



Tervetuloa Työelämäfoorumiin!

Torstai 19.3. klo 9.30-14.00

Paidia – Tieteen areena | Nokia Arena | Tampere



Euroopan unionin
osarahoittama

POIJU **AMKmicro**

Päivän ohjelma

09.30–10.00 Aamukahvit

10.00–10.15 POIJU- ja AMKmicro-hankkeiden esittelyt ja päivän agenda

10.15–10.45 Soila Lemmetty (KT, Dos.), Itä-Suomen yliopisto

Miten ja miksi saada aikuiset innostumaan oppimisesta?

Tukea osaamisen kehittämiseen työelämän ja korkeakoulujen yhteistyöllä

10.45–11.15 Sanna Säteri (TtT), Suomen Fysioterapeutit

Työelämän osaamistarpeet – tunnistetut, tunnistamattomat ja ratkaisujen rajallisuus

11.15–11.30 Kommentit ja kysymykset

11.30–12.30 Lounas ja verkostoituminen

12.30–13.30 Paneelikeskustelu

13.30–13.45 Kommentit panelisteille

13.45–14.00 Päivän yhteenveto





Euroopan unionin
osarahoittama

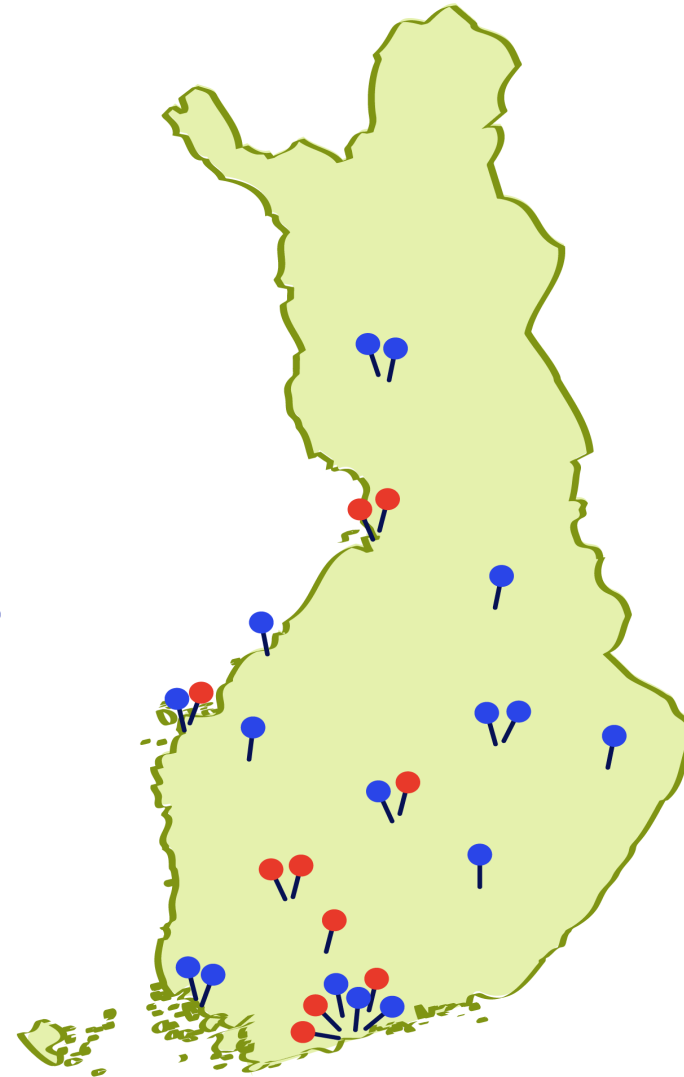


Elinvoimakeskus

Mukana 68% Suomen korkeakouluista.

-  **AMKmicro** – Jatkuva oppiminen ja pienet osaamiskokonaisuudet työelämän osaamisen kehittäjänä
- POIJU** – Pienet osaamiskokonaisuudet: Innostu ja uudistu!
- PINKO** pienet osaamiskokonaisuudet työelämän tueksi
- YJOP** Yliopistoverkosto jatkuvan oppimisen edelläkävijänä
-  **FITech FORWARD**
- POKOT** – Pienet osaamiskokonaisuudet jatkuvan oppimisen tukena
- EduMedia**

Lähde: okm.fi



Grafiikka: Iida Varén, Xamk

Päivän teemat

1. Aikuisten oppimisen
motivointi ja toimivat käytänteet

2. Työelämän osaamistarpeet

3. Korkeakoulujen rooli
jatkuvassa oppimisessa



Työelämälähtöinen yhteissuunnittelu

Malli ketterien, tulevaisuuden osaamistarpeisiin vastaavien pienten osaamiskokonaisuuksien muotoiluun korkeakoulujen ja työelämän välillä



Euroopan unionin
osarahoittama

Tavoite

Tavoitteenamme on edistää työelämän uudistumiskyvykkyyttä yhdistämällä työelämäorganisaatioiden ja korkeakoulujen asiantuntijuus. Luomme yhdessä sisällöltään, laajuudeltaan ja aikataulultaan työelämän tarpeisiin sopivia osaamiskokonaisuuksia.



Yhteissuunnittelun askeleet

Pienten osaamiskokonaisuuksien muotoiluun

1

Tarpeen tunnistaminen ja dialogi

Luodaan yhteinen ymmärrys tulevaisuuden osaamistarpeista ja ennakointitiedoista ennen suunnittelun aloitusta.

2

Oppimisen polun muotoilu

Valitaan pedagogiset menetelmät ja työkalut, jotka mahdollistavat oppimisen joustavasti työssä ja työn ohessa.

3

Ketterä toteutus ja arviointi

Käynnistetään toteutus nopeasti ja kehitetään kokonaisuutta ketterästi eteenpäin jatkuvan palautteen ja ennakointitiedon pohjalta.

Laatu

Laadukas pieni osaamiskokonaisuus syntyy, kun se vastaa yhdessä työelämän kanssa tunnistettuun tarpeeseen, ja tuottaa hyötyä ja arvoa liiketoimintaan. Oppija saa osaamisestaan kansainvälisesti tunnistetun digitaalisen todenteen.

