



Euroopan unionin
osarahoittama

Oppaan suositukset
ja esimerkit
perustuvat
JATKOT-hankkeen
(2023-2025)
kokemuksiin

Opas tutkintotavoitteisen jatkuvan oppimisen mahdollistamiseen tekniikan alojen työpaikoilla

Tämän oppaan kohderyhmä ja tarkoitus

Kenelle?

- Tekniikan alan työnantajille, jotka etsivät keinoja tukea henkilöstönsä osaamisen kehittämistä ja rakentaa oppimista tukevaa työkuiltuuria.
- Työntekijöille, jotka pohtivat opintojen aloittamista tai jatkamista työn ohessa – esimerkiksi alempaan tai ylempään AMK-tutkintoon tähtäävästi.

Miksi?

- Työnantajaa ja työntekijää kiinnostaa, mitä jatkuva oppiminen edellyttää, minkälainen työpaikka on oppimisympäristönä, mitä mahdollisuuksia yhteistyö koulutusorganisaation kanssa voi tuoda.
- Organisaatiossa on tunnistettu nykyisiä tai tulevia osaamistarpeita ja pohdittu, miten henkilökunnan osaamista voi vahvistaa.

Keskeiset käsitteet ja lyhenteet

Käsite (lyhenne)	Selite
Osaamisperustaisuus	Opetuksen suunnittelu alkaa tunnistamalla alakohtainen erityisosaaminen, asiantuntijuus ja yleiset taidot. Tämä auttaa luomaan opetussuunnitelman, joka vastaa sekä alakohtaisiin että yleisiin osaamistarpeisiin. Osaamisperustaisuus konkretisoituu yksittäisten opintojaksojen osaamistavoitteissa, niiden toteutuksessa ja arvioinnissa.
Opetussuunnitelma (OPS)	Opetussuunnitelmassa kuvataan se osaaminen, jonka opiskelija on saavuttanut suorittuaan tutkintoon vaadittavat opinnot. Opetussuunnitelman ensisijainen tehtävä on kuvata vaadittava osaaminen ja sen arviointi (arviointikriteerit).
Tutkintotavoitteisuus	Tutkintotavoitteinen opiskelu ammattikorkeakoulussa tarkoittaa opiskelua, jonka päämääränä on suorittaa ammattikorkeakoulututkinto (AMK tai YAMK)
AMK-tutkinto	Ammattikorkeakoulututkinnon (AMK) laajuus on joko 210, 240 tai 270 opintopistettä. Sen suorittaminen kestää noin 3,5-4,5 vuotta.
YAMK-tutkinto	Ylemmän AMK-tutkinnon laajuus on 60 tai 90 opintopistettä ja tutkinnon voi suorittaa 1,5-3 vuodessa töiden ohella. YAMK-tutkinto suoritetaan AMK-tutkinnon jatkoksi siten, että tutkinnon koko laajuus on 300 op.
Jatkuva oppiminen	Jatkuva oppiminen tarkoittaa koko elämän ajan tapahtuvaa osaamisen kehittämistä ja uudistamista. Erityisesti työelämässä jatkuva oppiminen viittaa siihen, että yksilöt päivittävät ja laajentavat osaamistaan työuran eri vaiheissa vastaamaan muuttuvia työelämän tarpeita.
Työelämälähtöisyys	Korkeakouluopiskelua, jossa työelämän tarpeisiin vastaavaa osaamista hankitaan ja osoitetaan tiiviissä yhteistyössä työnantajan ja oppilaitoksen kanssa.
Työssäoppimissuunnitelma	JATKOT-mallin työssäoppimissuunnitelmassa opiskelija kuvaa yhdessä mentorin kanssa osaamisensa nykytilan, kehittämistarpeet, osaamisen hankkimisen mahdollisuudet työpaikalla ja ehdottaa osaamisen osoittamisen tapaa oppilaitokselle.
Mentori	Kokenut ja korkeakoulututkinnon suorittanut työntekijä, jolla on mahdollisuus jakaa osaamistaan ja auttaa tunnistamaan osaamisen paikkoja.

Sisällysluettelo

6 ————— Johdanto

- Jatkuva oppiminen - yhteinen vastuu ja kilpailuetu
- Oppiminen osana työtä
- Mitä työelämälähtöinen opiskelu vaatii työnantajalta, opiskelijalta ja oppilaitokselta?

