

# Ammattikorkeakoulureformi ja opettajan työn muutos\*

*Rajaliisa Laakkonen*

Ensimmäiset eurooppalaiset ammattikorkeakoulut aloittivat toimintansa 1960-luvun puolivälissä. Suomalaiseen keskusteluun käsite »ammattikorkeakoulu» tuli ensimmäisen kerran 1966, kun Seinäjoelle oltiin perustamassa Tampereen yliopiston sivutoimipistettä. Vuonna -92 Suomeen muodostettiin 22 väliaikaista ammattikorkeakoulua aiemmin opisto- ja korkea-asteen ammatillista koulutusta antaneista oppilaitoksista. Väliaikaiset ammattikorkeakoulut rakentuivat useimmissa tapauksissa monialaisiksi ja useista eri yksiköistä koostuviksi. Vuonna -91 säädetyn kokeilulain tarkoituksena oli kohottaa koulutuksen tasoa ja tehdä se kansainvälisesti vertailukelpoiseksi. Ammattikorkeakoulututkinto säädettiin korkeakoulututkinnoksi vuonna -94.

Ammattikorkeakoululaki määrittelee ammattikorkeakoulut kouluiksi, jotka muodostavat korkeakoulujärjestelmässä yliopistolaitoksen rinnalla toimivan ei-yliopistolaisen osan. Ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tarkoituksena on lain mukaan työelämän ja sen kehittämisen asettamien vaatimusten pohjalta antaa tarpeellista tiedollista ja taidollista valmiutta ammatillisissa asiantuntijatehtävissä toimimiseen. Ammattikorkeakouluideologialle oli merkittävää, että ammattikorkeakoulujen koulutusta alettiin käsitellä asiantuntijakoulutuksena, minkä kehittymiseen nimenomaan oma tutkimukseni kohdistui. Asiantuntijakoulutuksen lähtökohtina olivat teoriat, joissa korostettiin ammatillisen asiantuntijuuden omapohjaisuutta ja refleksiivisyyttä.

Ammattikorkeakoulukokeilujen tavoitteena oli nostaa opistoasteen ja ammatillisen korkea-asteen ammatillista ja teoreettista tasoa. Opetushenkilöstön kannalta keskeistä on ollut pyrkimys opetusmenetelmien ja koko oppimisympäristön muuttamiseen; tavoitteena on ollut opetuskeskusten muuttaminen oppimiskeskuksiksi. Muutosvaatimus on koskettanut erityisesti koulun toimintatapa ja kouluopetuksen metodeja, mutta muutospaineet ovat kohdistuneet myös koulutuksen

perusteisiin ja sisältöön sekä järjestelmiin ja rakenteisiin.

Ammattikorkeakoulujärjestelmän luominen kokeilutoiminnan kautta on kansainvälisesti poikkeuksellista. Tavallisempaa on, että ammattikorkeakoulut perustetaan normaalin lainsäädäntöprosessin mukaisesti ilman erityisiä kokeiluja. Suomessa kokeilumalliin päätyminen vaikutti pitkälle koulutuskokeilujen perinne. Vielä tärkeämpi syy oli yleinen valmistautumattomuus suurimittaiseen korkeakoulureformiin. Kokeiluvaiheella on ollut myönteinen vaikutus uudistuksen etenemiselle. Se antoi päätöksentekijöille harkinta-aikaa ennen vakinaiseen järjestelmään siirtymistä. Oppilaitoksille kokeiluvaihe on ollut sisäänajoa uuteen toimintatapaan ja kulttuuriin. Tutkimukseni on kohdistunut tähän kokeiluvaiheeseen.

Ammattikorkeakoulukokeilu on ollut yksi merkittävimmistä ammatillisen koulutuksen uudistuksista. Sen kohteena oleva todellisuus on laaja, vaikutuksiltaan merkittävä ja vuosikymmenien kuluessa rakentunut. Lyhyessä ajassa tällaisen todellisuuden muuttaminen on mahdotonta. Tutkimusten mukaan pienemmän organisaation kulttuurin muuttaminen saattaa kestää vuoden, jopa kaksikin, joten kokeilu on helpompi toimeenpanna kuin uudistus. Kokeilu antaa mahdollisuuden hankkia kokemuksia erilaisten toimenpiteiden vaikutuksista ja voi toimia jonkinlaisena uudistuksen esiasteena. Kokeilu voitaneen nähdä myös eräänlaisena uuteen hallintokulttuuriin kuuluvana pehmeänä ohjauksena.