Lähtökohtana yhteistyö

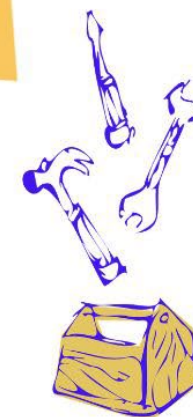
Yhteinen ymmärrys siitä, mitä osaamista työelämäorganisaatio tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa.

Selkeä kohderyhmä

Kohderyhmä määritellään sen perusteella, ketkä hyötyvät osaamisen kehittämisestä ja miksi heidän osaamistaan on tärkeää vahvistaa.

Vaikuttava toteutus

Opinnot niveltäytyvät työn arkeen joustavasti ja mahdollistavat erilaiset tavat oppia ja opiskella.



Yhteissuunnittelun hyödyt

Oppijalle

- Motivaation kasvu
- Sitoutuminen työhön
- Uravalmiuksien lisääntyminen

Työelämälle

- Mahdollisuus vaikuttaa sisältöön
- Osaavan työvoiman saatavuus
- Ketterä osaamisen päivittäminen

Korkeakouluille

- Ajantasainen tieto tarpeista
- Koulutuksen vaikuttavuus
- Syventynyt kumppanuus

AMKmicro



Metropolia



Haaga-Helia

Soila Lemmetty

KT, Dos.

Yliopistotutkija

Itä-Suomen yliopisto

**Miten ja miksi saada aikuiset
innostumaan oppimisesta?**

Tukea osaamisen kehittämiseen
työelämän ja korkeakoulujen
yhteistyöllä





Miten ja miksi saada aikuiset innostumaan oppimisesta?

Tukea osaamisen kehittämiseen työelämän ja korkeakoulujen yhteistyöllä

Soila Lemmetty, KT, yliopistotutkija

Itä-Suomen yliopisto, kasvatustieteiden ja psykologian osasto

soila.lemmetty@uef.fi



Aikuisten oppiminen – kontekstina muuttuva työelämä

- **Megatrendit** esim. ekologinen kestävyyskriisi, hyvinvoinnin haasteet, digitalisaatio ja kilpailun lisääntyminen, ikääntyvä väestö, ”pirulliset ongelmat” (ks. esim. Dufva ym. 2020) haastavat **koko yhteiskuntaa** jatkuvaan muutokseen.
 - **Työelämässä** muutos konkretisoituu mm. asiantuntijatyön ja –vaatimusten lisääntymisenä, uusina (liike)toiminta-alueina, työtehtävinä ja toimintatapoina
 - **Työyhteisöissä** se tarkoittaa mm. toiminnan, rakenteiden ja työn sisältöjen muutosta
 - **Yksilölle** se tarkoittaa jatkuvaa oppimista ja kehittymistä
- **Jatkuva oppiminen on edellytys monilla aloilla työstä selviytymiseksi, työn tekemisen helpottamiseksi ja uusien innovatiivisten toimintatapojen tai palveluiden tuottamiseksi**

Missä mennään?

Lyly-Yrjänäinen 2023

- Työssä olevien itsenäinen opiskelu lisääntynyt, työnantajien tarjoamille kursseille ja koulutuksiin osallistuminen (ja tarjonta) vähentynyt.
 - Vuonna 2020 kurssimuotoisesti opiskeli 29 % yritysten henkilöstöstä, kun vuonna 2015 luku oli vielä 44 %.
 - Saatujen koulutustuntien määrä on vähentynyt selvästi kuten myös koulutukseen käytetty aika ylipäänsä.
- Osallistumisessa ja kokemuksissa työpaikalla oppimisesta on eroja työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden välillä.
 - Noin kaksi viidestä työntekijästä kokee, ettei osaamiseen ole vaikutettu kovin aktiivisesti tai lainkaan työpaikalla, kun toimihenkilöistä näin kokee joka viides.

JOTPA (2023)

- Noin puolet työssä olevista ovat tyytyväisiä nykyisiin oppimismahdollisuuksiinsa työssään.
- Alle puolet työssä olevista kokee, että oma esihenkilö tukee uuden oppimista
 - Matalasti koulutetuilla ja heillä, joilla on koettu oppimisvaikeus, on vähemmän positiivisia kokemuksia esihenkilön tuesta ja työssä oppimisesta kuin johtavassa asemassa olevilla, ylemmillä toimihenkilöillä ja korkeasti koulutetuilla.
- Yli puolet 20-36-vuotiasta ja 43 % työssä olevista kokee, että heillä on osaamista, jota voisivat / haluaisivat käyttää yhteiskunnassa tai työelämässä enemmän

Parhaimmillaan oppiminen tuottaa...

Osaaminen

- Taidot, tiedot, asenteet ja ymmärrys
- hiljainen & näkyvä osaaminen
- Työspesifit ja yleiset osaamiset
- Osaamisalueet tukevat toinen toisiaan rakentaen *kyvykkyyttä*

Hyvinvointi ja tyytyväisyys

- Oppijan kokemukset itsestään oppijana, identiteetin rakentuminen ja sen muutos
- Vahvempi itsetunto, motivaatio ja minäpystyvyys
- Hallinnan tunne ja kyvykkyys selviytyä työstä
- Positiivinen työasenne ja sitoutuminen
- Kokemukset organisaatioon kuulumisesta

Objektiiviset tuotokset

- Innovaatiot, dokumentit, mallit ja ideat

Organisaation tehokkuus

- Muutos- ja kilpailukyky

Henkilöstön vähäisempi vaihtuvuus

- Vahvempi sitoutuneisuus – vähäisempi työpaikan vaihtohalukkuus

Lemmetty, S., Jaakkola, M. & Collin, K. (2022). Jatkuva työssä oppiminen – lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. Teoksessa Lemmetty, S. & Collin, K. (toim.) Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä.

Pahimmillaan oppiminen aiheuttaa...

- Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto (2019): Jatkuvasta oppimisesta on tulossa **työterveysriski**
- Oppimisvaatimusten kasvu osana **työelämän tehostumista**: kognitiivinen kuormitus, työn pirstaleisuus, työn hektisyys ja vastuullisuus
 - Tehostunut työ yhteydessä voimakkaampaan uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneisyyteen (Minkkinen ym., 2019)
 - Liialliset tai liian vähäiset oppimisvaatimuksen heikentävät hyvinvointia, kohtuulliset edistävät sitä (Minkkinen ym., 2019)
- Kaikki oppiminen **ei ole toivottavaa**: ei-toivotut opit ja väärät käytännöt voivat levitä yhteisössä muodostaen haitallista kulttuuria
- **Väärin kohdennettu** oppimistilanne tai opitun rajalliset soveltamismahdollisuudet kuormittavat
 - Esimerkiksi verkossa olevat oppimiskokonaisuudet eivät yhteydessä hyvinvoinnin kasvuun (Watson ym. 2018)

Osaaminen oppimisen ”hyötynä”

- ”*Ammatillinen osaaminen nähdään yleisenä, integroituna ja sisäistettynä kykynä tuottaa kestäväää ja tehokasta toimintaa (ongelmanratkaisua, innovaatioiden toteuttamista ja muutoksen luomista) tietyllä ammatillisella alueella, työtehtävässä, roolissa, organisaation kontekstissa ja työtilanteessa.*
- *Osaaminen on kokonaisuus tietoa, taitoja ja asenteita, joita voidaan hyödyntää työn todellisissa tilanteissa ”*

(Suomennettu vapaamuotoisesti lähteestä: Mulder 2014, 111)

Onko koulutuksen
tavoitteena / seurauksena
osaamisen kehittyminen vai
suoritteen saaminen?



Koulutuksen ja työelämän rajapinnat ja yhteistyö jatkuvan oppimisen edistämiseksi

Kolme tulokulmaa jatkuvaan oppimiseen

1. Jatkuva oppiminen yhteiskunnallisena ja poliittisena ilmiönä

- Huomio on erityisesti **makrotasolla**: miksi jatkuvaa oppimista tarvitaan, mikä tahoo sen tarpeellisuutta määrittelee ja millaista osaamista se edistää tai voisi edistää.
- Liitetään jatkuvan oppimisen poliittiseen reformiin (OKM 2023) sekä kansainvälisten organisaatioiden, kuten Euroopan unionin, talousjärjestö OECD:n ja Unescon tiedonantoihin, raportteihin ja suosituksiin

2. Jatkuva oppiminen koulutuksena ja opiskeluna

- Huomio tutkintokoulutuksessa ja lyhyemmissä, työn ohessa suoritettavissa koulutuksissa (esim. pienet osaamiskokonaisuudet).
- Jatkovaa oppimista mahdollistavilta koulutusratkaisuilta odotetaan **joustavuutta** (esim. opintojen, työn ja perhe-elämän yhdistämisen mahdollistamiseksi)

3. Jatkuva oppiminen työpaikoilla ja työhön kytkeytyvänä kehittämisenä

- Huomio **oppimisprosesseissa** ja –käytännöissä, jotka tapahtuvat **työpaikalla tai työn vuoksi**
- Tarkastelussa esimerkiksi ammatillisen identiteetin ja toimijuuden, yhteisöllisen oppimisen, työpaikkojen pedagogisten ominaisuuksien merkitykset oppimiselle ja oppimisessa

Harju, V. H., & Lemmetty, S. (2025). Koulutuspolitiikasta aikuisopiskeluun ja työpaikkojen arkeen: Jatkuva oppiminen Aikuiskasvatuksessa vuosina 2013–2024. *Aikuiskasvatus*, 45(3), 216–224. <https://doi.org/10.33336/aik.156289>

Mitä (aikuisten) oppiminen on?

- **Oppimisella** tarkoitetaan prosessia, jonka myötä saavutetaan muutosta (Knowles ym. 2020)
 - Yksilön oppiminen on muutosta yksilön ajattelussa tai toiminnassa (Billett 2004)
 - Yhteisön tai organisaation oppimisessa kyse on muutoksesta laajemman joukon käytännöissä, prosesseissa tai ajattelussa (Tannebaum 1997).
- **Koulutuksella** tarkoitetaan ”yhden tai useamman toimijan toteuttamaa toimintaa, jonka **tarkoituksena** on muuttaa yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen osaamista, tietoja, taitoja ja asenteita” (Knowles ym., 2020, 12)

Mitä *työelämässä* oppiminen on?

- **Työssä oppiminen** = työssä tai työn vuoksi tapahtuvaa oppimista (Billett, 2004), jonka tavoitteena uusi osaaminen, asenteet, ymmärrys, taito tai toimintatapa

80 – 90 % oppimisesta työuran aikana tapahtuu työtä tehdessä (Yeo, 2008)

Miksi työpaikka ei olisi formaali oppimisen konteksti?

Formaali työssä oppiminen (esim. Dochy ym., 2022)

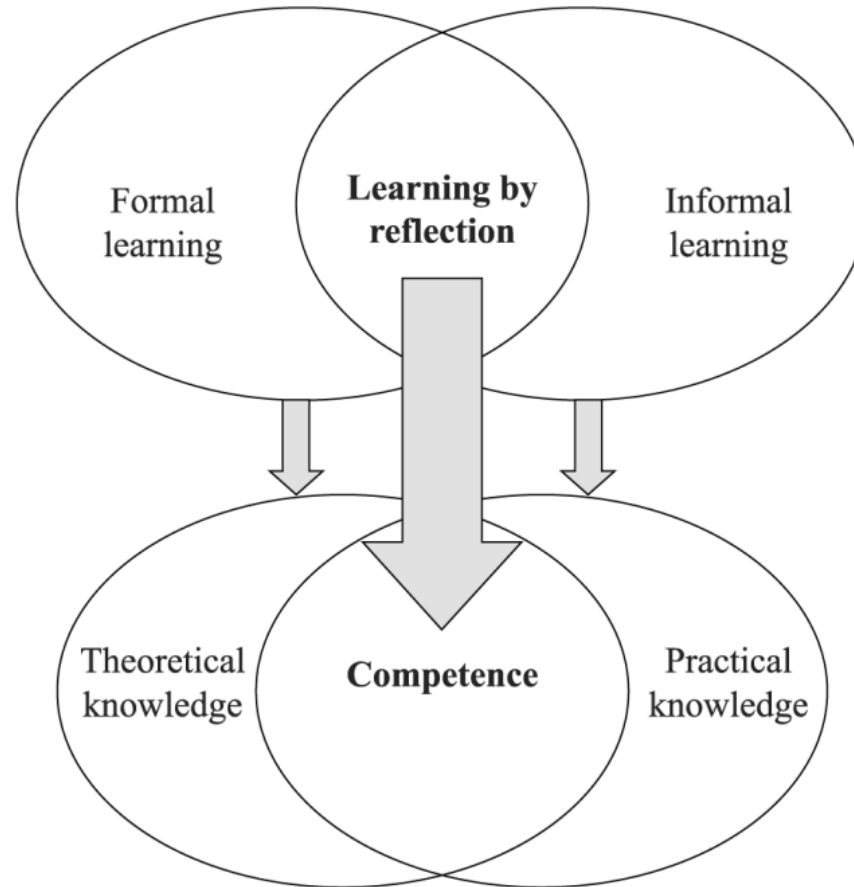
- Selkeästi ohjattua
- Ennalta asetetut oppimisvaatimukset ja tavoitteet
- Tuottaa pätevyyden (tai todistuksen)
- Avoimet tai sisäiset koulutukset
- Kurssit
- Luennot
- Kongressit ja messut
- Seminaarit
- Muodollinen perehdytys
- Verkko-opiskelu