10 ————— Kohti käytäntöä, jatkuvaa oppimista ja oppilaitosyhteistyötä

- Opintoihin hakeutumisesta
- Työelämälähtöisen jatkuvan oppimisen hyötyjä työnantajalle, opiskelijalle ja oppilaitokselle
- Työpaikka oppimisympäristönä -testi yritykselle
- Itsearviointi työntekijälle

17 ————— Lisätietoa & tutustu tarkemmin

19 ————— Lähteet



Johdanto





Jatkuva oppiminen - yhteinen vastuu ja kilpailuetu

Oppiminen on avain osaamisen kehittämiseen, mitä tarvitaan nopeasti muuttuvassa maailmassa. Osaamista voidaan arvioida, mutta kaikkea tarvittavaa ei voi ennustaa – tarvitaan uteliaisuutta ja monialaista oppimista.

Jatkuva oppiminen on elinehto teknologian ja yhteiskunnan murroksessa, ja erityisesti tekniikan aloilla osaamistarpeet muuttuvat ja kehittyvät nopeasti. Esimerkiksi tekoälyn, automaation ja robotiikan vallatessa alaa ihmisten sosiaalisten ja tiedollisten taitojen merkitys kasvaa.

Oppiminen ei ole vain yksilön vastuulla – myös työnantajien tulee tarjota siihen aikaa, mahdollisuuksia ja tukea. Tiedämme, että henkilöstön jatkuvaan oppimiseen panostaminen kasvattaa motivaatiota ja sitoutumista ja lisää myös työhyvinvointia. Jatkuva oppimista tuetaan jo nyt vahvasti monilla työpaikoilla sekä sisäisin koulutuksin että erilaisten oppilaitosyhteistyökuvioiden kautta.



Oppiminen osana työtä

Oppiminen kuuluu arkeen, eli sinne missä työkin on. Monelle työssä olevalle koulutukseen osallistuminen on haastavaa, eivätkä perinteiset koulutusmallit aina vastaa yritysten ja yksilöiden tarpeisiin. Osaamisen kehittämisen onkin ylitettävä koulutusasteiden ja sektorien rajat.

Työ on oppimista – ja oppiminen tapahtuu työssä. Työpaikoilla opitaan jatkuvasti, sekä tutkintotavoitteisesti että ilman tutkintoa. Työntekijät kehittävät osaamistaan ja toimivat samalla oppijoiden ohjaajina yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Työpaikat ovat siis myös oppimisympäristöjä.

Mentorointi on tapa tukea ammatillista kasvua ja osaamisen kehittymistä työelämässä. Se on ohjausmuoto, jossa kokenut ammattilainen (mentori) tukee vähemmän kokeneen oppijan (aktori) kehittymistä. Se muistuttaa perehdytystä, työnohjausta ja coachingia ja korostaa oppijan aktiivista roolia. Jotta mentorointi edistää jatkuvaa oppimista, sen tavoitteet lähtevät työntekijän tai opiskelijan tarpeista – ja mukautuvat myös yrityksen tilanteisiin.

Jatkuva oppiminen alkaa kysymyksistä.

Vastaamalla näihin kysymyksiin yritys voi rakentaa oppimista tukevan, ketterän ja kestäväen toimintakulttuurin.

- Miten oppiminen ymmärretään meillä?
- Millainen oppimiskulttuuri meillä on – ja miten sitä voisi vahvistaa?
- Miten oppimista tuetaan arjen työssä?
- Miten opittu jaetaan, siirtyy ja juurtuu käytäntöön?
- Miten tunnistamme oppimisen kehittämistarpeet?

Mitä työelämälähtöinen opiskelu vaatii työnantajalta, opiskelijalta ja oppilaitokselta?

Työnantajalta

- Rajojen, pelisääntöjen ja linjausten sopimista yrityksen sisällä.
- Mahdollisuutta nimetä tehtävään valmennettu mentori, joka ohjaa ja kannustaa, toimii yhteistyössä opettajan kanssa.
- Työntekijän sitouttamista opiskeluun.
- Mahdollisuutta tarvittaessa työkiertoon.
- Mahdollisuutta allokoida jossain määrin työaika opiskeluun.

Opiskelijalta

- Vastuunottoa omista opinnoistaan.
- Aktiivisuutta ja yhteydenpitoa mentoriin ja opettajaan.
- Osaamisen osoittamista suunnitelman mukaisesti.

