



Tervetuloa keskustelemaan pedagogiikasta!



AMKmicro

Jatkuva oppiminen ja pienet osaamiskokonaisuudet
työelämän osaamisen kehittäjänä



- Usean ESR-hankkeen yhteistyönä toteutettu
- Vetäjinä:
 - Päivi Patja/Jyväskylän yliopiston avoin yliopisto/ POIJU-hanke
 - Erica Svärd/Jyväskylän ammattikorkeakoulu/ PINKO-hanke

POIJU

PIENET OSAAMISKOKONAISUUDET:
INNOSTU JA UUDISTU!

PINKO – Pienet osaamiskokonaisuudet työelämän tueksi

Sisältö:

- Taustoitusta pienryhmäkeskusteluihin
- Pienryhmäkeskustelujen ohjeistus
- Pienryhmäkeskustelujen yhteenvedo
- Infoa POIJU-hankkeen tulevista tapahtumista



Euroopan unionin
osarahoittama

POIJU
PIENET OSAAMISKOKONAISUUDET:
INNOSTU JA UUDISTU!



jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

 Tampereen yliopisto
Tampereen ammattikorkeakoulu

18.11.2025

Aamun keynote-tärpit/kv-konteksti



Prof. Theo Bastiaens: Micro-credentials in a Changing European Higher Education Environment

Professori Bastiaens esitteli pienten osaamiskokonaisuuksien tematiikkaa eurooppalaisessa kontekstissa.

→ Jatkuvan oppimisen valtakunnallisen kehittämistyön myötä tematiikka on jo kotimaisessa kentässä tuttua – uutena tvistinä entistä tiiviimpi yhteiskehittäminen työelämän kanssa & laatukriteerien yhtenäistäminen & osaamisen todistamisen eri vaihtoehdot.



**Euroopan unionin
osarahoittama**

POIJU
PIENET OSAAMISKOKONAISUUDET:
INNOSTU JA UUDISTU!

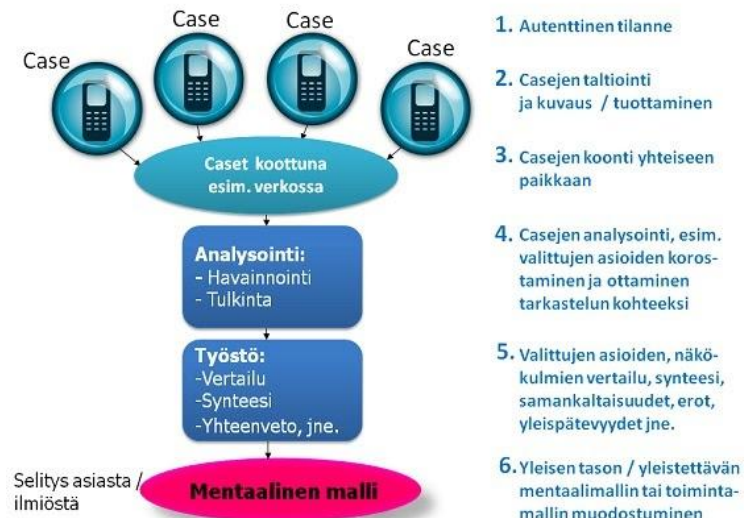


jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

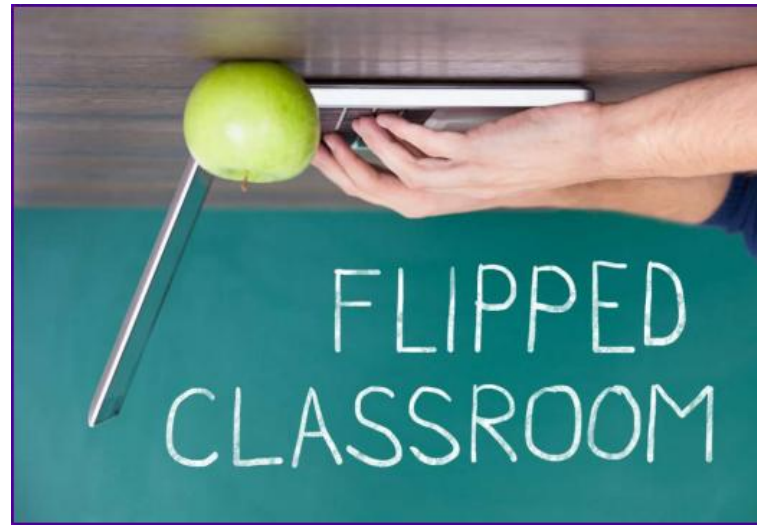
Tampereen yliopisto
Tampereen ammattikorkeakoulu

