



Co-Work Työelämäkumppani

Co-Work Workplace Partner



Euroopan unionin
osarahoittama

SEAMK

Co-Work Työelämäkumppani – kansainvälisen yhteistyön ekosysteemi

Kansainvälisyystyöelämäpedagoginen ote työelämään

Työelämän murros vaatii uusia tapoja tukea kiinnittymistä

Pirstaloitunut työvoima



Perinteinen ratkaisu: Yksilön odotetaan sopeutuvan olemassa olevaan muottiin ja oppivan kielen ennen työntekoa.

Verkostoitunut ekosysteemi



Uusi vaatimus: Työyhteisöjen on kehitettävä rakenteellisia ja jatkuvia tapoja tukea osaamista ja työelämään kiinnittymistä.

Haaste: Globalisaatio ja työvoiman nopea kansainvälistyminen muuttavat työnteon edellytyksiä.



**Euroopan unionin
osarahoittama**

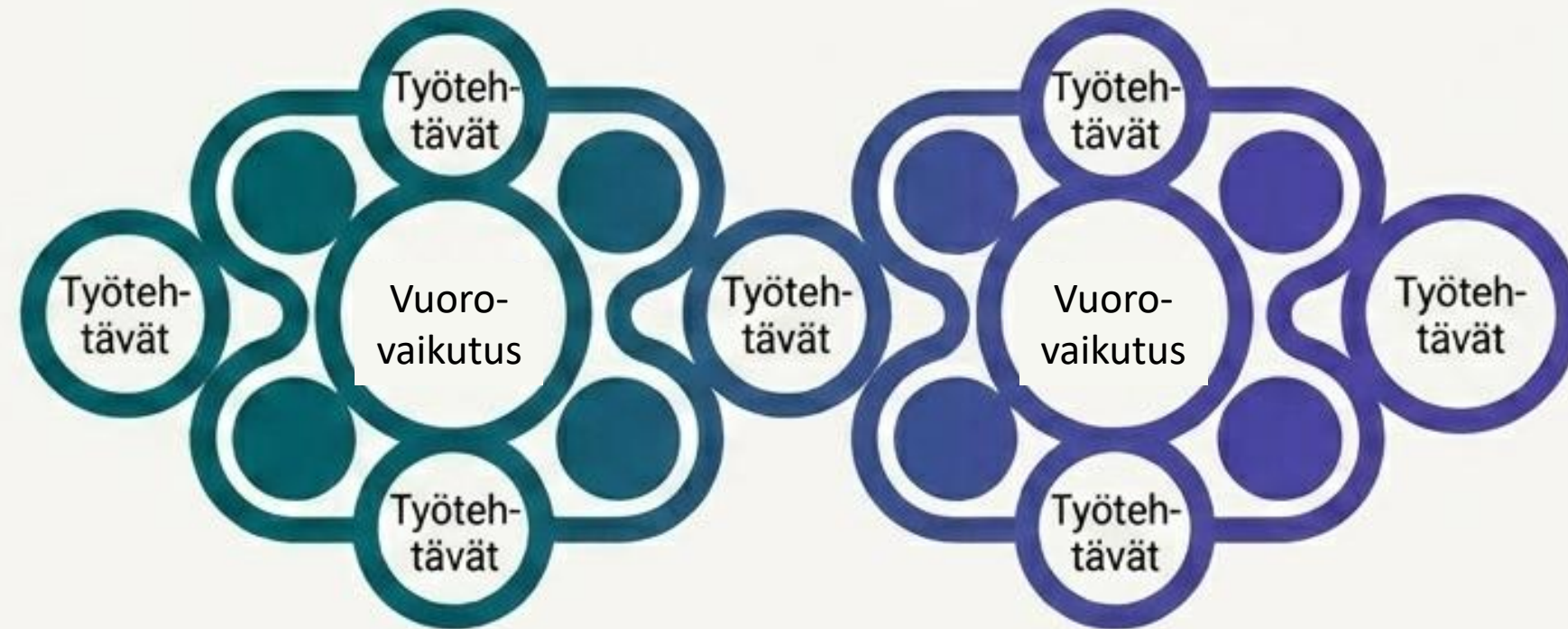


Oppiminen on kiinteä osa työn tekemistä

Koulutus



Työpaikka oppimisympäristönä



Konnektiivinen prosessi:
Oppiminen tapahtuu yhdistämällä koulutuksen tieto työelämän tilanteisiin (Guile & Griffiths, 2001).