Oppilaitokselta

- Mahdollisuutta sopeuttaa sitä, miten opetussuunnitelmassa vaadittua osaamista on mahdollista hankkia tai osoittaa osana työtä.
- Opettajia, jotka tukevat opiskelijan kehittymistä yhteistyössä mentorin kanssa (yhteisiä tapaamisia työnantajan, opiskelijan ja oppilaitoksen kanssa), palautteen antoa, osaamisen arvioimista.
- Opinto-ohjausta, tukea opintojen aloittamiseen ja etenemiseen.

Ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto, erikoisammattitutkinto, ammattikorkeakoulututkinto (AMK) ja ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK) vastaavat erilaisiin tarpeisiin ja voivat olla osa yksilön opintopolkua työuran varrella.



**Kohti käytäntöä, jatkuvaa
oppimista ja
oppilaitosyhteistyötä**



Opintoihin hakeutumisesta

Ammattikorkeakouluun on mahdollista tulla tutkinto-opiskelijaksi yhteisvalinnan kautta (yhteishaku) tai avoimen ammattikorkeakoulun kautta (polkuopinnot, väyläopinnot).

Korkeakoulujen yhteishaku - Opintopolku

Polkuopinnot - esimerkki HAMK

Väyläopinnot - esimerkki HAMK

Esimerkkejä työelämälähtöisen jatkuvan oppimisen hyödyistä työnantajalle, opiskelijalle ja oppilaitokselle

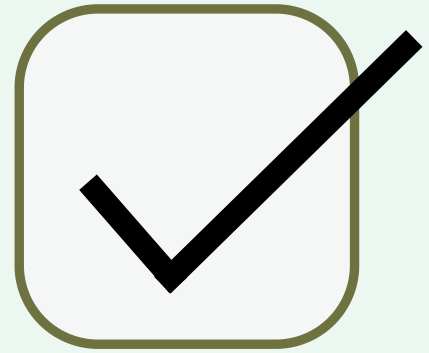
AMK ja toinen aste

- Opetusmateriaalien tekemisessä lehtori on sparrannut työelämän edustajan kanssa (AMK, Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka).
- Yrityksiltä saatu tietoa koulutustarpeista ja palautetta suoraan koulutukseen (AMK, Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka).
- Ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin on tulevaisuudessa tulossa lisää valinnaisuutta siten, että niihin voidaan sisällyttää myös ammattikorkeakouluopintoja. Esim. Rakennusalan työmaajohdon erikoisammattitutkinto: AMK-opintojen mahdollisuus on jo lisätty valinnaisiin tutkinnon osiin.
- Yritysten on mahdollista hyödyntää ammatillisen koulutuksen puolelta saamiaan kokemuksia oppi- ja koulutussopimuksista.

YAMK

- Opiskelija on tehnyt aiemmin työnkuvana vain tiettyä osaa projektissa näkemättä kokonaisuutta. Opintojaksojen tehtävänannoissa osaamista on voinut osoittaa ammattitaidolla, eikä ole tarvinnut opiskella täysin uutta asiaa.
- Vertaisoppiminen tullut hyvin esille annettujen esitystehtävien myötä, opittu näkemään asioita toisesta perspektiivistä, tuonut mukanaan uusia ideoita ja käytänteitä.
- Jo koulutussisältöjen suunnitteluvaiheessa on käyty YAMK-koulutuksen sisältöjen osalta XAMK:n ja yritysten edustajien välillä tarvittavan osaamisen ja ennakoinnin tulevaisuuden osaamisen osalta. Yritykset ovat päässeet vaikuttamaan opintojaksojen sisältöihin.

TYÖPAIKKA OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ – CHECKLIST



- Osallisuus ja vaikuttaminen: Työntekijät tuntevat tehtävät ja voivat vaikuttaa käytänteisiin
- Oppimismyönteinen ilmapiiri: Yritys kannustaa jatkuvaan oppimiseen.
- Kehittävät työtehtävät: Tarjolla on haasteita, työnkiertoa ja osaamista vahvistavia tehtäviä.
- Osaamisen tunnistaminen: Yritys kehittää tapoja tunnistaa ja hyödyntää osaamista.
- Palaute ja itsearviointi: Suorituksia arvioidaan ja kehittyvä palaute on osa arkea.
- Yhteistyö oppilaitosten kanssa: Yritys tukee oppimista yhteistyössä koulutusorganisaatioiden kanssa.
- TKI-yhteistyö: Yritys osallistuu tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan.
- Ohjausosaaminen: Mentorointi ja työpaikkaohjaus ovat osa toimintakulttuuria.
- Yhdenvertaisuus: Ajantasainen suunnitelma tukee tasa-arvoa ja osallisuutta.
- Kehityskeskustelut: Oppiminen ja tuki ovat osa työntekijän kehityspolkua.
- Strateginen ymmärrys: Työntekijä tuntee organisaation tavoitteet ja oman roolinsa.
- Hyvinvointi: Oppiminen ei saa kuormittaa - työhyvinvointi huomioidaan.



