjen ja toiminnan näkökulmasta. Tämä on ehkä yksi syy, miksi yleisiin koulutuksiin osallistuu suhteellisen vähän opettajia. Hanke osallistui yhden tiedekunnan omaan koulutukseen aiheella Osaaminen ja HOPS. Lisäksi osallistuimme joihinkin omaopettajien yhteistapaamisiin ja järjestimme kokeneille omaopettajien yhteistapaamisen nimellä Konkareiden kohtaaminen, jossa omaopettajat saivat jakaa kokemuksiaan ja pohtia yhdessä omaopettajuuteen liittyviä kysymyksiä.

Omaopettajatoiminnan ongelmana Oulussa on ollut se, että tehtävään on paremminkin jouduttu kuin haluttu. Ohjaustyö vie aikaa, jota ei opettajilla tunnu olevan ja alkuvaiheen ohjausta pitää tehdä kaiken muun työn ohessa. Toinen on ollut se, että koulutukseenkaan ei voi käyttää kovin paljon aikaa, vaikka olisi järkevää integroida konkreettinen toteutuksen suunnittelu osaksi koulutusta, jolloin päästäisiin hyödyntä-

mään kokeneiden omaopettajien kokemuksia ja toimivia työkaluja. Jatkossa olisi tarkoitus viedä koulutusta vieläkin enemmän konkreettiseen ja toiminnalliseen suuntaan. Omaopettajatyö ei loppujen lopuksi vie paljon aikaa, kun on oikeat pedagogiset toimintamallit aktivoida opiskelijoita. Omaopettajien vertaismentorointi on sitten seuraava kehittämisaihe.

## Omaopettajatoiminta Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa

Syksyllä 2012 omaopettajatoiminta käynnistettiin Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa. Omaopettajia oli jo vuosia toiminut kansantaloustieteessä eli nykyisessä taloustieteessä ja ympäristöjohtamisessa, mutta toiminta haluttiin Opetuksen kehittämisryhmän päätöksellä laajentaa koskemaan koko kauppakorkeakoulua. Tavoitteena on ollut tukea opiskelijoiden opiskelua ja erityisesti opintojen käynnistymistä, jonka on todettu olevan yksi kriittisimpiä kohtia opintopolulla. Lisäksi halutaan tukea opiskelijaa oman ”punaisen langan” löytämisessä sekä asiantuntijuuden kehittämisessä. Yhtenä teemana on myös kansainvälisyys, joka tavalla tai toisella koskettaa kaikkia opiskelijoita - sehän tarkoittaa paljon muutakin kuin vain vaihto-opiskelua tai kv-harjoittelua. Työelämässä kansainvälisyyteen liittyviin osaamisvaatimuksiin lukeutuu erilaisia kieli- ja viestintätaitoja sekä kulttuurin tuntemukseen liittyviä taitoja, joita voi

monin tavoin kehittää myös täällä kotiyliopistossa. Valmistelutyötä tehtiin opetuksen kehittämisryhmässä ja pienemmällä työrukkasella, jossa mukana on ollut myös Yliopistosta työelämään ESR-projekti sekä Pörssin kopo-sihteerit. Yksi valmisteluprosessin tärkeimmistä tuotoksista oli Kauppakorkeakoulun oma ohjauskartta, josta asialähtöisesti näkee yhdellä silmäyksellä, kuka mihinkin asioihin osaa vastata, eli kenen puoleen kannattaa kääntyä.

Kuten Oulussa, myös Jyväskylässä yhtenä tärkeänä lähtökohtana oli opiskelijoiden sitouttaminen opiskeluyhteisöön. Erityisesti opintojen alku on kriittinen vaihe siirtymässä akateemiseen elämään. Ryhmä ja sosiaalisen tuen merkitys opiskeluihin kiinnittymiseen, sosiaaliseen integraatioon sekä opintojen edistymiseen on hyvin suuri. Pääteemoja ovat ensimmäisenä vuonna olleet yhteiset pelisäännöt, jotka ensimmäisen vuoden omaopettajatyhmä loi yhdessä. Lisäksi tarkoituksena on perehdyttää toimintakulttuuriin ja akateemisiin käytänteisiin kauppakorkeakoulussa.

Päämääränä on siis saada opiskelijat vastuutettua omista opinnoistaan ja valinnoistaan. Omaopettajatoiminta paitsi selkeyttää, helpottaa ja parantaa kauppakorkeakoulun ohjausta, myös tasa-arvoistaa ohjausvastuuta oppiaineissa. Sen tavoitteena on myös herätellä ja kasvattaa opiskelijoita itseohjautuvuuteen ja vastuullisuuteen, jolloin tuloksena on mielekäs opinto- ja työpolku. Yhtenä pääteemana onkin akateeminen vastuu ja opiskelijoiden rooli opiskeluyhteisössä.



Opiskeluasioista omaopettaja keskittyy lähinnä oman oppiaineensa sisällöllisiin asioihin, mutta ryhmässä käsitellään yleisesti myös esimerkiksi sivuaine- ja muihin opintovalintoihin liittyviä kysymyksiä, jotka askarruttavat opiskelijoita yleisestikin paljon. Henkilökohtaisten opintosuunnitelmien (HOPS) tarkastus ei kuitenkaan kauppakorkeakoulussa kuulu omaopettajien tehtäviin, se kuuluu opintoneuvojien tehtäviin. On myös todennettu, että menestyvien yliopistojen käytänteissä opettajat ovat enemmän yhteistyössä opiskelijoiden kanssa, jolloin opiskelu on motivoivampaa, mielekkäämpää ja akateemisesti haastavampaa. Lisäksi on mahdollista saada ns. ”tippujat” aikaisemmin kiinni ja löytää opintojen ongelmakohdat, jolloin niihin voidaan myös puuttua.

Omaopettajatoiminnan tavoitteena on opiskelijan itseohjautuvuus. Sillä tarkoitetaan oppijan kykyä ohjata omaa toimintaa ja oppimista. Tämä edellyttää, että oppija on tietoinen siitä, miten opitaan ja pystyy ottamaan vastuun omasta toiminnasta. Lisäksi oppijalla tulee olla usko omaan oppimiskykyyn ja hallinnan tunne omaan oppimiseen liittyen. Itseohjautuva oppija pystyy tarkastelemaan ja havainnoimaan omaa oppimista kriittisesti sekä toimimaan yhteistyössä muiden ihmisten kanssa. Yksi tärkeimmistä aikuiskoulutuksen tavoitteista on oppijoiden itseohjautuvuuden kehittyminen, sillä valmius ohjata omaa oppimista ei ole itsensäselvyys.

## Omaopettaja-toimintamalli

Omaopettajamallissa yhdellä perusopinnot aloittavalla opiskelijaryhmällä on sama omaopettaja neljän opiskeluvuoden ajan. Ryhmässä on noin 15-20 opiskelijaa. Yksi omaopettaja vie yhden ryhmän läpi kolmen vuoden syklin eli kandidaatin tutkintopolun ajan. Omaopettajavastuu kiertää ja ihanteellisesti yhdellä opettajalla on vain yksi ryhmä kerrallaan ohjattavanaan. Toimintaan käytettävä tuntimäärä näkyy opettajan työsuunnitelmassa ja kuuluu opiskelijoiden opetusohjelmaan. Omaopettajatoimintaan tarjottiin koulutusta ja tukea Yliopistosta työelämään projektin toimesta. Koulutus painottui sisältöjen suunnitteluun yhdessä sekä toiminnan ja tapaamisten konkreettiseen suunnitteluun. Toiminta perustuu ryhmäohjaukseen ja nivoutuu osaksi yliopistossa ja tiedekunnassa järjestettävään muuhun toimintaan: infoihin, hops-työskentelyyn, eHops-klinikoihin jne. Eri ohjaustahot on koottu kauppakorkeakoulun ohjaukskarttaan, jota opiskelijoiden toivotaan hyödyntävän mahdollisimman paljon opintojen aikana. Omaopettajille tehtiin myös käsikirja, johon on koottu toiminnan tavoitteet ja toimintamallin kuvaus.

Toimintaa aloitettaessa oli ajatus, että omaopettajaryhmät tapaisivat ensimmäisenä vuonna neljä kertaa. Kokemusten pohjalta toimintaa kuitenkin muutettiin niin, että ensimmäisen opiskeluvuoden aikana ryhmät tapaavat kolme kertaa, syyskuussa, marras-joulukuussa ja maaliskuuh-

tikuussa. Teemat on mietitty ensimmäisen vuoden opiskeluryhmin näkökulmasta niin, että ne tukisivat opiskelijoita mahdollisimman hyvin. Alkusuksystä tehdään yhteistyötä opiskelijatutoreiden kanssa, koska he tuntevat opiskelijaryhmänsä alkuvaiheessa hyvin ja voivat toimia eräänlaisena välittäjänä ja kynnyksen madaltajana omaopettajatoiminnan käynnistämisessä.

#### TEEMAT

I tapaaminen: tutustuminen ja ryhmäytyminen (yhdessä opiskelijatutoreiden kanssa), kauppa-  
korkeakoulun pelisäännöt, opintojen suunnittelu yleisesti, akateeminen vastuu.

II tapaaminen: opiskelukäytännöt ja ajankäyttö, kansainvälistyminen (yhteistyö amanuenssin kanssa).

III tapaaminen: pääaineen valinta (pääaineinfor yhteydessä), ktm-asiantuntijuus, opintojen eteneminen, tilannepäivitys.

Toisena ja kolmantena vuonna tapaamisia on kahdesti vuodessa, ja niiden pääteemoina opintojen eteneminen, kansainvälisyys ja asiantuntijuuden kasvun tukeminen.

Toiminta on otettu huomioon omaopettajien työsuunnitelmissa. Ensimmäisenä vuonna suunniteltujen tapaamiskertojen välissä tarjottiin omaopettajille mahdollisuutta vertaistapaami-

seen, jossa oli mahdollisuus keskustella tapaamisista tai suunnitella tulevia tapaamisia. Näihin tapaamisiin osallistui vaihtelevasti muutamia omaopettajia, mutta niistä saatiin aina tärkeää palautetta ja jopa konkreettisia ideoita toiminnan kehittämiseen ja eri toimijoiden yhteistyöhön kauppa-  
korkeakoulun sisällä.

## Toiminnasta saatu palaute ja kehittäminen

Ensimmäisen vuoden toiminnasta tehtiin keväällä 2013 palautekysely toimintaan osallistuneille opiskelijoille. Kysely rakennettiin toiminnan tavoitteita vastaavaksi ja siihen vastasi noin kolmannes opiskelijoista (n=36). Toimintaan osallistuneiden palaute on keskimäärin hyvää. Vastanneiden mukaan tavoitteista parhaiten on toteutunut akateemisen vastuun teema, pelisäännöt ja yhteisöön sitoutuminen. Eniten hyötyä on ollut tutustumisesta toisiin opiskelijoihin, opintoihin ja sivuaineisiin liittyvästä tiedosta, yleisestä opiskelutiedosta ja ryhmätyöskentelestä.

Opintojen etenemiseen ja sujuvuuteen, sekä opintojen sisältöihin sen sijaan tulisi opiskelijoiden mielestä kiinnittää enemmän huomiota. Samoin palautteen mukaan asiantuntijuus ja työelämä jäivät vähimmälle huomiolle, toisaalta ensimmäisenä vuonna tämä on ymmärrettävää, ja ne otetaan mukaan toisen ja kolmannen vuoden tapaamisiin. Työelämään liittyvät asiat kui-

tenkin askarruttavat opiskelijoita eniten. Opiskelijoiden mukaan ryhmää voisi hyödyntää vielä enemmän tapaamisissa. Ohjaajille voidaan antaa lisää tukea ja koulutusta ryhmäohjauksen keinojen ja aktiviteettien hyödyntämiseen. Jotkut toivoivat jopa enemmän tapaamiskertoja.

Omaopettajilta saatu palaute tukee pääosin opiskelijapalautetta. Tärkeitä huomioita kehittämisen näkökulmasta liittyi toimintaa, joka on ollut hieman epätasaista eri ryhmien kesken tapaamisten määrän ja sisältöjen osalta. Lisäksi opiskelijat raportoivat omaopettajien sitoutuneisuudessa ja motivaatiossa eroja, jotka välittyvät opiskelijoille. Tärkeää on jatkossa yhtenäistää toimintaa.

Kun toimintaa käynnistetään on palautteen kerääminen tärkeää. Ensimmäisenä vuonna tapaamisiin osallistuminen oli vapaaehtoista, vaikkakin vahvasti suositeltavaa. Arvioinnissa todettiin, että tämä lähtökohta ei toimi. Omaopettajille on epämotivoivaa, jos opiskelijat eivät tulleet paikalle, vaikka he olivat itse aluksi innostuneita toiminnasta ja käyttivät omaa aikaansa toiminnan suunnitteluun. Nyt ensimmäisen vuoden osalta omaopettajatoiminta onkin kytkeyty kurssiin *TTKY025 Opintojen suunnittelu, eHops ja OmaOpe-tutorointi 1 op*, toisena ja kolmantena vuonna tapaamiset tulisi sisällyttää oppiaineiden omiin sisältöopintoihin.

## Yhteenveto

Sekä Oulussa että Jyväskylässä on omaopettajatoiminnasta saatu sekä hyviä kokemuksia että löydetty kehittämisen kohteita. Toiminnan haasteita ovat opettajien erilaiset motivaatiot ja valmius ryhmäohjaukseen, sekä omaopettajien koulutuksen ja pedagogisen tuen järjestäminen. Yksi toimintaan liittyvä epävarmuustekijä on määräaikaissa työsuhteessa olevien henkilöiden käyttäminen omaopettajina. Toiminnan jatkuvuuden ja kehittämisen näkökulmasta on ensiarvoisen tärkeää, että omaopettajat ovat laitoksella toistaiseksi työskentelevää henkilökuntaa.

Laakereille ei voi jäädä lepäämään, vaan toimintaa tulee systemaattisesti kehittää - erityisesti alkuvuosina, mutta myös toiminnan jatkueksa. Hankkeen näkökulmasta voidaan todeta, että ryhmämuotoisen työskentelyn tärkeyttä ja mahdollisuuksia tulisi painottaa ja tarjota omaopettajille tukea ja ryhmäohjauksetusta. Hyvin toteutettu omaopettajatoiminta on sekä opiskelijoille että opettajille antoisaa ja motivoivaa toimintaa, joka koetaan koko yhteisön kannalta tärkeänä asiana. Parhaimmillaan se tarjoaa omaopettajille myös pedagogisen kehittymisen mahdollisuuden ja mahdollisuuden olla merkityksellinen tekijä opiskelijoiden opintopolulla.

## Kokemuksiani OmaOpena

Jyväskylän Yliopiston Kauppakorkeakoulussa ajatus OmaOpe-toiminnasta syntyi jo muutama vuosi sitten. Itse olin mukana aivan alusta lähtien, kun opettajatutorointi toimintaa kokeiltiin ensimmäisen kerran vuoden 2010 syksyllä. Kokeilu toteutettiin aluksi vain taloustieteen (silloinen kansantaloustiede) oppiaineen keskuudessa. Tuona syksynä taloustieteen oppiaineessa aloitti 44 uutta opiskelijaa. Uudet opiskelijat jaettiin neljään ryhmään ja jokaiselle ryhmälle nimettiin opettajatutori. Tuona syksynä ryhmien vetäjinä toimivat allekirjoittaneen lisäksi professori Kari Heimonen, professori Hannu Tervo ja yliassistentti Timo Tohmo. Jokaisen opettajan ryhmässä oli siten 11 opiskelijaa. Toiminnan tavoite oli ilmaista opiskelijoille lähetetyssä viestissä seuraavasti: *“Opettajatutoroinnin tavoitteena ovat opiskelijoiden tarpeisiin vastaaminen, asiantuntijuuteen kasvattaminen ja yliopiston tehokkuusvaatimukseen vastaaminen.”*

Kokoonnuimme tällä ryhmällä, yhdessä ja erikseen, noin 2-3 kertaa vuodessa. Tapaamiset pyrittiin järjestämään jossakin vähemmän muodollisessa tilassa, esimerkiksi yliopiston “Lyhty” nimisessä kahvilassa. Tiedekunnan muuttaessa uusiin tiloihin, oli tuolloin luontevaa myös järjestää ryhmälle tutustumiskierroksia uuteen rakennukseen. Opettajien tavoitteena oli luoda kontaktia opiskelijoihin, integroida heidät jo alkuvaiheessa osaksi tiedekuntaa ja oppiainetta ja paremmin ymmärtää opiskelijoiden ongel-

mia. Eräänä tärkeänä tavoitteena oli varmistaa, että opiskelijat myös valmistuisivat aikanaan tiedekunnasta. Tapaamisissa oli opettajien puheenvuoroja taloustieteen opiskelun ajankohtaisista kysymyksistä ja paljon oli varattu myös aikaa vapaalle keskustelulle. Opettajat aidosti lähestyivät opiskelijoita ja halusivat saada näiltä palautetta ja kehittämisideoita.

Uskon, että opiskelijoiden puolelta tämä opettajakunnan aktivoituminen opiskelijoiden suuntaan otettiin varsin hyvin vastaan. Opiskelijat mielellään halusivat tutustua paremmin oppiaineeseensa ja kuulla esimerkiksi työllistymismahdollisuuksista ja sivuainevalinnoista enemmän informaatiota. Ensimmäisenä vuotena tapaamisissa olivat melkein kaikki sinne kutsutut opiskelijat läsnä, mutta myöhemmin joukko alkoi selvästi vähentyä. Ehkä tämä on nähtävä myös positiivisena asiana, opiskelijoilla ei ehkä ollut enää sellaisia opintoihin liittyviä ongelmia, jotka eivät olisi selvinneet joltain spesifimpää kanavaa käyttäen. Toiminta oli siis alkanut varsin lupaavasti, mutta opettajakunta näki ongelmaksi toiminnan varsin hajanaisen luonteen. Tapaamisille ei ollut mitään varsinaista selvää agendaa, vaan myöhemmissä tapaamisissa keskustelu saattoi kuivua melko nopeasti ja välillä tuli tunne, etteivät osapuolet enää oikein keksineet mitään keskusteltavaa.

OmaOpe toiminnan laajempi käynnistäminen ja sen parempi suunnittelu oli siten erittäin tervetullutta. Otin uuden ryhmän vedettäväkseni

syksyllä 2013 ja nyt ilokseni huomasin, että toimintaa oli suunniteltu ja kehitetty huomattavasti eteenpäin. Ryhmänvetäjiä oli nyt kaksi, allekirjoittanut ja yliassistentti Timo Tohmo. Molemmilla oli siten vähän yli kaksikymmentä opiskelijaa ryhmässään. Nyt meillä oli valmiita materiaaleja ja keskustelunaiheita, jopa valmis runkosuunnitelma jokaiseen tapaamiseen, joita saatoimme käyttää tapaamisissa. Tämä järkevöitti toimintaa huomattavasti. Meille järjestettiin myös koko tiedekunnan tasolla koulutustilaisuuksia, joissa oli hyödyllistä vaihtaa ajatuksia muiden oppiaineiden edustajien kanssa. Syksyllä 2013 pidimme kahdesti ryhmien kokoontumisia ja molemmilla kerroilla opiskelijoiden osallistumisprosentti oli varsin hyvä.

Ensimmäisellä tapaamiskerralla keskustelimme yliopisto-opiskelun käytännön vaatimuksista, opiskelukäytännöistä ja taloustieteen oppiaineesta yleensä. Kerroin esimerkiksi opiskelijoille, miksi opettajan näkökulmasta oli tärkeää, että kaikki tulivat luennoille ajoissa ja miksi tentteihin on ilmoitauduttava etukäteen. Välitin mielestäni siis sellaista informaatiota, mitä ei voi lukea mistään kirjallisista oppaista. Tämä onkin mielestäni OmaOpe-tutoroinnin keskeisin potentiaalinen hyöty opiskelijoille. Mahdollistaa sellaisen "hiljaisen tiedon" välittyminen, jota ei opiskelija muuten ehkä saisi, kuin vasta myöhemmin opintojen varrella. Esimerkiksi kokoontumisissa kannattaa keskustella taloustieteen oppialan ominaispiirteistä ja tieteellisistä tavoista. Mikä erottaa taloustieteen muista

tieteenaloista? Toisella kokoontumiskerralla keskustelimme kansainvälisyydestä ja opiskelijavaihdosta. Meillä oli kutsuttuna vierailijana tiedekunnan kv. asioista vastaava Merja Lehtomäki. Uskoisin, että hyvin tärkeää informaatiota tuli jälleen välittyneeksi.

Tämänkaltaisella OmaOpe-toiminnalla on varmaankin tilausta opiskelijoiden keskuudessa. Nykyisin opinto-oppaat ja tiedekunnan nettisivut sisältävät niin kattavasti kaiken informaation opiskelun käytännön kysymyksistä, että tällaisia asioita on kokoontumisissa kuitenkin turha käydä uudestaan läpi. Opiskelijatutorit ovat myös paljon paremmin perillä yliopisto-opintojen aloittamisen ja alkuopintojen käytännön kysymyksistä kuin vanhat keski-ikäiset opettajat. OmaOpe-toiminta voi kuitenkin puolustaa paikkaansa uutena mahdollisuutena toimia keskustelufoorumina opiskelijoiden ja henkilökunnan välillä, ja voi välittää sellaista tietoa, jota ei varsinaisia virallisia kanavia pitkin välttämättä välity. Toimintaan pitäisi rekrytoida tiedekunnan henkilöstöä kuitenkin selvästi laajemmin. Allekirjoittanut ja Timo Tohmo ovat lähes päivittäin luennoimassa ja siten muutenkin opiskelijoiden kanssa tekemisissä. OmaOpe-tutoreiksi kannattaisikin värvätä myös vaikkapa jatko-opiskelijoita.

*Esa Mangeloja (JY, Kauppakorkeakoulu)*

## Lähteet:

- Kinnunen, K. & Villa, T. 2013. Katsaus opiskelijabarometrin teemoihin. Teoksessa (toim.) Saari, J. & Kettunen, H. Opiskelijabarometri 2012. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus, julkaisu 39/2013. Helsinki
- Kurri, E. 2006. Opintojen pitkittymisen dilemma : tutkimus opintojen sujumattomuustekijöistä yliopistoissa ja niihin vaikuttamisen keinoista. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus. Helsinki
- Lairio, M., Penttinen, L. & Penttilä, M. 2007. Akateeminen urasuunnittelu ja työelämään siirtyminen. Teoksessa M. Lairio & M. Penttilä (toim.) Opiskelijälähtöinen ohjaus yliopistossa. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.
- Lähteenoja, S. 2010. Uusien opiskelijoiden integroituminen yliopistoon. Sosiaalipsykologinen näkökulma. Sosiaalipsykologisia tutkimuksia 23. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologinen oppiaine. Yliopistopaino: Helsinki
- Nieminen, J. 2011. Dimensions of University Student Learning in Medicine and Pharmacy, Käyttätymistieteellisen tiedekunnan väitöskirjatyö. Helsinki: Helsingin yliopisto
- Mikkonen, J., Eriksson, I., Jyry, P. 2003. Mitä on opintojen ohjaus yliopistossa. Teoksessa (toim.) Eriksson, I., Mikkonen, J. Opiskelun ohjaus yliopistossa. Tuella ja Taidolla. Helsinki: Helsingin yliopisto ja Edita
- Saari, J. 2013. Opintojen sujuvuus. Opiskelijan edellytykset vuosittaiseen 55 opintopisteen suorittamiseen Helsingin yliopistossa ja Aalto-yliopistossa. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus, julkaisu 41/2013. Helsinki

# “Hyvä fiilis, että mahdollisuuksia on”

## - kasvatustieteen työelämäopintoja kehittämässä

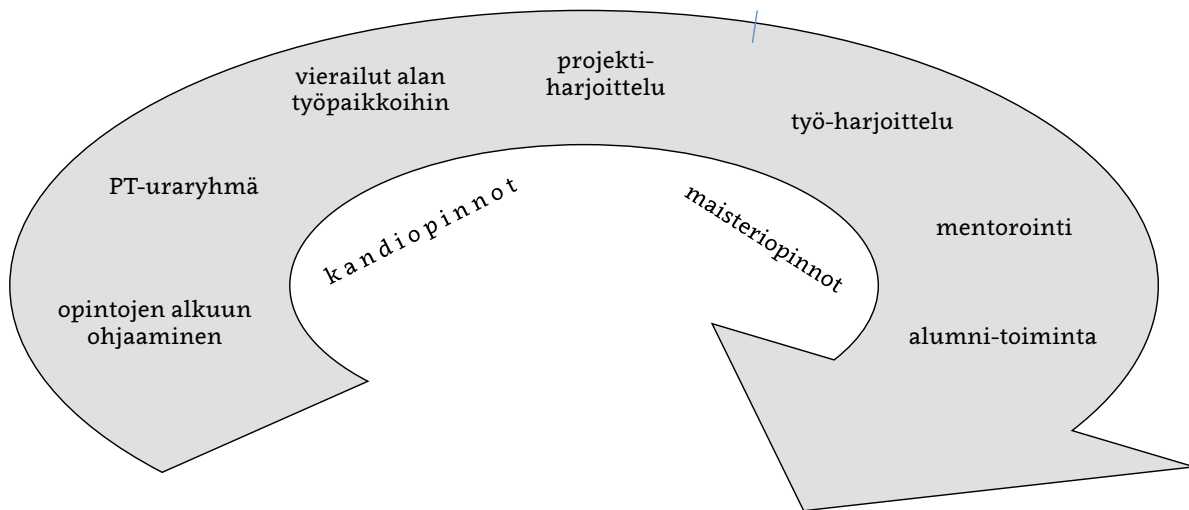
Kaisa Karhu, Anita Perttunen & Tiina Kemppainen

### Ammatillinen juonne ja työelämäopinnot kasvatustieteen koulutusohjelmassa

Oulun yliopiston kasvatustieteen koulutusohjelmaan on tietoisesti rakennettu ns. ammatillinen juonne tukemaan asiantuntijuuteen kasvua ja vastaamaan geneerisen alan tyypilliseen ahdistukseen “mikä minusta tulee?”. Työelämää on tehty näkyväksi pitkin opintopolkua. Opintojen alussa, orientoivissa opinnoissa, tuodaan esille kasvatustieteilijän erilaisia urapolkuja ja käydään läpi opintojen suunnittelua sekä sivuainevalintoja työelämänäkökulmasta muun opiskeluun ohjauksen yhteydessä. Kandidaattivaiheen opintoihin kuuluvat Polkuja tulevaisuuteen (PT)-uraryhmä (2 op), työpaikkavierailut, joka aikaisemmin toteutettiin Sovellukset -kurssin nimellä, sekä projektiharjoittelu (4 op), yhteensä kahdeksan opintopistettä. Nämä opinnot tukevat

maisterivaiheeseen siirtymistä ja varsinaisen harjoittelupaikan hakua. Maisterivaiheeseen kuuluvat työharjoittelu (10 op), alumnitapahtumat ja mentorointi (ks. kuva 1), joista jälkimmäistä ei toteuteta joka vuosi.

Kandidaattivaiheen työelämäopinnoissa hyödynnetään alumnien asiantuntemusta monella tavoin. Yritysvierailut ovat useimmiten alumnien työpaikoille kohdistuvia ja opiskelijat tekevät Polkuja tulevaisuuteen -kurssin (ks. kuva 2) aikana tiedonhakuhaastatteluja itseään kiinnostavasta työtehtävästä tai työpaikasta. Alumnit ovat haastattelujen kohteena, joskin muitakin kuin oman alan työntekijöitä voi haastatella. Työelämäopinnot viimeinen jakso, projektiharjoittelu avaa monelle opiskelijalle mahdollisuuden päästä viikoksi “varjostamaan” kasvatustieteilijää. Toisinaan nämä viikon jaksot tarjoavat opiskelijalle ja vastaanottavalle työpaikalle otollisen



KUVIO 1. Ammatillinen juonne Oulun yliopiston kasvatustieteen koulutusohjelmassa

rekrytointimahdollisuuden, kun huomataan, että lyhytaikainen harjoittelija voisikin hoitaa jonkin edessä olevan projektityön. Vuosien myötä on huomattu, että lyhyetkin harjoittelujaksot ovat hyödyllisiä verkostoitumisen kannalta.

Näkyvin yksittäinen alumnitapahtuma koulutusohjelmassa on alumni-iltapäivä, jonne kutsutaan useita alumneja kertomaan omasta työstään, opiskelustaan ja työelämästä ylipäänsä. Perinteisesti alumni-iltapäivä on ollut luentosalitapahtuma, jossa alumni toisensa jälkeen on käyttänyt puheenvuoron ja käynyt työ- ja opis-

keluhistoriaansa läpi. Iltapäivän lopuksi opiskelijat ovat voineet esittää alumneille kysymyksiä.

Myös luokanopettajan ja varhaiskasvatuksen koulutusohjelmissa on alettu kehittää työelämäopintoja. Vaikka nämä koulutusohjelmat ovat hyvin professiosuuntautuneita, työelämän esimerkit ja niihin liittyneet keskustelut ovat olleet Ammatillinen kasvu -nimisellä opintojaksolla hyvin tarpeellisia. Osa luennoista on ollut kaikille tiedekunnan opiskelijoille yhteisiä, osa koulutusalaakohtaista työskentelyä.



### Kurssin tavoitteet:

Polkuja tulevaisuuteen -kurssi antaa valmiuksia hahmottaa omaa ammatillista identiteettiä:

- » itsetuntemuksen tukeminen,
- » tiedonhaku,
- » koulutuksen ja työelämän mahdollisuuksiin tutustuminen.

### Työskentely:

Kurssilla opiskelijat tekevät tiedonhakutehtävän, jossa haetaan tietoa itseä kiinnostavasta työtehtävästä, työpaikasta tai esim. jatko-koulutuspaikasta. Kurssin aikana opiskelija tarkentaa oman opinto-/ urasuunnitelman (HOPS) työelämänäkökulmasta. Ennen kurssin alkua opiskelija on kirjoittanut sivun mittaisen ennakkoesseen.

### Kurssin aikataulutus ja sisältö:

Viikko 41	Kurssin tavoitteet, sisältö ja toimintatavat. Ennakkotehtävän käsittelyä ryhmissä.
Viikko 42	Resurssianalyysintehtävä. Osaamisen nelijako.
Viikko 44	Mitä osaan? Mistä osaaminen koostuu?
Viikko 45	Alumnikahvilaan valmistautuminen.
Viikko 46	Alumnikahvila!
Viikko 47	Tiedonhakutehtävien purkua & keskustelua
Viikko 48	Tiedonhakutehtävien purkua & keskustelua
Viikko 49	Kurssin yhteenveto ja jatkosuunnitelmat

KUVIO 2. Polkuja tulevaisuuteen -kurssin kuvaus.

## Yliopistosta työelämään -hanke työelämäopintoja kehittämässä

Kasvatustieteen työelämäopintokokonaisuus ja ammatillinen juonne ovat olleet yhtenä hyvänä esimerkkinä työelämäopintojen integroimisesta opintoihin ja sen eri vaiheisiin. Ammatillinen juonne vastaa hyvin tämän julkaisun artikkelissa Uratietoinen opintopolku (Perttunen, Karhu, Liimatainen) kuvattua RSG (Ready-Study-Go) -mallia. Polkuja tulevaisuuteen -kurssi (2 op) on sisällöllisesti vastannut aika pitkälle Valmis tutkinto työelämävalttina -hankkeessa pilotoi-

tua uraryhmämallia (vrt. Kaisto 2011; Karhu & Saarinen 2011), jossa käsitellään itsetuntemusta, osaamista, tiedonhakua, työelämä tietoa, työnhakua ja tulevaisuuden suunnittelua, eli RSG-mallissa samansisältöinen ryhmä kuvataan STUDY -vaiheen ryhmäohjausmallina.

Hankkeemme yhtenä tavoitteena on ollut osallistaa alumneja ja työelämätoimijoita hops-työskentelyyn ja siten kehittää myös alumnitoimintaa. Olemme tehneet yhteistyötä alumnikoordinaattorin kanssa ja pohtineet uusia toimintamalleja. Alumnikahvila -tapahtuma oli

yksi niistä. Kasvatustieteen puolella Polkuja tulevaisuuteen -uraryhmää haluttiin kehittää, joten päätimme hankeyhteistyönä kokeilla vuorovaikutuksellisempaa toimintakonseptia, alumnikahvilaa osana Polkuja tulevaisuuteen -kurssia. Kahvila kokoaa saman alan ihmisiä - opiskelijoita ja työelämässä toimivia alumneja - yhteisiin kahvipöytiin keskustelemaan työelämästä, opiskelusta ja tulevaisuudesta. Alumnikahvilan idea tulee Learning Café -työskentelystä, eli opiskelijat kiertävät pienryhmissä alumni pöydissä, esittävät valmistelemiaan kysymyksiä ja keskustelevat niiden pohjalta. Keskustelu-aika yhdessä pöydässä on rajattu. Kullakin ryhmällä on oma teemansa, joten sama alumni ei joudu vastaamaan samoihin kysymyksiin yhä uudestaan. Teemat ovat kuitenkin sopivasti väljät, ja niiden alle mahtuu hyvin erilaisia kysymyksiä. Kierrosten jälkeen opiskelijat tekevät yhteenvetäen teemastaan saamiensa vastauksien perusteella ja ne käydään läpi kaikkien osallistujien kesken.

Tapahtumaa suunniteltiin yhteistyössä koulutusohjelman amanuenssin, pedagogisen harjoittelijan, alumnikoordinaattorin ja hanketoimijoiden kanssa. Ideoinnissa oli mukana myös kasvatustieteilijöiden ainejärjestö Motiva ry. Lisäksi halusimme hankkeessa tarkastella alumniyhteistyön ja Polkuja työelämään -kurssin vaikutusta opintojen suunnitteluun, tulevaisuuden työelämä näkyisiin, työelämätietouteen, ja osaamiseen. Tähän liittyen opiskelijoille annettiin ennakko-tehtäväksi kirjoittaa essee ennalta annettujen

kysymysten (ks. kohta 4.) perusteella. Ennen kurssin lopputapaamista opiskelijat haastateltiin samojen kysymysten pohjalta ja muutosta vertailtiin näiden aineistojen pohjalta. Haastattelu ei ollut yksinomaan tutkimushaastattelu, vaan se toimi myös yksilöllisenä uraohjauksena. Eräs opiskelija mainitsi kurssin lopputapaamisessa, että nimenomaan haastattelu oli saanut hänet oivaltamaan oman osaamisensa.

Kehittämissyhteistyönä osallistuimme kurssin toteutukseen olemalla mukana kurssin aloituksessa vetämässä ryhmäytymisharjoituksia, pitämällä osaamisen tunnistamiseen ja työnhakuun liittyviä luentoja. Lopputapaamisessa olimme mukana keskustelemassa opiskelijoiden kanssa kurssin annista ja kerroimme alumni antamasta palautteesta.

## Vuorovaikutteinen alumni-työskentely luo uskoa tulevaisuuteen

Alumnitapaamisten yhtenä tavoitteena on tutustuttaa opiskelijoita työelämään, oman alan työpaikkoihin ja -tehtäviin sekä alan yleisiin näkyelmiin. Koulutusohjelma saa alumneilta arvokasta ajankohtaista työelämätietoa, jota voidaan hyödyntää esimerkiksi opetussuunnitelmatyössä. Tämän lisäksi alumnikahvila tarjoaa alumneille oivan mahdollisuuden tavata toisiaan ja vahvistaa omia verkostojaan ja kuulla tuoreimpia kuulumisia omasta opinahjostaan. Kutsutut alumnit

valittiin sillä periaatteella, että heidän opintojensa aloitusvuodet olivat suunnilleen samat. Kohderyhmäksi valittiin noin 10 vuotta sitten opintonsa aloittaneet alumnit. Toinen periaate oli, että he edustivat monipuolisesti kasvatusalan työllistymiskenttää: mukaan kutsuttiin koulutus-suunnittelija, tutkija, projektipäällikkö, projekti-koordinaattori, suunnittelija ja opettaja.

Taustatyönä alumnikahvilaan osallistuva opiskelijaryhmä valmisti etukäteen kysymyksiä alumneille pienissä teemaryhmissä. Ryhmien teemat olivat:

1. Opiskeluhistoria;
2. Työura valmistumisen jälkeen;
3. Nykyisessä työssä vaadittava osaaminen;
4. Tulevaisuuden näkymät ja
5. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen, jaksaminen.

Alumnikahvilaan saattoi osallistua muitakin kuin työelämäkurssilla opiskelevia. Nämä opiskelijat sijoittuvat tasaisesti olemassa oleviin ryhmiin. He jäivät paitsi etukäteisorientoitumisesta, mutta pystyivät hyödyntämään kaiken muun annin.

Kahvilan loppuksi opiskelijaryhmät kokosivat kierroksen annin yhteen ja alumnikahvilan tuotokset jaettiin kaikkien kesken. Koosteet dokumentoitiin ja talletettiin työelämäopintojen web-ympäristöön, jossa keskustelu pystyi jatkamaan kahvilatapahtuman jälkeen.

Kokonaisuudessaan kahvilaan käytettiin aikaa noin 4 tuntia. Iltapäivän kulku jakautui seuraavasti:

12.30-13.30	Johdanto, esittelyt ja ohjeistus
13.00-15.00	Kahvit ja kahvilakierros 2 h (20 minuuttia/ ryhmä/alumni)
15.00-15.20	Kierrosten jälkeen 20 minuutin aika, jolloin ryhmät kokoavat kierrosten keskeisen annin fläppipaperille. Alumnit keskustelevat omana ryhmänään ja miettivät oman viestinsä ja terveiset opiskelijoille ja yliopistolle.
15.20-15.45	Lyhyt purku
15.45	Loppusanat ja kiitokset!

