

Tampereen ammattikorkeakoulu, ylempi amk-tutkinto  
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma  
Heini Ala-Vannesluoma

## **Akateemisen työstä oppimisen mallikehys täydennyskoulutuskeskus Edutechissa**

Työn ohjaaja KTT Nina Helander  
Työn tilaaja Täydennyskoulutuskeskus Edutech, Tampereen teknillinen yliopisto,  
ohjaajana koulutuspäällikkö, DI Raili Siekkinen  
Tampere 11/2009

Tampereen ammattikorkeakoulu, ylempi amk-tutkinto  
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Tekijä: Heini Ala-Vannesluoma

Työn nimi: Akateemisen työstä oppimisen mallikehys täydennyskoulutuskeskus  
Edutechissa

Sivumäärä: 54

Valmistumisaika: 17.11.2009

Työn ohjaaja: KTT Nina Helander

Työn tilaaja: Täydennyskoulutuskeskus Edutech, Tampereen teknillinen yliopisto

---

## **TIIVISTELMÄ**

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää mallikehys akateemiselle työstä oppimiselle täydennyskoulutuskeskus Edutechin tarpeisiin soveltuen. Opinnäytetyössä hahmoteltua mallikehystä sekä siihen liittyviä toimintamalleja ja eri teoriasuuntauksia on tarkoitus hyödyntää paitsi Edutechin asiakasvalmennusten suunnittelussa, myös Edutechin oman henkilöstön osaamisen kehittämisen tukena.

Opinnäytetyö tehtiin täydennyskoulutuskeskus Edutechin toivomuksesta, sillä työssä oppiminen ja työstä oppiminen nousevat tulevaisuuden täydennyskoulutuksessa tärkeään rooliin. Opinnäytetyö toimii myös lähtökohtana akateemisen oppisopimuksen kehittämiseen liittyen.

Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja työstä oppimiseen liittyvien teorioiden kautta hahmoteltiin Edutechin akateemiseen työstä oppimiseen olennaisesti liittyviä määritelmiä ja prosesseja, joiden kautta kuvattiin varsinainen työstä oppimisen mallikehys. Opinnäytetyötä varten tehtiin asiakaskysely, jonka tarkoituksena oli kartoittaa Edutechin avainasiakkaiden kiinnostusta työstä oppimisen toteutuksiin ja valmennuksiin, joissa työpaikalla tapahtuva oppiminen oli merkittävässä roolissa.

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen muodostivat työssä oppiminen ja työstä oppiminen, akateeminen täydennyskoulutus ja työssä oppiminen henkilöstönkehittämisen osa-alueena. Opinnäytetyö tehtiin kaupallisesta näkökulmasta, kasvatustieteellinen näkökulma huomioiden. Opinnäytetyössä käsiteltiin lisäksi lyhyesti työstä oppimisen mallikehykseen liittyvä kannattavuusnäkökulma ja resursointinäkökulma.

Opinnäytteen taustalla olevan kehittämistyön jatkokehityshankkeisiin kuuluu mallikehyksen soveltaminen suunnittelussa oleviin koulutuksiin sekä akateemiseen oppisopimukseen. Lisäksi jatkokehitystyöhön sisältyy oppimisprosessia tukevien menetelmien ja oppimisprosessin arviointiin liittyvien menetelmien hahmottaminen.

---

Avainsanat: akateeminen työstä oppiminen, akateeminen työssä oppiminen,  
akateeminen oppisopimus

TAMK University of Applied Sciences, Master's Degree  
Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence

Writer: Heini Ala-Vannesluoma

Thesis: The Model Framework for Academic Learning through Work – case: Edutech, the Center for Continuing Education at Tampere University of Technology

Pages: 54

Graduation time: November 17<sup>th</sup>, 2009

Thesis Supervisor: Nina Helander, D.Sc.(Econ.)

Co-operating Company: Edutech, the Center for Continuing Education at Tampere University of Technology

---

## **ABSTRACT**

The purpose of this thesis was to develop a model framework for academic learning through work at Edutech, which is the Center for Continuing Education at Tampere University of Technology. The model framework, together with the theories and procedures associated with it, will be used in training programs for Edutech's clientele as well as in competence-development programs for Edutech's own personnel.

Through theories concerning learning through work and learning at work, a picture has emerged of the definitions and processes which are essential to Edutech's approach to academic continuing education. The actual model framework is derived from this theoretical background. A small-scale customer survey of Edutech's clientele was carried out in order to determine the level of interest in training programs including the learning through work aspect.

The theoretical context of this thesis includes learning at work and learning through work, academic continuing education, and work-based learning as a tool for competence management. This thesis also included a concise account of the profitability aspect, as well as a brief summary of implications for Edutech's human resource management.

Further development work could focus on a comprehensive analysis of profitability, the adaptation of the model framework to actual training programs, and resolving issues to do with the learning and evaluation methods associated with academic learning through work.

---

Keywords: academic learning through work, academic learning at work, academic work-based learning

## Sisällysluettelo

1 Johdanto .....	6
1.1 Opinnäytetyön tausta .....	6
1.2 Täydennyskoulutuskeskus Edutech – uusiutumisen edistäjä.....	8
1.2.1 Edutechin koulutustarjonta.....	8
1.2.2 Edutechin arvot .....	10
1.3 Opinnäytetyön tavoite, teoreettinen viitekehys ja tutkimuskysymykset .....	11
1.4 Käytettävät menetelmät, aineiston hankinta ja aineiston analyysi.....	13
1.5 Opinnäytetyön rakenne .....	15
2 Työssä oppiminen ja työstä oppiminen.....	17
2.1 Oppimisen peruskäsitteitä.....	17
2.2 Formaalia, informaalia ja nonformaalia oppimista työpaikalla .....	19
2.2.1 Reflektointi .....	21
2.2.2 Mentorointi .....	22
2.2.3 Action learning .....	22
2.2.4 Ongelmaperustainen oppiminen eli PBL (problem-based learning).....	23
2.3 Mitä on työstä oppiminen?.....	23
2.3.1 Lyhyesti työstä oppimisen tavoitteiden asettamisesta ja seurannasta.....	26
2.3.2 Työstä oppimisen arviointi .....	27
3 Akateemisen täydennyskoulutuksen erityispiirteet .....	29
3.1 Nykytilan kuvaus.....	29
3.2 Koulutusohjelmien laadun arviointi ja vaikuttavuus .....	30
3.3 Koulutusohjelmien tulevaisuuden haasteet.....	31
4 Työstä oppimisen toteuttamisen taustat ja edellytykset täydennyskoulutuskeskus Edutechissa .....	34

4.1 Työstä oppiminen osana Edutechin tarjoamaa täydennyskoulutusta.....	34
4.2 Miten työstä oppimisen huomioiminen muuttaa koulutuksen rakennetta? .....	35
4.3 Toimivan mallikehyksen edellytykset .....	37
4.3.1 Vaadittavat henkilö- ja muut resurssit.....	37
4.3.2 Kannattavuusnäkökulma .....	39
4.4 Asiakaskyselyn toteutus.....	40
4.4.1 Asiakaskyselyn tulokset .....	41
4.4.2 Avovastausten yhteenveto .....	42
5 Työstä oppimisen mallikehys Edutechin akateemisessa täydennyskoulutuksessa.....	44
5.1 Edutechin työstä oppimisen mallikehys .....	44
5.2 Mallikehyksen kriittiset vaiheet .....	46
5.3 Mallikehykseen liittyvät haasteet .....	48
5.4 Mallikehyksen evaluointi.....	49
6 Yhteenveto, arviointi ja jatkotoimenpiteet .....	50
6.1 Luotettavuuden arviointi.....	50
6.2 Jatkotoimenpiteet.....	51
LÄHTEET .....	53

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön tausta

Oppiminen eri muotoineen on läpi elämän jatkuva prosessi. Oppiminen alkaa varhain lapsuudessa elämän perustaitojen opettelulla ja leikin varjolla tapahtuvalla oppimisella. Peruskoulutuksen ja ammatillisen tai korkeakouluopiskelun jälkeen työelämä itsessään tarjoaa päivittäin uusia oppimismahdollisuuksia. Valtaosa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta tapahtuu kuin varkein, ilman formaalia toimintamallia tai rakennetta. Myöskään vapaa-ajalla tapahtuvaa asioiden oivaltamista ei tule väheksyä.

Viime vuosina on kuitenkin enenevässä määrin kiinnitetty huomiota työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen osana organisaatioiden henkilöstön kehittämistä. Niin kutsutun tietotyön määrä on lisääntynyt lähes kaikilla toimialoilla viime vuosien aikana - henkilöstön osaaminen, tietämys ja oivallukset ovat muuttuneet kilpailutekijöiksi. Inhimillisen pääoman merkitys korostuu aiemmin pääosissa olleiden luonnon, työvoiman ja pääoman rinnalla. Organisaation menestyksen varmistavat ainoastaan osaavat ja oppimiskykyiset työntekijät. Samaan aikaan tiukat organisaatorakenteet korvautuvat verkostomaisella asiantuntijuudella, mikä paitsi lisää työn monimuotoisuutta, myös tarjoaa mahdollisuuksia uudelleenlaisille oppimiskäytännöille. Kyky oppia jatkuvasti uutta on nk. ”tietotyöläisen” yksi tärkeimmistä ominaisuuksista. (Järvinen, Kontkanen, Poikela, Stachon & Valkama 1995.)

Tämän opinnäytetyön on tarkoitus toimia suunnannäyttäjänä Tampereen teknillisen yliopiston täydennyskoulutuskeskus Edutechin työstä oppimisen toimintamallien ja -tapojen suunnittelussa. Kyseisiä toimintamalleja on tarkoitus hyödyntää Edutechin asiakaskoulutusten suunnittelussa, sekä Edutechin oman henkilöstön osaamisen kehittämisen tärkeimpänä osa-alueena.

Opinnäytetyön aihe varmistui lopullisesti syksyllä 2008, sattumalta samaan aikaan, kun yleismaailmallinen taloudellinen tilanne nopeasti ja hieman yllättäenkin heikentyi, muuttaen nopeasti myös täydennyskoulutuksen tarpeita ja painotuksia. Savolan (2009) mukaan maailmantaloudellisesti muuttunut tilanne on vähentänyt yritysten panostuksia

henkilöstökoulutukseen, mutta toisaalta lisännyt tarvetta muunto- ja työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Samaan aikaan työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen on pyritty panostamaan enemmän ja sen merkitys on tasaisessa nousussa. Myös aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen, sekä korkeakoulu-uudistuksen aiheuttamat muutokset pakottavat täydennyskoulutuskeskukset paitsi etsimään uusia yhteistyön muotoja, myös uusia, enemmän työelämälähtöisiä koulutustapoja. (Savola 2009, 15-17.)

Esimerkiksi toimihenkilökeskusjärjestö STTK:ssa, monien muiden vastaavien tahojen lisäksi, on havaittu, että yksi ja sama tutkinto ei enää siivitä työntekijää läpi työuran. Korkeasti koulutetut kohtaavat jatkuvasti työssään uusia haasteita ja ongelmia, joihin aikaisemmat opinnot eivät pysty tarjoamaan ratkaisumalleja. Itsenäisesti tapahtuva oppiminen ja työn kautta oppiminen nousevat tällöin ratkaisevaan rooliin, etenkin mikäli organisaation henkilöstö-, lisä- ja täydennyskoulutusmahdollisuudet ovat vähäiset. (Lempinen 2009, 31.)

Lempinen (2009) mainitsee myös artikkelissaan, että työuran aikana valtaosa, jopa 70 prosenttia, oppimisesta tapahtuu epämuodollisia kanavia pitkin – työn ohessa ja työtä tehden. Tämän vuoksi työpaikalla tapahtuvan osaamisen kehittämisen ja teoreettisen oppimisen yhdistäminen palvelee monipuolisimmin työelämää hyödyttäen sekä työnantajia että työntekijöitä. (Lempinen 2009, 31-36.)

Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyy laaja kirjo termejä, teorioita ja toimintamalleja. Kentän ollessa hajanainen on selkeiden toteutusmallien luominen hankalaa. (Poikela 2005 A, 10-15.) Ehkä osittain tästä syystä vain harvalla yrityksellä työpaikalla tapahtuva oppiminen on löytänyt sellaisia muotoja, joilla oppiminen pystytään tehokkaasti hyödyntämään sekä työntekijän että yrityksen näkökulmasta. Valmiiksi mietityillä työstä oppimisen malleilla voidaan näin ollen vastata yritysten tulevaisuuden tarpeeseen henkilöstönkehittämisen saralla yhdistämällä perinteisemmät koulutusmuodot yksilölliseen työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Tämä mahdollistaa yksilölliset, räätälöidyt ja joustavat oppimispolut, joiden avulla henkilöstön osaamista pystytään päivittämään mahdollisimman yksinkertaisesti ja tehokkaasti.

## **1.2 Täydennyskoulutuskeskus Edutech – uusiutumisen edistäjä**

Tampereen teknillisen yliopiston täydennyskoulutuskeskus Edutech tarjoaa asiakasyrityksilleen monipuolista koulutusta liiketoimintaosaamisen kehittämisessä ja organisaation uudistumisessa. Koulutukset suunnitellaan ja toteutetaan asiakkaiden tarpeiden perusteella. Edutechin vahvuuksia ovat projektiosaaminen, laaja kansallinen ja kansainvälinen asiantuntijaverkosto, sekä kyky tunnistaa asiakkaan tulevaisuuden koulutus- ja kehittämistarpeet, huomioiden aikuisikäisten oppijoiden erityispiirteet. Henkilöstöä Edutechilla on 15. Taloustutkimuksen koulutusorganisaatioista vuonna 2009 tekemässä imago tutkimuksessa Edutech sai parhaan yleisarvosanan. Tutkimus koski 16 koulutuspalveluiden tarjoajaa. (<http://www.tut.fi/edutech>.)

Edutechin toiminnan pohjana on TTY:n elinikäisen oppimisen strategia, jonka mukaisesti se toteuttaa elinikäisen oppimisen prosessia ja on osa yliopiston innovaatioprosessia. (Edutechin strategiaesitys 3/2008, 3). Toteutuakseen tämä vaatii ennakkoluulotonta toimintaa sekä uusien prosessien kehittämistä ja vanhojen toimintamallien tehostamista, mutta myös muutoshalukkuutta Tampereen teknillisen yliopiston hallinnon suunnalta.

### **1.2.1 Edutechin koulutustarjonta**

Edutechin koulutus- ja kehittämistarjonta on jaettu johtamisohjelmiin, asiantuntijaohjelmiin, teknologiaohjelmiin sekä tutkintoon tähtääviin ohjelmiin. Osa ohjelmista on avoimia koulutusohjelmia ja osa yrityskohtaisia valmennuksia (Edutechin [www-sivut](http://www.edutech.fi).):

#### Johtamisohjelmat

- Advanced TEKES Business Program
- Hyvinvointipalvelujen johdon valmennus
- Liikelaitosten ja yhtiöiden avainhenkilöiden valmennus
- Ohjelmistotuotannon johtamisen PD-ohjelma
- Vesihuollon johtamisen PD-ohjelma
- Leading Excellence
- Hallitus- ja johtoryhmävalmennukset



- General Executive MBA
- Sosiaali- ja terveysjohtamisen MBA

#### Asiantuntijaohjelmat

- Pohjarakennesuunnittelun PD-ohjelma
- Projektipäällikkökoulutus
- Projektitoiminnan kehittämisohjelmat
- Leading International Projects –programme
- Liikenneturvallisuuden asiantuntijaohjelma
- Muuttuva kaupunkiseutu – maankäytön ja liikennesuunnittelun asiantuntijaohjelma
- Uusiutuvat palvelut – Ideoista innovaatioiksi
- Tekninen isännöitsijä (työvoimakoulutus)
- LVISA-suunnittelija (työvoimakoulutus)

#### Teknologiaohjelmat

- Innovation Management
- Painettava Elektroniikka
- Mukautuvan tuotannon PD-ohjelma
- Systems Engineering

#### Tutkintoon tähtäävä opiskelu

- Täydennyskoulutusohjelmien opintopisteitys
- Tutkinnon osien suorittaminen täydennyskoulutuksena
- Muunto-ohjelmat
- Opinnot päätökseen –ohjelmat

Avoimien koulutusohjelmien lisäksi Edutechilla on yrityskohtaista täydennyskoulutusta, joiden teemat ja sisällöt sovitaan yhteistyössä asiakkaan kanssa.

