Työelämän ja korkeakoulujen yhteistyö jatkuvan oppimisen uudistajana

28.10.2026

Euroopan unionin osarahoittama

POIJU
PIENET OSAAMISKOKONAISUUDET: INNOSTU JA UUDISTU!

PINKO – Pienet osaamiskokonaisuudet työelämän tueksi



Ohjelma

Vararehtorien avauspuheenvuoro: Jatkuvaa oppimista – jatkuvasti oppimassa
(Marja-Leena Laakso, JYU ja Minna-Maaria Hiekkataipale, Jamk)

Korkeakoulujen työelämäyhteistyö maailmalla: nostoja kansainvälisesti selvityksestä (POIJU-hanke: Outi Alakärppä ja Päivi Eskola)

Työelämäyhteistyö käytännössä: työelämä mukana opintojen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa (PINKO-hanke: Petri Liukkonen ja Essi Silvennoinen)

Työelämälähtöinen pedagogiikka uudistaa opintojen suunnittelua: vinkkejä työhön kytkeytyvistä suoritustavoista (POIJU-hanke: Tiina Blek ja Päivi Patja)

Alueellinen työelämäyhteistyö Keski-Suomessa (EduJyväskylä: Reija Häkkinen)

Jatkuvaa oppimista – jatkuvasti oppimassa

POIJU- ja PINKO- hankkeiden webinaari; 28.10.2026
Minna-Maaria Hiekkataipale ja Maana Laakso



Jatkuva oppiminen on korkeakoulujen uusi normaali

Toimintaympäristön muutosilmiöt

- Työelämän osaamistarpeet muuttuvat nopealla tahdilla
- Tekoäly, digitalisaatio ja vihreä siirtymä uudistavat osaamistarpeita
- Oppiminen ei tapahdu enää vain tutkintojen kautta
- Korkeakoulujen tehtäväksi on noussut työuran aikaisen oppimisen tukeminen
- Työelämäyhteistyö on avain korkeakoulujen vaikuttavuuteen

Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2040

"*Korkeakoulujen tulee vastata muuttuvien työmarkkinoiden osaamistarpeisiin joustavasti, laadukkaasti ja yhteistyössä työelämän kanssa*"

Jyväskylän korkeakoulut - konsernivalmistelu

Yhteistyöllä vaikuttavaa, työelämää uudistavaa jatkuvaa oppimista

1 Yhteinen strateginen tavoite

Vetovoimainen tutkintoportfoliokokonaisuus, jossa korkeakoulut täydentävät toisiaan ja tarjoavat selkeitä koulutuspolkuja yliopiston maisteriohjelmiin, myös kansainvälisille opiskelijoille.

Opiskelijoita tuetaan laadukkaalla ohjauksella opintojen nivelvaiheissa ja mahdollistetaan laadukkaat polut korkeakoulutukseen.

Jyväskylän korkeakoulukonsernilla on johtava asema Suomessa jatkuvan oppimisen tarjoajana sekä OKM-rahoitteisessa että täydennyskoulutuksessa.

Korkeakoulujen yhteiset palvelut ja opintotarjonta tukevat kansainvälisten ja maahanmuuttajataustaisten osaajien integroitumista työelämään, maakuntaan ja Suomeen.

Tutkijakoulutus on yhteiskuntaa palvelevaa. Korkeatasoinen tutkimus ja työelämälähtöiset ratkaisut mahdollistavat laadukkaan tutkijakoulutuksen eri taustoilta tuleville jatko-opiskelijoille.

