



Aikuiskoulutusorganisaation opinto-ohjauksen integroituminen pk-yritykseen

Mia Ranne

**Kehittämishankeraportti
Marraskuu 2006**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Ranne, Mia	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 41	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Aikuiskoulutusorganisaation opinto-ohjauksen integroituminen pk-yritykseen		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, opinto-ohjaaja-koulutus		
Työn ohjaaja(t) Lerkanen, Jukka		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä		
<p>Jatkuva itsensä kehittäminen ja kouluttaminen on työntekijän henkilökohtainen panos pysyä työelämän kilpailumarkkinoilla. Tässä kehittämishankkeessa tarkastellaan ennakoivan ohjauksen edellytyksiä pk-yrityksen henkilöstön koulutussuunnittelussa. Aihetta käsitellään sekä tutkimuskirjallisuuden että case -tapausesimerkin pohjalta. Kehittämishankkeen päätavoitteena on selvittää, miten työelämässä olevan aikuisopiskeluun hakeutuvan henkilön ohjaustarve arvioidaan ja millä tavalla opiskelijan ohjaus toteutetaan yhdessä koulutusorganisaation kanssa.</p> <p>Kehittämishankkeen teoreettisessa osassa keskitytään ohjaukskäsitteen tarkasteluun. Käsitellään, mitä ennakoivalla ohjauksella tarkoitetaan. Sen jälkeen tarkastellaan opinto-ohjaajan roolia ja menetelmiä pk-yritysten koulutuskartoitusten kehittämisessä ja niiden tekemisessä. Hankkeessa esitellään ne peruspilarit, jotka ovat välttämättömiä yritys- ja koulutusorganisaation ohjauksen ja koulutuksen yhteistyölle sekä ennakoivan ohjauksen toteuttamiselle. Lisäksi esitellään opinto-ohjauksen yritykseen liittyvä yleinen jalkautumismalli. Mallia voidaan käyttää koulutusorganisaation ohjaussuhteen ulkoistamiseen liittyvässä kehittämisprosessissa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Avainsanat: Ennakoiva ohjaus, opintojen ohjaus, aikuiskoulutus, elinikäinen oppiminen.		
Muut tiedot		

Author(s) Ranne, Mia	Type of Publication Development project report	
	Pages 41	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title The integration of the student counselling of an adult studies organisation towards small businesses		
Degree Programme Jyväskylä Polytechnic, Vocational Teacher Education College, Career-Counsellor studies		
Tutor(s) Lerkanen, Jukka		
Assigned by		
Abstract <p data-bbox="427 909 1487 1261"> The continuing self-development and self-education is an employer's individual effort to stay within reach of the competitive employment market. This development project deals with the conditions of anticipating counselling in the education planning of a personnel of a small business. The subject is dealt on the basis of both research literature and a case example. The main goal of the development project is to determine two things. Firstly, how is evaluated the need for counselling for an employed person who finds their way into adult studies. Secondly, the main goal of this research is to discuss how the counselling of an adult student is put into effect in co-ordination with the education organisation. </p> <p data-bbox="427 1323 1487 1720"> Furthermore, the theoretical part of the development project focuses on the concept of counselling i.e. the research discusses what the concept counselling actually means. Moreover, the role of the student counsel and the methods she uses to develop and produce the survey of the educational needs of small businesses is dealt with in this research. The project also introduces the basic pillars essential for the cooperation of business and educational organisation as well as for the actualisation of anticipating counselling. In addition, the research presents the common footwork model that relates to the business of student counselling. The research argues that the model in question can be used in the development process of reassigning the counselling to an educational organisation. </p>		
Keywords Keywords: anticipating counselling, guidance counselling, lifelong learning, adult education and training		
Miscellaneous		

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO	1
2.	OPINTO-OHJAUKSEN ULOTTUVUUDET.....	3
2.1	Ohjaus käsitteenä ja merkityksenä.....	3
2.2	Opintoihin liittyvän ohjauksen jäsentely.....	6
2.3	Ennakoiva ohjaus.....	7
2.4	Henkilökohtainen ohjaus.....	8
3.	HENKILÖSTÖKOULUTUS.....	10
3.1	Yrityksen kehittämistoimenpiteet osana henkilöstösuunnitelmaa.....	11
3.2	Kouluttautuminen työelämässä	13
3.3	Kokonaisvaltaisuus ja kannustus henkilöstön koulutuksessa	14
4.	KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET	16
5.	KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAMINEN	17
5.1	Case-yritys.....	17
5.2	Kehittämishankkeen aikataulu	18
6.	CASE-YRITYKSEN OHJAUSINTERVETIO	19
6.1	Ohjaustarpeen arviointi	19
6.2	Ohjauksen toteuttaminen.....	21
6.3	Opinto-ohjaajan rooli	23
6.4	Koulutuskartoitukseen liittyvät menetelmät ja tulokset.....	24
7.	POHDINTA	26
	LÄHTEET	30
	LIITTEET	36
	Liite 1. Infotilaisuuden lomake	36
	Liite 2. Ohjauskeskustelun teemat	37

1. JOHDANTO

Suomalainen koulutusjärjestelmä tukee ja mahdollistaa ihmisten kouluttautumista. Tästä huolimatta suomalaisessa työelämässä on työntekijöitä, joilla ei ole ammatillista tutkintoa tai hankittua täydennyskoulutusta. Nämä henkilöt ovat merkittävä yhteiskunnallinen ja koulutuksellinen haaste sekä potentiaali työkyvyn ja ammatillisen motivaation lisäämiseen (Pakaste & Laukkanen 2006, 8).

Yhteiskunnan epävarmuus, työelämässä tapahtuva jatkuva muutos ja liikehdintä kuten yritysten sisällä tehdyt saneeraukset kannattavuuden ja toimintaedellytysten mahdollistamiseksi vaikuttavat siihen, että muutoskehityksessä on oltava mukana myös työkykyiset ja työhaluiset ihmiset. Työelämä vaatii monenlaista osaamista, yrityksen toiminta-alueesta ja työntekijän asemasta riippuen. Työelämän ja yhteiskunnan muutos asettaa jatkuvia, uudenlaisia vaatimuksia osaamiselle ja sitä kautta koulutukselle.

Tulevaisuudessa työvoimalta vaaditaan parempaa ja monipuolisempaa osaamista, sen jatkuvaa kehittämistä ja kykyä sopeutua koko ajan muuttuviin olosuhteisiin (Aikuisopiskelun tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen 2006, 2; Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö 2002, 12-13; Työllisyys ja hyvinvointi uuden vuosituuhannen alkaessa 1999, 232-233). Työntekijöiden on kyettävä lisäämään oman osaamisensa kehittymistä niin vertikaalisesti kuin horisontaalisestikin. Myös sosiaaliset ja muut kuin suoraan ammatin osaamiseen liittyvät taidot korostuvat entisestään. (Pohjonen 2005, 66.)

Itsensä kehittäminen, elinikäinen oppiminen, kiinnostaviin työtehtäviin hakeutuminen ja toisaalta sietokyky ansiotulon tai työmarkkina-aseman heikentymiseen ovat nykyajan ihmisen arkitodellisuutta. Elinikäinen oppiminen edellyttää riittävien oppimistaitojen takaamista kaikille sekä mahdollisuuksia kehittää osaamista eri ikäkausina ja ympäristöjä hyödyntäen (Koulutus ja tiede Suomessa 2006, 5).

Työntekijöiden osaamisen kehitysprosessi vaatii ennakointia myös työyhteisössä. Suurissa ja keskisuurissa yrityksissä henkilöstö- ja koulutusosastojen henkilöstö kartoittaa työntekijöiden koulutustarpeen. Pienissä yrityksissä henkilöstön koulutussuunnittelu voi olla sattumanvaraista ajan, valmiuksien ja mahdollisuuksien puuttuessa. Tämän kehittämishankkeen ydin on pk-yritysten henkilöstön koulutussuunnitteluun liittyvään haasteeseen vastaamiseen.

Hankkeen taustalla on Loimu –projekti, joka on Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama kansainvälinen EQUAL-hanke. Projektin tarkoituksena on parantaa aikuiskoulutuksen avulla pk-yritysten henkilöstön osaamisen ja työkyvyn edistämistä. Loimun erityispiirteenä on ennakoivan ohjauksen ja opintoihin liittyvän tuen antaminen yrityksessä jo ennen varsinaisen koulutuksen alkamista.

Loimun avulla koulutusorganisaatio voi tarjota opinto-ohjaajaa yhteistyöyritysten koulutussuunnitteluun. Tämä mahdollistaa yrityksille uudenlaisen tavan antaa henkilökohtaista ohjausta koulutusta tarvitseville työntekijöille. Tämän hankkeen tavoitteena on löytää ennakoivan ohjauksen malli, jota voidaan käyttää pysyvänä toimintamallina koulutusorganisaatiossa.

Yhteistyö yritysten ja koulutusorganisaatioiden kesken mahdollistaa työntekijöille koulutusvaihtoehtojen tiedottamisen. Henkilökohtaiset tapaamiset ja keskustelut vaikuttavat koulutusvalinnan suuntaamiseen. Osapuolten välisissä neuvotteluissa toteutuu henkilökohtaistamisen ydin sekä kunnioitus ja aito kiinnostus ohjattavia kohtaan. Toiminnassa vältetään liian ohjaavaa otetta. (Pakaste & Laukkanen 2006, 27.)

Annettavan ohjauksen tavoitteena on antaa tietoa koulutuksesta ja pohtia, miten koulutus käytännössä onnistuu. Koulutuksen sisällön selkiyttäminen ja ohjattavien resurssit arvioidaan yhdessä ohjattavan kanssa. Ennen opiskelupäätöksen syntymistä muotoillaan alustava suunnitelma. Koulutustarpeita kartoitetaan myös esimiehen kanssa.

2. OPINTO-OHJAUKSEN ULOTTUVUUDET

Opinto-ohjauksen merkitys Suomen koulutusjärjestelmässä on vahvistunut 2000-luvulla. Tähän on vaikuttanut muun muassa eri kouluasteille tehdyt opinto-ohjauksen arvioinnit ja tavoitteet. (Numminen, Heino, Joronen-Vallin, Karlsson, Lerkkanen, Virtanen & Pirttiniemi 2005, 3.) Ohjauksen haasteet ovat myös voimakkaasti lisääntyneet laajojen yhteiskunnan ja työelämän muutosten ja koulutuspoliittisten linjausten myötä (Lairio & Puukari 2001, 3). Myös valtakunnalliset opiskelijajärjestöt ovat kannanotoissaan vaatineet lisäpanostusta opinto-ohjaukseen. Järjestöjen mielestä opinto-ohjaajien merkitys korostuu opiskelun sujumisessa, oppimisvaikeuksien tunnistamisessa sekä jatko-opintoihin hakeutumisessa. (Sainio 2006, 3.)