Edutechin monipuolinen johtamis- ja asiantuntijakoulutus lisää tarvetta löytää uusia koulutus- ja osallistumismuotoja työssäkäyville oppijoille. Valtaosa Edutechin koulutuksesta on kohdennettu oman työn kehittämiseen ja omassa työssä kehittymiseen. Tämän vuoksi monipuoliset työstä oppimisen toimintamallit voisivat tukea useimpia yllämainituista koulutuskokonaisuuksista.

### **1.2.2 Edutechin arvot**

Edutechin arvot ovat (Edutechin strategiaesitys, 03/2008, 4):

#### ***Yksilön osaaminen – yrityksen uusiutuminen***

*Edutech on olemassa tukeakseen yritysten uusiutumista, menestymistä sekä yksilöiden mahdollisuuksia kehittää osaamistaan osana elinikäistä oppimisprosessia.*

#### ***Kestävää osaamista ja osaamisen kehittämistä***

*Edutechin palvelut vastaavat asiakkaan tarpeita nyt ja tulevaisuudessa, ja sen laatuun ja lupauksiin voi aina luottaa.*

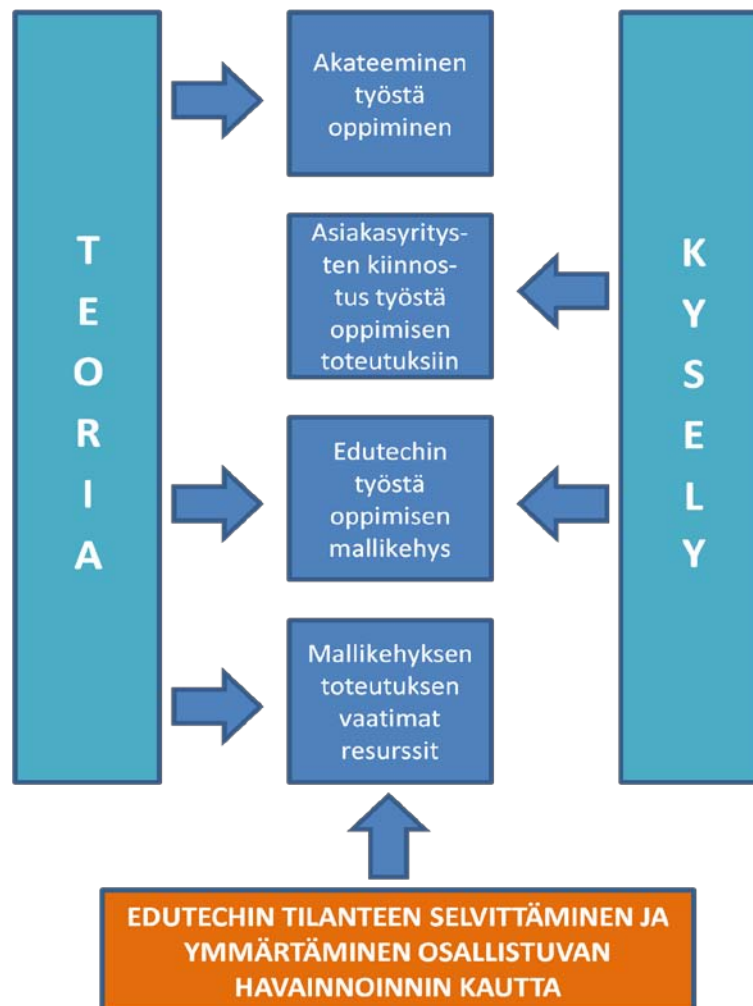
#### ***Tärkeät asiat tunnustetaan ja tunnustetaan***

*Edutechissa pidetään arvossa asiakastytyväisyyttä, innovatiivisuutta ja osaamista, yliopistollisuutta, tuloksellista laadukkuutta ja työn iloa.*

Edutechin arvoja ja toimintaa ohjaavat asiakkaat ja ymmärrys siitä, että se on olemassa asiakkaitaan varten. Sekä liiketoiminnallisesta näkökulmasta että Edutechin arvojen perusteella, asiakaslähtöisyys on oleellinen osa myös uudenlaisten työstä oppimisen mallien suunnittelua. Myös Edutechin arvot ohjaavat sitä monipuoliseen oman toiminnan kehittämiseen ja aitoon kehittymiseen yhteistyössä asiakkaiden kanssa.

### 1.3 Opinnäytetyön tavoite, teoreettinen viitekehys ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää täydennyskoulutuskeskus Edutechille sellainen työstä oppimisen mallikehys, jota voidaan hyödyntää sekä asiakaskoulutusten suunnittelun pohjana että Edutechin oman henkilöstön kehittämisessä ja kouluttamisessa. Tavoitteen saavuttamiseksi turvaudutaan monipuoliseen teoriapohjaan, kyselytutkimukseen ja olemassa olevien toimintatapojen ja -mallien tutkimiseen. Opinnäytetyön toteutustapa teorian, tutkimuksen ja selvitysten suhteen on seuraavanlainen:



Kuvio 1: Opinnäytetyön kokonaisuus

Opinnäytetyöni asetelma on kehittävä ja tutkimusote on konstrukttiivinen – tutkimuksen lopputuotoksena on uusi ratkaisu, työstä oppimisen mallikehys (Kasanen & Lukka & Siitonen 1991, 302). Tutkimus on myös soveltavaa tutkimusta – uuden palvelutuotteen kehittämistä vanhojen toimintatapojen ja olemassa olevan teorian pohjalta (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008). Opinnäytetyön tarkoituksena on saada aikaan aidosti hyödyllinen ja käytettävissä oleva toimintamalli, joka ohjaa täydennyskoulutuskeskus Edutechin työstä oppimiseen liittyvän koulutuksen suunnittelua.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Millaista on akateeminen työstä oppiminen?
2. Ovatko Edutechin asiakasyritykset kiinnostuneita ohjatuista työstä oppimisen toteutuksista?
3. Minkälainen Edutechin työstä oppimisen mallikehysten tulisi olla?
4. Minkälaisia resursseja mallikehysten toteuttamiseksi tarvitaan?

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen muodostavat työssä oppiminen ja työstä oppiminen, akateeminen täydennyskoulutus ja työssä oppiminen henkilöstönkehittämisen osa-alueena. Opinnäytetyötä tehdään kaupallisesta näkökulmasta, kasvatustieteellinen näkökulma huomioiden, mutta lähinnä kirjallisuuden ja Edutechissa käytössä olevien menetelmien kautta.

Opinnäytetyössä käsitellään lisäksi lyhyesti työstä oppimisen mallikehykseen liittyvä kannattavuusnäkökulma ja resursointinäkökulma. Kovin laajoja laskelmia näiden suhteen ei tehdä, vaan ne jäävät toteutettavaksi jatkokehitystyön puitteissa sekä erikseen räätälöityyn koulutuskokonaisuuteen tehtävissä tarkemmissa suunnitelmissa.

Edutechin strategian mukaisesti oman henkilöstön kehittymisen työkaluna on ensisijaisesti työssä oppiminen, jota pyritään kehittämään systemaattiseen ja konkreettisempaan suuntaan (Edutechin strategiaesitys, 03/2008, 8). Tämän vuoksi työstä oppimista pyritään lisäämään myös omassa työyhteisössämme. Opinnäytetyön testaus ja arviointi voidaan samalla toteuttaa sisäisenä testauksena Edutechissa, niin että

työstä oppimisen mallikehyksen toimivuutta tarkastellaan oman henkilöstön osaamisen kehittämisen välineenä pilottiryhmän toimesta ennalta sovitun toimintamallin mukaisesti.

#### **1.4 Käytettävät menetelmät, aineiston hankinta ja aineiston analyysi**

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus. Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, sillä sen tarkoituksena on nimenomaan auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta. Otokoko on laadullisessa tutkimuksessa yleensä pieni, eikä tutkimuksessa pyritä tilastollisesti kattavaan edustavuuteen (Rope & Vahvaselkä 1994, 47). Laadullisessa tutkimuksessa pienikin määrä aineistoa pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti. Niin kutsutun harkinnanvaraisen otannan mukaan tutkimukseen valitaan mukaan kaikkein relevantteimmat aineistot, painottaen aineiston luotettavuutta kyseisen tutkimuksen laadinnassa. (Eskola & Suoranta 1998, 15-18.) Laadullisen tutkimuksen avulla saadaan helpoimmin selville tutkimuksen kohderyhmän asenteet, tarpeet ja odotukset, mikä asiakaslähtöisessä palveluiden kehittämisessä on tärkeintä (Lahtinen & Isoviita 1998, 10-12). Tämän vuoksi laadullisen tutkimuksen osuudessa selvitetään asiakaskyselyn avulla työstä oppimisen mallien hyödyllisyyttä ja asiakkaiden kiinnostusta.

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään yleisimmin haastattelun, kyselyn, havainnoinnin ja erilaisten dokumenttien avulla joko vaihtoehtoisina, rinnakkain, tai eri tavoin yhdisteltynä (Tuomi & Sarajärvi 2004, 87). Huolellisen teoriaan tutustumisen jälkeen pyritään hahmottelemaan sellainen työstä oppimisen mallikehys, joka sopii nimenomaan täydennyskoulutuskeskus Edutechin liiketoimintaan.

Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysissä on huomioitava, että kvalitatiiviseen tutkimukseen on monesti löydettävissä aineistoa lähes rajattomasti (Eskola & Suoranta 1998, 19). Oman opinnäytetyöni kohdalla aineistoa olikin saatavilla todella runsaasti, sillä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvää kirjallisuutta ja artikkeleja löytyi paljon. Laaja teoriapohja toimi opinnäytetyön kehittämisosuuden muotoutumisessa nimenomaan ajattelun lähtökohtana ja apuvälineenä. Aineistoa pyrittiin valitsemaan monipuolisesti kirjallisuuden ja artikkeleiden parista.

Opinnäytetyön empiirisen aineiston muodostivat kyselytutkimus, osallistuva havainnointi ja keskustelut työyhteisössä sekä Edutechin asiakaskunnan kanssa. Työn varsinainen kehittämisosuus tehtiin yhdistelemällä ajatuksia ja elementtejä useista eri teoksista. Kehittämisosuuteen työpaikalla tapahtuvan oppimisen eri suuntauksia tarjosivat runsaasti lähdemateriaaleja. Myös monet perinteiseen, ammatilliseen työssäoppimiseen liittyvät materiaalit olivat hyödyllisiä pohdittaessa varsinaisen akateemisen työstä oppimisen malleja.

Tämän opinnäytetyön aineiston analysoinnissa on hyödynnetty Tuomen & Sarajärven (2004) muokkaamaa Timo Laineen yksinkertaista analyysimallia (Tuomi & Sarajärvi 2004, 94):

1. Päätä tämän aiheen tiimoilta kiinnostavat aineistot.
2. Käy läpi aineisto, erota ja merkitse ne asiat, jotka liittyvät opinnäytetyöhösi.
3. Jätä kaikki muu pois!
4. Koosta merkityt asiat yhteen.
5. Tee aineistolle luokittelua, teemoitusta tai tyypittelyä.
6. Kirjoita aineistosta yhteenveto.

Yksinkertaisuudessaan tämän opinnäytetyön teoriaosuuteen luettiin, selailtiin tai silmäiltiin noin 40 kirjaa, 20 artikkelia ja kymmeniä erilaisia www-sivuja ja muita vähemmän tieteellisiä tietolähteitä. Lisäksi tutustuttiin Edutechin sisäisiin dokumentteihin ja toimintatapoihin sekä prosesseihin. Läheskään kaikki selailut ja silmäilyt eivät päätyneet aineistoksi tähän opinnäytetyöhön. Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen löydettävissä oleva valtava aineistomäärä vaikutti kuitenkin siihen, että läheskään kaikkea mahdollisesti hyödyllistä aineistoa ei voitu aikataulullisista syistä käydä läpi. Aineistoksi pyrittiin valitsemaan monipuolisesti luotettavaa ja tieteelliset kriteerit täyttävää materiaalia.

Valittu aineisto koottiin yhteen yksinkertaiseksi listaksi, ja jokaisesta kirjasta ja artikkelista kirjoitettiin muutamalla avainsanalla siitä löytyvät asiat. Sen jälkeen aineisto luokiteltiin eri osa-alueisiin. Varsinaista yhteenvetoa aineistosta ei kirjoitettu, sillä siitä

koostettu lista toimitti myös yhteenvedon virkaa. Aineistoa pyrittiin myös ryhmittelemään eri oppimisteorioiden mukaan ja samalla löytämään yhdistäviä ja erottavia tekijöitä eri suuntausten välillä.

Aineistoa läpikäydessä pyrittiin keskittymään olennaisiin löydöksiin opinnäytetyön avainsanojen perusteella: työpaikalla tapahtuva oppiminen, työstä oppiminen, työssäoppiminen, työssä oppiminen, aikuinen oppijana, työssäoppimisen toteutus, suunnittelu ja työssäoppijan arviointi. Myös akateemiseen täydennyskoulutukseen liittyvien avainsanojen avulla pyrittiin löytämään opinnäytteen kannalta olennaista materiaalia. Aineiston etsinnässä pyrittiin myös etsimään samanlaisuuksia ja erilaisuuksia eri kirjallisuuslähteiden välillä.

## 1.5 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön rakenne ja etenemistapa esitellään kuviossa 2.



Kuvio 2: Opinnäyteraportin rakenne

Opinnäytetyössä esitellään johdanto-osuuden jälkeen oppimisen peruskäsitteitä, sekä työn pohjana olevat eri teorit: työssä ja työstä oppiminen, ongelmaperustainen oppiminen, reflektointi ja mentorointi. Teoriaosuuden tarkoituksena on ennen kaikkea selvittää:

- minkälainen vivahde-ero työssä oppimisella ja työstä oppimisella on
- minkälaista on työssä oppiminen ja minkälaisia menetelmiä ja tukimuotoja siihen liittyy
- mitkä työstä oppimisen eri muodot soveltuvat akateemiseen täydennyskoulutukseen
- kuinka työstä oppimisen tavoitteet tulisi määritellä ja minkälaista työstä oppimisen seurannan tulisi olla

Tämän jälkeen raportti kuvaa lyhyesti akateemisen täydennyskoulutuksen ominaispiirteitä, sekä sen vahvuuksia ja haasteita. Näiden pohjalta päästään varsinaisen mallikehyksen kuvaukseen. Ennen sitä käsitellään asiakaskyselyä, sen toteutusta ja tuloksia. Varsinainen työstä oppimisen mallikehys on kuvattu mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja laajasti neljännen luvun päätteeksi. Lisäksi raportissa kerrotaan mallikehyksen sisäisen testauksen tuloksista ja jatkotoimenpiteistä.



## 2 Työssä oppiminen ja työstä oppiminen

### 2.1 Oppimisen peruskäsitteitä

Oppiminen kuuluu jokaisen ihmisen arkeen ja on selviytymisen kannalta välttämätöntä – onnistumisista ja epäonnistumisista tulee oppia. Oppiminen ei tapahdu ainoastaan selkeän, tavoitteellisen opiskelun kautta, vaan myös täysin ilman virallisia rakenteita työelämässä ja sen ulkopuolella.

