

Raili Koivula (1998): Elinikäinen oppiminen – koulutussuunnitelmat Raahen I apteekin henkilöstölle. Kuopion yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus.

TIIVISTELMÄ

Projektityön tavoitteena oli aloittaa henkilöstön kehittäminen suunnitelmallisen koulutusohjelman avulla, jossa jokaiselle räätälöidään omia taipumuksia tukeva koulutussuunnitelma. Tarkoituksena oli saada jokainen huomaamaan, että työssä voi kehittyä ja kehittää itseään siten, että mielenkiinto omaan työhön säilyy vuodesta toiseen ja samalla työtyytyväisyys lisääntyy. Henkilöstön kehittämisessä ja siihen sisältyvästä koulutuksesta on tullut entistä tärkeämpi osa yritysten toimintaa. Samalla lähestytään ikään kuin luonnostaan elinikäisen oppimisen ajatusmalleja. Pitkätähtäimen tavoitteena oli siis elinikäisen oppimisen mallin tuominen työyhteisöön ja sen avulla vaihteellinen pyrkiminen kohti oppivan organisaation mallia mm. hiomalla oppimisprosesseja kolmella eri tasolla, jotka ovat yksilöiden oppiminen, tiimien oppiminen ja organisaation oppiminen (Ojala 1996).

Liikkeelle lähdettiin pienellä lomakekyselyllä ja henkilökohtaisilla keskusteluilla, joiden avulla kartoitettiin koulutustarvetta, kehittämisalueita ja henkilökohtaisia kiinnostuksen kohteita. Näiden pohjalta tehtiin henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat vuodeksi eteenpäin. Projektin seuranta varten tehtiin työtyytyväisyys- ja asiakastyytyväisyyskyselyt, jotka tullaan uusimaan noin vuoden kuluttua projektin aloittamisesta.

Henkilöstön koulutuksen suunnitelmallinen järjestäminen sai yllättävän myönteisen vastaanoton. Se pani jokaisen miettimään omia ammatillisia vahvuuksiaan ja puutteitaan, ja auttoi monia mahdollisesti löytämään elinikäisen oppimisen punaisen langan. Tämä puolestaan on yhtenä etappina oppivan organisaation tiellä, johon pyrimme.

Avainsanat: elinikäinen oppiminen, henkilöstö, koulutussuunnitelmat