Suomessa ohjauksen kehittyminen on sidoksissa psykologiaan, kasvatustieteisiin, koulun oppilashuoltoon ja työvoimapolitiikkaan. Ammatinvalinnanohjaus, eri kouluasteiden oppilaanohjaus ja kasvatusneuvoloissa annettava tuki ovat arkipäivän ohjausta ja neuvontaa. (Sinisalo 2000, 191-192.)

2.1 Ohjaus käsitteenä ja merkityksenä

Ohjaus voidaan käsittää jonkin tietyn ammattiryhmän ja yksittäisen profession toiminnaksi. Tällöin ammattinimikkeessä on identifioituna kyseinen toiminta kuten ammatinvalinnanohjaaja, työvoimaohjaaja, opinto-ohjaaja tai työnohjaaja. Toiseksi ohjaus voidaan liittää määrätyn toimintaympäristön tai kontekstin mukaisesti eriytyväksi muista ohjausympäristöistä. Usein toimintaympäristö antaa vahvan viitteen, mitä kyseisessä ohjauksessa tavoitellaan. Esimerkiksi opinto-ohjaus oppimisympäristössä suuntautuu opiskeluun ja oppimiseen. (Pasanen 2003, 11.)

Ohjaus voi olla myös metodisesti vuorovaikutuksen tuottamisen tapa tai muoto. Ohjaus eroaa kuitenkin selkeillä periaatteilla ja tavoilla muista vuorovaikutuksen tuottamisen muodosta kuten johtamisesta, terapiasta ja opetuksesta. (Pasanen 2003, 11.)

Ohjaussuhteeseen sisältyy erilaisia ulottuvuuksia: ohjaajan ja ohjattavan fyysinen, kielellinen sekä ajattelun ja tunteisiin liittyvä vuorovaikutus (Lairio & Puukari 2001, 56-59). Ohjausteorioihin sisältyy ohjattavan koko elämänkaaren huomioiminen, asiakaskeskeisyys, tulevaisuussuuntautuneisuus ja tavoiteasettelu.

Carl Rogers on tuonut ohjaukseen auttamisen kontekstin. Rogerslainen auttamiskäsitys perustuu humanistisen psykologian periaatteisiin subjektiivisen perspektiivin huomioimisesta. (Pasanen 2003, 11-12.) Rogersin teoriassa korostuu minuus: tietoisuus omasta itsestä ja kokemuksista. Lähtökohtana on, että jokainen ihminen on perusluonteeltaan hyvä sekä kykenevä muutokseen ja kasvuun (Lairio & Puukari 2001, 53).

R. Vance Peavyn mukaan ohjauksen tarve kasvaa eritoten suurista yhteiskunnallisista muutoksista. Nykypäivänä yhteiskunnalliset perustelut ovat rogerslaiselle orientaatiolle erityisen vahvat. Auttamisnäkökulmasta ohjaus korostaa ohjattavaa auttamaan itse itseään. (Pasanen 2003, 11-13; Lairio & Puukari 2001, 53.)

Ohjaussuhteessa auttaminen tarkoittaa ohjattavan oman elämäntilanteen tukemista ja rohkaisemista sekä ongelmallisten asioiden hahmottamista ja ratkaisemista. Peavy tiivistää ohjauksen yleiseksi elämän suunnittelun ja kulttuuristen polkujen rakentamisen menetelmäksi, jolloin ohjaukselle ominaiset piirteet kuten avoimuus kokemuksille sekä kokonaisvaltainen asenne korostuvat. (Gunnar, Pasanen, Pekkanen, Räsänen & Vuolle-Salonen 2003, 9; Lairio & Puukari 2001, 10; Peavy 1999, 156.)

Ohjausprosessissa ohjaaja on counsellor-käsitteen mukaisesti ohjattavan ”asianajaja”. Termi ohjaus mielletään opastamiseen, neuvomiseen ja suunnan näyttämiseen. Ohjaus ei kuitenkaan ole paras termi kuvaamaan ohjausvuorovaikutusta, mikäli se kuvataan vain opastamiseksi, neuvomiseksi tai suunnan näyttämiseksi. Ohjaukseen liittyvät uudet tutkimukset korostavat ohjausta prosessiksi, joka perustuu asioista neuvottelemiseen ja olennaisesti keskusteluun. (Pasanen 2003, 13.)

Kansainvälinen ohjausalan keskusjärjestö IAEVG on laatinut ohjausalan ammattilaisille tehtäväkentät sekä edellytykset ydin- ja erityisosaamiseen. Ohjaustilanteeseen liittyviä erityisosaamisen alueita ovat asiakkaan tilanteen määrittely, opintojen ohjaaminen, urasuunnittelun ohjaaminen, henkilökohtainen ohjaaminen ja työmarkkinoille siirtymisen tai sijoittumisen ohjaus. Ohjauksellisen tiedon hallintaan liittyviä tavoitteita ovat koulutuksen, opiskelun, eri ammattien ja työmahdollisuuksien tiedon kokoaminen, organisointi, ylläpito ja levittäminen sekä ohjattavien ohjaaminen tiedon tehokkaaseen käyttöön. Moniammatillisten verkostojen konsultaatio ja ohjauspalvelujen koordinoititehtävät sekä niiden ylläpito ja organisointi ovat ohjaajan tehtäviä. Ohjaajalle kuuluu myös tutkimus ja arviointitehtävät. (Vuorinen 2006, 48-49.)

Ohjausprosessi on kahden osapuolen tasavertainen ja vuorovaikutuksellinen neuvottelutilanne. Ohjauksen onnistumiseen vaaditaan luottamusta ja yhteistyötä. Ohjaajan persoona ja hänen taitonsa kuunnella vaikuttaa ohjaustoiminnan vaikuttavuuteen. Peavy korostaa, että ohjauksen lähtökohtana ovat ohjattavan näkemykset ja tavoitteet kohti parempaa tulevaisuutta (Peavy 2001, 33). Ohjauksen pyrkimyksenä on aikaansaada olosuhteet, jotka edistävät uusien näkökulmien kehittymistä ja ohjattavan mahdollisuutta päästä elämässä eteenpäin.

Ohjaustyö on aktiivista toimintaa, jossa käsitellään henkilökohtaisia, sosiaalisia, ammatillisia ja/tai koulutuksellisia kysymyksiä. Ohjaus on

lyhytkestoista interventiota, jossa ohjattavaa autetaan ratkaisemaan kehityksellisiä ja tilannesidonnaisia ongelmia.

Ohjauksesta voidaan puhua myös muutoksena, kasvuna, prosessina ja tuloksena. (Lairio & Puukari 2001, 10-11.)

Huomion ja kunnioituksen antaminen ohjattavalle tapahtuu ajan ja mielenkiinnon kohdistamisesta ohjattavan toimintaan niin, että hän tulee kuulluksi opiskeluaan, oppimistaan ja ammatillista kehittymistään koskevissa asioissa. Tällä tavalla ohjattava saa reflektiivisen tilan käsitellä asioihin liittyviä kysymyksiä. (Gunnar ym. 2003, 10.)

2.2 Opintoihin liittyvän ohjauksen jäsentely

Suomessa toimii kaksi toisiaan toiminnallisesti ja tavoitteiltaan täydentävää vakiintunutta ohjauspalvelujärjestelmää: oppilaitosten järjestämä oppilaanohjaus ja työhallinnon ammatinvalinta- ja urasuunnitteluohjaus sekä koulutus ja ammattitietopalvelu. Myös yliopistot, ammattikorkeakoulut ja ammatilliset oppilaitokset antavat opintojen ohjausta, opintoneuvontaa ja -tiedotusta. (Vuorinen 2006, 60; Launikari, Riihimäki, Tallqvist, Winqvist, Aro, Merimaa, Pirttiniemi & Onnismaa 2002, 12.)

Opinto-ohjauksen periaatteena on ohjattavan oikeus saada riittävästi henkilökohtaista ja muuta ohjausta (Numminen ym. 2005, 3).

Vähämöttösen (1998) mukaan ohjausta voidaan tarkastella uranvalinnan näkökulmasta, jossa ohjattavan ja työelämän välinen suhde korostuu uudelleentulkintojen luomisprosessina (Lairio & Puukari 2001, 11).

Ohjauksen järjestelmä on suhteutettu elinikäisen oppimisen periaatteisiin ja kestävään työllisyyteen. Elinikäisen ohjauksen strategiaa ei kuitenkaan ole pystytty luomaan. Vähiten ohjausmahdollisuuksia on tarjolla pk-yrityksissä työskenteleville sekä työmarkkinoiden ja sosiaaliturvaan ulkopuolella oleville. (Onnismaa 2004, 82.)

Näyttötutkintotoiminnan kolmen vaiheen henkilökohtaistaminen antaa jäsenyyksen ohjaustoiminnalle.

Koulutusprosessiin liittyy ohjauksellisia perustehtäviä, jotka näyttötutkinnon suorittamisessa voidaan määrittää tyypillisiksi ja eri ohjausta kuvaaviksi tehtäviksi. (Nurmi & Pasanen 2004, 16-17.) Opinto-ohjausta annetaan opintoajan eri vaiheissa: ennen opintojen alkua, opintojen alkaessa, opiskelun aikana, opintojen päättövaiheessa ja opintojen jälkeen. Tämä korostaa koko opiskeluajan annettavan opinto-ohjauksen jatkuvuutta. (Numminen ym. 2005, 9.)

Ohjaustoiminta muodostaa kokonaisuuden, jonka tarkoituksena on tukea ohjattavaa opintojen eri vaiheissa sekä kehittää hänen valmiuksiaan tehdä koulutusta koskevia valintoja.

2.3 Ennakoiva ohjaus

Ennen opintojen alkua annettavan ohjauksen tavoitteena on antaa tietoa oppilaitoksen opinnoista mahdollisille hakijoille. Kyseessä on oppilaitoksesta tai sen tarjoamista opiskelumahdollisuuksista tiedottamisesta ja oppilaitoksen tunnetuksi tekemisestä. Tiedottaminen kuuluu oppilaitosten yhteistyöhön ja markkinointi on ulospäin suuntautuvaan toimintaan. Ennakoivassa ohjauksessa ohjaaja antaa tietoa myös työmarkkinoista ja työ- sekä jatko-opintomahdollisuuksista. (Numminen ym. 2005, 11.)