Oppiminen liittyy olennaisesti havaitsemiseen, muistamiseen ja ajattelemiseen, eli se on niin sanottua kognitiivista toimintaa. Oppimiskokemus tapahtuu tiedon valikoinnin, muokkaamisen, tulkinnan ja soveltamisen avulla. Oppimisessa on aina kyse prosessista, jonka vuoksi se vaatii aikaa. Onnistuneen oppimisen mittarina on ensisijaisesti kyky ratkaista eteen tulevia ongelmatilanteita nimenomaan uusia, opittuja tietoja ja taitoja hyväksikäyttäen. (Opetusalan koulutuskeskuksen luentomoniste.)

Oppimista voidaan tarkastella psykologisesta näkökulmasta, neurofysiologisesta näkökulmasta, oppimisteoreettisesta näkökulmasta sekä konstruktivistisesta näkökulmasta. Alla on lyhyesti kuvattuna oppimisen eri näkökulmiin liittyvät asiat (Lappi 2005, Tynjälä 2004, Opetusalan koulutuskeskuksen luentomoniste.):

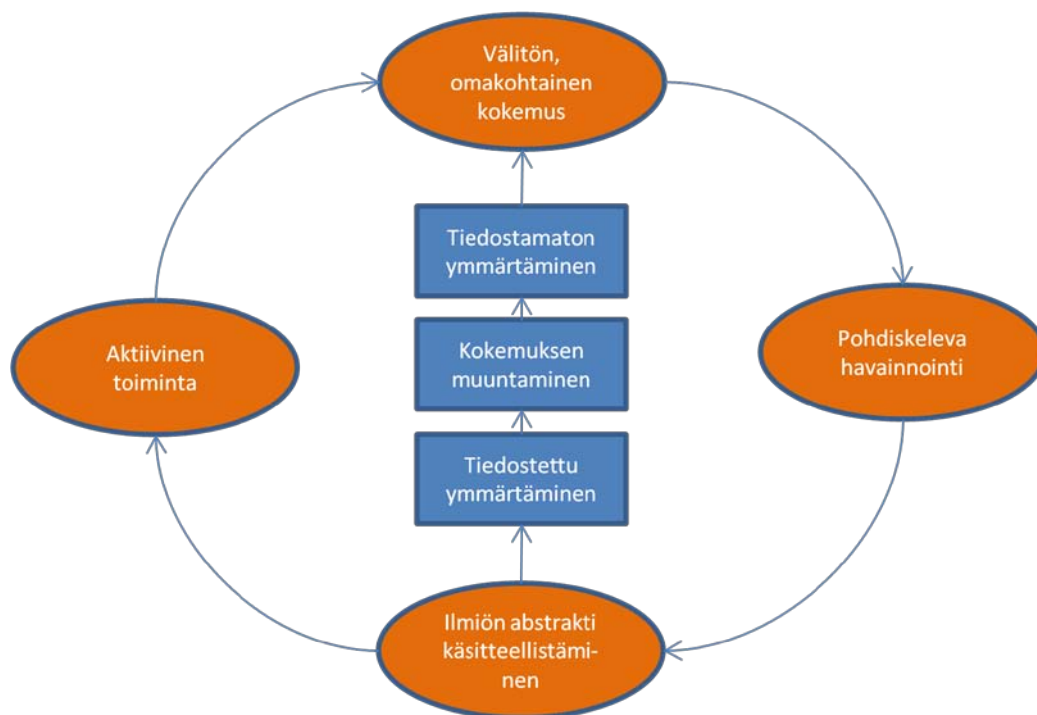
1. Psykologisen näkökulman mukaan oppimiseen liittyvät olennaisesti tiedon organisointi ja jäsentyminen muistissa, tiedon analysointi, reflektointi, tiedon monitasoisuus ja rakenteet, sekä tiedon jatkuva tietoinen ja tiedostamaton analysointi.
2. Neurofysiologinen näkökulma käsittää ne tavat, joilla aivot ja hermoverkot toimivat pystyäkseen havainnoimaan, käsittelemään ja tallentamaan uutta tietoa, sekä yhdistämään uutta tietoa jo olemassa olevaan tietoon. Neurofysiologisesti ajateltuna tieto tulee saattaa mielikuvamaiseen muotoon, jotta havainnot saavuttavat varsinaisen merkityksen juuri tarvittavassa tilanteessa.
3. Oppimisteoreettisen näkökulman mukaan ihmisen oppimista ohjaavat kaksi sisäistä teoriaa: omaksuttu/hankittu tieto –teoria sekä käyttöteoriat. Omaksuttu tai hankittu tieto

on puhtaasti opittua esimerkiksi koulutuksen tai kirjallisuuden kautta. Käyttöteoriat puolestaan ohjaavat ihmisen käyttäytymistä ja ajattelua, mutta ne eivät perustu suoraan muualta omaksuttuun tietoon.

4. Konstruktivistisessa näkökulmassa korostuu merkityksen luominen opituille asioille. Tässä näkökulmassa tulkitseminen, reflektointi ja arviointi nousevat tärkeään rooliin. Avainasemassa on kriittisyys opittuun tietoon ja kyky yhdistää sitä olemassa olevaan tietoon ja osaamiseen.

Oppiminen on siis monitahoinen ja monimuotoinen prosessi. Varsinkin aikuisiällä tapahtuvaan oppimiseen vaikuttavat niin fyysiset ja psykologiset tekijät kuin myös aiempi osaaminen ja kokemukset, käyttäytymismallit, ympäristötekijät ja lukuisat muut osa-alueet.

Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen yleisimmin liitetty varsinainen oppimissuuntaus on kokemuseräinen oppiminen. Kokemuseräisessä oppimisessa tärkeintä ei ole ongelmien tiedostaminen, vaan nimenomaan ongelmien tietoinen käsittely ja ratkaiseminen. Kokemuseräiseen oppimiseen liitetään yleisimmin Kolbin (1984) oppimisen syklinen malli. (Kolb 1984, 35-42.)



Kuvio 3: Kolbin kokonaisvaltainen oppimisen malli (1984, 42)

Kolbin (1984) mukaan oppiminen tulee aina ilmaista prosessina – ei oppimisen tuloksina. Oppiminen on jatkuva, syklimäinen prosessi, joka perustuu kokemukseen. Siinä on neljä vaihetta: välitön omakohtainen kokemus, pohdiskeleva havainnointi, ilmiön abstrakti käsitteellistäminen sekä aktiivinen toiminta. Malliin kuuluu myös kokemusten ymmärtäminen ja kokemusten muuntaminen. Olennaista työstä oppimisen kannalta ovat mallin kaksi perusulottuvuutta: ymmärtämisen ulottuvuus ja muuntelun ulottuvuus. Ymmärtämisen ulottuvuuden ääripäitä ovat käsitteellistäminen ja kokemus, kun taas muuntelun ulottuvuuden ääripäitä ovat soveltava toiminta ja reflektio. (Kolb 1984, 25-62.) Tehokkaan työstä oppimisen mallikehyksen tulisikin selkeästi ottaa huomioon kokemukselliseen oppimiseen liittyvät haasteet.

## 2.2 Formaalia, informaalia ja nonformaalia oppimista työpaikalla

Tulkki ja Honkanen (1998) ovat määritelleet työssä oppimisen ennen kaikkea epämuodolliseksi ja yksilölähtöiseksi oppimisen muodoksi eli informaaliksi oppimiseksi. Työpaikalla spontaanisti viriävä oppiminen on yleensä vapaaehtoista ja

koska se on epämuodollista ja kontrolloimatonta, ei siihen yleensä kuulu formaalit rakenteet, kuten tutkintotodistukset. (Tikkamäki 2006, 33.)<sup>1</sup>

Formaalilla oppimisella tarkoitetaan selkeästi ennalta määriteltyä, yleensä tutkintotavoitteista oppimista, jolla on määritellyt oppimispuitteet. Formaali opetus on yleensä myös koulutusorganisaation suunnittelemaa ja toteuttamaa. Formaalin opetuksen tulokset pyritään määrittelemään tarkasti. Lisäksi formaalin opetuksen hyväksytysti suorittanut oppija saa palkkioksi tutkinnon, opintopisteitä tai pätevyyden. (Eraut 2000, 115-130.)

Työpaikalla tapahtuva koulutus tai henkilöstökoulutus on puolestaan nonformaalia oppimista. Nonformaali oppiminen on yleensä työelämän organisaatioiden järjestämää oppimista, jonka avulla pyritään esimerkiksi elinikäiseen oppimiseen ja samalla antamaan työkaluja ja edellytyksiä myös informaaliin oppimiseen. (Tikkamäki 2006, 33.)<sup>1</sup> Työpaikalla tapahtuva oppiminen voi siis olla yhdistelmä informaalia ja nonformaalia oppimista, johon voi liittyä myös oppijan oma formaali koulutus.

Hätösen (1999) mukaan työpaikalla tapahtuva oppimisen muotoja ovat mm:

- omaan työskentelyyn liittyvät toimintatavat, ja niissä tapahtuvista virheistä oppiminen
- keskustelut työkaverien kanssa ja muut sosiaaliset tilanteet työpaikalla
- opastuksesta oppiminen
- työpaikan järjestämään koulutukseen osallistuminen
- erilaisten näkyvien ja vaistonvaraisten prosessien oppiminen, joita työtehtävä vaatii
- työhön liittyvien projektien suunnittelun ja johtamisen oppiminen
- laatu järjestelmän ja laadunarvioinnin omaksumisen kautta tapahtuva oppiminen

---

<sup>1</sup> Alkuperäinen lähde: Tulkki & Honkanen. 1998. Valta oppimisen kentällä. Teoksessa Silvennoinen & Tulkki (toim.) Elinikäinen oppiminen. Tampere: Gaudeamus. 25-60.

Hätönen toteaa työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle olevan lukuisia muitakin muotoja työpaikasta ja työntekijästä riippuen. Olennaista on kuitenkin työpaikan edustaja/edustajat, jotka toimivat ohjaajan ja arvioijan roolissa. (Hätönen 1999, 31.)

Työstä oppimisen taustalla vaikuttavia menetelmiä ja suuntauksia on useita. Näistä keskeisimpiä ovat reflektointi, mentorointi, action learning ja ongelmaperustainen oppiminen (PBL).

### **2.2.1 Reflektointi**

Starratt (1995) on todennut reflektoinnin olevan ammattilaisen työkalu. Reflektoinnin avulla on mahdollista analysoida ja ennen kaikkea rajata todettu ongelma omissa toimintatavoissa. Eri näkökulmien ja näkökantojen huomioiminen auttaa ongelman arvioinnissa. (Starratt 1995, 66.) Hätönen (1999) on tiivistänyt reflektion tarpeettomien silmälappujen poistamiseksi, olettamuksien kyseenalaistamiseksi ja ongelmien uudelleenmuotoiluksi (Hätönen 1999, 87). Usein kuulee myös sanottavan, että reflektiossa on kyse oman toiminnan peilaamisesta niin, että henkilö pyrkii objektiivisesti katsomaan ja analysoimaan omaa toimintaansa ja siinä tapahtuvia onnistumisia ja epäonnistumisia.

Ruohotie (2005) kuitenkin jatkaa peiliin katsomisen ajatusta seuraavasti:

*”Pelkkä peiliin katsominen ei riitä, vaan on välttämätöntä katsoa tavallaan peilin läpi, ikään kuin katsoisimme ikkunasta ulkopuolella olevaa maailmaa ja siellä olevia ilmiöitä ja asioita. Tällaisesta ajattelu- ja toimintatavasta seuraa itsereflektion lisäksi myös muihin ulottuva reaaliaikainen reflektio.”* (Ruohotie 2005, 207.)

Reflektio perustuu näin ollen kehittävään vuorovaikutukseen kollegoiden ja työtovereiden kesken, mutta myös tehokkaaseen itsereflektioon, jonka tavoitteena on kehittää omaa asiantuntijuuttaan (Ruohotie 2005, 207-209).

### **2.2.2 Mentorointi**

Mentorointi tarkoittaa tuen antamista ja ohjausta, yleisimmin vanhemmalta työntekijältä nuoremmalle, mutta myös molemminpuoleista kokemusten vaihtamista. Mentoroinnissa myös itse mentori oppii aina uusia ajattelumalleja nuoremmalta mentoroitavaltaan. Mentoroinnin perustana on toimiva vuorovaikutussuhde ja avoin keskusteluyhteys mentorin ja mentoroitavan välillä. Kyseessä on tavoitteellinen kahdenkeskinen vuorovaikutussuhde, jota leimaa molemminpuolinen avoimuus, luottamus ja sitoutuneisuus. (Nakari et al. 2006, 6-10, <http://www.uku.fi/careerservices/mentorointi/index.shtml>.)

Billettin (2003) mukaan mentorointi on erinomainen koulutusmuoto senioritason osaamisen siirtämiseksi nuoremmalle työntekijäsukupolvelle. Tehokkaasti suunniteltu ja toteutettu mentorointi tarjoaa myös erinomaisen väylän yritysspesifien ongelmien ratkaisuun. Monesti koulutusbudjettien riittämättömyys ajaa yrityksen toteuttamaan henkilöstökoulutusta mentoroinnin avulla. Mentorointi sitoo kuitenkin työntekijöiden aikaa monesti enemmän kuin osataan ennakoida, jolloin sen todellinen kustannus nousee korkeammaksi kuin etukäteen arvioitiin. Mentorointi ei myöskään yksin pysty korjaamaan kaikkia koulutustarpeita, vaan tehokas mentorointi on aina osa kattavaa kehittämissuunnitelmaa, joka sisältää tarpeen mukaan myös ulkopuolista koulutusta ja konsultointia. (Billett 2003, 106-110.)

### **2.2.3 Action learning**

Action learning on oma erityinen oppimisprosessinsa, jossa sekä koulutukseen osallistuvat henkilöt että kouluttajat tuovat oman tietämyksensä ja omat kokemuksensa mukaan oppimisprosessiin. Action learning perustuu jatkuvaan oppimiseen ja reflektointiin. Action learning voidaan kytkeä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen nimenomaan sen vahvan käytännönläheisyytensä vuoksi. Menetelmän avulla ratkaistaan todellisia ongelmia ryhmässä. Siihen liittyy olennaisesti myös tehokkaat keskusteluprosessit, sekä tutorointi (asiantuntijoiden toimesta) ja mentorointi (tukihenkilöiden toimesta). (Grönfors 2002, 64-73.) Action learning –käsitteen perustana toimii kysyminen, keskusteleminen, sen tiedostaminen, mitä ei vielä tiedä, sekä ryhmän tuki kehittymisen ja kehittämisen kannalta. (Grönfors 2002, 15-29.)

