



# TYÖSSÄOPPIMISEN OPAS

Arja Järvenpää

Arja Mattila

Tuija Nissilä

Ammatillisen opettajankoulutuksen  
kehittämishanke  
Marraskuu 2012  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
Tampereen ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Järvenpää, Arja; Mattila, Arja; Nissilä, Tuija  
Työssäoppimisen opas.

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 21 sivua  
Marraskuu 2012

---

Kehityshankkeemme tavoite oli saada käytännön opas RekryKoulutukseen osallistuvien tahojen käyttöön. RekryKoulutus poikkeaa muusta työharjoittelusta sikäli, että se on suhteellisen lyhytkestoinen ja lähtee liikkeelle aina yrityksen tai työnantajan lähtökohdista.

Työmme teoreettiset lähtökohdat pohjautuvat opetushallituksen työssäoppimiseen määritelmään. Pähkinänkuoressaan määritelmä tarkoittaa aikaisemmin opitun, työssäoppimisen ja teoriaopintojen vuoropuhelua.

Eri osapuolten vastuut ja velvoitteet, oppimisympäristö ja oppimisen edistäminen käsitellään hankkeessamme ennakkosuunnittelun näkökulmasta. Eri osapuolten sitoutuminen työssäoppimiseen varmistetaan tiedottamisella ja ennakoinnilla.

RekryKoulutuksen erityispiirre on työnantajan näkökulma. Työnantajan tarpeet, tavoitteet ja hyötynäkökohdat ovat lähtökohta oppimisjakson suunnittelulle. Oppilaitos suunnittelee yhdessä työnantajan ja koulutukseen osallistujan kanssa henkilökohtaisen opetusohjelman, jonka päämäärä on täsmälleen työnantajan tarpeeseen koulutettu työntekijä.

Kehityshankkeemme tavoite toteutuu oppaassa, joka on tämän kehittämishankkeen tuotos.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	TYÖSSÄOPPIMISEN TEOREETTISIA LÄHTÖKOHTIA .....	5
	2.1 Työpaikka oppimisympäristönä .....	6
	2.2 Tehtävät ja vastuut työssäoppimisessa.....	7
	2.3 Työssäoppimista edistävät tekijät.....	8
	2.4 Opiskelijan ammatillinen kasvu työssäoppimisessa .....	9
3	YRITYKSEN NÄKÖKULMA TYÖSSÄOPPIMISEEN .....	10
	3.1 Tavoitteet .....	11
	3.2 Työssäoppimisen merkitys ja mahdollisuudet yritykselle .....	11
	3.3 Yritys ja oppilaitos .....	12
	3.4 Työyhteisö.....	13
4	REKRYKOULUTUKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTUSTAPA .....	14
	4.1 Ammatillisen osaamisen osa-alueet.....	15
5	YHTEENVETO .....	18
	LÄHTEET .....	20

## 1 JOHDANTO

Työssäoppimisen tarkoituksena on antaa oppijalle selkeää, aidossa työympäristössä tapahtuvaa käytännön opetusta opiskeltavasta alasta. Työssäoppimisen tavoitteet voivat vaihdella radikaalisti riippuen lähtötilanteesta. Opiskelijoiden työhistoria voi olla myös hyvin kirjavaa.

Kehittämishankkeemme tavoite on saada aikaan opas aikuisen henkilön työhönsijoittumiseen liittyvään työssäoppimiseen. Oppaan tarkoitus on tukea niin opiskelijaa, työelämäohjaajaa kuin työnantajaakin työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ja ohjausmenetelmissä. Ohjaus- ja neuvontatyötä tekevien roolit ja vastuut sekä opiskelijan ammatillaiseksi kasvamisen tavoite ovat tarkastelun alaisia asioita hankkeessamme.

Ollakseen tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua on työssäoppimisen eri osapuolten tavoitteiden oltava yhteneväiset. Tavoitteena on niin ikään selkeyttää opiskelijalle, työelämäohjaajalle ja työnantajalle ammatillisen aikuiskoulutuksen työssäoppimisen tavoitteet ja erottaa ne muiden oppimismuotojen tavoitteista.

RekryKoulutus on yksi yhteishankintakoulutuksen muoto..RekryKoulutuksen tarkoitus on suhteellisen nopeasti tarjota työnantajalle ammatitaitoisia työntekijöitä tilanteessa, joissa osaajista on puute.

Keski-Pohjanmaan aikuisopiston yrityspalveluissa RekryKoulutus nähdään osana osaamisen johtamista yrityksissä. Ammatillinen osaaminen on vahvasti kytköksissä yksittäisen yrityksen liiketoimintalähtöiseen osaamisen kehittämiseen.

Koulutuksen tavoitteena on, että koulutusjakson jälkeen opiskelija omaa yrityksen odottamat valmiudet ja osaamistason. Työnantaja ei tämän koulutuksen jälkeen voi odottaa saavansa täysin oppinutta mestari-tason suorittajaa.

## 2 TYÖSSÄOPPIMISEN TEOREETTISIA LÄHTÖKOHTIA

Työssäoppimisen oppaassa (Opetushallitus 2006, 5) työssäoppiminen kuvataan seuraavasti:

*Työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa ja koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. Se on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua.*

Opetushallituksen määritelmä työssäoppimisesta on selkeä ja hyvin ymmärrettävä. Ammatillisen tutkinnon kaikkia osia ei voida eikä ajallisesti pystytä oppimaan oppilaitoksessa. Siksi työssäoppimisjaksot ovat tärkeä osa tutkintoa ja opiskelijan oppimisprosessia. Työssäoppimisen tulee olla hyvin suunniteltu ja sillä on oltava selkeät tavoitteet. Sen nähdään kehittävän opiskelijan ammattitaitoa ja se nähdään osana elinikäistä oppimista. Työssäoppiminen on käytännön työn ja teoriaopintojen vuoropuhelua. Työpaikalla syvennetään jo tiedossa olevaa asiaa käytännön tekemisen kautta. Heikkilä (2006, 144) näkee työssäoppimisen olevan työpaikalla tapahtuvaa ohjattua ja itseohjautuvaa oppimista ohjatussa, yhteistoiminnallisessa työprosessissa.

Työssäoppimisen tarkoituksena on edistää teorian ja käytännön tiedon integrointia. Lisäksi sen tulee lisätä opiskelijan motivaatiota oppimiseen ja tuottaa osaamista, joka on sovellettavissa käytännön työtilanteissa. Se ei kuitenkaan ole yksinään toteutettuna riittävä keino ammattitaidon kehittämisessä, oleellista on se miten työ ja oppiminen voidaan yhdistää. Työssäoppimisjaksot sisältävät vuorovaikutuksellisia tilanteita ja perustuvat konstruktivistis-kontekstuaaliseen ja yhteistoiminnalliseen oppimiseen. Oppimismenetelmänä käytetään kokemuksellista oppimista, toiminnallista oppimista, reflektointia ja keskustelua ja vuorovaikutuksellisia oppimismalleja. (Poikela 2005, 24.)

Ihmiset oppivat paljon asioita ollessaan vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa, osallistumalla yhteistoimintaan, tarkkailemalla toimintaa ja analysoimalla tehtyjä virheitä. Työssäoppiminen on opiskelijan ja oppimisympäristön välistä vuorovaikutusta. Vuorovaikutuksella luodaan uusia asioita ja oppiminen on toiminnallista. Työssäoppiminen auttaa opiskelijaa ammatillisessa kehityksessä ja

lisää opiskelijan käytännöllistä viisautta ja kokemusta. Keskeisenä asiana on aktiivinen palautteen anto, joka auttaa opiskelijaa kokemuseräisessä oppimisessa. Työssäoppimisen onnistuminen edellyttää aktiivista yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikkojen välillä. (Pohjonen 2005, 86, 91.)

## 2.1 Työpaikka oppimisympäristönä

Työssäoppimispaikka on opiskelijalle uusi oppimisympäristö ja työpaikkaohjaaja on siellä keskeinen yhdyshenkilö. Työyhteisön ja opiskelijan vuorovaikutuksella vaikutetaan paljon siihen, onko opiskelija motivoitunut ja kiinnostunut omasta oppimisestaan työpaikalla. Avoimessa ja oppimiseen kannustavassa ilmapiirissä syntyy reflektointia oppimista. Kannustavassa ilmapiirissä opiskelija tuntee ja kokee olonsa hyväksytyksi ja opiskelija uskaltaa olla oma itsensä. Avoimessa ilmapiirissä saa esittää kysymyksiä, tietämättömyyden ja osaamattomuuden voi tunnustaa avoimesti, uusien asioiden kokeilu, erehtyminen ja virheiden tekeminen on myös sallittua. (Vesterinen 2002, 29-40.)

Vesterisen (2002, 41) mukaan opiskelijalle on tarjottava osallisuutta jakson tavoitteiden asettamiseen, suunnitteluun ja toiminnan kehittämiseen. Hyvässä oppimisympäristössä oppiminen tapahtuu aidoissa tilanteissa. Niistä löytyy kiinnostavia haasteita ja ongelmia. Oppimisympäristössä opiskelijan oma aktiivisuus korostuu ja oppijalla on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa, työskennellä yhtenä työryhmän jäsenenä.