Reformilla tarkoitetaan uudistusta, mikä sisältää suunniteltuja aktiviteetteja, jotka käynnistyvät asiantuntijoiden tilannetulkinnosta muutostarpeista. Reformoinnilla pyritään uudistamaan, muokkaamaan ja parantamaan jo olemassaolevaa. Reformi tarkoittaa prosessin tietoista, tarkoitettua ja selvästi suunnattua toimintaa, tietoista pyrkimystä saada muutos aikaan.

Koulutuksen reformi on koulutuksen toteutuksessa tapahtuva ohjattu ja johdettu muutos. Tehdyistä uudistuksista seuraa muutoksia, osa tarkoitettuja ja osa sellaisia, joita ei ole tietoisesti tavoiteltu. Osa muutoksista saattaa siten aiheut-

\* Lectio praecursoria Vaasan yliopistossa 19.2.1999

taa ongelmia, joiden korjaamiseksi tarvitaan uusia uudistuksia. Uudistusten toimeenpano kohtaa usein vastarintaa ja tarkoitettuja muutoksia on vaikea saada aikaan. Muutosten aikaansaamisen vaikeus voisi siten antaa kokeilulle erityisen merkityksen organisaation uudistajana. Lisäksi organisaatioissa kokeilu on yleensä helpompi hyväksyä kuin uudistus, sillä kokeiluun liittyvä väliaikaisuus ei samalla tavoin herätä organisaatioiden luontaista muutosvastarintaa kuin uudistus.

Kokeilujen avulla pyritään hankkimaan tietoa toiminnan uudistuksista. Kokeiluihin yhdistetään kehittämistoimintaa, henkilöstökoulutus ja arviointi. Kansainvälinen yhteistyö ja tietojen vaihtaminen edistävät kehittämistoimintaa. Koulutusreformin toteuttamisen keskeisiä asioita ovat muutoksen toteuttamisessa käytettävät strategiat, henkilöstön kehittämisohjelmat, muutoksen johtaminen ja muutoksen arviointi. Kun uuden toiminnan omaksuminen tapahtuu omien ratkaisujen, motivaation ja ajattelutapojen muutoksen kautta, muutos toiminnassa on syvällisempi ja vaikuttavampi kuin uusien ohjeiden ulkokohtainen toteuttaminen, mitkä seikat tulevat myöskin tämän tutkimuksen analyysissä esille.

Muutos on aina kiehtonut vaihtelunhaluisia ja paikoilleen jäämistä pelkääviä ihmisiä, toisille se merkitsee epävarmuutta ja uhkaa. Koulussa muutos on todettu hitaaksi ja vaikeasti toteutettavaksi. Todellista muutosta ei koulussa, niinkuin ei missään organisaatiossa, saada aikaan rahalla eikä uusilla laitteilla. Se edellyttää henkilökunnalta halua ja taitoa reflektoida itseään ja työtään. Uusiutuminen vaatii uskallusta, koska se edellyttää omaa itseä ja omaa työtä koskevien pohjimmista uskomusten radikaalia muuttamista. Muutokset ja uudistukset ovat usein tuskallisia, koska on luovuttava jostain entisestä, hyväksikoetusta ja ehkä sellaisesta, jota on itse ollut rakentamassa.

Suunnitellut muutokset pyritään saamaan aikaan erilaisten muutosstrategioiden avulla. Suunnitellun muutoksen menetelmät jaotellaan yleensä kolmeen ryhmään, joita ovat valtaa painottavat pakkostrategiat, normatiivis-uudelleen kouluttavat ja empiiris-rationaaliset menetelmät. Näitä käytetään myös tämän tutkimuksen analyysissä.

Organisaation kehittämisessä on tavoitteena päästä organisaatioiden syvärakenteiden tasolle. Ydinkysymykseksi muodostuu tällöin yhteisen vision kirkastaminen ja sen käytäntöön vieminen sekä kaikkien sitoutuminen toiminnan tavoitteisiin, arvoihin ja toimintastrategioihin. Muutosten onnistumiseksi henkilökunnan on tiedettävä ja hyväksyttävä ammattikorkeakoulukokeilun tavoit-

teet, nähtävä uudistustarve omassa ja organisaationsa toiminnassa sekä saatava valmiuksia toteuttaa modernia korkea-asteen opetusta. Henkilökohtainen muutos vaatii tietoja, taitoja ja motivaatiota. Uusi toiminta edellyttää aina uutta osaamista.