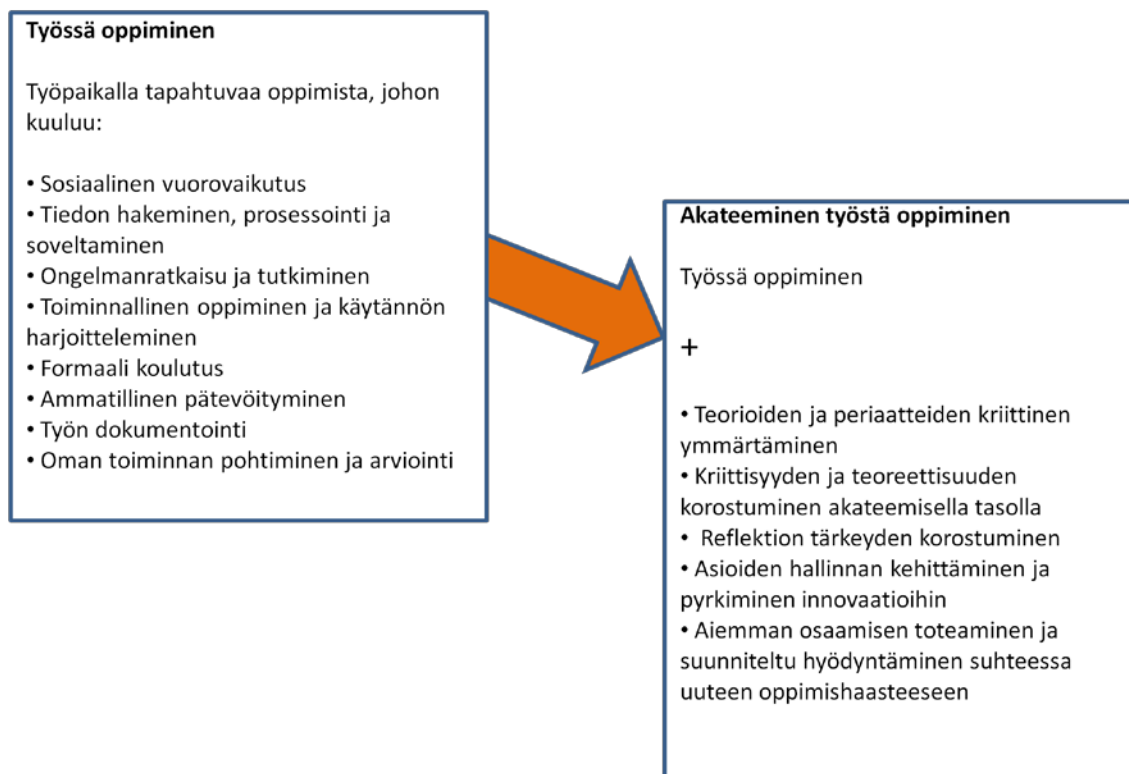
### **2.2.4 Ongelmaperustainen oppiminen eli PBL (problem-based learning)**

Ongelmaperustaisessa tai ongelmalähtöisessä oppimisessa on kyse ennen kaikkea kokemuksellisesta oppimisesta ja itseohjautuvasta toiminnasta. Ongelmaperustaisessa oppimisessa oppiminen tapahtuu ongelmanratkaisun kautta – ongelmia on työelämä täynnä. Ongelman määrittelyn avulla saadaan selville ne tiedot ja taidot, jotka tulee ensin oppia ongelman ratkaisemiseksi. (Hätönen 1999, 88.) PBL:n keskeinen tavoite onkin juuri koulutuksen ja työelämän yhteistyön tiivistäminen ja ongelmatilanteiden ratkaiseminen käytännönläheisellä tavalla (Poikela 2005 A, 60).

### **2.3 Mitä on työstä oppiminen?**

Työssä oppimisella (erikseen kirjoitettuna, engl. learning at work) tarkoitetaan laajempaa oppimisen yläkäsitettä, työpaikalla tapahtuvaa oppimista, kun taas työssäoppimisella (yhteen kirjoitettuna, engl. work-based learning) tarkoitetaan mm. ammattitutkintoihin olennaisesta liittyvää työssäoppimisen jaksoa (Tikkamäki 2006, 33). Työstä oppiminen (engl. learning through work) puolestaan on yksi työpaikalla tapahtuvan oppimisen muodoista. Työstä oppiminen on monissa Euroopan maissa hyvin pitkälle viety strukturoitu toimintamalli, osa yksilöllistä yliopistollista täydennys- ja lisäkoulutusta, jonka avulla yksilöt ja yritykset pystyvät täydentämään osaamistaan aina yliopistotutkintoihin saakka. Esimerkiksi Isossa-Britanniassa työstä oppimisen malleilla pystytään täydentämään yliopistotutkintoa muun muassa alemmasta korkeakoulututkinnosta ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi (<http://www.learningthroughwork.org/employers/>).

Termille työstä oppiminen löytyy useita eri tulkintoja ja hienoisia vivahde-eroja. Oppivan organisaation ja elinikäisen oppimisen tiimoilta työssä ja työstä oppimisen teemoja ovat kehittäneet lukuisat alan tutkijat ja muut asiantuntijat. Selvää kuitenkin on, että oppimissuuntauksesta huolimatta työstä oppiminen edellyttää reflektiivistä otetta omaan työhön. Tämä näyttäytyy ennen kaikkea kasvavana vastuullisuutena omassa työssä, sekä lisääntyvänä itseohjautuvuutena. Työstä oppija arvioi ja analysoi omaa osaamistaan ja toimintaansa osana työyhteisön perustehtävän toteutumista. (Saranpää 2009, 71-72 & Poikela 2005 A, 22-26.)

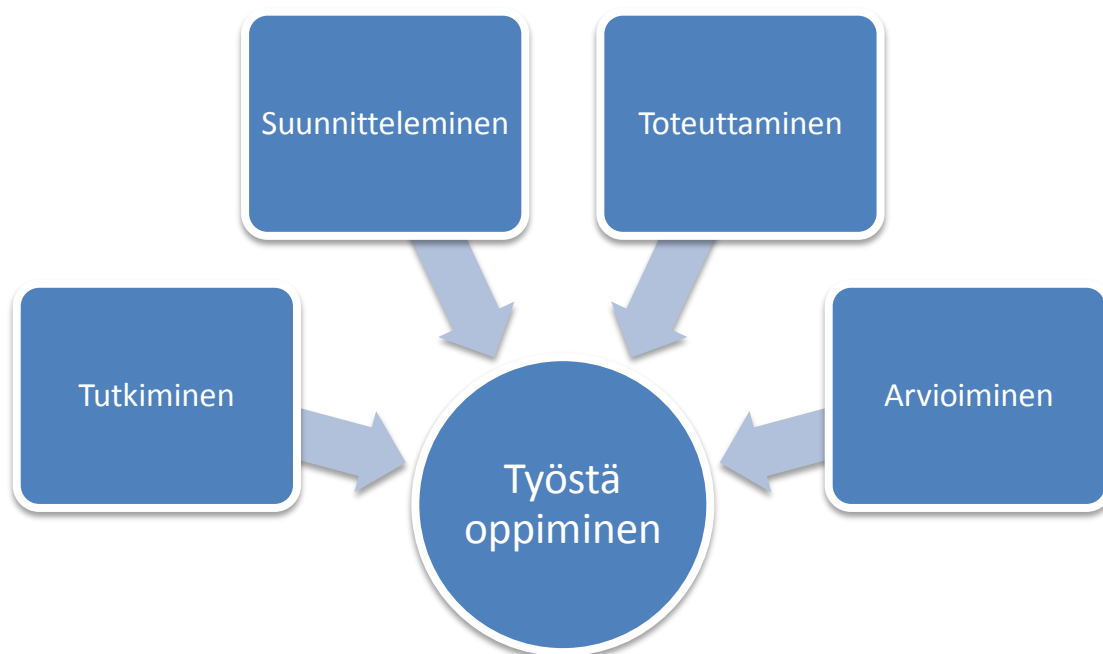


Kuvio 4: Työssä oppimisen ja akateemisen työstä oppimisen eroavaisuudet (mukaillen Saranpää 2009, 71-72 & Poikela 2005 A, 22-26)

Olellainen ero työssä oppimisen ja työstä oppimisen välillä on nimenomaan jälkimmäisessä paremmin toteutuva kriittisyys ja tutkimuksellisuus, sekä prosessien monimuotoisuus ja moniaikaisuus. Työstä oppimisessa ote omaan työhön on aidosti keskusteleva ja kriittinen. Reflektointi on yksi tärkeimmistä työstä oppimisen työkaluista. Omaan työhön liittyvät ongelmakohdat selvitetään ja niihin etsitään ratkaisuja eri toimintamallien kautta. Eri näkökulmat ja niihin liittyvät oppimisprosessit limittyvät, jolloin yrityksen osaamisen kehittyminen tapahtuu elinikäisen oppimisen ajatusmallien kautta myös käytännössä. Samalla organisaation henkilöstön osaamisen ja kehittymismahdollisuuksien arviointi helpottuu. (Saranpää 2009, 71-72 & Poikela 2005 A, 22-26.) Akateemisessa työstä oppimisessa korostuvat lisäksi teoretiedon osuus oppimisessa, asioiden hallinnan kehittäminen ja kriittisyys. Työstä oppimisen ”palkinto” onkin lisääntynyt tehokkuus, innovatiivisuus, osaaminen ja uudet kokemukset ja havainnot. Tehokas työstä oppiminen hyödyttää sekä työntekijää että organisaatiota.



Saranpään (2009) mukaan työstä oppimisen laajan ja yleisen peruskäsitteen muodostavat neljä elementtiä: tutkiminen, suunnitleminen, toteuttaminen ja arvioiminen.



Kuvio 5: Työstä oppiminen (mukaillen Saranpää 2009, 71)

Tutkiminen on lähinnä taustatyöhön liittyvä vaihe, joka pitää sisällään sekä osallistujien ja osaamisten tunnistamisen sekä kehittämistavoitteiden luomisen organisaatiossa. Osaamisen tunnistaminen suoritetaan organisaatiossa ennalta sovitulla prosessilla. Lisäksi varsinaiset työstä oppimiseen liittyvät ideat tulee muokata omaan organisaatioon ja toimintaympäristöön sopiviksi. (Saranpää 2009, 71-77.)

Suunnitlemisen avulla yrityksen osaamisen kehittämisen tarpeet kytketään osaksi organisaation strategiaa. Oppimiselle luodaan aika-, tila- ja kesto rajoitukset ja oppimisen ohjaamisesta sovitaan. Lisäksi varsinainen osaamisen arviointiprosessi sovitetaan yrityksen osaamisen mittareihin. (Saranpää 2009, 71-77.)

Toteuttamisvaihe on työstä oppimisen vaiheista helpoin, edellyttäen, että työstä oppimisen tutkiminen ja suunnitleminen on tehty huolellisesti yrityksen strategia ja

osaamistarpeet huomioiden. Toteuttamisvaiheessa tärkeintä on onnistunut ohjaus. Ohjaamisen tarkoitus on pitää työstä oppiminen aikataulussaan huolellisesti suunnitellun aikataulun mukaisesti. (Saranpää 2009, 71-77.)

Työstä oppimisen arvioiminen suoritetaan ennalta sovittujen kriteereiden mukaisesti. Oppijan näytöt uudesta osaamisestaan voivat olla esimerkiksi kehittämistehtäviä, raportteja, portfolio tai jopa tentti. On tärkeää suunnitella jo etukäteen minkälaisilla arviointimenetelmillä tietynlaista osaamista voidaan arvioida. Arviointivaiheessa on syytä kiinnittää huomiota sekä teoriaan että käytäntöön liittyvään osaamiseen ja niiden erilaisuuteen arviointitilanteessa. Laatukriteereiden tulee täytyä, jotta varmistutaan työstä oppimisen menetelmien hyödyllisyydestä. (Saranpää 2009, 71-77.)

### **2.3.1 Lyhyesti työstä oppimisen tavoitteiden asettamisesta ja seurannasta**

Työstä oppimisen tavoitteiden asettamiselle ja seuraamiselle on useita eri malleja ja vaihtoehtoja. Esimerkiksi Michael Erautin (2004) mukaan työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvät keskeisesti seuraavat osa-alueet (Eraut 2004, 265-270):

1. Itse työtehtävään liittyvä kehittyminen (esimerkiksi työn sujuvuus, tarvittavat taidot, kommunikointitaidot erilaisten ihmisten kanssa)
2. Tietoisuuden ja ymmärryksen kasvaminen (esimerkiksi kontekstien ja tilanteiden ymmärtäminen, prioriteettien ja strategisten näkökulmien hahmottaminen)
3. Henkilökohtainen kehittyminen (esimerkiksi itsensä johtamisen kehittyminen, oman toiminnan parantaminen)
4. Tiimityötaitojen vahvistuminen (yhteistyö- ja ongelmanratkaisutaitojen kehittyminen)
5. Työrooliin liittyvien taitojen kehittyminen (esimerkiksi vastuu- ja prioriteetti-näkökulmien jäsentyminen, odottamattomien tilanteiden kanssa selviytyminen)
6. Akateemisten tietojen ja taitojen kehittyminen (esimerkiksi tutkimusperusteisten käytäntöjen sekä todisteiden ja argumenttien käytön lisääntyminen, relevanttien teorioiden hahmottaminen)
7. Päätöksenteon ja ongelmanratkaisutaitojen kehittyminen (esimerkiksi ymmärrys asiantuntija-avun tarpeellisuudesta päätöksenteossa, ongelmien analysointitaitojen kehittyminen sekä päätöksentekokyky paineen alaisena)

8. Arviointi- ja harkintakyvyn kehittyminen (esimerkiksi laadukkuuden ja riskien arvioinnin kehittyminen)

Työstä oppimiseen liittyvät tavoitteet tulisikin asettaa aina henkilökohtaisesti ja juuri määrättyä työtehtävää varten, sillä kaikilla työntekijöillä eivät kaikki yllämainitut kohdat kuulu oman työprofiiliin. Myös organisaation työprosessit, työnjako ja johtajuus vaikuttavat mahdollisuuksiin oppia erilaisia taitoja työn avulla. Tärkeää kuitenkin on, että tavoitteet asetetaan yhteisymmärryksessä työnantajan ja työntekijän kesken. Näin mahdolliset kehityssuunnitelmat on mahdollista toteuttaa sekä työtehtävän vaatimien tavoitteiden ja rajoitusten mukaan, mutta samalla huomioiden myös työntekijän lähtökohdat ja henkilökohtaiset tekijät.

### **2.3.2 Työstä oppimisen arviointi**

Hätösen (1999) mukaan tärkein tekijä työpaikalla tapahtuvan oppimisen arvioinnissa on etukäteen täsmällisesti ja konkreettisesti määritelty kiitettävä, hyvä ja tyydyttävä työstä oppimisen taso. Numeerista arviointia työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ei suositella. Samalla kun oppimisen tasot määritellään, tulee määrittellä työstä oppimisen kokonaisuuden tavoitteet ja mitä niillä konkreettisesti tarkoitetaan. (Hätönen 1999, 31-41.)

Työstä oppimista arvioivat osallistujat itse, muut työstä oppijat, asiakkaat, yhteistyökumppanit, sidosryhmien edustajat, tutor, mentor sekä muut mahdolliset opettajat ja ohjaajat (Poikela 2005 B, 62-66). Työstä oppimisen arviointiin liittyvät päätökset tulee tehdä keskitetysti esimerkiksi yliopiston opiskelijapalveluiden kanssa. Hätösen (1999) mukaan arviointi on aina monimuotoinen prosessi, jossa osallistujan kanssa tapahtuvan keskustelun osuus on suuri. Keskustelun aikana osallistuja itse arvioi osaamistaan ja kehittymistään mahdollisten kirjallisten arviointikaavakkeiden lisäksi. (Hätönen 1999, 31-41.)

Työstä oppimisen arvioinnin menetelmiä ovat esimerkiksi: keskustelut, haastattelut, oppimistehtävät, portfolio, oppimispäiväkirja, työnäyte, tentit, opinnäytetyö,

keskusteluryhmät, raportit, arvioinnit, 360-arvioinnit ja myöskin näyttökokeet. (Hätönen 1999, 31-41.)

Työstä oppimisen arviointi on vaativaa ja hankalaakin suunnitella. Koska kyseessä on työstä oppiminen, eikä esimerkiksi tutkintoon tai pätevyyteen johtava työssäoppiminen, nousee osallistujien oma arvio kehittymisestään tärkeään rooliin. Myös tutorin ja/tai mentorin arvio osallistujan suoriutumisesta on tärkeä huomioida työstä oppimista arvioitaessa. (Poikela 2005 A, 22-26 & Hätönen 1999, 31-41.)

## 3 Akateemisen täydennyskoulutuksen erityispiirteet

### 3.1 Nykytilan kuvaus

Yliopistollinen täydennyskoulutus on osa valtakunnallista aikuiskoulutusjärjestelmää, jonka tarkoituksena on edistää työllisyyttä ja ylläpitää osaamista. Yliopistollisen täydennyskoulutuksen tehtävä on myös perustutkinnon jälkeinen osaamisen syventäminen. Yliopistollista täydennyskoulutusta järjestetään avoimien koulutusohjelmien muodossa, sekä erillisenä yrityksille räätälöitynä henkilöstökoulutuksena.