Hyvässä työssäoppimispaikassa noudatetaan työssäoppimisen periaatteita. Työturvallisuusasiat ovat kunnossa ja perehdyttäminen on hyvin suunniteltu ja toteutettu, työtehtävät ovat monipuolisia ja vastaavat opiskelijan oppimistavoitteita ja opiskelijaa ohjaa koulutettu työpaikkaohjaaja. Hyvässä oppimisympäristössä opiskelija saa säännöllisesti palautetta kehittymisestään ja arviointi toteutetaan kolmikantaperiaatteella. Saman aikaisesti halutaan myös kehittää työssäoppimisen käytäntöjä.

## 2.2 Tehtävät ja vastuut työssäoppimisessa

Työssäoppimisen onnistumisen edellytyksenä on, että kaikki jaksoon kuuluvat osapuolet hoitavat omat tehtävänsä. Yhteistyö eri osapuolten välillä on tärkeää. Työssäoppimisen ohjaavan opettajan tehtävänä on perehdyttää opiskelijat työssäoppimiseen. Ohjaava opettajan tehtävänä on varmistaa, että jokaisella opiskelijalla on työssäoppimisjakson suorittamiseen tarvittavat lomakkeet. Hän pitää yhteyttä opiskelijaan ja työpaikkaohjaajaan suunnitelman mukaisesti. Opettaja tukee, kannustaa ja antaa tietoa opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle. Ohjaava opettaja käy työpaikoilla, työpaikkakäyntien tarkoituksena on tehdä väliarviointeja, jotka ovat kehittämässä opiskelijaa parempaan ammatilliseen valmiuteen. Hän osallistuu työssäoppimisjakson lopussa järjestettävään loppu arviointikeskusteluun (Opetushallitus 2006, 9.)

Oppilaitoksen tehtävään kuuluu valmistella kirjalliset sopimukset, jotka toimitetaan työpaikalle ja opiskelijalle. Työnantaja nimeää opiskelijalle henkilökohtaisen työpaikkaohjaajan. Työnantajan vastuulla on opiskelijan perehdyttäminen työpaikan organisaatioon, työturvallisuuteen, työyksikön toimintaan, sitä ohjaaviin periaatteisiin ja arvoihin sekä henkilökuntaan. Perehdyttäminen ja työhön ohjaaminen ovat keskeisiä asioita työssäoppimisen onnistumisen kannalta. Perehdyttämisellä edistetään opiskelijan työn oppimista ja sopeutumista työhön sekä työyhteisöön. Perehdytyksen tarkoituksena on, että opiskelija tutustuu työympäristöön ja olosuhteisiin, työyhteisön tavoitteisiin, toimintaan ja tapoihin. Perehdyttämisellä on henkistä hyvinvointia lisäävä merkitys. Hyvin hoidettu perehdyttäminen auttaa opiskelijaa tuntemaan itsensä tervetulleeksi työyhteisöön. (Opetushallitus 2006, 9.)

Työpaikkaohjaajan tehtävänä on vastata opiskelijan kokonaisvaltaisesta ohjauksesta ja arvioinnista koko jakson ajan. Lisäksi hän vastaa opiskelijan työturvallisuudesta, sekä huolehtii, että opiskelija saa riittävästi ohjausta jaksoon asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Työpaikkaohjaajan tulee osallistua ojaajakoulutukseen, hän vastaa ohjauksen jatkuvuudesta. Työpaikkaohjaajan tulee olla selvillä opiskelijan henkilökohtaisista tavoitteista ja tukea opiskelijaa tavoit-

teiden täsmentämisessä ja saavuttamisessa. Hänen tehtävänä on ohjata opiskelijaa pohtimaan toimintansa perusteita ja kokemuksia eri tilanteissa ja näin tukea hänen ammatillista kasvuaan ja kehittymistä. Työpaikkaohjaajan tulee rohkaista opiskelijaa antamaan kehittämissuhteita työtapoihin ja sovelta- maan aikaisemmin oppimaansa omassa toiminnassaan. Opiskelijan omien mielipiteiden esilletuomista tulee korostaa. Hänen tehtävänä on myös antaa palaute opiskelijalle, ja osallistua loppuarviointiin yhdessä opiskelijan ja ohjaa- van opettajan kanssa. (Opetushallitus 2006, 8.)

Opiskelijan tehtävänä on perehtyä työssäoppimiseen. Opiskelijan odotetaan noudattavan työpaikan työaikoja ja sääntöjä. Hänen tulee noudattaa lain sää- tämää vaitiolovelvollisuutta ja toimia ammattieettisesti oikein. Opiskelijan tulee opiskella tavoitteiden mukaisia ammatissa vaadittavia taitoja, tietoja ja asen- teita ja hänen tulee pyrkiä aktiivisuuteen ja oma-aloitteisuuteen. Työssäoppi- sen lopuksi opiskelija osallistuu arviointikeskusteluun (Opetushallitus 2006, 9.)

### 2.3 Työssäoppimista edistävät tekijät

Työssäoppimisessa on sitä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Oppimista edistävissä työympäristössä voidaan oppia tarkkailemalla ympäristön tapahtumia ja suori- tuksia jälkikäteen. Virheitä pystytään ratkaisemaan analysoimalla niitä myö- hemmin. Edistävissä oppimisympäristössä oppiminen tapahtuu vuorovaikutuk- sessa muiden työntekijöiden kanssa työskentelemällä yhdessä ja jakamalla tie- toja, taitoja ja ideoita. Oppimista tapahtuu työn suunnitteluun osallistumalla muiden työntekijöiden kanssa. Oppiminen tulee nähdä työpaikassa positiivisena asiana ja opiskelijaa kehittäväksi. Edistävissä toimintaympäristössä opiskelija hyväksytään omassa roolissaan. Oppimista estävä työympäristö on hierarkinen eli käskyttävä. Hierarkisessa työympäristössä ei ole aikaa opiskelijan ohjaami- seen ja tietojen jakamiseen. Työpaikka ei ole avoin opiskelijalle. Työpaikassa on työntekijöiden keskinäistä kilpailua ja työpaikalla panostetaan työn määrään enemmän kuin laatuun. (Järvinen 2000, 95-97.)



Järvinen (2000, 98-99) nostaa esiin oppimisen tukemisen tärkeät tekijät työyhteisössä. Hänen mukaansa organisaation tulee olla joustava, läpinäkyvä, verkostomainen ja sillä on oltava halu oppia menneestä ja sitoutua kokeiluihin. Työssäoppimisen keskeisenä henkilönä on opiskelija, hänen työnkuvansa eheyttäminen ja monipuolistaminen ja palautteenannon lisääminen tukevat oppimisprosessia. Järvinen pitää hyvän työpaikan piirteinä vuorovaikutteisuutta, sosiaalista kanssakäymistä ja yhteistoimintaa.

## 2.4 Opiskelijan ammatillinen kasvu työssäoppimisessa

Ammatillinen kasvu on yksilön kehittymistä ammatissa, jota hän opiskelee. Ammatillisen kasvun yksi perusedellytys on, että opiskelija ottaa vastuun omasta oppimisestaan koko opiskelun ja työssäoppimisjakson ajan. Ohjaava opettaja ja työpaikkaohjaaja tarkkailevat, että oppiminen edistyy oikeaan ja tavoitteelliseen suuntaan. Ohjaava opettaja ja työpaikkaohjaaja tarkkailevat saavutetaanko oppimisen tavoitteet ja minkälaista tukea opiskelija tarvitsee ammatillisesta kasvusta tavoitellessaan. Opiskelijan itsensä arviointi on tärkeä osatekijä ammatillisessa kasvussa. Opiskelijan oma halu kehittää itseään ja lisäksi kokeilla uusia asioita, on yksi ammatillisen kasvun selittäjä. Vankat oppimaan oppimisen taidot takaavat paremmat ammatillisen kasvun mahdollisuudet ja onnistumisen kokemukset edistävät ja tukevat työssäoppimista. (Ruohotie 2002, 54-58.)

Opiskelijat, jotka hyväksyvät palautteen ja katsovat olevansa itse vastuussa suorituksistaan, asettavat realistisia tavoitteita, jotka auttavat suoriutumaan tehtävistä työssäoppimisjaksolla. Itsestä hankitun tiedon, niin kehittämisen kohteiden kuin vahvojen piirteidenkin osalta, on tämä tärkeä edellytys opiskelijan ammatillisella kasvulla ja kehitykselle. (Ruohotie 2002, 76.)

Työssäoppimisen avulla voidaan lisätä opiskelijoiden osallisuutta ja vastuuta omasta opiskelustaan, mikä edesauttaa ammatillisessa kasvussa. Lopullinen ammatillinen kasvu tapahtuu vasta, kun opiskelija lähtee työelämään. Ammatillinen kasvu huipentuu pitkän työkokemuksen saatossa.