Alumneilta saadaan suoraa työelämäpalautetta, jos sitä vain ymmärretään heiltä kysyä. Oman koulutusohjelman kasvatteina he myös pystyvät hyvinkin tarkkaan spesifioimaan, miten heidän käymänsä koulutus on vastannut työelämän osaamisvaatimukseen. Alumnipalautetta tuleekin tietoisesti koota myös koulutuksen kehittämisenäkökulmasta. Alumnikahvilan jatkokehittämisessä päädyttiin konseptiin, jossa yksi teemaryhmä keskittyy alumnin haastatteluun teemalla ”Miten kehittäisit koulutusohjelmaasi?” Ryhmässä on myös henkilökunnan edustajia.

## Opiskelijapalaute

Alumnikahvilasta kerättiin palautetta Webropol -kyselyinä. Kyselyyn vastasi 10 opiskelijaa 24:stä, eli alle puolet. Tämä johtunee siitä, että he olivat joutuneet käymään läpi työskentelyä moneen kertaan: kokoamalla yhteenvedon, kirjoittamaan sen puhtaaksi ja kirjoittamaan palautetta kurssin oppimisympäristöön. Opiskelijoiden mielestä iltapäivä oli antoisa, ilmapiiri rento ja lämminhenkinen, mutta toisaalta intensiivisyydessään hieman raskas.

*”Oli erittäin hieno kokemus! Olisi voinut vaikka kuinka paljon kysellä ja kuunnella alumneja ja alumnit vastasivat mielellään ja jakoivat kokemuksiaan ja tietojaan”*

*”Koin alumnikahvilan hyvin inspiroivana ja luottamusta tuovana, vaikka jo ennen sitä en ole ollut tulevaisuudesta huolissaan.”*

*”Alumnikahvila oli mielestäni todella mukava tapahtuma. Oli mielenkiintoista kuulla, kuinka erilaisissa ammattiteissa kasvatustieteilijät voivat työskennellä. Kahvilassa oli melko rento ilmapiiri ja oli hyvä, että oltiin pienemmissä ryhmissä, jolloin keskusteluun osallistuminen oli helpompaa.”*



KUVIO 3. Alumnikahvilan vaikutus opintojen ja uran suunnitteluun sekä työelämä tietoon (Opiskelija on voinut rastittaa useamman kohdan)

Opiskelijoilta haluttiin myös tietää, missä määrin alumnitapahtuma oli vaikuttanut hops -prosessiin, urasuunnitelmiin ja työelämä tietouteen (ks. kuva 3). Eniten se oli kartoittanut yleistä työelämä tietoa ja avartanut käsitystä kasvatustieteilijän työstä sekä osaamisesta, mutta sen oli myös koettu selkeyttäneet myös sivuainevalintoja ja antaneen näkymiä tulevaisuuteen.

*“Sain paremman käsityksen kasvatustieteilijän työstä, työn luonteesta ja osaamisesta sekä yleistä työelämä tietoutta, kun alumnit kertoivat omasta työstään ja työelämästä.”*

Muina vaikutuksina koettiin toiveikkuuden ja tulevaisuuteen luottamisen lisääntyneen sekä opiskeluun liittyvien valintojen helpottuneen. Näiden oli koettu lisänneen opiskelumotivaatiota. Tapahtuma vahvisti myös harjoittelun merkitystä työllistymisessä.

*“Paljon informaatiota eri työvaihtoehtoista ja ideoita omalle uralle.”*

*“Tuli sellainen olo, että kyllä minustakin vielä jotain tulee isona. Joku alumneista hoksautti, että stressi tulevasta työelämästä ei kannata. Tuli toiveikas olo.”*

*“Ehdottomasti sain eväitä tapahtumasta. Sivuainepätkäily ehkä hieman selkiintyi ja huomasin, että niin paljon ei ehkä tarvitse miettiä. Voi vaan valita*

*hyviä ja kiinnostavia sivuaineita ja suorittaa niitä. Tie selkenee opiskellessa lisää.*

*“HOPS-suunnitelma selkeytyi, kun näki kerralla monta, jotka enimmäkseen opiskelleet mielekkäitä aineita + yhden, joka hieman hampaita kiristäen jonkun kokonaisuuden -järjestyksen perusteella- suorittanut. Loppujen lopuksi se, mihin työpaikkoihin päättyi sanelee sitten lisäkoulutuksen tarpeen; ei sitä niin tarkkaan voi tietää. Olinkin lähtenyt siitä, että väriä valintoja ei ole, mutta sille tuli paljon vahvistusta.”*

*“..Opiskeluun tuli hieman uutta intoa, kun sai konkreettisen todisteen siitä, että kasvatustieteilijä työllistyy melko hyvin.”*

*“Olin jo aiemmin ajatellut, että harjoittelulla voi olla suuri merkitys työllistymisen kannalta ja alumnien kertomukset vahvistivat käsitystäni entisestään, koska moni oli työllistynyt juuri harjoittelun kautta.”*

Yksi opiskelija koki ahdistuksen lisääntyneen päivän seurauksena. Tämä ei sinänsä yllätä, koska opiskelijat ovat kertoneet, että työelämän pohtiminen on epämurkuvuusalueelle siirtymistä ja he haluavat nauttia huolettomasta opiskelijaelämästä. Työelämään liittyy opiskelijan näkö-

kulmasta paljon epävarmuutta ja opiskeluun liittyen pitää tehdä päätöksiä, jotka voivat tuntua kuormittavilta, kun ei oikein tiedä mitä tehdä ja mihin suuntautua.

*“Alumnikahvila yhdistettynä muihin työelämäopintoihin vaikutti minuun myös negatiivisesti, sillä 2. vuonna työelämä tuntuu vielä todella kaukaiselta, enkä halua vielä miettiä sitä liikaa, vaan haluaisin keskittyä opiskeluun.”*

Osa opiskelijoista koki, että työelämäopinnoista tuli 'tietoähky' kun samaan aikaan oli myös toiseen kurssiin liittyviä vierailuja ja Polkuja tulevaisuuteen –työelämäkurssi, johon myös liittyi alumnihaastatteluja.

*”Minusta tämä kahvilatapahtuma sopisi paremmin ehkä 3. tai 4. vuoden opiskelijoille.”*

*”Mielestäni 2.vuonna riittää työelämäopinnot ja vierailut, joita meillä on tämän syksyn aikana ollut jo paljon. Tästä olisi voinut saada vielä enemmän irti, jos itsellä olisi joku selkeä suunta, niin kuin myöhemmin voi olla. Tässä vaiheessa työelämä on vielä aika kaukana, ja saisi se sitä ollakin, kun opinnot eivät ole vielä edes puolivälissä. Toivoisin että tällaiseen tapahtumaan voisi osallistua myöhemmin.”*

Kaiken kaikkiaan opiskelijat olivat saaneet paljon irti alumnikahvilasta ja suurin osa oli tapahtumasta innoissaan. Koulutusalan amanuenssin mukaan keskustelu tilaisuudesta jatkui pitkään tapahtuman jälkeenkin opiskelijoiden keskuudessa.

## *Alumnien palautteet*

Myös alumnit olivat tyytyväisiä päivän antiin. He kokivat mielekkäämmäksi tämäntyyppisen toiminnan, jossa he pääsivät keskustelemaan opiskelijoiden kanssa suoraan sen sijaan, että he olisivat pitäneet alustuksen opiskelijoille omasta urastaan ja työstään. Myös toisten alumnien tapaaminen koettiin antoisana. Alumnit välittiin tietoisesti kahdesta peräkkäisestä vuosikursista sillä ajatuksella, että he saivat tavata myös entisiä opiskelutovereitaan. Tapahtuma herättikin joissakin halun tutustua ja verkostoitua muiden oman alan alumnien kanssa.

*”Kahvilatyyppinen tapahtuma oli oikein mukava. Paljon mukavampi kuin esitelmätyyppinen sessio.” (Alumnipalautte)*

*”Päivästä jäi mukava fiilis. Oli kivaa tavata opiskelijoita ja muita alumneja...” (Alumnipalautte)*

*”Alumnina tämän alumnikahvilan anti kiteytyy kipinään, joka heräsi yhteydenpitoon alumnien välillä. Heräsi mielenkiinto keskustelulle, jossa jo työ-*

*elämässä olevat kokevat yhteisiksi.”  
(Alumnipalaute)*

Mielenkiintoisinta palautteissa oli se, että keskusteleminen opiskelijoiden kanssa auttoi myös alumneja hahmottamaan omaa urapolkuaan, osaamista ja valintojaan, mistä voi olla hyötyä heidän omassa tulevaisuuden suunnittelussa ja työnhakutilanteissa. Opiskelijoilta tulleet kysymykset haastoivat alumneja ehkä enemmän miettimään asioita eri näkökulmista verrattuna siihen, että he olisivat laatineet työurastaan oman esitelmän.

*”Oli ihan mukava pohtia omaa opintopolkua... Aika hyvin tuli konkretisoitua myös itselle, että miten paljon kymmenessä vuodessa on tapahtunut ja pohdinnat selkeyttivät myös omia tämänhetkisiä suunnitelmia.” (Alumnipalaute)*

*”Alumnipäivään osallistuminen haastaa pohtimaan omia valintoja ja niiden merkitystä tämän hetken työtilanteeseen. Sekä hoksautti huomaamaan kuinka laajaa osaamista meillä kasvatustieteilijöillä onkaan.” (Alumnipalaute)*

*”Se herätti pohtimaan omaa osaamista ja urapolkua. Olen oikealla urapolulla ja nyt osaan kenties hieman paremmin tulevissa työhaastatteluissa tuoda esille osaamistani ja kasvatustieteiden koulutuksen kautta saatuja valmiuksia.” (Alumnipalaute)*

Alumneilta tiedusteltiin myös, minkälaisiin alumnitapahtumiin he kokisivat mielekkääksi osallistua. Lähes kaikki vastasivat, että tämän tyyppiin tapahtumiin, jossa työelämää ja opiskelijoita tuodaan lähemmäksi toisiaan. Alumnit toivoivat myös säännöllistä alumnitoimintaa ja oman alan edustajien yhteen kokoavia tapahtumia.

*”Tietysti olisi mukavaa jos yliopisto järjestäisi jonkinlaisen kasvatustieteen alumnien tapaamisen laajemminkin, jolloin olisi mahdollisuus vaihtaa laajemminkin kuulumisia oman alan alumnien kesken.” (Alumnipalaute)*

Hankkeen toimijoiden ja muun osallistuneen henkilökunnan näkökulmasta iltapäivä oli onnistunut. Puheen sorina täytti tilan ja intensiivisyys sekä keskittyminen heijastui opiskelijoiden kasvoilta. Niin sanottuja 'vapaamatkustajia' ei ollut, vaan kaikki olivat keskustelussa läsnä. Tällainen työskentelytapa koettiin tehokkaammaksi työtavaksi verrattuna alumnipuheenvuoroihin, koska tässä kaikki pystyivät suoraan pienissä ryhmissä vaihtamaan ajatuksiaan. Alumnipäiviin verrattuna tapahtuman järjestäminen ei vie enempää työaikaa, mutta tavoittaa kerrallaan vähemmän kuulijoita. Kun tapahtuma integroidaan osaksi tutkintoon kuuluvia työelämäopintoja, pääsevät kaikki tutkinnon suorittavat opiskelijat osallisiksi tapahtumasta. Alumnikahvila toiminta aktivoi ja osallistaa kaikki sekä pitää virkeänä. Esitelmät alkavat hyvin nopeasti puuduttaa ja innokkaimmat puhujat kertovat koko elämän historiansa

sen sijaan, että keskityttäisiin niihin asioihin, jotka opiskelijoita askarruttavat. Tämän tyyppinen alumnitoiminta on opiskelijaystävällisempää ja -ähtöisempää.

*”Tapahtuma oli hyvin rakennettu ja tapahtuman onnistumiseen vaikutti mielestäni olennaisesti myös alumnien helppo lähestyttävyyden ja avoimuus. Heidän kanssaan keskustelu eteni luontevasti ja heidän vastauksensa keskittyivät hyvin niihin kysymyksiin, joihin opiskelijoina tarvitsimme eniten vastauksia” (Opiskelijapalaute)*

## Työelämäopintojen merkitys työelämäorientaation näkökulmasta

Koska kasvatustieteen työelämäopinnot ovat ainutlaatuiset, haluttiin selvittää niiden merkitystä työelämätaitojen näkökulmasta. Opiskelijoita pyydettiin kirjoittamaan kurssin alussa essee ja vastaamaan siinä seuraaviin kysymyksiin:

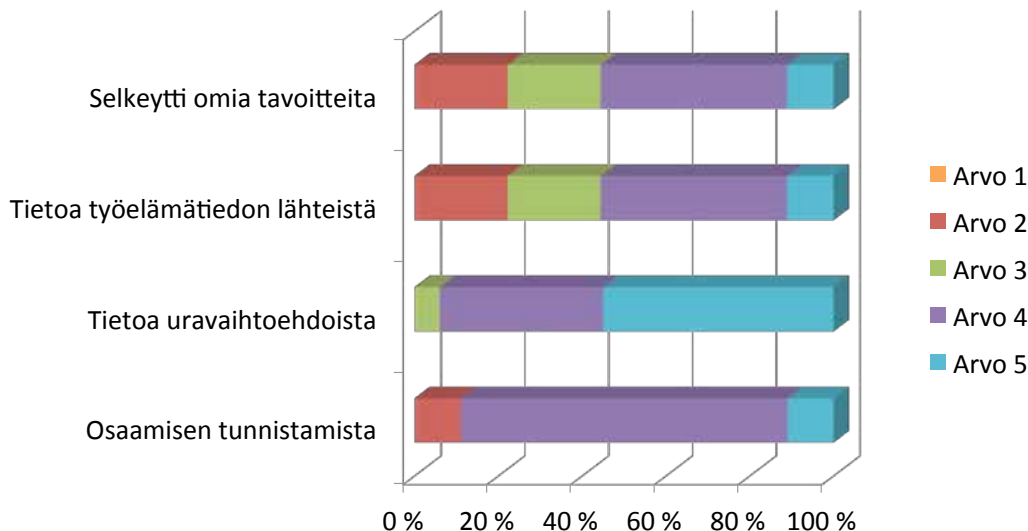
- » Mitä ovat vahvuuteni ja kehittämiskohteeni? Mitä osaamista haluan käyttää tulevaisuudessa työelämässä? Käytä tukena esimerkiksi oheista osaamiskiekkoa.
- » Mitä uravaihtoehtoja kasvatustieteillä oman näkemyksesi mukaan on?
- » Mistä etsin haluamaasi/ tarvitsemaasi työelämä tietoa?

- » Millaisia työvaihtoehtoja ja kiinnostuksen kohteita näet tällä hetkellä omassa työelämässäsi valmistumisen jälkeen? Tiedätkö, kuinka sinun kannattaisi suunnitella opintosi työelämää silmällä pitäen? Mitä osaamista haluat hankkia yliopistokoulutuksessa, mitä koulutuksen ulkopuolella (esim. työelämässä, harrastuksissa, järjestötoiminnassa)?

Kurssin jälkeen palattiin samoihin kysymyksiin haastattelemalla opiskelijoita ja pyytämällä heitä arvioimaan asteikolla 1-5 missä määrin kurssi kehitti osaamisen tunnistamista, lisäsi tietoa uravaihtoehtoista ja työelämä tiedon lähteistä sekä selkiytti omia tavoitteita (ks. Kuva 4). Esseen kirjoittivat kaikki kurssilla olleet 20 opiskelijaa ja haastatteluihin osallistui 18 opiskelijaa. Haastattelun yhteydessä annettiin myös yksilöllistä uraohjausta, joka oli loppukeskustelun mukaan edelleen auttanut joitakin omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisessa.

Huomioitavaa palautteessa on, että kaikki osat alueet kehittyivät ainakin jonkin verran. Eniten oli lisääntynyt tietous uravaihtoehtoista ja osaamisen tunnistaminen. Yli puolella vastanneista omat tavoitteet olivat selkiytyneet ja kaikilla opiskelijoilla oli haastattelujen mukaan jonkinlainen näkemys tulevan uran suuntautumisesta, vaikka ammatti ei olisikaan kirkkaana mielessä. Suunnitelmat olivat joustavia ja realistisia sekä suuntautuivat pidemmälle tulevaisuuteen. Suunnitelmat osaamisen hankkimiseksi olivat konkretisoituneet, ja osaamistarpeet





KUVIO 4. Missä määrin urataidot kehittyivät Polkuja tulevaisuuteen -kurssin aikana asteikolla 1–5 (1=ei kehittynyt lainkaan, 5=taidot kehittyivät merkittävästi)

selkiytyneet. Osaamispohdinta on kehittänyt osaamisen analysoinnin taitoja ja tämä näkyy myös muilla kursseilla tietoisempaa oppimisen reflektointina. Uraorientaation selkiytyminen tukee opiskelumotivaatiota, opintojen etenemistä ja tutkinnon loppuunsaattamista (vrt. Saari 2013).

Haastattelujen pohjalta voidaan myös todeta, että kurssi on vahvistanut joidenkin opiskelijoiden osalta opiskelumotivaatiota ja jopa estänyt opintojen keskeyttämisen. Tämä jälkimmäinen tuli ilmi haastatteluissa. Kurssin myötä opiskelijat ovat saaneet selkiytettyä omia mielenkiinnon kohteitaan ja tehtyä tietyntylaisia linjanvetoja,

vaikka täyttä varmuutta tulevaisuuden urasta ei olekaan. Lähes kaikki opiskelijat totesivat, että kurssi on vahvistanut luottamusta tulevaan: uskoa ja näkemystä on, että kasvatustieteilijälle löytyy mielenkiintoisia työtehtäviä.

Kiintoisaa palautteessa oli myös se, että useimmat opiskelijat mainitsivat työelämätiedon lähteiksi kurssit/luennot, joka vahvistaa työelämäorientaation olemassaoloa koulutuksessa. Muutoinkin opiskelijat tunnistavat hyvin erilaisia työelämätiedon lähteitä, kuten Aarresari -sivusto, Mol-ammattitietokanta, uratarinat, työelämässä olevat, alumnit sekä ammatillitot

ja ainejärjestöt. Loppuhaastatteluiden perusteella tiedonlähteitä tuli lisää. Hyvä huomio on myös se, että ‘puskaradio’, aktiivinen kuuntelu, ‘silmien ja korvien pitäminen auki’ - ovat myös merkittäviä työelämä tiedonlähteitä.

Kuten alumnikahvilan palutteistakin käy ilmi, työelämäopintojen myötä opiskelijat ovat nähneet uramahdollisuutensa laajemmin ja ovat löytäneet itselleen uusia uravaihtoehtoja. Myös ammattinimikkeet ovat avautuneet. Kun opiskelijoille sanotaan, että heistä voi tulla ‘mitä vaan’, niin tämä ‘mitä vaan’ on konkretisoitunut. Opiskelijat näkevät kasvatustieteilijän uramahdollisuudet monipuolisina. Uusina mahdollisuuksina mainittiin yritykset (yksityiset ja monikansalliset), järjestöt sekä projektit. Myös tutkijan työ oli avautunut uudella tavalla.

*“Uravalinnoista tuli sellaista ajatusta, että mikä ettei sitä projektihommaakin voisi kokeilla ja että kaikkea voi kokeilla”*

Opiskelijoista n. 89 % koki kurssin kehittäneen oman osaamisen tunnistamista. Vertailtaessa esseiden ja haastattelujen perusteella osaamisen kuvauksia, voidaan todeta, että ne ovat käsitteellistyneet akateemisen osaamisen kielelle tai oppisisältöihin liittyviksi kuvauksiksi kuten ‘psykologinen näkökulma’, ‘kriittinen ajattelu’ tai ‘kansainvälisyysosaaminen’. Omaan persoonaan liittyvät kuvaukset vahvuuksista ja kehittämiskohteista eivät olleet juurikaan muuttuneet, mutta opiskelijat olivat kokeneet itsensä pohti-

misen olleen hyvä kokemus ja mainitsivat itsevarmuuden kasvaneen kurssin myötä.

Jos tarkastellaan näitä pienen ryhmän tuloksia pedagogisen työelämäorientaation näkökulmasta (vrt. Penttinen ym.2011), kurssi on lisännyt ja avannut työelämän mahdollisuusrakenteita sekä lisännyt opiskelijoiden käsityksiä koulutuksen kautta tulleesta kompetenssista ja kvalifikaatioista, eli osaamisesta sekä työelämän osaamistarpeista. Tämän myötä opiskelijoiden luottamus tulevaan on vahvistunut ja itsevarmuus lisääntynyt. Nämä voidaan nähdä asiantuntijuusidentiteetin vahvistumisena. Alumnienviesti näyttää myös tukevan Life Designing -ajattelua (vrt. Savicas ym.2009): ei kannata liikaa miettiä minne tutkinto johtaa, kunhan tekee itseä kiinnostavia valintoja, kartuttaa mielekästä osaamista, niin mielenkiintoinen työkin löytyy. Kuitenkin omien valintojemme kautta rakennamme sitä, keitä me olemme ja millaisiksi (osaajiksi) tulemme (vrt. Rauhala. 1993; 1998) .

## Alumnikahvilan ja työelämäopintojen jatkokehittelyä

Alumnikahvilan kehittämisideat liittyivät pitkälti käytännön järjestelyihin, kuten tilaan ja taukoihin. Keskustelut kuuluivat melkoisen ‘flow:n’ vallassa ja aikataulu oli tiivis, joten ohjelma olisi vaatinut yhden pidemmän tauon. Lisäksi tila oli vähän liian pieni tällaiselle työskentelylle. Opiskelijat olisivat myös halunneet käyttää enem-

män aikaa jokaisen alumnin kanssa keskusteluun, joten ohjelma olisi kaikin puolin voinut olla väljempi.

*“Lyhyempi kokonaisuus tai vähemmän alumneja (eli enemmän aikaa per alumni). Pidempi, selkeä tauko välissä.”  
(Opiskelijapalaute)*

Koulutusohjelman kehittämisen näkökulmasta alumnikahvilaa on viety eteenpäin ottamalla mukaan koulutusohjelman kehittämisen näkökulma. Tämä on nimenomaan strategian mukaista työelämärelevanssin huomioimista ja kehittämistä koulutuksessa. Yksistään työelämäkurssit eivät riitä, vaan tarvitaan muitakin kehittämistoimenpiteitä opiskelijoiden osaamisen vahvistamiseksi ja työllistymisen parantamiseksi. Alumnikahvilatoimintaa kannattaa integroida muihinkin koulutusohjelmiin, koska se on nimenomaan opiskelijalähtöistä, aktivoivaa ja vuorovaikutteista toimintaa, josta alumnitkin saavat jotain itselleen. Tällainen työskentelymuoto sopisi erityisesti ensimmäisen vuoden READY -vaiheen työelämäyhteistyöhön (vrt. tässä julkaisussa artikkeli Perttunen, Karhu, Liimatainen), koska se luo tai vahvistaa alan työelämänäkymiä, tukee opintojen suunnittelua sekä lisää motivaatiota. Näiden vahvistamista tarvitaan osana First Year Experience (FYE) -prosessin kehittämistä ja opiskelijoiden opiskeluun kiinnittymisen tukemista (vrt. Mäkinen & Annala 2011). Osa opiskelijoista koki informaatioahkiä, kun oli samaan aikaan työpaikkavierailui-

ta, alumnikahvilaa, alumnihaastattelua ja muita työelämäopintoja, joten alumnitoimintoja onkin hyvä hajottaa eri vuosille

## Lähteet

- Kaisto, J. 2011. Ryhmäohjaus korkeakouluopiskelijoiden valmistumisen ja työelämään siirtymisen tukena. Oulu: Kalevaprint
- Karhu, K. & Saarinen, P. 2011. Ryhmäohjaus urasuunnittelun tukena. Teoksessa Penttinen, L., Plihtari, E.; Skaniakos, T., Valkonen, L. (toim.) Vertaisuus voimavarana ohjauksessa. Jyväskylän yliopistopaino, 76-96.
- Mäkinen, M. & Annala, J. 2011. Opintoihin kiinnittyminen yliopistossa. Teoksessa (toim.) Mäkinen, M.; Korhonen, V.; Annala, J.; Kalli, P.; Svärd, P.; Värrin, V-M. Korkeajännityksiä. Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampereen yliopistopaino: Tampere, 59-80.
- Penttinen, L.; Skaniakos, T.; Lairio, M.; Ukkonen, J. 2011. Korkeakouluopiskelun pedagoginen horisontti. Miten työelämäorientaatiota voidaan tukea korkeakoulutuksen aikana? Aikuiskasvatus 2, 99-110.
- Rauhala, L. 1993. Eksistentiaalinen fenomenologia hermeneuttisen tieteenfilosofian menetelmänä : maailmankuvan kokonaisrakenteen erittelyä ihmistä koskevien tieteiden kysymyksissä
- Rauhala, L. 1998. Ihmisen ainutlaatuisuus.
- Saari, J. 2013. Opintojen sujuvuus. Opiskelijan edellytykset vuosittaiseen 55 opintopisteen suorittamiseen Helsingin yliopistossa ja Aalto-yliopistossa. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus, julkaisu 41/2013. Helsinki
- Savicas, M.L.; Nota, L.; Rossier, J.; Dauwalder, J-P.; Duarte, M. E.; Guichard, J.; Soresi, S.; Van Esbroeck, R.; van Vianen, A.E.M. 2009. Life Designing. A paradigm for career construction in 21st century. Teoksessa Journal of Vocational Behavior 75(3), 239-250. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187910900058X>

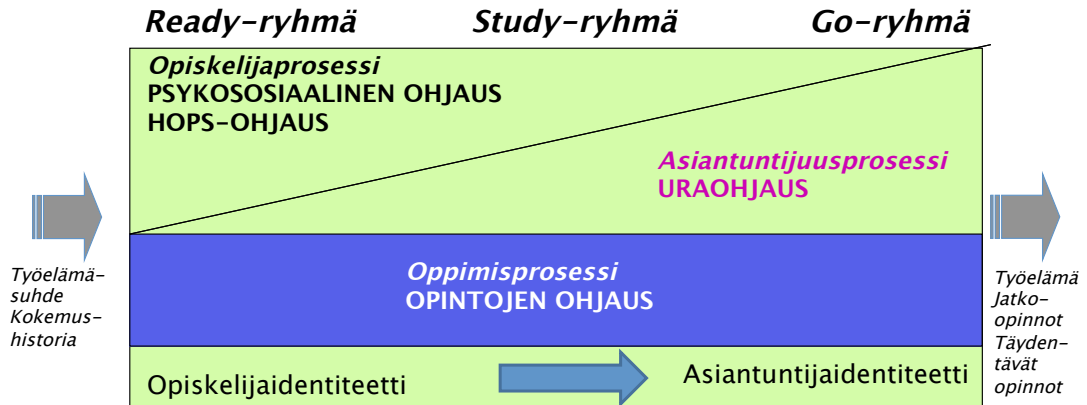
# Uratietoinen opintopolku - välineenä kolmiportainen RSG (Ready-Study-Go) -ryhmäohjausmalli

Anita Perttunen, Kaisa Karhu & Jaana O. Liimatainen

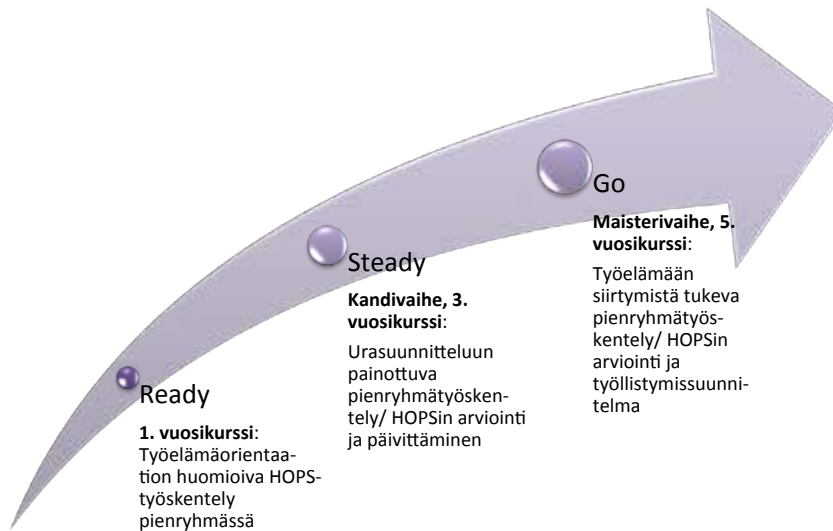
Oulun yliopistossa on saatu hyviä kokemuksia uraohjauksesta pienryhmissä. Uraryhmätoiminta käynnistyi perustoimintana vuonna 2003, ja ryhmämallia on kehitetty eteenpäin ja levitetty Valtti – Valmis tutkinto työelämävalttina- ja Yliopistosta työelämään -hankkeissa. Valtti-hankkeen aikana uraryhmämateriaalista tuotettiin verkkoon työskentelymateriaali sekä ohjaajia että opiskelijoita varten. Materiaalia on käytävissä osoitteessa [www.valmistu.net/uramatka](http://www.valmistu.net/uramatka). Hankkeen tuloksena todettiin, että työelämäkoulua tarvitaan opintopolun eri vaiheisiin ja osaksi hops-prosessia. Yliopistosta työelämään -hankkeessa tartuttiin tähän kattavan uraohjauksen haasteeseen, ja ryhmämallista luotiin opintojen alku-, keski- ja loppuvaihetta varten RSG-ryhmämalli, jota kuvataan tarkemmin tässä artikkelissa. RSG-malli koostuu alkuvaiheen Ready-, keskivaiheen Study- ja loppuvaiheen Go-ryhmistä, jotka ajoittuvat opintopolulla

urasuunnittelun kannalta olennaisiin vaiheisiin (Kuvio 1, sivulla 62). Ryhmämallit tukevat opiskelija- ja asiantuntijuusprosesseja, opiskelijasta alan asiantuntijaksi kehittymistä vahvistaen samalla oppimisprosessia.

Aikaisempien tutkimusten perusteella tiedetään, että työelämäkysymykset askarruttavat opiskelijoita jo opintojen alkuvaiheessa (Lairio, Penttinen & Penttilä 2007). Hankkeiden pilotointien, selvitysten ja ohjauskeskustelujen perusteella tiedetään myös, että motivaatio-ongelmat johtuvat usein siitä, että ei ole tietoa, eikä näkemää mihin tutkinto voi johtaa, mihin voi työllistyä tai työllistykö lainkaan (vrt. Kaisto 2011). Graduntekijöillä työtä jarruttaa hyvin usein juuri työelämään liittyvät huolet. Näiden huolien ennaltaehkäisyyn, opintojen sujuvuuden ja valmistumisen tukemiseen on RSG-mallia rakennettu (ks. Kuvio 2, sivulla 62).



Kuvio 1: Ryhmämalli osana opintojen ohjauksen prosessia.



Kuvio 2. Työelämäsuhteen huomioiva HOPS -ryhmäohjausmalli opintopolulle, RSG-malli

## Ready-ryhmä

Opintojen alkuvaiheessa olennaista on opiskelijaidentiteetin kehittyminen, omaan tieteenalan tutustuminen ja alustavan näkökulman luominen tuleviin työelämänäkymiin. Kuten Mäkinen ja Annala (2011, 61-63) toteavat, opintoihin kiinnittymisessä on tulevaisuuteen suuntautunut prosessimaisuus keskeisessä asemassa, eli nähdään, että tutkinto johtaa johonkin, sillä on jokin merkitys. Myöskin pienryhmätoiminta ryhmäytymisineen ja toiminnallisuuksineen tutustuttaa opiskelijat toisiinsa ja lisää yhteiskuvuuden tunnetta jaettujen kokemusten myötä. Asiantuntijuusprosessi vahvistuu opintopolun kuluessa. Ready-ryhmän tavoitteena onkin tukea opiskelijan identiteettityötä, jossa tavoitteena on opiskelijaidentiteetin vahvistaminen ja tavoitteellisen opiskelun käynnistyminen. Työelämänäkymien tuominen esiin jo opintojen alkuvaiheessa tukee siis opiskelijoiden sitoutumista omaan tieteenalaan, vahvistaa motivaatiota ja luo opinnoille mielekkyyttä. Toisaalta jo varhaisessa vaiheessa pohdinta työelämänäkymistä voi nostaa esille tarpeen opintojen suunnastamisesta uudelleen. Alkuvaiheen ryhmäohjauksen on tarkoitus tukea myös FYE (First Year Experience) -prosessia, yliopisto-opiskeluun ja tiedeyhteisöön integroitumista ja näin varmistaa sujuva alku opintopolulla. Tiedämmehän, että ensimmäisellä opiskeluvuodella on merkitystä opintojen etenemiseen ja valmistumiseen (esim. Lähteenoja 2010).

Opintojen alkuvaiheessa on jo erilaista ryhmätoimintaa, omaopettaja- tai opettajatutor-toimintaa sekä orientoivia opintoja, joihin on mielekästä integroida Ready -ryhmätoimintaa. Alkuvaiheen ryhmäohjauksen tavoitteena on HOPS-työskentelyn käynnistäminen ja tavoitteellisen opintojen tukeminen sekä opiskelumotivaation vahvistaminen. Se toimii myös alkusysäyksenä asiantuntijaidentiteetin kehittymiselle.

Sisällöllisesti alkuvaiheen ryhmäohjaukseen liittyisi opiskelijan omien motivaatiotekijöiden ja opiskelulle asetettujen tavoitteiden analyysi, eli mikä toi opiskelemaan kyseistä koulutus-alaa, mitä koulutukselta odottaa, minkälaisen tulevaisuuden itselleen haluaa. Tämän pohjalta voidaan todeta, ovatko opiskelijan odotukset realistisia ja onko ala kuitenkin oikea, mutta samalla voidaan myös tuoda realismia tavoitteisiin ohjaustoiminnan kautta. Toisena keskeisenä aiheena olisivat akateemiset opiskelutaidot: miten korkeakoulussa opiskellaan, miten opiskelu poikkeaa lukio-opiskelusta, mitä tulee huomioida opintoja suunnitellessa (ajankäytön hallinta, itsenäisen työn huomioiminen), miten itse oppii parhaiten. Näihin liittyen opiskelijoilla voi teettää erilaisia oppimistehtäviä. Kolmantena olisi avata tulevaisuusnäkyviä, eli minkälaisiin erilaisiin tehtäviin alalta on valmistuttu, mihin tutkinto voisi johtaa, miten osaamista voi tunnistaa ja miten sitä voi dokumentoida ja millä alan tulevaisuus näyttää. Tähän kohtaan olisi tärkeää integroida alumninyhteistyötä ja erilaisia

tiedonhakutehtäviä. Opiskelijat kokevat aitojen työelämäkontaktien kertomukset työelämästä uskottavampana kuin korkeakoulun henkilökunnan. Alumneilta saa tukea myös suuntautumiseen ja sivuainevalintoihin liittyviin kysymyksiin. Kyseeseen voisi tulla alumni-iltapäivä, jossa alumnit kertovat työstään, osaamisesta sekä koulutuksen ja työn välisestä suhteesta tai alumni-kahvila, joka vuorovaikutteisudessaan on erittäin informatiivinen ja lähtee opiskelijoiden tarpeista käsin.

Tässä hankkeessa Ready -ryhmäohjausmallia on kehitetty lähinnä omaopettajatoiminnan kehittämistoimenpiteiden kautta. Hanke on ollut mukana laatimassa prosessikuvauksia liittyen omaopettajatoimintaan, tekemässä omaopettajatoiminnan sisältökuvauksia ja minimivaatimuksia. Olemme olleet pitämässä omaopettajakoulutuksia kahtena vuotena peräkkäin sekä järjestäneet yleistä ohjauskoulutusta (esim. Akateeminen ohjaus -koulutus, Opettajuus muuttuvassa yhteiskunnassa - Työelämään tutustuminen, työelämäorientaatiota opintoihin). Koulutuksissa on tuotu vahvasti esiin työelämänäkökulman integroimista HOPS-ohjaukseen ja opetukseen. Lisäksi koulutuksissa on perehdytty osaamisen tunnistamisen työkaluihin osana hops -työskentelyä.

Alkuvaiheen ohjauksen ja omaopettajien tueksi hahmottelimme hops-ohjausprosessia (ks. Kuvio 3), jossa ryhmäohjaus on keskeisellä sijalla. Kuvaus on pelkistetty malli miten prosessi voisi edetä ja miten ryhmä- ja yksilöohjaukset voisivat vuorotella ensimmäisenä vuotena ja sitä seuraavina opiskeluvuosina. Omaopettajien palautteen perusteella tiedämme, että ajan löytäminen muun työn ohella ideaalitoimintaan on haastavaa, joten ryhmäohjauksen ja vertais toiminnan lisäämisellä voidaan myös säästää aikaa.



## ENSIMMÄINEN VUOSI

Omaopettaja mahdollisesti yhteistyössä opintoneuvojan/ amanuenssin kanssa opastaa ja ohjeistaa hops –työskentelyn periaatteisiin ja käytäntöihin PIENRYHMÄSSÄ. Opiskelijat laitetaan myös keskenään pienryhmissä pohtimaan hopsiin liittyviä kysymyksiä. Ryhmään integroidaan alumnityöskentelyä.