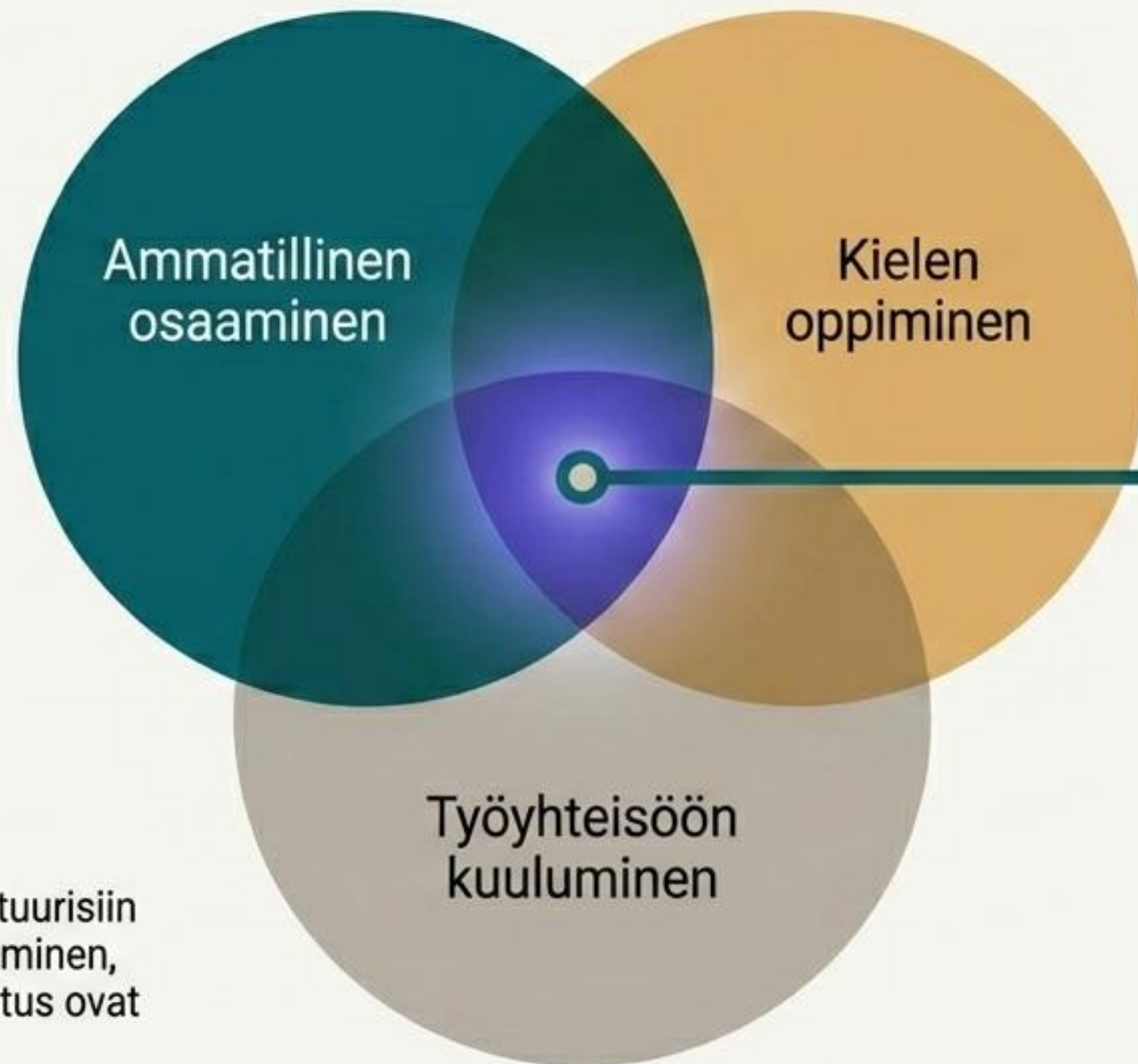
Kokemuksellisuus: Osaaminen ei kehity vain koulutuksessa, vaan jatkuvasti arjen käytäntöjen ja ongelmanratkaisun kautta (Billett, 2001; Eraut, 2004).