Ohjaus on määritelmän mukaan aina asiakkaan asian ajamista. Koulutukseen hakeutumisvaiheessa tarkastellaan henkilön osaamista todellisena toimintana. (Nurmi & Pasanen 2004, 16). Ohjauksen tarkoituksena on toimia ohjattavan apuna tutkintopolun aikana tai koulutusprosessissa ovatpa ne sitten henkilön elämäntilanteesta, oppimisen ongelmista tai ammatillisen kehittymisen haasteista nousevia. (Nurmi & Pasanen 2004, 18.)

Hakemisvaiheen ohjaus kohdistuu koulutusta suunnittelevan henkilön tilanteeseen. Ohjauksessa autetaan ohjattavaa paikantamaan itsensä lähtökohtineen koulutuksen aloittamiseen.

Tilanteeseen voi liittyä ammatillisen osaamisen kartoittaminen, elämäntilanne, suhde työhön ja ammattitaidon osoittamiseen sekä mahdollisesti osaamisen hankkimiseen. (Nurmi & Pasanen 2004, 17.) Ohjattavan tarve osaamisen hankkimiseen on ohjaajan mielessä koko hakemisvaiheen ohjausprosessin ajan.

Kiinnostukset ja intentiot ovat alkuvaiheen ohjauksen keskiössä. Ohjattavan elämäntilanne, osaaminen, kiinnostukset, oppimis- ja työkokemukset muodostuvat keskeisiksi selkiyttämisen kohteiksi. Hakemisvaiheen tuloksena syntyy suunnitelma ja johtopäätös, jonka avulla ohjataan henkilö osaamisen tunnustamiseen tai hankkimaan lisää osaamista. (Nurmi & Pasanen 2004, 17.) Opiskelijoilla tulee koulutukseen hakuvaiheessa olla tarpeeksi tietoa eri opintoalojen opintosisällöistä. Tämä helpottaa hakeutumista opiskelijaa itseään kiinnostavalle alalle. Tehostamalla opinto-ohjausta toisella asteella ja korkea-asteella vähennetään opiskeluiden keskeyttämistä myös myöhemmässä vaiheessa. (Sainio 2006, 3.)

Työelämässä olevien aikuisten ohjaustarpeet liittyvät elinikäiseen oppimiseen ja näin ollen myös elinaikaiseen ohjaukseen (Lerkkanen & Virtanen 2005, 36). Aikuisten ohjauksen tarve korostuu opintojen alkuvaiheessa ja heikkenee opintojen edetessä (Aikuisten opinto-ohjaus hajanaista ja niukkaa 2005). Koulutuksen aloitusvaiheessa tarvitaan ohjauksellista tukea koulutus päätösten tekemiseen. Tämä vaikuttaa ennaltaehkäisevästi virhevalintojen ja epärealististen suunnitelmien tekemiseen. Erityisesti urasiirtymien ja elämänmuutosten tukena tarvitaan osaamistarpeita ja oppimisvaihtoehtoja analyysoivia ohjaus- ja neuvontapalveluja. (Aikuisopiskelun tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen 2006, 23.)

2.4 Henkilökohtainen ohjaus

Ohjaus on prosessi, joka etenee koko ohjattavan tutkintopolun ajan. Jokainen ohjaustilanne on erilainen ja jokaiselle tapaamisella on oma tavoitteensa. Ohjaaja valitsee jokaiseen ohjaustilanteeseen sopivat työskentelytavat ja menetelmät, jotta asetetut tavoitteet saavutetaan ja tutkintoprosessi etenee.

Hyvässä ohjaustilanteessa toteutuu tasavertainen neuvottelutilanne, jossa tarkoituksena on löytää käsiteltävään asiaan sopivin ratkaisu. (Gunnar ym. 2003, 11.)

Ohjaustilanteessa ollaan kasvokkain toisen henkilön kanssa. Tietoverkossa tapahtuva ohjaus poikkeaa kasvokkain olosta. Levinasin mukaan yhteyttä toiseen voi ajatella läheisyytenä, kasvokkain olona, astumisena yhteisöön. Bahtinin mukaan toisia voi puhutella dialogisesti jolloin estetään ohjattavaa jähmettymästä kohteeksi. Luova kommunikaatioprosessi syntyy dialogin ansioista ja se mahdollistaa asioille uudet merkitykset. (Onnismaa 2003, 112-113.)

Ohjauskeskustelussa on läsnä ohjattavan koko elämänhistoria ja sen hetkinen elämäntilanne. Ohjaaja toimii koulutusalan sekä ohjausprosessin asiantuntijana ja ohjattava on oman elämänsä asiantuntija. Ohjaaja kunnioittaa ohjattavan kokemuksia, tarinoita ja kokemusten merkityksiä antaen niille keskustelun aikana tilaa. (Gunnar ym. 2003, 11.)

Ohjattavan ohjaustarpeet ovat yksilöllisiä, joten ohjaus tulee mitoittaa henkilön ilmaisemaan tai yhdessä ohjaajan kanssa arvioituun tarpeeseen. Internetin itsepalvelu tai muu ohjaava ympäristö sopii ohjattavalle, jolla on selkeä käsitys tavoitteistaan ja halukkuus toimia itsenäisesti. Henkilökohtaisempi ohjaus sopii ohjattavalle, jolla on laajoja ongelmia tai kysymyksiä tulevaisuutensa suhteen. (Vuorinen 2006, 80.)

Koulutukseen liittyvään ohjaukseen on kiinnitetty laajasti huomiota viime vuosina. Suomessa AiHe-hanke on kehittänyt ohjauksellista tutkinto- ja opetuskulttuuria. Opiskelijalle suunnattu henkilökohtainen ohjaus, neuvonta ja yksilöllisesti räätälöity tuki ovat uutta kulttuuria aikuiskoulutuksen ohjauksessa.

Opetusneuvos Aino Rikkisen mukaan alueellisten ohjauspalvelujen kehittämistarpeeseen on haluttu vastata.

Ammatillisessa aikuiskoulutuksessa erilaisuuden huomioon ottaminen ohjauksen organisoinnissa ja opetuksessa on nostettu kehittämisen kohteeksi. (Spektri 2005.)

Ohjauksen, neuvonnan ja opastuksen avulla aikuisen oppimisen prosessit saadaan yksilöllisesti mielekkäiksi. Aikuiset ohjataan tarjolla olevaan opetukseen tai muihin ryhmäytymismuotoihin tietoverkko ja asiantuntijaverkostoja unohtamatta. Erilaiset mahdollisuudet esitellään ja ohjattavia motivoidaan tekemään itselleen soveltuvia valintoja. Asiakaslähtöinen oppimisprosessi on parhaimmillaan oppijan itsensä aktivoitumista, omien mahdollisuuksien tiedostamista ja oppimistavoitteiden saavuttamista. (Spektri 2005.)

3. HENKILÖSTÖKOULUTUS

Pohjois-Amerikassa tehtiin 1990-luvun puolivälissä laaja selvitys työpaikkakoulutuksen malleista (Tang & Cheung 1996, 256-265). Saadut tulokset olivat yhdenmukaisia eurooppalaisten tutkimustulosten kanssa. Tuloksista ilmeni, että suuret yritykset tarjoavat työntekijöilleen enemmän koulutusta kuin pienet, koulutustarjonta vähenee työntekijän iän mukana, palvelualat tarjoavat enemmän koulutusta kuin teollisuus ja julkinen sektori panostaa yksityistä sektoria enemmän koulutukseen (Vaherva 2002, 89).

Työelämän muutosten aiheuttamia koulutus- ja kehitystarpeita on kartoitettu EU:ssa tehdyissä laajamittaisissa ennakoititutkimuksissa. Tutkimusten haasteena on ollut työelämän koulutuksen saaminen relevantiksi ja vaikuttavaksi. (Vaherva 2002, 91.) Elinikäinen oppiminen on nostettu EU:n koulutuspolitiikassa tärkeään asemaan. Taustalla on ajatus joustavasta ja työelämäkelpoisesta työvoimasta, joka mahdollistaa Euroopan kilpailukyvyyn

globalisoituvassa maailmassa. (Manninen, Mannisenmäki, Luukannel & Riihelä 2003, 1,151.)

Suomessa aikuiskoulutuspolitiikan tavoitteena on tukea elinikäistä oppimista antamalla aikuisväestölle kattavat ja monipuoliset opiskelumahdollisuudet.

Aikuiskoulutusvaihtoehtoja on tarjolla kaikilla koulutustasoilla ja ne vastaavat hyvin aikuisväestön koulutustarpeisiin. Aikuiset tavoittelevat omaehtoista kehittymistä, koulutustason nostamista sekä ammatillisen osaamisen täydentämistä ja vahvistamista. (Koulutus ja tiede Suomessa 2006, 37-39.)

Yritykset, jotka panostavat henkilöstön jatkokoulutukseen ja hyvään henkilöstöpolitiikkaan ovat usein menestyvämpiä kuin muut yritykset (Lönnroth 2004, 338). Nokia on hyvä esimerkki suomalaisesta yrityksestä, joka on jatkuvasti uudistunut ja parantanut tulostaan. Nokian toiminnassa on panostettu henkilöstön jatkuvaan oppimiseen ja uudistumiseen. (Sydänmaalakka 2001, 27-28.)

Työpaikoilla tapahtuva henkilöstökoulutus on usein työnantajan kustantamaa investointia ja instrumentaaliin tavoitteisiin tähtäävää koulutusta.

Työnantajan tarjoaman koulutuksen tarkoituksena on antaa ammattitaitoa ylläpitävää täydennyskoulutusta tai ammatillista peruskoulutusta ja toisinaan ammatillisiin tutkintoihin valmistavaa koulutusta. (Vaherva 2002, 85.)

3.1 Yrityksen kehittämistoimenpiteet osana henkilöstösuunnitelmaa

Nykyään yritysten on paneuduttava henkilöstösuunnitteluun ja sen kehittämiseen. Työntekijän kehittyminen, uuden oppiminen, on oltava tavoitteellista ja suunnitelmallista kehittämistyötä. Hyvällä suunnittelulla on suoranaisia vaikutuksia työntekijöiden yhteiseen osaamiseen, henkilökohtaisiin suorituksiin sekä tietojen ja taitojen kehittämiseen. (Lankinen, Miettinen & Sipola 2004, 191; Jalava, Palonen, Keskinen & Kontkanen 1999, 103.)