### 3 YRITYKSEN NÄKÖKULMA TYÖSSÄOPPIMISEEN

Työelämän kehitys ja nopeat muutokset tuovat yritykselle haasteita, joihin on kyettävä vastaamaan. Erityisosaamisen tarve ja ammattitaitovaatimukset kasvavat voimakkaasti kaikilla aloilla. Ammattitaitovaatimukset voivat olla osittain ristiriitaisiakin, koska toisaalta työntekijältä edellytetään laaja-alaista ammatin hallintaa ja toisaalta erityisosaamista. (Honka ym.2000,69)

Henkilöstön kehittäminen ja kouluttaminen on hyvä keino kilpailukyvyn säilyttämiseksi ja lisäämiseksi. Yrityksen on kyettävä pohtimaan henkilöstönsä ja työelämän kehitysnäkymiä tulevaisuuteen, koska tieto ja osaaminen luovat pohjan kasvulle sekä yrityksen, että koko yhteiskunnan näkökulmasta. (Ollila J. 2000)

Elinikäisen oppimisen malli, jossa vaihtelevat opiskelu, työelämä ja työssäoppiminen voi olla vastaus tälle haasteelle. Työelämän nopeat ja jatkuvat muutokset edellyttävät yrityksen henkilöstötarpeen ja osaamisvaatimusten kartoitusta ja jatkuvaa päivitystä.

Työssäoppimisen tarkoitus on tukea ensisijaisesti opiskelijan ammattitaitoa ja työelämäntietoisuutta. Yrityksen näkökulmaksi se ei riitä. Työssäoppimisen täytyy kyetä hyödyntämään myös yrityksen toimintaa. Yrityksen hyötynäkökohdiksi muodostuvat mm. uudet innovaatiot, mahdollisuus päivittää omia käytäntöjä sekä tietenkin mahdollisuus tutustua potentiaaliseen työntekijään ilman sitoumusta.

Avainasemassa yrityksen edustajana harjoittelutilanteessa on työpaikkaohjaaja. Yritys on kiinnostunut harjoittelijasta, joka on kiinnostunut yrityksestä. Yrittäjä törmää joskus ”ilmainen työvoima tai orjatyövoima”- henkeen jo haastattelutilanteessa. Niinpä on tarkoin mietittävä millä keinoilla työharjoittelusta saadaan kaikkia osapuoli hyödyntävä tapahtuma.

Työnantajan on ymmärrettävä, ettei työssäoppija ole ammattilainen. Hyödyntääkseen hyvän tilaisuuden saada tutustua mahdolliseen alan tulevaan ammat-

tilaiseen, on harjoittelujakso suunniteltava yhdessä opiskelijan, oppilaitoksen ja yrityksen kesken.

Harjoittelijalla on hyvä tilaisuus näyttää työnantajalle oma sitoutumisensa, kehittymiskykynsä, osaamisensa ja halunsa edistyä. Jos harjoittelu tehdään ilman korvausta, on opiskelijan syytä ymmärtää, että osaaminen ja ammattitaito vaativat käytännön harjoittelun ja yritys antaa siihen hänelle mahdollisuuden ja on osaltaan myös panostanut tapahtumaan taloudellisia resurssejaan.

### 3.1 Tavoitteet

Kilpailukyvyyn ylläpitämiseksi on työvoiman osaamisesta pidettävä huolta, sillä työvoiman määrä pienenee jatkuvasti. Koulutuksen ja työssäoppimisen tavoitteet voivat olla seuraavia:

- saada osaavaa ja työpaikalle soveltuvaa työvoimaa
- täsmäkouluttaa tai laaja-alaistaa osaamista
- kehittää työpaikan oppimiskulttuuria ja kaikkien työntekijöiden koulutusta
- hyödyntää oppilaitoksen osaamista, asiantuntemusta ja koulutuspalveluja lisätä innovaatiota
- varmistaa yrityksen kilpailukykyä.

### 3.2 Työssäoppimisen merkitys ja mahdollisuudet yritykselle

Kun opiskelija tulee työpaikalle, työnantaja määrittelee hänelle työpaikkaohjaajan vastuulliseksi kouluttajaksi. Ohjaaja on usein kokenut ammattilainen, joka toimii yhteistyössä koulutusta ohjaavan opettajan kanssa. Työpaikkaohjaaja tutustuttaa opiskelijan työhön ja työyhteisöön sekä neuvoo, ohjaa ja valvoo työtehtävien suorittamista. Tässä yrityksellä on oiva tilaisuus tuoda esille omia taitoilojaan opiskelijan suhteen. Työpaikkaohjaaja tuntee yrityksen tarpeet ja kykenee harjoitteluvaiheessa opastamaan opiskelijan osaamista ajatellen mahdollista työllistymistä.

Työssäoppijan tuoma potentiaali kannattaa hyödyntää muuna kuin kahvinkeittona ja papereiden järjestelijänä. Opiskelijoillahan on uusin osaaminen alalta kuin alalta. Yritykset voisivat hyvin siirtää uuden tiedon ja taidon itselleen työharjoittelijoiden kautta. Hyvä palaute opiskelijalta työharjoittelujaksolta on positiivista näkymistä ja kuulumista yritykselle.

Työssäoppijat voivat jakaa osaamistaan myös muille yrityksen työntekijöille, tuoda uusia loistavia ideoita ja käytänteitä mukanaan. Yritys saattaa silmää räpäyttämättä maksaa konsultin tai kouluttajan palveluista kymmeniä tuhansia euroja huomaamatta, että voi saada sen huomattavasti edullisemmin työharjoittelijalta. Työharjoittelijan ammatillista kasvua ja itsevarmuutta tukee hyvin se, että hänen osaamistaan arvostetaan ja hyödynnetään.

Työnantajan tarpeista riippuen hänen kannattaa myös miettiä kansainvälisten harjoittelijoiden merkitystä yritykselle. Kielitaidon, kansainvälisyyden ja valmiin verkoston hyödyntäminen harjoittelijan kautta voi olla kauaskantoista kehitystä yrityksen näkökulmasta.

### 3.3 Yritys ja oppilaitos

Yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyön on oltava niin tiivistä, että työharjoittelun yhteiset intressit ovat molemmille osapuolille selvät. Oman alan tietoja on syvennettävä ja päivitettävä. Erilaisia yhteistyömuotoja yrityksen ja oppilaitoksen rajapintaan kannattaa miettiä. Yritysvierailut, -esittelyt ja oppituntien järjestäminen yrityksen toimesta voi tuoda koko opiskelijaryhmälle uutta ajattelua yrittämisestä. Erilaisten toimintamallien syntyminen näkyy myös opiskelijoiden työharjoittelussa. Yrittäjämäinen toiminta tulee näkyä sekä opetuksessa että työharjoittelussa. Jos yhteistyö toimii, yritysten työvoiman rekrytointi sujuu ja vaikutusmahdollisuudet opetuksen sisältöihin ja menetelmiin ovat hyvät. Työssäoppimisen avainsanoja ovat yrittäjämäinen asenne, hyvä työn jälki, laatu ja luotettavuus.

### 3.4 Työyhteisö

Työyhteisö on hyvä valmentaa myös ottamaan vastaan työssäoppija. Työntekijöiden on hyvä tietää yrityksen odotukset omasta osuudestaan työssäoppimisen onnistumisen suhteen. Työyhteisö voi vaikuttaa asenteellaan opiskelijan ”hyvinvointiin” paljonkin. Työntekijät voivat olla kiinnostuneita tai välinpitämättömiä tai kokea jopa uhkaa työssäoppijan taholta. Työpaikkaohjaajan on hyvä käydä tietty työhön ja työilmapiiriin liittyvät asiat avoimesti läpi ja kuunnella työyhteisön palaute tarkasti. Työyhteisölle on hyvä korostaa työssäoppijan tuoretta näkökulmaa asioihin. Saattaa olla, että jokin vakituisesta henkilöstöstä turhauttavalla tuntuva tehtävä saattaa kiinnostaa opiskelijaa todella paljon. Jollakulla opiskelijalla saattaa olla erityisosaamista, jota työyhteisöltä ei löydy.

Työyhteisön on hyvä ottaa myös palautetta työssäoppijalta tyyliin ”miltä tämä ulkopuolisen silmin näyttää”. Monet tehtävät ovat vuorovaikutteisia ja niitä voidaan yhdessä kehittää. Tämä edellyttää kuitenkin avointa työilmapiiriä. Sen luomisessa työpaikkaohjaaja on avainhenkilö. Kyräilevä, ennakkoluuloinen ja asenteellinen ilmapiiri voi tuhota innostuneimmankin työssäoppijan innon ja luomiskyvyn.

Työpaikkaohjaajan tehtävä on ohjata työyhteisöä yhteisen käsityksen luomiseen työssäoppimisen tarkoituksesta ja tavoitteesta. Se auttaa ratkaisujen löytymisessä, lisää ryhmän jäsenten ymmärrystä itsestään, työstään ja työyhteisöstään.