Ympäristön rooli: Työn organisointi ja ohjaus määrittävät suoraan, millaista osaamista työntekijälle kehittyy.



Euroopan unionin
osarahoittama

Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikan ydin



Työpaikka oppimisympäristönä.
Kieli, ammattitaito ja
sosiaalinen kiinnittyminen
rakentuvat rinnakkain,
eivät peräkkäin.

KV-työpeda laajentaa
työelämäpedagogiikan
monikielisiin ja monikulttuurisiin
ympäristöihin. Työn tekeminen,
oppiminen ja vuorovaikutus ovat
erottamattomia.

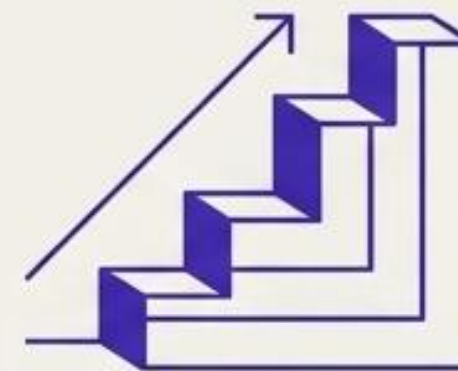
Kolme periaatetta, jotka ohjaavat monikielistä oppimista



1. Oppiminen työssä ja vuorovaikutuksessa:
Osaaminen ja kielitaito kehittyvät aktiivisesti osallistumalla yhteisön arkeen ja työtehtäviin.



2. Kieli on yhteinen resurssi: Kieli ei ole yksilön erillinen taito, vaan koko työyhteisön työkalu. Kielitietoisuus on toiminnan aktiivista mukauttamista (Lehtimaja et al., 2023).



3. Perehdytys on pedagoginen prosessi:
Perehdytys ei ole kertaluontoinen tapahtuma, vaan oppimista tukeva, vaiheittainen ja systemaattinen jatkumo.

Siirtymä kohti ekspansiivista oppimisympäristöä

	Perinteinen malli	KV-Työpeda / Ekspansiivinen malli
Kieli	Kieli opitaan ennen työtä koulunpenkillä.	Yhteisöllinen kielenoppiminen tapahtuu työn ohessa, aidoissa tilanteissa (Korpela et al., 2024).
Vastuu	Sopeutuminen on uuden työntekijän yksilösuoritus.	Työyhteisö toimii aktiivisena mukaan ottajana ja muokkaa omia käytäntöjään (Fuller & Unwin, 2004).
Perehdytys	Informaatiovyöry ensimmäisten viikkojen aikana.	Vaiheittainen kielellinen sosiaalistuminen osana pidempää oppimisprosessia.