Informaali työssä oppiminen (Marsik & Watkins, 1999)

- Työprosessin ominaisuuksista johdettu prosessi
- Pohjautuu ongelmanratkaisuun, itseohjautuvuuteen ja yhteistyöhön
- Työtehtävien ja –tilanteiden lomassa tapahtuvaa
- Itsenäinen tiedonhaku
- Kokeileminen
- Keskustelutilanteet kollegoiden tai sidosryhmien kanssa
- Uuden luominen ja kehittäminen
- Toisten työn seuraaminen tai varjostaminen
- Virheiden tekeminen ja arviointi
- Oman ja toisen työn arvioiminen ja reflektointi
- Palautteen pyytäminen ja saaminen toisilta
- Mentorointi / coaching
- Oman alan kirjallisuuden lukeminen
- Verkostoissa toimiminen
- Projektien johtaminen & projekteihin osallistuminen
- Määräaikaiset tehtävävaihdot / uudet tehtävät
- Toimenkuvan laajentaminen
- Sijaisena, perehdyttäjänä, erityisosaaajana tai kouluttajana toimiminen
- Esiintyminen tilaisuuksissa

Jaotteluista jatkuvuuteen

Formaali ja informaali oppiminen toistensa jatkeena

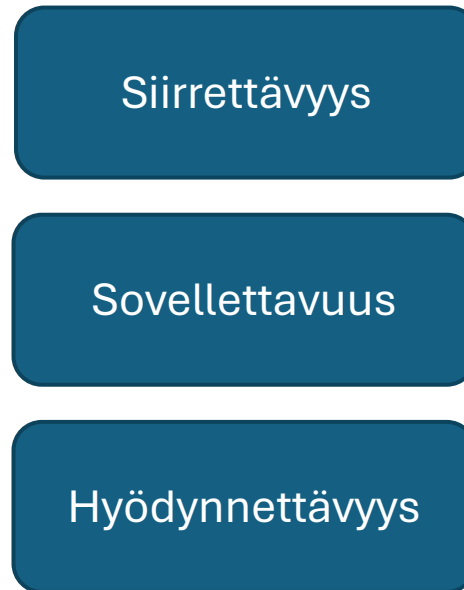
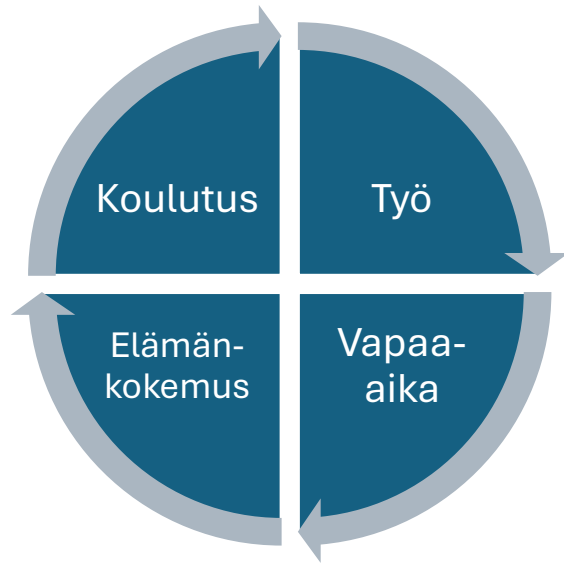


Yksilön kyky toimia tietoisesti, tehokkaasti, harkitusti, strategisesti ja reflektiivisesti tietyssä tilanteessa edellyttää ***käytännön ja teoreettisen*** tiedon liittoa.

Svensson, L.G., Ellström, P., & Åberg, C. (2004). Integrating formal and informal learning at work. *Journal of Workplace Learning*, 16, 479-491.

Jatkuva oppiminen työssä ja työn vuoksi

Työn vuoksi tapahtuvien oppimistilanteiden väliset suhteet



Työssä tapahtuvien oppimistilanteiden väliset suhteet



Jatkuva oppiminen

- Aikuisen **työuran** aikainen oppimisprosessi, joka **jatkuu** erilaisten oppimistilanteiden välillä tarkoitustenmukaisten **rakenteiden ja käytäntöjen** edistämänä

Lähtökohtana kolme toimijaa

– koulu/oppilaitos, työpaikka ja työntekijä

"Historiallisesti koulutus ja työ ovat eriytyneet toisistaan ja kumpikin on kehittänyt oman lähtökohtansa – *'koulurationaliteetin'* ja *'työrationaliteetin'*."

Samanaikaisesti oppijat soveltavat koulutukseen ja työhön elämänsä aikana *subjektiivista lähtökohtaa*, joka perustuu heidän henkilökohtaisiin odotuksiinsa ja kiinnostuksen kohteisiinsa"

Miten 'jatkuva oppiminen' palvelee kaikkia osapuolia?