Tutkimukseni kohdistui myös henkilöstön kehittämiseen ja kehittymiseen kokeiluvaiheen aikana. Henkilöstön kehittäminen voidaan ymmärtää yleisnimitykseksi niille tietoisesti suunnitelluille prosesseille, jotka johtavat henkilöstön pätevyyden kehittymiseen. Inhimillisten voimavarojen kehittämisellä tarkoitetaan paitsi koulutusta myös niitä toimenpiteitä, jotka mahdollistavat henkilöstön osallistumisen oman työnsä ja koko organisaation toiminnan suunnitteluun. Koska henkilöstön kehittämisen tarkoituksena on tuottaa hyötyä organisaatiolle, kehittämistä ja sen vaikutusten arviointia ei voida koskaan irrottaa itse organisaatiosta ja sen tavoitteista. Tehokkaan kehittämisen tunnuspiirteenä on, että toiminta vahvistaa yksilön sisäistä motivaatiota ylläpitää ja lisää omaa ammatillista pätevyyttään.

Koulutusreformin toteuttaminen asettaa suuria haasteita muutoksen johtajalle. Johdon toimintaa ohjaavista järjestelmistä on nähty tärkeiksi johdon informaatiojärjestelmä, strateginen suunnittelu ja strategian muuttaminen käytännön toimenpiteiksi. Henkilöstön ja organisaation kehittämisestä vastuussa olevat henkilöt ovat avainasemassa, koska he ohjaavat organisaation ja ihmisten oppimista. Kokeilun ratkaisut – organisaatiomuutokset, opetustoiminnan muutokset ja opettajan työn organisointi – eivät kuitenkaan koskaan voi olla samanlaiset eri oppilaitoksissa, eri paikkakunnilla tai eri valtioissa, koska niiden historia ja olosuhteet poikkeavat toisistaan.

Tässä työssä tutkimuksen kohteena oli yksi ammattikorkeakoulukokeilu eli vuonna -92 käynnistynyt Kokkolan kokeilu. Ammattikorkeakoulun suunnittelu aloitettiin Kokkolassa 80-luvun lopulla. Valtioneuvosto myönsi vuonna -91 Kokkolan ammattikorkeakouluhankkeelle kokeiluluvan. Väliaikaisen ammattikorkeakoulun muodostivat Kokkolan teknillinen oppilaitos, kauppaoppilaitos, terveydenhuolto-oppilaitos ja ammattioppilaitos. Kokeilua on myöhemmin laajennettu maakuntaan kaksi kertaa. Laajentumisen myötä nimeksi on tullut Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu – Mellersta Österbottens yrkeshögskola.

Ammattikorkeakoulun kehittämisen yhtenä painopistealueena on ollut henkilöstö. Ammattikorkeakoulu on tukenut henkilöstönsä jatkokoulutusta ja tutkimushankkeita sekä järjestänyt jatkuvaa täydennyskoulutusta. Opettajille on lisäksi tarjot-

tu mahdollisuus siirtyä useamman kuukauden jaksoiksi oman erikoisalansa työtehtäviin oppilaitoksen ulkopuolelle. Näiden kehitysvaiheiden jälkeen Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu sai vakinaisen toimiluvan 1.8.1998 alkaen.

Tutkimukseni aiheena oli ammattikorkeakoulukokeilun toteutus opettajien näkökulmasta. Lähtökohdiana oli oletus, että muutoksia tapahtuu kokeilun kestäessä. Kyseessä oli tapaustutkimus, jota voi luonnehtia otteeltaan ymmärtäväksi. Tapaukseksi valittiin Kokkolan kokeilu, koska siellä toiminta aloitettiin ensimmäisten joukossa Suomessa, mistä syystä voitiin olettaa kyseisestä organisaatiosta löytyvän erityistä asiantuntemusta kokeilusta. Lisäksi tutkijan oma työskentely kyseisessä ammattikorkeakoulussa keväeseen -96 saakka mahdollisti monipuolisen datan hankinnan kokeilutoiminnasta.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ammattikorkeakoulun opettajien käsityksiä ammattikorkeakoulureformista ja ammattikorkeakoulukokeilun aikana tapahtuneista opettajan työn muutoksista. Ammattikorkeakoulukokeilun tavoitteiden toteutuminen riippuu hyvin pitkälle siitä, muuttavatko opettajien käsitykset ja toimintatavat sekä muuttuuko opetus haluttuun suuntaan.