#### 4 REKRYKOULUTUKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTUSTAPA

RekryKoulutus on yksi yhteishankintakoulutuksen muoto. Yhteishankintakoulutus on työnantajan yhteistyössä työ- ja elinkeinohallinnon kanssa suunnittelemaa työvoimakoulutusta. Työnantaja sekä työ- ja elinkeinohallinto rahoittavat koulutuksen hankinnan yhdessä. RekryKoulutuksen yhteiskunnallinen tavoite on ehkäistä työvoimakapeikkoja ja pulaa osaavasta työvoimasta, edistää yritysten ja julkisten työnantajien toiminnan kehittymistä sekä tarjota työnhakijoille työllistäviä koulutusväyliä. (Keski-Pohjanmaan aikuisopiston RekryKoulutusmateriaali 2012)

Yrityksen näkökulmasta RekryKoulutus on vaihtoehto tilanteessa, jossa työnantaja ei löydä ammattitaitoisia työntekijöitä suoraan työmarkkinoilta eikä alan osaajia ole saatavissa olevien tietojen mukaan valmistumassa lähiaikoina. Opiskelijat valitaan yhteistyössä työnantajan sekä työ- ja elinkeinohallinnon kanssa. Valintaan voidaan liittää soveltuvuuden arviointia ja testejä. (Keski-Pohjanmaan aikuisopiston RekryKoulutusmateriaali 2012)

RekryKoulutus on aina työelämälähtöistä. Koulutus räätälöidään yrityksen tarpeisiin ja opiskelijat saavat työmarkkinoille soveltuvan ja työnantajan tarvitseman ammattitaidon. Koulutus voi valmentaa tutkinnon osaan/osioihin. Koulutuksen tavoitteena on, että koulutuksen hyväksytysti suorittaneet opiskelijat työllistyvät työnantajan palvelukseen. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2010, 3.)

RekryKoulutus on samantyyppistä kuin ammatillisen koulutuksen yhtenä muotona maassamme toteutettava oppisopimuskoulutus. Oppisopimuskoulutukseen on saatu vaikutteita mm. Sveitsistä ja Saksasta. Koulutus on pääosin työpaikalla toteutettavaa mestari-kisälli –tyylillä tapahtuvaa oppimista, jossa ns. oppipolka oppii pitkälle seuraamalla ja havainnoimalla kokeneimpien työtä.

Tavoitteena voi olla perus-, lisä-, täydennys- tai ammatinvaihtoon tähtäävä koulutus. Koulutuksesta osa toteutetaan lähiopiskeluna ja osa etäopiskeluna, joka koostuu ohjatusta työssä oppimisesta, välitehtävien tekemisestä ja harjoittelusta

HOPSin mukaan. Tietopuolisten opintojen osuus voi vaihdella, mutta yleisenä lähtökohdiana on, että niiden osuus on vähintään 30 % koulutuksen kokonaiskestosta. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2010, 4.)

Henkilökohtaisten opiskeluohjelmien laatimisessa noudatetaan 1.3.2007 voimaan tullutta Opetushallituksen määräystä. Opiskelijoille laaditaan kirjallinen henkilökohtainen opiskeluohjelma, johon kuuluvat oppimissuunnitelma ja näyttösuunnitelma. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2010, 4.)

Koulutuksen kesto on pääsääntöisesti 1-4 kuukautta. Erityisistä syistä koulutuksen pituutta voidaan nostaa kuuteen kuukauteen. Koulutuksen vähimmäiskesto on 10 koulutuspäivää. Opiskelija on yrityksessä oppimassa tulevia työtehtäviä. Hänelle ei tule asettaa samoja vaatimuksia ja odotuksia kuin jo työsuhteessa oleville. Yrityksessä on nimettävä opiskelijalle koulutuksesta kokonaisvastuussa oleva henkilö ja työtehtäväkohtaiset työpaikkakouluttajat/ohjaajat. Työpaikkaohjaaja on opiskelijan tukena työpaikalla. Oppilaitoksesta nimetyn vastuuhenkilön ja työpaikkakouluttajan tulee antaa opiskelijalle säännöllisesti palautetta edistymisestä. Koulutuksen päätyttyä opiskelija antaa netissä olevan kyselylomakkeen kautta palautteen koulutuksen sujumisesta työvoimaviranomaisille. ([www.mol.fi](http://www.mol.fi))

#### 4.1 Ammatillisen osaamisen osa-alueet

Keski-Pohjanmaan aikuisopiston yrityspalveluissa RekryKoulutus nähdään osana osaamisen johtamista yrityksissä. Karkeasti jaoteltuna termit ja käsitteelytavat näyttävät jakaantuvan eri lähdemateriaaleissa siten, että osaamisen johtamisesta puhuttaessa ammatillinen osaaminen on vahvasti kytköksissä yksittäisen yrityksen liiketoimintalähtöiseen osaamisen kehittämiseen ja osaamisen kehittämisestä puhuttaessa pääpaino on puolestaan yleisemmällä tasolla, joissa huomio kiinnittyy laajemmin erilaisiin kompetenssi- ja kvalifikaatiokäsitteiden määrittelyyn ja erittelyyn. Viime vuosina on kirjoitettu paljon myös hiljaisesta tiedosta, sen merkityksestä ja siirtämisestä organisaatioiden sisällä työntekijältä toiselle. Niin hiljaisen tiedon kuin muunkin siirtämisessä mestari-kisälli –tyylillä, joka RekryKoulutukseen tietyllä tavalla sisältyy, voi kuitenkin olla se vaara, että oppi-

ja ei tule tietoisesti taidostaan ja voi oppia myös virheellisiä tapoja. Tämän vuoksi on tärkeä tiedostaa, mikä taidon oppimisessa on oleellista ja mitä tai ketä tulee mallintaa. ”Oppipojasta voi tulla yhtä hyvä kuin mestarista, mutta hän tietää tietoisesti taidostaan yhtä vähän kuin mestarikin” painottavat Toivonen ja Asikainen (2004, 35). Tämän riskin eliminoimiseksi RekryKoulutukseen sisältyy myös teoriapainotteisia opintoja.

Osaamisen käsitteistö on edelleen kovin kirjavaa. Muun muassa Seppo Helakorpi on netistä löytyvässä artikkelissaan ”Osaamisen johtaminen” avannut käsiteviidakkoa, jonka kanssa ollaan tekemisissä. Hänen mukaansa voidaan ajatella, että ammatillinen osaaminen muodostuu toisaalta ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista ja toisaalta henkilön persoonallisuuden eri puolista, joita perimä ja sosiaalinen toimintaympäristö elämän aikana muokkaavat.

Ruohotiehen ja Helakorpeen viitaten Suhonen, Salminen ja Puro (2008,9) ovat todenneet, että kompetenssi on laajempi käsite kuin osaaminen. Kompetenssin käsite sisältää taitoja, kokemusta sekä arvot ja asenteet työtä ja työn tulosta kohtaan. Kompetenssi on kykyä tehdä työ tai tehtävä menestyksekkäästi. Kompetenssi sisältää myös työn vaatimien tietojen hallinnan ja niiden soveltamisen käytäntöön. Se on kykyä selviytyä työn haasteista. Avainkompetenssi on tietys- sä työssä vaadittavaa ydinosaamista. Avainkompetenssin määrittelyä ohjaa sen työn viitekehys, jossa toimitaan. Ammatillinen huippuosaaminen koostuu ammattispesifisestä tietämyksestä, soveltamistaidosta ja ns. metataidoista, joita ovat mm. itsesääätelytaidot ja korkea-asteen ajattelutaito. Ammatillisen koulutuksen aika on keskeistä kompetenssien kehittymisen aikaa. Silloin saadaan kuva siitä, mitä ammatin harjoittaminen todellisuudessa on. Organisaation kannalta kompetenssinhallinnan peruskysymyksiä ovat, mitä kompetenssia tarvitaan, mitä kompetenssia jo on olemassa, millaiset ovat kompetenssivajeet ja miten ne saadaan näkyville sekä mitä organisaation tulee tehdä kompetenssivajeiden täyttämiseksi. (Suhonen, R, Salminen, L, Puro, M. 2008,9).

Kvalifikaatio on sitä kompetenssia, jota työntekijä tarvitsee työn tai tehtävän luonteen vuoksi tai, jota työnantaja vaatii muodollisesti tai epämuodollisesti (Suhonen, R, Salminen, L, Puro, M. 2008, 10). Ammatillisten kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmää on maassamme vienyt pitkälle mm. filosofian tohtori Taina



Hanhinen. Väitöskirjassaan hän jaottelee ammatilliseen osaamiseen kuuluvat kvalifikaatiot seuraavasti:

- toimialariippumaton tuotannon yleisosaaminen
- tuotteiden ja palvelujen tuotanto-osaaminen
- liiketoimintaosaaminen
- asiakkuuden, asiakassuhteiden hallinta
- työyhteisöosaaminen
- henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet
- tutkimus- ja kehitysosaaminen.

(Hanhinen 2010, 4.)

Keski-Pohjanmaan aikuisopiston luentomateriaalissa opistolla työskentelevä yrityskehittäjä ja kouluttaja Anne Isokoski tuo esille ns. kvalifikaatiopyramidin, joka on ilmeisesti koottu eri läheistä. Kvalifikaatiopyramidi selventää, mitä tullaan yritykseen oppimaan. Aihealueet on jaoteltu seuraavasti:

- substanssiosaaminen
- liiketoimintaosaaminen
- organisaatio-osaaminen
- sosiaaliset taidot
- luovuus ja innovatiivisuus
- normatiiviset kvalifikaatiot

Suhonen, Salminen ja Puro (2008, 8) ovat todenneet että, erilaisten kvalifikaatioiden ja ammattitaitotasojen tiedostaminen auttaa arvioinnissa ja palautteen antamisessa.