Reunalta kohti täysivaltaista toimijuutta

1 Reunaosallistuminen: Rajattu rooli.

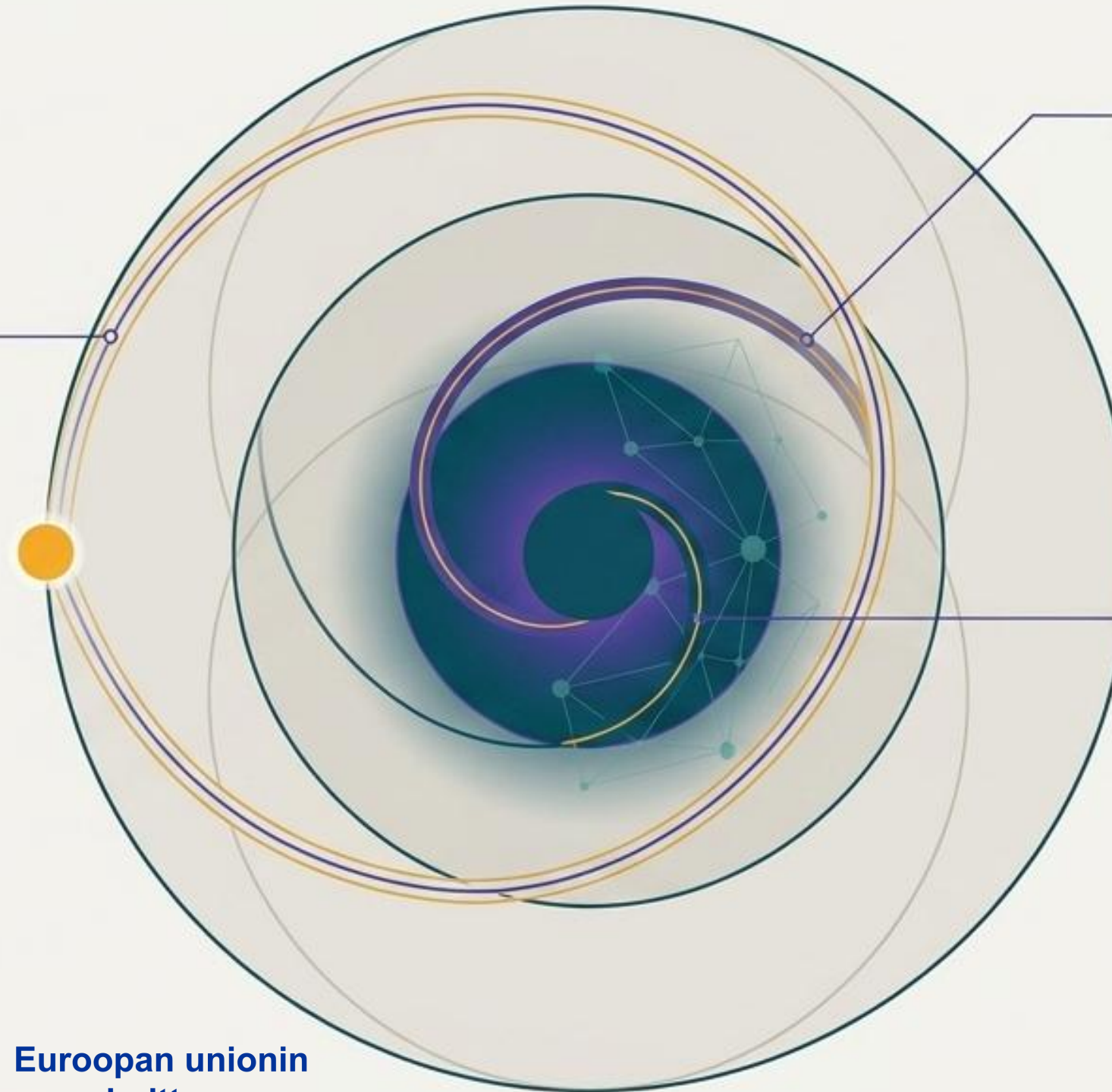
Uusi työntekijä aloittaa turvallisista, selkeästi rajatuista tehtävistä. Tavoitteena havainnointi ja rutiinien oppiminen.

2 Tilanteinen oppiminen: Käytäntöihin osallistuminen.

Kieli ja ammattitaito kehittyvät yhteisessä ongelmanratkaisussa ja epämuodollisessa arjessa.

3 Ydin: Täysivaltainen toimijuus.

Työntekijä on kiinnittynyt yhteisöön, hyödyntää koko osaamispotentiaaliaan ja tuo uusia innovaatioita työyhteisöön (Lave & Wenger, 1991).



Kuuluminen edellyttää työyhteisön aktiivisuutta

1

Yhteiset perehdytyskäytännöt.

Rakennetaan selkeät rakenteet, joissa tiimi oppii yhdessä uuden työntekijän kanssa.

2

Osallistumisen mahdollistaminen.

Luodaan tilanteita, joissa työntekijä voi käyttää kieltä osana työtä siellä missä sitä tarvitaan (Roberts, 2010).

3

Epävirallinen vuorovaikutus.

Tunnistetaan kahvipöytäkeskustelujen ja arjen kohtaamisten ratkaiseva rooli kielellisessä sosiaalistumisessa (Lønsmann, 2017).

4

Psykologinen turvallisuus.

Taataan ilmapiiri, jossa vielä kehittyvän ja sujumattoman kielen käyttäminen on täysin turvallista ja hyväksyttyä.