Henkilöstön tulevaisuuden osaamistarpeiden ja kehittämistoimenpiteiden määrittelemine on haastava sekä vaikea tehtävä ja vaatii myös osaamista (Sarala & Sarala 2003, 53; Jalava ym. 1999, 107). Älykkäässä organisaatiossa esimiesten tärkein tehtävä onkin hankkia, ylläpitää ja kehittää organisaation osaamista.

Sosiaaliseen uudistumiseen tarvitaan toimivan organisaation älyllisiä ja kognitiivisia prosesseja ja niiden kytkeytymistä osallistumiseen sekä toimintaan. (Sarala & Sarala 2003, 53.)

Organisaation kehittämisajattelussa huomioidaan yksilö-, organisaatio-, yhteiskunnallinen ja tietoyhteiskuntataso. Esimerkiksi mikäli yksilöllä esiintyy halua ja kykyä oppimiseen sekä kehittymiseen, tulee henkilölle varmistaa organisaation tuki. Tämä tarkoittaa kykyä inhimillisten voimavarojen inventointiin ja vapauttamiseen samalla kun organisaation koko toimintatapaa kehitetään. (Tietoyhteiskuntatiimi 1999, 42.)

Työntekijän osaamisen kehittämissuunnitelmaan tarvitaan tietoa henkilöstä itsestään, hänen näkemyksistään ja haaveistaan. Näiden lisäksi tarvitaan tietoa ammattialan kehityksestä sekä oman yrityksen tai organisaation mahdollisuuksista ja tulevaisuudenkuvista.

Kehityskeskustelut ovat oppimiseen ja kehittymiseen liittyvä keskusteluareena, jossa asetetaan tavoitteita ja keinoja henkilökohtaisten tavoitteiden sekä kehityssuunnitelmien saavuttamiseen. Kehitystavoitteiden määrittäminen voi toisinaan olla vaikea tehtävä. Henkilökohtaista SWOT-analyysia käytetään usein työntekijän kehityskeskustelun ja koulutussuunnitelman toiminnan apuna. (Sydänmaalakka 2001, 159-163; Jalava ym. 1999, 103-107.)

Uuden oppiminen on välttämätöntä yrityksen selviytymiseen ja kehittymiseen. Puhutaan oppivasta yrityksestä. Tällaisessa organisaatiossa yhdistyvät yksilötason ja kollektiivitaso energia. Useat osatekijät vaikuttavat oppivaan yritykseen. Kuitenkin toiminnassa painotetaan henkilökohtaisen

kehityssuunnitelman mukaisen kehittymisen työntekijäkohtaista vastuuta. (Sarala & Sarala 2003, 56-59.)

Työntekijän tavoitteiden toteuttaminen voi toisinaan olla ristiriitaista. Tähän vaikuttaa työpaikan työpaineet, päivittäinen työrytmi, muutosten vauhti ja tehokkuuden vaatimus.

Jatkuva kiire ja huoli vaikuttavat siihen ettei itsensä kehittämiseen ja kouluttamiseen jakseta käyttää riittävästi aikaa ja energiaa. (Lankinen ym. 2004, 191.)

Nykyisten toimintamallien ja käytäntöjen lisäksi tarvitaan uutta ajattelua ja monipuolista ohjausta, koska johtamisen kehittäminen ja työntekijöiden taitojen valmennus tulevat jatkossakin olemaan painopistealueita. Yrityksissä henkilöstön kehittäminen tulee perustua organisaation ja työntekijän yksilöllisiin kehittämistarpeisiin ja –tavoitteisiin. (Lankinen ym. 2004, 191-194.)

Ohjauksellinen ote on tuonut uudenlaista vuorovaikutteisempaa otetta johtamistyöhön. Valmentava ja valtuuttava johtaminen sekä mentorointi yhdistettynä työnohjaukseen ovat toimintaa, jotka tukevat organisaatiota sen selviytymisessä. Kaikissa näissä menetelmissä pyritään kehittämään myös työntekijöiden ammatillista ja henkistä kasvua. (Juuti 2002, 199-206.)

3.2 Kouluttautuminen työelämässä

Elinikäisen oppimisen politiikalle on tärkeää kehittää oppivia organisaatioita, jossa inhimilliset arvot ja yritysten yhteiskuntavastuu ovat kunniaa (Lönroth 2004, 338; Paarma 2004, 344). Elinikäinen oppiminen työssä tai vapaa-aikana mahdollistaa työssä jaksamisen ja henkisen hyvinvoinnin (Paarma 2004, 344). Uuden oppiminen ja onnistuminen opinnoissa vaikuttaa voimaannuttavasti ja kohottaa ihmisen itsetuntoa. Toistuva ja jatkuva henkilöstön kouluttautuminen vaikuttaa positiivisesti myös henkilöstön urakehitykseen (Aikuisopiskelun tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen 2006, 2).

Työpaikoilla henkilöstön kouluttautumiseen liittyviä toimenpiteitä ja kehittämiskeinoja ovat lyhytkestoiset teemakoulutukset, kurssit tai seminaarit. Lyhytkestoinen koulutus on täsmäkoulutusta, jolloin tavoitteena on uusien virikkeiden hankkiminen yritykselle tai työntekijälle.

Työyhteisökohtaisissa täydennyskoulutuksissa käytetään kouluttajina joko organisaation omaa henkilöstöä tai ulkopuolisen tahon antamaa asiantuntijapalvelua. (Koulutus ja tiede Suomessa 2006, 37-39; Aaltonen, Luoma & Rautiainen 2004,127; Vaherva 2002, 86; Jalava ym. 1999, 113-121.)

Toisinaan yksittäiset työntekijät hakeutuvat myös koulutussisällöltään laajoihin ja pitkäkestoisiin täydennyskoulutuksiin. Pitkäkestoinen koulutus sopii hyvin työntekijän henkilökohtaisen kehittymisen välineeksi. Koulutuksen alussa opiskelijalle tehdään henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, jossa asetetaan koulutukselle tavoitteet sekä huomioidaan henkilön aikaisempi koulutus ja työkokemus. (Aaltonen ym. 2004,127; Jalava ym. 1999, 113-121.)

Työntekijän kehittämistä ja kouluttamista ovat työtehtävään perehdyttäminen, tehtäväkierto, sijaisuus, mentorointi, projekteihin osallistuminen ja ammattikirjallisuuden lukeminen. Ammatillisessa kehitymisessä koulutusta tulee suunnitella työntekijän osaamis- ja oppimispotentiaalista: henkilön omasta tilanteesta, hänen osaamisestaan ja niistä kehittymisen suunnista, joita hän itse pitää tärkeänä.

Myös henkilökunnan omaehtoinen opiskelu ja kouluttautuminen tulee yrityksen näkökulmasta nähdä myönteisenä, kannustettavana ja ihmistä tukevana toimintana. (Aaltonen ym. 2004,127; Lankinen, Miettinen & Sipola 2004, 83; Jalava ym. 1999, 113-120.)

3.3 Kokonaisvaltaisuus ja kannustus henkilöstön koulutuksessa

Suomalaisessa henkilöstökoulutuksessa on tapahtunut merkittävä muutos. Toiminnan muutos näkyy koulutuksen suunnittelussa, ulkopuolisten

koulutustapahtumien markkinoinnissa ja yrityksen sisäisessä tarjonnassa. Erityisesti ollaan kiinnostuneita, miten ulkopuolisin koulutustapahtumin ja erilaisin virikkein voitaisiin tukea työpaikalla, työn kautta tapahtuvaa oppimista. (Vaherva 2002, 94-95.)

Ammatillisen kehittämisen alueella on voimistumassa laajempien koulutuskokonaisuuksien hyödyntäminen irrallisten kurssitusten sijaan. Koulutuskokonaisuudet voivat olla esimerkiksi tutkintoja tai niiden osien suorittamista. Suuntaus on positiivinen, koska yrityksen sisällä voidaan henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseen panostaa kokonaisvaltaisesti ja pitkäjänteisesti. (Aaltonen ym. 2004, 127.)

Yritykset käyttävät erilaisia kannustimia, joilla työntekijöiden halukkuutta henkilöstökoulutukseen ja omaehtoiseen koulutukseen lisätään. Näitä ovat koulutusvapaat, kannustinrahat ja koulutuskustannuksiin osallistuminen. Suomen Yrittäjien mukaan valtaosa pk-yrityksistä osallistuu työntekijöiden koulutuskustannuksiin. Eniten koulutusta tukevat palvelualan ja kasvuhakuiset yritykset sekä yli 50 työntekijän yritykset. Niistä yhdeksän kymmenestä maksaa koulutuksesta ainakin osan. (Issakainen, Kaislasuo, Kiviranta, Lamppu, Malin, Poikela & Silvennoinen 2005, 52-53; Lankinen ym. 2004, 191.)

Suomessa henkilöstökoulutukseen panostavat yritykset sijoittavat 2-3 prosenttia palkkakustannuksista henkilöstönsä kehittämiseen (Vaherva 2002, 89).

4. KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET

Turun Aikuiskoulutuskeskus tuottaa laadukkaita koulutus- ja ohjauspalveluja. Palveluiden tuotannossa painottuvat osaamisen, sen jatkuvan kehittämisen ja ylläpitämisen osa-alueet. Koulutusorganisaatio osallistuu myös erilaisiin valtakunnallisiin ja monikansallisiin yhteistyöhankkeisiin. Hankkeiden tavoitteena on edistää elinikäistä oppimista, luoda uusia oppimismalleja ja oppimisen käytäntöjä.

Tämä kehittämishanke linkittyy Loimu –hankkeeseen. Hanke mahdollistaa ohjauspalvelun ja koulutuskartoituksen toteuttamisen koulutusorganisaation yhteistyöyritykselle. Kehittämishankkeen tavoiteasettelu ja raportointi muotoutuu case-yritykseen tehdyn jalkautumismallin perusteella.

Kehittämishankkeen tavoitteena on vastata seuraaviin kysymyksiin:

- Ü Miten työelämässä olevan aikuisopiskeluun hakeutuvan henkilön ohjaustarve arvioidaan?
- Ü Millä tavalla opiskelijan ohjaus toteutetaan yhdessä koulutusorganisaation kanssa?
- Ü Mikä on opinto-ohjaajan rooli koulutuskartoituksen tekemisessä?
- Ü Mitkä ovat menetelmät pk-yrityksen koulutuskartoitusten tekemisessä ja niiden tulokset?

5. KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAMINEN

Loimu -projekti tarjoaa ammattitaitoa tai osaamisvalmiuksia täydentävää koulutusta pk-yritysten henkilökunnalle. Tämän lisäksi se mahdollistaa erityisesti ikääntyville sopivien koulutus- ja työssäjaksamismallien sekä ohjauspalvelujen suunnittelemisen.

Projektiin liittyen koulutuksellisia aihekokonaisuuksia ovat esimerkiksi asiakaspalvelu, esimiestyö, kielet, taloushallinto, tietotekniikka, markkinointi ja myynti. Koulutukset mahdollistavat esimerkiksi ATK-ajokorttiosan, hygieniapassin, työturvakortin ja tulityökortin suorittamisen. Lyhytkoulutus on maksutonta päivitys- ja preppauskoulutusta.

Tämän kehittämishankkeen ytimessä oli kuvata koulutusorganisaatiosta ulospäin suuntautuvan ohjausprosessiin liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat pk-yrityksen ohjauspalvelukokonaisuuteen.

5.1 Case-yritys

Kehittämishanke toteutettiin tietotekniikka-alan asiantuntijayrityksen kanssa. Koulutuslavastaava Aija Huhtamäki otti yhteyttä yritykseen ja sopi kehittämishankkeen toteuttamisesta. Yrityksellä on valtakunnallisesti useita toimipaikkoja ja yhteensä noin 40 työntekijää. Ohjauspalvelu tehtiin Varsinais-Suomen yksikössä. Palveluun osallistui yrityksen henkilökunta kokonaisuudessaan. Osallistujia oli 19, joista kaksi naista.

Yrityksen toimintaa määrittävät selkeät arvot ja visiot. Henkilökunta arvostaa vastuunottamista ympäristöstä ja työyhteisöstä. Näiden lisäksi yrityksen toimintaa ohjaa luottamuksen periaate: annetut lupaukset pidetään ja toiminta on oikeudenmukaista. Tätä kehittämishanketta tukee se, että yrityksen henkilökunta on sitoutunut uuden oppimisen tavoitteeseen.

5.2 Kehittämishankkeen aikataulu

Kehittämishankkeen toteuttamiseen liittyvä keskustelu käytiin toimialajohtaja Marja-Liisa Pentin ja opinto-ohjaaja Pirkko Kuhmosen kanssa syksyllä 2005 Turun Aikuiskoulutuskeskuksen työelämään valmentavalla toimialalla. Tarve opinto-ohjauksen uusien ohjausmallien toteuttamiseen ja kehittämiseen toimi puskurina tämän kehittämishankkeen aloittamisessa.

Alustava kehittämishankesuunnitelma esitettiin Loimu-projektin koordinoivassa kokouksessa Tampereella 8.12.2005. Suunnitelman ydin oli se, että koulutusorganisaatio tarjoaa opinto-ohjaajaa, koulutuksen ammattilaista, yhteistyöyritysten koulutussuunnitteluun. Kokoukseen osallistui Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymän aikuiskoulutusyksikön, Turun Aikuiskoulutuskeskuksen ja Porin Aikuiskoulutuskeskuksen edustajat. Osallistujat kannattivat suunnitelman toteuttamista.

Keväällä 2006 kartoitettiin yhteistyöyrityksiä Loimu-projektin mahdollistavaan koulutukseen. Kartoitusta tehtiin muun muassa Turun Yrittäjien kanssa. Turun Aikuiskoulutuskeskuksen liike-elämäpalvelun toimialavastaava Tuula Nummila, työelämään valmentavan toimialan koulutuslavastaava Aija Huhtamäki ja työelämään valmentavan toimialan ohjaavan koulutuksen opettaja Mia Ranne suunnittelivat projektin kontaktitapoja yrityksiin ja koulutusammattilaisen markkinointia. Markkinointia toteutettiin esittein ja yhteydenotoilla yrityksiin.

Case-yrityksen henkilökunnalle järjestettiin ohjaus- ja koulutuspalveluun liittyvä infotilaisuus 24.5.2006. Tilaisuuteen osallistui Turun

Aikuiskoulutuskeskuksesta Aija Huhtamäki ja Mia Ranne sekä yrityksen henkilökunnasta 16 työntekijää. Infotilaisuudessa esiteltiin Turun Aikuiskoulutuskeskus, Loimu-projekti ja kehittämishanke.

Esittelyn jälkeen työntekijöiden kanssa keskusteltiin kouluttautumisesta, sen merkityksestä ja vaikutuksesta hyvinvointiin sekä henkiseen jaksamiseen.

Henkilökunnalle jaettiin lomake (liite1), jossa esiteltiin Turun Aikuiskoulutuskeskuksen koulutusalat ja niihin liittyvät koulutukset. Koulutusvaihtoehtoja oli 22. Työntekijöiden oli mahdollista ehdottaa muita kiinnostavia koulutusvaihtoehtoja. Koulutuskartoituslomakkeet palautettiin samassa tilaisuudessa Turun Aikuiskoulutuksen edustajille. Tilaisuuteen osallistuneet ilmoittivat koulutustaustatietonsa ja työtehtävät yrityksessä.

Yrityksen esimiehen kanssa sovittiin puhelimitse ohjauskeskustelujen ajankohdat. Esimies lähetti sähköpostilla tiedot sovituista työntekijäkohtaisista haastatteluajankohdista. Ensimmäiset ohjauskeskustelut pidettiin 20.6.2006 ja 24.7.2006. Työntekijöiden infotilaisuudessa antamat tiedot toimivat orientaatioperustana ensimmäisessä ohjauskeskustelussa. Toinen ohjausaika järjestettiin 29.8.2006 ja 9.10.2006.

6. CASE-YRITYKSEN OHJAUSINTERVETIO

6.1 Ohjaustarpeen arviointi

Yrityksen esimiehen kanssa oli sovittu henkilökunnalle järjestettäväksi infotilaisuus ja kaksi henkilökohtaista ohjauskertaa koulutustarpeen kartoittamiseksi. Henkilökunnan täydentämät koulutuskartoituslomakkeet antoivat ohjaajalle taustatietoa henkilöstön koulutushalukkuudesta. Henkilökohtaisesti valitut tai toivotut koulutusvaihtoehdot ilmensivät työntekijän henkilökohtaista koulutustarvetta ja antoivat alustavan käsityksen ohjaustarpeesta.

Infotilaisuuteen osallistuneista työntekijöistä kaikki palauttivat lomakkeet. Kolmessa lomakkeessa oli mainittu yksi kiinnostava koulutusvaihtoehto, kahdessa lomakkeessa oli kaksi vaihtoehtoa, kuudessa esitettiin kolme vaihtoehtoa ja kahdessa lomakkeessa oli maininta viisi koulutusvaihtoehtoa. Kolme lomaketta oli jätetty täyttämättä. Koulutusvaihtoehtojen suuri määrä ja vaihtoehtojen puute ennakoivat ohjaustarpeen määrää.

Ohjaus- ja koulutuskartoitustapaamisilla ohjaaja kohtasi jokaisen työntekijän henkilökohtaisesti ja aikaa jokaiselle henkilölle oli varattu 20 minuuttia.

Ensimmäisessä ohjaustilanteessa edettiin etukäteen suunnitellun haastattelurungon (liite 2) mukaisesti ja henkilön koulutustarvetta käsiteltiin infotilaisuudessa täytetyn koulutuskartoituslomakkeen perusteella.

Ensimmäisellä tapaamisella työntekijän kanssa pohdittiin opiskelutavoitteen fyysisiä ja psyykkisiä edellytyksiä sekä motivaatiota kouluttautumiseen. Keskusteltiin perheen, työn ja muiden mahdollisten tekijöiden vaikutusta koulutuksen onnistumiseen. Muutamien henkilöiden kanssa keskustelu painottui työkokemukseen ja koulutustaustaan. Koulutustaustakeskustelu selkiytti sopivan koulutuksen hahmottamisen tai tutkintoon johtavan koulutuksen opintoihin liittyvät korvaavuudet. Ohjauskeskusteluissa keskusteltiin opiskelusta ja jaksamisesta työn ohella sekä koulutustarjonnasta.

Ohjaajan tekemät henkilökohtaiset haastattelut ilmensivät laajemmin henkilön ohjaustarvetta. Ohjauksen tarvetta oli enemmän niillä henkilöillä, joilla ei ollut selkeää käsitystä ensisijaisesta koulutusvaihtoehdosta. Tutkintoihin johtavat koulutukset vaativat myös pidempää ohjausaikaa, koska työntekijät pohtivat tutkinto-opiskeluun vaadittavaa ajankäyttöä ja perheen arjen yhdistämistä. Näissä tapauksissa ensimmäisen ohjaustapaamiseen käytettiin koko ohjaukseen varattu aika. Kokonaisuuksien selkeyttämiseen sovittiin muutamien työntekijöiden kanssa haastattelujen jälkeisistä yhteydenotoista sähköpostitse.

Sovittujen ohjaustapaamisten jälkeen on ollut yhteydenottoja ohjaajaan. On huomioitavaa, että ohjauksen tarve kasvaa pitkässä ja vaativassa koulutuksessa sekä lyhytkoulutuksen vaikutuksesta opiskelumotivaation sekä koulutushalukkuuden lisääntyessä. Ohjauskeskusteluissa ilmeni, että kiinnostuneisuus koulutuksiin sekä niihin liittyvää osallistumishalukkuutta esiintyi paljon. Koulutustarve liittyi henkilökunnan nykyisen työtehtävän tukemiseen tai uuden tiedon hankkimiseen.

Vapaa-ajan ja asiakassuhdetoiminnan virkistämiseen ehdotettiin mahdollisuutta suorittaa golf-kurssi.

Koulutuksiin liittyviä kustannuksia henkilökunta ei vaatinut työnantajan kustannettavaksi. Työntekijät ilmoittivat, että he voivat maksaa kalliinkin koulutuksen itse mikäli siitä saatava hyötysuhde lisää omaa ammatillista kehittymistä. Koulutussuunnitelmien tekemiseen on tärkeää saada etukäteen tieto yrityksen rahoitusosuudesta.