Helms Jørgensen C (2004), "Connecting work and education: should learning be useful, correct or meaningful?". *Journal of Workplace Learning*, Vol. 16 No. 8 pp. 455–465,
doi: <https://doi.org/10.1108/13665620410566423>

1. Koulutuslähtökohta (eli ns. school rationale)

- Perustuu oikean, teoreettisesti pätevän tiedon opettamiseen.
- Arvostaa teoreettista, oppiaineisiin jäsennettyä tietoa.
- Ohjaa toimintaa tutkintojen, kokeiden ja koulutusjärjestelmän mukaisesti

2. Työpaikkalähtökohta (eli ns. production rationale)

- Perustuu hyödyllisyyteen ja työpaikan välittömiin tarpeisiin.
- Painottaa osaamista, joka on (välittömästi) hyödynnettävissä työssä.
- Lähtökohtana tehokkuus, kilpailukyky ja työelämän etu

3. Subjektiivinen lähtökohta (subjective rationale)

- Perustuu yksilön mielekkyyden kokemukseen ja elämään
- Ihmiset rakentavat identiteettiä, etsivät joustavia koulutuspolkuja ja merkityksellisyyttä.
- Oppiminen kytkeytyy henkilökohtaisiin uravalintoihin ja elämänkulun tavoitteisiin.

➤ Toimivaa yhteistyötä ei voida rakentaa yhden lähtökohdan varaan!

Mitä koulutustoimijoiden tulisi tehdä *jatkuvan oppimisen* näkökulmasta?

- **Yhdistää** teoria ja käytäntö suunnitelmallisesti ja luoda oppimisympäristöjä, joissa teoreettinen tieto *linkittyy* konkreettisiin työtehtäviin.
 - Oppilaitoksen ja työpaikan tiedonmuodostus eroaa radikaalisti; siltoja on rakennettava *tarkoituksella*.
- **Tunnistaa** yksilöiden erilaiset motivaatiotekijät sekä merkityksellisyyden lähteet ja tarjota joustavia polkuja ja mahdollisuuksia
 - Yksilöiden subjektiivinen näkökulma ohjaa vahvasti oppimista ja sitoutumista
- **Vahvistaa** työelämäyhteistyötä pitkäjänteisesti – ei pelkästään lyhyinä jaksoina
 - Dialogi yritysten kanssa, mutta *ei alistumista yritysten lyhytnäköisiin tarpeisiin*, koska yksinomaan työelämälähtöinen koulutus kaventaa osaamista ja lisää eriarvoisuutta.

Mitä työelämätoimijoiden tulisi *tehdä jatkuvan oppimisen* näkökulmasta?

- **Tarjota** monissa nykyisissä töissä oppimismahdollisuudet ovat kaventuneet tai yksipuolistuneet (tehostuva työ, resurssit ja tuki oppimiselle)
- **Osallistua** koulutuksen kehittämiseen strategisella tasolla ja tehdä yhteistyötä koulutuksen kanssa työpaikkakohtaisten ratkaisujen ohella.
 - Yritysten yksittäiset tarpeet eivät ohjaa riittävästi tulevaisuuden osaamista.
- **Huomioida** työntekijöiden henkilökohtaiset oppimispolut, ei vain organisaation tarpeita ja tarjota tilaa urakehitykselle, identiteetin rakentumiselle ja osaamisen laajentamiselle.
 - Subjektiivinen lähtökohta on keskeinen sitoutumisen ja osaamisen pitkäjänteisen kehittämisen kannalta.

Pedagogiset näkökulmat ja jatkuvaan oppimiseen sitoutuminen

Oppimisen yksilöllisiä edellytyksiä

- Aikaisempi osaaminen ja kokemukset (esim. koulukokemukset)
- Kehityksellinen valmius ja itseluottamus
- Sosiodemografiset tekijät (kuten sukupolvet ja sukupuoli)
- Persoonalliset tekijät (esimerkiksi motivaatio ja tavoitteet)
- Toimijuus ja sitoutuneisuus
- Oppimistaidot- ja metataidot

Andragogiikka lähtökohtana työpaikkapedagogiikalle

- Kuusi oletusta aikuisesta oppijasta (Knowles, 1975)
- Tavoitteena erottaa aikuisten oppiminen lasten oppimisesta (Knowles 1975; Merriam & Caffarella 1999)
 - Keskeisenä näkökulmana aikuisten *vastuu* omasta elämästään: “Aikuinen oppija on aktiivinen, vastuullinen ja itseohjautuva toimija”

Pedagogiikka = ymmärrystä siitä, miten opitaan ja miten oppimista tuetaan (Billett, 2002)

Pedagogiikan voidaan nähdä rakentuvan ympäristön tarjoamista **oppimismahdollisuuksista ja yksilön omasta osallistumisesta** (Billett, 2002)

1. Need to know

2. Self-concept

**3. (Life)
experience**

**4. Readiness to
learn**

**5. (Problem-
based) Learning
orientation**

**6. (Internal)
motivation**

Miten aikuiset sitoutuvat oppimiseen työuralla?

- **Oppimista ja kehittymistä työuralla ohjaa:**
 - a) näkymä sen tuottamasta **konkreettisesta, (välittömästä) hyödystä** itselle tai toisille
 - b) tunne oppimisesta henkilökohtaisesti **merkityksellisenä ja itseohjattuna prosessina**
 - c) mahdollisuus hyödyntää aiemmin omassa elämässä hankittua **kokemusta** laajasti (myös vapaa-ajalla ja harrastuksissa hankittua) tai jakaa kokemuksia muiden kanssa.
- **Pedagogiikkaa** suunniteltaessa on järkevää vaalia oppimistilanteiden tarjoamia mahdollisuuksia hyötyjen hahmottamiselle, itseohjautuvuudelle ja kokemuksellisuudelle.

Työn vuoksi tapahtuvan koulutuksen vaikuttavuus kasvaa, kun opittua päästään *soveltamaan todellisissa tilanteissa mahdollisimman pian* koulutuksen jälkeen (Brandi & Christensen 2018).