Itsearviointi työntekijälle

Itsearviointi on työkalu, jonka avulla työntekijä voi pohtia omaa tilannettaan ja osaamistarpeitaan. Itsearvioinnin avulla voi arvioida omia mahdollisuuksiaan ja valmiuksiaan työn ohessa tapahtuvaan jatkuvaan oppimiseen. Itsearviointia voi hyödyntää myös esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä.

Työn ohessa tapahtuvan tutkintotavoitteisen jatkuvan oppimisen edellytysten itsearviointi

Ajatus tutkintotavoitteisesta osaamisen kehittämisestä

- Millaista työnkuvaa/uraa tavoittelisit opinnoilla?
- Mikä koulutus antaisi parhaimmat eväät tulevaisuutesi uralle?
 - Ammatillinen tutkinto (PT, AT, EAT)
 - Korkeakoulututkinto (AMK, YAMK)
- Millaista opintopolkua tavoittelet? Haluatko mennä kohti korkeakoulututkintoa?
- Mitä aiempia tutkintoja sinulla on?

Opiskeluvalmiudet ja -tekniikat:

Jokaisella opiskelijalla on erilaiset lähtökohdat opintoihin. Opiskelijan innostus, tavoitteet ja motivaatio auttavat opinnoissa eteenpäin. Opiskelijat tulevat opintoihin erilaisista taustoista ja lähtökohdista.

- Millaiset ovat opiskeluvalmiutesi ja pohjaosaamisesi (esimerkiksi matemaattiset ja kielelliset valmiudet)?
- Onko sinulla jo aiempia opintoja tai osaamista, jota voitaisiin hyväksilukea?
- Millaista tukea tarvitset saavuttaaksesi tavoitteesi?
- Millaiset tiedot ja taidot kaipaavat päivitystä ennen opintojen aloittamista?
- Olisitko valmis opiskelemaan esimerkiksi valmentavia opintojaksoja ennen varsinaista tutkintotavoitteista opiskelua?
- Millaiseksi koet motivaatiosi alaa ja opiskelua kohtaan?

Elämäntilanne:

Tutkintotavoitteinen opiskelu käy kokopäivätyöstä, vaikkei joka päivä olisikaan perinteistä luokkaopetusta oppilaitoksessa. Yleisesti ottaen yksi opintopiste vastaa 27 tuntia työtä. Tämän vuoksi on hyvä arvioida nykyistä elämäntilannettaan – onko elämässäsi paikka tässä kohtaa myös opiskelulle?

- Pystytkö sovittamaan elämäntilanteeseesi työn, opiskelun ja vapaa-ajan?
- Pystytkö tarvittaessa saapumaan koulutuksen lähiopetukseen?
- Onko sinulla jotain sellaisia merkittäviä rajoitteita, jotka saattaisivat haitata opiskelua ja/tai työntekoa?
- Miten rahoittaisit opintojasi?

Työpaikkani oppimisympäristönä:

Työn ohessa tapahtuvassa tutkintotavoitteisessa jatkuvassa oppimisessa hyödynnetään työpaikkaa oppimisympäristönä, jonka vuoksi on syytä tarkastella myös omaa työpaikkaa ja työnantajaa oppimisen näkökulmasta.

- Miten työnantajasi kannustaa ja tukee henkilöstön osaamisen kehittämistä?
- (Tutkintotavoitteinen osaamisen kehittäminen osana kehityskeskustelua).
- Millaista yhteistyötä (ja mahdollisesti yhteistyösopimuksia) työnantajallasi on alueen oppilaitosten ja korkeakoulujen kanssa?
- Löytyisikö sinulle työpaikkaohjaaja / mentori työpaikaltasi?
- Millaisia mahdollisuuksia sinulla on tutkintoon sisältyvän osaamisen hankkimiseen ja osoittamiseen omalla työpaikallasi?
- Millaisia mahdollisuuksia sinulla on työtehtäväkiertoon työpaikallasi?