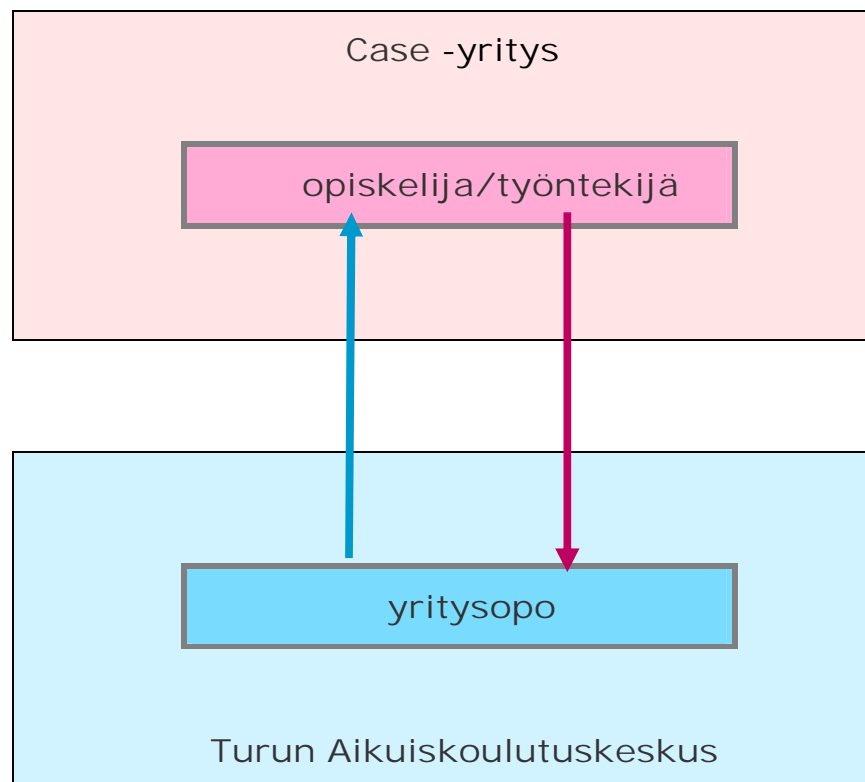
6.2 Ohjauksen toteuttaminen

Yritysten henkilökuntaan kohdistuva ohjaustoiminta ei ole perustoimintaa Turun Aikuiskoulutuskeskuksessa. Se on kuitenkin ohjaukseen ja koulutustarjontaan liittyvää toimintaa, jota voidaan pitää uudenaikaisena väliintulona koulutusorganisaation verkostoitumisessa. Näin ollen siitä kannattaa tehdä koulutusorganisaatioon vakiintunutta toimintaa.

Case –yrityksen työntekijöiden ohjauskeskustelujen ajankohdat sovittiin koulutusorganisaation edustajan ja yrityksen esimiehen kanssa. Esimies sopia yrityksen sisällä työntekijäkohtaisesti ohjausajankohdat, jotka ilmoitettiin ohjaajalle. Työntekijöillä oli työnantajan antama mahdollisuus osallistua työaikana ohjaustoimintaan. Ohjauskeskusteluihin oli varattu yrityksen toimipisteessä rauhallinen työhuone.

Ohjauksen lähtökohtana oli työntekijän vapaaehtoinen osallistuminen, aito kiinnostus omaan kouluttautumiseen sekä annettavaan ohjaukseen. Ohjaus oli

henkilökohtaista, lähitulevaisuuteen suuntautunutta ja lyhytkestoista interventiota. Painopiste oli koulutustarpeen hahmottamisessa sekä koulutusten kehityksellisten ja tilannesidonnaisten ongelmien ratkomisessa. Siinä toteutui asiakaslähtöinen, aktiivinen ja dynaaminen tavoiteasettelu.



Kuvio 1. Ohjausdialogin vaikuttavuus

Ohjaustoiminnan keskiössä oli yritysohon ja ohjattavan välinen vuoropuhelu. Vuoropuhelussa toteutui kasvokkain olo, henkilön kouluttautumiseen liittyvien toiveiden kuunteleminen ja henkilökohtaistamisen idea. Ohjaus lisäsi työntekijän käsitystä toimia uusissa oppimisympäristöissä, kouluttautumiseen liittyvien näkökulmien laajentamisessa ja elämässä eteenpäin menemisessä. Vuoropuhelu voimaannutti ohjattavaa antaen kipinän opiskeluun tai ammatilliseen kehittymiseen.

Henkilökohtainen ja dialogimainen ohjaus sopivat hyvin pk-yrityksen henkilökunnan ennakoivaan ohjaukseen. Merkittävää oli se, että pk-yritykseen tehty ohjauksellisen väliintulo herätti kiinnostuksen koulutuksiin niin yksilö kuin yritysjohtotasolla. Infotapaamisessa ohjaaja epäröi, että henkilökunnalla ei ole erityistä kiinnostusta opiskeluun ja kouluttautumiseen. Kuitenkin annetuissa lomakepalautteissa ja erityisesti henkilökohtaisissa ohjaustilanteissa työntekijöillä oli monipuolista halukkuutta kouluttautua.

6.3 Opinto-ohjaajan rooli

Ensimmäisellä ohjaukserällä ohjaajan tehtävänä oli kartoittaa henkilön koulutushalukkuus, mahdollisuudet koulutuksen suorittamiseen ja koulutusmotivaatio. Jokainen työntekijä sai esittää priorisoidusti kaksi kiinnostavaa opiskelutoivetta. Ensimmäisen koulutusvaihtoehdon toteuttamisedellytyksiä pohdittiin yhdessä ohjattavan kanssa. Työntekijöiden kanssa sovittiin, että ohjaaja tuo seuraavalle ohjaukserälle ehdotukset koulutusmahdollisuuksista.

Toisella ohjaustapaamisella ohjaaja esitti koulutusvaihtoehdot työntekijöille. Vaihtoehdoissa esiteltiin ensisijaisesti ne koulutukset, jotka alkoivat joko lyhyellä aikajänteellä tapaamisesta tai joita koulutusorganisaatiot järjestävät nonstop-tyyppisesti. Valitut koulutukset ja niiden sisällöt esiteltiin työntekijöille yksityiskohtaisesti. Tämä oli välttämätöntä oikean koulutusvaihtoehdon löytymiseen ja ohjattavan itsenäisen koulutuspäätöksen tekemiseen. Ohjauskeskustelujen tarkoituksena oli ohjata ja tukea työntekijää hänen päätöksenteko- ja valintatilanteessaan. Koulutuspäätöksen jälkeen sovittiin työntekijöiden kanssa koulutukseen ilmoittautumiseen liittyvistä järjestelyistä.

Koulutuskartoitusten tekemisessä ohjaajan rooli oli koulutusmahdollisuuksia kartoittavaa ja moniulotteista yhteistoimintaa. Moniulotteisuus ilmeni siinä, että vaihtoehtoisia koulutuksia haettiin oman koulutusorganisaation ulkopuolelta. Yhteydenottoja tehtiin muun muassa Tieturiin, Paimion Aikuiskoulutuskeskukseen, Timaliin, Turun suomenkieliseen työväenopistoon,

Turun kauppakorkeakouluun, Turun avoimeen yliopistoon, Turun kesäyliopistoon, AKM Consultingiin, Aura Golfiin ja Harjattula Golfiin. Asiakaslähtöisyys ja eettisyys korostuivat koulutusväylän etsinnässä. Muun koulutusta järjestävien organisaatioiden yhteistoiminnan lisäksi ohjaaja toimi yhteyshenkilönä yrityksen ja Turun Aikuiskoulutuskeskuksen välillä.

6.4 Koulutuskartoitukseen liittyvät menetelmät ja tulokset

Henkilökunnan kouluttautumiseen liittyvää kysymyksenasettelua tarkasteltiin case-yrityksen henkilöstölle tehdyn koulutuskartoituslomakkeen, henkilökohtaisten haastattelujen ja lähetettyjen sähköposti-informaatioiden perusteella. Toisella ohjauksella työntekijät saivat henkilökohtaisen koulutussuunnitelmakansion, johon oli kerätty halutuista koulutuksesta 1-3 koulutusmahdollisuutta. Muutamien työntekijöiden kanssa sovittiin yhteydenotoista joulukuussa 2006 liittyen kevään 2007 alkaviin koulutuksiin.

Ensimmäisen ohjauskeskustelun jälkeen 18 työntekijää ilmoitti halukkuudestaan kouluttautua. Kouluttautumistarve oli ilmeinen. Yleisesti koulutusta haluttiin liikuntaharrastukseen, kieliopintoihin, tietotekniikkaan, markkinointiin, yrittäjyyteen, esimiestyöhän ja taloushallintoon. Kaksi henkilöä hakeutui johtamisalan, yksi taloushallinnon, seitsemän tietotekniikan, kolme kielikoulutuksen ja yksi yrittäjäkoulutuksen opintoihin. Viisi henkilöä oli kiinnostunut johtavasta koulutuksesta. Neljä henkilöä ei kiinnostuksesta huolimatta voinut hakeutua opintoihin vaativan työ- ja elämäntilanteen vuoksi. Vain yksi henkilö ei ollut lainkaan kiinnostunut opiskeluun liittyvästä kouluttautumisesta.

Case-yrityksen esimiehelle raportoitiin haastattelujen ja lomakkeiden antaman informaation perusteella yhteisesti korostuneet koulutustarpeet. Näiden tarpeiden perusteella sovittiin uusi neuvottelu yrityksen esimiehen kanssa. Tapaamisessa keskusteltiin henkilöstön koulutustarpeesta yhdistettynä yritysjohtoon käsitykseen tarpeen laadusta ja sisällöstä. Neuvottelussa

päätettiin, että henkilökunnalle järjestetään koko henkilökuntaa kattava koulutuskokonaisuus. Suunniteltu koulutuskokonaisuus soveltui Loimu-hankkeen kautta toteutettavaksi.

Koulutusehdotus esiteltiin Turun Aikuiskoulutuskeskuksen asiantuntijakouluttajille. Kouluttajat ottivat yhteyttä yrityksen esimieheen ja räätälöivät koulutukselliset sisällöt yrityksen henkilökunnan tarpeet huomioonottaen. Tämän perusteella henkilökunnalle järjestettiin kolme yhteistä koulutuspäivää.

Koulutuskokonaisuudet olivat Työn organisointi ja asiakaspalvelu sekä Liiketoiminnan kokonaisuuden ymmärtäminen. Ensimmäiseen koulutusosioon sovittiin kaksi neljän tunnin iltapäiväkoulutusta. Koulutukset järjestettiin 30.10.2006 ja 9.11.2006. Liiketoiminnan kokonaisuuden ymmärtämiseen liittyvä aihekokonaisuus sovittiin pidettäväksi kokopäiväkoulutuksena 11.12.2006.

Esitettävässä taulukossa kuvataan edellä mainitut tulokset tiivistetysti.