2 Yhteinen toimintakonsepti

TKI → Täydennyskoulutus ja palveluliiketoiminta → Opiskelijat ja asiakkaat

3 Yhteentoimiva rakenne ja yhteiset digitaaliset järjestelmät

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

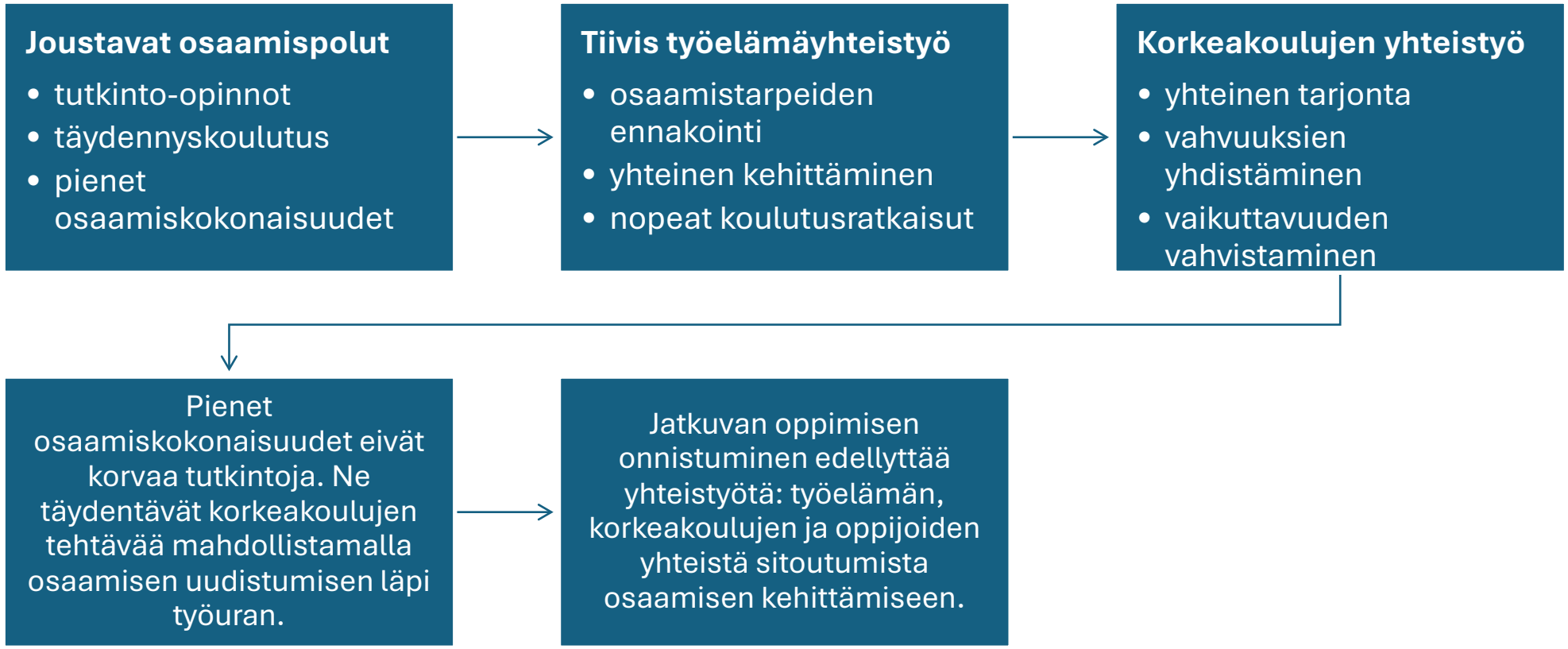
jamk | Jyväskylän ammattikorkeakoulu
University of Applied Sciences

AI generated

Pienet osaamiskokonaisuudet osana jatkuvan oppimisen kokonaisuutta

Avoin yliopisto	Väylänä tutkinto-opintoihin (ml. opintoseteli) tai oman osaamisen kehittämiseksi (rahoitus: OKM malli)
Julkisrahoitettu koulutushanketoiminta	Ammattitaidon ja asiantuntijuuden kehittämistä työelämässä tai uran nivelvaiheessa oleville (ml. Jotpa, ESR, EAKR yms.)
Pienet osaamiskokonaisuudet	Liiketoimintana tuotettavat, räätälöidyt opsista irrotetut opintokokonaisuudet, asiantuntijana kehittyjälle – jatkuva työelämää palveleva kehittyminen (rahoitus: yksilö tai yritys)
Erikoistumiskoulutukset	Pätevyyttä lisäävät opintokokonaisuudet asiantuntijana kehittyjälle (rahoitus: pääasiassa OKM)
Täydennys- ja tilauskoulutus	Koulutus- ja valmennusohjelmat osaamisen kehittämiseksi yksilöille tai organisaatioille räätälöitynä, esim. EMBA, psykoterapiakoulutus + ???
Ohjaus- ja valmennuspalvelut	Koulutusohjelmaan sisältyen tai erikseen tilattuna oppimisen tueksi tai asiantuntija-/johtamis-/ päällikkötyössä kehittymiseksi, esim. coaching
Koulutusvienti	JYU+JAMK valikoidut koulutuksen vientituotteet (räätälöidyt koulutukset + tutkintokoulutusyhteistyö)

Mitä tämä tarkoittaa käytännössä?



Kuka hyötyy ja miten?

Pienet osaamiskokonaisuudet osana jatkuvaa oppimista

Mitä tavoitellaan?

Työelämälle	Oppijalle	Korkeakouluille
Nopeita ratkaisuja osaamistarpeisiin	Joustavia tapoja päivittää osaamista	Uusia vaikuttavuuden ja yhteistyön mahdollisuuksia
Osaamisen kehittämistä työn ohessa	Mahdollisuus rakentaa omaa osaamisprofiilia	Tiiviimpi yhteys työelämän muutoksiin
Yhteiskehittämistä korkeakoulujen kanssa	Selkeitä oppimispolkuja	Yhteisiä ratkaisuja korkeakoulujen kesken

Avoimia kysymyksiä valtakunnallisessa keskustelussa

Pienten osaamiskokonaisuuksien pedagoginen toteutus ei ehkä ole suurin haaste. Haaste on löytää **kestävä toimintamalli**: Kuka tunnistaa osaamistarpeen, kuka kehittää koulutuksen ja kuka maksaa sen.