18.11.2025

Pedagogiset mallit - oppijälähtöinen suunnittelu & toteuttaminen / erilaiset oppijaryhmät



Esim. case-pohjainen malli (ks. Silander, 2012)



Esim. käännteinen oppiminen (ks. Sointu ym., 2022)

Opetushenkilöstön pedagogiseen kyvykkyyteen liittyen erilaiset **pedagogiset mallit** toimivat työkaluinamme opetus- ja oppimistilanteiden suunnittelussa & toteuttamisessa. Olemme myös tottuneet huomioimaan erilaiset oppijaryhmät (esim. tutkinto-opiskelijat, avoimen väylän opiskelijat, työn ohessa osaamistaan täydentävät). Mitä uutta pienet osaamiskokonaisuudet tuovat tullessaan?

Mitä taitoja meiltä edellytetään – millaisiin kysymyksiin meidän tulisi löytää vastauksia?

Mitä pieniin osaamiskokonaisuuksiin liitetty työelämäkumppanien tarpeiden ja toiveiden kokonaisvaltainen huomiointi & yhteiskehittäminen tuovat tullessaan?



Euroopan unionin
osarahoittama

POIJU
PIENET OSAAMISKOKONAISUUDET:
INNOSTU JA UUDISTU!

 JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

 Tampereen yliopisto
Tampereen ammattikorkeakoulu

18.11.2025

5

Pienet osaamis- kokonaisuudet työelämän tueksi

Miten suunnitella ja toteuttaa
työelämälähtöisiä, ketteriä ja
laadukkaita
pienosaamiskokonaisuuksia

Erica Svärd, erica.svard@jamk.fi



**Euroopan unionin
osarahoittama**

PINKO – Pienet osaamiskokonaisuudet työelämän tueksi



Alustus työpajaan

- Muutamia nostoja työelämän näkökulmasta



Euroopan unionin
osarahoittama



Teemat

- Oppimisen johtaminen
- Strateginen oppiminen
- Ketterä oppiminen
- Jatkuva oppiminen



Euroopan unionin
osarahoittama



Oppimisen johtaminen

- Työelämän muutos on nostanut oppimisen keskeiseksi kilpailutekijäksi
- Osaamisen hankkiminen ja oppiminen on muuttunut
- Oppiskulttuurin kehittäminen oppimisen johtamisen keskiöön
- Oppimisen infrastruktuuri oppimiskyvyn perustaksi
- Uudistumiskyvyn jatkuva kehittäminen menestystekijäksi



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Oppimisen johtaminen

- Työelämä on muuttunut kiihtyvällä tahdilla ja tulee muuttumaan
- Toimintaympäristömme muuttuu myös kiihtyvällä tahdilla
- Oppiminen on muuttunut



Euroopan unionin
osarahoittama



Strateginen oppiminen

- **Oppimisen integroiminen strategiaprosessiin**, ei erillisenä toimintona vaan osana arkea ja päätöksentekoa
- **Jatkuva oppiminen** ja reflektio organisaation kaikilla tasoilla, erityisesti johdossa



Euroopan unionin
osarahoittama

Ketterä oppiminen

- Ketterä oppiminen tarkoittaa oppimista työtä tehdessä
- **Strategian ja arjen yhdistäminen** – Oppiminen linkitetään suoraan strategiaan tavoitteisiin ja päivittäiseen tekemiseen, jotta oppimisen vaikutus näkyy käytännössä



Euroopan unionin
osarahoittama



Jatkuva oppiminen

- Työelämän tärkein taito
- Yksilön on mahdollista pysyä mukana nopeassa ja muuttuvassa työelämässä