([http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/?lang=fi).)

Edutechissa täydennyskoulutuksen pohjana on yliopistollisuus painottuen Tampereen teknillisen yliopiston osaamisalueisiin ja painopisteisiin sekä yritysmaailman kokemuksiin. Täydennyskoulutusohjelmien sisältö perustuu teoria- ja tutkimustietoon, joihin yhdistettynä vuorovaikutteiset opetusratkaisut tuottavat ajassa kestäväää osaamista vahvistaen osallistujien omaa ajattelua ja pohdiskelua. Edutechin vuoden 2008 nykytila-analyysin mukaan tulevaisuuden täydennyskoulutusta leimaavat vahvasti (Edutechin strategiaesitys, 03/2008, 6):

- työvoimapula teknisistä asiantuntijoista määrätyillä osa-alueilla
- yritysten jatkuva tarve omaan kehittymiseen liiketoimintaosaamisen ja teknologioiden alueella samaan aikaan kun koulutukseen käytettävät resurssit ja aika vähenevät
- elinikäisen oppimisen ideologian vahvistuminen sekä yksityisellä että julkisella sektorilla
- hallitusohjelman linjaukset yliopistolain suhteen
- työssä oppimisen jatkuvasti lisääntyvä tarve mm. senioritason osaamisen siirtämisessä nuoremmalle sukupolvelle.

### 3.2 Koulutusohjelmien laadun arviointi ja vaikuttavuus

Täydennyskoulutusohjelmien laadun arviointi on käytännössä vaikeaa toteuttaa mm. koulutusohjelmien sekä ohjelmiin osallistuvien asiakkaiden ja osallistuvien organisaatioiden heterogeenisyyden vuoksi. Yliopistollisessa täydennyskoulutuksessa käytössä olevat laadunvarmistusmenetelmät ovat opetusministeriön Elinikäisen oppimisen strategian mukaan seuraavanlaisia

([http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/?lang=fi)):

- asiakaspalautteen kerääminen koulutuksista (sekä koulutuksen aikana että viivästetysti)
- toiminta- ja ydinprosessien määrittely tehokkuuden ja laadukkuuden varmistamiseksi
- koko yliopiston toimintaan liittyvien laatu järjestelmien ja akkreditointien käyttöönotto

Laadunvarmistuksessa on omat haasteensa. Asiakaspalaute tulee suunnata aidosti koulutuksen sisällön kehittämiseen. Samalla arviointien tulee kohdistua nimenomaan lyhyen ja pitkän aikavälin oppimistuloksiin.

([http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/?lang=fi).)

Laadukkaiden prosessien avulla pystytään suunnittelemaan sekä laadukas että osallistujia hyödyttävä koulutus ja varmistamaan toissijaisten tekijöiden laadukkuudesta (asiakaspalvelu, tilat ja toimintatavat, oheispalvelut ym.).

Edutech toteuttaa koulutusohjelmansa omien prosessiensa ja laatukriteereidensä mukaisesti. Prosesseja sekä palaute- ja arviointimalleja on viime vuosina uudistettu voimakkaasti paremman laadun ja tehokkuuden saavuttamiseksi. Lisäksi Edutechin asiakasyrityksillä voi olla omia koulutuksen vaikuttavuuteen ja yksilön suoriutumiseen liittyviä arviointimalleja, joiden toteuttamista pyritään tukemaan tarpeen mukaan.

Opetusministeriön mukaan yliopistoilla on omat arviointimetodinsa, jotka toteutetaan korkeakoulujen arviointineuvoston (KKA) toimesta. Mm. arvioinnin perusteella yliopistot saavat tulosrahoitusta. Arviointeihin kuuluu myös täydennyskoulutuksen

osuus (Opetusministeriön www-sivut). Helmikuussa 2007 Tampereen teknillinen yliopisto läpäisi hyväksytysti KKA:n suorittaman auditoinnin<sup>1</sup>.

Auditointiryhmän esityksen mukaan TTY täytti ne kriteerit, jotka KKA on asettanut laadunvarmistusjärjestelmän kokonaisuudelle sekä perustehtävien laadunvarmistukselle (TTY:n www-sivut). Auditointiryhmä tutustui myös täydennyskoulutuskeskus Edutechin toimintaan ja arvioi sen toimintatavat ja prosessit kiitettävien arvosanoin (sisäinen dokumenttilähde).

Täydennyskoulutuksen vaikuttavuuden laajamittaiseen arviointiin vaikuttavat kolme näkökulmaa: merkityksellisyys, tuloksellisuus ja tarpeellisuus. Merkityksellisyyteen vaikuttavat onnistunut kehittäminen ja oppimisen tukeminen. Tuloksellisuuden takaavat onnistunut kontrollointi ja valvonta. Tarpeellisuus määrittyy sen mukaan, kuinka laajalti koulutuksesta saadut tulokset ovat hyödynnettävissä myös koulutusohjelman ulkopuolella. Vaikuttavuutta ei koskaan voida arvioida vain koulutusohjelman tavoitteiden saavuttamisen kautta, vaan myös koulutuksen toteuttajien näkökulma tulee ottaa huomioon. Koulutusohjelmien vaikuttavuus on riippuvainen myös tulosten hyödyntäjien ja käyttäjien valmiuksista ymmärtää tuloksia ja kyvystä hyödyntää niitä innovatiivisesti omassa työssään. (Oppiminen työelämässä, 12-13.)

### **3.3 Koulutusohjelmien tulevaisuuden haasteet**

Yliopistollisen täydennyskoulutuksen tulevaisuuden haasteet näyttävät liittyvän ennen kaikkea hallitusohjelman tulevaisuuden painopisteisiin. Osaltaan tähän liittyy myös täydennyskoulutuksen rahoituspohja, joka vaikuttaa tarjottavan koulutuksen hintatasoon. Ranteen (2005) mukaan yliopistolaitos ei pysty nykymuodossaan monestikaan kilpailemaan hinnalla yksityisten koulutuspalvelujen tarjoajien kanssa.

---

<sup>1</sup> Korkeakoulujen arviointineuvoston (KKA) raportissa kerrotaan tarkemmin TTY:n auditointiprosessista ja tuloksista, sekä käydään myös läpi kehittämissuosituksia: [http://www.kka.fi/files/103/KKA\\_407.pdf](http://www.kka.fi/files/103/KKA_407.pdf)

Polkuhintoja ei yliopistomaailmassa tunneta. Kuitenkin laadukkaan täydennyskoulutuksen katsotaan kuuluvan nimenomaan yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten tehtäväkenttään. Sen vuoksi yliopistojen täydennyskoulutuksen rahoituspohja tulisi varmistaa osittain julkisen rahoituksen turvin, sillä kyseessä on koko laadukkaan, suomalaisen koulutusjärjestelmän ja sitä kautta työvoiman osaamisen etu. (Ranne 2005.)

Edutechin liiketoiminta ei pohjaudu julkiseen rahoitukseen, vaan Edutechin tarkoituksena on tulla toimeen puhtaasti omalla kannattavalla liiketoiminnallaan. Edutechilla on ollut satunnaisia EU-rahoitteisia hankkeita, mutta pääsääntöisesti sen toimintaedellytykset tulevat kannattavasta ja asiakaslähtöisestä liiketoiminnasta.

Toisaalta voisi ajatella, että yliopistollisen täydennyskoulutuksen rahoituspohjan turvaaminen toisi mukanaan laadukkaan elinikäisen oppimisen strategian, josta hyötyisi sekä valtio että työnantajat osaavan työvoiman muodossa. Rahoituspohjan turvaaminen takaisi myös laadukkaan tulevaisuuden haasteisiin vastaamisen yliopistojen innovaatiotoiminnan ja koulutussuunnittelun yhdistyessä. Laajat, pitkälle tulevaisuuteen tähtäävät kokeilut lisäävät täydennyskoulutuksen taloudellista riskiä, jolloin koulutus suunnitellaankin helposti vastaamaan enemmän sen hetkisiin tarpeisiin kuin reilusti tulevaisuuteen kohdentuen.

Akateemisen täydennyskoulutuksen oppisopimustyyppinen koulutus käynnistyi tänä vuonna yhdeksässä korkeakoulussa opetusministeriön rahoituksen turvin. Onnistuessaan kokeilu takaa lisärahoitusta oppisopimustyyppiseen koulutukseen lähivuosina. Opetusministeriön tavoitteena oppisopimustyyppisessä, akateemisessa täydennyskoulutuksessa on nimenomaan uusimman tutkimustiedon yhdistyminen vahvaan työelämälähtöisyyteen. (Opetusministeriön kirje 16.3.) Työstä oppimisen eri toteutusmuodot tulevat kuulumaan tämän toimintamallin piiriin, jolloin yliopistollisille täydennyskoulutuskeskuksille jääkin tehtäväksi olla ”ajan hermoilla” tulevaisuuden tarpeiden suhteen, jotta ne pystyvät suunnittelemaan ja toteuttamaan laadukkaan koulutuksen.



Yliopistojen tulevaisuuden haasteena on tämän vuoksi ennen kaikkea oman tehtävän täsmentäminen ja tehokas viestintä omasta roolistaan. Akateeminen täydennyskoulutus pystyy tarjoamaan uusinta tutkimustietoa osana koulutuksiaan. Lisäksi sen laajat kotimaassa ja ulkomailla olevat verkostot tarjoavat etenkin kansainvälisesti toimiville yrityksille mahdollisuuden laajoihinkin kehittymismahdollisuuksiin. (Rassi 2004.)

Allt (2005) toteaa kirjoituksessaan, että myös elinikäisen oppimisen polkujen suunnittelun ja ylläpitämisen tulee kuulua yliopistollisen täydennyskoulutuksen perustehtäviin. Esimerkiksi Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry on jo vuonna 2005 ehdottanut elinikäisen oppimisen tukipisteitä suurimpien yliopistojen yhteyteen. Tukipisteet tarjoaisivat kattavasti tietoa erilaisista täydennyskoulutusmahdollisuuksista. Samalla helpottuisi diplomi-insinöörien erityisiin tarpeisiin vastaavan jatkokoulutuksen löytäminen. (Allt 2005.)

Yliopistollisen täydennyskoulutuksen tulevaisuuden haasteet ovat siis hyvin monitahoiset yliopistojärjestelmän muutoksen ja tulevaisuuden koulutustarpeiden ennakoinnin vaikeuden vuoksi. Myös uudet toimintamallit, rahoituskanavat ja yhteistyö eri yliopistojen ja yksityisten koulutusorganisaatioiden välillä tulee luomaan täydennyskoulutukselle omat haasteensa.

On myös selvää, että uudenlaiset koulutustarpeet ja mahdolliset yhteistyökuviot lisäävät entisestään tarvetta monimuotoisille koulutusohjelmille. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ja akateeminen, oppisopimustyyppinen koulutus voivat olla tulevaisuudessa merkittävässä roolissa yrityksille tarjottavassa koulutuksessa. Sen vuoksi myös Edutechin on suunniteltava työstä oppimiseen liittyviä toteutustapoja ja varmistuttava oman osaamisensa riittävydestä tulevaisuuden täydennyskoulutushaasteiden osalta, niiltä osin kuin niitä pystytään ennakoimaan. Tämä opinnäytetyö toivottavasti tarjoaa alustavan selvityksen työstä oppimisen toteutusmallien suunnittelulle.

## **4 Työstä oppimisen toteuttamisen taustat ja edellytykset täydennyskoulutuskeskus Edutechissa**

### **4.1 Työstä oppiminen osana Edutechin tarjoamaa täydennyskoulutusta**

Opetusministeriön käynnistämä oppisopimustyyppinen, korkeakoulutasoinen täydennyskoulutus tulee toimimaan ensimmäisen vaiheen rahoitusratkaisuna työstä oppimisen toimintamalleissa (Opetusministeriön kirje 16.3.). Edutech ei kuulu ensimmäisen vaiheen koulutuksen toteuttajiin eikä se hakenut Opetusministeriön rahoitusta ensimmäisessä vaiheessa. Oppisopimuskoulutuksen päästyä käyntiin voidaan alkaa odottaa opetusministeriön muovaamia asetuksia ja yhteisiä käytäntöjä oppisopimukseen ja työstä oppimiseen liittyen. Ennen sitä on Edutechin kuitenkin syytä pohtia minkälaiset toimintavalmiudet sillä on työstä oppimisen mallien toteuttamiseen ja minkälaisena toimijana se haluaa markkinoilla esiintyä.

Toimivan työstä oppimisen mallin voidaan olettaa kiinnostavan myös asiakasyrityksiä, mikäli mallista on niille selkeää liiketoiminnallista tai kustannustehokasta, henkilöstönkehityksellistä hyötyä. Edutechin tulee myös strategisella tasolla pohtia, onko sillä kiinnostusta varsinaiseen laajamittaiseen oppisopimustyyppiseen koulutukseen, vai onko sen kannattavampaa liiketoiminnallisista ja/tai resurssinäkökulmista tyytyä pelkkiin työstä oppimisen valmennusmalleihin, jotka on kytketty sen tarjoamaan täydennyskoulutukseen. Edutechin tarkoituksena on joka tapauksessa toimia tiennäyttäjänä työstä oppimisen saralla ja pohtia kuinka Tampereen teknillinen yliopisto voisi hyödyntää työstä oppimisen malleja myös omassa tutkinto-opiskelussa ja akateemisen oppisopimuksen edistämässä Ison-Britannian mallin mukaan.

Esimerkiksi Teknillisellä korkeakoululla on olemassa oma akateemisen työssä oppimisen mallinsa, joka kytkeytyy osaksi laajempaa aikuiskoulutusmallia. Aikuiskoulutusmallissa huomioidaan aikuiset oppijat, työympäristön vaatimukset, yhteydet työelämään ja myös yhteiskunnallinen vuorovaikutus. Akateemisen työssä oppimisen mallissa puolestaan on yhdistelty erilaisia konsepteja oppisopimuksesta,

näyttötutkinnoista ja työssä oppimisesta. (Aikuiskoulutuksen laatuylipistoehdotus 2005, 3.) Selkeä aikuiskoulutusstrategia ja elinikäisen oppimisen ajatuksen liittäminen osaksi yliopiston perustehtävää myös Tampereen teknillisen yliopiston kohdalla selkiyttäisi huomattavasti akateemisen työstä oppimisen suunnittelua ja auttaisi hahmottamaan sen tärkeyden Edutechissa.

Akateemisen täydennyskoulutuksen työstä oppimisen toimintamalleissa taustalla tulee olla selkeä oppimisprosessi, jonka mukaan työstä oppimista ohjataan. Akateemiseen täydennyskoulutukseen soveltuvat työstä oppimisen ohjaamiseen liittyvät menetelmät voivat olla yhdistelmä jo aiemmin mainittuja ongelmaperustaista oppimista, mentorointia (osallistujan omassa organisaatiossa) ja action learningia. Tärkeintä on kuitenkin taata oppimisprosessin toimiva reflektiivisyys.

Akateemiseen täydennyskoulutukseen liitettävä työstä oppiminen toteutuu parhaiten osana laajempaa koulutuskokonaisuutta, jossa koulutukseen liitetään oppijan tarpeiden mukaisesti seminaareja, kirjallisuutta, esseitä, tenttejä, lisäkoulutusta, erilaisia kehittämishankkeita sekä ryhmä- ja tutortapaamisia.