Jos hyötyjä on samanaikaisesti **oppija, työnantaja ja yhteiskunta**, myös rahoitusmallin pitäisi perustua yhteiseen vastuuseen.

OKM:n johdolla valmistellaan parhaillaan pienten osaamiskokonaisuuksien kansallista viitekehystä, joka tulee linjaamaan näitä seikkoja.

Suomessa ei enää keskustella siitä, tarvitaanko pieniä osaamiskokonaisuuksia, vaan siitä, miten ne toteutetaan laadukkaasti ja **valtakunnallisesti tunnistettavasti.**

Korkeakouluissa tarjontaa on jo runsaasti, mutta seuraava askel on rakentaa yhteisiä toimintatapoja, jotta oppijat ja työnantajat voivat aidosti **luottaa** niiden tuottamaan osaamiseen

Antoisaa webinaaria!



Korkeakoulujen työelämäyhteistyö maailmalla: nostoja kansainvälisesti selvityksestä

Outi Alakärppä Jamk ja Päivi Eskola JYU
(selvityksen tekijänä myös Kati Marin, Metropolia amk)

Euroopan unionin osarahoittama

POIJU Pienet Osaamiskokonaisuudet: Innostu ja Uudistu PINKO – Pienet osaamiskokonaisuudet työelämän tueksi

Tausta

- Pienet osaamiskokonaisuudet
  - Tutkintoa suppeampia, laajuudeltaan 1-59 op, osaamistavoitteisiin perustuvia ja arvioituja oppimiskokonaisuuksia, joilla voidaan päivittää tai täydentää osaamista joustavasti työuran eri vaiheissa (European Higher Education Area and Bologna Process, 2023).
- Miksi kehitetään?
  - Työelämän osaamistarpeet muuttuvat nopeasti (Moore ym. 2025)
  - Tarvitaan joustavia ja kohdennettuja jatkuvan oppimisen ratkaisuja (Moore ym. 2025)
  - EU:n microcredentials-suositus tukee osaamisen tunnistamista, tunnustamista ja siirrettävyyttä Euroopassa (European Commission 2022)
- Eurooppalaisten korkeakoulujärjestöjen linjaukset
  - EADTU: työelämälähtöisyys, joustavat opintopolut ja laadukas digitaalinen oppiminen (Lerkkanen 2025;EADTU n.d.-b)
  - EURASHE: jatkuva oppiminen, työelämärelevanssi, laadunvarmistus, pinottavuus ja digitaalinen todentaminen (EURASHE n.d)

Selvityksen tiedonkeruun menetelmät

- Kartoittava kirjallisuuskatsaus, eurooppalaisten korkeakoulujärjestöjen ja EU-korkeakoualliansien tuottamat asiakirjat, Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskuksen (Cedefop) tuoreimmat raportit sekä Jyväskylän yliopiston avoimen yliopiston johtajan Jukka Lerkkasen haastattelu

- Kartoittavan kirjallisuuskatsauksen (Green, Johnson, & Adams, 2006; Harder & Thomas, 2005) toteutus:
  - Hyödynnettiin kasvatustieteellistä ERIC (EBSCO) -tietokantaa.
  - Tiedonhaun perustana seuraavien hakusanojen yhdistelmät: micro-credentials AND higher education AND labor force OR workforce OR labor market OR skill development OR employers OR employees OR organizations OR collaborations.
  - Haku rajattiin tieteellisiin vertaisarvioituihin artikkeleihin, jotka oli julkaistu viimeisen viiden vuoden aikana. Kirjallisuushaut toteutettiin lokakuussa 2025.

Kirjallisuuskatsauksen tulokset

- Yhteensä 12 julkaisua vuosilta 2022-2025
- Tutkimukset sijoittuvat Pohjois-Amerikkaan, Australiaan, Aasiaan ja Afrikkaan -> sovellettavuus suomalaiseen korkeakoulukontekstiin



Johtopäätökset

- Pienet osaamiskokonaisuudet voivat toimia tehokkaana välineenä työmarkkinoiden osaamisvajeiden paikkaamisessa (Santally ym. 2024; Thi Ngoc Ha ym. 2024) ja elinikäisen oppimisen edistämisessä (Santally ym. 2024) sekä työllistymismahdollisuuksien parantamisessa (Felton ym. 2023, Porter ym. 2023; Raghavan ym. 2025).
- Ne tarjoavat joustavan, työelämälähtöisen ja laadukkaan keinon vahvistaa osaamista läpi työuran, mutta niiden vaikuttava hyödyntäminen edellyttää yhteisiä rakenteita, laatukriteerejä ja tunnistettavuutta.

Tutustu
POIJU-hankkeeseen!