Tutkimukseni perusjoukon muodostivat ammattikorkeakoulun opettajat ja havaintoyksikkönä oli Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Kokkolassa sijaitsevien toimipisteiden opettajat. Tutkimustulokset tuottivat opettajien tulkintoja ympäröivästä todellisuudesta ja niiden avulla pyrittiin muutoksen kohteena olevien kysymysten entistä syvällisempään ymmärrykseen. Tutkimus oli luonteeltaan arvioiva seurantalutkimus, jossa käytettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista aineistoa. Empiirinen aineisto koostui vuosina -93 ja -97 toteutetuista kyselyistä, vuonna -96 kirjoitetuista elämänkerroista, keskusteluhaastatteluista ja arkistoaineistosta. Keskusteluhaastattelut ja arkistoaineisto ajoittuvat koko tutkimusjaksolle.

Seuraavaksi käsittelen lyhyesti keskeisimpiä tutkimustuloksia. Tutkimukseni yleistettävyyttä rajoittuu siihen kontekstiin, jossa tarkastelu on suoritettu. Tutkimuksen kontekstiin liittyvät kuitenkin myös muut ammattikorkeakoulukokeilut ja koulutuskokeilut yleensä. Tutkimuksen joillakin johtopäätöksillä on yleisempääkin merkitystä reformin toteuttajille. Joillakin tutkimuksen tuloksilla on myös asiallista yleispätevyyttä, koska Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun tapaustutkimus näyttäisi osoittavan julkisen sektorin organisaation uudistamiseen liittyviä keskeisiä ongelmia, joista tyypillisimpiä ovat resurssien vähyys. Tämän tutkimuksen avulla saatiin tietoa siitä, millä

tavalla ammattikorkeakoulureformin tavoitteiden toteuttamisen ongelmat tosiasiallisesti liittyvät toisiinsa.

Tutkimukseni tulosten perusteella opettajien kokemukset ammattikorkeakoulureformissa käytetyistä muutosstrategioista olivat hyvin yksilöllisiä: osa vastaajista koki käytetyn pakkostrategiaa, osa normatiivis-kasvattavaa ja osa empiiris-rationaalista strategiaa. Jokainen tulkitsee muutosstrategioita henkilökohtaisesta näkökulmastaan, johon vaikuttavat yksilön persoonallisuus, tapa toimia, henkilökohtainen viiteryhmä ja elämäntilanne. Muutokseen sopeutumisen riippuu paljolti siitä, miten itse muutos toteutetaan ja minkälaiset ovat ihmisten muutosresurssit. Muutos vaatii aina paitsi uutta tietoa myös harkittua sen omaksumiseen ja käyttöön. Tutkimusaineiston analyysissä opettajien käsityksistä muodostettiin seuraavat luokat: hyvät muutosstrategiat, kehittämistä vaativat muutosstrategiat ja epäonnistuneet muutosstrategiat. Vastaukset kuvastivat muutoksen hyväksyjä, muutoksen onnistumista epäileviä ja muutosta vastustavia mieltäpitäviä.

Sosiaalisena esteenä muutoksessa voi toimia vallitseva ristiriita perinteitä vaalivan ryhmän ja uudistushaluisen ryhmän välillä. Jäykkyydellä ja auktoriteettisuhteiden monimutkaisuudella organisaatio hidastaa muutoksen etenemistä. Myös yksilöissä ilmenevät psykologiset esteet esim. valikoiva havainnointi ja säilyttämishalu, huonot kokemukset aikaisemmista muutoksista ja pelot vaikuttavat muutoksen etenemiseen. Uudistusta helpottavina tekijöinä mainitaan usein teknologian kehittyminen, uuden henkilökunnan hankkiminen, yksilöiden myönteiset asenteet ja uudistajien tukeminen sekä palkitseminen.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun henkilöstön kehittämissuunnitelman sisältö oli osan vastaajien mielestä yleisesti ottaen hyvä, osa kritisoi sen sisältöä konservatiivisuudesta. Osa henkilökunnasta ilmoitti osallistuneensa sen laadintaan, osa ei tunne sitä lainkaan ja osan mielestä se oli keskusjohtoisesti laadittu, mikä näkyi esimerkiksi siinä, että se ei vastaajien mielestä palvele kaikkien tarpeita tasapuolisesti. Mahdollistiko suunnittelujärjestelmä kaikkien osallistumisen ja kaikkien henkilökohtaisten kehittämistarpeiden huomioimisen? Olivatko ongelmat tiedottamisessa, aikapulassa, keskusjohtoisuudessa vai torjunnassa? Kaikille suunnattua koulutustarjontaa on kuitenkin ollut, osan mielestä jopa runsaasti. Esteinä kehittämissuunnitelman toteutukselle nähtiin kuitenkin riittävien resurssien ja tasapuo-