Omaopettaja lukee opiskelijoiden hopsin ja antaa yhteistä palautetta yleisistä asioista tai joihin haluaa opiskelijoiden kiinnittävän huomiota PIENRYHMÄSSÄ. Opiskelijat tekevät tehtäviä ja pohtivat myös yhdessä valintoja ja osaamista.

Omaopettaja lukee hopsit ja antaa tarvittaessa yksilöohjausta .  
Omaopettaja hyväksyy hopsit.

Omaopettaja tapaa opiskelijat ennen joulua PIENRYHMÄSSÄ , jossa opiskelijat jakavat kokemuksiaan opiskelusta, onnistumisista, haasteista ja hopsin toimivuudesta

Omaopettaja lukee ja kommentoi muutokset ja tarvittaessa sopii yksilöohjausajan

Omaopettaja kutsuu RYHMÄN tapaamiseen, jossa käydään läpi opiskeluun, osaamiseen ja työelämään liittyviä kysymyksiä hyödyntäen opiskelijakeskuksen palveluita

Omaopettaja hyväksyy hopsin ja tarvittaessa sovitaan yksilöohjausaika

Omaopettaja seuraa opintojen etenemistä ja KUTSUU ohjauskeskusteluun opiskelijoita, joilla vähäinen opintopistekertymä

Omaopettaja tapaa RYHMÄNSÄ ennen lukuvuoden päättymistä. Opiskelijat jakavat kokemuksiaan opiskelusta, valinnoista, osaamisesta , tulevaisuuden suunnitelmista, hopsin päivityksistä

## SEURAAVAT VUODET

Omaopettaja tapaa RYHMÄNSÄ kaksi kertaa vuodessa, jolloin keskustellaan ajankohtaisista opiskeluun, työelämään ja hopsiin liittyvistä asioista. Ryhmässä opiskelijat jakavat kokemuksiaan. Omaopettaja kutsuu tarvittaessa opiskelijoita ohjaukseen ja jokainen voi tulla tarpeen mukaan yksilöohjaukseen

Opiskelija tekee ohjeiden mukaan luonnoksen hopsista ja lähettää sen ohjaajalle

Opiskelija tekee tarvittavat korjaukset ja tarkistukset hopsiin ja lähettää sen omaopettajalle

Opiskelija havainnoi omaa opiskeluaan, oppimistaan ja hopsin toimivuutta.

Opiskelija tekee tarkennuksia ja täydennyksiä hopsiin

Opiskelija havainnoi omaa opiskeluaan, oppimistaan ja hopsin toimivuutta.

Opiskelija tekee tarkennuksia ja täydennyksiä hopsiin ja havainnoi oppimistaan, täydentää hopsia

Opiskelija havainnoi omaa opiskeluaan, oppimistaan ja hopsin toimivuutta.

Opiskelija tekee tarvittavia muutoksia toimintaansa, havainnoi omaa opiskeluaan, oppimistaan ja hopsin toimivuutta.

Opiskelija tekee tarkennuksia ja täydennyksiä hopsiin ja havainnoi oppimistaan, täydentää hopsia

Opiskelija tekee tarkennuksia ja täydennyksiä hopsiin ja havainnoi oppimistaan, täydentää hopsia, käy ohjaajan luona, lähettää hyväksyttäväksi

Kuvio 3. HOPS-ohjausprosessi omaopettajien työn tueksi.

## Study-ryhmä

Study-vaiheen ryhmäohjauksessa tavoitteena on jo opitun tunnistaminen ja arvioiminen, HO-PS-työskentelyn syventäminen sekä työelämäkysymysten ja urasuunnittelun täsmentäminen. Tämä ryhmä ajoittuu opintojen kandidivaiheeseen tai maisteriopintojen alkuvaiheeseen. Hankkeessa pilotoitiin Study-vaiheen uraryhmätoimintaa kahdella koulutusosalalla. Kasvatustieteiden koulutusohjelmassa kehitettiin jo olemassa olevaa Polkuja tulevaisuuteen -uraryhmää. Tästä pilotista ja siihen liittyvästä arvioinnista on tarkempi kuvaus tässä teoksessa artikkelissa ”Hyvä fiilis, että mahdollisuuksia on..” (Karhu, Perttunen, Kemppainen). Toinen pilotointi, Career Management Skills -kurssi, toteutettiin tietojenkäsittelytieteiden kansainvälisessä maisteriohjelmassa (GS3D-master program). Sisällöllisesti ryhmämalli noudattaa jo tunnettua uraryhmämallitematiikkaa (esim. Valtti -ryhmät, Kaisto 2011): itsetuntemusta, osaamista, työelämää ja työnhakua. Riippuen ryhmästä (kv-opiskelijat vs. kotimaiset opiskelijat) ja koulutusosalasta, voidaan ryhmämallia soveltaa hie man eri tavoin.

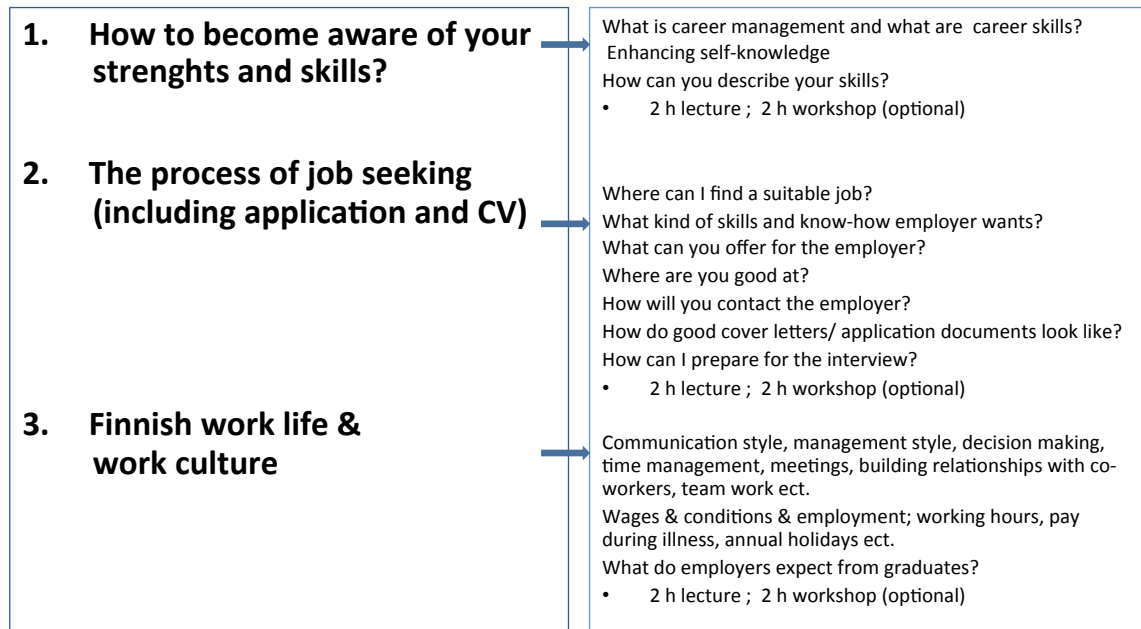
### Study-ryhmä tietojenkäsittelytieteissä - Career management skills -kurssi

Career management skills -kurssi, (CMS-kurssi), järjestettiin tietojenkäsittelytieteen kansainvälisen maisteriohjelman opiskelijoille. Kyseinen

maisteriohjelma Software, Systems and Services Development in the Global Environment (GS3D; Tietojärjestelmät ja ohjelmistotuotanto) on kaksivuotinen ohjelma, ja CMS-kurssi sijoittui ensimmäisen vuoden kevätlukukaudelle. Kurssi järjestettiin yhteistyössä OKM:n rahoittaman Yliopisto-opintojen työelämäintegraatio -hankkeen kanssa.

Maisteriohjelmiin on pääsyvaatimuksena aiempi, vähintään kandidaatintasonen tutkinto, tai vastaava. Opiskelijat ovat yleensä joko syventämässä alan osaamista tai suuntaamassa osaamistaan uudelleen. Osalla voi jo olla työkokemusta paljonkin, joko alalta tai muuten, osalla on vähemmän. Molemmille ryhmille on urasuunnittelusta ja -ajattelusta hyötyä, ja siksi tämä kurssi järjestettiin. Kurssi oli osa orientoivia opintoja, joten ajallisesti se on Ready-vaihetta, mutta sisällöllisesti Study-vaihetta.

Alun perin kurssi suunniteltiin koostuvaksi kolmesta teemasta (ks. Kuvio 4), johon kuului kahden tunnin luento sekä luentoja syventävä kahden tunnin työpaja.



Kuvio 4. Career Management Skills -kurssin teemat ja sisällöt

Luennot oli tarkoitettu kaikille GS3D-ohjelman ensimmäisen vuoden opiskelijoille (30 opiskelijaa) ja työpajat olivat lisäosa kiinnostuneille. Kurssi ei ollut pakollinen, ja opintopisteitä sai luennoista 0,5 op ja työpajoista sekä niihin liittyvästä itsenäisestä työskentelystä toiset 0,5 op. Kurssille tuli seitsemän opiskelijaa, jotka kaikki olivat varautuneet osallistumaan jokaiseen kuuteen tapaamiseen. Muutimme välittömästi suunnitelmaa tavoitteenamme luennoita vähemmän ja keskustella sekä toimia ryhmänä enemmän. Näin ollen urakurssi muuttui uraryhmäksi! On-

neksi, sillä palautteen mukaan ensimmäinen kerta oli koettu liian teoreettiseksi.

*“Too many theory knowledge about part 1” (Opiskelijapalautteesta)*

*“we discussed issues that I usually think about but do not often discuss with people” (Opiskelijapalautteesta)*

Teemat olivat oma osaaminen, työnhakuprosessi ja suomalainen työelämä ja työolainsä-

däntö. Ensimmäisellä tapaamisella puhuttiin urasuunnittelusta ja urataidoista yleensä, sekä osaamisesta ja taidoista. Välitehtävänä oli miettiä haasteellinen tilanne, jonka oli selvittänyt onnistuneesti. Toisella kerralla opiskelijat kertoivat oman haastavan tilanteensa ja muut kuuntelivat ja kertoivat, mitä osaamista he havaitsivat. Osaamista ja sen tunnistamista mietittiin edelleen. Koska seuraavan viikon teemana oli työnhakuprosessi, annettiin opiskelijoille seuraavaksi välitehtäväksi etsiä ilmoitus kiinnostavasta työpaikasta ja miettiä, mitä osaamista, tietoja ja taitoja kyseiseen työpaikkaan hakijalta haetaan.

Työnhakuprosessista puhuttaessa esillä olivat työnhaun dokumentit, CV ja hakemus sekä työhaastattelu, mutta myös se, mistä työpaikkoja voi löytää, piilotyöpaikat jne. Teeman toisella kerralla pidettiin CV-klinikka, jota varten opiskelijat joko tekivät itselleen CV:n edellisessä tehtävässä löydettyä työpaikkaa varten, tai toivat muun, olemassa olevan CV:n mukanaan. CV-klinikan aikana opiskelijat kiersivät ja lukivat toistensa CV:t ja ohjaajien ohella antoivat palautetta ansioluetteloista. Mielenkiintoista oli todeta, että muutamalla oli jo työkokemusta Suomesta, kun taas parilla aasialaisella naisopiskelijalla ei ollut muuta työkokemusta kuin hyväntekeväisyyteen liittyvistä tehtävistä kotimaasta.

Kolmannella viikolla tarkasteltiin suomalais-ta työelämää ja työkuultuuria. Luennolla hyödynnettiin Oulun yliopiston ulkomaalaisten työntekijöiden kokemuksia suomalaisesta

työkuulttuurista. Aiheena olivat sekä kommunikaatio- ja johtamistyyli että palkkaus- ja työehtoasiat. Suomalaista työlänsaadäntöä valotettiin tuoreen Akavan julkaisun 'Ready for Working Life' ja STTK:n oppaan 'Welcome to the World of Work' avulla. Tämän oli tarkoitus tukea opintoihin mahdollisesti liittyvää harjoittelua tai muuta työskentelyä Suomessa. Viimeisenä välitehtävänä opiskelijat pohtivat eroja oman kulttuurinsa ja suomalaisen työkuulttuurin välillä. Tehtävän pohjalta viimeisellä kerralla oli Valoa -hankkeen materiaaleista peräisin oleva työkuulttuuritähhti -tehtävä. Viimeisellä tapaamiskerralla kerättiin myös kirjallinen palaute.

## Opiskelijoiden palautetta CMS-kurssista

Opiskelijat olivat yleisesti ottaen tyytyväisiä kurssiin, vaikka kaikkien kohdalla odotukset ja toteutus eivät täysin vastanneet toisiaan.

*"Yes, I learned a lot from this course."  
(palautteesta)*

Kolmesta pääteemasta opiskelijat pitivät tärkeimpinä oman osaamisen tunnistamista sekä työnhakutaitoja.

*"I knew it even in Finland it is a long term thing to find a job, which gave me confident." (palautteesta)*

Suomalaista työkulttuuria tai työlainsaadantöä ei koettu niin hyödylliseksi, vaikkakin tuli mainintoja, että kaikista osa-alueista oli hyötyä jossain määrin. Osa suuntaa valmistumisen jälkeen takaisin kotimaahansa, joten suomalaisen työ-kulttuurin tuntemusta ei koettu tässä vaiheessa merkittäväksi. Työelämäopinnoissa yleensä ja erityisesti osaamisen tunnistamisessa opiskelijat tuntevat kaipaavan varsin konkreettisia asioita. Tieto suomalaisesta työelämästä ja kulttuurista voidaan nähdä myös erityisosaamisena omassa maassa, mikäli päätyy monikulttuuriin organisaatioon työhön, jossa asiakkaina tai yhteistyökumppaneina on suomalaisia toimijoita. Tämä oli jäänyt monelta huomioimatta.

*“Maybe 3) (Finnish Working Life), because temporarily I intend to go back to China to work after graduation.” (palauteesta, kysymys: Was there something not so useful for you?)*

Opiskelijoilta kysyttiin myös, miten he kehittäisivät kyseistä kurssia ja hyviä kehittämisideoita saatiinkin. He toivoivat mm. valmistuneiden ja työllistyneiden opiskelijoiden omakohtaisia kokemuksia, työhaastatteluun liittyviä demonstrointeja, yritysten puheenvuoroja työllistymisen avaintekijöistä sekä lisää tietoa miten verkostoitua. Toisin sanoen kurssilta kaivattiin enemmän konkretiaa ja taitojen harjoittelua.

*“Maybe some students who already found a job can come to the lecture and share their experiences” (Opiskelijapalaute)*

*“I think it can organize some real company stand or give us some new practice in job interview” (Opiskelijapalaute)*

*“Well in the job seeking we heard networking is good in order to find the hidden jobs but there isn't much explanation on how to do the networking since finnish people have xxx? Culture. May be more on the networking will be good I guess.” (Opiskelijapalaute)*

*“Maybe more examples from companies of the key factors needed to have a better opportunity for employment” (Opiskelijapalaute)*

## GO- ryhmästä potkua työelämään

Hankkeemme pilotoi kahta erilaista GO-ryhmää. Ensimmäinen pilotti toteutettiin Humanistisessa tiedekunnassa ja oli nimeltään Osaaminen ja työnhaku - Työelämään orientoiva kurssi ja toinen pilotti oli Kasvatustieteiden tiedekunnassa, johon oli yhdistetty graduprosessin ohjaus. Kasvatustieteen kurssin nimi oli Tsemppi-ryhmä. Molemmat olivat yhden opintopisteen laajuisia kokonaisuuksia.

Humanistisen tiedekunnan Osaaminen ja työnhaku -kurssi oli uusi opetussuunnitelmaan liittänyt vapaavalintainen kurssi, joka sisällöllisesti vastasi Study-vaiheen ryhmäohjausmallia, mutta oli suunnattu ensisijaisesti loppuvaiheen opiskelijoille tukemaan työelämään siirtymistä. Kurssia suunniteltiin kolmen henkilön yhteistyönä, kahden hanketyöntekijän voimin sekä tiedekuntaan sijoitetun toisen hankkeen suunnittelijan kanssa.

Kurssille haki 8 opiskelijaa, joista kaksi oli kandidivaiheen opiskelijaa, jotka päätettiin ottaa mukaan. Opiskelijat hakeutuivat kurssille saadakseen tukea työnhakuun, oman osaamisen tunnistamiseen ja markkinoimiseen sekä lisätäkseen työelämä tietoa. Opinnot koostuivat ennakkotehtävästä, jossa opiskelija kertoi omista odotuksistaan opintojaksolle. Lisäksi oli 6 x 2h luentoja, informaatiohaastatteluja (guruhaastattelut) sekä vierailut Yritystakomoon ja Business Kitchenissä olevaan Demolaan.

Kurssin luennot muodostuivat *orientaatiosta*, jossa esiteltiin opintojakso ja ohjeistettiin tehtävien ja tulevan 'guruhaastattelun' tekemiseen sekä käytiin läpi mitä urasuunnittelu on ja mihin sillä tähdätään. Toisen kerran aiheena olivat *osaaminen ja sen tunnistaminen* sekä *tulevaisuuden työelämän osaamistarpeet*, jossa hyödynnettiin mm. Oivallus -hankkeen tuottamaa aineistoa. Välitehtävänä oli tutustua humanistien uratarinakirjallisuuteen ja miettiä kysymyksiä seuraavan kerran vierailijaa varten. Kolmannen kerran aihe oli *työelämäntuntemus - työnantajan näkökulma*, kun saimme vierailijaksi teknisellä alalla työskentelevän humanistin, joka toi myös rekrytoijan näkemystä työnhakuun. Neljäs kerta liittyi myös työelämä tietoon ja silloin käytiin tarkemmin läpi humanistisen alan uraseuranta-aineistoa. Viidennellä kerralla luennon aiheena oli *työnhaku ja työnhaun asiakirjat*. Tehtäväksi annettiin CV:n laatiminen tai päivittäminen. Viimeinen kerta oli kolmen tunnin mittainen ja siihen oli yhdistetty Demolan esittely sekä *CV-klinikka*, joka pidettiin Business Kitchenin tiloissa. CV-klinikka toteutettiin siten, että kurssin vetäjät antoivat jokaiselle henkilökohtaista palautetta ansioluettelosta ja toiset lukivat ja kommentoivat sillä aikaa muiden tuotoksia. Luentojen jälkeen opiskelijat vierailivat vielä Yritystakomossa. Kurssin suorituksena oli välitehtävien ja vierailujen lisäksi uraessee, jossa opiskelijat pohtivat kurssilla oppimiaan asioita ja kuvasivat tulevaisuuden suunnitelmiaan.

## Opiskelijoiden palautetta Osaaminen ja työnhaku -kurssista

Kurssi oli pääsääntöisesti vastannut tai jopa ylittänyt opiskelijoiden odotuksia. Opiskelijat olisivat toivoneet kuitenkin lisää yrityskontakteja tai -käyntejä sekä henkilökohtaisempaa ohjausta kurssin ohessa. Ohjelma sisälsi kuitenkin jo alumninyhteistyötä, joten tämän vuoksi ei pidetty tarpeellisena kutsua enempää vierailijoita. Luennolla vierailut alumni oli mielenkiintoinen juuri siitä syystä, että hän oli humanisti teknisellä alalla. Tällä haluttiin valottaa akateemisen uran monipuolisuutta, ettei jumittauduttaisi liikaa oman alan tyypillisiin tehtäviin. Tässä onnistuttiin, koska opiskelijat totesivat, että he näkevät nyt kurssin jälkeen omat uramahdollisuutensa laajemmin. Vierailijoiksi olisi toivottu tuoreita työllistyneitä maistereita, joihin olisi ollut helppo samaistua, ei niinkään pitkän ja menestyksekkään uran tehneitä.

*“..Tärkein anti itselleni oli uusien näkökulmien avautuminen ja pieni kurkistus työelämän eri mahdollisuuksiin.” (Opiskelijapalaute)*

*“Sain kurssilta lisää luottamusta tulevaisuuteen/hyvän työpaikan saamiseen, mutta olisin kaivannut lisää oma-kohtaista ohjausta, koska ryhmämme pieni koko sen olisi mahdollistanut ja erilaiset taustamme olisi sitä vaatineet.” (Opiskelijapalaute)*

*“Odotin Demola-vierailulta paljon, mutta innostus lopahti heti, kun esittelijä sanoi, että Demola on vain opiskelijoille. Näin pian valmistuvana opiskelijana kommentti oli varsin masentava, sillä Demola vaikutti hyvin mielenkiintoiselta konseptilta. Olisi siis hyvä, jos kurssilla otettaisiin oppilaiden erilaiset tarpeet paremmin huomioon. Tämä voisi tapahtua, vaikka vierailuilla yrityksiin, joihin myös valmistuvilla on mahdollisuus päästä töihin. Odotin kurssilta myös enemmän konkreettista työhaikuopastusta, mutta omien vahvuuksien tunnistaminen oli yllättävän hyvä aihe. Sain siitä paljon irti.” (Opiskelijapalaute)*

Opiskelijat kokivat hyötynensä eniten CV-klinikasta, työnhaun valmennuksesta ja oman osaamisen tunnistamiseen liittyvistä tehtävistä. Kannustus työnhakuun ja työelämään siirtymiseen olivat kurssin keskeisiä tavoitteita ja siinä onnistuttiin. Myöskin alumninyhteistyö ja työelämäkontaktit loivat uskoa tulevaan. Itsetuntemuksen ja omaan osaamiseen luottaminen auttavat työhaussa. Ryhmän merkitys koettiin myös merkittäväksi. Vertaistuki ja keskustelut toisten samassa tilanteessa olevien kanssa auttavat normaaliuden kokemuksen saavuttamisessa.

*“CV-klinikka oli hyödyllinen, koska harvoin näkee muiden ansioluetteloja tai saa tarkkaa palautetta omasta cv:stään. Lisäksi vierailijaluennolla oli*

*sattumoisin samanlainen tausta kuin itselläni sekä koulutuksen että haaveiden suhteen, joten se oli mielestäni antoisaa. Ymmärsin myös katsoneeni omia uramahdollisuuksiani turhan suppeasti.” (Opiskelijapalaute)*

*“Keskustelut kurssin aikana ja konkreettiset ohjeet työnhakuun sekä oman osaamisen huomaamiseen.” (Opiskelijapalaute)*

*“kriittisintä tässä vaiheessa (lähes kaikki kurssit suorittaneena) oli työnhakuun kannustaminen, ja siihen tämä kurssi oli omiaan. vinkkejä työpaikkojen löytämiseen, työn hakemisen työkalut, vierailijat ja vierailut.” (Opiskelijapalaute)*

*“Omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen oli yllättävän avartava kokemus. Lisäksi CV-klinikka oli todella hyvä lisä kurssiin. Ryhmätyöskentely auttoi huomamaan, ettei ole yksin työelämäkysymysten kanssa. Samat asiat askarruttavat myös muita. Guruhaastattelu oli myös todella antoisa tehtävä, joka pelotti alussa, mutta osoittautui todella hyödylliseksi tehtäväksi. Sain ”gurulta” hyviä vinkkejä työelämään ja uskoa omiin taitoihin.” (Opiskelijapalaute)*

tarjottiin vapaavalintaisena kurssina. Kurssin koettiin hyödyntäneen myös opintojen suunnittelua (hops-prosessi), mutta opintojen loppuvaiheessa opintoihin ei enää voinut vaikuttaa.

*“ehdottomasti pitäisi olla olennaisena osana tutkintoa. vaihtoehtoisesti voisi vaikka itsenäisesti tutustua paikan päällä neljään eri yritykseen/työntekijään lukuvuoden aikana ja kirjoittaa siitä uratarinan. ja kurssi pitäisi suorittaa esim. kandin loppuvaiheissa, jotta sitä voisi vielä hyödyntää opinnoissaan.” (Opiskelijapalaute)*

*“Laitoksellamme olen saanut todella vähän tietoa ja apua työllistymismahdollisuuksiin, sivuainevalintoihin yms vaikka olen sitä aktiivisesti etsinyt, joten tämänkaltainen työelämäkurssi varmasti lisäisi opiskelijoiden motivaatiota ja luottamusta tulevaisuuteen ja avartaisi näkökulmaa.” (Opiskelijapalaute)*

Tämäkin kurssi ja saatu palaute osoittivat, että työelämänäkökulma ja hops -työskentely kulkevat käsi kädessä. Yhdessä ne vahvistavat opiskelijan näkemystä omasta asiantuntijuudesta ja lisäävät luottamusta ja uskoa omiin mahdollisuuksiin ja tulevaisuuteen. Vastaavallaisia tuloksia oli myös STUDY -ryhmässä ja KT-K:n työelämäopinnoissa (vrt. Karhu, Perttunen, Kempainen tässä julkaisussa).



## GO -ryhmä graduprosessin ohjauksessa

Kasvatustieteen koulutuksen ammatilliseen juonteeseen liittyen haluttiin pilotoida GO-ryhmämallia, koska mentorointia ei toteuteta joka vuosi ja muuta työelämään siirtymistä tukevaa ohjausmallia ei loppuvaiheessa ole. Sisältöinä olivat valmistumisvaiheen opiskelijoiden tukeminen lopputyön valmiiksi saattamiseksi sekä työelämänäkymien avaaminen ja työnhaun tukeminen. Ryhmä nimettiin Tsemppi-ryhmäksi. Kokoon tumiskertoja oli keväällä kuusi ja kaksi kertaa lomien jälkeen syksyllä.

Ryhmä päätettiin laittaa avoimeksi koko tiedekunnalle. Ryhmään hakeutui viisi opiskelijaa, kaikki tosin luokanopettajakoulutuksessa olevia. Vähäisen ilmoittautumisen syitä voi arvioida monesta näkökulmasta, mutta yksi syy oli ehkä se, että kurssi käynnistyi aika myöhään keväällä, huhtikuun alkupuolella. Opiskelijoista kolme koki olevansa aika yksin työnsä kanssa ja he olivat siirtyneet Ouluun toiselta paikkakunnalta tekemään opintonsa loppuun. Yksi opiskelija kaipasi enemmän tietoa työnhakuun valmistumisen ollessa aivan lähellä. Yhdellä oli vielä opintoja enemmänkin ja hän haki tukea enemmän graduprosessiin kuin työelämään siirtymiseen. Neljällä viidestä oli perhettä.

Ryhmässä päätettiin lähteä liikkeelle opiskelijoiden omista tarpeista ja rakentaa ohjelma sen pohjalta, mitä kysymyksiä opiskelijat itse tuotta-

vat. Ensimmäisellä kerran teema oli ryhmäytyminen ja ryhmän pelisäännöt. Samalla kerralla toteutettiin myös post-it -työskentely (ks. Kaisto 2011, 64) niistä kysymyksistä, joita opiskelijat halusivat kurssilla käsitellä. Graduryhmämallin (vrt. Valtti -hankkeen uramatka -sivusto) mukaisesti opiskelijat asettivat itselleen aina oman gradun tekemiseen liittyvän tavoitteensa seuraavaan kertaan, mutta sen lisäksi käsiteltiin opiskelijoita askarruttavia teemoja, kuten ajanhallintaa tai kirjoittamista ym. gradutyöskentelyyn liittyviä teemoja yleisen gradukeskustelun lomassa. Kun aiheena oli valmistumiseen liittyvät toimenpiteet, olivat oppiaineen amanuenssit ryhmässä vierailijoina. Työelämään liittyen käsiteltiin itse-tuntemusta, osaamisen tunnistamista ja työnhakuja, arvoja (arvopeli) ja opettajaksi valmistuneiden muita ammatteja.

### *Opiskelijoiden palautetta Tsemppi-ryhmästä*

Yksi meitä ohjaajia lämmittävimmistä palautteista oli se, että ryhmän myötä on löytynyt myös uusi ystävä, jonka kanssa voi jakaa asioita. Usein on puhuttu siitä, että graduntekijä jää yksin tekemään työtänsä, kun taas ryhmä on hyvä keino saada gradulaiset verkostoitumaan ja jakamaan kokemuksiaan. Tätä ilmiötä tämä ryhmä näytti tukeneen. Vertaistuen merkitys korostui pienessä ryhmässä. Ryhmä oli auttanut opintojen suunnittelussa niitä, joilla vielä oli opintoja edessään.

*“Tsemppiryhmä oli hyödyllisempi kuin olisin osannut kuvitella. Erityisen hienoa oli saada vertaistukea toisilta samassa tilanteessa olevilta opiskelijoilta. Sain ryhmän myötä myös uuden hyvän ystävän, jonka kanssa pidämme varmasti yhteyttä tulevaisuudessa. Lisäksi oli mahtavaa kun ryhmää oli vetämässä kaksi asiantuntijaa, jotka tietävät niin paljon yliopisto-opiskelusta sekä työelämästä. Erityisesti työelämäinfo oli hyödyllistä, sillä neuvoa työelämään siirtymiseen liittyviin asioihin saa yliopistolla mielestäni liian vähän.”*  
(Opiskelijapalaute)

*Edelliseen vastaukseen jo kirjoitinkin, että vertaistuki, yhteistsemppi ja lisäksi harjoitukset, jotka laittoivat pohtimaan esimerkiksi omia arvoja jne, niistä oppi erittäin paljon, ja ennen kaikkea itseltään.* (Opiskelijapalaute)

*“Vertaistuki toisilta opiskelijoilta sekä vetäjien antama työelämä-opastus.”*  
(Opiskelijapalaute)

*“Kiitos! Tuki, kokemusten, ajatusten ja tiedon jakaminen ryhmässä edisti merkittävästi omia opintojani.”* (Opiskelijapalaute)

*“Tavoitteiden asettaminen seuraavaan tsemppikertaan mennessä tuntui aluksi vähän erikoiselta: ikkään kuin joku valvoisi että hommat tulevat varmasti tehtyä. Ehkä sen tarkoitusta olisi voinut avata etenkin ensimmäisellä kerralla vähän enemmän ja korostaa, että tavoitteet ovat itselle eikä ryhmän vetäjille, vaikka he ne listaavatkin ylös. Hienoa oli kuitenkin, että kun joku kerta ei ollut tavoitteisiin päässyt, ei sitä tuomittu kenenkään taholta vaan annettiin ymmärrystä, että elämä on elämää ja kaikkea ei voi suunnitella etukäteen”*  
(Opiskelijapalaute)

Ohjaajan näkökulmasta koimme ryhmän vetämisen erittäin mukavana ja mielenkiintoisena. Opiskelijat olivat sitoutuneita ryhmään ja työstiivät gradujaan eteenpäin. Poissaoloja tuli kesätöiden ja perhesyiden vuoksi, mutta opiskelijat (valmistunutta lukuunottamatta) palasivat ryhmään poissaolojen jälkeen. Ryhmän aikana yksi valmistui maisteriksi ja yksi kandidiksi ja kahdella oli valmistuminen aivan lähellä ryhmän päättymisestä. Kaksi jatkoi vielä opintojaan, joista toinen jatkoi gradua kandidintyöstä. Ryhmän aikana opettajaksi valmistunut sai myös heti määräajaksi töitä.

## RSG-mallista työelämään valmentaviin opintoihin

Työelämänäkymien lisäämiseksi opintoihin ryhdyttiin Oulun yliopiston Täydentävien opintojen keskuksessa suunnittelemaan 5 opintopisteen laajuinen työelämäopintojen kokonaisuus. Suunnittelun pohjana oli hankkeessa kehitetty RSG-malli, mutta lisäksi haluttiin työllistymistä parantavia suomenkielen opintoja ulkomaa-

laisille opiskelijoille. Harjoittelun kehittäminen on ollut Oulun yliopistossa työn alla ja haluttiin myös, että opinnot integroituvat sujuvasti harjoitteluun. Näistä lähtökohdista syntyivät suunnitelmat Työelämään valmentavista opinnoista (ks. Kuvio 5). Suunnittelua tehtiin yhteistyössä hanketoimijoiden, kieli- ja viestintäpalveluiden, harjoittelusta vastaavien sekä opiskelijoiden ohjaus- ja hyvinvointipalveluiden kanssa.

Opintopisteet yhteensä 5 op/ OPISKELIJA (KV-opiskelijat: 6,5–8,5 op)

KANDIDAATTIVAIHE	KANDI/MAISTERI-VAIHE	MAISTERIVAIHE
1. vuosi – READY (1 op)	2.-4. vuosi – STUDY (3 op)	5. vuosi – GO (1 op)
<p><b>TAVOITTEET</b></p> <p><i>Opiskeluun ja oppimiseen sitoutuminen, motivointi, FYE-prosessin tukeminen</i></p> <p><i>Opiskeluyhteisöön integroituminen</i></p> <p><i>Sisältö:</i> Urasuunnittelu ja urataidot osana muuttuvaa yhteiskuntaa Opiskelun merkitys ja <b>näkymä tulevaisuuteen</b>, työelämä tutuksi tiedonhaun ja alumnitoiminnan myötä Työelämäorientaatio opiskelun suunnittelussa - mielekäs opintopolku, mielekäs tulevaisuus Oppimisesta kohti osaamista ja sen jäsentämistä.</p>	<p><b>TAVOITTEET</b></p> <p><i>Maisteriopintoihin valmistautuminen</i></p> <p><i>Opiskelun esteiden poistaminen</i></p> <p><i>Sisältö:</i> Opintojen tavoitteiden ja työelämäorientaation tarkennus – hops+ura+päätöksentekotaidot Omien mielenkiinnon kohteiden, vahvuuksien ja kehittämisalueiden tunnistaminen Osaamisen jäsentäminen ja kuvaaminen Työelämä tiedon lähteet Työnhaku ja työnhaun viestintä (CV ja hakemus)</p>	<p><b>TAVOITTEET</b></p> <p><i>Tutkinnon loppuunsaattaminen</i></p> <p><b>TYÖLLISTYMINEN</b></p> <p><i>Sisältö:</i> Opitun ja osaamisen yhteenveto → oman asiantuntijuuden tunnistaminen, osaamisen sanoittaminen työnantajakielelle Työelämän pelisäännöt Omien tavoitteiden tarkistus Työelämän tarjoamiin mahdollisuuksiin tutustuminen Työnhakusuunnitelma – työn hakeminen Valmistumiseen ohjaus <b>Kv-opiskelijat:</b> Survival Finnish ja Beginners' Finnish 1 -kurssit</p>

Työllistymisvalmiudet  
Osaamisen suunnittamisen ja ylläpitämisen taidot

Kuvio 5. Luonnos Oulun yliopiston työelämään valmentavista opinnoista.

Ensimmäisen vuoden työelämäopinnot on suunniteltu toteutettavaksi osittain luentokokonaisuuksina, alumninyhteistyönä sekä pienryhmätoimintana seuraavasti:

1. **Asiantuntijaluennot** (opintojen suunnittelu ja työelämäorientaatio, osaamisen tunnistaminen) 2h, ovat kohdennettuja luentoja koulutusala- tai tiedekuntatasolla. Luennot voivat olla jopa massaluentoina, kuten ensimmäisen vuoden opiskelijoille pakolliset oppimisen teemaluennot ovat Oulun yliopistossa. Ne voivat olla myös verkkoluentoina. Näihin perustuvia oppimistehtäviä työstetään suunnitelman mukaan pienryhmissä omaopettajan tai muun vastaavan ohjauksessa, mikä tukee ryhmäytymistä ja integroitumista opiskeluyhteisöön.

2. Tutustuminen alan työelämänäkymiin, osaamiseen, alumnien uriin ja uratarinoihin oppimistehtävien ja työskentelyn kautta. **Vaihtoehtoiset toteutustavat** A) **alumnikahvila**, johon opiskelijat valmistautuvat ja jonka antia he purkavat (ks. artikkeli Karhu, Perttunen, Kempainen tässä julkaisussa) tai **ryhmämentorointi** B) **pienryhmätoimintana** omaopettajan johdolla, jossa oppimistehtävänä tehdään tiedonhankintaa uraseuranta-aineistoa tai töissä.fi –sivustoa yms. hyödyntäen C) **jobshadow** –toiminta pienryhmissä D) **alumni/’idoli/’guru’ –haastattelut**. Näihin käytetään 2 – 3 lähityöskentelytuntia + itsenäistä työskentelyä toteutuksesta riippuen.

3. Oppimistehtävien ja alumnikahvilan tai vastaavien tapahtumien purku **pienryhmissä, oppimiskokemusten jakaminen, opiskelijoiden opiskelun suunnitteluun liittyvien perusteluiden ja kysymysten tarkastelu**: mistä asiantuntijuus syntyy, miten hyödyntää työelämä tietoa opintojen suunnittelussa, miten tunnistaa ja dokumentoida osaamisensa, mikä voisi olla oma polku hyvään (työ)elämään, 2h.

Toiseen vaiheeseen, 2- 4. vsk:eille suunnatussa mallissa toteutusta suunniteltiin kahden vaihtoehdon mukaisesti:

1. Harjoittelun orientaatiokurssina **verkossa** (ks. artikkeli Keskinarkaus, Liimatainen tässä julkaisussa), sisältäen 7 modulia, jotka pohjautuvat uraryhmämalliin.

2. **Luentosarja 8 x 2 h + alumnitapahtumia, vierailuja ja itsenäistä työskentelyä**. Molemmissa vaihtoehdoissa oppimistehtävät tukevat harjoitteluun valmistautumista, harjoittelupaikan hakua, osaamisen tunnistamista ja sanoittamista, sekä omien mielenkiinnonkohteiden kartoittamista. Opinnot tukevat myös maisterivaiheen opintojen suunnittelua, hops-työskentelyä ja työelämään suuntautumista.