Lähteet

- Cosby, A., McDonald, N., & Lovric, K. (2024). Designing a skills training pathway for the agricultural workforce from the employer perspective: Skills micro-credentials from seasonal worker to supervisor. Journal of Agricultural Education and Extension, 30(4), 535–552. https://doi.org/10.1080/1389224X.2023.2249435
- Datta, A., Coates, S., Rossiter, A., & Krishnamoorti, R. (2025). Reskilling and upskilling for decarbonization: Analyzing micro-credential programs for energy workforce development. The Journal of Continuing Higher Education, 73(1), 64–83. https://doi.org/10.1080/07377363.2024.2377777
- EADTU (n.d.-b). Microcredential Monitor. Haettu 30.10.2025 osoitteesta eadtu.eu/index.php/8-news/39-microcredentialsmonitor
- EURASHE. (n.d.). About EURASHE. www.eurashe.eu
- European Higher Education Area and Bologna Process. (2023). Recommendations and Guidelines on Micro-Credentials. ehea.info/Immagini/QUATRA_-_TPG_A_recommendations_on_ micro-credentials_09.11_.2023_.pdf
- European Commission. (2022). A European approach to micro-credentials. education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/ micro-credentials
- Felton, S. D., Whitehouse, G., Motley, C., Jaeger, D., & Timur, A. (2023). How I stopped fearing micro-credentials and began to love digital badging – a pilot project. Industry and Higher Education, 37(2), 309–317. https://doi.org/10.1177/09504222221117951
- Galindo, M. (2024). Recognition of early childhood professionals' competencies through a micro-credential program. Journal of Early Childhood Teacher Education, 45(4), 473–485. https://doi.org/10.1080/10901027.2024.2373847
- Green, B.N., Johnson, C.D., & Adams, A. (2006). Writing narrative literature reviews for peer reviewed journals: Secrets of the trade. Journal of Chiropractic Medicine, 5(3), 101–117. https://doi.org/10.1016/S0899-3467(07)60142-6
- Harder, A., & Thomas, J. (2005). Methodological issues in combining diverse study types in systematic reviews. International Journal of Social Research Methodology, 8(3), 257–271. https://doi.org/10.1080/13645570500155078
- Irizarry-Quintero, A., & Meléndez-Ramos, G. (2025). Learning through micro-credential experiences in Puerto Rican students: An exploration of the perceived value of the Bank of America (BofA) Jobs Initiative. The Journal of Continuing Higher Education, 73(2), 163–179. https://doi.org/10.1080/07377363.2024.2439516

Lähteet

- Laundon, M., McDonald, P., & Greentree, J. (2023). How education and training systems can support a digitally enabled workforce for the manufacturing industry of the future: an exploratory study. Education + Training, 65(6/7), 909–922. https://doi.org/10.1108/ET-04-2023-0158
- Lerkkanen, J. [Haastattelu]. 28. lokakuuta 2025.
- Miller, K.K., & Jorre de St Jorre, T. (2022). Digital micro-credentials in environmental science: An employer perspective on valued evidence of skills. Teaching in Higher Education, 29(4), 1058–1074. https://doi.org/10.1080/13562517.2022.2053953
- Moore, R.L., Lee, S.S., Pate, A.T., & Wilson, A.J. (2025). Systematic review of digital microcredentials: trends in assessment and delivery. Distance Education, 46(1), 8-35, doi.org/10.1080/01587919.2024.2441263
- Porter, D. A., Cox, R. S., & Forssman, V. (2023). Designing agile pathways for climate adaptation skill development: Leveraging open competency frameworks, micro-credentials, and open educational resources. Open/Technology in Education, Society, and Scholarship Association Journal, 3(2), 1–17. https://doi.org/10.18357/otessaj.2023.3.2.52
- Raghavan, S., Subramaniam, N. K., & Awang, A. I. (2025). Unboxing micro-credentials for ODL universities: Competency development for human capital. Turkish Online Journal of Distance Education, 26(1), 1–15. https://doi.org/10.17718/tojde.1408308
- Raj, R., Singh, A., Kumar, V., & Verma, P. (2024). Achieving professional qualifications using microcredentials: A case of small packages and big challenges in higher education. International Journal of Educational Management, 38(4), 916–947. https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2023-0028
- Santally, M., Rajabalee, Y. B., Cooshna-Naik, D., & Greller, W. (2024). Perception of Education and Industry Leaders on Micro-Credentials and their Potential in Higher Education. Journal of Learning for Development, 11(3), 528–539. https://doi.org/10.56059/jl4d.v11i3.1274
- Thi Ngoc Ha N., Van Dyke, N., Spittle, M., Watt, A., & Smallridge, A. (2024). Micro-credentials through the eyes of employers: Benefits, challenges and enablers of effectiveness. Education + Training, 66(7), 948–963. https://doi.org/10.1108/ET-08-2023-0340

Työelämäyhteistyö käytännössä: työelämä mukana opintojen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa

Petri Liukkonen ja Essi Silvennoinen (Jamk)

Euroopan unionin osarahoittama

POIJU Pienet Osaamiskokonaisuudet: Innostu ja Uudistu PINKO – Pienet osaamiskokonaisuudet työelämän tueksi