Työnantajan pedagoginen työpöytä

1 Työtehtävien jäsentäminen

Tehtävien jakaminen ja organisointi oppimisen näkökulmasta (Helin et al., 2020).

2 Kielitietoinen perehdytys

Kielen roolin tunnistaminen ja huomioiminen kaikissa perehdytysmateriaaleissa ja -tilanteissa.

3 Kaksikielinen laputus

Työpaikan fyysisen ympäristön muokkaaminen oppimista tukeväksi – esim. ammatillisten ja arjen käsitteiden kaksikieliset nimikyltit laitteissa.



Euroopan unionin
osarahoittama

Työnantaja ei vain organisoi työtä,
vaan luo ja ylläpitää rakenteelliset edellytykset jatkuvalle oppimiselle.

Pedagogiikan strateginen arvo organisaatiolle

Innovaatiot ja uusiutumiskyky.

Monimuotoisuus, eri-ikäisten ideat ja erilaiset näkökulmat toimivat uuden ajattelun lähteinä, vahvistaen organisaation innovatiivisuutta (Angove, 2019; Stahl et al., 2009).

Saatavuus ja sitoutuminen.

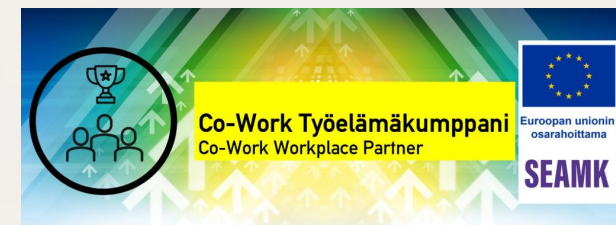
Pedagogisesti jäsennetty perehdytys ja kyky ottaa uusia työntekijöitä mukaan tukee suoraan työvoiman pysyvyyttä.

Osaamisen hyödyntäminen.

Avoimet käytännöt mahdollistavat kansainvälisten työntekijöiden tuoman monipuolisen osaamisen täysimääräisen käytön.



Euroopan unionin
osarahoittama



Katse yksilöstä yhteisöön

**”Globaalissa työelämässä
menestyminen ei ole enää kiinni
vain yksilön valmiin kielitaidon.
arvioinnista. Se mitataan työyhteisön
kyvyllä ottaa mukaan, opettaa ja
kehittyä yhdessä.”**

Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikka tarjoaa välineen muuttaa monimuotoisuus organisaation strategiseksi voimavaraksi.



Euroopan unionin
osarahoittama





Euroopan unionin osarahoittama

- Lähteitä:
- Angove, M. (2019). Work-based learning and innovation. In Work-based learning and innovation. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7721-8.ch009>
- Billett, S. (2001). Learning in the workplace: Strategies for effective practice. Allen & Unwin.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. Studies in Continuing Education, 26(2), 247–273.
<https://doi.org/10.1080/158037042000225245>
- Guile, D., & Griffiths, T. (2001). Learning through work experience. Journal of Education and Work, 14(1), 113–131.
<https://doi.org/10.1080/13639080020028738>
- Helin, J., Tynjälä, P., & Virtanen, A. (2020). Tutkimusperäiset mallit käytännön työelämäpedagogiikan tukena. Teoksessa J. Helin, P. Tynjälä & A. Virtanen (toim.), Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa (s. 11–14). Grano Oy.
- Kinossalo, M. 2026. Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikka: kohti kielellisesti ja kulttuurisesti tietoista työelämän oppimisympäristöä. SEAMK verkkolehti.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2026052151461>
- Korpela, E., Komppa, J., & Eronen, K. (2024). Yhteisöllisen kielenoppimisen mahdollisuudet erikoissairaanhoidossa. Työelämän tutkimus, 22(1), 22–41.
<https://doi.org/10.37455/tt.142658>
- Lehtimaja, I., Korpela, E., Komppa, J., Kotilainen, L., & Kurhila, S. (2023). Monikielisen työyhteisön opas. Alma Talent. Lønsmann, D. (2017).
- Stahl, G. K., Maznevski, M. L., Voigt, A., & Jonsen, K. (2009). Unraveling the effects of cultural diversity in teams. Journal of International Business Studies, 41(4), 690–709. <https://doi.org/10.1057/jibs.2009.85>