Euroopan unionin
osarahoittama



Työelämäpedagogiikka

- Opettajan rooli:
 - Oppimisen ohjaaja
 - Tukee oppijan ammatillista kehittymistä
 - Opitun soveltaminen työtehtäviin



Euroopan unionin
osarahoittama



Mitä tarkoittaa työelämän näkökulmasta

- Moderni oppiva organisaatio
- Työpaikalla tapahtuva oppiminen
- Ketterä oppiminen
- Mitä jatkuva oppiminen tarkoittaa työelämän näkökulmasta



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Lähteet

- Jarenko, K, Otala, L. 2025. Oppimisen johtaminen Opas yrityksen muutoskyvyn vahvistamiseen. Kauppakamari
- Kallonen, T. Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen työelämän tärkein taito. Kauppakamari.
- Koskinen, J. 2024. Strateginen oppiminen johtajuuden uudistaja. Ajantieto.
- Meklin, S. Otala, L. 2021. Ketterä oppiminen strategiasta käytäntöön. Kauppakamari.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Pienryhmäkeskustelun ohjeistus

- Isona kysymyksenä: *Miten huomioimme työelämäkumppanien toiveet & tarpeet opetuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa?*
- Kysymystä lähdettiin ratkomaan 8 alakysymyksen avulla → seuraavilla dioilla alakysymykset & pienryhmäkeskustelujen yhteenvedot



1. Millä keinoin saisimme työelämän kanssa tehtävästä TKI-toiminnasta tehokkaammin uutta opintotarjontaa?

- Korkeakoulun sisäisten rakenteiden kehittäminen tarvittaessa
 - mikäli opetushenkilöstö ja TKI-henkilöstö eriytetty, niin keskinäistä tiedonkulkua ja yhteistyötä kehitettävä → esim. työparimalli: TKI-asiantuntija & pedagoginen asiantuntija
- Hankesuunnittelu
 - suunnitteluvaiheessa uuden opintotarjonnan kehittämisen mahdollisuuksien selvittäminen ja kirjaaminen suunnitelmaan → koulutusten pilotointi työelämäkumppanien kanssa jo hankkeen aikana
 - ministeriöiltä tulisi saada selkeä ohjeistus, miten hankkeita voi hyödyntää uuden koulutustarjonnan kehittämiseksi
 - mikäli koulutustarjontaa kehitetään vasta hankkeen jälkeen → laaditaan selkeä prosessi: kuka/ketkä ottava kopin ja millä resursseilla
- Laadun tarkistus koulutustuotteille (lista)



2. Miten huolehdimme, että verkko-oppimisympäristöt & muut järjestelmät ovat helppokäyttöisiä?

- Yhtenäinen linja
 - kaikille avoimen korkeakouluopetuksen toimijoille mahdollisesti yhteinen oppimisalusta helpolla kirjautumistavalla (haasteena vahva tunnistautuminen)
- suunnittelu
 - asiakaslähtöisyys → suunnitellaan sellaiselle, joka olisi tekemässä ensimmäistä kertaa korkeakouluopintoja
 - pyydetään palautetta
 - hyvät, toimivat ohjeistukset
 - visuaalisuus, pelillisuus, helppokäyttöisyys, saavutettavuus, pedagoginen osaaminen materiaalien kokoamisessa

3. Miten toteutamme toiveen ”työpäivän lomassa helposti suoritettavista lyhyistä (verkko-)opinnoista”?

- Pedagogiikka
 - opintojen pilkkominen → jakaminen pieniin osioihin (10-15 min.), jotka mahtuisivat työpäivän lomaan
 - verkkopedagogiikan kehittäminen ja sen tarjoamien mahdollisuuksien täysipainoinen hyödyntäminen
 - selkeät rakenteet & vahva ohjaus → täysin itsenäisesti suoritettavat kurssit jäävät helposti suorittamatta
- Yhteistyö työnantajien kanssa
 - tuetaan työnantajia → osaamisen kehittäminen organisaation rakenteisiin (vuosikelloon/kalenteroitu työaikaan)
 - huomioitava alakohtaisuus: onko alalla resursseja kouluttaa, onko suuria organisaatioita yhteistyökumppaneiksi, onko jo paljon täydennyskoulutusta