Pedagogisesti vaikuttavan koulutuksen muistilista

Ennen koulutusta

- Selkeät tavoitteet ja perusteet (miksi osallistua, hyöty)
- Oppimisympäristön suunnittelu (sujuva työskentely)
- Osallistujien perehdytys ja realistiset aikataulut (itseohjautuvuuden mahdollistaminen)
- Ennakkotieto osallistujien taustasta (kokemuksellisuuden hyödyntäminen)

Koulutuksen aikana

- Motivointi: ymmärretyt/sanoitetut hyödyt
- Aiemman kokemuksen ja osaamisen kiinnittäminen uuteen: minäpystyvyys, jatkuvuus
- Osallistaminen: keskustelu, parit/ryhmät, kyselyt (kokemuksellisuus)
- Konkretisointi: esimerkit ja arjen sovellukset (linkitys todellisuuteen, hyöty)

Koulutuksen jälkeen

- Sisältöihin palaaminen (10 viikon muistisääntö)
- Reflektiot heti ja myöhemmin (vahvistus)
- Osaamisen jakaminen tiimille (jatkuvuus, kokemus)
- Oppimisen arviointi: pohdiskelevat tehtävät, ei “lottorivejä”
- Soveltaminen käytännössä, kokeilut → seuranta?

Onko koulutuksen
tavoitteena / seurauksena
osaamisen kehittyminen vai
suoritteen saaminen?



Pelkkä kurssin tai koulutuksen **suorittaminen ei** välttämättä **takaa** syvällisen **oppimiskokemuksen muodostumista** tai osaamisen kehittymistä.

Ilman laadukasta **työelämäpedagogiikkaa** se ohjaa suoritusperustaiseen näkökulmaan, jossa kursseihin ulkoistettu ”osaamisen kehittäminen” tulee mitatuksi ja oppiminen ”todennetuksi” osallistumismerkinnällä.

Lopulta tämä alkaa ohjata myös yksilöitä suorittamiseen, jossa todellinen **oppimisprosessi jää taka-alalle.**

Lemmetty, S. (2024). Kuka vastaa ja kuka maksaa, kun oppimisvaatimukset työelämässä kasvavat? Työelämän tutkimus 22(2). Saatavilla: <https://doi.org/10.37455/tt.146052>

Jatkuva oppiminen työelämässä (JATKOT)



Jatkuva oppiminen työelämässä
(JATKOT) –tutkimusryhmä:

<https://uefconnect.uef.fi/tutkimusryhma/jatkuva-oppiminen-tyoelamassa-jatkot/>



https://www.instagram.com/jatkot_uef/



<https://www.linkedin.com/company/jatkot-research-group/>

Soila Lemmetty, KT., Dos.

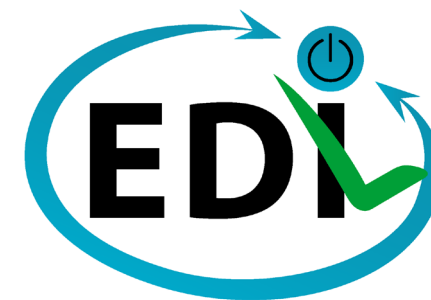
Yliopistotutkija
Itä-Suomen yliopisto
Kasvatustieteiden ja
psykologian osasto

soila.lemmetty@uef.fi

0504713933



Monitieteistä tutkimusta oppimisesta työelämässä



Työssä oppiminen ja osaaminen

Hyvinvointi ja eettisyys



Työsuojelurahasto
Arbeterskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Innovaatiot, luovuus ja kehittäminen



KONEEN SÄÄTIÖ
KONE FOUNDATION



Sanna Säteri

TtT

Erityisasiantuntija

Suomen Fysioterapeutit

Työelämän osaamistarpeet –
tunnistetut, tunnistamattomat ja
ratkaisujen rajallisuus



Työelämän osaamistarpeet – tunnistettut, tunnistamattomat ja ratkaisujen rajallisuus

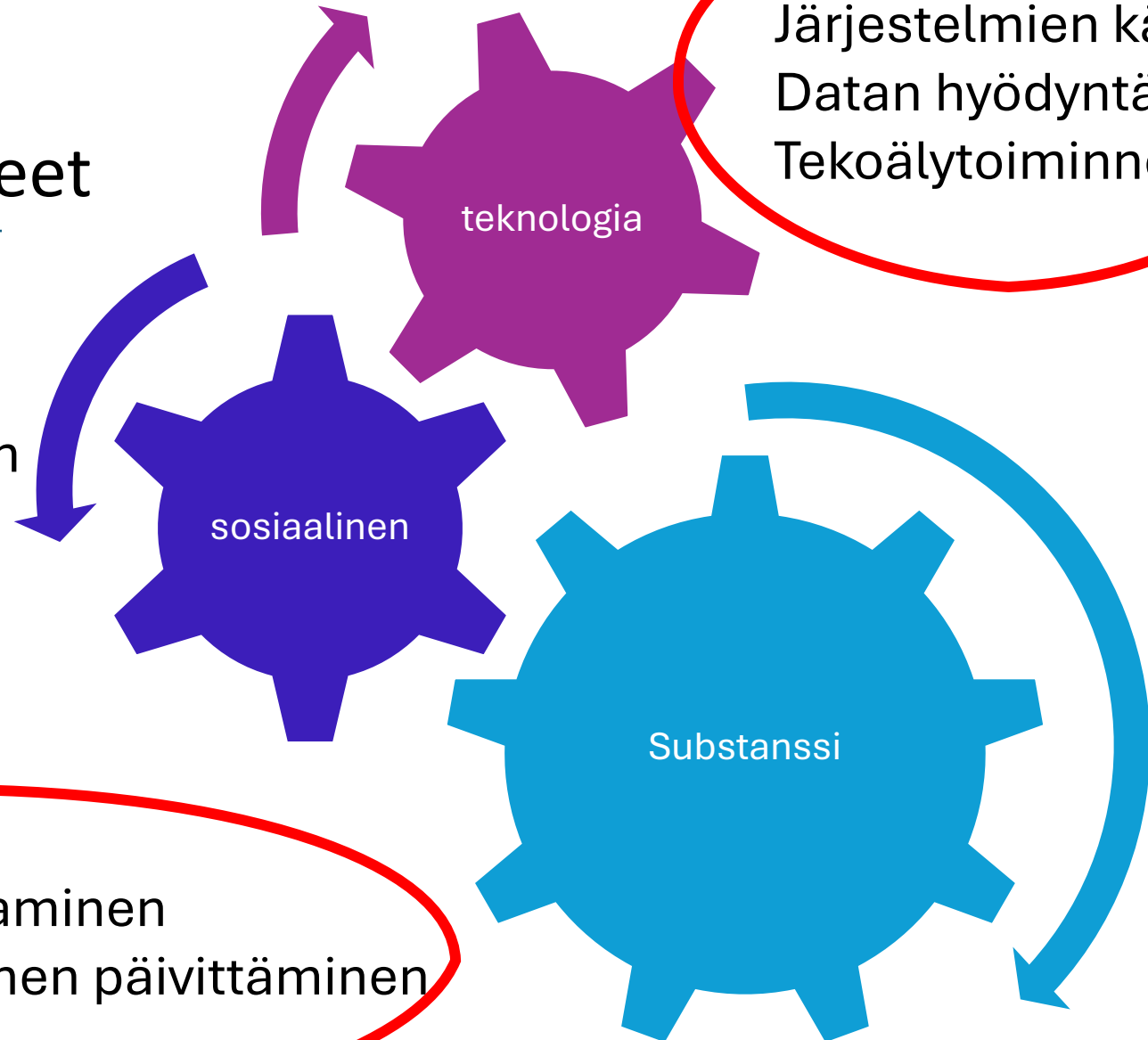
Sanna Säteri, TtT, ft
Erityisasiantuntija
Suomen Fysioterapeutit ry