TAULUKKO 1. Tulosten yhteenveto

Ohjaustarpeiden arviointi	Ohjauksen toteuttaminen	Opinto-ohjaajan rooli	Koulutus-kartoitusten menetelmät	Koulutuskartoitusten tulokset
Infotilaisuus ja alustava koulutuskartoitus lomake	Henkilökoh-tainen ohjaus	Motivoija	Koulutus-kartoituslomake	18 työntekijää ilmaisi halukkuutensa kouluttautumiseen
Kaksi henkilökohtaista	Ennakoiva ohjaus	Mahdol-lisuuksien	Henkilökohtaiset haastattelut	14 työntekijää hakeutui koulutukseen

ohjaustapaamista		kartoittaja		
	Tavoitteellinen toiminta	Koordinoija	Neuvottelut esimiehen kanssa	Koko henkilökunta osallistui kolmeen yhteiseen koulutuspäivään

7. POHDINTA

Ohjattavien tilanne, heidän koulutustarpeensa ja koulutustarjonta vaikuttaa ohjaukseen, sen suunnitteluun ja prosessointiin. Hakeutumisvaiheessa annettava ohjauksellinen tuki on tärkeää oikean koulutusvaihtoehdon löytymiseen. Parhaimmassa tapauksessa se toimii yksittäisen ihmisen ponnahduslautana koulutuksen aloittamisessa ja onnistumisten kautta henkilökohtaisten unelmien saavuttamisessa.

Tässä kehittämishankkeessa työntekijöille annettiin ennakoivaa ohjausta. Ohjauksen tarkoituksena oli antaa tietoa koulutuksista ja niiden sisällöistä. Sen avulla selkiytettiin opiskeluun liittyvät henkilökohtaiset pohdinnat kuten opiskelun käytännön onnistuminen ja opiskeluun tarvittavat resurssit. Ennakoivan ohjauksen lisäksi voidaan tarvita ohjausta myös koko koulutuksen aikana ja myös sen jälkeen. Ohjauksen laajentaminen kouluttautumisen eri vaiheisiin tuo ohjaajalle valmentajan roolin, jossa ohjattavan tavoitteiden saavuttamista tuetaan, kannustetaan ja arvioidaan.

Tämän kehittämishankkeen case –yrityksen internet-valmiudet omaaville kiireisille työntekijöille jatko-ohjaukseen soveltuisi erinomaisesti virtuaalinen ohjaus. Ohjausprosessiin liittyvät ohjauskäytännöt syntyvät aina ohjausprosessin alussa ja niitä on mahdollista tai tarpeellista muuttaa ohjausprosessin aikana. On huomioitavaa, että eri yrityksille ja niiden yksittäisille työntekijöille ei voida käyttää yhtä ja ainoaa ohjauksen mallia.

Tässä hankkeessa case –yrityksen henkilökunta tarvitsi nopeatempoista ja selkeisiin tavoitteisiin tähtäävää ohjausta.

Koulutustarpeiden löytäminen ja koulutukseen hakeutuminen vaikuttaa koko suomalaisen yhteiskunnan kannalta hyvinvointia ja sivistystä lisäävästi. On selvää, että yhteiskunnan muutoksista seuraa tarve työn sisältöjen ja osaamisvaatimusten kehittämiseen. Uudet ajatusmallit ja niiden kehittyminen vaikuttaa myös ohjauksen laatuun, toimintavarmuuteen ja tarpeeseen.

Ohjausammattilaisten on linkitettävä itsensä jatkuvan ja monitahoisen kehityksen ytimeen ja herkistytävä havaitsemaan yhteiskunnan mutta eritoten työelämässä toimivien henkilöiden koulutuksellisia ja ohjauksellisia tarpeita. Työn haasteellisuus ja kiire voivat estää henkilöstön osaamiseen liittyvän kartoituksen, kouluttautumishalukkuuden selvittämisen ja koulutussuunnitelmien tekemisen pk-yrityksessä. Esimiehen työhön kohdistuu laaja-alaisia vaatimuksia ja taka-alalle jäävät henkilöstön osaamisen ja kouluttautumiseen vaaditut toimenpiteet. Henkilöstön kouluttautuminen luo positiivista uudistumista ja on välttämätöntä yrityksen kehityspyrkimysten kanssa. Tähän henkilöstökoulutuksen suunnittelun tarpeeseen on tämä kehittämishanke pureutunut. Koulutusorganisaatio tarjoaa yritykselle ennakoivaa ohjausta dynaamisena interventiona jossa koulutussuunnitelmaa voidaan työstää työnantajan tai työntekijän näkökulmasta.

Tämä koulutusorganisaation luotsaama ohjauksellinen väliintulo, koulutustarjonnan ja sen kysynnän vastaamiseen, on pk-yrityksen kannalta sen toimintaa keventävää sekä työntekijöitä kouluttautumiseen kannustavaa toimintaan. Koulutukseen liittyvä ulkopuolinen interventio mahdollistaa yrityksen esimiehille voimavarojen ja panostuksien kohdentamisen muuhun yritystyöhön samalla, kun koulutusalan ammattilainen etsii oikeanlaisen koulutuspolun jokaiselle yrityksen työntekijälle. Koulutussuunnitelmien prosessoimiseen tarvitaan koulutuksen ammattilaisen asiantuntijuutta neuvontaan, tukea ja ohjausta.

Yksittäiselle työntekijälle ohjauksen avulla voidaan tarjota tietoa uusista koulutuksen järjestäjistä, koulutusmahdollisuuksista, tutkintojen suorittamisesta ja tietoa rahoitusvaihtoehdoista. Näiden lisäksi voidaan antaa ohjausta koulutuksen, työelämän ja perheen arjen yhteensovittamisesta. Pitkällä tähtäimellä interventiolla on vahva vaikutus ja suuri kokonaishyöty koko henkilöstön työtehtävien tehostumisessa. Yhteiskunnan näkökulmasta ohjauksellisen intervention vaikutus ulottuu yrittäjyyden tukemiseen, yritysten menestymiseen ja eri organisaatioiden väliseen verkottumiseen.

Tämän pilottityön tarkoituksena oli siirtää ohjauksellisia ratkaisuja yrityselämän tarpeisiin. Kehittämishanke toimi hyvin uuden innovatiivisen ohjauksellisen toiminnan laajentumispyrkimyksessä ja toi esille sen, miten tuloksellisesti rajoja ylittävä ohjaustoiminta toimii koulutusorganisaation ohjausprosessin, ohjaussuunnitelman ja yhteistyöyrityksen koulutustavoitteiden toteuttamisessa.

Case –yritykseen sovellettiin ohjauksen jalkautumismallia. Toteutettu jalkautumismalli todettiin toimivaksi ja tulokselliseksi toimintatavaksi jota voi menestyksellisesti käyttää uusissa yhteydenotoissa. Hyvä ensi kontakti mahdollisti infotilaisuuden ja tilaisuus varmisti henkilökohtaiset ohjaustoimet. Uskon, että ohjauksen jalkautumismallin ydin toimii selkeästi ja johdonmukaisesti eri tilanteissa. Sen sijaan yrityskulttuuri ja henkilöstön kouluttautuneisuus vaikuttavat ohjausprosessin suunnitteluun ja toimintatapojen ratkaisumalleihin.

Tämä onnistunut ohjauksellinen malli haastaa Turun Aikuiskoulutuskeskuksen markkinointiyksikön kehittämään organisaation ohjauspalvelujen markkinointia ja tiedottamista. Yritysyhteydenotot tulee suunnitella hyvin ja tehtävään on nimettävä vastuuhenkilöt, jotka koordinoivat pk-yritysten ja koulutusorganisaation välillä tapahtuvan ohjauspalvelun. Uuden tuotteen informointi ohjauksen asiantuntijoista, painopisteistä ja sen saatavuudesta tulee esittää myös koulutusorganisaation www-sivuilta.

Koulutusorganisaation ulkopuolelle laajeneva ohjaustoiminta vaatii järkevöittämistä myös koulutusorganisaation sisällä eri koulutusalojen yhteistyössä. Yhteistyössä vaaditaan nopeaa reagoitua, jotta saavutetaan korkeat ohjaukselliset tulokset ja koulutusten toteuttaminen. Tämä edellyttää välitöntä ja luontevaa asiointia organisaation sisällä. Näihin koulutuksellisiin elementteihin vastaaminen vaatii koulutusorganisaation henkilöstöltä aktiivisuutta ja sisäistä yrittäjyyttä. Vahvalla yhteistyöllä ja innovatiivisella otteella rakennetaan uusia ja yrityksille räätälöityjä koulutussisältöjä.

Tämä mahdollistaa yritysyhteistyön jatkamisen ja jatkuvuuden koulutuksellisten kokonaisuuksien kehittämisessä.

Elinikäinen oppiminen ja siihen liittyvä ohjaus tuo ohjaukselle uudentyyppistä kysyntää ja monimuotoisempia tarpeita. Kysyntään vastaamiseen vaatii ohjauksen suunnittelua. Ohjausprosessi on työllistävä ja panostusta vaativa tehtävä, joten koulutusorganisaation on varmistettava ohjauspalveluihin riittävä resursointi.

Yrityso- toiminta raikastaa ja uudistaa Turun Aikuiskoulutuskeskuksen ohjauskäytäntöjä. Yksittäiselle opinto-ohjaajalle se antaa uusia oppilaitoksen ulkopuolisia kokemuksia ja mahdollisuuden olla kehittämässä yrityksen henkilöstön kouluttautumista ja sen tukemista. Toiminta pitää ohjaajan tiukasti kiinni työelämän vaatimuksissa, pk-yrittäjyyden ja yhteiskunnan linjauksissa. On ilmeistä, että kehittämishanke vaikuttaa myönteisesti Turun Aikuiskoulutuskeskuksen ohjaustyön kehittämisen pitkäjänteiseen jatkamiseen ja sen laadun sekä vaikuttavuuden edistämiseen.

Tämä kehittämishanke toi koulutusorganisaation palvelutarjontaan tarjottavan pk-yritysten ohjauspalveluun soveltuvan uuden tuotteen. Tuotteistamiseen ja markkinointiin liittyvät toiminnot käynnistettiin jo hankkeen aikana. Uuden ohjauspalvelun vaikutus tulee näkymään Turun Aikuiskoulutuskeskuksessa järjestettävien koulutusten yhteensovittamisessa ja niitä palvelevien toimintatapojen sekä –mallien innovatiivisten ratkaisujen löytämisessä.

Tuloksellisella ohjaustoiminnan interventiolla luodaan tunnettuutta koulutusorganisaation koulutuksiin ja järjestettäviin tutkintoihin. Nämä ovat kulmakiviä koko koulutusorganisaation toiminnalle.