4. Miten sitoutamme työelämän edustajat opintojen suunnitteluun sekä opintojen suorittamiseen?

- Osaamisen kehittämistarpeiden kartoittaminen
 - työnantajat → onko osaamista koulutuksen hankkimisesta (sitä saa, mitä tilaa)
 - korkeakoulut → osaamistarpeiden ennakointia etukenossa reagoinnin sijaan
- Haasteita
 - yhteiskehittäminen edellyttää työnantajilta resursseja → korkeakoulujen osoitettava opintojen suunnittelusta & suorittamisesta koituva hyöty (= vaikuttavuus) → keskusteluun HR:n sijaan toimitusjohtaja/liiketoimintajohtaja
 - työntekijälle tärkeää todennettu (opintopisteytetty, korkeakoulun ”takaama”) suoritusmerkintä osaamisen kehittymisestä → hyödyntäminen myös nykyisen työyhteisön ulkopuolella **VS.** työnantajalle voi riittää, että omaa väkeä koulutetaan sisäisellä koulutuksella
 - kurssisuoritusten täydentäminen osaamiskokonaisuuksiksi (jopa tutkinnoiksi?)



5. Miten huomioimme käytännönläheisyyden tarpeen & huolehdimme tutkimusperustaisuudesta? (1/2)

- Laadunvarmistus
 - akateeminen vastuuhenkilö aina mukana
- Ohjaus
 - oppija mukana rakentamassa kuvaa tarpeistaan → mahdollisuus kohdentaa opintoja huomioiden työnantajan tarpeet
- Tutkimuksen popularisointi
 - pureskelu pieniin osiin
 - kytkös käytännön & tietoperustan välillä (tietoperustan merkitys: kyky perustella valintoja & päätöksiä)
 - työelämä saa ”kansantajuisesti” hyödyn & tiedon heti käyttöönsä – tämä ei vähennä tutkimuksen arvoa, vaan päinvastoin kasvattaa sitä



5. Miten huomioimme käytännönläheisyyden tarpeen & huolehdimme tutkimusperustaisuudesta? (2/2)

- Perusopintojen mahdollisuuksien hyödyntäminen kenties osin selvittämättä
- Työelämälähtöisyys
 - akateemisen henkilöstön työelämäsuhteilla ja -näkemyksillä vaikutusta
 - ammattikorkeakouluilla ja yliopistoilla todennäköisesti eroja käytännönläheisyyden ja tutkimusperustaisuuden luonteudessa yhdistämisessä – asian suhteen todennäköisesti myös alakohtaisia eroja
 - yhteinen suunnittelu työelämän kanssa haaste, mutta välttämätöntä
 - korkeakouluopinnot vievät työelämän näkökulmasta liikaa aikaa → osaammeko räätälöidä tarpeen mukaan? (työnantajan sitoutuminen keskeistä, jotta työntekijöillä aito mahdollisuus suorittaa opintoja)



6. Miten voimme suunnitella & toteuttaa opinnot siten, että niiden hinta pysyy edullisena/kohtuullisena? (1/2)

- Työelämän osallistaminen käytännössä
 - toteutamme esim. taustakyselyjä ym.? (olemmeko riittävän ketteriä, tunnistamme tarpeet?)
 - puhuvatko korkeakoulut ja työnantajat/työelämä eri kieltä?
- Kustannusten alentaminen
 - opintotarjonnan pilkkominen riittävän pieniin osiin → hinta laskee
 - hankkeiden tehokkaampi hyödyntäminen koulutusten kehittämistyössä
 - verkkokoulutukset → skaalautuvia toteutuksia (huomioitava myös vaikuttavuus – fasilitointia kaivataan: hybriditoteutukset?)
 - kysymys opiskelijaryhmän koosta
 - koulutussuunnittelijan, opettajan työpanokset → paljonko laitetaan resursseja kehittämiseen & toteuttamiseen?