Opintojen loppuvaiheeseen liittyvä työelämä-opintokokonaisuus suunniteltiin toteutettavaksi osittain **asiantuntijaluentoina** (2-4h), jotka voidaan toteuttaa samansisältöisinä kokonaisuuksina useamman kerran. Luennot voivat olla massaluentoja tiedekunnissa/koulutusallalla. Näihin liitetään oppimistehtäviä, jotka koskisivat tulevaisuuden suunnittelua ja työnhakua. Lisäksi opintoihin liitetään **pienryhmätyöskentelyä** tehtävien purkamiseen, työnhakuun ja työelämään siirtymiseen liittyvien kysymysten pohtimiseen.

## Johtopäätöksiä

Kokemukset toteutetuista piloteista kannustavat ryhmämuotoisen ohjauksen, työelämäopintojen sekä työelämäorientaatiota tukevien pedagogisten ratkaisujen kehittämiseen. Pilotit ovat lisänneet opiskelijoiden työelämätietoutta, auttaneet opintojen suunnittelussa ja lisänneet luottamusta tulevaan. Näillä puolestaan on ollut vaikutusta opiskelumotivaatioon. Epävarmuus syö motivaatiota turhaan silloin, kun opiskelija ei saa tarvitsemaansa tietoa työelämästä. Työelämäorientaatiolla sujuvoitetaan opintoja ja edistetään valmistumista. Koko opintopolun kattava uraryhmämalli perustuu ajatukseen opiskelijan identiteettityön tukemisesta ja asiantuntijaidentiteetin vahvistamisesta opintopolun aikana. Erityisesti ns. generalistialoilla tällainen työskentely tukee opintoihin ja opiskeluun kiinnittymistä, mutta myös

ammattiin valmistavissa koulutuksissa tarvitaan asiantuntijaksi kasvun tukemista, eli tilaisuuksia pohtia tulevaisuutta.

Ryhmäohjauksen voimavarana on vertaisuuden kokeminen ja voimaantuminen yhteisessä työskentelyssä sekä vertaisoppiminen. Ryhmäohjaukseen olisikin hyvä kiinnittää entistä enemmän huomiota. Sillä säästetään ohjaajien aikaresurssia sinne missä sitä eniten tarvitaan, eli erityisiin henkilökohtaisiin ohjaustarpeisiin. Yritysvierailujen ja muiden alumnitapahtumien järjestämisen koetaan olevan työläitä ja aikaa vieviä, mutta tässä voitaisiin aktivoida opiskelijoita kontaktoimaan yrityksiä ja suunnittelemaan tapahtumia. Sehän olisi jo konkreettista työelämään liittyvää harjoittelua. Myöskin ainejärjestöt ovat järjestäneet opiskelijoille vierailukäyntejä yrityksiin ja tätä yhteistyötä voisi hyödyntää enemmän.

## Lähteet

- Kaisto, J. 2011. Ryhmäohjaus korkeakouluopiskelijoiden valmistumisen ja työelämään siirtymisen tukena.
- Lairio, M., Penttinen, L. & Penttilä, M. 2007. Akaateeminen urasuunnittelu ja työelämään siirtyminen. Teoksessa M. Lairio & M. Penttilä (toim.) Opiskelijalähtöinen ohjaus yliopistossa. Koulutuksen tutkimislaitos. Jyväskylän yliopisto.
- Lähteenoja, S. 2010. Uusien opiskelijoiden integroituminen yliopistoon. Sosiaalipsykologinen näkökulma. Sosiaalipsykologisia tutkimuksia 23. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologinen oppiaine. Yliopistopaino: Helsinki
- Mäkinen, M., Annala, J. 2011. Opintoihin kiinnittyminen yliopistossa. Teoksessa (toim.) Mäkinen, M., Korhonen, V., Annala, J., Kalli, P., Svärd, P., Värri, V-M. 2011. Korkeajännityksiä. Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampereen yliopistopaino.
- Silvén, O. 2011. Yliopiston johdon näkökulmaa opintojen etenemiseen ja ohjauksen kehittämiseen. Luento Valtti -hankkeen päätöseminaarissa 30.11.2011.
- Oivallus -hanke: Juva, K.; Hynynen, A. 2011. Oivalluksen loppuraportti - oppimisen muutos. Elinkeinoelämän keskusliitto: Helsinki
- Skaniakos, T. 2011. HOPS tukee opintoja ja kasvua asiantuntijuuteen. Teoksessa (toim.) Penttinen, L., Skaniakos, T., Ansela, M., Plihtari, E. HOPS- ohjaus. Osaamista, yhteistyötä ja hyvinvointia. Kopijyvä Oy: Jyväskylä.

## Oheismateriaalia:

Ready for working life. A Guide for students.  
Akavan julkaisu

[http://issuu.com/akava/docs/ready\\_for\\_working\\_life\\_guide\\_for\\_students/1](http://issuu.com/akava/docs/ready_for_working_life_guide_for_students/1)

Wellcome to the World of Work! The Labour Market ABC. STTK opiskelijat, julkaisu.

<http://www.tyoelamaan.fi/en-GB/>

Toolkit for heis. Valoa -hanke.  
<http://www.studentintegration.fi/>

Valtti -hanke. Uramatka -sivusto → Opinnäyte - ohjaaja. <http://valmistu.net/uramatka/valtti-pohja4.html>

# Terveystieteiden opettajakoulutuksen asiantuntijuus osana opettajaksi kasvun vuoropuhelua

Arja Piirainen & Tuulikki Sjögren

Yliopistokoulutuksen tuottamasta asiantuntijudesta on käyty jo pitkään keskustelua (Kirjonen 1997). Oli ilmeistä, että yliopistokoulutuksessa opiskelijoille ei automaattisesti muodostunut selvää kuvaa siitä, millaista osaamista koulutus tuottaa suhteessa työelämän vaatimuksiin. Jyväskylän yliopiston terveystieteiden laitoksen opetussuunnitelmaan sisällytettiin jo vuonna 2000 ”Terveystieteiden asiantuntijuus” -niminen opintojakso. Tämän opintojakson tarkoituksena oli, että opiskelijoilla on mahdollisuus arvioida opintojen päätösvaiheessa omaa asiantuntijuuttaan. Lisäksi tavoitteena oli pohtia sekä koulutuksen aikaista kehittymistä että tulevaisuuden näkymiä terveystieteiden asiantuntijana. Terveystieteen opettajaopinnoissa opettajan ”Asiantuntijuuteen ja ammatilliseen kehittymiseen” liittyviä opintojaksoja on ollut jo vuodesta 2002 lähtien. Tämä opintojakso on ollut kuitenkin oma opintokokon-

naisuus, jonka yhteys muihin opintoihin on ollut vähäisempää.

Tässä kirjoitelmassa pohdimme Jyväskylän yliopiston terveystieteiden laitoksen terveystieteiden opettajaopintojen asiantuntijuuden kehittämistä opinnoiksi, jotka tukevat terveystieteiden opintoja koko lukuvuoden aikana, jolloin opiskelijat osallistuvat pedagogiseen koulutukseen. Kehittämistyössä mukanaamme oli tiiviisti Yliopistosta työelämään ESR-projekti. Terveystieteiden opettajakoulutuksessa kehittämisen kohteena oli erityisesti ”Asiantuntijuus ja ammatillinen kehittyminen opintojakso” sekä koko terveystieteiden opinnot (35 op). Penttilän (2009) mukaan työelämäorientaatio ja asiantuntijuuden kehittyminen tulisi nähdä kokonaisvaltaisesti osana koko opiskelijan opintopolkua. Kytkeä opintojen kokonaisuunnitteluun ja asiantuntijaksi kasvamiseen tulisi tapahtua opiskeluprosessin alusta alkaen.

Terveystieteiden opettajaopiskelijoilla tämä on mahdollista, kun lukuvuoden aikana tehtyihin opintoihin sisällytettiin henkilökohtaiset opetus-suunnitelmat, joiden tavoitteena oli lisätä työ-elämäorientaatiota rakenteellisesti enemmän myös koulutuksen alkuun ja keskivaiheella. Aikaisemmin asiantuntijuuteen ja ammatilliseen kehittymiseen liittyvää ohjausta oli ollut opintojen alussa ja työelämään liittyvää reflektointia opintojen loppuvaiheeseen. Opintojen loppuvaiheen reflektointi tapahtui lähinnä henkilökohtaisen opetusportfolion työstämisen kautta. Päätös siitä, että tuetaan opiskelijoiden asiantuntijuutta ja työelämäorientaatiota, tarkoitti sekä kokonaisvaltaista opintojen suunnittelua että henkilökohtaisia opettajaopintoihin liittyviä tarpeiden arviointia ja tavoitteiden asettamista. Lisäksi opiskelijat suunnittelivat työelämään liittyvien harjoittelujaksojen sisältöä henkilökohtaisen tarkoitteiden mukaisesti. ”Asiantuntijuus ja ammatillinen kehittyminen” suunniteltiin ja toteutettiin kehitysprojektin aikana sellaiseksi, että se tuki opiskelijoiden yhteisöllisyyttä ja vertaistukea.

Terveystieteiden opettajakoulutuksessa koulutuksen tavoitteena on tukea tutkivaa ja kehittävää opettajuutta, johon sisältyy andragogiikan periaatteiden mukaisesti vankka autonomia, eettisyys, yhteisöllisyys ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Andragogiikassa korostuu erityisesti aikuisuuteen pohjautuvia oppimisen piirteitä, joissa Lindemanin (1989) mukaan oma elämäkokemus on perusta oppimiselle ja Savicevicin

(1999) mukaan työssä tarvittava asiantuntijuus sekä yhteisön sosiaalinen arvostus on keskeistä. Andragogisessa oppimisessa opittava asia sitoutuu opiskelijan toimintaympäristöön luoden uusia oppimistilanteita, joissa uusi tiedon hankinta ja käsittely suhteutuvat aiemmin opittuun (Jarvis 2010; Wenger 1998).

Oppiminen tapahtuu yhteisöissä yhteistyössä, joissa voi jakaa ja peilata oppimiskokemuksiin (Wenger 1998; von Krogh ym. 2000). Tällöin myös ohjaaminen edellyttää laaja-alaista ja joustavaa yksilön, ryhmien, yhteisöjen ja organisaatioiden ohjaamisen ymmärrystä. Vuoropuheluna ohjaus syvenee tiedottamisesta neuvomiseen ja opettamiseen. Ohjauksen rinnalla käytetäänkin mm. valmennuksen (coaching) käsitettä, joka laajentaa ohjauksen koko elämän pituiseksi persoonalliseksi ja yhteisölliseksi prosessiksi (Persson 2007). Ohjaus ymmärretään ja määritellään nykyään elinikäisen oppimisen käsitteen (lifelong learning) kautta, jossa ihminen hallitsee yksilöllistä oppimisen, työn ja muun toiminnan kehityskaartaan (Vuorinen 2006). Yhteiskunnallisen muutoksen seuraukset, esimerkiksi entistä laaja-alaisemman osaamisen vaatimukset, vaikuttavat myös terveystieteiden oppimis- ja opetustyöhön.



## Yhteisöllisiä työskentelytapoja asiantuntijaksi kasvamiseen

Penttisen ja Skaniakoksen (2011) mukaan ryhmäohjaus lähtee opiskelijakeskeisestä vuorovaikutuksesta, jossa yksilöllisiin tarpeisiin pyritään vastaamaan ryhmätoiminnan avulla hyödyntäen ryhmäläisten vertaistukea ja yhteisöllistä oppimista ryhmätyöskentelyn ja -ohjauksen sekä monenlaisten ryhmätehtävien avulla. Näissä ryhmäohjauksissa opiskelijat keskustelevat sekä tuottavat ja jakavat itselleen tärkeitä asioita. Opiskelijoiden hyvä ryhmäytyminen auttaa monin tavoin tukemaan opiskelijaprosessia. Näillä keinoilla pyritään tukemaan opiskelijoiden asiantuntijaidentiteetin, ja opettajakoulutuksessa opettajan identiteetin, rakentumista koko opiskelun ajan. (Penttinen & Skaniakos 2011.) Myös tässä terveystieteiden opettajaopiskelijoiden kehitysprojektissa opetusmenetelmiä kehitettiin siten, että ne aktivoivat enemmän opiskelijoiden omaa aktiivista toimintaa, reflektointitaitoja sekä yhteisöllistä tiedonmuodostusta.

Työmuotoina lukuvuoden aikana käytettiin aiempaa enemmän menetelmiä, jossa opiskelijat kertoivat omista ajatuksistaan, tunteistaan, tavoitteistaan sekä mieltä askarruttavista asioista. Opiskelijat tuottivat myös itse kysymyksiä ja ratkaisuja. Kyseessä oli siten yhteisöllinen projekti, johon jokainen opettajaopiskelija sitoutui. Kehitysprojektin aikana käytettiin paljon esimerkiksi symbolityöskentelyä erilaisilla kuvakorteil-

la sekä tarralappuilla. Kuvakortit auttoivat opiskelijoita sanoittamaan tarpeensa, tunteensa tai ongelmakohtansa. Kuvakorttien käyttöopetuksessa näytti kehittävä opiskelejoissa kuuntelemisen ja läsnäolon taitoja sekä oman ja toisten kunnioittamista. Taralappujen käyttö auttoi opiskelijoita kirjoittamalla konkretisoimaan omia ja ryhmän tavoitteita, ohjauksen tarpeita tai kehitettäviä kohteita sekä arvioimaan oman ja ryhmän asiantuntijuuden edistymistä. Taralappujen käyttö näytti kehittävä myös omien mielipiteiden esittämistä sekä erilaisissa ryhmässä toimimisen ja argumentoinnin taitoja. Nämä kaikki taidot valmivat opiskelijoita toimimaan yhteisöllisesti niin opettajanharjoittelussa kuin opettajaopintoihin liittyvissä yhteisöllisissä tehtävissä, kuten lukupiirissä toimimisessa tai pienryhmissä tehtävissä oppimistehtävissä.

## Ammatillisesta osaajasta opettaja-asiantuntijaksi

Opettajaopiskelijoista suurimmalla osalla on jo tullessaan sosiaali-, terveys- tai liikunta-alan ammattikorkeakoulututkinto ja tutkintoon liittyvää työkokemusta. Vain muutamalla on taustakoulutuksenaan vain ylioppilastutkinto. Työelämä on koulutukseen tullessa siten ehkä enemmän lähtökohtana kuin niillä opiskelijoilla, joilla taustana on vain ylioppilastutkinto. Työelämäorientaation tulee kuitenkin muuttua aikaisemmasta esimerkiksi fysioterapeutin työstä terveystieteiden opettajaksi. Vahvan ammattiorientaation

muuttuminen opettajaorientaatioksi tarvitsee siten opintoja, jotka tukevat tätä prosessia koko lukuvuoden aikana, eikä vain koulutuksen alussa ja lopussa. Lisäksi kehitysprosessin aikana terveystieteidenopettaja opintojen aikana työelämätaitoja kehitettiin siihen suuntaan, että asiantuntijuus on mukana myös muilla opintojaksoilla, eikä vain kyseisessä ”Asiantuntijuus ja ammatillinen kehittyminen” opintojaksolla.

Aikaisemman ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla opiskelijoilla on opintoihin haakeutumisen motivaationa usein halu siirtyä uudenlaisiin tehtäviin tai edetä uralla. Kuitenkin uudenaikaiseen ammattiin opiskellessaan opettajaopiskelijat kokevat usein epävarmuutta omista kyvyistään, tiedoistaan ja taidoistaan, jotka liittyvät opettajan työhön ja sen kasvaviin vaatimuksiin. Lisäksi opiskelija kokevat ristiriitaisuutta, jota aiheuttavat opinnot, jotka vaativat uudenaikaista, yhteisöllistä kriittistä ja argumentoivaa tapaa hahmottaa tietoa sekä ajattelua ja osaamista.

Mahlakaarron (2010) mukaan joskus vankka työkokemus ja ammatti-identiteetti voivat jopa vähentää avoimuutta uuden tiedon ja kriittisen ajattelutavan omaksumiseen. Vaikka muutos saattaa lisätä epävarmuutta, tukee se samalla työelämätaitojen tunnuspiirteitä, jotka ovat jatkuva muutos, työurien katkokset, pätkätyöt, vaihtuvat projektit ja työtehtävien toistuva muuttuminen. (Mahlakaarto 2010.) Tämä on selkeästi nähtävissä myös terveystieteiden opettajuus-

teen kasvamisessa. Kehittämishankkeen aikana ”Asiantuntijuus ja ammatillisen kehittymisen” opintojakson laajentaminen käsittämään koko vuoden opintoja sekä asiantuntijuuteen liittyvien opintojen yhdistyminen muihin opintojaksoihin mahdollisti myös uudenlaisten työelämävalmiuksien kehittymistä. Jatkuva identiteettityö on välttämätöntä nykyisessä työelämässä, tarvittavan tuen koko lukuvuoden kestävien opintojen ajaksi. Tässä prosessissa muutosta aikaisempaan oli myös se, että prosessin aikaisesta tuesta vastasi enenevässä määrin koko opiskeluyhteisö, kaikki opiskelijat ja molemmat yliopistonlehtorit.

Terveystieteiden opettajankoulutuksessa esimerkiksi työelämäorientaation tavoitteita pohdittiin kolmesta näkökulmasta Penttinen ym. (2013) mukaan. Mukana oli tiedollisiin tavoitteisiin liittyvät mm. oman alan asiantuntijuuden elementit sekä tietoa työmarkkinoista, ammateista ja tehtävistä. Tunne- ja asennetasolla keskeistä on käydä läpi asioita, jotka liittyvät mm. omiin arvostuksiin, haaveisiin, minäpystyvyyteen sekä merkityksellisiin työ- ja oppimiskokemuksiin. Taitotasolla tärkeitä tekijöitä ovat vuorovaikutustaidot työyhteisössä, alaspesifit taidot, organisointi-, esiintymis- ja viestintätaidot, esimerkiksi CV:n ja portfolion laatimiseen sekä työpaikkahaastatteluun liittyen (Penttinen ym. 2013.) Näitä sisältöjä on nyt sijoitettu tasaisesti ja prosessinomaisesti koko lukuvuoden mittaisten terveystieteiden opettajaopintojen ajaksi.

Opintojen eri vaiheissa toteutettavat kurssit tukivat paremmin asiantuntijuuden tietoista kehittämistä ja opiskelijoiden itseohjautuvuutta. Yhden tiiviin ”Asiantuntijuus ja ammatillinen kehittyminen” opintojakson venyttäminen kattamaan koko opettajuuteen liittyvien opintojen ajalle mahdollisti asiantuntijuuteen liittyvän jatkuvan suunnittelun ja toiminnan arvioinnin sekä laajan toimintayhteisön tuen. Opiskelijat ovat kuvanneet tätä kehitystä ryhmätehtävissään luvuonna 2013-14 mm. seuraavasti:

*”Ymmärsin sosiaalisen vuorovaikutuksen ja oppimisympäristön merkityksen oppimisessa, ammatillisessa kehittämisessä ja asiantuntijuuteen kasvamisessa”.*

*”Olen saanut käytännössä kokea onnistuneen vuorovaikutuksen merkityksen asiantuntijuuteen kehittämisessä”*

*”Onnistuneen ryhmätyöprosessin jälkeen uskon entistä vahvemmin myös työelämän haasteissa jaetun asiantuntijuuden merkitykseen”*

*”Prosessin aikana on tapahtunut muutoksia, jotka kehittävät ammatillisuuttani”*

*”Yhdessä asioista keskustellessa ja eri lähteiden tietoa yhdistellessä sai uusia ahaa-elämyksiä, jotka mielestäni syvensivät ymmärtämystäni niin reflektiosta kuin oppimisesta ja asiantuntijuuden kehittämisestä”*

*”Omaan näköinen opettajuuteni on vahvistunut siten, että hyväksyvän ilmapiiirin myötä olen pystynyt sitoutumaan yhteisiin arvoihin kuitenkin omaa persoonaani ja oikeuttani häivyttämättä”*

*”Myös ammatti-identiteetin ja ammatillisen kasvun todettiin kehittyvän käytäntöyhteisöissä. Juuri tuo käytäntöyhteisöihin mukaan pääsy ja ammatillisen identiteetin reflektointi nouseekin tärkeään rooliin”*

*”Asiantuntijuutta jakamalla voi päästä paljon parempaan lopputulokseen kuin työskentelemällä yksi”*

*”Muiden kokemukset ovat laajentaneet ymmärrystäni valtavasti ja olen pystynyt peilaamaan omia ajatuksia muiden näkökulmia vasten”*

*”Toiveenamme on, että tulevaisuuden työyhteisöissä toteutuu yhteisöllinen työote ja työnantajan puolelta tuetaan yhdessä työskentelyä ja oman toiminnan kehittämistä. Nykypäivänä työpaikoilla on kilpailua esimerkiksi vakinaisista työsuhteista, jolloin herkästi työyhteisön jäsenet voivat kokea kilpailevansa toisiaan vastaan. Yhteistoinnallinen työskentely voi edistää yhteisöllisyyden kokemuksen syntymistä, jolloin kollegat ovat voimavara uhkan ja kilpailun sijaan”*

## Voimaannuttavaa yhteistyötä

Laajentunut yhteistoiminta vastuuopettajien kanssa mahdollisti myös lehtorien kesken entistä tiiviimmän toiminnan kehittämisen, yhdessä toimimisen ja arvioinnin toimintakulttuurin. Tämän toimintakulttuurin kehittäminen lisäsi myös vastuuopettajien työmotivaatiota ja työssä viihtymistä. Tällä toiminnalla voisi olettaa olevan vaikutusta myös työssäjaksamiseen. Myös terveystieteiden opettajaopiskelijat ovat kuvanneet oman työhyvinvointinsa kehittymistä yhteistoiminnallisissa ryhmissä keväällä 2014 mm. seuraavasti:

*”Toiveenamme on, että tulevaisuuden työyhteisöissä toteutuu yhteisöllinen työote ja työnantajan puolelta tuetaan yhdessä työskentelyä ja oman toiminnan kehittämistä. Nykypäivänä työpaikoilla on kilpailua esimerkiksi vakinaisista työsuhteista, jolloin herkästi työyhteisön jäsenet voivat kokea kilpailevansa toisiaan vastaan. Yhteistoiminnallinen työskentely voi edistää yhteisöllisyyden kokemuksen syntymistä, jolloin kollegat ovat voimavara uhkan ja kilpailun sijaan.”*

*”Jokaiselle ryhmäläiselle suodaan vapaus omien mielipiteiden esille tuomiseen ilman, että kenenkään tulisi pelätä tuomitsevia tai mitätöiviä kommentteja. Olisi ehdottoman ihanneti-*

*lanne, jos joskus tulevaisuudessa myös omalla työpaikalla vallitsisi yhtä salliva ilmapiiri.”*

*”Mielestämme ruokimme toinen toisiamme avoimuuteen ja saavutimme keskenämme erinomaisen luottamuksen. Myös oivalluksia asioiden yhdistämisessä muodostui ryhmän sisällä, mitä ei välttämättä yksin toimiessa olisi tapahtunut. Kun toiselta loppuivat ideat, niin toinen auttoi antamalla uusia ideoita ja näkökulmia... Yhteinen tavoite auttoi jokaista ponnistelemaan samanvertaisesti tavoitteen saavuttamiseksi.”*

*”Pystymme kaikki olemaan aidosti läsnä työskentelyssä, kertomaan mielipiteemme avoimesti ja jokainen pystyi luottamaan toiseen vastuun hoitamisessa...On mukavaa työskennellä ryhmässä, jossa jokainen toimii itsenäisesti, mutta osaa kuitenkin ottaa myös muiden mielipiteet ja ajatukset.”*

*”Tavatessamme kävimme tasapuolista keskustelua, jossa jokainen kommentoi avoimesti ajatuksiaan, saimme voimaa toisistamme ja pääsimme näin varmastikin parempaan lopputulokseen kuin yksin... Kuuntelin hyvin tarkkaan ja mielenkiinnolla sitä, mitä toisilla oli sanottavaa... Minut otettiin vastaan lämpimästi*

*tervetulleena tasavertaisena jäsenenä.”*

*”Tulen hyödyntämään sosiaalisuutta opetuksessa jatkossa varmasti entistä enemmän: enemmän ryhmitöitä, yhteistoiminnallisuutta ja sosiaalista osallistumista työelämäyhteyksissä... En pelkää enää epäonnistumista, vaan pidän jokaista tilannetta oppimiskokemuksena... Antoisinta ryhmän työskentelyssä oli toisten ajatuksista oppiminen ja merkitysten yhdessä luominen... Tämä on ollut työlästä, mutta erittäin antoisaa... Olen oppinut, että ne epämiellyttävätkin tuntemukset ovat tarpeellisia prosessiin etenemisessä... Oppimista tuki keskustelu, ajattelemeko asioista samalla tavalla.”*

*”Jokaisella ryhmäläisellä oli ”täysivaltainen jäsenyys” ryhmässä, mikä tarkoitti samanarvoista asemaa tuoda ajatuksiin julki ja vaikuttaa toimintaan...Minua kuunneltiin ja minusta ihmisenäkin oltiin kiinnostuneita...On ihana kokea oivalluksia, että oppiminen voi olla paljon muutakin kuin perinteiset tavat oppia ja opiskella...Aiemmin ajattelin oppimisen melko yksilöllisenä prosessina, mutta työn myötä sain paljon tärkeää tietoa sosiaalisen osallistumisen vaikutuksesta oppimiseen.”*

## Alumniyhteistyöstä työelämänäkymiä

Yhteistyö ESR-projektin kanssa mahdollisti meille myös työelämäyhteistyön uusia muotoja. Tähän yhteistyöhön liittyen järjestimme maaliskuun alussa (2013) pian valmistuville terveystieteiden opettajaopiskelijoille työelämään orientoivan iltapäivän, joka liittyi heidän asiantuntijuuskurssiinsa.

Saimme vieraiksemme kolme tärkeää asiantuntijaa, jotka edustivat erilaisia näkökulmia aiheeseen. Opettaja Hilikka Patailan teemana oli Miten jaksaa opettajana. Hän on taustaltaan fysioterapeutti ja valmistunut samasta koulutuksesta muutamia vuosia sitten, ja toimii nykyään Vaasan aikuiskoulutuskeskuksessa opettajana ja kouluttajana. Tutkija Katja Vähäsantanen toi vastavalmistuneen väitöstutkimuksensa näkökulman teemasta Ammatillisten opettajien erilaiset tarinat työstä - Työniloa, uupumista ja sitoutumattomuutta. Opettaja ja OAJ:n alueasiamies Jouko Salo keskustelutti opiskelijoita aiheesta Mistä muodostuu opettajan mielekäs työoura? Hänellä on sekä pitkä kokemus monenlaisesta opettajantyöstä, että tietoa ja asiantuntijuutta opettajan työstä ammattijärjestönäkökulmasta.



Kuvassa ryhmäläiset keskustelemassa Jouko Salon kanssa

Päivän työskentely oli rakennettu esitysten tai luentojen sijaan ryhmäkeskustelujen pohjalle. Jokainen asiantuntija muodosti 6-7 opiskelijan kanssa keskusteluryhmän, jossa opettajan työtä tarkasteltiin kyseisen asiantuntijan näkökulmasta. Opiskelijat kyselivät ja ryhmä sai vapaasti keskustella aiheen tiimoilta. Lisäksi opiskelijoille jaettiin oma "ajatuspaperi", johon sai tehdä muistiinpanoja ja kirjata ylös asioita itseään varten. Opiskelijaryhmät keskustelivat kunkin asiantuntijan kanssa noin 30 minuuttia. Tämä menetelmä on nimeltään elävä kirja tai kirjasto (human library). "Lukijat" voivat lainata elävän kirjan eli ihmisen joksikin aikaa keskustelua ja ajatuksenvaihtoa varten, joko yksin tai ryhmänä. Nykyisessä muodossaan menetelmä on tanskalaisten nuorten ideoima väline yhdenvertaisuus- ja monikulttuurisuustyön tueksi, jota Hilikka on käyttänyt työssään esimerkiksi kuntoutusopiskelijoiden kanssa.

Päivän teemoina olivat tulevan työelämän haasteet, työssä jaksaminen ja työhyvinvointi. Iltapäivän jälkimmäisellä puoliskolla vierailijat koostivat ryhmäkeskusteluja ja aikaa oli varattu myös yleiseen keskusteluun. Opiskelijoilla oli ollut paljon ajatuksia siitä, mihin ja miten he haluavat työllistyä. Heitä askarruttivat niin konkreettiset, esim. työsuhteisiin, palkkaukseen ja opetuksen tuntimääriin liittyvät asiat, kuin myös hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvät yleisemmät teematkin. Vierailijat nostivat esiin omasta mielestään tärkeitä asioita työuraan liittyen. Positiivinen ajattelu ja tulevaisuuteen luottaminen ovat tärkeitä, ne voivat kantaa työuralla pitkälle. Omalla asenteella on yleisemminkin todettu olevan suuri merkitys kokemuksiin työstä. Monipuoliset työmenetelmät ja -tehtävät pitävät työn mielekkäänä. Työn tulisi jollakin tavalla myös vaihtua ehkä noin kahdeksan vuoden välein, tosin tässä voi olla yksilöllisiä eroja. Arjen ytimessä on yhteistyö toisten kanssa. Muiden opettajien tuki

ja työn jakaminen ja suunnittelu yhdessä voi olla jaksamisen näkökulmasta hyvin tärkeää. Työn kannalta myös kouluttautuminen ja uudet tuulet voivat lisätä työn mielekkyyttä. Kääntöpuoliakin on, lisääntyvän kilpailun ja tulosvastuullisuuden maailmassa on tärkeää, että omat vaikuttamismahdollisuudet ja työnautonomia säilyisivät edes jossakin määrin, sillä niiden on todettu lisäävät työn mielekkyyttä. Opettajat välittävät opiskelijoistaan. Heitä motivoi se, että näkee opiskelijoiden kasvavan ja kehittyvän.

Työelämään ja uudenlaisiin työtehtäviin siirtyminen askarruttaa ja pohdituttaa opiskelijoita monin eri tavoin. Tämän iltapäivän tavoitteena oli jakaa tietoa, kokemuksia ja asiantuntemusta opettajuudesta. Opiskelijat saivat vastauksia joihinkin kysymyksiin ja toivottavasti eväitä tulevaisuuteen. Omalla työuralla on jokaisen mieltävä ja tehtävä omat ratkaisunsa, mutta oman työn mielekkyyteen voi myös vaikuttaa itse ja saada tukea muilta.

## Asiantuntijaksi tulevaisuuden oppimisympäristöissä?

Tulevaisuuden haasteena on yhteistoiminnallisuuden ulottaminen myös muuhun kuin vain lähiopetukseen. Haasteet kansainväliseen yhteisyyteen ja matkustamisen vähentämiseen luovat paineita kehittää erilaisissa tietoteknisissä verkostoissa tapahtuvaa opetusta. Nykyinen terveystieteiden opettajankoulutus toteutuu

verkko-oppimisympäristössä, mutta sen rinnalle tarvittaneen jatkossa myös muunlaisia sosiaalisen median ja yhteistoiminnallisuuden paikkoja. Verkkolukeminen ja verkossa tapahtuva yhteisöllinen ongelmanratkaisu muuttaa myös opettajan työn tekemisen tapoja. (vrt. Kiili & Mäkinen 2011.) Verkossa tapahtuvan yhteisöllisen (projekti)työskentelyn on havaittu edistävän tie-teidenvälistä ja poikkitieteellistä yhteisöllisyyttä (Everett-Cacopardo). Tällaista rajoja rikkovaa toimintaa tapahtuu yhä enemmän verkossa ja nykyaikaista teknologiaa hyödyntäen. Voidaankin sanoa, että tieto liikkuu nopeasti ja siinä on mukana enemmän verkossa tapahtuvaa yhteisöllistä tiedonmuodostusta. Se tarjoaa myös opiskelijoille mahdollisuuden muodostaa tietoa yli organisaatorajojen (Ladonlahti ym. 2013).

Yhteisöön kuulumisen ei rajoitu pelkästään niihin tilanteisiin, joissa ollaan kasvokkain vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Opiskelijalle/työntekijälle mahdollistuu yhteisöllinen tuki silloinkin, kun toimitaan oppilaitoksen ulkopuolella tai ilman lähikollegan tukea. Hän voi osallistua virtuaaliseen yhteisöön ja olla tyytyväinen vaivattomaan ja tehokkaaseen kollektiiviseen tiedonmuodostukseen sekä sosiaaliseen tukeen, joka on tärkeää stressin hallinnassa, kriisien ratkaisussa ja me-hengen ylläpitämisessä. (Hakkarainen 2006.)

Tulevaisuuden haasteena on myös teknologian käyttäminen mahdollisimman laaja-alaisesti opiskelija- ja opettajayhteisön kesken ja aidosti

hyödyntäen sen tarjoamat mahdollisuudet niin organisaation sisäisessä kuin ulkoisessa yhteistyössä. Tulevaisuudessa tulisi siis työyhteisöissä rohkeasti kokeilla ja arvioida, lisääkö verkossa tapahtuva yhteisöllinen tiedonmuodostuksen käyttö osallistavaa ja innovatiivista toimintaa sekä opettajien ja opiskelijoiden hyvinvointia.

Opettajaopiskelijat kokivat jo nyt pienimuotoisen verkko-oppimisen hyväksi, osin ristiriitaiseksi ja myös asiantuntijuutta jakavaksi paikaksi, mistä osoituksena seuraavat keväällä 2014 valmistuvien opiskelijoiden autenttiset kommentit:

*”Ryhmätehtävissä yhteisen tekstin tuottaminen on monesti haasteellista, jos kaikki tekee työtä itsenäisesti. Teimme työtä pääasiassa omilla tahoillamme Google drive -sovelluksessa, joka kuitenkin mahdollistaa työstämisen samanaikaisesti... Yhden lukupiirin jäsenen avulla loimme Google Docs-tilin ja sen avulla saimme vaihdettua ajatuksia ja vietyä tehtävää hyvin eteenpäin. Tämä oli minulle uusi kokemus... Google drivessa työskentely edisti työn sujuvaa etenemistä ja jokaisen ryhmäläisen itsenäistä osallistumista.”*

*”Verkossa työskentely google drivea hyväksikäyttäen mahdollisti yhteydenpidon myös etäopintojen aikana. Itselleni mahdollisuus oli erittäin tärkeä*

*pitkän välimatkan vuoksi. ..Koemme kuitenkin, että kasvokkain oleminen opiskelijaporukassa eli käytäntöyhteisössä, jolloin myös non-verbaaliset viestit ja tunnelmat ovat aistittavissa, on korvaamatonta oppimisen kannalta.”*

*”Kirjalliseen ryhmätehtävään liittyen olisi ollut mielestäni hyvä tavata yhdessä pari kertaa lukupiirien välillä, vaikka toisaalta minulle oli hyvä kokeilla myös tällaista prosessinomaista kirjoittamista, jossa virtuaalisesti täydensimme toistemme tekstejä ja ajatuksia omilla lähteillämme ja pohdinnoillamme.”*

*”Toisaalta verkossakin käydään keskustelua ja kommentoidaan eli mielipiteiden vaihtoa ja sosiaalista vuorovaikutusta tapahtuu... Omista aikataulukiiireistä johtuen tein kirjallista työtä useaan eri otteeseen, ja monesti näiden taukojen välissä muut olivat jo ehtineet työstää tekstiä pidemmälle, mikä osaltaan vaikeutti aina alkuun pääsyä.”*

## Lopuksi

Opettajaopiskelijoiden asiantuntijuus rakentui osaksi opettajaksi kasvua, jolloin elämänkokemus ja työkokemus kietoutuvat toisiinsa



omannäköiseksi opettajaksi. Opettajilla on jo aiemman koulutuksen perusteella paljon työelämäkokemusta, joissa korostui sekä työyhteisön yhteisöllisyys että yhteistoiminnallisuus. Näistä lähtökohdista rakensimme yhdessä ESR-projektin kanssa onnistuneen kokonaisuuden osana terveystieteiden opettajakoulutusta. Kantavina ajatuksina toimivat yhteistoiminnallisuus, omannäköinen opettaja, työyhteisön, kansallisen ja kansainvälistymisen tiivis yhteys.

Opiskelijoiden palaute on ollut kokoajan kannustavaa. Ryhmän yhteisen innostuksen ja omien näkökulmien korostamisen myötä ohjaajat kokivat innostuvansa ja ottivat vastaan haasteita. Suurin haaste oli jättäytyä taaemmaksi ja antaa tilaa opiskelijoiden omille ajatuksille ja oma-aikaiselle kehitykselle. Haaste erilaisissa verkostoissa tapahtuvalle yhteisölliselle tiedon muodostukselle on tunnistettu ja sitä kehitämme edelleen.

## Lähteet

Everett-Cacopardo, H. (manuscript under review). Classrooms without borders: How Online Collaboration Can Connect Adolescents to Literacy and Learning Around the World.

Hakkarainen, K. 2006. Kollektiivinen älykkyys. Helsinki: Psykologian laitos. Verkko-oppimisen ja tiedonrakentamisen tutkimuskeskus. Luettu 22.2.2014. [Http://www.tml.tkk.fi/Opinnot/T-110.556/2004/Materiaali/kollektiivinenalykkyys.pdf](http://www.tml.tkk.fi/Opinnot/T-110.556/2004/Materiaali/kollektiivinenalykkyys.pdf).

Jarvis P. 2010. Adult education and lifelong learning. Theory and practice. 4. painos. Routledge. Lontoo ja New York,.