Työelämän osaamistarpeet

Työyhteisössä toimiminen
Vuorovaikutustaidot

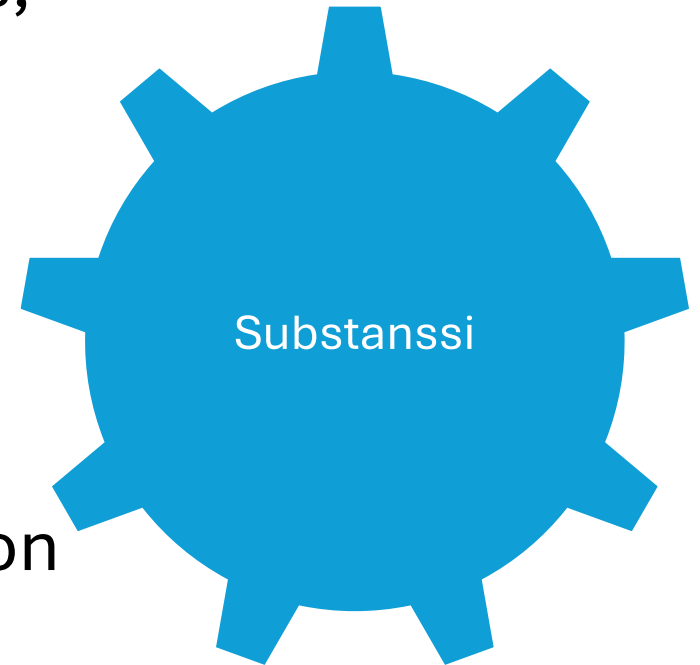
Ammatillinen osaaminen
Osaamisen aktiivinen päivittäminen



Järjestelmien käyttö
Datan hyödyntäminen
Tekoälytoiminnot

Substanssiin liittyvät osaamistarpeet

- Sopeutuminen työn muutokseen:
 - työn sisältö ja työympäristö, esim. etäkuntoutus, tehtävänsiirrot
- Mitä osaamista tarvitaan lisää?
 - Ikääntyneet, kuntoutus
- Thinking outside the box: millainen osaaminen on alihyödynnettyä?
 - Hengitysfysioterapia, syöpäfysioterapia, jopa tuki- ja liikuntaelinfysioterapia





Teknologiaan liittyvät osaamistarpeet

- Tukea digitaitoihin niitä tarvitseville
 - ➔ Hyödyllisyyden ja helppokäyttöisyyden kokemuksia
- Tekoälyosaaminen
 - ➔ Osaamistarpeet vaihtelee ammattialoittain/sektoreittain

Erityisesti

- Tekoälyyn liittyvän säännösten, etiikan ja turvallisuuden osaaminen
- Tiedon kriittinen arviointi
- Kustannustehokkaan menetelmän valinta
- Kliinisesti vaikuttava käyttö
- Käyttö vain silloin kun se on perusteltua

Use it, or lose it.



Skenaarioita tekoälyn nousun aikakaudelta

Mitä jos annamme tekoälylle liikaa tilaa?

- Kyky tuottaa tekstiä
- Sosiaaliset taidot
- Kliininen päättely

-> VASTUULLISUUS



Resursseista – rajoitteet?

- Resurssit järjestää
 - Koulutusorganisaatiot
- Resurssit osaamisen hyödyntämiseen
 - Terveystenhoolto ja sen toimijat
- Resurssit osallistua
 - Henkilökohtaiset
 - Terveystenhoolto
 - Työnantajat



Koulutusten tuottajat



Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen malli

- Fysioterapian sisällä on erikoisaloja ja osaamista on mahdollista syventää
- Liitto luonut nimikkeistön joka auttaa kuvaamaan osaamista
- Työelämässä apuna sekä työnhakuprosessissa että palkkaneuvotteluissa
- Helpottaa asiakkaan näkökulmasta oikealle fysioterapeutille hakeutumista
- Tuo fysioterapeuttien osaamisen monipuolisuutta näkyväksi yhteiskunnallisella tasolla
- Voi toimia myös koulutusorganisaatioiden suuntaan ohjaavana



Erityispätevyys – perusopintoja syvempää osaamista

- 15 op erikoistavaa/erikoistumiskoulutusta
- 2 vuotta työkokemusta 4 vuoden sisällä

Psykofyysisen fysioterapian erityispätevyys
Työfysioterapian erityispätevyys
Urheilufysioterapian erityispätevyys (*)
Kipufysioterapian erityispätevyys
Lantionpohjan fysioterapian erityispätevyys
Manuaalisen terapian erityispätevyys
Lymfaterapian erityispätevyys
Fysioterapeutin suoravastaanoton
erityispätevyys
Hengitysfysioterapian erityispätevyys
Johtamisen erityispätevyys
Terveysten edistämisen erityispätevyys
Eläinfysioterapian erityispätevyys



Erityisasiantuntija – spesifi osaaminen tiettyyn kuntoutujaryhmään tai diagnoosiin