## 5 YHTEENVETO

Työssäoppiminen on tavoitteellista käytännön työhön perehtymistä ja harjoittelua. RekryKoulutuksen tavoite on vielä pitemmälle menevä, sen tavoitteena on uusi työpaikka koulutettavalle.

Koulutusohjelma, joka muokataan yrityksen tarpeiden mukaan, antaa koulutettavalle tarvittavat perustiedot, jotta työsuhte voi alkaa. Työ- ja elinkeinohallinto auttaa koulutuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa, osallistuu kustannuksiin ja kilpailuttaa alalle erikoistuneen koulutuspalvelun tuottajan. Opiskelija valitaan yhteistyössä yrityksen kanssa.

Koulutuksen pituus vaihtelee koulutustavoitteiden- ja tarpeiden mukaan. Koulutusjaksoon voi tarpeesta riippuen sisältyä tietopuolista opetusta ja käytännön harjoittelua työpaikalla. RekryKoulutuksena voidaan toteuttaa perus-, lisä- tai täydennyskoulutusta tai ammatinvaihtoon tähtäävää koulutusta. Koulutuksen tavoitteena on, että koulutuksen hyväksytysti suorittaneet opiskelijat työllistyvät työnantajan palvelukseen.

Yrityksen, siis tulevan työnantajan, kannattaa paneutua työssäoppimisen toteutukseen huolella etukäteen. Hyvällä suunnittelulla saadaan koulutuksen painotukset oikeisiin kohtiin. Hyvällä tiedottamisella saadaan työyhteisön ilmapiiri avoimeksi ja osaaminen voi lähteä heti työssäoppimisjakson alusta käyntiin. Hyvä työpaikkaohjaaja on henkinen tuki työssäoppijalle ja linkki työnantajaan. Suhteellisen lyhyttä koulutusaikaa ei kannata tuhjata kyräilyyn.

Yrityksessä on nimettävä opiskelijalle koulutuksesta kokonaisvastuussa oleva henkilö ja työtehtäväkohtaiset työpaikkakouluttajat/ohjaajat. Työpaikkaohjaaja on opiskelijan tärkein tuki työpaikalla. Oppilaitoksesta nimetyn vastuuhenkilön ja työpaikkakouluttajan tulee antaa opiskelijalle säännöllisesti palautetta edistymisestä.

RekryKoulutusjaksoon voidaan sisällyttää ns. ”hiljaisen tiedon ”siirtämisestä organisaatioiden sisällä työntekijältä toiselle. Kallisarvoisen osaamisen katoaminen yrityksestä voidaan tällä tavalla välttää tai ainakin vähentää.

Opas on tarkoitettu korostamaan suunnittelun ja vastuun jakamisen tärkeyttä. Sen tarkoitus on myös auttaa koulutukseen osallistuvia eri tahoja ymmärtämään oman osuuden hoitamisen tärkeys.

## LÄHTEET

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.2010. Työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen hankintasopimuksen alasopimus / Euroopan sosiaalirahasto. Keski-Pohjanmaan aikuisopiston materiaali.

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen - kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print

Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Acta Universitatis Tamperensis. Tampere: Tampere University Press.

Helakorpi, S. Saatavissa:

<http://openetti.aokk.fi/sisu/TEEMAT%20AIHEALUEITTAIN/Kasvatus%20ja%20yhtkunta/Koulun%20johtaminen/osaamjohtam.pdf>

Honka J. , Lampinen L., Vertanen I (toim), 2000, Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Opetushallitus, Helsinki

Järvinen, A. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WSOY.

Keski-Pohjanmaan aikuisopiston RekryKoulutusmateriaali 2012.

Ollila J. 2000, Tiedon tarpeet työelämässä, puhe: Kolmas kulttuuri ja tekniikan opetus- seminaari, teknillistieteiden seminaari Säätytalo 28.11.2000

Opetushallitus. 2006. Työssäoppimisen opas. Helsinki: Opetushallitus.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Opetus 2000. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Poikela, E. 2005. Osaaminen ja kokemus - työ, oppiminen ja kasvatus. Acta Universitatis Tamperensis. Tampere:Tampere University Press.

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.

Suhonen, R, Salminen, L, Puro, M. 2008. Ammatillisen osaamisen ja johtamisosaamisen arviointi, kehittäminen ja ylläpitäminen FSTKY:ssä vuoteen 2010. Loppuraportti. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Toivonen, V-M, Asikainen, R. 2004. Yrityksen hiljainen osaaminen – kehittämisen uusi taso. Helsinki: Hakapaino.

Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittämistä ammattikorkeakoulussa. Opinnäyte. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.

[www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06.../0020s\\_rekrykoulutus.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06.../0020s_rekrykoulutus.pdf)

LIITE



**työpaikkaohjaajan  
RekryKoulutusopas**

2

## SISÄLLYSLUETTELO

1. REKRYKOULUTUS YRITYKSEN NÄKÖKULMASTA .....	5
Varmistus tulevaisuuden osaamisesta .....	5
Henkilöstön kehittäminen .....	5
Osa oppivaa organisaatiota .....	6
Yhteistyö paikallisten oppilaitosten kanssa.....	7
Työssäoppimisesta tiedottaminen työpaikalla .....	7
Työssäoppimisen suunnittelu yrityksessä .....	7
Palautteen kerääminen .....	8
2. TYÖPAIKKAOHJAAJA OPISKELIJAN AMMATILLISEN KASVUN TUKENA .....	8
Työpaikkaohjaajan tehtävät RekryKoulutuksen aikana:.....	9
3. REKRYOPISKELIJAN PEREHDYTTÄMINEN JA OHJAUS .....	10
Opiskelijan perehdyttäminen työhön ja työpaikkaan .....	10
Oppimisen olemus .....	12
Sosiaaliset tilanteet ovat oppimistilanteita opiskelijalle .....	14
Opiskelijoiden ohjaustarpeet ovat erilaisia .....	16
4. PALAUTE OPISKELIJALLE REKRYKOULUTUKSEN AIKANA .....	16
Arvioinnin tehtävä on kannustaa opiskelijaa.....	16
Kehittyminen tapahtuu palautteen avulla.....	17

## Lukijalle

Tämä opas on tarkoitettu työpaikkakouluttajalle avuksi RekryKoulutuksen toteuttamiseen. Onnistuakseen päämäärän saavuttamisessa suhteellisen lyhyenä aikana on kaikkien osapuolten puhallettava ”yhteen hiileen”.

RekryKoulutus on yksi yhteishankintakoulutuksen muoto. Yhteishankintakoulutus on työnantajan yhteistyössä työ- ja elinkeinohallinnon sekä oppilaitoksen kanssa suunnittelemaa ja rahoittamaa työvoimakoulutusta. Rahoitukseen käytetään usein EU:n hankevaroja. Koulutus räätälöidään yrityksen tarpeisiin ja opiskelijat saavat pätevyyden tiettyyn työtehtävään tai työtehtäviin. Koulutuksen tavoitteena on, että koulutuksen hyväksytysti suorittaneet opiskelijat työllistyvät työnantajan palvelukseen.

Arkielämässä RekryKoulutus sekoitetaan usein työssäoppimiseen, jolloin jonkin ammatillisen oppilaitoksen opiskelija tulee työssäoppimisjaksoille yritykseen. Työssäoppimisjaksot perustuvat valtakunnallisiin opetussuunnitelmiin ja oppilaslähtöisiin oppimistavoitteisiin. RekryKoulutuksen pohjana puolestaan ovat yrityksen tarpeet tilanteissa, jolloin työnhakijoilla ei ole riittävästi työtehtävissä tarvittavaa osaamista.

RekryKoulutuksen tavoitteena on, että koulutusjakson jälkeen opiskelija omaa yrityksen odottamat valmiudet ja osaamistason, jotta hän voisi työllistyä yrityksen palvelukseen. Puutteet opiskelijan osaamisessa ja työn erikoisvaatimukset voidaan huomioida yksilöllisesti opiskelijalle tehtävässä henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa.



4

Yrityksessä tapahtuvan työssäoppimisen osuus on RekryKoulutuksessa merkittävä. Ajallisesti se voi olla jopa 70 % koulutuksen kokonaisuudesta. Muu osuus koostuu oppilaitosten opettajien johdolla tapahtuvasta perinteisestä luokkaopetuksesta (ns. lähiopetuksesta) tai muusta vastaavasta opetuksesta sekä ohjatuista itseopiskelutehtävistä. Yrityksen sitoutuminen ja ennalta suunnittelu on lopputuloksen kannalta oleellisen tärkeää. Se miten työssäoppiminen hoidetaan, antaa mahdolliselle uudelle työntekijälle mallin siitä, miten asiat yleensä ottaen yrityksessä hoidetaan. Yrityksen toimintakulttuuri välittyy pienistä asioista.