Alueen koulutuspalvelut:

Useita koulutuksen järjestäjiä löytyy läheltäsi! Tutustu oppilaitosten tarjontaan.

- Eri koulutusten järjestäjät.
- Internet-sivujen osoitteet, yhteystiedot (hakupalvelut, opinto-ohjaaja).
- Koulutustarjonta / toteutukset (lähiopiskelu, verkko, monimuoto, työelämälähtöinen, avoin AMK).
- Opinto-oppaita.
- Koulutukseen hakeutuminen.
- Tiettyjen tutkinnon osien opiskelut/ avoimen amk:n opinnot.



Lisätietoa & tutustu tarkemmin

Vuosien 2023-2025 aikana
JATKOT-hankkeessa kehitettiin ja pilotoitiin
erityisesti tekniikan aloille suunnattu jatkuvan
oppimisen työelämälähtöinen koulutusmalli, jota
kutsumme "JATKOT-malliksi". Mallissa pilotoitiin
esimerkiksi valintaopintoja.
Malliin pääset tarkemmin tutustumaan
[Thinglink-alustalla](#).



**Tutustu
myös:**

[JOTPA Työssä
oppiminen
sujuvaksi -
materiaalipankki](#)

JATKOT-hankkeessa
tuotettuihin muihin
materiaaleihin ja
julkaisuihin pääset
tutustumaan
verkkosivuilla
www.hamk.fi/jatkot.



Lähdeluettelo



- European Agency for Health and Safety at Work, 2020. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019). European Agency for Safety & Health at Work - Information, statistics, legislation and risk assessment tools
- James, S., & Holmes, C. (2012). Developing Vocational Excellence: Learning Environments within Work Environments. SKOPE Research Paper no. 112. SKOPE: Cardiff and Oxford Universities
- Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä (2022) , Toim. Lemmetty, S. & Collin, K.
- Lemmetty, Soila & Collin, Kaija (toim.) (2022). Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. Jyväskylän yliopisto.
- Postareff, L., Rintala, H., Puhakka, I., Veermans, M., Lehtonen, L., Ryymin, E., & Nokelainen, P. (2022). Jatkuvaan oppimiseen sitoutumisen mahdollisuudet ja haasteet työpaikoilla, <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-839-8>
- Rintala, H., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2019). Informal workplace learning: Turning the workplace into a learning site. In S. McGrath, M. Mulder, J. Papier & R. Suart (Eds.), Handbook of vocational education and training (pp. 729–742). Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-94532-3_97
- Rintala H., Pylväs, L., & Nokelainen, P. (2017). Oppisopimusopiskelijan osallisuus työyhteisössä. In A. Toom, M. Rautiainen, & J. Tähtinen (Eds.), Toiveet ja todellisuus: Kasvatus osallisuutta ja oppimista rakentamassa (pp. 317-334). Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P., & Postareff, L. (2015). Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 17(4), 9–21. <https://www.theseus.fi/handle/10024/87730>
- TEM, 2024. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työolobarometri 2023: tukea jatkuvaan oppimiseen tarvittaisiin työpaikoilla enemmän. <https://tem.fi/-/tyoolobarometri-2023-tukea-jatkuvaan-oppimiseen-tarvittaisiin-tyopaikoilla-enemman>
- Työn ja oppimisen liitto: Toteemi-hankkeen uusia innovaatioita. Hannu Kotila ja Liisa Vanhanen-Nuutinen (toim.)
- Työuramentoroinnin materiaali -Työkaluja keskustelun tueksi aktorin ja mentorin käyttöön (LAB-ammattikorkeakoulun julkaisusarja, osa 36, 2021)
- World Economic Forum, 2025. The Future of Jobs Report 2025. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>



Euroopan unionin
osarahoittama

Oppaan julkaisija:

Hämeen ammattikorkeakoulu
yhteistyössä Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulun ja Ammattiopisto
Tavastian kanssa.

Opas on tuotettu osana Jatkuvan oppimisen työelämälähtöinen koulutusmalli
tekniikan aloille (JATKOT) -hanketta.

JATKOT-hanke on saanut Euroopan sosiaalirahaston tukea, kansallisena
rahoittajaviranomasena on toiminut Hämeen elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus.

2025