Ketterä Osaamisen Uudistaminen: Työelämäpedagogiikka ja Pienet Osaamiskokonaisuudet
Työikäisen oppijan uusi polku
Osaamisen päivitys ilman tutkintopakkoa
Keskittyy täsmätaitojen hankkimiseen ja osiantuntijuuden nopeaan uudistamiseen työn ohessa.
Pienet osaamiskokonaisuudet (Micro-credentials)
Joustavat, moduulipohjaiset opinnot
Vasteavat välittömiin työelämän osaamistarpeisiin
Työelämäpedagogiikka käytännössä
Oppiminen tapahtuu aidoissa projekteissa, hyödyntäen digipedagogiikkaa ja TKI-hankkeiden tuottamaa tietoa.
Yrityksen rooli ja ketterä yhteistyö
Yritys osaamistarpeiden määrittelijänä
Yritykset tunnistavat ennekoiden kriittiset osaamisvajeet, jotka ohjaavat koulutuksen sisältömuutoilua.
Ketterä yhteiskehittäminen (Co-development)
Korkeekoulu ja yritys maliintavat yhdessä tarvelähtöisiä koulutusratkaisuja nopealla syklillä.
Työpaikka oppimisympäristönä
Yritys tarjoaa kontekstin, jossa uusi osaaminen testataan ja otetaan käyttöön valittömästi.
Yrityksen rooli
Tarvoanolyyal: Osaamisvojeiden tunnistaminen
Muotoilu: Sisällön valldointi
Toteutus: Oppimisen mahdollistaminen työssä
Ketterä kehitystoiminta
AMK:n rooli
Työelämävuoropuhelu ja ennakointi
Pedagoginen mallinnus ja pilotointi
Osaamisen arviointi ja todentaminen
TKI-toiminta ja oppiminen – Agile Loop

CASE: Jamk opettajakorkeakoulu & Mehiläinen

Yhteistyössä laadukasta ja vaikuttavaa henkilöstön osaamisen kehittämistä



Siru Lehto ja Minna Koskinen
Jamk ammatillinen opettajakorkeakoulu

jamk | Jyväskylän ammattikorkeakoulu
University of Applied Sciences

Photo: Atacan Ergin, Visit Jyväskylä

Asiakkaan lähtötilanne



Tunnistettu osaamisen kehittämisen tarve työyhteisössä



Koottu itse materiaalia Moodleen



Ei toivottua muutosta – henkilöstö ei oppinut

Tavoitteena laadukas koulutus, joka näkyy muutoksina arjen toiminnassa

- Tuhansille oppijoille (tähän mennessä koulutuksen suorittanut 2000 Mehiläisen työntekijää)
- Osaamista kerrytetään ja vahvistetaan *työtä tekemällä* (learning at work), oppimistehtävät suunniteltu työntekijöiden arkeen
- Jamkin tarjoamat opintopisteet (1 op) motivaattorina ja opintoihin sitoutumisena



Opit ja kopit

Mehiläinen:

Ei kannata käyttää omaa aikaa ja resurssia koulutuksen tekemiseen, koska ei ole siihen osaamista ja lopputulos ei johda toivottuun tulokseen.

Jamk opekorkea:

Yrityksillä ei välttämättä ole oppijalähtöistä digipedagogista ja oppimisen muotoilun osaamista

→ Meillä on!



Asiakkaan kokemus:

”Ihan hittituote”

”Mennyt paremmin kuin olisi osannut kuvitellakaan”

"Yhteinen työskentely oli hyvin koordinoitua ja sujuvaa. Oli silmiä avaavaa nähdä, miten valtava ja aluksi epämääräinen tietomöhkäle muotoutui projektin edetessä selkeäksi ja jäsentyneeksi kokonaisuudeksi, josta myös osallistujat ovat antaneet kiitosta"

Oppijoiden kokemus:

”Tämä koulutus oli kivasti toteutettu kokonaisuus ja tiiviissä nipussa paljon tietoa. ”

”Koen, että ehdottomasti jatkossa minulla on enemmän jutun juurta mistä keskustella asiakkaiden kanssa ja keinoja tarttua asiakkaiden kertomiin suun terveyden haasteisiin.”

”Ihana, että oppimisen sai sitoa omaan työhön.”

Tutustu lisää:



- Asiakastarina
- Tuotteen palvelukuvaus

Työelämälähtöinen pedagogiikka: vinkkejä työhön kytkeytyvistä suoritustavoista

"Miten opinnot voi suunnitella niin, että niitä voi suorittaa työn ohessa & oppiminen hyödyttää samalla oppijan omaa työtä/työyhteisöä"

Päivi Patja, JYU ja Tiina Blek, Jamk

Euroopan unionin osarahoittama

POIJU Pienet Osaamiskokonaisuudet: Innostu ja Uudistu PINKO – Pienet osaamiskokonaisuudet työelämän tueksi

Mikä ihmeen työelämälähtöinen pedagogiikka?