Kirjonen J. 1997. Asiantuntijaksi työelämään. Teoksessa: Kirjonen J, Remes P & Eteläpelto A (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä, 30-47.

Von Krogh G., Nonaka I. & Nishiguchi T. 2000. Knowledge Creation. A Source of Value. London: Macmillan press. LTD.

Ladonlahti, T., Uotinen, S., Mykkänen, J., Böök, M.L. & Sauren, K. 2013. Sähköisiä kohtaamisia: tutkimusmenetelmäopinnot verkossa. Teoksessa P. Jääskelä, U. Klemola, M-K. Lerkkanen, A-M.

- Poikkeus, H. Rasku-Puttonen & A. Eteläpelto. Yhdessä parempaa pedagogiikkaa. Interaktiivisuus opetuksessa ja oppimisessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos, 53 - 60.
- Lindeman E.C. 1989. The meaning of adult education. Oklahoma: The University of Oklahoma.
- Mahlakaarto S. 2010. Voimaantuminen identiteettityönä – vahvaksi työssä? Teoksessa: Collin K, Paloniemi S, Rasku-Puttonen H & Tynjälä P (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. WSOYPro Oy, Helsinki, 175-190.
- Penttilä J. 2009. Yliopisto-opiskelijoiden työelämään orientoituminen : opintosisällöt, ura-ohjaus ja tulevaisuuskuvat. Helsinki: Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus.
- Penttinen L. 2011. Opinnoista (työ)elämään: tutkimustietoa korkeakouluopiskelijoiden ohjauksen ja työelämätaitojen kehittämiseen. Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittämisen korkea-asteella ESR-projekti 2008-2011, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Penttinen L & Skaniakos T. 2011. Ohjauskeskustelusta ryhmäohjaukseen. Teoksessa: Penttinen L, Skaniakos T, Ansela M & Plihtari E (toim.) HOPS-ohjaus: osaamista, yhteistyötä ja hyvinvointia. Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittäminen korkea-asteella ESR-projekti 2008-2011, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä, 24-47.
- Penttinen L, Skaniakos T & Lairio M. 2013. Supporting students' pedagogical working life horizon in higher education. Teaching in Higher Education 18 (8), 883-894.
- Persson S. (2007). Coaching a tool for learning: An interplay between the individual and the organizational level. Studies in the education of Adults, 39 (2), 197–216.
- Savičević D. M 1999. Adult education: From Practice to Theory building. Peter Lang, Wien.
- Wenger E. Communities of practice. Learning, meaning, and identity. Cambridge: Cambridge University Press. 1998.
- Vuorinen, R. Internet ohjauksessa vai ohjaus internetissä? Ohjaajien käsityksiä internetin merkityksestä työvälineenä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuksia19.

# Työelämäkurssilta eväitä oman asiantuntijuuden kehittämiseen

Leena Penttinen, Marja Leena Böök, Helena Lonkila, Hanna Pirinen & Riina Virkkunen

Tässä artikkelissa kerrotaan työelämäkurseista, joilla voidaan tukea opiskelijoiden työelämäorientaatiota. Tällaiset työelämäkurssit voivat olla sijoitettu opetussuunnitelmaan joko pakollisina tai vapaaehtoisina valinnaisina opin-toina. Työelämäkurssit ovat olleet yksi ratkaisu yliopisto-opiskelijoiden toiveisiin työelämä-tietouden lisäämiseen tutkinto-opiskelussa. Artikkelissa kuvataan Jyväskylän yliopistossa toteutettujen työelämäkurssien pedagogisia ratkaisuja kahden kurssin pohjalta. Näillä kursseilla sovellettiin samankaltaisia toteutuksia mutta myös tosistaan poikkeavia ratkaisuja. Toinen kurseista on kasvatustieteen ja aikuis-kasvatustieteen opetussuunnitelmassa oleva pakollinen asiantuntijuuden kehittyminen -opin-tojakso, toinen taiteiden ja kulttuurin tutkimuk-sen laitoksen valinnainen Asiantuntijana työelä-mään -kurssi.

Kursseja toteuttavia oppiaineita yhdistää se, että koulutusohjelmista valmistuu geneeristen alojen asiantuntijoita, joilla työllistymisen vai-keutumisen ja urapolkujen monimuotoistumi-nen on tehnyt työllistymisen ja urasuunnittelun entistä haasteellisemmaksi. (Manninen & Luu-kannel 2002; Rouhelo & Rautakorpi 2005; Sai-nio 2008). Sekä kasvatustieteen että taiteiden ja kulttuurin tutkimuksen laitoksilla oli haluttu reagoida opiskelijoiden työelämäkysymyksiin ja tukea opintopolun työelämänäkymiä. Kasvatus-tieteen ja aikuiskasvatuksen koulutusohjelmas-sa kurssi oli jo ehditty vakiinnuttaa osaksi ope-tussuunnitelmaa pakollisena kurssina. Taiteiden ja kulttuurintutkimuksen laitoksella taas kurssia pilotoitiin ensimmäisen kerran.

## Kurssien suunnittelu ja toteutus

Pilottien tavoitteena oli kehittää työelämäkursseille pedagogisia ratkaisuja, joilla voitaisiin mielekkäästi tukea opiskelijoita opintopolun työelämäkysymysten ratkaisujen löytämisessä. Pilotit toteutettiin siten, että molemmilla kursseilla toimi opettajana oman alan asiantuntija-opettajia sekä ohjausasiantuntija, joka toi kurssien toteutukseen uraohjauksen välineitä sekä yhteisöllisiä ryhmätyömenetelmiä. Toteutuksessa yhdistettiin siten koulutusohjelmien substanssinäkökulmat sekä ryhmäohjaus. Ryhmäohjausmenetelmillä haluttiin edistää opiskelijoiden yhteisöllistä oman alan asiantuntijuuden ja työelämäkysymysten työstämistä. Opettajilla oli mm. hops-ohjaajina muotoutunut käsitys erilaisten kysymysten toistumisesta yksittäisillä opiskelijoilla ja he näkivät mielekkääksi kehittää kurssille työmuotoja, jotka tukisivat näiden yhteisesti jaettujen kysymysten työstämistä.

*”Oli mukava jakaa omia ajatuksiaan ja pohdintojaan muiden kanssa ja samalla huomata, että myös muita askarruttavat samat asiat kuin itseäni. Toisaalta kurssi auttoi minua syventämään ymmärrystäni omasta osaamisestani sekä siitä, mihin suuntaan haluaisin taide- ja kulttuurialan asiantuntijuuttani kehittää.”*

Kurssit koostuivat noin 4-6 kerrasta kolmen tai neljän oppitunnin tapaamisia ja ne oli ajoitettu

lukujärjestykseen viikoittain toistuvaan ajankohtaan. Seuraavassa esittelemme temaattisesti kurssien keskeisiä sisältöjä ja pedagogisia toteutuksia.

## Työmarkkinoiden mahdollisuuksia kartoittamassa

Molemmilla kursseilla keskeisenä tavoitteena oli lisätä opiskelijoiden tietoutta oman alan työtehtävistä ja -markkinoista. Tavoitteena oli ensinnäkin lisätä opiskelijoiden ymmärrystä oman alan työtehtävistä ja niihin liittyvistä nimikkeistä, tällaisten tehtävien osaamisvaatimuksista sekä organisaatioista, jotka työllistävät oman alan osaajia. Toiseksi haluttiin opiskelijoiden pohtivan sitä, miten opintojen aikana voisi tavoitteellisesti kehittää omaa osaamistaan mielekkäälle työuralle toisaalta oman pääaineen kursseilla, sivuaine- ja muilla kurssivalinnoilla, toisaalta opinnäytteen ja harjoittelu kautta sekä opintojen ulkopuolella tapahtuvan harrastustoiminnan ja opintojen aikaisen työssäkäynnin avulla.

Tämänkaltaisista tavoitteista rakennettiin tehtävä ”Työpaikkojen ihmemaassa”. Kurssin opettajat olivat etukäteen keränneet lehdistä sekä verkosta työpaikkailmoituksia, joissa haettiin kyseisen alan osaajia. Työpaikkailmoitukset ryhmiteltiin nippuihin jonkin niitä yhdistävän tekijän mukaan. Esimerkiksi samaan pinkkaan laitettiin kasvatustieteilijöiden työpaikkailmoi-

tuksista koulutussuunnitteluun liittyvät tehtävät, yhteen pinkkaan HR-hallinnon tehtävät sekä yhteen pinkkaan perhetyöhön liittyvät tehtävä ja niin edelleen. Taide- ja kulttuurin tutkimuksen laitoksen opiskelijoille niputettiin mm. museoalan tehtäviä ja projekti- sekä järjestötehtäviä omiin pinkkoihinsa. Kummallakin kurssilla avoimena olevia työtehtäviä löytyi runsaasti enemmän kuin kursseilla oli osallistujia: tämän toivoimme vahvistavan käsitystä, että alalla on työtä tarjolla osaajille.

Työpaikkojen ihmemaassa -tehtävä toteutettiin kahdessa vaiheessa. Kummassakin vaiheessa opiskelijat työskentelivät ryhmissä. Ensimmäiseksi pienryhmät saivat tutustuttavakseen yhden temaattisesti ryhmitellyn pinkan työpaikkailmoituksia sekä tehtäväpaperin, jossa oli kuusi kysymystä, jotka käsittelivät 1) työpaikkojen tehtävänimikkeitä, 2) tehtäviin vaadittavaa osaamista, 3) ilmoitusten organisaatioita sekä tehtävissä vaadittavaa osaamista edistäviä 4) opintoja, 5) harjoittelua sekä 6) opintojen ulkopuolella tapahtuvaa toimintaa. Ryhmän kaikille jäsenille annettiin eriväriset tehtäväpaperit ja kaikkia ryhmäläisiä pyydettiin täyttämään paperi yhteisen työpaikkailmoitukseen perehtymisen pohjalta.

## TYÖPAIKKATEHTÄVÄ

**Työtä \_\_\_\_\_?**

Perehtykää ryhmässä oheisiin työpaikkailmoituksiin ja vastatkaa seuraaviin kysymyksiin. (**JO-KAINEN** ryhmässä täyttää oman paperinsa!)

- 1) Millaisia tehtävänimikkeitä ilmoituksissa on?
- 2) Millaista osaamista näihin tehtäviin vaaditaan?
- 3) Millaisissa organisaatioissa työtehtävät sijaitsevat?
- 4) Miten opinnoissa voi kehittää näissä tehtävissä tarvittavaa osaamista (Pääaineen kurssit, sivuainevalinnat, opinnäytteiden aiheet/kohde)?
- 5) Millaisiin paikkoihin kannattaa hakeutua harjoittelemaan, jos haluaa tämänkaltaisiin tehtäviin?
- 6) Missä muualla kuin opinnoissa voit kehittää osaamista näihin tehtäviin?

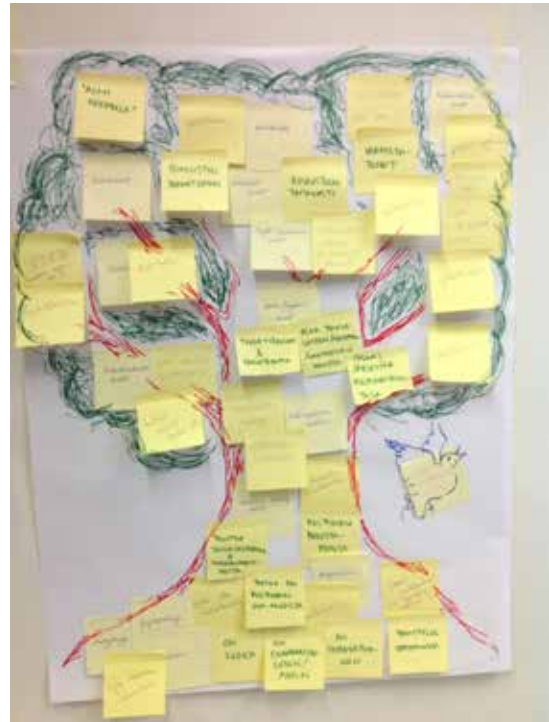
Toisessa vaiheessa ryhmät hajotettiin ja uudet ryhmät muodostettiin tehtäväpaperien värin mukaan. Uudet ryhmät koostuivat siten opiskelijoista, jotka olivat kaikki tutustuneet temaattisesti erilaisiin työpaikkoihin. Uudessa ryhmässä jokainen esitteli ryhmälle oman pienryhmänsä tuotoksen työtehtävistä ja organisaatioista sekä

siitä, miten opintojen aikana voisi kehittää omaa osaamistaan näihin tehtäviin. Kun kukin oli esitellyt oman pienryhmänsä tuotoksen, ryhmä sai vapaasti keskustella tehtävän herättämistä ajatuksista.

## Oman alan asiantuntijuuden jäsentämistä

Yhtenä tavoitteena molemmilla kursseilla oli pohtia oman alan asiantuntijuutta. Opiskelijapalautteiden perusteella kursseilla toteutettu "Oman alan asiantuntijapuu" - tehtävä oli yksi mielekkäimmistä. Asiantuntijapuun rakentamisessa käytettiin apuna tavallisia muistilapuiksi tarkoitettuja tarralappuja. Opiskelijat istuivat pienryhmissä pöydissä, mutta ensin jokainen sai yksilötehtävän. Jokaiselle opiskelijalle annettiin pinkka tarralappuja ja tehtävänanto: "Mitä kuuluu oman alasi asiantuntijuuteen? Kirjoita yksi asia per tarralappu." Aikaa tähän yksilöosuuteen annettiin 3-5 minuuttia. Tämän jälkeen jokaisessa pöydässä kaikkien kirjoittamat tarralaput koottiin yhteen pinkkaan. Pinkat vaihdettiin pöytäkunnittain siten, ettei millekään ryhmälle jäänyt oman ryhmän tuotoksia. Seuraavaksi ryhmille annettiin iso paperi (fläppipaperi tms.) sekä ryhmätehtävä: "Jäsentäkää tarralapuista fläpilille oman alanne asiantuntijuspuu."

Tarralaput toimivat tehtävässä erityisen hyvin, koska ne on helppoa liimata paperille ja niiden sijoittelua voi muuttaa ryhmän keskustellessa teemoittelun perusteista ja sisällöistä. Ryhmät saivat myös täydentää saamiensa tarralappujen lisäksi asiantuntijuuteen liittyviä tietoja, taitoja ja osaamista, mutta vain yksi ryhmä kummallakin kurssilla lisäsi asiantuntijuuspuuhunsa yksittäisiä asioita tarralapuissa esitettyjen asioiden lisäksi.





Pienryhmien tuottamat asiantuntijuuspuut ripustettiin seinälle ja jokainen ryhmä esitteli tuotoksensa toisille. Asiantuntijuuspuu-tehtävä tuottaa erilaisia näkemyksiä asiantuntijuudesta, vaikka ryhmien tuottamat tarralappupinkat sisältävät yleensä varsin samanlaisen kirjon asiantuntijuuteen liittyviä tietoja ja taitoja, ryhmissä keskustellen päädytään erilaisiin jäsennyksiin. Jonkin ryhmän tuottamassa asiantuntijuuspuussa juuret voivat muodostaa oman alan erityisosaaminen, teoriat ja käsitteet, kun taas toisen ryhmän asiantuntijuus voi kummuta henkilökohtaisista arvoista ja asenteista. Yhdessä keskusteltiin puiden samankaltaisuudesta.

*“Oli hyvä, että käsitelimme paljon omaa asiantuntijuutta ja erityisosaamista. Sen pohdiskelu aloitti varmasti pidemmän aikavälin ajatteluprosessin. Siihen liittynyt asiantuntijapuutehtävä oli erityisen mielenkiintoinen ja teemaa hyvin kuvaava. Itseäni ainakin helpottaa paljon jonkin asian kuvaaminen konkreettisella tavalla, joten tämä oli tosi hyvä.”*

Aikaa yksilötehtävään asiantuntijuuteen liittyvien taitojen ja tietojen listaamiseen tarralappuille ei tarvitse kovinkaan montaa minuuttia. Kolmesta viiteen minuuttia yksilöllistä työskentelyä tuottaa jo niin suuren määrän erilaisia asioita, että sen pohjalta syntyy monipuolinen asiantuntijuutta kuvaava jäsennyys. Tarralappujen käytön etuna on myös se, että niihin kirjoitetut asiat jäävät anonyymeiksi ja asioiden yhteys kirjoittajaan häviää prosessin aikana. Näin yksilöllisesti tuotetaan materiaalia yhteiseen työskentelyyn ja usein lappuja teemoiteltaessa huomataan, että itse ei ole ollut ainoa, joka on kirjoittanut jonkin tietyn asian.

Työskentelyssä olennaista on myös se, että ryhmät eivät työstä omia tuotoksiaan vaan yksilötuotoksina kirjoitettuja tarralappupinoja vaihdetaan ryhmissä. Ryhmillä ei ole minkäänlaisia vaikeuksia jäsentää toisen ryhmän tuotoksia ja tämä kokemus vahvistaa myös käsitystä siitä, että omat ajatukset ja pohdinnat limittyvät toisten kokemuksiin. Ryhmien tuottamien sisältöjen samankaltaisuutta opiskelijat saattavatkin ihmetellä ääneen, vaikka opettajat eivät kiinnitä asiaan huomiota.

## Alumnit tuomassa työelämän ääntä

Työelämäkursseilla vierailleilla alumneilla oli tärkeä rooli työelämän äänien tuomisessa kursseille. Molemmilla laitoksilla oli perinteitä alumni-

päivistä ja kasvatustieteen kurssin toteutuksessa alumnivierailut olivat olleet mukana alusta alkaen. Kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen kurssilla laitokselta valmistuneet alumnit kävivät pitämässä alumnipuheenvuoroja ja heille oli varattu aina tietty aika yksittäisille tapaa- miskohtauksille. Alumnit kertoivat omasta opinto- ja työurastaan sekä nykyisistä työtehtävistään ja niiden osaamisvaatimuksista sekä työpaikastaan kurssilla. Opiskelijat saivat kysellä ja esittää kommentteja alumneille.

Taiteiden ja kulttuurin tutkimuksen laitoksen kurssilla kokeiltiin alumnivierailujen toteutusta tiivistetympin yhdellä tapaamiskerralla. Tämän tapaamisen teemana oli ”taide- ja kulttuurialan asiantuntijana työelämässä”. Teema toteutettiin Elävä kirja -menetelmällä, jossa pienryhmissä tutustuttiin alumnien tehtäväkenttään ja työelämäorganisaatioihin. Elävä kirja -menetelmä toimii kuten kirja, paitsi että ”luettavana” on elävä ihminen ja kaikki se, mitä häneltä osaa ja keksii kysyä. Menetelmä on siten hyvin opiskelijälähtöinen. Sen sijaan, että alumnit kertoisivat valmistellun esityksen niistä asioista, joita he arvelevat kuulijoiden olevan kiinnostuneita, he vastaava kuulijoiden itsensä esittämiin kysymyksiin. Elävä kirja on siten hyvin vuorovaikutteinen ja aina kussakin tilanteessa sisällöltään erilaiseksi muotoutuva työskentelytapa. Kurssilla alumneille oli järjestetty pienet pöydät ja opiskelijat kiersivät kussakin pöydässä pieninä ryhminä siten, että kaikilla oli tilaisuus keskustella vierailevien alumnien kanssa.

Elävä kirja -kierrosten lopuksi toteutettiin paneeli, jossa alumnit keskustelivat ryhmissä esitetyistä kysymyksistä ja niiden herättämistä ajatuksista. Alumnipaneelin tavoitteena oli koota yhteen keskusteluja, vertailla näkökulmia ja nostaa yleiseen keskusteluun teemoja, jotka ehkä olivat tulleet käsitellyksi vain yksittäisissä ryhmissä.

*”Pienryhmäkeskustelut olivat usein antoisia ja myös alumnien tapaamisesta sai hyviä vinkkejä.”*

Molemmilla kursseilla alumnien vierailuja pidettiin hyvin antoisina. Kiinnostavaa sinänsä on, että kummallakaan kurssilla opiskelijat eivät kommentoineet itse toteutuksia vaan enemmänkin palautteessa kiinnittivät huomiota oivalluksiin, joita olivat saaneet sisällöllisesti alumnien puheenvuoroista ja heidän kanssaan käydyistä keskusteluista. Palautteiden perusteella ei siten voi pitää kumpaakaan toteutusta toista onnistuneempana vaan voidaan todeta, että molemmilla kursseilla alumnien vierailut vahvistivat kurssin sisältöjä työelämä tiedouden näkökulmasta.

## Työelämä tiedouden lisääminen

Molemmilla kursseilla hyödynnettiin myös yliopiston työelämä palveluiden tietämystä valmistuneiden sijoittumisesta. Työelämä palveluiden työelämä asiantuntija kävi kursseilla alusta-



massa valmistuneiden sijoittumisesta ja kertoi valmistuneille lähetettyjen kyselyiden tuloksia mm. siitä, miten aiemmin valmistuneet olivat kokeneet opintojen antavan työelämävalmiuksia, mitä he olisivat vielä opiskelleet työelämää ajatellen, minkä asioiden he katsoivat vaikuttaneet työllistymiseensä sekä millaisia olivat kokemukset työttömydestä. Työelämäpalveluiden asiantuntija oli koonnut esitykseensä juuri kyseisen alan näkökulmasta relevantteja näkökulmia työllistymiseen ja sitä edeltävään opiskeluun. Hän pystyi myös kertomaan vertailevaa tietoa suhteessa muihin aloihin ja yleiseen tilanteeseen. Opiskelijoiden oli mahdollista kysellä työelämäasiantuntijalta vinkkejä ja lisätietoa työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä, työhakemusasiakirjoista sekä yleensä valmistuneiden työllistymisestä oman alan työtehtäviin.

Tällaista informatiivista työelämä tietoutta jakavaa alustusta pidettiin hyvänä. Vaikka kurssilla pyrittiin aktivoimaan opiskelijoiden keskinäistä vuorovaikutusta ryhmissä työskennellen, kokonaisuuteen sopi hyvin myös tietoa jakavat pienluennot ja alustukset. Näissä toki kysymysten esittäjät ja kommentoijat olivat usein samoja opiskelijoita. Toisaalta ryhmille annetut tehtävät tukivat jokaisen aktiivista osallistumista pienryhmien keskusteluihin sekä kokemusten ja ajatusten vaihtamiseen.

## Ammattijärjestöltä näkökulmaa työelämän pelisääntöihin

Taiteiden ja kulttuurin tutkimuksen laitoksen työelämäkurssin toteutuksessa oli mukana myös Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry. Ammattijärjestön mukana ololla saatiin kurssisisältöihin myös työelämän pelisääntöjä ja työntekijän oikeuksia sekä velvollisuuksia käsittelevää edunvalvontanäkökulmaa. Kurssilla vieraili ammattijärjestön lakimies, joka alustuksen pohjalta keskusteltiin kysymyksiä herättävistä asioista. Lakimiehen esille nostamat työelämän lainsäädäntöön liittyvät asiat herättivät runsaasti keskustelua, sillä lähes jokaisella kurssilaisella oli omakohtaisia kokemuksia työelämän asiakkaiden, kuten työsopimusten, tekemisestä.

Opiskelijat vahvistivat lakimiehen käsitystä siitä, että opiskelijat eivät useinkaan kesätoita tehdessään ole välttämättä lainkaan tietoisia työlainsäädännöstä ja sen mukanaan tuomista oikeuksista sekä velvollisuuksista työntekijälle. Lakimiehen vierailu kosketti hyvin konkreettisesti opiskelijoiden työelämäkokemuksia ja antoi välittömästi hyödynnettävää tietoa kesätoihin ja opiskelun ohessa tapahtuvaan os aikaiseen työskentelyyn.

## Oman osaamisen ja tavoitteiden jäsentämistä

Molemmilla työelämäkurseilla hyödynnettiin myös symbolityöskentelyä pienryhmien keskustelujen aktivoinnissa. Erilaisilla korteilla ja esineillä viritettiin opiskelijoita pohtimaan oman alan osaajan ominaisuuksia, omaa unelmatyötä tai omia vahvuuksia sekä kehittämistavoitteita. Symbolityöskentelyn mielletään usein soveltuvan vain pienryhmien työskentelyyn, mutta kurssit osoittivat sen toimivan myös isommissa opetusryhmissä, kun se jaetaan pienempiin ryhmiin. Ryhmille annetaan yhteinen tehtävänanto, jonka jälkeen pienryhmät toteuttavat tehtävän itsenäisesti.

Oman osaamisen tunnistamisen sekä jäsentämisen tehtävinä sovellettiin samanlaisia osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen tehtäviä sekä taitokortteja, joista on tässä kirjassa kerrottu yksityiskohtaisemmin Penttisen, Virtasen, Aholan ja Anttosen artikkelissa Osaamista opintojen ohessa.

Taiteiden ja kulttuurin tutkimuksen laitoksen työelämäkurssi oli tuntimäärältään hieman laajempi kuin kasvatusta ja aikuiskasvatustieteen opiskelijoiden työelämäkurssi, joten kurssille mahtui myös tapaaminen, jossa käsiteltiin portfolioita. Portfolioiden työstämisessä ei kuitenkaan päästy kuin alkuun. Työskentelyssä lähdettiin liikkeelle omasta oppimis- ja elämänhistoriasta ja osaamisen kerryttämisestä

erilaisten kokemusten kautta. Tällaista holistista portfolio-työskentelyä on sovellettu erityisesti taide- ja kulttuurialoille ja halusimme tuoda tätä näkökulmaa myös omalle kurssillemme.

## Yhteisöllisesti asiantuntijuuteen

Työelämäkurseilla toteutui koko hankkeessa kantavana teemana ollut opiskelijoiden yhteisöllisyyden ja yhteistoiminnallisuuden tukeminen ja vahvistaminen. Tämä toteutui erityisesti työskentelyn ryhmätehtävissä, mutta kurssille sisältyi myös erityinen Tukiverkostoni matkalla asiantuntijuuteen -tehtävä. Tehtävä annettiin paperille kaikille kurssilaisille. Ohjeena oli täyttää tehtävän aukon niillä tahoilla ja ihmisillä, joilta saa tukea ja apua kyseisissä asioissa. Ohjeen antamisen yhteydessä opiskelijoille myös korostettiin, että paperilla oleva tehtävä on yksilötehtävä ja että kun siitä tullaan keskustelemaan, paperia ei tarvitse näyttää kenellekään. Tehtävään kirjatut asiat jäisivät siten vain opiskelijan omaan tietoon, jos hän niin haluaisi.

## TUKIVERKOSTONI MATKALLA ASiantuntijuuteen

Tee **itsenäisesti** seuraava tehtävä:

Alla on lueteltu joukko asioita, joissa voit saada tukea asiantuntijuuteen kehittämisessä. Kirjoita viivalle henkilöitä tai tahoja, joilta olet saanut/voisit saada tukea tai apua näissä asioissa. **Sama henkilö tai taho voi esiintyä listassasi useamman kerran ja yhden asian kohdalla voi olla useampia ihmisiä tai toimijoita.**

Jos tarvitsen keskustelukumppania omille pohdinnoilleni asiantuntijuudesta, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Jos tarvitsen rakentavaa palautetta omista kurssi- tai ainevalinnoistani, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun tarvitsen jonkun haastamaan minua tekemään opiskelutehtäväni paremmin, käänny \_\_\_\_\_ puoleen

Kun tarvitsen vahvistusta omalle osaamiselleni, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Jos tunnen itseni opiskeluasioissa yksinäiseksi tai masentuneeksi, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun yritän tunnistaa ja kehittää työelämätaitojani ja kykyjäni, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Jos tunnen tarvetta keskustella urasuunnitelmistani, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Jos haluan keskustella taide- ja kulttuurialan asiantuntijatyöhön liittyvistä arvoista ja moraalisisista valinnoista, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Jos minua huolestuttaa tekemäni virheet tai pelkään tekeväni virheitä opiskeluun tai työhön liittyvissä tehtävissä, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun haluan keskustella siitä, mitä työ merkitsee minulle omassa elämäkokonaisuudessani, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun haluan tietoa taide- ja kulttuurialan asiantuntijoita työllistävästä organisaatioista, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun haluan vahvistusta sivuainevalinnoilleni, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun haluan lisää tietoa sivuainevalintojen merkityksestä työllistymiselle, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun haluan tietoa taide- ja kulttuurialan työllisyystilanteesta, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun haluan tietää taide- ja kulttuurialan kansainvälisistä työmarkkinoista, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun haluan apua hyvän CV:n tekemiseen, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Jos haluan palautetta työhakemuksestani, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Jos haluan tietää työlainsäädännöstä tai työntekijän oikeuksista, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun valmistaudun työpaikkahaastatteluun, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Jos haluan uskon vahvistusta ja kannustusta unelmieni toteuttamiseen, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Jos haluan tietää, millaisia odotuksia työnantajilla on aloittavalle työntekijälle, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun haluan tietoa taide- ja kulttuurialalla minulle sopivista avoimena olevista työtehtävistä, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun haluan rakentaa oman opintosuunnitelmani tukemaan toivomaani työuraa, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun haluan pohtia omien kesätyökokemusten ja harrastusten hyödyntämisessä asiantuntijuuteni rakentamisessa, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun haluan pohtia ja kehittää taitojani työyhteisön jäsenenä, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun haluan kehittää omia työhaun taitojani, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Kun tarvitsen palautetta omista työelämän vuorovaikutustaidoistani, käänny \_\_\_\_\_ puoleen.

Yksilötehtävän jälkeen opiskelijat saivat aikaa keskustella tehtävän herättämistä ajatuksista pienryhmissä. Joitakin nostoja ryhmien pohdinnoista tehtiin yhteiseen keskusteluun. Tehtävä viritti opiskelijoita pohtimaan omaan tietämystään opiskelun tukitahoista ja ryhmissä oli jaettu kokemusperäistä tietoa tukitahoista ja yleensäkin yliopiston tarjoamista ohjauspalveluista. Joillakin tehtävä oli paljastanut joiden läheisten merkityksen opiskeluun liittyvien kysymysten pohtimisen tukena, mutta myös herättänyt kysymyksiä läheisten asiantuntemuksessa.

Tehtävä toimi hyvin siihen tarkoitukseen, mikä nähtiin sen tavoitteena: Tehtävän tekeminen herätti opiskelijoita pohtimaan omia tukiverkostojaan erilaisten opiskeluun ja urasuunnitteluun liittyvien teemojen osalta. Lisäksi ryhmissä oli myös keskusteltu siitä, miten opiskelijat voisivat olla toistensa tukena ja apuna opiskeluaikana. Tukiverkostoni matkalla asiantuntijuuteen -tehtävän pohjalla on alun perin Vance Peavyn verkostotehtävä, joka kurssia varten kohdennettiin selkeämmin korkeakouluopiskelijan opintopolun ja työelämäkysymysten tukiverkoston jäsentämiseen. (Alkuperäinen Peavyn tehtävä löytyy verkosta osoitteesta: <http://www.avostonet/kori/peavy/peavy9.htm>)

## Lopuksi

Työelämäkurssien toteuttaminen edellyttää opettajiltaan yhteistyötä ja verkostoitumista - niin kuin työelämä yleensäkin. Hyvän työelämäkurssin avaimet löytyvät yhdistämällä erilaisia toimijoita, jotka tuovat oman tulokulmansa työelämästä: alumnit alan asiantuntijatehtävistä, työelämäasiantuntijat työmarkkinoista ja sijoitumisesta, ammattijärjestö työelämän pelisäännöistä jne. Monimuotoisen työelämäkurssin järjestäminen ei siten edellytä sitä, että yksittäisen kurssin opettaja ottaa haltuunsa kattavasti erilaisen työelämä tietouden ja oman alan työmarkkinanäkymät.

Alumniverkoston hyödyntäminen on vastavuoroisesti mielekästä: useimmat valmistuneet tulevat mielellään omaan yliopistoonsa vierailulle ja tuovat työelämän arjen viestiä osaamisvaatimuksista ja työelämän muutoksista. Alumnien kokemuksellisuuden hyödyntämistä koulutuksen työelämänäkymissä voisi hyödyntää vieläkin paremmin.

Yleisemmät työllistymis- ja uraseurantatiedot ovat korkeakouluissa asiantuntevien ura- ja työelämäpalvelujen hallussa. Heidän osamistaan kannattaa hyödyntää ja kehitellä uusia yhteistyömuotoja; niissä ei varmasti ole vielä koeteltu pedagogisten mahdollisuuksien rajoja. Ammattijärjestöt jakavat myös yhteisen intressin korkeakoulujen kanssa valmistuneiden mielekkään työllistymisen edistämisessä. Tä-

mänkaltaista yhteistyötä on toistaiseksi kehitetty varsin vähän. Muitakin yhteistyötahoja on löydettävissä ja pilottimme pohjalta kannustamme rohkeasti hakemaan työelämäkontakteja sekä kehittämään uusia toimintamalleja, joilla lisätään korkeakouluopintojen työelämänäkymiä.

## Lähteet:

Manninen, J. & Luukannel, S. 2002. Humanistit työelämäpoluilla. Helsingin yliopistosta valmistuvien humanistien työelämäorientaatio, osaaminen ja työllistyminen. Helsinki: Helsingin yliopiston humanistinen tiedekunta.

Rouhelo, A. & Rautakorpi, S. 2005. Suuret odotukset vai turhat toiveet? Akateemiset generalistit vuosituhannen vaihteen työmarkkinoilla. Aikuiskasvatus 1.

Sainio, J. 2008. Kitkaa ja kasautuvia vaikeuksia. Akateemisen työuran alkua hankaloittavia tekijöitä. Aarresaari-verkosto. [http://www.aarresaari.net/pdf/Kitka\\_netti.pdf](http://www.aarresaari.net/pdf/Kitka_netti.pdf)

# Verkkosovellus uraryhmästä

Pauliina Keskinarkaus & Jaana O. Liimatainen

Akateemisten vastavalmistuneiden työllisyys-tilanne on vaikeutunut viime vuosina. Tämä on tärkeä peruste järjestää yliopistoissa työelämään ohjaavia opintoja. Valtakunnan tasolla tavoitteena on olla vuoteen 2020 mennessä maailman osaavin kansa, mikä edellyttää myös työelämätaitoja sekä taitoa tunnistaa oma osaamisensa. Perusopintojen eri vaiheisiin sijoitettavilla työelämäyhteyksillä ja -opinnoilla voidaan lisäksi motivoida ja tehostaa opintojen etene- mistä.

Yliopistojen perusrahoituksesta 11 % jaetaan 55 opintopistettä suorittaneiden perusteella. (Vuodesta 2015 alkaen 8 %.) Rahoitusmallissa korostuu laadukkaiden opinto- ja ohjausprosessien järjestäminen niin, että opinnot etenevät ja tutkinnot valmistuvat tavoiteajassa. Koulutuksen laatuun ja ohjausprosesseihin tulee panostaa opintojen alkuvaiheesta lähtien. Sujuvan opis-

kelun ja motivaation turvaamiseksi opetusta on järjestettävä monipuolisesti.

Näistä syistä projektissa on luotu perusopiskeli-joille suunnatut opintopisteytetyt työelämäopinnot, jotka pystyttäisiin tarjoamaan kaikille opiskelijoille. Haasteena on suuren opiskelijajoukon tavoitettavuus, johon yksi ratkaisu on verko-opetuksen hyödyntäminen. Siksi hankkeessa on kehitetty Akateemiset työelämätaidot -verkkokurssit. Lapin yliopiston osalta kurssi on jo pilotoitu yhdellä opiskelijaryhmällä vuoden 2014 alussa, Oulun yliopistossa on suunniteltu laajempaa työelämäopintojen kokonaisuutta, johon kuuluvan verkkokurssin sisältöjä tehdään parhaillaan Lapin yliopiston mallia myötäillen.

Kurssin lähtökohtana on kehittää työelämä-orientaatiota. Opinnoissa tarjotaan välineitä urasuunnitteluun ja asiantuntijuuden kasvuun.

Opintojen myötä opiskelijat oppivat suunnittelemaan ja tekemään opintoja ja uraa koskevia päätöksiä. Opinnot tukevat opiskelijan ammatillista kasvua, opiskelua ja työelämään siirtymistä. Opintojen jälkeen opiskelija tietää, mitä urataidot-käsitteellä tarkoitetaan ja tuntee urasuunnittelun keskeiset periaatteet. Opiskelija ymmärtää osaamisen eri alueita ja osaa karottaa osaamistaan ja vahvuuksiaan. Opiskelija saa työkaluja omien uratavoitteiden pohdintaan ja osaa nivoa urasuunnittelunäkökulmaa opintojen suunnitteluun, HOPS:iin (esim. sivuainevalinnat, harjoittelu, tutkielmat) ja oman asiantuntijuuden kehittymiseen läpi opintopolun.

Työmarkkinatietous ja työelämässä tarvittavat akateemiset avaintaidot tulevat tutuiksi. Opiskelija tutustuu erilaisiin mahdollisuuksiin työmarkkinoilla ja osaa puntaroida omia uravaihtoehtoja ja tavoitteita sekä viedä ne käytännön työnhakuun. Urasuunnittelutaidot, tiedot, taidot ja valmiudet oman elämän suunnitteluun, ovat hallussa myös valmistumisen jälkeen. Keskiössä on itsetuntemus ja työelämätietouden ja vaihtoehtojen suhteuttaminen omiin lähtökohtiin. Otollinen ajankohta kurssille on kandidivaiheessa, kun pohdinnan alla on monia opintoja koskevia valintoja, kuten pää- tai sivuainevalinnat, harjoittelu tai kandidaatin tutkielman aihe.