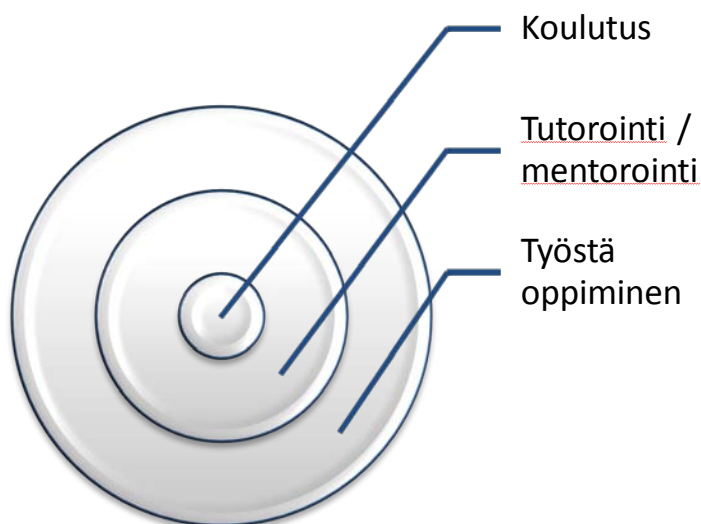
## **4.2 Miten työstä oppimisen huomioiminen muuttaa koulutuksen rakennetta?**

Työstä oppiminen ja työelämään liittyvät oppimishaasteet tulevat joka tapauksessa olemaan jatkuvasti suuremmassa roolissa tulevaisuuden koulutuskokonaisuuksissa vaikka varsinaisiin työstä oppimisen valmennuksiin ei Edutech päättäisikään ryhtyä. Työelämän jatkuvat muutostilanteet, asiantuntija- ja esimiestason työtehtävissä vastaan tulevat ongelmatilanteet sekä jatkuva tarve kehittymiselle ovat ”ongelmina” tulleet jäädäkseen. Monipuolisella ja yksilöllisesti räätälöitävällä koulutussuunnittelulla pystytään vastaamaan sekä yritysten että yksilöiden henkilöstönkehittämisen haasteisiin.

Työstä oppimisen tullessa osaksi koulutusohjelmaa, tulee pohtia onko sen osuus nostettava merkittävään laajuuteen, vai korvataanko työstä oppimisen toimintamalleilla esimerkiksi yhden opintojakson pistemäärä. Laajemmissa koulutusohjelmissa työstä

oppimista voisi siis olla osana jokaista opintojaksoa/moduulia, osana vain yhtä/muutamaa opintojaksoa/moduulia tai esimerkiksi pelkän yhden opintojakson/moduulin verran.

Työpaikan haasteet ovat jo olennainen osa kaikkien yrityskoulutusten sisältöä. Työstä oppimiseen liittyvissä kehittämissuunnitelmissa omaan työhön liittyvien kehittämishaasteiden osuus korostuu entisestään. Työpaikalla tapahtuva aktiivinen oppiminen nousee tärkeimpään asemaan saaden tukea tutoroinnista ja/tai mentoroinnista. Varsinaisen lähiopetuksen osuus työstä oppimisen toteutuksessa on tällöin pienin (kuviot 6).



Kuvio 6: Työstä oppimisen, tutoroinnin/mentoroinnin ja koulutuksen osuus koulutusohjelmassa

Edutechissa on toteutettu viime vuosina Osaamisen johtamisen valmennusohjelma, jonka kohderyhmänä olivat henkilöstöhallinnon kehittäjät. Valmennus toimi seuraavalla periaatteella (Edutech, Osaamisen johtamisen esite.):

1. Aloitustapaaminen (tutustuminen, käytännön asioista sopiminen, aikatauluttaminen, sopimusasiat, sisällönsuunnittelu)

2. Case-tapaamiset (jokainen osallistuja esitteli omalla vuorollaan casen, jonka ryhmä yhdessä käsitteli ja lopuksi asiantuntija teki casesta yhteenvedon ja suositteli kirjallisuutta itseopiskelua varten)
3. Päätöstapaaminen (Case-tapaamisten sisällöt ja tulokset vedettiin yhteen ja osallistujien oppimispäiväkirjat käytiin läpi)

Edellä kuvatun esimerkin mukaisesti Edutechilla on kokemusta osallistavien ja konsultoivien valmennusten toteuttamisesta. Tuosta toteutuksesta saadut kokemukset ovat tärkeässä roolissa mahdollisten uusien valmennusohjelmien suunnittelussa.

### **4.3 Toimivan mallikehyksen edellytykset**

#### **4.3.1 Vaadittavat henkilö- ja muut resurssit**

Työstä oppimisen toimintamallin voi rakentaa joko täysin yksilöpohjalle (henkilökohtainen työstä oppimisen ohjelma) tai siihen voi liittää elementtejä ryhmäoppimisesta, jolloin työstä kumpuavia ongelmatilanteita voidaan pohtia myös ryhmän avulla.

Yksilöpohjaisessa työstä oppimisessa vaadittavina henkilöresursseina toimivat lähinnä oppija ja tutor. Tutor ohjaa oppijaa ja rakentaa tälle yksilöllisen, akateemisen oppimissuunnitelman oppijan tarpeiden mukaisesti. Ryhmäpohjaisessa työstä oppimisessa oppijat kootaan ryhmään, jossa keskustellaan ja teorian avulla puretaan auki työelämän ongelmatilanteita. Ryhmäpohjaiseen työstä oppimiseen sisältyy aina myös henkilökohtaisen työstä oppimisen suunnitelma jokaisen oppijan omien tavoitteiden mukaisesti.

Työstä oppimisen mallien toteuttaminen vaatii pedagogista osaamista ja substanssin liiketoiminta-alueiden kattavaa tuntemusta. Myös työnohjauksellinen näkökulma on tärkeä varsinkin kehittämistehtäviin liittyvissä asioissa. Edutechin näkökulmasta työstä oppimisen yksilöohjaukseen ja ryhmiin tarvitaan vetäjäksi tutor, joka koordinoi ryhmän toimintaa, keskusteluttaa, ohjeistaa ja ohjaa, hankkii tarvittaessa asiantuntijoita ryhmän

avuksi sekä huolehtii ryhmän tarvitseman kirjallisuuden ja muiden materiaalien saatavuudesta. Tutor vastaa myös yksilöllisten työstä oppimisen suunnitelmien ohjauksesta.

Grönforsin (2002) mukaan tutorilla tulisi olla kokemusta oppimisprosessien vetämisestä. Lisäksi tutorin tulee olla kärsivällinen kuuntelija ja kysyjä sekä tehokas tiedonkerääjä. Myös tutorin tulee olla valmis oppimaan jatkuvasti lisää. Hänen tulee osata antaa palautetta rakentavasti, mutta myös ottaa ammattitaitoisesti vastaan palautetta. Prosessin reflektointi ja ryhmädynamiikan kehittäminen kuuluvat myös tutorin vastuulle, samoin kuin oppimistilanteiden aikatauluttaminen ja tasapuolinen menettely kaikkien osallistujien suhteen. (Grönfors 2002, 93-94.)

Vastaavasti osallistujan oman organisaation puolelta tarvitaan ohjaaja, joka on valmis perehtymään mentorointikäytäntöihin, ja jolla on oman työn lisäksi aikaa ja mahdollisuuksia tarvittaessa ohjata työstä oppijaa oppimissuunnitelman mukaisesti.

Henkilöresurssien lisäksi tärkeään rooliin työstä oppimisen toteutuksessa nousee toimiva oppimisympäristö, tai tietojärjestelmä, jonka avulla työstä oppimista ohjataan ja seurataan. Järjestelmän tulee olla helppokäyttöinen ja teknisesti luotettava. Jyväskylän ammattikorkeakoulussa toteutetun, työssäoppimisen tietojärjestelmän kehittämishankkeen raportissa (2007) todettiin, että lähtökohtaisesti työssä oppimiseen liittyvän järjestelmän tulee tarjota välineitä myös itse oppimiseen, eli se ei voi olla vain perinteinen tiedotuskanava ja materiaalipankki. Oppimisympäristön tulee mahdollistaa tavoitteellinen ja yksilöllinen oppiminen. Tavoitteena tulee olla laadukas oppimisprosessi, jossa oppijan oma vastuu ja osuus suunnittelusta korostuvat. Järjestelmän tulee myös tukea työstä oppimisen prosessin pedagogisia päämääriä tutorin ja mentorin näkökulmasta. (Haapalainen & Vuorinen 2007, 23-26.) Edutechin vuonna 2009 käyttöönottama koulutuksenhallintajärjestelmä Optima tukee erinomaisesti työstä oppimista esimerkiksi mallivastaustyökalun, yhteisöllisen kirjoittamisen ja päiväkirjan avulla. Edutech on myös valmistautunut liittämään Optima-toteutuksiin tarvittaessa video- ja äänitallenteita oppimisen tueksi.

### 4.3.2 Kannattavuusnäkökulma

Työstä oppimisen yksilöohjaukselle, valmennuksille ja mentorointiryhmille on kaiken kaikkiaan varmasti tarvetta ja tilausta niin, että huolellisella suunnittelulla niiden toteuttaminen olisi myös taloudellisesti kannattavaa. Esimerkiksi Tekniikan Akateemisten liitto TEK ry:n selvitysten mukaan diplomi-insinööreistä valtaosa pitävät sopivimpina osaamisen kehittämisen muotoina kollegoiden kanssa keskustelua, työssä oppimista ja lukemista. Yksittäisille kursseille osallistuu noin kaksi kolmesta tekniikan akateemisesta. (Allt 2005.) Nämäkin yksittäiset kurssit ovat usein osa laajempaa kehityssuunnitelmaa, johon voisi helposti integroida myös ryhmässä tapahtuvaa ongelmatilanteiden purkua ja systemaattista kehittymistä oppimistehtävien ja kirjallisuuden parissa. Järkevästi aikataulutettuna se tuskin kuormittaisi työntekijää tai organisaatiota. Päinvastoin, se toisi lisää suunnitelmallisuutta ja rakennetta osaamisen kehittämiseen.

Koska työstä oppimisen toteutuksissa on aina kyse tapauskohtaisesta, yksilöllisesti suunniteltavasta valmennuksesta, on alustavienkin laskelmien tekeminen tässä vaiheessa hankalaa. Kustannusperustainen laskelma yksilöllisestä työstä oppimisen paketista tehtiin seuraavasti:

- 15 tuntia oppimistehtävien ohjaamista ja tutorointia
- 5 tuntia kehittämistehtävän ohjausta ja tehtävän kirjallinen arviointi
- 3 PD-ohjelmamoduulia<sup>1</sup>
- 5 kirjaa
- Paketin kokonaishinnaksi tulee noin 8500 euroa. Hinnassa ei ole mukana muita mahdollisia kuluja, eikä työstä oppijan työpaikalla aiheutuvia kustannuksia (mahdollinen työajan menetys, mentorin/työpaikkaohjaajan työaika).

---

<sup>1</sup> Professional Development (PD) –ohjelmat ovat yliopistollista ammatillista osaamista ja pätevöitymistä syventävää täydennyskoulutusta. Ohjelmien yksittäiset moduulit ovat yleensä 5 opintopisteen laajuisia. PD-ohjelmista kerrotaan tarkemmin Edutechin sivuilla: <http://www.tut.fi/edutech>.

Työstä oppimisen malleja voidaan toteuttaa paitsi omina yksilö- tai ryhmävalmennuksinaan, myös kytkeä osaksi laajempaa koulutusohjelmaa. Tällöin hintahahmotelma määräytyy aina kyseisen ohjelman laajuuden mukaan.

Akateemisten oppisopimuksen rahoituksen myötä ainakin muut yliopistolliset täydennyskoulutuskeskukset tulevat tulevaisuudessa tarjoamaan erilaisia yleisiä tai räätälöityjä työstä oppimiseen liittyviä toteutuksia. Selkeitä työstä oppimisen valmennuksia muilla täydennyskoulutuskeskuksilla ei tällä hetkellä ole, mutta useilla täydennyskoulutuskeskuksilla on koulutus- ja valmennusohjelmia esimerkiksi mentorointiin, coachingiin, työnohjaukseen ja yhdessä oppimiseen liittyen. Edutechin tulisikin profiloitua markkinoille täysin omanlaisen työstä oppimisen mallinsa kanssa, joka hyödyntää ennakkoluulottomasti uusinta teknologiaa ja yliopiston tutkimustuloksia.

#### **4.4 Asiakaskyselyn toteutus**

Osana kehittämistehtävää toteutettiin asiakaskysely Edutechin avainasiakkaille. Asiakaskyselyn tavoitteena oli selvittää:

- Huomioidaanko asiakasyrityksessä työstä oppiminen yhtenä olennaisena henkilöstönkehittämisen osa-alueena
- Ohjataan asiakasyrityksessä työstä oppimista jonkin tietyn mallin tai systeemin mukaan
- Onko asiakasyrityksellä kiinnostusta ohjattuihin työstä oppimisen toteutuksiin, tai koulutuksiin, joissa työstä oppiminen on yksi merkittävä osa kokonaisuutta

Lisäksi asiakaskyselyssä vastaajia pyydettiin kuvaamaan sanallisesti yrityksen käytäntöjä työstä oppimisen toimintamalleihin liittyen. Heillä oli myös mahdollisuus kertoa vapaasti ajatuksiaan työstä oppimisen tulevaisuuden haasteisiin ja odotuksiin liittyen.



Asiakaskysely toteutettiin Digium Enterprise – kyselytyökalulla, joka on käytössä Edutechissa asiakas- ja henkilöstökyselyiden tekemistä varten.

#### **4.4.1 Asiakaskyselyn tulokset**

Kysely lähetettiin 42 henkilölle ja siihen vastasi 10 asiakasyritysten edustajaa. Vastausprosentti oli 24%. Vastausprosentiksi tavoiteltiin hieman suurempaa prosenttia, mutta tulos kaiken kaikkiaan hyvä ottaen huomioon kyselyn ajankohdan alkavine kesälomineen sekä yritysten henkilöstöhallinnon ja johtoportaan kiireet yt-neuvotteluiden, lomautusten ja irtisanomisten suhteen. Vastaajien avovastaukset ja kommentit antoivat myös osaltaan arvokasta tietoa yritysten näkemyksistä työstä oppimiseen liittyen. 80 % vastaajista ilmoitti yrityksensä olevan kiinnostunut työstä oppimisen toteutuksista tai koulutusohjelmista, joissa työstä oppiminen on merkittävässä roolissa.

Vastaukset myös osaltaan vahvistavat Edutechin näkemystä työstä oppimisen toimintamallien tarpeellisuudesta, sillä samansuuntaista viestiä asiakasyrityksiltä on kuulunut epävirallisia kanavia pitkin jo aikaisemmin. Asiakaskyselyn tulokset on esitetty kuviossa 7.