Työelämän tarpeet huomioidaan koulutusten sisällön ohella myös muutoin --> työelämälähtöisyys näkyy:

- osaamistavoitteissa
- sisällöissä
- suoritustavoissa
- ohjauksessa ja vuorovaikutuksessa
- arvioinnissa
- opitun soveltamisessa

Pilko oppiminen työpäivään sopivaksi

- Mikro-oppiminen: oppimisen jakaminen pienempiin, helpommin omaksuttaviin osiin (oppimistuokioihin) --> voisiko opintoja edistää työpäivän lomassa esim. Ruokatunnilla?

- Esimerkkirakenne yhdelle oppimistuokiolle:
  - **Kuuntele tai katso:** 5–10 minuutin tietosisältö
  - **Havainnoi:** tunnista ilmiö omassa työssäsi
  - **Kokeile:** sovella yhtä ideaa käytäntöön
  - **Kirjaa:** tallenna havainto portfolioon tai oppimispäiväkirjaan
  - **Jaa:** vaihda yksi oivallus vertaisen kanssa

- Pelillistäminen: pelielementtien hyödyntäminen (esim. tasot, palkinnot) --> miellyttävämpi oppimiskokemus, parempi oppimismotivaatio

Modulaarinen rakenne ("ei mitään uutta auringon alla")

- Opintokokonaisuus rakentuu porrasteisesti pienistä kursseista & yksittäinen kurssi voi olla osa useampaa opintokokonaisuutta

- Joustavuus: oppija voi valita omien tavoitteidensa pohjalta, mitä suorittaa

- Pinoutuvuus
  - horisontaalinen (uudella kurssilla syvennetään aiempien sisältöjä)
  - vertikaalinen (uudella kurssilla uutta osaamista, ei rakennu aiemman päälle)

Suorituksen kytkeminen omaan työhön/ työelämään (esim. annetut tapaukset)

Suoritustapa:	**Työelämäkytkös:**
Portfolio	Kokoaa työnäytteitä, ratkaisuja ja reflektiota
Asiantuntijablogi	Sanoittaa opitun työyhteisölle/alan yleisölle
Video- tai äänipäiväkirja	Dokumentoi kokeilua ja osaamisen kehittymistä
Kehittämistehtävä	Vastaa rajattuun työpaikan tarpeeseen/annettuun tapaukseen
Case tai simulaatio	Testaa opitun soveltamista/toimintaa aidon kaltaisessa tilanteessa
Osaamisen näyttö	Tekee osaamisen näkyväksi autenttisessa työtehtävässä

Yhteinen ydin, joustavat oppimisen polut

Kaikille yhteinen ydin

- keskeiset osaamistavoitteet
- arviointiperusteet
- keskeiset käsitteet ja tietoperusta

Joustavuutta oppimiseen (voidaan huomioida mm. oppijoiden erilaiset aiemmat tiedot/oppimistavoitteet/työ- ja elämäntilanteet)

- materiaali: teksti, ääni tai video
- soveltaminen: oma työtilanne tai annettu tapaus
- eteneminen: peruspolku tai syventävä polku
- työskentely: itsenäisesti tai yhdessä
- osaamisen osoittaminen: kirjallisesti, suullisesti, visuaalisesti tai monimuotoisesti

Rakenna oppimiseen vuorovaikutuksen paikkoja

Joustavuuden rinnalle tarvitaan mahdollisuuksia oppia yhdessä

- **Vertaiskeskustelu:** kokemusten ja käytäntöjen jakaminen
- **Työelämähaasteen ratkaiseminen:** todellisen tai annetun tilanteen yhteinen tarkastelu
- **Vertaispalaute:** toisen tuotoksen kommentointi
- **Reflektiokeskustelu työpaikalla:** opitun jakaminen omassa työyhteisössä

Yhteisöllinen osuus kannattaa sijoittaa kohtiin, joissa muiden näkökulmat tuovat aitoa lisäarvoa --> kaikkea opiskelua ei tarvitse tehdä ryhmässä

Mahdollista joustava ja saavutettava oppiminen

Toteutus

- lähi-, verkko- tai hybridiopetus tavoitteen mukaan
- tietosisältöjä omaan tahtiin
- yhteinen aika keskusteluun, harjoitteluun ja palautteeseen

Materiaalit

- sisältöjä voi lukea, kuunnella tai katsoa
- keskeinen sisältö ei ole vain yhden materiaalimuodon varassa
- mobiilikäyttö ja videoiden tekstitys huomioidaan

Tekoälyn käyttö

- käytölle annetaan selkeät pelisäännöt
- oppija tarkistaa, soveltaa ja perustelee
- luottamukselliset tiedot suojataan
- arvioinnissa huomioidaan tuotoksen lisäksi perustelut ja osaamisen soveltaminen

Vie osaaminen työpaikan käytäntöihin

Oppija:

1. Tunnistaa työssään kehittämistarpeen
2. Soveltaa oppimaansa rajatussa tilanteessa
3. Kerää havaintoja ja palautetta kokeilusta
4. Arvioi tuloksia suhteessa tietoperustaan
5. Jakaa olennaiset opit työyhteisölleen