Kurssi pohjautuu Valtti - Valmis tutkinto työelämävalttina ESR-projektissa luotuun Uramatkaan. Uramatka rakentuu seitsemän askeleen kautta, lähtien liikkeelle urasta ja urasuunnittelusta,

edeten itsetuntemuksen kautta osaamisen tunnistamiseen. Tämän jälkeen tutustutaan työelämän osaamisvaatimuksiin sekä käsitellään omia työmarkkinoita ja kiinnostavia vaihtoehtoja. Kuudennessa vaiheessa perehdytään työnhakuun ja laaditaan työnhaun asiakirjat. Matka päättyy työnhaku- ja toimintasuunnitelman kirjoittamiseen. ([www.valmistu.net/uramatka](http://www.valmistu.net/uramatka))

Tässä artikkelissa kuvataan Lapin yliopiston Akateemiset työelämätaidot -kurssin rakennetta, toteutusta ja tehtäviä. Lapin yliopiston Akateemiset työelämätaidot -kurssin sisällön suunnittelu ja toteutus on tehty Työelämä- ja rekrytointipalveluissa osana Yliopistosta työelämään -projektia. Opintojakso on osa valinnaisia opintoja ja tarjotaan Avoimen yliopiston kautta. Kurssi toteutettiin ja pilotoitiin ensimmäisen kerran alkuvuodesta 2014. Pilottiin osallistui 23 opiskelijaa eri oppiaineista ja ohjauksesta vastasi kaksi tuutoria. Opinnot tehdään kokonaan verkossa Optima verkko-oppimisympäristössä. Jatkossa verkkokurssia tullaan kehittämään pilotista kerättävän palautteen avulla.

Opintojakson ohjaus perustuu strukturoituun malliin, joka on ohjeistettu ja vaiheistettu. Opintojakso rakentuu kuudesta moduulista ja on laajuudeltaan kaksi opintopistettä. Kurssin moduulit on aikataulutettu ohjeellisesti siten, että kullekin moduulille on varattu aikaa noin viikko, poikkeuksena moduuli neljä, jolle aikaa on varattu kaksi viikkoa. Kurssi sisältää luentotalenteita ja materiaaleja, joiden pohjalta tehdään



oppimistehtäviä ja pohdintaa oppimispäiväkirjassa. Kurssi alkaa aloitusluennolla, joka johdattelee kurssin sisältöön ja toteutukseen. Lisäksi etusivulla on opintojakson tavoitteet ja ohjeet, tuutoreiden esittelyt, ilmoituksia- ja kysymyksiä keskustelualue sekä tervetuloivotus oppimaan. Kurssin toteutus on yksilölähtöinen, pitkälti opiskelijan omaan pohdintaan perustuvaa oppimista. Vuorovaikutuksessa ollaan tuutorin ja työnantajan edustajan kanssa ja osittain ryhmässä. Verkkotuutorin rooli on olla oppimisen ohjaaja, tukija ja motivoija. Hän antaa palautteen oppimispäiväkirjamerkinnöistä, vastaa mieltä askarruttaviin asioihin ja ohjaa verkkokeskustelua. Osallistujat jaetaan pienryhmiin niin, että ohjattavien määrä tuutoria kohden pysyy kohtuullisena.

## Oppimispäiväkirja

Jokaisella opiskelijalla on käytössään henkilökohtainen oppimispäiväkirja, jonka näkee vain opiskelija itse ja tuutorit. Oppimispäiväkirjaa pidetään moduulikohtaisten merkintöjen avulla. Kuhunkin moduuliin kuuluu tehtävä, jonka pohdinta tai yhteenveto kirjataan oppimispäiväkirjaan. Työ tehdään itsetutkiskeluna, edeten prosessinomaisesti vaiheesta toiseen. Oppimispäiväkirja toimii siis oppimisen ja urasuunnittelutoimen kokoavana työkaluna. Oppimispäiväkirjassaan opiskelija pohtii omaa osaamistaan, asiantuntijuuttaan ja sen kehittämistä. Omia tavoitteita, osaamista ja kehittämistoimenpiteitä

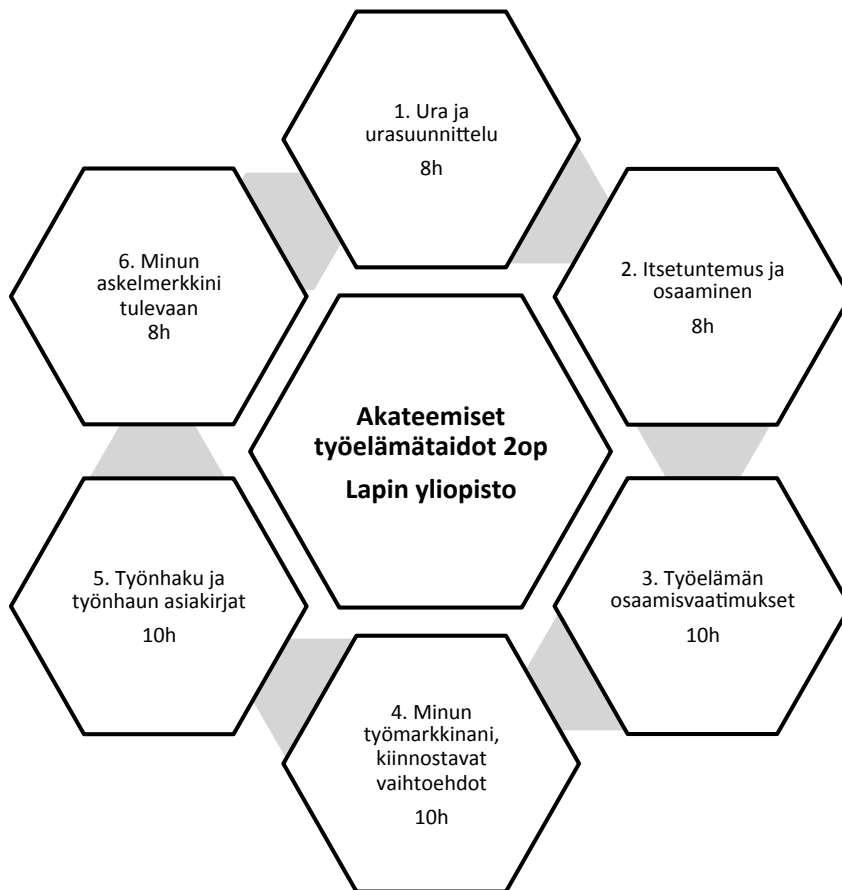
suhteutetaan työelämän mahdollisuuksiin. Suositus on, että oppimispäiväkirjaa täydennetään järjestyksessä, aina kulloisenkin moduulin lopuksi. Opiskelija saa jokaisesta merkinnästään henkilökohtaisen palautteen tuutorilta. Tuutorin palautteet oppimispäiväkirjamerkintöihin ovat kannustavia ja kehittäviä. Opiskelija voi myös palata muokkaamaan omaa kirjoitustaan missä tahansa vaiheessa. Oppimispäiväkirjalle suositeltu kokonaispituus on noin 6-8 sivua.

## 1. Urataidot ja urasuunnittelu

Ensimmäinen moduuli sisältää luentotalllenteen ura-käsitteestä, urasuunnittelusta, itsetuntemuksen merkityksestä ja osaamisen tunnistamisesta. Luento antaa pohjan moduulien 1-3 tehtäville ja pohdinnoille. Opiskelijat esittelevät itsensä ja tavoitteensa kurssille moduulin kes-

kustelualueella. Näin tuutorit ja opiskelijat keskenään pääsevät tutustumaan toisiinsa. Ja viritäytyminen kurssin sisältöön alkaa tavoitteiden asettamisen kautta.

Itsetuntemus, mm. arvojen, osaamisen ja kiinnostusten tunnistaminen, on urasuunnittelun lähtökohta. Opintojakson ensimmäisenä teh-



tävänä on piirtää oma elämänviiva. Elämänviiva-tehtävän avulla tarkastellaan omaa elämää pitkällä aikavälillä, keskittyen merkittäviin tapahtumiin, valintoihin ja päätöksentekoon. Harjoituksen avulla on mahdollista pohtia opiskelun mielekkyyttä ja motivaatiota sekä nähdä opintojen sijoittuminen elämän kokonaisuuteen. Miettinnän alla on esim. kuka olen ja mistä tulen? Millaiset asiat päätöksentekooni ovat vaikuttaneet? Miten ja miksi olen valinnut Lapin yliopiston ja opiskelemani alan/pääaineen?

### **Moduulin sisältö:**

- Esittele itsesi ja tavoitteesi kurssille lyhyesti keskustelualueella.
- Kuuntele luentotalenne, saat perustiedot moduuleihin 1, 2 ja 3.
- Pohdi elämäsi valintatilanteita elämänviiva-tehtävän avulla.
- Kirjaa pohdintasi oppimispäiväkirjaan.

*“Elämänviivatehtäväni paljasti, milloin olen ollut aktiivisimmillani. Liki pariin vuoteen en ole osallistunut uusiin juttuihin tai aloittanut uusia harrastuksia. Olisi kuitenkin kiva aloittaa jotain ihan uutta, esimerkiksi mennä kielikurssille tai aloittaa joku uusi liikuntaharrastus.”*

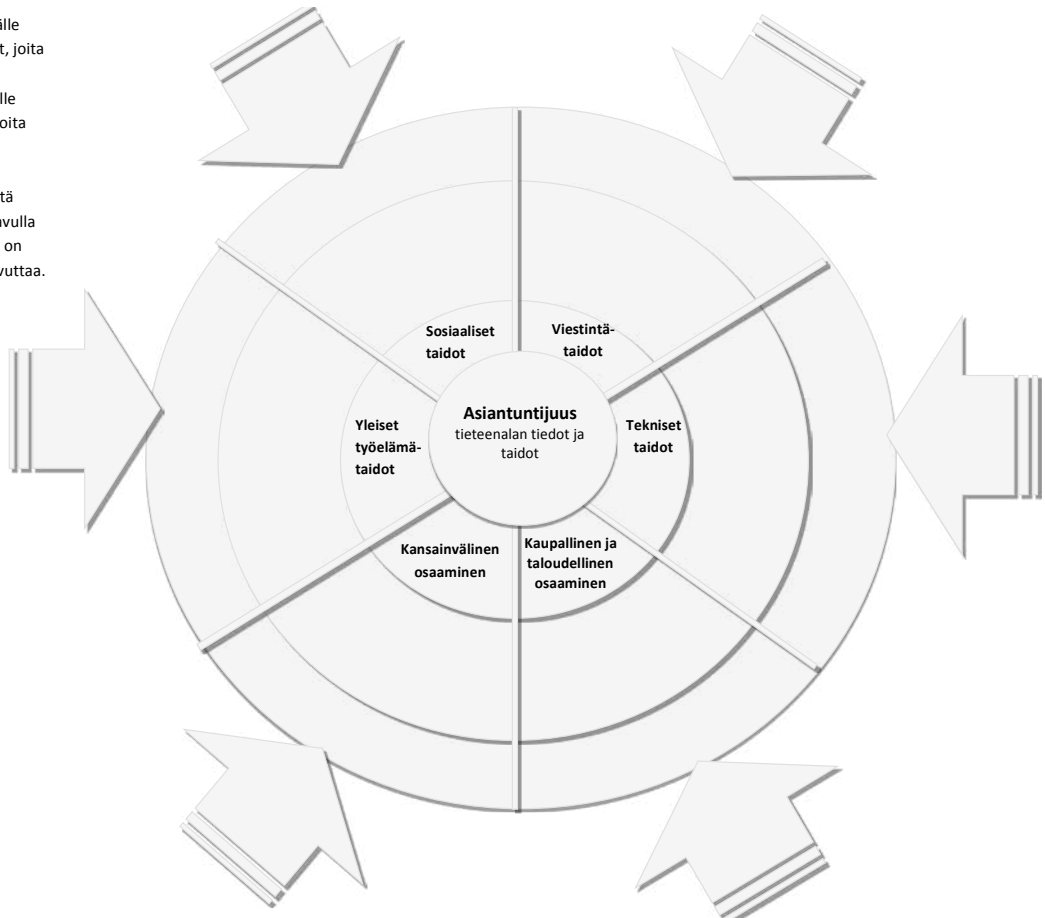
*”Urasuunnittelu on minulle aivan uusi käsite. Urasuunnittelu on henkilökohtainen prosessi, jonka alussa vasta olen... Elämänviiva-tehtävää tehdesäni tajusin sen, että ihmisen elämä rakentuu monista usein melko pienistäkin asioista, joilla voi olla hyvinkin suuri merkitys.”*

## 2. Itsetuntemus ja osaaminen

Moduulissa paneudutaan omaan osaamiseen ja pyritään tunnistamaan omat vahvuudet ja kehittämiskohteet. Moduulissa pohditaan opinnoista, työkokemuksesta ja muusta toiminnasta karttunutta osaamista. Opiskelija oppii nimeämään suoritukset osaamisena ja näkemään osaamisen monialaisuuden sekä erilaiset siir-

rettävät työelämätaidot. Arvioinnissa käytetään apuna osaamisen osa-alueiden kuviota. Osaamisen keskiössä on alan asiantuntijuus, akateemiset tiedot, taidot ja osaaminen. Osaaminen täydentyy erilaisilla siirrettävillä työelämätaidoilla, vuorovaikutus- ja viestintätaidoilla, taloudellisella osaamisella, teknisillä taidoilla ja kansainvälisellä osaamisella. Opiskelija pohtii myös osaamisen kehittämistä, millaisia taitoja häneltä

1. Kirjoita sisemmälle kehälle ne taidot, joita sinulla jo on.
2. Kirjoita ulommalle kehälle taitoja, joita haluat kehittää/ saavuttaa.
3. Kirjaa nuoliin niitä keinoja, joiden avulla uutta osaamista on mahdollista saavuttaa.



puuttuu tai mitä hän haluaisi kehittää edelleen sekä keinoja osaamisen kartuttamiseksi.

(Harjoitus [www.valmistu.net/uramatka](http://www.valmistu.net/uramatka) on muokattu lähteistä Eric Carver: Humanisti valmis työelämään – oppiaineiden ja työnantajien näkökulmia työelämävalmiuksien kehittämiseen humanistisessa reaaliainekoulutuksessa, Arja Haapakorpi: Nörtti, pomo ja yleismiesjantunen – akateemisten urat ja toimenkuvat.)

*”Huomasin omaavani jo monia tärkeitä ominaisuuksia ja samalla huomasin niitäkin asioita, joissa minulla on vielä kehitettävää ja joihin voin nyt alkaa paneutua.”*

*”Mielestäni tehtävä oli yllättävän vaikea, mutta todella hyödyllinen, koska joutuu oikeasti pohtimaan omia taitoja ja tietoja.”*

### **Moduulin sisältö:**

- Tutustu osaamisen osa-alueiden kuvioon.
- Täydennä osaamisesi ja kehittämiskohteesi osaamisen osa-alueiden tehtävään.
- Kirjaa pohdintasi osaamisestasi ja sen kehittämisestä oppimispäiväkirjaan.

### **3. Työelämän osaamisvaatimukset**

Tässä osiossa opiskelijat tutustuvat työelämään ja sen erilaisiin mahdollisuuksiin yliopistosta val-

mistuneiden eli alumni kertomusten avulla. Tavoitteena on, että opiskelijat oppivat kartoittamaan ja näkemään erilaisia uravaihtoehtoja ja hankkimaan lisäinformaatiota kiinnostavista vaihtoehtoista. Alumnit käsittelevät videotervehdyksissään koulutustaan, työtään, uriaan ja työelämän osaamistarpeita. Tällä hetkellä kuunneltavana on viisi eri luentotallennetta, joista opiskelijat valitsevat kuunneltavaksi kolme tarinaa. Alumni esittelykorteissa on näkyvillä alumni nimi, titteli, organisaatio, tutkinto ja pääaine. Luentotallenteiden pituus vaihtelee 10-30 minuutin välillä. Kuulemansa pohjalta opiskelijat pohtivat mm. mitä työelämän avaintaidoilla tarkoitetaan, miten opinnot voivat tukea näiden taitojen kehittymistä, missä muussa toiminnassa taitoja voi kehittyä ja kuinka itse voi aktiivisesti kehittää taitojaan. Kuuntelemalla valmistuneiden kokemuksia opiskelija oppii analysoimaan työelämän viestejä ja oman osaamisen kehittämistä kohti kiinnostavaa uravaihtoehtoa. Alumnitarinoiden avulla opiskelija oppii huomiomaan osaamisen eri osa-alueita, niin geneerisiä kuin alaspesifejä tietoja ja taitoja. Opiskelija myös peilaa moduulissa kaksi arvioimaansa osaamista näihin työelämän viesteihin.

Opiskelija voi hyödyntää lisämateriaalina Lapin yliopiston työelämä- ja rekrytointipalveluiden verkkosivuilta löytyviä sijoittumis- ja uraseuranta-aineistoja. Valmistuneilta kerätty seurantatieto sisältää tietoutta työelämään sijoittumisesta, työllistymisen laadusta ja työuran kehittymisestä sekä opinnoista, osaamisesta ja opintojen työmarkkinarelevanssista.

Opiskelijat refleктоivat ajatuksensa työelämän osaamisvaatimuksista ja mahdollisuuksista suhteessa omaan osaamiseensa oppimispäiväkirjaan.

*”Alumnien puheenvuorot herättivät minussa paljon ajatuksia työelämän moninaisuudesta ja jatkuvasta oman osaamisen kehittämisestä ja kehittymisestä.”*

*”Alumnien puheenvuoroista minulle heräsi into, että opinnot on syytä hoitaa kunnialla alta pois ja sen jälkeen alkaa kehittää itseään työelämässä.”*

#### **Moduulin sisältö:**

- Tutustu tarjolla oleviin alumniluentoihin ja valitse niistä 3 kuunneltavaksi.
- Lisäksi voit tutustua alasi seurantatietoihin rekryn nettisivuilla.
- Kirjoita oppimispäiväkirjaan huomiosi ja oppimasi asiat.

#### **4. Minun työmarkkinani, kiinnostavat vaihtoehdot**

Omiin vaihtoehtoihin ja työmarkkinoihin tutustutaan haastatteleamalla itseä kiinnostavaa työelämän edustajaa. Informaatiohaastattelun voi tehdä joko kiinnostavan toimialan, organisaation, työtehtävän tai henkilön pohjalta. Teemoina haastattelussa voi olla esimerkiksi

opintojen suunnittelu ja valinnat, työelämän mahdollisuudet ja vaatimukset, osaaminen ja sen kehittäminen, mielenkiintoinen urapolku, rekrytointiin liittyvät kysymykset tai työtehtävän sisältö. Haastattelun voit toteuttaa puhelimitse, sähköpostilla tai kasvokkain, mikä parhaiten sopii haastateltavalle ja opiskelijalle. Opiskelija valmistele sopivan määrän kysymyksiä, niin että haastattelun pituus pysyy kohtuullisena (n.20min). Harjoituksessa opiskelija oppii etsimään tietoa työelämästä ja kontaktoimaan työnantajan edustajaa. Myös tietous työelämä koskevien tavoitteiden asettamisesta, valintojen tekemisestä, osaamisen kehittämisestä ja omasta osaamisesta vahvistuu.

Haastattelujen anti jaetaan muulle ryhmälle käymällä teemakeskustelut pienryhmissä. Teemakeskustelua varten luodaan ryhmät, jotka voivat lukea toistensa viestejä, mutta kommentointimahdollisuus on vain omassa ryhmässä. Teemakeskustelu on aikataulutettu ohjeellisesti kahden viikon periodille. Tuutori avaa teemakeskustelun ja seuraa sen etenemistä, auttaa tarvittaessa ja kommentoi kannustavasti. Tuutori voi käyttää keskustelun avaavina ja ohjaavina kysymyksiä esimerkiksi seuraavia. Mitä työnantajan edustajan kertomia tietoja pidät tärkeinä ja mielenkiintoisina osaamisen kartuttamisen ja/tai työelämään siirtymisen kannalta? Tuliko haastattelussa esille yllättäviä asioita? Millaiset seikat antoivat luottamusta tulevaan? Haastattelun vaikutukset omiin urasuunnitelmiin ja tavoitteisiin? Saitko uusia vinkkejä opintoihin, esi-

merkiksi sivuainevalintoihin? Miten haastattelun anti vaikuttaa, asettamiesi tavoitteiden näkökulmasta, päätöksentekoon? Teemakeskustelun avulla opiskelija saa laajemman näkemyksen työelämästä. Teeman käsittely yhdessä pohjautuu vertaistukeen ja toisten tarinoiden täydentäminen tai vahvistaminen luo yhteistä merkitystä.

*”Tämä oli mielestäni mielenkiintoinen jakso, erityisesti verkkokeskustelu, jossa aihetta tarkasteltiin hyvin erilaisista näkökulmista.”*

*”Minulla oli suuria vaikeuksia suorittaa tämä moduuli. Vaikka olen sosiaalinen ja ulospäin suuntautunut ihminen, minulla on todella suuri kynnyksen tuntemattomien kontaktointiin. Päätin nyt kuitenkin suorittaa tehtävän.”*

*”Haastattelu antoi minulle luottamusta tulevaan, koska olen varma, että jos löydän kiinnostavan paikan, osaan vakuuttaa työhönottajat omasta motivaatiostani.”*

*”Tämä haastattelu oli mielestäni mahdollinen tapa saada tietoa juuri sellaisesta työstä, joka itseä kiinnostaa, ja tämä haastattelu vain vahvisti omia päätöksieni tulevaisuuden työtehtävien suhteen.”*

### **Moduulin sisältö:**

- Valitse sinua kiinnostava haastateltava, laadi haastattelurunko ja sovi haastattelusta.
  - Jaa tietosi ja ajatuksesi osallistumalla ryhmäsi teemakeskusteluun.
- Pohdi oppimispäiväkirjassa haastattelun ja keskustelun tärkeintä antia ja oppimiasi asioita.

## **5. Työnhaku ja työnhaun asiakirjat**

Moduuli sisältää luentotallenteen työnhausta ja työnhaun asiakirjoista. Luennon vinkkien ja oppimansa perusteella opiskelija tekee itselleen CV:n ja hakemuksen haluamaansa harjoittelu- tai työpaikkaan. Hakupaperit liitetään oppimispäiväkirjaan ja siinä pohditaan lisäksi mikä on tärkeintä onnistuneissa hakupapereissa ja työnhaussa. Opiskelija saa tuutoriltaan yksilölliset kommentit hakupapereihinsa.

*”Tehdessäni työhakemusta ja cv:tä, yllätyin siitä, kuinka vaikeaa niiden tekeminen loppujen lopuksi on. Itsensä kehuminen on vain niin haastavaa, vaikka sitä pitäisi tässäkin kohtaa tehdä. Mutta tästä (moduulista) oli kyllä paljon apua.”*

*”Kun kaivoin vanhan CV:ni esiin, vaati se melkoisen paljon hiomista. Huomasin, että varsinkin selkeyttämällä rakennetta CV:stä sai paljon paremman helposti ja nopeasti.”*

### *Moduulin sisältö:*

- Kuuntele luentotalenne.
- Laadi CV ja hakemus ja liitä ne oppimispäiväkirjaan.
- Pohdi oppimispäiväkirjassa hakupapereita ja työnhakua, mikä niissä on tärkeää.

## 6. Minun askelmerkkini tulevaan

Kurssin loppuksi on aika koota yhteen kurssilla opitut asiat. Aikaisemmissa moduuleissa on tunnistettu omat lähtökohdat ja osaaminen sekä tutustuttu työelämän mahdollisuuksiin ja vaatimuksiin, nyt vedetään kaikki yhteen toimintasuunnitelman muodossa. Opiskelijat nimeävät omat askelmerkkinsä tulevaan ja miettivät millaisen tulevaisuuden haluavat. Suunnitelmassa kiinnitetään huomiota erityisesti oman osaamisesi kehittämiseen opintojen, harrastusten, järjestö- tai vapaaehtoistyön, työkokemuksen ja/ tai harjoittelun avulla. Toimintasuunnitelmassa voi kuvailla myös omia uratoiveita ja uratavoitteita. Toimintasuunnitelmassa opiskelija nimeää ja avaa konkreettiset tavoitteet, kehittämistoimenpiteet ja tekemiset, niin lyhyelle kuin pitkälle aikavälille. Jokainen askel myös aikataulutetaan. Askelmerkkien hahmottamisessa voi hyödyntää moduulin materiaalikansiossa olevaa toimintasuunnitelmamallia.

### *Moduulin sisältö:*

- Pohdi kuka olet, mitä osaat ja mihin tähtäät, millaisen tulevaisuuden haluat ja miten sen saavutat.
- Halutessasi käytä apuna materiaalikansion toimintasuunnitelmamallia.
- Kirjaa oppimispäiväkirjaan konkreettinen toimintasuunnitelmasi tai sen keskeisimmät osat.

*”Kiitos avartavasta ja monipuolisesta verkkokurssista. Tuli itselle selkeä kuva tämän hetkisestä osaamisesta, tiedoista ja taidoista sekä tulevaisuuden suunnitelmista. Tästä on hyvä jatkaa!”*

*”Tuli pohdittua tärkeitä asioita, jotka jäävät opiskelun ja työn arjessa aivan liian pieneen rooliin.”*

*”Oli helpottavaa tehdä muutaman vuoden suunnitelma opintoja ja työelämää silmällä pitäen. Tulevaisuus ei vaikuta enää niin hämärältä miltä se on tuntunut. Tämän opintojakson avulla olen oppinut itsestäni valtavan paljon uutta ja suhtaudun tulevaisuuteenkin tavoitteellisemmin: ohjat ovat omissa käsissäni.”*



Taulukko 1. Oppiminen, osaprosessit ja ohjaus

Moduuli	Opiskelijan oppiminen	Oppimistehtävät	Oppimisen osaprosessit	Ohjaus
1. Ura ja urasuunnittelu	*itsetuntemus: tunnistaa arvonsa, kiinnostuksensa ja päätöksentekoprosessinsa	*luento *elämänviiva –tehtävä *valintojen ja päätösten pohdinta	*orientaatio *analysointi (kokonaisuus, osat, yhdistävät tekijät) *visualisointi *kirjoittaminen	o p p i m i s
2. Osaaminen ja itsetuntemus	*osaa nimetä vahvuutensa ja kehittämis-kohteensa	*osaamisarviointi osaamiskuvion avulla *vahvuuksien ja kehittämiskohteiden pohdinta	*analysointi, arviointi *tiedon soveltaminen *vertailu ja luokittelu *ongelmanratkaisu	p ä i v ä
3. Työelämän osaamisvaatimukset	*tunnistaa työelämän osaamisalueita *osaa suhteuttaa osaamistaan niihin	*alumnivideoiden kuuntelu *tiedon yhdistäminen ja vertailu	*kuunteleminen *tiedon vertailu, luokittelu ja soveltaminen	k i r
4. Minun työmarkkinani	*osaa hakea tietoa työmarkkinoista ja kontaktoida työnantajaa *tuntee työelämän akateemisia avaintaitoja	*työelämäedustajan haastattelun suunnittelu ja toteuttaminen *teemakeskustelu työelämän osaamisvaatimuksista *pohdinta	*viestintä *tiedonhaku, -prosessointi ja jakaminen *reflektio *yhteistoiminta ja yhteisen merkityksen luominen	j a n  *teema- keskustelu h l ö
5. Työnhaku ja työnhaun asiakirjat	*osaa laatia räätälöidyt hakupaperit	*luento *työnhaunasiakirjojen laadinta *työnhaun ja -asiakirjojen pohdinta	*asioiden yhdistely *tiedon soveltaminen *kirjoittaminen	k o h t.
6. Minun askelmerkkini tulevaan	*osaa suunnitella opintoja ja uraansa, puntaroida vaihtoehtoja ja viedä ne käytäntöön	*toimintasuunnitelman laadinta	*tiedon soveltaminen; kokonaisuuden rakentaminen *ongelmanratkaisuprosessi *tavoitteiden asettaminen	p a l a u t e

## Haasteita ja kehittämisajatuksia

Uraohjaajalle, joka on tottunut tekemään ohjaustyötään ryhmässä tai yksilöohjauksena kasvokkain, on verkkokurssin toteuttaminen haasteellinen tehtävä. Samalla, kun ohjaaja luo verkkokurssia ja toteuttaa sitä, hän oppii koko ajan itse uudenlaista toimintatapaa ja -ympäristöä. Suunnitteluvaiheessa on päätettävä, pyritäänkö verkkokurssiin osallistujista saamaan aikaan ryhmä vai onko tavoitteena itsenäisesti suoritettava opintojakso, sillä nämä lähtökohdat määräävät kurssin suoritusvaatimuksia sekä kurssin rakentamista verkkoon. Mikäli halutaan, että opiskelijat toimivat verkossa ryhmänä, vaatii kurssin läpiväittäminen huomattavasti enemmän ohjaajaresurssia. Ryhmien käytölle on oltava pedagoginen tarkoitus. Kurssille tarvitaan tuutoreita, jotka aloittavat verkkokeskusteluja sekä osallistuvat niihin aktiivisesti – verkkokeskustelu tuntemattomien kanssa ei lähde käyntiin itsestään. Verkkokeskustelu alkaa yksinpuheluina, puhutaan itsensä kanssa, ja vasta myöhemmin päästään, jos päästään, todelliseen keskusteluun. Myös tutustuminen ja ryhmäyttäminen sekä niihin käytettävät tehtävät eroavat verkko-ryhmän ja kasvokkain tapaavan ryhmän välillä. Toisaalta perinteisesti verkkokurssien etuna on pidetty oppimisen vapautumista ajasta ja paikasta – sama etu on myös tuutorilla!

Verkkokurssin vetämiseen tarvitaan toki henkilöresursseja silloinkin, kun kurssi on tehty mahdollisimman itsenäisesti toteutettavaksi.

Verkko-ohjaus / verkko-opetus on aina välineellistä, joskin se voidaan painottaa inhimillisesti tai teknisesti. Yksilölähtöinen toteutus ei ole sama asia kuin itsenäinen opiskelu. Opettajan tai ohjaajan rooli on tukea ja olla oppimisen kassakulkija. Tehtävien pitää olla huolellisesti suunniteltuja, jotta ne toimisivat aidosti verkkokurssilla. Kirjallisen ohjeistuksen on oltava ymmärrettäviä ja tarkkoja. Mikäli kurssi on opintopisteytetty, on pystyttävä valvomaan, että vaadittavat suoritukset on todella tehty. Kurssia täytyy lisäksi ylläpitää ja huolehtia sisällön ajantasaisuus. Varsinkin tässä tapauksessa, kun verkkokurssi on toteutettu hanketyönä, haasteeksi muodostuu se, kuka yliopistossa jatkossa ottaa kurssista vastuun. Turhan usein hankkeiden hyvätkin tuotokset jäävät käyttämättä resurssien puutteessa.

Niin Lapin yliopistossa kuin Oulun yliopistossa päädyttiin rakentamaan Akateemiset työelämätaidot -verkkokurssi Optima-oppimisympäristöön. Optima on käytössä molemmissa yliopistoissa, joten se on jo opiskelijoille tuttu ympäristö. Verrattuna uusiin sosiaalisen median tarjoamiin mahdollisuuksiin se on tietoturvalinen. Ei myöskään haluttu tehdä täysin avointa kurssia, vaan haluttiin upottaa se yliopiston omiin, suljettuihin järjestelmiin. Optima asettaa osittain rajoituksia erilaisten toteutusten suhteen.

Parhaimmillaan urasuunnittelu ja työelämätaidot opetetaan integroituneena oppiaineisiin.

lhannetapauksessa verkkokurssilla olisi mukana oppiaineesta esimerkiksi HOPS-ohjaaja tai omaopettaja. Monialaisissa yliopistoissa haasteena on oikean kielen käyttäminen. Parasta olisi, jos verkkokurssia voisi viilata kohderyhmän mukaisesti, sillä samat sanat voidaan mieltää eri tavalla oppiainekontekstista riippuen. Näin geneeriseksi rakennettu verkkokurssi saa syvällisempää sisältöä, kun asioita käsitellään oppiaineen tuottamasta osaamisesta käsin. Verkkokurssin suorittaminen tukee opintojen suunnittelua ja HOPSin tekemistä työelämälähtöisesti. Verkkokurssi voidaan myös integroida osaksi jotain jo olemassa olevaa kurssia. Sitä voidaan käyttää esimerkiksi harjoittelun orientaatiokurssina, sillä oppimistehtävät tukevat suoraan myös harjoitteluun valmistautumista, harjoittelupaikan hakua, osaamisen tunnistamista ja sanoittamista, omien mielenkiinnonkohteiden kartoittamista.

## Lähteet

Ihanainen, Pekka 2006. Ryhmän ohjaus verkossa. Teoksessa Ihanainen, P., & Rikkinen A. (toim.): Verkkooppiminen ja ohjaus. Helsinki: Opetushallitus.

Luettu 12.3.2014. osoitteesta: [http://oph.fi/download/47130\\_Verkko-oppiminen\\_ ja\\_ohjaus.pdf](http://oph.fi/download/47130_Verkko-oppiminen_ ja_ohjaus.pdf).

Ruhalahti, Sanna 2006. Verkkoo-  
pettajan henkilökohtaistava työote. Teoksessa Ihanainen, P., & Rikkinen A. (toim.): Verkkoo-  
ppiminen ja ohjaus. Helsinki: Opetushallitus.

Luettu 12.3.2014. osoitteesta: [http://oph.fi/download/47130\\_Verkko-oppiminen\\_ ja\\_ohjaus.pdf](http://oph.fi/download/47130_Verkko-oppiminen_ ja_ohjaus.pdf).

Silander, Pasi & Koli, Hanne 2003. Verkkoo-  
petuksen työkalupakki - kirjaan liittyvät työka-  
lut. Luettu 8.3.2014 <http://www.finnlectura.fi>

Skogster, Patrik 2009. Opintojen ohjauksen di-  
alogi sosiaalisen median avulla – AMK-ai-  
kuiskoulutus. Verkkojulkaisu: [osaaja.net](http://osaaja.net),  
No 3

Luettu 12.3.2014. <http://www.uasjournal.fi/index.php/osaaja/article/view/1135/1031>

Osaamisen osa-alueet harjoitus [www.valmistu.net/uramatka](http://www.valmistu.net/uramatka) on muokattu lähteistä Eric Carver: Humanisti valmis työelämään – oppiaineiden ja työnantajien näkökulmia työelämävalmiuksien kehittämiseen humanistisessa reaaliainekoulutuksessa, Arja Haapakorpi: Nörtti, pomo ja yleismiesjantunen – akateemisten urat ja toimenkuvat

# Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen - työvälineenä portfolio

Pauliina Keskinarkaus & Jaana O. Liimatainen

## Portfolio

Portfolio eli näytekansio on alun perin esimerkiksi taiteilijoiden käyttämä tapa esitellä parhaita töitään, tai malleilla on portfolioit, joihin on koottu parhaat mallikuvat. Portfolioajattelu on laajentunut kattamaan laajemminkin luovia tai esittäviä aloja, ja sittemmin myös yleensä osaamisen esittämiseen. Etenkin silloin, kun ansioluettelo tuntuu liian viralliselta tai suppealta, on portfolio yksi mahdollisuus kertoa enemmän omasta osaamisestaan. Portfoliosta voidaan puhua tekijänsä omana osaamisprofiilina. Portfolio tulee sanoista portare ”kantaa” ja folia ”lehti”. Se voidaan suomentaa myös esimerkiksi ansiokansioksi, kasvunkansioksi tai oppimissalkuksi.

tuksista. Tieto on tekijänsä analysoimaa ja myös analysointiprosessi näkyy portfolioissa.

### PORTFOLIO ON

- henkilökohtainen aineisto, jonka on valinnut ja koonnut tekijä itse usein joidenkin ohjeiden mukaan (oppilaitoksen, organisaation tms.)
- tekijän työn, itsearviointin ja sen prosessin sekä tavoitteiden asettamisen organisoidun pohdinnan väline
- oman toiminnan tehostamisen väline, jolla tekijä voi arvioida onnistumisiaan, kehittymismahdollisuuksiaan ja välineitä näiden toteuttamiseen
- väline, jolla voi esittää tietoa työnhaussa tai urakehityksessä kuten ylennyksissä

Portfolio tehdään aina jotain tiettyä tarkoitusta varten. Portfoliossa ei kuvata kaikkea, mitä tekijä on tehnyt uransa (uraportfolio) tai opiskelunsa (oppimisportfolio) aikana, vaan portfolioon valitaan valittu otos, näyte, joka osoittaa, kuinka tekijä toimii tai on toiminut erilaisissa tilanteissa. Näin ollen portfolion luomiseen kuuluu aineiston kerääminen, valinta ja yhdistäminen kokonaisuudeksi sekä oman toiminnan ja osaamisen pohtiminen. Tavoitteena on oman osaamisen dokumentointi ja itsearviointi, ja tarkoituksena on osoittaa portfolion tekijän henkilökohtainen osaaminen ja asiantuntijuus. Portfoliossa tekijä todistaa potentiaalinsa kertomalla, mitä on tähän mennessä saavuttanut.

Portfolioprosessissa on useita askelia. Ne ovat yleensä päällekkäisiä, mutta niiden avulla voi miettiä, mitä pitää tehdä portfolion tekemisessä ja tehokkaassa käytössä. Tärkeätä on itsearviointi: Missä on hyvä? Taito on opittu kyky tehdä jotain hyvin, eikä pidä aliarvioida omia taitojansa ja niiden määrää. Portfolion tekijän täytyy tietää, mitä hän osaa tehdä tai pystyy oppimaan, jotta hän voi kuvata osaamisensa, luoda ainutlaatuisen uraportfolion, ja tehdä tehokkaita opiskelu- ja urapäätöksiä.