lisen tuen puuttuminen sekä aikapula. Kaikille suunnattujen henkilöstön kehittämishankkeiden ansioksi voisi nähdä ainakin opettajien pätevyyksissä ja kelpoisuuksissa tapahtuneet positiiviset muutokset. Ammattikorkeakoulun johdon positiivista suhtautumista oman henkilöstönsä kehittämiseen ja kouluttamiseen voi pitää yhtenä oppivan organisaation tekijänä.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu on siis käyttänyt erilaisia »panoksia», mm. jatko- ja täydennyskoulutuksen järjestäminen ja tukeminen, tuotosten aikaansaamiseksi. Muutos vaatii kuitenkin henkilökohtaista panosta jokaiselta. Jokaiselle on myös annettava mahdollisuus kehittää itseään henkilökohtaisista kehittämissajeista lähtien, koska muutos voi tapahtua vain ihmisten avulla. Tässä tutkimuksessa kaikki vastaajat eivät kokee tasavertaisia mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen. Panoksia suunniteltaessa henkilökunnan mukaan ottaminen tavoitteiden ja strategian suunnitteluun, sekä kehittämishankkeista tiedottaminen parantavat sitoutumista ja osallistumista. Suunnittelujärjestelmän tulee olla yhteinen ja osallistava eli päätöksille kannattaa hankkia hyväksyntä henkilökunnalta. Tällöin henkilökunta tietää, mitkä kehittämishankkeet liittyvät ammattikorkeakoulukokeilun toteutukseen ja tällöin panokset ja tuotokset koetaan henkilökohtaisina.

Analyyisin perusteella on opettajien joukosta löydettävissä niin tiedostajia, sopeutujia kuin perinteistä kiinnipitäjiäkin. Tämä ilmeni myös konkreettisesti toiminnassa. Tiedostajat olivat osallistuneet aktiivisesti jatko- ja täydennyskoulutukseen ja pyrkivät omassa toiminnassaan kohti ammattikorkeakoulukokeilun tavoitteita. Sopeutujat kyllä osallistuivat järjestettyihin koulutuksiin jos se vain ajan, resurssit ym. seikat huomioonottaen oli mahdollista, mutta edelleen löytyi myös perinteistä kiinnipitäjiä, jotka pystyivät perustelevaan osallistumattomuuttaan ja toimintaansa erilaisilla syillä.

Tämän tutkimuksen mukaan suurin osa vastaajista oli motivoitunut ammattikorkeakoulutukseen, koska ammattikorkeakoulujärjestelmä koettiin tarpeelliseksi ja sen merkitys Keski-Pohjanmaalle nähtiin erityisen tärkeänä. Kokeilutoiminta koettiin hyvänä uudistamiskeinona, varsinkin jos reformia olisi edesautettu tutkimuksen ja palautteen, koulutuksen ja perehdyttämisen sekä benchmarkingin avulla. Kokeilun aloitukseen ja toteutukseen olisi opettajien mielestä pitänyt olla käytettävissä enemmän resursseja ja keskustelua työelämän kanssa. Resurssien tarve ei vähentynyt kokeilun kestäessä, päinvastoin. Pakonomaisuus, hätiköinti ja kiire häiritsivät perusteh-

tävän suorittamista. Näkemykset ammattikorkeakoulukokeilua kohtaan muutuivat kokeilun edetessä positiivisemmiksi.

Muutos on ollut monelle stressin lähde, ja uusien ideoiden käyttöönotto vaatii vielä kehittämistä. Muutoksen monitasoisuus, esimerkiksi organisaation uudistaminen ja yhteistyö eri oppilaitosten kanssa samanaikaisesti uusien toimintatapojen käyttöönoton kanssa, vaatii aikaa. Pelkästään eri oppilaitosmuotojen erilaiset toimintakulttuurit paikallisten kulttuurien ja uusien työtovereiden lisäksi tuovat uusia sopeutumishaasteita.