- Työpaikalla syntyvä hyöty ei välttämättä varsinainen arviointikohde, koska oppija ei aina voi yksin vaikuttaa siihen --> oppijan tulee pystyä osoittamaan, miten hän sovelsi, arvioi ja perusteli toimintaansa hyödyntäen oppimaansa

Työelämälähtöinen pedagogiikka

yhdistää joustavan opiskelun, tavoitteellisen osaamisen kehittämisen ja oppimisen kytkemisen työhön

EduJyväskylä Yhteistyöllä tulevaisuuteen: Alueellinen työelämäyhteistyö Keski-Suomessa

Reija Häkkinen (JYU)

Euroopan unionin osarahoittama

POIJU Pienet Osaamiskokonaisuudet: Innostu ja Uudistu PINKO – Pienet osaamiskokonaisuudet työelämän tueksi

Mikä on EduJyväskylä?

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO ♥ jamk ♥ GRADIA

Oppimisen, tutkimuksen ja kehittämisen osaamiskeskittymä, joka tarjoaa

- **Korkeatasoiseen osaamisen pohjaavaa työelämäyhteistyötä**
- **Joustavia opintopolkuja ja väyläopintoja**



Yhteinen kanava yritys- ja työantajayhteistyöhön

EduJyväskylän asiantuntijat avaavat sinulle kanavan yritys- ja työnantaja- yhteistyöhön
Etsit sitten:

- Tulevaisuuden osaajaa töihin tai harjoitteluun
- Opiskelijaprojektin toteuttajaa
- Opinnäytetyöyhteistyötä
- Oppisopimuksella uutta osaamista

- Kehittämiskumppania
  - osaamisen ja toiminnan kehittämiseen
  - uuden tiedon ja uusien näkökulmien etsintään
  - kehityshankkeiden ja –projektien toteutukseen
  - tutkimus-, tuotekehitys ja testausyhteistyöhön
  - hankekumppania rahoitushakuun

- Näkökulmia kansainvälistymiseen ja uusien markkinoiden saavuttamiseen



EduJyväskylä osaamisen kehittämisen kumppanina

- Haluatko vahvistaa henkilöstösi osaamista? EduJyväskylä oppilaitokset tarjoavat siihen useita mahdollisuuksia.

- Tutkinto-opiskeluna (tutkinnot ja tutkinnon osat)
- Oppisopimuskoulutuksella
- Täydennys- ja erikoistumiskoulutuksilla
- Asiantuntijaohjelmilla
- Avoimella korkeakouluopetuksella
- Maisteriopinnoilla tai ylemmällä ammattikorkeakoulututkinnolla
- Avance Executive MBA ohjelmalla JYU
- Räätälöidyillä koulutuksilla, kursseilla ja valmennuksilla
- TäsmäKoulutuksilla



eduJyväskylä®

Miten tavoitan tulevaisuuden osaajat?

- Voit tutustua osaajiin harjoittelujen, opiskelijaprojekti-yhteistyön ja opinnäytetyötoimeksiantojen tai oppisopimuskoulutuksen kautta
    - Jyväskylän yliopisto
    - Jamk
    - Gradia
    - Jyväskylän yliopisto Tiimi&Työnantaja/Team&Client
    - Jamk Future Factory
- Oppilaitosten rekrytointikanat ja tapahtumat
    - JYU Yrityspäivä, DuunIT, Firmamessut, ja JYU tapahtumat
    - Jamk työpäivät ja Jamk tapahtumat
    - Gradian rekrytointitapahtumat
- Yritysnäkyvyys kampuksilla - luentovierailut, opetusyhteistyö ja yritysesittelyt
- Ota yhteyttä EduJyväskylän palvelutiimin asiantuntijoihin kuullaksesi lisää ajankohtaisista mahdollisuuksista!



eduJyväskylä®

EduJyväskylästä löydät tulevaisuuden osaajat ja tiedon

Harjoittelu (nuoret, aikuiset, työvoimakoulutus)

Sähkö-asentajasta terveydenhuollon sihteeriksi Sairaala Novaan Gradia

Harjoittelusta tarjoilijan töihin Sohwiin ja siitä baarimestariksi Gradia

Harjoittelusta Ramirentille ohjelmistokehittäjäksi Gradia

Oppisopimus

Sähkökiukaan valmistajaksi Harvialle oppisopimuksella Gradia

Tulevaisuuden ammattilaisia raskaan kaluston korjaamon huolto- ja korjaustehtäviin ServiSepät Oy:lle Gradia

Opinnäytetyöt ja tutkimukset

Opinnäytetöiden julkaisusarja: Theseus Jamk

Tutkimukset ja opinnäytetyöt JYX-julkaisutietokanta Jyväskylän yliopisto

Harjoittelut

Työsuhdeharjoittelu ja harjoittelun opinnollistaminen Jamk

Työharjoittelu Jyväskylän yliopisto



eduJyväskylä®

Ottaisitteko harjoittelijan EduJyväskylä oppilaitoksesta?