Rekryopiskelijan ohjaaminen antaa työpaikkaohjaajalle hyvän mahdollisuuden oppia myös itse. Oppijalle hän edustaa oman alansa ammattilaista ja on tärkeä vaikuttaja koko koulutuksen ajan. Yhteistyö yrityksen ja oppilaitoksen kanssa liitettynä ohjaajan omaan ammattitaitoon antaa hyvän lähtökohdan RekryKoulutuksen onnistumiselle.



Keski-Pohjanmaan aikuisopisto

## 1. REKRYKOULUTUS YRITYKSEN NÄKÖKULMASTA

### Varmistus tulevaisuuden osaamisesta

RekryKoulutus on hyvä vaihtoehto työnantajalle, jos koulutettua työvoimaa ei löydy tai ole valmistumassa lähiaikoina. Koulutusjakson aikana on mahdollisuus tutustua opiskelijaan mahdollisena lähitulevaisuuden työntekijänä. Työpaikalla käytännön työtehtävien opiskelu antaa myös opiskelijalle mahdollisuuden luoda yrityksestä kuva tulevana työnantajana. RekryKoulutuksen päätyttyä molemmilla osapuolilla on mahdollisuus solmia työsuhde, joka perustuu puolin ja toisin realistisiin odotuksiin.



RekryKoulutus on työelämälähtöistä. Toteutuksen lähtökohtana ovat aina yrityksen työvoima- ja osaamistarpeet. Sen tavoitteena voi olla perus-, lisä-, täydennys- tai ammatinvaihtoon tarvittavan osaamisen antaminen opiskelijalle. Yrityksessä tapahtuvan työssäoppimisen osuus voi ajallisesti olla jopa 70 % koulutuksen kokonaiskestosta. Muu osuus eli ns. tietopuolinen koulutus koostuu Keski-Pohjanmaan aikuisopiston omien tai ulkopuolisten kouluttajien johdolla tapahtuvasta perinteisestä luokkaopetuksesta tai muusta vastaavasta koulutuksesta (RekryKoulutuksen termein lähiovetuksesta) sekä ohjatuista itseopiskelutehtävistä.

### Henkilöstön kehittäminen

Menestyäkseen yrityksen on varmistettava jatkuva uudistumisen ja kasvun mahdollisuus. Henkilöstön osaamisen kehittäminen varmistaa tavoitteiden saavuttamisen. Yrityksen on hyvä rakentaa

Keski-Pohjanmaan aikuisopisto

6

yrittäjäkulttuuria, joka kannustaa nopeaan oppimiseen ja uudistamiseen. Osaava henkilöstö on menestyvän yrityksen perusta. Työntekijöiden sitoutuminen oman osaamisensa kehittämiseen, esimerkiksi ammatti-, erikoisammatti- ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittamiseen, voi alkaa työpaikkaohjaajan tehtävistä. Yhteistyö oppilaitoksen kanssa tarjoaa yritykselle mahdollisuuden kehittää henkilöstönsä osaamista. Yhteistyöllä voidaan optimoida myös RekryKoulutuksen tavoitteet vastaamaan yrityksen tarpeita.

### **Osa oppivaa organisaatiota**

Oppiminen on tiedon lisääntymistä. Osaaminen syntyy, kun oppi muuttuu toiminnaksi. Yrityksen on hyvä miettiä ja suunnitella ensin ja tehdä sitten mitä suunniteltiin. Tekemisen jälkeen on hyvä myös miettiä onnistuttiinko suunnittelussa ja sen toteuttamisessa. Koulutuksen ja kehittämisen tarkoituksena tulee olla muutos toiminnassa ja tämä muutos täytyy kyetä tunnistamaan.

Rekryopiskelijan ohjaaminen on kehitystoimintaa, jossa työpaikkaohjaaja ja muu henkilökunta oppivat itsekin. Yrityksessä joudutaan samalla pohtimaan oman toiminnan perusteita ja toimintatapoja. Opiskelija voi myös omilla kysymyksillään ja toiminnallaan tuoda uusia näkökulmia työhön.



Keski-Pohjanmaan aikuisopisto

### **Yhteistyö paikallisten oppilaitosten kanssa**

Yrityksen aktiivisuus oppilaitosyhteistyössä palvelee tulevaisuudessa henkilöstön rekrytointia. Yrityksen maineella opiskelijoiden ja työnhakijoiden keskuudessa on merkitystä, koska kilpailu tulevaisuuden työntekijöistä kiristyy.

### **Työssäoppimisesta tiedottaminen työpaikalla**

Yrityksen tulee pohtia, kuinka laajasti RekryKoulutuksesta työpaikalla tiedotetaan ja keiden kaikkien olisi hyvä tuntea RekryKoulutuksen periaatteet tarkemmin. Yrityksen johdon on huolehdittava siitä, että henkilöstö on tietoinen Rekryopiskelijalle suunnitelluista ja suunnatuista tehtävistä, sopimuksista ja tavoitteista. RekryKoulutuksen onnistumisen edellytys on, että henkilöstö suhtautuu myönteisesti uuteen opiskelijaan ja ymmärtää vaiheen olevan tärkeänä osa tämän ammatillista pätevyitymistä.

### **Työssäoppimisen suunnittelu yrityksessä**

Yrityksen tarjoamat mahdollisuudet tavoitteelliseen oppimiseen selvitetään yhteistyössä vastuukouluttajan kanssa ennen RekryKoulutuksen aloittamista. Yhdessä Keski-Pohjanmaan aikuisopiston vastuukouluttajan kanssa laaditaan opiskelijalle henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, johon työtehtävissä tapahtuva oppinen ja muualla toteutettava tietopuolinen opiskelu limittyvät. Työpaikkaohjaaja osaa tunnistaa yrityksessä opiskelijalle soveltuvat tehtävät. Työssäoppimisen tavoitteet ja työtehtävät suunnitellaan työpaikan oppimismahdollisuuksien mukaan siten, että ne joustavasti limittyvät tietopuolisen oppimisen kanssa.

Henkilökohtaisten opiskeluohjelmien laatimisessa noudatetaan 1.3.2007 voimaan tullutta opetushallituksen määräystä.

Keski-Pohjanmaan aikuisopisto

8

RekryKoulutuksen kesto on pääsääntöisesti 1-4 kuukautta. Poikkeustapauksissa sitä voidaan ELY-keskuksen luvalla toteuttaa puolen vuoden ajan.

### **Palautteen kerääminen**

Jatkuvan parantamisen periaatteen mukaisesti on palaute ja sen kerääminen olennainen osa RekryKoulutuksen hyödyn optimointia ja kehittämistä. Haasteiden tunnistaminen ja epäkohtien myöntäminen ovat välttämättömiä kehityksen kannalta. Palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen sopivaa ilmapiiriä on lähes aina syytä kehittää. Asioiden tutkiskelu voi tuottaa aluksi vastustusta ja koetaan henkilökohtaisena. Jatkuvan palautteen avulla yhteistyö saadaan sujumaan hyvin ja ongelmatilanteet voidaan ratkaista rakentavasti ennen kuin ne kehittyvät ylitsepääsemättömiksi. Koulutuksen päätyttyä opiskelija antaa netissä olevan kyselylomakkeen kautta palautteen koulutuksen sujumisesta myös työvoimaviranomaisille (ns. Opal-palaute).



## **2. TYÖPAIKKAOHJAAJA OPISKELIJAN AMMATILLISEN KASVUN TUKENA**

Työpaikkaohjaaja toimii yhteyshenkilönä opiskelijan, yrityksen ja oppilaitoksen välillä. Hän osallistuu RekryKoulutuksen suunnitteluun, toimeenpanoon ja opiskelijan edistymisen arviointiin. Koska koulutuksen lähtökohtana ovat yritykset tarpeet, oppimiselle asetettavat tavoitteet määritellään työn kautta.

Rekryopiskelija voi oppia yrityksessä erilaisia ammatillisia kvalifikaatioita, jotka voivat olla esimerkiksi tuotteiden ja palvelujen tuotanto-osaaminen, asiakassuhteiden hallinta ja myyntiosaaminen sekä työyhteisöosaaminen. Osaamisen kehittymistä voidaan puolestaan tarkastella muun muassa seuraavien tasojen avulla: vasta-alkaja, edistynyt vasta-alkaja, osaaja, taitaja, ekspertti.

Työpaikkaohjaajan tulee huomioida myös se RekryKoulutuksen työssäoppimiseen tietyllä tavalla sisäänrakennettu riski, että oppija voi oppia myös virheellisiä tapoja. Tämän vuoksi on tärkeä tiedostaa, mikä taidon oppimisessa on oleellista ja kuka tai ketkä toimivat malleina/työtehtävien opettajina.