Huomioidaanko yrityksessänne työstä oppiminen yhtenä olennaisena henkilöstönkehittämisen osa-alueena?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	8	80,00%					
2.	Ei	2	20,00%					
<b>Yhteensä</b>		<b>10</b>	<b>100%</b>					

Ohjataan yrityksessänne työstä oppimista jonkun tietyn mallin tai systemaattisen toteutustavan mukaan?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	4	40,00%					
2.	Ei	6	60,00%					
<b>Yhteensä</b>		<b>10</b>	<b>100%</b>					

Onko yrityksessänne kiinnostusta ohjattuihin työstä oppimisen toteutuksiin, tai koulutuksiin, joissa työstä oppiminen on yksi merkittävä osa kokonaisuutta?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	8	80,00%					
2.	Ei	2	20,00%					
<b>Yhteensä</b>		<b>10</b>	<b>100%</b>					

Kuvio 7: Edutechin asiakaskyselyn tulokset

#### 4.4.2 Avovastausten yhteenveto

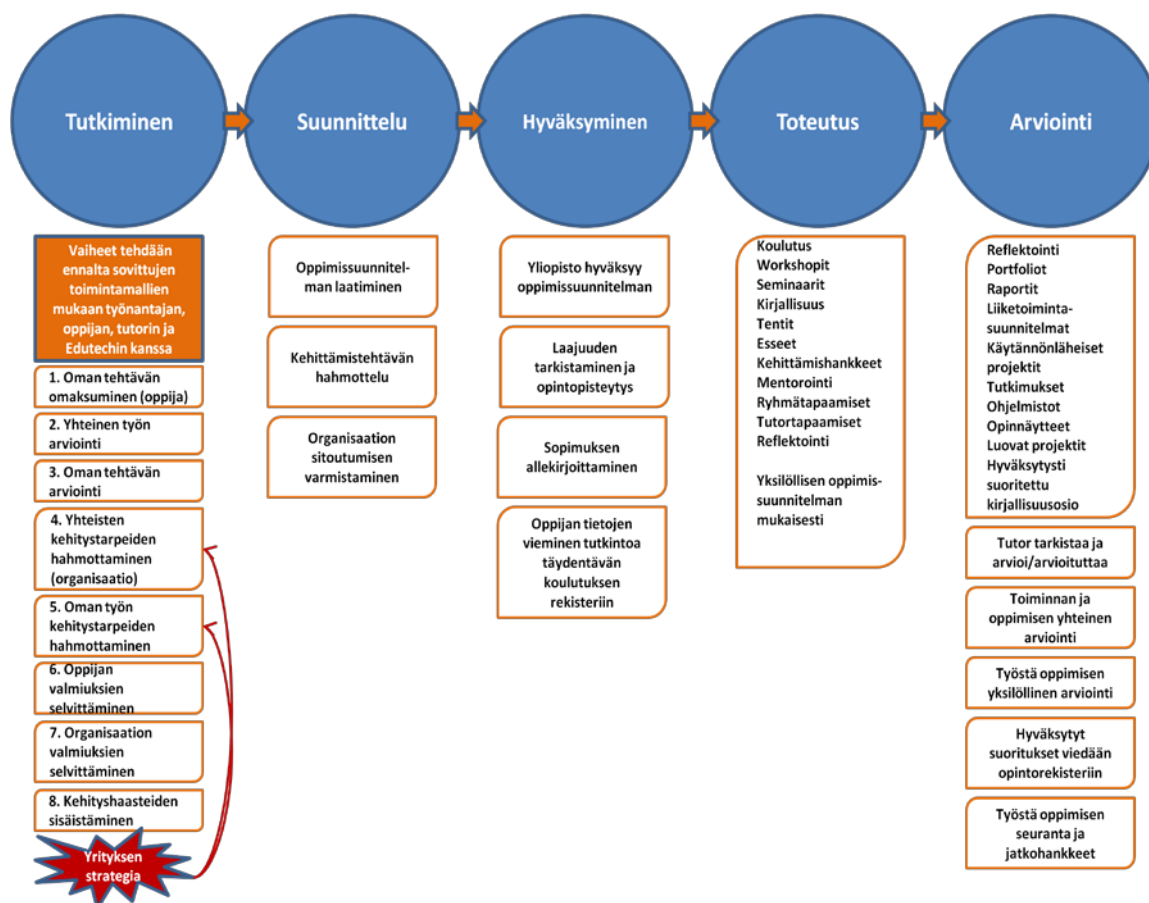
Vastausten lukumäärä (10 kpl) ei mahdollista varsinaista tilastollista analyysia. Se ei tosin ollut tarkoituskaan, sillä kyselytutkimus ei ollut tarkoitettu opinnäytetyön kvantitatiiviseksi menetelmäksi, vaan enemmänkin suuntaa antavaksi tiedusteluksi Edutechin avainasiakaskunnan joukossa. Asiakkaiden antamat vastaukset ja tämä opinnäytetyö kuitenkin ohjannevat Edutechin työstä oppimisen suunnittelua oikeaan suuntaan.

Kyselylomakkeen muutamissa avovastauksissa korostui vastaajien halu kehittää oman organisaation työstä oppimista ”omin voimin”, mutta osa oli kiinnostunut myös valmiista työstä oppimisen malleista. Ohjattuihin työstä oppimisen toteutuksiin olisi näiden tulosten perusteella ilmeisesti kysyntää Edutechin asiakaskunnassa, mikäli hinta

pystytään pitämään riittävän kilpailukykyisenä. Kolmella vastaajalla mielenkiinto kohdistui nimenomaan toimintamalleihin, joiden avulla senioritason osaamista voitaisiin siirtää nuoremmalle polvelle yrityksen osaamisen ja kilpailukyvyn takaamiseksi myös eläköitymisen kiihtyessä. Osaavaa ohjausta kaivattiin mentoroinnin lisäksi mestari-oppipoika –tyyppisiin osaamisen siirtämisen tilanteisiin.

## 5 Työstä oppimisen mallikehys Edutechin akateemisessa täydennyskoulutuksessa

### 5.1 Edutechin työstä oppimisen mallikehys



Kuvio 8: Työstä oppimisen mallikehys Edutechissa

Mallikehysten tarkoituksena on viitoittaa tietä myöhemmin tapahtuvalle tarkemmalle työstä oppimisen prosessien suunnittelulle. Tässä mallikehyksessä on huomioitu viisi olennaisesti työstä oppimiseen liittyvää vaihetta (mukaillen Saranpää 2009 ja Poikela 2005 A): tutkiminen, suunnitteleminen, hyväksyminen, toteutus ja arviointi. Mallikehys on nimensä mukaisesti alustava kehys, jonka perusteella varsinaisia työstä oppimisen toimintamalleja ja prosesseja lähdetään suunnittelemaan. Sen vuoksi tämän

opinnäytetyön puitteissa ei oteta kantaa oppimismenetelmiin, kriteeristöihin, mittareihin, pedagogiikkaan, arviointilomakkeisiin ja arviointimalleihin, tai tarkempiin koulutus- tai valmennussisältöihin.

Tutkimisvaiheen tarkoituksena on selvittää osallistuvan organisaation osaamisen kehittämisen tarpeet ja valmiudet työstä oppimiseen liittyen. Tutkimusvaiheessa osallistuva organisaatio tekee alustavan selvityksen työstä oppimiseen liittyvistä tavoitteistaan. Yhteisellä tapaamisella (Edutechin edustaja, oppija ja työnantajan edustaja) selvitetään tavoitteet ja aikataulutukseen liittyvät asiat.

Suunnitteluvaiheessa Edutech laatii yhteistyössä osallistujan kanssa oppimissuunnitelman, sekä avustaa kehittämistehtävän hahmottelussa. Suunnitteluvaiheessa osallistuva organisaatio myös sitoutetaan oppimisprosessiin.

Hyväksymisvaihe liittyy Edutechin ja yliopiston välisiin hallinnollisiin tehtäviin. Oppijan oppimissuunnitelma tallennetaan rekisteriin ja sen laajuus ja opintopisteitys tarkistetaan.

Toteutusvaiheessa työstä oppiminen tapahtuu oppimissuunnitelmaa mukailien työpaikalla tapahtuvan oppimisen, koulutuksen, workshoppien, seminaarien, kirjallisuuden, tenttien, esseiden, kehittämishankkeiden, mentoroinnin, mahdollisten ryhmätapaamisten, tutortapaamisten ja/tai reflektoinnin muodossa. Akateemisessa täydennyskoulutuksessa suurimman painoarvon saavat workshop-tyyliset keskustelutilaisuudet, joihin tuodaan oikeita kehittämishaasteita ryhmän yhteiseen pohdintaan. Ryhmää ohjaava tutor hakee kehittämistehtävää varten etukäteen teoriapohjaa osallistujien tutustuttavaksi. Tutor myös keskusteluttaa ryhmää ja auttaa ryhmää ratkaisemaan ongelman yhdessä. Lopuksi ryhmä ratkaisee kehittämistehtävän raportin muotoon. Työstä oppiminen voi myös olla täysin yksilöllinen oppimisprosessi, johon ryhmätapaamiset ja ryhmäohjaukset eivät kuulu.

Arviointivaiheessa oppijan työstä oppimista arvioidaan reflektoinnin, portfolion, raporttien, liiketoimintasuunnitelmien, projektien, tutkimusten, ohjelmistojen,

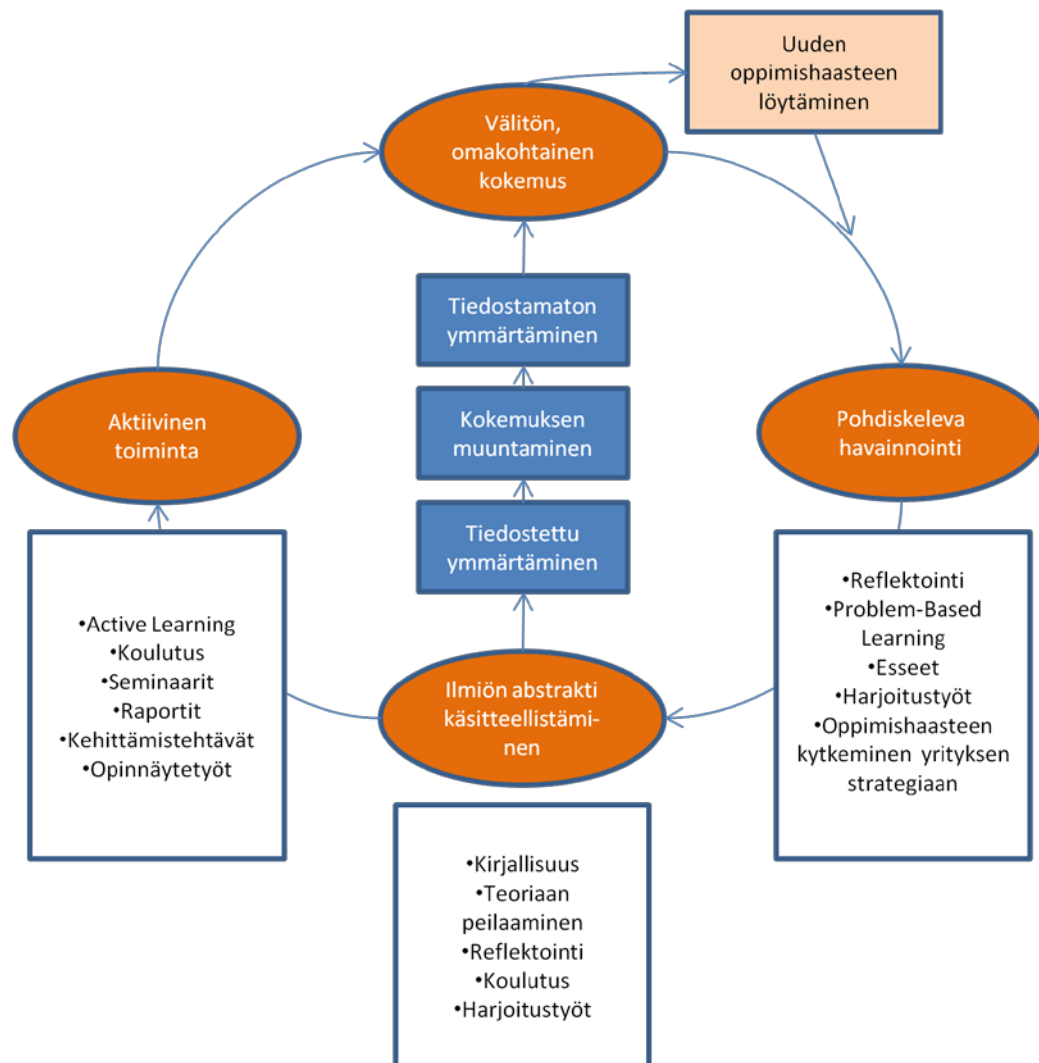
opinnäytteiden ja/tai kirjallisuusosion avulla. Oppimissuunnitelmaan kuuluvat osiot tulee suorittaa hyväksytysti. Arvioinnin suorittaa tutor, mutta suuri painoarvo on oppijan omalla arvioinnilla omasta suoriutumisestaan sekä mahdollisen mentorin/työpaikkaohjaajan arvioinnilla.

## **5.2 Mallikehyksen kriittiset vaiheet**

Edutechin toiminnan kannalta kriittisiä ovat tutkiminen, suunnittelu, toteutus ja arviointi. Hyväksyminen liittyy ennen kaikkea Tampereen teknillisen yliopiston hallinnollisiin toimintatapoihin. Tutkimisvaiheessa onnistunut etukäteiskartoitus ja työstä oppimisen tehokas, strategisen merkityksen molemminpuolinen ymmärrys nousevat avaintekijöiksi. Edutechin tulee pystyä selkeästi suunnittelemaan ja hahmottamaan eri toimijoiden vastuut ja roolit koko prosessissa. Valtaosa tutkimisosion vaiheista selvitetään alustavasti jo ennakkokyselyn aikana ja niiden täsmennys suoritetaan yhteisessä tapaamisessa.

Suunnitteluvaiheen kriittinen tekijä on oppimistarpeen ymmärtäminen niin, että oppijan vaatima osaaminen pystytään hahmottamaan ja kehityspolku määrittelemään. Myös varsinaisen kehittämishankkeen hahmotteluun Edutech antaa tarvittaessa tukea.

Toteutusvaiheen kriittinen tekijä on laadukas toteuttaminen. Workshop-valmennuksien tulee tarjota oppimisen elämyksiä ja aitoja kehittymisen mahdollisuuksia. Myös toimiva tutortoiminta ja ymmärrys siitä, minkälaisia asiantuntijaluonnoitsijoita tarvitaan, on yksi kriittisistä menestystekijöistä. Tutorin on pystyttävä selvittämään minkälaista lisäkoulutusta, kirjallisuutta ja erilaisia oppimisprosesseja oppija tarvitsee päästäkseen oppimistavoitteeseensa. Vaikka tämän opinnäytetyön puitteissa ei olekaan tarkoitus mennä syvällisesti oppimismenetelmiin ja pedagogiikkaan, tulisi Edutechin työstä oppimisen mallikehykseen kytkeä Kolbin (1984) kokonaisvaltainen oppimisen malli (kuvio 3 ja kuvio 9, s. 16 ja 44). Oppijoiden tulisi ymmärtää, että työstä oppiminen on jatkuva syklimäinen prosessi, joka pohjautuu pohdiskeluun, tieteelliseen kriittisyyteen, reflektioon sekä kokemusten ja osaamisen käsitteellistämiseen. Työstä oppimisen haasteellisuus tulee pystyä selventämään sekä oppijalle että työnantajaorganisaatiolle.



Kuvio 9: Kolbin kokonaisvaltaisen oppimisen malli Edutechin työstä oppimisen mallikehyksen tukena

Kolbin kokonaisvaltaisen oppimisen malli ohjaa Edutechin työstä oppimista oli kyseessä sitten laajamittainen, räätälöity ohjelma, tai muutamaa yksittäistä oppimistavoitetta varten suunniteltu kehittämissuunnitelma.

Arviointivaiheessa korostuu läpi työstä oppimisen prosessin jatkuvan arvioinnin yhteenvedo. Oppija arvioi omaa kehittymistään jatkuvasti, samoin tekevät tutor, mentor

ja oma workshop-ryhmä. Hyväksyty työstä oppimisen mallin suorittaminen vaatii tuekseen toimivan arviointikriteeristön.

Edutechilla on vahvaa osaamista strategialähtöisten koulutusten suunnitteluun ja kyky ymmärtää asiakkaan liiketoimintaa. Samoin sillä on perusvalmiudet toimia laajamittaisten ohjelmien toteuttajana. Nämä tekevät Edutechista varteenotettavan toimijan myös strategialähtöisten työstä oppimisen valmennusten toteuttamisessa.