Ota harjoittelija Jamkista

Ota harjoittelija Jyväskylän yliopistolta

- Ota harjoittelija Gradialta

eduJyväskylä®

International EduJyväskylä
Tulevaisuuden kansainvälinen osaaja työyhteisön voimavaraksi

Jyvässeudun korkeakouluissa opiskelee noin 2000 kansainvälistä tulevaisuuden osaajaa, jotka voivat oman opintoalansa koulutuksen antaman asiantuntemuksen lisäksi kehittää yrityksenne toimintaa ja kasvattaa työyhteisönne osaamista.

- Etsittäessä uusia kansainvälisiä markkinoita ja kontakteja
- Luotaessa yhteyksiä kansainvälisiin yhteistyökumppaneihin
- Perehdyttäessä ja tutustuttaessa uusiin kansainvälisiin toimintakulttuureihin
- Kehitettäessä monikulttuurisen työyhteisön valmiuksia

Ulkomaalaisille opiskelijoille työelämään tutustuminen ja kontaktien luominen on erityisen tärkeää, mutta myös haastavampaa kuin kotimaisille opiskelijoillemme ja tähän me tarvitsemme oppilaitosrajat ylittävää työelämäyhteistyötä.

International EduJyväskylä - kansainvälisten opiskelijoiden työelämäosaamisen ja -yhteyksien kehittäminen
Anu Ojala, anu.m.ojala@jyu.fi , p. 040 352 3734
Jyväskylän yliopiston ura- ja työelämäpalvelut

eduJyväskylä®

EduJyväskylä yritys- ja työnantajapalvelut

- **Autamme, kun etsit työntekijää, asiantuntijan apua, koulutusta, harjoittelijaa, opiskelijaprojektin ja opinnäytetyön tekijää tai kansainväistä osaamista ja yhteistyötä**

- Täältä löytyy kaikki! https://edujyvaskyla.fi/palvelut-tyoelamalle

- **EduJyväskylä** on yritykselle monipuolinen osaamisen kehittämisen kumppani!

- Ota yhteyttä EduJyväskylän palveluverkoston asiantuntijoihin **Yrityspalvelut – EduJyväskylä**, he auttavat sinua eteenpäin ja ohjaavat tarvittaessa oikean asiantuntija luo!

eduJyväskylä®

EduJyväskylän tiimi käytettävissäsi!



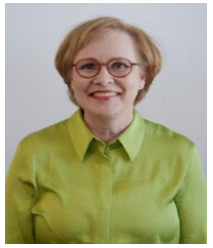
Krista Hanski

Gradia

Asiakkuuspäällikkö

+358 40 341 5191

krista.hanski@gradia.fi



Sari-Anne Myllyaho

Gradia

Asiakkuuspäällikkö

+358 40 341 5186

sari-anne.myllyaho@gradia.fi



Antero ”Andy” Kivelä

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Asiakkuuspäällikkö

+358 40 086 5195

antero.kivela@jamk.fi



Anu Ojala

Jyväskylän yliopisto

Työelämäasiantuntija

+358 40 352 3734

anu.m.ojala@jyu.fi



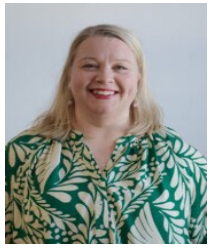
Tiina Martelius-Louniala

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Palvelupäällikkö

+358 40 579 7668

tiina.martelius-louniala@jamk.fi



Suvi Salminen

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Lehtori

+358 50 372 2678

suvi.salminen@jamk.fi



Reija Häkkinen

Jyväskylän yliopisto

Työelämäasiantuntija

+358 40 024 7465

reija.a.hakkinen@jyu.fi



Harri Tuukkanen

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Lehtori

+358 405280394

harri.tuukkanen@jamk.fi

eduJyväskylä®

Kiitos, tästä on hyvä jatkaa yhteistyötä!

Palvelut työelämälle – EduJyväskylä



Linkit palveluihin

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

jyu.fi/fi/yhteistyo/tyonantajille

jamk

jamk.fi/fi/palvelut

GRADIA

gradia.fi/yrityksille



Tervetuloa jatkamaan yhteistä kehittämistä kanssamme!

Tulevat tapahtumat ja webinaarit

Save the Date: Neljän ESR-hankkeen yhteinen loppuseminaari 21.1.2027 Tampereella ja etänä.

Lisäksi vuoden 2026 aikana POIJU- ja PINKO-hanke järjestää muitakin työpajoja ja webinaareja. Julkaisemme niistä tietoa hankkeiden verkkosivulla

- POIJU | Jyväskylän yliopisto
- PINKO pienet osaamiskokonaisuudet työelämän tueksi - oamk

Kiitos!

Euroopan unionin osarahoittama

POIJU
PIENET OSAAMISKOKONAISUUDET: INNOSTU JA UUDISTU!

PINKO – Pienet osaamiskokonaisuudet työelämän tueksi