## Portfolioprosessi

- Kerääminen ja tallettaminen. Materiaalin kerääminen ja arkistointi sellaisessa muodossa, että se löytyy helposti ja sitä voi käyttää helposti.
- Pohtiminen ja valikointi. Mietitään, mitä materiaali kertoo tekijästä, ja päätetään, mikä materiaalista kertoo tekijästä parhaiten.
- Kirjoittaminen ja suunnittelu. Formaalin portfolion kirjoittaminen ja suunnittelu / muotoilu.
- Esittäminen ja arviointi. Portfolion esittäminen muodollisessa tilaisuudessa (esim. työhaastattelussa), esittämisen vaikuttavuuden arviointi ja mahdollisesti tarvittavien muutosten tekeminen.

## DIGITAALINEN PORTFOLIO

### - NETTIPORTFOLIO

Digitaalinen portfolio eroaa ns. perinteisestä portfoliosta ainoastaan toteutusmenetelmiltään. Se on elektronisessa muodossa oleva koelma tekijänsä töistä ja toimintaa kuvaavista dokumenteista. Parhaimmillaan digitaalisuus mahdollistaa vuorovaikutteisuuden – portfolio voi olla esim. blogi ja se voi sisältää tekstin lisäksi ääntä, kuvaa, videoita, animaatioita ym. elementtejä.

Digitaalisuuden myötä portfolion esittäminen ja jakelu sekä päivittäminen helpottuvat. Toisaalta julkisuus tuo mukanaan uudenlaisia haasteita.

Lisäksi tuotoksien säilyvyys voi olla haasteellista. Digitaalisen portfolion avulla voidaan myös näyttää tietoteknologista osaamista.

## URAPORTFOLIO

Uraportfolio on portfolion muoto, jonka tarkoituksena on viestiä omista kiinnostuksen kohteista, taidoista, motivaatiosta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista työnhakutilanteessa. Uraportfolio heijastaa tekijänsä mennyttä, nykyisyyttä ja tulevaa, ja hyvin suunnattuna ja hyvin laadittuna se voi olla loistava itsemarkkinoinnin väline. Tämän lisäksi jo pelkästään uraportfolion tekeminen auttaa oivaltamaan omaa osaamista ja kehittää kykyä omista ominaisuuksista viestimiseen.

Portfolio itsessään kiinnittää huomiota. ”Näytä ja kerro” on huomattavasti tehokkaampi tapa kertoa itsestään kuin pelkkä ”kerro”. Hakutilanteessa portfolion ojentaminen mahdolliselle työnantajalle kiinnittää tämän jakamattoman huomion sekä herättää uteliaisuutta. Tämän jälkeen portfolion avulla on helppo etsiä yhteyksiä hakijan osaamisen ja työnantajan tarpeen välille.

Portfolio tekee aineettomista asioista käsin kosketeltavia. Se lisää luotettavuutta. Esittämällä asia portfoliossa osoitetaan samalla, että väitteellä on tukea. Näin ollen oikealla tavalla valikoidut asiat portfoliossa lisäävät tekijänsä luotettavuutta. Portfolio lisää myös (itse)luotta-

musta. Portfolion tekemiseen kunnolla paneutumalla, tietää, mitä korostaa haastattelussa ja osaa myös vakuuttavasti kertoa, miksi on juuri oikea henkilö kyseiseen työhön, oli varsinainen portfolion mukana tai ei.

Taulukko 1. Uraportfolion mahdollisia sisältöjä

koulutus	työhön liittyvät aktiviteetit	aktiviteetit	henkilökohtaiset ominaisuudet ja vahvuudet – (älä unohda asioita, joita pidät itsestään selvänä <sup>1</sup> )
<ul style="list-style-type: none"> <li>- käydyt koulut</li> <li>- todistukset</li> <li>- kurssikuvauksia</li> <li>- arviointeja ja tenttituloksia</li> <li>- kunniamaininnat, palkinnot ja stipendit</li> <li>- harjoittelu, projektit</li> <li>- osallistutut työpajat, seminaarit, konferenssit</li> <li>- itsenäinen opiskelu</li> <li>- spesiaalkoulutus (armeija jne.)</li> <li>- tietoa meneillään olevista tai tulevista opinnoista, pää- ja sivuaineista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ansioluettelo</li> <li>- työpaikat (nimeke, työtehtävien kuvaus)</li> <li>- suoritusten arvioinnit</li> <li>- saavutukset</li> <li>- palkinnot</li> <li>- ammatilliset pätevyudet, sertifikaatit</li> <li>- julkaisut, raportit, artikkelit</li> <li>- opetus- tai koulutusmateriaalit</li> <li>- näytteet esitteistä jne.</li> <li>- osallistumistodistukset</li> <li>- asiakaspalautteet</li> <li>- saavutusten dokumentointi tietokoneosaaminen</li> <li>- tärkeimmät valmistuneet / osallistutut projektit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- johtotehtävät</li> <li>- harrastukset tai kiinnostuksen kohteet (käytetty aika, valokuvia tms.)</li> <li>- joukkueurheiluun osallistuminen</li> <li>- vapaaehtoistyö</li> <li>- järjestötoiminta</li> <li>- julkiset esiintymiset tai puheet</li> <li>- palkinnot</li> <li>- matkustaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vahvuudet</li> <li>- tiimityöskentelytaidot, ihmissuhdetaidot, ongelmanratkaisu, talousosaaminen, suunnittelu, organisointi, ajankäyttö, energia, kurinalaisuus, motivaatio, sinnikkyys, vastuullisuus, luotettavuus jne. jne.</li> <li>- osallistuminen kotitöihin<sup>1</sup></li> <li>- ystävien auttaminen tai "extra-curricular" projekteissa työskentely<sup>2</sup></li> <li>- lasten kasvattaminen, kotitalouden hoitaminen<sup>3</sup></li> <li>- terveenä ja kunnossa pysyminen tai urheiluseuran / -joukkueen jäsenyys<sup>4</sup></li> </ul>

<sup>1</sup>sisarusten opettaminen, heistä huolehtiminen, ruuanlaitto – nämä kaikki vaativat suunnittelua, vastuullisuutta, luotettavuutta

<sup>2</sup>voivat vaatia tiimityöskentelyä, ongelmanratkaisutaitoja, opetustaitoja, ihmissuhdetaitoja

<sup>3</sup>budjetointi, organisointi, ajanhallinta, joustavuus

<sup>4</sup>energia, kurinalaisuus, motivaatio, sinnikkyys, tiimityöskentely

## OPPIMISPORTFOLIO

Oppimisportfolio voi toimia pohjana uraportfoliolle, mutta se voi olla myös täysin itsenäinen tuotos. Siinä missä uraportfolioon kootaan työnhaussa oleellista aineistoa, kootaan oppimisportfolioon oppimistehtävien tuotoksia. Oppimisportfolio (opintokansio) kuvaa opiskelijan oppimista, kasvua sekä opiskelu – ja oppimisprosessia. Portfolio tukee sekä opiskelijan itseohjautuvuutta että itsearviointia ja niiden kehittymistä.

Portfolioon kootaan opiskelijoiden omia opiskeluun, työhön ja toimintaan liittyviä dokumentteja. Näitä voivat olla mikä tahansa opintojen aikana tuotettu materiaali mm. esseet, referaatit, raportit ja verkkomateriaalit. Tärkeintä on, että materiaalin avulla opiskelija voi havainnollistaa omaa oppimistaan ja osaamistaan.

### Oppimisportfoliosta ammattilliseen portfolioon - tapaus Lapin yliopisto

Yhteistyössä teollisen muotoilun ja tekstiili- ja vaatetussuunnittelun oppiaineiden kanssa kehitettiin portfolio-ohjausta työelämän näkökulmasta. Kurssien opettajina toimivat oppiaineen opettajat, projektin puolesta ohjaukseen tuotiin mukaan urasuunnittelua ja työelämänäkymiä.

Keväällä 2013 teollisen muotoilun aineopintoihin sisällytettiin kahden opintopisteen luentokurssi portfolioista, tavoitteena opiskelijan oman portfolioon työstäminen. Portfolio-ohjaukseen haluttiin näkökulmaa teollisten muotoilijoiden urista ja urakehityksestä sekä työelämän vaatimuksista ja työelämään siirtymisestä. Kurssiin liittyen kehitettiin ammatillisten portfolioiden ohjausta työelämätiedon valossa.

Kurssin tavoitteena on avata portfolioon merkitystä uran eri vaiheissa. Opiskelijat pohtivat opinnoissa osaamistaan ja omia suuntautumisvaihtoehtoja työelämää ajatellen sekä luovat omaa tarinaansa siinä viitekehyksessä. Kurssin aikana työstetään sähköinen portfolio, johon jokainen saa henkilökohtaisen palautteen. Lisäksi opinnoissa käydään läpi hyvää portfolioa erilaisten esimerkkien avulla. Opiskelijat oppivat työstämään, muuttamaan ja hiomaan portfolioitaan annetun palautteen ja esitysten pohjalta. Ohjauksessa, työelämän mahdollisuuksien tunnistamisessa ja työelämän avaintaitojen läpikäynnissä, hyödynnettiin Työelämä- ja rekrytointipalveluiden tuottamia sijoittumis- ja uraseuranta-aineistoja. Niistä saadaan tietoa valmistuneiden työllistymisestä, urakehityksestä, työelämän osaamisvaatimuksista ja vinkkejä opintoihin. Valmistuneiden nimikkeet, työtehtävät ja työn osaamisvaatimukset toimivat monipuolisina esimerkkeinä työmarkkinoista. Tämän tiedon pohjalta opiskelijoiden oman osaamisen esittely portfolioissa kirkastuu.



Tekstiili- ja vaateussuunnittelijoiden suunnitteluteknologian sivuainekokonaisuuteen kuuluvalla Suunnitteluteknologian työpaja –kurssilla (3op) opiskelijat työstävät ammatilliset portfolioit. Opintojakson tavoitteena on syventää opiskelijoiden osaamista visuaalisen ilmeen ja esitysteknisten ratkaisujen toimivuudesta. Opiskelijat vahvistavat ammatillista ilmaisutapaansa erilaisen vaatesuunnittelumateriaalien tuottamisessa, ja työstävät itse tuottamiaaan kuvamateriaaleja valmiiksi esitykseksi, portfolioiksi.

Taiteen opiskelijoiden visuaaliset taidot ja kyky luoda näyttäviä, taidokkaita esityksiä töistään ovat hyvät. Ohjeet valittaviin töihin ja niiden visuaaliseen esittämiseen tulevat oppiaineesta. Usein paitsioon jää kuitenkin prosessin auki kirjoittaminen, osaamisen sanoittaminen, työtyyliin, työelämätaitojen, kuten vuorovaikutustaitojen sekä asenteen ja kiinnostusten esille tuonti. Yhteistyössä oppiaineen kanssa kehitettiin portfolioityöskentelyä oppimisportfoliosta ammatillisen portfolion suuntaan. Piirrosten ja kuvamateriaalien oheen lisättiin kuvausta työn tavoitteista, käytetyistä materiaaleista, työtavoista, tekniikoista, ohjelmista, valinnoista, ratkaisuista pulmiin ja prosessin vaiheista. Töiden yhteyteen kuvattiin ammattitaito, karttunut osaaminen ja yleiset työelämätaidot.

Portfoliota työstäessä on hyvä kiinnittää huomiota myös henkilöön töiden takana, kuka tekijä on ja miten ajattelee. Yhteenveto tai esittely itsestä, kiinnostuksista, tulevaisuuden tavoitteista ja

osaamisesta on paikallaan myös työnäytteiden kansiossa. Esille pyrittiin tuomaan niin persoona, luovuus ja taiteellisuus kuin suunnittelu- ja ammatillinen osaaminen. Erityistä huomiota kiinnitettiin siihen, että opiskelija päätti ja kirkasti portfolioita luodessaan tavoitteensa. Millaisiin tehtäviin ja uralle on hakeutumassa. Mitä osaamista ja erityistaitoja haluaa esitellä ja miten tuoda se esille niin, että oikeat asiat avautuvat vastaanottajalle. Portfolioon liitettiin mukaan myös CV kuvaamaan osaamisen kokonaisuutta.

Osaamisen esittelyä ja sanoittamista on hyvä peilata alan asiantuntijakäsityksiin ja työelämän odotuksiin. Osaaminen esitetään omien urasuunnitelmien näkökulmasta, löytämällä yhteyksiä omien lähtökohtien ja työelämän välille. Valmistuneiden sijoittumis- ja uraseurannoista saatiin arvokasta tietoa työelämän odotuksista ja mahdollisuuksista. Valmistuneet kokevat työelämässä tärkeiksi taidoiksi mm. kyvyn itsenäiseen työskentelyyn, luovan ajattelun ja organisoimisen taidot sekä esiintymiskyvyn ja sosiaaliset taidot. Suurimmat puutteet koetaan olevan ns. asiantuntijavalmiuksissa, kuten projektinhallintataidoissa, yritystoiminnan tuntemuksessa sekä esimies-, esiintymis- ja neuvottelutaidoissa. Työelämän näkökulmasta myös tieteellistä osaamista pitäisi osata tuoda esille. Tällaisen osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen oli keskiössä portfolioityöskentelyssä. Taiteen maistereiden portfolioissa luovuudella sekä uusilla ideoilla ja tavoilla lähestyä asioita on suuri merkitys.

## Lopuksi

Portfoliossa portfolion tekijä sanoittaa osaamisensa ja persoonallisuutensa tavalla, jolla itse haluaa ominaisuutensa toiselle esittää. Lisäksi portfoliossa tuodaan esiin polku, jota kulkemalla osaaminen ja asiantuntijuus ovat kehittyneet, sekä kuvataan myös tulevia tavoitteita ja pyrkimyksiä niiden saavuttamiseen. Opiskelun aikana koottu oppimisportfolio kehittyy aikanaan uraportfolioksi, eikä ole mitään syytä rajoittaa portfolion tekemistä vain joillekin opiskelualoille. Monimuotoisuutensa vuoksi portfolio sopii kaikille koulutusaloille ja jokaiselle omaa osaamistaan esittelevälle.

*Muista, että portfoliosi ei ole koskaan valmis, koska parhaat työsi ovat vielä edessäpäin.*

### VINKKEJÄ PORTFOLION TEKIJÄLLE

Kuinka päästä alkuun oman portfolion kanssa?

- Varmista, että tiedät miksi rakennat portfolioita
- Määrittele tavoitteet, yleisö ja portfolion muoto
- Arvioi käytettävissä olevat resurssit (aika, raha, materiaalit, taidot, tietotekninen osaaminen)
- Ottaen tavoitteet huomioon, mikä on tärkeää yleisölle tai lukijalle?
- Kerää asiaankuuluvaa materiaalia
- Tee portfolioistasi eheä, johdonmukainen ja yhtenäinen tarina. Mieti, mitä portfolio kertoo sinusta persoonana ja millaista osaamista sinulla on.

- Valitse näytteet, jotka kuvaavat parhaiten tietojasi ja taitojasi, sekä tavoitettasi portfolion kokoamisessa
- Visualisoi tarina johdonmukaisesti, esim. kuvia, tekstiä, piirrä, 3D-mallinna, taulukoi
- Kiinnitä huomiota yhtenäiseen ulkoasuun ja käytä toistuvia tunnisteita (esim. sivunumeroita)
- Aloita portfolio kansilehdellä
- Liitä alkuun yhteystietosi, kuvasi ja kuvaus omasta asiantuntijuudestasi ja osaamisestasi
- Koosta portfolio maksimissaan 10 tärkeästä asiasta (esim. projektista, kirjoittelusta, harjoittelupalautteesta tai tiivistelmästä harjoittelusta)
- Muista esitellä ja perustella portfolioosi valitsemasi sisältö
- Sijoita paras työsi portfolion alkuun ja toiseksi paras loppuun
- Liitä mukaan ansioluettelo, esittelemään historiasi ja osaamistasi kokonaisuutena.
- Arvioi työtäsi. Yksi portfolion tärkeimmistä osista on itsereflektio. Yritä reflektoida työtäsi ja kehitystäsi ja osoita sekä vahvuuksia että kehittämiskohteita työssäsi
- Pyydä portfolioistasi palautetta (esim. opiskelijakollegoilta, opettajilta, harjoittelun ohjaajilta, ystäviltä, sukulaisilta)
- Hio ja päivitä portfoliotasi

(Lähteet: Jyväskylän yliopiston portfolio-opas, Kaikki irti harjoittelusta Osa 2. Harjoittelun käsikirja. Kaisto J. ja Liimatainen J.O. (2012) Mukailtu Teekkarin työkirja 2012. Tekniikan akateemiset. Helsinki: Artprint.)

## Lähteet

Jeskanen, Seija: 2012. Piina vai pelastus? Portfolio aineenopettajaopiskelijoiden ammatillisen kehittymisen välineenä. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto, 2012. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Education, Humanities, and Theology [luettu 2.4.2014]

Niikko, Anneli. 2000. Portfolio oppimisen ja kasvun välineenä. Teoksessa: Enkenberg, Jorma & Väisänen, Pertti & Savolainen, Erkki (toim.) Opettajatiedon kipinöitä: kirjoituksia pedagogiikasta. Savonlinna: Joensuun yliopisto, Savonlinnan opettajankoulutuslaitos, 2000.

Saatavissa: <http://sokl.joensuu.fi/verkkojulkaisut/kipinat/kansi.htm> [luettu 12.3.2014]

<http://umanitoba.ca/faculties/management/programs/undergraduate/coop/media/student-career-portfolio-guide.pdf> [luettu 12.3.2014]

[http://priorlearning.athabascau.ca/documents/helpful\\_guide\\_portfolio\\_learning.pdf](http://priorlearning.athabascau.ca/documents/helpful_guide_portfolio_learning.pdf) [luettu 12.3.2014]

# Osaamista opintojen ohessa

Leena Penttinen, Anne Virtanen, Hanna Ahola & Tapio Anttonen

## Kansainvälisiä lähtökohtia

Tässä artikkelissa kuvaamme Jyväskylän yliopistossa pilotoitua rinnakkaisopintosuunnitelmamallia, joka nimettiin osaamista opintojen ohessa -ohjelmaksi. Pilottia kehittivät ja toteuttivat kirjoittajista Leena Penttinen, Hanna Ahola ja Tapio Anttonen. Tutkijana oli mukana Anne Virtanen, joka vastaa tämän artikkelin tutkimuksellisista johtopäätöksistä.

Rinnakkaisopintosuunnitelma on suomennos käsitteistä co-curriculum tai extra-curriculum. Näillä molemmilla termeillä tarkoitetaan varsinaisen opinto-ohjelman tai opetussuunnitelman ulkopuolista toimintaa, joka toteutuu yliopiston ulkopuolella. Se, puhutaanko co-curriculumista vai extra-curriculumista, riippuu tilanteesta. Co-curriculumiin liittyvällä tekemisellä on yhteys opiskelijan opintoihin ja niissä syntyvään osaa-

miseen ja se voi olla opintopisteillä tai ilman. Joskus harjoittelu voidaan nähdä co-curriculum-toimintana. Extra-curriculum on taas erillään opinnoista tai sen tuottamasta osaamisesta, sitä ei (yleensä) opintopisteytettyä. Tällaista toimintaa on opiskeluun liittymätön aktiivisuus esimerkiksi aate-, urheilu- ja harrastejärjestössä.

Kansainvälisesti Extra- ja co-curriculum-aktiiviteeteista, joilla on pyritty mm. opintojen ulkopuolisen aktiivisuuden, henkilökohtaisen kehittymisen sekä työllistyvyyden edistämiseen puhutaan kattotermin ”Skills Award” alla. Esimerkiksi brittiläisissä korkeakouluissa Skills Awardit ovat olleet käytössä jo yli kymmenen vuoden ajan ja ne ovat vakiintuneet nopeasti osaksi korkeakoulujärjestelmää; vuoden 2012 mennessä noin 80 korkeakoulua oli kehittänyt oman Award -järjestelmänsä. Skills Award on väline, jolla opiskelija voi tunnistaa, kehit-

tää ja osoittaa taitojaan sekä osaamistaan. Se voi kattaa toimintaa opetussuunnitelmiin linkittyneesti mutta myös laajemmin koko elämäntien kattavina kokemuksina, joissa painottuu reflektiivisyys ja vaikutuksen henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Tällaisen opintojen ohien rakennettavan järjestelmän toteutuksesta ja kehittämisestä ovat usein vastuussa korkeakoulujen ura- ja työelämäpalvelujen sekä opintopalvelujen lisäksi myös opetus- ja akateeminen henkilöstö. (ks. <http://www.agcas.org.uk/pages/position-statements>.)

Opetussuunnitelman ohien liitetyillä aktiviteeteillä tavoitellaan joustavuutta ja yksilöllisyyttä koulutusrakenteeseen. Niillä myös pyritään täydentämään tutkinto-opiskelussa hankittavaa osaamista. Olennaista niissä on osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Lisäksi rinnakkaisopintosuunnitelmat edistävät opiskelijoiden verkostoitumista, työelämävalmiuksia ja tätä kautta työllistävyyttä.

Kehitellessämme Jyväskylän yliopiston pilottia haimme kokemuksia ulkomaisista toteutuksista ja tutustuimme lähemmin brittiläisiin Leicesterin ja Brightonin yliopiston malleihin sekä Irlantilaisen Dublin City Universityn malliin. Nämä kolme esimerkkiä kuvaavat hyvin sitä, miten erilaiset Award-järjestelmät voivat vaihdella yksittäisissä yliopistoissa.

Leicesterin yliopistossa yliopiston työelämäpalvelut vastaavat The Leicester Awardin toteutuk-

sesta. Opiskelijalle on tarjolla noin 20 erilaista valinnaista modulia, joista hän voi valita itselleen mielekkään ja soveltuvimman temaattisen kohteen. Yliopiston työelämäpalvelut koordinoi ja hyväksyy suoritukset. Moduleita tarjoavat yliopiston yksiköt mutta myös yliopiston ulkopuoliset tahot. Kukin moduli rakentuu samoista peruselementeistä: opiskelusta, työelämäkokemuksesta, osaamisen reflektoinnista ja sen osoittamisesta esimerkiksi portfoliolla. Leicesterin mallissa Awardin suorittaminen on mahdollista kaikille opiskelijoille ja sitä suoritetaan isoilla volyymeilla itsenäisesti. Kuitenkin kukin opiskelija voi suorittaa vain yhden Awardin lukuvuodessa. (ks. <http://www2.le.ac.uk/offices/careers-new/exp/la>.)

Dublin City University:n malli Uaneen Module poikkeaa Leicesterin vastaavasta erityisesti siinä, että modulin suorittaa valikoidumpi joukko, vain noin 40-75 opiskelijaa vuosittain. Laajudeltaan moduli on viisi opintopistettä. Modulia koordinoi opiskelijapalvelut sekä opiskelijajärjestöt. Opiskelijoilla on tukenaan henkilökohtainen mentori yliopistolta. Mentori ei useinkaan ole samalta laitokselta kuin opiskelija. Modulin suorittamisen tueksi tarjotaan erilaisia workshoppeja, jotka tukevat osaamisen reflektointia omissa aktiviteeteissa sekä oppimispäiväkirjan ja portfolion työstämistä. Portfolion arvostelee erityinen raati ja opiskelijat saavat juhlavassa gaalassa erityisen mitalin osoitukseksi Uaneen Modulen suorittamisesta. (ks. <http://www.dcu.ie/uaneen/index.shtml>.)

Brightonin yliopistossa on näistä kolmesta yliopistosta kaikkien holistisin ratkaisu erilaisten opinto-ohjelmien ulkopuolisissa aktiviteeteissa ja yhteiskunnallisessa osallistumisessa. Yliopistossa on oma yksikkö, joka koordinoi Community University Partnership Programme -kokonaisuutta. Yksikön toiminta yhdistää yliopiston ja alueen monitasoisesti opiskelijoille suunnatuissa opintojaksoissa, mutta myös tutkimuksellisesti erilaisissa projekteissa ja jopa henkilöstön vapaaehtoistyössä. Opiskelijoille suunnatut opintojaksot ovat projektimaisia yhteiskunnallisesti osallistavia kokonaisuuksia, joissa kehitetään omaa osaamista. Niistä saadaan opintopisteitä ja koska ne voidaan lukea osaksi tutkintoa, ne eivät ole siinä mielessä rinnakkaisopintosuunnitelmaa. (ks. <http://www.brighton.ac.uk/cupp/>) Kuitenkin Brightonin yliopiston mallin koko yliopiston läpileikkaava orientaatio yhteiskunnalliseen osallistumiseen puhutteli meitä erityisesti lähtiessämme kehittämään Jyväskylän yliopiston omaa mallia.

## Osaamista opintojen ohessa -ohjelman rakenteesta

Alkuvaiheessa keskusteltiin paljon siitä, saivatko ohjelmaamme osallistuvat opiskelijat siitä opintopisteitä. Pilotissamme teimme valinnan, että ohjelmasta ei saa opintopisteitä. Tällä pyrimme siihen, että ohjelma toimintamuotoineen antaisi osallistujille jotain ei-välineellistä ja yksilöllisesti merkityksellistä, mitä ei voi muuttaa

opintopisteiksi. Ensimmäisten pilottiryhmien päättyessä olemme edelleen jatkamassa ohjelmaa ilman opintopisteitä. Valintaamme vakuuttivat huomiot siitä, kuinka sitoutuneesti opiskelijat osallistuivat ohjelmaan. Eri tilanteissa opiskelijat myös toivat esille sen, että ohjelmaan ja ryhmään osallistuminen sinänsä olivat olleet erityisen merkityksellisiä ja antoisia, eivätkä he myöskään kaivanneet opintosuorituksia kartuttavia opintopisteitä. Tämä vahvisti käsitystämme siitä, että rinnakkaisopintosuunnitelmien perustava tavoite on opiskelijalle yksilöllisesti merkityksellisten oppimiskokemusten ja osaamisen kehittymisen tukeminen.

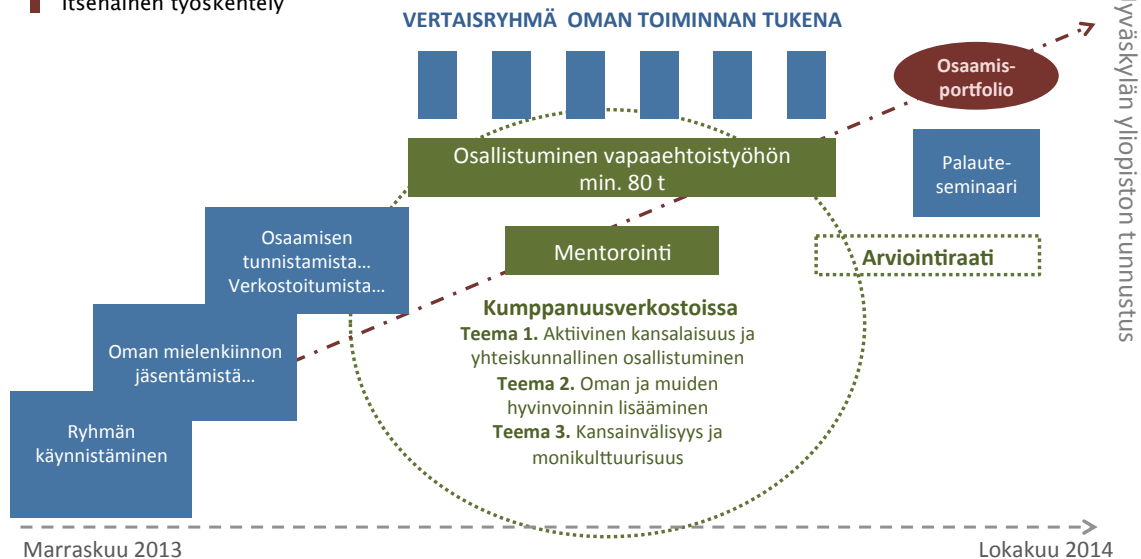
Kiinnitimme myös huomiota siihen, että ohjelma ei veisi liikaa aikaa itse opiskelulta ja halusimme pitää työmäärän kohtuullisena. Ohjelmassa päädyttiin siihen, että opiskelijat tekevät vapaaehtoistyötä minimissään 80 tuntia vuoden aikana, mikä tarkoittaa käytännössä noin kahden viikkotuntia vuoden aikana. Laskennallinen kaksi tuntia 40 viikon ajan toki jakautui epä-säännöllisemmin vuoden kulkuun. Vapaaehtoisaktiivisuus vaihteli viikoittain ja kuukausittain. Kokonaisuutena 80 tunnin työskentely näyttäisi kuitenkin antavan riittävän määrän toimintaa, joka tukee osaamisen kehittämistä, mutta ei liian paljon viedäkseen aikaa mm. opiskelulta.

Ohjelmassamme vapaaehtoistyöskentelyä tuki yliopiston järjestämä ryhmäohjaus, jossa ryhmää veti kaksi ohjaajaa. Ryhmän tavoitteena oli tukea osallistujien verkostoitumista, tavoitteen-

asettelua, osaamisen tunnistamista ja kehittämistä. Ohjelman rakenteeseen sisältyi myös Portfolio, jossa kukin osallistuja osoittaa oman oppimisensa ja osaamisensa. Portfolio sisältyi ohjelman itsenäiseen työskentelyyn, mutta myös sitä tuettiin ryhmäohjauksessa. Kuviossa 1 on esitelty ohjelman kokonaisrakenne.

### Työskentelymuodot:

- Yliopistossa ohjattua toimintaa
- Työskentely kumppanuusverkostoissa
- Itsenäinen työskentely



Kuvio 1. Osaamista opintojen ohessa -ohjelman rakenne

Pilotissa ohjelmassa tavoitteena olevaa osaamisen kehittämistä rajattiin sisällöllisesti väljästi kolmeen alueeseen, jotka muotoutuivat Jyväskylän yliopiston profiilista sekä yhteiskunnallisesti merkityksellisistä teemoista:

1. kansainvälisyys ja monikulttuurisuus
2. yhteiskunnallinen osallistuminen ja aktiivinen kansalaisuus
3. oman ja muiden hyvinvoinnin lisääminen

Teemat toimivat myös markkinoinnin tukena, kun opiskelijoita haettiin ohjelmaan. Kyse ei siten ollut pelkästä missä tahansa toteuttavasta vapaaehtoistyöstä vaan opiskelijoiden haluttiin jo lähtökohtaisesti asennoituvan tavoitteellisesti omaan vapaaehtoistoimintaansa.

Kokonaisrakenteeseen suunniteltu mentorointi ei toteutunut ensimmäisessä pilotissa muodollisena prosessina lainkaan. Parilla opiskelijalla oli omassa vapaaehtoistyössään organisaation taholta tukihenkilö, jonka voi ajatella toimineen mentorin roolissa Itse ryhmätoiminnasta muodostui niin tiivis tukiverkosto, että pohdimme, johtuiko mentoroinnin “unohtuminen” osittain siitä, että ryhmä jo tarjosi niin paljon tukea toisilleen etteivät he varsinaisesti kaivanneet mentoria omassa vapaaehtoistoiminnassaan.

## Opiskelijoiden rekrytointi OOO-ohjelmaan

Ohjelmaan haettiin vapaaehtoisia opiskelijoita seuraavanlaisella ilmoituksella:





# Osaamista opintojen ohessa

Osaamista Opintojen Ohessa (OOO) on uudenlainen ohjelma, jossa kerrytät osaamistasi opintojen ulkopuolella. Sen avulla opit tunnistamaan osaamistasi ja voit lähteä kehittämään sitä oman innostuksesi ja kiinnostuksesi pohjalta. Ajatus on uusi, OOO-ohjelma (co-curriculum, rinnakkaisopintosuunnitelma) toteutetaan pilottina ensimmäistä kertaa suomalaisessa yliopistossa.

## Mitä saat?

**Toimintaa.** Pääset mukaan toimimaan ja tekemään sellaista mikä innostaa juuri sinua yhdistyksissä, järjestöissä tai muissa vapaaehtois- ja harrastustoiminnoissa.

**Verkostoja.** Rakennat itsellesi verkostoa, tai se rakentuu toiminnan ohessa. Kaksi kolmesta työpaikasta täytetään verkostojen kautta, työpaikkailmoituksiin hakemalla vain pieni osa, koska verkostot ovat helppo, edullinen, testattu ja toimiva rekrytointiväylä. Opit tunnistamaan verkostosi.

**Osaamista.** Oman osaamisen tunnistaminen on haasteellista, mutta se on tärkeä osa itsetuntemusta ja keskeinen perusta työllistymiselle ja sen suunnittelulle. Ohjelmassa tunnistat omia osaamisvahvuksiasi että kehittämisen kohtiasi. Tulet sinuksi oman osaamisesi kanssa, ja CV:n teko tai työhaastattelu sujuu sinulta helpommin.

**Portfolion.** Kokoat toimiesi todisteet sekä kertyvän osaamisen näkyväksi ja näytettäväksi.

**Tunnustuksen.** Yliopiston tunnistamisen kautta portfoliosi legitimoituu vakuuttavaksi osaamisen ja sen kehittämisen näytteeksi. Se vahvistaa ja täydentää CV:ssä usein sumeaksi jäävää ”Harrastukseni” -osaa.

## Mitä et saa?

**Opintopisteitä.** OOO-ohjelma ei ole opintosuoritus. Motivaation tulee perustua muihin asioihin kuin opintopistepalkkaan. Tärkein lähtökohta on oma tenho ja into tehdä asioita ja osallistua. OOO -ohjelma ei myöskään ole AHOTT-mekanismi (aiemmin hankitut osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen), vaan tulevaisuussuuntautunut prosessi.

## Mitä valitset?

Ohjelmassa osallistut aktiivisesti yliopiston ulkopuolella yhdistys-, tai järjestötyyppiseen toimintaan. Vapaaehtoisissa aktiviteeteissa avarrat omaa osaamistasi valitiasi mukaan jossain seuraavista teemoista:

- 1) yhteiskunnallinen osallistuminen ja aktiivinen kansalaisuus
- 2) oman ja muiden hyvinvoinnin lisääminen
- 3) kansainvälisyys ja monikulttuurisuus.

## Mitä teet?

Toimit samanhenkisessä ryhmässä, josta saat vertaistukea. Ryhmiä sparraavat nimetyt ohjaajat. Teet omannäköisesi toimintasuunnitelman noin vuodeksi. Toimit vapaaehtois-tehtävissä tai harrastat oman kiinnostuksesi mukaan vapaa-ajallasi, ehkä samalla tavalla kuin jo aiemminkin. Ohjelma kestää vuoden, teet sitä opintojesi ohessa omassa tahdissa yhteiset tapaamiset huomioiden. Työn tuloksena kokoat itsellesi portfolion, jonka yliopisto hyväksyy antaen sille siten vakuuttavan tunnustuksen työnhakuksi.

Osaamista opintojen ohessa -ohjelma koostuu

- verkostoitumistapaamisesta (1,5t)
- oman osaamisen tunnistamisen työskentelystä (2 x 1,5t)
- ohjatuista pienryhmistä (6 x 1,5t), jossa tukenasi on yliopistolla työskentelevä ryhmäohjaaja
- järjestön, yhdistyksen tai muun tahon toimintaan osallistumisesta noin yhden vuoden ajan (min. 8o t/vuosi), tukenasi on kentällä toimiva oma mentorisi, jonka itse valitset
- itsenäisestä työskentelystä oman portfolion rakentamiseksi.

## Miten mukaan?

Pilottiin valitaan noin 20 opiskelijaa, joista vähintään viisi on ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita. Kirjoita motivaatiokirje, jonka pituus on enintään kaksi sivua. Lähetä se sähköpostin liitetiedostona Student Life -suunnittelija Tapio Anttoselle (tapio.anttonen@jyu.fi) viimeistään perjantaina 21.9.2012.

Motivaatiokirjeen tulee sisältää seuraavat asiat:

- kuka olet, mistä tulet
- mikä em. kolmesta teemasta ja millainen toiminta sinua kiinnostaa erityisesti
- miten haluaisit kehittää omaa osaamistasi valitsemassasi teemassa
- realistisen arvion siitä, millaiset aikaresurssit sinulla on osallistua vapaaehtoistoimintaan opintojesi ohessa.

Kysy lisää, innostu mukaan!



Pilottivaiheessa ryhmästä kiinnostuneita oli varsin vähän. Saimme motivaatiokirjeitä suomalaisilta sekä kansainvälisiltä opiskelijoilta molemmilta kuusi kappaletta. Motivaatiokirjeet kertoivat opiskelijoista, jotka ovat aktiivisia harrastajia ja joilla on jonkin verran vapaaehtoistyökokemusta. Motivaatiokirjeistä välittyi innostus toisten auttamiseen ja hyvinvoinnin lisäämiseen. Lisäksi hakijat kuvasivat haluavansa koetella omia rajojaan, lisätä omaa aktiivisuuttaan ja kasvattaa rohkeutta tehdä uusi asioita. Kiinnostus kansainvälisyyteen tuli esille joissakin hakukirjeissä yhteiskunnallisen vaikuttamisen lisäksi. Työllisyysmahdollisuuksien edistäminen näyttäytyi myös yhtenä motiivina hakeutua ohjelmaan.