Ammattikorkeakoulun kilpailukyky perustuu henkilökunnan osaamis pääomaan. Osaamis pääoma näkyy opetuksen toteutuksessa. Tässä tutkimuksessa arvioitiin ammattikorkeakoulun opettajien toimintatapojen muutoksia kokeilun aikana suhteessa moderneihin tieto-, oppiminen-, opetus- ja arviointikäsitteisiin. Uusien toimintatapojen käyttöönotto muuttaa aina vanhaa toimintarakennetta ja työprosesseja, kun ihmiset alkavat hyväksyä ja toteuttaa niitä. Joidenkin tutkimukseen osallistuneiden opettajien kohdalla muutos oli selkeästi havaittavissa, osalla se oli kovin pinnallinen ja koettiin »ylhäältä annettuna». Osan kohdalla perinteistä luopuminen tuntui olevan ylivoimaista, ja vanhat käytännöt pystyttiin perustelevaan opetettavalla aineella, opiskelijavalinnoilla ja resurssien puutteella.

Keski-Pohjanmaan kokeilu on kokonaisuutena tarkasteltuna tuottanut uudistuksia ja muutoksia. Mitä suuremmista muutoksista on kysymys, sitä pitempi kokeilu- ja oppimisaika tarvitaan. Koska Keski-Pohjanmaan kokeilu kesti yhteensä kuusi vuotta, voisi olettaa muutosten vakiintuneen ja sisäistyneen normaalksi toiminnaksi. Niinkuin eräs opettaja totesikin: »Pienin, mutta riipein askelin eteenpäin».

Arviointi on tärkeä keino korkeakoulutasoisen toiminnan kehittämisessä ja laadun varmistamisessa. Ammattikorkeakoulun kehittäminen ja arviointi eivät saa päättyä vakinaistamispäätökseen, sillä menestyvän ammattikorkeakoulun toiminta on dynaamista, mistä syystä muutoksia tulee arvioida jatkuvasti. Kehittämistoiminnan jatkuvuuden Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa turvannevat menossa olevat pitkäkestoiset henkilöstön kehittämissohjelmat. Näyttää kuitenkin siltä, että pioneerit ovat joutuneet tekemään kovemman työn, myöhemmin kokeilun aloittaneet ovat voineet hyödyntää toisten kokemuksia ja menetelmiä. Mutta loppujen lopuksi kuitenkin jokaisen ammattikorkeakoulukokeilun on läpikäytävä itse oma muutosprosessinsa.

Mitä näiden tulosten perusteella voidaan vielä

sanoa reformin toteuttamisesta? Onnistunut tavoitteellinen reformin toteuttaminen vaatii huolellista suunnittelua ja muutosstrategioitten valintaa, koska kyse on ihmisorganisaatiosta. Uudistukset ja muutokset vaativat henkilökunnalta huomattavasti suurempaa työpanosta kuin normaalitoiminta, joten henkilöstön mukaan ottaminen ja sitouttaminen ovat uudistuksen onnistumisen ydinkysymyksiä.

1990-luvulla on Suomeen luotu kansainvälisten mallien mukainen ammattikorkeakoulujärjestelmä. Reformi toteutettiin kokeilutoiminnan avulla, jolloin kokeiluvaihe toimi uuteen toimintatapaan ja kulttuuriin valmistautumisena. Kyseessä oli suuri muutos, johon liittyi hallinnollisia, organisatorisia, toiminnallisia ja menetelmällisiä uudistuksia. Tavoitteena oli koulutuksen tason nostaminen, jolloin uudistuksia odotettiin tapahtuvan erityisesti opetuksen toteuttamisessa.

Ammattikorkeakoulujen asema tulee vakiintumaan suomalaisessa koulutusjärjestelmässä. Jokainen ammattikorkeakoulu joutuu kuitenkin taistelemaan olemassaolostaan, se ei ole itsensänselvyyttä. Olemassaolon kriteereinä ovat opiskelijoiden saatavuus, koulutuksen työelämävästävyyttä ja valmistuvien työllistyminen. Näihin edellä mainittuihin tekijöihin vaikuttavat ammattikorkeakoulun koulutusohjelmien ajantasaisuus sekä opettajien ja ammattikorkeakoulun johdon osaamistaso.

#### LÄHTEET

Laakkonen, Raijaliisa (1999). Ammattikorkeakoulureformi ja opettajan työn muutos. Opettajien käsityksiä ammattikorkeakoulukokeilun toteuttamisesta Keski-Pohjanmaalla vuosina 1993–1997. Acta Wasaensia N:o 67. Hallintotiede 4.