### **5.3 Mallikehykseen liittyvät haasteet**

Mallikehykseen liittyvät haasteet ovat hyödyllisyyteen, toimivuuteen ja kannattavuuteen liittyviä. Mallia tulisi koulutus-/valmennuskohtaisesti muokata riittävästi siten, että maksavat asiakkaat saisivat laadukkaan ja tarpeisiin vastaavan toteutuksen. Samaan aikaan kustannusten tulisi pysyä riittävän alhaalla, jotta se kiinnostaisi osallistujia. Tämän voisivat tehdä mahdolliseksi erilaiset rahoitusmallit (muun muassa työvoimapoliittinen ja ESR-rahoitus sekä opetusministeriön myöntämä rahoitus), jolloin osallistumismaksut pystyttäisiin pitämään riittävän alhaisina. Toinen vaihtoehto voisi olla jonkunlaisen muun tuotekehitysrahan hankkiminen alkuvaiheen toteutuksiin, jolloin tuotekehityksestä aiheutuvat kustannukset eivät koituisi asiakkaiden maksettaviksi.

Työstä oppimiseen liittyvien toteutuksien haasteena on myös itse aloittaminen. Jo heti ensimmäiseen toteutukseen tulisi saada kasaan riittävän suuri ryhmä, jonka osaaminen ja työelämän kehittämistarpeet olisivat heterogeenisia, mutta samalla aikaa toisiaan tukevia. Ryhmän tutoreiden tulisi olla asiaan perehtyneitä, jotta valmennus onnistuisi. Osallistujien tulisi saada organisaatioltaan tukea ja aikaa oppimistehtävien tekemiseen sekä asioiden omaksumiseen ja pohdintaan. Organisaatiolla tulisi myös olla mallikehyksen mukaiset valmiudet työstä oppimisen onnistumiseksi ja osallistujalla tarvittava määrä sekä innostusta että motivaatiota.

Mallikehyksen toteuttamiseen liittyy paljon haasteita. Niitä on sekä suunnittelun, toteuttamisen, arvioinnin, resursoinnin ja rahoituksen suhteen. Sen vuoksi tämän opinnäytetyön jälkeen tehtävät jatkokehityshankkeet tulevat ratkaisemaan, alkaako



Edutech suunnitella ja toteuttaa työstä oppimisen valmennuksia. Jatkokehitys voi tapahtua myös akateemisen oppisopimuksen puitteissa.

#### **5.4 Mallikehyksen evaluointi**

Opinnäytetyön tuloksena saavutetun mallikehyksen testaus toteutettiin sisäisenä testauksena täydennyskoulutuskeskus Edutechissa syyskuussa 2009. Testaukseen osallistui neljän hengen ryhmä seuraavalla tavalla:

- 1) Kaksi henkilöä tutustui huolellisesti opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään aineistoon. He antoivat omat kommenttinsa henkilöstön kehittämisen näkökulmasta, kommentoiden mallin hyödyllisyyttä, toistettavuutta, jatkokehitysmahdollisuuksia ja liiketoiminnallisia mahdollisuuksia.
- 2) Kaksi henkilöä pohti mallikehyksen hyödyllisyyttä osaamisen kehittämisen näkökulmasta ja arvioivat, olisiko mallikehyksestä hyötyä osaamisen kehittämissuunnitelman toteuttamisessa.

Sisäisen evaluoinnin perusteella todettiin seuraavaa:

- mallikehyksen taustalle tehty selvitystyö on kattavuudessaan hyvä lähtökohta Edutechin työstä oppimisen mallien jatkotyöstämiselle
- mallikehyksessä on onnistuneesti hahmoteltu työstä oppimiseen liittyviä menetelmällisiä ja hallinnollisia haasteita
- esimerkkitapaukseen liittyvä kustannusperustainen laskenta ohjaa Edutechin tekemää erityispätevyyksiin liittyvää selvitystä
- kehittämistehtävän raportoinnissa ja mallikehyksessä on ansioituneesti huomioitu akateemisen työstä oppimisen erityispiirteet

Jatko tulee näyttämään otetaanko mallikehitys kokonaan, vai osittain käyttöön asiakaskoulutuksissa ja työstä oppimiseen liittyvissä valmennuksissa.

## 6 Yhteenveto, arviointi ja jatkotoimenpiteet

### 6.1 Luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta, eli sitä, kuinka hyvin tutkimustulokset ovat hyödynnettävissä muissa saman alan tutkimuksissa. Validiteetti pyrkii selvittämään onko tutkimuksessa tutkittu sitä mitä on luvattu. Sekä reliabiliteetti, että validiteetti kuvaavat siis tutkimusprosessin luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 133-138.)

Tutkimuksen kohteena oli työpaikalla tapahtuva oppiminen, tarkemmin työstä oppiminen osana akateemista täydennyskoulutusta. Tutkimus oli laadullisesti painottunut. Opinnäytteen tarkoituksena oli hahmotella sellainen työstä oppimisen mallikehys, jonka perusteella täydennyskoulutuskeskus Edutech pystyisi rakentamaan työstä oppimiseen liittyviä toimintamalleja asiakaskoulutuksiinsa. Sisäisen evaluaation perusteella todettiin, että kehittämistehtävä oli kokonaisuutena onnistunut ja hyödyllinen.

Tein opinnäytetyön omalle työnantajalleni, tosin lähes täysin perhevapaiden aikana. Tämä mahdollisti täydellisen tutkimus- ja kirjoitusrauhan, mutta samalla hieman hankaloitti omaan organisaatioon liittyvää tiedonhankintaa. Omat oletukset aiheeseen liittyen eivät suuresti muuttuneet opinnäytetyön etenemisen aikana. Tiedetyt perusoletukset olivat, ja ne pysyvät edelleen. Yllätyksenä tuli sen sijaan se, että työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvä teorioiden ja eri suuntauksien kirjo oli niin valtava. Aihetta on koluttu vuosikymmenten ajan lähinnä kasvatustieteellisestä näkökulmasta, mutta myös jonkun verran liiketaloudellisesta näkökulmasta.

Aineistonkeruu opinnäytetyöhön tapahtui suppean kyselytutkimuksen avulla, joka toteutettiin www-pohjaisella järjestelmällä (Digium), johon vastaajia kutsuttiin sähköpostiviestin välityksellä. Kysely lähetettiin Edutechin avainasiakasyritysten edustajille. Kyselyn avulla pyrittiin saamaan jonkunlainen käsitys asiakasyritysten suhtautumisesta työstä oppimiseen ja sen kytkemisestä koulutuksiin. Siinä mielestäni

onnistuttiin ja tämän alustavan kyselyn perusteella on hyvä jatkaa asiakastyötä eteenpäin.

## **6.2 Jatkotoimenpiteet**

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella Edutechin työstä oppimiseen liittyviä malleja tullaan kehittämään spesifien koulutusohjelmien vaatimaan suuntaan. Joka tapauksessa Edutechin tulee tehdä päätöksiä sen suhteen, aikooko se ottaa palveluvalikoimaansa myös valmennustyyppisen työstä oppimisen. Mikäli aikoo, tulee sen myös pohtia aikooko se olla yksin suunnittelun ja toteutuksen kanssa vai tulisiko sen verkostoitua tai hakea yhteistyökumppania muilla tavoin. Työssäkäyvät täydennyskoulutettavat ovat kiireisiä ja oppijoina vaativia. Sen vuoksi laadukkaat sisällöt, tehokkaat toimintamallit ja kustannustehokas toteutustapa ovat työstä oppimisen toteutuksissa tärkeissä rooleissa. Aikuinen oppija arvostaa myös oppimisen vapautta ja mahdollisuutta edistää oppimistaan oman aikataulunsa mukaan. Tämän mahdollistaa tehokkaat verkossa tapahtuvat oppimisprosessit, joiden toteuttaminen ei ole aikaan tai paikkaan sidottua.

Jatkokehityshankkeena tähän työstä oppimisen malliin tullaan kehittämään tarvittavia oppimismenetelmiä ja pohditaan myös Edutechissa käytössä olevien teknisten ratkaisujen soveltuvuutta työstä oppimiseen ja tutorointiin. Mallia tullaan pilotoimaan koulutuskokonaisuuksissa ja pilotoinnin pohjalta muovataan Edutechin omia akateemisen oppisopimuksen ja erityispätevyyksien linjauksia. Edutechin tulee profiloitua työstä oppimisen ratkaisuihin omien erityisten menetelmiensä kautta ja hyödyntää ennakkoluulottomasti koulutuksenhallintajärjestelmiä ja sosiaalisia medioita työstä oppimisen ohjaamisessa.

Myös Tampereen teknillinen yliopisto tulisi sitouttaa osaksi elinikäisen oppimisen strategioita. Yhteistyössä yliopiston kanssa pystyttäisiin varmasti laadukkaisiin toteutuksiin myös erilaisten työstä oppimisen valmennusten suhteen. Selkiyttämällä vastuunjakoja Tampereen teknillisen yliopiston aikuiskoulutuksen toteutuksessa ja elinikäiseen oppimiseen liittyvissä haasteissa pystyttäisiin akateemista täydennyskoulutusta laajentamaan helpommin ja monipuolisemmin uudennaisiin

koulutus- ja kehittämismalleihin, kuten laadukkaisiin työstä oppimisen toteutuksiin ja akateemiseen oppisopimukseen sekä hyödyntämään näitä malleja myös osana tulevaisuuden tutkinto-opetusta.

## LÄHTEET

- Aikuiskoulutuksen laatuylipistoehdotus 2007-2009. Teknillinen korkeakoulu. [online] [viitattu 28.10.2008]  
[http://www.dipoli.tkk.fi/ajankohtaista/pdf/Aikuiskoulutuksen\\_laatuylipistoehdotus\\_TKK.pdf](http://www.dipoli.tkk.fi/ajankohtaista/pdf/Aikuiskoulutuksen_laatuylipistoehdotus_TKK.pdf)
- Allt, Sanna 2005. Millaista täydennyskoulutusta diplomi-insinööri tarvitsee? [online] [viitattu 5.7.2009].  
<http://217.77.196.34/fi/artikkeli?index=336>
- Billett, Stephen 2003. Workplace mentors. demands and benefits. *Journal of workplace learning*. Vol.15, No 3, 105-113.
- Grönfors, Terttu 2002. Työstä oppiminen – Action Learning, Työssä oppiminen – e-Learning. Vantaa: Dark Oy
- Edutech kohti vuotta 2010. [Sisäinen strategiaesitys]. Maaliskuu 2008.
- Elinikäinen oppiminen yliopistoissa – työryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:38. [online] [viitattu 16.8.2009]  
[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2005/liitteet/opm\\_267\\_tr38.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2005/liitteet/opm_267_tr38.pdf?lang=fi)
- Eraut, M 2000. Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. *British Journal of Educational Psychology* 70, Part 1, 2000. 113-136.
- Eraut, Michael 2004. Informal Learning in the Workplace. Teoksessa *Studies in Continuing Education*. Vol 26, No 2, 247- 273.
- Eskol, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi oppimateriaalit
- Järvinen, Annikki & Kontkanen, Leila & Poikela, Esa & Stachon, Kari & Valkama, Hannu 1995. Työ, asiantuntijuus ja oppiminen. Tutkimuksen uutta paradigmaa etsimässä. *Aikuiskasvatus* 2/1995.
- Kasanen, Eero & Lukka Kari & Siitonen Arto 1991. Konstrukttiivinen tutkimusote liiketaloustieteessä. *Liiketaloudellinen aikakauskirja* 40:3.
- Kolb, David A. 1984. *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*. New York: Prentice Hall.
- Kuopion yliopiston www-sivut. [online] [viitattu 18.8.2009]  
<http://www.uku.fi/careerservices/mentorointi/index.shtml>
- Lahtinen, Jukka & Isoviita, Antti 1998. Markkinointitutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Lappi, Otto 2005. Kognitiotieteen historia. [online] [viitattu 17.11.2009]  
[http://www.helsinki.fi/kognitiotiede/kurssit/cog103/cog103\\_opintomoniste\\_k\\_2005.pdf](http://www.helsinki.fi/kognitiotiede/kurssit/cog103/cog103_opintomoniste_k_2005.pdf)
- Lempinen, Petri 2009. Voiko korkeakoulutettu oppia lisää työpaikalla? Teoksessa Irene Gröhn (toim.) *Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen*. Helsinki: Edita 31-40

- Nakari, Liisa, Porenne, Pertti, Mansukoski, Seppo, Riikonen, Esko & Huhtala, Tauno. 1996. *Mentorointi. Johdon ja asiantuntijoiden kehitysmenetelmä*. Forssa: *Ekonomia Oy*.
- Opetusministeriön aikuiskoulutussivut. [online] [viitattu 5.7.2009].  
[http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/?lang=fi)
- Opetusministeriön www-sivut. [online] [viitattu 7.7.2009].  
[http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/koulutuksen\\_arviointi/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/koulutuksen_arviointi/?lang=fi)
- Opetusministeriön kirje 16.3.2009 Dnro 58/522/2009. Opetusministeriön päätös vuonna 2009 alkavasta korkeakoulutettujen oppisopimustyyppisestä täydennyskoulutuksesta. [online] [viitattu 5.7.2009].  
[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/akku/liitteet/korkeakoulutettujen\\_oppisopimus.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/akku/liitteet/korkeakoulutettujen_oppisopimus.pdf)
- Oppiminen työelämässä – työssäoppiminen opiskelussa. Opetusalan koulutuskeskus Opeko.[online] [viitattu 13.6.2009]  
<http://www.leonardodavinci.fi/publications/valo99/teema2/topkirja.pdf>
- Osaamisen johtaminen. HR-kehittäjien valmennusohjelma. [Edutechin koulutusesite] [viitattu 11.8.2009]. <http://www.tut.fi/files/attachment/Osaamisen%20johtaminen.pdf>
- Poikela 2005 A: Poikela, Esa 2005. Työssä oppimisen prosessimalli. Teoksessa Esa Poikela (toim.) *Osaaminen ja kokemus*. Tampere: Tampereen yliopistopaino Juvenes Print Oy 21-41
- Poikela 2005 B: Poikela, Sari 2005. Tutorina toimiminen on kuin jatkuvaa työssä oppimista – opettajan työ ongelmaperustaisen pedagogiikan kontekstissa. Teoksessa Esa Poikela (toim.) *Osaaminen ja kokemus*. Tampere: Tampereen yliopistopaino Juvenes Print Oy 60-76
- Ranne, Risto 2005. Akateeminen lisäkoulutus – Ei kenenkään asia? [online] [viitattu 5.7.2009].  
<http://217.77.196.34/fi/artikkeli?index=372>
- Rassi, Anna-Liisa 2004. Yliopistojen täydennyskoulutus on hyvä vaihtoehto. [online] [viitattu 5.7.2009].  
<http://217.77.196.34/fi/artikkeli?index=169>
- Rope, Timo & Vahvaselkä Irma 1994. *Suunnitelmallinen markkinointi*. Porvoo: WSOY.
- Ruohotie, Pekka 2005. Urakehitys ja kehittävä vuorovaikutus. Teoksessa Esa Poikela (toim.) *Osaaminen ja kokemus*. Tampere: Tampereen yliopistopaino Juvenes Print Oy 200-218
- Saranpää, Mika 2009. Osaamisen tunnistaminen ja työstä oppiminen korkeakoulukohtaisesti. Teoksessa Irene Gröhn (toim.) *Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen*. Helsinki: Edita 65-80
- Savola, Marita 2009. Aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen valmistelu etenee. Teoksessa Irene Gröhn (toim.) *Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen*. Helsinki: Edita 15-18
- Tampereen teknillinen yliopisto. [www-sivu]. [viitattu 7.7.2009] Saatavissa:  
<http://www.tut.fi/index.cfm?MainSel=6&Sel=14860&Show=21195&Siteid=0>
- Tynjälä, Päivi 2004. *Oppiminen tiedon rakentamisena*. Helsinki: Tammi
- Täydennyskoulutuskeskus Edutech. [www-sivu]. [viitattu 13.6.2009] Saatavissa:  
<http://www.tut.fi/index.cfm?mainSel=6930&sel=6930&Show=7104&siteid=106&CFID=140164369&CFTOKEN=76595127>