- 60 op opintoja, josta
- 25 op erikoistavaa/erikoistumis-
- Vähintään 35 op relevanttia lisäkoulutusta
- 5 vuotta työkokemusta, josta
- Vähintään 3 vuotta ko.kuntoutujaryhmän kanssa
- Näistä 2 vuotta viimeisen 4 vuoden aikana

Tuki- ja liikuntaelinvaivojen erityisasiantuntija
Kipuoireyhtymien erityisasiantuntija
Aikuisneurologian erityisasiantuntija
Mielenterveysongelmien erityisasiantuntija
Syöpäsairauksien erityisasiantuntija
Lantionpohjan ongelmien erityisasiantuntija
Aineenvaihduntasairauksien erityisasiantuntija
Sydänsairauksien erityisasiantuntija
Keuhkosairauksien erityisasiantuntija
Lasten fysioterapian erityisasiantuntija
Ikääntyneiden fysioterapian erityisasiantuntija
Eläinfysioterapian erityisasiantuntija

Millaista osaamista tarvitsemme tulevaisuudessa

- Tiesimmekö tarvitsevamme intensiivistä osaamista toimimiseen poikkeusolojen keskellä?
- Osasimmeko ennakoida generatiivisen tekoälyn vauhdikkaan tulon?
- Onko tulevaisuuden vahvat osaamistarpeet miten ennakoitavissa, vai tuleeko niihin vastata ketterällä koulutustarjonnalla?



TOP 15 osaamiset 2035

Opetushallitus 2019

1. Asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisosaaminen
2. **Kestävän kehityksen periaatteiden tuntemus**
3. **Tiedon arviointitaidot**
4. **Digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisosaaminen**
5. **Digitaalisten alustojen hyödyntämisosaaminen**
6. Innovaatio-osaaminen
7. Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot
8. Henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen
9. Digitaalisen teknologian luova käyttötaito
10. Digitaalisten toimintojen hallinta- ja ohjaustaidot
11. **Ongelmanratkaisutaidot**
12. Luovuus
13. **Oppimiskyky**
14. **Monikulttuurisuustaidot**
15. Kokonaisuuksien hallinta

Common sense



Oppiminen

- Kyky omaksua uutta
- Tiedon rakentuminen
- Tiedon arviointi

Vuorovaikutus

- Läsnäoleva kohtaaminen
- Vuorovaikutteisuus
- Viestinnän selkeys

Ongelmanratkaisu

- Päätelykyky
- Kriittinen ajattelu
- Kokonaisuuksien hahmottaminen

Kiitos!

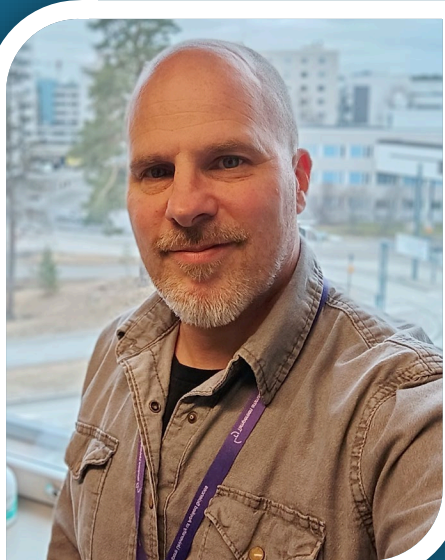
sanna.sateri@suomenfysioterapeutit.fi

The End.

A close-up photograph of a typewriter's carriage and typebars. The carriage is dark green and has a small handle on top. The typebars are yellow and are arranged in a semi-circle. The background is a light pink wall.



Kommentteja ja kysymyksiä Soilalle ja Sannalle?



Paneelikeskustelu

Toni Leander

Jatkuvan oppimisen päällikkö
TAMK

Carita Lepikonmäki

Henkilöstön kehittämisspäällikkö
Keski-Suomen hyvinvointialue

Kati Kivistö

Koulutusjohtaja
Pirha-akatemia, Pirkanmaan
hyvinvointialue

Sanna Säteri

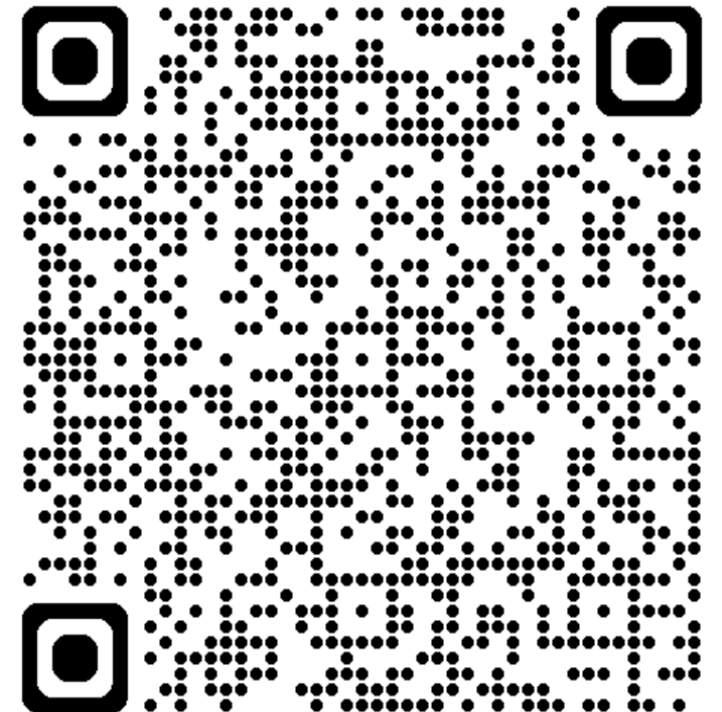
Erityisasiantuntija
Suomen Fysioterapeutit



Työelämäfoorumin yhteenveto

- Muutama nosto päivän annista
- Työelämämalliin saatuja palautteita

Kiitos, kun olit mukana – annathan vielä palautetta!



Lisätietoja

- POIJU-hanke, projektipäällikkö Mirva Huovinen
mirva.e.huovinen@jyu.fi, puh. 040 8053112
- AMKmicro-hanke, projektipäällikkö Isa Mäkelä
isa.makela@xamki.fi, puh. 0503476902