Kaikki hakijat vaikuttivat motivaatiokirjeiden perusteella hyvin motivoituneilta ja hyväksyimme kaikki mukaan ohjelmaan. Aikataulullisista syistä kuitenkin sekä suomalaisista että kansainvälisistä opiskelijoista jäi ryhmästä pois yksi opiskelija ja ryhmät käynnistyivät viidellä suomalaisten ja viidellä kansainvälisten opiskelijoiden muodostamalla ryhmällä. Tässä artikkelissa keskitymme kuvaamaan suomalaisten tutkinto-opiskelijoiden ryhmän toteutusta.

## Vertaisryhmä osaamisen kehittämisen tukena

Olennessa ero kansainvälisiin malleihin on ohjelmaamme sisältyvä tavoitteellinen ryhmä-

toiminta. Pidimme yhteisöllisen osaamisen kehittämistä yhtenä keskeisenä lähtökohta-ajatuksena pilotin rakentamisessa. Aiemmassa kehittämistyössä olimme havainneet, että vertaistuella on merkitystä opintojen edistämiseen ja pilotissa haluttiin hyödyntää vertaisryhmää osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen tukena.

Osaamista opintojen ohessa -ryhmässä toteutettiin vertaisryhmäpedagogiikkaa, jolla pyrittiin aktivoimaan ryhmäläisiä jakamaan kokemuksiaan, ajatuksiaan ja tunteuksiaan sekä antamaan palautetta toisilleen. Opiskelun ryhmätilanteissa usein opettaja tai ohjaaja antaa palautetta yksittäiselle opiskelijalle, eivät niinkään ryhmäläiset. Vertaisryhmäpedagogiikassa ohjaaja pyrkii tietoisesti passiiviseen rooliin ja jättäytyy taustalle ryhmän työskentelyssä. Tavoitteeseemme sopi erinomaisesti hyödyntää strukturoitua ryhmäohjausmallia ryhmätoiminnan toteuttamisessa (ks. Borgen ym. 1998).

Soveltamassamme strukturoidussa ryhmäohjausmallissa keskeistä on tavoitteellinen työskentely. Tämä näkyy myös ryhmän käynnistämisen ns. ryhmäyttämisenä: Ryhmäyttäminen tapahtuu tehtävillä, joiden tavoitteena on tutustumisen lisäksi edistää ryhmää jäsentämään yhteisiä jaettuun intressejä. Näin tutustumiseen käytetyssä symbolityöskentelyssä oli tehtävänantoon upotettu ryhmään kohdistuvien odotusten jakaminen. Symboleina käytettiin eläinfiguureja. Tehtävänantona oli " Valitse it-

sellesi eläin, joka kertoo siitä, kuka olen, mistä tullen ja mitä odotan tältä ryhmältä/OOO-ohjelmalta”. Näin tutustumistehtävällä jo suunnattiin ryhmäläiset OOO-ryhmän tarkoitukseen ja tavoitteisiin. Tässä toteutimme strukturoidun ryhmäohjauksen ajatusta siitä, että kaikki tehtävät johdonmukaisesti palvelevat jotain tavoitetta eikä tehtäviä tehdä vain toiminnallisuuden vuoksi.

Ryhmäohjauksessa ohjaajalla on alussa aktiivisempi rooli, joka passivoituu työskentelyn edetessä. Borgen ym. (1998) toteavat, että alussa ohjaaja voi olla ainoa linkki ryhmäläisten välillä ennen kuin ryhmä tutustuu toisiinsa. Haasteena onkin se, miten ohjaaja pystyy jättäytymään taustalla ryhmän työskentelyn edetessä ja ryhmäläisten keskinäinen vuorovaikutus muodostuu toimintaa edistäväksi voimaksi. Tämän vuoksi suunnitelimme ryhmälle annettavia tehtäviä, jotka samalla tukisivat osallistujien välisen luottamuksen ja arvostuksen muodostumista. Tehtävissä kiinnitettiin myös paljon huomiota keskinäiseen palautteen antamiseen ja tukemiseen jo työskentelyn alkuvaiheessa.

Vaikka ryhmän tosilleen antama tuki on ryhmäohjauksessa prioriteettina, ohjaajilla on tärkeä rooli ryhmän toiminnan tukemisessa ja ohjaamisessa. Ohjaajina halusimme myös vahvistaa tämän roolin opiskelijälähtöisyyttä. Tämän vuoksi ensimmäisellä tapaamisella emme esitelleet itseämme ryhmälle vaan annoimme ryhmälle tehtävän: “Olemme yhdessä ryhmän kanssa

lähdössä matkalle, jossa me olemme teidän tukena ohjaajina. Miettikää yhdessä, mitä teidän olisi hyvä tietää meistä ohjaajista.” Tehtävän pilotavoitteena oli heti alussa lisätä ryhmän välisistä vuorovaikutuksista ja asemoida ohjaajat ryhmän tukijaksi eikä niinkään yksittäisten opiskelijoiden. Tehtävä toimikin toivotulla tavalla, opiskelijat esittivät ryhmänä ohjaajille kysymyksiä ja ohjaajat vastasit koko ryhmälle.

## Osaamisen tunnistamista, kehittämistä ja osoittamista ryhmässä

Osaamisen tunnistamisesta käytävä keskustelu kääntyy usein AHOT-teemaiseen osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. OOO-ohjelmassa lähtökohtana on tulevaisuusorientoituneempi kehittämiseen tähtäävä osaamisen tunnistaminen ja sitä pyritään laajentamaan opintojen suunnittelusta kokonaisvaltaisempaan osaamisen kehittämiseen aina (elämän) urasuunnittelun suuntaan. Pohtiessaan korkeakouluopiskelijoiden työllistyvyyden tukemista brittiläinen Chris Simpson kiteyttää hyvin osaamisen tunnistamisen ydinkysymyksiä myös OOO-ohjelmamme näkökulmasta: Hänen mukaansa työllistyvyydessä keskeistä on kokemuksellinen oppimisen reflektio, kyky tehdä omia valintoja, henkilökohtaisten mielekkäiden tavoitteiden asettaminen sekä viime kädessä koko (työ)elämänuraa koskeva suunnittelu. Kyky tunnistaa omaa osaamistaan ei siten to-

teudu kertaluonteisena projektina vaan sitä voi luonnehtia jopa elämänasenteen piirteeksi, elinikäisen oppimisen olennaiseksi lähtökohdaksi. Tämän vuoksi pyrimme toteuttamaan osaamisen tunnistamisen, sanoittamisen ja kehittämisen yksilöllisenä prosessina, jota vertaisryhmä tukee ja vahvistaa.

#### *Vaihe I: Omin sanoin sanoitettua osaamista*

Lähdimme liikkeelle osaamisen tunnistamisesta siten, että haimme ensin ns. omin sanoin sanoitettua omaa osaamista. Osaamisen tunnistamiseen, osoittamiseen ja kehittämiseen sovelsimme erilaisia strukturoituja ryhmätehtäviä, jotka tukivat opiskelijoiden omien näkemysten, ajatusten, kokemusten ja tunteiden jakamista. Tässä sovelsimme erityisesti symbolityöskentelyn mahdollisuuksia piilevien ja tiedostamattomien jäsenysten ilmaisemiseen. Erilaisissa osaamisen sanoittamiseen suuntaavissa tehtävissä ryhmäläiset valitsivat itselleen eläimiä, kortteja ja värejä, joiden avulla he kuvasivat mm. sitä, mitä osaavat ja toisaalta sitä, mitä osaamista haluaisivat kehittää. Kuvaukset kerrottiin ryhmäläisille kierroksina, jossa muut kuuntelivat. Tässä vaiheessa toisten puhetta ei kommentoitu mitenkään; näin harjoiteltiin lähinnä omien kokemusten ja näkemysten kuvailua sekä toisten kuuntelua. Kuuntelutaidon harjoittelulla pyrimme tukemaan myös ryhmäläisten vuorovaikutuksen rakentumista.

#### OSAAMISEN TUNNISTAMINEN

Valitse itsellesi eläin, joka kuvaa jotain taitoa, jonka osaat hyvin.

Valitse itsellesi toinen eläin, joka kuvaa jotain taitoa, jonka haluaisit osata

Kierros:

Kerro muille omasta eläinparistasi.

Kukin kertoo vuorollaan, muut kuuntelevat.



Omin sanoin sanoitettuun osaamiseen käy-  
timme myös Onnistumiskertomus-tehtävää.  
Onnistumiskertomus-tehtävässä kukin kertoo  
vuorollaan omasta elämästään jonkin onnistu-  
miskokemuksen. Muut kuuntelevat keskeyt-  
tämättä, mutta myös kirjoittavat samalla pape-  
rille erilaisia tietoja, taitoja ja osaamista, joita  
tunnistavat kertojan onnistumiskokemuksesta.  
Kun kertomus-kierros on käyty läpi, kukin saa  
omasta kertomuksestaan kirjoitetut osaamisen  
listaukset luettavakseen. Tämä tehtävä harjoit-  
taa paitsi kokemuksen jakamista ja kuuntelua,  
myös toisen osaamisen tunnistamista sekä pa-  
lautteen antamista ja vastaanottamista. Tehtävä  
perustuu siihen, että toisen konkreettisesta ker-  
tomuksesta on helpompi tunnistaa ja sanoittaa  
osaamista kuin alkaa kuvata omaa osaamistaan  
ilman kontekstia. Ryhmäläiset myös voivat tois-  
ten antaman palautteen kautta tunnistaa enem-  
män erilaisia taitoja ja osaamista kuin mitä itse  
olisivat osanneet omasta kertomuksestaan  
havaita. Palaute voi siten tuoda osaamiseen  
uusia näkökulmia ja sanoituksia. Tehtävä on  
poikkeuksetta koettu erittäin mielekkääksi eri-  
tyisesti sen sisältämän myönteisen palautteen  
saamisen vuoksi. Tässäkin tehtävä sinänsä tuki  
ryhmän keskinäisen vuorovaikutuksen kehitty-  
mistä.

## PALAUTTEENANTOTEHTÄVÄ

Yksilötehtävä: Mieti mielessäsi jokin tilanne, jos-  
sa olet onnistunut

Kertomuskierros:

- Kukin kertoo vuorollaan oman onnistumisko-  
kemuksensa muille
- Muut kuuntelevat

Kuuntelijana

- kuuntele tarkkaan ja kirjoita paperille, mitä  
kaikkea osaamista, tietoja, taitoja ym. kertoja  
käyttää omassa kertomuksessaan

Kierroksen jälkeen

- kukin saa omat palautteensa ja saa lukea niitä  
hetken itsekseen
- yhdessä keskustellen ajatuksia tehtävästä

Kertomuksen tehtävänannossa olemme kiinnit-  
täneet huomiota siihen, että jaettava kokemus  
on jollain tavoin myönteinen. Tehtävänannossa  
palaute kohdistetaan onnistumiseen tai osaa-  
miseen eikä epäonnistumiseen tai osaamatto-  
muuteen. Kertomuksen tehtävänanto voi toki  
olla selviytymiskertomus, jossa on onnellinen  
loppu. Palautteenannon tulee kuitenkin aina  
kohdistua myönteisiin asioihin, jotta se vahvis-  
taisi kertojan tuntemuksia omasta osaamisesta.  
Ohjaaja voi osallistua tehtävään palaut-  
teenantajana tilanteen mukaan. Aina se ei ole  
tarkoituksenmukaista, jolloin ohjaaja vain antaa  
tehtävänannon ja kuuntelee kertomuskierrosta.

Palautteen antaminen on taito, joka harvalla on luonnostaan, mutta jota voi myös harjoitella ja kehittää. Onnistumiskertomus-tehtävän rakennetta palautteenannosta hyödynsimme myös siinä, kun opiskelijat hahmottelivat omaa OOO-projektiaan ja sitä, mitä osaamista he haluaisivat kehittää. Tällöin ryhmäläiset ensin piirsivät itselleen oman OOO-projektinsa tehtäväkenttää ja kertoivat sitten piirroksestaan muille. Muut kuuntelivat ja kirjoittivat paperille palautetta siitä, mitä taitoja tässä toiminnassa voisi kehittää. Paperit annettiin kullekin kertojalle tueksi itsenäisille pohdinnoille. Tehtävänantoa voi siten varioida eri tarkoituksiin lukemattomilla tavoilla. Pääidea on se, että jaetaan oma kokemus, muut kuuntelevat ja erilaisin tehtävänannoin kirjoittavat toisilleen palautetta. Paperille kirjoitettava palaute jää kertojalle ja hänen on helppo palata myöhemminkin palautteeseen.

Siinä vaiheessa, kun ryhmäläiset olivat jäsenäneet oman vapaaehtoistyönsä kohteita ja oli aika lähteä käytäntöön kentälle, harjoittelimme palautteenantoa myös ns. Lahjakortti-tehtävällä. Kullekin opiskelijalle arvottiin ryhmästä yksi ryhmän jäsen, jolle hänen piti antaa "aineeton lahjakortti". (Ideaan tällaisiin aineettomiin lahjakortteihin saimme helsinkiläisen Viivi Välttilän Aineettomien lahjakorttien näyttelystä.) Tässä vaiheessa ryhmämme oli tutustunut toisiinsa niin hyvin, että ryhmäläisillä oli helppo asettua toistensa asemaan ja kohdentaa lahjakortti juuri sellaisiin asioihin, mitä arvelivat kunkin tarvitsevan vapaaehtoistyössään. Lahjakorteissa annet-

tiin toisille rohkeutta ja omien rajojen ylittämistä, mutta myös tukea ja kannustusta. Samalla tavoin ryhmän jäädessä kesätauolle sovelsimme palautteenantotehtävää symbolityöskentelyyn, jossa ryhmäläiset valitsivat toisilleen eläinfiguureja ilmentämään sitä, millaisin ohjein ja asioin he evästäisivät toisiaan kesälomalle. Erityisesti näissä palautteenantotehtävissä olimme ohjajina vaikuttuneita siitä, millaisia mahdollisuuksia vertaisryhmä tarjoaa tuen ja kannustuksen antamiseen.

#### *Vaihe II:Valmiiden taitoluokitusten ja -jäsenysten hyödyntäminen*

Osaamisen tunnistamisessa ja kehittämisessä hyödynsimme myös erilaisia valmiita tehtäviä, taitoluokituksia ja -jäsennyksiä. Näissäkin näkökulma suunnattiin omaan OOO-projektiin. Käytimme mm. laadukas harjoittelu -materiaalien taitokortteja. (Taitokortit ja niiden hyödyntäminen löytyvät kirjasta Laadukas harjoittelu: <http://www.helsinki.fi/urapalvelut/materiaalit/laadukasharjoittelu.pdf>)



Kuvassa taitokorttien jäsenitys erään opiskelijan hahmottamana

Laadukas harjoittelu -taitokorteissa on valmiita jäsenyyksiä erilaisista työelämätaidoista sekä luokittelua varten otsikkokortit *kaikkein tärkein - tärkeä - melko tärkeä - vähiten tärkeä -ei olennainen*. Ensin ryhmäläiset työskentelivät itsenäisesti omien OOO-projektilleen asettamien tavoitteidensa parissa luokitellen taitokortteja sen mukaan, miten tärkeitä erilaisten taitojen kehittäminen on tärkeitä heidän henkilökohtaisessa projektissaan. Sen jälkeen ryhmäläiset keskustelivat keskenään ja vertailivat sekä kommentoivat toinen toistensa luokituksia suhteessa OOO-projektiinsa.

## Oman projektin löytäminen ja toimintasuunnitelman tekeminen

Koska ohjelmaan oli hakeutunut opiskelijoita, jotka eivät parhaillaan toimineet missään vapaaehtoistyössä, ryhmässä etsittiin ensin paikkaa omalle vapaaehtoistyölle. Jyväskylän kaupungissa on yli 100 vapaaehtoistoimintaa tarjoavaa järjestöä, organisaatiota tai yhteisöä, joten tästä tarjonnasta piti löytää kullekin opiskelijalle hänen tavoitteitaan palveleva kohde. Yhtenä tehtävänä olikin tutustuminen eri mahdollisuuksiin ja omien mielenkiinnon kohteiden valikoiminen. Tässä hyödynnettiin Jyväskylän vapaaehtoistoimintaa järjestäviä järjestöjä, organisaatioita ja yhteisöjä esittelevää vihkosta. Opiskelijat tutustuivat itsenäisesti vihkoseen ja valitsivat sieltä itseään kiinnostavia kohteita ja kirjoittivat kunkin omalle tarralapulleen. Tutustuminen toteutettiin itsenäisesti, minkä jälkeen opiskelijat ryhmittelivät tarralaput isolle paperille Seuraavaksi keskusteltiin ryhmäläisten mielenkiinnon kohteista, niiden eroavaisuuksista ja yhteneväisyyksistä.

Vaikka jo vapaaehtoistoimintaa esittävän vihkosen selaaminen palveli oman OOO-projektin kohteen löytämistä, päätettiin ryhmänä osallistua Vapaaehtoistyötä organisoivan keskuksen järjestämään Jyväskylän alueen vapaaehtoistoimintaa esittelevään tilaisuuteen. Tilaisuudessa vapaaehtoistyössä toimivat esittelivät omaa toimintaansa ja heidän kanssaan voitiin keskus-

tella vapaaehtoistyön haasteista sekä toiminta-periaatteista.

Ryhmäläisten mielenkiinnon kohteiksi valikoitui mm. monikulttuurisuuskeskus Glorian toiminta, Eurooppanuoret sekä Settlementin tyttötoiminta ja Keski-Suomen Liikunnan toiminta. Kunkin vastuulla oli itsenäisesti ottaa yhteyttä toimijatahoon ja neuvotella siellä omasta vapaaehtoistyöpanoksestaan. Siten vapaaehtoistointaa järjestävän tahon näkökulmasta opiskelijat toimivat kuten kuka tahansa vapaaehtoinen, mutta yliopiston tarjoama ryhmä tarjoaa kullekin tukea yksilöllisen osaamisen kehittämisen reflektointiin.

Kun vapaaehtoistoinnin paikat olivat löytyneet, vuorossa oli oman toimintasuunnitelman tekeminen. Tähän ohjaajat antoivat tehtävärungon, johon tuli kirjata toiminta eritellen mahdollisimman tarkasti kuhunkin yksittäiseen toteutukseen käytetty aika sekä se, mitä osaamista kukin toiminta edellyttää. Tehtävän tavoitteena oli se, että opiskelija tekee mahdollisimman konkreettisesti näkyväksi osaamisen kehittämisen toiminnassa.

Ryhmän edetessä ryhmälle perustettiin Facebook-ryhmä tiedottamiseen, keskusteluun ja kommentointiin. Facebook-ryhmän etuja oli selkeästi tiedottamisen nopeus ja epämuodollisuus: ohjaajat tavoittivat opiskelijat sekä nämä toisensa huomattavasti nopeammin kuin esimerkiksi sähköpostin avulla. Facebook-ryh-

mässä jaettiin myös dokumentteja (esim. toimintasuunnitelmat, portfolioideat ja lopulliset portfolioit.) Ryhmäläiset voivat myös keskustella keskenään OOO-projektiin liittyvistä asioista sekä muista asioista, joita halusivat jakaa ryhmälle. Suomalaisten tutkinto-opiskelijoiden ryhmä järjesti iltaisin myös keskinäisiä vapaaehtoisia tapaamisia, joihin ohjaajat eivät osallistuneet.

## Portfolion rakentaminen ja loppuseminaari

Ohjelman päättyessä opiskelija koostaa oman tavoitteenasettelunsa pohjalta portfolion vapaaehtoistoinnastaan ja siinä hankkimasta osaamisestaan. Ohjelmaa suunniteltaessa ajateltiin, että portfolioissa arvioidaan omaa kehittymistä sekä tavoitteiden saavuttamista. Lisäksi portfolio arvioidaan ja opiskelija saa siitä palautetta erillisessä loppuseminaarissa, johon on pyydetty mukaan myös yliopiston ulkopuolisia tahoja arvioimaan ja keskustelemaan opiskelijoiden portfolioista.

Pilottiryhmässä kukaan ryhmäläisistä ei ollut aiemmin tehnyt opintoihin liittyen portfolioita, joten aloitimme portfolion työstämisen hyvin toimijalähtöisesti. Portfoliota ideointiin ryhmässä taralapputehtävällä. Ensin kukin kirjoitti taralapuille, mikä voisi olla portfolion tehtävä, mitä tarkoitusta varten portfolion voisi tehdä.



## PORTFOLION JÄSENNYSTÄ:

### **Yksilötehtävä:**

Mihin portfolioita voisi käyttää/hyödyntää?  
Kirjoita 1 asia per tarralappu

### **Ryhmässä:**

Ryhmitelkää tarralapot teemakokonaisuuksiksi, jotka kuvaavat portfolioon mahdollisia käyttötarkoituksia

Tarralapputyöskentely tuotti neljä erilaista teemaa portfolioon käytöstä ja hyödyntämisestä. Opiskelijat hahmottivat portfolioon työnhaussa käytettäväksi osoitukseksi omasta osaamisesta, oman oppimisen ja kehityksen kuvaamisen asiakirjaksi, henkilökohtaiseksi ”muistoksi” merkityksellisestä OOO-projektista sekä konkreettiseksi tehtyjen asioiden dokumentiksi. Näitä teemoja työstettiin eteenpäin ja pareittain ideoituin, millainen kuhunkin käyttötarkoitukseen sopiva portfolio voisi olla muodoiltaan ja sisällöltään.

Portfolioita työstettiin pääosin itsenäisesti. Opiskelijoiden kanssa sovittuna ajankohtana työstämiselle varattiin myös kokonainen päivä, jolloin ryhmäläisten oli mahdollista samassa tilassa omilla tietokoneillaan työstää portfolioitaan. Ohjaajat olivat tarvittaessa käytettävissä kommentointiin ja mahdollisiin kysymyksiin vastaamassa. Tällainen ajan ja paikan varaaminen itsenäiseen, mutta myös vertaisryhmän keskusteluun mahdollistavaan työskentelyyn osoittau-

tui mielekkääksi toimintamuodoksi. Ohjaajat eivät loppujen lopuksi osallistuneet ryhmän keskusteluihin lainkaan vaan ryhmä hyvin itsenäisesti työsti omia portfolioitaan ja keskusteli siinä heränneistä kysymyksistä.

Kaikki opiskelijat päätyivät portfolioissaan tekemään työhakemukseen liitettävän osaamisen osoittamisen asiakirjan. Yhdessä he olivat päätyneet siihen, että mahdollisesti työhakemukseen liitettävien dokumenttien tulisi olla tiiviitä ja lyhyitä asiakirjoja. Näin portfolioiden konkretiasta tuli kaksisivuisia dokumentteja osoituksena kunkin OOO-projektissa hankitusta osaamisesta.

Loppuseminaariin pyydettiin kaksi yliopiston ulkopuolista kommentoijaa kullekin opiskelijalle. Kommentoijat itse olivat vapaaehtoistyötä tarjoavissa organisaatioissa töissä. Siten heillä oli näkemystä vapaaehtoistyön sekä yleisesti työelämän näkökulmasta. Heille annettiin tiivistetty kuvaus OOO-ohjelmasta ja pyydettiin kommentoimaan sitä, miltä hankittu osaaminen näyttää ulkopuolisten näkökulmasta. Aikaa jokaisen portfolioon käsittelylle oli 30 minuuttia ja se piti sisällään kunkin portfolioon esittelyyn sekä yhteisen keskustelun. Ulkopuolisten kommentoijien pyydettiin kiinnittävän huomiota esimerkiksi seuraaviin asioihin:

- kuinka hyvin opiskelija on onnistunut portfolioissaan kuvaamaan hankittua osaamista (vrt. portfolioon esittely)

- miltä portfolion esitysasu ja sisältö näyttää työelämän näkökulmasta
- mitä voisi tiivistää, mikä ehkä tarpeetonta
- mistä voisi kertoa lisää tai avata enemmän
- miten voisi jatkaa omien taitojen kehittämistä, mihin kiinnittää huomiota
- miltä näyttää hankitun osaamisen merkitys ja tärkeys työelämässä yksilön kasvun ja työelämän vaatimusten näkökulmasta

Koska kyseessä oli pilotti, jossa kehitettiin uudenlaista toimintaa, pyysimme kommentoijia myös tuomaan esille kaikkia niitä ajatuksia, joita opiskelijoiden projektit ja portfolioit heissä herättivät. Tavoitteena oli kokoava keskustelu, jossa opiskelijat saivat ulkopuolisilta palautetta koko prosessista, oppimiskokemuksista ja hankitusta osaamisesta tulevaisuusorientoituneesti.

Loppuseminaari osoittautui hyvin onnistuneeksi. Ulkopuoliset kommentoivat portfolioita erityisesti työelämänäkökulmasta ja kiinnittivät huomiota portfolioiden osaamisen kuvauksiin. Opiskelijat saivat uudenlaista palautetta osaamisen kuvaamisesta ja konkretisoinnista. Palautteiden sävy oli kannustava ja myönteisessä kriittisyydessään rakentavaa antaen opiskelijoille ajatuksia portfolioiden tarkentamiseen myöhempään käyttöä varten. Päätösseminaarissa keskustelimme myös siitä, mitä lisäarvoa ohjelmaan osallistuminen tuo pelkän vapaaehtoisuustoiminnan rinnalle. Kommentoijat totesivat, että ohjelmaan osallistuminen on osoitus aktiivises-

ta ja tietoisesta osaamisen kehittämisestä, kun vapaaehtoistyötä voi tehdä myös ilman erityistä osaamisen tunnistamista tai tavoitteellista kehittämistä ja motiivit voivat olla hyvinkin erilaiset. Tällainen tavoitteellinen oman osaamisen kehittäminen vapaaehtoistyössä nähtiin myös työelämän kannalta merkitykselliseksi osoitukseksi opiskelijoiden asenteista.

## Tutkimuksellista näkökulmaa pilottiin: Opiskelijoiden oppimiskokemukset

Osaamista opintojen ohessa -pilottiin osallistuneiden opiskelijoiden oppimiskokemuksia kartoitettiin hankkeen aikana. Aineisto pilottiin osallistuneilta opiskelijoilta kerättiin haastattelulla ja kyselylomakkeilla. Opiskelijoiden haastattelut (n=5) tehtiin ensimmäisen tapaamiskerran jälkeen, marraskuussa 2012. Haastatteluissa kartoitettiin muun muassa opiskelijoiden hakeutumismotiiveja ja heidän alkutunnelmia. Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla (mm. Tuomi & Sarajärvi 2002). Opiskelijoita pyydettiin myös kyselylomakkeen avulla arvioimaan oppimistaan sekä hankkeen alkuvaiheessa (marras-joulukuu 2012) että ensimmäisen toimintavuoden lopussa (kesä-heinäkuu 2013). Kyselylomakeaineiston analysoinnissa hyödynnettiin SPSS-ohjelmaa.

## Opiskelijoiden hakeutumismotiivit ja alkutunnelmat

Pilottiin osallistui viisi akateemisten yleisalojen naisopiskelijaa kasvatusta- ja yhteiskuntatieteistä. Opiskelijat edustivat vuosikursseja 2-5. Hakeutumismotiiveista voidaan tunnistaa kolme piirrettä: sisäinen motivaatio, osuva ajoitus ja yhdessä uuden toimintamuodon rakentaminen. Opiskelijoiden hakeutumisen taustalla ei ollut siis jokin ulkoinen motiivi, kuten opintosuoritus, raha tai edes työkokemuksen hankkiminen. Näiden sijaan heillä oli sisäinen motivaatio – halu tutustua, nähdä ja kokea aidosti – mitä tämä uusi hanke heille tarjoaa. Opiskelijat myös kokivat, että hakuilmoitus pilotista osui eteen juuri sopivalla hetkellä, sillä monella heistä oli pitkän aikaa kytynyt mielissä ajatus vapaaehtoistyön tekemisestä. Opiskelijat mainitsivat myös, että pilotti – yhdessä uuden toimintatavan rakentaminen – miellytti heitä; he halusivat olla luomassa jotakin uutta.

Ensimmäisen tapaamiskerran jälkeen opiskelijoiden alkutunnelmat olivat erittäin positiiviset. Haastattelutilanteessakin opiskelijat huokuivat innostusta ja heistä välittyi tunne, että jatkossa oli lupa odottaa vielä enemmän. Positiivisten kokemusten taustalta oli tunnistettavissa neljä selittävää seikkaa. Ensinnäkin ryhmä koettiin kannustavana ja samanhenkisenä. Toiseksi opiskelijat kokivat voivansa tulla kuulluksi, ja heistä oli myös antoisaa kuunnella muiden ajatuksia ja näkemyksiä. Kolmanneksi mainittiin,

että tapaamisessa oli keskusteltu heille tärkeistä aiheista. Nämä aiheet linkittyivät vahvasti opiskeluun; eräänä tällaisena keskustelunaiheena mainittiin stressi. Neljänneksi opiskelijat kehuiivat ohjaajia; heidät luonnehdittiin ihmisinä, joilla on kerrankin antaa heille opiskelijoille aikaa.

## Opiskelijoiden oppiminen pilotin aikana

Opiskelijoiden oppimista arvioitiin pilotin aikana erityisesti työelämätaitojen näkökulmasta. Työelämätaitojen käsitteen perustana ovat geneeristen taitojen käsite (mm. Barrie 2006; Clanchy & Ballard 1995; Jones 2009). Lyhyesti ilmaistuna geneeriset taidot ovat yleisiä taitoja, joita tarvitaan vaihtelevissa määrin lähes kaikissa ammateissa. Yleisiä taitoja ovat esimerkiksi ongelmanratkaisutaidot, johtamistaidot, yhteistyötaidot ja kirjallinen viestintä. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin aiemmassa tutkimuksessa käytettyä työelämätaitojen mittaria (Virtanen & Tynjälä 2013). Se on laadittu viimeaikaisen geneeristen taitojen oppimiseen liittyvän tutkimuskirjallisuuden pohjalta. Mittariin on lisätty muutamia alaan tai ammattiin liittyviä taitoja, kuten oman alan perustaidot, jolloin sitä selkeyden vuoksi kutsuttiinkin työelämätaitoja mittaavaksi mittariksi (ks. Virtanen & Tynjälä 2013, 3). Mittari sisälsi kaiken kaikkiaan 43 erilaista tietoa ja taitoa.

Pilotin aikana opiskelijat kokivat oppivansa erityisesti aloitteellisuutta, vastuullisuutta ja itsenäistä työskentelyä. Näiden lisäksi opiskelijat kokivat oppivansa runsaasti seuraavia asioita: taitoa toimia uusissa tilanteissa, suunnittelu- ja organisointitaitoja, oman työn arviointitaitoa, vuorovaikutustaitoja, oman uran suunnittelua sekä kekseliäisyyttä, uusien ideoiden kehittelyä ja luovuutta. Kun näitä tuloksia vertaillaan työelämätaitojen oppimiseen sekä yliopistokoulutuksen aikana (Virtanen 2011; Virtanen & Tynjälä 2010) että yliopistokoulutukseen liittyvien harjoittelujen aikana (Virtanen & Penttilä 2012), havaitaan pilotin tuottaneen osallistujilleen omanlaistaan osaamista.

Yliopistokoulutus tuottaa opiskelijoilleen perinteisesti runsaasti tiedonhankinnan ja -analysoinnin taitoja (mm. Virtanen & Tynjälä 2010), kun taas tässä pilotissa opiskelijat kokivat oppineensa nimenomaan kaikista vähiten alan teoreettista tietämystä ja tieteellistä ajattelutapaa. Osaamista opintojen ohessa -pilotin aikana kertynyt osaaminen oli lähempänä opiskelijoiden työelämässä tapahtuvaa oppimista, sillä he kokivat erityisesti kehittyneensä – tai voisiko sanoa jopa ryhdistyneensä – yksilöinä. Eniten he kokivat oppivansa aloitteellisuutta, vastuullisuutta ja itsenäistä työskentelyä. Tulokset ovat tältä osin samansuuntaisia kuin ammatillisten perustutkinto-opiskelijoiden oppimistulokset työssäoppimisjaksoilla (Virtanen, Tynjälä & Collin 2009). Ammatilliset opiskelijat nimittäin raportoivat työssäoppimisjaksoillaan oppivansa

ennen kaikkea itsenäistymistä, joka koostuu juuri aloitteellisuuden ja itsenäisen työskentelyotteen kehittymisestä (Virtanen, Tynjälä & Collin 2009). Vasta tämän jälkeen ammatillisilla opiskelijoilla tuli ammatillisten perustaitojen oppiminen. Näitä tuloksia on selitetty siten, että koulussa on helpompi kulkea muiden vannedessä, kun taas työelämässä on otettava itse vastuuta ja otettava ohjat omiin käsiin (Virtanen 2013). Samantyyppinen selitys sopisi myös Osaamista opintojen ohessa -osallistujien oppimistulosten tulkintaan – he ovat joutuneet tai saaneet ottaa vastuuta oppimisestaan, mikä näkyy tuloksissa opiskelijan yksilöllistä kasvua ilmentävinä tuloksina.

Pilotin opiskelijat eivät kuitenkaan arvioineet oppineensa hankkeen aikana kovinkaan vahvasti alansa ammatillisia taitoja tai yhteistyö- ja viestintätaitoja, jota vastaavasti yliopisto-opiskelijat arvioivat oppineensa erityisesti harjoittelujensa aikana (Virtanen & Penttilä 2012), joten kaikilta osin tulokset eivät vastaa opiskelijoiden työelämässä tapahtuvaa oppimista. Osaamista opintojen ohessa -hanke tuotti siten opiskelijoilleen omanlaista osaamistaan, jonka voi tiivistää näin: opiskelijat kehittyivät yksilöinä (aloitteellisuus, vastuullisuus), he omaksuivat käytännön taitoja toimia uusissa tilanteissa, ja he saivat myös välineitä oman urasuunnittelun täsmentämiseen ja kehittämiseen

## Yhteenveto opiskelijoiden oppimiskokemuksista pilotissa

Osaamista opintojen ohessa -pilottiin osallistui vain viisi opiskelijaa, jolloin myös pilotista kerätty aineisto on pieni. Tuloksia onkin tulkittava tämän vuoksi suuntaa antavina. Rinnakkaisopintosuunnitelma Osaamista opintojen ohessa tuotti osallistujilleen omanlaistaan osaamista, jota ei synny yliopistokoulutuksen aikana koulun penkillä istuen eikä myöskään opintoihin kuuluvien harjoittelujen aikana. Se on siis merkittävä lisä opiskelijan osaamiseen. Toiminta Osaamista opintojen ohessa -hankkeessa koettiin myös erittäin mielekkäänä – niitä voinee luonnehtia siihenastisen yliopisto-opiskelun väriläiskänä. Voisikin ajatella, että erilaisten tärkeiden taitojen lisäksi hankkeessa toimiminen on tuottanut osallistujilleen myös henkistä hyvinvointia, mitä voinee tämän päivän opintokeskustelussa pitää merkittävänä saavutuksena.

## Lähteet

- Barrie, S. C. 2006. Understanding what we mean by the generic attributes of graduates. *Higher Education* 51 (2), 215-241.
- Borgen, W., Pollard, D., Amundson, N. & Westwood, M. 1998. Työttömien ryhmäohjaus. Työhallinnon julkaisu: 194. Helsinki: Työministeriö.
- Clanchy, J. & Ballard, B. 1995. Generic skills in the context of higher education. *Higher Education Research and Development* 14 (2), 155-166.
- Jones, A. 2009. Generic attributes as espoused theory: the importance of context. *Higher Education* 58 (2), 175–191.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Virtanen, A. 2011. Pedagogiikan avulla voidaan tukea oivaltamaan yliopistossa opitun käytökelpoisuus työelämässä. Teoksessa L. Penttinen (toim.) *Opinnoista (työ)elämään*. Tutkimustietoa korkeakouluopiskelijoiden ohjauksen ja työelämätaitojen kehittämiseen. Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittäminen korkea-asteella ESR-projekti 2008–2011, 16–19.

- Virtanen, A. 2013. Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 473.
- Virtanen, A. & Penttilä, J. 2012. Harjoittelut kasvualustoina yliopisto-opiskelijoiden osaamisen konkretisoitumiselle ja uusien taitojen oppimiselle. *Kasvatus* 43 (3), 268–278.
- Virtanen, A. & Tynjälä, P. 2010. Students' experiences of learning generic skills in university studies. Paperi esitetty European Conference Educational Research -kongressissa. Helsinki, Suomi.
- Virtanen, A. & Tynjälä, P. 2013. Kohti työelämätaitoja kehittävää yliopistopedagogiikkaa – opiskelijoiden näkökulma. *Yliopistopedagogiikka* 20 (2), 2-10.
- Virtanen, A., Tynjälä, P. & Collin, K. 2009. Characteristics of workplace learning among Finnish vocational students. *Vocations and Learning* 2 (3), 153-175.

Yliopistosta työelämään -projektissa kehitettiin korkeakouluopiskelijoiden työelämäorientaatiota ja työllistymistä tukevaa ohjausta. Projektissa on kehitetty mm. opintopolun kattavaa uraryhmämallia, osaamisen kehittämistä opintojen ohessa, työelämäkurseja ja niiden verkkosovelluksia sekä omaopettajatoimintaa. Tämä julkaisu kokoaa hankkeen tuotoksia ja antaa työvälineitä korkeakoulujen opettajille sekä ohjaajille mutta myös muille korkeakoulutuksen opintopolkujen työelämäorientaation tukemisesta kiinnostuneille toimijoille. Yliopistosta työelämään on Jyväskylän, Oulun ja Lapin yliopistojen yhteistyönä toteutettu ESR-projekti, jota Euroopan sosiaalirahasto rahoitti vuosina 2012-2014 Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen kautta.