Tämä kehittämishanke keskittyi pk-yritykselle suunnatun ennakoivan ohjauksen jalkauttamistavan hahmottamiseen. Kyseistä hanketta voi terävöittää uudella hankkeella, jossa tarkastelun kohteena voi olla case-yrityksen työntekijöiden jatko-ohjaustarpeen kartoittaminen tai annetun ennakoivan ohjauksen henkilökohtaisen hyödyn arviointi.

LÄHTEET

Aaltonen, T., Luoma, M. & Rautiainen R. 2004. Vastuullinen johtaminen. Inhimillistä tuloksentekeä. WSOY. Juva.

Aikuisopiskelun tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen. Opetusministeriön ja työministeriön asettaman valmisteluryhmän ehdotukset toimenpideohjelmaksi 2006. Työhallinnon julkaisu 365. Työministeriö.

Aikuisten opinto-ohjaus hajanaista ja niukkaa 2005. Helsingin Sanomat 3.3.2005.

Gunnar, M., Pasanen, H., Pekkanen, M., Räsänen, L. & Vuolle-Salonen, M. 2003. Ohjaus näyttötutkinnon henkilökohtaistamisessa. Ohjaus työ tavaksi- videoon liittyvä käsikirja. Aikuiskoulutuksen henkilökohtaistaminen (AiHe-projekti). Opetushallitus.

Issakainen, M., Kaislasuo, R., Kiviranta, T., Lamppu, V-M., Malin, P., Poikela, E. & Silvennoinen, M. 2005. Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen edellytykset ja käytännöt työssä oppimisen kontekstissa. AiHe-projekti. Opetushallitus. Hakapaino Oy. Helsinki.

Jalava, U., Palonen, T., Keskinen, S. & Kontkanen, L. 1999. Osaaminen yrityksessä. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisu A:74. Painosalama Oy.

Juuti, P. 2002. Ohjauksellinen näkökulma organisaatioiden johtamisessa. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. PS-kustannus. Juva.

Karjalainen K., Klemi L., Lonka L. & Saksa J-M. 2004. Aikuisopiskelun ohjauksesta: salmiakkimallin neljä peruskäsitettä. Aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti 3/2004. Vol.24. Satakunnan painotuote. Kokemäki.

Koulutus ja tiede Suomessa. Opetusministeriön julkaisuja 2006:8. Yliopistopaino.

Lairio, M & Puukari, S. 2001. Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylän yliopistopainos. Jyväskylä

Lankinen, P., Miettinen, A. & Sipola, V. 2004. Kehitä osaamista-hyödynnä kokemusta. Talentum Media Oy. Karisto Oy. Hämeenlinna.

Launikari, M., Riihimäki, T., Tallqvist, A., Winqvist, L., Aro, A., Merimaa, E., Pirttiniemi, J. & Onnismaa, J. 2002. Ohjaus koulutukseen ja työelämään Suomessa. Opetushallitus, opetusministeriö, työministeriö ja CIMO. Koulutus ja kulttuuri. Leonardo da Vinci.

Lerikkanen, J. & Virtanen R. 2005. Opinto-ohjaus elämän eri vaiheissa osallisuuden lisääjänä. Teoksessa J. Lerikkanen (toim.) Opinto-ohjauksen tarkoitus. Opinto-ohjaajakoulutuksen 20-vuotisjuhlajulkaisu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 51. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän yliopistopaino.

Lönnroth, J. 2004. Kilpailukyky, koulutus ja työllisyys – eurooppalaisia näkökulmia. Aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti 4/2004. Vol.24. Satakunnan painotuote. Kokemäki.

Manninen, J., Mannisenmäki, E., Luukannel S. & Riihilä, S. 2003. Elinikäisen oppimisen tuska ja kurjuus? Aikuisten koulutusta ja oppimista koskevat mielikuvat. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Raportteja ja selvityksiä 42. Yliopistopainos. Helsinki.

Numminen, U., Heino, J., Joronen-Vallin, K., Karlsson, R., Lerkkanen, J., Virtanen, R. & Pirttiniemi, J. 2005. Miten tuemme opiskelijaa oppilaitoksessamme? Opas ammatillisen oppilaitoksen opinto-ohjaussuunnitelman laatimiseen. Opetushallitus.

Nurmi E-L. & Pasanen H. 2004. Ohjauksen kohteista henkilökohtaistamisen prosessissa. Puheenaihe –lehti 2004.

Onnismaa, J. 2004. Aikuisten ohjaus ja elinikäinen oppiminen. Teoksessa H. Kasurinen (toim.) Ohjausta opintoihin ja elämään – Opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Opetushallitus. Vammalan kirjapaino Oy. Vammala.

Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja asiantuntijuuden muutos. Kasvatustieteellisiä julkaisuja. Joensuun yliopisto. Joensuun yliopistopaino. Joensuu.

Paarma, J. 2004. Henkisen hyvinvoinnin edellytykset. Talouden kantokyky – ihmisen kestävyys. Aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti 4/2004. Vol.24. Satakunnan painotuote. Kokemäki.

Pakaste, M. & Laukkanen, H. 2006. Hakeva löytää. Hakevan toiminnan hyviä käytäntöjä kouluttajille ja koulutusyhdyshenkilöille oppilaitoksissa ja työpaikoilla. Opetusministeriö, Noste-ohjelma. Kirjapaino Verbi Oy.

Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö. 2002. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 3:2002. Opetusministeriö. Yliopistopaino. Helsinki

Pasanen, H. 2003. Mitä ohjaus on? Teoksessa J. Matikainen (toim.) Oppimisen ohjaus verkossa. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Palmenia –kustannus. Yliopistopaino. Helsinki.

Peavy, R.V. Elämäni työkirja. Konstruktivistisen ohjausperiaatteiden soveltaminen: tehtäviä ja harjoituksia. Työministeriö. Psykologien kustannus Oy. Helsinki.

Peavy, R.V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21.vuosisadan ohjaustyöhön. Psykologien kustannus Oy. Helsinki

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. OPETUS 2000. PS-kustannus. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.

Sainio, L. 2006. Tehokkuutta opinto-ohjauksella. Opettaja –lehti 10/2006.

Sarala, U. & Sarala, A. 2003. Oppiva organisaatio -oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Palmenia- kustannus. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Sinisalo, P. 2000. Ohjauksen ja neuvonnan tutkimuksesta Suomessa. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. PS-kustannus. Jyväskylä.

Spektri 2005. Makasiini 25.9.2005. Opetushallituksen verkkolehti.

Sydänmaalakka, P. 2001. Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Kauppakaari. Gummerus Kirjapaino Oy. Helsinki.

Tang, K-L. & Cheung, J. T-Y. 1996. Models of workplace training in North America: a review. *International Journal of Lifelong Education* 15 (4), 256-265.

Tietoyhteiskuntatiimi 1999, Tiedon valtateiltä luovuuden lähteille. Inhimillinen näkökulma tietoyhteiskunnan työpolitiikkaan. Työministeriö. Hakapaino Oy. Helsinki.

Työllisyys ja hyvinvointi uuden vuosituhaten alkaessa. Työvoima 2017 Loppuraportti. Työpoliittinen tutkimus nro 200. Työministeriö. Helsinki 1999. Hakapaino Oy. Helsinki.

Vaherva, T. 2002. Henkilöstökoulutuksen rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. WSOY. Dark Oy. Vantaa.

Vuorinen, R. 2006. Internet ohjauksessa vai ohjaus internetissä? Ohjaajien käsityksiä internetin merkityksestä työvälteenä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylän yliopistopainos. Jyväskylä.

Vähämöttönen, T. 1998. Reframing career counselling in terms of counsellor-client negotiations. An interpretive study of career counselling concepts and practice. University of Joensuu. Publications in Social Sciences 34.

LIITTEET

Liite 1. Infotilaisuuden lomake

TURUN AIKUISKOULUTUSKESKUS

Kärsämäentie 11
20360 TURKU

P. 0207 129 200
www.tuakk.fi
asiakaspalvelu@tuakk.fi

Toimialat

Tekniikan toimialat
Palvelutoimialat
Liike-elämän palvelut
Työelämään valmentavat palvelut

**Koulutusalat**

Asiakaspalvelu
ATK
Johtaminen
Kauppa ja hallinto
Kielikoulutus
Kone- ja metallitekniikka

Maahanmuuttajakoulutus
Matkailu
Ohjaava koulutus
Puhdistuspalvelut
Rakennustekniikka
Sosiaali- ja terveys

Sähkötekniikka
Turvallisuus
Viestintä
Ympäristö
Yrittäjyys

Haluan lisätietoja koulutuksista (min 10 hlöä /ryhmä)

- Kuvankäsittelyn lyhytkoulutukset
- Kielikoulutukset
- Tehokas kielenhuolto
- Kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus
- Asiakaspalvelu ja markkinointi
- Esimiestyö ja henkilöstöhallinto
- Audiovisuaalisen viestinnän ammattitutkinto
- Tietojenkäsittelyn perustutkinto, datanomi
- Isännöinnin ammattitutkinto
- Johtamisen erikoisammattitutkinto
- Markkinointiviestinnän ammattitutkinto, markkinointiasistentti
- Rahoitus- ja vakuutusalan ammattitutkinto
- Sihteerin ammattitutkinto
- Taloushallinnon ammattitutkinto
- Tekniikan erikoisammattitutkinto
- Tietojenkäsittelyn ammattitutkinto, järjestelmätuki tai ohjelmointi
- Tietojenkäsittelyn erikoisammattitutkinto
- Tietokoneenkäyttäjän @-, A- ja AB- ajokorttitutkinnot
- Ulkomaankaupan ammattitutkinto, huolitsijan suuntautumisala tai assistentin suuntautumisala
- Ulkomaankaupan erikoisammattitutkinto
- Viestinvälitys- ja logistiikkapalvelujen ammattitutkinto
- Yrittäjän ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto

Muu koulutus - mikä?

Liite 2. Ohjauskeskustelun teemat

Henkilökohtainen koulutussuunnitelma

1) Koulutustavoitteeni

- a) _____
b) _____

2) Miksi haluan mainitsemaani koulutusta?

- a) _____
b) _____

3) Mitä tavoite edellyttää minulta?

- a) fyysiset edellytykset

b) psyykkiset edellytykset

c) aiempi osaamiseni/työkokemus

d) aiempi koulutukseni

4) Koulutusehdotus ja vaihtoehdot

- a) koulutuspaikka ja -tapa

b) koulutuksen kesto

c) koulutuksen hinta

d) koulutuksen rahoitus

5) Ohjaus