#### **Työpaikkaohjaajan tehtävät RekryKoulutuksen aikana:**

- Työpaikkaohjaaja on opiskelijan tukena työpaikalla.
- Työpaikkaohjaaja toimii yhdyshenkilönä yrityksen, opiskelijan ja vastuukouluttajan/oppilaitoksen välillä.
- Työpaikkaohjaaja vastaa koulutuksen suunnittelusta ja toteuttamisesta työpaikalla. Hän vastaa työssäoppimisen käytännöistä ja pelisäännöistä sekä aikataulusta yhdessä yrityksen johdon kanssa.
- Tutustuttaa Rekryopiskelijan työtovereihin, esimiehiin, yrityksen asiakkaisiin ja verkostoihin sekä luo opiskelijalle hyvän ja turvallisen oppimisympäristön yhteistyössä muun henkilöstön kanssa.
- Työpaikkaohjaajan vastuulla on perehdyttää opiskelija yritykseen, työympäristöön ja työtehtäviin sekä heti koulutuksen alkuvaiheessa yrityksen työturvallisuusasioihin mahdollisten tapaturmien välttämiseksi.
- Pääsääntöisesti opiskelijaa ei tule jättää yksin. Taitojen ja osaamisen karttuessa sekin on tarpeen mukaan mahdollista. Vastuu yrityksessä tapahtuvasta oppimisen edistymisestä ja työturvallisuudesta säilyy kuitenkin koko ajan yrityksellä.

Keski-Pohjanmaan aikuisopisto

10

- Työpaikkakouluttajan ja Keski-Pohjanmaan aikuisopiston vastuukouluttajan tulee antaa opiskelijalle säännöllisesti palautetta oppimisen edistymisestä. Työpaikkaohjaajan tulisi olla läsnä joissakin palaute- ja arviointikeskusteluissa (ns. HOPS-keskusteluissa) opiskelijan ja vastuukouluttajan kanssa tai ainakin keskustella vastuukouluttajan kanssa ennen HOPS-keskustelujen käyntiä ja niiden jälkeen.

Työpaikkaohjaajan ja vastuukouluttajan yhteistyö ennen RekryKoulutuksen aloittamista ja sen aikana varmistaa kaikkien osapuolten onnistuneen lopputuloksen. Ennakoon kannattaa keskustella myös siitä miten ja millaisissa asioissa otetaan yhteyttä vastuukouluttajaan tai muihin oppilaitoksen edustajiin.

Koko työyhteisön asenne vaikuttaa siihen miten opiskelija pääsee mukaan työyhteisöön. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on varmistaa myös se, että opiskelijan oppimistavoitteet ovat ainakin lähimpien työtoverien tiedossa. Työyhteisön tuella on suuri merkitys opiskelijan oppimistavoitteiden saavuttamisessa.

### 3. REKRYOPISKELIJAN PEREHDYTTÄMINEN JA OHJAUS

#### Opiskelijan perehdyttäminen työhön ja työpaikkaan

Monet kokeneelle työntekijälle tutut asiat voivat olla rekryopiskelijalle vieraita ja uusia. Esimerkiksi työajat, työvaatetus, tauot ja muut työpaikan pelisäännöt kannattaa



Keski-Pohjanmaan aikuisopisto

käydä heti aluksi läpi opiskelijan kanssa. Onnistunut RekryKoulutus alkaa perehdyttämisestä työpaikkaan ja työpaikan toimintatapoihin.

Perehdyttämisen tarkoituksena on luoda opiskelijalle kokonaiskuva yrityksestä, työympäristöstä ja työyhteisöstä, auttaa opiskelijaa tutustumaan työtehtäviin ja niissä tarvittavaan osaamiseen, luoda turvallinen ilmapiiri oppimiselle työpaikalla, vähentää opiskelijan epävarmuutta uudessa tilanteessa sekä varmistaa työturvallisuusasioiden ja eri työtehtävien oppiminen.

Opiskelijan tulee hahmottaa yrityksen toiminta omia työtehtäviä laajemmin, jotta hän ymmärtää oman asemansa ja paikkansa yrityksessä. Opiskelijan motivaatiota lisää, kun hän tietää mikä hänen osuutensa on yrityksen toiminnassa ja mihin erilaisia työvaiheita ja tehtäviä tarvitaan.

Perehdyttämisessä voi käyttää apuna yrityksen omia aineistoja, esimerkiksi

- Tervetuloa taloon -opasta
- perehdyttämissuunnitelmaa
- yrityksen esitteitä, videoita, mainoksia
- henkilöstö- ja asiakaslehtiä
- yrityksen www-sivuja
- työ- ja turvallisuusohjeita
- koneiden ja laitteiden käyttöohjeita



aan aikuisopisto





### **Oppimisen olemus**

Työpaikkaohjaajan on hyvä tietää perusasioita oppimisesta. Oppimista tapahtuu erilaisissa tilanteissa ja on erilaisia tapoja oppia. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on luoda rekryopiskelijalle turvallinen ja kannustava oppimisympäristö työpaikalla.

Mitä oppiminen on?

- Oppiminen on aina oppijan oman aktiivisen toiminnan tulosta
- Aiemmin opittu ohjaa uuden oppimista. Väärin omaksutut ajattelu- tai työtavat voivat hidastaa tai estää uuden oppimista.
- Oppiminen on sosiaalinen tapahtuma. Monia käsitteitä ja uusia asioita ymmärrämme vasta, kun keskustelemme niistä muiden kanssa.
- Pelkkä kokemus ja tekeminen eivät riitä. Tarvitaan myös ajattelua ja arviointia siitä, mitä tehtiin ja miten sen voisi tehdä vielä paremmin.

- Oppiminen on tavoitesuuntautunutta. Oppimista helpottaa, jos opiskelija on tietoinen tavoitteista ja pääsee itse asettamaan tavoitteita. Oppimistavoitteiden selkeyteen ja kirjaamiseen kannattaa kiinnittää huomiota.
- Oppiminen on itseohjautuvaa. Oppiminen on tavoitteellisempaa, kun opiskelija tiedosta oman tapansa oppia ja työskennellä sekä oppii arvioimaan omaa osaamistaan. Opiskelija tarvitsee palautetta, jotta hän oppii tunnistamaan missä asioissa hän tarvitsee vielä harjoitusta.

Opiskelijan on annettava tehdä töitä niin itsenäisesti kuin niitä todellisuudessa tehdään. Alkuvaiheessa on kuitenkin otettava huomioon erilaiset oppijat ja heidän ohjaustarpeensa. Töiden edetessä tarkistetaan tavoitteita ja tehdään väliarviointia siitä mihin on päästy. Tavoitteita täsmennetään oppijan edistymisen mukaan.

### **Ohjaus suuntaa opiskelijan oppimista**

Ohjaus suuntaa opiskelijan huomiota oppimiseen ja oman kehittymisen kannalta keskeisiin asioihin. Tavoitteena on, että rekryopiskelija oppii itse arvioimaan omaa osaamistaan ja kehittymistään.

#### *Keskustele odotuksista ja kerta tavoitteet*

Opiskelija tarvitsee erilaisia oppimistilanteita. On tärkeää, että opiskelija oppii ymmärtämään millaista osaamista ammattilaiselta vaaditaan. Ohjaajan tehtävänä on varmistaa, että opiskelija saa monipuolisen kuvan yrityksen toiminnasta. Oman työn merkityksen ymmärtäminen yrityksen toiminnan kannalta sekä tutustuminen asiakkaisiin ja sidosryhmiin lisää työssäoppimisjaksosta saatavaa hyötyä.

#### *Perustelee erilaisia oppimistilanteita*

14

Erlaisia ohjaustilanteita työpaikalla ovat esim.

- rutiinitehtävät työpaikalla – perustele työtehtävien merkitystä yrityksen toiminnan kannalta
- taitojen harjoitustilanteet – anna palautetta opiskelijan taitojen kehittymisestä
- asiakaspalvelutilanteet – käykää keskusteluja erilaisten asiakkaiden tarpeista ja kohtaamisesta

### Sosiaaliset tilanteet ovat oppimistilanteita opiskelijalle

Opiskelijan vuorovaikutustaitojen kehittyminen saattaa olla omalta osaltaan sisäänrakennettuna RekryKoulutuksen tavoitteisiin ainakin silloin, kun kyse on nuoresta opiskelijasta. Opiskelijan on hyvä päästä mukaan erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin työyhteisössä. Koko työyhteisön tukea tarvitaan opiskelijan sosiaalisten taitojen kehittymisessä. Opiskelijan ja ohjaajan keskinäinen vuorovaikutus on tärkeä saada sujumaan heti RekryKoulutuksen alusta alkaen, jotta opiskelija uskaltaa kysyä ohjaajaltaan erilaisia asioita.



*Kannusta opiskelijaa osallistumaan erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin*

Mikään työ ei ole vain työn teknistä osaamista. Ammattitaidon kannalta tärkeitä ovat myös oma-aloitteisuus, ongelmanratkaisukyky, kehittämisvalmiudet, työturvallisuusosaaminen ja sopeutuminen työyhteisöön.

Keski-Pohjanmaan aikuisopisto

Rekryopiskelijän motivaation ja oppimisen kannalta on etua, jos hän pääsee mukaan erilaisiin työtilanteisiin ja osallistumaan ammattilaisten keskenään käymään keskusteluun.

*Monipuolisia tehtäviä ja välitöntä palautetta*

Anna rekryopiskelijalle aikaa ajatella ja tehdä itse mahdollisimman oikeita työtehtäviä. Todelliset ja haastavat tehtävät ovat useimpien mielestä myös motivoivia. Opiskelijalla voi olla myös työhön liittyviä itsenäisiä ongelmanratkaisutehtäviä, jotka ovat usein oppimista parhaimmillaan. Mitä pidemmälle taidot ja ymmärrys työssä kehittyvät, sitä enemmän opiskelija voi itse ratkoa eteen tulevia haasteita.