6. Miten voimme suunnitella & toteuttaa opinnot siten, että niiden hinta pysyy edullisena/kohtuullisena? (2/2)

- Kuka maksaa opinnot
 - työnantaja, työntekijä, valtio...?
 - työnantajan rooli: onko mahdollistaja vai jarru?
- Tutkintokoulutuksen suunnittelu
 - OPS-työvaiheessa pohdittava, mitä voisi siirtää avoimen tarjontaan



7. Miten mahdollistamme tekoälyn eettisen & järkevän käytön osana opintojen suorittamista & oppimista? (1/2)

- Tekoäly & oppiminen
 - kuka opiskelee: tekoäly vai opiskelija? → tapahtuuko oppimista?
 - mikä on tavoiteltavaa ja suositeltavaa? → korkeakoulujen ajatusmallin muutos välttämätöntä – huomioitava pedagogisissa ratkaisuisa (tekoäly: mahdollistaja, nopeuttaja, ”rinnalla kulkija”...) ja opetussuunnitelmassa: opetussuunnitelmat vanhenevat nopeasti
- Tekoälyn hyödyntäminen
 - opetuksen suunnittelussa & oppimisessä
- Ohjaus
 - ohjaus eettiseen & järkevään käyttöön - huomioitava korkeakoulujen tekoälylinjaukset
 - työnantajien omien tekoälylinjausten huomiointi mahdollisuuksien mukaan
 - omat haasteensa, mikäli opinnoissa mukana alaikäisiä (esim. lukiolaisia)

7. Miten mahdollistamme tekoälyn eettisen & järkevän käytön osana opintojen suorittamista & oppimista? (2/2)

- Haasteita
 - työnantajalla käytössä softa, jota korkeakoulu ei tue → korkeakoulujen tehtävä näkyväksi tekoälyn käyttämiseen liittyvät kysymykset & korostettava tekoälyn eettistä ja järkevää käyttöä → keskeistä tehtävien muotoilu
- Korkeakoulujen rooli
 - työelämän tekoälykyvykkyyden tukeminen (tarjoammeko myös ”tekoälyttömiä” vaihtoehtoja?)
 - korkeakouluhenkilöstön kehitettävä omaa osaamistaan tekoälyn käytön suhteen, jotta olisi taitoa hyödyntää oppimisen tukena → pitää osata esittää oikeita kysymyksiä, jotta palvelisi oppimista ja veisi eteenpäin
- Yhdessä kehittämisen tärkeys – miten oppimista edistetään tekoälymaailmassa
 - esim. miten tekoäly voi toimia oppimisen sparraajana



8. Miten huomioida työyhteisöjen moninaisuus ja mahdollistaa yksilölliset opintopolut/urapolut?

- Opetushenkilöstön ymmärryksen lisääminen työelämän tarpeista
- Ohjauksen rooli kasvaa → opintomatkan pilkkominen pienempiin osiin
 - osaamisen tunnistaminen & tunnustaminen yksilö- ja organisaatiotasolla
 - osaamisen ja oppimisen fasilitaattori-rooli
- Tulevaisuuden ennakointi → tutkimusdatan tehokkaampi hyödyntäminen
- Job shadowing/työn varjostaminen → henkilö havainnoi ja oppii seuraamalla ammattilaista/ammattilaisia työssään tietyn ajanjakson verran



Alla tiedoksesi POIJU-hankkeen tulevia tapahtumia – olet lämpimästi tervetullut mukaan!

- 26.- 27.11.2025 [Opintoasiainpäivät Jyväskylässä](#)
 - rinnakkaissession "Pienet osaamiskokonaisuudet: Innostu ja Uudistu!" (27.11.) vetää POIJU
- 11.12.2025 klo 9.00 - 10.30 Webinaari POIJU-hankkeen syksyn 2025 tuloksista. **Ilmoittaudu mukaan viimeistään ke 10.12. [tästä linkistä](#)**
- 19.3.2026 Työelämäfoorumi Tampereella (ilmoittautumislinkki päivittyy [verkkosivuille](#) lähempänä ajankohtaa)
 - tapahtumaan osallistuvat myös kumppanihankkeet [AMKmicro](#), [PINKO](#) ja [YJOP](#)



Euroopan unionin
osarahioittama

POIJU
PIENET OSAAMISKOKONAISUUDET:
INNOSTU JA UUDISTU!



jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

 Tampereen yliopisto
Tampereen ammattikorkeakoulu

18.11.2025

29

Toivotamme sinulle hyvää loppusyksyä/tulevaa talvea!