Opiskelijan tulevaisuuden kannalta on olennaista, että hän pääsee tutustumaan mahdollisimman uuteen tekniikkaan ja työtapoihin. Toisaalta on tärkeää, että opitaan myös perustaidot ja tiedot. Näiden oppimisessa opiskelijat saattavat erota toisistaan huomattavasti. Osalle opiskelijoista perustehtävät voivat olla riittävän haasteellisia ja motivoivia. Osa opiskelijoista voi toisaalta jo varhaisessa vaiheessa hioa osaamistaan huipputasolle ja tuoda uusia ideoita. Monipuolinen perehtyminen erilaisiin tehtäviin yrityksessä antaa opiskelijalle paremman kokonaiskuvan yrityksen toiminnasta kuin saman tehtävän tekeminen, jos tämä on mahdollista toteuttaa.

*Etsi sopivan haasteellisia ja monipuolisia työtehtäviä*

Opiskelijaa ei voi jättää yksin tekemään työtä, vaikka onkin tärkeää, että opiskelija oppii itsenäisesti työhön itse tekemällä. Varsinkin alkuvaiheessa opiskelija saattaa tarvita tukea ja opastusta yllättävissäkin asioissa. Positiivisen palautteen voi antaa julkisesti.

16

Rakentava palaute annetaan kahden kesken. Välitön palaute on usein kaikkein vaikuttavinta. Tärkeintä on, että opiskelija saa palautetta säännöllisesti, jolloin erilaiset palautetilanteet ovat osa arkea.

*Anna kehittävää palautetta säännöllisesti*

### **Opiskelijoiden ohjaustarpeet ovat erilaisia**

Opiskelijat ovat keskenään hyvin erilaisia. Osa innostuu herkästi ja tarttuu toimeen nopeasti, joskus jopa liiankin ripeästi. Osa on hyvin arkoja ja tämäkin on ohjaajan syytä muistaa. Opettajan ja työpaikkaohjaajan palaverissa kannattaa keskustella opiskelijan oppimistavoitteiden lisäksi siitä, millaisissa asioissa opiskelija voi tarvita enemmän tukea ja ohjausta. Myös itsevarmojen opiskelijoiden kanssa tulee muistaa, ettei heillä välttämättä ole vielä kovin paljon kokemusta. Työturvallisuusasioihin kannattaa kaikkien kanssa kiinnittää runsaasti huomiota. Opiskelijaa ei saa koskaan jättää oman onnensa nojaan.

## **4. PALAUTE OPISKELIJALLE REKRYKOULUTUKSEN AIKANA**

### **Arvioinnin tehtävä on kannustaa opiskelijaa**

RekryKoulutuksen tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. On tärkeää, että opiskelija saa jakson aikana palautetta osaamisestaan ja kehittymisestään. Arvioinnin tehtävänä on kannustaa opiskelijaa sekä löytää hänen vahvuuksiaan ja kehittämisalueitaan.

Opiskelijan arvioinnin tehtävänä on

- tukea opiskelijan oppimista: ohjata, kannustaa ja motivoida
- kehittää opiskelijan itsearviointitaitoja

Keski-Pohjanmaan aikuisopisto

- vahvistaa myönteistä minäkuvaa ja kasvua ammatti-ihmisenä
- tuottaa tietoa opiskelijan osaamisesta hänelle itselleen, vastuukouluttajalle ja työyhteisölle.

Arviointi on osa opiskelijan ohjausta. Arviointi ei siis ole ”arvostelunumeron” antamista. Tärkeintä on se, että opiskelija pystyy saamansa palautteen avulla suuntaamaan toimintaansa ja tavoitteitaan. Samalla vältetään ongelmatilanteiden syntymistä.

### **Kehittyminen tapahtuu palautteen avulla**

Opiskelija tarvitsee palautetta kehittyäkseen. Ohjaavalla arvioinnilla tarkoitetaan säännöllisiä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan keskusteluja, joissa opiskelija ensin itse arvioi omaa kehittymistään ja saa sitten työpaikkaohjaajalta kannustavaa palautetta kehittymisensä tueksi.

Palautetta pitäisi antaa opiskelijalle palautekeskustelujen lisäksi myös työtehtävien yhteydessä. Myös onnistumisesta tulee antaa palautetta. Kuitenkin kehittämiskohteita olisi löydettävä - kannustavassa mielessä.

Opiskelija oppii eniten saamastaan palautteesta, jota annat opiskelijalle puhumalla suoraan ja selkeästi, ja varmistamalla, että opiskelija on ymmärtänyt sanomasi. Hyvä palaute on objektiivista, eli siinä arvioidaan vain tehtyä työtä ja asiaa. Positiivisen palautteen antaminen on yleensä helppoa, mutta kehittävän palautteen antamista pitää opetella. Ns. hampurilaispalaute jättää hyvän mielen molemmille osapuolille: ensin kerrotaan jotain positiivista, sitten kehittämistä vaativat asiat ja lopuksi vielä jotain positiivista. On kuitenkin sekä opiskelijan että työpaikan etu, että myös negatiiviset asiat otetaan esille, vaikka se ei tuntuisi mukavalta. Työpaikkaohjaajana voit kertoa jo heti työssäoppimisjakson alussa, että annat tarvittaessa myös negatiivista palautetta, josta ei kannata

18

loukkaantua vaan ottaa opiksi. Turvallisen ilmapiirin vallitessa opiskelija uskaltaa tehdä kysymyksiä ja myöntää, jos hän huomaa tehneensä virheen.

Oppimisen kannalta on tärkeää, että keskustelut ovat säännöllisiä ja opiskelija saa palautetta luontevassa asiansynteudessa. Lisäksi tarvitaan keskusteluja, joissa pohditaan RekryKoulutuksen kokonaistavoitteiden saavuttamista (HOPS-keskustelut). HOPS-keskusteluissa arvioidaan asetettujen tavoitteiden toteutumista ja opiskelijan ammatillista kehittymistä. Opiskelija voi ensin kertoa kokemuksiaan ja oman arvionsa siitä, miten on suoriutunut. Seuraavana on vuorossa työpaikkaohjaajan palaute: missä asioissa opiskelija on onnistunut hyvin ja missä on vielä harjoittelemista. Lopuksi oppilaitoksen vastuukouluttaja kertoo omista havainnoistaan ja vetää yhteen tilanteen.

Arviointikeskustelu on luontevaa opetuskeskustelua. Tavoitteena on, että opiskelija oppii huomaamaan kehittämiskohteensa. Sen tueksi tarvitaan työpaikkaohjaajan ja vastuukouluttajan palautetta. Opiskelijan arviointitaitojen kehittymisen kannalta on tärkeää, että hän oppii antamaan rakentavaa palautetta järjestelyistä myös työpaikan ja oppilaitoksen suuntaan.

### **Mitä arvioidaan?**

Ammatillista osaamista ovat työssä vaadittavat tiedot ja käytännön taidot, työmenetelmien ja työprosessien hallinta ja työturvallisuusasioiden huomioon ottaminen. Lisäksi voidaan arvioida mm. oppimis- ja ongelmanratkaisutaitoja, vuorovaikutus- ja viestintätaitoja sekä yhteistyötaitoja ja raskaissa työtehtävissä myös fyysisen jaksamisen riittävyttä.

Ammattitaidon kehittyminen ja hallinta osoitetaan parhaiten oikeissa tilanteissa ja työtehtävissä. Työpaikkaohjaajan on hyvä havainnoida ja kerätä palautetta opiskelijan työtavoista ja yhteistyötaidoista, silloin kun ne luontevasti tulevat esille. Osa arvioinnista perustuu työn luonteen mukaisesti työn tuloksiin kuten tuotteen laatuun tai asiakastyytyväisyyteen. Oman osaamisen arviointi on osa ammattitaitoa, siksi opiskelijan tulee oppia arvioimaan omaa osaamistaan, työskentelyään ja kehittymistään.

Arvioinnissa voi käyttää apuna

- työnäytteitä
- asiakaspalautteita
- esimiesten ja työtovereiden palautteita
- työtehtäviä ja niiden havainnointia
- raportteja ja selvityksiä
- oppimispäiväkirjaa
- kehityskeskusteluja
- opiskelijan itsearviointia
- oppilaitoksen ohjeita arviointiin



Ohjaukseen ja arviointiin liittyvissä kysymyksissä voit aina olla yhteydessä vastuukouluttajaan.



20

Alla lueteltujen kirjojen avulla voi luoda itselleen laajemman käsityksen työssäoppimisesta ja oppimisesta yleensä:

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Opetus 2000. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Poikela, E. 2005. Osaaminen ja kokemus - työ, oppiminen ja kasvatus. Acta Universitatis Tamperensis. Tampere: Tampere University Press.

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.

## KESKI-POHJANMAAN AIKUISOPISTO

Talonpojankatu 6

67100 Kokkola

[www.kpakk.fi](http://www.kpakk.fi)



Keski-Pohjanmaan aikuisopisto